

Hochschule Bonn-Rhein-Sieg

Fachbereich Wirtschaftswissenschaften

Campus Rheinbach

Studiengang Wirtschaftspsychologie (B. Sc.)

Bachelorarbeit

(Drei-Monats-Arbeit)

zur Erlangung

des akademischen Grades

Bachelor of Science

**Theorie vs. Praxis des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes:
Verbesserungspotenziale von Unternehmen im Umgang mit sexueller
Belästigung**

Referentin: Prof. Dr. Patrizia M. Ianiro-Dahm

Korreferentin: Prof. Dr. Christine Syrek

vorgelegt am: 30.09.2023

von: Lilli Marie Dahl

Zusammenfassung

Sexuelle Belästigung¹ am Arbeitsplatz ist ein tiefgreifendes Thema, welches den (Arbeits-)Alltag vieler Menschen massiv beeinträchtigt. Trotz vieler Studien und der juristischen Grundlage, die die Relevanz der Thematik hervorheben, findet es in Unternehmen und im öffentlichen Diskurs noch zu wenig Aufmerksamkeit. In der vorliegenden Studie wird deshalb untersucht, inwiefern das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Anwendung in der Praxis findet und was konkrete Verbesserungspotenziale von Unternehmen hinsichtlich des Umgangs mit sexueller Belästigung sind. Im Rahmen einer qualitativen Untersuchung werden Expert*inneninterviews geführt, die anschließend nach der Inhaltsanalyse nach Mayring, in Form einer Zusammenfassung, ausgewertet werden. Der Themenschwerpunkt wird hierbei auf die subjektiven Erfahrungen der Befragten gelegt. Die Ergebnisse dieser Arbeit unterstreichen, dass es sich bei sexueller Belästigung nach wie vor um ein Tabuthema handelt, obwohl es nachweislich sowohl auf die Beschäftigten als auch auf das Unternehmen negative Auswirkungen hat. Da das AGG in den wenigsten Unternehmen Anwendung findet, wird es von einem Großteil der Arbeitnehmenden nicht als Schutz vor sexueller Belästigung wahrgenommen. Maßnahmen, die existieren sind entweder dysfunktional oder werden nicht ausreichend bekannt gemacht. Die Auswertung zeigt vor allem, dass Unternehmen in Zukunft ein Unternehmensklima etablieren müssen, in dem eine Nulltoleranz-Haltung gegenüber Diskriminierung herrscht. Ganzheitliche Präventions- und Interventionskonzepte sollten unter anderem die Schaffung von transparenten Anlaufstellen, klare Richtlinien und Konzepte zur präventiven Aufklärungsarbeit enthalten. Hierbei sollten vor allem marginalisierte Gruppen berücksichtigt werden. Wenn Unternehmen ihre im AGG festgehaltenen Pflichten in Zukunft wahrnehmen und entsprechende Maßnahmen ergreifen, kann eine Enttabuisierung des Themas angestoßen werden. Neben der Stärkung der Betroffenen, kann dies letztendlich zu einem Rückgang der Übergriffe führen.

¹ Neuere politische Bewegungen sprechen nicht mehr von „sexueller Belästigung“ sondern von „sexualisierter Gewalt“, da dieser Begriff den Aspekt der Machtausübung stärker betont, indem er darauf hindeutet, dass es bei einer solchen Tat nicht um die Sexualität, sondern um Machtausübung und Machtmissbrauch geht (Blome et al. (2013). Dennoch wurde in dieser Arbeit der Begriff der sexuellen Belästigung gewählt, da viele Studien und Beratungsstellen mit dieser Bezeichnung arbeiten und Betroffene häufig selbst diesen Begriff verwenden.

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis.....	V
Tabellenverzeichnis.....	V
Abkürzungsverzeichnis.....	V
1 Einleitung	6
2 Theoretischer Hintergrund.....	8
2.1 Definitionen.....	8
2.1.1 Definition von Sexismus.....	9
2.1.2 Definition von sexueller Belästigung (am Arbeitsplatz).....	9
2.1.3 Abgrenzung von Sexismus und sexueller Belästigung	10
2.2 Auftreten sexueller Belästigung in der Arbeitswelt	11
2.2.1 (Re)produktion sexuell belästigender Verhaltensweisen am Arbeitsplatz.....	12
2.2.2 Formen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.....	13
2.2.3 Vorkommen sexueller Belästigung	14
2.3 Gesetzliche Einordnung	15
2.3.1 EU-Richtlinien.....	16
2.3.2 Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz	16
2.3.3 Kritische Beleuchtung des AGGs	18
2.3.4 Aktuelle politische Entwicklungen	20
2.4 Aktuelle Situation am Arbeitsplatz hinsichtlich sexueller Belästigung	21
2.4.1 Sexuelle Belästigung als unternehmensinternes Tabuthema.....	21
2.4.2 Umgang der Betroffenen mit Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.....	24
2.4.3 Auswirkungen auf die Betroffenen und den Betrieb	25
2.5 Angriffspunkte in Unternehmen	27
2.5.1 Primärpräventive Maßnahmen.....	27
2.5.2 Sekundäre Interventionsmöglichkeiten.....	30
2.5.3 Tertiäre Interventionen und Zusammenfassung der Präventions- und Interventionsempfehlungen	31
3 Methoden.....	33
3.1 Qualitative Datenerhebung	33
3.2 Konstruktion des Interviewleitfadens	36
3.3 Rekrutierung und Beschreibung der Stichprobe	41
3.4 Datenerhebung und Datenauswertung.....	44
3.4.1 Datenerhebung	44
3.4.2 Datenauswertung – Inhaltsanalyse nach Mayring.....	45

4 Ergebnisse	50
4.1 Themenfeld Definition	50
4.2 Themenfeld persönliche Erfahrungen mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	51
4.3 Themenfeld kritische Beleuchtung.....	53
4.4 Themenfeld erwünschte Verbesserungen	57
5 Diskussion	60
5.1 Zusammenfassung und Interpretation der empirischen Ergebnisse	60
5.2 Einschränkung der Untersuchung	72
5.3 Praktische Implikationen für Forschung und Praxis	73
5.4 Fazit	75
6 Literaturverzeichnis	77
7 Anhang	81

Hinweis: In dieser Arbeit wurde versucht alle Geschlechter in die Beleuchtung der Thematik miteinzubeziehen. Dennoch wird aufgrund der Terminologie und des Aufbaus einiger Studien das binäre Geschlechtersystem an Stellen der Arbeit reproduziert.

Abbildungsverzeichnis

<i>Abbildung 1.</i> Ablaufmodell zusammenfassender Inhaltsanalyse nach Mayring (2022)	47
<i>Abbildung 2.</i> Häufigkeit der Auftretensformen der erlebten sexuellen Belästigung der Befragten	51
<i>Abbildung 3.</i> Hürden bei der Nutzung von Anlaufstellen	54
<i>Abbildung 4.</i> Subjektiv eingeschätzte Dringlichkeit der Befragten bezüglich des Ausbaus betrieblicher Strukturen im Umgang mit sexueller Belästigung	55
<i>Abbildung 5.</i> Einflussfaktoren auf das Auftreten von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	57
<i>Abbildung 6.</i> Erwünschte Anlaufstellen im Umgang mit sexueller Belästigung	58
<i>Abbildung 7.</i> Vorschläge zu konkreten Schulungsmöglichkeiten	59
<i>Abbildung 8.</i> Erwartete Veränderung durch eine Enttabuisierung des Themas sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	60

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 - <i>Anhang A: Interviewleitfaden</i>	82
Tabelle 2 - <i>Anhang B: Kategoriensystem</i>	85
Tabelle 3 – <i>Anhang C: Quantifizierung der Nennungen (in den Kategorien)</i>	144

Abkürzungsverzeichnis

ADB	Antidiskriminierungsstelle des Bundes
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
I	Interviewerin
IP	Interviewte Person

1 Einleitung

Nach einem Sieg des WM-Finales 2023 der spanischen Frauen Nationalmannschaft, packte der Verbandspräsident Luis Rubiales eine der Weltmeisterinnen, Jennifer Hermoso, mit beiden Händen am Kopf und küsste sie auf den Mund. Der Kuss fand nicht im Konsens statt und ist als sexualisierter Übergriff einzuordnen. Er löste eine internationale Welle der Kritik und Empörung aus. Rubiales anschließendes Statement stellte viel mehr eine Rechtfertigung und Normalisierung des sexuellen Übergriffs dar, als ein Zeichen der Reue und Einsicht. Der spanische Fußballverband RFEF stellte sich bis zuletzt hinter den Präsidenten. Erst nach immer lauter werdenden Rücktrittsforderungen aus Sport, Politik und Medien und einem steigenden Druck durch die Öffentlichkeit, gab Rubiales seinen Rücktritt bekannt. Dennoch hält er daran fest, der Kuss sei einvernehmlich gewesen und er das Opfer einer Intrige und sozialer Hetze (SPIEGEL Sport, 2023). Hermoso wurde nicht wieder in den Kader der Nationalmannschaft aufgenommen und den Spielerinnen, die den Streik wegen fehlender angemessener Konsequenzen fortsetzen, drohen Strafzahlungen und Lizenzentzüge (Süßmann, 2023).

Auch wenn dieser Fall nicht im klassischen Sinne des Arbeitsplatzes, im Büro stattgefunden hat, handelt es sich hierbei um sexuelle Belästigung im Arbeitskontext. Der Fall verdeutlicht den mangelhaften Umgang seitens verantwortlicher Stellen indem gezeigt wird, dass sich die Spielerin und ihre Unterstützer*innen, trotz ihrer Bekanntheit und der Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit, mit Repression und Diskreditierung konfrontiert sehen. In vielen Fällen werden einflussreiche Täter*innen geschützt und es findet eine Schuldumkehr statt (Gamsjäger, 2010; Schröttle et al., 2019). Konsequenzen werden häufig nicht angemessen und erst nach öffentlichkeitswirksamen Fällen aus einem Eigeninteresse gezogen (McDonald, 2012; Schröttle et al., 2019).

Um Diskriminierung in verschiedenen Lebensbereichen zu verhindern und Chancengleichheit zu fördern, wurde 2006 das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, als eine bedeutende Säule im rechtlichen Rahmen Deutschlands, verabschiedet. Insbesondere im Kontext der Arbeitswelt spielt das AGG eine entscheidende Rolle, indem es Schutzmechanismen gegen

unterschiedliche Formen von Diskriminierung, einschließlich sexueller Belästigung, etabliert (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2021b, 2022).

Unsere Arbeitswelt bildet jedoch nach wie vor einen zentralen Raum, in dem sexuelle Belästigung auftritt. Laut Angaben der ADS gingen seit dem Berichtszeitraum von 2017 bis 2023 insgesamt 719 Anfragen zu diesem Thema ein. Dies macht sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu einem bedeutenden Anliegen und betrifft rund 14 Prozent aller Anfragen im Bereich Beruf und Beschäftigung (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2023). Zudem berichtet etwa jede vierte bis fünfte Frau und jeder zwölfte bis vierzehnte Mann, bereits mindestens einmal in ihrem oder seinem Arbeitsleben mit sexueller Belästigung konfrontiert worden zu sein (Schröttle, Meshkova, Lehmann 2019).

Obgleich diese weitreichende strukturelle Problematik in den letzten Jahren, nicht zuletzt durch die #MeToo-Bewegung und die Berichte von Betroffenen, vermehrt Aufmerksamkeit erlangt hat und die Theorie hinter dem AGG, anhand von klaren Richtlinien und Schutzmaßnahmen, verspricht, eine gerechte und gleichberechtigte Arbeitsumgebung für alle zu schaffen, ergeben sich offenbar in der praktischen Anwendung oft Komplexitäten und Hürden. Diese verhindern eine effektive Umsetzung und eine Verminderung des Auftretens von sexueller Belästigung. In Anbetracht dieser Diskrepanz zwischen Theorie und Praxis des AGGs stellt sich die Frage, inwiefern das AGG seine Wirksamkeit entfaltet und Betroffene tatsächlich vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz geschützt werden. Was sind demnach die Angriffspunkte, an denen Unternehmen ansetzen müssen, um ihre Mitarbeitenden zu schützen und einen von Belästigung weitestgehend freien Arbeitsplatz zu gewährleisten?

Das Ziel der vorliegenden qualitativen Untersuchung ist es, durch die Erarbeitung von Schwachstellen und Lösungsansätzen, für eine effektivere Umsetzung des Gesetzes aufzuzeigen, wie das AGG zielführender genutzt werden kann, um sexueller Belästigung im Arbeitskontext besser entgegenzuwirken und Betroffene zu stärken und zu schützen. Indem sowohl theoretische Konzepte als auch realweltliche Umsetzungen analysiert werden, sollen Einblicke gewonnen werden, die dazu beitragen können, die Schutzmechanismen des AGGs zu optimieren und so eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der jede Person möglichst frei von Diskriminierung und Belästigung

agieren kann. Hierbei werden anhand von Expert*innen-Interviews sowohl die Perspektiven von Betroffenen als auch von Gleichstellungsbeauftragten und Menschen, die in dem Bereich der Prävention und Intervention arbeiten, miteinbezogen.

Die vorliegende Arbeit beginnt in Kapitel 2 mit der Darstellung der theoretischen Hintergründe. Zunächst werden die für diese Forschungsarbeit grundlegende Definitionen von Sexismus, sexueller Belästigung sowie sexueller Belästigung im Arbeitskontext hergeleitet. Daraufhin wird ein Überblick über das Auftreten sexueller Belästigung in der Arbeitswelt, den gesetzlichen Hintergrund sowie die aktuelle Situation am Arbeitsplatz hinsichtlich des Umgangs mit sexueller Belästigung gegeben. Der Theorieteil endet mit der Darstellung der bisherigen Studienergebnisse zu konkreten Stellschrauben in Unternehmen zur Bekämpfung sexueller Belästigung. Im folgenden Methodenteil (Kapitel 3) wird die Auswahl des qualitativen Erhebungsdesigns mittels halbstandardisierter Expert*innen-Interviews begründet und auf das methodische Vorgehen, die Konstruktion des Interviewleitfadens und die Auswahl und Beschreibung der Stichprobe eingegangen. Zur Datenauswertung wurde die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring herangezogen. Die Ergebnisdarstellung (Kapitel 4) sowie die Diskussion (Kapitel 5) erfolgen jeweils gegliedert in die einzelnen Forschungsfragen, um daraus ergebend, konkrete Handlungsempfehlungen und Ansatzpunkte für einen Umgang mit sexueller Belästigung im Arbeitskontext zu geben. Die Diskussion umfasst neben einer Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse, eine Beschreibung der Limitationen der Arbeit sowie praktische Implikationen für die Praxis und Forschung.

2 Theoretischer Hintergrund

2.1 Definitionen

In diesem Kapitel erfolgt die Darstellung der theoretischen Hintergründe dieser Forschungsarbeit. Dazu wird im Folgenden zunächst kurz auf die Definitionen, die Entstehung und die Formen des Auftretens von Sexismus und sexueller Belästigung eingegangen, um das Vorgehen dieser Arbeit auf einem grundlegend einheitlichen Verständnis der Thematik aufzubauen.

2.1.1 Sexismus

Basierend auf zugeschriebenen Geschlechterrollen ist Sexismus eine Form der Diskriminierung, bei der Menschen aufgrund ihrer Geschlechterzugehörigkeit ungleich behandelt oder abgewertet werden. Diese Vorstellung einer naturgegebenen Geschlechterhierarchie führt zur Entstehung von Geschlechterstereotypen, die bestimmte Verhaltensweisen und Erwartungen mit den Geschlechtern verknüpfen und sich in Diskriminierung, Unterdrückung, Zurücksetzung und Benachteiligung äußern (Becker et al., 2008; Bundeszentrale für politische Bildung; Eckes, 2008; Zipfel, 2021).

Aufgrund unserer patriarchalen Gesellschaft sind von Sexismus hauptsächlich Frauen betroffen (Bundeszentrale für politische Bildung; Zipfel, 2021). Besonders häufig betroffen sind neben Frauen auch Menschen, deren sexuelle Orientierung, Geschlecht oder Geschlechtsidentität von der Norm abweichen. Diese Form der Diskriminierung ergibt sich aus einer Überschneidung von Diskriminierungen aufgrund von Sexismus und transfeindlicher oder generell heteronormativer Anschauungen und muss deshalb intersektional betrachtet werden (Ministerkomitee des Europarates, 2019; Zipfel, 2021).

2.1.2 Sexuelle Belästigung (am Arbeitsplatz)

Das AGG definiert sexuelle Belästigung folgendermaßen:

Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, 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 pornographischen 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. (§ 3 Abs. 4 AGG)

Sexuelle Belästigung ist eine Form des Sexismus und wird unter geschlechtsbezogene Diskriminierung gefasst (Antidiskriminierungsstelle des

Bundes, 2021b; Schröttle et al., 2019). Das Problem der sexuellen Belästigung wurde in den 1970er Jahren durch die Arbeit von feministischen und gewerkschaftlichen Gruppierungen in den USA erstmals greifbar gemacht. Zu Beginn der 1990er Jahre wurden in Deutschland im Ansatz Gesetze zum Schutz von Betroffenen verfasst, welche die Vorläufer des AGGs waren (Gamsjäger, 2010).

Da die Abgrenzung zwischen einem Flirtversuch und sexueller Belästigung, welche im Alltagsverständnis häufig mit physischer Gewalt gleichgesetzt wird, unter Umständen schwerfallen kann, sind hierfür klare Grenzen festgelegt. Entscheidend bei der Frage, ob es sich um sexuelle Belästigung handelt, ist, dass das Verhalten, unabhängig von ihrem Schweregrad, unerwünscht erfolgt und/oder eine Würdeverletzung der betroffenen Person mit sich bringt. Weder die Absicht noch die Auswirkungen sind für die Beurteilung relevant, weshalb weder Vorsatz noch Verschulden erforderlich sind (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2021b; T. Krings, 2019; Schröttle et al., 2019). Die Motivation der ausübenden Person liegt in der Regel weniger in einem sexuellen Interesse, sondern vielmehr in einem Ausdruck von einer Machtausübung oder -demonstration (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2021b). Die betroffene Person muss sich nicht aktiv und ausdrücklich gegen die sexuelle Belästigung aussprechen, damit sie als solche gewertet wird. Weitere Anhaltspunkte zur Einstufung als sexuelle Belästigung stellen eine Einseitigkeit der Handlung und Grenzüberschreitung seitens der ausübenden Person dar. Um zur Bewertung einer Situation objektive Maßstäbe miteinzubeziehen, können persönliche Beziehungen der Personen, der Unternehmenskontext oder allgemein gesellschaftliche Verhaltensstandards miteinbezogen werden (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2021b; T. Krings, 2019; Schröttle et al., 2019). Sexuelle Belästigung kann, unabhängig von Geschlecht oder Position, von jeder Person ausgehen und jede Person betreffen (T. Krings, 2019). Sowohl ausübend als auch betroffen, können Gruppen und Einzelpersonen sein (Schröttle et al., 2019).

2.1.3 Abgrenzung von Sexismus und sexueller Belästigung

Eine Folge der #metoo Bewegung ist die Verweichlichung der Grenzen zwischen verschiedenen Formen sexueller Grenzverletzung, die jedoch für einen

angemessenen Umgang mit Betroffenen und der Ermittlung von Sanktionen notwendig sind (T. Krings, 2019). Häufig werden die Begriffe Sexismus und sexuelle Belästigung in öffentlichen Diskursen unzutreffender Weise synonym verwendet, da Unklarheit über spezifische Definitionen und Abgrenzungen herrscht, weshalb in diesem Abschnitt eine Abgrenzung der beiden Begriffe vorgenommen wird (Diehl et al., 2014; T. Krings, 2019).

Wie im AGG definiert, beschreibt Sexismus, auf das Geschlecht bezogene Diskriminierung und stellt vor allem die strukturelle Ungleichheit zwischen Frauen und Männern aufgrund ihres Geschlechts dar. Im Gegensatz zu Sexismus, welcher somit die ideologische Grundlage für Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt, bildet sexuelle Belästigung eine mögliche Unterform resultierenden, sexistischen Verhaltens, welche sich durch geschlechtsbezogenes, unangebrachtes Verhalten äußert. Sexuelle Belästigung ist, auch wenn es in einigen Diskussionen häufig angezweifelt wird, ebenfalls klar im AGG, als ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten definiert und wird explizit von Belästigungen aufgrund anderer Merkmale, die nicht das Geschlecht betreffen, abgegrenzt (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2022; Diehl et al., 2014). Sexuelle Belästigung bezieht sich ausschließlich auf Verhalten, welches das Wohlbefinden einer Person beeinträchtigt oder sie in ihrer Würde verletzt, wohingegen Sexismus auch Überzeugungen und Einstellungen miteinschließt. Beide Begriffe sind juristisch klar definiert und voneinander abgrenzbar (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2022; Diehl et al., 2014).

2.2 Auftreten sexueller Belästigung in der Arbeitswelt

Dieses Kapitel widmet sich dem Vorkommen sexueller Belästigung in der Arbeitswelt. Aufgrund des begrenzten Umfangs dieser Arbeit, wird nicht weiter auf die strukturelle Benachteiligung aufgrund des Geschlechts am Arbeitsplatz eingegangen, sondern lediglich auf sexuell belästigende Verhaltensweisen am Arbeitsplatz. Bei der ganzheitlichen Betrachtung und dem Ursprung von sexueller Belästigung, müssen jedoch auch strukturelle Ungleichbehandlungen miteinbezogen werden. Die Begriffe Sexismus und sexuelle Belästigung sind außerdem eng mit Mehrfachdiskriminierung und fehlender Chancengleichheit zwischen bevorzugten und marginalisierten Gruppen verknüpft (Lohaus, 2021).

2.2.1 (Re)produktion sexuell belästigender Verhaltensweisen am Arbeitsplatz

In diesem Kapitel wird die (Re)produktion von sexuell belästigenden Verhaltensweisen dargestellt, indem die Beweggründe und Prädiktoren der ausübenden Personen sowie organisational begünstigende Faktoren näher beleuchtet werden. In der Regel steht sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit Machtausübungen und Hierarchien und hat vorrangig nichts mit Kontaktabbau oder Sexualität zu tun. Sexuelle Belästigung kann genutzt werden, um Macht zu demonstrieren, die Autorität einer Person zu untergraben oder Respektlosigkeit zum Ausdruck zu bringen und versucht somit das bereits bestehende ungleiche Machtverhältnis aufrechtzuerhalten (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2021b). Die Ursache sexueller Belästigung liegt also in den Machtunterschieden zwischen Täter*innen und Betroffenen, die sich sowohl auf geschlechtsbezogene als auch auf betriebliche Machtunterschiede beziehen können. Bei betrieblichen Ungleichheitsfaktoren ist es notwendig, zwischen der Belästigung durch Vorgesetzte, Kolleg*innen und Kund*innen zu unterscheiden. Bei dem Phänomen der sexuellen Belästigung werden strukturell vorgegebene Machtverhältnisse der Gesellschaft, die aufgrund der ungleichen Geschlechterverhältnisse entstehen, im Arbeitskontext reproduziert (Gamsjäger, 2010).

Die genauere Betrachtung der Prädiktoren für gezielte sexuelle Belästigung, mit der sich einige internationale sowie nationale Studien beschäftigen, ist sehr umstritten, weil man eine Beschuldigung der Betroffenen vermeiden wollte, ist aber jedoch für die Risikobewertung und die Entwicklung von Maßnahmen von entscheidender Bedeutung (McDonald, 2012). Neben Faktoren wie dem Geschlecht wurden einige Risikofaktoren, wie beispielsweise die sexuelle Orientierung, die Geschlechtsidentität, der ethnische Hintergrund oder der Bildungsgrad, benannt. Folgende Quellen bieten hierfür weitere Vertiefungsmöglichkeiten (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2021a, 2021b; Externbrink, 2017; Holland & Cortina, 2013; Leicht, 2018; McDonald, 2012; U. Müller & Schröttle, 2004; Schröttle et al., 2019).

Im Vergleich zu den Merkmalen der Zielpersonen von sexueller Belästigung hat sich die Forschung relativ wenig mit den Merkmalen von Belästiger*innen

befasst. Einige Studien finden den Ursprung der Tendenz sexuell belästigendes Verhalten zu zeigen, tief in der Psyche der Täter*innen verwurzelt, weshalb es nur schwerlich, durch auf Informationen und Verhalten ausgerichtete Präventionsprogramme, beseitigt werden kann (Begany & Milburn, 2002; McDonald, 2012). Gamsjäger (2010) entwickelte beispielsweise Motive für verschiedene Täter*innen-Opfer-Beziehungen, wohingegen Krings et al. (2013) in ihrer Studie den Schluss zogen, dass es keine bestimmten Täter*innen oder Betroffenen-Profile gibt, sondern dass vielmehr organisationale Einflussfaktoren die Entstehung und Aufrechterhaltung von und den Umgang mit sexueller Belästigung im Arbeitskontext entscheidend prägen.

Unabhängig von den interpersonellen Prädiktoren zur Ausübung sexueller Belästigung, weisen Studien und Metaanalysen, die sich mit organisationalen Einflussfaktoren von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz beschäftigen, übereinstimmend auf, dass diese organisationalen Umweltfaktoren, insbesondere das Arbeitsklima, einen wesentlichen Einfluss auf das Auftreten von sexueller Belästigung haben und dass somit ein sexualisiertes Arbeitsklima als einer der größten Risikofaktoren gilt. Hierbei hat der direkte Umgang mit Fällen sexueller Belästigung und die Sanktionierung eine geringere Relevanz, als ein respektvolles und nicht sexualisiertes Betriebsklima (Kümmel, 2017; Schröttle et al., 2019). Zu Faktoren, die sexuelle Belästigung auf organisationaler Ebene begünstigen, zählen beispielsweise die Größe des Unternehmens, Hierarchiegefälle, die Toleranz sexueller Belästigung, ungleiche Geschlechterverteilungen und die damit verknüpften geschlechtsspezifischen Rollenerwartungen in Unternehmen (Schröttle et al., 2019; Strub et al., 2013).

2.2.2 Formen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Im Folgenden wird auf die verschiedenen Formen in denen sexuelle Belästigung auftreten kann und deren Auftretenshäufigkeit eingegangen. Generell kann sexuelle Belästigung in die drei Kategorien, verbale, non-verbale und physische Belästigung, unterteilt werden. Es handelt sich demnach nicht, wie oft im Alltagsverständnis angenommen, nur bei physischer Gewalt um sexuelle Belästigung, sondern auch bei verbalen oder non-verbalen Belästigungen. Da viele Formen sexueller Belästigung zumindest im Alltag nicht strafbar sind,

werden diese häufig bagatellisiert und als Flirt oder Witz verharmlost (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2021b).

In einer Untersuchung der ADS zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz von 2019 (Schröttle et al., 2019), wurden verbale Belästigungen, Blicke und Gesten als häufigste Auftretensformen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz erfasst. 62% der Betroffenen gaben an, durch unangemessene, sexualisierte Kommentare belästigt worden zu sein. Unerwünschte belästigende Blicke und Gesten wurde von 44% der Betroffenen genannt. Intime oder sexualisierte Fragen von 28% und unerwünschte Berührungen sowie körperliche Annäherungen von 26% der Betroffenen. Weitere Arten der erlebten sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz sind das Zeigen sexualisierter Bilder und Filme (14%), unerwünschte Aufforderungen zu sexuellen Handlungen (11%), belästigende Nachrichten mit sexualisiertem Inhalt (9%), unerwünschtes Entblößen (5%) sowie Erpressung und Nötigung zu sexuellen Handlungen (1%) (Schröttle et al., 2019). Frauen sind laut mehreren Studien tendenziell häufiger von physischen Formen der sexuellen Belästigung betroffen als Männer, die häufiger in Berührung mit der visuellen oder verbalen Form von sexueller Belästigung kommen (Schröttle et al., 2019; Sozialwissenschaftliches Umfragezentrum GmbH Duisburg, 2015a).

2.2.3 Vorkommen sexueller Belästigung

Der folgende Abschnitt widmet sich der Häufigkeit und Art des Auftretens und der Schwierigkeit, diese zu erfassen. Im deutschsprachigen Raum wurden seit 1991 mehrere Studien durchgeführt, die sich direkt oder indirekt mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz beschäftigen (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2021b; Begany & Milburn, 2002; T. Krings, 2019). Ein grundsätzliches Problem bei der Ermittlung des Auftretens von Fällen sexueller Belästigung ist zum einen, dass viele Fälle gar nicht erfasst werden, weil sie nicht zwingend der rechtlichen Definition von sexueller Belästigung entsprechen und somit keine strafrechtliche Relevanz vorweisen. Zum Anderen stellt die hohe Dunkelziffer im Bereich der sexuellen Belästigung im Arbeitskontext, die aufgrund von Sozialisierung, persönlichen Moralvorstellungen und einem möglichen Schamgefühl herrscht, eine weitere Problematik der Erfassung dar (T. Krings, 2019). Mehrere Studien zeigen auf, dass Befragte häufig erst nach einer kurzen

Beschreibung konkreter Situationen und Handlungen, die laut AGG unter sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz fallen, erkennen, dass sie bereits davon betroffen waren (U. Müller & Schröttle, 2004; Schröttle et al., 2019; Sozialwissenschaftliches Umfragezentrum GmbH Duisburg, 2015a, 2015b).

Laut dem vierten Bericht der ADS von Januar 2023 machen Fälle sexueller Belästigung 14% aller Anfragen an die Beratungsstelle zum Lebensbereich Beruf und Beschäftigung aus. Aufgrund der erhöhten Sensibilität für das Thema durch die #MeToo-Debatte und der damit einhergehenden gesteigerten Bereitschaft über eigene Erfahrungen zu sprechen, stiegen die Anfragen von 2017 bis 2019 merklich an (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2023b). Bezüglich der Betroffenheit stimmen die Studien der letzten Jahre überein, dass ungefähr jede vierte bis fünfte Frau und jeder zwölfte bis vierzehnte Mann in Deutschland schon einmal von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen war. Die große Mehrheit der Befragten (83%) hat in den letzten drei Jahren mehr als eine solcher Situationen im Arbeitskontext erleben müssen (FRA – Agentur der Europäischen Union für Grundrechte, 2014; Leicht, 2018; U. Müller & Schröttle, 2004; Schröttle et al., 2019).

Wenn man verschiedene nationale Studien vergleicht, findet man in Bezug auf die Betroffenheit, die Täter*innen-Opfer-Beziehungen und die Bereitschaft, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu melden, übereinstimmende Muster: Es sind vorrangig weibliche Personen betroffen und die Belästigung geht in rund 90% der Fälle von männlichen Personen aus, wobei sich leicht gegengeschlechtliche Tendenzen beobachten lassen (Schröttle et al., 2019; Strub et al., 2013). Mehr als die Hälfte der Fälle gegenüber Frauen gehen von externen Personen, wie Kund*innen oder Patient*innen aus, wohingegen Männer häufiger von gleichgestellten Kolleg*innen belästigt werden (Schröttle et al., 2019; Strub et al., 2013). Auch wenn belästigende Personen in der Mehrheit der Fälle männlich sind, ist die Zahl, der weiblichen und gemischtgeschlechtlichen urhebenden Gruppe nicht zu vernachlässigen (Strub et al., 2013).

2.3 Gesetzliche Einordnung

In diesem Abschnitt wird auf die gesetzlichen Hintergründe in Bezug auf Diskriminierung und sexuelle Belästigung eingegangen. Hierfür werden zunächst

die EU weiten Richtlinien und anschließend das AGG erläutert, gefolgt von einer kritischen Beleuchtung dieses und eine kurze Zusammenfassung der aktuellen politischen Entwicklungen. Auf die strafrechtlichen und arbeitsrechtlichen Hintergründe wird aufgrund des beschränkten Umfangs dieser Arbeit nicht eingegangen.

2.3.1 EU-Richtlinien

Nach zwei gescheiterten Vorentwürfen wurden mit der Verabschiedung des AGGs am 18.08.2006 vier europäische Richtlinien in ein einheitliches, deutsches Antidiskriminierungsgesetz umgesetzt (Berghahn et al., 2016; Emmerich & Sonnenschein, 2007; Schröttle et al., 2019). Mitgliedsstaaten der EU sind dazu verpflichtet, präventive Maßnahmen zu ergreifen, Regelungen zur Bestimmung von Sanktionen festzulegen, durchzusetzen und zu gewährleisten, dass Betroffene aufgrund einer Beschwerde keine negativen Folgen zu erwarten haben. Zur Unterstützung der Betroffenen, ist die Schaffung einer nationalen Gleichbehandlungsstelle in den Richtlinien verankert (Schröttle et al., 2019). Betroffene haben außerdem das Recht ihren Anspruch auf angemessene Entschädigung vor Gericht geltend machen zu können. Eine angemessene Fristenregelung obliegt den Staaten. Sobald Tatsachen vorgebracht werden, die eine Diskriminierung vermuten lassen, gilt die bedingte Beweislastumkehr, sodass nicht Betroffene, sondern Beklagte die Beweislast tragen (Schröttle et al., 2019).

Die grundsätzliche Gleichbehandlungsrichtlinie der EU, wurde von den einzelnen Mitgliedsstaaten in den jeweiligen nationalen Gesetzgebungen umgesetzt, was dazu führt, dass von Land zu Land, neben kulturellen Unterschieden, auch rechtliche Unterschiede vorherrschen (T. Krings, 2019). Durch die Verabschiedung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes kommt Deutschland seiner Umsetzungsverpflichtung der oben aufgeführten europäischen Richtlinien nach (Schröttle et al., 2019).

2.3.2 Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

Das AGG wurde 2006 verabschiedet, um bereits bestehende Diskriminierungsverbote zu bündeln, um es damit sichtbarer und präsenter zu

machen und um es zu verbessern und auszuweiten (Andrades, 2016). „Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“ (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2022).

Neben den allgemeinen strafrechtlichen und zivilrechtlichen Möglichkeiten, konzentriert sich das AGG vor allem auf den Schutz vor Diskriminierung von Beschäftigten (Schröttle et al., 2019). Das AGG verbietet jegliche Art sexueller Belästigung im Arbeitsumfeld, als Form der Diskriminierung, und gibt Arbeitnehmenden die rechtliche Absicherung sich gegen Belästigung zur Wehr zu setzen. Zugleich nimmt es Arbeitgebende in die Pflicht, entsprechende schützende Maßnahmen einzuleiten. Das Gesetz beinhaltet das generelle Verbot sexueller Belästigung und schließt somit auch Männer, Trans* und Inter*-Menschen mit ein (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2021b). Arbeitgebende stehen in der Pflicht, Arbeitnehmende in Form von Beschwerdestellen und erforderlichen Maßnahmen vor sexueller Belästigung zu schützen, einhergehend mit der Informationspflicht an alle Unternehmensakteure (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2021b; Schröttle et al., 2019). Neben präventiven Maßnahmen müssen außerdem maßregelnde Maßnahmen gegenüber der belästigenden Person, wie Abmahnungen, Versetzung oder Kündigung, getroffen werden. Wie diese Maßnahmen konkret aussehen, obliegt den jeweiligen Organisationen (Schröttle et al., 2019).

Betroffene haben durch das AGG die Möglichkeit sich, durch das Beschwerderecht, das Leistungsverweigerungsrecht, einen Entschädigungsanspruch und das Maßregelungsverbot, zur Wehr zu setzen (Schröttle et al., 2019). Das Beschwerderecht ermöglicht es ihnen, Fälle von sexueller Belästigung sowohl bei Arbeitgebenden als auch beim Betriebsrat vorzubringen, die dieser Beschwerde in jedem Fall nachgehen müssen. Hierfür reichen ein subjektives Gefühl und Erleben aus, und es sind keine konkreten Beweise notwendig, um die Beschwerde einreichen zu können. Innerhalb von zwei Monaten nach Kenntnis oder Beendigung der sexuellen Belästigung, haben Betroffene das Recht, bei der Arbeit gebenden Seite einen Anspruch auf Entschädigung oder Schmerzensgeld geltend zu machen. Das Maßregelungsverbot legt fest, dass Betroffene, Unterstützer*innen und

Zeug*innen aufgrund der Inanspruchnahme ihrer Rechte des AGGs keine Benachteiligung in Form betrieblicher Entscheidungen erfahren dürfen. Wie schon in den europäischen Richtlinien festgelegt, tragen aufgrund der Beweislastleichterung Arbeitgeber*innen die Beweislast dafür, dass es keinen rechtlichen Verstoß gab, sobald Indizien für eine sexuelle Belästigung vorhanden sind (Schröttle et al., 2019).

Das Besondere am Schutz des AGGs ist, dass es Beschäftigte über das Straf- und Zivilrecht hinaus schützt. Anders als in anderen Lebensbereichen ist sexuelle Belästigung aufgrund der gravierenden Folgen am Arbeitsplatz ohne Ausnahme immer verboten. Der Schutz ist nicht auf den direkten Arbeitsplatz beschränkt, sondern lässt sich auf Situationen übertragen, die sich innerhalb eines Arbeitsverhältnisses zutragen. In allen Fällen, bei denen es sich nicht um strafrechtlich relevante Formen von sexuellen Übergriffen handelt, sind die Arbeitgebenden verantwortlich, entsprechende Maßnahmen einzuleiten (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2021b).

2.3.3 Kritische Beleuchtung des AGGs

Im folgenden Abschnitt wird das AGG anhand mehrerer rechtswissenschaftlich geprüften Quellen hinsichtlich seiner Entwicklung und praktischen Wirksamkeit beleuchtet. Es werden nur die Kritikpunkte und Verbesserungsvorschläge erläutert, die sich auf Verbesserungspotenziale von Unternehmen beziehen lassen (Andrades, 2016; Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2021a; Berghahn et al., 2016). Bei der Verabschiedung des AGGs 2006 wurde von vielen Seiten eine Vielzahl an Klagen erwartet, von der der Staat überrollt werden könnte. Diese blieben jedoch aus. Studienergebnisse sowie gleich hoch bleibende Beschwerdezahlen bei Gleichbehandlungsanwaltschaften lassen nicht darauf schließen, dass sich die Häufigkeit von sexueller Belästigung durch die Verabschiedung des Gesetzes verringert hat. Eine gesetzliche Verankerung ist fundamental wichtig zur Bekämpfung von Diskriminierung, ist jedoch nichtig, wenn es keine Wirkung entfaltet (Andrades, 2016; Berghahn et al., 2016; Gamsjäger, 2010).

Zunächst sollten positive Maßnahmen, welche versuchen bestehende Diskriminierungen aufzuheben, zum Beispiel mit der Hilfe von

Betriebsvereinbarungen, verbindlicher gestaltet werden. Bisher werden positive Maßnahmen vom Gesetz lediglich erlaubt, was in den meisten Betrieben nicht ausreicht, um strukturelle Diskriminierung aufzuheben, da es sich bei den freiwillig getroffenen Maßnahmen häufig nur um einzelne, situationsspezifische Maßnahmen handelt, die das Problem nicht strukturell bekämpfen (Andrades, 2016; Berghahn et al., 2016). Ein generelles Problem bei den Vorschriften des AGGs stellt die fehlende Sanktionierung seitens des Staates bei einer Nichteinrichtung von Beschwerdestellen oder der Nichtergreifung präventiver Maßnahmen dar (Andrades, 2016).

Ein weiterer Kritikpunkt am AGG bezieht sich auf die Deckelung der Entschädigung auf maximal drei Monatsgehälter, da ein materielles Kriterium nicht als Bemessungsgrundlage für eine erlittene Persönlichkeitsrechtsverletzung, also einem immateriellen Schaden, dienen sollte. Die Möglichkeit der individuellen Entscheidungen der Richter*innen über die Höhe der Entschädigung, die dadurch häufig sehr niedrig ausfällt, sowie die Deckelung dieser, verstärken die Bagatellisierung und verhindern eine Abschreckung der Täter*innen (Berghahn et al., 2016). Dieser Aspekt bezieht sich nicht nur auf Sanktionierungsentscheidungen der Richter*innen, sondern auch auf die Verantwortung der Führungskräfte und Arbeitgebenden betriebsintern angemessene Sanktionierungen zu verhängen (Schrötte et al., 2019). Um Sanktionen zielführend durchsetzen zu können und eine Verhaltensänderung der Täter*innen zu erwirken, fordern Berghahn et al. (2016), dass die im AGG festgelegten Einschränkungen der Ansprüche auf Entschädigung abgeschafft und stattdessen angemessene Vorschläge für dessen Ermittlung angebracht werden sollten (Berghahn et al., 2016).

Die vom AGG an vielen Stellen allgemein gehaltenen Begrifflichkeiten, die viel Interpretationsspielraum zulassen, schaffen verschiedene Formen von Grauzonen, die eine Beurteilung der Situationen erschweren. Bisher muss die Diskriminierung ein vom AGG geschütztes Merkmal betreffen, und es muss ein Rechtfertigungsgrund vorgelegt werden. Das Beratungsteam der ADS erhielt 2021 mehr als 2000 Fälle, in denen Bezug auf ein nicht geschütztes Merkmal genommen wurde (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2021a). Um die Rechtsdurchsetzung zu unterstützen, sollte deshalb die Beweislastleichterung

des AGGs auf alle Merkmale ausgeweitet werden (Andrades, 2016; Berghahn et al., 2016).

Zusammenfassend ist laut Expert*innen eine Reform des AGGs mit gesetzlichen Änderungen und Erweiterungen sowie der verbindlicheren Verantwortung der Unternehmen notwendig (Andrades, 2016; Berghahn et al., 2016). Die deutschen Richtlinien sollten sich in Bezug auf abschreckende Konsequenzen an die europäischen Gleichbehandlungsrichtlinien anpassen, sodass die Sanktionierung der Nichteinrichtung von Beschwerdestrukturen zu mehr betrieblichem Interesse sich mit Diskriminierung am Arbeitsplatz auseinander zu setzen führen könnte. Eine angemessene strafrechtliche Verfolgung der Täter*innen sowie eine zivilrechtliche Entschädigung der Betroffenen ist unabdingbar, sodass eine Beseitigung von rechtsfreien Räumen gegeben ist und die körperliche Unversehrtheit (Art.2 Abs.2 S.1 GG) und das allgemeine Persönlichkeitsrecht (Art. 2 Abs. 1 GG, Art. 1 Abs.1 GG) gewahrt wird. Die Verantwortung liegt also nicht nur bei den Gesetzesgebenden, sondern auch bei den Unternehmen, die das AGG in der Praxis umsetzen müssen. Neben einem Ausbau der Beratungsangebote müssen involvierte Instanzen stärker zu diesen Themen geschult und sensibilisiert werden. Außerdem sollten die vom AGG vorgesehenen positiven Maßnahmen vermehrt umgesetzt werden. „Strukturelle Diskriminierung braucht strukturelle Gegenmaßnahmen“ (Andrades, 2016).

2.3.4 Aktuelle politische Entwicklungen

Da das Thema der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz aufgrund einiger aktueller öffentlichkeitswirksamer Fälle viel im Diskurs steht, gab es im Laufe der letzten Jahre und Monate einige relevante politische Entwicklungen dazu. Im Vergleich zu anderen EU-Mitgliedsstaaten, ist das deutsche Antidiskriminierungsgesetz teilweise deutlich enger gefasst als andere europäische Richtlinien (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2023b). Der 2021 geschlossene Koalitionsvertrag hat seit 2006 erstmals größere Änderungen am AGG in Aussicht gestellt (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2023a). Im Ampel-Koalitionsvertrag heißt es, dass das AGG erneut evaluiert wird, Schutzlücken geschlossen werden, der Rechtsschutz verbessert und der Anwendungsbereich ausgeweitet wird (Antidiskriminierungsstelle des Bundes,

2021a). Um das Netz der Beratungsstellen, auch in bisher schwach aufgestellten Regionen, weiter auszubauen, wurde vom deutschen Bundestag für das Jahr 2023 eine Förderung beschlossen, die eine verbindliche Bekennung zu Antidiskriminierung zeigt (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2023a). Auf EU-Ebene ist, aufgrund schwacher Handlungsvoraussetzungen der einzelnen EU-Mitgliedsstaaten, die Wirksamkeit der Richtlinien in der Praxis teilweise eingeschränkt. Um einen umfassenden, einheitlichen Schutz vor Diskriminierung in allen Mitgliedsstaaten zu gewährleisten, bereitet die EU-Kommission zurzeit einen Vorschlag zur Anpassung der Richtlinien vor (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2021a).

2.4 Aktuelle Situation am Arbeitsplatz hinsichtlich sexueller Belästigung

Nachdem in Kapitel 2.2 und 2.3 bereits auf das grundsätzliche Auftreten von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz eingegangen wurde, wird in diesem Kapitel, anhand der Beleuchtung des Umgangs der Unternehmen und der Betroffenen mit Fällen sexueller Belästigung, die Dringlichkeit des Themas hervorgehoben. Zuletzt wird außerdem noch auf die weitreichenden Folgen sowohl für Betroffene als auch für Unternehmen eingegangen.

Innerhalb jedes Unternehmens sollte es eingerichtete Beschwerdestrukturen geben, die den Betroffenen in Form von Gleichstellungsbeauftragten, dem Personal- oder Betriebsrat, den direkten Vorgesetzten oder der Personalabteilung, Unterstützungsangebote bieten. In den meisten Fällen dienen innerhalb der Unternehmen Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragte als erste Ansprechpersonen. Sie sollten in der Regel absolute Vertraulichkeit gewährleisten können und ausschließlich die Belange der Betroffenen vertreten. Sie sollten als emotionale Unterstützung dienen, eine beratende Funktion einnehmen, konkrete Hilfestellung leisten, wie zum Beispiel die Ermittlung weiterer Betroffener, oder präventive Maßnahmen und Prozessoptimierungen anstoßen (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2021b).

2.4.1 Sexuelle Belästigung als unternehmensinternes Tabuthema

Da die überwiegende Mehrheit der Beschwerden sexueller Belästigung nicht öffentlich diskutiert wird, bestimmt die interne Behandlung von Beschwerden in

gewisser Weise die Arbeitsrechte der Mitarbeitenden. Auch wenn die Gesetzgebung Betroffenen rechtliche Möglichkeiten bietet, um Täter*innen und Arbeitgebende vor Gericht zur Verantwortung zu ziehen, bietet der Beschäftigungskontext eine Reihe von Regeln und Normen, die die Art und Weise beeinflussen, wie Entscheidungsträger*innen in Organisationen das Recht verstehen, auslegen und umsetzen. Die Details der Richtlinien variieren je nach Art, Standort und Größe der Organisation und es gibt keine allgemein anerkannten Verfahren zu ihrer Umsetzung. Die Richtlinien, Beschwerdeverfahren, Abhilfemaßnahmen, Schulungen sowie Überwachung und Bewertung weisen jedoch, unabhängig der Organisationen, zunehmende Ähnlichkeiten auf (McDonald, 2012).

Obwohl es die Pflicht von Arbeitgebern ist, das AGG bekannt zu machen und entsprechende Präventions- und Beschwerdestrukturen zu errichten, werden diese Maßnahmen in der Praxis in den meisten Unternehmen entweder nicht konsequent durchgesetzt oder existieren gar nicht erst (Schröttle et al., 2019; Sozialwissenschaftliches Umfragezentrum GmbH Duisburg, 2015a, 2015b). Die mangelnde Verfügbarkeit von genügend Beratungsstellen und fehlende Informationen über die Existenz dieser stellt ebenfalls ein Problem dar (Andrades, 2016; Berghahn et al., 2016). Besonders an strukturell benachteiligte Gruppen sollten ausreichende Informationen über die jeweiligen Anlaufstellen und gerichtlichen Prozesse gegeben werden (Andrades, 2016). Die Dringlichkeit zum Ausbau betrieblicher Maßnahmen wird einheitlich als sehr hoch eingeschätzt (Sozialwissenschaftliches Umfragezentrum GmbH Duisburg, 2015a, 2015b). Im folgenden Abschnitt wird anhand von Zahlen aus mehreren Studien ein Überblick über die Tabuisierung des Themas in Unternehmen gegeben.

Nur zwei Drittel der befragten Arbeitnehmenden einer Studie erkennen sexuelle Belästigung auch als solche und viele wissen nicht, dass jede Form der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz gesetzlich verboten ist (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2021b; Sozialwissenschaftliches Umfragezentrum GmbH Duisburg, 2015a). Die meisten Arbeitnehmenden sind sich ihrer Rechte und Möglichkeiten und der Pflichten der Arbeitgebenden nicht bewusst. Genauer bedeutet das, dass nur die Hälfte der Beschäftigten weiß, dass sie sich beschweren, gerichtlich zur Wehr setzen und auf Schadensersatz oder

Entschädigung klagen können. Auch dass sie sich in einer Situation körperlich oder verbal unmittelbar zur Wehr setzen dürfen, und dazu berechtigt sind ihre Arbeit nach der Nichtergreifung von angemessenen Maßnahmen seitens der Arbeitgebenden einzustellen, wissen die wenigsten (Sozialwissenschaftliches Umfragezentrum GmbH Duisburg, 2015a). Mehrere Studien belegen, dass nur rund jede*r fünfte Beschäftigte weiß, dass Arbeitgebende dazu verpflichtet sind, Arbeitnehmende zu schützen (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2021b; Sozialwissenschaftliches Umfragezentrum GmbH Duisburg, 2015a).

Doch nicht nur das Wissen um Rechte und Möglichkeiten stellt ein Problem dar, auch die Handhabung der Unternehmen weist erhebliche Defizite auf. In fast der Hälfte der befragten Betriebe gibt es tatsächlich keine Beschwerdestelle, die für Fälle sexueller Belästigung zuständig ist (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2021b; Sozialwissenschaftliches Umfragezentrum GmbH Duisburg, 2015b). Die Mehrzahl der Betriebsräte können keine Betriebs-, Dienstvereinbarungen oder Leitbilder vorweisen, die festlegen, wie bei Bekanntwerden von sexueller Belästigung zu verfahren ist und kennen keine Maßnahmen im Betrieb zur Prävention und Intervention (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2021b; Sozialwissenschaftliches Umfragezentrum GmbH Duisburg, 2015a, 2015b). In rund der Hälfte der befragten Unternehmen gibt es irgendeine Form der Anlaufstelle. Jedoch spricht die Tatsache, dass 40% der Befragten keine Kenntnis über Anlaufstellen für Fälle von Diskriminierung und sexueller Belästigung haben, dafür, dass diese offenbar nicht umgesetzt oder ausreichend bekannt gemacht wurden, obwohl sie dazu verpflichtet sind (Schröttle et al., 2019). Belästigende Personen werden in den seltensten Fällen zur Rechenschaft gezogen. Unter 1 % der Täter*innen wurden entlassen und die meisten Betroffenen tragen schwerwiegende Folgen wie einen (un)freiwilligen Arbeitsplatzwechsel davon (Krell et al., 2011). Fast alle der vorgeschlagenen Maßnahmen, wie mehr Aufklärung in Schulen und Medien oder Verschärfung der beruflichen Konsequenzen, zur Bekämpfung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz werden von mehr als der Hälfte der Befragten befürwortet. Nur jede siebte befragte Person denkt, dass gar nichts unternommen werden müsse (Sozialwissenschaftliches Umfragezentrum GmbH Duisburg, 2015a).

2.4.2 Umgang der Betroffenen mit Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

In diesem Abschnitt wird beleuchtet, wie Betroffene mit Fällen sexueller Belästigung umgehen und was Gründe oder Hürden sein können, den öffentlichen Beschwerdeweg zu wählen.

Wie bei anderen Formen sexueller Gewalt zeigen Untersuchungen, dass die Fälle gemeldeter sexueller Gewalt, im Vergleich zur Häufigkeit in der Gesellschaft, nur die Spitze des Eisbergs darstellen. Betroffene sexueller Belästigung am Arbeitsplatz reichen häufig keine formellen Beschwerden über interne Organisationsverfahren oder bei externen Stellen ein. Man schätzt, dass nur zwischen 5 % und 30 % der Betroffenen eine formelle Beschwerde einreichen und weniger als 1 % anschließend an einem Gerichtsverfahren teilnehmen. Viele Studien begründen dies unter anderem damit, dass nur unter 10% der Betroffenen wissen, wie eine solche Beschwerde eingereicht werden würde (Hunt et al., 2010; McDonald, 2012; Schröttle et al., 2019). Mehrere Studien zeigen auf, dass Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sich zwar häufig verbal zur Wehr setzen und die belästigende Person in irgendeiner Form über die überschrittene Grenze in Kenntnis setzen, dass sie aber in den seltensten Fällen Kolleg*innen, Vorgesetzte oder andere betriebliche Ansprechpersonen zu Rate ziehen und fast nie den offiziellen Beschwerdeweg gehen (Andrades, 2016; McDonald, 2012; Schröttle et al., 2019).

Da Betroffene während und nach den Vorfällen viele verschiedene Emotionen durchleben und es sich häufig nicht um Einzelfälle, sondern um eine Reihe von Ereignissen handelt, ist der Prozess der Entscheidung, eine Belästigung zu melden, ein sehr komplexer (Hunt et al., 2010). Viele Betroffene wählen eine internale Bewältigungsstrategie und lösen den Konflikt isoliert und/ oder mit der Hilfe von persönlichen Vertrauenspersonen. Betroffene sexueller Belästigung zeigen die Belästigung eher an oder konfrontieren den Täter, wenn die Belästigung einen sexuellen Übergriff oder die Aufforderung zu sexuellen Handlungen beinhaltet. In kleinen Organisationen, in denen der Täter auch der Eigentümer oder Vorgesetzte ist, ist die Wahrscheinlichkeit geringer, dass die Zielpersonen das Verhalten melden. In anderen Fällen wird das übergriffige Verhalten einfach toleriert oder Betroffene verlassen das Unternehmen und

leisten auf andere informelle Weise Widerstand. Die meisten Betroffenen, die den Weg der offiziellen Beschwerde gehen, haben meistens schon einen Punkt erreicht, an dem die Nachteile oder Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz ausreichen, um ihre weitere Beschäftigung zu gefährden oder auszuschließen (McDonald, 2012).

Gründe, die laut mehrerer Studien, gegen eine Anzeige sprechen, sind die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes, insbesondere bei unsicheren Arbeitsverhältnissen, die Angst vor Vergeltung oder Repressalien, die Abneigung, als Opfer angesehen zu werden, Selbstzweifel, die Angst, als übersensibel oder unglaubwürdig angesehen zu werden, die Überzeugung, dass die belästigende Person keine Strafe erhalten wird, mangelnde Kenntnis der Anlaufstellen oder Rechte und die fehlende Zugänglichkeit zu externer Unterstützung wie Gewerkschaften oder Beratungsfachleuten. Auch Aspekte wie die Beweislast, die lange Verfahrensdauer oder unwägbar Kosten, die in Kapitel 2.4.3 im Zuge der Kritik am AGG bereits genannt wurden, stellen nicht zu vernachlässigende Hürden dar (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2023b; McDonald, 2012; Schröttle et al., 2019). Studien haben auch ergeben, dass diese Bedenken nicht unbegründet sind. Die Meldung von Mobbing-Erfahrungen führt häufig nicht zu einer Verbesserung, sondern manchmal sogar zu einer Verschlechterung der Ergebnisse für die betroffene Person. Studien haben gezeigt, dass dort, wo durch das Unternehmen eine Auswahl an Sanktionen für eine belästigende Person zur Verfügung steht, häufig die am wenigsten strenge gewählt wird, wie zum Beispiel eine formelle oder informelle Verwarnung ohne weitere Maßnahmen. Diese organisatorischen unangemessenen Reaktionen lenken von der Verantwortung des Managements oder der Organisation ab und deuten auf ein Klima der Toleranz hin, welches sexuelle Belästigung in Unternehmen akzeptiert und somit indirekt fördert (McDonald, 2012).

2.4.3 Auswirkungen auf die Betroffenen und den Betrieb

Um die Relevanz und Notwendigkeit des Ausbaus von betrieblichen Strukturen hervorzuheben, wird außerdem auf die langwierigen und schwerwiegenden Folgen durch eine Betroffenheit von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz eingegangen. Auch wenn gewinnmindernde Aspekte keine Relevanz für die Schaffung notwendiger Maßnahmen für einen möglichst

diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld haben sollten, wird in diesem Kapitel abschließend auch auf negative unternehmerische Folgen Bezug genommen.

Mehrere internationale Untersuchungen betonen die negativen Folgen, wie eine Minderung der Gesundheit, des Wohlbefindens und der Arbeitsplatzzufriedenheit von Mitarbeitenden, die sexuelle Belästigung erfahren müssen (Schröttle et al., 2019). Die schwerwiegenden Konsequenzen sexueller Belästigung wurden bereits umfassend erforscht und äußern sich meistens in einer erhöhten Arbeitsbelastung und der generellen Minderung der psychischen und physischen Gesundheit. Die Folgen lassen sich in primäre Auswirkungen wie Stress, Angst, Unsicherheit, posttraumatischen Belastungsstörungen, psychosomatische Beschwerden, verringerter Konzentrationsfähigkeit, Entwicklung psychischer Störungen, Alkoholmissbrauch und sekundäre, arbeitsbezogene Konsequenzen wie geringere Karrierechancen durch Leistungsabfall und häufigen Krankenstand unterteilen (Diehl et al., 2014; Schröttle et al., 2019). Nicht nur direkt betroffene Personen können unter negativen Folgen leiden, sondern auch indirekt betroffene Zeug*innen beziehungsweise Kolleg*innen. Negative Auswirkungen, wie ein erhöhtes Stresslevel, Krankheiten, Suchtverhalten, oder psychische Reaktionen wie zum Beispiel Depressionen, Ängste und Schlafstörungen führen letztlich zu einer geminderten Leistungsfähigkeit und Motivation am Arbeitsplatz, was schließlich zu einem Arbeitsplatzwechsel führen kann. Die Studien, die zu diesem Thema durchgeführt wurden, zeigen übereinstimmend, dass Betroffene die physischen und psychischen Folgen häufig auf sich allein gestellt bewältigen müssen, was zu finanziellen Problemen und einem Arbeitsplatzwechsel führen kann. Insgesamt führen diese Folgen zu einer immensen Beeinträchtigung der beruflichen Karrieren der betroffenen Personen, während die verursachende Person in den meisten Fällen keine Folgen trägt und ihrer Arbeit in gewohnter Weise weiter nachgehen kann (Kümmel, 2017; Schröttle et al., 2019).

Auch für Unternehmen kann sexuelle Belästigung wirtschaftlich relevante Folgen mit sich bringen. Ein Arbeitsumfeld, welches sexuelle Belästigung toleriert oder begünstigt, kann zu einem erhöhten Krankenstand, einem geminderten Betriebsklima, einer geringen Unternehmensbindung und zu Arbeitsplatzwechseln führen. Ein Umfeld, indem Mitarbeitende sich unsicher und nicht ernst genommen fühlen, führt zu einer erhöhten Fluktuation und zu einer

geminderten Attraktivität für potenzielle Bewerber*innen und verursacht somit hohe Kosten (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2023a; Schröttle et al., 2019).

2.5 Angriffspunkte in Unternehmen

Nach der genaueren Betrachtung sowohl des gesetzlichen Hintergrundes als auch der aktuellen Situation in der Arbeitswelt, lässt sich feststellen, dass eine große Diskrepanz zwischen Theorie und Praxis vorliegt. Auch wenn das AGG positive Maßnahmen um marginalisierte Gruppen zu unterstützen vorsieht, muss in der Arbeitswelt noch viel mehr Gebrauch davon gemacht werden (Andrades, 2016). Die Tatsache, dass viele Unternehmen glauben dieses Thema sei für sie nicht relevant und dieses als Randerscheinung von sich weisen, zeigt, dass sexuelle Grenzverletzung am Arbeitsplatz nach wie vor ein großes Problem ist und ein hoher Handlungsbedarf herrscht (T. Krings, 2019; Kümmel, 2017).

Nachdem in den vorangegangenen Kapiteln die aktuelle Situation in den Unternehmen beleuchtet wurde, werden in diesem Kapitel erste wissenschaftliche Ansätze zu konkreten Angriffspunkten in Unternehmen zur Schaffung eines belästigungsfreien Arbeitsumfeldes aufgeführt. Es wurden bereits ganzheitliche Interventions- und Präventionskonzepte vorgelegt, die Prävention und Intervention in verschiedenen Stadien konkretisieren und implementieren. Der folgende Abschnitt ist anhand dieser Stadien gegliedert (Hunt et al., 2010; Schröttle et al., 2019).

2.5.1 Primärpräventive Maßnahmen

Im folgenden Abschnitt werden verschiedene Maßnahmen, die dem Auftreten sexueller Belästigung im Vorfeld ihrer Entstehung entgegenwirken sollen, näher beleuchtet, um ein umfassendes Bild über Handlungsmöglichkeiten der Unternehmen in Hinblick auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu erstellen. Das Ziel dieser primärpräventiven Maßnahmen sollte es sein, einen gleichgestellten, diskriminierungsfreien Umgang zwischen den Geschlechtern, und einen grenzwahrenden Umgang der Intim- und Privatsphäre herzustellen (Bergman et al., 2002; Hunt et al., 2010; Schröttle et al., 2019). Die zentrale Verantwortlichkeit der Unternehmen dafür wurde von vielen Studien belegt und

benennt diese mithilfe von wirksamen Interventionen, Sanktionierungen und Unterstützung der Betroffenen als Schlüssel für die Beendigung und weitgehende Eindämmung dieses Problems (Schröttle et al., 2019).

Aus der Sicht des präventiven Managements ist es wichtig, Maßnahmen und Initiativen zu ergreifen, bevor sich das Problem entwickelt, da es in diesem Stadium viel einfacher ist, die Fragen der sexuellen Belästigung zu diskutieren (Hunt et al., 2010). Sexuelle Belästigung kann mehrere Ursachen haben und sich im Laufe der Zeit in mehreren Phasen entwickeln. Eine Organisation kann jedoch bereits Risikofaktoren wie zum Beispiel ein ungleiches Geschlechterverhältnis oder große Machtunterschiede zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten mitbringen, die ohne die richtigen Präventivmaßnahmen zu ersten Belästigungen auf niedriger Ebene führen können und das Organisationsklima maßgeblich beeinflussen können. Solche Risikofaktoren dürfen zum Beispiel durch eine Förderung der Diversität in Unternehmen bei der Erarbeitung von sinnvollen Maßnahmen nicht außer Acht gelassen werden (Hunt et al., 2010).

Neben einer Verbesserung der individuellen Fähigkeiten der Mitarbeitenden sich bei Fällen persönlicher Betroffenheit von sexueller Belästigung zur Wehr setzen zu können, ist es laut Studien wirksamer, diese Verantwortung der Betroffenen auf Arbeitgebende und Führungskräfte zu verlagern, indem eine Verbesserung der strukturellen und innerbetrieblichen Verhältnisse angestrebt wird (Hunt et al., 2010; Schröttle et al., 2019). Als besonders relevanter Aspekt gilt vor allem das Arbeitsklima bewiesenermaßen als einer der größten Risikofaktoren für ein Sexismus begünstigendes Umfeld und fungiert somit als wichtiger Hebel bei der Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Hunt et al., 2010; Kümmel, 2017; Schröttle et al., 2019). Wenn eine Organisation ihren Mitarbeitenden vermittelt, dass sexuelle Belästigung nicht geduldet wird und dieses Klima gegenseitigen Respekts in der Unternehmenskultur über alle Führungsebenen hinweg verankert ist, kann sich das positiv auf die Einstellungen und Verhaltensweisen aller Beschäftigten auswirken (Bergman et al., 2002; Hunt et al., 2010; Schröttle et al., 2019).

Durch verbindliche Richtlinien, Betriebsvereinbarungen und Verhaltenskodizes, kann seitens der Unternehmensleitung eine klare, transparente Haltung gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz eingenommen

werden, die gegenüber allen Unternehmensakteuren kommuniziert und vertreten wird. Somit können potenzielle Täter*innen abgeschreckt und zugleich potenzielle Betroffene ermutigt werden, die Belästigung zu melden (Nägele et al., 2021; Schröttle et al., 2019). Um unterschiedlichen Auffassungen darüber, wo sexuelle Belästigung beginnt, entgegenzuwirken, sollten klare Grenzen festgelegt werden, sodass ein Konsens unter den Beschäftigten herrscht, welche Verhaltensweisen als belästigend und schädlich gelten und welche nicht (T. Krings, 2019; Kümmel, 2017; McDonald, 2012; Schröttle et al., 2019). Dies sollte ebenfalls bei dem Onboarding von neuen Mitarbeitenden kommuniziert werden (T. Krings, 2019).

Da viele Studien die entscheidende Rolle und Verantwortung der Führungskräfte betonen, indem diese die Entscheidungen über die Sanktionen treffen und eine Vorbildfunktion einnehmen, ist es wichtig, dass diese mithilfe von verpflichtenden Schulungen und Aufklärungsveranstaltungen in Fällen sexueller Belästigung angemessen agieren können. Dafür wird die Vermittlung von eindeutigen und verbindlichen Vorgehensweisen, Verantwortlichkeiten und Sanktionierungsschritten benötigt (Hunt et al., 2010; T. Krings, 2019; Schröttle et al., 2019). Einige Studien empfehlen dafür sogenannte Bystander-Trainings für Beschäftigte auf der mittleren und höheren Führungsebene (T. Krings, 2019; Schröttle et al., 2019; Sojo et al., 2023). Außerdem ist laut McDonald (2012) eine proaktivere Führung erforderlich, um die Last der Identifizierung unprofessionellen Verhaltens von der anfälligeren Zielperson auf die Institution selbst zu verlagern.

Neben den bereits genannten Aspekten ist es wichtig, dass die Unternehmensleitung eine regelmäßige Prüfung des Ist-Zustandes unternimmt, im Sinne der Schutz- und Fürsorgepflichten weitere Probleme in Bezug auf sexuelle Belästigung identifiziert und gezielt weitere Maßnahmen einleitet. Hierbei kann ein besonderer Fokus auf zielgruppenspezifische Maßnahmen gelegt werden, die beispielsweise das erhöhte Belästigungsrisiko bestimmter Arbeitsbereiche oder potenziell besonders gefährdeter Zielgruppen miteinbeziehen (Schröttle et al., 2019). Für die Präventionsarbeit wird empfohlen, das Thema der sexuellen Belästigung in einen breiteren Kontext mit anderen Themen wie Respekt oder Gesundheitsförderung zu betten (Kümmel, 2017).

