„Darf man gar nichts mehr sagen?“
Sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz

Masterarbeit

am

Fachhochschul-Masterstudiengang

Betriebswirtschaft & Wirtschaftspsychologie

an der Ferdinand Porsche FERNFH

Sarah Schrödl, BA

01404975

Begutachter*in: FH-Hon.Prof. Mag.a (FH) Mag.a Dr.in Astrid Russ

Mödling, Mai 2025

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Quellen und Hilfsmittel angefertigt habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäß übernommen wurden, habe ich als solche kenntlich gemacht. Die Arbeit wurde in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt oder veröffentlicht. Die vorliegende Fassung entspricht der eingereichten elektronischen Version. Ich bestätige zudem, dass ich den Datenschutz einhalte und etwaiges Datenmaterial, das ich im Zuge meiner Masterarbeit gesammelt habe, nach Abschluss meines Studiums unwiderruflich von meinem Datenspeicher lösche.

18. Mai 2025 Unterschrift

Zusammenfassung

Sexualisierte Gewalt ist ein globales Phänomen mit weitreichenden Folgen – auch am Arbeitsplatz. Laut Statistik Austria (2022) hat über ein Viertel aller erwerbstätigen Frauen in Österreich bereits entsprechende Erfahrungen gemacht. Unternehmen sind gesetzlich verpflichtet, sexualisierte Gewalt zu verhindern und setzen deshalb zunehmend auf Präventions- und Sensibilisierungsmaßnahmen, deren Wirksamkeit jedoch schwer zu bewerten ist. Diese Arbeit untersucht geschlechtsspezifische Besonderheiten bei der praktischen Umsetzung solcher Maßnahmen in Unternehmen. Basis bilden Expert*inneninterviews, theoretische Modelle sowie eine Analyse der historischen Entwicklung von Gewalt- und Präventionsdiskursen. Die Ergebnisse zeigen: Frauen reagieren häufiger mit Verunsicherung oder Selbstbeschuldigung, Männer eher mit Widerstand, Verharmlosung oder Sorge vor Falschbeschuldigungen. Non-binäre Perspektiven werden kaum berücksichtigt und bleiben strukturell marginalisiert. Klassische Reaktionsmuster bestehen weiterhin fort, treten jedoch zunehmend auch in durchmischter Form auf. Die Studie liefert damit wertvolle Impulse für eine differenzierte, geschlechtssensible und inklusive Weiterentwicklung betrieblicher Präventionsmaßnahmen – mit dem Ziel, sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz wirksam entgegenzutreten und allen Geschlechtern gleichermaßen Schutz zu bieten.

Schlüsselbegriffe: Sexualisierte Gewalt, Arbeitsplatz, Maßnahmen, Prävention, Sensibilisierung, Wirksamkeit, geschlechtsspezifische Besonderheiten, Männer, Frauen, Nonbinäre Perspektiven

Abstract

Sexualized violence is a global phenomenon with far-reaching consequences - including in the workplace. According to Statistics Austria (2022), over a quarter of all working women in Austria have already experienced such violence. Companies are legally obliged to prevent sexualized violence and are therefore increasingly relying on prevention and awareness-raising measures, but their effectiveness is difficult to evaluate. This study examines gender-specific characteristics in the practical implementation of such measures in companies. It is based on interviews with experts, theoretical models and an analysis of the historical development of violence and prevention discourses. The results show: Women react more frequently with insecurity or self-blame, men with resistance, trivialization or concern about false accusations. Non-binary perspectives are hardly taken into account and remain structurally marginalized. Classic reaction patterns continue to exist, but are increasingly appearing in a mixed form. The study thus provides valuable impetus for a differentiated, gender-sensitive and inclusive further development of workplace prevention measures - with the aim of effectively countering sexualized violence in the workplace and offering equal protection to all genders.

Keywords: Sexualized violence, workplace, measures, prevention, sensitization, effectiveness, gender-specific characteristics, men, women, non-binary perspectives

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung 1

1.1 Problemstellung, Zielsetzung und Forschungsfrage 1

1.2 Aufbau der Arbeit 3

1.3 Sexualisierte Gewalt im Spannungsfeld von Diskurs und Forschungsethik 5

2 Theoretischer Hintergrund 6

2.1 Geschlechtsspezifische Gewalt 6

2.1.1 Sexualisierte Gewalt 8

2.1.2 Sexuelle Belästigung 9

2.1.3 Korrelation sexualisierter Gewalt mit anderen Gewaltformen 10

2.1.4 Geschlechtsbezogene Häufigkeit von Betroffenen 11

2.1.5 Historische Perspektiven und geschlechtsspezifische Konstruktionen von Gewalt 12

2.1.6 Wahrnehmung und Trivialisierung sexualisierter Gewalt 14

2.2 Psychologische und soziale Erklärungsmodelle 17

2.2.1 Kognitive Dissonanz 18

2.2.2 Theorie der Reaktanz 19

2.2.3 Social Dominance Theory 21

2.2.4 Operante Konditionierung 23

2.3 Der Arbeitsplatz als Tatort 24

2.3.1 Verbreitung und Formen sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz 25

2.3.2 Auswirkungen von sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz 27

2.3.3 Institutionelle Reaktionen und strukturelle Versäumnisse 28

2.3.4 Rechtliche Rahmenbedingungen 31

2.4 Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz 33

2.4.1 Prävention 33

2.4.2 Intervention 34

2.4.3 Von binären Geschlechtermodellen zu inklusiven Ansätzen 36

2.4.4 Gegenmobilisierung und gesellschaftlicher Backlash 38
2.4.5 Die Rolle von Trainer*innen 39
2.4.6 Allgemeine Wirksamkeit von Maßnahmen 40
2.4.7 Geschlechtsspezifische Wirksamkeit von Maßnahmen 45
3 Methodik 49
3.1 Forschungsdesign und Gütekriterien 49
3.2 Das Expert*innen-Interview 51
3.3 Der Leitfaden 52
3.4 Interviewpartner*innen 54
3.5 Datenerhebung und Auswertung 56
4 Ergebnisse 58
4.1 Allgemeine Herausforderungen 58
4.1.1 Die Thematik an sich 59
4.1.2 Definitionsunsicherheit und Wissenslücken 60
4.1.3 Teilnahmebereitschaft: Zwischen Pflicht und Widerstand 60
4.1.4 Gruppendynamik und Heterogenität 61
4.1.5 Gesellschaftlicher Diskurs: Der Backlash 63
4.1.6 Der*Die Trainer*in als Herausforderung und Wirkfaktor 65
4.2 Geschlechtsspezifische Besonderheiten bei Frauen 67
4.2.1 Emotionen, Sozialisierung und Reaktionen des Umfelds 67
4.2.2 Sexualisierte Gewalt durch Frauen 70
4.2.3 Frauen als Betroffene 71
4.3 Geschlechtsspezifische Besonderheiten bei Männern 72
4.3.1 Emotionale Reaktionen: Widerstand und Ablehnung 72
4.3.2 „Man darf ja gar nichts mehr!“ 73
4.3.3 Männlichkeit im Spannungsfeld 75
4.3.4 Männer als Betroffene 77
4.4 Geschlechtsspezifische Besonderheiten aus nicht-binärer Perspektive 78

5 Diskussion und Ausblick 80

5.1 Zwischen geschlechtsübergreifenden Parallelen und geschlechtsspezifischen Unterschieden 81

5.1.1 Emotionale Reaktionen und Umgang mit dem Thema 82

5.1.2 Sozialisierung, Rollenbilder und normative Erwartungen 87

5.1.3 Umgang mit eigener Betroffenheit 90

5.1.4 Nicht-binäre Perspektiven 92

5.1.5 Fazit 93

5.2 Implikationen für die Praxis 94

5.2.1 Limitationen der Studie 96

5.2.2 Ausblick 97

Erklärung über den Einsatz generativer KI und KI-gestützter Technologien in der Masterarbeit 99

Literaturverzeichnis 100

Abbildungsverzeichnis 109

Tabellenverzeichnis 110

Anhang

1 Einleitung

Sexualisierte Gewalt ist ein tiefgreifendes Problem, das in nahezu allen Gesellschaften auftritt und weitreichende Folgen für die Betroffenen hat (UNICEF, 2024). Nach aktuellen Ergebnissen von UNICEF waren weltweit mehr als 370 Millionen Mädchen und Frauen bereits sexuellen Übergriffen und Vergewaltigungen ausgesetzt (UNICEF, 2024). Diese Zahl steigt auf 650 Millionen, wenn auch Online- und verbale Gewalt einbezogen werden. Eine Studie der Statistik Austria (2022) zeigt, dass in Österreich ein Drittel der Frauen körperliche oder sexuelle Gewalt erlebt hat. Dieses Problem macht auch vor dem Arbeitsplatz nicht halt: 26,59 % aller erwerbstätigen Frauen zwischen 18 und 74 Jahren haben bereits sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz erfahren (Statistik Austria, 2022).

Diese Zahlen verdeutlichen die Dringlichkeit, wirksame Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt zu ergreifen. Im beruflichen Kontext setzen Unternehmen zunehmend auf Präventions- und Sensibilisierungsmaßnahmen, um Mitarbeitende für das Thema sexualisierte Gewalt zu sensibilisieren, präventiv zu handeln und Übergriffe am Arbeitsplatz zu verhindern (Roehling, Wu, Choi & Dulebohn, 2022, S. 1ff.). Solche Maßnahmen können nicht nur vorbeugend wirken, sondern auch dann unterstützen, wenn bereits Vorfälle stattgefunden haben. Für Unternehmen ergibt sich daraus zudem eine klare rechtliche Verantwortung. Im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht sind sie verpflichtet, für die Sicherheit und das Wohlergehen ihrer Beschäftigten zu sorgen (ABGB § 1157; ASchG § 3; GlBG I). Das schließt sowohl präventive Maßnahmen als auch angemessene Reaktionen im Ernstfall ein, nicht zuletzt, um rechtliche Konsequenzen wie Schadensersatzforderungen zu vermeiden.

Die Anwendungen von Maßnahmen sind dabei vielfältig und können von allgemein gehaltenen Sensibilisierungstrainings bis hin zu spezifischen Interventionsstrategien reichen (Ghumman, Ryan & Park, 2024, S. 87ff.; Roehling et al., 2022, S. 1ff.). Diese Maßnahmen umfassen verschiedene Formate wie Workshops, Schulungen, Trainings, Online-Seminare und andere Bildungsangebote, die individuell auf die Bedürfnisse der Unternehmen, der Teilnehmenden und die Anforderungen des Arbeitsumfelds abgestimmt werden können.

1.1 Problemstellung, Zielsetzung und Forschungsfrage

Trotz der zunehmenden Implementierung betrieblicher Maßnahmen gegen verschiedene Gewaltformen am Arbeitsplatz bleibt offen, wie effektiv diese Maßnahmen wirklich sind und inwieweit sie das tiefgreifende Problem nachhaltig adressieren können (Cortina & Areguin, 2021; Kalinoski, 2013; Perry, Kulik, Golom & Cruz, 2019). Schulungen und

ähnliche Programme gegen sexualisierte Gewalt berühren ein emotional aufgeladenes und gesellschaftlich umkämpftes Thema, das innerhalb von Organisationen häufig mit Unsicherheiten und Widerständen verbunden ist.

In der bestehenden Literatur werden bislang vorwiegend allgemeine Herausforderungen und problematische Situationen thematisiert, die im Rahmen solcher Maßnahmen auftreten können (Kirckpatrick & Kirckpatrick, 2006). Der aktuelle Forschungsstand zu sexualisierter Gewalt fokussiert dabei vor allem auf generelle Wirksamkeitsaspekte wie Wissenszuwachs oder Einstellungsänderungen und häufig liegt diesen Untersuchungen ein universalisierendes Verständnis von Teilnehmendengruppen zugrunde (Bingham & Scherer, 2001; Roehling et al., 2022). In den letzten Jahren haben Studien allerdings zunehmend geschlechtsspezifische Unterschiede in der Wirksamkeit, etwa im Hinblick auf den Lerntransfer bei Männern und Frauen, festgestellt (Perry, Kulik & Field, 2009).

Was bislang jedoch fehlt, ist eine systematische Auseinandersetzung mit den geschlechtsspezifischen Herausforderungen, die während der Umsetzung solcher Maßnahmen auftreten. Eine Untersuchung weist darauf hin, dass die Rolle des Geschlechts innerhalb von Trainingskontexten, unabhängig vom Thema, grundsätzlich selten thematisiert wird – obwohl es die Schulungserfahrungen, Wahrnehmungen und Lernergebnisse maßgeblich beeinflussen kann (Kroese, 2022, S. 19). Die Autorin plädiert deshalb für eine geschlechtssensible Betrachtung sowohl in der Theorie als auch in der Praxis.

Gerade vor diesem Hintergrund ist die Perspektive der Anbieter*innen – also der Trainer*innen, externen Fachpersonen oder innerbetrieblichen Verantwortlichen – von besonderer Bedeutung. Sie verfügen über einen einzigartigen Einblick in konkrete Umsetzungssituationen und erleben geschlechtsspezifische Dynamiken, Widerstände und Herausforderungen unmittelbar. Ihre Erfahrungen stellen daher eine zentrale Quelle dar, um wirksame und nachhaltige Präventionsarbeit besser zu verstehen und weiterzuentwickeln.

Die Forschungsfrage dieser Arbeit lautet: **Welche geschlechtsspezifischen Besonderheiten treten bei der praktischen Umsetzung betrieblicher Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz auf?**

Das zentrale Anliegen dieser Arbeit ist es, einen praxisorientierten Beitrag zur Forschung zu leisten, der nicht nur bestehende wissenschaftliche Erkenntnisse vertieft, sondern auch neue Perspektiven durch die geschlechtsspezifische Betrachtung der Durchführung betrieblicher Maßnahmen eröffnet. Insbesondere Präventions- und Sensibilisierungsmaßnahmen – sowohl im Vorfeld als auch im Nachgang von Vorfällen – stehen im Mittelpunkt der Analyse, da sie in der Praxis bislang den größten Teil der umgesetzten

Ansätze darstellen. Zwar wurden in den Interviews auch Erfahrungen mit Interventions- und Unterstützungsmaßnahmen, etwa in Form von Beratung oder Krisenintervention thematisiert, insgesamt spielten diese jedoch eine eher nachgeordnete Rolle. Entsprechend richtet sich der analytische Schwerpunkt auf Maßnahmen, die der Vorbeugung, Bewusstseinsbildung und Haltungsveränderung, aber auch der Bearbeitung und dem Umgang mit Vorfällen im betrieblichen Kontext dienen. Um die gewonnenen Erkenntnisse nicht nur deskriptiv, sondern auch erklärend einzuordnen, verfolgt die Arbeit zusätzlich das Ziel, zentrale Reaktionsmuster und geschlechtsspezifische Dynamiken theoretisch zu fundieren. Die Analyse beschränkt sich daher nicht allein auf die Darstellung empirischer Beobachtungen, sondern bezieht wirtschaftspsychologische, sozialpsychologische und gesellschaftstheoretische Ansätze mit ein. Diese interdisziplinäre Perspektive ermöglicht es, die vielschichtigen Zusammenhänge zwischen Macht, Geschlecht und sozialen Normen besser zu erfassen und die Auswirkungen auf die Umsetzung betrieblicher Maßnahmen differenzierter zu beleuchten. Die Arbeit fokussiert dabei insbesondere auf die komplexe Wechselwirkung von Gewaltkonstruktionen, institutionellen Rahmenbedingungen und psychologischen Theorien, wohlwissend, dass dieses Thema auch von weiteren, ebenfalls relevanten Faktoren beeinflusst wird, die jedoch im Rahmen dieser Arbeit aufgrund des begrenzten Umfangs nicht behandelt werden können.

Die gewählte Fragestellung ist nicht nur wissenschaftlich relevant, sondern hat auch eine hohe gesellschaftliche und praktische Bedeutung. Schulungen und vergleichbare Programme bilden in vielen Unternehmen das zentrale Instrument der Präventionsarbeit (Roehling, Wu, Choi & Dulebohn, 2022, S. 3). Treffen sie jedoch auf Missverständnisse, Widerstände oder Ablehnung, verfehlen sie nicht nur ihre Wirkung – im schlimmsten Fall können sie kontraproduktive Effekte erzeugen (Eatough, Waters & Kellermann, 2019, S. 48). Gerade im sensiblen und konfliktbehafteten Themenfeld sexualisierter Gewalt, das mit weitreichenden Folgen für alle Beteiligten verbunden ist, ist es daher essenziell, geschlechtsspezifische Herausforderungen zu erkennen und zu verstehen. Nur wenn Maßnahmen differenziert und inklusiv gestaltet sind, kann gewährleistet werden, dass sie alle Geschlechter gleichermaßen erreichen und bestehende Hürden in Akzeptanz und Verständnis überwunden werden.

1.2 Aufbau der Arbeit

Nach der Einleitung, in der die Relevanz des Themas sowie die Forschungsfrage vorgestellt wurden, folgt zunächst ein Abschnitt zur Forschungsethik. Dieser beleuchtet zentrale ethische Überlegungen im Umgang mit sensiblen Themen wie sexualisierter Gewalt,

die als unverzichtbare Grundlage für eine verantwortungsvolle wissenschaftliche Auseinandersetzung angesehen werden.

Der theoretische Teil der Arbeit nähert sich dem Untersuchungsgegenstand über grundlegende Begriffsklärungen und zentrale gesellschaftliche Entwicklungen. Im Zentrum stehen dabei verschiedene Formen sexualisierter Gewalt sowie deren gesellschaftliche Wahrnehmung und Konstruktion.

Anschließend werden psychologische und soziale Erklärungsmodelle vorgestellt, die die Entstehung, Aufrechterhaltung und Wahrnehmung sexualisierter Gewalt aus individueller, gruppendynamischer und gesellschaftlicher Perspektive beleuchten. Diese Modelle dienen dazu, Mechanismen wie Widerstände, Abwehrreaktionen und Wahrnehmungsprozesse im Kontext geschlechtsbezogener Gewalt theoretisch fundiert einordnen zu können.

Darauf aufbauend wird der Arbeitsplatz als möglicher Tatort in den Blick genommen, mit einem Fokus auf die Auswirkungen sexualisierter Gewalt im beruflichen Kontext, den Beitrag institutioneller Strukturen und dem geltenden rechtlichen Rahmen. Es folgt eine Auseinandersetzung mit bestehenden betrieblichen Maßnahmen, wobei sowohl historische Entwicklungslinien als auch aktuelle Studienergebnisse berücksichtigt werden. Ein besonderes Augenmerk liegt auf der Frage, wie geschlechtssensible und inklusive Ansätze in der Praxis konzipiert und umgesetzt werden und welche Wirkmechanismen diese Maßnahmen entfalten können.

Anschließend wird das methodische Vorgehen der Arbeit beschrieben. Dabei wird auf das Forschungsdesign, die Auswahl und Durchführung der Expert*inneninterviews sowie auf das gewählte Analyseverfahren nach Froschauer und Lueger (2003) eingegangen. Der darauffolgende Ergebnisteil stellt die zentralen Befunde aus der Auswertung der Interviews dar. Hierbei wird zunächst ein Überblick über allgemeine, geschlechtsübergreifende Herausforderungen bei der Durchführung von Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt im Unternehmenskontext gegeben. Darauf folgen differenzierte Betrachtungen geschlechtsspezifischer Besonderheiten, die nach Erfahrungen von Frauen, Männern und nicht-binären Personen gegliedert sind.

Nach der Darstellung der Ergebnisse folgt eine umfassende Diskussion der Befunde, in der diese im Kontext der zuvor erläuterten theoretischen Ansätze reflektiert und interpretiert werden. Dabei werden die Ergebnisse nicht nur theoriegeleitet eingeordnet, sondern auch hinsichtlich ihrer praktischen Relevanz für die betriebliche Präventionspraxis betrachtet. Abschließend werden die zentralen Erkenntnisse zusammengefasst, die

Forschungsfrage beantwortet und ein Ausblick auf mögliche weiterführende Fragestellungen sowie auf Implikationen für Forschung und Praxis gegeben.

1.3 Sexualisierte Gewalt im Spannungsfeld von Diskurs und Forschungsethik

„Forschung kann Gewalt bagatellisieren oder spezifische Aspekte skandalisieren, sie kann differenzieren oder pauschalisieren, sie kann Erkenntniskategorien fortschreiben oder kritisieren und weiterentwickeln und in der Regel fokussiert sie bestimmte Aspekte und blendet andere aus“ (Helferrich, Kavemann & Kindler, 2016, S. 6). Diese Aussage betont die weitreichende Verantwortung der Forschung im Bereich der Gewalt. Sie beeinflusst maßgeblich, wie Gewalt gesellschaftlich verstanden und wahrgenommen wird. Indem Forschung bestimmte Aspekte betont oder vernachlässigt, beeinflusst sie mit, welche Perspektiven im öffentlichen Diskurs wahrgenommen und welche womöglich marginalisiert werden. Forschung kann so entweder zur Reproduktion von Vorurteilen beitragen oder zu einer differenzierteren Sichtweise anregen. Entscheidend ist, dass sie nicht in die Falle von Vereinfachungen oder Pauschalisierungen tappt. Vielmehr sollte sie sich stets der Komplexität und Vielschichtigkeit des Gewaltbegriffs bewusst sein und kritisch reflektieren, welche Stimmen möglicherweise übersehen oder verzerrt dargestellt werden. Eine verantwortungsvolle wissenschaftliche Auseinandersetzung erfordert daher, bestehende Erkenntnisse kontinuierlich zu hinterfragen und weiterzuentwickeln, um die gesamte Bandbreite von Erfahrungen und Auswirkungen sichtbar zu machen.

Gerade die Forschung zu sexualisierter Gewalt stellt dabei eine besondere Herausforderung dar; nicht zuletzt aufgrund der emotionalen, sozialen und politischen Dimensionen des Themas: „Understanding sexual harassment, why it occurs, and what can be done about it is a tremendous challenge even for dedicated researchers and organizational practitioners“ (Bingham & Scherer, 2001, S. 125). Diese Problematik betrifft nicht nur die Komplexität des Phänomens, sondern auch die Art und Weise, wie es in der Forschung thematisiert wird. Nordstrom (1996, S. 156f.) hebt hervor, dass jede Auseinandersetzung mit sexualisierter Gewalt stets kulturell und politisch eingebettet ist. Theorie sei niemals neutral, sondern immer mit realen Gegebenheiten verbunden und somit wirkmächtig. Zudem kritisiert sie die verbreitete Tendenz, Gewalt zu „othern“, also sie nicht als Problem der eigenen Gesellschaft zu begreifen, sondern sie außerhalb des eigenen sozialen Rahmens zu verorten (Nordstrom, 1996, S. 158). Eine solche Perspektive trägt letztlich zur Rationalisierung von Gewalt bei, anstatt eine ehrliche und kontextualisierte Auseinandersetzung zu ermöglichen.

Auch Hagemann-White (2016, S. 13) unterstreicht, dass Gewaltforschung niemals neutral sein kann. Bereits die Entscheidung, etwas als „Gewalt“ zu benennen, impliziert eine Haltung und der Anspruch vermeintlicher Neutralität läuft Gefahr, bestehende Machtverhältnisse und die Perspektiven dominanter Gruppen widerzuspiegeln. Forschende müssen sich daher der ethischen Verantwortung bewusst sein, die mit der Untersuchung eines so belasteten und normativ aufgeladenen Phänomens einhergeht (Helferrich et al., 2016, S. 6). Es bedarf Sensibilität, Achtsamkeit und kontinuierliche Reflexion.

Diese Arbeit folgt diesem Anspruch und bemüht sich bei aller Unmöglichkeit vollständiger Neutralität um eine differenzierte, reflektierte und zugleich praxisnahe Perspektive. Die Anerkennung der eigenen Positionierung ist dabei kein Hindernis, sondern Voraussetzung für verantwortungsvolle Forschung. Sie erkennt an, dass sexualisierte Gewalt in erster Linie Frauen und non-binäre Menschen betrifft, verfolgt jedoch bewusst einen geschlechtssensiblen Analyseansatz, der alle Beteiligten und Betroffenen gleichermaßen in den Blick nimmt. Ziel ist es, vereinfachende Erklärungen und stereotype Zuschreibungen zu vermeiden und stattdessen Raum für differenzierte Einblicke in die komplexen Dynamiken von sexualisierter Gewalt in organisationalen Kontexten zu schaffen.

2 Theoretischer Hintergrund

Gewalt, die Menschen insbesondere aufgrund ihres Geschlechts erfahren, stellt ein komplexes und tief in gesellschaftlichen Strukturen verankertes Phänomen dar (Geiger & Wolf, 2023, S. 702; Hagemann-White, 1992, S. 23, zitiert nach Hagemann-White, 2016, S. 18). Um dieses angemessen analysieren zu können, bietet das folgende Kapitel den theoretischen Bezugsrahmen der Arbeit. Es liefert die notwendigen Grundlagen, um das Thema begrifflich, gesellschaftlich und institutionell zu verorten, und schafft damit die Basis für die anschließende empirische Analyse und Diskussion.

2.1 Geschlechtsspezifische Gewalt

Geschlechtsspezifische Gewalt beschreibt jede Form von Gewalt, die in Zusammenhang mit dem Geschlecht einer Person steht und auf ungleichen Machtverhältnissen basiert. Eine grundlegende Definition liefert Hagemann-White (1992, S. 23, zitiert nach Hagemann-White, 2016, S. 18): „Gewalt im Geschlechterverhältnis ist jede Verletzung der körperlichen oder seelischen Integrität einer Person, welche mit der Geschlechtlichkeit des Opfers und des Täters zusammenhängt und unter Ausnutzung eines Machtverhältnisses durch die strukturell stärkere Person zugefügt wird.“

Gewalt ist in diesem Verständnis ein zentrales Element hierarchischer Geschlechterverhältnisse. Sie dient der Aufrechterhaltung von Dominanz und sozialen Ungleichheiten (Geiger & Wolf, 2023, S. 702). Feministische Bewegungen der 1970er-Jahre machten diese Gewaltverhältnisse unter dem Leitsatz „Das Private ist politisch“ in der Gesellschaft sichtbar, rückten diese in das öffentliche Bewusstsein und trugen maßgeblich zur Politisierung geschlechtsspezifischer Gewalt bei.

Der Begriff umfasst eine Vielzahl von Gewaltformen – körperlich, psychisch, verbal oder strukturell –, die sich aus oder in Zusammenhang mit gesellschaftlich konstruierten Geschlechterrollen ergeben (Arbeiterkammer, o. D.). Dazu zählen etwa abwertende Kommentare, sexualisierte Witze, Einschränkungen von Handlungsspielräumen oder auch systematische Ausschlüsse, etwa am Arbeitsplatz.

Neben dem Begriff der geschlechtsspezifischen Gewalt existieren im gesellschaftlichen wie wissenschaftlichen Diskurs verschiedene Bezeichnungen, die sich teilweise überschneiden – darunter „sexueller Missbrauch“, „sexuelle Gewalt“, „sexuelle Belästigung“ oder auch „sexualisierte Grenzverletzung“ (Dirk, 2017, S. 28ff.). Im beruflichen Kontext ist vor allem der Begriff „sexuelle Belästigung“ (engl. sexual harassment) weit verbreitet (APA, 2023; Cortina & Areguin, 2021, S. 285ff.).

Um ein klareres Verständnis für die in dieser Arbeit verwendeten Begriffe zu ermöglichen, bietet die folgende Übersicht eine kompakte Differenzierung der zentralen Konzepte der vorliegenden Arbeit.

Tabelle 1: Übersicht der Gewaltformen (eigene Darstellung)

Begriff	Beschreibung	Beispielhafte Handlungen	Relevanz für die Arbeit
Geschlechtsspezifische Gewalt	Gewalt, die im Zusammenhang mit dem Geschlecht einer Person steht und auf ungleichen Machtverhältnissen basiert	Körperliche, psychische, strukturelle oder verbale Gewaltformen	Oberbegriff, unter dem alle weiteren Phänomene gefasst werden
Sexualisierte Gewalt	Gewalt, bei der Sexualität als Mittel zur Machtausübung genutzt wird. Nicht zwingend sexuell motiviert, sondern häufig machtbezogen	Sexuelle Belästigung, Nötigung, Missbrauch, (versuchte) Vergewaltigung, demütigende sexualisierte Sprache und Gesten	Unterform geschlechtsspezifischer Gewalt – im Zentrum dieser Arbeit
Sexuelle Belästigung	Spezifische Form sexualisierter Gewalt – gebräuchlich im betrieblichen Kontext. Verhalten, das sexuell konnotiert ist	Unerwünschte Berührungen, anzügliche Bemerkungen, unangemessene Blicke, sexualisierte Witze	Besonders relevant im betrieblichen Kontext, Fokus vieler Interventions- und Präventionsmaßnahmen

2.1.1 Sexualisierte Gewalt

Sexualisierte Gewalt wird in dieser Arbeit als Unterform geschlechtsspezifischer Gewalt verstanden. Der Begriff ist insbesondere in wissenschaftlichen und fachlichen Kontexten inzwischen etabliert und geht auf einen langen feministischen Aushandlungsprozess zurück (Rimbach, Schmidt, Steinfort-Diedenhofen & Verlinden, 2023, S. 28). Dennoch bleibt seine Definition komplex und kontextabhängig (Rimbach et al., 2023, S. 29).

Sexualisierte Gewalt beschreibt ein breites Spektrum unerwünschter Verhaltensweisen, bei denen Sexualität als Mittel zur Machtausübung gegen den Willen einer Person verwendet wird, mit dem Ziel, diese zu demütigen, zu kontrollieren oder zu verletzen (Stadt Wien, o. D.). Vereinfacht gesagt wird impliziert, dass „Sexualität benutzt wird, um Gewalt auszuüben“ (Bange, 2017, S. 29). Zu den Handlungen zählen unter anderem sexuelle Belästigung, sexueller Missbrauch, Nötigung zu sexuellen Handlungen sowie (versuchte) Vergewaltigung (Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, n.d.). Laut Statistik Austria (2022) sind unangemessenes Starren, sexuelle Kommentare und unerwünschter Körperkontakt die häufigsten Erscheinungsformen.

Für diese Arbeit wird der Begriff sexualisierte Gewalt verwendet, da er eine umfassendere und zugleich kritisch-reflektierte Perspektive auf die Thematik bietet. Die Kombination von „Sexualität“ und „Gewalt“ schafft einen analytischen Rahmen, der strukturelle Machtverhältnisse in den Blick nimmt (Rimbach et al., 2023, S. 29):

> Bei sexualisierter Gewalt handelt es sich um Verletzungshandlungen, mit denen gewaltausübende Personen absichtsvoll eigene Bedürfnisse nach Macht, Anerkennung, Körperkontakt und Intimität gegen die sexuelle Selbstbestimmung und/oder das Einvernehmen einer anderen Person durchsetzen. Dabei ist vorrangig zu berücksichtigen, was Betroffene als Verletzung erleben. (Teubert & Vobbe, 2023, S. 23-24)

Sexualisierte Gewalt ist somit eine nicht konsensuale Handlung, die die sexuelle Integrität einer Person verletzt, unabhängig davon, ob sie direkt sexuellen Zwecken dient oder nicht (Rimbach et al., 2023, S. 30). So können laut den Autor*innen auch Demütigungen in die Kategorie der sexualisierten Gewalt fallen. Entscheidend sind dabei die fehlende Einvernehmlichkeit und das Machtgefälle zwischen den beteiligten Personen.

Sexualisierte Gewalt ist damit nicht zwingend sexuell motiviert, sondern wird oft als Ausdruck von Dominanz oder zur Absicherung des eigenen sozialen Status verstanden (Berdahl, 2007, S. 641f.) In diesem Zusammenhang wird sie als eine Form der Abwertung, Erniedrigung oder Herabsetzung aufgrund des Geschlechts verstanden, die durch

gesellschaftliche Strukturen begünstigt wird, in denen soziale Hierarchien stark geschlechterbasiert sind. Diese Sichtweise hebt hervor, dass nicht nur Männer Frauen belästigen, sondern dass auch Frauen oder andere Geschlechter andere Menschen aufgrund von geschlechtsspezifischen Statusbedrohungen belästigen können, um ihre eigene Position innerhalb dieser Hierarchien zu sichern oder zu erhöhen.

2.1.2 Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung stellt wiederum eine spezifische Form sexualisierter Gewalt dar, die insbesondere im beruflichen Kontext an Relevanz gewonnen hat und ursprünglich vor allem als ein Problem im Kontext von Arbeitsverhältnissen wahrgenommen wurde (Camargo, 2019, S. 598). Sexuelle Belästigung hat sich sowohl als Terminus in den Arbeitsalltag, als auch in die Alltagssprache integriert.

Der Begriff bezeichnet sexuell konnotiertes Verhalten wie sexuell belästigende Äußerungen oder Berührungen (Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, n.d.). Er schließt ebenso jedes Verhalten ein, das von der betroffenen Person als unerwünscht, beleidigen oder abwertend empfunden wird und kann sich in den verschiedensten Formen zeigen, wie unangemessenen Kommentaren über das Aussehen, anstößigen Witzen, dem Zeigen von pornografischen Inhalten, unerwünschten Blicken und mehr (Bange, 2017, S. 29).

Es wird dabei offensichtlich, dass auch dieser Begriff eine sehr breite Palette von Situationen abdeckt. Besonders die flexible Verwendung des Begriffs in der Alltagssprache erschwert laut Camargo (2019, S. 599) eine präzise Definition, weshalb oft externe Stellen anstatt einer Definition typische Verhaltensweisen auflisten, die allgemein als sexuelle Belästigung angesehen werden.

Grundsätzlich gilt, dass Flirts oder sexualisierte Witze am Arbeitsplatz nicht per se problematisch sind, sofern alle Beteiligten einverstanden sind (Kilmartin & Allison, 2007, S. 24). Problematisch und als geschlechtsspezifische, sexualisierte Gewalt oder sexuelle Belästigung zu werten sind solche Verhaltensweisen nur dann, wenn sie eine Person in ihrem Wohlbefinden beeinträchtigen, etwa durch Unwohlsein oder Einschüchterung.

Übergriffiges Verhalten findet also immer dann statt, wenn es von der betroffenen Person als „verletzend, überfordernd oder bedrohlich für das Wohlergehen“ wahrgenommen wird (Camargo, 2019, S. 602). Wann ein bestimmtes Verhalten nicht mehr in Ordnung ist, entscheidet somit immer die betroffene Person (Seifert & Stam, 2017, S. 48). Schon Gutek (1995, S. 447) stellte fest, dass diese Art von Gewalt stark subjektiv ist und „im Auge des Betrachters liegt“.

2.1.3 Korrelation sexualisierter Gewalt mit anderen Gewaltformen

Die österreichische Prävalenzstudie zur Gewalt an Frauen und Männern verdeutlicht, dass sexualisierte Gewalt selten als isoliertes Erlebnis auftritt, sondern häufig in Verbindung mit anderen Gewaltformen, wie psychischer und körperlicher Gewalt, erlebt wird (Kapella, Baierl, Rille-Pfeiffer, Geserick & Schmidt, 2011, S. 20).

Bereits im Kindesalter zeigt sich eine hohe Koinzidenz (Kapella et al., 2011, S. 11). Die Mehrheit der befragten Personen, die sexuelle Gewalt erlebt hatten, war gleichzeitig auch von körperlicher und/oder psychischer Gewalt betroffen – häufig sogar von allen drei Gewaltformen zugleich. Dieses Muster verdeutlicht die bereits frühe Verwobenheit geschlechtsspezifischer Gewalterfahrung.

Auch im Erwachsenenalter setzt sich diese Dynamik fort (Kapella et al., 2011, S, 20). Insbesondere bei Frauen zeigt sich eine gehäufte Mehrfachbetroffenheit: Rund ein Viertel von ihnen hat laut Studie Erfahrungen mit sämtlichen vier erfassten Gewaltformen gemacht – psychischer, körperlicher, sexueller Gewalt sowie sexueller Belästigung – während dies bei Männern nur auf etwa fünf Prozent zutrifft.

Die Rolle von psychischer Gewalt ist dabei von zentraler Bedeutung für das Verständnis dieser Gewaltverflechtungen, weil sie in der Erhebung die am häufigsten erlebte Gewaltform darstellt (Kapella et al., 2011, S. 12). Zu den typischen Handlungen zählen unter anderem Beleidigungen, Einschüchterungen, Abwertungen, Demütigungen sowie Mobbing und Unterdrückung. 85,6 % der Frauen und 78,4 % der Männer berichteten von entsprechenden Erlebnissen seit dem 16. Lebensjahr. Davon empfanden 39,8 % der Frauen und 30,6 % der Männer die erlebte psychische Gewalt als explizit bedrohlich. Männer und Frauen schildern dabei einheitlich, dass diese Gewalterfahrungen primär in der Ausbildungs- bzw. Arbeitsstelle gemacht werden; also dort, wo soziale Machtverhältnisse besonders stark ausgeprägt sind (Kapella et al., 2011, S. 30).

Um die subjektive Definition von Gewalt, wie sie im vorherigen Kapitel erörtert wurde, zu vermeiden, wurde in der Studie die Bewertung von Gewalt nicht den Befragten selbst überlassen (Kapella et al., 2011, S. 36f.). Stattdessen wurden konkrete Handlungen sowie deren Wahrnehmung in Bezug auf Bedrohlichkeit und Folgen abgefragt, um die Vergleichbarkeit der Daten zu gewährleisten und Gewalt auch dann zu erfassen, wenn sie von den Betroffenen nicht als solche eingeordnet wurde – sei es aufgrund von Verdrängung oder Normalisierung. Die Spannung zwischen subjektiver Wahrnehmung und objektivierender Messung verweist dabei auf unterschiedliche Erkenntnisinteressen.

2.1.4 Geschlechtsbezogene Häufigkeit von Betroffenen

Die Frage, wie stark verschiedene Geschlechter von sexualisierter Gewalt betroffen sind, wurde in der Forschung vielfach untersucht und macht vorherrschende geschlechtsspezifische Dynamiken sichtbar (Kapella et al., 2011; AÖF, 2021; Statistik Austria, 2022). Dabei zeigt sich ein differenziertes Bild, das auf die Notwendigkeit einer präzisen Begriffsklärung und Sensibilisierung hinweist.

Zahlen des Vereins AÖF (2021, S. 1ff.) zeigen: 74,2 % der Frauen zwischen 16 und 60 Jahren haben sexuelle Belästigung erlebt, 29,5 % waren von sexueller Gewalt betroffen. 90,3 % der betroffenen Frauen gaben an, diese ausschließlich durch Männer erfahren zu haben, weitere 8,6 % überwiegend durch Männer. Zudem berichteten 80,1 % der betroffenen Frauen, dass sie sexuelle Belästigung häufig durch mehrere verschiedenen Personen erlebten. Auch eine Erhebung der Statistik Austria (2022) zeigt, dass rund ein Drittel der Frauen in Österreich körperliche oder sexuelle Gewalt erlebt hat. Auch Cortina und Areguin (2021, S. 291) gehen davon aus, dass mindestens jede zweite Frau von geschlechtsspezifischer Gewalt betroffen ist. Männer seien laut ihnen seltener betroffen, während für nicht-binäre Personen bisher kaum aussagekräftige Daten vorliegen. Sie betonen, dass geschlechtsfeindliche Handlungen eine zentrale Form sexueller Belästigung darstellen, die in vielen Erhebungen jedoch nicht berücksichtigt wird, obwohl sie vergleichsweise häufig auftreten.

Andere Erhebungen wiederum berücksichtigen auch die Belästigungserfahrungen von Männern (Gewaltinfo, o. D.; Weller & Voß, 2023, S. 224). Eine österreichische Studie aus dem Jahr 2010 ergab, dass 31,8 % der Männer im Alter von 16 bis 60 Jahren in den drei Jahren vor der Erhebung psychische Gewalt, 15,1 % körperliche Gewalt, 6,2 % sexuelle Belästigung und 2,1 % sexuelle Gewalt erlebt haben (Gewaltinfo, o. D.). Laut Weller (Weller & Voß, 2023, S. 224) haben sogar 97 % der Frauen, 95 % der als divers identifizierten Personen und 55 % der Männer Erfahrungen mit Belästigung gemacht. Diese Differenz zieht sich laut ihnen durch alle Formen der Belästigung und verweist auf tief verwurzelte gesellschaftliche Macht- und Abhängigkeitsstrukturen.

Ein Blick auf die Orte, wo sexualisierte Gewalt stattfindet, zeigt weitere geschlechtsspezifische Unterschiede (Kapella et al., 2011, S. 62). Psychische Übergriffe erleben 49,4 % der Frauen und 46,6 % der Männer im Kontext von Ausbildung und Beruf. In der Partnerschaft berichten 44,6 % der Frauen, aber nur 28,2 % der Männer von solchen Erfahrungen. Sexuelle Belästigung betrifft 51,3 % der Frauen im öffentlichen Raum; bei Männern liegen dazu keine exakten Vergleichszahlen vor, doch auch sie nennen vor allem öffentliche Orte und den Arbeitsplatz als häufige Schauplätze. Sexuelle Gewalt im

engeren Sinne erfahren etwa 10 % der Frauen in Partnerschaft, Freundeskreis oder öffentlichem Raum. Männer sind deutlich seltener betroffen: 3,8 % im Freundeskreis, 3,2 % im öffentlichen Raum und 2,3 % am Arbeitsplatz.

Bereits 1998 widerlegten O'Hare und O'Donohue (1998, S. 577) die verbreitete Annahme, dass sexualisierte Gewalt vor allem in männerdominierten Berufen auftrete. Ihre Untersuchung zeigte, dass solche Vorfälle in gemischtgeschlechtlichen Arbeitsumfeldern häufiger sind, möglicherweise, weil hier mehr Interaktionen stattfinden und damit das Risiko für grenzverletzendes Verhalten steigt.

Ein bisher wenig beachtetes Thema ist die Gewalt unter Frauen. Berdahl (2007, S. 650ff.) zeigt auf, dass insbesondere subtile, passive Formen der Belästigung wie abwertende Kommentare unter Frauen oft übersehen werden. Frauen versuchen dabei den Status anderer Frauen zu mindern, indem sie diese aufgrund von Normen und Idealen, die in einer patriarchalen Gesellschaft verankert sind, abwerten. Beispielsweise können sie sich in abwertenden Begriffen wie „ugly" (hässlich), „bitch" (Schlampe) oder „bull dyke" (Mannsweib) äußern, um die soziale Stellung einer anderen Frau zu untergraben. Ein solches Verhalten dient oft dem Ziel, den eigenen Status zu sichern oder zu erhöhen. Diese Sichtweise zeigt vor allem auf, dass sexualisierte Gewalt nicht ausschließlich zwischen Geschlechtern stattfindet, sondern auch durchaus innerhalb eines Geschlechts auftreten kann – ein Bereich, der oft nicht beachtet wird.

Einerseits verdeutlichen diese Unterschiede, wie sehr die erfasste Betroffenheit von der jeweils zugrunde liegenden Definition des Begriffs und der angewandten Methodik abhängt; andererseits zeigen die Zahlen, dass sexualisierte Gewalt durchaus beide Geschlechter betrifft und von beiden Geschlechtern ausgeht, jedoch mit deutlichen Unterschieden in Häufigkeit und Kontext. Eine genauere Betrachtung der Zahlen im Hinblick auf den Arbeitsplatz erfolgt in einem der folgenden Kapitel.

2.1.5 Historische Perspektiven und geschlechtsspezifische Konstruktionen von Gewalt

„Gewalt ist […] keineswegs eine anthropologische Konstante oder gar geschlechtsspezifisch-biologisch bedingt, sondern eine Konstruktion mit variablen Zuschreibungen ihrer Formen, Praktiken, Intensitäten, Legitimitäten oder gesellschaftlichen Wahrnehmungen und Bedeutungen aus der jeweiligen Zeit und Kultur" (Labouvie, 2023, S. 13). Gesetze und gesellschaftliche Normen bestimmen, welche Formen von Gewalt sanktioniert, toleriert oder akzeptiert werden, und diese Einordnungen unterliegen einem kontinuierlichen Wandel. Während beispielsweise Vergewaltigung in der Ehe früher straffrei war, ist sie heute verboten. Zeitgenössische Debatten, wie jene rund um die #MeToo-Bewegung,

machen deutlich, dass sich Gewaltdefinitionen ebenso wie gesellschaftliche Toleranzschwellen laufend verschieben. Die intensive wissenschaftliche Auseinandersetzung mit sexualisierter Gewalt begann erst in den 1990er-Jahren, da zuvor das Bewusstsein und die Sensibilität dafür weitgehend fehlten (Weller & Voß, 2023).

Gesellschaftliche Bedingungen, wie politische und soziale Verhältnisse tragen einerseits zu Veränderungen bei, können andererseits aber auch dazu führen, dass sexualisierte Gewalt in der Gesellschaft bestehen bleibt, indem sie kollektive Denkmuster beeinflusst, die sich durch Sozialisation verfestigen und so den bestehenden Status quo aufrechterhalten oder sogar verstärken (Rimbach et al., 2023, S. 35f).

Ein kritischer Blick auf die Gewaltforschung zeigt, dass sie lange „geschlechtervergessen“ war (Labouvie, 2023, S. 19). Sie wurde ohne geschlechtsspezifische Perspektive betrieben und betrachtete Gewalt oft als natürliches männliches Verhalten. Statt Gewalt als Ergebnis gesellschaftlicher, sozialer und historischer Prozesse zu verstehen, galt sie als unveränderliche Eigenschaft. Auch die historische Entwicklung von Männlichkeit, Weiblichkeit und Diversität beeinflusst wiederum die Geschlechterordnung und bestimmt, inwieweit Gewalt gegen bestimmte Geschlechter akzeptiert oder sogar gesetzlich erlaubt wird (Labouvie, 2023, S. 23). Diese Verbindung wurde bisher wenig untersucht, steht aber in einem wichtigen Zusammenhang mit der Entwicklung von Gewaltforschung und der geschlechtsspezifischen Wahrnehmung von Gewalt. Helferrich, Kavemann und Kinder (2016, S. 3) betonen, dass sexualisierte Gewalt weder ohne die Geschlechterdimension noch die damit verbundene Machtdimension verstanden werden kann.

Zugleich wird in aktuellen Debatten deutlich, wie stark Gewalt weiterhin entlang normativer Geschlechterbilder verhandelt wird (Brunner & Klapeer, 2018, S. 136). Sobald klassische Täter-Opfer-Stereotype – etwa männlicher Täter und weibliches Opfer – nicht greifen, wird sexualisierte Gewalt häufig entpolitisiert oder als Ausnahmefall dargestellt und so vereinfachte Vorstellungen von Gewalt reproduziert.

Diese widersprüchlichen gesellschaftlichen Muster zeigen sich auch in der Rezeption von Bewegungen wie #MeToo (Tinkler, Clay-Warner & Alinor, 2022, S. 2f.). Während sich die Forschung in den letzten Jahren zunehmend differenzierten Erhebungsmethoden öffnete (Cortina & Areguin, 2021, S. 299), stehen sich laut Tinkler, Clay-Warner und Alinor (2022, S. 2f.) zwei Narrative gegenüber: Einerseits behalten einflussreiche Männer trotz öffentlicher Anschuldigungen häufig ihre Position, andererseits gelingt es Betroffenen zunehmend, Gehör zu finden, mitunter sogar mit weitreichenden Konsequenzen für die Täter. Die gesellschaftliche Reaktion auf sexualisierte Gewalt bleibt somit

ambivalent: zwischen Anerkennung und Relativierung, zwischen Fortschritt und Beharrung.

Trotz fortschreitender Sensibilisierung und rechtlicher Veränderungen betonen Kilmartin und Allison (2007, S. 125f.), dass geschlechtsspezifische Gewalt erst dann vollständig verschwinden wird, wenn auch die strukturelle Ungleichheit zwischen den Geschlechtern überwunden ist.

2.1.6 Wahrnehmung und Trivialisierung sexualisierter Gewalt

Obwohl es gesellschaftliche Fortschritte im Verständnis und in der Sichtbarkeit sexualisierter Gewalt gibt, ist das Thema weiterhin von tief verankerten Denk- und Deutungsmustern durchzogen (Rimbach et al., 2023, S. 36). Wie im vorherigen Kapitel dargestellt, ist Gewalt kein objektives, sondern ein historisch und gesellschaftlich konstruiertes Phänomen, das sich auf die individuelle und kollektive Wahrnehmung sowie auf den Umgang mit Betroffenen und Täter*innen auswirkt.

Auch in der medialen Darstellung sexualisierter Gewalt manifestieren sich diese gesellschaftlichen Deutungsmuster und prägen die öffentliche Wahrnehmung maßgeblich (Demmler, Linke & Dreyer, 2024, S. 76ff.). Dabei zeigt sich ein ambivalenter Umgang, der zwischen Sensationalisierung und mangelnder Kontextualisierung schwankt. Häufig fehlen kritische Einordnungen, Triggerwarnungen oder Hinweise auf Hilfsangebote, während Täter*innenperspektiven und ästhetisierende Inszenierungen dominieren und die Stimmen von Betroffenen oft ungehört bleiben. Diese einseitige Darstellung birgt nicht nur das Risiko einer verzerrten Realitätswahrnehmung und Banalisierung, sondern kann auch retraumatisierend wirken. Solche medialen Verzerrungen und gesellschaftlich verankerten Narrative setzen sich auch im direkten Umgang mit Individuen fort.

2.1.6.1 Zuschreibungen und gesellschaftliche Entwertung

Oft wird der betroffenen Person nach wie vor eine Mitverantwortung oder sogar Alleinverantwortung für die Handlung zugeschrieben (Rimbach et al., 2023, S. 36). In Fachkreisen spricht man hier von der Täter-Opfer-Umkehr, die im Kontext sexualisierter Gewalt ein „gesellschaftlicher Normalfall“ ist (Hundertmark, 2023, S. 187). Aussagen wie „Kein Wunder bei dem kurzen Rock“ oder „Sie/Er hätte ja gleich was sagen können“ verdeutlichen, wie stark moralisch-normative Vorstellungen in der Bewertung von Gewalterfahrungen verankert sind. Solche Vorurteile, die sich in Sprache, Gewohnheiten und Abwehrreaktionen äußern, führen dazu, dass Gewalttaten oft verharmlost und bagatellisiert werden. Ein Beispiel dafür ist die häufige Aussage, dass Frauen „es ja selbst provoziert haben“, wenn sie von sexualisierten Gewalterfahrungen betroffen sind. Die

eigentlich geltende Deutungshoheit über das Geschehene wird damit aus der Hand der Betroffenen genommen.

2.1.6.2 Falschbeschuldigungen und männliche Verunsicherung

Eine weitere weit verbreitete gesellschaftliche Wahrnehmung, die immer noch häufig anzutreffen ist, betrifft die Annahme von Falschbeschuldigungen (Cortina & Areguin, 2021, S. 297). Diese Vorstellung wurde durch umfangreiche empirische Forschung widerlegt, aber die Sorge vor unbegründeten Vorwürfen bleibt präsent und hält sich hartnäckig in den Köpfen. Etwa die Hälfte der Männer gab in einer Studie an, sich im beruflichen Alltag im Umgang mit Frauen unsicher zu fühlen, da sie nicht wissen, wie sie sich verhalten sollen (Graf, 2018). Dies könnte laut Tinkler et al. (2022, S. 1f.) dazu führen, dass Männer zurückhaltender werden, mit Frauen zusammenzuarbeiten, da sie befürchten, unangenehme Situationen zu erleben oder mit Vorwürfen der Belästigung konfrontiert zu werden.

Ein Grund liegt laut Gutek (1995, S. 448) in der schwer fassbaren, subjektiv wahrgenommenen Natur sexualisierter Gewalt. Gerade weil klare Grenzziehungen im Alltag oft fehlen, entsteht aufseiten vieler Männer ein Gefühl von Bedrohung, mit der Folge, dass sie die Problematik als übertrieben oder gefährlich für sich selbst wahrnehmen, anstatt sich mit ihrer Rolle in der Gewaltstruktur auseinanderzusetzen.

2.1.6.3 Emotionen im Geschlechtervergleich

Auch in der Wahrnehmung und Bewertung von Emotionen zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede, die sich deutlich auf den Umgang mit sexualisierter Gewalt auswirken können (Burghardt, 2022). Es erscheint nachvollziehbar, dass eine Frau wütend wird, wenn sie aufgrund ihres Geschlechts systematisch benachteiligt wird, etwa durch geringeren Zugang zu Ressourcen oder mangelnde Einbindung in Entscheidungsprozesse (Burghardt, 2022, S. 122f.). Während jedoch männliche Wut häufig als Ausdruck von Durchsetzungsvermögen und Entschlossenheit gedeutet wird, wird dieselbe Emotion bei Frauen oft als übertrieben emotional oder irrational empfunden. Dies führt dazu, dass Frauen, die energisch für ihre Rechte eintreten oder sich gegen Diskriminierung wehren, oft negativ beurteilt werden. Wut, die speziell in solchen Kontexten eine natürliche und motivierende Reaktion darstellt, wird Frauen im Gegensatz zu Männern nicht zugestanden. Insbesondere bei Diskriminierung erleben Frauen eine doppelte Belastung: „Während Frauen für ihre Rechte kämpfen, sollen sie also auch noch buddhistische Ruhe ausstrahlen“ (Burghardt, 2022, S. 123).

2.1.6.4 Scham und Schuld

Im Kontext sexualisierter Gewalt spielen die Gefühle von Scham und Schuld eine zentrale Rolle (Glammeier, 2016; Kavemann, 2016; Teubert & Vobbe, 2022). Scham entsteht im sozialen Kontext und betrifft die Identität sowie das Selbstwertgefühl der von der Gewalttat betroffenen Person (Kavemann, 2016, S. 58f.). Statt das Verhalten der gewaltausübenden Person zu hinterfragen, richtet sich die Scham gegen das eigene Selbst. Gleichzeitig sind Schuldgefühle weit verbreitet und oft unabhängig von einem realen Fehlverhalten (Kavemann, 2016, S. 60). Fragen wie „Was hätte ich anders machen können?“ oder „Bin ich selbst (mit)schuld?“ sind Ausdruck eines inneren Bewältigungsversuchs von Ohnmacht und Hilflosigkeit. Diese Gefühle können durch äußere Reaktionen verstärkt werden, zum Beispiel durch Täter*innen, die die Schuld auf die betroffene Person abwälzen, durch ein ungläubiges Umfeld oder durch Institutionen, die das Erlebte relativieren. Auch in Unternehmenskontexten spielt das eine Rolle: Die Angst, von Kolleg*innen infrage gestellt zu werden („Wieso hast du denn nicht einfach...?“), kann eine offene Thematisierung verhindern (Glammeier, 2016, S. 155). Besonders bei Unsicherheit darüber, ob das Erlebte als „normal“ gilt oder man als überempfindlich wahrgenommen wird, kann diese Scham größer werden. Schuld- und Schamgefühle sind nämlich erst dann ansprechbar, wenn Betroffene das Gefühl haben, dass ihre Erfahrungen und Wahrnehmungen von anderen verstanden und anerkannt werden.

Für Teubert und Vobbe (2022, S. 115) ist daher eine „sensible Enttabuisierung“ notwendig, um sexualisierte Gewalt ganzheitlich und nachhaltig zu thematisieren. Fachkräfte sollten sich der Rolle von Scham und Schuld bewusst sein – auch hinsichtlich eigener Gefühle – und Bedingungen schaffen, die Betroffene vor erneuter Ohnmacht schützen. Gleichzeitig bedarf es auch eines reflektierten Umgangs mit gewaltausübenden Personen. Auch diese erleben häufig gesellschaftliche Tabuisierung, wobei das Konzept von Schuld eine zentrale Rolle spielt (Teubert & Vobbe, 2022, S. 177; Kavemann, 2016, S. 61). Da Schuld ein stark emotional aufgeladener Begriff ist, kann es sinnvoll sein, in solchen Kontexten stattdessen von „Verantwortung“ zu sprechen.

In der Gewaltforschung werden Scham, Schuld sowie Täter*innen- und Opferzuschreibungen häufig thematisiert (Kavemann, 2016, S. 65). Diese Begriffe sind oft mit Klischees und vereinfachenden Bildern verbunden, die der komplexen Realität nicht gerecht werden. Es gibt nicht „die“ Opfer oder „die“ Täterinnen. Forschung und Praxis müssen dieser Vielfalt gerecht werden und einen differenzierten, empathischen Zugang wählen. Gefühle wie Scham und Schuld sowie Erfahrungen von Stigmatisierung und Ausgrenzung beeinflussen maßgeblich, ob Betroffene ihre Erlebnisse offen teilen können.

Auch die Sprache, mit der über Gewalt gesprochen wird, spielt eine entscheidende Rolle (Bange, 2017; Kavemann, 2016). Im juristischen Kontext bezeichnet der Begriff Opfer eine Person, die durch eine Straftat geschädigt wurde (Bange, 2017, S. 30). Im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt kann der Begriff jedoch problematisch sein. Er reduziert die betroffene Person auf ihre Rolle als Geschädigte*r und suggeriert Passivität oder Hilflosigkeit. Besonders im Alltag, zum Beispiel in der Jugendsprache, wird „Opfer" oft als abwertender Begriff verwendet. Viele Betroffene bevorzugen deshalb die Bezeichnung „Betroffene*r", da dieser Begriff nicht nur weniger stigmatisierend ist, sondern auch die individuelle Stärke und Widerstandsfähigkeit würdigt. Er fördert die Selbstbestimmung und das Empowerment der betroffenen Person und trägt zu einem respektvollen und unterstützenden Umgang bei.

2.2 Psychologische und soziale Erklärungsmodelle

Die bisherigen Ausführungen haben gezeigt, wie stark gesellschaftliche Vorstellungen, Emotionen und Sprachbilder unsere Wahrnehmung und den Umgang mit sexualisierter Gewalt heute prägen und welche Auswirkungen dies auf das soziale Miteinander hat. Um diese Phänomene tiefergehend zu verstehen, werden nun einzelne Erklärungsmodelle in den Blick genommen, die eine Erweiterung des theoretischen Rahmens um psychologische und sozialpsychologische Perspektiven bieten sollen.

Die im Folgenden vorgestellten Modelle stellen eine gezielte, exemplarische Auswahl dar, die im Verlauf der Auseinandersetzung mit dem Thema aufgefallen sind. Es existieren zahlreiche weitere theoretische Ansätze, die zur Erklärung entsprechender Reaktionen herangezogen werden könnten. Ziel ist es jedoch, mit den ausgewählten Konzepten die zentralen Prozesse noch etwas besser zu verstehen, die im Hintergrund wirksam sein können.

Um die theoretischen Überlegungen greifbarer zu machen, wird ein Fallbeispiel herangezogen, das exemplarisch eine Alltagssituation im Unternehmenskontext beschreibt und anhand der anschließenden Modelle analysiert wird. Dadurch soll deutlich werden, wie vielschichtig und komplex die Dynamiken sind, die individuell als auch im Kontext von Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt mitschwingen können.

Fallbeispiel:

> In einem Teammeeting erzählt ein männlicher Mitarbeitender einen sexistischen Witz. Einige Kolleg*innen lachen, andere schweigen. Eine weibliche Kollegin wirkt sichtlich irritiert, sagt jedoch nichts. Nach dem Meeting

äußert sie sich gegenüber einer vertrauten Kollegin, dass sie sich sehr unwohl gefühlt hat.

2.2.1 Kognitive Dissonanz

Die Theorie der kognitiven Dissonanz, entwickelt von Leon Festinger (1959, 1ff.), beschäftigt sich mit dem inneren Konflikt, der entsteht, wenn eine Person gleichzeitig zwei oder mehr widersprüchliche Gedanken, Überzeugungen oder Einstellungen hat. Diese Dissonanz führt zu einem unangenehmen Zustand, den die Person meist zu verringern versucht. Kognitive Dissonanz tritt oft in Situationen auf, in denen das Verhalten nicht mit den Überzeugungen oder Einstellungen übereinstimmt. Gleichzeitig postuliert die Theorie, dass Menschen motiviert sind, diese Dissonanz zu reduzieren, indem sie entweder 1) ihr Verhalten ändern, um dieses mit dem Wissen in Einklang zu bringen, 2) ihre Überzeugung oder die Umgebung ändern, um das Verhalten weiterhin als „normal“ erleben zu können, oder 3) die Bedeutung des Konflikts verringern, indem das Verhalten relativiert oder gerechtfertigt wird (S. 18ff.). Auch Vermeidung spielt eine Rolle, da die Person bei Dissonanz versuchen wird, Situationen und Informationen zu vermeiden, die die Dissonanz verstärken würden (S. 3).

Es ist nicht immer einfach, kognitive Dissonanz zu reduzieren, insbesondere wenn eine Veränderung mit Schmerz oder Verlust verbunden ist – etwa beim Aufgeben einer Gewohnheit; das aktuelle Verhalten als befriedigend erlebt wird – etwa durch soziale Zugehörigkeit oder emotionale Vorteile; oder es an Wissen und Alternativen fehlt – etwa, weil eine bestimmte Verhaltensweise (noch) nicht im eigenen Repertoire vorhanden ist (S. 25f.). Je höher der Widerstand, desto schwerer die Veränderung.

2.2.1.1 Anwendung auf das Fallbeispiel

Dissonanz könnte beim männlichen Mitarbeitenden entstehen, wenn er grundsätzlich davon überzeugt ist, respektvoll gegenüber Frauen zu sein. Um diesen inneren Widerspruch auszuhalten und sein Verhalten zu rechtfertigen, könnte er entweder sein Verhalten ändern oder aber die Situation uminterpretieren, etwa indem er sich einredet, es sei „nicht so schlimm gewesen“, die Kolleg*innen hätten ja gelacht oder die betroffene Kollegin hätte ja etwas sagen können, wenn es sie gestört hätte. Auch könnte er ihre Reaktion als übertrieben einstufen, um sein Verhalten weiterhin als unproblematisch wahrzunehmen.

Auch bei der weiblichen Mitarbeiterin könnte in diesem Fall kognitive Dissonanz entstehen. Sie könnte einerseits wissen, dass das Verhalten des Kollegen falsch ist und am

Arbeitsplatz nichts verloren hat und sich andererseits gezwungen fühlen, das Verhalten zu tolerieren, um ihre Stelle nicht zu gefährden oder nicht als prüde dazustehen. Um die kognitive Dissonanz zu verringern, könnte sie nun entweder dafür einsetzen, dass die Belästigung aufhört (zum Beispiel den Vorfall melden) oder sich ebenfalls, wie auch der männliche Kollege, einreden, dass die Bemerkung gar nicht so schlimm oder harmlos war.

Ebenso könnten auch die schweigenden oder mitlachenden Kolleg*innen Dissonanz empfinden, wenn sie den Witz als unangemessen erlebt, aber nicht reagiert haben, etwa aus Gruppendruck, Unsicherheit oder Angst vor Ausgrenzung. Auch hier können Rationalisierungen („War nicht meine Aufgabe zu reagieren“) oder Verharmlosung helfen, die Dissonanz zu reduzieren. Kognitive Dissonanz kann so auch dazu beitragen, dass sexualisierte Gewalt durch das Umfeld bagatellisiert wird (Kilmartin & Allison, 2007, S. 83).

Das Beispiel verdeutlicht, wie stark kognitive Dissonanz das Verhalten in Situationen von sexualisierter Gewalt bei allen beteiligten Personen beeinflussen kann. Es trägt wesentlich zum Verständnis bei, wie Menschen, individuell wie kollektiv, mit moralischen oder ethischen Widersprüchen umgehen. Die Theorie zeigt, dass die Rechtfertigung von Fehlverhalten nicht nur auf individueller Ebene geschieht, sondern auch tief in gesellschaftlichen Strukturen und Normen verankert sein kann.

2.2.2 Theorie der Reaktanz

Die Reaktanztheorie wurde von Brehm (1966, S. 1ff.) entwickelt und beschreibt eine motivationale Reaktion auf einen tatsächlichen oder wahrgenommenen Verlust von Verhaltensfreiheit. Menschen verfügen über ein Set an freien Verhaltensweisen, deren Einschränkung oder Bedrohung zu einem inneren Spannungszustand führt, der wiederum Widerstand oder Trotzverhalten auslösen kann. Wird eine als verfügbar erlebte Handlungsmöglichkeit plötzlich entzogen oder in Frage gestellt, entsteht ein motivationaler Spannungszustand, der als Reaktanz bezeichnet wird. Diese Reaktanz zielt darauf ab, die eingeschränkte Freiheit wiederherzustellen oder weiteren Verlust zu verhindern. Die Intensität dieser Reaktion hängt dabei unter anderem davon ab, wie wichtig die eingeschränkte Verhaltensweise für die betroffene Person ist, wie viele Optionen insgesamt eingeschränkt werden und wie stark die Bedrohung wahrgenommen wird (Brehm, 1966, S. 4).

Ein zentraler Aspekt der Reaktanztheorie ist, dass nicht nur die Einschränkung selbst Reaktanz auslöst, sondern vor allem die subjektive Wahrnehmung ihrer Legitimität (Brehm, 1966, S. 7f.). Wird eine Maßnahme als sinnvoll und gerechtfertigt erlebt, bleibt Reaktanz oft aus. Wirkt sie hingegen unbegründet oder unfair, steigt die

Wahrscheinlichkeit für Widerstand. Die Einschätzung, ob eine Einschränkung legitim ist, beeinflusst also wesentlich, ob sich Menschen ihr widersetzen.

Reaktanz kann sich auf unterschiedliche Weise äußern, zum Beispiel durch Widerstand, Trotz, Aggression oder feindselige Haltung gegenüber der als einschränkend wahrgenommenen Instanz (Brehm, 1966, S. 9ff.). Wenn möglich, wird die Verhaltensfreiheit wieder hergestellt. Ist eine direkte Wiederherstellung der Freiheit nicht möglich, zeigen sich häufig kompensatorische Handlungen oder indirekte Formen der Reaktion, zum Beispiel durch Ausweichen, Symbolhandlungen oder soziale Neuinterpretationen.

2.2.2.1 Anwendung auf das Fallbeispiel

Besonders relevant erscheint die Reaktanz im Hinblick auf den männlichen Mitarbeitenden. Wird diesem in einer Maßnahme oder durch Kolleg*innen vermittelt, dass sein Verhalten nicht akzeptabel ist, kann dies Reaktanz auslösen. Wenn er die geforderte Verhaltensänderung als Einschränkung seiner Handlungsfreiheit empfindet, könnte er sich innerlich oder offen widersetzen. Eine mögliche Reaktion wäre etwa Ärger oder der verbale Ausdruck von Trotz, etwa in Form der Aussage: „Heute darf man ja gar nichts mehr sagen.“ Diese Reaktion bekräftigt die Verteidigung seines bisherigen Handlungsspielraums und der Wiederherstellung der als bedroht empfundenen Freiheit. Anstelle einer tatsächlichen Verhaltensanpassung könnte er auf kompensatorisches Verhalten ausweichen, beispielsweise, indem er solche Witze künftig nur noch im Kreis männlicher Kollegen erzählt, dort jedoch in verstärkter Form.

Reaktanz könnte jedoch auch bei den anderen Beteiligten, der irritierten weiblichen Kollegin oder den schweigenden Kolleg*innen, entstehen, und das wahrscheinlich bereits deutlich früher. In dem Fall könnte sich die Reaktanz bereits aus der lange bestehenden Einschränkung ihrer Handlungsfreiheit ergeben, etwa durch die gefühlte Unmöglichkeit, den Vorfall zu melden oder offen zu thematisieren. In diesen Fällen äußert sich Reaktanz häufig indirekt oder passiv: durch Rückzug, emotionales Abschalten, das Meiden von Meetings oder den bewussten Verzicht auf Engagement in Gesprächen. Sie kann auch in trotzähnlichen Reaktionen sichtbar werden, etwa in Form besonders empfindlicher Reaktionen auf bereits sehr „harmlose“ Bemerkungen. Anders als beim aktiven Widerstand steht hier nicht die Wiederherstellung der Freiheit im Vordergrund, sondern eher ein resignativer oder unterdrückter Ausdruck von Frustration über die als dauerhaft eingeschränkt empfundene Möglichkeit zur Einflussnahme.

Das Beispiel verdeutlicht, wie Reaktanz als psychologischer Widerstand gegen empfundene Einschränkungen im Kontext sexualisierter Gewalt wirkt. Sie erklärt, warum Menschen nicht nur abwehrend reagieren, wenn ihr Verhalten kritisiert wird, sondern auch

warum Betroffene oder Beobachtende trotz Unwohlseins nicht aktiv werden. Reaktanz kann so zu einem zentralen Mechanismus werden, der Veränderung hemmt und bestehende Machtverhältnisse stabilisiert.

2.2.3 Social Dominance Theory

Die Social Dominance Theory (Sidanius, Pratto, van Laar & Levin, 2004, S. 846f.) betrachtet sowohl individuelle als auch strukturelle Faktoren als Ursachen gruppenbasierter Unterdrückung. Diskriminierung, Sexismus und soziale Ungleichheit werden als Ausdruck einer menschlichen Tendenz zur Bildung und Aufrechterhaltung von Hierarchien verstanden. Im Gegensatz zu anderen Theorien, die meist eine zentrale Ursache fokussieren, rückt sie tiefere Mechanismen wie Patriarchat, Dominanz und Unterwerfung in den Mittelpunkt und fragt nach den tieferliegenden Mechanismen von Hierarchien in Gesellschaften. Sie bezieht dabei persönliche Einstellungen und gesellschaftliche Ideologien ein, die sich wechselseitig verstärken.

Gruppendiskriminierung gilt in dieser Theorie als systematisch, da ideologische Überzeugungen sowohl individuelles Verhalten als auch institutionelle Prozesse prägen und zur Legitimation von Ungleichheit beitragen (S. 847f.). Personen, die solche Überzeugungen teilen, handeln, als sei Ungleichheit gerechtfertigt, und tragen aktiv zur Stabilisierung hierarchischer Strukturen bei. Die individuelle Akzeptanz solcher Verhältnisse hängt mit dem Wunsch nach Dominanz der eigenen Gruppe zusammen – dieser wird als Social Dominance Orientation (SDO) bezeichnet.

Die Theorie beschreibt zudem, wie soziale Hierarchien durch Alters- und Geschlechtsunterschiede entstehen und gefestigt werden (Koerner, Staller & Zaiser, 2023, S. 94). Erwachsene besitzen meist mehr Macht als Jüngere; Männer dominieren in sozialen, politischen und militärischen Bereichen, was patriarchale Strukturen stützt. Einmal etablierte Hierarchien werden durch dominante Gruppen abgesichert, während untergeordnete Gruppen diese nicht selten akzeptieren – bewusst oder unbewusst – um Sicherheit und Stabilität zu erleben (S. 97f.). Die Theorie betont dabei, dass sich diskriminierende Ideologien nicht nur in dominanten Gruppen verfestigen, sondern auch von untergeordneten Gruppen internalisiert und mitgetragen werden, was soziale Ungleichheit weiter stabilisiert (Sidanius et al., 2004, S. 863ff.). Ein zentrales Element solcher Ideologien sind mitunter Geschlechter-Stereotype: Sie dienen dabei nicht nur als kognitive (negative) Vereinfachungen von Menschen, sondern tragen auch wesentlich dazu bei, hierarchische soziale Strukturen wie Rollenbilder zu legitimieren und aufrechtzuerhalten (S. 869). In unsicheren Zeiten suchen viele Menschen Halt in traditionellen Rollenbildern, wobei Vorurteile als scheinbare Orientierungshilfe dienen können (Dudeck & Franke,

2019, S. 37). Stereotype bilden dabei die kognitive Komponente von Vorurteilen. Sie vereinfachen komplexe soziale Realitäten, indem sie allen Mitgliedern einer Gruppe gleiche Merkmale zuschreiben. Besonders stark zeigt sich dies bei Geschlechterunterschieden – hier greifen viele unbewusst auf stereotype Vorstellungen zurück.

2.2.3.1 Anwendung auf das Fallbeispiel

Das Fallbeispiel zeigt, wie sich Hierarchien und verinnerlichte Rollenbilder im konkreten Verhalten widerspiegeln können. Durch den sexistischen Witz wird eine bestehende Hierarchie zwischen den Geschlechtern gefestigt und die Gruppe der Frauen oder non-binären Personen abgewertet. Dahinter könnte etwa die ideologische Überzeugung stehen, dass Männer in vielen Bereichen dominieren und als das „stärkere“ Geschlecht gelten, was sich in der abfälligen Äußerung des Mitarbeiters als persönliche Einstellung widerspiegelt. Die soziale Ungleichheit wird so aktiv aufrechterhalten. Reagiert der Mann auf Kritik erneut mit Aussagen wie „Heute darf man ja gar nichts mehr sagen“ wie bei der Reaktanztheorie, kann dies abermals als Abwehrreaktion auf den wahrgenommenen Verlust seiner dominanten Position gelesen werden, ganz im Sinne der Social Dominance Theory.

Die irritierte Kollegin sowie die still bleibenden Kolleg*innen bilden in diesem Zusammenhang eine untergeordnete Gruppe, die das Verhalten hinnimmt; möglicherweise, wie in der Theorie beschrieben, um Sicherheit und Stabilität im sozialen Gefüge nicht zu gefährden. Selbst wenn auch andere den Witz als unangemessen empfunden haben, führt das Ausbleiben von Widerspruch dazu, dass die zugrundeliegende Ideologie nicht hinterfragt und die bestehende Ungleichheit fortgeschrieben wird.

Auch die mitlachenden Kolleg*innen tragen zur Stabilisierung der Hierarchie bei; unabhängig davon, ob sie selbst zur dominanten Gruppe gehören oder aus Anpassung und Gruppenzugehörigkeit mitlachen. Je nach individueller Motivation können sie sowohl Ausdruck von Zustimmung zur Ideologie als auch von stillschweigendem Mittragen sein. In beiden Fällen wird das dominante Verhalten des Kollegen bestätigt und die soziale Ordnung abgesichert. Geschlechter-Stereotype, wie etwa die Vorstellung, Frauen seien „zu empfindlich“, verstärken diese Dynamik zusätzlich, da sie Kritik delegitimieren und dominantes Verhalten normalisieren.

Das Fallbeispiel macht deutlich, wie sich soziale Dominanz durch alltägliche Interaktionen wie sexistische Witze reproduzieren kann. Die Theorie hilft zu verstehen, wie Machtverhältnisse nicht nur durch offene Zustimmung, sondern auch durch Schweigen, Mitlachen oder Passivität gestützt werden. Sexualisierte Gewalt wird dabei nicht als isolierter

Vorfall, sondern als Ausdruck und Verstärkung bestehender gesellschaftlicher Hierarchien sichtbar.

2.2.4 Operante Konditionierung

> „If an adolescent boy tells his friends a sexist joke, and his peers laugh, he is quite likely to tell that joke again in the future. […] If the same boy tells the same joke to his mother and she responds with a discussion about sexism against women, the consequences of such sexism, and the inappropriateness of sexist jokes, he may not repeat the joke, at least not to his mother or others he perceives to be like her“ (Kilmartin & Allison, 2007, S. 95).

Dieses Beispiel veranschaulicht, wie geschlechtsspezifisches Verhalten über operante Konditionierung erlernt und aufrechterhalten werden kann. Ein zentraler Ansatz der Lerntheorie ist die operante Konditionierung nach B. F. Skinner, vorgestellt von Bodenmann, Perrez und Schär (2023, S. 91ff.). Dieser behavioristische Ansatz geht davon aus, dass Verhalten über seine Konsequenzen gesteuert wird. Verhaltensweisen, die zu positiven Ergebnissen führen, treten mit höherer Wahrscheinlichkeit wieder auf, während solche, die negative Konsequenzen nach sich ziehen, seltener gezeigt werden.

Skinner unterschied dabei verschiedene Arten der Verstärkung und Bestrafung, die das Verhalten gezielt beeinflussen können (Bodenmann et al., 2023, S. 94ff.): Positive Verstärkung bedeutet, dass auf ein Verhalten ein angenehmer Reiz folgt – etwa Lob oder Anerkennung. Negative Verstärkung liegt vor, wenn ein unangenehmer Zustand durch das Verhalten beendet wird, was ebenfalls die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass dieses Verhalten wieder gezeigt wird. Bestrafung Typ I beschreibt die Darbietung eines unangenehmen Reizes (z. B. Kritik), Bestrafung Typ II den Entzug eines angenehmen Reizes (z. B. Rückzug sozialer Anerkennung). Skinner betont, dass Bestrafung zwar kurzfristig unerwünschtes Verhalten unterdrücken kann, langfristig aber problematisch ist, weil sie keine alternative Handlungsoption bietet, weswegen positive Verstärkung und gezielte Verhaltensförderung wirkungsvollere Alternativen darstellen (S. 113f.). Zudem wird zwischen intrinsischen und extrinsischen Verstärkern unterschieden (S. 97). Entscheidend ist hier, ob Verhalten aus innerem Antrieb erfolgt oder durch äußere Faktoren motiviert ist.

Eine aktuelle Studie von Leigh, Thomas und Davies (2021, S. 10ff.) verdeutlicht diesen Zusammenhang nochmals und zeigt, dass Männer und Frauen geschlechterspezifische Gewalt nicht nur unterschiedlich wahrnehmen, sondern sich ihre Reaktionen auch stark an erwarteten Konsequenzen orientieren. Männer reagieren stärker auf erwartete Konsequenzen als Frauen. Positive Erwartungen – etwa die Hoffnung auf Zustimmung oder

Anerkennung – führten bei Männern dazu, unangemessenes Verhalten eher als harmlos einzuschätzen, während Frauen vergleichbare Situationen häufiger als Belästigung wahrnahmen. Männer mit hohen positiven Erwartungen erkannten seltener die problematischen Auswirkungen ihres Handelns.

2.2.4.1 Anwendung auf das Fallbeispiel

Aus der Perspektive der operanten Konditionierung wird deutlich, wie Verhalten durch die Reaktionen der Gruppe verstärkt oder gehemmt werden kann. Das Lachen der Kolleg*innen wirkt dabei als positive und extrinsische Verstärkung. Der Mitarbeitende erfährt soziale Bestätigung und wird dadurch motiviert, ein ähnliches Verhalten künftig zu wiederholen.

Eine Bestrafung im Sinne einer negativen Konsequenz blieb aus, da niemand aktiv widersprach und die Kollegin lediglich irritiert reagierte. Das Ausbleiben von Intervention kann ebenfalls im Sinne der operanten Konditionierung als negative Verstärkung verstanden werden, wenn frühere Erfahrungen gezeigt haben, dass Widerspruch zu unangenehmen Reaktionen oder Konflikten führte. In diesem Fall wird durch das Schweigen ein potenziell unangenehmer Zustand vermieden, was das Verhalten stabilisiert.

Darüber hinaus kann auch positive Verstärkung beim Verhalten der Kolleg*innen eine Rolle spielen. Wenn zum Beispiel Mitlachen oder Zustimmungsbekundungen in der Vergangenheit mit Gruppenzugehörigkeit, Anerkennung oder gar Vorteilen im beruflichen Kontext belohnt wurden, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sich diese Personen in ähnlichen Situationen erneut konform verhalten, selbst wenn sie den Inhalt des Witzes kritisch sehen.

Das Fallbeispiel zeigt, wie auch operante Konditionierung zur Stabilisierung sexualisierter Gewalt beitragen kann. Die Theorie liefert eine wichtige Erklärung dafür, wie bestimmte Verhaltensweisen – auch problematische – durch soziale Rückmeldungen gestärkt oder abgeschwächt werden. Dabei zeigt sich, dass nicht nur aktive Reaktionen, sondern auch ausbleibende Interventionen zur Stabilisierung bestehender Dynamiken führen können.

2.3 Der Arbeitsplatz als Tatort

Besonders sichtbar wird dieses Zusammenspiel in institutionellen Kontexten wie dem Arbeitsplatz, wo Machtverhältnisse, wirtschaftliche Abhängigkeiten und soziale Normen eine große Rolle spielen (Müller & Holzbecher, 1992). Bereits Anfang der 1990er Jahre wiesen Müller und Holzbecher (1992, S. 30) darauf hin, dass sexualisierte Gewalt in einem wirklich gleichberechtigten Umfeld deutlich weniger problematisch wäre, da

Betroffene auf Solidarität zählen könnten, ohne negative Konsequenzen befürchten zu müssen. Die Autor*innen beschreiben diese Form von Gewalt als Spiegel einer „noch“ bestehenden Hierarchie zwischen den Geschlechtern – eine Formulierung, die bereits damals Hoffnung auf Veränderung ausdrückte, deren Erfüllung bis heute jedoch aussteht.

Frühere wissenschaftliche Arbeiten bieten bereits Erklärungsansätze, die auch heute noch Gültigkeit besitzen. Müller und Holzbecher (1992, S. 26f.) identifizieren zwei zentrale Perspektiven: Erstens wird sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz als Ausdruck von Machtmissbrauch verstanden; vor allem dort, wo Vorgesetzte ihre hierarchische Position gezielt einsetzen, um Beschäftigte unter Druck zu setzen. Zweitens sehen sie in ihr auch eine Reaktion auf Verunsicherung und Statusängste: Eine Strategie, um als „Platzverweis“ gegenüber Frauen zu fungieren und männlich dominierte Räume abzusichern.

Die durchgeführten Interviews zeigen, dass die Erscheinungsformen am Arbeitsplatz vielfältig und oft schwer vorstellbar sind – von vermeintlich harmlosen Belästigungen wie „nur einem Scherz“ bis hin zu unerwünschten Berührungen, Vergewaltigungen und extremen Übergriffen, die strafrechtlich relevant sind. Diese Vielfalt an Erscheinungsformen spiegelt sich auch in der Definition der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization, 2019, Art. 1) wider: Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt umfassen demnach ein breites Spektrum inakzeptabler Verhaltensweisen, ob einmalig oder wiederholt, die körperlichen, psychischen, sexuellen oder wirtschaften Schaden verursachen oder darauf abzielen. Darunter fällt ausdrücklich auch geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung.

2.3.1 Verbreitung und Formen sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz

Im Vergleich zu den vorhin genannten allgemeinen Lebensbereichen spielt sexualisierte Gewalt auch am Arbeitsplatz eine bedeutende Rolle und wird seit einigen Jahren in zahlreichen Studien dokumentiert. Besonders deutlich wird dies in der Gewaltprävalenzstudie, laut der fast jede zweite Frau (49,4 %) und fast ebenso viele Männer (46,6 %) psychische Übergriffe im Kontext von Ausbildung und Erwerbsarbeit erlebt haben (Kapella et al., 2011, S. 62). Auch sexuelle Belästigung tritt häufig in diesem Lebensbereich auf. Frauen berichten zudem häufiger als Männer von sexueller Gewalt in verschiedenen Lebenskontexten, wobei der Arbeitsplatz neben dem öffentlichen Raum eine zentrale Rolle spielt. Laut dem Verein AÖF (2021, S. 4) findet sexuelle Belästigung besonders häufig an öffentlichen Orten (51,3 %) sowie im Arbeits- oder Ausbildungsumfeld (36,9 %) statt.

Die Ergebnisse zu sexualisierter Gewalt und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz unterscheiden sich je nach Studie und Definitionsschwerpunkt. Die Statistik Austria (2022) kommt zu dem Ergebnis, dass 26,6 % der erwerbstätigen Frauen zwischen 18 und 74 Jahren von sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz berichten. Im Vergleich dazu zeigt eine Umfrage der APA (2023), dass 58 % der befragten Frauen angaben, selbst sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt zu haben, während der Anteil bei den Männern bei 41 % liegt. Interessanterweise berichteten 52 % der Männer, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz bereits beobachtet zu haben – gegenüber 47 % der Frauen. Als Täter*innen werden in erster Linie Männer genannt, insbesondere Kollegen. Von den geschilderten Vorfällen wurden 78 % von Männern verübt.

Auch auf europäischer Ebene zeigt sich ein ähnliches Bild. Laut dem EU-Bericht zu geschlechtsspezifischer Gewalt (FRA, EIGE, Eurostat, 2024, S. 36) hat etwa jede dritte Frau in der EU (30,8 %) im Laufe ihres Lebens sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erfahren. Besonders betroffen sind jüngere Frauen: In der Altersgruppe der 18- bis 29-Jährigen liegt der Anteil bei 41,6 %. Mit zunehmendem Alter nimmt die berichtete Häufigkeit ab (S. 39f.). Eine mögliche Erklärung hierfür ist, dass das gesellschaftliche Bewusstsein für die verschiedenen Formen sexueller Belästigung in den letzten Jahrzehnten deutlich zugenommen hat und jüngere Frauen Übergriffe daher häufiger erkennen und benennen als frühere Generationen.

Es darf nicht übersehen werden, dass nicht nur Kolleg*innen oder Vorgesetzte zu Täter*innen werden können. Gewalt kann ebenso von externen Personen ausgehen, zum Beispiel Kund*innen, was die Komplexität im Unternehmenskontext zusätzlich erhöht (Vara-Horna, Díaz-Rosillo, Asencios-Gonzalez & Quipuzco-Chicata, 2023, S. 14). So werden Kund*innen häufig als Belästigende genannt, vor allem bei subtileren Formen wie Hinterherpfeifen, Anstarren oder anzüglichen Kommentaren (APA, 2023).

Der EU-Bericht zu geschlechtsspezifischer Gewalt (FRA, EIGE, Eurostat, 2024, S. 40) konkretisiert diese Zusammenhänge: War der Täter ein Mann, handelte es sich in 15,8 % der Fälle um einen Kollegen, in 7,4 % um einen Vorgesetzten und in 9,3 % um einen Klienten oder Kunden.

Diese Zahlen zeigen, dass sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz nicht nur im direkten Kolleg*innen- oder Vorgesetztenkreis entsteht, sondern auch von außenstehenden Personen ausgehen kann.

2.3.2 Auswirkungen von sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz

Gewalterfahrungen am Arbeitsplatz führen oft zu einer Kombination unterschiedlicher Folgen, die sowohl psychische, körperliche als auch langfristige psychosoziale Auswirkungen umfassen können (Kapella et al., 2011, S. 148ff.). In der Gewaltprävalenzstudie wurden bei der Gewaltform sexueller Belästigung im Vergleich am wenigsten Folgen angegeben. Etwa die Hälfte der betroffenen Frauen und Männern berichteten, keine negativen Folgen davon getragen zu haben, während die übrige Hälfte hingegen psychische oder eine Kombination mit langfristigen Folgen angab. Deutlich gravierender fielen die Auswirkungen bei psychischer, physischer und sexueller Gewalt, einer schweren Form von sexualisierter Gewalt, aus. Besonders auffällig sind dabei die geschlechtsspezifischen Unterschiede: Frauen berichteten deutlich häufiger und differenzierter über psychische Folgen als Männer. Mehr als jede fünfte Frau (22,6%) nannte zum Beispiel sechs oder mehr unterschiedliche psychische Auswirkungen sexueller Gewalt, während dies nur 4,3% der Männer taten. An erster Stelle der genannten psychischen Folgen stand bei beiden Geschlechtern das Grübeln über die erlebte Situation, wobei Frauen diese Belastung signifikant häufiger äußerten. Frauen benannten als zweithäufigste Folge ein angeschlagenes Selbstwertgefühl und das Gefühl der Erniedrigung, während Männer häufiger Ärger oder Rachegefühle angaben, mit Ausnahme bei sexueller Gewalt, wo Scham- und Schuldgefühle überwogen. Eine weitere häufig genannte Folge waren Schwierigkeiten im Umgang mit dem anderen Geschlecht – sowohl bei Frauen im Kontakt mit Männern als auch umgekehrt. Auch in Bezug auf langfristige Auswirkungen zeigen sich klare Unterschiede: Während psychische Gewalt am häufigsten mit längerfristigen Folgen verbunden ist, verursacht sexuelle Belästigung die wenigsten. Frauen sind insgesamt deutlich stärker betroffen – so berichteten zwei Drittel bei psychischer Gewalt und 41,5 % bei sexueller Gewalt von mindestens einer längerfristigen Folge, während über 78 % der Männer bei sexueller Gewalt und knapp 44 % bei psychischer Gewalt keinerlei langfristige Auswirkungen anführten. Frauen schilderten zudem deutlich vielfältigere und komplexere Formen dieser Folgen, im Sinne von einer höheren Anzahl unterschiedlicher längerfristiger Auswirkungen. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz besonders für Frauen komplexe Konsequenzen haben kann.

Andere Studien zeigen, dass Formen geschlechtsspezifischer Gewalt nicht nur psychologische Belastungen verursachen, sondern auch arbeitsbezogene Variablen stark beeinträchtigen können (Munson, Hulin & Drasgow, 2000, S. 41ff.). So kommt es unter anderem häufig zu einer Verschlechterung der Arbeitseinstellung und der Arbeitsergebnisse, nachlassender Leistungsfähigkeit und reduziertem Wohlbefinden. Auffällig ist,

dass die arbeitsbezogenen Auswirkungen in der Regel stärker ausgeprägt sind als die psychologischen, was darauf hindeutet, dass sich die Gewalt am Arbeitsplatz in besonderem Maße auf die berufliche Lebensrealität auswirkt.

Eine weitere Untersuchung zeigt, dass diese Gewalt am Arbeitsplatz insbesondere Frauen langfristig in ihrer beruflichen Entwicklung behindert (McLaughlin, Uggen & Blackstone, 2017, S. 351ff.). Sie sind häufiger gezwungen, den Arbeitsplatz zu wechseln, erleben Karriereeinbußen oder strukturelle Benachteiligung, während Männer vergleichbare Folgen deutlich seltener erfahren.

Frauen, die von sexualisierter Gewalt betroffen sind, berichten häufiger von Konzentrationsschwierigkeiten, Absentismus, Erschöpfung und einem verlangsamten Arbeitstempo (Vara-Horna et al., 2023, S. 7ff.). Diese Faktoren senken die Produktivität durchschnittlich um 43,1 % und erhöhen die Wahrscheinlichkeit, das Unternehmen zu verlassen. Unternehmen, die hingegen eine Unternehmenskultur pflegen, in der Werte wie Fairness, Respekt und Gleichbehandlung tatsächlich gelebt werden, können nicht nur das Risiko von Gewalt deutlich senken, sondern auch Fluktuation und Produktivitätsverluste minimieren.

Besonders belastend ist es, wenn sexualisierte Gewalt verharmlost oder als Missverständnis, Flirt oder Ausdruck von Zuneigung dargestellt wird (Camargo, 2019, S. 604f.). Solche Deutungen entwerten das Erlebte und erschweren eine klare Positionierung der Betroffenen. Auch subtile und vermeintliche harmlosere Formen wie sexistische Witze tragen zur Aufrechterhaltung eines problematischen Klimas bei, selbst wenn sie von Kolleg*innen scheinbar mit Humor aufgenommen werden (Müller & Holzbecher, 1992, S. 29f.). Oft verbirgt sich dahinter eine soziale Anpassung. Wer widerspricht, riskiert, als humorlos oder überempfindlich abgestempelt zu werden. Solche Dynamiken verweisen auf das Fortbestehen von Dominanzstrukturen und ungleichen Machtverhältnissen in vielen Arbeitskontexten.

Neben den direkt Betroffenen sind auch sogenannte „sekundäre Betroffene“ – also Zeug*innen oder Beobachter*innen von sexualisierter Gewalt – mit ähnlichen Belastungen konfrontiert (Vara-Horna et al., 2023, S. 13).

2.3.3 Institutionelle Reaktionen und strukturelle Versäumnisse

Die institutionellen Reaktionen auf sexualisierte Gewalt spielen eine zentrale Rolle für die Auswirkungen (Camargo, 2019; Cortina & Areguin, 2021; Müller & Holzbecher, 1992). Bereits 1992 zeigten Müller und Holzbecher (S. 36), wie sehr Betroffene unter dem damaligen betrieblichen Umgang litten. Häufig wurde auf eine eindeutige

Beweislage bestanden oder Beschwerden wurden vorschnell in einen juristischen Rahmen gezwängt, was insbesondere Frauen ohne Zeug*innen in eine aussichtslose Lage brachte. Aussage stand gegen Aussage – meist zugunsten des Beschuldigten, vor allem wenn dieser in einer höheren Position oder dem Betrieb schon länger zugehörig war. Auch das Betriebsklima hatte erheblichen Einfluss. Frauen fürchteten, als „überempfindlich“ abgestempelt zu werden, und bewerteten Belästigung daher oft weniger eindeutig. Selbst bei klarer Wahrnehmung des Übergriffs fehlte oft das Vertrauen in offizielle Beschwerdewege, da bisherige Erfahrungen selten zu positiven Konsequenzen führten.

Auch heute setzen viele Organisationen noch immer auf formelle Beschwerdemechanismen, in der Hoffnung, damit Sichtbarkeit und Veränderung zu erreichen (Cortina & Areguin, 2021, S. 296f.). Doch in der Praxis sind diese Wege für Betroffene mit hohen Hürden verbunden. Oft müssen belastende Situationen mehrfach und in aller Detailtiefe geschildert werden – ein Prozess, der demütigend oder retraumatisierend sein kann. Viele Betroffene entscheiden sich deshalb, und aus Angst nicht ernst genommen zu werden oder sogar den eigenen Arbeitsplatz zu verlieren, gegen eine Meldung (Camargo, 2019, S. 604f.).

Gleichzeitig konzentrieren sich Unternehmen dabei häufig auf die juristisch korrekte Verwaltung von Vorfällen, statt die zugrunde liegenden kulturellen und strukturellen Bedingungen zu verändern (Cortina & Areguin, 2021, S. 296f.). Dadurch wird Prävention erschwert und ein echter Wandel im betrieblichen Umgang mit sexualisierter Gewalt ausgebremst. Verstärkt wird dieses strukturelle Defizit zudem durch juristische Rahmenbedingungen. Gerichte tragen mitunter eine Mitschuld daran, wenn sie Unternehmen mit entsprechenden Beschwerdemechanismen einen Freifahrtschein geben (Dobbin & Kalev, 2017, S. 4). Da sich an den Strukturen wenig geändert hat, bleibt der Schutz der Betroffenen so auch Jahrzehnte nach den ersten wissenschaftlichen Auseinandersetzungen mit dem Thema unzureichend.

Zudem wurde bereits früh auf weitere problematische Reaktionen von Vorgesetzten, Personalverantwortlichen oder anderen Stakeholdern und die Tabuisierung von sexualisierter Gewalt hingewiesen (Müller & Holzbecher, 2992, S. 41ff.). Statt klarer Worte dominieren vage Formulierungen („Sie wissen schon, was ich meine“), die das Problem verschleiern und dem Thema ausweichen, sei es aus eigener Unsicherheit oder aus der Befürchtung, die Konfrontation könne unangenehm werden. Ein entscheidender Schritt zur Bekämpfung sexualisierter Gewalt, so die Autor*innen, müsse daher in der offenen Thematisierung, einer präzisen Benennung von Vorfällen und einer unmissverständlichen betrieblichen Positionierung bestehen. Erst wenn die „betrieblichen Handlungsmöglichkeiten“ tatsächlich genutzt würden, verlasse das Problem den Bereich einer

vermeintlich privaten Angelegenheit der Betroffenen und werde als betriebliche Herausforderung anerkannt.

Besonders kritisch ist in diesem Zusammenhang auch das bereits in der Einleitung thematisierte Konzept „Othering“ (Nordstrom, 1996, S. 158). Viele Organisationen neigen noch immer dazu, das Thema zu bagatellisieren oder es als nicht relevant für den eigenen Betrieb anzusehen. Unternehmen betrachten solche Vorfälle gerne als „Ausnahmen“ oder als Probleme, die im eigenen Betrieb nicht vorkommen, sondern nur in anderen Firmen, Branchen oder bei wenigen Einzelpersonen auftreten. Diese Haltung führt zur Unterschätzung der eigenen Verantwortung und zu einem Mangel an wirksamen Maßnahmen.

Maßnahmen sollten generell nicht nur als bloße Pflichterfüllung betrachtet werden (Hayes, Kaylor & Oltman, 2020, S. 132). Dennoch glauben viele Unternehmen, mit der bloßen Umsetzung rechtlicher Mindeststandards ausreichend gehandelt zu haben (Vara-Horna et al., 2023, S. 13). Doch in der Praxis bleiben viele Maßnahmen wirkungslos, wenn sie nur als formale Pflichterfüllung betrachtet werden und primär dazu dienen, sich im Schadensfall abzusichern (Johnson, Widnall & Benya, 2018, S. 119). Hinzu kommt, dass viele dieser Maßnahmen nicht systematisch auf ihre Wirksamkeit überprüft werden, mitunter aus Angst vor rechtlicher Haftung. Eine kritische Evaluation könnte bestehende Schwachstellen aufdecken, birgt für Institutionen jedoch auch das Risiko, sich angreifbar zu machen oder Veränderungsbedarf offen zu legen, den sie bislang nicht anerkannt oder bearbeitet haben. Damit wird deutlich, dass sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz nicht nur ein humanitäres, sondern auch ein wirtschaftliches Risiko für Unternehmen darstellt (Vara-Horna et al., 2023, S. 14). Die daraus resultierenden Kosten, etwa durch Fluktuation, Absentismus oder Rechtsstreitigkeiten betreffen die gesamte Organisation. Prävention kann hier nicht nur zu mehr Sicherheit und Fairness beitragen, sondern langfristig auch ökonomische Belastungen verringern.

Soll Veränderung tatsächlich angestrebt und erfolgreich umgesetzt werden, bedarf es laut Medeiros und Griffith (2019, S. 4) einer authentischen Verpflichtung sowie eines echten Engagements der Organisation, um Wandel auf allen Ebenen der Institution zu ermöglichen. So können gezielte Maßnahmen auf individueller (Mikroebene), teambezogener (Mesoebene) und organisatorischer Ebene (Makroebene) das Verhalten von Mitarbeitenden, die Identifikation von problematischen Gruppen und die Veränderung des gesamten Unternehmensklimas beeinflussen (Hayes et al., 2020 S. 131).

Motz und Gäns (2022, S. 80) betonen deshalb die Notwendigkeit eines tiefgreifenden Kulturwandels, weg von einer Kultur des Wegschauens und Tabuisierens, hin zu einem

Klima des Hinschauens, in dem auch zweifelhafte Handlungen ohne Angst vor Sanktionen angesprochen werden können. Ein solcher Wandel erfordert nicht nur ein Umdenken auf organisationaler Ebene, sondern auch einen klaren rechtlichen Rahmen, der Verantwortlichkeiten eindeutig regelt und Betroffenen wirksam Schutz bietet.

2.3.4 Rechtliche Rahmenbedingungen

Wie soeben gezeigt, stellt sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz ein ernstzunehmendes Problem dar, das ernstgemeintes und entschlossenes Handeln seitens der Unternehmen erfordert. Dabei ist die Verantwortung der Arbeitgeber*innen nicht nur ethisch, sondern auch rechtlich fundiert.

2.3.4.1 Fürsorgepflicht der Arbeitgeber*innen

Ein zentrales rechtliches Fundament im Umgang mit sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz bildet die Fürsorgepflicht der Arbeitgeber*innen. Sie verpflichtet diese dazu, das Leben, die Gesundheit, die Würde sowie die Integrität ihrer Beschäftigten zu schützen. Diese Pflicht ergibt sich sowohl aus dem Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch (ABGB), dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) als auch dem Gleichbehandlungsgesetz (GlBG).

Gemäß § 1157 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuchs (ABGB) schulden Arbeitgeber*innen den Arbeitnehmenden nicht nur die vereinbarte Entlohnung, sondern auch Schutz auf das Leben und die Gesundheit. Daraus ergibt sich die Verpflichtung, Gefahren am Arbeitsplatz aktiv zu vermeiden, einschließlich psychischer Belastungen, Belästigungen und Übergriffen.

Auch § 3 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzs (ASchG) verpflichtet dazu, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer*innen durch geeignete Maßnahmen zu gewährleisten. Solche Maßnahmen müssen ausdrücklich nicht nur physische, sondern auch psychosoziale Belastungen, etwa durch sexualisierte Gewalt, umfassen.

Die Fürsorgepflicht bedeutet also nicht nur, dass Arbeitgeber*innen passiv keine Diskriminierung zulassen dürfen, sondern dass sie aktiv Schutzmaßnahmen setzen müssen, um ihre Mitarbeitenden vor Benachteiligung und sexualisierter Gewalt zu schützen. Die Fürsorgepflicht ist damit rechtlich gesehen kein „Kann“, sondern ein „Muss“, und bildet die Grundlage für ein diskriminierungsfreies und sicheres Arbeitsumfeld.

2.3.4.2 Gleichbehandlungsgesetz

Das österreichische Gleichbehandlungsgesetz (GlBG) verbietet Diskriminierung in der Arbeitswelt aufgrund von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder

Weltanschauung, Alter und sexueller Orientierung. Dazu zählen auch die geschlechtsspezifische Belästigung und Gewalt sowie sexuelle Belästigung. Der Schutz vor Belästigung beschränkt sich dabei nicht nur auf den Arbeitsplatz, sondern umfasst auch Situationen wie Dienstreisen, Arbeitswege, Betriebsausflüge, Betriebsfeiern, Pausen sowie belästigendes Verhalten außerhalb der Dienstzeit. Wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer durch die Ablehnung solcher Belästigungen arbeitsrechtliche Nachteile erleidet, gilt dies ebenfalls als Diskriminierung. Zur Nachweisführung geschlechterspezifischer Gewalt reicht es aus, Tatsachen darzulegen, die auf eine Diskriminierung hindeuten, die mit großer Wahrscheinlichkeit aufgrund des Geschlechts erfolgt ist.

Besonders relevant ist hier der Teil I des Gleichbehandlungsgesetzes (GlBG), der die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt regelt. Dieses gilt für alle Arbeitsverhältnisse und unterscheidet zwischen:

- Unmittelbarer Diskriminierung: Wenn eine Person in einer vergleichbaren Situation aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt wird.
- Mittelbarer Diskriminierung: Wenn scheinbar neutrale Regelungen oder Kriterien Personen eines bestimmten Geschlechts benachteiligen.

Darüber hinaus definiert das Gesetz Sexuelle Belästigung als eine Form von Diskriminierung, wenn sie folgende Merkmale erfüllt (Gleichbehandlungsanwaltschaft, 2023, S. 4ff.):

1. Sexuelle Sphäre: Das Verhalten stammt aus einem sexuellen Kontext – z. B. körperliche Übergriffe, anzügliche Bemerkungen, Blicke oder Gesten.
2. Würdeverletzung: Die Handlung verletzt die Würde der betroffenen Person und kann objektiv als einschüchternd oder demütigend gewertet werden, insbesondere bei Machtgefällen.
3. Unerwünschtheit: Das Verhalten ist aus Sicht der betroffenen Person unerwünscht, wobei keine explizite Ablehnung erforderlich ist.
4. Beeinträchtigung des Arbeitsumfelds: Die Belästigung wirkt sich negativ auf das Arbeitsumfeld aus.

Für die Durchsetzung von Gleichbehandlung, Gleichstellung und zum Schutz vor Diskriminierung ist in Österreich die Gleichbehandlungsanwaltschaft zuständig (Gleichbehandlungsanwaltschaft, 2023). Sie informiert über rechtliche Möglichkeiten, bietet Hilfe bei Diskriminierungserfahrungen und unterstützt Betroffene bei der Durchsetzung ihrer Rechte. Arbeitgeber*innen sind verpflichtet, bei bekannt gewordenen Vorfällen unverzüglich und angemessen zu reagieren, um weitere Belästigungen zu verhindern und

Beschäftigte zu schützen. Dies betrifft auch Übergriffe durch Dritte wie Kund*innen oder Geschäftspartner*innen. Unterlassen sie entsprechende Abhilfemaßnahmen, können sie haftbar gemacht werden. Die Haftung basiert auf dem Verschuldensprinzip. Arbeitgeber*innen sind schadensersatzpflichtig, wenn sie fahrlässig handeln oder von der Belästigung wussten bzw. hätten wissen müssen.

2.4 Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz

Die rechtlichen Rahmenbedingungen bilden zwar eine unverzichtbare Grundlage im Umgang mit sexualisierter Gewalt, doch sie greifen oft zu kurz, wenn es um tatsächlichen Schutz und gelebte Gleichstellung geht (Cortina & Areguin, 2021, S. 298; Roehling et al., 2022, S. 22ff.). Um wirksam gegen sexualisierte Gewalt vorzugehen, braucht es deshalb über gesetzliche Mindeststandards hinausgehende Maßnahmen, die sowohl präventiv als auch intervenierend greifen und an die spezifischen Strukturen und Bedürfnisse von Organisationen angepasst sind (Richstein & Tschan, 2020, S. 52f.; Schubarth, 2020, S. 122). Das folgende Kapitel beleuchtet diese Maßnahmen und zeigt auf, wie Prävention, Intervention und Nachsorge ineinandergreifen, inklusive Ansätze berücksichtigt werden, der gesellschaftliche Backlash eine Rolle spielt, Trainer*innen in der Umsetzung eine Schlüsselrolle einnehmen und welche Wirksamkeit diese Maßnahmen erzielen können.

2.4.1 Prävention

„Immer wenn über Gewalt diskutiert wird, erhebt sich gleich die Frage: Was kann man gegen Gewalt tun?“ (Schubarth, 2020, S. 122)

Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt in Organisationen müssen verschiedene Ebenen und Zeitpunkte adressieren (Schubarth, 2020, S. 122). Prävention umfasst dabei alle Maßnahmen, die darauf abzielen, sexualisierte Gewalt bereits im Vorfeld zu verhindern, etwa durch die Förderung einer respektvollen Organisationskultur, klare Verhaltensrichtlinien und gezielte Sensibilisierungsarbeit.

Ein besonders effektiver Weg zur Umsetzung ist die Implementierung umfassender Schutzkonzepte, die laut Richstein und Tschan (2020, S. 52f.) als der „Königsweg gegen Fehlverhalten“ gelten. Ihre Wirksamkeit liegt im abgestimmten Zusammenspiel von Prävention, Intervention und Nachsorge. Schutzkonzepte formulieren verbindliche Standards für den Umgang mit sexualisierter Gewalt, regeln Abläufe im Ernstfall und sorgen für eine reflektierte Aufarbeitung im Nachgang.

Zur systematischen Umsetzung präventiver Strategien hat sich ein dreistufiges Modell bewährt, das zwischen primärer, sekundärer und tertiärer Prävention unterscheidet.

Dieses Modell, bei Schubarth (2020, S. 122f.) auf den schulischen Kontext bezogen, lässt sich sehr gut auf den Kontext sexualisierter Gewalt in Organisationen übertragen und kann als praxisorientierter Handlungsrahmen verstanden werden:

- Die primäre Prävention beschreibt Maßnahmen, die darauf abzielen, bereits im Vorfeld Gewalt zu verhindern. Es geht darum, strukturelle und kulturelle Bedingungen zu schaffen, die das Entstehen von Gewalt erst gar nicht ermöglichen – etwa durch Aufklärung, Sensibilisierung und den Aufbau einer respektvollen Arbeitsumgebung.
- Die sekundäre Prävention setzt an, wenn es erste Anzeichen für sexualisierte Gewalt gibt. Ziel ist es, das Fortschreiten oder Eskalieren von Gewalt durch gezielte Maßnahmen wie Verdachtsklärung und erste Interventionen zu verhindern.
- Die tertiäre Prävention zielt darauf ab, eine Wiederholung nach einem Vorfall zu verhindern. Dazu gehören etwa Maßnahmen zur Unterstützung der Betroffenen, Konsequenzen für Täter*innen sowie die Aufarbeitung innerhalb der Organisation.

In der Praxis sind die Grenzen zwischen den drei Ebenen oft fließend. Besonders im Bereich der tertiären Prävention zeigt sich jedoch ein Ausbaubedarf: Die Angebote für die Arbeit mit gewaltausübenden Personen sind derzeit noch begrenzt und zählen häufig nicht zum Standard (Teubert & Vobbe, 2022, S. 178).

Allgemeine Präventions- und Sensibilisierungsmaßnahmen gegen sexualisierte Gewalt hingegen werden zunehmend als entscheidendes Mittel zur Prävention und nachhaltigen Verhaltensänderung angesehen (Roehling, Wu, Choi & Dulebohn, 2022, S. 3).

2.4.2 Intervention

Intervention beschreibt das strukturierte Vorgehen bei einem konkreten Verdacht oder Vorfall von sexualisierter Gewalt (Schubarth, 2020, S. 122). Richstein und Tschan (2020, S. 53f.) betonen, dass Prävention und Intervention nicht losgelöst voneinander gedacht werden dürfen, sondern vielfach ineinandergreifen. Organisationen stehen in der Verantwortung, beide Bereiche nicht als kurzfristige Einzelmaßnahmen, sondern vorausschauend und systematisch zu planen. Nur so kann eine Organisationskultur entstehen, die sexualisierte Gewalt nicht duldet und in der Betroffene auf Schutz und Unterstützung vertrauen können.

2.4.2.1 Ablauf einer gesetzeskonformen Intervention

Ein sachgerechter Umgang mit Vorfällen sexualisierter Gewalt erfordert ein strukturiertes und sensibel durchgeführtes Vorgehen (Gleichbehandlungsanwaltschaft, 2023, S. 11ff.). Sobald ein Vorfall gemeldet wird, sieht der Ablauf folgende Schritte vor:

1. Vertrauliches Gespräch mit der betroffenen Person: Würdigung des Erlebten, Aufklärung über die nächsten Schritte.
2. Sofortige erste Maßnahmen: Schutz der betroffenen Person, ohne ihr Nachteile entstehen zu lassen.
3. Stellungnahme der beschuldigten Person: Auch diese muss angehört und über die weiteren Schritte informiert werden.
4. Konsequenzen abhängig vom Ergebnis: Ermahnungen, Versetzungen oder Kündigungen – stets unter Wahrung der Verhältnismäßigkeit.

Ein idealer Ablauf im Unternehmen würde dabei so aussehen:

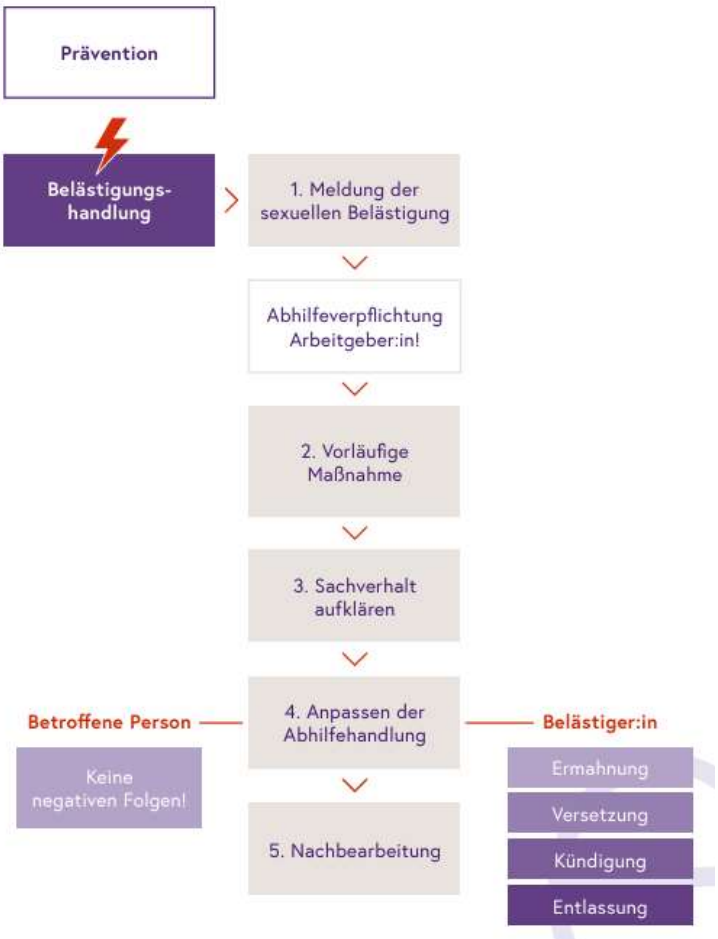

Abbildung 1: Abhilfeablauf. Gleichbehandlungsanwaltschaft, 2023

Setzen die Arbeitgeber*innen die geeigneten Abhilfemaßnahmen nicht um, machen sie sich ebenso der Diskriminierung schuldig. In solchen Fällen können die Betroffenen einen Antrag bei der Gleichbehandlungskommission stellen oder eine Klage beim Arbeitsgericht einreichen.

2.4.2.2 Nachsorge als Teil der Intervention

Wie man anhand der vorangegangenen Grafik sieht, endet die Verantwortung der Organisation nicht mit der Intervention. Eine wirksame Nachsorge ist entscheidend, um langfristige Folgen für Betroffene, Teams und Organisationen zu bewältigen (Richstein & Tschan, 2020, S. 54). Nach Richstein und Tschan (2020, S. 54) umfasst Nachsorge insbesondere den professionellen Umgang mit Betroffenen, die Unterstützung von Angehörigen sowie involvierten Mitarbeitenden und Teams.

Darüber hinaus trägt Nachsorge, auch im Sinn der tertiären Prävention, dazu bei, erneute Vorfälle zu verhindern: Täter*innen müssen konsequent zur Verantwortung gezogen werden, und präventive Schritte zur nachhaltigen Verbesserung der Organisationskultur sind einzuleiten (Schubarth, 2020, S. 122f.). Allgemeine Präventions- und Sensibilisierungsmaßnahmen gewinnen dabei zunehmend an Bedeutung und werden als entscheidende Elemente einer langfristigen Verhaltensänderung angesehen (Roehling, Wu, Choi & Dulebohn, 2022, S. 3).

2.4.3 Von binären Geschlechtermodellen zu inklusiven Ansätzen

Die Entwicklung spezialisierter Fachberatungsstellen im Kontext geschlechtsspezifischer Gewalt ist eng mit gesellschaftlichen Bewegungen und den bereits dargestellten historischen Diskursen verknüpft (Wazlawik, Bertels, Höing & Kreyerhoff, 2018–2020). Viele dieser Einrichtungen entstanden aus der Frauenbewegung oder durch Betroffeneninitiativen und wurden zunächst als Frauen- oder Männerberatungsstellen aufgebaut (Wazlawik et al., 2023, S. 187). Entsprechend ist die „Verhaftung im System der Zweigeschlechtlichkeit“ bis heute auch auf der Anbieter*innenseite tief verankert (Wazlawik et al., 2023, S. 200). Zwar wird häufig das Ziel formuliert, überkommene Geschlechterdichotomien zu überwinden, doch zeigen sich in der praktischen Umsetzung noch erhebliche Hürden; insbesondere in der Sprache, die oft weiterhin nur zwischen „Frauen und Männern“ bzw. „Mädchen und Jungen“ unterscheidet. Viele Beratungsstellen arbeiten nach wie vor geschlechtergetrennt; andere lassen die Wahl der beratenden Person offen (Wazlawik et al., 2018–2020). Bereits in der Einleitung wurde darauf hingewiesen, dass in Trainingskontexten die Rolle des Geschlechts häufig nicht thematisiert wird. Auch in der Beratungs- und Präventionsarbeit wurde die Bedeutung einer differenzierten Geschlechterperspektive bislang nur unzureichend wissenschaftlich untersucht.

Die historische Rolle von Frauen in der Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt ist unbestritten (Kilmartin & Allison, 2007, S. 175). Frauen standen und stehen bis heute an der vordersten Front sozialer Bewegungen. Die Autor*innen betonen, dass ihre Beteiligung an Präventions- und Sensibilisierungsmaßnahmen für Männer essenziell sei. Erstens, damit Männer lernen, die Perspektiven und Erfahrungen von Frauen in einer patriarchalen Gesellschaft wahrzunehmen. Und zweitens, damit Frauen den Prozess aktiv durch konstruktive Kritik, Unterstützung und Feedback mitgestalten. Umso wichtiger ist es, auch Männer als aktive Mitgestalter anzusprechen und nicht nur als potenzielle Täter.

Männer sollten in Maßnahmen nicht primär als „Teil des Problems, sondern als Teil der Lösung“ angesprochen werden (Kilmartin & Allison, 2007, S. 212). Besonders als Trainer in der Präventionsarbeit spielen sie ebenfalls eine bedeutende Rolle. Sexualisierte Gewalt ist kein „Frauenthema“. Männer können entscheidend dazu beitragen, patriarchale Gewaltverhältnisse und Männlichkeitsnormen kritisch zu reflektieren und andere Männer für ihre Verantwortung zu sensibilisieren (Kilmartin & Allison, 2007, S. 184). Burghardt (2022, S. 125) bringt dies prägnant auf den Punkt: „Zu verlangen, dass Frauen sich selbst von der Diskriminierung befreien sollen, ist, als wenn man von einem Einbruchsopfer verlangt, doch bitte nicht bei sich einbrechen zu lassen“.

Ein inklusiver Anspruch steht jedoch weiterhin im Spannungsfeld einer tief verwurzelten binären Geschlechterordnung (Wazlawik et al., 2023, S. 201f.). Für non-binäre Personen gestaltet sich der Zugang zu passenden Unterstützungsangeboten häufig als herausfordernd, da sie in vielen bestehenden Konzepten bisher entweder kaum berücksichtigt oder explizit nicht angesprochen werden. Einige Beratungsstellen haben jedoch begonnen, ihre Angebote auch für non-binäre Menschen zu öffnen, was eine Entwicklung darstellt, die auf eine zunehmende Sensibilisierung hinweist. Dennoch wird in der Fachliteratur darauf hingewiesen, dass eine konsequente Umsetzung in der Praxis vielerorts noch aussteht. Auch bei der Umsetzung betrieblicher Maßnahmen steckt die Integration non-binärer Perspektiven noch häufig in den Anfängen. Eine umfassende Berücksichtigung erfordert nicht nur strukturelle Weiterentwicklungen, sondern auch eine kontinuierliche Reflexion bestehender Haltungen, wo unbeabsichtigt an binären Geschlechterlogiken festgehalten wird. Cubrich (2020, S. 180) betont in diesem Zusammenhang, wie wichtig es ist, LGBTQIA+-Erfahrungen stärker in den öffentlichen Diskurs und in unternehmerische Richtlinien einzubinden. Unternehmen sollten zudem sicherstellen, dass Beschwerden vertraulich behandelt werden, um Ängste vor negativen Konsequenzen oder unfreiwilligem „Outing“ am Arbeitsplatz abzubauen.

2.4.4 Gegenmobilisierung und gesellschaftlicher Backlash

Bemühungen um geschlechtssensible und inklusive betriebliche Maßnahmen zur Prävention sexualisierter Gewalt vollziehen sich dabei nicht im luftleeren Raum, sondern stehen zunehmend in einem breiten gesellschaftspolitischen Spannungsfeld (Brunner & Klapeer, 2018, S. 134; Sauer, 2019, S. 344). Begriffe wie „Genderwahn“, übertriebene „politische Korrektheit“ oder „Gender-Totalitarismus“ dienen dabei oft als rhetorisches Mittel, um gleichstellungspolitische Anliegen zu delegitimieren und deren Relevanz infrage zu stellen. In jüngerer Zeit zeigt sich zudem eine wachsende Gegenmobilisierung gegen feministische und gleichstellungspolitische Bestrebungen – ein Phänomen, das in der Forschung als antifeministischer oder antigender Backlash bezeichnet wird (Boyd, 2004; Gisela, 2021).

Die Frauenbewegung zählt zu den ältesten und erfolgreichsten sozialen Bewegungen der Moderne (Schnabel, Beyer & Ülpenich, 2022, S. 176). Sie hat zentrale Veränderungen angestoßen, doch wie viele progressive Bewegungen wurde auch sie seit ihren Anfängen von antifeministischen Protesten und Gegenmobilisierungen begleitet, die sich gegen den angestrebten sozialen Wandel richten. Diese Proteste richten sich insbesondere gegen die Institutionalisierung feministischer Anliegen, also etwa gegen Gleichstellungsgesetze, Diversity-Richtlinien oder gendersensible Bildungsarbeit, und somit auch gegen Maßnahmen wie jene, die in dieser Arbeit untersucht werden (Schnabel et al., 2022, S. 191).

Antifeminismus stellt dabei mehr dar als individuelle Ablehnung (Schnabel et al., 2022, S. 191). Er ist Ausdruck eines gesellschaftlichen „Einstellungssyndroms“, das häufig mit autoritären Positionen, sozialer Dominanzorientierung, Misstrauen in gesellschaftlichen Wandel, einem traditionalistischen Weltbild und Angst vor Status- oder Sicherheitsverlust verknüpft ist (Schnabel et al., 2022, S. 191). Dahinter steht oft ein grundlegender Widerstand gegen gesellschaftliche Transformationsprozesse, bei dem der Verlust einstiger Gewissheiten in den Geschlechterverhältnissen beklagt und die Re-Etablierung patriarchaler Ordnungen eingefordert wird (Sauer, 2019, S. 345). Geschlecht eignet sich dabei besonders für Gegenmobilisierung, da auf vermeintlich natürliche Vorstellungen von Zweigeschlechtlichkeit und Heteronormativität zurückgegriffen werden kann, die trotz Gleichstellungspolitik weiterhin viele Lebensrealitäten prägen (Sauer, 2019, S. 348).

In diesem Zusammenhang kann auch die häufige Kritik an Maßnahmen als vermeintliche „Sonderbehandlung“ von Frauen verstanden werden (Boyd, 2004, S. 290). Wie Boyd (2004, S. 290) betont, lehnen viele Frauen es ab, in politischen oder pädagogischen

Kontexten ausschließlich als Opfer dargestellt zu werden – eine Haltung, die sich teils auch in männlicher Ablehnung gegenüber Gleichstellungsmaßnahmen spiegelt. Wird übersehen, dass solche Maßnahmen auf die Korrektur systemischer Ungleichheiten zielen, kann leicht der Eindruck entstehen, es handle sich um einseitige Bevorzugung.

In diesem Kontext kann Präventionsarbeit auch als Teil eines gesellschaftlichen Aushandlungsprozesses oder eines Kampfes um Deutungshoheit betrachtet werden, in dem feministische Erkenntnisse über Geschlechterverhältnisse nicht nur vertreten, sondern als gesellschaftlicher „Common Sense" etabliert werden sollen (Nordvall & Wieslander, 2019, S. 221f.). Dabei zeigt sich zunehmend, dass feministische Bewegungen nicht mehr nur um neue Rechte kämpfen, sondern sich vermehrt in der Verteidigung bereits erzielter Fortschritte befinden (Friedman, Tabbush & Zaremberg, 2021, S. 527).

Diese gegenläufigen Entwicklungen beschränken sich nicht nur auf feministische Anliegen im engeren Sinne, sondern betreffen auch andere gleichstellungspolitische Fortschritte (Jones, 2023). So zeigt sich beispielsweise aktuell in den USA ein deutlicher Backlash gegen LGBTQIA+-Rechte, der sich in einer Vielzahl an Gesetzesinitiativen manifestiert (Jones, 2023, S. 816ff.). Diese zielen darauf ab, bereits bestehende Rechte einzuschränken oder zurückzunehmen, mit weitreichenden Folgen wie einer verstärkten Stigmatisierung betroffener Gruppen.

Dabei sollte das Phänomen der Gegenreaktion nicht ausschließlich negativ bewertet werden, da Gegenreaktionen meist dort entstehen, wo Veränderungen gesellschaftlicher Machtverhältnisse spürbar werden (Schnabel et al., 2022, S. 191). Ein Backlash kann also auch als Hinweis darauf verstanden werden, dass gleichstellungspolitische Anliegen zumindest bis zu einem gewissen Grad ernst genommen werden (Boyd, 2004, S. 289).

2.4.5 Die Rolle von Trainer*innen

„Both scholarly and populist literature have long confirmed the truism that unless one is prepared to listen to what people have to say, they will not tell you" (Nordstrom, 1996, S. 156).

Diese Aussage verdeutlicht die zentrale Bedeutung einer offenen, zugewandten Haltung im Umgang mit sensiblen Themen wie sexualisierter Gewalt (Nordstrom, 1996, S. 156f.). Trainer*innen sollten nicht nur die Bereitschaft mitbringen, sich mit schwierigen Inhalten auseinanderzusetzen, sondern auch aktiv zuhören, ehrliches Interesse zeigen und einen respektvollen Raum für einen vertrauensvollen Austausch schaffen. Dabei ist es wichtig, sich bewusst zu machen, dass die Auseinandersetzung mit dem Thema nicht nur für

Teilnehmende, sondern auch für Trainer*innen persönlich herausfordernd, aber ebenso bereichernd und inspirierend sein kann, da sie die Chance bietet, auf individueller als auch auf gesellschaftlicher Ebene positive Veränderungen zu bewirken (Kilmartin & Allison, 2007, S. 212).

Ein zentrales Ziel präventiver Bildungsarbeit im Bereich der sexualisierten Gewalt besteht darin, Reflexion anzustoßen und Bewusstsein für Gewalt, Grenzverletzungen und soziale Prägungen zu schaffen (Teubert & Vobbe, 2022, S. 116f.). Trainer*innen sollten Bedingungen schaffen, die die Teilnehmenden zum Nachdenken und Diskutieren anregen und es ihnen ermöglichen, ihre eigenen Grenzen zu erkennen, Grenzverletzungen zu benennen sowie die Grenzen anderer zu respektieren.

Damit Reflexion gelingen kann, braucht es mehr als persönliche Fähigkeiten und eine geeignete Methodik (Glammeier, 2016, S. 156). Um eine vertrauensvolle Atmosphäre in Gruppen zu schaffen, die sich mit (teils eigenen) Gewalt-Themen und -Erfahrungen befassen, ist eine fachlich kompetente Leitung erforderlich. Die Leitung sollte über fundiertes Wissen zu Gewalt und deren Auswirkungen verfügen und in der Lage sein, mit belastenden Erzählungen angemessen umzugehen, ohne überfordert zu wirken. Gleichzeitig muss sie den Teilnehmenden vermitteln, dass sie sich nicht distanziert behandelt fühlen. Empathie und Wertschätzung sind hierbei unerlässlich. In dieser Arbeit wurde bereits zu Beginn klargestellt, dass Neutralität im Kontext von Gewalt weder theoretisch noch praktisch vollständig erreicht werden kann. Eine völlige Neutralität ist auch in der Leitung eines Workshops nicht möglich, da die Workshopleitung währenddessen aktiv in die Gruppe eingebunden ist und einen Teil der Gruppe darstellt.

Ein professionell gestalteter Rahmen ist nicht nur eine Frage der Haltung und Kompetenz, sondern auch der Struktur (Glammeier, 2016, S. 156). Glammeier (2016, S. 156) empfiehlt, Gruppenprozesse stets durch mindestens zwei Personen begleiten zu lassen. Während eine Person für den inhaltlichen Leitfaden zuständig ist, sollte die andere die Dynamik, das emotionale Klima und das Wohlbefinden der Teilnehmenden im Blick behalten. Diese Form der Doppelmoderation kann insbesondere dann hilfreich sein, wenn Workshops emotional aufgeladen sind oder mit unvorhersehbaren Reaktionen, wie Retraumatisierungen, gerechnet werden muss. Auch wenn solche Situationen selten sind, erhöht die gemeinsame Verantwortung die Handlungssicherheit.

2.4.6 Allgemeine Wirksamkeit von Maßnahmen

Die Wirksamkeit von Präventions- und Interventionsmaßnahmen gegen sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz wird in der Forschung kontrovers diskutiert. Während einige Studien positive Effekte nachweisen, weisen andere auf begrenzte oder sogar

kontraproduktive Auswirkungen hin. Dieses Kapitel differenziert die Ergebnisse entlang von drei zentralen Dimensionen: (1) Wissenserwerb und Verhaltensänderung, (2) organisatorische Rahmenbedingungen und Motivation sowie (3) methodische Gestaltung der Maßnahmen.

2.4.6.1 Wissenserwerb und Verhaltensänderung

Mehrere Studien belegen, dass Schulungen grundsätzlich dazu beitragen, das Wissen über sexualisierte Gewalt zu erhöhen. Eine Meta-Analyse von Roehling et al. (2022, S. 21) zeigt signifikante Effekte auf das deklarative Wissen, gefolgt von positiven Auswirkungen auf prozedurales Wissen und Fähigkeiten. Ähnliche Ergebnisse berichten Bingham und Scherer (2001, S. 142), die ebenso eine Wissenszunahme sowie eine verbesserte Haltung gegenüber sexualisierter Gewalt nachweisen konnten. Die Teilnehmenden waren besser über rechtliche und politische Aspekte informiert und unterstützten eher die Ansicht, dass sexualisiertes Verhalten am Arbeitsplatz unangemessen sei.

Zusätzlich zeigen die Studien von Roehling und Huang (2018), dass Schulungen auch die Bereitschaft erhöhen, Vorfälle zu melden. Das Wissen über sexualisierte Gewalt kann demnach nicht nur kognitive Prozesse, sondern auch Handlungsmotivation stärken.

Allerdings bleibt unklar, inwieweit diese Wissenszuwächse zu nachhaltigen Einstellungs- oder Verhaltensänderungen führen. Perry, Kulik und Schmidtke (1998, S. 716f.) etwa fanden heraus, dass Schulungsmaßnahmen zwar das Wissen erhöhen, insbesondere bei Personen mit wenig Vorkenntnissen über sexualisierte Gewalt, jedoch keine langfristige Einstellungsveränderung bewirken. Dies könnte mit der tiefen Verankerung von Einstellungen zusammenhängen, die sich, wie Kalinoski (2013, S. 1079) betont, nur langsam und unter bestimmten Bedingungen ändern lassen.

Gleichzeitig weisen andere Studien darauf hin, dass zumindest implizite Einstellungen wandelbarer sein könnten, als bislang angenommen (Briñol et al., 2009, zitiert nach Kalinoski, 2013, S. 1097). Es wird argumentiert, dass zwischen Wissenserwerb und Einstellungsveränderung eine zeitliche Verzögerung besteht. Demnach könnte eine Verhaltensänderung zunächst auf neu erlerntem Wissen basieren, während sich die zugrunde liegende Einstellung erst im Nachgang anpasst.

Einen theoretischen Rahmen liefert hier die Dissonanztheorie von Festinger (1959, S. 1ff.), nach der Menschen ihre Einstellungen an ihr Verhalten anpassen, um kognitive Dissonanz zu reduzieren. In diesem Sinne könnte eine bewusste Veränderung von Verhalten, zum Beispiel durch Präventionsmaßnahmen, längerfristig auch zu einer intern veränderten Haltung führen.

Auch Pina, Gannon und Saunders (2009, S. 134, 136) betonen die Bedeutung von Wissen als notwendige Grundlage für die Auseinandersetzung mit geschlechtsspezifischer Gewalt. Gleichzeitig kritisieren sie, dass reines Faktenwissen nicht ausreicht, um die zugrunde liegenden strukturellen und gesellschaftlichen Ursachen des Problems zu adressieren.

Ein weiterer Kritikpunkt stammt von Medeiros und Griffith (2019, S. 7). Zwar sei das Ziel vieler Schulungen die Reduktion oder Prävention von Vorfällen, doch fehlten häufig klar definierte gewünschte Verhaltensweisen. Gerade durch die präzisere Formulierung und Kommunikation konkreter Verhaltensziele könnte die Wirksamkeit solcher Trainings deutlich erhöht werden. Maßnahmen, die Teilnehmende nicht nur sensibilisieren, sondern ihnen auch klare Handlungsoptionen vermitteln, versprechen daher mehr Erfolg.

Johnson et al. (2018, S. 151) fanden wiederum heraus, dass Maßnahmen teilweise entweder kaum Effekt oder sogar einen negativen Effekt auf die Prävention von sexualisierter Gewalt haben. Sie argumentieren, dass es effektiver wäre, den Fokus von der reinen Einstellungsänderung auf konkrete Verhaltensänderungen zu verschieben. Schließlich sei es das Verhalten, das schädlich oder illegal ist und nicht die Gedanken oder Haltungen. Die Autor*innen plädieren deshalb für eine praxisorientierte Neuausrichtung bestehender Maßnahmen sowie für deren kontinuierliche Evaluation und Verbesserung (Johnson et al., S. 165f.).

2.4.6.2 Organisatorischer Kontext und Motivation

Dobbin und Kalev (2019, S. 12258f.) fanden heraus, dass die positiven Effekte von Trainings stark von der Unternehmensstruktur und der Führungsebene abhängen. Besonders Management-Schulungen, die Führungskräfte als Verbündete ansprechen und Interventionen wie Bystander[1]-Trainings einbeziehen, zeigten positive Ergebnisse. Diese Maßnahmen erhöhten nicht nur die Bereitschaft zur Intervention bei Belästigung, sondern förderten auch langfristig den Anteil von Frauen in Führungspositionen. Demgegenüber erwiesen sich allgemeine Mitarbeitendenschulungen, die häufig einen Fokus auf rechtliche Verbote legen, als weniger wirksam. In einigen Fällen führten diese sogar zu kontraproduktiven Effekten, etwa durch eine Zunahme von Täter*innenbeschuldigungen. Die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen kann zwar den Erfolg solcher Programme unterstützen, jedoch auch zu Gegenreaktionen seitens männlicher Kollegen führen, was den Erfolg der Maßnahmen in gewissem Maße mindern kann.

[1] Auf Deutsch: Zusehende Person.

Ein weiterer wichtiger Faktor für die Wirksamkeit von Schulungen ist das ethische Klima innerhalb der Organisation. Cheung, Goldberg, King und Magley (2017, S. 555) zeigen, dass ein negatives ethisches Klima Zynismus gegenüber organisatorischen Veränderungen verstärken kann, wodurch die Effekte von Schulungen geschwächt werden. Im Gegensatz dazu trägt ein positives ethisches Klima dazu bei, die Wirkung von Schulungen zu verstärken. Johnson et al. (2018, S. 163ff.) betonen ebenfalls, dass Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt nicht isoliert betrachtet werden sollten. Sie müssen Teil einer umfassenden Veränderung der Unternehmenskultur, des Arbeitsklimas und der Strukturen sein. Gewalt tritt vor allem in Umfeldern auf, die von Respektlosigkeit geprägt sind, während eine Kultur der Wertschätzung, Vielfalt und Inklusion präventiv wirken kann. Neben formellen Meldemöglichkeiten sollten auch informelle Kanäle geschaffen werden, um Betroffenen den Zugang zu Unterstützung zu erleichtern.

Bagdasarov, Olson-Buchanan und MacDougall (2019, S. 84f.) argumentieren, dass Schulungsprogramme erfolgreicher sind, wenn sie strategisch in die Unternehmenspolitik eingebettet sind. Eine solche Ausrichtung fördert nicht nur die Unterstützung durch Führungskräfte, sondern sichert auch Ressourcen und steigert die Motivation der Mitarbeitenden sowie ihre Bereitschaft, sich auf Veränderungen einzulassen. Roehling und Huang (2018, S. 146) betonen ebenfalls, dass Schulungen dann besonders wirksam sind, wenn sie auf wissenschaftlich fundierten Trainingsprinzipien basieren und der organisationale Kontext die Umsetzung unterstützt.

Kalinoski (2013, S. 1097) hebt hervor, dass Schulungen wirksamer sind, wenn die Teilnehmenden sie als praxisrelevant und bedeutsam erleben. Dies sei insbesondere bei berufstätigen Angestellten der Fall, die direkt in der Arbeitsumgebung geschult werden.

Medeiros und Griffith (2019, S. 5f.) unterstreichen die Notwendigkeit von Bedarfs-, Organisations- und Personenanalysen als Grundlage für die Konzeption von Schulungen. Solche Analysen ermöglichen sowohl reaktive als auch proaktive Maßnahmen, indem sie bestehende Probleme sichtbar machen und potenzielle Risikofaktoren identifizieren. Kalinoski (2013, S. 1098) relativiert jedoch deren Einfluss. Faktoren wie die Durchführung einer Bedarfsanalyse, die Freiwilligkeit der Teilnahme oder die Gruppenzusammensetzung hätten nur geringen Einfluss auf die Trainingsergebnisse. Dennoch könnten sich Teilnahmeform und Gruppenstruktur möglicherweise auf andere Weise auswirken – ein Aspekt, der bisher wenig erforscht ist.

2.4.6.3 Einfluss der Methodik und Gestaltung

Cortina und Areguin (2021, S. 298) kritisieren die begrenzte Wirksamkeit vieler Schulungsprogramme, da diese häufig standardisiert, kurz und nicht auf branchenspezifische

Bedürfnisse abgestimmt sind. Besonders rein digitale Formate erwecken oft den Eindruck eines Pflichtprogramms zur rechtlichen Absicherung, nicht aber eines ernst gemeinten Sensibilisierungsangebots. Zudem kritisieren die Autorinnen die starke Fokussierung auf den sexuellen Aspekt von Belästigung, da dies den Mythos verstärke, sexualisierte Gewalt sei primär eine Misskommunikation oder gescheiterte Annäherung.

Höhere Wirksamkeit zeigen laut Roehling et al. (2022, S. 22ff.) Schulungen, die über reine Compliance-Inhalte hinausgehen, praxisorientierte Methoden integrieren und ein erweitertes Themenspektrum abdecken. Dabei ist weniger die Dauer entscheidend, sondern die methodische Vielfalt und Relevanz. Kalinoski (2013, S. 1098) betont ebenfalls die Bedeutung aktiver Lernmethoden und interaktiver Formate, und sieht Vorteile bei Präsenztrainings sowie bei längerer Schulungsdauer. York, Barclay und Zajack (1997, S. 282) zeigten, dass Fallanalysen vor Schulungsvideos besonders bei subtilen Fällen die Sensibilität erhöhen. Auch Medeiros und Griffith (2019, S. 7) heben die Wirkung realitätsnaher Fallstudien hervor, die den Austausch und die Entwicklung konkreter Handlungsoptionen fördern.

Eatough et al. (2019, S. 48f.) bemängeln, dass viele Trainings nicht an die spezifischen Herausforderungen sexualisierter Gewalt angepasst sind. Sie merkten auch an, dass Schulungen effektiver sind, wenn sie auf moderne Lernprinzipien abgestimmt sind, psychologische Sicherheit bieten und durch Coaching sowie kontinuierliche Nachbereitung unterstützt werden (S. 51).

Perry, Kulik, Golom und Cruz (2019, S. 89) unterstreichen, dass Schulungen allein strukturelle Probleme nicht lösen können – insbesondere nicht in Organisationen mit einer Kultur, die grenzverletzendes Verhalten toleriert. Stattdessen plädieren sie für einen umfassenden organisationsentwicklungsbasierten Ansatz mit Datenerhebungen, Stakeholder-Dialogen und gezielten Interventionen auf allen Ebenen (S. 91).

Für Schulungen mit strategischem Anspruch zeigen sich vorbereitende Bedarfsanalysen und eine systematische Nachbereitung als besonders wirksam (Perry, Kulik, Bustamante & Golom, 2010, S. 199f.). Entscheidend ist dabei weniger die Anzahl der eingesetzten Methoden, sondern deren Qualität und Anpassung an den Kontext. Eine gezielte Auswahl weniger, aber effektiver Methoden kann erfolgreicher sein als eine breite Palette unterschiedlicher Ansätze.

Johnson et al. (2018, S. 166) fassen zentrale Erfolgsfaktoren zusammen: zielgruppenspezifische Inhalte, qualifizierte Trainer*innen, klare Verhaltensstandards (ohne juristischen Fachjargon), Berücksichtigung institutioneller Motivation sowie Präsenzformate mit Raum für Austausch. Dabei warnen Medeiros und Griffith (2019, S. 6) vor selektiven

Schulungen einzelner Gruppen, wie zum Beispiel als vulnerabel geltende Personen – dies könne Stigmatisierung, Ablehnung und Widerstand auslösen.

Eatough et al. (2019, S. 48) plädieren für die gezielte Auswahl der Zielgruppen, psychologische Sicherheit durch Vertraulichkeit, sowie systematische Nachbereitungsformate zur Sicherung des Transfers.

Insgesamt zeigt sich, dass Maßnahmen ein wichtiges Mittel im Kampf gegen sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz sein können, ihre Wirksamkeit jedoch von einer Vielzahl von Faktoren beeinflusst wird und die hier beschriebenen Aspekte eine zentrale Rolle spielen. Weder auf individueller noch auf organisatorischer Ebene sollte man jedoch der Vorstellung verfallen, dass Diskriminierung oder Gewalt vollständig aus der Organisation entfernt werden können (Hayes et al., 2020, S. 131). Dennoch sprechen sich die Autor*innen für eine aktive, zuversichtliche Auseinandersetzung mit diesen Herausforderungen aus.

Ein letzter zentraler Punkt betrifft die Rezeption wissenschaftlicher Erkenntnisse in der Praxis. Viele der in der Forschung identifizierten Erfolgsfaktoren finden sich in praxisorientierter Literatur nicht oder nur unzureichend wieder (Perry et al., 2009, S. 832f.). Maßnahmen, die sich ausschließlich an praxisnaher Literatur orientieren, mögen rechtliche Sicherheit bieten, tragen aber häufig wenig zur tatsächlichen Veränderung bei – oder schaden im schlimmsten Fall mehr als sie nützen. Da viele Aspekte der Wirksamkeit bis dato noch wenig erforscht sind, bleiben fundierte Erkenntnisse für die praktische Umsetzung noch ausständig, was die Notwendigkeit evidenzbasierter, evaluierter Programme umso deutlicher macht.

2.4.7 Geschlechtsspezifische Wirksamkeit von Maßnahmen

2.4.7.1 Gleicher Inhalt, unterschiedliche Wahrnehmung?

Anknüpfend an die einleitend skizzierte Kritik von Kroese (2022), wird im Folgenden vertieft analysiert, wie geschlechtsspezifische Unterschiede die Wirksamkeit von Maßnahmen beeinflussen. Obwohl diese häufig als geschlechtsneutral konzipiert sind, zeigen Studien, dass das Geschlecht der Teilnehmenden deren Wahrnehmung und Interaktion maßgeblich beeinflusst (Kroese, 2022, S. 1). Die Ursachen für geschlechtsspezifische Unterschiede, wie soziale Normen, Rollenbilder und Stereotype, werden häufig nicht ausreichend berücksichtigt, was zu verzerrten Schlussfolgerungen führen kann (Kroese, 2022, S. 16, S. 19).

Trainingsinhalte können dabei eine geschlechtsspezifische Bedeutung haben oder sogar „geschlechtsblind“ wirken, indem sie unterschiedliche Erfahrungen und Bedürfnisse

nicht ausreichend berücksichtigen, obwohl sie auf den ersten Blick neutral erscheinen (Kroese, 2022, S. 18). Teilnehmende interpretieren das Material stets durch ihre eigenen Erfahrungen und Vorstellungen, die durch das soziale und kulturelle Umfeld geprägt sind. Dies kann zu unterschiedlichen Wahrnehmungen führen, die entweder unterstützend oder einschränkend sein können. Diese Überlegungen sind besonders relevant für Präventionsmaßnahmen zu sexualisierter Gewalt, da sie verdeutlichen, dass geschlechtsspezifische Unterschiede in der Wahrnehmung und Interaktion mit Trainingsinhalten nicht nur bestehen, sondern auch maßgeblich beeinflussen, wie diese Inhalte verstanden und umgesetzt werden.

Zudem belegen mehrere Studien signifikante geschlechtsspezifische Unterschiede in der Wahrnehmung und Bewertung von sexualisierten Verhaltensweisen am Arbeitsplatz. Eatough et al. (2019, S. 48) gehen davon aus, dass innerhalb von Gruppen, die sich während einer Maßnahme mit geschlechtsspezifischer Gewalt auseinandersetzen, grundsätzlich größere Meinungsunterschiede bestehen, als bei anderen Schulungsinhalten.

Frauen empfinden häufiger, dass eine Grenze überschritten wurde, und zeigen insgesamt eine deutlich ablehnendere Haltung gegenüber sexualisierten Verhaltensweisen am Arbeitsplatz (York et al., 1997, S. 284; Bingham & Scherer, 2001, S. 142f.). Sie erkennen Situationen sexualisierter Belästigung schneller und bewerten sie konsequenter als solche. Frühere Studien weisen darauf hin, dass Frauen eine breitere Definition von sexueller Belästigung anwenden – möglicherweise auch, weil sie häufiger selbst betroffen sind (Gutek, 1995, S. 461, 447f.). Auch Hehman, Salmon, Pulford, Ramirez und Jonason (2022, S. 7f.) bestätigen diese Tendenz: Frauen interpretieren sexuell konnotierte oder mehrdeutige Kommentare tendenziell häufiger als belästigend, unabhängig vom genauen Wortlaut. Ihre Bewertung wird dabei stark vom Kontext und dem Geschlecht der handelnden Person beeinflusst. Geht etwa ein Kommentar von einem Mann aus, fällt die Bewertung durch Frauen deutlich kritischer aus. Eine Untersuchung von Dyer und Hurd (2021, S. 40) zeigt zudem, dass insbesondere weibliche Studierende sexualisierte Übergriffe und deren systematisches Verschweigen bereits als „normal“ einstufen, gleichzeitig aber einen starken gesellschaftlichen und institutionellen Veränderungsbedarf formulieren. Weiters zeigt sich, dass Frauen mit höherer Lernmotivation in Maßnahmen starten (Perry, Kulik & Field, 2009, S. 828ff.). Die höhere Lernmotivation bei Frauen ist auch eine mögliche Erklärung für die von Roehling et al. (2022, S. 25) festgestellte Tatsache aus einer Studie, dass Frauen im Training mehr deklaratives Wissen erwarben als Männer.

Männer hingegen interpretieren Situationen sexualisierter Belästigung deutlich seltener als problematisch, zeigen tendenziell positivere oder neutralere Einstellungen gegenüber sexualisiertem Verhalten und empfinden dieses häufiger als schmeichelhaft oder humorvoll (Reese & Lindenberg, 2005, S. 326; Hehman et al., 2022, S. 7f.). Auch nach Schulungen erkennen sie Grenzüberschreitungen seltener an und zeigen eine geringere Bereitschaft, diese zu melden (Bingham & Scherer, 2001, S. 142f.). In einer Studie von Dobbin und Kalev (2017, S. 4) verschärfte sich diese Haltung sogar. Bei Männern mit einer bereits bestehenden Tendenz, geschlechtsspezifische Gewalt zu verharmlosen, führte die Maßnahme sogar zu einer weiteren Verschlechterung ihrer Einstellung und sie nahmen das Thema danach noch weniger ernst. Eine weitere Gruppe, die als weniger motiviert für eine Maßnahme in dem Bereich identifiziert wurde, sind Männer, die kursierenden Mythen über sexualisierte Gewalt häufiger Glauben schenken als Frauen und deshalb pessimistischer gegenüber möglichen Veränderungen eingestellt sind (Walsh, Bauerle & Magley, 2013, S. 228, 232).

2.4.7.2 Geschlechtssensible Gestaltung von Maßnahmen

Um den zuvor beschriebenen geschlechtsspezifischen Unterschieden in der Wahrnehmung und Wirksamkeit von Maßnahmen gerecht zu werden, kann eine geschlechtssensible Trainingsgestaltung sinnvoll sein (Kroese, 2022). Dabei stellt sich insbesondere die Frage nach einer differenzierten Ansprache und Gruppenzusammensetzung (Perry, Kulik & Field, 2009, S. 828ff.).

Die Arbeit mit Gruppen bietet einen zentralen Rahmen für Präventions- und Sensibilisierungsmaßnahmen, da Teilnehmende sich über Erfahrungen austauschen, voneinander lernen und sich kritisch mit eigenen Haltungen auseinandersetzen können (Glammeier, 2016, S. 154f.). Gruppendynamiken wirken dabei in beide Richtungen. Während Vertrautheit Offenheit fördern kann, etwa bei der Thematisierung belastender Erfahrungen, kann sie zugleich Hemmungen erzeugen, insbesondere, wenn bestehende soziale Beziehungen zwischen den Teilnehmenden eine freie Meinungsäußerung erschweren. Die Gestaltung von Gruppenzusammensetzung und Lernatmosphäre ist daher entscheidend für den Erfolg der Maßnahme.

Perry, Kulik und Field (2009, S. 828ff.) schlagen vor, Männer und Frauen zumindest für bestimmte Teile der Schulung in geschlechtshomogene Gruppen aufzuteilen oder vorbereitende Informationsmaterialien bereitzustellen, um ein einheitliches Wissensniveau zu gewährleisten. Diese Maßnahmen können dazu beitragen, geschlechtsspezifische Dynamiken zu entschärfen und individuelle Lernbedarfe gezielter anzusprechen.

Auch Kroese (2022, S. 18) betont die Bedeutung der Gruppenzusammensetzung für das Trainingsdesign. Sie verweist auf frauenspezifische Führungsprogramme, die als sichere Räume dienen, in denen Frauen Selbstvertrauen aufbauen und geschlechtsspezifische Erfahrungen offen teilen können. In gemischtgeschlechtlichen Trainings hingegen äußern Frauen häufig ihre Erfahrungen mit Diskriminierung oder Barrieren nicht, zum Beispiel aus Sorge, als schwach oder negativ wahrgenommen zu werden. Diese Dynamik kann insbesondere bei sensiblen Themen wie sexualisierter Gewalt eine entscheidende Rolle spielen.

Die inhaltliche Gestaltung von Schulungen sollte ebenfalls geschlechtsspezifische Unterschiede berücksichtigen (Perry et al., 2009, S. 829). Männer profitieren laut den Autor*innen besonders von Maßnahmen, die ihnen helfen, subtilere Formen geschlechtsspezifischer Gewalt, wie sexistische Witze, zu erkennen. Da Männer seltener selbst von Belästigung betroffen sind, ist es zentral, ihnen die Relevanz des Themas zu verdeutlichen. Dies kann gelingen, indem positive Effekte auf das Unternehmen, etwa geringere Fehlzeiten oder eine verbesserte Arbeitsmoral, hervorgehoben werden. Zudem sollte die Schulung Raum zur Reflexion eigener Verhaltensweisen und sozialer Prägungen bieten, etwa in Bezug auf den Zusammenhang von Leistungsdruck, Machtstreben und belästigendem Verhalten. Für Frauen hingegen besteht weniger Erklärungsbedarf hinsichtlich der Relevanz, da sie häufiger direkt betroffen sind. Hier liegt der Fokus stärker auf der Vermittlung praktischer Handlungskompetenzen, wie zum Beispiel dem selbstbewussten Umgang mit Belästigungssituationen. Ziel ist es, Frauen durch konkrete Strategien zu stärken und ihre Handlungsfähigkeit zu fördern.

Die Gestaltung geschlechtsspezifischer Maßnahmen birgt jedoch auch Risiken. Tinkler et al. (2022, S. 1f., 7f.) weisen darauf hin, dass Trainings unbeabsichtigte Effekte haben können, wie etwa die Verstärkung von Geschlechterstereotypen oder die emotionale Distanzierung von Männern gegenüber Frauen am Arbeitsplatz. Eine derartige Dynamik kann das angestrebte Ziel der Gleichstellung untergraben und wiederum dazu beitragen, geschlechtsspezifische Gewalt zu bagatellisieren oder zu ermöglichen. Gleichzeitig zeigen die Ergebnisse von Tinkler et al. (2022, S. 8f.), dass Maßnahmen auch das Engagement von Männern fördern können, mit Frauen zusammenzuarbeiten, sei es als Zeichen der Unterstützung oder Solidarität, oder positive Effekte, wie ein besseres Verständnis für Grenzen oder gesteigerte Empathie hervorrufen können. Sie empfehlen daher, Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt in umfassendere Diversitäts- und Gleichstellungsprogramme einzubetten und sorgfältig zu gestalten, um Geschlechtertrennungen nicht ungewollt zu vertiefen.

Die Ergebnisse von Tinkler et al. (2022, S. 8f.) spiegeln auch die aktuellen gesellschaftlichen Spannungsfelder wider: Einerseits steht die Forderung im Raum, dass Männer Verantwortung für unangemessenes Verhalten übernehmen und die Erfahrungen von Frauen anerkennen. Andererseits existiert die Sorge, dass Maßnahmen zur Gleichstellung die bestehende Machtstruktur infrage stellen. Diese widersprüchlichen Narrative können dazu führen, dass Männer zwar Gleichstellung befürworten, gleichzeitig aber Angst vor Machtverlust entwickeln.

Trotz der erwähnten Differenzierungserfordernisse betonen Eatough et al. (2019, S. 50), dass nachhaltige Präventions- und Sensibilisierungsarbeit alle Geschlechter einbeziehen muss.

3 Methodik

Im Anschluss an die theoretischen Grundlagen und die Herleitung des Forschungsinteresses widmet sich dieses Kapitel dem methodischen Vorgehen der empirischen Untersuchung. Ziel ist es, transparent darzulegen, wie die Erhebung geplant, durchgeführt und ausgewertet wurde. Zunächst wird das gewählte Forschungsdesign und die damit verbundenen Gütekriterien beschrieben. Anschließend erfolgt eine Darstellung des Erhebungsverfahrens und der Auswertungsmethodik. Im Anschluss dieses Kapitels werden die Ergebnisse der empirischen Untersuchung präsentiert.

3.1 Forschungsdesign und Gütekriterien

Angesichts der noch wenig erforschten Thematik und der Sensibilität und Vielschichtigkeit fiel die Wahl bewusst auf eine qualitativ-explorative Forschungsmethode. Zwar handelt es sich bei der sexualisierten Gewalt um einen in der Öffentlichkeit breit diskutierten und sensiblen Diskurs, doch speziell der gewählte Untersuchungsschwerpunkt stellt eine Forschungslücke dar. Diese Methode erlaubt es, sich dem Phänomen explorativ und offen zu nähern und die komplexen und subjektiven Perspektiven von Expert*innen im Umgang mit sexualisierter Gewalt tiefgreifend zu erfassen und zu analysieren. Dabei sollen neue, bislang unerkannte Erkenntnisse gewonnen werden, die nicht nur bestehende Erklärungsansätze erweitern, sondern möglicherweise auch zur Entwicklung neuer theoretischer Konzepte beitragen.

Zur Sicherstellung der wissenschaftlichen Qualität der Forschung wurden zentrale Gütekriterien qualitativer Forschung, basierend auf Steinke (2000, S. 319ff.), berücksichtigt. Diese Gütekriterien orientieren sich nicht an den Maßstäben quantitativer Forschung,

sondern greifen spezifische Anforderungen qualitativer Methodologie auf, die unter anderem auf Nachvollziehbarkeit, Kontextsensitivität und theoretische Offenheit abzielen.

1. Intersubjektive Nachvollziehbarkeit:

   Um die Nachvollziehbarkeit der Forschung zu gewährleisten, wurde der gesamte Forschungsprozess umfassend dokumentiert. Diese detaillierte Dokumentation ermöglicht es, sämtliche methodische Entscheidungen nachzuvollziehen und so die Transparenz des Forschungsprozesses sicherzustellen.

2. Indikation des Forschungsprozesses:

   Die Indikation des Forschungsprozesses bezieht sich auf die Angemessenheit des qualitativen Vorgehens und der Methodenwahl in Bezug auf die Forschungsfrage. Die Entscheidung, qualitative Interviews durchzuführen, ist vor allem durch die explorative und kontextabhängige Natur des Themas gerechtfertigt. Dabei orientierte sich die Analyse an der Themenanalyse nach Froschauer und Lueger (2003), da diese Methode besonders gut geeignet ist, um die subjektiven Perspektiven und Bedeutungen der Interviewpartner*innen zu erschließen.

3. Empirische Verankerung:

   Die Ergebnisse der vorliegenden Forschung werden induktiv aus den erhobenen Interviewdaten gewonnen, dabei kritisch hinterfragt und mit der Theorie verknüpft. Widersprüche und Unklarheiten in den Daten werden analysiert, um die Validität der Analyse zu sichern.

4. Kohärenz und Relevanz:

   Die Diskussion der Ergebnisse wird auf Kohärenz überprüft, indem alle theoretischen Konzepte und empirischen Daten miteinander in Einklang gebracht werden. Die Relevanz der Forschung ergibt sich aus ihrer bereits betonten Praxisnähe: Die gewonnenen Ergebnisse bieten neue Deutungsmuster und potenzielle Lösungsansätze für die Praxis.

5. Reflektierte Subjektivität und Limitation:

   In der Gewaltforschung spielt, wie bereits erörtert, die reflektierte Subjektivität eine besonders wichtige Rolle, da die Komplexität und Sensibilität des Themas maßgeblich durch die Perspektive der forschenden Person beeinflusst wird. Diese Einflussnahme wird durch eine kontinuierliche Selbstreflexion und die kritische Auseinandersetzung mit der eigenen Position im Forschungsprozess transparent gemacht. Insbesondere der Einfluss subjektiver Wahrnehmung und die ethischen Herausforderungen, die mit der Gewaltforschung verbunden sind, müssen im

gesamten Prozess berücksichtigt werden und können eine Limitation darstellen. Dies und weitere Limitationen der Studie, insbesondere in Bezug auf potenzielle Verzerrungen durch die Interviewpartner*innen und die eingeschränkte Generalisierbarkeit der Ergebnisse, werden im weiteren Verlauf der Arbeit reflektiert.

3.2 Das Expert*innen-Interview

In dieser Arbeit wird das qualitative Expert*innen-Interview als Erhebungsmethode eingesetzt. Es handelt sich dabei unabhängig vom konkreten Forschungsstil stets um ein teilstrukturiertes Verfahren (Bogner, Littig & Menz, 2014, S. 27). Die Methode wurde gewählt, weil sie einen flexiblen Rahmen bietet, der sowohl eine gezielte Auseinandersetzung mit der Forschungsfrage ermöglicht als auch Raum für individuelle Erfahrungen und themenspezifische Expertise der Interviewpartner*innen lässt. Da sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz ein hochkomplexes, normativ geprägtes und kontextabhängiges Phänomen ist, wurde bewusst eine qualitative Herangehensweise gewählt. Diese erlaubt es, subjektive Wahrnehmungen, Argumentationsmuster und Bedeutungszuschreibungen detailliert zu erfassen und explorativ neue Zusammenhänge sichtbar zu machen.

Ein wesentlicher Vorteil teilstrukturierter Interviews liegt in ihrer Offenheit: Die vorbereiteten Fragen geben dem Gespräch eine grobe Struktur, lassen aber zugleich Raum, auf unerwartete Themen und neue Impulse einzugehen. Dadurch erhält die Studie ihren wichtigen explorativen Charakter. Wie Bogner et al. (2014, S. 28) betonen, ist es nicht erforderlich, dass allen Interviewten exakt dieselben Fragen gestellt werden. Entscheidend ist vielmehr, dass alle Gespräche zentrale thematische Bereiche abdecken. Die genaue Formulierung und Reihenfolge der (Zusatz-)Fragen kann – und sollte – je nach Person und Gesprächsverlauf variieren.

Für diese Arbeit ist dieser flexible Zugang besonders relevant, da die befragten Expert*innen aus unterschiedlichen spezialisierten Praxisfeldern stammen; auf diese Vielfalt wird im folgenden Kapitel näher eingegangen. Um ihren jeweiligen Hintergründen gerecht zu werden und tiefgehende Einblicke zu erhalten, ist es notwendig, flexibel auf ihre Expertise und die Gesprächsdynamiken zu reagieren. Gleichzeitig erleichtert ein Leitfaden mit vorformulierten Kernfragen eine gezielte Rückkehr zu forschungsrelevanten Themenbereichen.

Ein explorativer Zugang bedeutet in diesem Zusammenhang auch, dass die Expert*innen einerseits als zentrale Akteur*innen mit spezifischem Wissen, andererseits aber auch als „komplementäre Informationsquelle über die eigentlich interessierende Zielgruppe“ befragt werden (Bogner et al., 2014, S. 23). In dieser Arbeit verfügen die

Expert*innen nicht nur über fundiertes Wissen zu sexualisierter Gewalt und den damit verbundenen Präventions- und Interventionsmaßnahmen, sondern sie sind auch diejenigen, die unmittelbare Einblicke in die Haltungen, Reaktionen und Widerstände von Teilnehmenden in entsprechenden Maßnahmen haben – ein Zugang, der sonst kaum möglich wäre.

Dabei spielen zwei Wissensarten eine besondere Rolle: das Prozesswissen und Deutungswissen (Bogner et al., 2014, S. 18f.). Prozesswissen beschreibt erfahrungsbasiertes Wissen über konkrete Interaktionen und Ereignisse, an denen die Interviewten direkt beteiligt sind. Es geht hierbei nicht um theoretische Kenntnisse, sondern um praktisches Handlungswissen aus erster Hand. Das Deutungswissen wiederum umfasst die individuellen Sichtweisen, Interpretationen und Bewertungen der Expert*innen. Diese Perspektiven sind nicht nur subjektiv, sondern können auch kollektive Deutungsmuster abbilden – ein Aspekt, der für die Analyse geschlechtsspezifischer Wahrnehmungen und gesellschaftlicher Rahmungen in dieser Arbeit besonders aufschlussreich ist.

3.3 Der Leitfaden

Den Interviews lag ein Basis-Leitfaden zugrunde, der ursprünglich zwei Erkenntnisziele verfolgte. Unabhängig von der beruflichen Position und Expertise der Befragten wurden in jedem Interview zentrale Fragen gestellt, wobei ergänzende Nachfragen individuell angepasst wurden.

Die beiden Erkenntnisziele orientierten sich an einer ursprünglich formulierten Subfrage der Forschungsfrage und sollten sowohl die geschlechtsspezifische Wahrnehmung und Reaktion auf Maßnahmen (Erkenntnisziel 1) als auch konkrete Handlungsstrategien im Umgang mit herausfordernden Situationen in der Praxis (Erkenntnisziel 2) erfassen.

Zunächst wurden über Einstiegsfragen Informationen zur beruflichen Tätigkeit, zu bisherigen Erfahrungen mit Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz sowie zum typischen Ablauf und zur Zusammensetzung der Zielgruppen (z. B. gemischte Gruppen, reine Frauen- oder Männergruppen, non-binäre Teilnehmende) erhoben.

Erkenntnisziel 1 zielte darauf, die häufigsten (geschlechtsspezifischen) Anliegen, Themen, Reaktionen, Haltungen und Widerstände von Teilnehmenden zu erfassen.

Erkenntnisziel 2 konzentrierte sich auf die Frage, wie Fachpersonen in der Praxis mit diesen Dynamiken umgehen und welche Strategien und Herangehensweisen sich dabei als hilfreich erwiesen haben.

Im Zuge der Auswertung wurde jedoch entschieden, den Fokus auf das erste Erkenntnisziel zu legen. Grund hierfür war die große thematische Dichte und Relevanz der

Aussagen zur geschlechtsspezifischen Wahrnehmung und den damit verbundenen Herausforderungen, die den zur Verfügung stehenden Rahmen bereits vollständig ausfüllte. Diese erwiesen sich als besonders zentral für die Beantwortung der übergeordneten Forschungsfrage. Die ursprünglich angedachte Subfrage wurde somit nicht weiterverfolgt, da eine zu starke inhaltliche Ausweitung den analytischen Fokus geschwächt hätte. Einzelne Aussagen zum zweiten Erkenntnisziel wurden jedoch, sofern sie in engem Zusammenhang mit den geschlechtsspezifischen Reaktionen standen, in die Interpretation integriert.

Obwohl der Interviewleitfaden auf sexualisierte Gewalt fokussiert war, zeigte sich im Erhebungsprozess, dass die Interviewpartner*innen in ihren Antworten mit sehr unterschiedlichen Begrifflichkeiten arbeiten. Während einige explizit von „sexueller Belästigung“ oder „sexuellen Übergriffen“ sprachen, verwendeten andere breitere oder allgemeinere Begriffe wie „Grenzverletzungen“, „Diskriminierung“ oder „übergriffiges Verhalten“. Diese Vielfalt spiegelt nicht nur die Heterogenität der Praxis wider, sondern verweist auch auf ein zentrales methodisches Spannungsfeld: In der beruflichen Realität werden Maßnahmen – vor allem im Bereich der Prävention – selten ausschließlich auf sexualisierte Gewalt oder sexuelle Belästigung im engeren Sinne ausgerichtet, sondern greifen oft breiter und adressieren verschiedene Formen geschlechtsspezifischer Diskriminierung und Gewalt zugleich. Dadurch lässt sich in der Analyse nicht immer eindeutig bestimmen, worauf bestimmte Reaktionen der Teilnehmenden tatsächlich konkret abzielen – etwa ob sich Widerstände, Irritationen oder Rückfragen auf sexualisierte Gewalt, auf geschlechtsspezifische Themen im Allgemeinen oder spezifisch auf Aspekte wie Gender, Sprache oder Diversität beziehen.

Diese begriffliche Uneinheitlichkeit stellte insofern eine Herausforderung dar, als sie die klare Zuordnung einzelner Schilderungen zu einer bestimmten Gewaltform erschwerte. Zugleich verdeutlicht sie aber auch, wie zentral die theoretische Fassung des Gewaltbegriffs für die wissenschaftliche Analyse ist. Auf diese definitorische Grundlage wurde bereits im Theorieteil ausführlich eingegangen. Um dieser Vielschichtigkeit methodisch zu begegnen, wurde im Analyseprozess ein einheitlicher theoretischer Bezugsrahmen angewendet. Alle relevanten Aussagen wurden unter dem umfassend gefassten Begriff sexualisierter Gewalt subsumiert und in die Analyse aufgenommen, unabhängig davon, welche Begriffe die Interviewpartner*innen selbst verwendeten. Dabei wurde berücksichtigt, dass sich verschiedene Formen von Diskriminierung, Grenzverletzungen und Gewalt in der Praxis häufig überschneiden oder gemeinsam auftreten und ähnliche strukturelle Hintergründe sowie Dynamiken aufweisen.

Ein wichtiger Bestandteil der Gesprächsstrategie bestand aufgrund der Sensibilität des Themas darin, eine vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre zu schaffen und die Teilnehmenden zur offenen Reflexion und zum Erzählen zu ermutigen. Bereits in der Kontaktaufnahme und zu Beginn der Interviews wurde deutlich gemacht, dass das Thema für die Forschende ein persönliches Anliegen ist. Durch die eigene berufliche Qualifikation als Sexualberaterin konnte eine Art kollegiale Gesprächsbasis geschaffen werden, die insbesondere bei sensiblen Themen den Zugang grundsätzlich erleichtert.

Eine besondere Herausforderung lag darin, dass einige Interviews sehr heikle Inhalte behandelten; darunter auch strafrechtlich relevante Vorfälle wie Vergewaltigung oder andere Formen schwerer sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz. In solchen Fällen bestand die Sorge, dass selbst bei größtmöglicher Anonymisierung Rückschlüsse auf beteiligte Personen oder Organisationen nicht vollständig ausgeschlossen werden könnten. Dies erforderte eine besonders sorgfältige und verantwortungsbewusste Darstellung der Inhalte im weiteren Verlauf der Arbeit.

3.4 Interviewpartner*innen

Für diese Arbeit wurden Interviews mit Expert*innen geführt, die über fundierte Fachkenntnisse und praktische Erfahrung in der Durchführung von Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt verfügen. Wer als Experte oder Expertin gilt, ist dabei nicht objektiv festgelegt, sondern ein Konstrukt, das durch die forschende Person – abhängig von der angestrebten Erkenntnisperspektive – ebenso geprägt ist wie durch gesellschaftliche Zuschreibungen (Bogner et al., 2014, S. 11). Expert*innen werden nicht nur aufgrund ihres spezifischen Fachwissens befragt, sondern auch deshalb, weil dieses Wissen in ihrer Berufspraxis Einfluss entfaltet, das Handlungsfeld mitprägt und Deutungen werden, die das Denken und Handeln anderer im sozialen Kontext beeinflussen kann (S. 13).

Die Rekrutierung der zwölf Interviewpartner*innen erfolgte primär online. Über gezielte Google- und LinkedIn-Suchen wurden Personen mit dem Schwerpunkt „Sexualisierte Gewalt“ oder „Sexuelle Belästigung“ identifiziert und kontaktiert. Ein*e Interviewpartner*in war der forschenden Person bereits vorab persönlich bekannt, was einerseits eine vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre begünstigen konnte, andererseits im Sinne reflektierter Forschungspraxis sensibel im Hinblick auf mögliche Einflussnahmen auf das Gespräch berücksichtigt wurde.

Der Erstkontakt wurde über eine standardisierte Nachricht hergestellt, in der das Forschungsvorhaben vorgestellt wurde. Die Rückmeldungen fielen durchweg positiv aus: Zahlreiche Fachpersonen signalisierten Bereitschaft zur Teilnahme und hoben die Relevanz des Themas hervor. Die Interviews wurden im Februar und März 2025

durchgeführt – elf über Microsoft Teams, eines über Zoom. Zu Beginn jedes Gesprächs wurden datenschutzrechtliche Aspekte geklärt und eine Einwilligung zur Aufzeichnung, Transkription und anonymisierten Verarbeitung eingeholt. Die Gespräche verliefen durchwegs kooperativ, offen und von einem hohen Maß an Vertrauen geprägt.

Zentrales Auswahlkriterium war eine belegbare Expertise im Themenfeld, insbesondere Erfahrungen mit Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt im Kontext von Unternehmen. Um eine möglichst breite Erfassung des Feldes zu gewährleisten und keine relevanten Positionen auszuschließen, wurde gezielt auf eine Vielfalt an beruflichen Hintergründen geachtet. Die Interviewten arbeiten sowohl freiberuflich als auch angestellt und verfügen über unterschiedliche Schwerpunkte, etwa in der Diversity-Arbeit, der Genderforschung, der feministischen Bildungsarbeit, der Präventionsarbeit, der Burschen- und Mädchen- sowie Frauenberatung oder der Unternehmensberatung.

Insgesamt wurden zwölf Interviews geführt. Zehn der Expert*innen identifizieren sich als weiblich, zwei als männlich. Einer der beiden männlichen Interviewpartner arbeitet ausschließlich mit jungen Männern. Diese Verteilung spiegelt einerseits die Realität vieler Praxisfelder wider, in denen Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt – insbesondere im Bereich von Prävention und Beratung – mehrheitlich von Frauen getragen werden. Gleichzeitig ist sie Ausdruck historischer Entwicklungen, da diese Arbeitsfelder eng mit frauenbewegten Kontexten verknüpft sind. Dennoch wurde im Sinne der Forschungsfrage bewusst angestrebt, auch männliche Perspektiven einzubeziehen. Die Tatsache, dass diese deutlich unterrepräsentiert sind, beeinflusst zwar die Generalisierbarkeit der Ergebnisse im Hinblick auf männliche Deutungsmuster, stellt aber gleichzeitig ein zentrales inhaltliches Ergebnis selbst dar: Die starke weibliche Prägung des Feldes bringt bestimmte Erfahrungen und Zugänge hervor und verweist auf bestehende strukturelle Geschlechterverhältnisse innerhalb dieses Berufsfeldes. Eine kritische Reflexion über mögliche blinde Flecken hinsichtlich unterrepräsentierter Perspektiven ist daher Teil der späteren Analyse.

Tabelle 2: Vorstellung der Interviewpartner*innen (eigene Darstellung)

Kürzel	Beruf / Funktion	Tätigkeitsschwerpunkt im Bereich geschlechterspezifische Gewalt
I1	Kriminolog*in und Gewaltforscher*in	Präventions- und Sensibilisierungsworkshops für Unternehmen
I2	Sozialarbeiter*in	Strukturelle Gewaltprävention mit männlichen Jugendlichen und Lehrlingen
I3	Sozialarbeiter*in	Beratung von betroffenen Frauen/Mädchen ab 14 Jahren; Präventions- und Sensibilisierungsarbeit in Unternehmen

I4	Psychosoziale*r Berater*in	Beratung von betroffenen Frauen/Mädchen ab 14 Jahren; Präventions- und Sensibilisierungsarbeit für Frauen
I5	Unternehmensberater*in und Buchautor*in	Systemische Beratung, Präventions- und Sensibilisierungsarbeit zu Geschlechtergleichstellung und Diskriminierung
I6	Diversitätsbeauftragte*r	Konzeption und Umsetzung von Präventions- und Sensibilisierungsmaßnahmen im Pflegebereich
I7	Psychosoziale*r Berater*in	Beratung, Präventions- und Sensibilisierungsarbeit, Krisenintervention für Einzelpersonen und Unternehmen
I8	Sozialpsycholog*in & Gleichstellungsbeauftragte*r	Beratung und Kurzinterventionen im medizinischen Bereich
I9	Trainerin, Coach, Organisationsberaterin & Universitäts-Lehrbeauftragte	Beratung von Betroffenen, Konzeption und Umsetzung von Präventionsprojekten, Präventions- und Sensibilisierungsarbeit in Unternehmen
I10	Sozialarbeiter*in	Beratung von Betroffenen, Präventions-, Sensibilisierungs- und Fortbildungsarbeit
I11	Berater*in	Beratung von betroffenen Mädchen/Frauen, Präventions- und Sensibilisierungsarbeit für weibliche Lehrlinge und Unternehmen
I12	Sozialarbeiter*in und Psychosoziale*r Berater*in	Präventions- und Sensibilisierungsarbeit in Unternehmen, Gewaltprävention an Schulen

3.5 Datenerhebung und Auswertung

Die Transkription der Interviews erfolgte DSGVO-konform mithilfe der Software MAXQDA. Anschließend wurden alle Transkripte sorgfältig mit den Audioaufnahmen abgeglichen, gründlich korrigiert und bereinigt. Grundlage der Transkriptionspraxis bildeten die Regeln nach Kuckartz und Rädiker (2024, S. 2f.):

1. Jeder Sprechbeitrag wurde als eigener Absatz dargestellt und durch ein Kürzel (S1, S2) gekennzeichnet.
2. Es erfolgte eine wortwörtliche Transkription mit leichter sprachlicher Glättung und korrigierter Interpunktion.
3. Grammatikalische Fehler sowie Wortwiederholungen wurden übernommen, sofern sie für den Sprachfluss oder die Aussageabsicht relevant waren.
4. Dialekte wurden in Hochdeutsch übertragen – es sei denn, sie waren inhaltlich bedeutungstragend, etwa zur Verdeutlichung eines abwertenden Tonfalls.
5. Unverständliche Passagen wurden entsprechend markiert.

6. Lautäußerungen wie „mhm“, „ja“ oder „hm“ wurden nur transkribiert, wenn sie den Redefluss merklich beeinflussten; Lachen und ähnliche Reaktionen wurden in einfachen Klammern vermerkt.
7. Längere Pausen wurden mit Auslassungspunkten in Klammern gekennzeichnet, deren Anzahl sich an der Pausenlänge orientierte.
8. Alle personenbezogenen Angaben, die Rückschlüsse auf die Identität zulassen könnten – z. B. Namen von Personen oder Unternehmen – wurden anonymisiert und in eckigen Klammern ersetzt (z. B. [Name]).

Englischsprachige Begriffe wurden im Transkript kursiv gesetzt, um sie im Lesefluss deutlich zu markieren.

Die im Ergebnisteil verwendeten Zitate wurden stellenweise minimal angepasst, etwa durch Auslassungen von Füllwörtern oder sprachliche Glättung. Dies diente der besseren Lesbarkeit und Verständlichkeit, ohne jedoch die inhaltliche Aussage oder Intention der Sprecher*innen zu verändern.

Für die anschließende Analyse der Interviews wurde die qualitative Themenanalyse nach Froschauer und Lueger (2003, S. 158ff.) gewählt. Diese Methode eignet sich besonders für eine strukturierende Auswertung qualitativer Interviews, bei der der manifeste Inhalt im Vordergrund steht. Sie ermöglicht es, umfangreiches Interviewmaterial systematisch zu ordnen und zentrale Themen sowie inhaltliche Schwerpunkte herauszufiltern. Da sich alle Interviewpartner*innen beruflich mit der Umsetzung von Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt in Unternehmen beschäftigen, stehen ihre beruflichen Einschätzungen, Erfahrungen und Beobachtungen im Mittelpunkt der Analyse. Diese bilden zugleich die Grundlage für die Ableitung thematischer Kategorien.

Die Themenanalyse nach Froschauer und Lueger legt den Fokus auf das, was in den Interviews direkt geäußert wird – eine Ausrichtung, die sich besonders gut eignet, um konkrete Sichtweisen, Argumentationslinien und Bewertungen der befragten Expert*innen erfassbar und vergleichbar zu machen. Durch den strukturierenden Zugang lassen sich wiederkehrende Muster, Problemlagen und Argumentationsstrukturen identifizieren, ohne den Kontext und die Komplexität der Aussagen zu vernachlässigen. Die Methode eignet sich besonders für Fragestellungen, bei denen unterschiedliche thematische Aspekte zusammenfassend aufbereitet werden sollen. Gerade im Kontext von Präventions- und Interventionsmaßnahmen ermöglicht sie es, sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede von geschlechtsspezifischen Dynamiken systematisch zu erfassen.

Auf eine vorgelagerte Textreduktion wurde bewusst verzichtet, um eine theoriegenerierende und möglichst präzise Auseinandersetzung mit dem Material zu gewährleisten.

Das Codierverfahren orientierte sich an den sechs Analysekomponenten nach Froschauer und Lueger (2003, S. 163f.): Im ersten Schritt wurden relevante Textstellen thematisch codiert, wobei zentrale Aussagen durch treffende Begriffe benannt wurden. Im Anschluss daran wurden die Hauptkategorien weiter differenziert, indem Subkategorien gebildet wurden, um die innere Struktur der Themen und potenzielle latente Sinnzusammenhänge zu verdeutlichen. In einem weiteren Schritt erfolgte eine Reflexion der Kategorien hinsichtlich ihrer Relevanz für die Forschungsfrage und eine Vernetzung der thematischen Stränge. Die so gewonnenen Haupt- und Subkategorien wurden schließlich systematisch miteinander in Beziehung gesetzt, um Schlüsselkategorien zu identifizieren und die Interviewinhalte vergleichend zu analysieren.

Das Kategoriensystem wurde dabei ausschließlich induktiv aus dem Material heraus entwickelt. Dabei wurden im Verlauf des Codierprozesses drei Hauptkategorien mit jeweils drei bis sechs Subkategorien gebildet und aufgrund des geringen Datenmaterials noch eine zusätzliche Hauptkategorie ohne Subkategorie. Die Kategorie „Allgemeine Herausforderungen“ bildet die analytische Grundlage für die Einordnung geschlechtsspezifischer Unterschiede. Die weiteren Hauptkategorien beleuchten geschlechtsspezifische Dynamiken im Umgang mit der Thematik – etwa in Bezug auf emotionale Reaktionen, Rollenerwartungen, Betroffenheit oder Unsicherheiten. Die Auswahl orientierte sich an Häufungen im Material sowie ihrer Relevanz für die Forschungsfrage. Gleichzeitig wurde auf wechselseitige Bezüge zwischen den Kategorien geachtet. Eine vollständige Übersicht des finalen Kategoriensystems befindet sich im Anhang.

4 Ergebnisse

Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse der thematischen Analyse dargestellt. Auf Basis der geführten Expert*inneninterviews konnten inhaltlich differenzierte Themenbereiche herausgearbeitet werden, die Aufschluss über geschlechtsspezifische Besonderheiten geben. Die Darstellung orientiert sich an den entwickelten Haupt- und Subkategorien und wird durch ausgewählte Interviewzitate veranschaulicht.

4.1 Allgemeine Herausforderungen

Bevor auf geschlechtsspezifische Besonderheiten eingegangen wird, sollen zunächst zentrale, geschlechterübergreifende Herausforderungen dargestellt werden. Im Analyseprozess zeigte sich, dass bestimmte Schwierigkeiten unabhängig vom Geschlecht der Teilnehmenden auftreten und vor allem strukturelle, kommunikative sowie kontextbezogene Aspekte der Maßnahmenumsetzung betreffen. Diese allgemeinen Herausforderungen bieten einen wichtigen Bezugsrahmen, um geschlechtsspezifische Dynamiken

in der späteren Analyse besser einordnen zu können: Sie markieren das Spannungsfeld, in dem geschlechtsspezifische Reaktionen, Barrieren oder Zuschreibungen überhaupt erst entstehen und wirksam werden können.

4.1.1 Die Thematik an sich

„In dem Moment, wo solche sexualisierten Grenzverletzungen thematisiert werden, betritt man einen Raum – das ist so, als wenn man in einer funkigen Glitzerdisko morgens das Licht anmacht." (I8, Zeile 168)

Mit diesem eindrücklichen Bild wird beschrieben, wie irritierend und konfrontativ das Thema sexualisierte Gewalt wirkt. Plötzlich wird sichtbar, was zuvor im Halbdunkel blieb – ein Moment, der emotionale Reaktionen, Abwehr, Überforderung oder auch Verunsicherung hervorrufen kann. Dass sexualisierte Gewalt ein sensibles, hoch emotional aufgeladenes Thema ist, wurde in den Interviews mehrfacht betont:

„[…] sexuelle Belästigung – das macht viele Emotionen und Sorgen als Thema." (I9, Zeile 414)

Sexualisierte Gewalt löst bei vielen Menschen intensive emotionale Prozesse aus. Das Thema ist mit Angst, Scham, Schuld, Unsicherheit und in vielen Fällen auch mit eigenen Erfahrungen verknüpft. Es ist daher nicht verwunderlich, dass Maßnahmen hierzu auf starke innere Widerstände oder Rückzugsreaktionen stoßen können. Auch wenn sich Fragen und Reaktionen in Maßnahmen ähneln, entstehen sie oft aus ganz unterschiedlichen emotionalen Ausgangslagen, hinter denen sich unterschiedliche Haltungen verbergen:

„Eigentlich ähnliche Fragen (und Reaktionen), aber aus einer komplett anderen emotionalen Lage und Motivation heraus." (I1, Zeile 131)

Auch spielen sich immer zentrale Dynamiken ab:

„Es geht schon immer um Macht auch, von beiden Seiten. […] Das Machtthema kann man bei Sexualität nicht rausrechnen." (I7, Zeile 305)

„Das Thema Schuld und Scham ist immer viel da." (I10, Zeile 38)

Diese Aussagen verdeutlichen, dass einerseits sexualisierte Gewalt selten nur ein individuelles Fehlverhalten, sondern auch Ausdruck von Machtverhältnissen ist und andererseits, dass die Auseinandersetzung mit sexualisierter Gewalt nicht nur eine inhaltliche, sondern vor allem eine emotionale Herausforderung ist; sowohl für Teilnehmende als auch für diejenigen, die Maßnahmen gestalten und durchführen. Sexualisierte

Gewalt ist kein „neutrales“ Thema, das sich nüchtern behandeln lässt. Es aktiviert emotionale, soziale und moralische Konfliktlinien bei Betroffenen wie bei Nicht-Betroffenen.

4.1.2 Definitionsunsicherheit und Wissenslücken

Ein häufiges Problem ist die Unklarheit darüber, was sexualisierte Gewalt eigentlich ist:

„Über 90% der Beschäftigten wissen überhaupt nicht, was sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist.“ (I1, Zeile 67)

„Ist es schon sexuelle Belästigung oder nicht? Ist Sexismus oder sexistische Diskriminierung […] schon was, wo ich sagen kann das will ich nicht?“ (I4, Zeile 99)

Diese Zitate macht deutlich, dass es in vielen Betrieben ein grundlegendes Informationsdefizit gibt. Sexualisierte Gewalt wird häufig falsch eingeschätzt oder gar nicht erkannt. Dabei sind Grenzen oft subjektiv und kontextabhängig:

„Das Verhandeln von Grenzen, gerade was Sexualität angeht, ist immer eine hagliche Geschichte und wird vermutlich auch eine hagliche Geschichte bleiben.“ (I2, Zeile 362)

„Wo ist der Unterschied zwischen einem Witz und einer Belästigung oder einem Kompliment und einer Belästigung?“ (I12, Zeile 293)

Die Unsicherheit in der Grenzziehung zwischen unangemessenem Verhalten und strafrechtlich relevanten Handlungen zeigt sich deutlich. Viele Menschen zweifeln, ob ihre Wahrnehmung legitim ist, was zur Bagatellisierung oder zum Schweigen führen kann. Humor und Höflichkeit können dabei als Deckmantel für übergriffiges Verhalten dienen. Zugleich wird deutlich, dass Unsicherheiten weniger aus Unwillen, sondern vielmehr aus fehlendem Wissen resultieren:

„Es ist nicht Unwilligkeit, sondern sehr oft Unwissenheit (..) was das Problem ist in der Organisation.“ (I5, Zeile 71)

Das Zitat zeigt, dass viele Missverständnisse oder problematische Haltungen gar nicht aus bösem Willen entstehen müssen, sondern aus einem Mangel an Wissen. Dabei kommt es nicht auf die Intention, sondern auf die Wirkung an:

„Es ist ja völlig wurscht, was der Mann/die Frau meint, ob es sexuelle Belästigung ist oder nicht. Es zählt ja der Empfänger.“ (I7, Zeile 315)

4.1.3 Teilnahmebereitschaft: Zwischen Pflicht und Widerstand

Widerstände gegenüber Schulungsmaßnahmen sind ein wiederkehrendes Muster, das sich in den Interviews deutlich abzeichnet. Besonders bei verpflichtenden Veranstaltungen ist die Haltung der Teilnehmenden oft von Ablehnung, Desinteresse oder sogar

offener Feindseligkeit geprägt. Die folgenden Aussagen verdeutlichen die unterschiedlichen Ausdrucksformen dieser ablehnenden Haltung:

„[…] die Leute sitzen da mit einer ablehnenden Haltung, haben gar keinen Bock auf die Themen.“ (I1, Zeile 232)

„Manche sitzen dann so mit verschränkten Armen. […] Die sitzen dann da und denken: „Okay, was hat das Ganze mit mir zu tun? Ich sitze das hier auf einer Arschbacke jetzt ab. Mehr mache ich nicht“.“ (I10, Zeile 261)

„Wenn das verpflichtende Schulungen sind – was sie meistens sind – gehen sie ja auch schon mit dem Widerstand und dem Zorn hinein, dass das jetzt ein Brainwashing wird.“ (I9, Zeile 198)

„Das ist nicht immer die große Begeisterung, die einem da entgegenspringt.“ (I8, Zeile 379)

„Ich spüre manchmal auch Widerstand in Form von Nichtkommunikation.“ (I6, Zeile 285)

Diese Zitate zeigen verschiedene Facetten von Widerstand von passiver Abwehr bis hin zu aktiver Verweigerung. Häufig entsteht dieser Widerstand durch die verpflichtende Teilnahme, vermeintlich fehlender persönlicher Relevanz oder die Wahrnehmung, in der Maßnahme mit unerwünschten Inhalten konfrontiert zu werden. Der Umgang mit diesen Reaktionen stellt eine der zentralen Herausforderungen in der praktischen Umsetzung dar. Teilnahmebereitschaft ist nicht selbstverständlich und hängt stark von der Gestaltung und Ansprache der Maßnahme ab – sowie davon, ob es gelingt, emotionale und inhaltliche Zugänge zu schaffen.

4.1.4 Gruppendynamik und Heterogenität

Die Zusammensetzung der Gruppe kann auch eine Herausforderung darstellen. Insbesondere die Frage, ob Gruppen geschlechtshomogen oder geschlechtsheterogen zusammengesetzt sind, wirkt sich deutlich auf die Dynamiken und Lernprozesse aus – mit jeweils spezifischen Chancen und Risiken.

Geschlechtshomogene Gruppen, also reine Frauen- oder Männergruppen, werden teils als förderlich für Offenheit und Vertiefung erlebt. Der geschützte Raum kann dazu beitragen, dass sich Teilnehmende sicherer fühlen und persönliche oder belastende Erfahrungen eher mitteilen:

„Da ist der Vorteil, dass wir einfach viel mehr Informationen und Detailaussagen kriegen.“ (I5, Zeile 318)

„Damit sie sich öffnen können, […] damit sie sich wohlfühlen – deswegen ist das geschlechtshomogen.“ (I11, Zeile 67)

Der Wegfall geschlechtsspezifischer Machtasymmetrien scheint dazu zu führen, dass sensiblere Inhalte eher geteilt werden, was auf ein höheres Maß an Vertrauen und eine Reduktion von Hemmschwellen schließen lässt. Allerdings zeigen sich auch in homogenen Gruppen Hürden: Altersunterschiede, fehlendes Vertrauen oder Hierarchien innerhalb der Gruppe können Offenheit hemmen. So berichten Trainer*innen, dass Teilnehmende selbst unter Frauen nicht immer das Gefühl haben, verstanden zu werden:

„Viele trauen sich dann trotzdem nicht, nur unter Frauen zu reden. […] Und da ist der Grund sehr oft: Die Kollegin würde das nicht verstehen.“ (I5, Zeile 326)

Diese Aussage macht deutlich, dass „Gemeinsamkeit“ auf Basis des Geschlechts keine Garantie für empathisches Verständnis ist. Vor allem in jungen Männergruppen dominieren mitunter Dynamiken von Konkurrenz und Statussicherung:

„In klassischen Burschendynamiken ist es so, dass die sich gegenseitig die ganze Zeit beobachten und keiner darf sich Blöße geben […] weil es ein ständiger Hierarchisierungsprozess ist.“ (I2, Zeile 417)

Diese Beobachtung legt nahe, dass traditionelle Männlichkeitsnormen wie Stärke, Dominanz und emotionale Zurückhaltung Lernprozesse erheblich blockieren können. Die ständige Beobachtung und Bewertung untereinander erzeugten ein Klima, in dem Verletzlichkeit kaum Raum findet. Damit wird sichtbar, wie stark geschlechtsbezogene Sozialisation Gruppendynamiken prägt. Demgegenüber bieten geschlechtsheterogene Gruppen die Chance auf Perspektivwechsel, intensive Auseinandersetzung und lernförderliches Potenzial:

„[…] diese unterschiedlichen Haltungen, die verschiedene Geschlechter da mitbringen – einer der Momente, der sehr, sehr lehrreich ist durch diese krassen Diskussionen, die da entstehen können.“ (I1, Zeile 203)

Die Konfrontation mit unterschiedlichen Geschlechterperspektiven scheint Reibung zu erzeugen, die nicht nur zu Erkenntnissen führen kann, sondern auch normative Selbstverständlichkeiten infrage stellt. Konflikte werden hier nicht als Störfaktoren, sondern als produktive Lernanlässe verstanden. Zudem profitieren Teilnehmende auf inhaltlicher Ebene, da Wissen und Erfahrungen aus verschiedenen Blickwinkeln eingebracht werden:

„[…] weil jeder so seine Erfahrung sagen kann. Da sind die unterschiedlichen Perspektiven wichtig. Also da sind gemischte Gruppen sogar von Vorteil.“ (I5, Zeile 312)

Die Heterogenität wird hier als Ressource begriffen. Unterschiedliche Lebensrealitäten und Sichtweisen eröffnen neue Verständnishorizonte. Dies kann zu einem ganzheitlicheren Verständnis von sexualisierter Gewalt beitragen, besonders wenn es darum geht, strukturelle Dimensionen und Machtverhältnisse zu reflektieren. Trotzdem bergen heterogene Gruppen insbesondere in angespannten oder vorbelasteten Kontexten auch Herausforderungen. Wenn Maßnahmen beispielsweise als Reaktion auf Vorfälle stattfinden, kann die Atmosphäre von Vorsicht, Schweigen oder Abwehr geprägt sein:

„Da wird sich niemand äußern […]. Da wird vielleicht mit dem Nachbarn gemurmelt oder in der Pause geredet." (I12, Zeile 331)

Diese Beschreibung weist auf subtile Formen des Widerstands und der Vermeidung hin. Die soziale Kontrolle innerhalb gemischter Gruppen scheint hier stärker zu wirken. Die Intervention verliert an Wirksamkeit, wenn keine sichere Kommunikationsbasis vorhanden ist. Solche Situationen erfordern von Trainer*innen ein hohes Maß an Sensibilität, um Beteiligung zu ermöglichen und Gruppendynamiken konstruktiv zu moderieren.

Insgesamt zeigt sich, dass weder homogene noch heterogene Gruppen per se überlegen sind. Vielmehr gilt es, die jeweiligen Konstellationen und Zielsetzungen genau zu betrachten, um passende didaktische und methodische Entscheidungen treffen zu können.

4.1.5 Gesellschaftlicher Diskurs: Der Backlash

Der Arbeitsplatz ist kein gesellschaftsfreier Raum – diese Erkenntnis zieht sich wie ein roter Faden durch die Interviews:

„Am Arbeitsplatz kommen ja letztendlich einfach nur Menschen zusammen, die in unserer Gesellschaft sozialisiert werden. Deswegen ist alles, was in der Gesellschaft da ist, auch am Arbeitsplatz da." (I1, Zeile 368)

Diese Aussage macht deutlich, dass gesellschaftliche Strukturen nicht an der Tür des Unternehmens haltmachen. Individuen bringen ihre sozialen Prägungen, politischen Überzeugungen und kulturellen Rollenbilder direkt mit an den Arbeitsplatz. Entsprechend prägen gesamtgesellschaftliche Diskurse rund um Geschlecht, Gleichstellung und Gewalt maßgeblich die Wahrnehmung und Akzeptanz betrieblicher Maßnahmen zur Prävention und Intervention. Mehrere Interviewteilnehmer*innen verweisen auf die Bedeutung struktureller und politischer Bedingungen. Die gesellschaftliche Verankerung patriarchaler Strukturen und Machtasymmetrien wird dabei als grundlegendes Problem benannt:

„Im Grunde genommen geht es darum, dass Gleichberechtigung auf allen gesellschaftlichen Ebenen […] die Grundvoraussetzung wäre, um Gewaltfreiheit zu erlangen. […] Solange es Machtungleichheiten gibt […] wird es immer Gewalt geben." (I4, Zeile 320)

Diese Perspektive rückt die strukturelle Dimension von Gewalt in den Mittelpunkt. Gewalt wird hier nicht als individuelles Fehlverhalten, sondern als Folge gesellschaftlich legitimierter Ungleichheit verstanden. Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt müssen demnach über Verhaltensänderungen hinausgehen und auch die zugrunde liegenden Machtverhältnisse adressieren – was eine tiefgreifende politische und kulturelle Aufgabe darstellt. Zentral ist in diesem Zusammenhang die vielfach beschriebene Erfahrung eines gesellschaftlichen Backlashs – also einer konservativen Gegenbewegung als Reaktion auf feministische Fortschritte. Fast alle Interviewten verweisen auf diese Dynamik. Sie berichten von einem gesellschaftlichen „Zickzackkurs" in Gleichstellungsfragen. Auf Fortschritte folgen Rückschritte, auf Öffnung folgt Verhärtung:

„Ein Schritt und ein Befreiungsschlag in Richtung Freiheit ist immer verbunden mit einem Backlash." (I2, Zeile 354)

„Beide Geschlechter sind total unter Druck und wir tun uns wahnsinnig schwer. Also deshalb stecken wir […] an einem gewissen Punkt des Fortschritts fest." (I3, Zeile 289)

„In unsicheren Zeiten versucht man auf sichere Positionen sich zurück zu besinnen." (I 8, Zeile 222)

„Es geht halt immer so ein paar Schritte nach vorne, dann wieder ein bisschen zurück." (I12, Zeile 637)

Diese vier Aussagen spiegeln sehr deutlich ein kollektives Gefühl gesellschaftlicher Ambivalenz wider. Der Backlash wird hier nicht als singuläres Ereignis verstanden, sondern als systematische Gegenbewegung zu Emanzipationsprozessen, wie eine Art soziales Pendel, das stets zwischen Öffnung und Abwehr hin- und herschwingt. Die Interviews verdeutlichen, dass diese Dynamik emotional spürbar ist. Sie erzeugt Unsicherheit, Druck und das Gefühl, auf einem „festgefahrenen" Punkt des Fortschritts zu stehen. Insbesondere in Zeiten gesellschaftlicher und politischer Verunsicherung steigt das Bedürfnis nach klaren Grenzen und vertrauten Ordnungen, was sich wiederum auf die Akzeptanz von Gleichstellungsmaßnahmen in Organisationen auswirkt. Der Backlash äußert sich nicht nur auf politischer Ebene, sondern wirkt konkret in Form von Verunsicherung, Polarisierung oder Ablehnung gegenüber Diversitäts- und Gleichstellungsmaßnahmen in die betriebliche Realität hinein. Dabei werden Veränderungen teilweise als „zu schnell" oder „zu viel" wahrgenommen:

„[…] mit männlich/weiblich/divers hätten sich viele noch leichter getan. Und dann so viele Geschlechter. Das war zu schnell zu viel.“ (I7, Zeile 484)

Die Aussagen zeigen exemplarisch, wie gesellschaftlicher Wandel auf individueller Ebene verarbeitet wird. Die Geschwindigkeit und Komplexität von Veränderungen, insbesondere in Bezug auf Geschlechtsidentitäten, wird als kognitiv und emotional herausfordernd erlebt. Hierin liegt eine zentrale Erklärung für die Ablehnung mancher Maßnahmen. Sie entspringt nicht zwingend einer ideologischen Gegenposition, sondern oft einem Gefühl der Überforderung. Die Grenze zwischen legitimer Irritation und regressiver Ablehnung kann dabei fließend verlaufen.

Gleichzeitig zeigen sie auf, dass betriebliche Präventionsarbeit ohne Berücksichtigung gesellschaftlicher Rahmenbedingungen unvollständig bleibt. Der Backlash ist ein Indikator für tiefgreifende Aushandlungsprozesse um Geschlecht, Macht und Zugehörigkeit – Prozesse, die auch in Unternehmen nicht ignoriert werden können.

4.1.6 Der*Die Trainer*in als Herausforderung und Wirkfaktor

Die Persönlichkeit, das Auftreten und die wahrgenommene Zugehörigkeit der Maßnahmenleitung spielen in betrieblichen Maßnahmen eine zentrale Rolle. Trainer*innen werden nicht nur als Fachpersonen wahrgenommen, sondern oftmals auch als Projektionsfläche für Zustimmung ebenso wie für Skepsis oder Ablehnung. Die Reaktionen auf ihre Person und ihre Inszenierung im Raum wirken direkt auf die Dynamik und Offenheit innerhalb der Gruppe.

Besonders eindrücklich zeigt sich diese Verschränkung in einem selbstironisch-reflektierten Zitat:

„Und je nachdem, wie die Situation ist, involviere ich sogar mich selbst und sage: „Ich weiß, Sie sind unfreiwillig hier. Daran kann ich nichts ändern. Und heute Morgen […], wie ich mir gedacht habe: Ah, Sie müssen jetzt in diese Veranstaltung, wo Sie nicht hinwollen. […] Und dann habe ich mich im Spiegel angeschaut und dann habe ich mir gedacht: Oh je, und jetzt komm dann auch noch ich - kurze Haare, Brille, ungeschminkt, flache Schuhe. Ich muss Ihr wandelnder Albtraum sein.“ (I9, Zeile 201)

Diese Passage verweist nicht nur auf humorvolle Selbstreflexion, sondern offenbart auch das Bewusstsein für gesellschaftliche Stereotype, insbesondere gegenüber weiblich gelesenen Personen, die sich mit feministischen Themen positionieren. Die Aussage thematisiert die implizite Erwartungshaltung gegenüber der Maßnahmenleitung, wie sie aussieht, spricht oder sich verhält, und bringt damit die unausgesprochenen

Vorannahmen im Raum auf den Punkt. Eine wiederkehrende Dynamik in den Interviews ist das „Testen“ der Trainer*innen:

„Na, also einer Frau horch ma natürlich besonders gern zua.“ (I12, Zeile 509)

„Was hält die aus? Wo hält die stand? […] Sie bemessen […] an meinem Umgang mit ihm, ob sie mir vertrauen oder nicht.“ (I9, Zeile 216, 265)

Solche Äußerungen zeigen deutlich, dass die Beziehung zwischen Teilnehmenden und Leitungspersonen nicht voraussetzungslos ist und auf die Probe gestellt wird. Wie mit Konfrontationen umgegangen wird, beeinflusst maßgeblich die Bereitschaft der gesamten Gruppe, sich auf die Inhalte einzulassen. Vertrauen muss aktiv hergestellt und verdient werden. Die Fähigkeit, mit Widerständen souverän und empathisch umzugehen, erweist sich dabei als entscheidender Faktor für den Erfolg der Maßnahme. Zudem zeigt sich, dass das Geschlecht der durchführenden Person keineswegs neutral bleibt:

„Warum referiert ein Mann zu diesem Thema? […] Da vorne ist doch eher das Geschlecht Tatperson, und das passt da nicht zusammen.“ (I10, Zeile 336, 369)

Diese Aussagen verweist auf eine tiefverankerte Geschlechterzuschreibung, die Männern eine Täterrolle zuweist und dadurch ihre Position als aufklärende oder moderierende Instanz infrage stellt – ein Mechanismus, der auf gesellschaftliche Narrative verweist. Trainer*innen selbst zeigen in den Interviews ein hohes Maß an Selbstreflexion hinsichtlich ihrer Wirkung und der mitgebrachten Zuschreibungen:

„Ich weiß, dass ich mein Geschlecht nicht ablege und dass ich das auch in Fortbildungen mitbringe.“ (I10, Zeile 376)

Hier wird deutlich, dass Maßnahmenleitung nicht nur Vermittlung von Wissen, sondern auch performative Aushandlung von Geschlechterrollen, Machtverhältnissen und Vertrauensbeziehungen bedeutet. Trainer*innen agieren in einem Spannungsfeld aus pädagogischer Rolle, persönlicher Haltung und gesellschaftlicher Zuschreibung. Ihre Fähigkeit zur Selbstreflexion, zur Deutung von Widerstand und zur Beziehungsgestaltung wird damit zur Schlüsselkompetenz.

Neben den übergreifenden Herausforderungen zeigen die Interviews deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede in Wahrnehmung und Umsetzung der Maßnahmen. Die folgenden Abschnitte beleuchten diese Besonderheiten differenziert nach Geschlechtszugehörigkeit. Dabei ist zu berücksichtigen, dass ähnliche Reaktionen oder Dynamiken grundsätzlich auch bei Personen anderen Geschlechts auftreten können, diese jedoch nur dann aufgegriffen werden, wenn sie im Material besonders deutlich zur Sprache kamen.

4.2 Geschlechtsspezifische Besonderheiten bei Frauen

Die Analyse der Interviews zeigt, dass weibliche Teilnehmende in Workshops zu sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz auf spezifische Weise auf die Inhalte reagieren. Ihre Perspektiven sind geprägt von individuellen Erfahrungen, gesellschaftlichen Rollenzuschreibungen und strukturellen Machtverhältnissen. Im Folgenden werden zentrale Muster emotionaler Reaktionen, die Auswirkungen geschlechtsspezifischer Sozialisierung, die Rolle von Frauen als Täterinnen, die Situation betroffener Frauen sowie die Reaktionen des sozialen Umfelds dargestellt.

4.2.1 Emotionen, Sozialisierung und Reaktionen des Umfelds

Die Auswertung der Interviews zeigt, dass Workshops gegen sexualisierte Gewalt bei weiblichen Teilnehmenden ein breites Spektrum emotionaler Reaktionen auslösen. Diese Emotionen stehen nicht für sich, sondern sind oftmals tief verwurzelt in gesellschaftlichen Rollenerwartungen, geschlechtsspezifischer Sozialisation und individuellen Erfahrungen.

4.2.1.1 Angst und Wut – eine innere Ambivalenz

Viele Frauen berichten von starker Unsicherheit oder Angst, sich zu äußern oder gegen sexualisierte Gewalt vorzugehen:

„Was darf ich denn? Wie darf ich mich verhalten?“ (I1, Zeile 118)

„Ich weiß ganz genau […] wenn ich da jetzt was sage […] ich werde nur ausgelacht bis hin zu vielleicht sogar gekündigt.“ (I1, Zeile 110)

„[…] weil ja Existenzängste dazukommen.“ (I4, Zeile 166)

Diese Angst ist nicht vage, sondern eng mit realen Konsequenzen und einem tiefsitzenden Ohnmachtsgefühl verbunden. Solche Aussagen zeigen, dass es um reale Abwägungsprozesse, in denen berufliche Sicherheit gegen die Möglichkeit gestellt wird, sich zur Wehr zu setzen und spiegeln strukturelle Unsicherheiten wider. Diese emotionale Zurückhaltung wird durch Sozialisierung verstärkt. Frauen lernen früh, wie sie sich zu verhalten haben und das eigene Verhalten zu hinterfragen oder sich selbst Schuld an Übergriffen zu geben. Wut, die als unangemessen oder unprofessionell wahrgenommen wird, bleibt oft unterdrückt oder richtet sich gegen die eigene Person:

„Häufig dieses Anerzogene: Versuch ruhig zu sein, weiblich, professionell zu reagieren. Also auf gar keinen Fall wütend zu werden darüber.“ (I1, Zeile 113)

„[…] (eher) Angst, Selbstbeschuldigen und depressive Verstimmung, (anstatt) wütend zu werden und die Ungerechtigkeit zu sehen.“ (I3, Zeile 148)

„Wir denken zu viel mit, was der andere denkt, bevor wir handeln oder was sagen.“ (I4, Zeile 401)

„[…] die halt ganz stark bei sich irgendwie versuchen (.) den Fehler zu finden.“ (I12, Zeile 405)

So entsteht ein innerer Konflikt. Die Betroffenen fühlen Unrecht und Übergriffigkeit, erleben aber gleichzeitig, dass ihnen kein Raum für legitimen Ärger oder Widerstand zugestanden wird. In geschützten Maßnahmen bricht diese unterdrückte Wut manchmal hervor:

„[…] die hat schon so gebebt mit Fäusten […] und dann hat sie herausgepresst: „Ich möchte keinen Tag als Mann verbringen, weil dann würde ich nie wieder zurückwollen“.“ (I9, Zeile 340)

Diese Szene zeigt, wie stark Emotionen aufgestaut sein können – und wie wichtig sichere Räume sind, in denen Frauen sich ausdrücken dürfen, ohne bewertet zu werden. Auch das soziale Umfeld spielt eine zentrale Rolle bei der Verarbeitung. In vielen Fällen wird die Glaubwürdigkeit Betroffener in Frage gestellt und die Betroffenen sekundär viktimisiert – bis hin zur Täter-Opfer-Umkehr:

„[…] dass Menschen im sozialen Umfeld dann anfangen, die Betroffene zu verhören und ihr quasi die Schuld und die Verantwortung zuzuschieben.“ (I3, Zeile 155)

„Naja, wenn die sich so anzieht, ist ja kein Wunder.“ (I4, Zeile 221)

„Das kann man ja nicht einfach so ungeprüft stehen lassen. Wer weiß, was wirklich passiert ist.“ (I12, Zeile 204)

Diese Täter-Opfer-Umkehr entmutigt viele Frauen zusätzlich und verstärkt das Gefühl, mit ihrer Wut und ihrer Verletzung alleine zu sein. Sie stabilisiert bestehende Machtverhältnisse und erschwert es Betroffenen, sich Gehör zu verschaffen.

4.2.1.2 Frustration, Resignation und Anpassung

Eine weitere wiederkehrende Reaktion ist Frustration, vor allem dann, wenn Frauen erkennen, dass Veränderungen selten durch individuelle Interventionen erreicht werden können. Statt der belästigenden Person sind es oft die Betroffenen, die den Arbeitsplatz verlassen:

„In der Realität ist es meistens so, dass nicht wahnsinnig viel passiert. Auch nicht, wenn die Frauen was unternehmen. Und ganz oft ist es so, dass die, die den Arbeitsplatz dann wechseln, die Frauen sind.“ (I4, Zeile 128)

Diese Erfahrung wird als Ohnmacht erlebt. Der Versuch, sich zu wehren, führt nicht zur Veränderung des Systems, sondern zur Anpassung der einzelnen Person. Daraus resultiert häufig eine resignative Haltung:

„Naja, man soll sich halt nicht so anstellen." (I, Zeile 105)

„Dieses Annehmen und Hinnehmen. Sich ergeben in diesen Dingen. Immer so mit ein bisschen „Hm, man hat sich halt abgefunden"." (I7, Zeile 146)

Diese Sätze klingen nach Akzeptanz, tragen aber eine tiefe Resignation in sich. Sie zeigen, wie Normalisierung von Gewalt und Anpassung an strukturelle Ungleichheiten als Bewältigungsstrategien eingesetzt werden und zwar nicht aus Überzeugung, sondern aus Notwendigkeit.

4.2.1.3 Solidarität mit Männern und innerer Widerstand

Ein auffälliges Phänomen ist die Solidarisierung einiger Frauen mit männlichen Perspektiven und die Abwehrhaltung gegenüber einer klaren Betroffenenperspektive:

„Was ist mit den betroffenen Männern? Warum redet über die niemand?" (I4, Zeile 225)

„Was nicht fehlen darf, ist auch zu erwähnen, wie schwer es auch Männer haben oder dass auch Frauen voll belästigend sein können." (I11, Zeile 369)

„Man muss ja beide Seiten betrachten und viele Frauen machen das auch falsch." (I12, Zeile 193)

Diese Reaktionen – das Herstellen von „Gleichgewicht" – können auf den ersten Blick als Ausdruck von Ausgewogenheit, aber auch als Schutzmechanismus verstanden werden. Frauen, die sich nicht mit der Betroffenenrolle identifizieren möchten oder können, positionieren sich damit bewusst außerhalb dieser Rolle:

„Na, das sind die anderen, denen das passiert. […] Ich mache das nicht, mir kann das nicht passieren." (I3, Zeile 472)

„Mir könnte das nicht passieren. Ich verstehe nicht, wie es wem anderen passieren kann. Viel von dem muss erfunden sein, weil das gibt es gar nicht, dass man sich das so gefallen lässt." (I12, Zeile 210)

Diese Form der strategischen Distanzierung dient oftmals dem emotionalen oder sozialen Selbstschutz – etwa gegenüber eigener (nicht eingestandener) Betroffenheit oder als Anpassungsleistung an dominante Gruppenlogiken.

4.2.1.4 Bedürfnis nach Sichtbarkeit und Gehör

Trotz all dieser Ambivalenzen zeigt sich ein starkes Bedürfnis danach, gesehen, gehört und ernst genommen zu werden:

„Endlich ist da Gehör, endlich wird da was getan." (I7, Zeile 295)

„Die sind eigentlich ziemlich froh, mal auspacken zu dürfen." (I11, Zeile 223)

Betriebliche Maßnahmen können hier Räume eröffnen, in denen Frauen ihre Erfahrungen teilen, emotionale Entlastung erfahren und sich gegenseitig stärken können, sofern sie von sensiblen, vertrauenswürdigen Personen geleitet werden. Sie bieten die Möglichkeit, aus dem Schweigen auszubrechen und die eigenen Erfahrungen nicht länger relativieren oder verdrängen zu müssen.

4.2.2 Sexualisierte Gewalt durch Frauen

Ein überraschender, jedoch zentraler Befund ist die Rolle von Frauen als belästigende Personen oder Mitträgerinnen sexistischer Strukturen. Einige Interviewpartner*innen berichten von sexistischen, sexualisierten oder diskriminierenden Aussagen durch Kolleginnen – oft ohne Problembewusstsein:

„Frauen fühlen sich immer noch frei zu sagen: „Der hat aber einen knackigen Hintern" (..) und fühlen das als gar nicht unangebracht." (I5, Zeile 272)

„Die schon sehr sexistischen Aussagen, die kommen auch von Frauen." (I11, Zeile 143)

Diese Aussagen zeigen, dass die Vorstellung, dass nur Männer sexuell grenzüberschreitend oder diskriminierend agieren, zu kurz greift. Vielmehr werden bestimmte sexistische Verhaltensweisen, wie das Kommentieren von Körpern, auch unter Frauen fortgeführt, teils sogar humorvoll oder beiläufig eingebettet. Gerade in vermeintlich harmlosen Bemerkungen zeigt sich eine Normalisierung solcher Praktiken, die selten als übergriffig wahrgenommen werden, besonders dann, wenn sie von Frauen gegenüber Männern oder auch anderen Frauen geäußert werden. Dabei zeigt sich auch ein Generationeneffekt:

„Wir haben auch einen starken Frauengenerationen-Sexismus. […] Auch ältere Frauen neigen dazu, […] ganz salopp zu sagen: „Die Kollegin – was hat'n die heute wieder an?" und „die muss sich ja ned wundern, wenn die Männer ihr nachpfeifen, so kurz wie der Rock ist." (I5, Zeile 118)

„Die älteren Frauen sagen dann: „Jetzt derf ma ja goa nix mehr." (I5, Zeile 111)

„Also vor allem Frauen so ab 40 neigen dann eher dazu, auch Frauen die Schuld zu geben.“ (I11, Zeile 144)

Diese Aussagen verweisen auf tief verankerte Normen, die besonders bei älteren Kolleginnen sichtbar werden und häufig ohne bewusste Reflexion weitergegeben werden. Bemerkungen, die anderen Frauen die Schuld geben, erzeugen eine Täter-Opfer-Umkehr. Damit wird nicht nur sexistische Sprache reproduziert, sondern auch der eigene Platz im System abgesichert. Der Satz „Jetzt derf ma ja goa nix mehr“ signalisiert eine Reaktanz gegenüber veränderten gesellschaftlichen Erwartungen. Gleichzeitig deutet er auf ein nostalgisches Festhalten an früheren Umgangsformen hin, in denen sexualisierte Kommentare als normal galten. Dass Frauen selbst andere Frauen abwerten oder sexistische Deutungen übernehmen, zeigt, dass sexualisierte Gewalt kein rein männliches Phänomen ist, sondern auch innerhalb sozialer Gefüge entsteht und von internalisierten Normen, Rollenerwartungen und Hierarchien getragen wird.

4.2.3 Frauen als Betroffene

Viele Frauen, die an Maßnahmen teilnehmen, sind oder waren selbst betroffen von sexualisierter Gewalt. Die Art und Weise, wie sie mit dem Thema konfrontiert werden, kann dabei sehr unterschiedlich wirken:

„Frauen, die schon ganz viel […] mitbekommen haben, das selbst erlebt haben und dann […] emotional überfordert sind und sich alleine gelassen fühlen, weil es irgendwie niemand ernst nimmt.“ (I1, Zeile 100)

„Natürlich brechen dann persönliche Erfahrungen und persönliche Betroffenheiten durch und das hat aber oft nicht so gut Platz.“ (I4, Zeile 184)

Diese biografische Nähe zur Thematik kann die Wirksamkeit der Maßnahme erschweren. Für einige Betroffene bedeutet die Konfrontation mit dem Thema eine Form der Sichtbarmachung und Anerkennung, für andere hingegen kann sie emotional überfordernd oder gar retraumatisierend wirken. Die Zitate zeigen, dass der institutionelle Rahmen von Maßnahmen nicht automatisch ein sicherer Ort ist. Wenn kein geschützter Raum geschaffen wird, in dem persönliche Erfahrungen respektvoll und verantwortungsvoll aufgefangen werden, kann sich Betroffenheit in Überforderung umkehren. Gleichzeitig ergibt sich hier eine Gratwanderung für die Leitung von Maßnahmen. Zwischen emotionalem Raumgeben und dem Schutz der Gruppe ist Sensibilität und Vorbereitung gefragt.

Im Vergleich zu Männern, die im nächsten Abschnitt thematisiert werden, unterscheiden sich nicht nur die Erfahrungen, sondern auch die Formen von Hürden und Dynamiken.

4.3 Geschlechtsspezifische Besonderheiten bei Männern

Die Interviews zeigen, dass Männer Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt teils mit Widerstand, Verunsicherung und Ablehnung begegnen. Männlichkeitsnormen, Angst vor Stigmatisierung und ein Mangel an positiven Rollenvorbildern erschweren die Auseinandersetzung. Gleichzeitig werden Unsicherheiten im Umgang mit Grenzen sowie die oft tabuisierte Betroffenheit von Männern sichtbar. Die folgenden Unterkapitel beleuchten diese Spannungsfelder.

4.3.1 Emotionale Reaktionen: Widerstand und Ablehnung

Ein zentrales Thema ist die ablehnende Haltung vieler Männer gegenüber der Thematik. Mehrere Interviewpartner*innen berichten von einer grundsätzlichen Abwehrhaltung, die sich etwa in fehlender Teilnahme, passivem Verhalten oder der pauschalen Ablehnung des Themas zeigt:

„Männer sind da häufig relativ (.) entweder neutral bis ablehnend, weil sie keine Lust haben.“ (I1, Zeile 173)

„Wenn es um ein Angebot geht […] wo sich einfach interessierte Personen anmelden können, sind es fast nur Frauen und Mädchen. […] Es ist ganz, ganz selten, dass da männliche Mitarbeiter auch drinnen sitzen.“ (I12, Zeile 125)

Diese Zurückhaltung ist nicht rein passiv, sondern äußert sich in anderen Fällen als offene Ablehnung in einer ideologisch geprägten Gegenposition, etwa durch die Ablehnung feministischer Grundannahmen:

„[…] antifeministische Ideologien von jungen Männern, die den Input nicht akzeptieren und einfach dagegen argumentieren.“ (I2, Zeile 245)

Ein zentrales Motiv dieses Widerstands ist die Befürchtung, pauschal als Täter adressiert zu werden. Die Positionierung als potenziell „falsch verdächtigter Mann“ ruft starke Abwehr und Empörung hervor, oft verbunden mit dem Wunsch, sich von Täterbildern zu distanzieren:

„Der Widerstand, dass man da quasi fremddefiniert als Täter wird. […] Das reicht, wenn man sagt: Das sind die schlimmen Burschen, die müssen jetzt irgendwie reguliert werden.“ (I2, Zeile 272)

„Man kann nicht alle Männer da über einen Kamm scheren. […] Die fühlen sich da so ein bisschen generalangegriffen.“ (I1, Zeile 1752)

Solche Abwehrmechanismen sind häufig Ausdruck eines tiefen Unbehagens mit einer verschobenen sozialen Verortung, wenn Männlichkeit nicht mehr unhinterfragt mit

Macht, sondern mit Verantwortung (und Schuld) verknüpft wird. Das erzeugt Irritation und nicht selten Ärger:

„[…] einfach viel Frustration, die dann dadurch ausgedrückt wird in Form von Widerstand.“ (I6, Zeile 190)

Verstärkt wird dieser Widerstand durch Strategien der Verharmlosung oder Leugnung, wie sie vor allem bei älteren oder akademisch gebildeten Männergruppen beobachtet wird:

„Vorzugsweise sagen das Männer: „Es gibt ka sexuelle Belästigung“. Vorzugsweise in gehobenen intellektuellen Ebenen.“ (I5, Zeile 193)

„Naja, das gehört dazu zu diesem Beruf.“ (I7, Zeile 130)

„[…] dass es einfach sehr stark bagatellisiert wurde.“ (I11, Zeile 417)

„Die Frauen sind doch selber schuld. Und die Frauen erfinden das. Und wenn eine Frau A und B macht, dann braucht sie sich nicht wundern, dass C und D passiert.“ (I3, Zeile 454)

„Es kann ja alles sexuelle Belästigung sei, wenn es jetzt nur darum geht, wie es die Betroffene sieht.“ (12, Zeile 300)

Diese Dynamiken offenbaren eine Mischung aus Unsicherheit, Angst vor Machtverlust und mangelnder Reflexion der eigenen sozialen Position. Widerstand gegen Maßnahmeninhalte ist damit nicht nur ein Ausdruck persönlicher Meinung, sondern oft ein Schutzmechanismus gegen Zumutungen, die das Selbstbild infrage stellen. Gerade für Männer, die in einem System sozialisiert wurden, das Männlichkeit mit Kontrolle und Unangreifbarkeit verbindet, kann die Auseinandersetzung mit Themen wie sexualisierter Gewalt als bedrohlich empfunden werden. Die Konfrontation mit der eigenen Rolle im Geschlechterverhältnis erzeugt kognitive Dissonanz und wird nicht selten durch Abwehr, Vermeidung oder Relativierung beantwortet.

4.3.2 „Man darf ja gar nichts mehr!“

Das häufigste wiederkehrende Motiv in den Interviews ist die Verunsicherung, Frustration und Ärgernis vieler Männer im Umgang mit sexualisierter Gewalt. Ausdruck findet dies in der Aussage, die fast in jedem Interview in der ein oder anderen Form als Beispiel gefallen ist:

„Man darf ja gar nichts mehr sagen.“ (I1, Zeile 126, I3, Zeile 406, I6, Zeile 148, I8, Zeile 345)

Diese scheinbar harmlose Klage ist mehr als ein beiläufiges Kommentar. Sie steht exemplarisch für tiefe Irritation. Diese Aussage verweist auf ein brüchig gewordenes Selbstverständnis darüber, was im sozialen Miteinander als akzeptabel gilt und markiert symbolisch den Verlust einer als selbstverständlich erlebten Handlungsfreiheit. Anstelle einer offenen, selbstkritischen Auseinandersetzung mit Macht und Verantwortung tritt häufig eine abwehrende Haltung, geprägt von Überforderung und Unverständnis:

„Nicht so dieses neugierige „Ich möchte lernen" […], sondern so ein: „Heute ist ja alles verboten und das nervt […] total"." (I1, Zeile 128)

Diese Haltung lässt sich als klassische Reaktanz deuten. Statt sich mit der eigenen Rolle auseinandersetzen, erfolgt eine Rückzugsbewegung ins Ressentiment. Typisch ist dann die Relativierung über Aussagen, wie:

„Ist ja nur ein Witz gewesen." (I6, Zeile 235)

„Man wird doch mal ein Kompliment machen dürfen." (I8, Zeile 109)

Diese Aussagen trivialisieren das Erlebte und verschieben die Verantwortung, was wieder als Schutzmechanismus interpretiert werden kann: die eigenen Privilegien bleiben unangetastet, die soziale Dominanz bleibt erhalten.

Ein weiterer zentraler Aspekt ist die Unsicherheit, wo die Grenze zur Belästigung verläuft, bis hin zur Angst durch unabsichtliches Fehlverhalten stigmatisiert oder arbeitsrechtlich belangt zu werden:

„Es gibt so ein gewisses Grundgefühl […] bei den Teilnehmenden, die sagen: „Ich komme nicht mehr mit. Ich weiß nicht mehr, was ich darf". […] Und auch das Gefühl oder die Angst haben, etwas falsch zu machen und deswegen stigmatisiert zu werden, gefeuert zu werden." (I11, Zeile 116)

„Könnte mir das auch passieren, dass mich auf einmal wer beschuldigt und […] ich bin mir gar nicht sicher, was ich eigentlich falsch gemacht habe?" (I12, Zeile 262)

Solche Aussagen könnten auf eine Tendenz hinweisen, Verantwortung nach außen zu verlagern. Weniger das eigene Verhalten steht dabei im Zentrum, sondern vielmehr werden die „neuen Regeln" als potenziell bedrohlich oder unübersichtlich erlebt. Darin lässt sich ein Unbehagen gegenüber einem gesellschaftlichen Wandel erkennen, in dem etablierte Geschlechternormen zunehmend infrage gestellt werden. In diesen Kontexten wird verstärkt der Wunsch nach klaren Regeln und eindeutigen Verhaltensvorgaben geäußert:

„Die tendieren auch dazu, wirklich mehr diese hard facts haben zu wollen. Eine Instruktion, eine Regel." (I11, Zeile 383)

„Wie kann ich eigentlich sicher durch den Alltag gehen, ohne dass mir jemand irgendwie was Böses unterstellt?“ (I10, Zeile 195)

Der Wunsch nach klaren Regeln und Eindeutigkeit ist daher nicht nur ein Bedürfnis nach Orientierung, sondern auch Ausdruck eines tieferliegenden Bedürfnisses nach Sicherheit in einem System, das als nicht mehr kontrollierbar erlebt wird. Auffällig ist zudem die Gleichsetzung von Kritik oder Aufklärung mit Einschränkung persönlicher Freiheit, häufig verbunden mit dem Gefühl, unter Generalverdacht zu stehen. Dazu mischt sich nicht selten ein implizites Festhalten an traditionellen Rollenmustern und Machtverhältnissen:

„Wollt ihr Frauen denn keine Komplimente mehr?“ […] Das war eine vorgeschobene Sorge um die Frauen, aber de facto ein: „Wollt ihr mich einschränken zu eurem Nachteil?“ […] Es ging de facto um eine Einschränkung seines Verhaltens, und gegen die hat er sich gewehrt.“ (I9, Zeile 108)

Hier wird deutlich, dass die Auseinandersetzung mit sexualisierter Gewalt nicht nur auf der Verhaltensebene stattfindet, sondern tieferliegende Fragen von Deutungshoheit, Selbstbild und Geschlechterordnung berührt. Die empfundene Einschränkung verweist somit auch auf eine Infragestellung bisheriger Privilegien und gesellschaftlicher Machtpositionen, was bei einigen männlichen Teilnehmenden auf Widerstand oder Rückzugsbewegungen trifft.

4.3.3 Männlichkeit im Spannungsfeld

Die Auseinandersetzung mit geschlechtsspezifischer Gewalt ist, wie auch bei den Frauen, für viele Männer mit tief verankerten gesellschaftlichen Erwartungen an Männlichkeit verknüpft. Wie Männer auf Präventionsmaßnahmen reagieren, hängt daher nicht nur von ihrer individuellen Haltung ab, sondern auch davon, wie stark sie sich in ihrer Geschlechtsrolle herausgefordert, bestätigt oder verunsichert fühlen. Insbesondere bei jungen Männern zeigt sich ein Spannungsfeld zwischen gesellschaftlichen Erwartungen an Männlichkeit und der eigenen Ohnmachtserfahrung in gesellschaftlichen Strukturen:

„Die Arbeit mit Burschen im Speziellen ist eine ziemliche Herausforderung. […] Da haben wir es mehrheitlich zu tun mit jungen Männern und Burschen mit Migrationshintergrund, die von der Gesellschaft massiv angefeindet und problematisiert werden.“ (I2, Zeile 87)

Die Erfahrung, selbst als potenzielles Problem markiert zu werden, kann eine starke Abwehrhaltung gegenüber Maßnahmen erzeugen, die implizit oder explizit moralische Erwartungen formulieren. Die Reaktion ist dann oft keine Ablehnung des Themas an sich,

sondern ein Schutzmechanismus gegenüber weiterer Zuschreibung von Schuld oder Verantwortung:

„Wenn wir mit haglichen Themen auf die zukommen, […] dass die dann sofort in die Verteidigungshaltung gehen.“ (I2, Zeile 92)

Diese Verteidigungshaltung wird zusätzlich dadurch gestützt, dass Männlichkeit in vielen Kontexten noch immer mit emotionaler Unberührbarkeit verknüpft ist. Über Gefühle zu sprechen, etwa über eigene Unsicherheiten, Ängste oder auch Empathie zu zeigen, ist vielen Männern gesellschaftlich nicht zugestanden worden. Das erschwert eine offene Auseinandersetzung mit Themen wie Grenzüberschreitungen oder Betroffenheit:

„Gefühle sind natürlich bei Männlichkeit immer ein ganz wichtiger Faktor. Weil Männer, Burschen nicht darüber reden dürfen und es irgendwann auch verlernen oder nie gelernt haben.“ (I2, Zeile 295)

„Männern halt viel zu wenig mitgegeben wird […] sich emotional (..) entfalten zu können“ (I3, Zeile 318)

Gleichzeitig zeigen einzelne Aussagen auch gegenteilige Tendenzen. Männer äußern Interesse, zeigen Empathie und einen Wunsch nach Solidarität mit Betroffenen, die Haltung kollidiert jedoch oft mit dem Mangel an Orientierung:

„Es sind schon sehr viel drinnen […] die sich für das Thema interessieren oder die sich da irgendwie solidarisieren möchten […] aber auch ein bisschen überfordert sind damit, was sie jetzt konkret machen können“ (I12, Zeile 167)

„Ich will ja auch nicht, dass das meiner Mutter oder meiner Schwester passiert.“ (I6, Zeile 369)

In solchen Momenten wird deutlich, dass klassische Männlichkeitsbilder nicht nur für andere bedrohlich sein können, sondern auch die Männer selbst einengen und orientierungslos machen. Umso wichtiger sind Räume, in denen alternative, nicht-dominante Männlichkeitsbilder sichtbar werden; etwa in Workshops, in denen Rollenerwartungen offen thematisiert werden können:

„Ein Herr hat eingeführt, er würde ja schon mal gerne einen Tag als Frau leben, weil im Sommer diese luftigen Röcke, die beneidet er so. (..) Und das hat dann einem anderen ermöglicht zu sagen, er ist überhaupt nicht sportlich und er findet es immer eine Zumutung, dass, wenn es einen Tisch umzustellen gibt, dass er automatisch eingeteilt wird.“ (I9, Zeile 331)

Diese Momente des Perspektivwechsels verdeutlichen das Potenzial von Präventionsarbeit, da sie zeigen, dass die Auseinandersetzung mit sexualisierter Gewalt nicht nur

Fragen von Macht und Verantwortung, sondern auch tieferliegende Identitätsfragen berührt. Männlichkeitsnormen wirken dabei sowohl als Barriere für Reflexion als auch als möglicher Ausgangspunkt für Veränderung, wenn neue Narrative angeboten und emotionale Ausdrucksräume zugelassen werden.

4.3.4 Männer als Betroffene

Ein oft vernachlässigter Aspekt in der Auseinandersetzung mit geschlechtsspezifischer Gewalt ist die Betroffenheit von Männern. Die Interviewdaten zeigen, dass Männer sexualisierte Gewalt zwar ebenfalls erleben, dies jedoch mit erheblichen Hürden in der Wahrnehmung, Thematisierung und Kommunikation verbunden ist:

„[…] dass es für Burschen und Männer ganz besonders schwierig ist, eigene Betroffenheit anzuerkennen." (I2, Zeile 97)

Zentrale Hemmnisse sind hierbei Scham, Angst vor Stigmatisierung und der Wunsch dazuzugehören. Männer, die sexualisierte Gewalt erleben, stehen auch häufig unter dem Druck, Stärke und Souveränität zu demonstrieren, was die offene Kommunikation massiv erschwert:

„Der einzige Grund, wieso er mitlacht ist, damit die anderen nicht merken, wie sehr es ihn eigentlich verletzt. […] Man möchte nicht außen vor, man möchte da schon gar nicht als Mann vielleicht irgendwie die Spaßbremse sein" (I6, Zeile 244)

Selbst in Kontexten, in denen sexualisierte Gewalt thematisiert wird, bleibt männliche Betroffenheit häufig unsichtbar. Obwohl empirisch belegt ist, dass auch Männer betroffen sind, wird dieses Wissen im gesellschaftlichen Diskurs selten aktiv eingebunden, auch, weil stereotype Vorstellungen von Männlichkeit die Opferrolle als „unmännlich" markieren:

„Dass Männer […] sexuell belästigt werden, das ist immer noch sehr, sehr im Untergrund." (I11, Zeile 519)

„[…], dass es sehr wohl auch eine Dunkelziffer gibt von Männern […] die sich vielleicht nichts sagen trauen […] weil oft das Schamgefühl viel größer ist." (I6, Zeile 122)

„[…], dass sexualisierte Gewalt an Männern oder Burschen einfach noch tabuisierter ist." (I4, Zeile 263)

Geschlechterstereotype vermitteln oft das Bild, Männer seien per se weniger verletzlich und sowieso triebgesteuert, und tragen so zur Unsichtbarkeit männlicher Betroffenheit bei. Solche Geschlechterbilder normalisieren grenzverletzendes Verhalten gegenüber Männern oder entwerten ihre Erfahrungen.

„Naja, das ist ja eh ein Mann […] Der will ja eh nichts anderes." (I6, Zeile 142)

Solche Zuschreibungen erzeugen keine Sicherheit, sondern ignorieren Übergriffe und verunmöglichen offene Kommunikation. Gleichzeitig wirken stereotype Vorstellungen selektiv. Männer, die nicht dem heteronormativen Ideal entsprechen, erleben eine noch stärkere Verletzbarkeit:

„Diejenigen, die eben dann nicht mehr diesen Schutz der Geschlechtsrollenstereotype genießen, sind Männer, die nicht den heteronormativen Vorstellungen entsprechen […], die als schwach wahrgenommen werden". (I8, Zeile 208)

Trotz dieser Herausforderungen kann die Thematisierung männlicher Betroffenheit auch ein wichtiger Türöffner sein. In mehreren Interviews wurde deutlich, dass das explizite Ansprechen dieser Perspektive dazu beitragen kann, Männer für das Thema sexualisierte Gewalt zu sensibilisieren, weil es die Vorstellung vom klassischen Täter-Opfer-Dualismus aufbricht:

„Das ist sehr hilfreich, um die Männer mit ins Boot zu holen, wenn gesagt wird: „Auch Männer sind davon betroffen und es gibt nicht dieses klassische Täter-Opfer-Schema." (I8, Zeile 239)

Solche Ansätze bergen das Potenzial, nicht nur betroffenen Männern neue Ausdrucksräume zu ermöglichen, sondern auch die Präventionsarbeit insgesamt zu diversifizieren. Sie öffnen Räume, in denen komplexere Geschlechterrealitäten über binäre Zuschreibungen hinaus thematisiert werden können.

4.4 Geschlechtsspezifische Besonderheiten aus nicht-binärer Perspektive

Ein weiterer Themenbereich, der in den Interviews zwar nur vereinzelt, jedoch mit Nachdruck und hoher Relevanz angesprochen wurde, betrifft nicht-binäre Personen. Zunächst zeigt sich eine grundlegende Unsichtbarkeit nicht-binärer Identitäten im betrieblichen Kontext:

„[…] manchmal sieht man ja den Leuten auch nicht unbedingt an, als was sie sich identifizieren." (I1, Zeile 91)

„[…] schwierig bis unmöglich, ohne jemanden zwangszuouten, Nichtlinearität zu erfassen." (I2, Zeile 50)

In diesen Fällen wird besonders relevant, ob nicht-binäre Perspektiven in der Konzeption und Durchführung von Maßnahmen mitgedacht und mitangesprochen werden. Wenn dies ausbleibt, besteht die Gefahr, dass Anliegen, Bedürfnisse oder Erfahrungen dieser

Personen ungehört bleiben oder in bestehenden Formaten keine ausreichende Berücksichtigung finden. Diese Unsichtbarkeit könnte sich konkret auf die Wirksamkeit und Reichweite von Maßnahmen auswirken. Ein möglicher Ansatz, dieser Herausforderung zu begegnen, ist das proaktive Mitdenken vielfältiger Identitäten, unabhängig davon, ob sie sichtbar sind oder sich im Training offen zeigen:

„Ich gehe immer davon aus, dass es heterogene Gruppierungen sind und dass Angehörige […] die die Zugehörigkeiten zu vulnerablen Gruppen haben, sei es als Nonbinaries oder Transpersonen oder auch schwule oder lesbische Personen […] also ich gehe davon aus, dass ich die immer habe, und dass die besonders aufmerksam auch hinhören und mit jeweils eben einer anderen Perspektive hinhören." (I9, Zeile 99)

Die Aussage verweist auf eine vorsorgende, machtsensible Praxis, die auf Annahmen von Heterogenität basiert. Nicht-binäre Perspektiven werden hier nicht als Ausnahme, sondern als potenziell immer anwesend gedacht – ein Ansatz, der potenziell Inklusion fördern kann. Gleichzeitig besteht eine hohe Sensibilität nicht-binärer Teilnehmender für Sprache und implizite oder explizite Zuschreibungen:

„Transpersonen, diverse oder eben non-binäre Personen sind sehr aufmerksam, ob ich jetzt immer in der Binarität bleibe." (I9, Zeile 180)

Dies kann darauf hindeuten, dass Sprache für diese Personen ein zentraler Ort von Anerkennung oder Ausgrenzung ist. Ein Beispiel aus der Praxis verdeutlicht, wie stark sich Verletzungen im Kontext von Geschlechtszuschreibungen auf das Erleben von Zugehörigkeit und Respekt auswirken können, selbst in Betrieben mit hoher Diversitätskompetenz:

„Dann war folgendes Szenario […] eine Mitarbeiterin sagt: „Die Dame da". Und das war aber die Person, die nicht als Frau mehr genannt werden wollte. Und dann ist das eskaliert. [...] Und das war für sie so respektlos und so grenzüberschreitend, wo ich mir gedacht habe: Puh (.) die bemühen sich eh alle so." (I7, Zeile 339)

Der Vorfall macht deutlich, dass selbst gut gemeinte Bemühungen um inklusive Sprache in herausfordernden Alltagssituationen an Grenzen stoßen können, was wiederum Spannungen erzeugt. Gleichzeitig zeigt sich, wie sensibel das Thema Geschlechtsidentität für einzelne Teilnehmende sein kann und welche Dynamiken entstehen, wenn die eigene Identität nicht respektiert wird. Während die einen mehr Geduld und Verständnis für den Umstellungsprozess einfordern, nehmen andere die langsame Umsetzung als erneute Marginalisierung wahr.

Ein weiteres Thema, das angesprochen wurde, betrifft die Frage von Autorität und Themenhoheit:

„Ich habe schon immer wieder auch nicht-binäre oder trans-Personen, die dann mitunter auch Themenhoheit beanspruchen.“ (I9, Zeile 255)

Diese Beobachtung lässt sich nicht pauschal verallgemeinern, verweist jedoch auf eine Dynamik, die für Trainer*innen sowohl herausfordernd als auch erkenntnisreich sein kann. Je nach Gruppenzusammensetzung können daraus produktive, aber auch konflikthafte Prozesse entstehen, insbesondere in Kontexten, in denen das Wissen über geschlechtliche Vielfalt noch gering ist oder wenig Unterstützung erfährt. Das Beanspruchen von Themenhoheit kann dabei als Ausdruck eines aktiven Bemühens marginalisierter Personen verstanden werden, ihre Perspektive sichtbar zu machen, gerade weil sie andernfalls Gefahr laufen, übergangen oder nicht mitgedacht zu werden.

Auch wenn entsprechende Hinweise in den Interviews nur vereinzelt vorkommen, verdeutlichen sie doch, dass nicht-binäre Perspektiven in der Konzeption und Durchführung von Maßnahmen bislang selten oder gar nicht explizit adressiert werden. Angesichts der zunehmenden gesellschaftlichen Sichtbarkeit geschlechtlicher Vielfalt erscheint es jedoch umso wichtiger, diese Perspektiven künftig stärker mitzudenken, sowohl auf struktureller als auch auf didaktisch-methodischer Ebene, um inklusive Präventionsstrategien zu entwickeln.

5 Diskussion und Ausblick

Wie bereits in der Einleitung dieser Arbeit erwähnt, stellt die Forschung zu sexualisierter Gewalt eine komplexes und gesellschaftlich sensibles Forschungsfeld dar, das besondere methodische und ethische Anforderungen mit sich bringt (Bingham & Scherer, 2001, S. 125; Helferrich et al., 2016, S. 6). Forschung beeinflusst, welche Perspektiven sichtbar werden und welche möglicherweise marginalisiert bleiben (Hagemann-White, 2016, S. 13; Nordstrom, 1996, S. 156f.). Sie kann differenzieren oder pauschalisieren und kann zur Reproduktion bestehender Machtverhältnisse beitragen oder diese kritisch hinterfragen (Helferrich et al., 2016, S. 6). In dieser Arbeit wurde daher versucht, dem Anspruch einer reflektierten, achtsamen und zugleich analytisch fundierten Perspektive gerecht zu werden. Die eigene forschende Positionierung wurde anerkannt und als Grundlage verantwortungsvoller Wissenschaft und als Voraussetzung für eine kontextsensible Analyse verstanden. Der folgende Abschnitt beantwortet die Forschungsfrage, bereitet die zentralen Ergebnisse systematisch auf, kontextualisiert sie theoretisch und leitet daraus weiterführende Schlussfolgerungen für Forschung und Praxis ab.

5.1 Zwischen geschlechtsübergreifenden Parallelen und geschlechtsspezifischen Unterschieden

Ziel dieser Arbeit war es, geschlechtsspezifische Besonderheiten bei der Umsetzung von Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt im Unternehmenskontext zu untersuchen. Die zugrunde liegende Forschungsfrage lautete: „Welche geschlechtsspezifischen Besonderheiten treten bei der praktischen Umsetzung betrieblicher Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz auf?“.

Ein zentrales Ergebnis der Analyse ist das gleichzeitige Vorhandensein geschlechtsübergreifender Gemeinsamkeiten und geschlechtsspezifischer Unterschiede. Übergreifend zeigt sich ein Spannungsfeld zwischen dem Wunsch nach der Auflösung traditioneller Geschlechterrollen und einem gesteigerten Bewusstsein für sexualisierte Gewalt einerseits sowie einem gesellschaftlichen Backlash andererseits, der bestehende Macht- und Normstrukturen zu stabilisieren sucht. Diese Ambivalenz beeinflusst sowohl die individuelle Haltung gegenüber Maßnahmen als auch deren strukturelle Durchsetzbarkeit. Einige Herausforderungen, wie etwa Definitionsunsicherheiten oder bestimmte Abwehrhaltungen, treten geschlechtsunabhängig auf.

Es wurden jedoch auch deutliche Unterschiede in den Reaktionen der Teilnehmenden festgestellt, insbesondere in der emotionalen Wahrnehmung, der Zuschreibung von Betroffenheit und der Bewertung dieser Erlebnisse, die je nach Geschlecht unterschiedlich ausfielen. Frauen, Männer und nicht-binäre Personen bringen jeweils verschiedene Erfahrungen in Maßnahmen ein, was sich auf ihre Teilnahmebereitschaft und die Art ihrer Interaktion auswirkt.

Frauen zeigen ein breites Spektrum emotionaler Reaktionen – von Unsicherheit über Frustration bis hin zu unterdrückter Wut – und äußern deutlich den Wunsch, gehört und ernst genommen zu werden. Bei eigener Betroffenheit zeigen sich bei ihnen häufig Gefühle der Überforderung und emotionalen Retraumatisierung. Gleichzeitig können Frauen durchaus auch als Täterinnen in Erscheinung treten. In diesem Zusammenhang zeigen sich zudem Dynamiken der Täter-Opfer-Umkehr, etwa durch Tendenzen zur Solidarisierung mit Männern oder durch eine bewusste Distanzierung vom eigenen Opferstatus.

Männer reagieren hingegen in vielen Fällen mit Widerstand, Verharmlosung, Unverständnis oder einer defensiven Haltung. Ebenso treten mitunter Unsicherheiten zutage, etwa hinsichtlich verhaltensbezogener Erwartungen im Arbeitsalltag sowie Sorgen vor Falschbeschuldigungen – nicht selten verbunden mit einer Täter-Opfer-Umkehr.

Gleichzeitig bleibt männliche Betroffenheit ein stark tabuisiertes Thema, das nur selten offen angesprochen wird.

Nicht-binäre Personen werden im Diskurs nur am Rande sichtbar. Wo sie jedoch thematisiert wurden, zeigte sich eine hohe Sensibilität, vor allem für Sprache, Inklusion und Anerkennung. Ihre Perspektive verweist auf die Notwendigkeit, Maßnahmen nicht nur binär zu denken, sondern auch Intersektionalität stärker zu berücksichtigen.

Eine weitere Besonderheit besteht in der Vernachlässigung der Dynamiken, die außerhalb der klassischen ‚Täter-Opfer-Konstellation' (Mann als Täter, Frau als Opfer) liegen. Übergriffiges Verhalten von Frauen wird häufig gesellschaftlich relativiert oder normalisiert, während männliche Betroffene oftmals unbeachtet bleiben oder nicht ernst genommen werden.

Das Verständnis dieser beiden Ebenen, sowohl geschlechtsübergreifend und geschlechtsspezifisch, trägt zu einem tieferen Verständnis der Dynamiken bei der Umsetzung betrieblicher Präventionsmaßnahmen bei. In den folgenden Kapiteln werden diese Ergebnisse weiter differenziert und im Hinblick auf ihre theoretische wie praktische Relevanz ausführlicher diskutiert. Zu betonen ist, dass für die Interpretation die geschlechtsspezifischen Besonderheiten herangezogen wurden, die mehrheitlich bei einem oder dem anderen Geschlecht genannt wurden. Dabei sollte jedoch nicht übersehen werden, dass auch Reaktionen, die häufig einem bestimmten Geschlecht zugeschrieben werden, vereinzelt immer auch bei einem anderen Geschlecht auftreten können.

5.1.1 Emotionale Reaktionen und Umgang mit dem Thema

Ein zentrales Differenzierungsmerkmal bei der Umsetzung von betrieblichen Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt zeigt sich in den emotionalen Reaktionen der Teilnehmenden. Diese Reaktionen sind nicht nur individuell, sondern auch geschlechtsspezifisch geprägt und treten besonders im Kontext der allgemeinen Herausforderung des Themas selbst auf. Sexualisierte Gewalt ist ein aufgeladenes Thema, das mit Scham, Schuld und Macht verbunden ist (Kavemann, 2016, S. 65; Rimbach et al., 2023, S. 29) und sowohl individuelle Erfahrungen als auch gesellschaftliche Tabus berührt (Teuber & Vobbe, 2022, S. 115; Motz & Gäns, 2022, S. 80). Die unterschiedlichen emotionalen Reaktionen sind auch der Grund dafür, dass das Geschlecht eine entscheidende Rolle bei der Wahrnehmung und Bewertung von sexualisierter Gewalt spielt. Verschiedene Theorien belegen, dass die Wahrnehmung des Themas durch das Geschlecht beeinflusst wird (z.B. Eatough et al., 2019, S. 48) und das eigene Geschlecht der Teilnehmenden in Maßnahmen auch immer eine Rolle spielt (Kroese, 2022, S. 1). Deshalb ist es

kein Zufall, dass auch die emotionalen Reaktionen während der Umsetzung von Maßnahmen stark geschlechtsspezifisch ausfallen und geschlechtsspezifische Dynamiken im Umgang mit dem Thema zu beobachten sind. Dies erfordert eine sensible Enttabuisierung für alle Beteiligten (Teubert & Vobbe, 2022, S. 115).

Frauen: Bei Frauen zeigt sich ein vielschichtiges emotionales Bild: Frustration, Resignation, Angst vor Konsequenzen und Unsicherheit dominieren die Reaktionen. Fragen wie „Was darf ich denn?“ offenbaren nicht nur Unklarheit über angemessenes Verhalten, sondern auch tieferliegende Ängste, nicht gehört oder falsch verstanden zu werden. Auffällig ist auch die Tendenz, berechtigte Wut zu unterdrücken. Diese Dynamik stimmt mit den Erkenntnissen der Literatur überein, die zeigen, dass Frauen in sozialen Kontexten häufig mit der Erwartung konfrontiert werden, ihre Wut zu unterdrücken und Ruhe auszustrahlen (Burghardt, 2022, S. 122f.). Diese emotionale Selbstregulierung dient offenbar dem Schutz vor sozialer Sanktionierung, steht aber der Artikulation von Grenzen und Gerechtigkeitsansprüchen im Weg.

Diese Emotionen und Reaktionen können als Bewältigungsmechanismen verstanden werden, die mit gesellschaftlichen Tendenzen zur Trivialisierung von Gewalt zusammenhängen. Darüber hinaus können sie durch institutionelle Versäumnisse verstärkt werden, die zu einer unzureichenden Behandlung von Beschwerden in der Vergangenheit führten und auch heute noch bestehen (Müller & Holzbecher, 1992, S. 36; Cortina & Areguin, 2021, S. 196f.). Die mangelnde Unterstützung und das Fehlen eines sicheren Rahmens, in dem sich Betroffene äußern können, verstärken bei Frauen oft das Gefühl der Ohnmacht und die Angst vor negativen Konsequenzen. Das erklärt, warum Frauen in solchen Kontexten häufig in eine Haltung der Resignation verfallen oder es vermeiden, Verantwortung für ihre eigenen Gewalterfahrungen einzufordern. Auch die langfristigen Auswirkungen von Gewalt am Arbeitsplatz auf Frauen, die in der Literatur dokumentiert wurden (McLaughlin, Uggen & Blackstone, 2017, S. 351ff.; Munson, Hulin & Drasgow, 2000, S. 41ff.), können dazu führen, dass Frauen in einem ständigen Zustand der Unsicherheit verharren, was ihre emotionalen Reaktionen wie Angst und Frustration weiter wachsen lässt. Auch das Klima und die Unternehmenskultur spielen eine entscheidende Rolle, da eine fehlende Unterstützungskultur oder eine toxische Unternehmenskultur diese emotionalen Barrieren weiter verstärken können (Cheung et al., 2017, S. 555; Johnson et al., 2018, S. 163ff.).

Besonders interessant ist die Beobachtung, dass Frauen teilweise selbst Täter-Opfer-Umkehr betreiben und sich mit männlichen Perspektiven solidarisieren. Dies könnte als eine Abgrenzung von einer als schwach empfundenen Opferrolle interpretiert werden oder als Versuch, sich nicht mit weiblich konnotierten Betroffenheitsnarrativen zu

identifizieren oder innerhalb patriarchaler Strukturen Anerkennung zu erlangen. Es ist bekannt, dass Frauen durch internalisierte Schuldgefühle (Kavemann, 2016, S. 60) oder durch die Relativierung und Abwertung von Gewalterfahrungen (Glammeier, 2016, S. 155) in eine Position der Selbstzensur gedrängt werden. Dies deutet auf einen internalisierten Umgang mit Gewalt hin, der stark durch kulturelle Prägung beeinflusst ist. Frauen können dadurch sowohl Opfer, Mittäterinnen als auch Täterinnen innerhalb eines Systems sein, das Gewalt relativiert oder verschweigt. Der Aspekt, dass auch Frauen als Täterinnen in Erscheinung treten, wird aber häufig übersehen – nicht zuletzt, weil dies dem dominanten gesellschaftlichen Diskurs widerspricht.

Männer: Männer zeigen laut den Interviews sehr häufig (neutrale) Zurückhaltung, passive Abwehr oder offene Ablehnung. Diese Reaktionen gehen oft Hand in Hand mit Unsicherheit, ähnlich wie bei den Frauen, jedoch in einer anderen Form, etwa mit der Frage „Was darf ich überhaupt noch?“. Diese Unsicherheit spiegelt die weit verbreitete Sorge wider, in Bezug auf unangemessenes Verhalten falsch beschuldigt zu werden. Diese Bedenken vor Falschbeschuldigungen sind nicht nur in den Interviews häufig zu finden, sondern stimmen auch mit Erkenntnissen aus der Literatur überein, die zeigen, dass Männer in solchen Kontexten oft Angst haben, zu Unrecht beschuldigt zu werden (Cortina & Areguin, 2021, S. 197; Tinkler et al., 2022, S. 1f.). In der Fachliteratur wird zudem darauf hingewiesen, dass Männer, die solchen Mythen über Falschbeschuldigungen Glauben schenken, weniger motiviert sind, an Präventionsmaßnahmen teilzunehmen (Walsh et al., 2013, S. 228, 232). Dies verdeutlicht, wie solche Ängste und Missverständnisse die Bereitschaft zur Teilnahme an Programmen zur Bekämpfung sexualisierter Gewalt erheblich verringern können.

Der oft erwähnte Ausdruck „Man darf ja gar nichts mehr“ wird laut den Expert*innen überwiegend von Männern genannt und fand sich in nahezu jedem Interview wieder. Viele Männer empfinden die Veränderung sozialer Normen als Eingriff in ihre gewohnte Handlungsmacht. Er verdeutlicht ein Gefühl von Kontrollverlust und Frustration gegenüber den angestoßenen Veränderungsprozessen. Dies stellt eine klassische Form der Reaktanz dar (Brehm, 1966), bei der Männer die neuen Regeln für zwischenmenschliche Interaktionen als Eingriff in ihre Autonomie empfinden und sich dagegen zur Wehr setzen. Besonders ausgeprägt zeigt sich diese Reaktanz, wenn Männer eine pauschale Täterzuschreibung vermuten oder die Maßnahmen als moralische Bevormundung empfinden.

Zusätzlich lässt sich diese Dynamik mit der Social Dominance Theory (Sidanius et al., 2004) erklären: Demnach wird die Einschränkung von Handlungsspielräumen als Bedrohung für bestehende gesellschaftliche Hierarchien wahrgenommen, insbesondere

wenn dadurch Privilegien infrage gestellt werden. Dies kann Ablehnung und Abwehrverhalten begünstigen. In diesem Kontext tritt auch bei Männern häufig eine Täter-Opfer-Umkehr auf – allerdings aus anderen Gründen als bei Frauen: Während Frauen diesen Mechanismus oft als Strategie nutzen, um sich von einer als schwach wahrgenommenen Opferrolle zu distanzieren, dient er Männern eher dazu, ihre Handlungsmacht zu verteidigen und die eigene Position vor einer als ungerecht empfundenen Umkehrung der Machtverhältnisse zu schützen. Hier verschieben sich also Schuldzuweisungen, um das eigene Verhalten nicht reflektieren zu müssen, wodurch eine echte Auseinandersetzung mit Macht und Verantwortung individuell und strukturell erschwert wird.

Die geschlechtsspezifischen emotionalen Reaktionen zeigen, dass Prävention gegen sexualisierte Gewalt mehr sein muss als die Vermittlung von Information und Regeln. Sie muss Räume schaffen, in denen Unsicherheit, Wut, Angst und Ambivalenz benannt und bearbeitet werden können. Insbesondere die Tatsache, dass beide Geschlechter auf unterschiedliche Art und Weise in Täter-Opfer-Dynamiken verstrickt sein können macht deutlich, dass Prävention geschlechterreflexiv gedacht werden muss.

5.1.1.1 Definitionsunsicherheit

Ein weiterer relevanter Aspekt für die emotionalen Reaktionen der Teilnehmenden ist die verbreitete Definitionsunsicherheit. In der Praxis sowie in der Theorie zeigt sich sehr stark, dass sexualisierte Gewalt unterschiedlich wahrgenommen wird (Hehman et al., 2022, S. 7f.; Eatough et al., 2019, S. 48). Diese Ambiguität hat weitreichende Folgen für die emotionale Sicherheit im betrieblichen Kontext: Wo keine klaren Grenzen formuliert sind, dominieren Unsicherheit und Irritation. Wenn nicht eindeutig festgelegt ist, was als übergriffiges Verhalten gilt, greifen Menschen oft auf etablierte gesellschaftliche Rollenmuster zurück, die auf bestehenden Hierarchien und Machtverhältnissen beruhen. Diese Hierarchien werden häufig aus Sicherheits- und Stabilitätsaspekten akzeptiert, wodurch soziale Ordnung aufrechterhalten wird, selbst wenn diese Ungleichheit reproduziert (Social Dominance Theory, S. 97f.).

Die Unsicherheit darüber, was als übergriffiges Verhalten gilt, könnte ebenso kognitive Dissonanz (Festinger, 1959) hervorrufen, da Teilnehmende entweder ihre Wahrnehmung des Verhaltens relativieren oder rationalisieren müssen, um Konflikte mit ihren bestehenden Überzeugungen zu vermeiden. Diese Unsicherheiten wirken sich direkt auf die Praxis aus. Frauen sind oft unsicher, ob ihre Wahrnehmung von Übergriffen gültig ist und wann sie etwas ansprechen sollten („Was darf ich denn?“ oder „War das wirklich übergriffig?“). Männer hingegen fürchten, aufgrund von Unwissenheit fälschlicherweise beschuldigt zu werden, und wünschen sich mehr Handlungssicherheit („Was darf ich

überhaupt noch?“). Diese Differenzen in der Wahrnehmung können die Effektivität von Präventionsmaßnahmen beeinträchtigen. Wenn keine geteilte Verständigungsbasis darüber besteht, wann Verhalten als grenzüberschreitend gilt, sondern dies individuell interpretiert wird, können Schutzmaßnahmen nicht flächendeckend und nachhaltig greifen.

Unsicherheiten können jedoch gezielt adressiert werden, wenn Schulungen geschlechtsspezifische Unterschiede berücksichtigen. So empfehlen Perry et al. (2009, S. 829), dass Männer lernen sollten, subtilere Formen von geschlechtsspezifischer Gewalt zu erkennen und die Relevanz des Themas zu verstehen, während bei Frauen der Fokus auf praktischen Handlungskompetenzen liegen sollte, um ihre Handlungsfähigkeit in Belästigungssituationen zu stärken. Eine solche differenzierte Herangehensweise ermöglicht es, geschlechtsspezifische Bedürfnisse ernst zu nehmen, ohne in stereotype Zuschreibungen zu verfallen.

Zugleich wird in Literatur und Interviews deutlich, dass der Maßstab für die Bewertung grenzverletzenden Verhaltens bei der betroffenen Person liegt: Nur sie allein kann beurteilen, ob eine Handlung als unangemessen empfunden wird (Seifert & Stam, 2017, S. 48). Es zeigt sich, dass Definitionsunsicherheit nicht nur ein kognitives Problem ist, sondern auch Ausdruck gesellschaftlicher Ambivalenzen gegenüber Geschlecht und Macht.

5.1.1.2 Backlash

Ein weiterer Aspekt, der zur Erklärung emotionaler Reaktionen – insbesondere bei Männern – beiträgt, ist das Phänomen des Backlash. In nahezu jedem Interview wurde auf Widerstände gegenüber gleichstellungspolitischen Maßnahmen verwiesen. Dabei handelt es sich nicht nur um individuelle Ablehnung, sondern um tief verwurzelte Haltungen, die häufig mit autoritären Überzeugungen, dem Wunsch nach stabilen sozialen Hierarchien, Skepsis gegenüber gesellschaftlichem Wandel und einem fest verankerten traditionellen Geschlechterbild verbunden sind (Schnabel et al., 2022, S. 191). Auch Ängste vor dem Verlust gesellschaftlicher Privilegien oder Sicherheit spielen dabei eine Rolle.

Diese Haltung kann erklären, warum Maßnahmen zur Prävention sexualisierter Gewalt teils auf starke Ablehnung oder Spott stoßen – vor allem dann, wenn sie als Ausdruck feministischer Ideale interpretiert werden. Wiederkehrende Aussagen wie ‚Man darf ja gar nichts mehr‘ oder pauschale Ablehnungshaltungen lassen sich somit als Teil dieses gesellschaftlichen Widerstands verstehen: als Reaktion auf Veränderungen, die als Bedrohung für vertraute Geschlechterverhältnisse wahrgenommen werden. Diese Reaktionen können mit der Reaktanztheorie (Brehm, 1966) erklärt werden, die die Abwehrhaltung gegen wahrgenommene Einschränkungen der eigenen Freiheit beschreibt, sowie

mit der Theorie der kognitiven Dissonanz (Festinger, 1959), die aufzeigt, wie Individuen versuchen, unangenehme Spannungen zwischen ihren Überzeugungen und Handlungen zu reduzieren, indem sie sich gegen die neuen gesellschaftlichen Normen stellen. Ergänzend dazu liefert die Social Dominance Theory (Sidanius et al., 2004) einen Ansatz, um nachzuvollziehen, wie die Wahrnehmung von Bedrohung für bestehende Hierarchien zu Abwehrmechanismen führt, die das bestehende Machtgefüge stabilisieren sollen. In diesem Sinn erscheinen Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt nicht nur als Sensibilisierungs- und Schutzmaßnahmen, sondern als Instrument zur Machtverschiebung.

Diese Mechanismen verdeutlichen, dass emotional ablehnende Reaktionen nicht nur individuell zu werten sind, sondern in größere Deutungskämpfe eingebettet sind. Der Backlash ist also keine Randerscheinung, sondern eine typische Reaktion auf Veränderungen von gesellschaftlichen Normen und somit ein Zeichen dafür, dass ein Wandel tatsächlich im Gange ist. Der Backlash zeigt außerdem, dass Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt nicht nur inhaltlich gut geplant sein sollten, sondern auch gut kommunikativ durchdacht sein müssen. Es braucht Raum für Diskussionen und den Umgang mit Widerstand, damit dieser sinnvoll und konstruktiv genutzt werden kann.

5.1.2 Sozialisierung, Rollenbilder und normative Erwartungen

Die Auseinandersetzung mit sexualisierter Gewalt im Rahmen betrieblicher Maßnahmen ist nicht losgelöst von gesellschaftlichen Normen und Rollenbildern zu betrachten. Vielmehr berührt sie tief verankerte Vorstellungen von Geschlecht, Macht und Verhalten und kann ohne deren Einbeziehung kaum verstanden werden (Helferrich et al., 2016, S. 3). Frauen wie Männer sind durch Sozialisationsprozesse stark geprägt – etwa durch kulturell tradierte Erwartungen an Weiblichkeit und Männlichkeit, die sich in normativen Verhaltensanforderungen niederschlagen, die in der Gesellschaft als „richtig“ oder „falsch“ gelten (Labouvie, 2023, S. 23). Gewalt selbst ist dabei kein statisches Phänomen, sondern unterliegt kulturellen und zeitlichen Zuschreibungen in Hinblick auf Form, Intensität und gesellschaftliche Legitimation (Labouvie, 2023, S. 13). Präventionsarbeit muss daher immer auch die kulturellen Deutungsmuster und Geschlechternormen reflektieren, die Wahrnehmung und Bewertung von Gewalt beeinflussen (Rimbach et al., 2023, S. 35f.).

Frauen: Bei Frauen zeigen sich im Rahmen von Maßnahmen zur Prävention sexualisierter Gewalt häufig innere Spannungen, die aus verinnerlichten gesellschaftlichen Erwartungen resultieren können. Wie bereits im vorherigen Kapitel dargestellt, kommt es zu emotionalen Reaktionen wie unterdrückter Wut, Schuldgefühlen oder dem Bedürfnis,

sich professionell und ruhig zu verhalten. Dies deutet auf eine Sozialisierung hin, in der Frauen eher lernen, sich selbst zurückzunehmen, Konflikte zu vermeiden und im Zweifel die Verantwortung bei sich selbst zu suchen, indem die Täter-Opfer-Umkehr als Norm hingenommen wird (Hundertmark, 2023, S. 187). Die Ablehnung der Opferrolle sowie Tendenzen zur Selbstbeschuldigung erschweren eine offene Auseinandersetzung mit erlebten Grenzverletzungen.

Auch das soziale Umfeld spielt eine ambivalente Rolle: Während geschützte Räume in Trainingssituationen Solidarität fördern können, kommt es im Alltag häufig zu sekundärer Viktimisierung und Täter-Opfer-Umkehr – nicht nur durch Männer, sondern auch durch andere Frauen. Diese Dynamiken zeigen, wie sehr auch die Umgebung in gesellschaftlich etablierte Narrative eingebunden ist, die die Anerkennung von Gewalt erschweren.

Männer: Männliche Teilnehmende stehen in Schulungssituationen auch häufig unter dem Druck tradierter Männlichkeitsnormen. Gewalt wurde lange als „natürlich“ männliches Verhalten gedeutet (Labouvie, 2023, S. 19), und diese Zuschreibungen wirken bis heute nach – insbesondere in der pauschalen Tätervermutung, mit der Männer im Alltag, aber auch in Maßnahmen häufig konfrontiert sind. Davon bleiben auch Trainer nicht verschont: Hier wird ihre Berechtigung, das Thema überhaupt vertreten zu dürfen infrage gestellt. Zugleich fungieren Trainer*innen – unabhängig vom Geschlecht – oft als Projektionsfläche für bestehende Geschlechternormen, wie auch das Testen weiblicher Trainerinnen in manchen Situationen zeigen. Also auch auf Trainer*innenseiten treten geschlechtsspezifische Besonderheiten auf. Allerdings wird betont, dass beide Geschlechter in der Präventionsarbeit relevant sind (Killmartin & Allison, 2007).

Besonders deutlich wird diese Dynamik bei jungen Männern mit Migrationshintergrund, die – so die Aussagen im Interview – sowieso bereits von der Gesellschaft angefeindet und besonders schnell in eine Täterrolle gedrängt werden. Hier greifen Prozesse des Othering (Nordstrom, 1966, S. 158), in denen kulturelle Zuschreibungen mit geschlechtlichen Stereotypen verschränkt werden. Dies verstärkt die Barrieren für eine offene Auseinandersetzung mit den Themen Macht, Verantwortung und Grenzsetzung zusätzlich. Die tradierten Rollenbilder erschweren es Männern nicht nur, eigene Unsicherheiten oder Betroffenheit auszudrücken, sondern hindern sie auch oft daran, eine tiefere Reflexion über Machtverhältnisse vorzunehmen.

Die geschlechtsspezifischen Dynamiken verdeutlichen, wie stark normierte Rollenerwartungen die Wahrnehmung von sexualisierter Gewalt beeinflussen. Die soziokulturellen Hintergründe von Frauen und Männern prägen nicht nur ihre Reaktionen auf Gewalt, sondern auch ihre Haltung gegenüber Präventionsmaßnahmen. Erfolgreiche Prävention

erfordert, diese Normen und Stereotype zu hinterfragen und Raum für eine differenzierte Auseinandersetzung zu schaffen.

5.1.2.1 Gruppendynamik und Heterogenität

Die Auseinandersetzung mit sexualisierter Gewalt in der betrieblichen Prävention und Intervention ist stark mit gesellschaftlichen Normen und Rollenbildern verbunden. Diese prägen nicht nur die Wahrnehmung und Bewertung von Gewalt, sondern auch die Art und Weise, wie Individuen in unterschiedlichen Gruppen auf das Thema reagieren. Besonders die Zusammensetzung der Gruppe hat dabei einen erheblichen Einfluss.

Die Ergebnisse aus Praxis und Theorie stimmen darin überein, dass heterogene und homogene Gruppen unterschiedliche Auswirkungen auf den Umgang mit geschlechtsspezifischer Gewalt in Präventions- und Interventionsmaßnahmen haben. In heterogenen Gruppen, in denen sich die Teilnehmenden in Geschlecht und Erfahrung unterscheiden, fehlt häufig das Vertrauen, um Betroffenheit offen anzusprechen. Dies könnte zum Beispiel durch die operante Konditionierung erklärt werden, da negative Reaktionen innerhalb der Gruppe zu einer Art Bestrafung des offenen Ausdrucks führen können. Dennoch bieten solche Gruppen auch die Chance, Perspektivwechsel zu fördern und das Bewusstsein für geschlechtsspezifische Gewalt zu schärfen. Allerdings können geschlechtsspezifische Machtverhältnisse innerhalb der Gruppe, wie etwa das Gefühl von Frauen, dass ihre Kolleginnen sie nicht verstehen, oder das Auftreten von Konkurrenzverhalten unter Männern, die Offenheit für die Auseinandersetzung mit dem Thema stark einschränken. Diese Dynamik lässt sich damit erklären, dass hierarchische Machtstrukturen und das Streben nach Dominanz innerhalb der Gruppe die Bereitschaft zur Diskussion sensibler Themen wie Gewalt beeinflussen können (Sidanius et al., 2004). Diese Erkenntnisse machen deutlich, dass Gruppenzusammensetzungen nicht nur organisatorische, sondern auch psychosoziale Relevanz haben.

In Übereinstimmung mit Glammeier (2016, S. 154f.) wird klar, dass Gruppendynamiken sowohl unterstützend als auch hemmend wirken können: Vertrautheit innerhalb der Gruppe kann einerseits Offenheit fördern, aber gleichzeitig auch Hemmungen hervorrufen, besonders wenn bestehende soziale Beziehungen eine ehrliche Auseinandersetzung mit dem Thema erschweren. Auch Kroese (2022, S. 18) betont die Bedeutung der Gruppenzusammensetzung für das Design von Trainings, da diese den Erfolg der Maßnahmen entscheidend beeinflusst. Daraus folgt, dass Trainingskonzepte auch soziale Konstellationen mittdenken sollten.

5.1.3 Umgang mit eigener Betroffenheit

Die Frage der Betroffenheit ist entscheidend für die Reaktion auf sexualisierte Gewalt und hat großen Einfluss auf den Umgang mit Präventionsmaßnahmen. In den Interviews wurde deutlich, dass die Wahrnehmung von Betroffenheit bei Frauen und Männern unterschiedlich ausfällt und mit verschiedenen Herausforderungen verbunden ist. Diese Unterschiede kommen sowohl in den Interviews als auch in den theoretischen Überlegungen zum Ausdruck.

Frauen: Frauen sind in der Praxis häufiger von sexualisierter Gewalt und Belästigung betroffen. Laut verschiedenen Studien ist etwa jede zweite bis dritte Frau von solchen Erfahrungen betroffen (AÖF, 2021; Statistik Austria, 2022). Diese Zahlen spiegeln sich auch in den Interviews wider, in denen viele Frauen ihre Teilnahme an Workshops als einen legitimatorischen Raum für ihre Geschichte beschreiben. Sie suchen hier oft Anerkennung und Gehör, erleben die Workshops jedoch häufig auch als emotional belastend oder retraumatisierend. Diese Ambivalenz in der Wahrnehmung von Workshops als „sicherer Raum“ zeigt, wie stark die betroffenen Frauen mit den eigenen Erfahrungen ringen.

Ein spannender Aspekt, der sich in der Praxis und auch in der Theorie widerspiegelt ist, dass Frauen selbst zu Täterinnen werden können (Berdahl, 2007, S. 650ff.). In den Interviews wurde zum Beispiel das Kommentieren von Körpermerkmalen durch ältere Kolleginnen genannt, was von diesen selbst als „nicht unpassend“ empfunden wird. Ähnlich wie bei Männern, die sich Sorgen um ihren Status machen, dient solches Verhalten auch oft dazu, den eigenen Status zu sichern (Berdahl, 2007, S. 650ff.). Interessanterweise wird belästigendes Verhalten von Frauen von beiden Geschlechtern insgesamt als harmloser interpretiert (Hehman et al., 2022, S. 7f.).

Diese Beobachtungen vedeutlichen, dass weibliche Betroffenheit nicht eindimensional verstanden werden darf. Frauen können zwar gleichzeitig mehrheitlich Betroffene, aber genauso Akteurinnen und Täterinnen sein. Eine differenzierte Betrachtung ist notwendig, um zu vermeiden, dass weibliches Verhalten vorschnell entschuldigt oder bagatellisiert wird.

Männer: Männer haben häufig weniger Verständnis für das Thema sexualisierte Gewalt und glauben, dass es diese Problematik entweder nicht in ihrem Umfeld oder nicht bei ihnen im Betrieb gibt, wo wieder das Konzept des „Othering“ greift, oder sie empfinden entsprechende Übergriffe als schmeichelhaft oder humorvoll (Reese & Lindenberg, 2005, S. 326). So kommt es oft zu Aussagen wie: „War ja nur ein Witz“ oder „Wo ist die Grenze zwischen Kompliment und Belästigung?“.

Männer tun sich nochmal deutlich schwerer, ihre eigene Betroffenheit zu thematisieren, und es zeigt sich sowohl in der Praxis als auch in der Theorie, dass dieser Bereich noch tabuisierter ist als bei Frauen. Ein Beispiel aus den Interviews verdeutlicht, dass vermeintlich harmlosere Formen von Belästigung durchaus verletzend sein können, selbst wenn sie zunächst mit Humor aufgenommen werden (Müller & Holzbecher, 1992, S. 29f.). Dies steht im Kontext der anerzogenen Männlichkeitsnormen, die davon ausgehen, dass Männer solche Situationen nicht stören – eine Vorstellung, die in den Interviews immer wieder zur Sprache kam. Die Interviews zeigen jedoch auch deutlich, dass männliche Betroffenheit existiert, diese jedoch häufig versteckt, tabuisiert und mit Scham behaftet ist.

Aufgrund dieser Hemmnisse kann das explizite Ansprechen männlicher Betroffenheit in Workshops eine wichtige Türöffnerfunktion einnehmen. Das eröffnet alternative Perspektiven und kann dazu beitragen, den klassischen Täter-Opfer-Dualismus zu durchbrechen. Damit würde die Präventionsarbeit diversifizierter und die vermeintliche „Sonderbehandlung“ von Frauen, die häufig als Kritik an solchen Maßnahmen geäußert wird, relativiert. Frauen würden nicht nur als Opfer dargestellt und Männer nicht nur als Täter – eine Win-win-Situation, die zu einer Verschiebung der Machtverhältnisse führen könnte. Die Dynamik bewegt sich aktuell zwischen dem hartnäckigen klassischen Täter-Opfer-Schema (die bösen Männer und die armen Frauen), das oft durch normative Geschlechterrollen aufrechterhalten wird, und einer teilweisen Solidarisierung von Frauen mit Männern, wenn die Betroffenheit der Männer nicht explizit angesprochen wird. Dieser Zusammenhang lässt sich mit der Vorstellung eines bestehenden Machtgefälles zwischen den Geschlechtern erklären, bei dem Männer als dominante Gruppe und Frauen als untergeordnete Gruppe wahrgenommen werden. Die Social Dominance Theory (Sidanius et al., 2004) untermauert diese Perspektive, indem sie aufzeigt, wie solche Hierarchien aufrechterhalten und gegen Veränderungen verteidigt werden. Die Dekonstruktion binärer Rollenbilder kann langfristig zu mehr Gerechtigkeit führen.

Wenn sich diese Stereotype nicht auflösen, wird das bestehende Machtgefälle weiter zementiert. Sobald diese klassischen Täter-Opfer-Stereotype jedoch nicht mehr greifen, etwa bei der Erkennung männlicher Betroffenheit oder weiblicher Täterschaft, wird sexualisierte Gewalt häufig vereinfacht und als Ausnahmefall dargestellt, um das kognitive Dissonanzgefühl (Festinger, 1959) zu reduzieren und die bestehenden Hierarchien aufrechtzuerhalten (Brunner & Klapeer, 2018, S. 136). Dies zeigt, dass kognitive Strategien, wie Verharmlosung oder Individualisierung die strukturelle Aufarbeitung verhindern. So werden vereinfachte und stereotypisierte Vorstellungen von Gewalt paradoxerweise

erneut reproduziert und verhindern eine differenziertere Auseinandersetzung mit den komplexen Dynamiken von sexualisierter Gewalt.

5.1.4 Nicht-binäre Perspektiven

Wie die Literatur dieser Arbeit zeigt, spielt die Zweigeschlechtlichkeit nach wie vor eine zentrale Rolle (Wazlawik et al., 2023, S. 201f.). Viele Studien und Maßnahmen arbeiten mit einer binären Geschlechterstruktur und unterscheiden zwischen Frauen und Männern, non-binäre Personen werden nicht inkludiert oder angesprochen. Die Social Dominance Theory (Sidanius et al., 2004) bietet hier abermals eine Erklärung dafür, warum diese binären Geschlechterrollen so hartnäckig aufrechterhalten werden. Non-binäre Menschen befinden sich in einer marginalisierten Position, die durch die Dominanz des binären Geschlechtersystems verstärkt wird. Eine explizite Untersuchung non-binärer Perspektiven ist in diesem Bereich jedoch auch aktuell noch sehr rar. In der Praxis zeigt sich dies ähnlich: Viele Trainer*innen arbeiten nach wie vor mit geschlechtshomogenen Gruppen, etwa in der klassischen „Frauen- oder Männerberatung“, was die Thematisierung non-binärer Perspektiven in diesen Kontexten erschwert. Diese Struktur reproduziert die Unsichtbarkeit nicht-binärer Personen und verfestigt die Vorstellung, dass Prävention nur innerhalb klar definierter Geschlechtergrenzen stattfinden kann.

Der Zugang zu Unterstützungsangeboten für non-binäre Personen bleibt somit schwierig, da diese häufig weder in den Konzepten berücksichtigt noch explizit angesprochen werden (Wazlawik et al., 2023, S. 201f.). Auch in den Interviews wurden non-binäre Perspektiven nur in einzelnen Fällen thematisiert, was auf eine deutliche Unsichtbarkeit dieser Gruppe hinweist. Es wurde keine explizite Frage zu den Inhalten der Maßnahmen gestellt, etwa ob non-binäre Perspektiven mitgedacht oder behandelt werden. Es scheint jedoch, dass in einigen Fällen Trainer*innen versuchen, diese Lücke zu schließen, indem sie diese Perspektiven explizit einbeziehen, indem sie davon ausgehen, immer vulnerable Gruppen als Teilnehmende zu haben. Diese implizite Berücksichtigung zeigt einen Anfang von Sensibilisierung im Maßnahmenkontext, ersetzt jedoch nicht die Notwendigkeit expliziter struktureller und konzeptioneller Veränderungen in der Gesellschaft.

Ein weiterer Aspekt, der sowohl in der Literatur als auch in der Praxis eine Rolle spielt, ist die Unsicherheit von Trainer*innen im Umgang mit non-binären Perspektiven. Eine Trainerin brachte im Interview zum Ausdruck, dass sie sich in diesem Bereich (noch) unsicher fühlt und Fachwissen sowie Supervision benötigt. Die praktischen Herausforderungen liegen daher nicht nur in der unzureichenden Berücksichtigung non-binärer

Perspektiven, sondern auch in der Unsicherheit der Fachkräfte, wie diese Themen professionell und respektvoll angegangen werden können.

Non-binäre Teilnehmende übernehmen in vielen Fällen eine aktive Themenhoheit und legen großen Wert darauf, dass ihre Identität respektvoll anerkannt wird, insbesondere durch eine präzise und inklusive Sprache. Die Wahl der richtigen Worte spielt eine zentrale Rolle, um non-binäre Identitäten zu validieren und Raum für deren Perspektiven zu schaffen. Sprache fungiert hier nicht nur als Kommunikationsmittel, sondern auch als Machtinstrument, da sie darüber entscheidet, wer sichtbar und somit angesprochen wird und wer nicht.

Betrachtet man, wie lange es gedauert hat, bis die Thematik der geschlechtsspezifischen Gewalt in die öffentliche Diskussion gelangte und Beratungsstellen für Frauen und Männer gegründet wurden, lässt sich erahnen, dass es noch eine Weile dauern könnte, bis auch die Erfahrungen und Perspektiven von LGBTQIA+ in der Praxis berücksichtigt werden.

Insgesamt zeigt sich, dass die Auseinandersetzung mit non-binären Perspektiven sowohl theoretisch als auch praktisch im Bereich der Prävention von sexualisierter Gewalt grundsätzlich noch am Anfang steht und eine umfassende, inklusive Betrachtung sowie Begleitung benötigt. Langfristig wird die Integration nicht-binärer Perspektiven ein Gradmesser und eine notwendige Voraussetzung für tatsächliche Inklusion und die Wirksamkeit von Präventionsmaßnahmen sein.

5.1.5 Fazit

Sexualisierte Gewalt ist ein gesellschaftlich tief verankertes Problem, das weit über individuelle Erfahrungen hinausgeht und strukturelle Machtverhältnisse, normative Geschlechterbilder und organisationale Dynamiken widerspiegelt. Die Arbeit hat aufgezeigt, dass dieses Phänomen auch vor dem Arbeitsplatz nicht Halt macht und Unternehmen damit in die Verantwortung genommen werden, wirksame Präventions- und Interventionsmaßnahmen zu etablieren.

Dabei wurde deutlich, dass sich sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz nicht isoliert betrachten lässt, sondern im Zusammenspiel mit gesellschaftlichen Strukturen, Rollenbildern und ökonomischen Machtverhältnissen verstanden werden muss. Emotionale Reaktionen, persönliche Haltungen und strukturelle Rahmenbedingungen greifen ineinander und prägen die Wahrnehmung sowie die Wirkung von Präventions- und Interventionsmaßnahmen. Pauschale Lösungen greifen dabei zu kurz. Vielmehr verlangt das

Thema eine differenzierte Auseinandersetzung, die den unterschiedlichen Erfahrungen und Perspektiven gerecht wird.

Die zentrale Forschungsfrage dieser Arbeit – welche geschlechtsspezifischen Besonderheiten bei der Umsetzung betrieblicher Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt auftreten – wurde anhand qualitativer Einblicke aus der Praxis beantwortet. Die Interviews mit Expert*innen haben verdeutlicht, dass geschlechtsspezifische Dynamiken einen maßgeblichen Einfluss auf die Akzeptanz solcher Maßnahmen haben und das Zusammenspiel von Geschlecht und Gewalt vielschichtig ist. Besonders deutlich wurde, dass Geschlecht nicht nur als statistische Kategorie, sondern als soziale Struktur wirksam wird, die Erwartungen, Verhalten und Deutungsmuster im Trainingskontext beeinflusst.

Auch wenn Frauen, Männer und nicht-binäre Personen unterschiedlich auf das Thema reagieren, wurde klar, dass Präventions- und Interventionsangebote inklusiv und sensibel für den jeweiligen Kontext gestaltet werden müssen. Trainer*innen agieren hier an der Schnittstelle zwischen organisationaler Realität, gesellschaftlichem Diskurs und individuellen Bedürfnissen. Sie vermitteln nicht nur Inhalte, sondern moderieren auch normative Aushandlungsprozesse. Ihre Erfahrungen sind daher zentral für die Weiterentwicklung geschlechtssensibler Praxisansätze.

Insgesamt zeigt sich, dass klassische Wahrnehmungs- und Handlungsmuster im Umgang mit sexualisierter Gewalt zwar fortbestehen, zugleich aber durch gesellschaftliche Veränderungen zunehmend hinterfragt und aufgebrochen werden. Dies schließt insbesondere die Notwendigkeit ein, bestehende Gewalt- und Geschlechtertheorien weiterzuentwickeln. Die häufige Annahme, dass Männer ausschließlich Täter und Frauen ausschließlich Betroffene sind, greift zu kurz und muss durch differenziertere, intersektionale Betrachtungen ersetzt werden. Dieser Wandel bringt Unsicherheiten mit sich, eröffnet jedoch auch neue Möglichkeiten, um betriebliche Maßnahmen weiterzuentwickeln und an neue gesellschaftliche Realitäten anzupassen.

Zusammenfassend wird deutlich, dass eine wirksame und nachhaltige Präventionsarbeit nur dann gelingen kann, wenn sie die Vielfalt geschlechtlicher Erfahrungen sichtbar macht, normative Rollenbilder kritisch hinterfragt und Räume schafft, in denen alle Teilnehmenden sich respektvoll und sicher einbringen können.

5.2 Implikationen für die Praxis

Wirkungsvolle Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt im Betrieb benötigen eine sorgfältige Verbindung von Theorie und Praxis. Nur wenn beides zusammengedacht wird, lassen sich Ansätze entwickeln, die in der konkreten Umsetzung tragfähig und effektiv

sind. Entscheidend ist dabei eine kontextbezogene, differenzierte Herangehensweise, die die vielschichtigen sozialen, kulturellen und individuellen Einflussfaktoren berücksichtigt, die das Erleben sexualisierter Gewalt und die Reaktionen darauf prägen.

Dazu gehört eine gendersensible und inklusive Gestaltung der Maßnahmen. Trainings und andere Programme sollten so konzipiert sein, dass sie verschiedene Perspektiven einbeziehen und geschlechtsspezifische Dynamiken nicht nur mitdenken, sondern aktiv thematisieren. Das bedeutet auch, Sprache bewusst zu gestalten, Begriffe präzise zu verwenden und inhaltliche Räume zu schaffen, in denen Erfahrungen benannt und reflektiert werden können, ohne Angst vor Bewertung oder Ausschluss. So lässt sich auch Missverständnissen und Ablehnung vorbeugen.

Diese Räume stellen während der Umsetzung keine neutralen Settings dar. Sie sind eingebettet in soziale Gefüge, in denen Machtverhältnisse, gesellschaftliche Deutungsmuster und Fragen von Identität und Zugehörigkeit eine zentrale Rolle spielen. Diese Rahmenbedingungen sollten in der Planung und Durchführung systematisch berücksichtigt werden. Die aktuellen geschlechtsspezifischen Besonderheiten genauer zu verstehen, ist ein erster Schritt. Langfristig gesehen reicht es aber nicht, Geschlecht allein in den Blick zu nehmen – auch andere Erfahrungen wie Alter, Herkunft, sexuelle Orientierung oder das soziale Umfeld beeinflussen, wie Menschen Maßnahmen wahrnehmen und worauf sie ansprechen. Präventionsarbeit sollte daher intersektional erfolgen, um der Vielfalt der Belegschaften gerecht zu werden.

Eine besondere Bedeutung kommt dabei den Personen zu, die solche Maßnahmen in Unternehmen durchführen. Trainer*innen brauchen nicht nur Fachwissen zu geschlechtsspezifischer Gewalt, sondern auch ein gutes Gespür für Gruppendynamiken, Emotionen und mögliche Widerstände und Unsicherheiten. Notwendig sind daher regelmäßige Fortbildungen, Supervision und Möglichkeiten zur Selbstreflexion, um eine sichere und wirksame Durchführung zu gewährleisten.

Letztlich lässt sich festhalten, dass einzelne Maßnahmen zwar Impulse setzen können, aber diese allein nicht ausreichen, um eine nachhaltige Veränderung zu erzielen. Aus den Ergebnissen ergeben sich auch wesentliche organisationale und politische Implikationen. Unternehmen sind aufgefordert, ihre Gleichstellungs- und Diversity-Konzepte kritisch zu überprüfen und so anzupassen und weiterzuentwickeln, dass alle Geschlechter systematisch berücksichtigt werden, sodass betriebliche Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt nicht isoliert, sondern als Teil einer umfassenden Gleichstellungsstrategie verstanden und umgesetzt werden. Nur wenn betriebliche Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt tief in der Unternehmenskultur verankert werden, kann ein wirklicher

Kulturwandel erfolgen, der über die bloße rechtliche Absicherung hinausgeht. Doch selbst auf Unternehmensebene ist dieses Engagement nicht genug. Ein umfassender Kulturwandel im Umgang mit sexualisierter Gewalt erfordert auch tiefgreifende Veränderungen auf gesellschaftlicher Ebene.

5.2.1 Limitationen der Studie

Wie von Bingham und Scherer (2001, S. 125) sowie Hagemann-White (2016, S. 13) betont, ist die Forschung zu sexualisierter Gewalt komplex und nie völlig neutral. Jede wissenschaftliche Beschäftigung mit diesem Thema ist eingebettet in gesellschaftliche und politische Kontexte, und damit wirkmächtig. Auch diese Arbeit konnte sich dieser Herausforderung nicht entziehen und ist durch die Auswahl der Interviewpartner*innen und der theoretischen Zugänge sowie durch die eigene Positionierung geprägt. Trotz des Anspruchs auf Differenziertheit besteht das Risiko, bestimmte Erfahrungen ungewollt zu pauschalisieren oder zu marginalisieren oder dem Konzept des „Othering“ zu verfallen, was einer ehrlichen Auseinandersetzung entgegenwirken kann. Diese Arbeit versucht dieser Tendenz mithilfe einer kritischen und reflektierten Haltung bewusst entgegenzutreten, indem sie sich mit einem schwierigen und oft tabuisierten Thema mit einem sensiblen Umgang nähert. Dabei wurden forschungsethische Fragestellungen sorgfältig berücksichtigt und die Stimmen der Interviewpartner*innen verantwortungsvoll behandelt, und präsentiert um mögliche eigene stereotype Denkmuster zu vermeiden. Mit dieser Herangehensweise hofft die Arbeit, zur Weiterentwicklung von Maßnahmen und zum besseren Verständnis der Thematik beizutragen. Eine Stärke der Arbeit ist dabei jedenfalls die Verbindung von Theorie und Praxis, die praktische Impulse für die Gestaltung von Maßnahmen in Unternehmen liefern soll. Zudem stellt diese Arbeit eine relevante Forschungslücke dar, die angesichts der zunehmenden Bedeutung von geschlechtsspezifischen Themen sowie der Prävention und Sensibilisierung am Arbeitsplatz immer dringlicher wird.

Trotz dieser Stärken gibt es, neben der allgemeinen Herausforderung der Gewaltforschung, einige Limitationen, die die Generalisierbarkeit und Tiefe der Ergebnisse einschränken Ein wichtiger Punkt ist die Tatsache, dass die Mehrheit der Interviewpartner*innen weiblich war, was zu einem stark geschlechtsgeprägten Blick auf die Thematik führt. Zwar wurden auch männliche Perspektiven berücksichtigt, jedoch in deutlich geringerem Umfang, was eine mögliche Verzerrung der Ergebnisse zur Folge haben könnte. Eine ausgewogenere Geschlechterverteilung könnte zu anderen Erkenntnissen führen, da Männer und Frauen als Trainer*innen unterschiedliche Erfahrungen

mit den Reaktionen der Teilnehmenden machen können, was zu neuen Perspektiven und einer differenzierteren Betrachtung beitragen würde.

Des Weiteren arbeitete etwa ein Drittel der Interviewpartner*innen ausschließlich mit geschlechtshomogenen Gruppen, was die Erfahrungen ebenfalls einschränken kann. Diese Dynamiken könnten in zukünftigen Studien stärker berücksichtigt oder verglichen werden, um ein differenzierteres Bild zu erhalten.

Ein weiterer „blinder“ Fleck ist der begrenzte Einbezug non-binärer Perspektiven. Trotz der Absicht, auch diese Gruppe einzubeziehen, konnten aufgrund der begrenzten Erfahrung in der Arbeit mit non-binären Personen bzw. deren „Unsichtbarkeit“ nur wenige Daten gewonnen werden. Diese Einschränkung verringert die Tiefe der Analyse in Bezug auf die Vielfalt geschlechtlicher Identitäten und die spezifischen Herausforderungen bei der Prävention und Intervention von sexualisierter Gewalt.

5.2.2 Ausblick

Ein möglicher Forschungsausblick liegt in der Erweiterung der aktuellen Erkenntnisse. Ein vielversprechender Ansatz könnte eine diskursanalytische Studie sein, die untersucht, wie sich die Wahrnehmung und Haltung der Teilnehmenden im Laufe der Zeit verändern, wenn sie wiederholt an Präventions- und Interventionsmaßnahmen teilnehmen. Dabei steht besonders die Frage im Fokus, ob und inwieweit das Wissen über geschlechtsspezifische Besonderheiten langfristig zu einer nachhaltigen Veränderung der Wahrnehmung und Auseinandersetzung mit dem Thema beiträgt.

Auch Mixed-Methods-Ansätze würden einen tieferen Einblick in die Thematik ermöglichen, indem sie verschiedene Perspektiven – zum Beispiel die von betroffenen Personen – einbeziehen. Längsschnittstudien zur Wirksamkeit von Programmen oder experimentelle Designs könnten ebenfalls zur Vertiefung und Kontextualisierung der gewonnenen Ergebnisse beitragen.

Die Rolle der durchführenden Personen wurde in dieser Arbeit als besonders einflussreich herausgearbeitet. Ein spannender Aspekt für zukünftige Forschung wäre, zu untersuchen, wie das Geschlecht der Trainer*innen die Wahrnehmung und Wirksamkeit von betrieblichen Maßnahmen beeinflusst. Hier könnte es interessante Erkenntnisse darüber geben, ob und inwiefern die Trainer*innen selbst die Wirkung der Maßnahmen prägen und ob unterschiedliche Geschlechterrollen zu unterschiedlichen Reaktionen und Haltungen bei den Teilnehmenden führen.

Ein weiterer interessanter Ansatz wäre, die Forschung auf andere Formen von Gewalt auszuweiten, wie etwa psychische Gewalt, Mobbing oder Machtmissbrauch. Eine

Verbindung dieser Themen mit geschlechtsspezifischer Gewalt könnte helfen, die Gemeinsamkeiten und Unterschiede besser zu verstehen und aufzeigen, wie verschiedene Maßnahmen zur Bekämpfung von Gewalt miteinander kombiniert werden können.

Besondere Aufmerksamkeit sollte in Zukunft auch der Perspektive von non-binären Personen gewidmet werden, da dieser Aspekt zunehmend an Bedeutung gewinnt. Es wäre interessant und wichtig zu erforschen, inwieweit ihre Bedürfnisse und Erfahrungen bereits in bestehenden Konzepten berücksichtigt werden und wie gezielte Ansätze entwickelt werden können, um diese Zielgruppe anzusprechen. Solche Studien könnten nicht nur die Inklusion non-binärer Perspektiven fördern, sondern auch dazu beitragen, die nach wie vor vorherrschenden binären Geschlechterstrukturen aufzuweichen.

Abschließend lässt sich festhalten, dass der Diskurs über die Konstruktion von Gewalt sowie die Veränderung von Sozialisierung und Normen einem stetigen Wandel unterliegt. Trotz der aktuellen Gegenbewegungen, die den Fortschritt erschweren, zeigen die bisherigen Entwicklungen, dass Veränderung möglich ist. Der Weg zu einer gleichberechtigten und gewaltfreien Gesellschaft mag zwar lang und von Widerständen geprägt sein, doch wurden bereits wichtige Grundlagen gelegt, auf denen weiter aufgebaut werden kann.

Erklärung über den Einsatz generativer KI und KI-gestützter Technologien in der Masterarbeit

Während der Vorbereitung dieser Arbeit benutzte ich ChatGPT-4 um einzelne Textstellen paraphrasieren und/oder kürzen zu lassen sowie DeepL für die Übersetzung des deutschen Abstracts ins Englische. Nach der Verwendung dieser Tools habe ich den Inhalt sorgfältig überprüft. Ich übernehme die volle Verantwortung für den Inhalt.

Literaturverzeichnis

Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB). § 1157. Verfügbar unter: RIS - Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch § 1157 - Bundesrecht konsolidiert

AÖF. Verein Autonome Österreichische Frauenhäuser. (2021). *Zahlen und Fakten zu sexueller Gewalt in Österreich*. Verfügbar unter: https://www.sexuellegewalt.at/site/assets/files/1450/zahlen_und_fakten-sexuellegewalt_03-2021.pdf

APA. Austria Presse Agentur. (2023). *Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Häufiger beobachtet von Männern, öfter erlebt von Frauen*. Verfügbar unter: https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20231128_OTS0017/sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz-haeufiger-beobachtet-von-maennern-oefter-erlebt-von-frauen

Arbeiterkammer. *Gleichbehandlungsgesetz – gleiches Recht für alle.* Verfügbar unter: https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/Gleichbehandlung/Gleichbehandlungsgesetz.html

ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG). § 3. Verfügbar unter: RIS – ArbeitnehmerInnenschutgesetz § 3 – Bundesrecht konsolidiert

Bagdasarov, Zhanna, Olson-Buchanan, Julie & MacDougall, Alexandra E. (2019). Improving sexual harassment and sexual assault training effectiveness by aligning training efforts with business strategy*. Industrial and Organizational Psychology, 12*, 84–88. https://doi.org/10.1017/iop.2019.14

Bange, Dirk. (2017). Sprechen und forschen über das Unsagbare: Sexueller Missbrauch, sexuelle oder sexualisierte Gewalt - was unterschiedliche Begriffe bedeuten und wie sie entstanden sind. *DJI-Impulse, 116*(2), 28-31.

Berdahl, Jennifer L. (2007). Harassment based on sex: protecting social status in the context of gender hierarchy. *Academy of Management Review, 32*(2), 641-658.

Bingham, Shereen G. & Scherer, Lisa L. (2001). The unexpected effects of a sexual harassment educational program. *The Journal of Applied Behavioral Science, 37*(2), 125-153.

Bodenmann, Guy, Perrez Meinrad, Schär, Marcel. (2023). *Klassische Lerntheorien: Grundlagen und Anwendungen in Erziehung und Psychotherapie* (4. Aufl.). Bern: Hogrefe Verlag. https://doi.org/10.1024/86184-000

Bogner, Alexander, Littig, Beate, Menz Wolfgang. (2014). *Interviews mit Experten: Eine praxisorientierte Einführung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-531-19416-5

Boyd, Susan B. (2004). Backlash against Feminism: Canadian Custody and Access Reform Debates of the Late Twentieth Century. *Canadian Journal of Women and the Law*, 16(2), 255–290.

Brehm, Jack W. (1966). A theory of psychological reactance. In Leon Festinger, Stanley Schachter (Eds.), *Social Psychology: A series of monographs, treatises, and texts* (pp. 1-16). New York: Academic Press.

Brunner, Claudia & Klapeer, Christine M. (2018). Gender? Trouble! Unbehagliche Eindrücke angesichts aktueller Debatten über Gewalt und Geschlecht. *FEMINA POLITICA - Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft*, 27(1), 133–137. https://doi.org/10.3224/feminapolitica.v27i1.14

Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz. *Sexualisierte Gewalt.* Verfügbar unter: https://www.gesundheit.gv.at/lexikon/S/sexualisierte-gewalt_.html

Burghardt, Juliane. (2022). *Arbeitsplatz Wissenschaft: Zwischen Mythos und Realität*. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin/Heidelberg.

Camargo, Beatriz Corrêa. (2019). Die Strafbarkeit der sexuellen Belästigung durch körperliche Berührung. *Zeitschrift für die gesamte Strafrechtswissenschaft*, *131*(3), 595–624. https://doi.org/10.1515/zstw-2019-0022

Cheung, Ho K., Goldberg, Caren B., King, Eden B. & Magley, Vicky J. (2017). Are they true to the cause? Beliefs about organizational and unit commitment to sexual harassment awareness training. *Group & Organization Management, 43*(4), 531–560. https://doi.org/10.1177/1059601117726677

Cortina, Lilia M. & Areguin, Maira A. (2021). Putting People Down and Pushing Them Out. Sexual Harassment in the Workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *8*(1), 285–309. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-055606

Cubrich, Marc. (2020). Expanding the focus: How considering gender and sexual minority experiences can improve sexual harassment training. *Industrial and Organizational Psychology*, *13*(2), 178–181. https://doi.org/10.1017/iop.2020.31

Demmler, Kathrin, Linke, Christine, Dreyer, Stephan. (2024). Darstellungen sexualisierter Gewalt: Wirkungsfaktoren und besondere Bedarfe verantwortlicher Gestaltung. *mediendiskurs, 28*(2), 76-80. Verfügbar unter: https://mediendiskurs.online/beitrag/darstellungen-sexualisierter-gewalt-beitrag-1190/

Dobbin, Frank & Kalev, Alexandra. (2017). Training Programs and Reporting Systems Won't End Sexual Harassment. Promoting More Women Will. *Harvard Business Review Digital Articles*, 2–5. Harvard University.

Dobbin, Frank & Kalev, Alexandra. (2019). The promise and peril of sexual harassment programs. *Proceedings of the National Academy of Sciences, 116*(25), 12255–12260.

Dudeck, Manuela & Franke, Irina. (2019). Frauen als Opfer, Männer als Täter: Stereotype aus forensisch-psychiatrischer Perspektive. *Sozialpsychiatrische Informationen*, 49(1), 37–40. Psychiatrie Verlag GmbH. https://doi.org/10.5771/0171-4538-2019-1-37

Dyer, Suzette & Hurd, Fiona. (2021). Training the next generation HR practitioners: Reflecting on HRM student experiences of sexual harassment training. *Hospitality & Society*, *11*(1), 27–46. https://doi.org/10.1386/hosp_00027_1

Eatough, Erin M., Waters, Shonna D. & Kellerman, Gabriella R. (2019). Evidence-based recommendations for improved design of sexual harassment training*. Industrial and Organizational Psychology, 12*, 48–51. doi:10.1017/iop.2019.7

Festinger, Leon. (1959). *A Theory of Cognitive Dissonance* (2. Aufl.). London: Tavistock Publications.

FRA, EIGE, Eurostat. (2024). EU gender-based violence survey – Key results. Experiences of women in the EU-27. *Publications Office of the European Union*. Luxembourg.

Friedman, Elisabeth Jay, Tabbush, Constanza & Zaremberg, Gisela. (2021). Feminism(s) and anti-gender backlash: lessons from Latin America*. International Feminist Journal of Politics*, 23, 527–534. Informa UK Limited. https://doi.org/10.1080/14616742.2021.1956093

Froschauer, Ulrike, Lueger, Manfred. (2003): *Das qualitative Interview: Zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme*. Wien: Facultas.

Geiger, Brigitte, Wolf, Birgit (2023). Geschlechtsbasierte Gewalt: Berichterstattung, Diskurse und feministische Interventionen. In Johanna Dorer, Brigitte Geiger, Brigitte Hipfl, Viktorija Ratkovic (Hrsg.), *Handbuch Medien und Geschlecht: Perspektiven und Befunde der feministischen Kommunikations- und Medienforschung* (S. 701-720). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-20707-6

Gewaltinfo.at. (o. D.). *Gewalt in der Partnerschaft/Beziehung* (Intimate Partner Violence). Verfügbar unter: https://www.gewaltinfo.at/fachwissen/gewalt-in-der-partnerschaft.html

Ghumman, Sonia, Ryan, Ann M., & Park, Jin S. (2024). Who Helps Who? The Role of Stigma Dimensions in Harassment Intervention. *Journal of Business Ethics*, *189*(1), 87–109. https://doi.org/10.1007/s10551-022-05307-7

Glammeier, Sandra. (2016). Gruppendiskussionen und dokumentarische Methode in der Forschung zu Gewalt. In Cornelia Helfferich, Barbara Kavemann, Heinz Kindler (Hrsg.), *Forschungsmanual Gewalt: Grundlagen der empirischen Erhebung von Gewalt in Paarbeziehungen und sexualisierter Gewalt* (S. 143-160). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-06294-1

Gleichbehandlungsanwaltschaft. (2023). *Broschüre: Belästigung am Arbeitsplatz*. Verfügbar unter: https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/dam/jcr:738074f7-45cf-4f72-bd4c-6a120688ab0d/231128_Broschuere_Belaestigung_A5_BF.pdf

Gleichbehandlungsgesetz – GlBG, Bundesrecht konsolidiert: Gesamte Rechtsvorschrift für Gleichbehandlungsgesetz.

Graf, Nikki. (2018). *Sexual Harassment at Work in the Era of #MeToo.* Verfügbar unter: https://www.pewresearch.org/social-trends/2018/04/04/sexual-harassment-at-work-in-the-era-of-metoo/

Gutek, Barbara A. (1995). How Subjective Is Sexual Harassment? An Examination of Rater Effects. *Basic & Applied Social Psychology*, *17*(4), 447–467. https://doi.org/10.1207/s15324834basp1704_3

Hagemann-White, Carol. (2016). Grundbegriffe und Fragen der Ethik bei der Forschung über Gewalt im Geschlechterverhältnis. In Cornelia Helfferich, Barbara Kavemann, Heinz Kindler (Hrsg.), *Forschungsmanual Gewalt: Grundlagen der empirischen Erhebung von Gewalt in Paarbeziehungen und sexualisierter Gewalt* (S. 13-32). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-06294-1

Hayes, Theodore L., Kaylor, Leah E. & Oltman, Kathleen A. (2020). Coffee and controversy: How applied psychology can revitalize sexual harassment and racial discrimination training. *Industrial and Organizational Psychology*, *13*(2), 117–136. https://doi.org/10.1017/iop.2019.84

Hehman, Jessica A., Salmon, Catherine A., Pulford, Anthony, Ramirez, Eric & Jonason, Peter K. (2022). Who perceives sexual harassment? Sex differences and the impact

of mate value, sex of perpetrator, and sex of target. *Personality and Individual Differences*, *185*, 1-10. https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111288

Helfferich, Cornelia, Kavemann, Barbara & Kindler, Heinz (Hrsg.). (2016). *Forschungsmanual Gewalt: Grundlagen der empirischen Erhebung von Gewalt in Paarbeziehungen und sexualisierter Gewalt*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-06294-1

Hundertmark, Peter. (2023). Vorsicht Falle! Täter-Opfer-Umkehr in der Seelsorge wehren. *Lebendige Seelsorge*, (3), 184–188.

International Labour Organization. (2019). C190 - *Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)*. Verfügbar unter: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Johnson, Paula A., Widnall, Sheila E. & Benya, Frazier F. (Eds.). (2018). Sexual harassment of women: Climate, culture, and consequences in academic sciences, engineering, and medicine. *National Academies Press*. https://doi.org/10.17226/24994

Jones, Tiffany. (2024). United States of hate: mapping backlash Bills against LGBTIQ+ youth. *Sex Education*, 24(6), 816–835. Taylor & Francis Ltd. https://doi.org/10.1080/14681811.2023.2241136

Kapella, Olaf, Baierl, Andreas, Rille-Pfeiffer, Christiana, Geserick, Christine & Schmidt, Eva-Maria. (2011). *Gewalt in der Familie und im nahen sozialen Umfeld: Österreichische Prävalenzstudie zur Gewalt an Frauen und Männern*. Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien.

Kavemann, Barbara. (2016). Erinnerbarkeit, Angst, Scham und Schuld als Grenzen der Forschung zu Gewalt. In Cornelia Helfferich, Barbara Kavemann, Heinz Kindler (Hrsg.), *Forschungsmanual Gewalt: Grundlagen der empirischen Erhebung von Gewalt in Paarbeziehungen und sexualisierter Gewalt* (S. 51-68). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-06294-1

Kilmartin, Christopher & Allison, Julie A. (2007). *Men's violence against women: theory, research and activism.* New Jersey: L. Erblaum.

Kirkpatrick, Donald L., & Kirkpatrick, James D. (2006). *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. (3. Aufl.). Berrett-Koehler Publishers.

Koerner, Swen, Staller, Mario S. & Zaiser, Benjamin. (2023). Interaktionsperspektiven: Die Social Dominance Theory und die Social Distance Theory of Power. In Swen Koerner (Hrsg.), *Handbuch Polizeipsychologie. Wissenschaftliche Perspektiven und*

praktische Anwendungen (S. 91-108). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-40118-4

Kroese, Ingeborg. (2022). Is employee training really gender-neutral? Introducing a sex/gender-sensitive model of training. *Journal of Business Research*, 136, 63-71. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.07.023

Kuckartz, Udo, Rädiker, Stefan. (2024). *Fokussierte Interviewanalyse mit MAXQDA* (2. Aufl.). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-40212-9

Labouvie, Eva. (2023). *Geschlecht, Gewalt und Gesellschaft: Interdisziplinäre Perspektiven auf Geschichte und Gegenwart.* Transcript Verlag. https://doi.org/10.14361/9783839464953

Leigh, Shonagh, Thomas, Andrew G., Davies Jason. (2021). The effects of sex and outcome expectancies on perceptions of sexual harassment. *PLOS ONE,* 16(12), 1-18. https://doi.org/10.1371/journal. pone.0261409

McLaughlin, Heather, Uggen, Christopher & Blackstone, Amy. (2017). The Economic and Career Effects of Sexual Harassment on Working Women. *Gender & Society*, *31*(3), 333–358. SAGE Publications Inc. https://doi.org/10.1177/0891243217704631

Medeiros, Kelsey & Griffith, Jennifer. (2019). #Ustoo: How I-O psychologists can extend the conversation on sexual harassment and sexual assault through workplace training. *Industrial & Organizational Psychology*, *12*(1), 1–19. Cambridge University Press. https://doi.org/10.1017/iop.2018.155

Motz, Sophia & Gäns, Sebastian. (2022). Prävention auf dem Prüfstand: Wie Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt in Organisationen nachhaltig verhindert werden. *Zeitschrift für Organisationsentwicklung*, 41(2), 74–81.

Müller, Ursula & Holzbecher, Monika. (1992). Sexuelle Belästigung - eine unsichtbare Dimension von Belastung am Arbeitsplatz. *Arbeit*, *1*(1), 25–44. https://doi.org/10.1515/arbeit-1992-0104

Munson, Liberty J., Hulin, Charles & Drasgow, Fritz. (2000). Longitudinal analysis of dispositional influences and sexual harassment: Effects on job and psychological outcomes. *Personnel Psychology*, *53*(1), 21–46. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2000.tb00192.x

Nordstrom, Carolyn. (1996). Rape: Politics and theory in war and ~~peace~~. *Australian Feminist Studies*, *11*(23), 147–162. Taylor & Francis Ltd. https://doi.org/10.1080/08164649.1996.9994811

Nordvall, Henrik & Wieslander, Malin. (2019). When Gender Training Backlashes: Participants' Resistance and the Fragility of Commonsensical Feminism. Adult Education Quarterly*: A Journal of Research and Theory*, 69(3), 207–224.

O'Hare, Elizabeth A. & O'Donohue, William. (1998). Sexual Harassment: Identifying Risk Factors. *Arch Sex Behav* 27, 561–580. https://doi.org/10.1023/A:1018769016832

Perry, Elissa L., Kulik, Carol T. & Schmidtke, James M. (1998). Individual differences in the effectiveness of sexual harassment awareness training. *Journal of Applied Social Psychology, 28*(8), 698-723. https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1998.tb01727.x

Perry, Elissa L., Kulik, