

Keine Toleranz gegenüber sexualisierter Gewalt – unsere Haltung als dbb jugend thüringen

Sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt ist leider weit verbreitet. Sie betrifft auch Bereiche, in denen Schutz, Solidarität und Gleichstellung eigentlich selbstverständlich sein sollten: den Arbeitsplatz, im öffentlichen Dienst, seinen Gremien – und auch den Gewerkschaften selbst. Die dbb jugend thüringen steht klar an der Seite der Betroffenen und fordert Aufklärung, Schutz und strukturelle Veränderungen im öffentlichen Dienst sowie innerhalb der gewerkschaftlichen Strukturen.

Inhaltliche Abgrenzung und Definition

Sexualisierte Gewalt beinhaltet jedes sexualisierte Verhalten, welches von der betroffenen Person nicht erwünscht ist und somit einen Übergriff auf die sexuelle Selbstbestimmung darstellt. Dazu zählen ausdrücklich nicht nur physische Belästigungen und Übergriffe, sondern auch verbale und non-verbale Formen wie beispielsweise sexualisierte Sprüche und anzügliche Blicke. Sexualisierte Gewalt wertet Menschen gezielt ab, demütigt und erniedrigt sie. In Gesetzen und der rechtlichen Anwendung wird hierfür der Begriff „sexuelle Belästigung“ genutzt.

Die sexualisierte Gewalt ist in unserer Gesellschaft weit verbreitet und geht überwiegend von Männern aus.¹ Häufig müssen Betroffene sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz erfahren. Eine Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes kam zu dem Ergebnis, dass jede elfte erwerbstätige Person (9 % der Befragten) in den vergangenen drei Jahren sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz erlebt hat. Frauen waren mit einem Anteil von 13 % mehr als doppelt so häufig wie Männer (5 %) betroffen.² Die Vorsitzende der dbb Bundesfrauenvertretung Frau Kreuz berichtete, dass etwa jede fünfte Frau bereits sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz erleben musste. Eine Umfrage des Sozialwissenschaftlichen Umfragezentrums Duisburg kam sogar zu dem Ergebnis, dass

¹ <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-vor-gewalt-schuetzen/haeusliche-gewalt/formen-der-gewalt-erkennen-80642>

² Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes: „Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention“

jede zweite befragte Person gesetzlich verbotene sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz erfahren musste.³

Aufgrund der Tabuisierung sowie der Angst, Scham oder Unsicherheit der Betroffenen ist von einer schwer ermittelbaren Fallzahl und von höheren Dunkelziffern auszugehen. Sexuelle Belästigung bzw. sexualisierte Gewalt wird oft heruntergespielt, dabei verbietet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) jede Form der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz. Ob ein Verhalten einen sexuellen Charakter hat, darüber entscheidet laut Gesetz die Wahrnehmung der Betroffenen – nicht die Absicht der Täter*innen.⁴

Gegen eine Bagatellisierung und für Solidarität mit den Betroffenen!

Die dbb jugend thüringen spricht sich gegen eine Bagatellisierung von sexualisierter Gewalt aus. Eine Verharmlosung von sexueller Belästigung durch Sätze wie beispielsweise „Das wird man ja wohl noch sagen dürfen!“ oder eine Ignoranz von Kolleg*innen durch Sätze wie „Das ist schon immer so. Stell dich nicht so an.“ ist nicht akzeptabel. Fälle von sexualisierter Gewalt sind IMMER ernst zu nehmen und das subjektive Empfinden von Betroffenen muss stets Beachtung finden.

Sexualisierte Gewalt im öffentlichen Dienst und in Gewerkschaften

Das Thema der sexualisierten Gewalt trifft auch Bereiche, in denen Schutz, Solidarität und Gleichstellung eigentlich selbstverständlich sein sollten: den öffentlichen Dienst, seine Gremien – und auch Gewerkschaften.

Laut einer forsa Umfrage haben 15 % der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes sexuelle Belästigung gegenüber sich selbst und 20 % gegenüber Kolleg*innen erlebt. Dabei geben überdurchschnittlich häufig Frauen und unter 30-Jährige an, bereits sexualisierte Gewalt erlebt zu haben. Fast jede vierte Frau (35 %) und fast jede vierte junge Person unter 30 Jahren (37 %) mussten bereits Formen sexueller Belästigung im Arbeitsumfeld erleben.⁵

Abhängigkeitsverhältnisse und berufliche Hierarchien begünstigen missbräuchliches Verhalten.⁶ Sexualisierte Gewalt im Arbeitskontext steht in der Regel in Verbindung mit Machtausübung und Hierarchien: Zum einen werden hierarchische Arbeitsbeziehungen

³ Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage unter Beschäftigten in Deutschland Im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes durchgeführt von SUZ – Sozialwissenschaftliches Umfragezentrum GmbH Duisburg, 2015

⁴ <https://www.arbeitsagentur.de/faktor-a/arbeitswelt-gestalten/grenzueberschreitung-im-buero>

⁵ https://www.dbb.de/fileadmin/user_upload/globale_elemente/pdfs/2018/forsa_2018.pdf

⁶ <https://www.tu.berlin/gleichstellung/beratung/sexualisierte-belaestigung-diskriminierung-und-gewalt>

ausgenutzt, um durch sexualisierte Gewalt die eigene Macht zu demonstrieren und bereits bestehende Ungleichheiten zu manifestieren. Andererseits ist sexualisierte Gewalt häufig ein Mittel, mit dem beispielsweise konkurrierende Kolleg*innen „ausgeschaltet“ oder deren Autorität untergraben werden soll.⁷ Besonders Frauen werden im Vergleich zu Männern häufiger durch Kollegen oder Vorgesetzte einer höheren Hierarchiestufe sexuell belästigt.⁸

Auch Gewerkschaften weisen hierarchisch organisierte Strukturen, in denen Macht bzw. Einfluss ungleich verteilt sind, auf und bürden somit ein erhöhtes Risiko für sexualisierte Gewalt. Denn Studienergebnisse zeigen, dass Hierarchie sich als struktureller Faktor erweist, welcher signifikant mit sexueller Belästigung zusammenhängt.⁹

Gewerkschaften sehen sich als Schutzräume für Beschäftigte, doch bedauerlicherweise berichten Betroffene zunehmend von Übergriffen auf gewerkschaftlichen Veranstaltungen, unzureichenden Reaktionen und fehlenden Anlaufstellen. Besonders betroffen sind junge Frauen und weibliche Auszubildende, welche sich in Abhängigkeitsverhältnissen befinden oder neu in der gewerkschaftlichen Arbeit sind. Diese Dynamiken sind nicht nur schmerzhaft, sondern auch ein Verrat an den gewerkschaftlichen Werten. Sie zeigen, dass es systemische Versäumnisse gibt.

Gewerkschaftliche Solidarität muss auch Schutz bedeuten!

Solidarität darf nicht enden, wenn Täter*innen aus den eigenen Reihen kommen. Gewerkschaften haben die Verantwortung, sich auch intern kritisch zu hinterfragen, hinzusehen und zu handeln. Sexualisierte Gewalt darf niemals bagatellisiert, relativiert oder verschwiegen werden.

Die dbb jugend thüringen steht klar an der Seite der Betroffenen. Wir fordern Aufklärung, Schutz und strukturelle Veränderungen – auch innerhalb der gewerkschaftlichen Strukturen. Eine geschlechtersensible Arbeits- und Gewerkschaftskultur ist keine Option – sie ist Pflicht. Das bedeutet: Macht muss kontrolliert, Nähe professionell gestaltet und Grenzen respektiert werden.

⁷https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden_was_tun_bei_sexueller_belaestigung.pdf?__blob=publicationFile&v=22

⁸ Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage unter Beschäftigten in Deutschland Im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes durchgeführt von SUZ – Sozialwissenschaftliches Umfragezentrum GmbH Duisburg, 2015

⁹ Prevalence of Sexual Harassment in Academic Medicine, Jenner, Diermester, Prügl et al: JAMA Intern Med. 2019;179(1):108-111. doi:10.1001/jamainternmed.2018.4859

Strukturelle Probleme müssen gelöst werden

Erfahrungen sexualisierter Gewalt können ernstzunehmende individuelle physische und psychische Folgen haben schaden darüber hinaus dem allgemeinen Betriebsklima.

Dennoch existieren in vielen Behörden keine klaren Verfahren zum Umgang mit Übergriffen. Oft fehlen Ansprechpersonen, Dienstvereinbarungen oder verbindliche Richtlinien. Die Landesvorsitzende der BBW Frauen Heidi Deuschle betont: *„Die in vielen Behörden und Dienststellen gelebte Kultur des Klein-Redens muss ein Ding der Vergangenheit werden. Als Gesellschaft sind wir nur so stark wie unsere Entschlossenheit ist, Unrecht zu bekämpfen und die Betroffenen zu unterstützen.“* Zudem nennt sie vier Maßnahmen zur Bekämpfung von sexualisierter Gewalt:

1. Klare Prozesse bei Belästigungsfällen etablieren
2. Auf diese Prozesse und die Anlaufstellen aufmerksam machen.
3. Verhaltensgrundsätze über Dienstvereinbarungen definieren und festlegen.
4. Über anonyme Befragungen Wirkung abrufen.

Es braucht eine Kultur des Vertrauens!

Die dbb jugend thüringen fordert den öffentlichen Dienst und die Gewerkschaften dazu auf, Vorbilder zu sein und zu zeigen, dass jegliche sexualisierte Gewalt und übergriffiges Verhalten nicht toleriert werden. Es muss selbstverständlich sein, dass diese nicht verharmlost werden! Es braucht Dienstvereinbarungen in den einzelnen Verwaltungsbereichen und unabhängige Anlaufstellen, die Betroffenen schnelle und unbürokratische Hilfe bieten. Der Schutz der Betroffenen muss ganzheitlich betrachtet werden und sollte ein wesentlicher Bestandteil der Personalentwicklung und der Schulungsangebote sein.

Außerdem bedarf es einer verstärkten Aufklärung: Studienergebnisse zeigen, dass zahlreiche Beschäftigte nicht wissen, dass jede Form der sexuellen Belästigung im Arbeitskontext verboten ist. Nur ein Fünftel der Beschäftigten wissen, dass die Arbeitgeberseite einer Schutzpflicht nachkommen muss und alle Angestellten vor sexueller

Belästigung zu schützen hat (§ 12 AGG).¹⁰ Demnach können sich zahlreiche Betroffene nicht entsprechend zur Wehr setzen.

Umso wichtiger ist es, dass das Thema enttabuisiert wird und vor Ort offen über gezielte Maßnahmen zur Förderung einer diskriminierungs- und sexismusfreien Kultur kommuniziert werden muss.

Wir als dbb jugend thüringen sagen: Nicht mit uns

Die dbb jugend thüringen bekennt sich klar zu einer gewaltfreien, gerechten und respektvollen Arbeits- und Gewerkschaftskultur. Sexualisierte Gewalt darf in keinem Lebensbereich toleriert werden. Wir setzen uns für starke Strukturen, verlässliche Schutzmechanismen und eine offene Fehlerkultur ein.

Wir fordern Aufarbeitung und Veränderung, denn unser Anspruch als gewerkschaftliche Jugend ist es, sichere Räume zu schaffen – für alle, unabhängig von Geschlecht, Alter oder Position.

Nur wenn Betroffene sich sicher fühlen, wenn Täter*innen konsequent zur Rechenschaft gezogen werden und wenn wir alle hinschauen statt wegsehen, können wir dem gewerkschaftlichen Anspruch auf Solidarität und Gerechtigkeit wirklich gerecht werden.

Die dbb jugend thüringen fordert daher:

- systematische Erfassung und Aufarbeitung von Erfahrungen mit sexueller Belästigung im öffentlichen Dienst und in Gewerkschaften
- verbindliche und einheitliche Dienstvereinbarungen bzw. Richtlinien in allen Verwaltungen und gewerkschaftlichen Strukturen
- unabhängige, niedrighschwellige Beschwerdestellen – inklusive externer Vertrauenspersonen
- verpflichtende Schulungen für alle, die in Gremien, Leitungspositionen oder Ausbilderrollen tätig sind
- transparenter Umgang mit Grenzüberschreitungen und praktisch umgesetzte Sanktionen/Folgen für Täter*innen

¹⁰https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden_was_tun_bei_sexueller_belaestigung.pdf?__blob=publicationFile&v=22

- ein klarer Verhaltenskodex für gewerkschaftliche Veranstaltungen, Seminare und Treffen
- Verankerung des Themas in der gewerkschaftlichen Arbeit – denn Prävention beginnt bei uns