2.5.2 Sekundäre Interventionsmöglichkeiten

Der folgende Abschnitt beschäftigt sich damit, wie Unternehmen laut Studien aufgestellt sein sollten, wenn sie sich bereits mit Fällen von sexueller Belästigung konfrontiert sehen, damit sie Betroffene bestmöglich auffangen, unterstützen und beraten können. Für eine ganzheitliche Bewältigung sind formale Prozesse wie ein institutioneller Beschwerdeablauf und informelle Prozesse wie die Konfrontation der übergriffigen Person notwendig, abhängig von Aspekten wie individuellen Arbeits- und Gruppenmerkmalen und Machtverhältnissen (Hunt et al., 2010).

Da offizielle Beschwerden wie in Kapitel 2.3.3 bereits erwähnt, mit vielen Ängsten und Nachteilen verbunden sind, ist es besonders wichtig, diesen entgegenzuwirken. Um Anzeigen zu fördern und die möglichen damit verbundenen Nachteile zu verringern, führen Studien wie oben bereits erwähnt, ebenfalls das Organisationsklima an. Auch wenn es keinen direkten Einfluss auf die Berichtserstattung nimmt, beeinflusst es dennoch indirekt die Überwindung, eine Beschwerde einzureichen und die subjektive Erfahrung während der Beschwerde. Ein Nulltoleranz-Organisationsklima betont die Ernsthaftigkeit des Themas und vermittelt Betroffenen das Gefühl, bei einer Beschwerde ernst genommen und verstanden zu werden (Bergman et al., 2002).

Weiterführende Maßnahmen wie Schulungen, Bildung, Anreize oder Sanktionen, die die aufgetretenen Fälle aufarbeiten, sind ebenfalls hilfreiche Maßnahmen. Unternehmensstrukturen, in denen der Wille dazu besteht, diese Maßnahmen zur Änderung von Einstellungen und Verhalten bereitzustellen, haben einen größeren Wirkungskreis als gesetzliche Bestimmungen es allein haben. Die strategische Bedeutung der Transformation von Unternehmenskulturen ist nicht zuletzt entscheidend, weil Veränderungen, die in großen Organisationen auftreten, häufig in kleineren Unternehmen durch Branchenverbände, Gewerkschaften und Schulungen modelliert werden (McDonald, 2012).

Eine Empfehlung der ADS benennt ausdrücklich, wie Beschwerdestrukturen in Unternehmen errichtet sein müssen, damit diese wirksam sind und den Bedarfen der Betroffenen gerecht werden (Schrötle et al., 2019). Vom Unternehmen sollten mehrere spezifische Ansprechpersonen zur Verfügung

gestellt werden. Neben einer anonymen Beratungsperson, die gegebenenfalls während Beschwerdeverfahren parteiisch unterstützen können, sollte es, wie es das AGG in §13 vorsieht, Ansprechpersonen geben, die offizielle formale Beschwerden entgegennehmen und dementsprechende zeitnahe und erfolgreiche Interventionen einleiten können. Diese beiden Beratungs- und Beschwerdestellen sollten laut Schröttle et al. (2019) personell getrennt voneinander sein, sodass es neben der offiziellen Beschwerdestelle eine Möglichkeit zur anonymen Beratung gibt, die nicht den Automatismus der offiziellen Beschwerde umfasst. Die Schwierigkeit hierbei ist es, ein Gleichgewicht zwischen der Vertraulichkeit der beteiligten Personen und der wirksamen Umsetzung von Konsequenzen und Sanktionen zu finden, wobei stets die Interessen der Betroffenen im Vordergrund stehen sollten (McDonald, 2012).

Für die Anlaufstellen ist ein vollständiger Rückhalt der Leitung wichtig, damit diese durch finanzielle und zeitliche Ressourcen unterstützt werden können. Es sollten klar abgestimmte und transparente Aufgaben- und Funktionsbeschreibungen für Beratung und Beschwerde vorliegen, welche schriftlich festgehalten und den Mitarbeitenden in verpflichtenden Schulungen vermittelt werden. Besonders wichtig für die Ausgestaltung der Anlaufstelle der anonymen Beratung, ist die Niederschwelligkeit und Unabhängigkeit dieser. Die Neutralität der Ansprechpersonen der AGG-Beschwerdestelle ist von hoher Wichtigkeit, da Beschwerden objektiv geprüft und Empfehlungen für Sanktionen ausgesprochen werden sollten. Die Ansprechpersonen sollten außerdem mit den nötigen Handlungskompetenzen, das heißt mit den technischen Fähigkeiten und der nötigen Unabhängigkeit ausgestattet sein, um handeln zu können, ohne dass ihre Position und die der Betroffenen von Missbrauch gefährdet wird (Sojo et al., 2023). Eine Zusammenarbeit und Austausch von Ansprechpersonen und der Unternehmensleitung soll laut Schröttle et al. (2019) dazu beitragen, Probleme gemeinschaftlich anzugehen und Lösungen zu finden.

2.5.3 Tertiäre Interventionen und Zusammenfassung der Präventions- und Interventionsempfehlungen

Bei tertiären Interventionen geht es in erster Linie um den nachhaltigen Schutz der Betroffenen und Rehabilitationsverfahren, die sicherstellen sollten,

dass das Arbeitsleben der Betroffenen und/ oder anderer Personen so schnell und effektiv wie möglich normalisiert wird. Unterstützungsmöglichkeiten, die es den Betroffenen erleichtern sollen, einen Umgang mit der Situation und dem Erlebten zu finden, können Debriefing, psychosoziale Beratung, Unterstützung und Rechtsberatung sein. Hierfür kann das Unternehmen den Betroffenen Psychotherapeut*innen oder Sozialarbeiter*innen zur Verfügung stellen. Ständige Evaluationen sollten feststellen, welche Prozesse und Bereiche noch verbessert oder verändert werden sollen. Solche Interventionsmöglichkeiten finden sich in der Praxis sehr selten, und es gibt noch keine Studien zu deren Wirksamkeit (Hunt et al., 2010).

Abschließend lässt sich sagen, dass es für Organisationen wichtig ist, einen proaktiven Ansatz zu verfolgen, der durch die formale Unterstützung von Betroffenen, der bedingungslosen Sanktionierung von Täter*innen und der Schaffung von Beratungsstellen zur aktiven Unterstützung der Betroffenen, auf dem Empowerment der Beschäftigten beruht (Schröttle et al., 2019). Diese Ziele lassen sich durch die oben erläuterte Kombination aus einem Bottom-Up und einem Top-Down-Ansatz erreichen. Demnach ist die vollständige Einbeziehung von Arbeitnehmenden auf allen Hierarchieebenen und deren Übernahme von Verantwortung genauso wichtig, wie eine vorgelebte Workplace Policy, die die Botschaft vermittelt, dass diese Form des Verhaltens inakzeptabel ist und in keiner Form toleriert wird (Hunt et al., 2010; T. Krings, 2019).

Dieser Prozess der Schaffung von wirksamen Strukturen sollte mithilfe von individuellen umfassenden, verbindlichen Konzepten, die einer regelmäßigen Prüfung unterzogen werden und wenn nötig angepasst und weiterentwickelt werden, angestoßen werden (Schröttle et al., 2019). Eine Herausforderung für Organisationen bei der Bewertung von Maßnahmen ist die Frage, inwieweit sie von der Häufigkeit und den Mustern der bei ihnen eingehenden formellen Beschwerden auf das tatsächliche Auftreten von sexueller Belästigung schließen sollten. Weniger Beschwerden deuten nicht zwangsläufig auf weniger Fälle hin, sondern können auf ein Arbeitsklima hinweisen, in dem sich die Betroffenen nicht in der Lage fühlen, eine formelle Beschwerde einzureichen, wenn sie von sexueller Belästigung betroffen sind (McDonald, 2012). Außerdem wird empfohlen, das Thema sexuelle Belästigung durchdacht und konzeptionell anzugehen, damit es in einem breiten Kontext mit Bezug auf Diversität, Respekt

und Gesundheitsförderung behandelt werden kann (Kümmel, 2017; Strub et al., 2013). Damit das Anliegen dieses Themas den Fokus jedoch nicht „vom sozialen zu einem individualisierten, legalen Problem und erneut zu einer Frage nach dem angemessenen Verhalten von Einzelpersonen“ (Gamsjäger, 2010, S. 107) verrückt wird, sollte für die langfristige Bekämpfung von sexueller Belästigung und die dafür notwendige Erarbeitung von Handlungsstrategien, ein Perspektivwechsel auf die strukturelle Verankerung von sexueller Belästigung und den dahinter liegenden Machtunterschieden gelegt werden, auf die dieses Problem zurückzuführen ist (Gamsjäger, 2010; Schröttle et al., 2019).

3 Methoden

Dieses Kapitel stellt innerhalb der folgenden Unterkapitel die Methodik der Datenerhebung und Auswertung dieser Arbeit dar. Zunächst wird in Kapitel 3.1 die Auswahl der qualitativen Datenerhebung in Form von halbstandardisierten Interviews begründet, bevor anschließend in 3.2 die Konzeptionierung des halbstandardisierten Interviewleitfadens dargestellt wird. Darauffolgend wird in Kapitel 3.3 die Auswahl der Interviewpartner*innen erläutert und die Stichprobe näher beschrieben. Abschließend wird in Kapitel 3.4 die Datenerhebung des Materials und die Datenauswertung anhand der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring beschrieben.

3.1 Qualitative Datenerhebung

Das folgende Kapitel dient der Erläuterung der Auswahl der verwendeten Methodik der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring und des Messinstruments des Interviewleitfadens. Der gesamte Leitfaden ist im Anhang A dargestellt.

Zunächst wurde die qualitative Datenerhebung, der der quantitativen vorgezogen, da qualitative Methoden es zum Ziel haben „eine möglichst sensible und tiefe Analyse von subjektiven Motiven, Einstellungen, Verhaltensweisen, Sinnzuschreibungen, Biografien oder bestimmten Handlungspraktiken vorzunehmen“ (Misoeh, 2019, S. 25), was sich für die Thematik sexueller Belästigung empfiehlt. Dadurch, dass das Subjekt in dieser Erhebungsmethode mit seinen Wirklichkeits- und Sinneskonstruktionen im Vordergrund steht, kann der Versuch, soziale Phänomene, Handlungen und Verhaltensweisen von innen

heraus zu verstehen, gelingen. Um das Ziel dieser Arbeit, möglichst vielschichtige Perspektiven zu der Thematik sexueller Belästigung am Arbeitsplatz einzuholen, umzusetzen, wurde mithilfe der verwendeten Datenerhebungsmethode des Leitfadeninterviews eine möglichst praxisnahe Untersuchung gewählt. Ein Vorteil der gewählten Methodik für die Untersuchung lag in der Form der holistischen Untersuchung, da diese es ermöglicht, die Sicht- und Handlungsweisen der Interviewpartner*innen detailliert beschreiben und nachvollziehen zu können, indem diese ohne künstlich erzeugte Laborsituationen oder standardisierte Fragebögen, alltagsnah von ihren Beobachtungen oder Erfahrungen berichten können (Baur & Blasius, 2019). Leitfadeninterviews können der Gruppe der semi-strukturierten Erhebungsformen zur Erforschung verbal vermittelter Daten zugeordnet werden und umfassen alle Erhebungen qualitativer Daten, die anhand eines vorab formulierten Leitfadens durchgeführt werden (Misoch, 2019). Da zur Untersuchung der vorliegenden Forschungsfrage nicht auf bereits bestehende Datensätze zurückgegriffen werden konnte, wurde im Rahmen des explorativen Ansatzes eine Primärerhebung durchgeführt (Mayring, 2020). Die Vorteile der detailgenauen, realitätsnahen Einblicke und die Möglichkeit zu individuellen unmittelbaren Reaktionen, Rückmeldungen und sonstigen Anmerkungen sind besonders in Hinblick auf Erzählungen vom Erleben sexueller Belästigung und sonstiger emotionaler Aspekte dieser Thematik von bedeutender Wichtigkeit. Dadurch können tiefere Einblicke erhalten werden, und während des Interviews kann emotionale Unterstützung gewährleistet werden. Innerhalb des wissenschaftlichen Paradigmas gilt das leitfadengestützte Interview als die verbreitetste Datenerhebungsmethode (Baur & Blasius, 2019). Als Mischform aus dem narrativem und dem standardisierten Interview bietet das halbstandardisierte Interview die Möglichkeit der erzählerischen Gesprächsgestaltung anhand einer groben Struktur. Im Vergleich zu non-standardisierten oder standardisierten Interviewformen eignet es sich durch seine hohe Flexibilität hervorragend für diese Untersuchung, da der zugrunde liegende Leitfaden lediglich zur groben Orientierung für den Gesprächsverlauf dient und situativ modifiziert oder ignoriert werden kann. So lassen sich die Fragen, aber auch die Nachfragen und Anmerkungen situationsflexibel an den Sprachgebrauch der zu befragenden Person anpassen, sodass unerwartete Aspekte im Gesprächsverlauf spontan vertieft werden können. Zusammenfassend wurde diese Form der Datenerhebung gewählt, da

diese trotz vorgegebener Struktur offene Erzählräume bietet und so neben einer hohen Vergleichbarkeit und Flexibilität eine größere Tiefe und Detailgenauigkeit erlaubt (Helfferich, 2011; Mayring, 2022; Misoch, 2019).

Als eine Form des Leitfadeninterviews wurde das Expert*inneninterview, welches eines der am häufigsten ausgewählten Verfahren darstellt, ausgewählt. Als Expert*innen werden Personen bezeichnet, die über ein spezielles Wissen verfügen, das auf einen spezifischen Bereich begrenzt ist und nicht Teil des Allgemeinwissens ist, wobei die Abgrenzung von Expert*innenwissen zu Alltagswissen einem häufigem Diskurs ausgesetzt ist (Misoch, 2019). Gläser und Laudel (2012) plädieren für einen weit gefassten Expert*innenbegriff, der Personen, die aufgrund ihrer persönlichen Betroffenheit Expert*innenwissen über spezifische soziale Sachverhalte besitzen, miteinbezieht. Bei der Form des Expert*inneninterviews stehen nicht die Interviewten als Individuen im Vordergrund, sondern ihr Wissen, welches sie als Funktionsvertreter*innen und spezielle Wissensträger*innen mitbringen. In dieser Arbeit wurde sowohl explizites, also Kontextwissen, welches die befragte Person durch die Beobachtung vom Handeln anderer erworben hat, als auch implizites Wissen, also Betriebswissen, welches die Logik des Handelns der befragten Person in den Forschungsfokus rückt, erfragt (Misoch, 2019). Aufgrund der verschiedenen Berührungspunkte der Befragten mit sexueller Belästigung im Arbeitsumfeld, handelt es sich bei dieser Untersuchung sowohl um Expert*innenwissen aufgrund einer persönlichen Betroffenheit, als auch um Wissen, welches durch berufliche Berührungspunkte erlangt wurde.

Da sowohl das Geschlecht als auch das Alter und die Branche beim Erfahren sexueller Belästigung am Arbeitsplatz relevant sein können, wurden eben genannte Daten mit Hilfe eines Fragebogens, der die soziodemografischen Hintergründe der Personen abfragt, erfasst (Anhang D). Im Folgenden wird darauf aufbauend, das Design und der Ablauf der entsprechenden Untersuchung dargestellt.

Über einen längeren Zeitraum hinweg wurden im Rahmen dieser Arbeit zehn, 40- bis 55-minütige Leitfadeninterviews mit Personen verschiedenster Betroffenheiten durchgeführt. Nach Kontaktaufnahme über E-Mail oder LinkedIn und einer groben Themenzusammenfassung wurden die Interviews terminiert.

Die Interviewpartner*innen erhielten vorab eine Datenschutzerklärung sowie den Bogen zur Erfassung der soziodemografischen Daten. Bevor die Interviews anhand des in Anhang A nachvollziehbaren Interviewleitfadens durchgeführt wurden, erfolgte ein von Interview zu Interview variierendes gegenseitiges Vorstellen. Während der Interviews wurde die Tonspur entsprechend der Hinweise des Leitfadens aufgezeichnet. Nach Beendigung jedes Interviews wurde dessen Aufzeichnung transkribiert und unter Verwendung der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet. Nachdem bereits die Methodik des Leitfadenterviews sowie das Design und der Ablauf der Untersuchung vorgestellt wurden, wird im Folgenden die Konstruktion des Interviewleitfadens dargestellt.

3.2 Konstruktion des Interviewleitfadens

Im folgenden Abschnitt wird die Konstruktion des Interviewleitfadens, welcher sich in Anhang A wiederfindet, näher erläutert. Da Offenheit neben Kommunikation eines der zentralen Grundprinzipien der qualitativen Forschung ist, sollte der Erzählperson der Freiraum zur selbstbestimmten Relevanzbeimessung gelassen werden. Um diese Flexibilität zu gewährleisten, wurden verschiedene Frageformen differenziert in den Leitfaden eingearbeitet (Helfferich, 2011). Hierfür wurden sowohl Primärfragen, welche einen öffnenden, erzählgenerierenden Impuls geben, als auch Sekundär- oder Aufrechterhaltungsfragen gestellt. Mithilfe der Sekundärfragen können Nachfragen gestellt werden, die die Frage spezifizieren und die Verbindlichkeit der Fragenbeantwortung erhöhen. Aufrechterhaltungsfragen können den Erzählfluss aufrechterhalten und das Tempo des Erzählverlaufes beeinflussen. Beide Frageformen nehmen in irgendeiner Weise Einfluss auf den Erzählfluss und regen den oder die Befragte*n zu einer ausführlicheren Antwort an, sodass die begonnene primäre Frage vollständig und umfassend beantwortet werden kann (Gläser & Laudel, 2012; Helfferich, 2011). Zur Entwicklung der Fragen wurden mithilfe eines Ziel-Baumes, ausgehend von der Hauptfrage mehrere Unterfragen abgeleitet. Der Interviewleitfaden wurde anhand dieser Fragen entwickelt, sodass dieser die Forschungsfragen widerspiegelt. Während des Interviews muss sich aufgrund der Flexibilität dieser Methode nicht zwangsläufig vollständig an den Leitfaden gehalten werden, sodass gegebenenfalls weitere

Aspekte, die sich im Gesprächsverlauf ergeben, miteinfließen können oder andere Fragen weggelassen werden können.

Der Interviewleitfaden orientiert sich an der Strukturierung von Misoch (2019), nach welcher der Leitfaden mit einer Informationsphase beginnt. In dieser werden allgemeine Informationen über den Hintergrund und das Ziel der Arbeit, zu der aktuellen Relevanz der Thematik sowie zu datenschutzrechtlichen Fragestellungen gegeben. In Anhang A kann die explizite Formulierung dieser Phase nachgelesen werden. Die informelle, zu Beginn jedes Interviews durchgeführte Kennenlernphase, die beispielsweise ein kurzes Vorstellen beinhaltet, wird aufgrund der Individualität und Vertraulichkeit nicht näher erläutert und wurde nicht in die Transkription mit aufgenommen. Die zweite Phase, die Aufwärm- und Einstiegsphase, zeichnet sich nach Misoch (2020) durch einen natürlichen und unbefangenen Einstieg in die Interviewsituation aus. In der vorliegenden Untersuchung stellen zwei Fragen zum allgemeinen Verständnis der Begriffe Sexismus und sexueller Belästigung, welche eröffnend in das Thema einleiten, dein Einstieg dar. Die Hauptphase des Leitfadens charakterisiert sich durch die Erörterung der für die Untersuchung relevanten Fragestellungen. Die Fragen werden anhand einer strukturierten Abfrage vorher definierter Themenbereiche geleitet und sind, wie bereits in 3.1 erläutert, flexibel in der Einhaltung der Reihenfolge der Themenbereiche und Fragen. Demnach können diese sowohl deduktiv, bereits vorab aus dem Vorwissen heraus, als auch induktiv, sich aus dem Interview heraus ergebend, entwickelt werden. In dieser Arbeit setzt sich der Hauptteil aus sechs Fragen zusammen, die zur Beantwortung der Hauptforschungsfrage von hoher Relevanz sind. In der abschließenden Ausklang- und Abschlussphase wird das Interview mit einer offenen Frage, die Raum für weitere Ideen und Impulse gibt, beendet. Da bei der Thematik der sexuellen Belästigung emotionale, sensible oder sogar traumatische Erfahrungen hervorgerufen werden können, kann nach der Interviewsituation ein Gefühl der Leere oder Überforderung entstehen, weshalb diese Phase besonders wichtig ist. Das kurze Innehalten und Reflektieren kann der interviewten Person an dieser Stelle neben der Möglichkeit, letzte Gedanken, Aspekte oder Fragen anzusprechen, den Raum geben, langsam aus der Interviewsituation wieder zurück in den Alltag zu finden (Misoch, 2019).

Generell lässt sich der Leitfaden in zehn Bestandteile gliedern, auf die in dem folgenden Abschnitt näher eingegangen wird. Im Interviewleitfaden befinden sich außerdem eine Trigger-Warnung und eine Erklärung des AGGs, welche in den meisten Fällen aufgrund des Vorwissens der Personen, weggelassen werden konnten.

(1) Einführung in die Thematik

Um den Interviewpartner*innen vor Beginn des eigentlichen Interviews einen Einblick in das Thema zu verschaffen, wurde zuerst ein Abriss über den groben inhaltlichen und theoretischen Hintergrund gegeben sowie kurz auf das Forschungsinteresse und die aktuelle Relevanz des Themas eingegangen. Die Teilnahme an den Interviews erfolgte vollständig freiwillig und in der Datenschutzerklärung wurde vorab die anonymisierte Behandlung der Daten thematisiert. Die Interviewpartner*innen wurden außerdem darüber informiert, dass das Gespräch aufgezeichnet und anschließend transkribiert wird. Die Teilnehmer*innen unterzeichneten vorab, dass sie freiwillig an dem Interview teilnehmen und mit den Bedingungen einverstanden sind (Anhang E). Folgende Bestandteile beziehen sich auf die einzelnen Forschungsfragen und entsprechen dem entworfenen Interviewleitfaden (Anhang A). An dieser Stelle wurde Raum für offene Fragen gelassen.

(2) Sexuelle Belästigung-Definition

Die Frage: „Wie würden Sie sexuelle Belästigung generell definieren?“ stellte die erste Primärfrage dar und eröffnete das Interview. Die Sekundärfragen: „Von wem kann es ausgehen?“ und „Gegen wen kann es sich richten?“ sollten die Frage differenzieren, um weitere Aspekte zu beleuchten. Hierbei wurde bewusst auf eine erzählgenerierende, offene Fragetechnik verzichtet, weil stichhaltige Aussagen zu den Merkmalen von Täter*innen und Betroffenen gesammelt werden sollten. Da es keine allgemeine, gesellschaftlich verbreitete Definition gibt und jede*r etwas anderes unter sexueller Belästigung und den damit verbundenen Grenzüberschreitungen versteht, sind diese Fragen für die Ergebnisse von hoher Relevanz.

(3) Eingrenzung auf den Arbeitsplatz

Auf Basis einer gemeinsamen Vorstellung von sexueller Belästigung wurde diese Definition anhand der Frage: „Wie sieht für Sie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz aus?“, gestützt durch die Sekundärfrage „Wo fängt sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz für Sie an?“, auf den Arbeitsplatz übertragen, um auch hier festzustellen, inwiefern das Begriffsverständnis allgemein übertragbar ist. Die Skalenfrage: „Auf einer Skala von 1-10, wie hoch schätzen Sie die Notwendigkeit des Ausbaus von betrieblichen Strukturen in Unternehmen zum Umgang mit sexueller Belästigung ein?“ sollte nach einer Erläuterung der Skala, eine messbare Einschätzung der Betroffenen über die Wichtigkeit und Dringlichkeit dieser Thematik liefern.

(4) Persönliche Erfahrungen mit sexueller Belästigung

Anschließend an die Begriffsklärung, sollte die dritte Primärfrage: „Inwiefern haben Sie in Ihrer beruflichen Karriere sexuelle Belästigung erfahren müssen – als betroffene Person und/oder als bezeugende Person? Möchten Sie mir davon erzählen?“ die Erfahrungen der Interviewpartner*innen mit sexueller Belästigung erfragen, um einschätzen zu können, welche Formen von sexueller Belästigung am häufigsten auftreten. Hierdurch konnte außerdem ein erster Eindruck gewonnen werden, wie Betroffene und die entsprechenden Unternehmen auf Vorfälle reagieren. Aufrechterhaltungsfragen wie: „Möchten Sie mir genauer von dem Fall berichten?“, „Was sind für Sie Grenzen, die Sie nicht hinnehmen konnten?“ oder „Gab es noch weitere Berührungspunkte? Wenn ja, was für welche?“ sollten den Betroffenen den Raum geben, ausführlicher und detaillierter von dem Fall erzählen zu können, ohne dass diese sich unter Druck gesetzt fühlen. Wegen der möglichen hohen emotionalen Betroffenheit der Befragten war es an dieser Stelle des Interviews besonders hilfreich flexibel und situativ auf die interviewte Person reagieren zu können und nicht an einen starren Ablauf gebunden zu sein.

(5) Wahrgenommener Schutz durch das AGG

Je nach Vorwissen wurde an dieser Stelle ein kleiner Überblick über das AGG gegeben, damit die Interviewten anschließend eine Abschätzung abgeben konnten, inwiefern das AGG ihnen Rückhalt und ein Gefühl von Sicherheit am Arbeitsplatz gibt („Fühlen Sie sich durch das AGG vor sexistischen Übergriffen am Arbeitsplatz geschützt und wenn ja inwiefern?“). Mit diesem Fragenkomplex

sollte beleuchtet werden, in welchem Umfang das AGG in der Praxis Anwendung findet, sodass sich Betroffene an ihrem Arbeitsplatz gestärkt fühlen. Sekundärfragen wie: „Wird das AGG an Ihrem Unternehmen thematisiert?“ und „Inwiefern würden Sie sich an Ihrem Arbeitsplatz Informationen über das AGG wünschen?“, sollten näher erörtern, wie präsent das AGG im Arbeitsalltag ist und ob mehr Informationen dazu hilfreich und erwünscht sind.

(6) Umgang der Unternehmen mit sexueller Belästigung

Um wesentliche Bereiche hinsichtlich des Umgangs der Organisationen mit Fällen von sexueller Belästigung abzufragen, wurde die Primärfrage: „Wie sieht an Ihrem Arbeitsplatz der Umgang mit Fällen sexueller Belästigung aus?“, gestützt durch Sekundärfragen wie: „Wie sehen die Ansprache, Ablauf und mögliche Konsequenzen aus?“, „An wen wird sich gewendet?“ und „Welche Maßnahmen würden Sie sich in Zukunft wünschen, um den Beschwerdeprozess zu optimieren?“ gestellt. Diese detaillierten Fragen, sollten explizit die konkreten Abläufe sichtbar machen. Da sich jedoch nur wenig Befragte konkreter Maßnahmen an ihrem Arbeitsplatz bewusst waren, wurde diese Frage genutzt, um bereits erste Kritikpunkte zu nennen und Ideen zur Verbesserung des aktuellen Umgangs zu sammeln.

(7) Klarheit und Transparenz der Strukturen

Die Frage: „Inwiefern ist dieser Umgang mit Belästigungsfällen in transparente und klar kommunizierte Strukturen eingebettet?“ und einige ergänzende Sekundärfragen („Gibt es einen veröffentlichten Beschwerdeablauf?“, „Welche Hürden gibt es bei der Ansprache?“ und „Wie könnten Hürden der Ansprache abgebaut werden?“) sollten herausarbeiten, welche Hürden es bei der Ansprache von Beratungs- oder Beschwerdestellen gibt und wie diese zukünftig abgebaut werden könnten.

(8) Prozessbegleitung der Betroffenen

Nach der Klärung des organisatorischen Umgangs seitens des Unternehmens, wurde durch die Primärfrage: „Wie werden die Betroffenen während des Ansprache-Prozesses begleitet?“ abgefragt, inwieweit Betroffene, über Aufklärung und Beratung hinaus, durch die Organisation emotional begleitet werden. Sekundärfragen wie: „Welche Begleitung würden Sie sich als betroffene

Person wünschen?“ und „Inwiefern wird über den Beschwerdezeitraum hinaus Betreuung angeboten?“, stellten heraus, welche Bedürfnisse von Arbeitnehmenden hierzu existieren. Die Fragen 7 und 8 sollten in Kombination den erwünschten Umgang der Unternehmen mit von sexueller Belästigung herausarbeiten und in diesem Zuge erste konkrete Verbesserungspotenziale aufdecken.

(9) Erwartete Effekte durch einen häufigeren Diskurs

Der folgende Fragenkomplex, hinsichtlich des zukünftigen Umgangs mit dem Thema sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, sollte die positiven sowie negativen erwarteten Effekte durch einen häufigeren Diskurs des Themas beleuchten („Welchen Effekt erwarten Sie durch den häufigeren öffentlichen Diskurs des Themas? Inwiefern würde damit eine Enttabuisierung einhergehen?“). Die Fragen: „Wie stehen Sie zu verpflichtenden Awareness-, Gleichstellungs- oder Aufklärungsveranstaltungen?“, „Welche Maßnahmen würden Sie sich wünschen oder könnten Sie sich gut vorstellen?“ und „Was für Auswirkungen hätten diese Maßnahmen auf das zwischenmenschliche Miteinander innerhalb des Unternehmens?“ sollten abschließend erörtern, ob und wenn ja, welche positiven Effekte zu erwarten wären, wenn das Thema mehr angesprochen werden würde und welche Maßnahmen sich für Unternehmen konkret eigenen würden um diese umzusetzen.

(10) Weitere Aspekte

Mit der Abschlussfrage wurde den Befragten Raum gegeben, relevante Aspekte oder Gedanken zu dem Thema zu äußern, die aus ihrer Perspektive noch nicht angesprochen wurden („Haben Sie noch irgendwelche Aspekte oder Gedanken jeglicher Art zu dem Thema, die Sie noch gerne loswerden möchten?“). Mit dieser Frage sollte abschließend ein größerer Blick auf die gesamte Thematik geworfen werden, um weitere wertvolle Anstöße oder Ideen bezüglich des Umgangs mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu sammeln.

3.3 Rekrutierung und Beschreibung der Stichprobe

In diesem Abschnitt erfolgt die Beschreibung der Auswahllogik der Stichprobe und die Charakterisierung der untersuchten Stichprobe anhand der erfassten

demografischen Daten. Ziel dieser Arbeit war es, anhand von Expert*inneninterviews einen Eindruck zu bekommen, wie wirksam und konsequent die im AGG festgehaltenen Richtlinien bezüglich sexueller Belästigung in der Praxis umgesetzt werden und im zweiten Schritt Verbesserungspotentiale aufzuzeigen. Aufgrund der Vielschichtigkeit des Themas wurde eine Auswahl an Personen getroffen, die, in Bezug auf Betroffenheit, Alter, Geschlecht, Branche, Berufserfahrung, verschiedenste Perspektiven miteinbringen und somit ihren Expert*innenstatus in diesem Bereich durch unterschiedliche Aspekte erfüllen. Hiermit sollte die Möglichkeit geschaffen werden, einen möglichst vielseitigen, realitätsnahen und vor allem umfassenden Einblick in die Arbeitswelt und die Strukturen zu bekommen, die hinsichtlich sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in Organisationen bestehen. Insgesamt handelt es sich um zehn befragte Personen, von denen sich zwei des männlichen und acht des weiblichen Geschlechts zuordnen. Das Alter der Befragten variiert zwischen 26-57 Jahren und es werden verschiedene Branchen und Berührungspunkte abgedeckt.

Bei der ersten befragten Person handelte es sich um eine männliche Person, Anfang 30, welche bereits knapp zehn Jahre Berufserfahrung in der Medienbranche und Führungserfahrung mitbringt. Als Interviewter wurde er aufgrund seiner persönlichen Betroffenheit ausgewählt, da er in der Medienbranche bereits mehrfach Zeuge oder selbst Betroffener sexueller Belästigung war.

Die zweite Befragte ist 45 Jahre alt und hat bereits 20 Jahre Arbeits- und auch Führungserfahrung im medizinischen Bereich. Neben ihrer Forschung im Bereich geschlechtersensible Medizin zeichnet sie ihre Arbeit zur Prävention zwischenmenschlicher Gewalt und sexueller Belästigung als Expertin in diesem Bereich aus.

Die dritte Befragte ist 26 Jahre alt, hat bisher keine Erfahrung als Führungskraft gesammelt und arbeitet seit zwei Jahren als Polizistin. Sie wurde als Interviewpartnerin ausgewählt, da sie als Polizistin direkte Einblicke in die Strukturen einer staatlichen Institution und deren Umgang mit externen und internen Fällen sexueller Belästigung erhalten hat. Diese sind für die Thematik

der sexuellen Belästigung von großem Interesse, da die Polizei als Teil der Exekutive eine relevante Rolle einnimmt.

Ein 51-jähriger Grundschullehrer, der bereits fünf Jahre Berufserfahrung an Schulen sammeln konnte und noch keine Führungserfahrung hat, wurde als vierte Person interviewt. Wie bereits vorab erläutert, sollten möglichst verschiedene Perspektiven und Betroffenheiten beleuchtet werden, weshalb die Sicht einer männlichen Person in einem frauendominierten Arbeitsumfeld für eine umfassende Analyse ebenfalls eine hohe Relevanz hat.

Die vierte interviewte Person ist 35 Jahre alt, weiblich und konnte bereits elf Jahre Berufserfahrung als Referentin sammeln. Sie hat bereits einige Jahre in Führungspositionen gearbeitet und stellt mit ihrer Arbeit als Referentin im Bereich Antigewalt und Antidiskriminierung eine passende Interviewpartnerin dar. Gerade ihre Arbeit bei bff, dem Dachverband für Frauen gegen Gewalt, und ihre Mitarbeit an dem Projekt „Make it work“, welches sich gegen sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz einsetzt, zeichnen sie für diese Arbeit als Expertin aus.

Mit ihrem Alter von 32 Jahren konnte die fünfte Befragte bereits 14 Jahre Berufserfahrung, wenn auch noch keine in einer Führungsposition, in den Branchen Gastronomie, Tourismus, Einzelhandel, Telekommunikation und Marketing sammeln. Während ihrer Arbeit als Tourismuskauffrau und als Flugbegleiterin musste sie bereits einige Erfahrungen mit sexueller Belästigung machen, welche sie durch ihre Betroffenheit als Expertin ausmachen.

Die sechste interviewte Person ist 56 Jahre alt und hat bereits 20 Jahre Berufserfahrung im Bereich Telekommunikation gesammelt. Sie arbeitet als Freiberuflerin und hat in diesem Rahmen bereits Führungspositionen bekleidet. Durch ihre Arbeit als Coachin und ihre Stelle als Diversity-Beauftragte in einem großen Telekommunikationsunternehmen, konnte sie in ihrer beruflichen Karriere viele Einblicke in unternehmerische Prozesse in Bezug auf sexuelle Belästigung erhalten.

Bei der achten befragten Person handelte es sich um eine 27-jährige Angestellte, die seit drei Jahren im Berufsleben steht und noch keine Führungserfahrung gesammelt hat. Ihre Themenschwerpunkte female Entrepreneurship und gendergerechte Coachingkonzepte, ihre Nähe zum

Hochschulkontext, und die damit verbundenen Einblicke in Präventionskonzepte im Bildungsbereich, zeichnen sie zu einer Expertin in diesem Bereich aus.

Die neunte Befragte Person war eine 57-jährige Angestellte, die bereits 25 Jahre Berufserfahrung, unter anderem Führungserfahrung, vorweisen kann. Sie gilt als Expertin für diese Arbeit, da sie in der Fachberatung für sexualisierte Gewalt arbeitet und Fortbildungsarbeit zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz leistet. Außerdem ist sie Geschäftsführerin eines lokalen Frauennotrufsverbandes. Zusätzlich musste sie aufgrund ihrer früheren Arbeit als Krankenpflegerin häufiger sexuelle Belästigung erfahren.

Mit 25 Jahren Berufserfahrung als Einzelunternehmerin in verschiedenen Branchen konnte die zehnte und letzte Befragte ebenfalls bereits Führungserfahrung sammeln. Als Autorin, Kuratorin und Filmemacherin beschäftigt sie sich mit den Themen Rassismus, Sexismus und Intersektionalität.

3.4 Datenerhebung und Datenauswertung

In diesem Kapitel erfolgt die Beschreibung der im Rahmen dieser Forschungsarbeit erhobenen Daten, im Hinblick auf die räumlichen und zeitlichen Bedingungen. Anschließend wird die Auswertung des Materials, unter Anwendung der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2002) dargestellt.

3.4.1 Datenerhebung

Um die Validität des erstellten Fragebogens und Interview-Leitfadens sicherzustellen, wurde vorab ein Pre-Test mit einem fachfremden Studenten durchgeführt. Dies erfolgte einerseits, um den zeitlichen Rahmen des Interviews zu prüfen und andererseits den Fragebogen auf seine Stringenz und Verständlichkeit zu überprüfen. Außerdem konnte somit überprüft werden, ob sich die Fragen zur Beantwortung der Forschungsfrage eignen. Die Interviews wurden in einem Erhebungszeitraum von etwa vier Wochen geführt und fanden in den meisten Fällen online statt. Zwei der Interviews wurden aufgrund der räumlichen Erreichbarkeit im persönlichen Rahmen durchgeführt. Die zeitliche und örtliche Vereinbarung wurde in Absprache mit den Interviewten abgestimmt, um eine möglichst angenehme und vertrauensvolle Interviewsituation zu kreieren und der interviewten Person die für dieses Thema benötigte Sicherheit zu

gewährleisten (Helfferich, 2011). Aufgrund der Flexibilität des Leitfadens und der unterschiedlichen Expertisen der Befragten, variiert die Interviewlänge zwischen 40 und 55 Minuten, wobei bei vielen Interviews eine kurze Vor- und Nachbesprechung ohne Aufnahme stattfand. Die Interviews wurden digital aufgezeichnet und anschließend in Textform gebracht. Die durch die Transkription verschriftlichten Daten bilden die Basis für die weiteren Auswertungsschritte. Die Reihenfolge der einzelnen Themenbereiche, wie sie im Leitfaden aufgeführt ist, war bei der Erhebung der Daten nicht notwendigerweise einzuhalten (Misoch, 2019). In Bezug auf die Interviewsituation hatten alle Interviews eine entspannte und vertrauensvolle Atmosphäre gemein, die häufig im Laufe des Interviews verstärkt werden konnte. Die Befragten zeigten sich hinsichtlich des Teilens ihrer Erfahrungen mit sexueller Belästigung sehr offen und die gelegentlichen anfänglichen Sorgen bezüglich Anonymität konnten nach einer Erklärung des Vorgehens beseitigt werden. Insgesamt fiel die Durchführung der Interviews aufgrund der Offenheit und des Vertrauens der Befragten leicht und es kam in den meisten Fällen, im Rahmen des Möglichen ein angeregtes, natürliches Gespräch zu Stande.

3.4.2 Datenauswertung – Inhaltsanalyse nach Mayring

Zur inhaltlichen Analyse des verschriftlichten Datenmaterials wurde die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring gewählt. Das Ziel dieser Arbeit ist es, anhand von Analyseschritten und Analyseregeln, eine überprüfbare, systematische Interpretationsmethodik zu entwickeln, die alle notwendigen qualitativen Anforderungen erfüllt. Wichtig ist hierfür vor allem das systematische, regelgeleitete Vorgehen mit dem Fokus auf der Kategorienbildung nach Mayring. Im Vordergrund steht dabei besonders die Kategorienkonstruktion und -begründung. Die Kategorien werden in einem Wechselverhältnis zwischen der Fragestellung und dem vorliegenden Textmaterial gebildet, anschließend durch Konstruktions- und Zuordnungsregeln definiert und schließlich während des Auswertungsprozesses überarbeitet und überprüft (Mayring, 2010).

Im ersten Schritt fand eine Analyse des Ausgangsmaterials statt, welches sich in drei Schritte gliedern lässt: Die Festlegung des Materials, die Analyse der Entstehungssituation und die Beschreibung der formalen Charakteristika des Materials (Mayring, 2010). Diese Aspekte wurden bereits in Kapitel 3.4.1 näher

erläutert. Anschließend musste die Fragestellung der Analyse bestimmt werden, indem eine Richtung der Analyse festgelegt wurde und eine theoriegeleitete Differenzierung der Fragestellung stattfand. Da die Proband*innen unter anderem über ihre Erfahrungen und ihren Umgang mit sexueller Belästigung sprachen, sollten durch den Text Aussagen über den emotionalen und kognitiven Handlungshintergrund der Kommunikatoren gemacht werden (Mayring, 2010). Die genaue Fragestellung wurde bereits dargestellt. Folglich lautete die Leitfrage, ob das AGG in der Praxis umgesetzt wird und wo Stellschrauben der Unternehmen zu Verbesserung des Umgangs mit sexueller Belästigung liegen. Die untergeordneten Fragestellungen werden weitestgehend in dem Interviewleitfaden abgebildet. Nach der Bestimmung der Fragestellung wurde das Ablaufmodell der Analyse angewendet (Mayring, 2010). Aus den drei voneinander unabhängigen Analysetechniken, den drei Grundformen des Interpretierens, der Zusammenfassung, Explikation und Strukturierung wurde die Technik der Zusammenfassung gewählt (Mayring, 2010). Das „Ziel der Analyse ist es, das Material so zu reduzieren, dass die wesentlichen Inhalte erhalten bleiben, durch Abstraktion ein überschaubares Corpus zu schaffen, der immer noch Abbild des Grundmaterials ist.“ (Mayring, 2010, S. 67). In der folgenden Abbildung (Abbildung 1) werden die einzelnen Schritte des inhaltsanalytischen Ablaufmodells dargestellt.

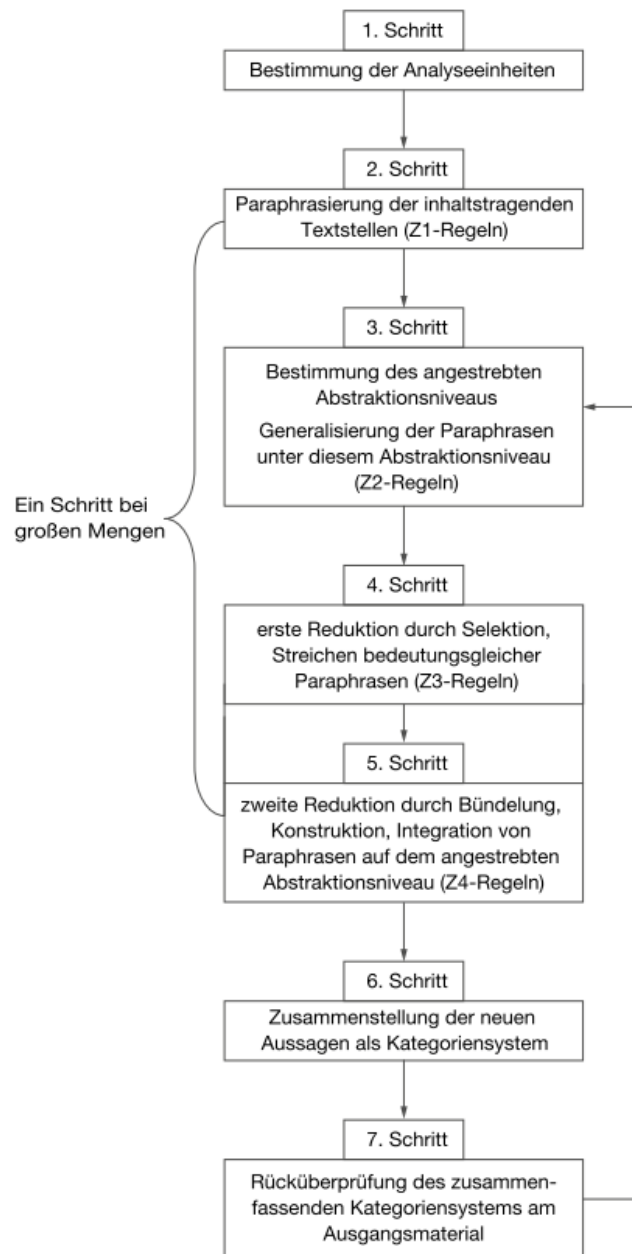


Abbildung 1. Ablaufmodell zusammenfassender Inhaltsanalyse nach Mayring (2022)

Der erste Schritt umfasst die Bestimmung der Analyseeinheiten, welche sich aus den Forschungsfragen und den daraus gebildeten inhaltlichen Themenkomplexen ableiten lässt. Die Auswertungseinheit stellte ein Interview dar und als Kodiereinheit galt jede vollständige Aussage einer befragten Person, welche sich auf einen für die Forschungsfrage relevanten Aspekt bezog. Der Schritt der Paraphrasierung der inhaltstragenden Textstellen bringt die Aussagen in eine grammatikalische Kurzform und kann je nach Bedarf, mit den Schritten drei bis fünf zusammengelegt werden. Anschließend folgt laut dem Analyseplan die Bestimmung des Abstraktionsniveaus und die Verallgemeinerung der

Paraphrasen, die unter diesem Niveau liegen. Im vierten Schritt werden inhaltsgleiche Paraphrasen gestrichen, sodass die inhaltstragenden Kategorien übrigbleiben und es findet somit die erste Reduktion statt. Daran anschließend werden in einem zweiten Reduzierungsschritt mehrere, sich aufeinander beziehende Paraphrasen zusammengefasst und in einer neuen Aussage, welche sich auf dem angestrebten Abstraktionsniveau wiederfinden, gebündelt wiedergegeben. In dieser Arbeit wurden nach einer wortwörtlichen Transkription je Interview relevante Aussagen im kleinstmöglichen Umfang extrahiert und aufgrund der Menge der Aussagen und des hohen Informationsgehalts vorerst nicht paraphrasiert. Der Schritt der Paraphrasierung wurde mit dem der Generalisierung und Reduktion zusammengefasst, sodass sich in der letzten Spalte des Kategoriensystems die generalisierten, reduzierten Aussagen befinden. Die Nennungen wurden einheitlich formuliert und innerhalb der verschiedenen Forschungsfragen wurden Mehrfachnennungen gestrichen. Im sechsten und siebten Schritt wird das neu zusammengestellte Kategoriensystem, hinsichtlich seiner Repräsentativität, am Ausgangsmaterial kontinuierlich geprüft (Mayring, 2010).

Da für diese Arbeit die Nennungshäufigkeiten der Kategorien und Aspekte eine hohe Relevanz haben, wurde anschließend an die qualitative Auswertung eine quantitative Analyse des Materials durchgeführt. Durch eine quantitative Analyse der Häufigkeiten, lassen sich anhand tabellarischer Darstellungen, allgemeine Trends wiedergeben (Mayring, 2016). Nach einer Zählung der verschiedenen Nennungen und der Addition dieser, konnte für jede Kategorie und deren Ausprägungen Aussagen über die Nennungshäufigkeit getätigt werden (Anhang C).

Die Übertragbarkeit der klassischen Gütekriterien Reliabilität, Validität und Objektivität, auf die qualitative Forschung wird von vielen Expert*innen hinterfragt, sodass Mayring (2010, 2016) als Alternative beispielsweise sechs allgemeine Gütekriterien qualitativer Forschung aufstellte: a) Verfahrensdokumentation, b) argumentative Interpretationsabsicherung, c) Regelgeleitetheit, d) Nähe zum Gegenstand, e) kommunikative Validierung und f) Triangulation. Mithilfe der Verfahrensdokumentation werden sowohl das methodische Vorgehen als auch die einzelnen Schritte des Vorgehens ausführlich dargestellt. Um dieses Kriterium zu erfüllen und somit das

Zustandekommen des Forschungsergebnisses zu begründen, wurde das spezifische Vorgehen in dieser Arbeit detailliert erläutert. Um dem Kriterium der argumentativen Interpretationsabsicherung gerecht zu werden, wurde anhand der Ergebnis- und Diskussionsdarstellung sowie der detailreichen Beschreibung der Datenerfassung, der Interpretationshergang ausführlich bewiesen und begründet. Trotz des halbstandardisierten Interviews und der damit einhergehenden Offenheit gegenüber dem Gegenstand, wird das Gütekriterium der Regelgeleitetheit anhand klarer Verfahrensregeln und einem systematischen Vorgehen nach dem Ablaufplan nach Mayring erfüllt (Mayring, 2010, 2016). Einer der wichtigsten Aspekte ist das Kriterium der Nähe zum Gegenstand, welcher dadurch eingehalten wird, dass die Befragung möglichst nah am Alltag der Befragten ansetzt und deren Interessen berücksichtigt. Dies wird durch den Forschungsgegenstand erfüllt, indem diese Untersuchung konkret an den Themen und Problemen der Befragten ansetzt. Den befragten Betroffenen und anderen Expert*innen wird in dieser Arbeit Gehör geschafft und ihre Verbesserungsvorschläge und Kritikpunkte finden Verwendung, indem ihre Expertise in konkrete Handlungsempfehlungen umgewandelt wird. Ihr Kampf gegen sexuelle Belästigung findet somit einen wissenschaftlichen Raum, um die Relevanz und Dringlichkeit dieser Thematik aufzuzeigen. Um die Interessenübereinstimmung mit den jeweiligen Befragten zu sichern und um ein offenes, gleichberechtigtes Verhältnis herzustellen, wurden die Interviewten vorab genaustens über das Ziel der Arbeit informiert. Darüber hinaus wurde die gesamte Interviewsituation möglichst neutral gehalten und die Befragten konnten den Zeitpunkt und in manchen Fällen den Ort, selbst festlegen. Das fünfte Kriterium der kommunikativen Validierung, konnte aus ökonomischen Gründen nicht erfüllt werden. Hierfür wäre eine Überprüfung der Ergebnisse durch die Befragte Person mit anschließendem Dialog notwendig gewesen. Mit dem letzten Gütekriterium der Triangulation, wird versucht die Qualität qualitativer Forschung durch eine Verbindung mehrerer Analysegänge zu erhöhen. Durch einen Vergleich mehrerer Datenquellen, wird versucht differente Lösungswege für die zugrunde liegende Fragestellung zu finden und die Ergebnisse anschließend hinsichtlich von Stärken und Schwächen zu vergleichen. Zusätzlich zu den Expert*inneninterviews würde es sich anbieten weitere Datenquellen heranzuziehen, um die Ergebnisse vergleichen zu können und somit ein ausgearbeitetes Konzept zu Stellschrauben im Umgang mit sexueller

Belästigung zu entwickeln. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Gütekriterien nach Mayring (2016) weitestgehend erfüllt wurden.

4 Ergebnisse

Der Fokus des folgenden Kapitels liegt, basierend auf dem ausgearbeiteten Kategoriensystem, auf der Darstellung der Untersuchungsergebnisse sowie der Resultate, die aus der durchgeführten empirischen Untersuchung gezogen werden können. Für eine bessere Übersicht und zur Veranschaulichung hervorstechender Aspekte, werden die Kategorien je nach Antworten der Befragten, teilweise in Form von Abbildungen illustriert, die die entsprechende Nennhäufigkeit darstellen. Um die Ergebnisse zu veranschaulichen, wurden die verschiedenen Kategorien vier Themenfeldern zugeordnet: Definition, persönliche Erfahrungen mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, kritische Beleuchtung und erwünschte Verbesserungen. Hinsichtlich des begrenzten Umfangs wird trotz der zahlreichen Resultate der Datenmenge, anhand der Stringenz, lediglich auf die für die Forschungsfrage relevanten Aspekte eingegangen. Alle Ergebnisse sind in Anhang B zu finden.

4.1 Themenfeld Definition

Die *Definition* sexueller Belästigung zeigt, dass bei den Befragten keine konkrete einheitliche Definition sexueller Belästigung vorliegt. Hierbei wurde zwischen den Unterkategorien Definition, Form, mögliche ausübende Person und mögliche betroffene Person unterschieden. Für die meisten Befragten sind die Aspekte der subjektiv wahrgenommenen (9) Grenzüberschreitung oder Übergriffigkeit (9), häufig einhergehend mit einer Einschränkung des Wohlbefindens (4), ausschlaggebend für die Auffassung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Außerdem wurde genannt, dass sexuelle Belästigung häufig mit einer Sexualisierung (3) und/ oder einem Machtmissbrauch (2) einhergeht und dass es mindestens 2 Beteiligte gibt (2). Auch wenn einige der oben aufgeführten Aspekte mehrfach genannt wurden, gab es keine vollständige, einheitliche Definition sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, die von allen Befragten genannt wurde. Sowohl verbale (12), als auch physische (10) und nonverbale (8) Formen der Belästigung fallen im Verständnis der meisten Befragten unter sexuelle

Belästigung. Außerdem äußerten sich alle zehn befragten Personen positiv gegenüber der Frage, ob sexuelle Belästigung von jeder Person, unabhängig von Geschlecht, Alter oder Position, ausgehen kann. Drei der Befragten sind der Meinung, dass jede Person gleichermaßen von sexueller Belästigung betroffen sein kann, wohingegen vier der Interviewten, Menschen, die marginalisierten Gruppen angehören, im Fokus der Betroffenen sehen. Gerade der Aspekt der Intersektionalität wurde in diesem Zusammenhang mehrfach als nicht zu vernachlässigender Aspekt genannt.

4.2 Themenfeld persönliche Erfahrungen mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

In der Kategorie der bereits erfahrenen sexuellen Belästigung, berichteten die Befragten von verschiedenen Situationen, die sich in der *Form* sowie auch in den Konstellationen voneinander unterscheiden. Die nachfolgende Abbildung 2 veranschaulicht einen Teil dieser Ergebnisse. Die Nennungen in der Kategorie der verbalen Überschreitungen (28), stellen mit deutlichem Abstand die häufigste Form der sexuellen Belästigung dar, gefolgt von nonverbaler (4) und physischer (3) Form der sexuellen Belästigung. Insgesamt lässt sich beobachten, dass bei den Fällen, bei denen die ausübende Person näher beschrieben wurde, ein Großteil der ausübenden Person männlich (70%), älter (87%) und in einer höheren Position (52%) als die betroffene Person war. In vielen Fällen wurden jedoch keine Aussagen über die Merkmale der ausübenden Person getroffen.

Kategorie	Häufigkeit der Nennungen	Beispiele
Verbal	28	Aufforderung zu unerwünschten sexuellen Handlungen, Androhen von Konsequenzen bei Nichterfüllung erwünschter sexueller Handlungen, Versenden von sexualisierten Mails
Physisch	3	Unangemessene Berührung
Nonverbal	4	Unangemessene Gesten

Abbildung 2. Häufigkeit der Auftretensformen der erlebten sexuellen Belästigung der Befragten

Der individuelle *Umgang der Betroffenen* mit Fällen sexueller Belästigung variiert stark von Fall zu Fall. Die Befragten äußerten sich sowohl zu ihrem Umgang während einer Situation der sexuellen Belästigung als auch zu dem

Umgang nach einer vorgefallenen Situation. Hierbei wurden Gründe für ein Nichteinschreiten sowie die damit verbundenen Gefühle beschrieben. Insgesamt wurde in den meisten der berichteten Situationen während der Situation keine direkte Handlung vollzogen (13). Einige der Personen schritten während der Situation ein (10), sei es als beobachtende oder als betroffene Person und in den wenigsten Fällen, hat die betroffene Person die Situation direkt verlassen (3). Nach der Situation haben die meisten Befragten vertrauenswürdige Dritte, entweder aus dem privaten Umfeld (8) oder aus dem beruflichen Umfeld (6), hinzugezogen. Ein Arbeitsplatzwechsel (2), das Einholen von Informationen (2) oder der offizielle Beschwerdeweg (2) sind seltener gewählte Vorgehensweisen. Gründe zum Nichteinschreiten waren in den meisten Fällen die Verharmlosung, beziehungsweise Schuldsuche bei sich (9), oder die Angst den Arbeitsplatz zu verlieren (6). Auch eine fehlende Handlungsfähigkeit (5) oder der Versuch keine Angriffsfläche zu bieten (3), stellten Hindernisse beim direkten Einschreiten dar. Die vorrangig negativen Gefühle, die mit dem Erleben sexueller Belästigung einhergehen, reichen von leicht negativen, passiven Gefühlen wie Genervtheit oder Irritation (14), hin zu stark negativen Gefühlen wie Ohnmacht, Scham oder Angst (10). Gefühle wie Wut oder Panik, die in Isolation münden können, stellen die schlimmste Form der berichteten Belastung dar (12).

Hinsichtlich des *Umgangs der Unternehmen* mit sexueller Belästigung lassen sich nur schwerlich gebündelte Aussagen treffen, da die Strukturen und Prozesse der einzelnen Unternehmen sich stark voneinander unterscheiden und die Aussagen eine Bandbreite an Umgangsformen lieferten. Aufgrund des Umfangs dieser Kategorie wird deshalb nur auf die signifikantesten Ergebnisse eingegangen. Die Spanne an berichteten Maßnahmen reicht von Unternehmen, die keine Präventions- oder Interventionskonzepte oder Maßnahmen haben, über Organisationen, die nicht funktionierende Konzepte haben, bis hin zu Unternehmen, bei denen sexuelle Belästigung bereits wirksam angegangen wird. Am prägnantesten sind die Ergebnisse in Bezug auf die Ausgestaltung der Anlaufstellen. Doppelte Funktionen der Ansprechpersonen und damit einhergehende unklare Zuständigkeiten (13), die Unsichtbarkeit und Intransparenz der Stellen und Prozesse (5) sowie die fehlende notwendige Schulung der Ansprechpersonen (4), sind Zustände in Unternehmen, die von mehreren der Befragten beschrieben wurden. Außerdem gaben viele interviewte

Personen an, dass das Thema nach wie vor als Tabu behandelt wird (6) und dass Strukturen somit häufig erst nach einem prominenten Fall sexueller Belästigung aus Angst vor Reputationsverlust geschaffen wurden (7).

Also es ist ein Thema, was wirklich richtig, richtig ernst genommen werden muss und wo es eigentlich nicht reicht, dass Unternehmen sagen: Wir sind gegen Sexismus, wir machen jetzt mal kurz einen Facebook- oder Instagram-Post oder stellen eine Gleichstellungsbeauftragte ein, die dann gar keine Handlungsspielräume hat, die gar nicht die Macht hat, Dinge zu verändern, die keine Ressourcen bekommt. Aber die so eine Art Feigenblatt ist zu sagen wir haben ja hier jemanden. (*persönliches Interview, siehe Anhang F, IP 5*)

Die berichteten Folgen einer Beschwerde reichten von fehlendem Mitgefühl und Verständnis (2), über Ignoranz dieser (2), Absentismus der Täterin (1), Bloßstellung der Betroffenen (1), Isolation der Betroffenen (1), bis zu Prozessen, die ohne die Zustimmung der Betroffenen eingeleitet wurden (1). Einige der Befragten berichteten lediglich, dass keine angemessenen Konsequenzen erfolgten (3).

4.3 Themenfeld kritische Beleuchtung

Abbildung 3 stellt, unter dem Aspekt der kritischen Beleuchtung der derzeitigen Strukturen in Unternehmen zur Bekämpfung sexueller Belästigung an Unternehmen, *Hürden der Beschwerde* dar. Mit 67 Nennungen ist Angst, die mit Abstand am häufigsten genannte Hürde bei der Nutzung von Beschwerdestellen, wobei verschiedenste Facetten der Angst genannt wurden. Weitere Hürden sind laut der Befragten die fehlende Qualität und Quantität der Anlaufstellen in Umfang und Beschaffenheit (23) sowie fehlendes Wissen über Anlaufstellen oder die Intransparenz der Prozesse (12).

Kategorie	Nennungen	Häufigkeit der Nennungen
Angst vor (67)	ausbleibenden Konsequenzen/ nicht ernst genommen zu werden/ nicht verstanden zu werden	15
	Gerede/ Reputationsverlust/ schwach zu wirken	13
	Jobverlust	9
	Kontrollverlust	9
	Anonymitätsverlust	7
	fehlender Glaubwürdigkeit/ zu wenig zu haben	4
	negative Konsequenzen generell	4
	Kosten	3
	Schuldumkehr	2
	andere mit „reinzuziehen“	1
	Sonstige Hürden (79)	Fehlende Qualität und Quantität in Umfang und Beschaffenheit der Anlaufstellen
Abhängigkeiten		17
Fehlendes Bewusstsein/ Wissen/ Informationen/ Transparenz		12
Fehlendes Vertrauen in Anlaufstellen und Umfeld		7
Scham		5
Schuldsuche bei sich		5
Psychische Belastung durch Ansprache		4
Tabuisierung/ Normalisierung		3
Gesellschaftliche Positionierung		1
Zu hoher Aufwand		1
Fehlender Mut		1

Abbildung 3. Hürden bei der Nutzung von Anlaufstellen

Bezüglich der *Einstellungen gegenüber dem AGG* zeigen sich eindeutige Tendenzen hinsichtlich der Zufriedenheit zur Wirksamkeit des Gesetzes. Mit 57 Nennungen überwiegen bei dieser Untersuchung die mit dem AGG negativ assoziierten Aspekte, im Gegensatz zu den 19 positiven Aspekten, deutlich. Viele Befragte finden es gut zu wissen, dass es das AGG gibt (4), finden es vor allem als rechtliches Grundgerüst sinnvoll (4) und aufgrund klarer Definitionen und Informationen gut zur Orientierung (4). Es gibt Betroffenen die Möglichkeit zur Rechtsdurchsetzung (2), nimmt Arbeitgebende in die Pflicht (2), schafft eine höhere Sensibilität für das Thema (1) und kann auf potenzielle Täter*innen abschreckend wirken (1).

Aufgrund der Menge und Diversität der genannten negativen Aspekte, kann hier lediglich eine Auswahl der Kritikpunkte der Befragten aufgeführt werden,

wobei die verschiedenen Aspekte dieser Kategorie eng miteinander verknüpft sind. Die schlechte oder fehlende Implementierung des AGGs im Unternehmen durch die Arbeitgeber*innen (13) ist mit Abstand der am häufigsten kritisierte Aspekt. Außerdem wurde die Unsichtbarkeit, beziehungsweise der geringe Bekanntheitsgrad des Gesetzes (8), und die damit eng zusammenhängende fehlende Rechtsnutzung (8) genannt. Fehlende resultierende Konsequenzen und Sanktionen für ausübende Personen (5), fehlende Kontrollinstanzen und Sanktionen für Arbeitgebende, die ihre Pflichten nicht erfüllen (4), fehlende Rechtsdurchsetzung vor Gericht (4), zu unklare und unspezifische Definitionen im AGG, die Schutzlücken entstehen lassen (4) und die dazu führen, dass Beratungsstellen nicht vorhanden oder ineffizient sind (4), sind weitere negative Aspekte, die von den Befragten genannt wurden. Mit Einzelnennungen wurde außerdem kritisiert, dass das AGG zu wenig praktische Hilfen umfasst, dass die Richter*innen keine fachliche Ausbildung in diesem Bereich haben, dass das AGG grundsätzlich keinen proaktiven Ansatz verfolgt, sondern eine Normalisierung des Problems anstößt. Zudem wurde von einigen Befragten explizit geäußert, dass eine Reform des AGGs längst überfällig ist (3).

Diese Aussage lässt sich, wie in Abbildung 4 dargestellt, durch die von den Befragten *subjektiv eingeschätzte Dringlichkeit* des Ausbaus betrieblicher Strukturen im Umgang mit sexueller Belästigung, bekräftigen. Bei einer Skala von eins bis zehn, bei der eins die geringste und zehn die höchste Dringlichkeit darstellt, liegt der Durchschnitt bei den zehn Befragten bei 7,7, wobei lediglich zwei Befragte eine Zahl unter 8 genannt haben.

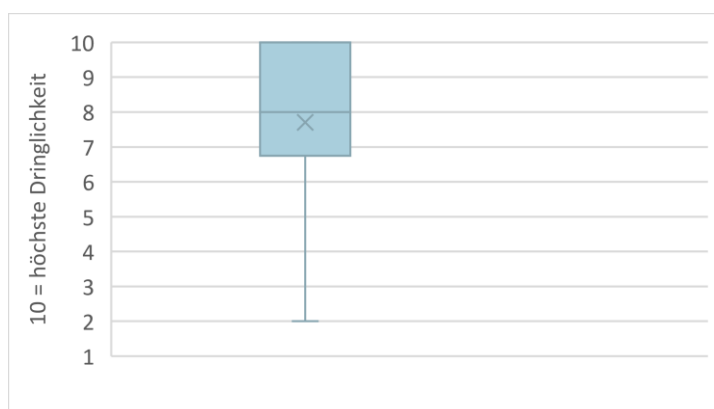


Abbildung 4. Boxplot: Subjektiv eingeschätzte Dringlichkeit der Befragten bezüglich des Ausbaus betrieblicher Strukturen im Umgang mit sexueller Belästigung

Auch wenn es keine explizite Frage zu den *Einflussfaktoren auf das Auftreten* sexueller Belästigung im Arbeitskontext gab, hat sich während der Interviews eine hohe Relevanz dieser Thematik für den Abbau von Strukturen, die sexuelle Belästigung (re)produzieren, gezeigt. Die Einflussfaktoren, die in Abbildung 5 dargestellt sind, lassen sich in unternehmensspezifische, gesamtgesellschaftliche, interpersonelle und intrapersonelle Einflussfaktoren unterteilen. Die Unternehmenskultur oder das Unternehmensklima (26) stellen den am wichtigsten eingeschätzten Einflussfaktor dar. Hierarchien und Machtstrukturen (23) bilden den am zweithäufigsten genannten Einflussfaktor. Auch die Branche (10), die Größe der Organisation und der Teams (6) und die Diversität hinsichtlich der Geschlechterverteilung des Unternehmens (5) wurden als relevante Einflussfaktoren genannt. Bei den gesamtgesellschaftlichen Einflüssen ist der strukturelle Einfluss (10) hervorzuheben. Interpersonelle Faktoren wie Abhängigkeitsverhältnisse (10), die Art der Zusammenarbeit (7), die Interaktionsfähigkeit (7) sowie die Rolle im Unternehmen wurden von mehreren Befragten genannt. Zuletzt stellt der intrapersonelle Faktor des Bewusstseins und Wissens (15) einen relevanten Faktor dar.

Kategorie	Nennungen	Häufigkeit der Nennungen
Unternehmensspezifische Einflüsse	Kultur/ Klima	26
	Hierarchien und Machtstrukturen	23
	Branche	10
	Größe der Organisation/ der Teams	6
	Diversität	5
Gesamtgesellschaftliche Einflüsse	Strukturelle Einflüsse	10
	Fehlende Sichtbarkeit der s.B.	4
	Tabuisierung	2
	Sanktionierungen	2
	Marginalisierungen	1
	„Woke Washing“	1
Interpersonelle Einflussfaktoren bei und Betroffenen Ausübenden	Abhängigkeitsverhältnisse	10
	Art der Zusammenarbeit	7
	Interaktionsfähigkeit	7
	Rolle im Unternehmen	6
	Fremdwahrnehmung von Stärke oder Schwäche	2
	Kommunikationsfähigkeit	2

Intrapersonelle Einflussfaktoren Betroffenen Ausübenden	bei und	Fehlendes Bewusstsein/ Reflexion/ Unwissenheit	15
		Alter/ Erfahrung	5
		Risikofaktoren (Marginalisierungen)	4
		Arbeitspensum	2

Abbildung 5. Einflussfaktoren auf das Auftreten von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

4.4 Themenfeld erwünschte Verbesserungen

Nachdem bereits die kritisch betrachteten Aspekte und Problematiken im Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitskontext aufgeführt wurden, werden in diesem Abschnitt *Verbesserungsvorschläge* erarbeitet. Diese, aufgrund der hohen Relevanz, umfangreichste Kategorie der erwünschten Strukturen in Unternehmen, wurde unterteilt in die Art der Anlaufstellen, das Vorgehen bei einer Beschwerde und weitere, darüber hinausgehende aufgeführte Maßnahmen.

Die Art der Anlaufstellen lässt sich, wie in Abbildung 6 dargestellt, in die konkreten Angebote, die Ansprechpersonen und die Beschaffenheit der Anlaufstellen unterteilen. Mit ähnlich vielen Nennungen wurden sowohl anonyme Beratung (12), als auch AGG-Beschwerdestellen zur sachlichen Prüfung (9) sowie zusätzliche Hilfsangebote (11) mehrfach als erwünschte Angebote genannt. Der Wunsch nach mehreren Ansprechpersonen (14), die professionell und fachlich geschult sind (9) wurde ebenfalls häufig genannt. Als weiterer Aspekt wurde genannt, dass es sinnvoll wäre, Vollzeitstellen für die Anlaufstellen zu schaffen, damit die entsprechenden Ansprechpersonen nur diesen Zuständigkeitsbereich haben und somit immer verfügbar sind (5). Beim letzten Aspekt der Beschaffenheit der Anlaufstellen, lässt sich feststellen, dass diese unabhängig, das heißt extern oder getrennt von der Abteilung, sein (10) sowie eine gewisse Vertraulichkeit (9) bieten sollten. Die Transparenz der Prozesse (9), die Sichtbarkeit der Angebote (8), aber auch der explizite Wunsch nach klar getrennten Angeboten (8) sollten jedoch ebenfalls nicht vernachlässigt werden. Besonders die Trennung der anonymen Erstberatung von der offiziellen AGG-Beschwerdestelle wurde von einigen Interviewten hervorgehoben. Auch der Wunsch, nach verschiedenen Angeboten für verschiedene Bedarfe, wie

verschiedenen Status- oder Risikogruppen, und dem Miteinbeziehen von Intersektionalität wurde häufig erwähnt (6).

Kategorie	Nennungen	Häufigkeit der Nennungen
Art	Anonyme Beratung	12
	Zusätzliche Hilfsangebote	11
	AGG-Beschwerdestelle zur sachlichen Prüfung	9
	(Kontroll-)Instanz im Betrieb	4
Ansprechperson	Mehrere Ansprechpersonen	14
	Fachlich geschulte, Ansprechpersonen	9
	Personen mit Vollzeitstellen/ einziger Zuständigkeitsbereich	5
Beschaffenheit	Unabhängigkeit/ separat von Abteilung	10
	Vertraulichkeit/ vertrauensvolle Atmosphäre	9
	Transparenz der Prozesse	9
	Sichtbarkeit der Angebote	8
	Mehrere getrennte Angebote	8
	Verschiedene Angebote für versch. Bedarfe	6
	Barrierefreiheit	4
	Dauerhafte Erreichbarkeit	2
	Selbstbestimmtheit der Betroffenen	2
	Zentralität	1
	Nicht kündbar	1
	Niederschwelligkeit	1

Abbildung 6. Erwünschte Anlaufstellen im Umgang mit sexueller Belästigung

Bei der Frage nach dem Vorgehen bei Beschwerden stimmten die Befragten weitestgehend überein, dass neben einem strukturierten Ablauf als Grundlage, der klare Schritte, Zuständigkeiten und Handlungsabläufe beinhaltet, eine individuelle Handhabung notwendig ist. Hierbei sollte die Situation der betroffenen Person, in Bezug auf private Unterstützungsmöglichkeiten, Belastungsfähigkeit sowie private und berufliche Positionierung der Betroffenen, miteinbezogen werden. Weitere erwünschte Maßnahmen sind vor allem der Wunsch nach mehr bereit gestellten Informationen über beispielsweise Unterstützungsmöglichkeiten oder arbeitsrechtliche Möglichkeiten (14), eine Null-Toleranz Unternehmenskultur (14) und klare Sanktionen und Konsequenzen

nach Fällen sexueller Belästigung im Unternehmen (13). Weitere genannte Aspekte waren der Wunsch nach Strukturen (9), weitergehende Schulungen (7), eine Enttabuisierung des Themas (7), Präventionskonzepte (7), das ernst nehmen der Arbeitgebenden-Pflicht (6), die Investition von mehr Zeit und Geld (5), eine kontinuierliche Kontrolle der Strukturen (4) sowie mehr Sensibilisierung (4).

Sieben der zehn Befragten Personen sprachen sich tendenziell für *verpflichtende Maßnahmen* in Unternehmen aus, wohingegen sich zwei Interviewte in der Tendenz gegen diese aussprachen. Sowohl verpflichtende Schulungen (13), als auch Aufklärung (12) werden als relevant erachtet. In der unten aufgeführten Abbildung 7 werden vorgeschlagene Inhalte von Aufklärungs- und Schulungsangeboten aufgeführt.

Kategorie	Nennungen	Häufigkeit der Nennungen
Form	Verpflichtende Schulungen	13
	Aufklärung	12
	Sensibilisierung	4
Inhalte	Arbeitsplatzkultur und Verhaltensregeln	7
	Definitionen	6
	Beispielfälle	4
	Übungen	4
	Rechtliche Grundlagen	3
	Psychische und körperliche Gesundheit	2
	Empathie/ Resilienz	2
	Unterstützungsmöglichkeiten	2
	Handlungsmöglichkeiten	1

Abbildung 7. Vorschläge zu konkreten Schulungsmöglichkeiten

Bei der abschließenden Frage nach *erwarteten Veränderungen durch eine Enttabuisierung* des Themas sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, heben sich die positiven erwarteten Veränderungen deutlich von den negativen ab. Am meisten hervorzuheben sind die, in Abbildung 8 visualisierten, erhoffen positiven Veränderungen in Bezug auf ein höheres Bewusstsein und eine erhöhte Reflexion bezüglich sexueller Belästigung (15), die Stärkung der Betroffenen (10), ein besseres Arbeitsklima (8) und letztendlich ein Rückgang der Übergriffe (6). Diese setzten sich gegen die Sorgen in Bezug auf eine Verschlechterung des Arbeitsklimas (3) durch.

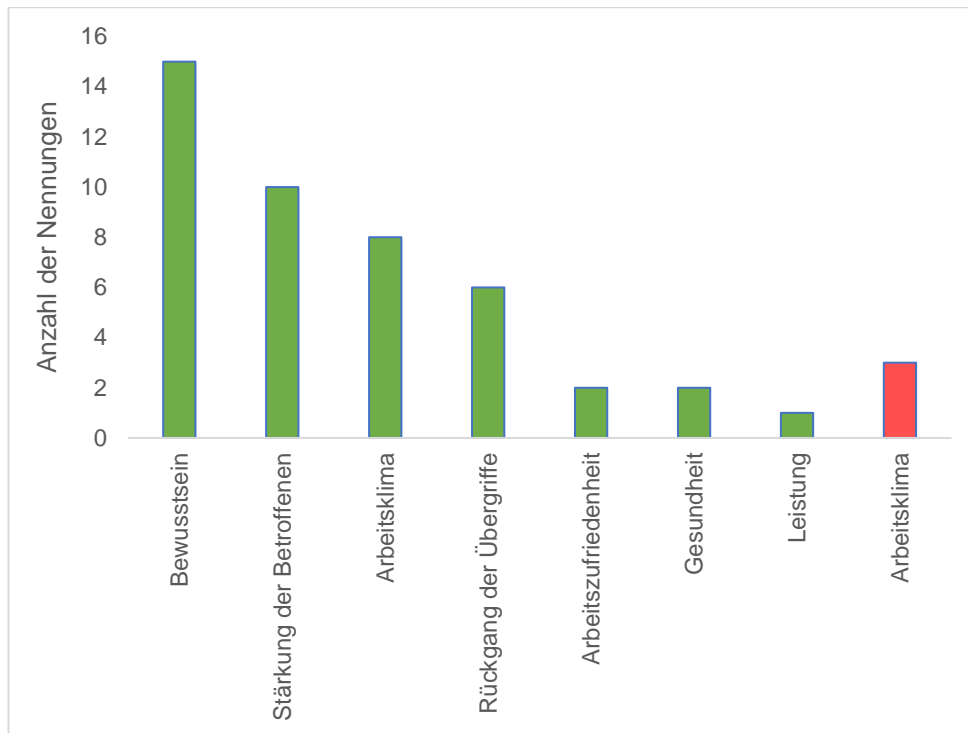


Abbildung 8. Erwartete Veränderung durch eine Enttabuisierung des Themas sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (grün= erhoffte Verbesserung; rot= befürchtete Verschlechterung)

5 Diskussion

Das folgende Kapitel beschäftigt sich mit den zuvor dargestellten Ergebnissen der vorliegenden Untersuchung. Im ersten Unterkapitel werden diese zusammengefasst, interpretiert und in Beziehung zum aktuellen Forschungsstand gesetzt. Anschließend folgt eine kritische Auseinandersetzung mit den Ergebnissen sowie ein Ausblick auf weitere mögliche Forschungsansätze. Im letzten Unterkapitel werden abschließend Handlungsempfehlungen auf Basis gewonnener Erkenntnisse vorgestellt und Vorschläge für eine praktische Umsetzung gemacht.

5.1 Zusammenfassung und Interpretation der empirischen Ergebnisse

Folgende Abschnitte fassen, entsprechend den einzelnen Fragestellungen aus den Interviews, die Ergebnisse kurz zusammen, um sie anschließend in Zusammenhang mit bisherigen wissenschaftlichen Befunden zu bringen. Daraus ableitbar werden bereits erste konkrete Handlungsempfehlungen gegeben. Aufgrund der engen inhaltlichen Verknüpfung der verschiedenen

Fragestellungen, kommt es teilweise zu Überschneidungen der jeweiligen Schlussfolgerungen.

(1) Themenfeld Definition

Von grundlegender Bedeutung für die Ermittlung von Ansatzpunkten zur Verbesserung des Umgangs mit sexueller Belästigung ist das Verständnis dieser und der Wahrnehmung von grenzüberschreitendem Verhalten. Es stellt sich zunächst die Frage, ob unter den in Deutschland lebenden Menschen ein weitgehend einheitliches Verständnis über die *Definition* herrscht, sodass grenzüberschreitendes Verhalten sowohl von Betroffenen als auch von Ausübenden als solches erkannt werden kann. Die Definitionen von sexueller Belästigung in der Arbeitswelt, welche aus dieser Arbeit hervorgehen, stimmen weitestgehend mit den Ergebnissen anderer Studien überein. Von den meisten Menschen werden sowohl verbale als auch nonverbale und physische sexuelle Handlungen als sexuelle Belästigung erachtet, wobei die subjektive Wahrnehmung einer Grenzüberschreitung der Betroffenen dabei das ausschlaggebende Kriterium darstellt (Schröttle et al., 2019). Diese Definition deckt sich grundlegend mit der des AGGs (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2022).

Auch wenn die subjektive Wahrnehmung ein entscheidendes Kriterium darstellt, sollte die Identifikation belästigender Verhaltensweisen nicht allein auf die subjektive Wahrnehmung einzelner verschoben werden (A. Müller & Runte, 2002). Dass, obwohl eine weitestgehend einheitliche Definition vorliegt, nur rund zwei Drittel der Arbeitnehmenden sexuelle Belästigung in einer akuten Situation auch als solche erkennen, kann darauf zurück geführt werden, dass viele Arbeitnehmenden sich im Arbeitsalltag an diskriminierende Verhaltensweisen, Begriffe oder Bemerkungen gewöhnt haben, was zu einer Verharmlosung oder einer Schuldumkehr führen kann (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2021b; Schröttle et al., 2019; Sojo et al., 2023). Diese Denk- und Verhaltensmuster der Relativierung und Schuldzuschreibung ließen sich auch bei einigen der Interviewten feststellen.

Eine daraus ableitbare Handlungsstrategie sollte einerseits die Enttabuisierung sein, sodass belästigende Verhaltensweisen nicht verharmlost und Betroffene ernst genommen werden (Schröttle et al., 2019). Andererseits

sollte dazu unterstützend ein unternehmensinterner Konsens bezüglich sexueller Grenzverletzung hergestellt werden (T. Krings, 2019; Schröttle et al., 2019). Bezüglich der Merkmale ausübender sowie betroffener Personen, stimmen die Ergebnisse dieser Arbeit, mit anderen Studienergebnissen überein, dass jede Person von sexueller Belästigung betroffen sein kann und sie von jeder Person ausgehen kann (T. Krings, 2019; Schröttle et al., 2019). Bei der Erarbeitung von Interventions- und Präventionskonzepten sollte jedoch der Aspekt, dass es gewisse marginalisierte, gefährdetere Risikogruppen gibt, nicht außer Acht gelassen werden, da gewissen Marginalisierungen instrumentalisiert werden können, um Machtmissbrauch zu ermöglichen und zu rechtfertigen (McDonald, 2012).

(2) Erfahrungen mit sexueller Belästigung

Ebenfalls Rückschlüsse auf das Erarbeiten von innerbetrieblichen Strukturen im Umgang mit sexueller Belästigung, lassen sich durch das *Auftreten* dieser ziehen. Die Ergebnisse dieser Studie bezüglich der Merkmale von ausübenden und betroffenen Personen sind jedoch nicht repräsentativ, da die Geschlechter der befragten Personen nicht ausgeglichen sind und über die Merkmale der meisten ausübenden Personen keine nähere Auskunft gegeben wurde. Studien bestätigen jedoch die Ergebnisse dieser Untersuchung, dass Frauen aufgrund branchenspezifischer Unterschiede und patriarchal geprägter Hierarchiestrukturen, häufiger als Männer von sexueller Belästigung betroffen und in den meisten Fällen männliche Personen ausübend sind (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2021b; Schröttle et al., 2019). Verbale Belästigung, als die bewiesenermaßen häufigste Auftretensform, äußert sich häufig in zweideutigen Anmerkungen oder Witzen und findet demnach sehr subtil statt und ist schwierig zu fassen (Schröttle et al., 2019; Sozialwissenschaftliches Umfragezentrum GmbH Duisburg, 2015a, 2015b).

Die Ansatzpunkte, die hier aufgezeigt werden, sind demnach die Berücksichtigung von bestimmten Risikogruppen, bei dem Angehen von sexueller Belästigung und der Abbau von patriarchalen Strukturen in Unternehmen (McDonald, 2012). Der bereits genannte unternehmensinterne Konsens sollte klare Verhaltensregeln für die Kommunikation beinhaltet, sodass verbalen Belästigungen entgegen gewirkt werden kann. Auf die genaueren

Rückschlüsse, die sich daraus für die Praxis ziehen lassen, wird unter dem Aspekt der Einflussfaktoren näher eingegangen.

Der *Umgang der Befragten* mit Fällen sexueller Belästigung zeigt, dass etwa 40% der Befragten in einer Situation einschreiten, wohingegen etwa 60% keine aktive Handlung vollziehen und die Belästigung über sich ergehen lassen oder die Situation verlassen, was sich durch Ergebnisse anderer Studien bestätigen lässt (Schröttle et al., 2019). Gründe für ein Nichteinschreiten sind, wie im vorherigen Abschnitt bereits erwähnt, eine Verharmlosung oder Schuldumkehr, eine Handlungsunfähigkeit oder, gerade wenn die Belästigung von einer vorgesetzten Person ausgeht, die Angst den Arbeitsplatz zu verlieren (McDonald, 2012). Auch das nicht Erkennen des Verhaltens als sexuelle Belästigung, aufgrund subtiler Annäherungsversuche, kann ein Grund für eine passive Reaktion sein (Schröttle et al., 2019). Die negativen Gefühle, die von vielen der Befragten geäußert wurden, verdeutlichen die nachgewiesenermaßen schwerwiegenden emotionalen Folgen, die mit dem Erleben einer sexuellen Belästigung einhergehen (Schröttle et al., 2019).

Auch der berichtete Umgang Betroffener nach einer erlebten Situation, deckt sich größtenteils mit der Literatur. Nur in einem Teil der Fälle werden nach der Situation Dritte hinzugezogen, noch seltener Beschwerden eingereicht und rechtliche Schritte werden in nur einem Prozent der Fälle eingeleitet (Schröttle et al., 2019). Häufig führt eine sexuelle Belästigung zu einer freiwilligen Kündigung der betroffenen Person (Schröttle et al., 2019). Diese vorherrschenden Ängste, sich zu offenbaren, zur Wehr zu setzen und Anlaufstellen zu nutzen, zeigen die erwartete Dringlichkeit der Enttabuisierung dieser Thematik auf. Unternehmen sollten sowohl in ihrer Einstellung als auch in ihren Strukturen so aufgestellt sein, dass Betroffene keine negativen Konsequenzen aus einer Beschwerde davontragen müssen und mit der Bewältigung des Erlebten nicht allein gelassen werden (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2021b; McDonald, 2012; Schröttle et al., 2019).

Aber dann fing es an: Ich glaube, die haben im Nachhinein darüber gesprochen, weil ab diesem Zeitpunkt war egal, was ich gemacht habe, alles falsch. Und er hat mich angeschrien, er hat mich fertig gemacht. (...) Und ich würde sagen, ich bin so ein bisschen psychisch durch die Hölle

gegangen. Mir ging's wirklich schlecht und du merkst irgendwann, wenn es dir mental nicht gut geht, dann wirst du ständig krank. (*persönliches Interview, siehe Anhang F, IP 6*)

Die Beleuchtung des *Umgangs der Unternehmen* mit sexueller Belästigung bestärkt diese Annahme. Befragte berichteten in den meisten Fällen von fehlenden oder unzureichenden Konsequenzen, fehlender emotionaler Unterstützung und nur in den wenigsten Fällen von einem angemessenen Umgang. Studien zeigen ebenfalls, dass Arbeitgebende in den wenigsten Fällen konkrete Handlungen und Maßnahmen ergreifen, weshalb diese Kategorie in erster Linie den nicht vorhandenen oder mangelhaften Umgang seitens der Unternehmen aufdeckt (Krell et al., 2011; Schröttle et al., 2019). Wie in Kapitel 4.2 beschrieben, sticht die von den Unternehmen ineffiziente Einrichtung der Anlaufstellen besonders hervor. Doppelte Funktionen, unklare Zuständigkeiten, ungeschulte Ansprechpersonen sowie die Unsichtbarkeit und Intransparenz der Stellen und Prozesse werden am häufigsten genannt und könnten der Grund für die Nichtnutzung dieser sein.

Aber, ich sage Ihnen, in neun von zehn Fällen, kriegen wir mit, es gibt gar nichts. Und es gibt auch häufig eine Irritation: Was ist denn eine Beschwerdestelle? Und dann ist die Gleichstellungsbeauftragte die Ansprechperson für anonyme, vertrauliche Beratung und Beschwerdestelle, das ist fatal. Es gibt einfach sehr viel Unwissen. (*persönliches Interview, siehe Anhang F, IP 5*)

Diese Unwissenheit und Intransparenz spiegeln sich außerdem in der von den Befragten angesprochenen unternehmensinternen Tabuisierung des Themas wider und führen ebenfalls zur Nichtnutzung der Angebote. Die Literatur liefert hinsichtlich des Umgangs der Unternehmen mit sexueller Belästigung teilweise widersprüchliche Ergebnisse. Wie in Kapitel 2.4.1 beschrieben, belegen mehrere Studien, dass den meisten Beschäftigten keine Präventions- oder Interventionsmaßnahmen in Bezug auf sexuelle Belästigung bekannt sind. Das liegt zum einem daran, dass bei der Mehrzahl der Arbeitgebenden keine Maßnahmen umgesetzt werden und es häufig weder verschiedene Anlaufstellen noch geschulte Ansprechpersonen gibt. Zum anderen werden diese, wie von den Befragten dieser Untersuchung angesprochen, nicht ausreichend bekannt

gemacht oder werden als nicht vertrauenswürdig wahrgenommen (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2021b; Schröttle et al., 2019). In vielen Unternehmen haben Führungskräfte und Arbeitgebende ein starkes Interesse daran, sexuelle Belästigung im Unternehmen möglichst klein zu halten und zu tabuisieren. Die Angst vor der Sichtbarkeit möglicher schlechter Zahlen und einem damit einhergehenden Reputationsverlust führt dazu, dass Unternehmen in den meisten Fällen keine Studien zum Auftreten sexueller Belästigung durchführen, und wie von den Befragten erwähnt, Strukturen häufig erst nach einem prominenten Fall errichten (McDonald, 2012; Schröttle et al., 2019). Trotz des Fehlens von funktionierenden Anlaufstellen, zeigen Ergebnisse dennoch, dass ein Großteil der Situationen, wenn auch nicht immer zeitnah, unternehmensintern beendet werden können (Schröttle et al., 2019). Dieser Widerspruch könnte damit begründet werden, dass Betroffene, wie bereits beschrieben, häufig ohne Unterstützung des Unternehmens oder Dritter, den Weg einer verbalen Konfrontation wählen und die Situation somit selbst auflösen. Über den konkreten Umgang der Unternehmen mit Fällen sexueller Belästigung lassen sich jedoch nicht viele Studien finden, da dies innerbetriebliche Einblicke und die Beschäftigung seitens der Arbeitgebenden mit der Thematik benötigt, welche aufgrund dieser Tabuisierung häufig nicht gegeben ist.

(3) Kritische Beleuchtung

Es war vorab nicht zu erwarten, dass die Kategorie der *Hürden* bei der Ansprache von Fällen sexueller Belästigung, auf so viel Resonanz stoßen würde. Nach einer Betrachtung des Umgangs der Unternehmen, ist die Anzahl der Hürden jedoch naheliegend und teilweise überschneidend mit der Kategorie des Umgangs. Bei der Befragung zeigte sich vor allem in diesem Bereich eine gewisse Emotionalität und Wut, die mit diesem Thema verknüpft ist. Die verschiedenen, bei der Untersuchung ermittelten Barrieren bei der Ansprache von Anlaufstellen lassen sich unterteilen in: individuelle Barrieren, Barrieren infolge von Reaktionen und Zuschreibungen von Personen im Betrieb, Angst vor negativen Konsequenzen, Hierarchien und Machtaspekte, Individualisierung und strukturell bedingte Hürden (Sojo et al., 2023).

Die Befragten dieser Untersuchung nannten am häufigsten den Grund Angst in verschiedenen Facetten, welcher sich themenübergreifend auf die

verschiedenen Arten von Barrieren bezieht. Je nach Studie werden unterschiedliche Dimensionen der Angst, wie die Angst vor bagatellisierenden und schuldzuschreibenden Reaktionen durch Dritte im Betrieb, vor einer Stigmatisierung als Opfer, vor Kosten oder vor einem Jobverlust, besonders hervorgehoben, welche auch von den Befragten dieser Studie genannt wurden (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2023b; Leicht, 2018; Schröttle et al., 2019; Sojo et al., 2023). Auch wenn diese Hürde vorab zu erwarten war, überrascht das Ausmaß dieser Nennungen im Vergleich zu anderen genannten Hürden. Viele dieser Ängste liegen einem Organisationsklima zugrunde, welches Diskriminierung toleriert und dem Thema sexuelle Belästigung keine Bedeutsamkeit und Ernsthaftigkeit zuschreibt und somit ein Klima der Angst schürt, anstatt Betroffene zu stärken und unterstützen. Wie in Kapitel 2.5.1 beschrieben, dient das Arbeitsklima deswegen bewiesenermaßen als wichtiger Hebel, der diese Angst abbauen kann (Bergman et al., 2002; Hunt et al., 2010; Schröttle et al., 2019). Diese Erkenntnisse unterstreichen erneut die Dringlichkeit der Enttabuisierung und der Beimessung der notwendigen Ernsthaftigkeit des Themas (Hunt et al., 2010; Nägele et al., 2021; Schröttle et al., 2019).

Weitere ebenfalls nicht zu vernachlässigende Hürden, stellen laut der Untersuchung die Ausgestaltung der Anlaufstellen in Quantität und Qualität und fehlendes Wissen oder Bewusstsein über diese dar. Umfragen verdeutlichen dieses fehlende Wissen, indem sie herausarbeiten, dass ein Großteil der Beschäftigten keine Kenntnis über Anlaufstellen hat (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2021b). Daraus lässt sich erneut schlussfolgern, dass diese offenbar nicht ausreichend umgesetzt oder bekannt gemacht werden und somit ein Informationsdefizit vorherrscht (Schröttle et al., 2019). Die Anlaufstellen, die es gibt, sind in den meisten Fällen Betriebs- oder Personalräte, Beschwerdestellen und/ oder Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte, wobei den wenigsten Beschäftigten deren Verantwortlichkeiten bewusst sind, was die fehlende Trennung der verschiedenen Angebote und deren unklare Zuständigkeitsbereiche sichtbar macht (Schröttle et al., 2019). Die ebenfalls genannte Barriere der Abhängigkeiten verdeutlicht, dass Anlaufstellen nicht separiert und unabhängig genug sind, um den Betroffenen das benötigte Gefühl des Vertrauens vermitteln zu können, und ist eng verknüpft mit der Angst vor Gerede und einem Reputationsverlust. Belästigungen in machtmisbräuchlichen

und Abhängigkeitssituationen stellen eine immens hohe Belastung für Betroffene dar, was besonders in einem der Interviews gezeigt werden konnte (Schröttle et al., 2019). Wenn diese Ergebnisse mit den Empfehlungen des Bundes zur Ausgestaltung von Anlaufstellen verglichen werden, lässt sich feststellen, dass viele Hürden beseitigt werden könnten, wenn Unternehmen sich an diesen Empfehlungen orientieren würden. Die Praxis ist jedoch noch weit von den empfohlenen Maßnahmen und Strukturen entfernt (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2023b).

Anschließend fassen die *Einstellungen der Befragten gegenüber des AGGs*, nochmal zusammen, warum das AGG, Beschäftigten in der Praxis keinen weitreichenden Schutz bietet. Auch wenn es sinnvolle Ziele verfolgt und die Grundlage zur Bekämpfung von Diskriminierungen darstellt, verfehlt es diese weitestgehend durch bereits beschriebene fehlende Implementierung, fehlendes Wissen darüber und fehlende angemessene Konsequenzen. Die wissenschaftliche, kritische Beleuchtung des AGGs 15 Jahre nach dessen Verabschiedung zeigt, dass sich Arbeitgebende ihrer Pflichten nur selten bewusst sind, Maßnahmen und Strukturen nur in den wenigsten Unternehmen konsequent und zielführend umgesetzt werden und Betroffene nach einer Beschwerde, wie bereits erwähnt, ökonomische sowie persönliche negative Konsequenzen fürchten müssen (Andrades, 2016; Berghahn et al., 2016). Eine Reform des AGGs zeigt sich daher als dringend notwendig und wurde bereits von verschiedenen Expert*innen und Politiker*innen erkannt (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2023a).

Da eine Reform des AGGs jedoch nicht in der Hand der Unternehmen liegt, können diese lediglich ihren Beitrag dazu leisten, indem sie ihre gesetzlich verankerte Verantwortung anerkennen und versuchen, oben genannte Hürden abzubauen und Betroffene bestmöglich zu unterstützen. Im Interesse des Wohlbefindens der Mitarbeitenden, sollten Arbeitgebende im Hinblick auf die gesamtbetriebliche Verantwortung, Eigeninitiative ergreifen und Maßnahmen konsequent durchsetzen (Schröttle et al., 2019). Die von den Befragten als sehr hoch eingeschätzte Dringlichkeit des Ausbaus betrieblicher Strukturen im Umgang mit sexueller Belästigung, unterstützt abschließend die herausgearbeiteten Schwachstellen und Hürden in Unternehmensstrukturen und betont die notwendige Enttabuisierung. Diese Dringlichkeit wird durch

gleichbleibende oder steigende Zahlen des Auftretens hinreichend belegt (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2021a, 2023a, 2023b).

Es reicht nicht, wenn wir das in Papier haben, sondern wir müssen an der Umsetzung arbeiten. Und wir müssen dafür sorgen, dass die Arbeitgeber*innen das machen, was sie eigentlich seit 16, 17 Jahren schon machen sollen. (*persönliches Interview, siehe Anhang F, IP 5*)

Bei der Betrachtung der Ergebnisse der *Einflussfaktoren auf das Auftreten* sexueller Belästigung offenbaren sich verschiedene Arten von Einflüssen, die verschiedene Stellschrauben für Unternehmen aufdecken. Neben Aspekten wie der Branche oder der Größe des Unternehmens, auf die ein Unternehmen nahezu keinen Einfluss hat, wurden von den Befragten unternehmensspezifische Einflüsse wie das Unternehmensklima oder die -kultur sowie Hierarchie- und Machtstrukturen genannt. Diese Aspekte sind, wie bereits an mehreren Stellen ausgeführt, die nahezu wichtigsten Hebel, bei der Prävention von sexueller Belästigung. Ein Unternehmen, welches durch die Unternehmens- und Führungskultur eine Nulltoleranzhaltung gegenüber grenzverletzendem Verhalten klarstellt, dies an alle Akteure vermittelt und somit ein Klima des Vertrauens schafft, kann dem Auftreten sexueller Belästigung vorbeugend entgegenwirken. Im besten Fall führt es dazu, dass Betroffene sich ernst genommen und bestärkt fühlen, Fälle sexueller Belästigung anzusprechen (Hunt et al., 2010; Kümmel, 2017; Schröttle et al., 2019).

Bezüglich des Einflussfaktors der Hierarchien lassen sich verschiedene Befunde feststellen. Einerseits können flache Hierarchien, wie auch von einem der Interviewten angesprochen, zu geringerer Professionalität und damit zu einem erhöhten Ausmaß sexueller Belästigung führen (Schröttle et al., 2019). Andererseits spielen steile Hierarchien, vor allem das Ausnutzen von Machtpositionen und ein damit einhergehender Machtmissbrauch, in vielen Fällen sexueller Belästigung, eine entscheidende Rolle. Steile Hierarchien fördern starke Abhängigkeitsverhältnisse, und wenn die betroffene Person sich beispielsweise in einem starken Abhängigkeitsverhältnis zu einer involvierten Person befindet, kann dies ein Ohnmachtsgefühl auslösen, welches Auswirkungen auf das Melden der sexuellen Belästigung nimmt (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2021b; Schröttle et al., 2019). Es können

also keine klaren Aussagen über Empfehlungen bezüglich der Hierarchiestrukturen gegeben werden. Festhalten lässt sich jedoch, dass steile Hierarchien Machtmissbrauch, -demonstration und -kämpfe das Auftreten sexueller Belästigung begünstigen können und flache Hierarchien diesen tendenziell entgegenwirken. Da Unternehmen auf diese Faktoren einen geringeren Einfluss haben und dies somit über den Rahmen dieser Arbeit hinausgehen würde, wird an dieser Stelle nicht auf die gesamtgesellschaftlichen und interpersonellen Einflussfaktoren eingegangen. Als letzter Hebel sind die intrapersonellen Einflussfaktoren zu nennen. Auch hier spielt das fehlende Bewusstsein, beziehungsweise die Unwissenheit der ausübenden und betroffenen Personen, eine Rolle, was ebenfalls durch klare Verhaltensrichtlinien, Sanktionen und Schulungen angegangen werden kann (Hunt et al., 2010).

(4) Erwünschte Verbesserungen

Der Kernaspekt für diese Arbeit, der von den Befragten *erwünschte Umgang* mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz seitens der Unternehmen, liefert einige konkrete Angriffspunkte und Stellschrauben für die Praxis. Überraschenderweise decken sich die Antworten der Befragten nahezu vollständig mit den Empfehlungen, die von der ADS bereits gegeben wurden (Schröttle et al., 2019). Es sollte jedoch berücksichtigt werden, dass größere Unternehmen einen höheren Standard bei der Erfüllung der Verpflichtungen erfüllen können und sollten, als kleine Familienunternehmen (McDonald, 2012). Die Trennung einer anonymen Beratungsstelle, die den Betroffenen vertraulich und parteiisch zur Seite stehen kann, und einer offiziellen AGG-Beschwerdestelle, die sachlich und objektiv Beschwerden entgegennimmt, ist unabdingbar. Auch wenn zusätzliche Hilfsangebote wie psychologische oder medizinische Unterstützung keine direkte Empfehlung des Bundes darstellen und die Einrichtung dieser im Ermessen der Unternehmen liegt, wurde dieser Aspekt von einigen Interviewten als wichtig erachtet.

Gekoppelt an die Trennung der Angebote ist die klare Empfehlung, mehrere spezifische Ansprechpersonen im Unternehmen zu haben, die in ihrem klaren Zuständigkeitsbereich fachlich geschult sind (Schröttle et al., 2019). Aus den Erfahrungen in der Praxis betonten einige der Befragten mehrfach, dass diese

Ansprechpersonen unbedingt unabhängig, das heißt separiert von den jeweiligen Abteilungen, sein sollten, um den Aspekt der Vertrauenswürdigkeit zu erfüllen. Auch die notwendige Sichtbarkeit und Transparenz der Anlaufstellen, die sowohl die Befragung als auch vorausgehende Studien aufzeigen, würden zu einer häufigeren Nutzung der Anlaufstellen beitragen und damit einhergehend eine Nulltoleranz-Kultur stärken. Diese Informationspflicht der Arbeitgebenden ist gesetzlich im AGG verankert und sollte somit eigentlich keinen Diskussionspunkt darstellen (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2021b, 2022).

Bezüglich des Vorgehens bei einem Fall von sexueller Belästigung wurde von den Befragten dieser Untersuchung geäußert, dass ein strukturierter Ablauf mit dem Spielraum einer individuellen Handhabung, als Grundlage dienen sollte. Die Literaturempfehlungen sprechen sich in diesem Aspekt jedoch für klare Regelungen und gegen Handlungsspielräume aus. Das Ziel ist es, einen Ermessensspielraum bei der subjektiven Beurteilung der Schwere eines bestimmten Vorgehens zu verhindern, sodass Führungskräfte gezwungen sind, eine im Voraus festgelegte Strafe zu verhängen, ungeachtet von mildernden Umständen oder persönlichen Verstrickungen (Hunt et al., 2010). Trotzdem ist bei dem Vorgehen beispielsweise eine Berücksichtigung der beruflichen Positionierung der betroffenen Person, einhergehend mit der Betrachtung von Risikogruppen oder marginalisierten Gruppen, unbedingt notwendig (McDonald, 2012). Die konkreten Maßnahmenempfehlungen der Befragten knüpfen eng an die Hürden und Umgangsweisen der Unternehmen an. Informationsbereitstellung, klare Sanktionen und Strukturen, Schulungen, weitere Präventionsmaßnahmen und eine Null-Toleranz-Unternehmenskultur bilden nur einige der genannten Aspekte (Hunt et al., 2010; Schröttle et al., 2019). Letztendlich lassen sich alle Aspekte auf die ebenfalls genannten Punkte der Enttabuisierung und dem ernst nehmen der Arbeitgebenden-Pflicht beziehen. Wenn Arbeitgebende ihre Verantwortung erkennen, aus jeglichen Empfehlungen individuelle Präventions- und Interventionskonzepte entwickeln und implementieren und somit zu einer Enttabuisierung des Themas beitragen würden, wäre bereits ein wichtiger Schritt getan (Nägele et al., 2021).

Weil wir werden nie dafür sorgen können, dass Belästigung nicht mehr vorkommt. Es ist halt einfach Teil unserer gesellschaftlichen Realität, dass es leider passiert und weiter passieren wird. Aber ich glaube, dass es nicht

mehr die Situation ist, dass Betroffene alleine bleiben, damit alleine fertig werden müssen, sondern wissen, das ist nicht okay, dass das passiert ist. Ich habe daran keine Schuld und ich kann Unterstützung finden.
(*persönliches Interview, siehe Anhang F, IP 5*)

Die Ergebnisse zu der Abfrage *verpflichtender Maßnahmen* zeigten, dass die meisten Befragten verpflichtende Schulungen und Aufklärung befürworten, solange diese professionell und zielgruppenspezifisch durchgeführt werden. Inhaltlich sollte den Beschäftigten in diesen Schulungen beispielweise klare Verhaltensregeln, Definitionen und Beispielfälle nähergebracht werden. Einige Befragten äußerten sich jedoch ebenfalls kritisch und merkten an, dass eine erzwungene Beschäftigung mit dem Thema eine entgegengesetzte Wirkung erzielen könnte. Die Literatur empfiehlt ebenfalls regelmäßige, verpflichtende Schulungen, sowohl für Führungs- und Leitungskräfte, um diesen Handlungskompetenzen zu vermitteln, als auch für alle Mitarbeitende, um diesen die Anlaufstellen und Prozesse für Beratung und Beschwerde näher zu bringen (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2021b; Hunt et al., 2010; Schröttle et al., 2019). Dennoch zeigt auch die Praxis, dass es zu Widerständen bei verpflichtenden Schulungen kommen kann. Durch interaktive Formate, die Raum für Austausch schaffen und den Ansatz an der Realität der Betroffenen anzusetzen, kann diesen, durch die Teilnahmeverpflichtung bedingte Widerstände, jedoch entgegengewirkt werden (Hunt et al., 2010; Nägele et al., 2021).

Nachdem bereits alle konkreten Empfehlungen und Kritikpunkte näher beleuchtet und erörtert wurden, wurde im letzten Schritt ermittelt, inwiefern sich dieser Aufwand tatsächlich auf den *Unternehmensalltag auswirken* könnte. Die Befragten hoffen auf ein größeres Bewusstsein, die Stärkung der Betroffenen, ein verbessertes Arbeitsklima sowie auf einen Rückgang der Übergriffe. Beschäftigte anderer Studien äußerten den Wunsch durch ein positives Arbeitsklima ein angstfreies, von Wertschätzung und Respekt geprägtes Umfeld zu kreieren, in dem ein Konsens von grenzüberschreitendem Verhalten herrscht (Schröttle et al., 2019). Die Sorge, vor einem, aufgrund von Schuldzuschreibungen und zu vielen Verboten, angespannten und freiheitsraubenden Arbeitsumfeldes, die eine männliche befragte Person dieser Untersuchung äußerte, findet sich ebenfalls vereinzelt in Studien, wird jedoch in

allen Untersuchungen, die sich mit dem Arbeitsklima und sexueller Belästigung beschäftigen, als unbegründet postuliert (Kümmel, 2017; Schröttle et al., 2019). Da sexuelle Belästigung bewiesenermaßen eine negative Auswirkung auf das Betriebsklima hat, wirken sich präventive Maßnahmen ebenfalls positiv auf die Leistungsfähigkeit und Produktivität der Mitarbeitenden und somit auf die Wirtschaftlichkeit eines Unternehmens, aus (Schröttle et al., 2019).

5.2 Einschränkung der Untersuchung

Eine Limitation der vorliegenden Untersuchung liegt in der Auswahl und der Befragung der Expert*innen. Zunächst birgt die Vielfältigkeit der Befragten in Geschlecht, Alter, Berufserfahrung, Branche und Betroffenheit die Schwierigkeit, verallgemeinernde Rückschlüsse auf bestimmte Aspekte, wie Risikofaktoren oder branchenspezifische Unterschiede zu schließen. Weiterführende Untersuchungen könnten sich auf bestimmte Branchen oder Perspektiven fokussieren, um spezifischere Ergebnisse zu erlangen.

Des Weiteren wäre es, aufgrund der hohen Sensibilität und um dem Gütekriterium der Nähe zum Gegenstand mehr gerecht zu werden, wünschenswert gewesen, alle Interviews vor Ort in dem Umfeld der Befragten durchzuführen, was leider aus zeitlichen und räumlichen Gründen nicht möglich war. Aufgrund dieser Mischung kann es zu Verzerrungen der Antworten gekommen sein. Aufgrund der hohen beruflichen Auslastung einiger Befragter, zog sich die Durchführung der Interviews über einige Wochen hinweg, was eine einheitliche ebenfalls Durchführung erschwerte.

Hinsichtlich der Konstruktion des Interviewleitfadens hat sich die Schwierigkeit herausgestellt, dass vor Beginn der Interviews nicht einschätzbar war, wie umfangreich die Berührungspunkte der Befragten mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sein würden, sodass der Verlauf der Interviews und die Legung des Schwerpunkts variierte.

Des Weiteren gibt es aufgrund der hohen Tabuisierung des Themas, nicht die Breite und Aktualität der Auswahl an Literatur, die wünschenswert gewesen wäre, sodass teilweise auf länger zurück liegende Daten zurückgegriffen werden musste. Die wenigsten Unternehmen haben bereits konkrete Daten zum Auftreten sexueller Belästigung erhoben, und es gibt immer noch eine erhebliche

Dunkelziffer in diesem Bereich, sodass die bisherigen Daten teilweise nicht mehr aktuell sein könnten.

Eine letzte Einschränkung dieser Arbeit, die in weiteren Studien berücksichtigt werden sollte, bezieht sich auf die konkrete Themenformulierung. Im Laufe dieser Arbeit zeigte sich, dass aufgrund der Komplexität und Vielschichtigkeit dieses Themas, der Umfang, der für die Fragestellung relevanten erhobenen Daten, das erwartete Maß deutlich überstieg. Da jedoch die Fragestellung und somit auch der Interviewleitfaden viele verschiedene Bereiche abdeckte, umfasste die Datenmenge eine Vielzahl an verschiedenen Erfahrungen, Stellschrauben und Verbesserungspotentialen, die sich nur schwerlich alle in der erwünschten Detailtiefe in diese Arbeit einarbeiten ließen. Somit bietet dieses Themenfeld verschiedene weitere Vertiefungsmöglichkeiten.

Abschließend lässt sich feststellen, dass die vorliegende Untersuchung einen ersten Versuch darstellt, anhand von verschiedenen Betroffenheiten die Umsetzung des AGGs in den Unternehmen und damit verbundene Schwachstellen, Angriffspunkte und Verbesserungsvorschläge aufzuzeigen. Folgeuntersuchungen sollten eine spezifischere, größere Stichprobe befragen, um ein realitätsgetreues Bild der Situation hinsichtlich sexueller Belästigung in der Arbeitswelt abbilden zu können.

5.3 Praktische Implikationen für Forschung und Praxis

Ziel dieser Studie ist es, zu beleuchten inwiefern das AGG in der Praxis seine Wirkung entfaltet und konkrete Stellschrauben und Angriffspunkte für den Umgang von Unternehmen mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu finden. Nachdem mögliche Schlussfolgerungen aus den Ergebnissen der Untersuchung sowie zu beachtende Einschränkungen diskutiert wurden, können daraus Empfehlungen sowohl für die Praxis als auch für die Forschung getroffen werden.

Wie diese Arbeit gezeigt hat, weist die Umsetzung des AGGs in den Unternehmen und somit der Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz noch erhebliche Lücken auf. Zentral verantwortlich für den Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und die wirksame Intervention, Sanktionierung und Unterstützung Betroffener sind Arbeitgebende und Führungskräfte (Schröttle et al., 2019). Zunächst bedarf es für die strukturelle Bekämpfung sexueller

Belästigung, die an der Wurzel des Problems ansetzen sollte, eine Kombination aus Top-Down und Bottom-Up Konzepten (Hunt et al., 2010; Sozialwissenschaftliches Umfragezentrum GmbH Duisburg, 2015a). Insgesamt sollten von den Unternehmen individuelle, ganzheitliche Präventions- und Interventionskonzepte entwickelt werden, die primäre, sekundäre und tertiäre Prävention umfassen (Hunt et al., 2010).

Die Grundlage für die Bekämpfung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz stellt ein Unternehmensklima dar, welches Diskriminierung jeglicher Form nicht toleriert und Betroffene stärkt und beschützt. Primäre Maßnahmen, wie verbindliche Richtlinien, Betriebsvereinbarungen und Verhaltenskodizes, bilden das Grundgerüst für ein solches Null-Toleranz Klima. Diese Vereinbarungen müssen allen Unternehmensakteuren bekannt gemacht werden und sollten ebenso klare Konsequenzen wie Sanktionierungsregelungen beinhalten (Hunt et al., 2010). Hierfür ist es zunächst von großer Wichtigkeit im Unternehmen einen allgemeinen Konsens zu schaffen, welche Verhaltensweisen als belästigend und schädlich gelten und welche nicht, damit das eigene Verhalten reflektiert werden kann und ein einheitliches Bewusstsein für Grenzen und Grenzüberschreitungen entsteht (Kümmel, 2017; McDonald, 2012; Schröttle et al., 2019). Außerdem sollten sowohl für Führungs- als auch für Führungskräfte regelmäßige, verpflichtende Schulungen durchgeführt werden, in denen ihnen Handlungskompetenzen und Verhaltensrichtlinien vermittelt werden (Hunt et al., 2010; Schröttle et al., 2019). Sekundäre Maßnahmen wie Beschwerdestrukturen sind ebenfalls ausschlaggebend für einen ganzheitlichen Umgang mit dem Thema und sollten unbedingt nach den Empfehlungen der ADS umgesetzt werden. Es müssen verschiedene Anlaufstellen für verschiedene Bedarfe mit klaren Zuständigkeiten und Handlungsspielräumen eingerichtet werden, deren Existenz sichtbar und deren Prozesse transparent gestaltet werden (Hunt et al., 2010; Schröttle et al., 2019).

Um besonders gefährdeten Menschen marginalisierter Risikogruppen Schutz bieten zu können, sollten deren Erfahrungen und Perspektiven in die Entwicklung und Ausgestaltung der Konzepte miteinfließen (McDonald, 2012). Da das Auftreten sexueller Belästigung eng an Machtmissbrauch oder -kämpfe gekoppelt ist, kann der Abbau von betrieblichen patriarchalen Hierarchiestrukturen, ebenfalls zu einem Rückgang der Übergriffe führen (F.

Krings et al., 2013; Schröttle et al., 2019). Tertiäre Maßnahmen wie weitere Unterstützungsmöglichkeiten, beispielsweise in Form von psychologische Betreuung, zur Wiedereingliederung werden ebenfalls empfohlen (Hunt et al., 2010).

Um die Datenlage in Bezug auf sexuelle Belästigung in der Arbeitswelt sichtbarer zu machen, bedarf es noch weiterer Forschung zum Auftreten von sexueller Belästigung in der Arbeitswelt und der Beschäftigung der einzelnen Unternehmen mit dieser Problematik (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2023b). Ergänzend zu dieser qualitativen Arbeit sollten weitere quantitative Arbeiten verfasst werden, die eine Repräsentativität und Übertragbarkeit gewährleisten.

5.4 Fazit

Die vorliegende Studie verdeutlicht, dass das AGG noch nicht im vollen Umfang seine beabsichtigte Wirkung entfaltet und deckt somit die Diskrepanz zwischen der Theorie und der Praxis des AGGs auf. Um effektiv gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorzugehen, sind sowohl gesetzliche Änderungen und Ergänzungen als auch verstärkte Anstrengungen seitens der Unternehmen erforderlich. Ein entscheidender Schritt Richtung Enttabuisierung besteht darin, dass Arbeitgebende ihre im AGG festgelegte Verantwortung anerkennen und dieser gerecht werden (Nägele et al., 2021). Unternehmen müssen sich stärker mit der Problematik konfrontieren und die Datenlage zum Auftreten sexueller Belästigung am Arbeitsplatz verbessern. Sexuelle Belästigung muss als ein ernsthaftes Problem wahrgenommen werden, welches proaktiv angegangen werden muss. Betroffene sollten ernst genommen und unterstützt werden, um sich ermächtigt zu fühlen, Fälle zu melden. Eine angemessene strafrechtliche Sanktionierung der Täter*innen sowie zivilrechtliche Entschädigungen der Betroffenen ist ebenfalls unabdingbar. Darüber hinaus ist es von großer Bedeutung, dass der langfristige Abbau von sexueller Belästigung und den sie begünstigenden Strukturen aus einer breiteren Perspektive betrachtet wird, die die dahinterliegenden Machtunterschiede und Geschlechterstereotypen berücksichtigt. Dies erfordert nicht nur unternehmensspezifische Maßnahmen, sondern auch gesamtgesellschaftliche und kulturelle Veränderungen (Schröttle et al., 2019).

Insgesamt bedarf es einer umfassenden Anstrengung sowohl auf gesetzlicher Ebene als auch auf Seiten der Unternehmen und der Gesellschaft, um eine sichere und gerechte Arbeitsumgebung für alle zu schaffen und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz effektiv zu bekämpfen.

6 Literaturverzeichnis

- Andrades, E. (2016). Gut. Aber gut genug? Kritische Perspektive auf das AGG: Zehn Jahre Erfahrungen mit dem AGG in der unabhängigen Antidiskriminierungsberatung. *Alles schon fair? Mit Recht zu einem inklusiven Arbeitsmarkt!*, 56–59.
https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_IKA/Online-Dossier_10_Jahre_AGG/FS_IKA_Dossier_AGG_Andrades.pdf
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2021a). *Jahresbericht 2021*.
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Jahresberichte/2021.pdf?__blob=publicationFile&v=3
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2021b). *Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz? Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte*.
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden_was_tun_bei_sexueller_belaestigung.pdf?__blob=publicationFile&v=11
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2022). *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)*.
<https://doi.org/10.1515/9783110925487.855>
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile&v=31
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2023a). *Jahresbericht 2022*.
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Jahresberichte/2022.pdf?__blob=publicationFile&v=7
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2023b). *Vierter Bericht: Diskriminierung in Deutschland*.
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/gemeinsamer_bericht_vierter_2021.pdf?__blob=publicationFile&v=10
- Baur, N. & Blasius, J. (Hrsg.). (2019). *Springer eBook Collection. Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (2. Aufl.). Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-21308-4>
- Becker, R., Kortendiek, B. & Budrich, B. (Hrsg.). (2008). *Geschlecht und Gesellschaft: Bd. 35. Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie* (2., erw. und aktualisierte Aufl.). VS Verl. für Sozialwissenschaften.
<https://doi.org/10.1007/978-3-531-91972-0>
- Begany, J. & Milburn, M. (2002). Psychological predictors of sexual harassment: Authoritarianism, hostile sexism, and rape myths. *Psychology of Men & Masculinity*, 3(2), 119–126. <https://doi.org/10.1037//1524-9220.3.2.119>
- Berghahn, S., Egenberger, V., Klapp, M., Klose, A., Liebscherk, D., Supik, L. & Tischbirek, A. (2016). *Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes*.
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AGG/agg_evaluation.pdf?__blob=publicationFile&v=12
- Bergman, M. E., Langhout, R. D., Palmieri, P. A., Cortina, L. M. & Fitzgerald, L. F. (2002). The (un)reasonableness of reporting: antecedents and consequences of reporting sexual harassment. *The Journal of applied psychology*, 87(2), 230–242.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.230>

- Blome, E., Erfmeier, A., Gülcher, N. & Smykalla, S. (2013). *Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen: Von der Frauenförderung zum Diversity Management?* (2. Aufl.). Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-93157-9>
- Bundeszentrale für politische Bildung. *Sexismus: Glossar*. <https://www.bpb.de/themen/rechtsextremismus/dossier-rechtsextremismus/500813/sexismus/>
- Diehl, C., Rees, J. & Bohner, G. (2014). Die Sexismus Debatte im Spiegel wissenschaftlicher Erkenntnis. *Aus Politik und Zeitgeschichte*(64), 22–28. https://www.researchgate.net/profile/Gerd-Bohner/publication/260988903_Die_Sexismus-Debatte_im_Spiegel_wissenschaftlicher_Erkenntnisse_The_debate_about_sexism_in_the_light_of_scientific_evidence/links/02e7e532efa5442963000000/Die-Sexismus-Debatte-im-Spiegel-wissenschaftlicher-Erkenntnisse-The-debate-about-sexism-in-the-light-of-scientific-evidence.pdf
- Eckes, T. (2008). Geschlechterstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen. In R. Becker, B. Kortendiek & B. Budrich (Hrsg.), *Geschlecht und Gesellschaft: Bd. 35. Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie* (2., erw. und aktualisierte Aufl., S. 171–182). VS Verl. für Sozialwissenschaften.
- Emmerich, V. & Sonnenschein, J. (2007). *Miete: Handkommentar §§ 535 bis 580a des Bürgerlichen Gesetzbuches: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz* (9. Aufl.). De Gruyter- Kommentar. De Gruyter Recht. <https://doi.org/10.1515/9783110925487>
- Externbrink, K. (2017). *Narzissmus, Machiavellismus und Psychopathie in Organisationen: Theorien, Methoden und Befunde zur dunklen Triade*. Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-17239-8>
- FRA – Agentur der Europäischen Union für Grundrechte. (2014). *Gewalt gegen Frauen: eine EU-weite Erhebung: Ergebnisse auf einen Blick. Würde*. Publications Office of the European Union. http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14_de.pdf
- Gamsjäger, M. (2010). *Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Gewalt im Geschlechterverhältnis* (Nr. 2). <https://elibrary.utb.de/doi/epdf/10.3224/gender.v2i2.10>
- Gläser, J. & Laudel, G. (2012). *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen. Lehrbuch*. VS, Verl. für Sozialwiss. https://books.google.de/books?id=2a1fz8YU0_oC
- Helfferrich, C. (2011). *Die Qualität qualitativer Daten: Manual für die Durchführung qualitativer Interviews* (4. Auflage). VS Verlag für Sozialwissenschaften / Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH Wiesbaden. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-531-92076-4> <https://doi.org/10.1007/978-3-531-92076-4>
- Holland, K. & Cortina, L. (2013). When Sexism and Feminism Collide: The Sexual Harassment of Feminist Working Women. *Psychology of Women Quarterly*, 37 (2)(2), 192–208. <https://doi.org/10.1177/0361684313482873>
- Hunt, C., Davidson, M., Fielden, S. & Hoel, H. (2010). Reviewing sexual harassment in the workplace – an intervention model. *Personnel Review - A Journal of People, Work and Organisations*(Vol. 39 No. 5), 655–673. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/00483481011064190/full/pdf>
- Krell, G., Ortlieb, R. & Sieben, B. (Hrsg.). (2011). *Chancengleichheit durch Personalpolitik: Gleichstellung Von Frauen Und Männern in Unternehmen Und Verwaltungen* (5th ed.).

- Gabler Verlag; Westdeutscher Verlag GmbH; Gabler. <https://doi.org/10.1007/978-3-8349-6838-8>
- Krings, F., Schär Moser, M. & Mouton, A. (2013). *Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – wer belästigt wen, wie und warum? Besseres Verständnis heisst wirksamere Prävention*. https://www.buerobass.ch/fileadmin/Files/2013/SNF_2013_NFP_60_SexBelaest_Ergebnisbericht_ohne_Anhang.pdf
- Krings, T. (2019). *Sexuelle Grenzverletzungen am Arbeitsplatz. Essentials*. Springer Fachmedien Wiesbaden; Springer Gabler. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-26030-9>
- Kümmel, G. (Hrsg.). (2017). *Potsdamer Schriften des Zentrums für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr: Band 27. Soldatinnen in der Bundeswehr - Integrationsklima und Perspektiven: Dokumentation des Symposiums an der Führungsakademie der Bundeswehr in Hamburg am 10. und 11. Juli 2014*. ZMSBw.
- Leicht, J. (2018). *Bürgerbefragung "Öffentlicher Dienst": Einschätzungen, Erfahrungen und Erwartungen der Bürger*. https://www.dbb.de/fileadmin/user_upload/globale_elemente/pdfs/2018/forsa_2018.pdf
- Lohaus, S. (2021). *Gemeinsam gegen Sexismus: Maßnahmen gegen Sexismus am Arbeitsplatz, in Kultur und Medien und im öffentlichen Raum*. https://www.eaf-berlin.de/fileadmin/eaf/Publikationen/Dokumente/Gemeinsam_Gegen_Sexismus_Handreichung.pdf
- Mayring, P. (2010). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken* (11. Neuausgabe). Beltz Pädagogik. Beltz.
- Mayring, P. (2016). *Einführung in die qualitative Sozialforschung: Eine Anleitung zu qualitativem Denken* (6., überarbeitete Auflage, Online-ausgabe). Pädagogik. Beltz Verlag.
- Mayring, P. (2020). *Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie: Band 2: Designs und Verfahren* (2., erw. u. überarb. Auflage 2020). Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-26887-9_18
https://doi.org/10.1007/978-3-658-26887-9_18
- Mayring, P. (2022). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken* (13., überarbeitete Auflage). Beltz.
- McDonald, P. (2012). Workplace Sexual Harassment 30 Years on: A Review of the Literature. *International Journal of Management Reviews*(14), 1–17. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00300.x>
- Ministerkomitee des Europarates. (2019). *Recommendation of the Committee of Ministers to member States on preventing and combating sexism: Unofficial translation into German*. <https://rm.coe.int/pravention-und-bekampfung-von-sexismus/16809f011f>
- Misoch, S. (2019). *Qualitative Interviews* (2., erweiterte und aktualisierte Auflage). Springer, Wiesbaden; De Gruyter Oldenbourg.
- Müller, A. & Runte, G. (2002). Sexuelle Diskriminierung und Gewalt am Studien- und Arbeitsplatz: Schutz- und Vorgehensmöglichkeiten. *Rosalinde - Das Schwerpunktthema*(12), 14–23.
- Müller, U. & Schröttle, M. (2004). *Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland.: Eine repräsentative Untersuchung zu Gewalt gegen Frauen in Deutschland*.

- <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/84328/3bc38377b11cf9ebb2dcac9a8dc37b67/angfassung-studie-frauen-teil-eins-data.pdf>
- Nägele, B., Pagels, N. & Berger, F. (2021). *Beispiele Guter Praxis zur Prävention und Intervention von sexueller Belästigung im Arbeitsleben*.
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/beispiele_guter_praxis_sexuelle_belaestigung.pdf?__blob=publicationFile&v=1
- Schröttle, M., Meshkova, K. & Lehmann, C. (2019). *Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz: Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention*.
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/umgang_mit_sexueller_belaestigung_am_arbeitsplatz.pdf?__blob=publicationFile&v=5
- Sojo, V. E., Wood, R. E. & Genat, A. E. (2023). *Harmful Workplace Experiences and Women's Occupational Well-Being*.
<https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/0361684315599346>
- Sozialwissenschaftliches Umfragezentrum GmbH Duisburg. (2015a). *Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage unter Beschäftigten in Deutschland (Gleiches Recht. Jedes Geschlecht.)*.
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Umfragen/handout_umfrage_sex_belaestigung_am_Arbeitsplatz_beschaeftigte.pdf?__blob=publicationFile&v=4
- Sozialwissenschaftliches Umfragezentrum GmbH Duisburg. (2015b). *Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Umfrage unter 667 Personalverantwortlichen und Betriebsrät*innen (Gleiches Recht. Jedes Geschlecht.)*.
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Umfragen/handout_umfrage_sex_belaestigung_am_arbeitsplatz_personalverantw.pdf?__blob=publicationFile&v=4
- SPIEGEL Sport. (2023). *Wie Rubiales die Kussattacke auf Hermoso erklärt*.
<https://www.spiegel.de/sport/spanien-luis-rubiales-spricht-ueber-den-skandalkuss-rechtfertigung-statt-entschuldigung-a-749d6ece-012e-4141-8083-d42dea775d0a>
- Strub, S., Schär Moser, M. & Krings, F. (2013). *Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz - Risiko und Verbreitung: Eine repräsentative Erhebung im Tessin Ergänzung einer in der Deutschschweiz und der Romandie im Jahr 2008 durchgeführten Studie (Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz - wer belästigt wen, wie und warum?)*.
https://www.buerobass.ch/fileadmin/Files/2013/SNF_2013_NFP_60_SexBelaest_Bericht_Baustein_1.pdf
- Süßmann, J. (2023). Spanien: Jennifer Hermoso wirft Fußballverband Spaltung und Einschüchterung vor. *Die Zeit*, 2023. <https://www.zeit.de/sport/2023-09/spanien-fussball-jennifer-hermoso-kuss-skandal-vorwuerfe>
- Zipfel, U. (2021). *Sexismus*. <https://www.detect.uni-freiburg.de/sexismus/>

7 Anhang

Anhang A: Interviewleitfaden

Anhang B: Kategoriensystem

Anhang C: Quantifizierung der Nennungen

Anhang D: Fragebogen zu den demografischen Daten der Befragten

Anhang E: Informationsblatt zur Durchführung von Interviews

Anhang A: Interviewleitfaden

Tabelle 1 - Anhang A: Interviewleitfaden

Einführung in das Interview:

Hallo X, vielen Dank, dass Sie sich Zeit für dieses Interview nehmen!

Ich habe Ihnen in meiner Mail bereits einige Informationen zu der Forschungsfrage meiner Bachelorarbeit gegeben und werde nun kurz näher auf mich, meine Beweggründe und meine Ziele, in Bezug auf die Bachelorarbeit, eingehen.

Ich studiere im letzten Semester Wirtschaftspsychologie und habe mich bei meiner Bachelorarbeit für das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und inwiefern Beschwerdestellen/-prozesse an Unternehmen verbessert werden können, entschieden. Das Thema beschäftigt mich persönlich sehr und ich möchte mit meiner Arbeit gerne einen Beitrag zu einer Belästigungs-freieren Arbeitswelt beitragen. Aufgrund der zunehmenden feministischen Bewegung im Arbeitskontext, angestoßen unter anderem durch die #metoo-Debatte, bekommt das Thema immer mehr die Aufmerksamkeit, die es benötigt. Dennoch ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz immer noch ein großes Tabuthema und wird von vielen Unternehmen ignoriert und totgeschwiegen. Gerade weil viele Unternehmen sehr dürtige bis gar keine Beschwerde-Strukturen haben, obwohl das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz eigentlich das Einrichten einer Beschwerdestelle vorsieht, sehe ich hier großen Forschungsbedarf. Das Ziel meiner Arbeit ist es, anhand der Beleuchtung möglichst vieler verschiedener Perspektiven (Geschlecht, Alter, Beruf, Berührungspunkte mit dem Thema), konkrete Verbesserungsvorschläge zum Umgang mit sexueller Belästigung am Unternehmen zu entwickeln. Jede*r kann von sexueller Belästigung betroffen sein, jede*r hat das Recht gehört und geschützt zu werden.

Bevor das Interview startet, würde ich gerne kurz erläutern, wie das Ganze ablaufen wird. Ich werde mich, um dem Interview eine gewisse Struktur zu geben und eine wissenschaftliche Auswertung zu ermöglichen, an einen von mir entwickelten standardisierten Leitfragebogen halten. Da ich verschiedene Perspektiven beleuchten werde, sind die Fragen sehr offen formuliert. Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten und wenn Ihnen abseits, der von mir vorbereiteten Fragen etwas einfällt, können Sie das jederzeit ansprechen. Es geht mir nicht darum, sich streng an den Leitfaden zu halten, sondern darum, möglichst viel über Ihre Erfahrungen, Meinungen und Ideen zu erfahren. Falls Sie Fragen überspringen möchten oder Sie sich zu irgendeinem Zeitpunkt unwohl fühlen sollten, können wir das Interview zu jeder Zeit unterbrechen oder eine Frage überspringen.

Das Interview wird nicht veröffentlicht und alles, was Sie äußern, wird anonymisiert verarbeitet. Die Interviewergebnisse aller Teilnehmenden werden in Antwortkategorien zusammengetragen, sodass keinerlei Rückschlüsse auf einzelne Personen gezogen werden können.

Haben Sie noch Fragen, bevor wir beginnen? Sie haben vorab die Einverständniserklärung zur Aufnahme unterschrieben – dann werde ich jetzt die Tonbandaufnahme starten.

Primärfragen	Sekundärfragen
Fangen wir mit ein paar allgemeinen Fragen an - und zwar würde ich gerne wissen:	
1. Wie würden Sie sexuelle Belästigung generell definieren?	<ul style="list-style-type: none"> - Von wem kann es ausgehen? - Gegen wen kann es sich richten?
2. Wie sieht für Sie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz aus?	<ul style="list-style-type: none"> - Wo fängt sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz für Sie an? - Auf einer Skala von 1-10, wie hoch schätzen Sie die Notwendigkeit des Ausbaus von betrieblichen Strukturen in Unternehmen zum Umgang mit sexueller Belästigung ein?
<p>Trigger-Warnung: Da die Fragen auf persönliche Erfahrungen abzielen und die Thematik unter Umständen mit negativen Erfahrungen verbunden sein kann, möchte ich noch einmal betonen, dass Sie mir nichts erzählen müssen, womit Sie sich nicht wohlfühlen. Sie können das Gespräch jeder Zeit unterbrechen oder vollständig abbrechen, wenn Sie sich in irgendeiner Weise unwohl fühlen.</p>	
Wir werden nun zu den Fragen übergehen, die sich auf Ihre Erfahrungen mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz beziehen:	
3. Inwiefern haben Sie in Ihrer beruflichen Karriere sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erfahren müssen (als betroffene Person oder als Zeuge/ Zeugin)? Möchten Sie mir davon erzählen?	<ul style="list-style-type: none"> - Möchten Sie mir genauer von dem Fall berichten? - Was sind für Sie Grenzen, die Sie nicht „hinnehmen“ konnten? - Gab es noch weitere Berührungspunkte? Wenn ja, was für welche?
<p>Fragen, ob das AGG bekannt ist und kurz erklären: Ziel und Inhalt</p> <p><i>„Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“ Das AGG verbietet jeglicher Form sexueller Belästigung im Arbeitsumfeld und gibt Arbeitnehmenden rechtliche Absicherung sich gegen Belästigung zur Wehr zu setzen. Zugleich nimmt es Arbeitgebende in die Pflicht, entsprechende schützende Maßnahmen einzuleiten. Das Gesetz beinhaltet das generelle Verbot sexueller Belästigung und schließt somit alle Menschen mit ein. (Antidiskriminierungsstelle des Bundes)</i></p> <p><i>Kritische Einordnung des Begriffs Rasse!</i></p>	
4. Fühlen Sie sich durch das AGG vor sexistischen Übergriffen am Arbeitsplatz geschützt und wenn ja inwiefern?	<ul style="list-style-type: none"> - Wird das AGG an Ihrem Unternehmen thematisiert? (beim Onboarding, als Aushang etc.)?

	<ul style="list-style-type: none"> - Inwiefern würden Sie sich an Ihrem Arbeitsplatz Informationen über das AGG wünschen?
<p>Im Folgenden werden wir auf Beschwerdestrukturen eingehen, mit denen Sie in Ihrer bisherigen beruflichen Laufbahn Erfahrungen gemacht haben. Beziehen sie sich beim Beantworten der Fragen gerne auch frühere Arbeitsumfelder mit ein.</p>	
<p>5. Wie sieht an Ihrem Arbeitsplatz der Umgang mit Fällen von sexueller Belästigung aus?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Wie sehen die Ansprache, Ablauf, Konsequenzen aus? - An wen wird sich gewendet? (Geschlecht, Position etc.) - Welche Maßnahmen würden Sie sich in Zukunft wünschen, um den Beschwerdeprozess zu optimieren? (Ansprechpersonen, Ablauf...)
<p>6. Inwiefern ist dieser Umgang mit Belästigungsfällen in transparente und klar kommunizierte Strukturen eingebettet?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Gibt es einen veröffentlichten Beschwerdeablauf? - Welche Hürden gibt es bei der Ansprache? (niederschwellige Beratung, transparente Abläufe?) - Wie könnten Hürden der Ansprache abgebaut werden?
<p>7. Wie werden die Betroffenen während des Prozesses begleitet?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Inwiefern wird über den Beschwerdezeitraum hinaus Betreuung angeboten? - Welche Begleitung würden Sie sich als betroffene Person wünschen?
<p>Kommen wir zu den beiden abschließenden Fragen, die sich auf die Zukunft richten:</p>	
<p>8. Welchen Effekt erwarten Sie durch den häufigeren öffentlichen Diskurs des Themas? Inwiefern würde damit eine Enttabuisierung einhergehen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Wie stehen Sie zu verpflichtenden Awareness-/ Gleichstellungs- oder Aufklärungsveranstaltungen? (Bystander Training) - Welche Maßnahmen würden Sie sich wünschen/ könnten Sie sich gut vorstellen? - Was für Auswirkungen hätten diese Maßnahmen auf das zwischenmenschliche Miteinander innerhalb des Unternehmens?
<p>9. Haben Sie noch irgendwelche Aspekte oder Gedanken jeglicher Art zu dem Thema, die Sie noch gerne loswerden möchten?</p>	

Anhang B: Kategoriensystem

Tabelle 2 - Anhang B: Kategoriensystem

Definition sexuelle Belästigung		
Fall Nr.	Paraphrasen	Generalisierung und Reduktion
1	„...eine subjektiv wahrgenommene Form der Übergriffigkeit zwischen zwei oder mehr Personen“	Subjektive Wahrnehmung Übergriffigkeit 2 oder mehr Beteiligte
1	„Aber ich habe es extra auf Personen gehalten, weil ich glaube, dass es von jedem und jeder ausgehen kann. Und natürlich subjektiv auch von beiden Seiten. Also dass eine Person vielleicht gar nicht wahrnimmt, dass es Sexismus ist, während die andere sich dann in ihrem Leben, in ihrer Freizügigkeit, Sexualität oder in jeder Lebensform irgendwie übergriffig angegriffen, angesprochen wird.“	Kann von jedem/r ausgehen Subjektive Wahrnehmung Übergriffigkeit (in Bezug auf Leben, Freizügigkeit oder Sexualität)
1	„Es fängt an den Punkten an, an denen über die Arbeit hinaus, Kommentare oder Handlungen getätigt werden, die einfach nicht im Arbeitsumfeld nötig sind und dann halt natürlich irgendeine Form von Sexualisierung beinhalten.“	Verbale Form Physische Form Form der Sexualisierung
1	„...bin ich umso mehr sensibilisiert dafür, dass es halt auch schon relativ früh losgehen kann und gar nicht irgendwie direkt grabschen oder so eine Form von Vergewaltigung sein muss, sondern schon auf anderen Ebenen passieren kann.“	Verbale Form Non-verbale Form Physische Form
2	„Ich würde sagen, dass es eigentlich jede Diskriminierung, im Grunde genommen, die auf aufgrund von Geschlecht - da müssen wir vielleicht schon mal allgemein differenzieren - aber aufgrund von Geschlecht stattfindet. Im Unterschied zur sexuellen Belästigung, die ja tatsächlich sexualisierte oder als sexualisiert empfundene Akte als Grund der Diskriminierung wahrnimmt. Das ist dann noch mal eine Subgruppe würde ich mal sagen, zu Sexismus insgesamt.“	Sexismus: Diskriminierung aufgrund von Geschlecht Sexuelle Belästigung als Sub-Erscheinungsform von Sexismus mit sexualisierten Akten
2	„Na eigentlich von allen und jedem. Letztendlich gibt es ja da nicht wirklich Einschränkungen, von wem jetzt tatsächlich sexualisierte Diskriminierung oder Sexismus ausgehen kann. Es kann eigentlich von jedem ausgehen.“	Kann von allen ausgehen
2	„Aber im Prinzip kann das auch auf peer Ebene stattfinden. Es kann, auch wenn es ist selten, aber es kann selbst stattfinden, wenn die Machtposition eigentlich umgekehrt ist. Also ich denke jetzt an Belästigungsfälle von Patient*innen Pflegekräften gegenüber...Natürlich begünstigen Machtgefälle und Abhängigkeitsverhältnisse eine gewisse Art von hierarchisiertem Sexismus. Aber prinzipiell kann das eigentlich in jede Richtung gehen.“	Kann auf allen Ebenen stattfinden/ in alle Richtungen Kann jede*n betreffen Kann von allen ausgehen
2	„(...) verbale Formen, die sich dann letztendlich in Arbeitsablauf relevante Konsequenzen übersetzen lassen. Also das beginnt halt meistens mit irgendwelchen Bemerkungen, irgendwelchen Äußerungen, (...) Also dementsprechend würde ich mal sagen, ist das, was wir eigentlich so am häufigsten sehen, wo es eigentlich anfängt, tatsächlich meistens verbale Überschreitungen, die aber langfristig gesehen eben auch tatsächlich arbeitstechnische, arbeitspraktische Konsequenzen haben können und langfristig eben auch zu gesundheitlichen Konsequenzen sogar führen können, wenn es eben Diskriminierung und Belästigungen sind.“	Verbale Form Kann zu langfristigen Folgen führen (gesundheitlich oder arbeitstechnisch)

3	<p>„Also für mich ist das Eingrenzen gar nicht möglich, weil es kann von jeder Person an jede Person gerichtet sein, ob es gleichgeschlechtlich ist oder nicht. Alles das, wo das Gegenüber sich quasi in seinem Wohlbefinden eingeschränkt fühlt. Also super groß gefasst. Es muss gar nicht das gesprochene Wort sein, sondern einfach das Empfinden, was dazu führen kann, dass man sich anders verhält. Egal ob es von Frau zu Mann, Mann zu Frau, Mann zu Mann, Frau zu Frau, Kind zu Kind ist. Es kann auch genauso gut ein asoziales Kind sein, was einen auf einmal sexistisch beleidigt. Sobald man sich dadurch selbst eingeschränkt fühlt. Eigentlich, sobald sich das Gegenüber seiner Freiheit beraubt fühlt. Das ist für mich schon der Begriff. Also ich würde es gar nicht kleiner definieren. Ja, und es muss immer darauf geachtet werden, wie der Empfänger darauf reagiert. Und sobald sich da irgendwas in dem Empfänger regt oder nicht, darauf sollte dann der Adressat auch achten, und das evtl. auch klarstellen.“</p>	<p>Kann von jeder Person ausgehen Subjektive Wahrnehmung Einschränkung des Wohlbefindens Verbale Form Nonverbale Form Subjektive Freiheitseinschränkung</p>
3	<p>„Das zählt nicht. Aber eigentlich ist es schon schlimm genug, dass etwas passiert, wo ich mich unwohl fühle. Ich habe den Begriff ja selber relativ weit gefasst. Sodass ich mich einfach nur unwohl fühle, von dem Gegenüber falsch verstanden, missverstanden oder angegriffen fühle.“</p>	<p>Subjektive Grenzüberschreitung</p>
4	<p>„Für mich sind das, ja vielleicht gewisse Arbeitssituationen am Arbeitsplatz, die durch gewisse Situationen vielleicht passieren oder entstehen können. (...) Also das kann eigentlich von jedem ausgehen, das kann von einer Frau ausgehen oder auch von einem Mann. Es kommt ja immer darauf an, welche Veranlagung man auch selber hat. Deshalb, da finde ich, kann man die Rolle gar nicht so festlegen. Ist ja meistens eher auf die Frau fixiert. Also sprich die Männerrolle, ist eher der Nebenkriegsschauplatz, würde ich mal sagen (...)“</p>	<p>Kann von jeder Person ausgehen</p>
4	<p>„Also wenn es mir unangenehm ist. Wenn mir gewisse Bemerkungen vielleicht unangenehm sind. Wenn ich merke, jemand geht über einen Punkt hinüber, der mir unangenehm wird, wo ich sagen würde, hier ist eine Grenze. Wenn ich merke, dass ich das nicht okay finde, z.B. eine Äußerung.“</p>	<p>Subjektive Grenzüberschreitung Verbale Form</p>
4	<p>„Es fängt bei Äußerungen an, oder sei es auch Signale. Es reicht ja manchmal auch ein Blick oder eine Geste, wenn man mit verschiedenen Menschen zusammenarbeite und wenn das halt immer dauernd vorkommt. Ich weiß nicht, es wird Körperkontakt gesucht oder irgendwas anderes, dann kann das natürlich dann irgendwann auch unangenehm sein. (...) Mit dem einen kommt man vielleicht auf einer anderen Ebene klar als mit dem anderen. Aber ich glaube, wenn bei gewissen Personen einfach ein gewisses Level überschritten wird, wo man denkt oh, das ist mir jetzt gerade aber unangenehm, da ziehe ich eigentlich meine Grenze und du gehst über die Grenze hinaus. Das ist nicht in Ordnung. Und das sollte ich auch wissen. Na ja, das finde ich dann für mich jetzt unangenehm.“</p>	<p>Subjektive Grenzüberschreitung Verbale Form Nonverbale Form Physische Form</p>
5	<p>„Sexismus hat mit gesellschaftlichen Machtstrukturen zu tun. Das geht zurück auf patriarchale Gewalt, also die Dominanz von Männern in unserer Gesellschaft. Das ist auch ein globales Phänomen, hat eine lange, lange Geschichte. Und die Dominanz wird gerechtfertigt aufgrund auch biologistischer Argumentation, dass Frauen oder nicht Cis-Männer ungleich behandelt werden, dass bestimmte Rollen zugewiesen werden, gewisse Eigenschaften zugewiesen werden. Und das hat natürlich auch ganz viel zu tun, damit wie Ressourcen verteilt werden in unserer Gesellschaft. Und das zeichnet sich ab in vielen Bereichen. Also wer macht Care-Arbeit? Welche Arbeit wird bezahlt, wie wird sie bezahlt, wer ist in Führungspositionen? Aber natürlich auch wer ist massiv mehr Gewalt und Unterdrückung ausgesetzt, und zwar in allen gesellschaftlichen Bereichen.“</p>	<p>Sexismus: Entstehung Sexismus : Globales Phänomen, lange historische Geschichte, patriarchale Gewalt Ungleiche Behandlung aufgrund des Geschlechts Rollenzuweisungen, Eigenschaftszuweisungen</p> <p>Personen mit höheren Risikofaktoren vor allem betroffen</p>
5	<p>„Aber nicht nur Frauen sind davon betroffen, auch non-binäre Personen, Trans*Personen, Inter*Personen. Ich glaube, auch die Vorstellung von Sexismus, dass es eine Unterdrückung von Menschen ist, die nicht Cis-Männer sind, ist auch eine</p>	<p>Unterdrückung von Menschen, die nicht Cis-Männer sind</p>

	wichtige Tatsache, die unbedingt auch beim Thema Gewaltschutz mitgedacht werden muss, und auch Betroffene besser versorgt werden müssen. Aber er geht natürlich auch bis zum Bereich Arbeitsplatz, in dem sich auch sexistische Machtstrukturen widerspiegeln.“	Sexistische Machtstrukturen
5	„Wir empfinden schon, okay, es wird mehr wahrgenommen, dass es da eine Problematik gibt, dass es da Machtgefälle gibt, dass Frauen und Männer unterschiedliche Chancen haben, auch Zugänge zu haben zu bestimmten Positionen. Aber auch häufig wird es sehr entpolitisiert behandelt. Also natürlich, wenn wir über Sexismus am Arbeitsplatz sprechen, kann das sehr viele unterschiedliche Dinge bedeuten. Also beispielsweise: Wir haben immer noch den Gender Pay Gap, die ungleiche Bezahlung. Wir haben eine fehlende, auch vor allen Dingen in Deutschland, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, von Pflege-Tätigkeiten, die teilweise auch häufig an Frauen hängen innerhalb ihrer familiären Strukturen. Wir haben unterschiedliche Zugänge zu Führungspositionen. Das sind alles so Indikatoren, dass trotz einer gesetzlichen Gleichstellung von Mann und Frau in der Realität das nicht umgesetzt ist.“	Struktureller Sexismus: Machtgefälle, unterschiedliche Chancen/ Zugänge, Gender Pay Gap, fehlende Vereinbarkeit von Beruf und Familie Trotz gesetzlicher Gleichstellung, keine tatsächliche
5	„Was wir aber beachten müssen, wenn wir über sexuelle Belästigung sprechen oder sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz: Das ist auch ein bisschen die Spitze des Eisberges. Also wo führt das hin, dass wir in der Form diese gesellschaftlichen Machtverhältnisse immer noch tolerieren, sie rechtfertigen? Am Ende ist das ein Klima, ist das eine Haltung, in dem Sexismus akzeptiert wird. Die kann dann dazu führen, dass Diskriminierung verbal geäußert wird. Also du bist eine Frau, deswegen kannst du dies und das nicht am Arbeitsplatz. Oder Frauen werden objektiviert bis hin zu sexualisierten Übergriffen. Also diese Grenzüberschreitungen, das hat alles mit diesen Machtverhältnissen zu tun. Wenn wir über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sprechen, dann ist das eine Art und Weise, vor allen Frauen an ihren Platz zu verweisen, auch am Arbeitsplatz. Das hat nichts mit Flirten oder mit Begehren zu tun, sondern das ist eine Art von Machtmissbrauch, der Frauen sagen soll, du gehörst hier nicht hin, deine Rolle, deine Position wird nicht ernst genommen, wahrgenommen und du wirst entwürdigt und erniedrigt, in diesem professionellen Zusammenhang, (...)“	Verbale Form (Rollen- oder Eigenschaftszuschreibung) Objektivierung Sexualisierte Übergriffe/ physische Form Grenzüberschreitung (aufgrund von Machtverhältnissen) Machtmissbrauch Entwürdigung Hat nichts mit sexuellem Interesse zu tun
5	„Sprüche, Kommentare, „Jetzt hab dich mal nicht so“, bis hin zum sexuellen Übergriff, der ein Teil auch von sexueller Belästigung beinhaltet. Das haben wir auch gesetzlich so verankert, dass es sehr, sehr viele Formen geben kann, die aber bei allen Betroffenen ein Gefühl von Verunsicherung, von Erniedrigung und von Scham beinhalten kann, was massive Belastungen auslösen kann, bis hin, dass sich Menschen langfristig krankschreiben müssen, nicht wieder den Einstieg finden ins Berufsleben und was natürlich dann auch i, persönlich krasse Konsequenzen haben kann.“	Verbale Form Physische Form Einschränkung des Wohlbefindens
5	„kann Sexismus keine Cis-Männer betreffen? Ja, ich glaube, es ist schon auch wichtig da abzugrenzen. Das heißt nicht, dass Belästigung, Gewalt, nicht auch Cis-Männer betrifft. Das ist auch ganz klar, dass das passiert. Die betroffene Gruppe ist sehr, sehr heterogen. Und ich glaube, es ist auch wichtig, für das Thema zu verankern und die Botschaft zu senden: Nicht nur Frauen sind betroffen. Trans*Menschen sind betroffen, non-binäre Menschen sind ganz massiv betroffen, Inter*Personen sind betroffen, auch Cis-Männer sind betroffen. Gerade queere Cis-Männer sind häufig betroffen. Man muss auch mit intersektionalem Blick drauf schauen. Welche Art von Positionierungen bringen Menschen mit am Arbeitsplatz? Inwiefern können da Marginalisierungen unterschiedlich instrumentalisiert werden, um Machtmissbrauch zu ermöglichen? Aber ich glaube, wenn wir ehrlich sind, wir haben die Erfahrung gemacht, dass diese Sexismus-Definition sehr aufgeweicht wird mittlerweile, dass gesagt wird, alle sind von Sexismus betroffen, dass das aber politisch total problematisch ist, weil wir müssen ja schon sagen, es gibt Machtverhältnisse in unserer Gesellschaft, es gibt Unterdrückungsverhältnisse und es gibt Dominanz-Strukturen und da müssen wir die Dinge auch benennen. Und Sexismus ist ein gesellschaftliches Problem. Es ist ein strukturelles Problem. Das hat viel mit Rollen-Verhältnissen zu tun. Und das heißt ja auch nicht, dass diejenigen, die in der Dominanz-Position sind, nicht auch darunter leiden. Das ist wie mit Rassismus. Also auch weiße Menschen nehmen Schaden an rassistischen Praktiken und Strukturen.“	Sexismus kann keine Cis-Männer betreffen → sie können nur von sexueller Belästigung oder Gewalt betroffen sein Menschen marginalisierter Gruppen sind vor allem betroffen Machtmissbrauch Sexismus als strukturelles, gesellschaftliches Problem Alle können darunter leiden

6	„Na ja, also ich finde, es kann in verschiedenen Formen irgendwie passieren. Das sind irgendwie Äußerungen, die halt in eine Richtung gehen, die einfach unangenehm ist. Also es ist kommt ja oft vor, dass Männer, natürlich nicht alle Männer, die machen dann so Kommentare, die findens total witzig vielleicht untereinander, aber eine Frau ergreift das dann halt auch in gewisser Weise irgendwo an. Nicht nur eben so das Körperliche, das Anfassen, sondern es kann ja schon einfach mit Gesten, mit Worten starten.“	Verbale Form Beeinträchtigung des Wohlbefindens Grenzüberschreitung Nonverbale, physische Form
6	„Ich würde sagen, es kann sowohl Männer als auch Frauen betreffen. Also ich würde es gar nicht so sagen, dass es nur Frauen betrifft. Ich glaube, das gibt es auch in die andere Richtung. Aber ich könnte mir vorstellen, dass es generell vielleicht eher bei Frauen so der Fall ist. Und auch, dass es von beiden Geschlechtern ausgehen kann. Also ich denke schon.“	Kann alle betreffen Kann von allen ausgehen
6	„(...) da kann es auch mit Gesten starten. Also weil finde ich irgendwie, man hat ja als Person, ich weiß nicht mehr wie man das nennt, aber es gibt da so Ringe um einen rum, die halt eben zu nah werden können oder eben auch ein guter Abstand sind. Und das kann mit so was eben starten, dass jemand einem zu nahekommt und du selber fühlst dich einfach unwohl und kommst aus dieser Situation vielleicht nicht raus. Also mit so was eben, mit einem über die Schwelle treten, sag ich mal, kann das ja schon starten.“	Nonverbale Form Grenzüberschreitung Unwohl fühlen (subjektive Grenzen)
7	„Das ist ja wirklich eine breite Range und das fängt an bei verbalen Bemerkungen und kann wirklich bis zu Übergriffen gehen. Wo es wirklich auch schon in kriminellen Handlungen endet.“	Verbale Form Physische Form
7	„Alle. Ich kenne jetzt nicht die Statistiken oder so, wahrscheinlich gibt es da eher eine Häufung von Männer verhalten sich sexistisch Frauen gegenüber. Aber es wird auch andersrum sein. Es kann sein quasi, dass es vom Vorgesetzten im Mitarbeiter Verhältnis passiert. Unter Kollegen. Vielleicht auch umgekehrt, dass man der Führungskraft was Böses will oder so. Da muss man davon ausgehen, dass das wirklich in alle Richtungen passiert.“	Kann alle betreffen Kann von jeder Person ausgehen Auf allen Ebenen, in alle Richtungen
7	„Also bei mir fängt das da wirklich auch schon mit so verbalen Äußerungen an. Blicken, also ohne das jetzt wirklich eine konkrete Handlung da ist. Es kann ja auch etwas passives sein. Was weiß ich, dass du mit jemand in einem Büro sitzt und der guckt sich die ganze Zeit Nacktbilder an oder hängt die auf.“	Verbale Form Nonverbale Form
8	„Also ich meine im Endeffekt kanns erstmal von jedem ausgehen, also das würde ich jetzt weder einem bestimmten Geschlecht noch einer bestimmten Funktion in einem Unternehmen zuordnen. Gleichzeitig fängt sexuelle Belästigung für mich da an, wo es dem anderen quasi schon unangenehm ist oder stört. Also das muss auch nicht irgendwas Körperliches sein, sondern es können durchaus auch verbale Äußerungen sein, die einfach nicht angemessen sind im Kontext ja genau.“	kann von jeder Person ausgehen auf allen Ebenen, in alle Richtungen subjektive Grenzüberschreitung (unwohl fühlen) körperlich oder verbal
9	„Also wir definieren sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz immer sehr eng am AGG, an den AGG rechtlichen Bestimmungen sozusagen, und insofern, dass es eigentlich jedes unerwünschte sexualisiert bestimmte Verhalten ist, was nicht einvernehmlich ist oder was von der Gegenseite als solches empfunden wird. Das definieren wir dann entsprechend auch als eine sexuelle Belästigung, und das heißt die Latte ist dementsprechend für das Verhältnis, was manchmal in Betrieben so vorherrscht, ist natürlich schon hoch. Also ne, weil wir auch noch verbale Formen dazu zählen, aber natürlich auch jede Form der verbalen Belästigung und erst recht der körperlichen Übergriffe.“	Unerwünscht, sexualisiert bestimmtes Verhalten, nicht einvernehmlich Subjektive Grenzüberschreitung Verbale Form, physische Form
9	(Das heißt, für sie zählen nonverbale Signale auch schon dazu?) „Ja, ja, unbedingt und tatsächlich gerade die verbalen Belästigungen, die nehmen ja nicht zuletzt auch durch die mediale Verbreitung auch immer weiter sozusagen zu. Das würde dann ja auch dazugehören und das Verbreiten von irgendwelchen	Nonverbale Form

	Dickpics oder auch anzüglichen Emojis oder sowas, das begegnet uns in der Arbeitswelt ja auch sehr oft tatsächlich und von daher ist es unbedingt mit dazu zu zählen.“	
9	„Also grundsätzlich können ja alle davon betroffen. Ich finde aber immer wichtig, dass man tatsächlich guckt, dass es natürlich besonders vulnerable Gruppen gibt und dass man das Geschlechterverhältnis nicht ganz außer Acht lässt oder weil wir ja wissen, dass Frauen signifikant häufiger, also deutlich häufiger, betroffen sind als Männer. Wir wissen auch, dass Belästigungen in aller Regel von Männern ausgehen, und zwar ob sie sich nun gegen Männer richten oder gegen Frauen, es sind überwiegend Männer, die sexuell belästigen.“	Kann alle betreffen (bestimmte Risikogruppen) Kann von allen ausgehen
10	„Ich glaube, dass es einen Unterschied zwischen Sexismus und sexuelle Belästigung gibt, und zwar den, dass Sexismus ein strukturelles Phänomen ist, was sich in der Gesellschaft eingeschrieben hat aufgrund der Vormachtstellung des Patriarchats, wo Männer eben gesellschaftlich bedingt, historisch bedingt, bevorzugt werden. Sexuelle Belästigung hingegen ist etwas, was auf der individuellen Ebene passiert. Also das heißt, zwischen 2 Individuen und sexuelle Belästigung in der, ich nenne es jetzt mal klassischen Form, ohne dass jetzt normalisieren zu wollen, aber wie wir auch Sexismus tatsächlich verstehen, geht in vielen Fällen von Männern aus, gegenüber Frauen. Aber damit einhergeht aufgrund der Strukturen eben die Machtposition, die Männer gegenüber Frauen haben. Was wir aber, wir neigen allerdings dazu, andere Machtpositionen aus dem Blick zu lassen, das heißt, dass auch Frauen in Machtpositionen sein können, wenn wir uns auf der individuellen, wenn wir uns die individuelle Ebene anschauen, das heißt, sexuelle Belästigung kann auch von einer weiblichen Lehrperson ausgehen gegenüber einem männlichen Lehrer. Was wir auch in den Blick nehmen müssten, sind non-binäre Identitäten, das auch sowohl Männer wie Frauen wie auch andere non-binäre Personen in Machtpositionen andere sexuell belästigen können. Und das finde ich halt ganz wichtig strukturell zu unterscheiden, weil wir tatsächlich sprechen.“	Kann alle betreffen, von allen ausgehen (bestimmte Risikogruppen) Zwischen 2 Personen
10	„Sexuelle Belästigung kann auch non verbal sein, wo wir dann bei der Nötigung wären. Beispielsweise, also es kann ja die kognitive oder auch emotionale Grenzen überschreiten, und das finde ich halt auch ganz wichtig zu betonen, dass sexuelle Belästigung nicht ausschließlich physisch vorkommt.“	Nonverbal, physisch Grenzüberschreitung

Formen erlebter sexueller Belästigung:		
Fall Nr.	Paraphrasen	Generalisierung und Reduktion
1	„ (...) der Tonfall am Set auch mal härter wird.“	- Verbale Form
1	„Also wenn ein Regisseur halt irgendwie einzelne Leute einfach sexualisiert behandelt hat. Ich habe auch mitbekommen, wie auf Firmenfeiern dann die Älteren, vielleicht auch teilweise vor der Kamera tätigen Personen, sich an Praktikantinnen vergehen wollten, das aber dann irgendwie als Spaß getarnt war. Angefangen von, wie gesagt Kommentaren, bis hin zu den „Humping Bewegungen“, als ob man gerade mit jemandem was haben würde, obwohl noch Kleidung an einem dran ist. Und insgesamt war es natürlich auch dann irgendwie ganz viel. Es sind natürlich dann auch Sachen im Konsens passiert, die aber dann auf einer anderen Ebene halt im Flurfunk stattgefunden haben, sodass halt irgendwann alle Leute darüber gelästert haben.“	- Verbale Form (Sexualisierung) Verbale Form - nonverbale Form (unangemessene Geste)
1	„Und dann hat sie (eine Praktikantin) sich mir zugewandt als Alternative vielleicht. Und ich habe es ehrlicherweise nicht so richtig gecheckt, bis sie mir dann vorgeschlagen hat, als ich dann auch gehen wollte, dass sie mir noch einen blasen könnte,“	- verbale Form (Überredung zu unerwünschten sexuellen Handlungen)

	wenn ich noch bleiben würde. Keine Ahnung, was da die Beweggründe waren. Das kam ziemlich aus dem Nichts. Das war alles und ich habe mich dann verabschiedet und bin gegangen.“	
1	„(...) das Gespräch wurde irgendwie immer toxischer. Die Personalleiterin hat irgendwann angefangen, mein Alter als Argument aufzuführen, dass ich ja nach sieben/ acht Jahren ja noch am Anfang wäre und dass als Chance sehen sollte. Hat dann auch gleich im selben Atemzug dann irgendwie angefangen, meine Arbeit schlecht zu reden, dass ich ja dringend noch was lernen müsste und dass auch wieder eine Chance sei. Und hat konstant ihre Machtposition ausgespielt als Personalleiterin. Hat irgendwann so weit den Druck erhöht, dass sie sagte, dann müsste man überlegen, ob man das andere Department überhaupt noch bräuchte. (...) Missverständnis ihrerseits von Nähe, die man in einer Freundschaft hätte (...) und fühle im nächsten Moment, wie sich ihr Arm um mich schlingt von hinten, also so um die Hüfte und mich an sie heran zieht und sie mir von oben bis unten über den Rücken und Hintern streichelt und mich so von unten anguckt und mit ganz komischen, lieben großen Äuglein anguckt und frag: „XX, es ist doch aber wieder alles gut zwischen uns, oder?“	— verbale Form (Sexualisierung) - physische Form (unangemessene Berührungen)
1	„Also wenn ein alter Schauspieler, eine Maskenbildnerin fragt, in dem Raum, wo nur die beiden sind, ob sie mal auf dem alten Tiger reiten lernen möchte, dann ist das schon irgendwie ein bisschen (...)“	— Verbale Form (Überredung zu unerwünschten sexuellen Handlungen)
1	„Dass Schauspielerinnen auftreten sollen, aber eigentlich nur als Komparsinnen, die auch keine Ausbildung in dem Bereich haben, sondern zum Ersten Mal machen, und dann irgendwie dieser Kotz Porno aus den 2000ern nachgedreht werden soll und die das dann schon offensichtlich beschämt irgendwie machen. Also natürlich mit Humor dahinter und nicht irgendwie wahnsinnig nackt, aber trotzdem sexualisiert.“	— Physische Form (Sexualisierung)
2	„Ich meine irgendwelche Bemerkungen, wenn man in der Klinik arbeitet, die gibt's immer.“	— Verbale Form
2	„Also das heißt nicht, dass ich nicht manchmal irgendwelche alten Herren oder alten Damen vor mir habe, die Bemerkungen machen.“	— Verbale Form
2	„Ja, also es ist einfach vorhanden, die Leute machen irgendwelche Bemerkungen, ja.“	— Verbale Form
3	„Also ich hatte tatsächlich mal so eine Situation im Einsatz, das war aber gegenüber einem Bürger. Der hat sich super cool und überlegen gefühlt. Hatte super viele Muskeln, hat die ganze Zeit erzählt, was er damals noch alles gestemmt hat. In dem Einsatz hat er dann zu mir und meiner Kollegin immer sowas wie Liebsche und Engelsche gesagt. Aber ich bin kein Liebsche und kein Engelsche, ich bin gerade im Einsatz, ich bin uniformiert. Aber das wurde nur gesagt, weil wir jünger waren. Wir sind beide Mitte 20, sie ist noch jünger als ich. Beide blond, blauen Augen, dünn, das typisch mädchenhafte, sag ich mal. Und dann so ein älterer Herr, der sich cool fühlt und uns dann so anspricht, das ist absolut nicht angebracht. (...) Und dann hat er angefangen zu fragen: Liebsche hast du denn auch schon einen Mann? Hast du schon Kinder? (...) Vor allem zeigt es, dass meine Stellung in dem Fall. Wir sind eigentlich als Polizei da, haben eigentlich eine Machtstellung und wollen versuchen den Leuten zu helfen und dann kommt sowas herabwürdigendes. Von wegen, du bist für mich gerade nicht die Polizei, sondern einfach eine dahergelaufene Person, mit der ich sowas machen kann. Und er denkt in dem Fall, er kann mit uns sprechen, wie er will. Vielleicht auch einfach aufgrund des Alters oder des Aussehens – dass er sich in dem Moment höhergestellt gefühlt hat.“	— Verbale Form (Sexualisierung, patriarchale Einstellungen) — Verbale Form (Grenzüberschreitung, Herabwürdigung)
3	„Da hatten wir einen neuen Chef bekommen. Man stellt sich vor. Manche wollen, dass man gesiezt wird, bevor man das Du anbietet. Manche jungen Kollegen wissen das aber nicht und haben sich dann vorgestellt mit „Hey, ich bin der Pascal, wollte mich mal vorstellen“. Der Kollege wurde komplett angerauntz von dem Chef, dass er sich mit dem Vornamen vorstellt, dass das nicht sein kann. Und so weiter. Er ist dann raus aus dem Büro und eine neue Kollegin kam rein und sagte „Hey, ich bin die Marie, wollte mich kurz vorstellen“. Und dann kam vom Chef nur sowas wie „Hey, schön dich kennenzulernen“. Nur weil	— Verbale Form (Sexualisierung)

	man eine Frau ist, dann diesen Stellenwert zu haben ist schon krass. Das ist dann genau andersrum. Eine Frau darf sich ruhig mit dem Vornamen vorstellen.“	
4	„Also wenn dann z.B. immer nur von Lehrerinnen gesprochen wird und ich bin auch im Raum, dann könnte ich natürlich was sagen, wenn mich das stören würde.“	Verbale Form (Tendenz zu strukturellem Sexismus)
4	„Typische Rollenzuschreibungen und Kommentare oder Aufgaben in die Richtung gibt es natürlich schon, aber ich meine, ich mache das ja umgekehrt auch. (...) Klar, bin dann ich immer derjenige, der die Wasserkästen hochtragen soll. Das sind dann auch diese typische Männer-Frauen-Rollen Zuschreibungen, die nun mal einfach da sind. Aber klar, ist das noch irgendwie drin, dass man sagt, wenn es um irgendwas Technisches geht, frag mal dem Tom, auch wenn man jemand anders fragen könnte.“	- Verbale Form
5	„Ich glaube natürlich, als weiblich sozialisierte Person hat man seine Erfahrung schon en masse gemacht.“	- unkonkret
5	„Und die Betroffenen kommen immer mit ähnlichen Geschichten eigentlich. Also immer wieder mit Machtmissbrauch von verschiedenen Seiten, mit wirklich wenig Kompetenzen seitens der Ansprechpersonen (...) Wir wissen, es sind vor allen Dingen auch nonverbale, verbale Belästigung, die besonders häufig vorkommen.“	Verbale Form Nonverbale Form
6	„Und wir haben uns halt einfach gut verstanden. Ich bin eine offene Person, ich bin nicht auf den Mund gefallen. Ich bin witzig, glaube ich, manchmal. Und ja, wir haben uns so normal gut verstanden, hatten einfach Spaß bei der Arbeit. Das kenne ich auch so, wenn man sich gut mit jemanden versteht, dann macht man auch Witze miteinander und es ist halt nicht so gezwungen und ernst. Und ja, irgendwann fing das aber an, dass er dann auch so ein wenig so komische Kommentare gemacht hat. Also ich kann es jetzt nicht mehr wiedergeben.“	Verbale Form
6	„In meiner Freizeit hat er mir dann ständig geschrieben und mich dann betrunken angerufen, mir dann irgendwelche Videos geschickt, irgendwelche Sprachnachrichten. Beim ersten Mal konnte ich noch so drüber lachen. Habe ich ein bisschen witzig hin und her geschrieben und dann beim zweiten Mal fing es dann an, dass er mich anrief, auch total betrunken. Ich soll ihn doch abholen kommen und dann meinte ich „frag vielleicht mal deine Freundin, die kommt bestimmt gerne dich abholen“. Nein, nur ich könne ihn abholen und dann ging so ein bisschen hin und her. Dann habe ich gesagt „gib mir mal nen Freund von dir“ und habe dem gesagt, er soll sich um den kümmern. Dass ich kein Interesse habe den abzuholen, dass er seine Freundin anrufen soll und gut ist. Dann hörte das aber nicht auf und dann schrieb er irgendwas von wegen ja, man müsse meinen Vertrag anpassen. Und ich habe gefragt: „Wie meinst du das?“ Ja, dass ich mich mehr um ihn kümmern soll. Dann meinte ich: „Aha. Okay. Ich denke nicht, ich ruf mal deine Freundin an, die holt dich sicher gerne ab.“ Und dann meinte er irgendwas von wegen ja, er würde mich sonst woanders hinschicken, wenn ich mich nicht mehr um ihn kümmern würde. (...) Er wusste, wo ich wohne, weil um die Ecke wohnte ein Freund von ihm. Und dann schrieb er irgendwann: „Komm mal raus“. Ich hab dann schon Panik bekommen und gedacht, dass der draußen steht. Meine Schwester ist rausgegangen gucken, weil ich irgendwie gerade bei ihr war. Und dann rief er mich immer wieder, immer wieder an, ich hab ihn weggedrückt. Irgendwann ging das so weit, dass ich ihn blockiert habe, weil ich halt einfach keinen Bock hatte.“	Verbale und nonverbale Form - Ausnutzen der Machtposition/ Androhung von Konsequenzen/ Androhung der Kündigung
6	„Aber dann fing es an, ich glaube, die haben im Nachhinein darüber gesprochen, weil ab diesem Zeitpunkt war, egal was ich gemacht habe, alles falsch. Und er hat mich angeschrien, der hat mich fertig gemacht. Der hat auch wenn sein Vater gesagt hat, ich hätte alles richtig gemacht, gesagt, alles wäre falsch und ich hätte nichts richtig gemacht. So ein richtiger Choleriker. Und das fing halt recht schnell, nachdem ich die Ausbildung gemacht habe, alles an.“	Verbale Form
6	„Und wenn ich dann eben durch die Kabine gegangen bin, fingen die an ne la Ola Welle zu machen und dumme Kommentare im Suff abzugeben. Die trinken ja dann schon am Flughafen und sinn dann schon angeschickert, wenn die auf den Flieger kommen. Da muss man halt eben auch darauf achten, dass sie nicht zu betrunken sind. Das hat mich aber so nicht gestört.“	Verbale Form und nonverbale Form - Verbale Form (Sexualisierung)

	Ich habe aber mitbekommen, dass eine Mutter mit ihrem Kind und ihrer Mutter auf dem Flieger war und hinter denen saß. Dann hat so ein total betrunkenen Typ mit seinen Jungs angefangen dann die Mutter zu belagern. Wie hot die wäre, weiß ich nicht, sowas in die Richtung. Also quasi über die Oma vom Sohn und meinte ja, wenn ich so eine Mutter hätte und wie auch immer (...)"	
7	„Also einmal als betroffene Person, auf jeden Fall Bemerkungen. Also so blöde Sprüche. Sowas wie, kommen sie doch etwas näher und dann ach dann können sie ja schon fast bei mir auf den Schoss setzen, solche Sprüche. Das sind jetzt so Klassiker.“	— Verbale Form
7	„Und in dem Zeitraum gab es auch einen Fall, wo eine Mitarbeiterin wirklich richtig belästigt worden ist. Die ist wirklich so belästigt worden von einem Kollegen, der sich in sie verliebt hatte und bei so einem Seminar, wo die auch im Hotel geschlafen haben und dann wirklich bei ihr über einen Balkon im Zimmer und da an der Tür geklopft hat.“	— Physische Grenzüberschreitung
7	„Ich hatte jetzt einen Fall, wo mir eine Coachee erzählt hat, dass eine Mitarbeiterin von ihr, die neu war bei ihr, ihr erzählt hat, dass so ein anderer Partner sie belästigt hat. Und sie ist mit dem mal mit ein paar Leuten irgendwie auch ausgegangen. Am Wochenende oder so, wo ich gesagt habe, na ja, dann hat ja auch die Mitarbeiterin schon die Ebene der Beruflichen verlassen und ja bei sowas muss man vorsichtig sein.“	- Unspezifische Form
7	„Ich hatte im Coaching letztes eine ganz junge Führungskraft, die ist dann in so einen reinen Männer Club gekommen, also bei den Führungskräften. Und dann sagt sie auch, da kriegt sie halt sowas zu hören wie „jetzt haben wir wenigstens auch mal was Nettes anzusehen in der Runde“ oder so. Das war so ein alt Herren Club (...)"	— Verbale Form
8	„Aber ja, einmal ist mir das wohl auch schon mal untergekommen, ein unangebrachter Kommentar, wo ich im Nachhinein dachte oder auch schon in der Situation dachte, was ist das denn? Und im Nachhinein halt auch.“	- Verbale Form
8	„(...), aber auch da hab ich schon von Kolleginnen und Kollegen erfahren, dass es da unangebrachte Kommentare gab. Das muss nicht unternehmensinternen sein oder hochschulinternen jetzt in dem Sinne, sondern auch im Zusammenhang mit externen Kundinnen und Kunden, mit denen man zusammengearbeitet hat. Da kenne ich auch eine Geschichte von einer Kollegin, wo ich jetzt auch nicht ehrlich gesagt weiß, ob das unter sexuelle Belästigung fällt, ich glaube nicht, weil es unter Diskriminierung fällt. Da wurde einerseits über Ethnie und andererseits über sexuelle Orientierung von Personen ein dummes Kommentar gelassen und da hat sich aber niemand dann vor diese Personen gestellt.“	- Verbale Form - Verbale Form
9	„(...), also wenn weiß ich nicht jetzt an der Uni solche anzüglichen Emails verschickt werden, da bleibt ja immer noch die Kinnlade offen, weil ich nicht verstehen kann, wie jemand mit so einem Bildungsgrad so etwas so tut und dann auch noch so belastbar tut. Also da steckt ja auch sowas hinter wie selbstverständlich das zum Teil heute noch ist. Ne genau und ansonsten war ich in meinem ersten Beruf Krankenschwester. Das heißt vor Studium und so weiter habe ich eine Ausbildung gemacht und das ist natürlich auch ein Bereich, wo es eine ganze Reihe von sexueller Übergriffigkeit gibt, nicht zuletzt auch von Patienten, aber natürlich auch aufgrund der Hierarchien im Krankenhaus und so weiter gibt es da auch entsprechende Situationen, die dann zum Beispiel auch von Ärzten in leitender Position erfolgt sind so, da gibt es verschiedenste Konstellationen.“	— Verbale Form
9	„Die Situation in Patientenzimmern, als junge Schwester, Schülerin in solchen Zimmern zu landen, wo mehrere junge Männer sind, also da hört man schon eine ganze Menge und hat natürlich auch mit Anfang 20 nicht unbedingt das Standing, dann immer gleich sozusagen entsprechend darauf zu reagieren.“	— Verbale Form

Umgang der Betroffenen mit einer erlebten Situation:		
Fall Nr.	Paraphrasen	Generalisierung und Reduktion
1	„Das war alles und ich habe mich dann verabschiedet und bin gegangen.“	- Verlassen der Situation
1	„Und dann, ich weiß nicht, ich habe es bis heute nicht so ganz gecheckt, ob es dann irgendwie aus einem Missverständnis ihrerseits von Nähe, die man in einer Freundschaft hätte, kam (...).“	- Verharmlosung
1	„Nach dem Gespräch bin ich rausgegangen, habe mich zu meiner Team Assistenz gestellt, direkt gegenüber von der Tür, aus der ich gerade rausgegangen bin. Und sie hat schon gesehen, wie mir die Gesichtszüge entgleisten, nach dem vorherigen künstlichen Lächeln. Dann haben wir gequatscht. Weil sie halt gesehen hat, wie ich vorher mit der Teamleiterin gesprochen habe und wie die Wut in mir jetzt kurz mal raus musste.“	- Wenden an Dritte (Kollegin) - Gefühl der Wut
1	„Ja, ich weiß, das ist eigentlich nichts. Es ist halt nicht extrem irgendwie. Aber in dem Moment habe ich mich so klein und ohnmächtig gefühlt, weil ich überhaupt nicht wusste, wie ich mit dieser Sache, mit der körperlichen Übergriffigkeit, umgehen konnte oder sollte oder was ich hätte machen können, dass ich halt einfach nichts gesagt oder gemacht habe, vllt ein kleines hmhm. Wie gesagt, ich habe das Gefühl, dass das überhaupt nicht irgendwie rational wahnsinnig schlimm war. Aber das hat sich so eingeeignet, dass ich über Wochen irgendwie dieses Gefühl nicht losgeworden bin so angefasst worden zu sein. Und ich weiß, dass das was ist, was irgendwie Millionen von Frauen wöchentlich erleben müssen, im Club-Life usw. Aber das ist halt irgendwie so ein Machtgefälle, dass sie ja dann, also wo sie einfach deutlich bessergestellt war als ich und irgendwie Entscheidungsgewalt über mich hatte. So zu fühlen, das war ziemlich scheiße. Also ist es auch einfach insgesamt nicht besser geworden.“	— Verharmlosung — Keine Handlung - Ohnmachtsgefühl/ Hilflosigkeit - Psychische Belastung
1	„Ich bin dann auch dagegen vorgegangen nach Wochen, weil ich dann immer mehr rausgefunden hatte, was die sich da eigentlich alles geleistet hatte, wie viel Leute die da eigentlich schon fertig gemacht hatte. (... Es wurde nie darüber gesprochen mit mir weiterhin, obwohl ich halt diese Beschwerde eingereicht habe, signiert von 20 Personen, die auch Erfahrungen gemacht haben.“	- Beschwerdeweg
1	„Und das hat irgendwie bis dahin ein riesiges Loch hinterlassen, weil ich mich immer gefragt habe, wurde das irgendwie mal rational behandelt? Ich würde von mir sagen, dass ich ein relativ dickes Fell habe. Aber ich wünsche mir für alle anderen Leute, die dann irgendwie zusammengebrochen sind, dass mit denen ein bisschen besser umgegangen worden ist.“	- Leere, offene Fragen, Wunsch für Andere — Psychische Belastung
1	„Also das ist ja nichts im Vergleich zu anderen Menschen und was die erleben müssen.“	— Verharmlosung
2	„Also da bin ich vielleicht dann auch irgendwie so ein bisschen abgehärtet, da ist es nicht so sehr an mich rankommen, es ist nur ein bisschen nervig.“	- Abhärtung, emotionale Distanz - Genervtheit
2	„Und wenn man einerseits eine Attitüde hat, und das ist mir bis zu einem gewissen Punkt egal und auf der anderen Seite, wenn du's machst, erwarte Konsequenzen.“	- Emotionale Distanz, Abhärtung → Einschreiten (Konsequenz Androhung)
2	„Ich selbst erlebe das äußerst selten, aber ich bin viel direkter und greife auch viel mehr ein, wenn ich sehe, dass es bei anderen passiert. Irgendwie habe ich auch ein bisschen dieses Gefühl, dass ich eine Funktion habe. Ich bin in einer Rolle, wo ich gewissermaßen es auch für die anderen mache, viel mehr als für mich selbst. Entsprechend, wenn ich merke, dass da irgendwelche Kommentare gemacht werden über Dritte und das sind dann vielleicht jüngere Kolleginnen oder so, bin ich schon schneller am Intervenieren und weise dann die Leute auch zurecht, die vielleicht gegen mich gar nichts sagen würden.“	- Einschreiten (Zurechtweisung) - Schutz von anderen, Verantwortungsgefühl
2	„Genau, und man hat halt auch nicht die die Autorität, um da gewissermaßen was zu sagen. Mir ist es mittlerweile egal und wenn die denken, ich bin dann irgendwie eine alte, bissige Frau, dann sollen die sich das denken. Ist mir inzwischen	— Abhärtung — Einschreiten

	vollkommen egal. Ich meine, die Kolleg*innen müssen das nicht mitmachen. Also wenn solche Sachen kommen, bin ich schon relativ schnell am Intervenieren.“	
2	„Ich hätte mir gewünscht, dass ich das auch gehabt hätte. Ich hatte es nicht, aber dementsprechend macht man es vielleicht auch selbst ein bisschen anders. Wie gesagt, ich selber erleb's weniger, dementsprechend muss ich da für mich häufig gar nicht unbedingt Grenzen setzen. Aber ich merke durchaus, dass ich irritierter bin, wenn ich sehe, dass es bei anderen passiert und dass ich mir einfach denke, das wir diesen Nonsens einfach nicht mehr mitmachen müssen.“	<ul style="list-style-type: none"> - Vorbildfunktion - Irritation — Wut
2	„Und da ist es sicherlich so ich würde auch sagen, dass die jüngere Generation noch mal anders damit umgeht, also einfach auch sagt nee, das muss ich nicht tolerieren. Und das sagen auch die Kolleginnen zum Teil, mit denen ich darüber gesprochen habe... Aber ich habe häufiger mit Leuten zu tun, die eben die Betroffenen begleiten. Und was ich so höre, ist schon die Tatsache, dass dadurch, dass es gesellschaftlich einfach als Thema auch prominenter ist, dass gerade auch in der jüngeren Generation da mehr Offenheit dafür da ist, mehr Anerkennung, mehr Wahrnehmung von Grenzen und zu sagen nee, das geht einfach nicht und ich mache das jetzt auch und mein Name kann da auch gerne drauf stehen und ich gehe jetzt damit durch.“	<ul style="list-style-type: none"> - Intoleranz, Offenheit, Erkennung, Wahrnehmung von Grenzen der jüngeren Generation - Mut nicht anonym zu bleiben
3	„Und da würde ich auch anders reagieren, als wenn es unterschwellig von einem Kollegen kommt. Wo ich weiß, dass es vielleicht auch nicht unbedingt so gemeint war und vielleicht einfach rausgerutscht ist. Und einfach eine blöde Wortwahl getroffen wurde. Das finde ich jetzt nicht so schlimm, sag ich mal im Vergleich zu einer Führungskraft. Und vor allem grenze ich auch immer wieder ab zum Gespräch mit dem Bürger. Wenn da mal irgendwas fällt, ist das natürlich blöd für die Außenwirkung. Das hat natürlich eine sehr hohe Stellung.“	<ul style="list-style-type: none"> - Relativierung/ Verharmlosung je nach Stellung etc. - Angst vor Reputationsverlust
3	„Das war halt so ein kölscher alter Herr, wo man dann schon merkt, dass das einfach seine Art ist, aber ob es so angebracht war, weiß ich nicht. Ich fand es nicht angebracht und ich habe dann vor Allem versucht die Kollegin in Schutz zu nehmen. Die war auch am Anfang komplett überfordert. Und dann hat er angefangen zu fragen: Liebsche hast du denn auch schon einen Mann? Hast du schon Kinder? Und da hab ich dann gesagt: Ja, klar, was denkst du denn? Einfach damit das Thema vorbei ist und damit es keine Angriffsfläche mehr gibt(...) Es ist halt eine sehr geringe Form, aber da habe ich letztens nochmal dran gedacht. Das ist ja auch unter anderem eine Form, man fühlt sich so ein bisschen komisch. Fragt sich, was der von einem will und fragt sich, warum er sich das rausnehmen kann, mich so zu nennen. Vor allem zeigt es, dass meine Stellung in dem Fall. Wir sind eigentlich als Polizei da, haben eigentlich eine Machtstellung und wollen versuchen den Leuten zu helfen und dann kommt sowas herabwürdigendes. (...) Vielleicht auch einfach aufgrund des Alters oder des Aussehens – dass er sich in dem Moment höhergestellt gefühlt hat. Ich weiß auch nicht, wie ich das genau einschätzen soll. Aber das war am Anfang bei mir direkt eine Blockade, nach dem Motto, ich muss dem gar nichts sagen. Da war dann die Überlegung, auch um die Kollegin zu schützen, gehe ich jetzt direkt auf Kontra und sage ihm, dass er sich das nicht rausnehmen darf oder spiele ich einfach mit und nehme das auf die leichte Schulter? Ich meine jetzt können die Kollegin und ich darüber lachen und machen Witze darüber. Aber in dem Einsatz selbst war das schon eine schwierige Entscheidung. Da habe ich es dann halt auf die leichte Schulter genommen. Alles andere hätte es vielleicht nur eskaliert. Da muss man auch immer gucken, wie reagieren die auf was? Das war so ein typisches Aufeinandertreffen von klassischem älterem Herrn und jungen Kolleginnen.“	<ul style="list-style-type: none"> - Unsicherheit - Kollegin schützen - Überforderung - „Mitspielen“ um keine Angriffsfläche zu bieten → klein begeben - Unwohlsein - Herabgewürdigt - Ablehnung, Verteidigung, Schutz — Verharmlosung
3	„Also wenn ich was hätte, dann würde ich natürlich erstmal mit meiner bubble darüber sprechen, also erstmal mit Kolleginnen, dann aus dem Arbeitsumfeld. Oder auch tatsächlich Kollegen, also egal welches Geschlecht und da, wo ich mich wohlfühle, drüber zu sprechen. Es gibt natürlich auch dienstältere Kollegen von mir, die natürlich auch mehr Ahnung haben, die schon länger dabei sind bei der Polizei und dann auch deshalb mehr Informationen haben oder auch schon mal vielleicht Fälle gehabt hatten, sodass ich darüber vielleicht nachfragen kann oder die dann auch nachfragen lassen, wo man sich informieren kann. Das ist so ein sehr komplexes Thema. Ansonsten natürlich auch im Intranet. Mal gucken, ob es da	<ul style="list-style-type: none"> — Mit vertrauensvollen Personen aus dem Umfeld sprechen (Menschen die vllt auch mehr Ahnung/ Erfahrung haben) - Informationen einholen - Intranet nachlesen

	eine Anlaufstelle gibt. Die gibt es glaube ich sogar. Aber ich wüsste nicht, wo genau. Das wären so meine ersten Anlaufstellen, aber definitiv nicht die erste Führungskraft.“	
3	„Dann würde ich versuchen, da irgendwie rauszukommen aus dieser Wache, mich versetzen zu lassen.“	- Arbeitsplatzwechsel
4	„Also wir haben ja, wir haben ja bei uns eine Gleichstellungsbeauftragte, also wenn ich eine Situation habe, in der ich mich unwohl fühle, würde ich sie direkt ansprechen. Also wenn dann z.B. immer nur von Lehrerinnen gesprochen wird und ich bin auch im Raum, dann könnte ich natürlich was sagen, wenn mich das stören würde. Ich bin da aber auch nicht so empfindlich, weil ich weiß, dass auch ich gemeint bin. Aber ja, ich würde in einem schlimmeren Fall die Gleichstellungsbeauftragte ansprechen. Oder jemanden, mit dem ich ein bisschen reden kann im Kollegium, jemandem, dem ich vertraue. Es gibt ja immer Menschen, die vielleicht auch näher dran sind und eher einschätzen können, wie was gemeint hat. Menschen, denen man selber nähersteht, die man sowas fragen kann. Aber da ist einfach auch schnelles Nachfragen notwendig. Und wenn es halt gar nicht geht, dann auf jeden Fall die Schulleitung ansprechen als letzte Instanz. Aber eigentlich sollte man das ja versuchen auf direktem Wege zu klären, wenn einem etwas unangenehm ist.“	- Ansprache der Gleichstellungsbeauftragte Emotionale Distanz Vertrauensperson ansprechen - Arbeitgeber*in hinzuziehen - Einschreiten : Auf direktem Weg klären/ Ansprache der ausübenden Person
4	„Wir schmunzeln drüber und alles gut. Aber das ist für mich völlig in Ordnung, weil ich mich da jetzt nicht dauerbeschallt fühle oder mir das unangenehm ist.“	Emotionale Distanz
4	„Wenn ich jetzt selbst betroffen werde, würde mir erst mal meine beste Kollegin oder Kollegen schnappen und fragen, ob er oder sie das auch so sieht. Kommt nur mir das so vor? Sehe ich das gerade nur so oder ist das wirklich so?“	Mit Vertrauensperson sprechen Unsicherheit
4	„Ja, ich lasse es über mich ergehen, aber Hauptsache ich habe mein Arbeitsplatz.“	Über sich ergehen lassen - Angst Arbeitsplatz zu verlieren
4	„Deshalb ist, glaube ich, einfach an die Öffentlichkeit gehen oder zumindest das klar anzusprechen, immer der bessere Weg. Auch wenn es, glaube ich, den Leuten schwerfällt. Aber ich denke, offener mit der Situation umzugehen hilft einem selbst dann, besser aus der Situation herauszukommen, auch wenn es am Anfang schwierig ist, darüber zu reden.“	- In die Öffentlichkeit gehen Konfrontation
5	„Betroffenen ein Gefühl von Verunsicherung, von Erniedrigung und von Scham beinhalten kann, was massive Belastungen auslösen kann, bis hin, dass sich Menschen langfristig krankschreiben müssen, nicht wieder den Einstieg finden ins Berufsleben und was natürlich dann auch finanzielle, persönlich krasse Konsequenzen haben kann.“	Verunsicherung Erniedrigung/ Scham Psychische Belastung - Langfristige Krankschreibung
5	„Und so diese Isolation der Betroffenen immer weiter forciert wird. Dieses Gefühl von: Ich weiß nicht, was mir passiert ist. Es geht mir schlecht, aber eigentlich habe ich entweder selber Schuld oder ich habe das alles missverstanden. Und die Belastung, die psychischen, die körperlichen Belastungen, die die Betroffenen dann mitnehmen nach Hause, in ihr Privatleben, die wirklich das ganze Leben so ein bisschen aushebeln können im schlimmsten Fall. Viele haben auch total gute Unterstützung und am besten, wenn sie Hilfe und Unterstützung gefunden haben in der Beratungsstelle. Aber da muss ich schon sagen, da fehlt es einfach oft an noch an so viel Mitgefühl und Verständnis.“	- Isolation Unsicherheit - Suchen Schuld bei sich Psychische Belastung und auch körperliche Unterstützung durch privates Umfeld oder Beratungsstellen
5	„Und gerade auch in Kontexten, wo es scheinbar sehr viel Awareness gibt über Machtstrukturen, dass häufig dieser ganze Beschwerde Prozess sehr, sehr belastend sein kann, sehr, sehr verwirrend sein kann für die Betroffenen.“	Psychische Belastung
6	„Ich habe das alles ganz gut verdrängt, glaube ich. Aber dann zum Beispiel, was mir dann auch super unangenehm wurde.“	- Verdrängung Unwohlsein
6	„Beim ersten Mal konnte ich noch so drüber lachen. Habe ich ein bisschen witzig hin und her geschrieben und dann (...)“	Verharmlosung/ Wegstecken
6	„dann meinte ich „frag vielleicht mal deine Freundin, die kommt bestimmt gerne dich abholen“. Nein, nur ich könne ihn abholen und dann ging so ein bisschen hin und her. Dann habe ich gesagt „gib mir mal nen Freund von dir“ und habe dem gesagt, er	Verbale Konfrontation Wut

	soll sich um den kümmern. Dass ich kein Interesse habe den abzuholen, dass er seine Freundin anrufen soll und gut ist. Dann hörte das aber nicht auf und dann schrieb er irgendwas von wegen ja, man müsse meinen Vertrag anpassen. Und ich habe gefragt: „Wie meinst du das?“ Ja, dass ich mich mehr um ihn kümmern soll. Dann meinte ich: „Aha. Okay. Ich denke nicht, ich ruf mal deine Freundin an, die holt dich sicher gerne ab.“ Und dann meinte er irgendwas von wegen ja, er würde mich sonst woanders hinschicken, wenn ich mich nicht mehr um ihn kümmern würde. Und dann dachte ich mir: „Hat der noch alle Latten am Zaun?“ und meinte zu ihm: „Hör mal, es gibt gelbe Autos mit vier Buchstaben oben drauf. Die fahren dich auch gern nach Hause, wenn dich deine Freundin nicht holt.“ Und dann habe ich den ignoriert.“	<ul style="list-style-type: none"> — Ignorieren
6	„Ich hab dann schon Panik bekommen und gedacht, dass der draußen steht. Meine Schwester ist rausgegangen gucken (...“	<ul style="list-style-type: none"> - Panik — Wenden an Vertrauensperson aus privatem Umfeld
6	„Und dann rief er mich immer wieder, immer wieder an, ich hab ihn weggedrückt. Irgendwann ging das so weit, dass ich ihn blockiert habe, weil ich halt einfach keinen Bock hatte. Weil zum Einen, ich bin in einer glücklichen Partnerschaft, zum anderen ist das es mein Ausbilder in irgendeiner Art und Weise und ich fand es schon sehr übergriffig. Und ich habe ihm dann auch gesagt, dass mir das zu viel war. Ich habe gesagt: „Du hast mich so belagert, das war mir einfach zu nah. Das ist für mich eine Grenze gewesen, die einfach überschritten wurde. Das fand ich nicht in Ordnung“ und darüber hat er nur gelacht und fand das total witzig und meinte, er könne sich nicht mehr daran erinnern.“	<ul style="list-style-type: none"> — Ignorieren — Genervtheit/ Wut - Verbale Konfrontation
6	„Ich wusste nicht, was ich darauf sagen. Ich war halt so in einem Zwiespalt. Normalerweise bin ich so eine Person, die sehr direkt ist und sagt so und so sieht es aus. Ich hätte ihr auch vorher eigentlich Bescheid gesagt, aber ich war ja in irgendeiner Abhängigkeit. Ich wollte meinen Ausbildungsberuf nicht verlieren und ich wollte das einfach durchziehen. Dadurch, dass ich ja irgendwann hier in Großbritannien mit meinem Freund leben möchte, habe ich halt gedacht okay, ich beiße Zähne zusammen, ich box mich da so durch und wollte halt kein Feuer legen, dass er den Grund hätte mich rauszuschmeißen aus irgendeinem Grund. Wenn er gesagt hätte, ich hätte geklaut, dann hätte er mich einfach loswerden können, auch wenn das nicht stimmen würde. Ich meinte dann auch zu ihr, dass ich gar nicht weiß, was ich sagen soll.“	<ul style="list-style-type: none"> — Unsicherheit — Augen zu und durch/ aushalten — Keine Angriffsfläche bieten - Angst vor Jobverlust
6	„Und ich würde sagen, ich bin so ein bisschen psychisch durch die Hölle gegangen. Mir ging's wirklich schlecht und du merkst irgendwann, wenn es dir mental nicht gut geht, dann wirst du ständig krank. Also ich habe mich da zum Glück am Ende durchgeboxt. Ich habe mich auch irgendwann meiner Klassenlehrerin anvertraut, weil ich halt auch darüber reden musste. Und ich habe lange damit gehadert, beim Vater das zu erzählen. Ich habe es ihm aber, ich glaube im letzten Monat vor meiner Ausbildung, wo ich sowieso wusste, bald ist alles fertig, dann erzählt. (...) Deswegen habe ich lange nichts gesagt. Und ich dachte so „komm, ich mache das für meinen Freund. Irgendwann ziehen wir zusammen“. Ich bin echt nicht auf den Mund gefallen. Ich äußere mich auch, wenn mir irgendwas nicht passt. Aber in dem Zusammenhang, ich wollte einfach nur diese Ausbildung hinter mich bringen.“	<ul style="list-style-type: none"> — Psychische Belastung und physische — Klassenlehrerin anvertraut — Unsicherheit — Vater am Ende erzählt — Angst vor Jobverlust — Wegstecken - Warten, bis Job eh vorbei ist
6	„Und ich wollte halt einfach nur das so durchziehen und dachte, das schaffe ich schon irgendwie. Ich habe dann irgendwann einen Kollegen dazu bekommen, der nach mir die Ausbildung gestartet hat und ich habe mich super gut mit dem verstanden und dachte, ja, komm, irgendwie kriege ich das auch mit dem zusammen hin. Aber der hat es halt auch gemerkt, wie er mit mir umgesprungen ist. Der hat ja den ganzen Anfang nicht mitbekommen und hat gar nicht verstanden, warum der so zu mir ist. (...) Ich habe es ihm irgendwann erzählt, weil er auch so meinte, er könnte gar nicht verstehen, warum der mich so behandelt und von einem Moment auf den anderen umspringt. Und dann habe ich es ihm erzählt. Aber der hat sich glaube ich auch nicht so getraut oder irgendwie zu sagen in den Situationen.“	<ul style="list-style-type: none"> — Wegstecken - Ansprache vertrauensvoller Person

6	„Ich glaube, wenn ich in einer anderen Situation gewesen wäre, hätte ich auch schon viel früher irgendwas gesagt. Und ich hätte, wenn es jetzt keine Ausbildung gewesen wäre mit dem Hinblick, warum ich es mache und auf die Zeit eben gesehen und so weiter glaube ich, hätte ich auch was getan. Und wenn es dann so Stellen gibt, klar.“	— Angst vor Jobverlust - Fehlende Stelle
6	„(...) und in dem Fall würde ich jetzt eher sagen nö, aber ich hab auch selber nichts gesagt, ich bin auch selber schuld.“	— Eigene Schuldzuschreibung
6	„Das hat mich aber so nicht gestört. Ich habe aber mitbekommen, dass eine Mutter mit ihrem Kind und ihrer Mutter auf dem Flieger war und hinter denen saß. Dann hat so ein total betrunkenen Typ mit seinen Jungs angefangen dann die Mutter zu belagern. Wie hot die wäre, weiß ich nicht, sowas in die Richtung. Also quasi über die Oma vom Sohn und meinte ja, wenn ich so eine Mutter hätte und wie auch immer bla bla bla, ging es dann hin und her. Das habe ich mitbekommen. Ich habe die dann umgesetzt und dann fing der aber an rumzupöbeln so ein bisschen und sich zu beschweren. Da habe ich vorne dem Kabinenchef Bescheid gesagt.“	— Emotionale Distanz — Anderer beschützen — Handlung - Beschwerde an höhere Instanz
6	„Also in dem Fall habe ich dann halt auch geguckt, ich meine, ich bin eine Frau, ich weiß es wie es ist. Das ist unangenehm und ich glaube, wir kennen es alle, auch wenn wir in einem Club sind, dass dann Männer einfach so anzüglich unangenehm werden können, einem gegenüber. Und dass man sich da einfach nicht wohlfühlt. Und da habe ich halt auch, weil ich es mitbekommen habe, gesagt, dass ich die umsetze, weil sowas einfach nicht geht.“	— Einschreiten, weil sowas nicht geht - Unwohlsein
7	„(...) ich glaube, man muss aber auch nochmal wirklich unterscheiden. Wie meinen die das eigentlich? Und die fanden das wahrscheinlich nett. Also die haben gedacht, die machen ein Kompliment. Und da muss man glaube ich, auch als Frau lernen, so ein bisschen zu unterscheiden. Wenn ich sofort bei jedem drauf haue, helfe ich mir auch nicht so wirklich. Einfach zu gucken, ist das jetzt einfach eine ungeschickte Äußerung und die wollen das nicht, was bei mir ankommt? Oder ist das schon auch ein Zeichen von ich demonstrieren mal Überlegenheit.“	— Relativierung
7	„(...), aber vielleicht auch, weil es nicht so oft angezeigt wird. Betroffene schlucken das ja auch oft, ohne zu handeln.“	- Keine Beschwerde
7	„Genau, sie wollte es nicht transparent machen. Es war war ja ein Kollege. (...) Ich meine natürlich, wenn so was transparent gemacht wird und es gibt dann sozusagen so einen Untersuchungsausschuss, also dann ist die Karriere des Kollegen massiv beschädigt, wenn nicht gar zerstört.“	— Nicht öffentlich machen - Kollegen beschützen
8	„Also ich hab der Person gesagt, dass ich es unangebracht finde. Und ja, das war dann auch okay in dem Sinne, aber das ist natürlich etwas, wo man im Nachhinein auch noch mehr darüber nachdenkt und sich fragt, woher das kommt. Also ja die Person wusste durchaus, dass es unangebracht ist und hat es aber trotzdem gesagt. Hätte man sich in dem Moment mal besser klemmen können.“	— einschreiten
8	„Da wurde einerseits über Ethnie und andererseits über sexuelle Orientierung von Personen ein dummer Kommentar gelassen und da hat sich aber niemand dann vor diese Personen gestellt. Alle waren anwesend, aber ich glaube, das ist halt auch immer viel mit Schock verbunden. Also weil man in der Situation gar nicht weiß, was man sagen soll, und im Nachhinein denkt man immer: „Hätte ich dies und das gemacht oder keine Ahnung was genau gemacht“, aber das habe ich schon auch gehört.“	— Schock — Keine Handlung
8	„Aber da ist natürlich die Frage, an wen man sich wendet. Kommt natürlich drauf an von wem das ausgeht. Also generell würde ich sagen, wendet man sich vielleicht erstmal an so eine Umbruchsstelle oder so und wenn es sowas wie um Geschlecht geht, was mich jetzt wahrscheinlich am ehesten betreffen würde, würde ich mich an die Gleichstellungsbeauftragte oder die Personalabteilung wenden.“	— Wenden an Dritte (Gleichstellungsbeauftragte, Personalabteilung)
9	„(...), also da hört man schon eine ganze Menge und hat natürlich auch mit Anfang 20 nicht unbedingt das Standing, dann immer gleich sozusagen entsprechend darauf zu reagieren.“	— Kein Einschreiten

9	„So ne also, weil es ja doch immer wieder erst mal über diesen Überraschungsmoment hinweg muss und dass ich manchmal denke, gerade Personen, die vielleicht schon frühere Traumatisierungen erlebt haben oder die dann nicht so selbstbewusst sind oder nicht in die Auseinandersetzung damit gehen. Dann ist es natürlich ungleich schwieriger so ein bisschen, also dieses nein sagen, Stopp sagen.“	— Gründe für das nicht Einschreiten: Schockstarre, fehlendes Selbstbewusstsein
9	„Das muss man vorher schon überlegen und ich glaube, viele antizipieren das auch schon, dass das eigentlich schwierig ist. Und wir haben gerade auch in der Uni Beratung häufiger Frauen, die sich dann entscheiden, nicht den offiziellen Beschwerdeweg zu gehen, sondern irgendwie vielleicht dann doch die Stelle wechseln oder gucken, ob sie das Büro wechseln können, dass es ein gemeinsames Büro gibt oder eben nicht mehr alleine zu jemandem zu gehen. Also wie auch immer, also sozusagen so ein bisschen unter dem Radar schon zu gucken, wie kann ich mich jetzt weiter schützen.“	— Stellenwechsel/ Arbeitsortwechsel

Wahrgenommener Schutz durch das AGG:		
Fall Nr.	Paraphrasen	Generalisierung und Reduktion
1	„Also grundsätzlich ist es ja schön, das zu wissen, aber was mache ich damit?“	- Schön, zu wissen, dass es das gibt - Fehlende Implementierung
1	„Also ich glaube, also ich meine, ich bin ja immer noch in einer privilegierten Position. In dem Arbeitsverhältnis wusste ich ja letztendlich, was ich machen muss, aber weil es halt auch einfach hochgekocht ist. Ich hätte jetzt in der letzten Firma, in der ich gearbeitet habe, keine Chance gehabt, das irgendwie bewusst durchzusetzen.“	- Fehlendes Wissen und Möglichkeit zur Rechtsdurchsetzung
1	„Ich meine, es ist ja gut, dass es das Gesetz gibt, aber die Implementierung ist mangelhaft wahrscheinlich. Ich wüsste nicht, wie ich daraus eine Handlung vollziehen soll, wenn ich keine Rechtsschutz-Versicherung habe oder so was, weil am Ende Kosten und Angst den Arbeitsplatz zu verlieren natürlich dann auch immer irgendwie damit verbunden sind.“	— Gut, dass es das gibt — Schlechte Implementierung — Fehlendes Wissen — Fehlende Möglichkeit zur Rechtsdurchsetzung
1	„Es ist halt auch nicht geübt. Die 110 kann ich wählen, da weiß ich, wie es geht. Aber bei sowas...“	— Fehlendes Wissen
2	„Ich meine, es ist gut, dass wir das AGG haben. Es ist natürlich so, dass wir in ganz vielen Forschungsorganisationen eigentlich gar keine Beschwerdestelle haben. Beziehungsweise, wenn es die gibt, dann ist es ganz häufig die Gleichstellungsbeauftragte, die nebenbei irgendwie auch die AGG-Beschwerdestelle macht, was dazu führt, dass es unsichtbar wird. Und ich glaube, das ist so ein bisschen das Problem, dass es so ein bisschen ohne Zähne ist. Also es ist ein Gesetz, was per se ja eigentlich ganz nice to have ist. Die Tatsache, dass man das überhaupt hat und dass es auch definiert, welche Formen von Diskriminierung am Arbeitsplatz existieren können, welche nicht toleriert sind und welche auch geahndet werden können. Also prinzipiell ist es gut, das zu haben.“	— Gut zu haben (z.B. für Definitionen) - Unsichtbarkeit — Ohne Zähne/ mangelnde Umsetzung - Ineffiziente Stellen
2	„Allerdings muss ich sagen, das Problem aus meiner Perspektive ist, dass halt häufig die Umsetzung wirklich hinkt. Also dass nämlich nicht viel damit passiert. (...) Das AGG ist der rechtliche Unterbau, aber prinzipiell ist das Problem selbst unabhängig vom AGG. Was passiert denn eigentlich, wenn überhaupt Beschwerden eingereicht werden?“	— Mangelnde Umsetzung - Guter rechtlicher Unterbau
2	„Es passiert ja häufig nicht viel und ich glaube, das macht natürlich das AGG dann eben auch zu einem Instrument, was theoretisch da ist, aber dadurch, dass es wenig exemplarische Fälle gibt, in denen tatsächlich auch transparent Konsequenzen ergriffen werden, fragen sich viele Betroffene dann eben auch, was macht das jetzt eigentlich für mich?“	- Fehlende Konsequenzen — Unsichtbarkeit

3	„Absolut gar nicht. (...) Einerseits weil es nicht präsent ist, also dass dieser Schutz besteht. Zumindest bei mir nicht. Und nur weil es irgendwo auf Papier steht, heißt es nicht, dass es auch durchgesetzt wird. Und das ist definitiv oft in Deutschland so der Fall. Da steht dazu auf dem Papier irgendwo was, aber faktisch hat das keinen Mehrwert. Es wird immer gesagt, es wird was dagegen gemacht, aber es wird letztendlich nichts gemacht. Es wird äußerlich viel dafür geworben. Das bringt aber faktisch nichts, wenn man sich selbst nicht aufgehoben fühlt. Man braucht diese Stelle laut Gesetz, die wird geschaffen, ist aber so weit weg und nicht nahbar, dass sie nichts bringt. (...) Nur weil ich das jetzt gehört habe, fühle ich mich jetzt nicht mehr besonders geschützt.“	<ul style="list-style-type: none"> — Unsichtbarkeit — Fehlende Umsetzung — Ineffiziente Stellen (zu weit weg z.B.) - Woke Washing (nur als Aushängeschild)
4	„Ich würde eher sagen nein, weil das ist ja wie mit allem. Wenn etwas in Schriftform besteht, heißt das ja noch lange nicht, dass das dann auch so passiert. Aber ich glaube einfach, dass es so was auf jeden Fall geben muss, damit wenn etwas passiert, einfach eine Handlungsgewalt gegeben ist und die Menschen sich dann daran orientieren können.“	<ul style="list-style-type: none"> — Fehlende Umsetzung - Gut zur Orientierung bei Fällen - Gibt Handlungsgewalt
4	„Und vielleicht ist es auch für den einen oder anderen gar nicht schlecht, wenn er sich mit dem Thema nicht auskennt, zu erfahren, worum geht es dann da, worauf muss ich achten, wenn ich z.B. viele Angestellte habe? Inwiefern dürfen die wo zusammenarbeiten? Was darf nicht passieren? Ich denke, das ist eine hilfreiche Sache, aber ich glaube nicht, dass es hilft, gegen Sexismus am Arbeitsplatz irgendwie eine Regelung zu finden. Ich glaube, das ist eher von einem oder demjenigen selbst abhängig oder von der Person selbst, die sich dann auch diesen Regeln widersetzen, wenn sie das unbedingt wollen. Also es gibt ja immer die, die sich an Regeln halten und die, die es nicht tun und die wird es auch immer geben, auch wenn es diese Regeln auch in Schriftform gibt. Also ich glaube, vielleicht ist es da hilfreich, dass man diese Regeln vielleicht bewusster oder deutlicher am Arbeitsplatz erkennen kann. Also Schriftform reicht nicht, (...)“	<ul style="list-style-type: none"> - Gut für Informationen/ zur Orientierung — Unsichtbarkeit — Fehlende Konsequenzen
4	„Ich glaube, das könnte nochmal helfen, weil ich glaube die meisten haben vielleicht schon mal vom AGG gehört, wissen auch was damit anzufangen. Aber ich glaube einfach, denen ist das vielleicht auch nicht so bewusst. Deshalb finde ich auch diese öffentliche Debatte ganz gut, dass man einfach sich mal selber darüber Gedanken macht, wie man am Arbeitsplatz mit den verschiedenen Leuten oder mit den verschiedenen Situationen einfach umgeht.“	<ul style="list-style-type: none"> — Unsichtbarkeit — Fehlendes Wissen
5	„Wir haben doch ein Gesetz. Das ist auch sehr gut. Unser Gesetz ist eigentlich gut, es könnte besser sein, es ist ausbaufähig, aber es ist da. Aber in diesem Gesetz sind ganz klar, und das ist ja auch das Wichtige und Tolle an dem Gesetz, ist eine ganz klare Arbeitgeber*innen-Pflicht verankert, die auch sagt, ihr müsst Beschwerde-Strukturen schaffen, interne Anlaufstellen schaffen.“	<ul style="list-style-type: none"> - Gut zu haben (Arbeitgeber*innen-Pflicht) - ausbaufähig
5	„Also es ist ja eine interne Möglichkeit zur Rechtsdurchsetzung für die Mitarbeitenden. Das heißt, ich weiß ja, an meinem Arbeitsplatz habe ich das Recht auf einen belästigungsfreien Arbeitsplatz. Wenn mein Arbeitgeber das nicht umsetzt und ich nicht geschützt werde, weil bestimmte Verhaltensweisen werden nicht sanktioniert, ich werde von Kollegen oder sogar von meinem Vorgesetzten belästigt, dann kann ich mich dort zur Wehr setzen.“	<ul style="list-style-type: none"> — Gibt Handlungsgewalt — Guter rechtlicher Unterbau — Fehlende Umsetzung - Fehlende Konsequenzen
5	„Im Gesetz ist das aber nicht so definiert. Das Gesetz ist ja sehr, sehr offen formuliert, auch was Prävention betrifft. Und das nutzen auch teilweise Arbeitgeber- Verbände. Die sagen da steht ja gar nicht genau drin, was wir machen sollen. Jetzt ist die Frage mit Blick auf die Reform auch, kann und sollte das noch mal detaillierter erfasst werden. (...) Es muss eine Beschwerdestelle eingerichtet werden. Also alle Betriebe müssen das machen. Ist natürlich auch tricky, weil es gibt Betriebe, die bestehen aus 5000 Mitarbeitenden und welche, die bestehen aus zwei Menschen. Also wenn ich ein zweier-Betrieb bin, wie mache ich das dann? Also es gibt wenig praktische Hilfen dafür, aber auch dafür braucht es noch mal mehr, bis in die Nutzung von Fachberatungsstellen, (...)“	<ul style="list-style-type: none"> - Zu offen formuliert (was Prävention angeht z.B.) — Reform notwendig - Zu wenig praktische Hilfen im AGG
5	„(...), weil in jeder Struktur, in jedem Fall, kann man überlegen, es geht ja darum, wie schaffe ich eine Möglichkeit für meine Mitarbeitenden, dass sie wissen, wenn mir was passiert, kann ich wohin gehen. Und dann weiß ich auch, was da passiert und ich kann mich zur Wehr setzen und meine Rechte durchsetzen. Es geht ja um Rechtsdurchsetzung am Ende des Tages.“	<ul style="list-style-type: none"> - Unsichtbarkeit — Fehlende Rechtsnutzung

	Aber wir wissen auch, dass AGG, das wissen wir auch aus den letzten Studien. Die Rechtsdurchsetzung funktioniert gar nicht. Also die Rechtsnutzung für Betroffene ist gleich null, das wissen wir auch aus der Beratung. Viele wissen ja gar nicht, genau wie sie gesagt haben, dass sie diese Rechte überhaupt haben.“	
5	„Aber das reicht nicht. Es reicht nicht, wenn wir das in Papier haben, sondern wir müssen an der Umsetzung arbeiten. Und wir müssen dafür sorgen, dass die Arbeitgeber*innen das machen, was sie eigentlich seit 16, 17 Jahren schon machen sollen.“	<ul style="list-style-type: none"> — Fehlende Umsetzung - AG in die Pflicht nehmen
5	„Aus der letzten Studie von 2019 zum Thema Belästigung am Arbeitsplatz, ist die Rechtsnutzung und die Wirksamkeit des AGG ist da leider, leider ganz, ganz gering. Das ist eine Tatsache, mit der wir arbeiten müssen und weswegen eine Reform so wichtig ist. Aber es gibt auch noch viel zu wenig Wissen. Am Arbeitsplatz müsste es viel mehr Informationen geben, auch zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, so wie das an vielen Arbeitsstellen mit dem Arbeitsschutz verankert ist.“	<ul style="list-style-type: none"> — Geringe Rechtsnutzung — Zu wenig Wissen — Unsichtbarkeit
5	„Ob und wie das gehen kann, ist jetzt eine andere Frage, aber leider bisher, es wird immer so die Metapher des zahnlosen Tigers benutzt. Es ist total wichtig, dass es dieses Gesetz gibt. Es ist auch in vielen Fällen sehr, sehr wirksam, also sehr gut geschrieben und es beinhaltet viele wichtige Aspekte, gerade mit Blick auf Arbeitgeber*innen-Pflichten, auch zur Information. Das wissen Sie ja selber. Leider ist das Urteil jetzt gerade oder die Bilanz ist nicht gut, ist nicht gut.“	<ul style="list-style-type: none"> - Gut zu haben (Arbeitgeber*innen-Pflicht, Informationen) — Fehlende Umsetzung — Fehlende Rechtsdurchsetzung
5	„(...) also beispielsweise auch in bestimmten Studiengängen, in allen Studiengängen eigentlich, Rechtswissenschaften zum Beispiel. Da ist das Thema Antidiskriminierung kein Fachgebiet, das ist auch eine Problematik. Das heißt, Richter*innen verhandeln über Fälle, wo es einfach keine fachliche Ausbildung gibt.“	<ul style="list-style-type: none"> - Keine fachliche Ausbildung der Richter*innen in dem Bereich
6	„Ich glaube eher nicht. Ich glaube, wenn es wirklich so eine Stelle gibt und man auch selbst sagt okay, ich geh dahin, je nachdem, ich glaube, wenn ich in einer anderen Situation gewesen wäre, hätte ich auch schon viel früher irgendwas gesagt. Und ich hätte, wenn es jetzt keine Ausbildung gewesen wäre mit dem Hinblick, warum ich es mache und auf die Zeit eben gesehen. Und so weiter glaube ich, hätte ich auch was getan. Und wenn es dann so Stellen gibt, klar. Aber ich glaube, es kommt immer auf die Umstände an und in dem Fall würde ich jetzt eher sagen nö, aber ich hab auch selber nichts gesagt, ich bin auch selber schuld.“	<ul style="list-style-type: none"> — Fehlende passende Stellen - Schlechte Implementierung
6	„Ne, weil wir als Auszubildende kriegen ja nur so einen Bogen und dann steht da halt nur die Zeit und so weiter drauf. Da sind keine Anhänge oder sowas mit bei.“	<ul style="list-style-type: none"> — Keine Informationen übers AGG
7	„Also ich glaube, dass sowas natürlich dazu beiträgt eine höhere Sensibilität zu haben und vielleicht den einen oder anderen abgeschreckt hat. Aber es ist nicht ein vollständiger Schutz. Und es ist wie bei kriminellen Handlungen, da gibt es auch Gesetze, aber trotzdem werden Leute kriminell. Also da gibt es ja keinen Schutz. Und ich glaube, das Thema ist ja, wenn man jetzt wirklich mal sagt, die die wirklich übergriffig sind, also vielleicht Männer, die da auch Frauen massiv bedrängen, die denken ja a von sich, sie werden nie erwischt und b lassen die sich dann von so einem Gesetz, was ja jetzt auch nicht wirklich so richtig hart ist, abschrecken.“	<ul style="list-style-type: none"> - Höhere Sensibilität durch AGG - Abschreckung — Fehlende Sanktionen
8	„Also was ich bisher erlebt habe oder auch in meiner beruflichen Praxis, also auch bevor ich angefangen habe, richtig zu arbeiten ist, dass das AGG viel Anwendung findet, so im Recruiting-Bereich oder da bin ich damit in Berührung gekommen. Also da, wo es auch viel um Einstellungskriterien geht. Ich habe das Gefühl, dass das AGG vor allem da Anwendung findet oder das ist einfach da, wo ich persönlich primär damit in Kontakt gekommen bin. Natürlich soll es, wie sie sagen, einen auch dann später am Arbeitsplatz schützen. Ich habe aber das Gefühl, dass es da auch nicht mehr von Unternehmensseite so wahnsinnig durchgesetzt wird. Oder dass es da keine Instanz gibt, die darauf achtet. Weil ich weiß im Recruiting-Prozess selber, muss man da schon sehr drauf achten. Zum Beispiel darf man ja Bewerbende nicht ablehnen, weil man sie zum Beispiel subjektiv zu alt findet oder so. Sowas dürfte man ja niemals äußern und natürlich finden da Unternehmen andere Wege, zu begründen, warum die Bewerbenden nicht geeignet sind. Aber das dürfte man ja niemals so kommunizieren, weil man sonst verklagt werden kann.“	<ul style="list-style-type: none"> — Viel Anwendung in bestimmten Bereichen/ gut zu haben (rechtlicher Unterbau) — Fehlende Implementierung - Fehlendes AG in die Pflicht nehmen

8	„Genau, aber ich finde später in im Unternehmen selbst, wird ja jetzt nicht mehr so viel Wert daraufgelegt, oder ich kenne keine Stelle, die sich jetzt aktiv darum bemüht. Wenn ich jetzt das Gefühl hätte, das Unternehmen würde dem zuwiderhandeln oder ich sei davon betroffen, sogar auch persönlich, dann könnte ich da natürlich gegen Vorgehen.“	— Keine Implementierung in Unternehmen
9	„Also das AGG grundsätzlich, halte ich für total wichtig, und ich finde ja interessant, dass das AGG eine deutlich weiter gefasste Definition von sexuellen Übergriffen und sexueller Belästigung hat als unser Strafrecht. Also das ist ja sozusagen, finde ich, tatsächlich was ganz Wichtiges. Es ist schon so, dass ich die Definition gut finde und sehr hilfreich. Ich glaube das größte Problem am AGG ist, dass das noch nicht so bekannt ist. Es gibt auch ein paar Schutzlücken, also zum Beispiel die Studierenden an den Hochschulen, sind nicht durch das AGG geschützt.“	— Sehr wichtig (weit gefasste Definition) — Zu wenig bekannt — Schutzlücken (Studierende nicht geschützt)
9	„Also insofern gibt es einigen Veränderungsbedarf noch im AGG. Aber es gibt auch, insbesondere eben ja die große Aufgabe, dass das deutlich bekannter wird und dass eben immer mehr Betriebe auch begreifen, dass das auch eine Verpflichtung ist, sozusagen den eigenen Betrieb danach aufzustellen. Und die Vorgaben, zum Beispiel in einer Beschwerdestelle auch zu erfüllen. Also einfach, dass das noch populärer wird und mehr Informationen dazu gegeben werden.“	— Zu wenig bekannt — Nicht anerkannte Verantwortung der AG — Beschwerdestellen einrichten
10	„Es ist zwar gut zu wissen, dass es ein Gesetz gibt, zumindest einen legalen, einen rechtlichen Ansatz, Menschen gleichzustellen. Aber ich glaube, was tatsächlich fehlerhaft an der, an dem Gesetz ist, ist, dass es diesen proaktiven Ansatz hat. Also es ist ja kein Antidiskriminierungsgesetz, also es ist nicht die klare Abstrafung von Diskriminierung, wo auch tatsächlich Sanktionen und Prävention dahinter steht, sondern Gleichstellung ist ja ein Unsichtbarmachen des Problems, die Tat nicht in den Blick zu nehmen, sondern ein Normalisieren der Strukturen. Also ein „wir passen euch den Strukturen an“, ist ja das, was das allgemeine Gleichstellungsgesetz macht, anstatt zu sagen: „Wir strafen bestimmtes Handeln.“ und das finde ich ist hoch problematisch und macht sich auch bemerkbar. Mir ist bislang, glaube ich, ein einziger Fall bekannt.“ (...) Ja, wohl gerade 17/18 Jahre jetzt. Und dann ist das ein Armutszeugnis für das Gesetz. Also das finde ich, ist halt das Problem, dass ich, wenn ich irgendwo Schutz suche, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz nicht das Erste ist, was mir einfällt. Sagen wir das also nein, das ist hochproblematisch das Ding.“	— Gut zu haben — Kein proaktiver Ansatz — Keine klaren Sanktionen und Prävention — Unsichtbarmachung/ Normalisieren — Keine Rechtsdurchsetzung
10	„Ja, und ein weiteres Problem ist ja, dass die Betroffenen in der Beweispflicht stehen. Ne, das ist ja halt das Problem, wenn man irgendwie diesen positiven Ansatz sucht, muss ich ja erstmal nachweisen, dass jemand mich belästigt hat und dann ist das eine doppelte Last für die Betroffenen. Und nicht in dem umgekehrten Fall, bei einem Antidiskriminierungsgesetz wäre es ja so, dass der Täter seine Unschuld beweisen müsste, und das wäre ein ganz anderes Vorgehen. Und auf diese Weise kriegt die Tat und auch die Täter und Täterinnen sehr viel Freiraum sich zu verhalten, fehlerhaftes Verhalten auch weiterzuführen und so weiter und sofort, also hochproblematisch.“	— Betroffenen in der Beweispflicht
10	„Aber ich denke nach wie vor, dass es wichtig ist. Ich denke auch, dass eine Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes extrem wichtig wäre, dass wir jetzt nach knapp 20 Jahren auch noch eine Novellierung fordern können, weil wir wissen, wie lückenhaft das Gesetz ist. Und dass, wie gesagt, Unternehmen, Institutionen, Organisationen mehr in die Pflicht genommen werden.“	— Schutzlücken — Fehlendes in die Pflicht nehmen der AG

Eingeschätzte Dringlichkeit vom Ausbau:
9
7/8 (schwer zu pauschalisieren; branchen- und organisationsabhängig)
4/5 (weil sie in ihrer Bubble nicht viel mitbekommt – weil es eher totgeschwiegen wird)
2 (an seinem Arbeitsplatz kein Bedarf – evtl bekommt man es auch einfach nicht mit)

10 (Dringlichkeit vom Gesetzgeber wurde bereits erkannt – es gibt ja das AGG)
8 (weil es Tabuthema ist/ schwer einzuschätzen, weil man wenig Einblicke hat)
8 (hängt von den Unternehmen ab)
8
10 (strukturelles Problem)
10

Einflussfaktoren auf das Auftreten sexueller Belästigung am Arbeitsplatz:		
Fall Nr.	Paraphrasen	Generalisierung und Reduktion
1	„Es ist eine Branche, in der sehr viele kreative Menschen tätig sind und die dadurch intensiv und emotional mit ihren Projekten verbunden sind. Gleichzeitig ist das eine Branche, die durchgezogen ist, historisch bedingt von wenig Professionalisierung, weil es halt relativ spät erst Studiengänge dazu gab und akademische Laufbahnen und dadurch viele Leute reinkommen, indem sie halt ganz unten anfangen und dann nach und nach aufsteigen.“	<ul style="list-style-type: none"> - Branche (kreatives Arbeitsumfeld, wenig Professionalisierung) - Branche - Steile Hierarchien
1	„Und gleichzeitig verbringt man sehr viel Zeit in der Filmbranche miteinander, weil die Tage sehr lang sind durch die Arbeitsbedingungen oder die Notwendigkeiten, die anstehen. Und all diese Prozesse führen dazu, dass man sehr nah mit den ganzen Leuten ist, bis hin zu freundschaftlich. Man ist eh per du, weil man in der Medienbranche arbeitet und alles cool und dynamisch und futuristisch ist. Und da geht es dann auch schon los, dass diese Grenzen zwischen Privatem und Beruf irgendwie anfangen zu verschwimmen. Wie gesagt, man ist per Du, man ist irgendwann aber auch mit den Leuten richtig befreundet. Wovon man sich aber ja auch in anderen Branchen nicht irgendwie so richtig abhalten kann. (...) Also es wurden natürlich viele schöne Partys gefeiert, dass dann im Band Raum morgens Kondome rumlagen und so, das war dann halt mal eine Lachnummer. Also so nah war das dann.“	<ul style="list-style-type: none"> - Branche - Art der Zusammenarbeit (viel Zeit miteinander, enger Kontakt – bis hin zu Freundschaft) - Branche - Grenzverschwimmung
1	„Freund*innen vertraut man halt mehr oder leichter. Das führt dann auch dazu, dass das, dass man abends vielleicht mal mehr miteinander trinkt. Es gibt das sogenannte Bergfest auch bei den Film Drehs, Abschlussfest oder aber auch grundsätzlich bei vielen Filmproduktionen ist es gängig, dass man das man abends auch noch irgendwie zusammen einen Kasten Bier trinkt. Dazu kommt, dass der Tonfall am Set auch mal härter wird. Vor allem die Kreativen können sich viel erlauben, weil man ja inhaltlich von ihnen abhängig ist, von ihrer Vision.“	<ul style="list-style-type: none"> - Grenzverschwimmung - Steile Hierarchien - Abhängigkeitsverhältnisse
1	„Und ich war völlig fertig eh nach diesem drei Stunden Termin, den ich über eine Woche vorbereitet hatte und hatte gesagt ja okay, wenn es sein muss...und habe mich dann reinziehen lassen.“	<ul style="list-style-type: none"> - Arbeitspensum (Stress, Überarbeitung)
1	„Und dann, ich weiß nicht, ich habe es bis heute nicht so ganz gecheckt, ob es dann irgendwie aus einem Missverständnis ihrerseits von Nähe, die man in einer Freundschaft hätte, kam... Ich war nie mit ihr befreundet (...)“	<ul style="list-style-type: none"> - Unterschiedliches Verständnis von Grenzen - Grenzverschwimmung
1	„Aber das ist halt irgendwie so ein Machtgefälle, dass sie ja dann, also wo sie einfach deutlich bessergestellt war als ich und irgendwie Entscheidungsgewalt über mich hatte.“	<ul style="list-style-type: none"> - Machtstrukturen
1	„Ich hätte jetzt in der letzten Firma, in der ich gearbeitet habe, keine Chance gehabt, das irgendwie bewusst durchzusetzen. Es war halt auch ein kleiner Betrieb mit so sieben acht Leuten, vorher bei meinem alten Job waren es 150 Menschen.“	<ul style="list-style-type: none"> - Größe des Unternehmens

1	„Jetzt grade bin ich nur an der Uni angestellt. Aber da habe ich so wenig menschlichen Kontakt, da kommt es halt nicht dazu.“	- Art der Zusammenarbeit (wenig menschlicher Kontakt)
1	„Dass Schauspielerinnen auftreten sollen, aber eigentlich nur als Komparsinnen, die auch keine Ausbildung in dem Bereich haben, sondern zum Ersten Mal machen, und dann irgendwie dieser Kotz Porno aus den 2000ern nachgedreht werden soll und die das dann schon offensichtlich beschämt irgendwie machen.“	- Professionalisierung - Wenig Erfahrung (in der Branche/ Ausbildung) - Abhängigkeitsverhältnisse
1	„Aber es ist auch immer eine Frage von Unternehmenskultur grundsätzlich. Wie viel lässt man die Leute alleine mit ihren Aufgaben - laissez faire mäßig. New Work wird das ja heutzutage bezeichnet, dass man Leute in eine Arena reinwirft und gegeneinander kämpfen lässt, ohne sie führen zu müssen um sich dann keine Gedanken um die eigene Position machen zu müssen.“	- Unternehmenskultur - Führungskultur
1	„Ich glaube, viele Menschen kämpfen dann auch gegen die eigene eigentliche Unprofessionalität und das eigene Unwissen, in dem sie dann auch gegen andere sich in Machtprozessen durchsetzen müssen. Und ich glaube, diese Kämpfe, sei es ein Kampf um Positionen durch das Unterdrücken von Anderen mit sexualisierter Gewalt, (...)“	- (Un)professionalität - Unwissenheit - Steile Hierarchien (Machtkämpfe)
1	„Dann gibt man nicht direkt den Geiern ein Thema, nach dem Motto „wir sind so woke“.“	- Woke washing
2	„(...), wenn wir jetzt an den Arbeitsplatz denken, gibt es da natürlich Strukturen, die gewisse Formen der Diskriminierung, der Belästigung befördern. Allein Machtstrukturen, Abhängigkeitsverhältnisse usw.“	- Steile Hierarchien - Abhängigkeitsverhältnisse
2	„Natürlich begünstigen Machtgefälle und Abhängigkeitsverhältnisse eine gewisse Art von hierarchisiertem Sexismus. Aber prinzipiell kann das eigentlich in jede Richtung gehen.“	- Steile Hierarchien - Abhängigkeitsverhältnisse
2	„Es ist nicht nur die Branche, wo man sagt, okay, wenn Abhängigkeitsaspekte und Machtgefälle stärker ausgeprägt sind, ist das Risiko gewissermaßen höher.“	- Steile Hierarchien - Abhängigkeitsverhältnisse - Branche
2	„...können ganz unterschiedlich geführt sein und dementsprechend ganz unterschiedliche Kulturen haben.“	- Unternehmenskultur - Führungskultur
2	„Weil die Unternehmenskultur unterschiedlich ist, weil die Führungskultur unterschiedlich ist, weil, wenn irgendwas passiert, es Konsequenzen gibt oder nicht.“	- Unternehmenskultur - Führungskultur - Sanktionierung
2	„..., dass es doch etwas ist, was dann durch die einzelnen menschlichen Interaktionen in einer Organisation, in einem Team eben geprägt wird.“	- zwischenmenschliche Interaktion - Unternehmenskultur
2	„Wie stressig die Arbeitsabläufe sind, je nachdem, welche Interaktionen man hat, wie und mit welchen Personen man auch in Kontakt kommt, mit welcher Dringlichkeit usw. Also das spielt dann alles auch noch mal rein in die Kultur insgesamt und dementsprechend ist es dann förderlich oder hindernd für diese Form von Diskriminierung.“	- Arbeitspensum (Stress) - Zwischenmenschliche Interaktion - Unternehmenskultur
2	„Ich habe allerdings auch in unterschiedlichen Kulturen gearbeitet und das macht dann auch noch einen Unterschied. Was ist die Kultur insgesamt auch außerhalb des Krankenhauses, insgesamt kulturell gesehen? Und was ist sozusagen der Umgang im Krankenhaus? Also wenn ich jetzt sage, insgesamt kulturell gesehen ist einfach der Umgang, die Art, wie man miteinander spricht, welche Bemerkungen akzeptabel sind, gesellschaftlich gesehen, anders als zum Beispiel in Deutschland, dann kann ich natürlich nicht erwarten, dass es im Krankenhaus anders ist. Also so gesagt, man muss alles in den kulturellen Kontext einbetten.“	- Unternehmenskultur - gesamtgesellschaftliche Kultur
2	„Bei mir hatte sie eher Angst, dass ich ihr den Job wegnehme. Also ich habe mir meinen Job erkämpft, aber das war eben auch schon so ein bisschen diese Attitüde, was eigentlich auch überraschend war, weil man das vielleicht bei einer Frau	- Steile Hierarchien (Konkurrenzdenken) - Führungskultur

	gerade in dem Feld, in dem ich arbeite, jetzt nicht erwarten würde. Das war einfach auch ein Fall von absoluter Führungsunfähigkeit.“	
2	„Ich bin natürlich auch ein Typ, ich weiß, was ich will, und das merken die Leute natürlich auch. Und ich denke, das ist auch noch mal unterschiedlich, weil ich ja auch verbal sehr schnell antworte. Also ich glaube, das ist auch noch mal so der Punkt, wie kommt man rüber. Die Leute, die diese Bemerkungen, diese Diskriminierung ausführen, machen das ja häufig selektiv, auch mit Personen, die sie als schwächer wahrnehmen oder die sie als untergeordnet wahrnehmen, bei denen sie glauben, dass sie sich das erlauben können. Und ich glaube, da spielt natürlich das eigene Auftreten dann auch eine Rolle.“	- Ausstrahlung — Steile Hierarchien
2	„Auf der anderen Seite ich bin jetzt auch in einer Position, wo es unwahrscheinlicher ist... Ich komme rein mit dem Schild Geschlechter sensible Medizin und bin auch überzeugt von den Sachen, die ich mache. Und die Leute wissen natürlich, mit wem sie es zu tun haben. Ich meine, es ist ja fast irrsinnig, mir irgendwelche komischen Dinge zu sagen. Ich komme ja sozusagen mit diesem leuchtenden Schild darein. Deshalb ist meine Situation, glaube ich, auch noch mal etwas besonders, weil es eben nicht so was Unterschwelliges ist, wo die Leute dann sagen, ja, da kann ich da noch irgendwas dazu sagen, weil es einfach gar nicht passen würde.“	- Positionierung/ Ausstrahlung
2	„Ich meine, es ist natürlich so dass, wenn wir jetzt an den Arbeitsplatz denken, gibt es da natürlich Strukturen, die gewisse Formen der Diskriminierung, der Belästigung befördern. Allein Machtstrukturen, Abhängigkeitsverhältnisse usw.“	— Steile Hierarchien — Abhängigkeitsverhältnisse
2	„(...) weil ich eben doch eine besondere Position habe und gewissermaßen jetzt natürlich auch eine relativ exponierte Position habe und dementsprechend auch mit einer, ich würde sagen Macht Wahrnehmung von Dritten, die ich selbst vielleicht gar nicht habe.“	— Positionierung
2	„Also weil ich einfach auch denke, aus meiner Position heraus kann ich das machen, weil die anderen können das vielleicht nicht oder sind einfach nicht in einer Situation, wo sie das machen können. Ich glaube, das hat sich bei mir durchaus geändert, weil wenn man jünger oder sagen wir in hierarchisch gesehen anderen Positionen ist, überlegt man sich eher, sage ich da mal was dazu oder lasse ich das jetzt einfach durchgehen?“	— Positionierung — Alter/ Erfahrung — Hierarchien
2	„(...) sexuelle Belästigung ist ja ein Management Organisations-Thema.“	— Organisationskultur
2	„(...) dass den Leuten gar nicht klar ist, wie viele subtile, auch strukturelle Aspekte eigentlich zu Fehlverhalten beitragen und dass Fehlverhalten eben ganz häufig nicht schwarz weiß ist, sondern ganz häufig auch strukturell bedingt und häufig auch irgendwelche Kommunikations-Unfähigkeiten, die per se jetzt erst mal nicht sofort problematisch sind, aber auf Dauer sich dann natürlich anhäufen und zu Vorfällen führen könnten. Also was mein Gefühl ist ganz häufig in den Schulungen, dass die vielen subtilen Dinge, die auch passieren, im Alltag, den Leuten zum Teil gar nicht bewusst sind und alle halt immer nur bei, vor allem sexueller Belästigung, aber auch bei anderen Diskriminierungsfällen, immer nur so einen dramatischen Fall vor Augen haben. Und die meisten sagen dann, sowas habe ich noch nie erlebt, das passiert mir nicht.“	— Unwissenheit - Strukturelles Problem - Kommunikationsunfähigkeit — Fehlendes Bewusstsein - Unsichtbarkeit
2	„Und es ist immer auch ganz interessant zu sehen, dass das Bild auch dessen, was jetzt eigentlich das Fehlverhalten und die Belästigung ist, häufig doch sehr stereotypisch ist und auch sehr dramatisch. Und die Tatsache, dass es da viel mehr andere Vorfälle gibt, die, ich würde jetzt nicht unbedingt Micro Aggressions nennen, aber die sozusagen in diesen Graubereich sich befinden, der eben noch nicht so dramatisch ist, für die Betroffenen vielleicht sehr wohl, aber eben einfach noch nicht so gesehen wird. Und dass das sehr wohl beitragen kann.“	- Fehlendes Bewusstsein - Unsichtbarkeit
2	„Also so subtile sexistische Bemerkungen oder so subtile Homophobie, die wir als irgendwie Witz mitnehmen oder irgendwelche abelistischen Bemerkungen. Ich meine, da gibt es ja alles Mögliche und das ist den Leuten eben zum Teil gar nicht bewusst.“	— Anderer Wahrnehmung von Grenzen — Fehlendes Bewusstsein

3	„...auch bei uns in der Behörde, würde ich behaupten, dass da dann auch eventuell die Machtverhältnisse ausgespielt werden.“	— Hierarchien (Machtkampf)
3	„Aber das gibt es definitiv und das sollte man definitiv öfters veröffentlichen und breiter treten das Thema, weil das gibt es und dadurch, dass es halt nicht angesprochen wird, wird es halt weiter still geschwiegen.“	- Tabuisierung
3	„Es gibt immer wieder diese großen Fälle, die auch in der Zeitung auftauchen. Sogas wie Kollege spannt Kollegin mit der Kamera aus. Sogas kommt dann auch in die Öffentlichkeit. Aber diese Kleinigkeiten, sind den wenigsten bewusst.“	— Fehlendes Bewusstsein
3	„Da fehlt diese Sichtbarkeit, die du meintest, weil es ja auch nicht breitgetreten wird. Der Kollege spricht da ja auch nicht drüber. Er will dann stark und männlich sein und behält das für sich. Das ist auch diese typische Rollenverteilung wie in der Definition vorgelesen. Das ist halt schade, finde ich, dass das immer noch ein Tabuthema ist.“	— Fehlende Sichtbarkeit - Stereotype Rollenverteilung — Tabuisierung
3	„Aber das ist dann halt auch so das Thema. Es wird nie auffallen. Weil wenn ich dann einfach stillschweigend die Wache wechsele, wird es niemandem auffallen.“	— Unsichtbarkeit
3	„Und der Kollege, der wird jetzt seine Meinung nicht ändern, nur weil ich das einmal gesagt habe. Das ist ja meistens von Grund auf ein strukturelles Problem, wie ein Mensch aufgewachsen ist, mit welchem Umfeld. Keine Ahnung, ob er das überhaupt bewusst sieht. Welche Vorbildfunktion hatte er, das hat ja alles damit zu tun.“	- Fehlendes Bewusstsein (Sozialisation/ Vorbilder)
3	„Das muss verpflichtend sein für alle, weil wenn sich das jemand aussuchen kann, ob er teilnehmen möchte oder nicht, dann hat man keinen Effekt, weil dann werden da die Leute hingehen, die davon betroffen sind. Aber alle anderen, die denken ja nicht, dass es sie betrifft und werden da nicht hingehen. Die denken dann: Das betrifft mich nicht, was ist das denn für ein Quatsch? Das interessiert mich eh nicht. Ich bin stark und mir kann keiner was Neues dazu erzählen. Und dann hat man nichts dazu gewonnen. Das muss definitiv verpflichtend sein. Egal, ob jetzt jemand denkt, er wisse alles oder jemand, der es unbedingt braucht. Also es muss definitiv wirklich verpflichtende Veranstaltungen geben.“	— Fehlendes Bewusstsein - Desinteresse/ fehlende Reflexion
3	„Und das ist ein Riesenthema unter anderem, vor allem in dieser polizeilichen Struktur, in den dienstherrschenden Strukturen, in den hierarchischen Strukturen.“	— Hierarchische Strukturen
3	„Also da gibt es zu wenig Personal generell. Also bei uns in der Struktur sieht man, dass generell Personalmangel herrscht. Überall, egal in welchem Bereich, aber auch vor allem in diesem Bereich.“	- Personalmangel (Branche)
4	„Es kommt ja immer darauf an, welche Veranlagung man auch selber hat.“	- Veranlagung
4	„Dann ist natürlich die Frage, wie ist mein Status? Bin ich jetzt jemand, der vielleicht eine gewisse Machtposition hat. Dann habe ich natürlich mehr Möglichkeiten, wahrscheinlich als jemand, der eher unten angesiedelt ist. Also ich denke, das ist sehr davon abhängig, in welcher Position man in der Firma arbeitet und inwiefern man das für sich ausnutzen möchte. Ja, um einfach gewisse Dinge entweder zu erreichen oder gewisse Dinge für sich angenehmer zu machen.“	— Positionierung
4	„Ich meine, ich bin im Moment bei uns am Standort der einzige Mann, aber da herrscht so eine Stimmung in keinsten Weise. Was vielleicht auch am Arbeitsplatz an sich liegt. Klar arbeiten wir alle zusammen, aber wir sind ja räumlich auch sehr viel getrennt. Wir sind zwar im Lehrerzimmer, aber die Phase im Lehrerzimmer ist jetzt auch keine lange. Ja, wir gehen eigentlich alle, auch was das angeht, immer mit einem gewissen Respekt miteinander um.“	- Organisationsklima - Männer-Frauen-Verhältnis — Nähe der Zusammenarbeit (räumlich) - Arbeitsklima (respektvoller Umgang)
4	„Manchmal meint man das vielleicht auch gar nicht so, wie man das sagt. Und dann wird es einem immer so ausgelegt, als hätte man es anders gemeint. Also es ist eine superschwierige Situation. Ich glaube einfach so eine gewisse Lockerheit oder ein bisschen anderer Umgang mit der ganzen Situation, egal ob sie jetzt über Sexismus, über Rassismus geht, wäre gut. Es ist halt schon so, dass sobald man sich falsch äußert, ist man ja schon wirklich relativ schnell einfach über ein gewisses Level drüber gegangen. Und ich finde im Moment ist es schon auch ein sehr gefährlicher Punkt, an dem es dann schnell in diese	— Anderes Verständnis von Grenzen — Kommunikation - Fehlendes Bewusstsein

	Richtung tendiert, dass es zu extrem wird. Dadurch fühlen sich viele Leute einfach zu eingeeengt und haben Angst, in eine Schublade gesteckt zu werden. Vor allem bei Handlungen, über die früher vielleicht einfach keiner drüber nachgedacht hätte, was völlig okay gewesen wäre. Und heute muss man über alles nachdenken, bevor man handelt.“	
4	„Aber ich kann mir vorstellen, gerade in so Großbetrieben oder so, wo einfach diese Rollen-Auffassung vielleicht auch eine andere ist, dass das noch schwieriger sein kann.“	<ul style="list-style-type: none"> — stereotype Rollenbilder — Größe des Unternehmens
4	„Gerade in so einem Betrieb mit so viele Frauen und der Männeranteil ist nicht so hoch. Viele gutaussehende Frauen. Da kann dann schon mal passieren.“	<ul style="list-style-type: none"> — Frauen-Männer-Verhältnis — Branche
4	„Es kann ja auch sein, dass jemand zu Unrecht beschuldigt wird und jemand für etwas angeklagt wird, das er nicht getan hat. Das ist das Schwierige daran, dass einfach immer nur sehr oft Aussage gegen Aussage steht.“	<ul style="list-style-type: none"> — Klima
4	„Das auf jeden Fall. Das ist glaube ich die Schwierigkeit, mit der Position und der Macht, die man hat, dadurch, dass einem Leute untergeordnet sind, richtig umzugehen.“	<ul style="list-style-type: none"> — Hierarchien - Zwischenmenschlicher Umgang
4	„Und es gibt Leute, die über einen gewissen Bereich hinaus gehen, weil die einfach sagen, ich möchte dieses Ziel erreichen, egal was sich da für Steine in den Weg legen. Und im Nachhinein merke ich dann, dass dieser Weg eigentlich nicht gut war. Und das ist nicht okay, dass derjenige, der oben steht, das macht. Ich glaube sowas passiert oft, wenn es diese Abhängigkeit gibt.“	<ul style="list-style-type: none"> — Führungsstil - Abhängigkeitsverhältnis (Machtkämpfe)
5	„Sexismus hat mit gesellschaftlichen Machtstrukturen zu tun. Das geht zurück auf patriarchale Gewalt, also die Dominanz von Männern in unserer Gesellschaft. Das ist auch ein globales Phänomen, hat eine lange, lange Geschichte. Und die Dominanz wird gerechtfertigt aufgrund auch biologistischer Argumentation, dass Frauen oder nicht Cis-Männer ungleich behandelt werden, dass bestimmte Rollen zugewiesen werden, gewisse Eigenschaften zugewiesen werden. Und das hat natürlich auch ganz viel zu tun, damit wie Ressourcen verteilt werden in unserer Gesellschaft. Und das zeichnet sich ab in vielen Bereichen. Also wer macht Care-Arbeit? Welche Arbeit wird bezahlt, wie wird sie bezahlt, wer ist in Führungspositionen? Aber natürlich auch wer ist massiv mehr Gewalt und Unterdrückung ausgesetzt, und zwar in allen gesellschaftlichen Bereichen.“	<ul style="list-style-type: none"> — Machtstrukturen — Patriarchale Strukturen — Rollen- und Eigenschaftszuschreibungen - Risikofaktoren
5	„(...) dass es da eine Problematik gibt, dass es da Machtgefälle gibt, dass Frauen und Männer unterschiedliche Chancen haben, auch Zugänge zu haben zu bestimmten Positionen. (...) Wir haben immer noch den Gender Pay Gap, die ungleiche Bezahlung. Wir haben eine fehlende, auch vor allen Dingen in Deutschland, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, von Pflege-Tätigkeiten, die teilweise auch häufig an Frauen hängen innerhalb ihrer familiären Strukturen. Wir haben unterschiedliche Zugänge zu Führungspositionen.“	<ul style="list-style-type: none"> — Machtgefälle
5	„Also wo führt das hin, dass wir in der Form diese gesellschaftlichen Machtverhältnisse immer noch tolerieren, sie rechtfertigen? Am Ende ist das ein Klima, ist das eine Haltung, in dem Sexismus akzeptiert wird.“	<ul style="list-style-type: none"> — Klima/ Haltung der Gesellschaft
5	„Man muss auch mit intersektionalem Blick drauf schauen. Welche Art von Positionierungen bringen Menschen mit am Arbeitsplatz? Inwiefern können da Marginalisierungen unterschiedlich instrumentalisiert werden, um Machtmissbrauch zu ermöglichen?“	<ul style="list-style-type: none"> — Positionierung - Marginalisierungen
5	„(...) es gibt Machtverhältnisse in unserer Gesellschaft, es gibt Unterdrückungsverhältnisse und es gibt Dominanz-Strukturen und da müssen wir die Dinge auch benennen. (...) Ja genau, wir müssen trotzdem benennen, was sind da eigentlich die Machtstrukturen und inwiefern begünstigen die, dass bestimmte Personen zu Beispiel von Gewalt am Arbeitsplatz stärker betroffen sind und dadurch auch Zugänge zu Positionen und zu Ressourcen natürlich nicht haben? Das hat alles was damit zu tun.“	<ul style="list-style-type: none"> — Machtverhältnisse

5	„Und zum Beispiel sind ganz besonders junge Frauen gefährdet, Auszubildende, Praktikant*innen, Menschen, die Berufsanfänger*innen sind am Arbeitsplatz.“	— Risikogruppen
6	„Und wir haben uns halt einfach gut verstanden. Ich bin eine offene Person, ich bin nicht auf den Mund gefallen. Ich bin witzig, glaube ich, manchmal. Und ja, wir haben uns so normal gut verstanden, hatten einfach Spaß bei der Arbeit. Das kenne ich auch so, wenn man sich gut mit jemanden versteht, dann macht man auch Witze miteinander und es ist halt nicht so gezwungen und ernst.“	— Enge der Zusammenarbeit - Klima/ Atmosphäre
6	„In meiner Freizeit hat er mir dann ständig geschrieben und mich dann betrunken angerufen, mir dann irgendwelche Videos geschickt, irgendwelche Sprachnachrichten.“	— Grenzverschwimmung
6	„Dann hörte das aber nicht auf und dann schrieb er irgendwas von wegen ja, man müsse meinen Vertrag anpassen. Und ich habe gefragt: „Wie meinst du das?“ Ja, dass ich mich mehr um ihn kümmern soll. Dann meinte ich: „Aha. Okay. Ich denke nicht, ich ruf mal deine Freundin an, die holt dich sicher gerne ab.“ Und dann meinte er irgendwas von wegen ja, er würde mich sonst woanders hinschicken, wenn ich mich nicht mehr um ihn kümmern würde.“	— Machtmissbrauch
6	„Er wusste, wo ich wohne, weil um die Ecke wohnte ein Freund von ihm. Und dann schrieb er irgendwann: „Komm mal raus“. Ich habe dann schon Panik bekommen und gedacht, dass der draußen steht. Meine Schwester ist rausgegangen gucken, weil ich irgendwie gerade bei ihr war. Und dann rief er mich immer wieder, immer wieder an, ich habe ihn weggedrückt.“	— Machtmissbrauch
6	„Normalerweise bin ich so eine Person, die sehr direkt ist und sagt so und so sieht es aus. Ich hätte ihr auch vorher eigentlich Bescheid gesagt, aber ich war ja in irgendeiner Abhängigkeit. Ich wollte meinen Ausbildungsberuf nicht verlieren und ich wollte das einfach durchziehen. Dadurch, dass ich ja irgendwann hier in Großbritannien mit meinem Freund leben möchte, habe ich halt gedacht okay, ich beiße Zähne zusammen, ich box mich da so durch und wollte halt kein Feuer legen, dass er den Grund hätte mich rauszuschmeißen aus irgendeinem Grund. Wenn er gesagt hätte, ich hätte geklaut, dann hätte er mich einfach loswerden können, auch wenn das nicht stimmen würde.“	— Abhängigkeitsverhältnis
6	„Kurz danach, wir haben ab und zu im Büro gegrillt und seine Freundin ist dann dazu gekommen, sind die Freundin und ich in der Pause noch ein bisschen Sachen einkaufen gegangen und sie sprach mich dann auf einmal darauf an und meinte, sie hätte auf sein Handy geguckt und die Nachrichten.“	— Grenzverschwimmung
6	„Viele Unternehmen haben ja zum Beispiel einen Betriebsrat, an den man sich wenden kann, dass es da vielleicht jemanden gibt, den man ansprechen kann. Wobei ich natürlich auch verstehen kann, wenn die Männer oder Frauen sich, je nach Größe des Unternehmens, nicht trauen, was zu sagen (...)“	— Größe des Unternehmens
6	„Also man unterhält sich ja schon privat, wenn man arbeitet. Ich habe jetzt auch einen Job, wir sitzen alle in anderen Ländern und kommunizieren über den Computer. Wir sprechen schon, aber doch auch miteinander, auch über private Dinge. Das passiert halt auch und man versteht sich auch mit seinen Kollegen gut in der Regel.“	— Grenzverschwimmung
7	„Also ich glaube, es kommt ein bisschen auf das Unternehmen an. Also wenn man jetzt mal so größere Unternehmen betrachtet, wo einfach ne größere Durchmischung, Repräsentation der Bevölkerung da ist. Und das ist ja der Trend zu sagen, wie kriegen wir eine Arbeitsumgebung hin, wo sich jeder wohlfühlt und wir haben ja auch in der Mitarbeiterschaft eine Veränderung, also dass Frauen mehr auch in Führungspositionen gehen, dass wir Transgender mittlerweile im Unternehmen haben. Also je mehr wir da eine diverse Vermischung haben in der Mitarbeiterschaft, desto mehr ist da auch ein Bedürfnis, weil damit statistisch gesehen sich die Fälle häufen werden.“	— Größe - Diversität in UN
7	„Ich hatte jetzt einen Fall, wo mir eine Coachee erzählt hat, dass eine Mitarbeiterin von ihr, die neu war bei ihr, ihr erzählt hat, dass so ein anderer Partner sie belästigt hat. Und sie ist mit dem mal mit ein paar Leuten irgendwie auch ausgegangen. Am	— Grenzverschwimmung

	Wochenende oder so, wo ich gesagt habe, na ja, dann hat ja auch die Mitarbeiterin schon die Ebene der Beruflichen verlassen und ja bei sowas muss man vorsichtig sein.“	
7	„Und wenn ich mich dann auf einmal auf private Kontakte einlasse und da läuft irgendwas schief und muss man sich nicht wundern, dass sich das dann wieder auf das Berufsleben ausstrahlt. Da glaube ich halt auch, dass es halt auch solche Fälle gibt, wo Behauptungen aufgestellt werden, die nicht wahr sind, dass Leute zu Unrecht verdächtigt werden. Und das ist, glaube ich, unheimlich schwer für Unternehmen, da den richtigen Weg zu finden.“	— Grenzüberschreitung
7	„Ich glaube, es ist so was wie eine Haltung. Da fängt es ja schon an, dass Männern mehr bewusst wird, wie sie vielleicht sexistisch sind, ohne dass sie das wollen oder merken, dass ist ja wie bei den biases, das ist ja nicht immer absichtlich. Manche Männer sind sich ja gar nicht bewusst, was sie da sagen.“	— Fehlendes Bewusstsein
7	„(...) die da auch Frauen massiv bedrängen, die denken ja a von sich, sie werden nie erwischt und b lassen die sich dann von so einem Gesetz, was ja jetzt auch nicht wirklich so richtig hart ist, abschrecken.“	— Fehlende Sanktionierung
7	„Ich hatte im Coaching letztens eine ganz junge Führungskraft, die ist dann in so einen reinen Männer Club gekommen, also bei den Führungskräften. Und dann sagt sie auch, da kriegt sie halt sowas zu hören wie „jetzt haben wir wenigstens auch mal was Nettes anzusehen in der Runde“ oder so. Das war so ein alt Herren Club (...)“	— Alter - Männer-Frauen-Verhältnis
7	„Wie meinen die das eigentlich? Und die fanden das wahrscheinlich nett. Also die haben gedacht, die machen ein Kompliment. Und da muss man glaube ich, auch als Frau lernen, so ein bisschen zu unterscheiden. Wenn ich sofort bei jedem drauf haue, helfe ich mir auch nicht so wirklich. Einfach zu gucken, ist das jetzt einfach eine ungeschickte Äußerung und die wollen das nicht, was bei mir ankommt? Oder ist das schon auch ein Zeichen von ich demonstriere mal Überlegenheit.“	— Ungeschicktheit/ fehlendes Bewusstsein - Machtdemonstrierung
7	„Also das ist ja sehr häufig, dass das so im Abhängigkeitsverhältnis passiert. Also wenn der Mann dann in der Hierarchie der Chef ist oder so, und wenn ich mich dann beschwere offen, dann ist ja klar, man kann nicht weiter zusammenarbeiten. Und dann ist halt die Frage, wer geht? Was passiert dann? Also dann ist die Wahrscheinlichkeit vielleicht groß, dass ich als Opfer gehen muss und verliere meine Kollegen.“	— Abhängigkeitsverhältnisse - Hierarchien
7	„Und es ist ja auch so, also man muss sich auch einfach fragen, wie kommt sowas zu Stande, dass das ja auch hochgekommen ist? Also vor 30 Jahren war es unüblich, dass es so viele Frauen am Arbeitsplatz gab, man hat sich vielleicht anders gekleidet, anders verhalten und dann war irgendwie das Rollenbild anders. Die Frau war die Sekretärin und dann war das völlig normal, dass der Mann dann da irgendwie seine Witzchen machte. Dass man so ein bisschen guckt, wie ist so die Generation vor 50 Jahren gewesen.“	— Strukturelles Problem
7	„Und viele Führungskräfte sind halt noch so in der alten Welt und missinterpretieren das, wenn eine junge Frau irgendwie im kurzen Rock kommt, dass das heißt, ich will oder so.“	— Strukturelles Problem — Missverstehen von Grenzen
7	„Ich glaubet, dass du einfach auch mitbedenken musst bei diesem Thema, was ist, wenn sich jemand beschwert und das stimmt gar nicht? Ja, da hab ich bis jetzt echt noch keinen Fokus drauf gelegt. Aber das ist es eigentlich auch, womit man diese Diskussion noch mehr kaputt macht, weil das ist so was, das bestätigt die Täter noch. Und das kommt gar nicht mal so unhäufig vor, dass solche Dinge passieren. Oder halt auch wo im Unternehmen dieses privat und dienstlich vermischt wird. Und ich dann privat ganz viel zulasse und dann mich irgendwie wunder, wenn es auf der Arbeit auch wieder dazu kommt. Das ist auch ein Thema, was man so ein bisschen mitdenken muss. Also das ist ganz schön komplex und gar nicht so einfach, wie man vielleicht im ersten Moment denkt.“	— Schuldumkehr (Kultur) — Grenzüberschreitung

7	„Es kommen ja jetzt auch immer mehr Fälle im Unternehmen von Transgendern. Ich glaube, das ist noch mal eine ganz andere Komponente. Also das ist dann noch mal eine ganz besondere Form, die da passiert mit Sicherheit.“	— Diversität
8	„Ich bin ja jetzt Hochschul-Mitarbeiterin, da kriegt man das jetzt nicht so viel mit, auch weil wir ja jetzt sehr dezentral arbeiten, muss ich sagen. Also es ist jetzt nicht so, dass man andauernden im großen Team zusammenarbeitet.“	— Art des Zusammenarbeitens (Enge) — Größe des Teams
8	„Das muss nicht unternehmensinternen sein oder hochschulinternen jetzt in dem Sinne, sondern auch im Zusammenhang mit externen Kundinnen und Kunden, mit denen man zusammengearbeitet hat.“	— Branche (Kundenkontakt)
8	„Aber ich glaube auch, je größer die Organisation und wir sind eine sehr große Organisation hier, desto häufiger tritt das tatsächlich auf.“	— Größe
9	„Und wir haben natürlich auch Personengruppen, die besonders vulnerabel sind, also weil sie zum Beispiel eine schwächere Position im Betrieb haben, also zum Beispiel die Auszubildenden oder Menschen, die in so prekären Beschäftigungsverhältnissen sind, in befristeten Anstellungsverhältnissen und so weiter, sowas muss man in Betrieben immer gucken: „Wer ist da bei uns besonders vulnerabel?“. Und wir haben natürlich auch Personengruppen, die sozusagen ohnehin schon häufig Diskriminierung und zum Teil eben auch Mehrfachdiskriminierung ausgesetzt sind, also zum Beispiel eben Menschen, die sich nicht binären Geschlechter-Kategorien zu sortieren lassen oder auch Menschen mit Beeinträchtigungen sind ja auch besonders vulnerabel.“	— Vulnerable Risikogruppen (Position im Unternehmen, Mehrfachdiskriminierung, Geschlecht, Beeinträchtigungen)
9	„(...), wie jemand mit so einem Bildungsgrad so etwas so tut und dann auch noch so belastbar tut. Also da steckt ja auch sowas hinter wie selbstverständlich das zum Teil heute noch ist.“	— fehlende Reflexion (Bildung)
9	„Das heißt vor Studium und so weiter habe ich eine Ausbildung gemacht und das ist natürlich auch ein Bereich, wo es eine ganze Reihe von sexueller Übergriffigkeit gibt, nicht zuletzt auch von Patienten, aber natürlich auch aufgrund der Hierarchien im Krankenhaus und so weiter gibt es da auch entsprechende Situationen, die dann zum Beispiel auch von Ärzten in leitender Position erfolgt sind so, da gibt es verschiedenste Konstellationen.“	— Art der Zusammenarbeit (Patient*innen) — Hierarchien — Abhängigkeiten
9	„Die Situation in Patientenzimmern, als junge Schwester, Schülerin in solchen Zimmern zu landen, wo mehrere junge Männer sind, also da hört man schon eine ganze Menge und hat natürlich auch mit Anfang 20 nicht unbedingt das Standing, dann immer gleich sozusagen entsprechend darauf zu reagieren.“	— Branche — Erfahrung/ Alter
9	„Ja, es ist auch tatsächlich in diesem Berufsfeld nochmal eine speziellere Problematik. Wir haben das Thema Demenz erkrankter Personen, wo dann oft auch von älteren Kolleginnen sowas transportiert wird: „Wenn du hier arbeitest, musst du das aushalten.“ Also so ne und insofern gibt es da auf dieser Ebene auch viel zu tun. (...) Ich glaube, dass das solche Bereiche eben sind, wo das noch mal häufiger auftritt und wo quasi zu der Gruppe der Kolleginnen oder Vorgesetzten, kommt sozusagen ja nochmal die Gruppe der Kund*innen oder zu Betreuenden sozusagen dazu, und das erklärt schon auch viel, aber zum Beispiel gerade im Bereich der Pflege hat es, glaube ich auch viel mit diesen tradierten Rollenbildern zu tun, also ich meine. Ich weiß nicht, ob sie das kennen. Sexy Krankenschwester Kostüme oder sowas. Dadurch werden auch bestimmte Stereotype erzeugt. Das fängt auch mit der Anrede an, ich sag immer selber noch Krankenschwester, weil damals hieß es tatsächlich noch so ja. Aber diese Anrede mit Schwester Melanie, das..., wenn der Arzt neben mir steht und mit Doktor Müller angesprochen wird und ich bin Schwester Melanie. Und wenn man sich dann noch vorstellt, dass Pflegetätigkeiten mit der körperlichen Nähe einhergehen.“	— Branche (Kund*innenkontakt) — Traditionelle Rollenbilder — Enge der Zusammenarbeit (körperliche Nähe)
9	„Das wird sicherlich auch durch bestimmte mediale Darstellungen auch noch mal begünstigt und durch unsere Geschlechter Verhältnis sozusagen. Also das ist ja erstmal eine gesellschaftliche Realität, die sich in allen Betrieben abbildet, und ich glaube tatsächlich, dass Betriebe nur versuchen können, in dem sie sich diesem Thema stellen und sich dessen annehmen, eigentlich eher dagegen zu wirken, sozusagen. Weil ich glaube, das hat viel mit Haltung zu tun, und ich glaube, wenn die Haltung klar	— Geschlechterverhältnis — Kultur/ Klima/ Haltung

	kommuniziert wird, wenn jemand sich nicht sicher sein kann, dass es irgendwie sozusagen sowieso nicht auffällt oder sowieso nichts passiert, das macht schon was.“	
9	„die irgendwie muss auch wirklich, ich will das jetzt nicht verniedlichen oder verharmlosen, das Unbedachtheit heraus passiert.“	— Fehlende Reflexion
10	„Gerade als schwarze Frau ist es ja intersektional und Rassismus und Sexismus kommen immer gemeinsam daher, (...)“	— Intersektionalität
10	„Auch da wieder ein ganz klares Machtgefälle. Ne, also da haben Professor*innen ja auch einen Freifahrtschein, Dinge zu tun, sich Studierenden gegenüber zu verhalten. Viele haben sich dann auch nicht getraut auch öffentlich was zu sagen, weil sie dann natürlich befürchtet haben, schlechter benotet zu werden oder ihren Abschluss nicht zu kriegen etc.“	— Machstrukturen

Umgang der Organisation mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz:		
Fall Nr.	Paraphrasen	Generalisierung und Reduktion
1	„Also es wurden natürlich viele schöne Partys gefeiert, dass dann im Band Raum morgens Kondome rumlagen und so, das war dann halt mal eine Lachnummer.“	- Bagatellisierung
1	„Es sind natürlich dann auch Sachen im Konsens passiert, die aber dann auf einer anderen Ebene halt im Flurfunk stattgefunden haben, sodass halt irgendwann alle Leute darüber gelästert haben.“	- Bloßstellung
1	„Durch diverse Vorkommnisse gab es dann letztendlich eine männlich gelesene und eine weiblich gelesene Person als Beauftragte für sexualisierte Gewalt in dem Unternehmen...Die Stelle wurde 2 Wochen vorher etabliert, weil sich Beschwerden über einen Regisseur, einen externen Regisseur, gehäuft haben. Man geht damit extern grundsätzlich härter um als mit internen Vorwürfen.... Und deswegen, glaube ich, haben die Chefs sich gedacht: Ja gut, jetzt müssen wir mal was machen.“	- Errichtung einer Beschwerdestelle nach einem prominenten Fall
1	„Es wurde nie darüber gesprochen mit mir weiterhin, obwohl ich halt diese Beschwerde eingereicht habe, signiert von 20 Personen, die auch Erfahrungen gemacht haben... aber auf niemanden von uns ist je wieder zugegangen worden.“	- Ignoranz; Totschweigen (trotz Beschwerde)
1	„Was aber passiert ist, dass sich die Personalleiterin krankgemeldet hat und dann nie wieder zur Arbeit gekommen ist.“	- Absentismus der Täterin
1	„Und ich weiß auch nicht, ob auf Geschäftsführung-Ebene die Entscheidung, zwei Beauftragte für sexualisierte Gewalt zu ernennen innerhalb des Unternehmens, ob das nicht auch eine Entscheidung war, die darauf basierte, weil sie Schiss bekommen haben, dass ihnen das irgendwie mal nach Jahren von MeToo dann vielleicht doch irgendwie auf die Füße fällt.“	— Errichtung einer Beschwerdestelle aus Angst vor Reputationsverlust
1	„Und es wird halt auch dann nicht regelmäßig thematisiert oder als Gewohnheit sozusagen etabliert, dass man dafür sensibilisiert ist.“	- Tabuisierung - Keine Sensibilisierung
1	„Wenn dann von Organisations-Seite, also von mir, gesagt wird, dass das nicht geht, aber dann die Geschäftsführerinnen sagen doch, wir brauchen diesen Clip... Hätte ich mir eine Stelle gewünscht, die direkt schon vorab eine Kontrollinstanz hätte sein können.“	— Ignoranz/ Unmoralität - Ökonomischer Aspekt hat Vorrang
2	„Und dann kamen wir eben auch auf sexuelle Belästigung und die Tatsache, dass es halt überhaupt keine Daten gab. Es gibt heute noch keine anderen Klinik-Daten.... Und die Tatsache, dass es eben danach eigentlich kaum andere Daten gab, sagt auch sehr viel aus über die Tabuisierung des Themas und die Notwendigkeit, das weiter zu erforschen. Eine Klinik exponiert sich damit natürlich auch und muss auch klar sagen, ja, das sind unsere Zahlen. Ich versteh auch, dass das aus PR-	— Tabuisierung - Angst vor Realität und schlechter PR

	Perspektive schwierig ist und mit einem Risiko einhergeht, dazustehen, als diejenigen, die ja diese hohen Zahlen haben, weil wenn es keine anderen gibt, alle denken, das ist ein Einzelfall und oh Gott wie grauenvoll die Realität doch ist.“	
2	„Die Organisationen ab einer gewissen Größe hätten ja eine Verpflichtung, eine AGG-Beschwerdestelle einzurichten. Der Shortcut ist aber ganz häufig, dass das dann irgendjemand ist, der oder die schon eine andere Funktion hat und das dann nebenbei auch noch ist. Sodass die Beschäftigten gar nicht wissen, dass es eine eigene Beschwerdestelle gibt. Oder nicht wissen, dass man dahin hingehen kann, was die überhaupt machen, was deren Rolle überhaupt ist.“	<ul style="list-style-type: none"> - Doppelte Funktionen - Unsichtbarkeit und Intransparenz
2	„...in ganz vielen Forschungsorganisationen eigentlich gar keine Beschwerdestelle haben. Beziehungsweise, wenn es die gibt, dann ist es ganz häufig die Gleichstellungsbeauftragte, die nebenbei irgendwie auch die AGG-Beschwerdestelle macht, was dazu führt, dass es unsichtbar wird.“	<ul style="list-style-type: none"> - Keine Stellen — Doppelte Funktionen (Gleichstellungsbeauftragte und Beschwerdestelle) - Unsichtbarkeit
2	„Es passiert ja häufig nicht viel und ich glaube, das macht natürlich das AGG dann eben auch zu einem Instrument, was theoretisch da ist, aber dadurch, dass es wenig exemplarische Fälle gibt, in denen tatsächlich auch transparent Konsequenzen ergriffen werden, fragen sich viele Betroffene dann eben auch, was macht das jetzt eigentlich für mich?“	<ul style="list-style-type: none"> — Fehlende Konsequenzen - Intransparenz
2	„Aber auch bei den Organisationen, die ich berate, ist das ganz häufig vollkommen unsichtbar. Wenn man im Intranet der Firma googelt finden man meistens dann irgendwie noch, dass die Gleichstellungsbeauftragte das nebenbei noch macht oder irgendjemand vom Personalrat. Also das sind meistens immer dieselben Figuren, die sowieso eigentlich Anlaufstellen sind für Beschwerden. Jetzt mal unabhängig vom AGG, die sowieso institutionell gesehen offizielle Anlaufstellen wären, die dann eben auch Verfahren eröffnen könnten. Und die haben dann häufig sozusagen noch mal diese AGG Beschwerdestellen-Funktion inne, was eigentlich so ein bisschen kontraproduktiv ist...“	<ul style="list-style-type: none"> — Unsichtbarkeit - Doppelte Funktionen (Gleichstellungsbeauftragte oder Personalrat macht Beschwerdestelle)
2	„Ganz häufig läuft es immer so ein bisschen in Panik ab. Also insgesamt ist ganz häufig bei Organisationen der Punkt erreicht, oh Gott, jetzt gibt es einen Vorfall, was machen wir jetzt, gerade wenn die Vorfälle so ein bisschen prominenter sind oder etwas akuter, schwerwiegender. Ganz häufig haben Organisation dann das große Erwachen, so von wegen, wir haben ja gar keine Ahnung, was wir hier machen müssen, was machen wir jetzt? Und wenn wir uns einfach nur blind, taub und stumm stellen, dann geht es auch nicht weg.“	— Beschäftigung damit, sobald prominenter Fall auftritt
2	„Die haben dann irgendwo einen eingestaubten Leitfaden und wissen gar nicht, was man eigentlich genau damit machen soll, weil der vollkommen unklar ist. Häufig kommt dann, wir wissen nicht genau, ob wir unserem eigenen Leitfaden folgen sollen. Jetzt hat der Vorstand gesagt, wir sollen den aktualisieren und müssen im Zuge dessen die Belegschaft schulen. Das ist dann oft der Moment, in dem ich dazu komme. Oder wenn es einen presserelevanten Fall gegeben hat. Dann kommt die Notwendigkeit auf, jetzt müssen wir was machen, weil wir müssen jetzt zeigen, dass wir proaktiv sind und müssen das vermeiden.“	<ul style="list-style-type: none"> - Ungeübte, veraltete Leitfäden — Schulungen und Aktualisierung des Leitfadens bei prominentem Fall - Angst vor Reputationsverlust -> Proaktivität zeigen
2	„Ich meine, es wird welche geben, die so tun, als würde es nichts geben, denen kann keiner helfen. Es wird die geben, die vielleicht wirklich sehr gut funktionieren und für sich selbst Lösungen gefunden haben, von denen werden wir auch nichts hören, weil die mich nicht brauchen. Ist ja auch prima. Und dann haben wir sozusagen die große Masse dazwischen. Und das sind halt diejenigen, die vielleicht irgendwann auch mal einen Leitfaden entwickelt haben und vielleicht theoretisch auch Anlaufstellen haben. Aber irgendwo passiert so was ja glücklicherweise nicht so oft. Aber gerade diese unterschwelligen Fälle, diese Grauzonen. Wenn man niederschwellige Angebote hat, kommen die natürlich viel mehr und plötzlich erfährt man, dass es da viel mehr gibt. Aber wenn man diese Angebote nicht hat, wird man auch nichts davon erfahren. Das erfährt man halt nur, wenn es den dramatischen Fall gibt. Und das ist dann ganz häufig so der Punkt, dass sie dann nicht wissen, was sie machen sollen, und keine praxistauglichen Lösungen haben.“	<ul style="list-style-type: none"> — UN, die nichts tun - UN, bei denen es funktioniert mit individuellen Lösungen — UN, Masse dazwischen mit veralteten Leitfäden und theoretischen Anlaufstellen — Keine praxistauglichen Lösungen — Proaktivität bei dramatischem Fall — Keine niedrigschwelligen Anlaufstellen

2	„Das Problem ist dann natürlich auch häufig, dass zum Beispiel die Gleichstellungsbeauftragten oder selbst der Personalrat manchmal dann natürlich auf individueller Station oder Abteilung, da vielleicht nicht die Möglichkeiten hat, etwas durchzusetzen, weil der Chef oder die Chefin sagen dann Ja, ja, die Person benimmt sich ein bisschen daneben, aber die sind auch ganz toll, die bringen ganz viele Anträge rein, oder die arbeiten ja ganz toll. Und ja, wir hauen denen mal auf die Finger, aber die können wir nicht loswerden, weil die ganz toll sind und wichtige Arbeit machen. Da hat man dann sogar als offizielle Beschwerdestelle selber nicht die Möglichkeit, da wirklich etwas durchzusetzen, wenn sich dann vielleicht die direkte Führungsebene dagegen sträubt. Also ich glaube, das sind dann auch immer so Konstellationen, die dazu kommen.“	<ul style="list-style-type: none"> — Doppelte Funktionen - Fehlende Möglichkeit der Durchsetzung von Sanktionen der Beratungsstellen — Ökonomische Aspekte
3	„Das ist mir aber zum Beispiel gar nicht aufgefallen. Ich wusste nicht, dass es sowas gab. Der ist jetzt aber auch nicht mehr der Chef, der ist versetzt worden. Da fehlt diese Sichtbarkeit, die du meinst, weil es ja auch nicht breitgetreten wird. (...) Und ich habe das auch nur durch Erzählungen mitbekommen und man hat das durch die Tür mitbekommen.“	<ul style="list-style-type: none"> — Tabuisierung - Versetzung
3	„Ne grundsätzlich wird oder wurde das nicht thematisiert (das AGG). Also klar, wenn es tatsächlich was Aktuelles bezogen auf Sexismus gibt, schon. Das wird dann hoch gehangen und geht durch die Medien und dann wird das auch bei uns thematisiert. Man wird nochmal neu aufgeklärt, geschult, auch in Bezug auf den Umgang mit den Bürgern. Was danach auf einen zukommen kann in der Hinsicht. (...) Aber es ist nicht so, dass es da grundsätzlich intern Schulungen zu Sexismus gibt oder da nochmal gesondert geschult wird. Sowas gibt's nicht. Also klar, wenn du bewusst da irgendwo nach suchst, wirst du da was finden. Aber dass es immer wieder von der Polizei Seite aus bewusst geschult wird, das gibt es halt nicht. Es gibt halt immer diese bewussten Antriebspunkte, weil gerade was passiert ist.“	<ul style="list-style-type: none"> - Fehlende Thematisierung des AGGs — Große, prominente Fälle werden thematisiert — Schulungen, Aufklärungen um die Außenwirkung zu verbessern - Fehlende Schulungen generell (zumindest welche, die präsent gemacht werden)
3	„Da gab es bestimmt auch eine Aufklärung in der Hinsicht. Aber da wird dann ein Gespräch geführt, zwei Wochen lang ist das Thema und dann ist es wieder weg.“	<ul style="list-style-type: none"> - Kurze Aufklärung nach Fall - Gespräche der Beteiligten — Zu kurze Thematisierung/ Tabuisierung
4	„Also wir haben ja, wir haben ja bei uns eine Gleichstellungsbeauftragte (...) Wir haben ja alle immer Zusatzjobs. Das ist eine normale Lehrerin. Ich muss mich z.B. um die Computer kümmern. Jeder hat da irgendwelche seine Sachen, die er dann noch macht. Aber genau, bei uns macht das eine Kollegin und an die kann ich mich auch direkt wenden.“	<ul style="list-style-type: none"> — Gleichstellungsbeauftragte, die mehrere Funktionen innehat
4	„Ich habe während meiner Studienzeit auch in einem Modehaus gearbeitet und da gab es einen Betriebsrat, an den konnte man sich wenden. Da wurde der Betriebsrat eigentlich immer informiert und der hat dann die nächsten Schritte eingeleitet. Er hat das natürlich versucht, erst mal intern zu klären. Und wenn das nicht so zu klären ist, dann ist das dann einen Schritt weitergegangen. Entweder direkt ganz groß, also direkt ans Unternehmen selber. Also es war eine Kette, dann wurde es ans Unternehmen weitergeleitet und dann wurde halt mit den jeweiligen Personen darüber gesprochen. Ich glaube, an so ein Fall kann ich mich daran erinnern, als es auch vor Gericht gelandet ist. Also so kann es auch laufen.“	<ul style="list-style-type: none"> — Betriebsrat als Ansprechperson - Erster Versuch es intern zu klären - Wenn das nicht klappt, weiter nach oben ans Unternehmen oder vor Gericht - Gespräch mit der ausübenden Person
4	„Wenn es sich um Fälle handelt, die schon über Kleinigkeiten hinausgehen, sollten die natürlich angemessen, vielleicht auch außerbetrieblich behandelt werden. Man kann sich natürlich auch an einen Anwalt wenden, wenn es direkt von Null auf 100 geht, ist das glaube ich auch der richtige Weg. Oder die Polizei. Ich weiß nicht, inwiefern da die Schritte sind, aber wenn ich mich nicht anders wehren kann, dann sind das natürlich meine Möglichkeiten.“	<ul style="list-style-type: none"> — Bei schwerwiegenden Fällen außerbetriebliche Behandlung - Je nach dem zur Polizei oder Anwalt
5	„(...) wo es eigentlich nicht reicht, dass Unternehmen sagen: Wir sind gegen Sexismus, wir machen jetzt mal kurz einen Facebook- oder Instagram-Post oder stellen eine Gleichstellungsbeauftragte ein, die dann gar keine Handlungsspielräume hat, die gar nicht die Macht hat, Dinge zu verändern, die keine Ressourcen bekommt. Aber die so eine Art Feigenblatt ist zu sagen wir haben ja hier jemanden.“	<ul style="list-style-type: none"> — Beauftragte ohne Handlungsspielraum und Ressourcen - Woke washing

5	„Es gibt aber ein paar Unikliniken und auch teilweise die Hochschulen, die stellen sich schon sehr gut auf. Da gibt es auch eine eigene Koordinierung, auch von den Gleichstellungsbeauftragten.“	— Eigene Koordinierung von der Gleichstellungsbeauftragten (doppelte Funktionen)
5	„Aber es gibt, wie sie das ja ganz toll machen, gar keine Strukturen, die top down laufen. (...) Und dafür braucht es auch fachliche, professionelle Begleitung bei den Unternehmen, weil die ganz häufig selber gar nicht wissen, wie sollen sie das Thema angehen. Da ist ganz viel Angst, ganz viel Verunsicherung, was falsch zu machen. Und meistens läuft auch ganz viel falsch.“	- Wenig top-down Strukturen - Fehlende professionelle Begleitung der UN - Viel Verunsicherung und Angst, etwas falsch zu machen
5	„(...) weil nicht nur weil Strukturen da sind, sind sie dann auch gut oder helfen den Betroffenen. Aber allein die Erkenntnis, dass es halt nicht ausreicht, ein bisschen Öffentlichkeitsarbeit zu machen, sondern dass es damit zusammenhängt, als Organisation sich aufzustellen, zu benennen, erstmal als Leitung zu benennen, das ist wichtig.“	— Geschaffene Strukturen sind nicht zwangsläufig hilfreich — Woke washing
5	„Und es gibt auch häufig eine Irritation: Was ist denn eine Beschwerdestelle? Und dann ist dann die Gleichstellungsbeauftragte die Ansprechperson für anonyme, vertrauliche Beratung und Beschwerdestelle, das ist fatal. Es gibt einfach sehr viel Unwissen. Und das führt dann dazu, dass sich leider nichts wirklich verbessert für die Menschen in den Betrieben.“	— Unklare Strukturen - Vermischte Zuständigkeiten
5	„Und die Betroffenen kommen immer mit ähnlichen Geschichten eigentlich. Also immer wieder mit Machtmissbrauch von verschiedenen Seiten, mit wirklich wenig Kompetenzen seitens der Ansprechpersonen (...) Und dass da oft diese Reaktion ist, auch vom beruflichen Umfeld, was auch die Betroffenen berichten. Hab dich mal nicht so, das war doch nicht so schlimm und verstehst du keinen Spaß? Und so diese Isolation der Betroffenen immer weiter forciert wird.“	- Wenig Kompetenz der Ansprechperson — Bagatellisierung - Isolation der Betroffenen
5	„Aber da muss ich schon sagen, da fehlt es einfach oft an noch an so viel Mitgefühl und Verständnis.“	- Fehlendes Mitgefühl und Verständnis
5	„Und die machen nicht die Erfahrung, die Person agiert aus Überforderung oder aus eigener emotionaler Verwicklung, was ja natürlich auch immer sein kann.“	— Fehlende Kompetenz → Überforderung, Eigene emotionale Verwicklung
5	„(...) was ist der Unterschied zwischen Erstberatung, also vertrauliche Erstberatung und Beschwerdestelle. Weil ich glaube für Betroffene, aber auch für Führungskräfte, ist das sinnvoll und wichtig nochmal so vereinfacht darzustellen. Viele packen's einfach so zusammen.“	- Doppelte Funktionen/ Keine Trennung von vertraulicher Erstberatung und Beschwerdestelle
5	„Weil das kann auch belastend und schwierig sein, diese Rolle auszuführen in betrieblichen Strukturen. Das ist auch manchmal ein Problem. Dass es Anfeindungen gegenüber diesen Personen gibt, weil die natürlich auch viel mitbekommen.“	- Fehlende Unterstützung der Ansprechpersonen - Anfeindungen gegenüber den Ansprechpersonen
6	„Und ich habe lange damit gehadert, beim Vater das zu erzählen. Ich habe es ihm aber, ich glaube im letzten Monat vor meiner Ausbildung, wo ich sowieso wusste, bald ist alles fertig, dann erzählt. Und er war nicht so begeistert, weil er meinte, ich hätte ihm das vorher erzählen müssen. Er meinte, wir hätten das geklärt. Anscheinend hat er das gleiche Spiel vorher mit seiner Freundin gemacht. Der war verlobt und sie war seine Auszubildende und bei denen hat das genauso angefangen. Und auch das wusste der Vater. Deswegen habe ich lange nichts gesagt.“	— Keine Beschwerdestellen — Fehlende Konsequenzen — Fehlende Empathie
6	„Der Einzige, der halt wirklich was gesagt hat, war sein Vater, der dann auch gesagt hat: „Na, was soll das? Kannst doch normal mit ihr sprechen.“, und da kannte er ja auch die ganzen Hintergründe bis dato noch gar nicht. Aber nachher hat er das glaube ich schon verstanden.“	— Verbales Einschreiten ohne Konsequenzen
6	„Der ist dann auch rausgeschmissen worden aus dem Flieger. (...) Da habe ich vorne dem Kabinenchef Bescheid gesagt. Der hat das dann dem Piloten gesagt, der ist dann auch gekommen, hat sich dahingestellt, hat sich den angeguckt und	- Angemessene Konsequenzen wurden gezogen

	meinte dann so: „reißt du dich zusammen oder müssen wir hier noch irgendwas klären?“ Und er so: „halt die Fresse, hol uns mal lieber sechs Bier“ und klopft dem auf den Bauch. Und der Pilot guckt ihn nur an, dreht sich um und geht. Später stand dann die Bundespolizei neben dem Typen und der durfte erst mal in die Ausnüchterungszelle.“	
6	„Genau und man hat halt immer den Purser in der Kabine. Das ist der, der eben die Crew aufteilt und sagt wer was macht. Und der ist halt die nächste hohe Instanz in der Kabine selber. Weil der Pilot ist natürlich hinter einer Tür, die auch mit einem Sicherheitscode verriegelt ist. Germanwings ist uns allen bekannt, was da passiert ist mit dem Absturz. Seitdem sind halt einfach die Sicherheitsbestimmungen ein bisschen höher und du hast in der Kabine selber dann den Purser erst mal, den du ansprechen kannst. Und wenn der einschätzt, dass da noch mal der Pilot was sagen soll, der natürlich die letzte und entscheidendste Kraft ist, wendet er sich an den.“	- Feste Rangordnung (Ansprechpersonen)
7	„Dann war ich ja mal bei der Telekom auch für Diversity zuständig. Also ich musste beziehungsweise habe das Thema übernommen, weil die Leiterin dort gegangen ist. Da habe ich das bekommen. Und in dem Zeitraum gab es auch einen Fall, wo eine Mitarbeiterin wirklich richtig belästigt worden ist. Und da musste ich halt auch im Prinzip erst mal lernen. Also was passiert jetzt in so einem Unternehmen?“	— Ungeschulte Ansprechpersonen — Keine praxistauglichen Lösungen
7	„Ich hatte jetzt einen Fall, wo mir eine Coachee erzählt hat, dass eine Mitarbeiterin von ihr, die neu war bei ihr, ihr erzählt hat, dass so ein anderer Partner sie belästigt hat. Und sie ist mit dem mal mit ein paar Leuten irgendwie auch ausgegangen. Am Wochenende oder so, wo ich gesagt habe, na ja, dann hat ja auch die Mitarbeiterin schon die Ebene der Beruflichen verlassen und ja bei sowas muss man vorsichtig sein. (...) Und wenn ich mich dann auf einmal auf private Kontakte einlasse und da läuft irgendwas schief und muss man sich nicht wundern, dass sich das dann wieder auf das Berufsleben ausstrahlt. Da glaube ich halt auch, dass es halt auch solche Fälle gibt, wo Behauptungen aufgestellt werden, die nicht wahr sind, dass Leute zu Unrecht verdächtigt werden. Und das ist, glaube ich, unheimlich schwer für Unternehmen, da den richtigen Weg zu finden.“	- Schuldzuschreibung (Schuldumkehr wegen Grenzverschwimmung) - Schwierigkeit von falschen Anschuldigungen
7	„Na ja, im HR-Bereich wird es natürlich thematisiert, weil es da ja auch Auswirkungen hat, im Recruiting, bei der Bewertung oder Beurteilung von Geschlechtern. Also insofern ist HR da natürlich anders davon betroffen, als eine normale Führungskraft. Weil das in den HR-Prozessen halt Auswirkungen hat.“	- Thematisierung des AGGs im HR-Bereich
7	„Also Führungskräfte kriegen ja oftmals so eine Schulung zu Beginn, auch zu Arbeitsgesetzen und dann wird man auch aufgeklärt, was AGG heißt.“	- Schulungen der FK zum AGG
7	„(...), aber bei der Telekom gabs dann wirklich auch so einen schnellen Kanal, wo ich mich einfach als Mitarbeiter hinwenden konnte, wenn irgendwas ist, wo ich entweder etwas beobachtet habe oder selbst betroffen bin, ich weiß nicht mehr genau, wie das hieß. (...) Genau, vollständig anonym und absolut vertraulich. Und dann wurde halt von da überlegt, okay, wollen wir das adressieren? Und da war zum Beispiel dieser eine Fall, wo es dann klar war, dass ich die Zuständige für dieses Thema bin. Und dann gibt es natürlich auch rechtliche Beratung, ohne dass direkt etwas öffentlich wird. Sodass man auch mit der Betroffenen, das war jetzt in dem Fall eine Frau, klären will, inwieweit möchte sie das transparent haben?“	- Schneller Kanal (anonym) — Doppelte Funktion - Rechtliche Beratung
7	„Genau und dort wird dann auch aufgeklärt. Also wenn ein Unternehmen dagegen vorgehen will oder soll, dann muss es natürlich eine Transparenz geben. Weil da ist ja dann erst mal der Vorwurf im Raum und dann muss man da ja weitergehen und da muss die Mitarbeiterin einwilligen, weil sonst kann auch ein Unternehmen nichts tun. Bis hin dazu, dass am Ende die Polizei eingeschaltet werden kann, wenn es wirklich so ist, dass man sagt, da muss eine Anzeige aufgegeben werden.“	- Transparenter, klarer Ablauf in Absprache mit der/ dem Betroffenen
7	„Aber das heißt, du warst als Diversity-Beauftragte für alle Fälle solcher Art zuständig und es gab nicht noch andere Ansprechpersonen, wie eine*n Gleichstellungsbeauftragte*n?“	— Unklare Zuständigkeiten

	Doch, doch, die gab es auch noch. Und wurde das klar kommuniziert, wer da für was zuständig ist? Es kann ja doch für Betroffene sehr verwirrend sein, wenn unklar ist, was macht die Beschwerdestelle, was macht diese Gleichstellungsbeauftragte, was macht die Diversity-Beauftragte? Es ist auch schwierig und die Frage ist halt was gibt es für Ansprechpartner und wem vertraue ich? Also im Unternehmen gibt es ja zum Beispiel auch den Betriebsrat, wo natürlich auch einige dieser Fälle landen, je nachdem, was der Betroffene sich da sucht, oder die eigene Führungskraft erst mal.“	- Betroffene können sich vertrauensvolle Ansprechperson aussuchen
7	„Die Telekom hat ja auch so einen externen Dienst beauftragt, wo Mitarbeiter mit jeglichen Problemen, auch privaten Problemen hingehen können. (...) Das haben viele Unternehmen, die so eine Serviceleistung einkaufen. Und das sind dann immer Unternehmen, die dann wirklich so Psychologen haben, die darauf spezialisiert sind, Mitarbeiter in Notlagen zu unterstützen. Also die haben dann zum Beispiel auch Übersichten über weitere Kontakte, wo kann ich noch Hilfe kriegen.“	- Externes Beratungs-/ Betreuungsangebot
7	„Ne ne, die Telekom hat ja immer ganz viele Untereinheiten. Da gab es immer die Gleichstellungsbeauftragten und es gab dann zentral einen, der für Diversity im Konzern zuständig war, so als letzte Instanz. Und das war ich mal übergangsweise, weil die Vorgängerin gegangen ist. Man hat trotzdem auch noch die Gleichstellungsbeauftragte und das ist ja auch das, was größere Unternehmen haben müssen. Aber das waren dann bei der Telekom trotzdem Leute, die auch noch andere Positionen hatten innerhalb des Unternehmens? Genau, das war dann einfach eine Zusatzrolle.“	- Getrennte Rollen - Keine Vollzeitstellen
7	„Ja. Also wenn das zur Anzeige kommt und es ist auch bewiesen, dann wird auch jedes Unternehmen die Konsequenzen ziehen. Also auch keiner möchte so eine Führungskraft im Amt haben.“	— Angemessene Konsequenzen
7	„Ne da wurde ich einfach ins kalte Wasser geschmissen. Also ich war auch erst mal, als dieser Fall bei mir gelandet ist, sehr überfordert und habe mich gefragt, was ich machen soll. Man ist natürlich schon so professionell, dass man da eine Hilfestellung sein kann. Und ich wusste insofern schon auch, was zu tun ist, wenn man das transparent macht.“	— Überforderung der Ansprechperson
7	„Also wir haben dann mehrmals gesprochen, wo ich ihr dann auch gesagt habe, was passiert in dem Moment, wo sie es transparent machen würde, also ihn anzeigen würde. Und dann halt so darüber gesprochen, wie geht es ihr damit und wie kann sie quasi damit umgehen.“	- Mehrfache Beratungsgespräche
7	„Ich habe ja nur mit ihr gesprochen, was sie machen kann. Was sie davon letztendlich umgesetzt hat, kann ich dir gar nicht sagen, weil da ist ja kein Report. Wir haben halt wirklich dann noch mal so besprochen, wie deutlich der Kollege dann auch verstanden hat, dass sie nicht will und was sie für Möglichkeiten konkret hat. Wenn sie es nicht anzeigt, muss sie entweder mit dem Kollegen irgendwie die Situation so klären, dass so etwas nicht mehr passiert. Die Frage ist dann, kann sie noch da arbeiten oder muss sie woanders hingehen? Das ist die Konsequenz.“	- Kein weiterer Austausch mit Ansprechperson — Schuldzuschreibung - Wenn dann muss sie die Stelle verlassen
8	„Also es gibt ja auch verschiedene Personalräte, also das sind ja auch Stellen, an die man sich wenden kann, und auch da gibt es mit Sicherheit auch durch die Gleichstellung bei uns Prozesse, wie man damit umgehen kann oder sollte mit sowas.“	— Personalräte und Gleichstellungsbeauftragte als Ansprechperson
8	„Also das ist halt auch so ein bisschen ein Problem, was ich hier auch schon intern beobachten konnte. Da gings jetzt um etwas ganz anderes, aber das fand ich dann auch ein bisschen schwierig, weil ich dachte: „Wenn man jetzt selber im Vertrauen zu einer Person geht, also sei das aus privaten Gründen im Vertrauen oder weil die Person eine Position inne hat, in der sie für so was zuständig ist und dann direkt 3 andere Prozesse angestoßen werden, obwohl man das explizit so nicht geäußert hat...“,	- Prozesse werden ohne Zustimmung eingeleitet

	das ist halt schon auch schwierig und damit wird halt auch Vertrauen bei Betroffenen verspielt, wenn man Angst hat, dass Infos falsch weitergegeben werden oder direkt an die große Glocke gehangen werden, wo man das vielleicht gar nicht wollte.“	
9	„(...) wo dann oft auch von älteren Kolleginnen sowas transportiert wird: „Wenn du hier arbeitest, musst du das aushalten.“	- Akzeptanz/ Stagnation
9	„Also wir haben schon die Klinik zum Beispiel oder eine große Klinik, die da sehr offensiv jetzt mit diesem Thema auch umgeht, weil die da viel auf den Weg gebracht hat und das ist unterschiedlich. Und gerade auch kleinere Einrichtungen oder ambulante Pflegedienste oder so, da ist es schon schwer dieses Thema zu platzieren, tatsächlich und oft ist es ja so, die melden sich dann, wenn es einen größeren Vorfall gegeben hat oder wenn es dann Presse gibt sozusagen. Und das ist natürlich immer ein ganz ungünstiger Startpunkt, dann würde man sich wünschen, die hätten vorher schon mal einen Handlungsleitfaden oder sowas entwickelt natürlich.“	- Teilweise offensiver Umgang - Beschäftigung nach Pressefall
9	„Naja, es gibt ja, also das hängt ja immer von Betrieben ab, also in den größeren Betrieben, da haben wir ja die Betriebsrätinnen oder auch Gleichstellungsbeauftragte, je nach Einrichtung, über die könnte da einiges erfolgen.“	- Betriebsrät*innen, Gleichstellungsbeauftragte
9	„Also wir haben hier insgesamt 3,2 Personalstellen. Und das heißt also, was wir tatsächlich, was wir haben, ist die Schlichtungsstelle von unserem Bundesverband. Also das ist auch allen Mitarbeitenden bekannt, dass sie sich dahin wenden können, wenn es Dinge gibt, die nicht innerhalb des Teams zu klären sind, sozusagen. Dafür wäre erstmal das eine mögliche Anlaufstelle. Und tatsächlich sind wir ansonsten dabei, hier für uns das auch noch mal anzugucken, wie wir das auch nochmal verschriftlichen können. Also bei uns werden alle neuen, wir haben so einen Katalog, was zur Einarbeitung neuer Mitarbeiter*innen da ist, da ist das auch immer zum Beispiel Thema. Die Ethik-Richtlinien und solche Sachen, das machen wir so, aber das haben wir nicht schriftlich fixiert. Also insofern steht das in den nächsten 2 Jahren mal an, dass tatsächlich an der Stelle zusammenzutragen und dann solche Dinge auch so systematisch einmal griffbereit zu haben.“	- Kommunizierte Anlaufstellen - Implementiert im Onboarding
9	„Also mal jetzt in unserem Arbeitskontext, wir haben zum Beispiel auch Supervisionen, so mit dem ganzen Team, und das heißt auch, das sind ja Dinge, die da angesprochen werden, also sei es, schwierige Konstellationen mit den Klient*innen, aber manchmal eben auch Schwierigkeiten im Miteinander, und das ist so ein bisschen das, worauf ich bei uns jetzt ehrlich gesagt setze. Dass wir geübt sind darin, Dinge anzusprechen, und wenn es im Rahmen der Supervision sozusagen ist.“	- Supervisionen mit dem ganzen Team
9	„Dann gibt es irgendwas, aber wenn man das so klar benennt, zeigt sich, dass es auch gar nicht so richtig klar und auch die Rolle der Personen ist nicht so richtig klar. Und ich kann ja nicht als Beschwerdestelle sagen: „Ja, wir können hier erst mal ganz vertraulich und ich erzähle niemandem was davon“, weil ich hab ja schon den Auftrag dann auch entsprechend was zu tun. Und da kommt es auch zu Insularitätskonflikten, unter Umständen, also das ist auch bei der vertraulichen Beratung natürlich gut zu überlegen.“	- Unklare Rollen/ Vermischte Anlaufstellen
10	Und zwar hatte ich ein Vorstellungsgespräch. Es ging darum, dass ich in einem Unternehmen, auch schon viele Jahre her, als Fremdsprachen-Korrespondentin und Übersetzerin eingestellt werden sollte. Ich hatte das Gespräch und der Chef des Unternehmens war auch durchaus positiv eingestellt, was meine Qualifikationen und auch meine Person, Charakter etc. betraf, sagte dann aber zu mir: „Ganz ehrlich, Frau X, ich kann Ihnen die Stelle nicht geben, weil sie meine Mitarbeiter*innen ganz wuschig machen werden.“ und ich habe dann aufgrund dessen, die Stelle nicht bekommen. Was dann im Rückschluss letzten Endes bedeutet, dass er den Raum für sexuelle Belästigung frei gemacht hat, freigehalten hat, anstatt sich um, und ihm das auch bewusst war, also, dass das anscheinend an der Tagesordnung ist in seiner Firma, aber nicht auf die Idee kam überhaupt etwas dagegen zu tun, irgendeinen Schutz Mechanismus zu erstellen und es vorzog zu sagen: „Nee, sie kriegen den Job nicht.““	- Tolerierung sexueller Belästigung

10	„Ich bin an der Universität tätig gewesen damals. Und es saßen viele Studierende bei mir und haben sich beschwert. Nicht nur wegen sexualisierter Gewalt, sondern auch Rassismus und es wurde nicht ernst genommen, habe ich das Gefühl. Auch da wieder ein ganz klares Machtgefälle. Ne, also da haben Professor*innen ja auch einen Freifahrtschein, Dinge zu tun, sich Studierenden gegenüber zu verhalten. Viele haben sich dann auch nicht getraut auch öffentlich was zu sagen, weil sie dann natürlich befürchtet haben, schlechter benotet zu werden oder ihren Abschluss nicht zu kriegen etc.“	— Nicht ernst genommen
----	--	-----------------------------------

Hürden bei der Ansprache von Anlaufstellen:		
Fall Nr.	Paraphrasen	Generalisierung und Reduktion
1	„Ich habe jetzt eben im Gespräch mit dir noch mal gemerkt, dass vielleicht auch eine damals nicht bewusst von mir wahrgenommene Hürde war, erst mal zu realisieren, dass es in Ordnung ist, darüber zu sprechen.“	- Scham
1	„Dass ich erst mal überhaupt checken muss, dass das gerade vorfällt. Das heißt, das sind wir wieder beim Thema von Aufklärung.“	- Fehlendes Bewusstsein/ Wissen
1	„Die beiden Vertrauenspersonen, waren selber in einem Anstellungsverhältnis, das sie komplett zu 100 % eingespannt hat. Ich glaube eine zentrale Meldestelle wäre entspannter gewesen. (...) Und das hat so ein Unwohlsein in mir ausgelöst, weil ich halt auch wusste, wie krass die Lästereien und der Flurfunk in der Firma sind. Da dachte ich, dass Menschen, die so nah und eng irgendwie in der Firma verhaftet sind, dann mit solchen sehr intimen Sachen zu betrauen...ich weiß nicht, ob das richtig ist.“	— Lästereien - Art der Beschwerdestellen
1	„Mir einfach meine Ängste vielleicht ein bisschen nehmen lassen. Das heißt, da keine Scheu zu haben, ist wahrscheinlich so der erste größte Punkt. Und die Scheu, die bezieht sich dann natürlich auch noch auf weitere Punkte, wenn es vielleicht wirklich mal was Schlimmeres ist. So eine Stelle müsste die Scham nehmen.“	— Scham - Ängste
1	„Also Lästerei, dass die Intimität der Personen auch bewahrt wird. Gleichzeitig aber auch, dass ich nicht in meiner Stelle gefährdet bin, wenn ich halt so was anspreche. Wenn beispielsweise irgendwie eine mir über gestellte Person sich an mir vergeht in sexualisierter Form, dass das dann keine Konsequenzen für mich hat, nur weil ich darüber spreche, weil das wäre vollkommen die falsche Richtung.“	- Angst vor Lästerei - Angst vor Jobverlust - Problematik wenn Führungskraft Täter*in ist
1	„Ich persönlich hatte nicht das Gefühl, ernst genommen zu werden.“	- Gefühl nicht ernst genommen zu werden
1	„Vor allem die Kreativen können sich viel erlauben, weil man ja inhaltlich von ihnen abhängig ist, von ihrer Vision.“	- Abhängigkeit
1	„...weil am Ende Kosten und Angst den Arbeitsplatz zu verlieren natürlich dann auch immer irgendwie damit verbunden sind.“	- Angst vor Kosten - Angst vor Arbeitsplatzverlust
2	„Es passiert ja häufig nicht viel und ich glaube, das macht natürlich das AGG dann eben auch zu einem Instrument, was theoretisch da ist, aber dadurch, dass es wenig exemplarische Fälle gibt, in denen tatsächlich auch transparent Konsequenzen ergriffen werden, fragen sich viele Betroffene dann eben auch, was macht das jetzt eigentlich für mich?“	- Fehlende Konsequenzen - Fehlende Transparenz
2	„(...) wo sich die Leute hinwenden können, damit sie auch jemanden finden, mit dem sie das Gefühl haben, dass sie vertrauensvoll ins Gespräch gehen können und wo es eben nicht eine Sprachbarriere gibt.“	- Vertrauen - Sprachbarriere
2	„Also gerade diese Informationen sind total wichtig und häufig auch der Grund für Leute vielleicht keine Beschwerde einzureichen. Aus der Angst, startet da jetzt da irgendein rechtlicher Prozess, den ich nicht mehr aufhalten kann? Einfach diese Prozesse auch transparent zu machen. Was bedeutet überhaupt eine Beschwerde? Was bedeutet überhaupt eine	— Fehlende Informationen - Angst, vor fehlender Kontrolle/ Selbstbestimmung

	Beratung? Und die Tatsache, dass die Betroffenen das ja in der Hand haben, jedes Mal bis auf wenige Ausnahmen, die strafrechtlich relevant sind. Aber prinzipiell haben die Betroffenen das ja auch in der Hand.“	— Fehlende Transparenz
2	„Wir haben immer wieder gesehen, dass Betroffene sagen: Nein, ich will eigentlich gar keine Beratung, weil dann startet vielleicht irgendwas und ich habe das nicht mehr in der Hand. Und ich will ja auch eigentlich gar nicht, dass den Personen irgendwas passiert. Ich will einfach, dass irgendeine Handlung aufhört.“	— Fehlende Transparenz — Angst vor Kontrollverlust
2	„(...), dann ist vielleicht dieser PR-Gau, dass es irgendwelche Fälle gibt, die dann total ausufern, zu vermeiden. Ich denke, das ist eigentlich für alle Betroffenen sicherlich ein wichtiger Punkt.“	- Angst vor Öffentlichkeit
2	„Das Problem ist halt immer auch so, wenn es tatsächlich zu einer offiziellen Beschwerde Fall gibt, kann man halt nicht anonym bleiben. Ich meine, das ist natürlich eine enorme Hürde, gewissermaßen auch, aber um die kann man nicht herumkommen.“	— Angst vor Anonymitätsverlust
2	„Bis jemand anders, der vielleicht Schwierigkeiten mit der Sprache hat, das System so überhaupt nicht kennt, aus einem Land kommt, wo es solche Systeme gar nicht gibt, sich damit zurechtfinden kann, und auch weiß, an wen man sich wenden muss, wenn irgendwas passiert ist, vor allem wenn es einen akuten Fall gab...Dementsprechend müsste es auch hier sichtbare Stellen geben, an die man sich problemlos wenden kann. Und ich glaube, das ist es ein bisschen was es heißt, wenn die AGG-Beschwerdestelle eben jemand anders ist, der oder die sowieso schon eine andere Funktion hat. Man findet das dann vielleicht auch nur raus, wenn man im Internet sucht, dann ist die Funktion der AGG-Beschwerdestelle eigentlich ausgehöhlt.“	— Sprachbarriere - Unklare Zuständigkeiten - Unwissen - Unsichtbarkeit der Stellen
2	„Idealerweise wäre es natürlich dann eben auch auf so einer Webseite oder im Intranet zu beschreiben, was machen die, welche Formen von Diskriminierung gibt es am Arbeitsplatz, also welche fallen zumindest unter den Rahmen des AGG, was gibt es da für potenzielle Wege, sich unterstützen zu lassen, was sind potenziell arbeitsrechtliche Konsequenzen und so weiter. Also gerade diese Informationen sind total wichtig und häufig auch der Grund für Leute vielleicht keine Beschwerde einzureichen.“	— Unsichtbarkeit der Stellen — Fehlende Informationen
2	„Lauter solcher Sachen und das einfach auch transparent zu machen und zu sagen, eine Beratung hat noch überhaupt keine Konsequenzen und hilft dir erst mal, dich zu sortieren und du kannst erfahren, was überhaupt deine Option sind. Und du kannst immer noch entscheiden, was du machen willst und in dem Moment passiert noch überhaupt gar nichts ohne deinen Willen.“	— Unsichtbarkeit — Angst vor Kontrollverlust
3	„Ich glaube aber auch, dass man sich dann weniger traut, wenn es von einer Führungskraft kommt, sich weniger traut zu öffnen.“	— Problematik wenn es die Führungskraft ist
3	„Also eine Beratungsstelle zum Beispiel. Vielleicht gibt es das auch, aber da habe ich keine Ahnung, ob es das gibt.“	— Unwissenheit
3	„Aber auf keinen Fall an die Führungskraft. (...) Weil das, glaube ich, dann gefühlt schon zu sehr an die große Glocke gehängt wird. Das wäre für mich irgendwie schon der nächste Step. Je nachdem. Wenn man zur Führungskraft hinget, muss ich das auch melden, das geht dann noch höher, dann noch höher und noch höher. Und manchmal macht man dann ein Fass auf, was man eigentlich gar nicht aufmachen möchte oder sich noch nicht in der Position fühlt, es auch machen zu wollen, weil man noch nicht weiß, reicht das überhaupt, was ich habe...was schon schlimm genug ist. Aber da gibt es halt so Abstufungen, von wegen, wie stehe ich denn nachher da, von wegen, die soll sich nicht so anstellen. Und das ist auch eine Hürde, die gar nicht da sein sollte. Aber das ist schon eine Hürde, die definitiv auch bei mir im Kopf ist. Bevor ich jetzt an die Führungskraft herantrete, spreche ich lieber erstmal mit den Kollegen, die sich da eventuell besser auskennen mit oder auch dann wie gesagt man ein größeres Vertrauen hat, denen das zu erzählen.“	— Angst vor Kontrollverlust des Ablaufs — Angst für Anonymitätsverlust - Unsicherheit „ob das ausreicht“ - Angst als übersensibel dargestellt zu werden - Fehlendes Vertrauen

3	„(...), weil da gibt es dann doch viel Gerede. Nicht, dass dann der eine Kollege, der dann als Beratungsstelle da ansprechbar ist, dass der dann auch mit reingezogen wird.“	- Angst vor Gerede - Angst Personen mitreinzuziehen
3	„Also definitiv, wenn es um eine Führungskraft geht. Also wenn von da aus irgendwas kommt. Wenn man weiß, der ist eh dienstälter, der hat eine höhere Machtposition. Es wird mir eh keiner glauben, weil die Person es vielleicht von außen gar nicht zeigt zum Beispiel und die Person auf die Leute ganz anders wirkt. Und hintenrum ist sie dann das Gegenteil. Und dann aber auch nur gegen ein, zwei verschiedene Kollegen, sag ich mal. Dann würde ich da auch eher sagen, vielleicht stimmt das gar nicht. Also das stimmt gar nicht, was die betroffene Person sagt. So kenne ich die oder den ja gar nicht. Das kann ich nicht glauben. Das wäre definitiv eine Hürde, wenn es eine solche Person wäre.“	— Problematik wenn es die Führungskraft ist — Angst vor fehlender Glaubwürdigkeit
3	„Oder wenn ich generell kein Vertrauen in meine Kollegen habe, dann würde ich das auch niemals ansprechen.“	— Fehlendes Vertrauen
3	„Also das wäre definitiv eine Hürde, wenn ich mich nicht angekommen fühle, auf der Wache. Genau, also wenn es die eigene Führungskraft ist, wenn der Kollege oder die Kollegin dienstälter ist. Oder wenn ich zu wenig habe, wo ich denke, das hat eh keine Konsequenzen. Also dass man selbst das Gefühl hat, das ist nicht genug. Das zählt nicht. (...) Das reicht ja eigentlich schon aus, aber wenn das keine Konsequenz hat, denke ich mir okay, ich kann nichts machen, ich bin machtlos.“	— Fehlendes Sicherheitsgefühl im Arbeitsumfeld — Angst bei untergeordneter Position — Angst zu wenig zu haben - Fehlende Konsequenzen (bringt eh nichts)
3	„Das verstanden werden, ist glaube ich das Wichtigste, sodass man sich nicht alleine fühlt mit dem Ganzen. Und zu wissen, dass es halt was bringt, dass man hingehet. Und nicht zu wissen, dass bringt eh nichts. Es wird so oft runter geredet und nicht ernstgenommen, das ist echt ein Problem.“	— Angst nicht verstanden zu werden — Fehlende Konsequenzen — Angst nicht ernst genommen zu werden
3	„Und wenn ich dann nur eine Person habe und mich nicht wohl fühle und mich auch nicht öffnen kann, weil ich weiß, dass das Gefühl gerade nicht stimmt, dann sollte ich schon sagen können, das passt jetzt nicht, ich möchte gerne zu jemand anderem gehen.“	— Zu wenig Vertrauen — Unpassende Angebote
3	„Und der Kollege, der wird jetzt seine Meinung nicht ändern, nur weil ich das einmal gesagt habe. Das ist ja meistens von Grund auf ein strukturelles Problem, wie ein Mensch aufgewachsen ist, mit welchem Umfeld. Keine Ahnung, ob er das überhaupt bewusst sieht. Welche Vorbildfunktion hatte er, das hat ja alles damit zu tun.“	— Gefühl, es wird sich nichts ändern
3	„Und zu wissen, dass es halt was bringt, dass man hingehet. Und nicht zu wissen, dass bringt eh nichts. Es wird so oft runter geredet und nicht ernstgenommen, das ist echt ein Problem. Vor allem bei Frauen finde ich. Wobei bestimmt auch bei Männern. Das ist diese dominierte Männerwelt und von wegen Männer müssen stark sein und sollen keine Gefühle zeigen. Aber nö, die dürfen auch Gefühle zeigen und sich nicht verstanden fühlen. Die dürfen auch sagen, wenn es denen gerade ja zu viel wird. Ja, auf jeden Fall.“	— Fehlende Konsequenzen — Gefühl, dass es nicht ernst genommen wird, runtergeredet wird - Angst nicht verstanden zu werden - Männer dürfen keine Gefühle zeigen (patriarchale Strukturen)
3	„Und deshalb wird es auch so oft nicht angesprochen, weil es nicht bewusst ist.“	— Fehlendes Bewusstsein
3	„Also da muss man sich natürlich auch dann trauen das t ikun und das kann natürlich schwierig sein, wenn die ausübende Person mit einem im Raum sitzt, blöderweise. Dann spricht man es natürlich eher nicht an, weil es kein safe-Space ist.“	- Fehlender safe-Space
3	„Die psychische Belastbarkeit die sinkt halt je nachdem. Man stumpft zwar auch ab im Dienst, aber das Bewusstsein, man kann etwas dagegen tun, man kann sich Hilfe holen, das geht eben so unter, weil man so abstumpft. Also das muss halt viel, viel bewusster werden. Man darf auch schwach sein.“	- Psychisch zu labil — Fehlendes Wissen/ Bewusstsein - Angst schwach zu sein
4	„Also man rennt meistens nicht direkt zum Chef oder vielleicht ist auch der Chef der Auslöser.“	— Problematik wenn Chef der Auslöser ist
4	„Kommt nur mir das so vor? Sehe ich das gerade nur so oder ist das wirklich so?“	— Angst zu „wenig“ zu haben

4	„Dieses Thema müssen wir verankern. Wir müssen dafür Strukturen schaffen, weil es so tabuisiert ist, weil es für Betroffene so schwierig ist, das anzusprechen. Weil es dafür betriebliche Anlaufstellen geben muss, die unterschiedliche Bedarfe von Betroffenen auch auffangen können. Vielleicht möchte sich eine Person erst mal nur anonym beraten lassen. Die nächste Person möchte eine Beschwerde abgeben.“	<ul style="list-style-type: none"> — Tabuisierung — Unpassende Anlaufstellen
4	„(...) aber wenn man da natürlich keine Möglichkeit hat, weil man einfach weiß, dass da das Gerede sonst zu groß ist... Das ist natürlich immer die Gefahr im Betrieb, dass dann viel geredet wird. Und hinterher ist man nicht das Opfer, sondern der Täter. So wird es ja auch immer gern gedreht.“	<ul style="list-style-type: none"> — Angst vor Gerede - Angst vor einer Schuldumkehr
4	„Aber das ist natürlich dann immer schwierig, weil dann meistens Aussage gegen Aussage steht. Wenn das nicht so öffentlich passiert, dass es alle mitbekommen und dann wird es halt schwierig. Problem ist es ja dann dieser Firmen Druck den man hat, wenn man dort angestellt ist und seinen Job behalten möchte, weil man einfach angewiesen auf den Job ist, was macht man dann? Oder man möchte einfach gerne dort weiterarbeiten und dann passiert es halt schnell, dass man in diese Rolle kommt. Ja, ich lasse es über mich ergehen, aber Hauptsache ich habe mein Arbeitsplatz.“	<ul style="list-style-type: none"> — Angst vor fehlender Glaubwürdigkeit — Angst vor fehlenden Konsequenzen — Abhängigkeitsverhältnis - Angst vor Jobverlust
4	„Ja, viele denken ja dann immer, die haben diese Schuldgefühle und meinen, sie sind selbst an der Sache schuld und sprechen es deshalb nicht an. Sie denken dann, sie sind der Auslöser und geben dem anderen, der da die Hauptschuld trägt, gar keine Schuld und sprechen es deshalb nicht an. Ansonsten ist schon ein Hauptfaktor diese Abhängigkeit und dass sehr schnell Gerede aufkommt. Also ich glaube, das ist der Hauptanteil.“	<ul style="list-style-type: none"> — Schuldgefühl — Abhängigkeitsverhältnis - Angst vor Gerede
4	„Wenn es jemand ist, dem man das vielleicht gar nicht zutraut. Das ist ja auch häufig so, dann ist das ja derjenige, der das vielleicht auch nur erfindet. Es kann ja auch sein, dass jemand zu Unrecht beschuldigt wird und jemand für etwas angeklagt wird, das er nicht getan hat. Das ist das Schwierige daran, dass einfach immer nur sehr oft Aussage gegen Aussage steht.“	<ul style="list-style-type: none"> — Angst vor Unglaubwürdigkeit
5	„Und wir haben ganz viele krasse Abhängigkeitsverhältnisse, die uns an unsere Jobs binden. Je nachdem auch, wie wir gesellschaftlich positioniert sind, haben wir die Wahl, einen anderen Job zu machen, hängt unser Aufenthalt davon ab.“	<ul style="list-style-type: none"> — Abhängigkeitsverhältnisse - Gesellschaftliche Positionierung
5	„Von daher ist das natürlich ein sehr, sehr sensibler Zusammenhang, wo Gewalt ganz häufig normalisiert ist, weil wir in einer sexistischen Gesellschaft leben, in der gewisse Verhaltensweisen bagatellisiert werden. Sprüche, Kommentare, „Jetzt hab dich mal nicht so“, (...)“	<ul style="list-style-type: none"> — Bagatellisierung/ Verharmlosung
5	„Und es gibt auch häufig eine Irritation: Was ist denn eine Beschwerdestelle? Und dann ist dann die Gleichstellungsbeauftragte die Ansprechperson für anonyme, vertrauliche Beratung und Beschwerdestelle, das ist fatal. Es gibt einfach sehr viel Unwissen. Und das führt dann dazu, dass sich leider nichts wirklich verbessert für die Menschen in den Betrieben.“	<ul style="list-style-type: none"> - Unklare Zuständigkeiten — Unwissenheit
5	„Wer kommt da eigentlich zu mir und wo sind Schnittstellen, wo sich Rassismus und Sexismus und Belästigung und andere Formen auch schneiden? Und die machen was mit der Erfahrung der Betroffenen. Die können dann auch massiv verstärkt sein und noch mal eine andere Art von Ohnmacht auch auswirken lassen, sozusagen.“	<ul style="list-style-type: none"> - Verstärkung durch Intersektionalität - Ohnmacht durch Traumata
5	„Viele wissen ja gar nicht, genau wie sie gesagt haben, dass sie diese Rechte überhaupt haben. Die Betroffenen denken sich nur: Reden wir jetzt über das AGG? Was heißt das, was ist das eigentlich? Und natürlich die Kosten, der Aufwand, die Belastung ein Verfahren gegen meinen Arbeitgeber zu führen, da gibt es 1000 gute Gründe, warum Menschen das nicht machen. Es gibt 1000 gute Gründe, warum ich es gar nicht erst anspreche, dass mir was passiert ist.“	<ul style="list-style-type: none"> — Unwissenheit über Rechte — Kosten - Aufwand - Psychische Belastung des Verfahrens gegen Arbeitgeber*in
5	„(...) wer ist für was zuständig? Das darf auf gar keinen Fall die gleiche Person sein. Das müssen zwei unterschiedliche Personen oder Personengruppen sein. Total wichtig, weil für die betroffene Person ist es natürlich total wichtig zu wissen, wenn ich zu dieser Person gehe, dann bleibt das, was ich erzählt habe, in diesem Raum und ich muss gar nichts entscheiden. Ich kann mich einfach entlasten, wenn ich zu dieser Person gehe. Das heißt, wenn ich zur Beschwerdestelle gehe, ich starte einen	<ul style="list-style-type: none"> — Unklare Zuständigkeiten — Angst vor Anonymitätsverlust — Angst vor Kontrollverlust

	arbeitsrechtlichen Prozess und die Vertraulichkeit hebt sich auf. Das ist schon allein vom Gefühl her, die Barrieren abzubauen, diese Ansprechpersonen, überhaupt dort hinzugehen und diese Räume aufzusuchen. Und bei beiden Fällen, wie gesagt, braucht es eine fachliche Begleitung oder Fortbildung oder Schulung.“	
5	„Also einmal diese Unklarheit: Was passiert dort? Ist das vertraulich? Ist das nicht vertraulich? Wird das Thema im Betrieb überhaupt ernst genommen? Gibt es eine Haltung dazu? Gibt es von der Führung auch die sagt das geht nicht? Oder wird das Thema bagatellisiert? Wenn das Thema bagatellisiert wird, warum soll ich dann in die Beratungsstelle gehen oder zur Ansprechperson? Und natürlich: Wer sitzt dann da? Das kann auch ein Faktor sein, weil wenn ich weiß, die Person hat jetzt tausende andere Hüte auf und macht das noch so nebenbei, was ja leider häufig die Rolle ist, von der Person, die eine Ansprechperson ist, dann kann ich auch nicht so ganz sicher sein: Was passiert denn jetzt? Also hat das hier überhaupt einen Raum, weil die Ernsthaftigkeit, der Schutzraum der Beratung zum Thema sexualisierte Gewalt, Belästigung am Arbeitsplatz braucht, der ist schon sehr, sehr hoch. Und da ist auch die Überwindung noch mal eine andere, weil die Person einfach mit sehr, sehr viel Scham häufig in diese Beratungsstellen, auch in unsere Beratungsstellen kommen. Die sagen häufig, ich glaube, ich habe was falsch gemacht.“	<ul style="list-style-type: none"> — Intransparenz — Angst vor Anonymitätsverlust — Angst nicht ernst genommen zu werden/ Bagatellisierung — Unklare Zuständigkeiten der Stellen — Angst vor Kontrollverlust — Scham — Schuldgefühl
6	„Ich wusste nicht, was ich darauf sagen. Ich war halt so in einem Zwiespalt. Normalerweise bin ich so eine Person, die sehr direkt ist und sagt so und so sieht es aus. Ich hätte ihr auch vorher eigentlich Bescheid gesagt, aber ich war ja in irgendeiner Abhängigkeit. Ich wollte meinen Ausbildungsberuf nicht verlieren und ich wollte das einfach durchziehen. Dadurch, dass ich ja irgendwann hier in Großbritannien mit meinem Freund leben möchte, habe ich halt gedacht okay, ich beiße Zähne zusammen, ich box mich da so durch und wollte halt kein Feuer legen, dass er den Grund hätte mich rauszuschmeißen aus irgendeinem Grund. Wenn er gesagt hätte, ich hätte geklaut, dann hätte er mich einfach loswerden können, auch wenn das nicht stimmen würde.“	<ul style="list-style-type: none"> — Abhängigkeit (Familiäre Verstrickungen) — Angst vor Jobverlust
6	„Ich habe lange überlegt und wollte halt nicht schon wieder in einem neuen Betrieb neu anfangen. Ich wollts halt auch nicht auf meinem Lebenslauf stehen haben. Ja, ich habe gewechselt. Weil dann kommst du in Erklärungsnot, wenn ich in diesem Beruf weitergearbeitet hätte, was ich nicht tue. Aber dann musst du erklären, warum hast du gewechselt? Ich wollte mich nicht erklären müssen.“	<ul style="list-style-type: none"> — Angst vor Jobverlust - Angst vor Reputationsverlust
6	„Wobei ich natürlich auch verstehen kann, wenn die Männer oder Frauen sich, je nach Größe des Unternehmens, nicht trauen, was zu sagen, weil man dann denkt okay, vielleicht kennen die sich doch gut, auch privat. Es ist generell ein schwieriges Thema. Wie man es am besten machen kann, weiß ich auch nicht. Bei mir damals war es halt einfach so ein vier Mann Betrieb. Da waren der Vater, der Sohn, eine Angestellte und ich war die Auszubildende. Also da wäre so was nicht möglich. An wen hätte ich mich da wenden sollen? Ja, habe ich dann im Endeffekt gemacht und mich an den Vater gewendet. Aber ich wusste halt auch um deren Beziehung.“	<ul style="list-style-type: none"> — Angst vor Gerede — Abhängigkeit/ Verwandtschaftsverstrickungen — Problematik wenn FK Täter*in ist
6	„Ich glaube, bei vielen sind es vielleicht auch Ängste. Was bei mir natürlich auch zugetroffen hat, eben den Platz zu verlieren, weil ich das halt einfach nur hinter mich bringen wollte. Da natürlich auch nicht zu wissen, in welcher Beziehung stehen die, vielleicht kennen die sich und sprechen doch irgendwie darüber.“	<ul style="list-style-type: none"> — Angst — Angst vor Jobverlust - Angst vor Gerede
7	„Angst, entdeckt zu werden oder einfach, dass das transparent ist. (...) Vor den Konsequenzen. Vielleicht bei vielen Frauen auch das Gefühl, das ist ja auch klassisch, so was von wegen ich bin das schuld, dass das so ist. Dann vielleicht auch die Sorge, kann man dem trauen, diesem Kanal, der Person, die da ist? Nicht zu wissen, wer da am anderen Ende sitzt. Vielleicht lande ich dann da direkt bei der Polizei oder so. Angst den Arbeitsplatz zu verlieren. Also es ist ja eine Konsequenz, dass ich nachher meinen Arbeitsplatz verliere. Also das ist ja sehr häufig, dass das so im Abhängigkeitsverhältnis passiert. Also wenn der Mann dann in der Hierarchie der Chef ist oder so, und wenn ich mich dann beschwere offen, dann ist ja klar, man kann	<ul style="list-style-type: none"> — Angst vor Anonymitätsverlust — Schuldgefühl — Angst vor Kontrollverlust — Fehlende Transparenz — Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren

	nicht weiter zusammenarbeiten. Und dann ist halt die Frage, wer geht? Was passiert dann? Also dann ist die Wahrscheinlichkeit vielleicht groß, dass ich als Opfer gehen muss und verliere meine Kollegen.“	
8	„Auch je nachdem in welchem Verhältnis man zu der Person steht, von der die Äußerungen oder die Tat irgendwie kam. Also das ist glaube ich die größere Hürde schon mal, dass das überhaupt geäußert wird. In welchem Verhältnis man zu der Person steht, ob man weiß, wie damit umgegangen wird, ob es viel Gerede gibt oder man das Gefühl hat, dass das irgendwie sicher ist oder man weiß, das geht direkt die große Runde. Also auch ohne, dass vielleicht explizit Namen genannt werden, können ja trotzdem Personen identifiziert werden.“	<ul style="list-style-type: none"> — Verhältnis zur ausübenden Person — Unwissenheit über Prozesse — Angst vor Kontrollverlust — Angst vor Gerede - Angst vor Anonymitätsverlust
8	„Ja, und man weiß auch immer nicht, je weniger lang man in einem Unternehmen arbeitet, desto weniger kennt man ja die Verflechtungen zwischen den Menschen. Man weiß auch nicht, wie die Personen so sind. Und ja, es gibt schon Leute, denen gibt man Informationen, das kann auch in einem ganz anderen Kontext sein, und anderen gibt man die halt nicht so gerne, weil das dann direkt alles weitererzählt wird. Ja, manchmal gehen Menschen anders mit Infos um als man das selber sich gewünscht hat und je pikanter oder prekärer das ist, was man äußert, weiß man halt dann auch immer nicht, kann ich mich der Person anvertrauen oder passieren dann Dinge, die irgendwie völlig out of Control geraten so. Und das müssen die Leute noch nicht mal böse meinen, also manchmal ist es auch im Sinne natürlich der Beschäftigten, wenn sowas passiert. Aber manchmal werden dann da Aktionen getroffen, die eigentlich den Betroffenen zuwider sind, und dann werden manche Sachen groß gemacht, wo man sagt ja, das wollte ich doch gar nicht, ich wollte doch erst mal mit der Person darüber sprechen und nicht, dass schon 3 andere Prozesse damit angestoßen werden.“	<ul style="list-style-type: none"> — Angst vor Gerede — Angst vor Kontrollverlust - Fehlende Transparenz der Prozesse
8	„Ich glaube, dass das halt sehr wichtig ist, dass da auch die Betroffenen angehört werden, weil auch je nachdem wieder in welcher Konstellation dann eben Betroffene und Täter*innen halt zueinanderstehen, ja wie gesagt, kann das ja auch schwierig sein. Also nehmen wir mal das klassische Verhältnis, dass das die Führungskraft war und man selber ist die unterstellte Person, das ist halt schwierig. Wenn man selber irgendwie sagt: „Ich fürchte um meinen Job oder so und ich möchte nicht, dass da was weiter passiert“, (...)“	<ul style="list-style-type: none"> — Persönliche Verstrickungen — FK ist Täter*in — Angst vor Jobverlust - Angst vor Konsequenzen
8	„Ja, also ich hatte schon gesagt fehlende Transparenz, fehlende Ansprechpartner*innen, Gerede. Ja, grundsätzlich, ich weiß auch nicht, das fällt wahrscheinlich unter diese Kriterien, aber auch also Angst vor den Konsequenzen. So also: „Was passiert mit mir? Was passiert mit der anderen Person? Habe ich negative Folgen davon?“ Ja, das ist auf jeden Fall eine sehr große Hürde, glaube ich. Also einfach was für Konsequenzen das mit sich zieht, in jegliche Richtung. Mhm werde ich gekündigt, vielleicht dann davon oder so also keine Ahnung, also Konsequenzen in jeglicher Hinsicht.“	<ul style="list-style-type: none"> — Fehlende Transparenz — Fehlende Ansprechpartner*innen — Angst vor Gerede — Angst vor Konsequenzen - Angst vor Jobverlust
8	„Also das Geschlecht kann halt auch eine Hürde sein in dem Sinne.“	<ul style="list-style-type: none"> — Fehlende passende Ansprechperson
9	„Also, das hilft an vielen Stellen schon, wenn man auch merkt: „Okay, das liegt gar nicht nur an mir, sondern es liegt eher an den Männern und es gibt Möglichkeiten, sich dagegen zu verhalten“ und ich glaube, dass das sehr wichtig ist.“	<ul style="list-style-type: none"> — Schuldzuschreibung
9	„Das setzt ja erstmal voraus, dass ich überhaupt weiß, an wen ich mich wenden kann, dass ich überhaupt weiß, wie, was ich da erwarten kann und was ich vielleicht auch nicht erwarten kann. Ich glaube, dass das eben viel auch Informationen ist. Das andere sind natürlich auch Aspekte, die immer mit dem Thema sexuelle Übergriffe und Gewalt verbunden sind, also Scham und Schuldgefühle haben wir ja ganz viel mit zu tun. Also immer so ein Stück die Frage oder tatsächlich auch nicht nur eine Frage, sondern eine gewisse Überzeugung: „Ich hab da ja auch was zu beigetragen. Warum bin ich nicht einfach gegangen, warum habe ich nicht dieses oder jenes?“. Also das ist oft schon so, weil sich ja manchmal so Sachen auch so entwickeln, gerade wenn es um Übergriffe unter Kollegen geht oder durch Kollegen, dann ist ja die Frage, warum hat man nicht schon	<ul style="list-style-type: none"> — Fehlendes Wissen um Angebote/ intransparente Prozesse/ Fehlende Informationen — Scham — Schuldgefühle - Verstrickungen

	früher was gesagt oder so ne, also das sind oft so Sachen die da mit rein spielen. Was es glaube ich grundsätzlich schwer macht, überhaupt jemanden davon zu erzählen und erst recht, das auch offen zu machen in einer Einrichtung.“	
9	„Ich glaube auch manchmal, die Angst vor den möglichen Konsequenzen, also die Angst, dass man selbst irgendwie sozusagen dann in ein schlechtes Licht gerückt wird oder dass es rumgeht oder dass einem nicht geglaubt wird. Also solche Dinge, die sind sicherlich auch immer noch mal wieder. Oder dass es eh keinen Zweck hat, weil das ist jemand, der schon viel länger in der Firma ist und alle finden ihn toll. Oder in ganz kleinen Firmen, so inhabergeführten Unternehmen, von der Zahnarztpraxis über Apotheke oder irgendwie so ne, da hat man natürlich ein Problem, wenn quasi der Inhaber des Geschäftes oder der Kanzlei oder so, wenn der übergriffig ist, ist das schon mal ein besonderes Problem.“	<ul style="list-style-type: none"> — Angst vor Konsequenzen — Angst vor Schuldumkehr — einem nicht geglaubt wird/ Das Gefühl, dass keine Sanktionen ergriffen werden — Problematik wenn FK/ Inhaber*in Täter*in ist
9	„(...) wären Konsequenzen, wenn es um solche hierarchischen Abhängigkeitsverhältnisse geht. Wir kennen das auch bei den Ärzt*innen, die in der Facharztausbildung sind. Man braucht bestimmte OPs um sozusagen seine Fachärztin machen zu können. Und wenn ich dann auf jemanden angewiesen bin und dann eben auch die OPs zugeteilt bekommen muss oder wenn ich an der Uni irgendwie promoviere und eigentlich vorhabe, eine wissenschaftliche Karriere zu machen, dass ist auch ungünstig, wenn man sich dann sozusagen offiziell beschwert. Das muss man vorher schon überlegen und ich glaube, viele antizipieren das auch schon, dass das eigentlich schwierig ist. Und wir haben gerade auch in der Uni Beratung häufiger Frauen, die sich dann entscheiden, nicht den offiziellen Beschwerdeweg zu gehen, sondern irgendwie vielleicht dann doch die Stelle wechseln oder gucken, ob sie das Büro wechseln können, dass es ein gemeinsames Büro gibt oder eben nicht mehr alleine zu jemandem zu gehen. Also wie auch immer, also sozusagen so ein bisschen unter dem Radar schon zu gucken, wie kann ich mich jetzt weiter schützen. Manchmal hilft es auch, sich sehr deutlich abzugrenzen. Das fällt Frauen manchmal leider auch etwas schwer und von daher, das sind so Sachen, die wir dann in der Beratung auch angucken: Was gibt es eigentlich noch? Außer einer offiziellen Beschwerde? Ganz besonders, wenn ich mich da in so einem Abhängigkeitsverhältnis befinde, wenn ich weiß, ich muss das jetzt hier irgendwie zu Ende bringen und dann kann ich gehen oder so. Das sind schon auch nochmal andere Hürden, also diese Abhängigkeiten.“	<ul style="list-style-type: none"> — Abhängigkeitsverhältnisse
10	„Auch da wieder ein ganz klares Machtgefälle. Ne, also da haben Professor*innen ja auch einen Freifahrtschein, Dinge zu tun, sich Studierenden gegenüber zu verhalten. Viele haben sich dann auch nicht getraut auch öffentlich was zu sagen, weil sie dann natürlich befürchtet haben, schlechter benotet zu werden oder ihren Abschluss nicht zu kriegen etc.“	<ul style="list-style-type: none"> — Angst vor negativen Konsequenzen
10	„Und dass dieses auch vom Arbeitgeber mitfinanziert wird, sogar auch rechtlich unterstützt, weil es ist auch häufig eine Kostenfrage, warum viele Frauen sich ja auch nicht beschwerten, sich nicht öffentlich äußern.“	<ul style="list-style-type: none"> — Angst vor Kosten
10	„Also das kann kulturell sein. Kulturelle Hürden also oder interkulturelle, je nachdem, wie man es bezeichnen will. Das ist einfach so, dass Sexualität in vielen Familien, vielen Kulturkreisen ein Tabuthema ist. Wir haben das, wir haben die Normalisierung der sexualisierten Gewalt, dass viele Betroffene gar nicht verstehen, dass sie auch belästigt werden tatsächlich, und das dulden oder auch tatsächlich hinnehmen. Das versuchen weg zu lachen. Wir haben das Argument: „Ach stell dich nicht so an!“, ne diese von vielen Männern wird ja häufig dann ja so argumentiert, dass dann geglaubt wird, die Pflicht der Frau sei es, dem Mann sexuell zu vergnügen oder so. Das ist leider auch immer noch Normalität. Ja, wir haben also sehr viele, also und deshalb kulturell, also wir haben sehr viele kulturelle Unfreiheiten, die letzten Endes dazu führen, dass sexualisierte Gewalt überhaupt Raum bekommt. Ich glaube, wir haben auch die Tabuisierung, also darüber zu sprechen, „das soll keiner wissen“, also „ich will ja nicht Opfern sein“, also dieser fehlende Mut. Da geht es auch um fehlender Ansprechstellen, wohin gehe ich denn überhaupt dann mit dieser Erfahrung?“	<ul style="list-style-type: none"> - Kulturelle Hürden — Tabuisierung/ Normalisierung — Fehlendes Wissen/ Bewusstsein — Hinnahme/ Akzeptanz — Fehlende Ansprechstellen — Scham — Fehlender Mut

Erwünschter Umgang mit dem Thema:		
Fall Nr.	Paraphrasen	Generalisierung und Reduktion
1	„Also im Optimalfall hätte ich da schon viel früher irgendwie in der Schullaufbahn vielleicht schon früher sensibilisiert worden sein müssen.“	- Frühere Sensibilisierung (z.B. an der Schule)
1	„Die beiden Vertrauenspersonen, waren selber in einem Anstellungsverhältnis, das sie komplett zu 100 % eingespannt hat. Ich glaube eine zentrale Meldestelle wäre entspannter gewesen. Wobei das ja auch in dem digitalen Zeitalter möglich wäre, das anonym zu machen. Zu wissen, dass da dauerhaft irgendjemand da ist und vielleicht aber auch gleichzeitig nicht nur am empfangenden Ende, sondern dauerhaft irgendwie jemand, der oder die aktiv darauf hinweist.“	- Zentralität der Meldestelle - Anonyme Beratung - dauerhafte Erreichbarkeit/ Vollzeitstellen - Prävention
1	„Aufklärung und Prävention. Ich hätte mir einfach ein bisschen Kontrolle gewünscht...“	- Aufklärung — Prävention - Kontrollinstanz
1	„Wenn dann von Organisations-Seite, also von mir, gesagt wird, dass das nicht geht, aber dann die Geschäftsführerinnen sagen doch, wir brauchen diesen Clip... Hätte ich mir eine Stelle gewünscht, die direkt schon vorab eine Kontrollinstanz hätte sein können.“	— Kontrollinstanz
1	„... unabhängig von ökonomischen Zwängen. Vielleicht an einen Betriebsrat angebunden oder sowas. An irgendwie eine Instanz, die nicht kündbar ist.“	- unabhängig - Nicht kündbar
1	„Gut zu sagen, dass man irgendwie zwei Personen hat, beider Norm Geschlechter.“	- Ansprechpersonen männlichen und weiblichen Geschlechts
1	„...wurde dann auch immer mal wieder umbesetzt, glaube ich. Und das hat so ein Unwohlsein in mir ausgelöst, weil ich halt auch wusste, wie krass die Lästereien und der Flurfunk in der Firma sind. Da dachte ich, dass Menschen, die so nah und eng irgendwie in der Firma verhaftet sind, dann mit solchen sehr intimen Sachen zu betrauen...ich weiß nicht, ob das richtig ist.“	— Unabhängigkeit
1	„Mir einfach meine Ängste vielleicht ein bisschen nehmen lassen... So eine Stelle müsste die Scham nehmen. So eine Stelle müsste aber auch irgendwie ausreichend kommunizieren, dass ich halt keine Folgeschäden davontrage, wenn ich was melde.“	— Aufklärung - Vertrauensvolle Atmosphäre - Transparenz der Vorgänge
1	„Ich persönlich hatte nicht das Gefühl, ernst genommen zu werden. Ich glaube, das ist mir ein wichtiger Punkt, weil ich, wie gesagt, nie was von der Geschäftsführung gehört habe und nicht das Gefühl hatte, ernst genommen zu werden. Aber es ist auch immer eine Frage von Unternehmenskultur grundsätzlich. Wie viel lässt man die Leute alleine mit ihren Aufgaben - laissez faire mäßig.“	- Konsequenzen ergreifen - Antidiskriminierende Unternehmenskultur
1	„Also ernst genommen zu werden vor allem. Das passiert natürlich hauptsächlich auf kommunikativer Ebene, dass man einerseits erst mal das Ohr bekommt, dass man aber auch vielleicht den Hinweis bekommt, dass man Beratung oder Hilfen bekommt, wenn es dann doch zu belastend wird. Dass man sich auch zwischen den Gesprächen melden kann, wenn es einem jetzt gerade schlecht damit geht, auch wenn der nächste Termin erst nächste Woche ist. Dass man sich jeder Zeit melden kann.“	— Antidiskriminierende UN-Kultur - Informationen zu Angeboten - Beratung und Hilfsangebote — Dauerhafte Erreichbarkeit
1	„Einfach zu wissen, dass es ein Netz gibt, das dich auffängt, wenn es dann doch irgendwie zu sehr an dir kratzt. Rechtsprechung muss aber halt auch stattfinden. Damit ich weiß, dass es eine Konsequenz hatte und damit ich auch weiß, dass das irgendwie ordnungsgemäß abgehandelt worden ist und nicht einfach untern Tisch gefallen ist und weggelegt wurde.“	— Hilfsangebote - Konsequenzen

2	„Und natürlich sind Trainings nicht das einzige, aber manchmal zumindest der erste Schritt, um überhaupt Aufmerksamkeit dafür zu steigern und dann vielleicht auch andere Interventionen umzusetzen.“	<ul style="list-style-type: none"> - Trainings - Enttabuisierung
2	„Der Punkt ist tatsächlich, man braucht überhaupt irgendwelche quantitativen Zahlen, es müssen klare Statistiken sein, um in der eigenen Organisation überhaupt was bewegen zu können. Diese Zahlen zu erheben ist aber sehr schwierig, weil sich die Organisationen zum größten Teil dagegen sträuben.“	<ul style="list-style-type: none"> — Enttabuisierung
2	„Jetzt mal unabhängig vom AGG, die sowieso institutionell gesehen offizielle Anlaufstellen wären, die dann eben auch Verfahren eröffnen könnten. Und die haben dann häufig sozusagen noch mal diese AGG Beschwerdestellen-Funktion inne, was eigentlich so ein bisschen kontraproduktiv ist, weil theoretisch ist ja eigentlich die hilfreiche Strategie, zumindest so aus meiner Erfahrung - das hatten wir auch bei einzelnen Organisationen noch mal angeguckt - je mehr Anlaufstellen man hat, man will natürlich auch nicht zu viele haben, es kann nicht jeder eine eigene Anlaufstelle haben, aber je mehr Anlaufstellen man hat und vor allem, wenn die Anlaufstellen sozusagen in den verschiedenen Status Gruppen sind, desto besser.“	<ul style="list-style-type: none"> - AGG-Beschwerdestelle - Mehrere getrennte Angebote - Individuelle Handhabung (Für verschiedene Statusgruppen)
2	„Idealerweise wünscht man sich eigentlich eine Anzahl von verschiedenen Anlaufstellen und da könnte nämlich eine separate, sichtbare AGG-Beschwerdestelle hilfreich sein, wo sich die Leute hinwenden können, damit sie auch jemanden finden, mit dem sie das Gefühl haben, dass sie vertrauensvoll ins Gespräch gehen können und wo es eben nicht eine Sprachbarriere gibt.“	<ul style="list-style-type: none"> — Mehrere Anlaufstellen - separate, sichtbare AGG- Beschwerdestelle - Barrierefreiheit — Vertrauensvolle Atmosphäre
2	„Bis jemand anders, der vielleicht Schwierigkeiten mit der Sprache hat, das System so überhaupt nicht kennt, aus einem Land kommt, wo es solche Systeme gar nicht gibt, sich damit zurechtfinden kann, und auch weiß, an wen man sich wenden muss, wenn irgendwas passiert ist, vor allem wenn es einen akuten Fall gab... Dementsprechend müsste es auch hier sichtbare Stellen geben, an die man sich problemlos wenden kann. Und ich glaube, das ist es ein bisschen was es heißt, wenn die AGG-Beschwerdestelle eben jemand anders ist, der oder die sowieso schon eine andere Funktion hat. Man findet das dann vielleicht auch nur raus, wenn man im Internet sucht, dann ist die Funktion der AGG-Beschwerdestelle eigentlich ausgehöhlt.“	<ul style="list-style-type: none"> — Barrierefreiheit — Sichtbarkeit - AGG-Beschwerdestelle - Vollzeitstelle - Informationen zu Angeboten
2	„Ich denke, es sollte schon eine separate Instanz sein, die auch sichtbar ist, weil es hat meines Erachtens, allein durch die Sichtbarmachung eine Funktion. Also in dem Moment, wo auch Leute, die vielleicht neu dazukommen und gar nicht wissen, was eine Beschwerdestelle ist und das dann vielleicht im Intranet prominent finden und sich dann fragen was ist das überhaupt, dann ist der Zweck erreicht.“	<ul style="list-style-type: none"> — Sichtbarkeit — Separate Instanz - Informationen über Angebote
2	„Dass die dann googeln können und herausfinden können, was es für Möglichkeiten gibt und was genau die machen. Also das heißt, die Sichtbarkeit so einer Beschwerdestelle ist ja einerseits für Betroffene, die dann wissen, wo sie sich hinwenden können, aber auf der anderen Seite eben auch für Leute, die das AGG nicht kennen, die nicht wissen, dass es das gibt, wofür das gut ist und was überhaupt so eine Beschwerdestelle machen kann. Allein das prominent sichtbar zu machen, hat ja auch eine gewisse Schutzfunktion, dass Leute in dem Moment, wo dann was passiert, vielleicht auch wissen: ach ja, so was gibt es, ich habe das da mal gesehen und da kann ich mich hinwenden. Idealerweise wäre es natürlich dann eben auch auf so einer Webseite oder im Intranet zu beschreiben, was machen die, welche Formen von Diskriminierung gibt es am Arbeitsplatz, also welche fallen zumindest unter den Rahmen des AGG, was gibt es da für potenzielle Wege, sich unterstützen zu lassen, was sind potenziell arbeitsrechtliche Konsequenzen und so weiter. Also gerade diese Informationen sind total wichtig und häufig auch der Grund für Leute vielleicht keine Beschwerde einzureichen.“	<ul style="list-style-type: none"> - Sichtbarkeit - Informationen zu Angeboten
2	„Einfach diese Prozesse auch transparent zu machen. Was bedeutet überhaupt eine Beschwerde? Was bedeutet überhaupt eine Beratung? Und die Tatsache, dass die Betroffenen das ja in der Hand haben, jedes Mal bis auf wenige Ausnahmen, die strafrechtlich relevant sind. Aber prinzipiell haben die Betroffenen das ja auch in der Hand.“	<ul style="list-style-type: none"> - Transparente Prozesse - Informationen

2	<p>„Lauter solcher Sachen und das einfach auch transparent zu machen und zu sagen, eine Beratung hat noch überhaupt keine Konsequenzen und hilft dir erst mal, dich zu sortieren und du kannst erfahren, was überhaupt deine Option sind. Und du kannst immer noch entscheiden, was du machen willst und in dem Moment passiert noch überhaupt gar nichts ohne deinen Willen. Das ist ganz banal, aber viele Leute wissen das nicht. Und ich denke gerade hier: Je niedrigschwelliger man solche Sachen organisieren kann, desto mehr Sachen kann man auch frühzeitig abfangen. Man muss sie aber explizit niederschwellig aufbauen und den Leuten auch klar machen, da passiert erst mal nichts. Du hast das erst mal in der Hand. Und dementsprechend hätte eine AGG-Beschwerdestelle, die sichtbar ist, da doch auch eine enorme Aufklärungsfunktion, die dann letztendlich eben auch zur niederschwelligen Intervention führen könnte. Also das ist sowohl für die Betroffenen selbst, zu sagen, dass frühzeitige Interventionsmöglichkeiten existieren, aber eben auch für die Organisationen. Wenn man die Sachen niederschwellig abfängt, dann ist vielleicht dieser PR-Gau, dass es irgendwelche Fälle gibt, die dann ausufern, zu vermeiden. Ich denke, das ist eigentlich für alle Betroffenen sicherlich ein wichtiger Punkt.“</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Transparenz — Niederschwelligkeit — Sichtbarkeit der Stellen — AGG-Beschwerdestelle - Information/ Aufklärung
2	<p>„Ich glaube, es ist gut, Standardabläufe zu haben, die eben einfach sagen, was wird zuerst gemacht, wer ist zuerst involviert, wann geht man dann von einem Beratungsfall in einen offiziellen Beschwerdefall über, welche Instanzen sind dann involviert? Das sollte schon auf Organisations-Ebene klar definiert sein. Ich glaube, was die Praxis zeigt und ich glaube das ist es, was es so schwierig macht ist, dass im Grunde genommen jeder Fall eigentlich ein Individuum betrifft und dementsprechend auch individuell gehandhabt werden muss, weil die Randbedingungen halt immer unterschiedlich sind.“</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Standard-Abläufe (welche Schritte gibt es, wer/ welche Instanzen ist zuständig/ involviert, Übergang Beratung in Beschwerdefall) — Klare Trennung der Angebote — Individuelle Handhabung
2	<p>„Ich glaube, das, was hier auch viel ausmacht, ist auch, wie ist die Situation im Team, in der Abteilung? Welche Unterstützungsmöglichkeiten haben die Personen, die betroffen sind? Sowohl im näheren Umfeld, im privaten Umfeld? Wie belastungsfähig sind sie selber? In welcher Karrierestufe befinden die sich? Was sind die Perspektiven? Je nachdem in welchem Fach sie sind, was sind denn dann deutschlandweit die Perspektiven? Ist es vielleicht ein ganz kleines Fach, in dem es kaum andere Möglichkeiten gibt, aber das Abhängigkeitsverhältnis ist dramatisch, aber eben ganz viel Unterstützung. Das heißt, was brauchen die jetzt eigentlich? Also ich glaube, das ist das, was es so komplex macht und wo man eigentlich sagen müsste, im Grunde genommen braucht jeder Fall einen Case Manager oder eine Managerin, die sich um den Fall individuell kümmern kann.“</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Individuelle Handhabung
2	<p>„Ich meine, das machen ja ganz häufig die Gleichstellungsbeauftragten und die AGG-Beschwerdestellen machen das auch gut. Aber es sind halt wie gesagt sehr häufig Einzelfälle. Nicht weil es Einzelfälle sind, die betroffen sind, aber weil jeder Fall an sich besonders ist und eigentlich besondere Handhabungen und Unterstützung braucht, vor allem, wenn es zu Konsequenzen kommen soll. Aber ich denke, solange es Beratung ist, ist das okay, aber wenn man dann sagt, man hat tatsächlich eine offizielle Beschwerde und es geht letztendlich in arbeitsrechtliche Sanktionen über, da wird es natürlich schwierig und dann kommen plötzlich die verschiedensten Aspekte rein.“</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Individuelle Handhabung — AGG-Beschwerdestellen getrennt — Konsequenzen
2	<p>„Im Grunde genommen ist eigentlich jeder Fall ein individueller Fall und ich denke, wenn man sich was wünschen könnte, bräuhete man eigentlich Leute, die dafür freigestellt sind oder dafür bezahlt werden wirklich als Case Managerin die einzelnen Fälle zu begleiten und da auch vielleicht idealerweise ein Unterstützungs-Team, wenn notwendig zusammenzustellen usw.“</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Individuelle Behandlung — Vollzeitjobs für die Beratung — Mehrere Ansprechpersonen
2	<p>„Aber ich denke, gerade diese individuelle Begleitung, die ja eigentlich zum Teil auch so eine individuelle Beratung ist, wäre eigentlich das Ideale, was man neben dem strukturierten Ablauf, auf den man auch nicht verzichten kann, den braucht man trotzdem, aber der ist halt das Gerüst und dann die menschliche Realität, die dann sich mit diesem Gerüst auseinandersetzen muss, ist dann noch mal eine andere.“</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Individuelle Begleitung — Strukturierter Ablauf als Gerüst

3	„Also wir haben zum Beispiel Dienstunterricht jede Woche und man muss mindestens einmal im Monat an einem teilgenommen haben...Wenn man das da thematisieren würde, könnte man das deutlicher machen, dass es sowas gibt.“	- Aufklärungsschulungen
3	„Wir haben unser Intranet, das ist halt einer unserer riesen Punkte, wo wir uns informieren, wo wir auch Informationen nachlesen können. Da gibt es immer wieder Pressemitteilungen, wenn was passiert ist. Da könnte man einfach einen größeren Intranetauftritt bereitstellen und das auch immer wieder mal ein bisschen fördern. So, dass es auch wenigstens vielleicht mal so einen kleinen Hubspot quasi direkt dazu gibt. Dass man sieht, dass es da auch Ansprechpartner gibt und die Leute, die dann davon betroffen sind, dass die das auch direkt sehen. So was zum Beispiel.“	- Informationen (z.B. im Intranet, dass es Stellen gibt) - Sichtbarkeit
	„(...) oder dass es bewusst eine Schulung gibt wie gesagt, in Form von Dienst-Unterricht oder so vielleicht mal pro Monat eine Stunde oder so was, dass das so ein Pflicht Angebot wird. Oder Seminar-Ausschreibungen, die gibt es auch, unter anderem, interne Fortbildungen, die darauf abzielen, das präsenter zu machen. Aber da muss es halt mehr Angebot geben und es muss dann aber auch die Leute geben, die dann da auch hingehen und die sich auch trauen, das zu machen. Es darf nicht so sein, dass das dann ein Schuldeingeständnis ist, wenn man dahin geht. Genau deshalb sollte das eigentlich meiner Meinung nach zu einer Pflichtveranstaltung werden, dass jeder daran teilnehmen muss, egal ob es jetzt der normale Streifendienst oder die Führungskraft ist, da muss jeder dran teilnehmen, um es dadurch präsent zu machen. Und dann muss es halt auch irgendwas geben, wo man hingehen kann. Also eine Beratungsstelle zum Beispiel. Vielleicht gibt es das auch, aber da habe ich keine Ahnung, ob es das gibt.“	- Schulungen/ Aufklärung - Enttabuisierung - Beratungsstellen
3	„Definitiv von außerhalb, also nicht unbedingt von der Wache selbst Ansprechpartner, weil da gibt es dann doch viel Gerede. (...) Das sollte dann doch separat sein finde ich. (...) Und von da aus sollte dann jemand extern für die Wache parat stehen und dann da auch Ansprechpartner sein. Und ich finde, da sollte man halt auch irgendwie eine Nummer oder so was zumindest irgendwo aushängen. In dem Fall wirklich aushängen oder irgendwo sichtbar machen, dass es die Ansprechpartnerin oder den -partner gibt. Aber das sollte keiner aus der Wache sein, weil nicht, dass sich dadurch das Klima verschlechtert, nur weil eine Person dann so eine große Rolle auch unter anderem übernimmt. Also du bist halt normal im Streifendienst, dass da dann noch eine Belastung zusätzlich kommt und dann noch der Druck von der Wache, ich glaube, das wäre zu krass. Deswegen sollte die Person von extern sein.“	- Unabhängigkeit - Sichtbarkeit - Vollzeitstelle
3	„Definitiv mehrere, weil ich als betroffene Person, mich ja auch wohlfühlen möchte. Und wenn ich dann nur eine Person habe und mich nicht wohl fühle und mich auch nicht öffnen kann, weil ich weiß, dass das Gefühl gerade nicht stimmt, dann sollte ich schon sagen können, das passt jetzt nicht, ich möchte gerne zu jemand anderem gehen. Dass die Person das auch so versteht, dass es nicht gegen sie ist. Dass man, wenn gerade irgendwas vorgefallen ist oder irgendwas die Situation an einem Vorfall ändert, dass man da trotzdem noch switchen kann. Also, dass es nicht nur eine Ansprechperson gibt, sondern am besten ein Pool an Personen. Natürlich sollte man auch nicht zu wählerisch sein und ständig wechseln. Dann wird es irgendwann auch lächerlich. Man sollte da schon so ein Team aus 3/4/5 Personen haben und den kann ich auch zu 100 % vertrauen.“	- Mehrere Ansprechpersonen - Vertrauensvolles Umfeld
3	„Verhindern kann man das eh nicht meiner Meinung nach, man kann es nur präsenter zeigen, also mehr offenbaren und auch bei kleineren Sachen schon Sanktionen durchziehen, in welcher Form auch immer. Einfach das bloße Ansprechen von einer Führungskraft, unter anderem, dass solches Verhalten nicht geduldet wird.“	- Enttabuisierung - Sanktionierung - Unternehmenskultur
3	„Ich glaube, ich würde es anders priorisieren, weil wenn es von einer Führungskraft oder so kommt, und vor allem das Thema Führungskräfte und Sexismus ist ja doch sehr groß, auch bei uns in der Behörde, würde ich behaupten, dass da dann auch eventuell die Machtverhältnisse ausgespielt werden. Da muss finde ich strenger darauf geachtet werden, wenn es von der Führungsperson kommt.“	- Sanktionierung - Unternehmenskultur

3	„Einfach dieses bewusste Ansprechen und damit ja auch irgendwie anderen Betroffenen das Gefühl geben, du wirst ernst genommen, du wirst gesehen. Und dass man verstanden wird. Es ist nicht der Einzelfall. Einfach das Thema präsent machen, (...)“	<ul style="list-style-type: none"> — Enttabuisieren — Nulltoleranz-Kultur
3	„Puh, das ist eine gute Frage. Also natürlich, dass man, wenn man das anspricht, dass es dann auch schon Angebote gibt, also, dass es diese Maßnahmen gibt. Das würde mir wünschen. Dass man nicht dahin kommt und sagt, da müssen wir erstmal mit den anderen sprechen, sondern eine klare Linie hat, von wegen wir fahren die Schiene, das sind die nächsten Steps, die wir einleiten werden, definitiv auch durchführen werden. Man fühlt sich verstanden. Das verstanden werden, ist glaube ich das wichtigste, sodass man sich nicht alleine fühlt mit dem Ganzen. Und zu wissen, dass es halt was bringt, dass man hingeht. Und nicht zu wissen, dass bringt eh nichts. Es wird so oft runter geredet und nicht ernstgenommen, das ist echt ein Problem.“	<ul style="list-style-type: none"> — Klare Regelungen/ Vorgehen — Konsequenzen — Nulltoleranz-Kultur
3	„Da müsste eigentlich auf jeder Wache, sage ich mal, eine Beratungsstelle für alles da sein. (...) Aufklärung, präventiv, ein Seelsorger, das alles, das geht halt komplett unter.“	<ul style="list-style-type: none"> — Mehrere Beratungsstellen - Aufklärung, Prävention, sonstige Hilfsangebote
4	„(...) besser sind z.B. Signale. Wir machen hier bei den Grundschulkindern ja viel mit optischen Signalen und das würde vielleicht dem einen oder anderen am Arbeitsplatz auch helfen. Hier und hier gilt die und die Regel und dann wird man auch direkt immer darauf aufmerksam gemacht, dass man sich vielleicht in dem einen oder anderen Punkt einfach zurückhalten sollte. (...) Aber ich denke schon, je deutlicher man den Menschen das dauernd macht, desto eher lassen sie sich darauf ein.“	<ul style="list-style-type: none"> - Informationen zu klaren Verhaltensregeln
4	„Aber ich finde, es ist auch etwas, was im Moment ein Problem ist. Es ist alles so verkrampt. Also da fehlt auch diese gewisse Lockerheit, weil jeder, sobald man irgendwas sagt, muss man ja schon Angst haben, dass man irgendwas Falsches sagt. (...) Ich glaube einfach so eine gewisse Lockerheit oder ein bisschen anderer Umgang mit der ganzen Situation, egal ob sie jetzt über Sexismus, über Rassismus geht, wäre gut. (...) Dass man gewisse Dinge einfach in seinem Betrieb oder in seiner Arbeitsgruppe einfach für sich anders regeln darf, so wie es für alle okay ist. Ich denke, da ist viel reden miteinander angesagt. Ich glaube, das hilft immer mehr, als wenn man einfach irgendwas festlegt. Da muss einfach intern viel mehr drüber gesprochen werden und gemeinsam Regeln festgelegt und allen erklärt werden. Ich denke, dann ist der Umgang vielleicht für die einzelnen Leute etwas einfacher und man fühlt sich nicht direkt so eingeengt.“	<ul style="list-style-type: none"> - Lockerheit - Individuelle Regelungen (gemeinsam intern Regeln festlegen) - Kommunikation
4	„Und je nach dem würde ich mir schon irgendwie eine Instanz im Betrieb wünschen, wo man sich direkt hinwenden kann. Ich finde es auch ganz wichtig, dass das erst mal betrieblich versucht wird zu klären, nicht bevor es aus dem Ruder läuft, aber bevor man eine andere Instanz aufsuchen muss. Vielleicht ist der kleine Weg manchmal der bessere, (...)“	<ul style="list-style-type: none"> - Instanz im Betrieb
4	„Deshalb finde ich es ganz gut, wenn es eine feste Instanz an der Arbeitsstelle selbst gibt, die einfach die Möglichkeit hat da irgendwie zu regulieren.“	<ul style="list-style-type: none"> — Feste Instanz an der Arbeitsstelle
4	„Emotionale Unterstützung ist, finde ich, am wichtigsten. Dass man jemanden hat, mit dem man darüber reden kann. Auch im Nachhinein. Das hängt natürlich auch von der Schwere des Ganzen ab. (...) Da finde ich super wichtig, die einfach psychologisch da gut betreut werden, dass man das Ganze aufarbeiten kann und die dadurch einfach mit den Situationen oder wenn sie in solche Situationen kommen, anders damit umgehen lernen. Also es sollte einfach ein Lernen mit dem Umgang der Situationen beigebracht werden, sodass sie einfach Möglichkeiten haben, wie sie sich in Situationen verhalten können. Und das geht ja nur über psychologische Behandlung. Weil das kann man nicht rückgängig machen, wenn etwas passiert ist. Das wird ja auf jeden Fall abgespeichert. Der eine kann das besser verarbeiten, der andere nicht. Und ich glaube einfach, das ist das superwichtig, dass man da eine große Unterstützung erhält.“	<ul style="list-style-type: none"> — Emotionale Unterstützung auch darüber hinaus, psychologische Betreuung

4	„Und natürlich klar, Arbeitsplatzwechsel im Notfall, Versetzungen in andere Abteilungen und so, das sind Sachen im Notfall, wo man sagen würde, da könnte man die Person natürlich auch schützen, wenn noch nichts Extremes vorgefallen ist. Also wenn man immer nur irgendwie die ganze Zeit durch Blicke oder durch Gesten oder durch einfach verbale Ausdrücke irgendwie am Arbeitsplatz belästigt wird, dann kann man ja vielleicht einfach durch einen Abteilungs-Wechsel auch schon wieder einfach eine andere Situation erschaffen. Aber wenn da wirklich was passiert ist, dann muss psychologisch einfach geholfen werden.“	<ul style="list-style-type: none"> — Konsequenzen — Psychologische Unterstützung
4	„Naja, also offener Umgang mit der ganzen Situation und es wirklich öffentlich machen. (...) Deshalb ist, glaube ich, einfach an die Öffentlichkeit gehen oder zumindest das klar anzusprechen, immer der bessere Weg.“	<ul style="list-style-type: none"> - Öffentlich machen - Offener Umgang generell
4	„Es gibt ja z.B. auch sowas wie Hotlines oder so, die überregional arbeiten. Ich denke, sowas wäre auf jeden Fall eine Möglichkeit, dass man so eine Art Sammelstelle hat. Aber es ist natürlich schwierig, wenn der Betrieb selbst so eine Rolle nicht schafft. Eigentlich müsste der Betrieb eine Stelle schaffen, die ein oder zwei Leute neben ihrem Job noch machen. Das kann man ja bestimmt auch irgendwie gut aufteilen. (...) Durch die Anonymität, die man so hat, ist es vielleicht für den einen oder anderen einfacher sowas anzusprechen. Ich glaube, das ist auch noch eine ganz gute Sache, um einfach die Möglichkeit zu haben, mal irgendwo anzurufen und zu sprechen, in die Richtung psychologischer Dienst vielleicht. Also da gibt es bestimmt mehrere Möglichkeiten, aber es nicht so leicht.“	<ul style="list-style-type: none"> — Betrieb müsste eine Stelle einrichten, 4 oder 2 Leute die das nebenher machen (gut aufgeteilt) — Anonymität sichern — Psychologischer Dienst
5	„Aber es gibt, wie sie das ja ganz toll machen, gar keine Strukturen, die top down laufen. (...) Alles, was gemacht wird, alle Maßnahmen, müssen von oben gesetzt werden, sonst bringt das gar nix und es muss mit Geld und mit Zeit unterlegt werden und es müssen Strukturen gebaut werden. Und dafür braucht es auch fachliche, professionelle Begleitung bei den Unternehmen, (...)“	<ul style="list-style-type: none"> - Top-down Strukturen - Unterstützung mit Geld und Zeit - Fachlich professionelle Begleitung zum Aufbau der Strukturen
5	„Und zum Beispiel sind ganz besonders junge Frauen gefährdet, Auszubildende, Praktikant*innen, Menschen, die Berufsanfänger*innen sind am Arbeitsplatz. Und da muss es eigentlich auch von der Idee vom Arbeitgeber, vom Gesetzgeber besonderen Schutz geben natürlich. Und das heißt ja auch nicht, dass es nicht für alle Angebote geben soll. Die soll es geben. Alle Personen, und da sind wir dann beim Thema Strukturen, sollen eigentlich auch professionelle, gute Ansprechpartner*innen haben können. Aber wir müssen schon sehen, dass es einfach unterschiedliche Betroffenheiten gibt und dass es deswegen andere und unterschiedliche Bedarfe gibt.“	<ul style="list-style-type: none"> - Besonderer Schutz für Risikogruppen - Professionelle Ansprechpersonen für verschiedene Bedarfe
5	„(...) sondern dass es damit zusammenhängt, als Organisation sich aufzustellen, zu benennen, erstmal als Leitung zu benennen, das ist wichtig. Dieses Thema müssen wir verankern. Wir müssen dafür Strukturen schaffen, weil es so tabuisiert ist, weil es für Betroffene so schwierig ist, das anzusprechen. Weil es dafür betriebliche Anlaufstellen geben muss, die unterschiedliche Bedarfe von Betroffenen auch auffangen können. Vielleicht möchte sich eine Person erst mal nur anonym beraten lassen. Die nächste Person möchte eine Beschwerde abgeben. Da muss auch klar sein, was passiert denn da. Es ist es schon ein gewisser interner Aufwand, der betrieben werden muss, um Betroffene auch zu motivieren, diese Anlaufstellen zu nutzen.“	<ul style="list-style-type: none"> — Strukturen schaffen — Enttabuisierung — Transparente Vorgehen - Verschiedene Anlaufstellen für unterschiedliche Bedarfe: Anonyme Option und Beschwerdestelle — Zeit und Mühe investiere
5	„Aber was wird auch kontinuierlich kontrolliert und wo wird nachgezogen und wo wird geschaut: Funktioniert das gut oder nicht? Natürlich ist es gut, erst mal eine Maßnahme zu haben, so wie sie auch in dieser Studie vorgestellt ist. Aber die Frage ist immer: Guckt da jemand, was da eigentlich wie gut läuft? Und gibt es eine nachhaltige Betrachtung dieser Maßnahmen? Weil das muss auch immer mitgedacht werden, weil eventuell kommen die Betroffenen nicht oder Betroffene haben unterschiedliche Bedarfe. Wie kann man das mit einbinden?“	<ul style="list-style-type: none"> — Kontinuierliche Kontrolle der Maßnahmen

5	„Erst mal machen wir die Führungsebene, wir starten immer top down, weil was sollen die Auszubildenden jetzt alles wissen? Dann gehen sie zu ihrer Ansprechperson und die Person weiß gar nicht, worum es geht oder wie sie damit kompetent umgehen soll.“	<ul style="list-style-type: none"> — Top-down Ansätze
5	„Wir haben ja unseren Fokus auch im Projekt auf das Thema Schulung. Und wir werden ja auch ein Ausbildungsgang entwickeln in den nächsten vier Jahren, wo wir Personen ausbilden wollen. Trainer*innen, die dann in Unternehmen gehen und mit dieser Fachkompetenz der betroffenen Perspektive schulen, was brauchen Betroffene, wie kann die Umsetzung gut laufen? Weil daran hakt es und dann wird es auch darum gehen, Beschwerde-Strukturen zu bauen und Führungskräfte zu schulen, wie sie da Strukturen schaffen, die wirklich im Nachhinein eine Anlaufstelle sein können, in der auch Prävention thematisiert wird. Aber wo auch Menschen hinkommen können, denen gerade was passiert ist.“	<ul style="list-style-type: none"> — Strukturen mit professioneller Hilfe errichten — Geschulte Anlaufstellen — Prävention
5	„Und was wir halt auch sagen, ist natürlich den Zugang zu Unterstützungs-Strukturen möglichst barrierearm zu schaffen und natürlich intersektionale Erfahrungen von Betroffenen auch abzuholen. Und dass da auch in den Unternehmen ein Bewusstsein sein muss. Wer kommt da eigentlich zu mir und wo sind Schnittstellen, wo sich Rassismus und Sexismus und Belästigung und andere Formen auch schneiden?“	<ul style="list-style-type: none"> - Barrierearmer Zugang zu Strukturen — Berücksichtigung von Intersektionalität
5	„(...) auch jeder Betrieb braucht was anderes aufgrund der eigenen Struktur. Das ist schon ein komplexes Feld und deswegen macht es so viel Sinn, wenn Betriebe sich da auch fachliche Unterstützung holen, weil die Konzepte, mit denen wir arbeiten, die stimmen wir auch immer ab. Ob was da ist, was da ist, was lief denn schon, wer ist denn da, was wird gebraucht? Und ich glaube, es kann eine sehr große Unterstützung sein zu wissen, weil die Berater*innen halt schon so eine langjährige Erfahrung haben und die gehen dann in die Betriebe und schulen die Führungskräfte und haben diese Kompetenz: Ich weiß, was die Betroffenen brauchen. Ich weiß aber auch, wie verunsichert die Führungskräfte sind und daraus sozusagen zu verstehen: Wie kann denn Prävention in dieser betrieblichen Struktur funktionieren? Wie können wir da Dinge verankern?“	<ul style="list-style-type: none"> — Fachliche Unterstützung bei der Schaffung von Strukturen — Prävention
5	„Wir machen regelmäßige Schulungen oder wir bewerben das durch die Beratungsstelle aus der Region. Dass es eine Möglichkeit gibt, sich kostenlos anonym zu beraten. Wenn ich weiß, in meinem Betrieb fühle ich mich jetzt grad nicht wohl und möchte erst mal klären, was möchte ich eigentlich machen? Und auch die Führungskräfte wissen, wenn ich einen Fall habe, dann kann ich die Kollegin aus der Beratungsstelle anrufen und sie fragen, wie machen wir das jetzt am besten? Oder wie schule ich meine Beschwerde-Stelle oder die Person, die das übernehmen soll? Was muss die denn wissen, damit sie nicht die Betroffenen retraumatisiert?“	<ul style="list-style-type: none"> - Regelmäßige Schulungen — Kostenlose anonyme Beratung — Schulung der Beschwerdestellen/ Ansprechpersonen
5	„Weil in dem Fall entfällt ja die Vertraulichkeit und sobald ich zur Beschwerdestelle gehe, sollte eigentlich klar sein, sollte mir klar sein, ich habe jetzt sozusagen diesen Vorfall gemeldet und jetzt wird eine Prüfung gemacht seitens der Beschwerdestelle, ob Belästigung stattgefunden hat oder nicht. Die muss objektiv und sachlich stattfinden und es muss mir das Ergebnis mitgeteilt werden am Ende. Und wenn Belästigung stattgefunden hat, dann muss der Arbeitgeber auch tätig werden und Sanktionen verhängen. Die können auf verschiedenen Levels stattfinden. (...) Und dazu gehört auch, dass Arbeitgeber, bevor sie oder wenn sich die Beschäftigten auch diesem Prozess ganz, ganz klar machen, für sich intern ihre Ansprechpersonen schulen und dann aber auch eine Information an alle Mitarbeitenden geben. Wer ist das? Wo ist sie zu finden? Ist die barrierefrei erreichbar, also barrierefrei, auf verschiedensten Ebenen? Und was passiert denn da genau? Schritt 1,2,3,4. Und wo kann ich hingehen, bevor ich zur Beschwerdestelle gehe, um mich noch mal zu informieren, um mich vertraulich beraten zu lassen? Das wäre natürlich die goldene Lösung.“	<ul style="list-style-type: none"> - Beschwerdestelle zur offiziellen Meldung eines Falles → objektive, sachliche Prüfung → Mitteilung des Ergebnisses an Betroffene und Arbeitgeber*in → Verhängung von Sanktionen — Klare Regelungen — Geschulte Ansprechpersonen - Informationen an alle Mitarbeitenden (wer ist Ansprechperson, wo sind diese, was passiert da) — Barrierefreie Strukturen — Festgelegte Schritte

		<ul style="list-style-type: none"> — Zusätzlich vertrauliche Beratungsangebote
5	„Auch, dass mehr Prävention vielleicht passieren kann und nicht erst die Vorfälle passieren, und dann melden sie sich.“	<ul style="list-style-type: none"> — Prävention
5	„Am Arbeitsplatz müsste es viel mehr Informationen geben, auch zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, so wie das an vielen Arbeitsstellen mit dem Arbeitsschutz verankert ist. Also der Arbeitsschutz ist ja etwas, was wirklich so eine Struktur ist, die auch beim Onboarding mitgeteilt wird, die eine Kontinuität hat, eine Regelmäßigkeit, auch eine Prüfung durch die Aufsichtsperson und eigentlich bräuchte es was ähnliches im Hinblick auf das AGG.“	<ul style="list-style-type: none"> - Mehr Informationen am Arbeitsplatz (zum AGG, Z.B. Verankerung im Onboarding) — Regelmäßige Prüfung der Stellen
5	„Es müsste verpflichtende Schulungen geben für die zum AGG, regelmäßige Schulungen. Und es müsste wie gesagt eine Form von Sanktionen und Maßnahmen geben für diejenigen, die ihre AGG-Pflichten nicht umsetzen. (...) Aber es geht wirklich darum, eigentlich auch erst mal, dass die Arbeitgeber*innen ihre Pflicht verstehen. Weil wenn die diese sozusagen wahrnehmen würden, dann hätten wir die Problematik mit, meine Mitarbeitenden wissen gar nicht, dass es das gibt, gar nicht. Aber da fehlt es halt noch an Kontrolle und Sanktion.“	<ul style="list-style-type: none"> — Regelmäßige, verpflichtende Schulungen - Arbeitgeber*innenpflicht/ Sanktionierung
5	„Also andere Länder sind da teilweise wesentlich weiter. Und natürlich, wenn man das im Gesamtpaket sich anschaut, müsste das natürlich auch viel früher auch im Bildungssystem verankert werden. Diese Inhalte im schulischen Kontext, in anderen Ausbildungs-Kontexten, also beispielsweise auch in bestimmten Studiengängen, in allen Studiengängen eigentlich, Rechtswissenschaften zum Beispiel. (...) Aber es fängt wirklich erst mal damit an, dass eigentlich Arbeitgeber*innen da mehr in die Pflicht genommen werden müssten, um ihre Informations-, Präventions- und Umsetzungs-Pflicht zu erfüllen und damit dann sozusagen auch, wie Sie schon formuliert haben, mit gutem Beispiel voranzugehen, selbst die Strukturen zu schaffen, damit die Mitarbeitenden wissen, Diskriminierungsschutz ist auch Teil meines Vertragsverhältnisses, hier als mitarbeitende Person sozusagen.“	<ul style="list-style-type: none"> - Verankerung im Bildungssystem/ frühere Sensibilisierung — ernst nehmen der Informations-, Präventions- und Umsetzungs-Pflicht durch Arbeitgeber*innen — Diskriminierungsschutz als Teil des Vertragsverhältnisses erkennen
5	„Was ganz wichtig ist, dass die Leute geschult sind, dass sie fachlich geschult sind, und zwar von Praktiker*innen. Wir haben auf dem Feld auch sehr viele Player im Bereich Schulung vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, die nicht alle diese Perspektive aus der Beratung mitbringen. Viele bringen die mit, aber viele auch nicht. Ich glaube, das ist ein Ansatz, der ganz wichtig ist, weil ich glaube, eine professionelle Ansprechperson, die gut geschult ist, ist sehr, sehr wertvoll.“	<ul style="list-style-type: none"> — Fachliche Schulung der Ansprechpersonen
5	„Und natürlich macht es Sinn zu gucken, wenn ich verschiedene Betroffenheiten in meinem Betrieb habe, welche Ansprechperson könnte da als vertrauensvolle Ansprechperson in Frage kommen. Beschwerdestelle ist noch mal was anderes. Wir müssen da auch die unterschiedlichen Angebote unterscheiden. Bei der Beschwerdestelle geht es wirklich darum, wie kann ich eine sachliche Prüfung unternehmen für einen Fall: Was ist dafür wichtig, wen muss ich da befragen, wie dokumentiere ich das? (...) Und dann gibt es noch die die Erstberatung. Beide brauchen natürlich eine Kompetenz im Umgang auch mit Betroffenen und Sensibilität. Aber wenn ich eine vertrauliche Erstberatung mache, schaffe ich ein anderes Setting, als wenn ich eine Beschwerde annehme.“	<ul style="list-style-type: none"> — Vertrauensvolle, vertrauliche Ansprechpersonen je nach Betroffenheit — Unterscheidung und Trennung der Angebote — Beschwerdestelle zur sachlichen Prüfung — Kompetenz im Umgang mit Betroffenen und Sensibilität
5	„(...) wer ist für was zuständig? Das darf auf gar keinen Fall die gleiche Person sein. Das müssen zwei unterschiedliche Personen oder Personengruppen sein. Total wichtig, weil für die betroffene Person ist es natürlich total wichtig zu wissen, wenn ich zu dieser Person gehe, dann bleibt das, was ich erzählt habe, in diesem Raum und ich muss gar nichts entscheiden. Ich kann mich einfach entlasten, wenn ich zu dieser Person gehe. Das heißt, wenn ich zur Beschwerdestelle gehe, ich starte einen arbeitsrechtlichen Prozess und die Vertraulichkeit hebt sich auf. Das ist schon allein vom Gefühl her, die Barrieren abzubauen,	<ul style="list-style-type: none"> — Klare, getrennte Zuständigkeiten - Fachliche Begleitung oder Schulung der Ansprechpersonen

	diese Ansprechpersonen, überhaupt dort hinzugehen und diese Räume aufzusuchen. Und bei beiden Fällen, wie gesagt, braucht es eine fachliche Begleitung oder Fortbildung oder Schulung.“	
5	„Und ich als Arbeitgeber muss dann aber nachher natürlich entscheiden, welche Sanktion passieren. Weil wenn die Beschwerdestelle sagt ja, da ist Belästigung passiert, dann entscheiden die ja nicht über die Sanktionen, sondern der Arbeitgeber. Dieses ganze Konstrukt muss zusammenwirken. Deswegen muss die Führungskraft, der Arbeitgeber muss bei allen Prozessen dabei am Tisch sitzen. Der muss wissen, was passiert. Der muss wissen was sind die Aufträge dieser Ansprechperson. Der muss auch den Rahmen schaffen, regelmäßig einen Austausch zu haben. Natürlich mit Blick auf Datenschutz gerade bei der vertraulichen Erstberatung. Aber so, womit kommen denn viele Menschen, was braucht es noch, damit diese Angebote wahrgenommen werden, auch ein bisschen bewusst zu sein, ah es passiert wirklich oder es kommt niemand. Das heißt aber ja nicht, dass nichts passiert, sondern dass es gute Gründe gibt, warum die Leute denken, ne da gehe ich nicht hin und denen erzähle ich gar nichts.“	<ul style="list-style-type: none"> — Sanktionen — Vertrauliche Erstberatung — Regelmäßige Kontrolle — AG-Pflicht
5	„Also da braucht es auf personeller, auf struktureller Ebene eine klare Haltung, eine professionelle Ausrichtung, eine Transparenz, was dort passiert und im besten Fall eine fachliche Begleitung der Person, die diese Ansprechpersonen sind, damit die vielleicht auch einen Austausch haben zu ihrer Rolle.“	<ul style="list-style-type: none"> — Klare Haltung der FK/ des Unternehmens — Transparenz - Fachliche Begleitung und Austausch der Ansprechpersonen
5	„Und das ist nicht nur bei Lippenbekenntnissen und Facebook-Posts/ Instagram-Posts bleibt, sondern dass es wirklich darum geht, wir nehmen Zeit und Geld in die Hand. Wir wissen, es gibt fachlich kompetente Personen, die uns dabei beraten können. Wir wollen das ernsthaft angehen und es gibt keine, wie sie gesagt haben, schnellen Lösungen, sondern das sind Prozesse, Strukturen zu bauen und diese Strukturen auch regelmäßig zu prüfen. Funktionieren die oder funktionieren die nicht? Und was wird gebraucht, damit wir die die Unterstützung für Betroffene verbessern, aber damit wir auch dafür sorgen, dass es nicht laufend passiert.“	<ul style="list-style-type: none"> — Zeit und Geld in die Hand nehmen — Fachlich, kompetente Beratung der Unternehmen bei Schaffung der Strukturen — Regelmäßige Prüfung - Individuelle Unterstützung der Betroffenen
6	„Ja, ich glaube, wenn Unternehmen sowas haben, dann sollten die vielleicht einfach zur Info Blätter haben, wo du so das Wichtigste schon sehen kannst. Und dann natürlich in einem Gespräch, wenn du dich dazu überwindest und sagt so komm, ich geh da hin, ich möchte mit jemandem sprechen, ich brauche das. Dass du dann natürlich nochmal ausführlichere Informationen bekommst. Aber ich glaube im Grunde genommen müsste es so sein, dass für alle im Unternehmen so ein Infozettel oder Flyer griffbereit ist, mit den wichtigsten Sachen drauf, Telefonnummern und dass es eben vertraulich ist. Halt solche Sachen.“	<ul style="list-style-type: none"> — Informationsblätter (Ansprechpersonen, Anonymität)
6	„Viele Unternehmen haben ja zum Beispiel einen Betriebsrat, an den man sich wenden kann, dass es da vielleicht jemanden gibt, den man ansprechen kann. Wobei ich natürlich auch verstehen kann, wenn die Männer oder Frauen sich, je nach Größe des Unternehmens, nicht trauen, was zu sagen, weil man dann denkt okay, vielleicht kennen die sich doch gut, auch privat.“	<ul style="list-style-type: none"> — Betriebsinterne Instanz (Betriebsrat) - Unabhängige Stelle
6	„Ja, ich glaube, es wäre gut, wenn die jemanden Außenstehenden haben, der dann für solche Angelegenheiten ansprechbar ist. Einfach um dieses Vertrauen von den Angestellten eben so ein bisschen zu haben.“	<ul style="list-style-type: none"> — Unabhängigkeit - Vertrauensvolles Umfeld
6	„Ich glaube, um beide Seiten irgendwie abzudecken, wäre eine Frau und ein Mann natürlich gut. Es kann ja alle betreffen.“	<ul style="list-style-type: none"> — Männliche und weibliche Ansprechperson

6	„Ich weiß nicht. Ich glaube, jeder hat da andere Bedürfnisse. Aber ich glaube, je nach dem, wie ausgeprägt so eine Situation ist, sollte es natürlich auf jeden Fall jemanden sein, der einen irgendwie begleitet, den man treffen kann, mit dem man darüber sprechen kann. Vielleicht auch über mehrere Sitzungen, Gespräche, so ein bisschen. Ich weiß nicht, ob so jemand ausgebildet therapeutisch sein muss, was natürlich auch von Vorteil wäre. Der mit einem eben reflektieren kann, überlegen kann, einem vielleicht andere Denkanstöße geben kann oder weiß ich nicht. Es gibt Atemtechniken, um sich selbst in solchen Situationen dann vielleicht wieder zu beruhigen. Klar, natürlich muss auch mit der Person, mit der das passiert ist, geredet werden. Ich glaube, man kann nicht einfach nur mit jemand darüber reden und man arbeitet trotzdem miteinander weiter. Die Person muss konfrontiert werden. Ich weiß nicht, in welcher Art und Weise und wie es am besten wäre. (...) Und wenn da wirklich was dran ist, dann muss derjenige natürlich auch abgemahnt werden. Und wenn ja, wenn das weiter passiert, dann muss man eine Lösung finden, wie es mit so einer Person weiter geht.“	<ul style="list-style-type: none"> — Individuelle Begleitung je nach Bedürfnis - Sanktionen
7	„Also ich glaube, jetzt zu sagen, ich machs mal ganz platt, wir machen Sexismus Schulungen, wäre wahrscheinlich gar nicht so erfolgreich, es sei denn, ich verpflichte da alle. Aber jeder wird ja über sich sagen, nee, brauche ich nicht. Weil das Problem fängt glaube ich schon an bei der Sensibilisierung. Was sagst du manchmal, was eigentlich schon abwertend ist? Weil es geht ja da wirklich um abwertende Aussagen und das finde ich eigentlich ganz wichtig. Also gerade wenn mir als Unternehmen Diversität wichtig ist, dann muss ich auch mehr für solche Sachen sensibilisieren.“	<ul style="list-style-type: none"> — Verpflichtende Schulungen - Mehr Sensibilisierung
7	„Also ich glaube, dass dieser Eingangs-Kanal noch deutlicher kommuniziert werden müsste. Also es gibt ja überall Plakate, wo Notrufnummern sind. Wenn das und das passiert, kann man sich dahin wenden...dass man da vielleicht auch so einen Kanal, wie eine Hotline hat, wo man einfach einen Notruf absetzen kann.“	<ul style="list-style-type: none"> — Mehr Sichtbarkeit
7	„Wenn du ein flächendeckendes Netz haben willst von Ansprechpartnern, dann musst du einfach mehreren nebenbei diese Rolle geben. Du kannst ja keinen abstellen, der das hauptberuflich macht.“	<ul style="list-style-type: none"> — Mehrere Ansprechpartner*innen
7	„Also ich glaube einfach, dass es unterschiedliche Hilfestellung geben muss. Und dass das immer eine Einzelfallentscheidung mit dem Betroffenen ist, was möchte derjenige jetzt?“	<ul style="list-style-type: none"> — Individuelle Handhabung
7	„Also wenn es so einen Eingangs Kanal gibt, dass das schon direkt am Anfang deutlich kommuniziert werden muss, dass das ein absolut vertraulicher Raum ist. Aber auch sofort kommuniziert werden muss, was ist sind dann die nächsten Schritte. Also viele entscheiden sich dann ja dafür, dass sie nicht möchten, dass es transparent wird und das muss man auch akzeptieren dann. Aber gleichzeitig dann trotzdem zu gucken, braucht das Opfer irgendwas auch wenn nichts erfolgt.“	<ul style="list-style-type: none"> — Transparenz — Anonymität — Klare Schritte - Sonstige Unterstützung
7	„Ja, und es ist natürlich auch eine Professionalität, weil natürlich, in so einer Stelle kriegt man plötzlich Informationen, auch über den vermeintlichen Täter. Und trotzdem auch zu sagen ich kann ihn nicht sofort verurteilen. Also ich muss auch die Gegenseite anhören. Da hat jemand auch ein Recht angehört zu werden.“	<ul style="list-style-type: none"> — Professionelle Ansprechpersonen
7	„Also ich glaube einmal über Sensibilisierung, aber auch über harte Konsequenzen. Also so bei manchen, wo sich das so gefestigt hat und auch so ein Rollenbild, wirst du wahrscheinlich über diese Sensibilisierungs-Sachen gar nicht so viel erreichen. Die müssten dann eher sehen, okay, wenn ich in die Rebelle trete, gibt es Konsequenzen.“	<ul style="list-style-type: none"> — Sensibilisierung - Harte Konsequenzen
8	„Wir haben jetzt mittlerweile auch so ein System, wo Schulungen und Unterweisungen direkt stattfinden, weiß nicht, ob sie das kennen oder davon schon gehört haben. Da ist das natürlich gut, da gibt es auch sowas zu Brandschutz und erste Hilfe, was mache ich im Falle eines Amoklaufs oder so. Da wäre es natürlich gut, dass da einzubinden und auch relativ einfach	<ul style="list-style-type: none"> — Schulungen — Implementierung im Onboarding — Informationen

	<p>einzuführen, dass alle neuen Mitarbeitenden da einmal durchmüssen. (...) Von daher wäre es gut, dass schon in Onboarding Unterlagen mit aufzunehmen. Ich meine vieles ist ja auch so ein Lippenbekenntnis am Ende des Tages. Also ich kann natürlich darauf hinweisen, aber es kommt ja viel mehr darauf an, wie das gelebt wird und ob das dem Unternehmen wirklich ein Anliegen ist. Also da muss man glaube ich schon unterscheiden. Natürlich kann ich eine Folie zum AGG irgendwohin machen, aber es muss halt auch gelebt werden. Das ist aber natürlich auch sehr organisationspezifisch, wie viel Wert daraufgelegt wird und was dort für ein Klima oder eine Kultur herrscht.“</p>	<p>— Im Klima/ Kultur implementieren</p>
8	<p>„Das ist natürlich schwierig, weil Leute, die solche Positionen innehaben, die müssen wirklich verschwiegen sein und die dürfen sowas nicht direkt ohne Zustimmung weitergeben, auch wenn es im vermeintlichen Interesse der Betroffenen ist.“</p>	<p>— Vertrauensvolle Personen</p>
8	<p>„Also erstmal würde ich mir wünschen, dass es eine Person ist, die nicht in meiner eigenen Abteilung auf jeden Fall arbeitet. Also, dass sie schon eher weiter weg ist, also um auch so ein Gerede, sagen wir mal, vorgebeugt wird. Das würde ich mir wünschen. Dann würde ich mir wünschen, dass da eine Transparenz auch über den Prozess besteht, also dass man als Betroffene genau weiß, was passiert wann, wer muss wann informiert werden oder wer kann informiert werden? Wer muss informiert werden, wie kann man weiter vorgehen? Also auch, dass einem Optionen aufgezeigt werden, wie möchte ich jetzt damit umgehen? Also, da gibt es auch sehr viele Abstufungen in so Prozessen. Das würde ich mir wünschen und auch dass nichts ohne das Einverständnis der betroffenen Person passiert.“</p>	<p>— Externe Ansprechperson — Transparente Prozesse — Informationen - Vollständige Kontrolle der Betroffenen</p>
8	<p>„Das würde ich mir wünschen und auch dass nichts ohne das Einverständnis der betroffenen Person passiert. Weil, wie gesagt, man möchte einfach nicht, dass Sachen schneller ins Rollen kommen, als einem das vielleicht lieb ist. Man möchte nicht, dass, also davon gehe ich jetzt mal aus, dass solche Personen prinzipiell verschwiegen sind, also dass dieser Unternehmensrat jetzt mal ausbleibt, würde ich jetzt mal, als gesetzt ansehen, ehrlich gesagt. Aber ich würde mir eine Person wünschen, die nicht in der eigenen Abteilung arbeitet, eine Person, die transparent über den Prozess informiert und die auch verschiedene Möglichkeiten aufzeigt, wie kann man jetzt da um damit umgehen. Und dass halt die Kontrolle immer in der Hand der betroffenen Person liegt und dass nichts getan und gemacht wird, ohne dass die Person davon weiß, (...)“</p>	<p>— Vollständige Kontrolle der Betroffenen — Verschwiegenheit — Externe Ansprechperson — Transparente Prozesse - Aufklärung über verschiedene Möglichkeiten</p>
8	<p>„Und ja, man wünscht sich, dass da offen drüber gesprochen wird, aber wenn das halt sowas systematisches auch ist, was vielleicht auch öfters passiert ist und das weiß man als betroffene Person auch immer nicht, je nachdem wie schwer das ist, das nicht auch schon andere Personen erlebt haben. Aber dafür wäre es halt auch wichtig, dass man sich an so Beschwerdestellen richten kann, weil nur die das im Zweifelsfall überblicken können: Gibt es auch andere Personen, die betroffen sind, also ist das, was ein System überhaupt hat? Also das kann man im Zweifelsfall ja gar nicht wissen.“</p>	<p>— Offener Umgang — Beschwerdestellen</p>
8	<p>„Das schlägt so ein bisschen daran ein, was ich vorhin gesagt habe, also selbst wenn die Person vielleicht keine weiteren Schritte dann später einleiten möchte, warum auch immer, dass man halt trotzdem diese emotionale Unterstützung hat und sagt: „Jo du kannst dich öffnen, was ist passiert? Das ist nicht in Ordnung.“ Und so, ne also, dass man da selber rückversichert wird. Insbesondere vielleicht, wenn es nicht diese Strukturen oder noch nicht gibt in Unternehmen. Aber ich meine so Vertrauenspersonen sowas, das sollte es eigentlich immer im Unternehmen geben, aber selbst, wenn es nicht das formal gesehen gibt, gibt es ja doch auch oft sonst Kolleg*innen oder so, mit denen man sich halt privat austauscht.“</p>	<p>— Emotionale Unterstützung - Vertrauenspersonen (z.B. Kolleg*innen)</p>
8	<p>„Ja, genau, also ich glaube prinzipiell das Vertrauen in die Person muss halt schon auch da sein. Also grundsätzlich sollte einem die Person irgendwie sympathisch sein, so vertrauenswürdig erscheinen. So im Endeffekt, wenn man mit der konkreten Person gar nicht klar kommt und das ist dann aber die einzige Ansprechperson, die auf der Position sitzt, dann würde man sich ja auch nicht äußern. Aber dann, wie gesagt, kann es halt im Zweifelsfall auch eine andere Person geben, die das vielleicht stellvertretend macht.“</p>	<p>— Vertrauensvolle Person - Mehrere Ansprechpersonen</p>

8	„Ja und ich glaube auch im Zweifelsfall, das weiß ich jetzt gar nicht genau, wie das hier ist, aber dass es auch gleichgeschlechtlich verteilt ist. Also, dass es Männer und Frauen gibt, die man quasi ansprechen kann, weil je nachdem, wenn jetzt Männer zum Beispiel betroffen sind von sexueller Belästigung und es ist aber eine Frau, also bei uns jetzt zum Beispiel ist es eine Gleichstellungsbeauftragte, weiß ich auch nicht, wie das dann ist. Also das Geschlecht kann halt auch eine Hürde sein in dem Sinne. Also am besten wäre es mehrere Ansprechpartner*innen zu haben und dass man dann sagen kann: „Ich gehe zu der, die mir am sympathischsten ist oder wo ich das Gefühl hab das passt am besten zu mir.“, irgendwie keine Ahnung.“	<ul style="list-style-type: none"> — Mehrere verschieden geschlechtliche Ansprechpersonen
8	„Und dann natürlich auch, dass man dann auf die entsprechenden Prozesse für den Fall der Fälle halt quasi dann auch aufmerksam macht. Aber, und ich glaube, das wird auch dadurch getragen, man muss halt auch das Gefühl haben als betroffene Person, dass das auch gelebt wird im Unternehmen. Also, dass das halt nicht nur so ein Lippenbekenntnis ist und ja, wir machen das jetzt, weil das gesetzlich vorgeschrieben ist, sondern schon, dass die Leute das auch wirklich ernst nehmen, die vom Unternehmen.“	<ul style="list-style-type: none"> — Transparente Prozesse — Implementierung in Kultur und Klima - Verantwortungsgefühl der AG
9	„Es sind so diese Fachkräfte für Arbeitssicherheit oder auch für die medizinische Betreuung, also Betriebsärztinnen so was, das wären eigentlich Stellen, wo ich denke, da könnte man auch dieses Thema nochmal deutlich stärker ansiedeln, denn es geht ja letztlich auch um Erhalt der Arbeitskraft zum Schutz der Beschäftigten und um gesundes Altwerden im Betrieb sozusagen. Also da hat ein Betrieb ja auch ein eigenes Interesse daran, deswegen gibt es ja zum Beispiel eben diese arbeitsmedizinischen Dienste auch und Arbeitssicherheit und deswegen finde ich, könnte man dieses Thema der sexuellen Belästigung auch auf jeden Fall damit ansiedeln, dass man da eben darüber auch in die Betriebe geht.“	<ul style="list-style-type: none"> — Implementierung in Strukturen
9	„Genau. Ja. Also das würde natürlich alles dazu gehören, dass dann eben dementsprechend im Betrieb so ein Leitbild sich erstellt und auch Handlungsleitfäden zur Prävention und Intervention erstellt werden und dann würden genau diese Dinge routinemäßig, dann müssten die sozusagen gemacht werden. Und es ist natürlich auch so, also wenn ich sage, der Betrieb ist ja verpflichtet für den Schutz zu sorgen, das heißt, es ist dann auch in der Verantwortung der Führungskräfte, dafür zu sorgen, und das ist eigentlich auch immer unser Ansatzpunkt, wenn wir angefragt werden für Veranstaltungen und so weiter. Also wir machen nie nur was für Mitarbeitende, sondern wenn, muss es sozusagen auch klar sein, dass sich auch die Führungsetage entsprechend mit dem Thema beschäftigt und dazu aufstellt. (...) Genau, die sind für den Schutz verantwortlich und es nützt ja nichts, dieses berühmte Empowerment zu machen an der Basis, wenn dann nicht klar ist, wo können die Personen sich hinwenden, was passiert dann im Betrieb und wie werden dann auch tatsächlich die rechtlichen Maßnahmen umgesetzt?“	<ul style="list-style-type: none"> - Leitbilder (in Kultur etablieren) — Handungsleitfäden erstellen — Prävention — Arbeitgebendenverantwortung — Top-down-Strukturen schaffen
9	„Mhm, also ich glaube, das Wichtigste wäre erstmal, dass es eine ziemlich klare Trennung gibt zwischen einer vertraulichen Erstberatungsmöglichkeit, also wo es erstmal um, ich kann mich mal mitteilen, ich kann mal horchen, was es eigentlich für Möglichkeiten gibt und kann danach dann entscheiden, wie ich weiter vorgehe. Mich erstmal entlasten oder überhaupt erst mal zu sortieren, ist schon eine sexuelle Belästigung und so weiter. Also eher so sehr niedrigschwellig, aber geschützt die Erstberatung und dazu dann auf jeden Fall natürlich die vom AGG vorgesehene Beschwerdestelle, die ja dann verpflichtet ist, entsprechend dem Sachverhalt quasi zu ermitteln, dem nachzugehen und dann auch zu gucken, was müssen jetzt für Maßnahmen oder Sanktionen getroffen werden. Also erstmal das Wichtigste, dass es das beides geben sollte und beides gut voneinander getrennt ist.“	<ul style="list-style-type: none"> — Klare Trennung zwischen Erstberatung und Beschwerdestelle
9	„Das ist, wenn man selber sozusagen in dem Betrieb ist, ist es ungleich schwieriger. Also wir machen als externe Beratungsstelle, ein Beratungsangebot an der Uni, und das ist tatsächlich auch gut, dass wir so extern sind, weil wir sind da	<ul style="list-style-type: none"> — Externe Anlaufstellen, unabhängig

	wirklich unabhängig. Wir nutzen die Räume da, aber da kommt man nicht in so einen Tüddel. Und ich glaube, das sind alles Konstellationen, das müssen sich Betriebe überlegen. Deswegen ist es, glaube ich, auch gut, verschiedene Ansprechpersonen zu haben. Also auch das zu überlegen: Wie kann man das so ein bisschen breiter streuen? Also es muss auf jeden Fall, finde ich, vom Geschlecht her auch variiert werden, dass ich mir aussuchen kann, gehe ich zu einer Frau oder gehe ich zu einem Mann, sowas finde ich wichtig. Und tatsächlich ist es, glaube ich, auch gut, dann zu gucken, wenn ich mehrere Möglichkeiten habe, bis hin zu der Möglichkeit, dass mein Arbeitgeber zum Beispiel eben auch in dem Handlungsleitfaden auch externe Stellen nennt, also das kann natürlich eine Beratungsstelle vor Ort sein, wie wir das sind.“	— Verschiedene Ansprechpersonen (verschiedene Geschlechter)
9	„Wir verweisen auch immer gerne auf die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, weil die machen eine super gute juristische erste Einschätzung, das kriegt man ja sonst nicht so schnell. Nicht diesen, ich sag mal, psychologischen Hintergrund, wenn das eher um diese Dinge geht, emotional Sachen zu verändern. Wenn ich mal eine Einschätzung haben will: Wie kann ich jetzt weiter vorgehen und wie ist eigentlich die rechtliche Lage?“	— Emotionale und rechtliche Beratung
9	„(...), aber es braucht natürlich gewisse Ressourcen, also sowohl für die beratende Tätigkeit, aber natürlich auch für den Teil der Fortbildung. Da müssen Leitungskräfte freigestellt werden für, die können in der Zeit nichts anderes arbeiten. Dann muss sich im Betrieb jemand darum kümmern, dass das bekannt gemacht wird unter den Mitarbeitenden, dass vielleicht eine Kampagne oder eine Befragung oder so zu dem Thema umgesetzt wird. Das heißt, es braucht schon auch Ressourcen und kann nicht mal gerade eben so nebenbei mitgemacht werden.“	— Ressourcen
9	„Genau, und das gilt ja auch für die Umsetzung von Interventionsmaßnahmen. Also wenn man jetzt zum Beispiel überlegt, dann kommt jemand und es soll jetzt jemand versetzt werden oder es ist ein akuter Vorfall passiert, dann ist ja vielleicht auch gut, auch wenn ich grundsätzlich natürlich denke, dass der die übergriffige Person entfernt werden sollte, wie auch immer, aber manchmal aus Schutzgründen, dass dann auch zum Beispiel ein Dienstplan geändert wird oder eine Person dann für die nächsten Tage erstmal woanders arbeiten kann oder so. Das sind alles Dinge, die müssten quasi mitberücksichtigt werden. Wie kann man das so verankern, dass dann auch Menschen wissen, wenn ich da jetzt Bescheid sage, dann wird mir geholfen und ich erfahre erst mal tatsächlich diese Form des Schutzes, und muss die nächsten Tage nicht wieder mit denjenigen zusammenarbeiten.“	— Unmittelbare Konsequenzen/ Sanktionen/ schützende Maßnahmen
9	„Also wenn es klar ist, also wenn es zum Beispiel bei der Einstellung schon thematisiert wird, wenn das irgendwie einen Code of Conduct gibt oder so, der schon vorgelegt wird, der unterschrieben werden muss. Das sind alles schon Dinge, die sicherlich Relevanz auch haben, wenn man es übt in den Teams über schwierige Themen auch mal zu sprechen, wenn es dafür auch Ressourcen gibt, dass man sich sozusagen als Team dann auch mal zusammensetzt. Das sind alles Dinge, die das leichter machen können, also wenn es zum Thema gemacht wird und wenn die Haltung des Betriebes klar kommuniziert wird, (...).“	— Implementierung ins Onboarding — Ressourcen — Klima/ Kultur
10	„Ich wünsche mir, dass nicht nur Antidiskriminierungspolitiken, aber auch ergänzend zu den Gleichstellungspolitiken und eine bestimmte „democracy policy“ sozusagen tatsächlich, als Verhaltenskodex gilt, also im Prinzip direkt mit unterschrieben werden muss mit dem Vertrag. Und, dass es organischer wird, dass es Alltag wird, dass es in den gesellschaftlichen Strukturen auf diese Weise tatsächlich auch eingewoben wäre, das wäre das einzig sinnvolle.“	— Verhaltenskodex im Vertrag/ Implementierung in Strukturen
10	„Ganz genau, und das heißt auch, dass das ohne Zweifel auch ein Kündigungsgrund darstellt.“	— Harte Sanktionen
10	„Da habe ich dann versucht auf dem Präsidium damals klarzumachen, warum es auch in der Antidiskriminierungsstelle eine Antidiskriminierungsbeauftragten geben muss, neben der Frauenbeauftragten. Und das finde ich halt eben bei diesem Thema halt sehr schwierig zu sagen, wir können nicht nur sexualisierte Gewalt verhandeln, denn das funktioniert aus meiner Position	— Antidiskriminierungsbeauftragte/ intersektionale Perspektive

	als schwarze Frau nicht. (...) „Was machen dann aber schwarze Männer oder schwarze Studierende, die von Diskriminierung betroffen sind? Sollen die dann auch zur Frauenbeauftragten gehen? Die kann im Prinzip auch in dem Moment auf der Täterinnen-Seite stehen ne.“	
10	„Also ich glaube, im Idealfall braucht es unterschiedliche Expertisen. Ja, und wenn das dann sozusagen zusammengeführt wird, eine Person, die über unterschiedliche Expertisen verfügt, ne also, die auf jeden Fall einen intersektionellen Ansatz verfolgt, also ohne funktioniert es nicht.“	— Unterschiedliche Expertisen (Intersektionalität)
10	„Also ich glaube, dass es unterschiedliche Sachen braucht. Also zuerst mal braucht es Prävention, also bevor Fälle eintreten, muss ja schon gehandelt werden. Also es ist zu spät, wenn das Kind schon in den Brunnen gefallen ist, ne. Wenn dann Fälle eintreten, dann finde ich es ganz wichtig, dass es eine Einzelfallprüfung gibt. Dass die Fälle aufgeklärt und aufgearbeitet werden, dass die Betroffenen Unterstützung erhalten, medizinische, das wird ja auch oft vergessen, wie auch psychologische Unterstützung. Und dass dieses auch vom Arbeitgeber mitfinanziert wird, sogar auch rechtlich unterstützt, weil es ist auch häufig eine Kostenfrage, warum viele Frauen sich ja auch nicht beschweren, sich nicht öffentlich äußern. Und dann müssen auch, das ist der dritte Punkt, Sanktionen her. Also ganz klare, nicht mit dem bubu Zeigefinger, sage ich jetzt, sondern tatsächlich einschneidende Sanktionen. Also dass es auch tatsächlich spürbar wird für die Täter*innen, was sie getan haben. Ja, also und dass sowohl arbeitsrechtlich als auch moralisch, (...)“	— Prävention — Einzelfallprüfungen — Medizinische und psychologische Unterstützung — finanzielle und rechtliche Unterstützung — angemessene Sanktionen
10	„Aber ich denke nach wie vor, dass es wichtig ist. Ich denke auch, dass eine Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes extrem wichtig wäre, dass wir jetzt nach knapp 20 Jahren auch noch eine Novellierung fordern können, weil wir wissen, wie lückenhaft das Gesetz ist. Und dass, wie gesagt, Unternehmen, Institutionen, Organisationen mehr in die Pflicht genommen werden.“	— AG Pflicht verstehen/ in die Pflicht nehmen
10	„Ja, das Wissen ist natürlich immer wichtig. Bildung ist immer wichtig, aber leider basiert das ja auch immer auf einer gewissen Freiwilligkeit und das Problem ist, natürlich kann ich die Individuen bilden oder weiterbilden, aber damit habe ich ja die Struktur nicht verändert, von daher ist das nur ein Teil, ein ganz kleiner Teil eines ganz großen Problems, ne?“	— Bilden (löst nicht das strukturelle Problem)

Vorschläge zu weiteren Angeboten:		
Fall Nr.	Paraphrasen	Generalisierung und Reduktion
1	„Und ich glaube, diese Kämpfe, sei es ein Kampf um Positionen durch das Unterdrücken von Anderen mit sexualisierter Gewalt, kann man vielleicht ein bisschen verkleinern, indem man konstante Aufklärung betreibt und vielleicht wirklich alle 4 Jahre alle zu einem Seminar verpflichtet.“	- Aufklärung
1	„Aber das ist ja, glaube ich, eine Frage der Gestaltung. Man muss es ja nicht nur in diesem Rahmen betrachten, sondern vielleicht einfach irgendwie ein Programm, um zu erklären, was überhaupt Arbeit ist. Was macht ihr da, wie arbeitet ihr zusammen? Wie verhält man sich? Also Verhaltens-Führerschein für den Arbeitsalltag und dann natürlich als Unterbereich sexualisierte Gewalt thematisieren.“	- Aufklärung (Verhaltensregeln, Definitionen)
1	„Also grundsätzlich könnte man da die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz und die körperliche Gesundheit am Arbeitsplatz mit reinnehmen. Und dann braucht es irgendeine Definition, die für alle greifbar ist. Ich weiß nicht, wie man das mit Beispielen irgendwie gut verdeutlichen kann. Wahrscheinlich braucht es Empathie Schulungen, damit man merkt, was man damit anrichtet, aber auch genauso merkt, wie man damit umgehen kann – also Resilienz und Wehrfähigkeit. Weiß nicht ob man so ein Reformprogramm durchführen könnte. Und natürlich Gewerkschaften.“	- Aufklärung (psychische und physische Gesundheit am Arbeitsplatz, Definition) - Schulungen (Empathie, Resilienz, Wehrfähigkeit) - Beispiele

1	„Gleichzeitig ist es schon auch so, dass ich dann ab einem gewissen Punkt gar nicht mehr wusste, was ich überhaupt darf und was nicht. Ich glaube, umso wichtiger ist es zu schulen, zu wissen, wann wo eine Grenze überschritten worden ist oder wie man vorher kommuniziert. Und auch die Grenzen abzustecken, damit dann nicht irgendwie den schönen Dingen im Leben, was im Weg steht.“	— Aufklärung (Verhaltensregeln)
2	„Aber da komme ich dann halt manchmal rein und mache dann diese Fortbildungen, in denen ich mit den Leuten überhaupt erst mal darüber rede. Was ist denn jetzt eigentlich Diskriminierung? Was bedeutet es dann?“	- Aufklärung/ Definitionen
2	„Zum Glück haben wir häufig dann auch gemischte Gruppen, in denen dann vielleicht jüngere Pls drinsitzen, Männer wie Frauen, die dann sagen, Moment mal, da kann ich aus meiner Generation ganz andere Sachen berichten.“	— Beispielfälle - Aufklärung
2	„Da machen die das so, dass die Führungskräfte, also alle mit Personalführung, letztendlich verpflichtende Schulungen machen müssen, das sind Stunden, wo ich denen überhaupt mal erzähle, was sind eigentlich überhaupt Diskriminierungs-Grundlagen, was kann eigentlich passieren und ich versuche die da zu sensibilisieren. Ich denke schon, dass es hilfreich ist. Ich glaube, die Schulungen müssen „gut gemacht“ sein. Also wie so was ist, wo man einfach nur durch das AGG läuft und die Leute dabei einschlafen, das ist eher kontraproduktiv.“	- Aufklärung, Sensibilisierung — Schulungen
2	„Ich denke, ein ganz wichtiger Punkt ist, dass es anschließen muss, bei der Realität derjenigen, die da auch geschult werden.... Ich glaube, der Vorteil, wenn ich das mache, ist halt ich gehört zu der Peergroup. Ich bin selbst eine Professorin mit Personalverantwortung, die in diesem System arbeitet. Das gibt mir natürlich eine Glaubwürdigkeit für viele dieser Leute, die nicht gewöhnt sind, mit Peers über so was zu sprechen, die schwer zu erreichen sind – das ist ja eindeutig ein Bonus meinerseits, muss man ganz klar sagen, weil mir einfach anders zugehört wird.“	- Anschließen an der Realität der TN - Glaubwürdigkeit des/ der Trainers/ Trainerin (es muss zugehört werden)
2	„Ich mache meistens Fälle oder einen Fall, mit dem ich eigentlich 2/3 dieser Schulungen fülle, mit dem man da eben die verschiedensten Aspekte der Diskriminierung durchläuft, damit die Leute sich damit auseinandersetzen können und danach eben nur noch so ein bisschen rechtliche Grundlagen, was sie eigentlich ungefähr wissen müssen. Dann sage ich Ihnen vor allem, wo sie sich selbst Hilfe suchen können. Weil ganz häufig ist die Furcht der Führungskräfte ja auch, dass sie selber keine Ahnung haben, was sie eigentlich machen müssen.“	— Beispielfälle - Rechtliche Grundlagen - Unterstützungsmöglichkeiten
2	„Das heißt, ich denke, solche Schulungen können schon sehr hilfreich sein, zumindest um die Leute mal dafür zu sensibilisieren, um ihnen selbst auch die Angst zu nehmen, dass sie nicht wissen, was sie in der Situation machen müssen und dass sie so ein bisschen wissen, wie die Strukturen sind, was ihre eigene Rolle ist und wo sie sich selber auch unterstützen lassen können und sie zu sensibilisieren.“	— Sensibilisierung durch Schulung — Unterstützungsmöglichkeiten - Verhaltensregeln
2	„Das müssen Sie jetzt nicht ständig machen, aber wenn Sie das zumindest einmal gehört haben, oder was weiß ich alle x Jahre noch einmal, ist es glaube ich gar nicht schlecht, zumindest für diejenigen, die eben diese Personal-Führungsaufgaben haben. Die gesamte Belegschaft könnte man natürlich mit irgendwelchen Veranstaltungen oder Filmen oder was weiß ich, könnte man ja organisieren, also das ginge alles auch. Ich denke, das Thema sichtbar in der Organisation zu machen, ist enorm wichtig. Also das im Intranet zum Beispiel zu haben, das ist einfach klar wird, das ist kein Tabu.“	— Schulungen - Sichtbarkeit
2	„Sie müssen aber wirklich anschließen und ich glaube, das ist auch so ein bisschen der Knackpunkt, weil wenn es dann eine super öde Sicherheits-Belehrung ist, die man nur mitmacht, weil man mitmachen muss, ist der Effekt natürlich kontraproduktiv. Wenn man Ablehnung erreicht für ein Thema, was sowieso gerade bei denen, die vielleicht zuhören sollten, aber dann eben nicht wahrgenommen wird, ist da noch viel weniger da. Also ich glaube, es ist es ist wichtig, dass es Schulungen sind, die anschließen.“	- Schulungen (Qualität relevant)
3	„Wie gesagt, in Form von Dienst-Unterricht oder so vielleicht mal pro Monat eine Stunde oder so was, dass das so ein Pflicht Angebot wird. (...) Aber da muss es halt mehr Angebot geben und es muss dann aber auch die Leute geben, die dann da auch hingehen und die sich auch trauen, das zu machen. Es darf nicht so sein, dass das dann ein Schuldeingeständnis ist,	— Schulungen - Sichtbarmachung

	wenn man dahin geht. Genau deshalb sollte das eigentlich meiner Meinung nach zu einer Pflichtveranstaltung werden, dass jeder daran teilnehmen muss, egal ob es jetzt der normale Streifendienst oder die Führungskraft ist, da muss jeder dran teilnehmen, um es dadurch präsent zu machen.“	
3	„Aber ich finde, da müsste auch der Arbeitgeber die Zeit schaffen, weil es da um mein Leben geht und da ist mir keine Zeit zu schade für.“	- Arbeitgebende muss Zeit dafür schaffen
3	„Unter anderem der Aspekt mit dem Dienstunterricht, dass man das Thema da öfter aufgreifen könnte. Wir haben jede Woche einen Termin, im Monat ist es immer das gleiche Thema und es muss halt jeder einmal am Unterricht teilnehmen im Monat. Das heißt, es kann an keinem vorbeigehen, wenn man mindestens zu einer Veranstaltung muss. Dann wird das zwar nur einmal angesprochen, aber dann hat es wenigstens jeder einmal gehört. Das Gute ist ja, dass es bei uns an der Wache bereits verpflichtend ist. Und dementsprechend würde das Thema zwangsläufig präsenter werden, wenn man es ab und zu in den Dienstunterricht mit aufnehmen würde.“	— Pflichtveranstaltung - Sichtbarmachung
3	„Man kann natürlich auch externe Fortbildungen machen. Also extern bedeutet dann nicht auf der Wache, sondern extern in unserem Fortbildungszentrum. Da gibt es halt auch diese Seminare, die man besuchen kann. Da müsste auch so ein Seminar sein, wo man separat nochmal hingehen kann. Da muss man sich aber für anmelden, dann macht man das bewusster. Es ist halt nicht verpflichtend, sondern man entscheidet sich bewusst, dahin zu gehen.“	- Externe Fortbildungen/ Seminare (mit freiwilliger Anmeldung)
3	„Ja Aufklärung und Ansprechen von Situationen. (...) Man würde sowas wahrscheinlich eher ansprechen und sich öffnen, wenn man sich bewusst bei einem Seminar anmeldet, als wenn es einfach so eine Art Redekreis mit den Kollegen ist. Aber wenigstens würde es da mal bewusst angesprochen werden.“	— Aufklärung - Offene Kultur
4	„ Ja, seien es Benimmregeln, seien es Hilfen, wie gehe ich mit Frauen um.“	— Verhaltensregeln
4	„Deshalb finde ich schon eine gewisse Aufgabe am Arbeitsplatz ganz gut, also so ein Grund-Level zu schaffen und das anzubieten für die Mitarbeiter, dass die einfach wissen, wie man damit umgehen kann, wenn so etwas passiert. Was kann ich tun? An wen kann ich mich wenden? (...) So ein bisschen Aufklärung, finde ich, hat noch niemandem geschadet. Man muss halt nur wissen, bis zu welchem Bereich man geht. Aber ich finde Aufklärung immer ganz gut. Also dann kann man auch selbst besser damit umgehen, glaube ich.“	— Aufklärung — Verhaltenshilfen — Arbeitsplatzkultur
4	„Dir wird dann gezeigt, wie du am besten aus solchen Situationen rauskommen kannst. Am besten wäre ein aktiver Workshop, der den Mitarbeitenden anhand von nachgespielten Situationen, klar machen kann, wo sexuelle Belästigung schon anfängt. (...) dass mit solchen Workshops gut gezeigt werden kann, was alles passieren kann und wie man dann damit umgeht. An wen wende ich mich dann? Wie kann ich auch glaubhaft bleiben. (...) Und deshalb finde ich so ein Workshop mit kleinen, aktiven und vor allem live gespielten Situationen echt wichtig, damit alle sehen, was alles passieren kann und wie man damit umgehen kann.“	— Beispielfälle — Definition — Aufklärung - Verhaltenshilfen
5	„Ja, und auch erst mal anzufangen mit den Arbeitgeber*innen. Es müsste verpflichtende Schulungen geben für die zum AGG, regelmäßige Schulungen. (...) Aber es geht wirklich darum, eigentlich auch erst mal, dass die Arbeitgeber*innen ihre Pflicht verstehen.“	— AG-Pflicht ernst nehmen — Verpflichtende Schulungen
6	„Also ich glaube es wäre schon gut in größeren Unternehmen oder generell Unternehmen vielleicht, ja sowas wie Workshops anzubieten. Wie gehe ich in solchen Situationen um? Was ist der beste Weg? An wen kann ich mich wenden? Einfach auch wenn es vielleicht in einem Unternehmen nicht vorkommt. Aber dass man sich selbst als Angestellter oder Angestellte eben auch wohlfühlt und weiß, das Unternehmen macht aufmerksam darauf, dass das eben vorkommen kann. Und die bieten auch	— Verhaltenshilfen — Kultur verbessern — Sichtbarmachung

	Workshops und Sitzungen, was auch immer an, das sollte der Fall eintreten, eben wie man sich selbst davor auch am besten schützen kann. Das fände ich schon gut.“	
7	„Also ich glaube, jetzt zu sagen, ich machs mal ganz platt, wir machen Sexismus Schulungen, wäre wahrscheinlich gar nicht so erfolgreich, es sei denn, ich verpflichte da alle. Aber jeder wird ja über sich sagen, nee, brauche ich nicht. Weil das Problem fängt glaube ich schon an bei der Sensibilisierung. Was sagst du manchmal, was eigentlich schon abwertend ist? Weil es geht ja da wirklich um abwertende Aussagen und das finde ich eigentlich ganz wichtig. Also gerade wenn mir als Unternehmen Diversität wichtig ist, dann muss ich auch mehr für solche Sachen sensibilisieren.“	<input type="checkbox"/> Verpflichtende Schulungen <input type="checkbox"/> Sensibilisierung <input type="checkbox"/> Kultur
7	„Genau, also wenn ich zum Beispiel sage, ich habe ein Programm verpflichtend, wo ich Führungskräfte auf ihre erste Führungsfunktion vorbereite intern und da gibt es so ein Onboarding. Dann könnte ich da so ein Modul einbauen. Also nicht zu sagen, ich mache nur einen Workshop zu Sexismus, sondern das eher unterzubringen in Themen wie, was gibt es eigentlich, was kann ich als Führungskraft alles falsch machen? Und dann sind das auch Themen, die da reingehören.“	<input type="checkbox"/> Verpflichtende Schulung
8	„Gut, auf jeden Fall, das fände ich gut, weil viele halt wie gesagt, glaube ich so ein inneres Verständnis haben, was sexuelle Belästigung ist, aber das muss nicht unbedingt dem entsprechen, was sexuelle Belästigung tatsächlich ist. Also ich weiß das auch gerade, ich will jetzt kein Männer-Blaming betreiben, aber ich glaube, gerade Männer oder auch vielleicht auch ältere Personen haben ein anderes Verständnis davon, was sexuelle Belästigung tatsächlich ist.“	<input type="checkbox"/> Klare Definition/ einheitliches Verständnis
8	„Auch dass, wie gesagt, Leute aufgeklärt werden, so in Richtung bystander Effekt, also ich glaube das könnte man halt wesentlich trainieren und reduzieren, indem da eben im ganzen Unternehmen Aufmerksamkeit für sowas geschaffen wird. Auch damit Menschen, die nicht betroffen sind, dann Partei ergreifen können für die Person.“	<input type="checkbox"/> Aufklärung <input type="checkbox"/> Übung für bystander <input type="checkbox"/> Sensibilisierung
8	„Ich glaube schon auch, dass es auch selbst für Betroffene dann gut wäre zu wissen, wie gehe ich damit um oder was sag ich denn dann in dem Moment. Ob man das dann umsetzen kann in so einer Situation ist ja mal dahingestellt, aber es wäre zumindest mal gut, wenn man das mal wenigstens geübt hätte mal vorher und sich nicht selber Gedanken machen muss in dem Moment. Der Transfer zeigt sich dann am Ende aber ja, ich glaube, dass das schon gut wäre, dass das verpflichtend eingeführt wird. Also, das ist ja auch ein Zeichen um sagen: „Uns ist das wichtig, uns ist das ernst. Uns ist das genauso ernst wie eine Brandschutz-Schulung irgendwie.“. Das gehört ja genauso dazu.“	<input type="checkbox"/> Übung des Umgangs
9	„Finde ich gut, also insbesondere für Führungskräfte finde ich. Die müssen sich der Thematik annehmen. Wir haben das natürlich, manchmal muss man natürlich gucken, wie man das in den Veranstaltungen macht, damit nicht so eigene Dinge so aufploppen, da muss man, glaube ich entsprechend das Fortbildungskonzept so auch gucken, dass das dann letztlich, dass man das am Anfang zum Beispiel auch sagt, dass jeder und jede gut auf sich aufpasst sozusagen, und das auch immer an bestimmten Stellen sagt. Wir arbeiten sehr interaktiv mit so praktischen Übungen und so weiter. Dass wir und auch jede*r so guckt, zum Beispiel bei den Rollenspielen, ob das jetzt so das Richtige ist.“	<input type="checkbox"/> Für FK <input type="checkbox"/> Praktische Übungen/ Rollenspiele
9	„Für die Mitarbeitenden würde ich das unter Umständen ein bisschen anders sehen mit den verpflichtenden Sachen. Aber wir haben es ja zum Beispiel im Bereich der Pflege eben auch noch mal, was ich vorhin sagte, so als Eingangsbeispiel, wie gehe ich eigentlich mit Demenzerkrankten um und wie schützen wir auch unsere jungen Kolleginnen oder wie gehen wir dann mit den Auszubildenden um in der Praxisanleitung. Das sind schon alles Dinge, ich finde da kann man auch Menschen zu verpflichten, die sozusagen an solchen Stellen und so arbeiten. So wie es verpflichtend ist, sich mit dem Thema Brandschutz zu beschäftigen.“	<input type="checkbox"/> Implementierung in Strukturen <input type="checkbox"/> Im Onboarding

9	<p>„Also für Führungskräfte machen wir eintägige Schulungen, tatsächlich eintägige Fortbildungen, und das geht erstmal damit los, gemeinsam eine Definition zu erarbeiten. (...) Und dann bringen wir natürlich immer erstmal so ein Teil, wo es um Fakten geht, also Zahlen auch, aber auch Mythen, die es so gibt und dann kommen wir eigentlich zu diesem Bereich, der Handlungsmöglichkeiten. Also wir schildern natürlich auch das AGG. Wir machen auch immer so einen kleinen Exkurs ins Strafrecht. Und dann geht es um Handlungsmöglichkeiten. Und wer kann eigentlich was tun, also angefangen von den Betroffenen über Kolleg*innen, die was mitbekommen, oder eben auch Vorgesetzte, die was mitbekommen. Dann gehen wir auf dieses Thema Erstberatung und Beschwerdestelle ein. Genau, machen dazu dann auch, dass ist dann ein bisschen unterschiedlich dann zu dem Bereich der Intervention, wir gucken immer auch natürlich, wir machen die Beispiele alle, immer angepasst an die Arbeitsbereiche und je nachdem, wer da so teilnimmt. Also wir haben zum Beispiel Module, wo es dann auch um die Gesprächsführung geht, dass wir das in Rollenspielen machen, Gesprächsführung mit Betroffenen, nachdem wir vorher so erarbeitet haben, was ist eigentlich wichtig für eine Gesprächssituation vom Setting, von der Haltung, der Atmosphäre, auch inhaltlich so, eigene Rolle. Alternativ machen wir auch mal andere Dinge, wo es dann zum Beispiel darum geht, einen Brief an den Belästiger zu schreiben. Um das mal zu üben oder auszuprobieren, wie ist das eigentlich, wenn ich jemandem sehr klar vermitteln will, dass er das zu lassen hat. Und wie schwierig das eigentlich sein kann.“</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Definitionen — Zahlen, Fakten, Informationen — Handlungsmöglichkeiten — AGG Exkurs — Rollenspiele (Gesprächsführung)
9	<p>„Und dann gehen wir über in den Bereich der Prävention, also mit der Frage, wir informieren uns vorher auch immer, gibt es eine Betriebsvereinbarung? Und gucken die dann auch durch im Vorfeld, sagen dann manchmal dazu auch noch was oder dann kommt die Gleichstellungsbeauftragte mit rein oder der Betriebsrat, der auch noch mal Anlaufstellen nennt, da vor Ort. Also das gucken wir dann auch immer und dann geht es auch nochmal ein bisschen um den Transfer, also wenn man dann mit Leitungen zu tun hat, die Frage, wie können sie denn jetzt präventiv dieses Thema auch weiterbewegen?“</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Prävention planen

Erwartete Veränderung durch Tabuisierung:		
Fall Nr.	Paraphrasen	Generalisierung und Reduktion
1	<p>„Ich glaube, dass es grundsätzlich sehr viel an der ganzen Individualisierung der letzten Jahre ändern könnte. Wenn man das langfristig denkt, dass man wieder ein besseres Gefühl für gemeinschaftliches Handeln bekommt. Dass man merkt, dass es auch sinnvoll ist, aufeinander zu achten und nicht nur egozentrisch zu handeln. Bestenfalls führt das natürlich dann auf unternehmerischer Ebene dazu, dass die Leute auch gerne ihre Arbeit verrichten und in einem angstfreien Raum miteinander arbeiten können, Ergebnisse erzielen können, aber auch gleichzeitig sich gegenseitig ernst nehmen.“</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Besseres Arbeitsklima (ernst nehmen) - Arbeitszufriedenheit - bessere Leistung
1	<p>„Und natürlich dann in Datenerhebungen wird das bestenfalls dazu führen, dass dann die Übergriffe irgendwie zurückgehen.“</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rückgang der Übergriffe
1	<p>„Und wenn die dann das auf der Arbeit lernen und beigebracht bekommen, bringen sie es vielleicht auch mit nach Hause.“</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Höheres Bewusstsein
2	<p>„Ich hoffe, dass viele dann auch zurückgehen in ihren Bereich und sagen Moment mal, das eine oder andere in so einer abgemilderten Form trifft ja bei uns vielleicht auch mal zu. Und vielleicht müsste ich mir da auch mal Gedanken dazu machen, wie wir damit umgehen. Also so subtile sexistische Bemerkungen oder so subtile Homophobie, die wir als irgendwie Witz mitnehmen oder irgendwelche ableistischen Bemerkungen.“</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexion — Rückgang der (subtilen) Übergriffe
2	<p>„Ich glaube tatsächlich, die Sichtbarmachung des Themas führt auch dazu, dass sich Betroffene bestärkt fühlen und entsprechend einfach auch häufiger die Beratung suchen, eventuell auch häufiger eine Beschwerde einreichen, da auch weniger Angst haben vor dem Prozess. Also wie gesagt, gerade dann, wenn die Prozesse transparent sind. Ich denke, es ist enorm hilfreich, dass die Leute auch wissen, was auf sie zukommt, was zu erwarten ist, inwiefern sie das selbst in der Hand</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Bestärkung der Betroffenen - Häufigeres Aufsuchen der Beratungsstellen und Einreichen von Beschwerden

	haben usw. Also ich glaube, dass Macht in dem Sinne relativ viel, weil 1. die Informationen da sind, also die Leute wissen was, was auf sie zukommen kann und 2. sie sich eben auch bestärkt fühlen in dem Gefühl, ich bin nicht die einzige Person, die das betroffen hat, sondern es sind tatsächlich arbeitsbezogene Handlungen, die leider nicht selten sind und die alle betreffen können.“	
3	„Das reicht meistens aus, dass die Person das wenigstens zurücksteckt. Ob wenigstens darüber nachdenkt.“	<ul style="list-style-type: none"> — Rückgang der Belästigung — Reflexion
3	„Einfach dieses bewusste Ansprechen und damit ja auch irgendwie anderen Betroffenen das Gefühl geben, du wirst ernst genommen, du wirst gesehen. Und dass man verstanden wird. Es ist nicht der Einzelfall. Einfach das Thema präsent machen, (...)“	<ul style="list-style-type: none"> — Stärkung der Betroffenen (ernst genommen, gesehen werden, verstanden werden)
3	„Also definitiv, dass es öfters angesprochen wird. Der Effekt, dass es bewusst wird, dass es halt präsent ist und dass es nicht dieses Stillschweigen gibt darüber. Und dass auch mehrere Kollegen sagen, ich traue mich jetzt dahin zu gehen und mich zu zeigen. Also diesen Effekt von, ich bin auch eine Stimme, das macht keiner mehr mit mir. Nicht in die Richtung, dass ich jetzt so ein Anti oder Ultra werde, sag ich mal, aber in die Richtung, dass es halt bewusst wird. Also dieses Bewusstwerden, dieser Effekt, dass es immer wieder da ist, dass es das gibt und dass man sich nicht scheut, das Thema anzusprechen.“	<ul style="list-style-type: none"> — Häufigeres Ansprechen — Stärkung der Betroffenen — Höheres Bewusstsein - Offenes Klima
3	„Also ich glaube, wenn man das als Kollegen dann auch bewusster mitbekommt, dass dann auch Bürger unter anderem solche Äußerungen tätigen, so wie der bei mir damals, dass dann Kollegen schneller einschreiten und sagen: Hey, das ist aber nicht angemessen. Das man füreinander einsteht und sowas eher realisiert und sich füreinander einsetzt. (...) Einfach dieses gegenseitige aufeinander aufpassen, sowohl von Kollege zu Kollege, als auch von Kollege gegenüber Bürger. Also einfach generell auf alle Menschen bezogen.“	<ul style="list-style-type: none"> — Arbeitsklima — Höheres Bewusstsein
3	„Vielleicht denken die Kollegen auch mehr darüber nach oder es wird einem in solchen Situationen bewusster: Ach die Person hatte genau so was erzählt. Also sowas geht ja tatsächlich schon in die Richtung sexuelle Belästigung, Sexismus. Oh, ich habe das jetzt erkannt. Ich kann die Person fragen, braucht sie Hilfe oder nicht? Also überhaupt erst dieses Bewusstwerden, was ist das genau, wo fängt es an? Das ist vielleicht genau eine Grenzüberschreitung. Also das bewusst machen. Sodass andere Kollegen öfter nachfragen oder näher drüber nachdenken.“	<ul style="list-style-type: none"> — Reflexion — Bewusstsein — Klima
4	„Und das wird unwahrscheinlich schwierig, weil das die Verhältnisse, das eigene Arbeitsklima auch ein bisschen einengt. Aber für gewisse Arbeitsschritte oder Kreativität am Arbeitsplatz ist es wichtig, dass man eine gewisse Freiheit und ein angenehmes Arbeitsklima einfach noch hat. Dass man gewisse Dinge einfach in seinem Betrieb oder in seiner Arbeitsgruppe einfach für sich anders regeln darf, so wie es für alle okay ist.“	- Schlechteres Arbeitsklima
4	„Es ist alles so verkrampft. Also da fehlt auch diese gewisse Lockerheit, weil jeder, sobald man irgendwas sagt, muss man ja schon Angst haben, dass man irgendwas Falsches sagt. Also das kann halt auch ins Gegenteil laufen. Da muss man unwahrscheinlich vorsichtig sein. Manchmal meint man das vielleicht auch gar nicht so, wie man das sagt. Und dann wird es einem immer so ausgelegt, als hätte man es anders gemeint. Also es ist eine superschwierige Situation. Ich glaube einfach so eine gewisse Lockerheit oder ein bisschen anderer Umgang mit der ganzen Situation, egal ob sie jetzt über Sexismus, über Rassismus geht, wäre gut. Es ist halt schon so, dass sobald man sich falsch äußert, ist man ja schon wirklich relativ schnell einfach über ein gewisses Level drüber gegangen. Und ich finde im Moment ist es schon auch ein sehr gefährlicher Punkt, an dem es dann schnell in diese Richtung tendiert, dass es zu extrem wird. Dadurch fühlen sich viele Leute einfach zu eingengt und haben Angst, in eine Schublade gesteckt zu werden. Vor allem bei Handlungen, über die früher vielleicht einfach keiner drüber nachgedacht hätte, was völlig okay gewesen wäre. Und heute muss man über alles nachdenken, bevor man handelt. (...) Ich denke, dann ist der Umgang vielleicht für die einzelnen Leute etwas einfacher und man fühlt sich nicht direkt so eingengt.“	— Schlechteres Arbeitsklima

4	<p>„Also ich glaube, die Debatte ist schon ganz gut, weil einfach viel zu viel durchgelaufen ist, was nicht hätte passieren dürfen. Ich glaube, jeder beschäftigt sich jetzt damit, jeder denkt vielleicht auch über die eine oder andere Bemerkung, die er vielleicht am Arbeitsplatz fallen lässt oder über die ein oder andere Geste, die er vielleicht früher gemacht hat, jetzt noch mal nach und macht sie vielleicht nicht. Manchmal ist es damit ja schon geholfen, dass einfach viel verhindert wird. Aber was natürlich auch dazu führt, dass gewisse Dinge einfach nicht mehr passieren, weil man Angst hat, irgendwelche Grenzen zu überschreiten, sowas wie jemanden zu umarmen oder mal einfach eine Geste, über die man sich sonst keine Gedanken gemacht hat. Und dass das dann dazu führt, dass das Büroklima abkühlt und diese gewisse Wärme einfach fehlt. Ich glaube, das hat so ein bisschen sein Für und wider. Wobei es glaube ich schon einfach wichtig ist, dass der eine oder andere einfach mal darüber nachdenkt, wie er mit gewissen Leuten in gewissen Positionen umgeht. Ich glaube, das ist schon ein großer Lerneffekt und das hat schon viel bewirkt, dass diejenigen vor allem auch wissen, wenn mir so etwas passiert, dann kann ich mich wehren. Ich glaube, das ist für die Leute, denen sowas widerfährt, eine gute Möglichkeit sich zu wehren und zu wissen, dass andere für ihr Handeln Konsequenzen tragen müssen. Dazu empowert die Debatte auf jeden Fall.“</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Mehr Reflexion — Weniger Vorfälle — Mehr Bewusstsein — Schlechteres Klima — Stärkung der Betroffenen
5	<p>„Was bringt das für Ihren Betrieb? Und natürlich, genau was Sie sagen: Zufriedenheit, Gesundheit am Arbeitsplatz, Teilhabe. Das ist ja auch eine Art und Weise, gesellschaftliche Teilhabe zu sichern, indem ich Diskriminierung entgegenwirke, demokratische Werte zu leben.“</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Zufriedenheit - Gesundheit
5	<p>„Also ich würde sagen mehr Gesundheit am Arbeitsplatz, mehr Zufriedenheit, mehr Grenzachtung als ein zentraler Wert des Zusammenarbeitens. Also was ich mir natürlich oder was wir uns erhoffen ist, dass einfach Betroffene wissen, ich finde Unterstützung. Weil wir werden nie dafür sorgen können, dass Belästigung nicht mehr vorkommt. Es ist halt einfach Teil unserer gesellschaftlichen Realität, dass es leider passiert und weiter passieren wird. Aber ich glaube, dass es nicht mehr die Situation ist, dass Betroffene alleine bleiben, damit alleine fertig werden müssen, sondern wissen, das ist nicht okay, dass das passiert ist. Ich habe daran keine Schuld und ich kann Unterstützung finden.“</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Gesundheit — Zufriedenheit — Bewusstsein — Stärkung der Betroffenen (Wissen um Unterstützung, Keine Schuldzuschreibungen, Keine Isolation der Betroffenen)
5	<p>„Und auf Seiten der Arbeitgeber*innen und auch von Kolleg*innen das Thema ernst zu nehmen, weil es als gesamt betriebliche Aufgabe gesehen wird. Weil ich weiß, wenn ich mich darum kümmere, dann kümmere ich mich nicht nur um die Betroffenen, die es geben kann, sondern auch um mich, um meinen Arbeitsplatz, um das Klima, in dem ich arbeite. Und ich glaube, diese Perspektive zu fördern, könnte auch dazu beitragen, dass ein anderer Umgang passiert und nicht nur weiter so getan wird, das ist ja nur ein Einzelfall, sondern im Grunde genommen hat das Folgen für die ganze betriebliche Struktur, wenn dieses Thema unbearbeitet bleibt und das kann auch schlimme, schlimme Konflikte und Verunsicherungen beinhalten.“</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Bewusstsein — Klima
5	<p>„Ich glaube #MeToo hat da auch ganz viel bewirkt, die Debatte angeschoben, aber es waren auch wieder die Betroffenen, die es auf den Tisch gebracht haben. Es waren auch wieder die Menschen, die Gewalt erfahren haben. Und das muss sich ändern. Und das würde ich mir wünschen, das würde ich mir wünschen. Und das ist nicht nur bei Lippenbekenntnissen und Facebook-Posts/ Instagram-Posts bleibt, sondern dass es wirklich darum geht, wir nehmen Zeit und Geld in die Hand. Wir wissen, es gibt fachlich kompetente Personen, die uns dabei beraten können. Wir wollen das ernsthaft angehen und es gibt keine, wie sie gesagt haben, schnellen Lösungen, sondern das sind Prozesse, Strukturen zu bauen und diese Strukturen auch regelmäßig zu prüfen. Funktionieren die oder funktionieren die nicht? Und was wird gebraucht, damit wir die die Unterstützung für Betroffene verbessern, aber damit wir auch dafür sorgen, dass es nicht laufend passiert.“</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Bewusstsein (Strukturaufbau)
6	<p>„Aber dass man sich selbst als Angestellter oder Angestellte eben auch wohlfühlt und weiß, das Unternehmen macht aufmerksam darauf, dass das eben vorkommen kann. Und die bieten auch Workshops und Sitzungen, was auch immer an, das sollte der Fall eintreten, eben wie man sich selbst davor auch am besten schützen kann. Das fände ich schon gut.“</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Klima

7	<p>„Also ich glaube einfach die Sensibilisierung. Ich glaube, dass halt die Fälle, wo es wirklich zu Übergriffen kommt, die sind seltener und das ist auch noch besonderer, weil das ist ja im Prinzip eine kriminelle Tätigkeit. Viel mehr ist ja das, was so unterschwellig an Bemerkungen passiert. Dass man darüber eine Sensibilisierung schon bewirken kann. Also dass man da vielleicht etwas vorsichtiger ist in dem, was man sagt. Ich meine, das haben ja auch viele Gesetze oder auch viele Frauen, die sich da gewehrt haben, die metoo Debatte bewirkt, dass Männer da schon auch jetzt deutlich vorsichtiger sind und viele auch ein höheres Bewusstsein haben, dass das schon oft vorkommt und kein Kavaliersdelikt oder kein Witz ist, wenn man so einen Spruch ablässt.“</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Bewusstsein — Rückgang der Übergriffe — Klima
8	<p>„Ich glaube schon, dass es ein Effekt hat, also auch einen positiven, dadurch, dass es ein offeneres Klima geben würde, generell das Vertrauen in solche Institutionen noch mehr, glaube ich, gestärkt wird. Auch mehr Aufmerksamkeit ist auch gut. Also auch durch andere Dinge, also bystander Effect und so, dass das halt reduziert werden könnte, wenn man halt mehr Aufklärung generell dazu leistet. Was ist auch eigentlich sexuelle Belästigung und wie kann ich auch ganz konkret in der Situation damit umgehen, wenn ich das beobachte? Das glaube ich ist halt auch etwas, was man voranstellen muss auch erst mal, dass man sagt, also jeder hat wahrscheinlich irgendwie eine mehr oder weniger akkurate Definition von sexueller Belästigung, aber wie kann ich auch damit umgehen, wenn ich nicht speziell Betroffene bin, sondern das bei anderen beobachte. Weil wie gesagt, super oft sind es auch diese Situationen, niemand ahnt das voraus, wenn mal ein blöder Kommentar irgendwie kommt und dass man dann, wenn man eben nicht die betroffene Person ist, dass man weiß, was könnte ich denn sagen, zu so einer Person? Ich glaube, das ist auch wichtig, das zu üben und auch Beispiele dafür an die Hand zu kriegen.“</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Offeneres Klima - Mehr Vertrauen in Institutionen — Mehr Bewusstsein - Schnelleres Einschreiten
9	<p>„Na ich glaube, dass sich letztlich die Situation verbessern kann. Also wenn es dann mehr um Sensibilisierung geht, dass sich dann auch die Situation von Betroffenen tatsächlich verbessert. Also wenn es gut läuft, tatsächlich, dass wir zu einer Reduzierung kommen von diesen alltäglichen Belästigungen tatsächlich, dass die sich darauf verlassen können, dass, wenn sie darüber berichten, dass sie dann unterstützt werden. Und dass tatsächlich über diese Haltung, von der ich vorhin gesprochen habe, dass das dann eben auch zu spürbaren Effekten führt, sowohl was Vorkommen angeht als eben auch, wenn das vorkommt, dann auf die Qualität der Unterstützung.“</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Sensibilisierung — Rückgang der Übergriffe — Stärkung der Betroffenen/ bessere Unterstützung

Anhang C: Quantifizierung der Nennungen

Tabelle 3 – Anhang C: Quantifizierung der Nennungen (in den Kategorien)

Kategorie A: Definition sexueller Belästigung			
Kategorie	Unterkategorie	Häufigkeit der Nennungen	Beispiele
A1 Definition	Übergriffigkeit/ Grenzüberschreitung	9	In Bezug auf z.B. Freizügigkeit, Sexualität, Leben, Freiheit
	Subjektiv wahrgenommen	9	
	Einschränkung des Wohlbefindens	4	
	Sexualisierung/ Objektivierung	3	
	Mindestens 2 Beteiligte	2	

	Machtmissbrauch	2	
	Sub-Erscheinungsform von Sexismus mit konkreten sexualisierten Akten	1	
	Hat nichts mit sexuellem Interesse zu tun	1	
	Kann zu langfristigen Folgen führen	1	
	Entwürdigung	1	
	Unerwünschtes, sexualisiert bestimmtes Verhalten, nicht einvernehmlich	1	(AGG Formulierung)
A2 Form	Verbal	12	
	Physisch	10	
	Nonverbal	8	Versenden von „Digpics“ etc., anzügliche Emojis, Aufhängen von Nacktbildern
A3 mögliche ausübende Person(en)	Jede*r	10	(überwiegend Männer)
A4 mögliche betroffene Person(en)	Jede*r	3	
	Nicht jede*r gleichermaßen	4	- Vermehrt Personen mit höheren Risikofaktoren (marginalisierte Gruppen/ Intersektionalität) - Vermehrt nicht Cis-Männer

Kategorie B: Erlebte sexuelle Belästigung			
Kategorie	Unterkategorie	Häufigkeit der Nennungen	Beispiele
B1 Form	Verbal	28	Sexualisierung, Aufforderung zu unerwünschten sexuellen Handlungen, Grenzüberschreitung, Herabwürdigung, Androhen von Konsequenzen bei Nichterfüllen der erwünschten Handlungen, Versenden von sexualisierten Mails
	Physisch	3	Unangemessene Berührung, Grenzüberschreitung
	Nonverbal	4	Unangemessene Gesten
B2 Geschlecht der ausübenden Person	Männlich (gelesen)	12	
	Weiblich (gelesen)	5	
B3 Geschlecht der betroffenen Person	Männlich (gelesen)	4	
	Weiblich (gelesen)	16	
B4 Abhängigkeits- oder Hierarchieverhältnis <i>Ausübende Person ist:</i>	In höherer Position	9	
	In niedriger Position	3	
	Gleicher Position	5	
	Älter	7	
	jünger	1	

Kategorie C: Umgang der Betroffenen mit Fällen sexueller Belästigung	
<p>1. Während der Situation:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) keine Handlung/ „Mitspielen“ (13) b) Einschreiten (10) c) Verlassen der Situation (3) <p>2. Nach der Situation:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Informationen einholen (2) b) Hinzuziehen von Dritten (14) <ul style="list-style-type: none"> - Vertrauensvolle Person aus dem Umfeld (8) - Instanzen der UN (6) c) Beschwerdeweg/ öffentlich machen (2) d) Arbeitsplatzwechsel (2) <p>Gründe zum Nichteinschreiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verharmlosung/ Relativierung/ Schuldumkehr (9) - Angst Arbeitsplatz zu verlieren (6) - Keine Angriffsfläche bieten (3) - Fehlende Handlungsfähigkeit (5) - Täter*in schützen <p>Gründe zum Einschreiten/ öffentlich machen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Schutz der anderen (3) - Verantwortungsgefühl (1) - Vorbildfunktion (1) 	<p>Negative Gefühle (35):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Leichte negative, passive Gefühle (14) <ul style="list-style-type: none"> • Genervtheit, Irritation, Unsicherheit, Überforderung, Unwohlsein 2. Mittel starke negative Gefühle (10) <ul style="list-style-type: none"> • Ohnmacht, Hilflosigkeit, Leere, Erniedrigung, Ablehnung, Scham, Angst 3. Höchste Stufe negativer Gefühle (12) <ul style="list-style-type: none"> • Wut, Abhärtung/ emotionale Distanz, Isolation, Panik <p>Positive Gefühle (2):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wunsch für andere, dass damit besser umgegangen wird - Mut nicht anonym zu bleiben <p>Folgen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Psychische Belastung (6) - physische Belastung (2) - Langfristige Krankschreibung (1) - Finanzielle und persönliche Probleme (1) - Isolation (1) - Belastung durch Beschwerdeweg (1)

Kategorie D: Umgang der Unternehmen/ Arbeitgebenden mit sexueller Belästigung			
Kategorie	Nennungen	Häufigkeit der Nennungen	Beispiele
D1 Status der UN	UN, die nichts haben	3	
	UN, bei denen es funktioniert	2	Individuelle Lösungen
	UN, die etwas haben (keine praxistauglichen Lösungen)	5	Veraltete Leitfäden, nur theoretische Anlaufstellen, keine niedrigschwelligen Anlaufstellen
D2 funktionierende Lösungen	Angemessene Konsequenzen/ Sanktionen	3	Versetzung
	Feste Rangordnung von Ansprechpersonen	2	
	Erster Versuch der internen Klärung	1	
	Kurze Aufklärungsveranstaltung nach Fall	1	
	Gespräche mit den Beteiligten	2	
	Transparenter, klarer Ablauf in Absprache mit der/ dem Betroffenen	1	
	Betroffene können sich vertrauensvolle Ansprechperson aussuchen	1	
	Implementierung im Onboarding	1	
	Externes Beratungs-/ Betreuungsangebot	1	
	Getrennte Rollen	1	
D3 Ausgestaltung der Anlaufstellen	Doppelte Funktionen/ unklare Zuständigkeiten	13	Gleichstellungsbeauftragte, Betriebsrat oder Personalrat ist zugleich Beschwerdestelle, keine Trennung von vertraulicher Erstberatung und Beschwerdestelle
	Unsichtbarkeit und Intransparenz der Stellen und Prozesse	5	
	ungeschulte Ansprechpersonen	4	Überforderung, emotionale Verwicklung
	Fehlende Möglichkeit der Durchsetzung von Sanktionen der Beratungsstellen	2	Kein Handlungsspielraum, zu wenig Ressourcen
	Fehlende Unterstützung der Ansprechpersonen	1	
	Anfeindungen gegenüber Ansprechpersonen	1	
	Kein Austausch über Beratung hinaus	1	
	Keine Vollzeitstellen	1	
D4 Folgen einer Beschwerde	Ignoranz der Beschwerde	2	
	Absentismus der Täterin	1	
	Bloßstellung der Betroffenen	1	
	Keine (angemessenen) Konsequenzen	3	z.B. nur verbales Einschreiten
	Isolation der Betroffenen	1	
	Fehlendes Mitgefühl und Verständnis	2	

	Prozesse ohne Zustimmung der Betroffenen	1	
D5 genereller Umgang	Schaffung von Strukturen nach prominentem Fall aus Angst vor Reputationsverlust	7	Beschwerdestelle (2), Schulung und Aktualisierung des Leitfadens, Hinzuziehen professioneller Hilfe, Schulungen und Aufklärung
	Tabuisierung	6	Keine Sensibilisierung
	Ökonomische Aspekte im Vordergrund	2	
	Angst vor Reputationsverlust durch Datenerhebung	1	
	Bagatellisierung	3	
	Fehlende Thematisierung vom AGG	1	
	Fehlende (präsen)te Schulungen	1	
	Zur Not wenden an höhere Instanzen	2	Höhere Instanz im UN, Gericht, Polizei, Anwalt
	Woke washing	2	
	Wenig top-down Strukturen	1	
	Fehlende professionelle Begleitung der UN	1	
	Verunsicherung und Angst Dinge falsch zu machen	1	
	Schwierigkeit von falschen Anschuldigungen	1	
	Schuldumkehr	2	Wegen Grenzverschwimmung, unklarer Kommunikation
	Thematisierung des AGGs im HR-Bereich	1	
	Schulungen der FK zum AGG	1	
	Rechtliche Beratung	1	
	Schneller Kanal (anonym)	1	
Mehrfache Beratungsgespräche	1		
Betroffene müsste bei Veröffentlichung Arbeitsplatz wechseln	1		

Kategorie E: Hürden der Beschwerde in Fällen sexueller Belästigung			
Kategorie	Nennungen	Häufigkeit der Nennungen	Beispiele
E1 Angst vor... (67)	ausbleibenden Konsequenzen/ nicht ernst genommen zu werden/ nicht verstanden zu werden	15	
	Lästerei/ Gerede/ Reputationsverlust/ schwach zu wirken	13	
	Jobverlust	9	
	Kontrollverlust	9	
	Anonymitätsverlust	7	
	fehlender Glaubwürdigkeit/ zu wenig zu haben	4	
	negative Konsequenzen generell	4	

	Kosten	3	
	Schuldumkehr	2	
	andere mit reinzuziehen	1	
E2 Sonstige Hürden	Fehlende Qualität und Quantität in Umfang und Beschaffenheit der Anlaufstellen	23	Unklare Zuständigkeiten, fehlende Transparenz der Abläufe, Unsichtbarkeit der Stellen, Sprachbarrieren, Auslastung der Ansprechpersonen, fehlende (passende) Ansprechpartner*innen
	Fehlendes Bewusstsein/ Wissen/ Informationen/ Transparenz	12	z.B. über Prozesse
	Abhängigkeiten/ persönliche Verstrickung	9	z.B. Erschwerung durch familiäre Verstrickungen
	Problematik, wenn FK Täter*in ist	8	
	Fehlendes Vertrauen in Anlaufstellen und Umfeld	7	kulturelles Umfeld
	Scham	5	
	Schuldsuche bei sich	5	
	Psychische Belastung durch Ansprache	4	Ohnmacht durch Traumata, Intersektionalität
	Tabuisierung/ Normalisierung	3	
	Gesellschaftliche Positionierung	1	
	Zu hoher Aufwand	1	
Fehlender Mut	1		

Kategorie F: Einstellungen bezüglich des AGGs	
Positive Aspekte (19):	Negative Aspekte (57):
<ul style="list-style-type: none"> - Gut zu wissen, ABER (4) - Guter rechtlicher Unterbau (4) - Gut zur Orientierung/ gibt Definitionen/ informiert (5) - Gibt Handlungsgewalt/ Möglichkeit zur Rechtsdurchsetzung (2) - Arbeitgeber*innen-Pflicht (2) - Höhere Sensibilität durchs AGG (1) - Abschreckung (1) 	<ul style="list-style-type: none"> - Schlechte oder fehlende Implementierung seitens Arbeitgeber*innen („ohne Zähne“) (13) - Fehlendes Wissen/ Rechtsnutzung (8) - Unsichtbarkeit/ zu wenig bekannt (8) - Fehlende Konsequenzen/ Sanktionen (was bringt mir das?) (5) - Fehlendes in die Pflicht nehmen der AG/ Kontrollinstanz (4) - fehlende Rechtsdurchsetzung (4) - Zu unspezifisch definiert/ Schutzlücken (v.a. in Bezug auf Prävention) (4) - Fehlende oder unpassende Stellen (4) - Reform notwendig (3) - Zu wenig praktische Hilfen im AGG (1) - Keine fachliche Ausbildung der Richter*innen in dem Bereich (1) - Kein proaktiver Ansatz/ Normalisierung des Problems (1) - Betroffene stehen in der Beweispflicht (1) - „Woke washing“ (1)

Kategorie G: Eingeschätzte Dringlichkeit zum Ausbau von betrieblichen Strukturen	
Interviewte Person:	Skalenwert:
1	9
2	7,5
3	4,5
4	2
5	10
6	8
7	8
8	8
9	10
10	10

Kategorie H: Einflussfaktoren auf das Auftreten sexueller Belästigung			
Kategorie	Nennungen	Häufigkeit der Nennungen	Beispiele
H1 Unternehmensspezifische Einflüsse	Kultur	26	Grenzverschwimmung (9), Unternehmenskultur/ -klima (10), Führungskultur/-stil (5)
	Hierarchien und Machtstrukturen	23	Machtmissbrauch, Machdemonstration, Machtkämpfe
	Branche	10	Kreativität, akademischer Grad, Personalmangel, Kund*innenkontakt/ Patient*innenkontakt
	Größe der Organisation/ der Teams	6	
	Diversität	5	Geschlechterverteilung/ -vielfalt
H2 Gesamtgesellschaftliche Einflüsse	Strukturelle Einflüsse	10	Stereotype Rollenbilder/ Patriarchale Strukturen, Änderung der Zeit (Frauen haben früher nur Care Arbeit geleistet), gesellschaftlicher Umgang damit
	Fehlende Sichtbarkeit der s.B.	4	
	Tabuisierung	2	
	Sanktionierungen	2	
	Marginalisierungen	1	

	„Woke Washing“	1	
H3 Interpersonelle Einflussfaktoren bei Betroffenen und Ausübenden	Abhängigkeitsverhältnisse	10	FK als Täter*in, Inhaber*innen geführtes UN
	Art der Zusammenarbeit	7	Enge/ persönlicher Kontakt, Zeit, Kun*innen oder Patient*innenkontakt
	Interaktionsfähigkeit	7	Wahrnehmung von Grenzen
	Rolle im Unternehmen	6	
	Fremdwahrnehmung von Stärke oder Schwäche	2	
	Kommunikationsfähigkeit	2	
H4 Intrapersonelle Einflussfaktoren bei Betroffenen und Ausübenden	Fehlendes Bewusstsein/ Reflexion/ Unwissenheit	15	Genetik, soziales Umfeld, Bildung
	Alter/ Erfahrung	5	
	Risikofaktoren (Marginalisierungen)	4	Geschlecht, Intersektionalität, Beeinträchtigungen
	Arbeitspensum	2	Stress

Kategorie I: Erwünschte Strukturen/ Umgang in Bezug auf sexuelle Belästigung				
Kategorie	Unterkategorien	Nennungen	Häufigkeit der Nennungen	Beispiele
I1 Anlaufstellen	Art	Anonyme Beratung	12	
		Zusätzliche Hilfsangebote	11	Psychologische und emotionale Unterstützung, medizinische Unterstützung, finanzielle und rechtliche Unterstützung
		AGG-Beschwerdestelle zur sachlichen Prüfung	9	Die alle Fälle im Überblick haben
		(Kontroll-)Instanz im Betrieb	4	
	Ansprechperson	Mehrere Ansprechpersonen	14	Verschiedene Geschlechter, für verschiedene Bedarfe, intersektionale Perspektive/ Expertise
		Fachlich geschulte, professionelle Ansprechpersonen	9	Von Vorteil wenn diese Erfahrung aus der Beratung mitbringen
		Personen mit Vollzeitstellen/ einziger Zuständigkeitsbereich	5	
	Beschaffenheit	Unabhängigkeit/ separat von Abteilung/ extern	10	
		Vertraulichkeit/ vertrauensvolle Atmosphäre	9	Verschwiegenheit
		Transparenz der Prozesse	9	Handlungsgewalt der Betroffenen
Sichtbarkeit der Angebote		8		

		Mehrere getrennte Angebote	8	Klare Trennung der anonymen Erstberatung und der Beschwerdestelle
		Verschiedene Angebote für versch. Bedarfe	6	Je nach Statusgruppe, Risikogruppe, Intersektionalität
		Barrierefreiheit	4	
		Dauerhafte Erreichbarkeit	2	
		Selbstbestimmtheit der Betroffenen	2	
		Zentralität	1	
		Nicht kündbar	1	
		Niederschwelligkeit	1	
I2 Vorgehen bei Beschwerden		Individuelle Handhabung	6	Berücksichtigung der Situation (private Unterstützungsmöglichkeiten, Belastungsfähigkeit, berufliche und private Positionierung), Unterstützung der Betroffenen
		Strukturierter Ablauf als Grundlage	6	Standardablauf (Schritte, Zuständigkeiten, Übergang Beratung in Beschwerde), Handlungsleitfäden
I3 Weitere Maßnahmen		Informationen bereitstellen zu Angeboten	14	Unterstützungsangebote, Infos über Formen von Diskriminierung, arbeitsrechtliche Konsequenzen, Handlungsgewalt, Aufklärung, zum AGG
		Null-Toleranz Unternehmenskultur	14	Diskriminierungsschutz im Vertrag, Leitbilder erstellen, Implementierung im Onboarding
		Konsequenzen ziehen	13	Sanktionen verhängen
		Strukturen schaffen	9	Top-down Strukturen, mit fachlicher Begleitung errichten, Handlungsleitfäden
		Weitergehende Schulungen/ Trainings	7	Aufklärungsschulungen, ggf. verpflichtend
		Enttabuisierung	7	
		Prävention	7	
		Ernst nehmen der AG-pflicht	6	Sanktionierung bei Nichterfüllung, Informations-, Präventions- und Umsetzungspflicht
		Mehr Zeit/ Geld investieren	5	
		Kontinuierliche Kontrolle	4	
		Sensibilisierung	4	Bilden, z.B. frühe Bildung in Schulen
		Lockereres Arbeitsklima	1	
		Einzelfallprüfung	1	
		Bessere Kommunikation	1	
		Individuelle Regelungen festlegen	1	
Besonderer Schutz für Risikogruppen	1			

Kategorie J: Vorschläge zu konkreten Schulungsmaßnahmen			
Kategorie	Nennungen	Häufigkeit der Nennungen	Beispiele
	Tendenz pro	7	Besonders für FK
	Tendenz kontra	2	
	Verpflichtende Schulungen	13	Qualität der Schulungen wichtig, für bestimmte Zielgruppe
J1 Form	Aufklärung	12	
	Sensibilisierung	4	
J2 Inhalte	Arbeitsplatzkultur und Verhaltensregeln	7	
	Definitionen	6	
	Beispielfälle	4	
	Übungen	4	z.B. Übungen für Bystander, Rollenspiele
	Rechtliche Grundlagen	3	
	Psychische und körperliche Gesundheit	2	
	Empathie/ Resilienz	2	
	Unterstützungsmöglichkeiten	2	
	Handlungsmöglichkeiten	1	
J3 Rolle der Arbeitgebenden	Offene Arbeitsplatzkultur	4	
	Sichtbarkeit des Themas	4	
	AG als Vorbild und Initiator	3	

Kategorie K: Erwartete Veränderungen durch Enttabuisierung			
Kategorie	Nennungen	Häufigkeit der Nennungen	Beispiele
K1 Positive Veränderung	Größeres Bewusstsein/ Sensibilisierung/ Reflexion	15	
	Stärkung der Betroffenen	10	z.B. schnelleres Einschreiten, häufigeres Ansprechen
	Arbeitsklima	8	
	Rückgang der Übergriffe	6	
	Arbeitszufriedenheit	2	
	Gesundheit	2	
	Leistungssteigerung	1	

K2 Negative Veränderung	Schlechteres Arbeitsklima	3	Einschränkung der Kreativität/ Freiheit, fehlende Lockerheit, falsche Anschuldigungen, Verhinderung schöner zwischenmenschlicher Interaktion
-------------------------	---------------------------	---	--

Anhang D: Fragebogen zu den demografischen Daten der Befragten

Soziodemografische Daten:

Alter: _____

Geschlecht: weiblich: männlich: divers:

Beschäftigungsstatus: _____

Arbeitserfahrung (in Jahren): _____

Branche: _____

Haben Sie schon einmal in einer Führungsposition gearbeitet? Ja: nein:

Anhang E: Informationsblatt zur Durchführung von Interviews

Informationsblatt zur Durchführung von Interviews

Fachbereich: Wirtschaftswissenschaften

Forschungsgegenstand: Entwicklung von Verbesserungsmaßnahmen der Beschwerdestellen und -prozesse bei Fällen von Sexismus und/oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Hiermit erkläre ich, dass ich freiwillig bereit bin, an einem Interview, zum oben genannten Forschungsgegenstand, teilzunehmen. Mir ist mitgeteilt worden, dass die Befragung ca. „45“ Minuten dauern wird.

Das Material wird ausschließlich für den wissenschaftlichen Zweck und die Weiterentwicklung der Forschung genutzt. Ich weiß, dass ich jederzeit frei bin, die Teilnahme abubrechen. Ich bin einverstanden damit, dass das Gespräch von der Versuchsleiterin auf Tonband aufgezeichnet wird. Die Rohdaten der Tonbandaufnahmen werden passwortgeschützt lokal auf der Festplatte gespeichert und sind nur der Versuchsleiterin zugänglich. Die Tonbandaufnahmen werden bis zum 30.08. vollständig gelöscht. Eine vollständig anonymisierte transkribierte Version des Interviews wird auch der zuständigen Dozentin zugänglich sein. In der Arbeit werden die Informationen so verwertet, dass kein Rückschluss auf meine Person möglich ist.

Nach Beendigung der Studie bin ich berechtigt, den Hintergrund des Interviews, den Verwendungszweck der Daten und auch die Ergebnisse zu erfahren. Ich weiß, dass ich diesen Anspruch dadurch geltend machen muss, dass ich nach den entsprechenden Informationen frage. Jederzeit während der Teilnahme und auch unmittelbar danach kann ich verlangen, dass meine Daten gelöscht werden. Man hat mir versichert, dass diesem Wunsch entsprochen wird. Dies gilt auch dann, wenn ich keine Begründung angebe.

Datum, Unterschrift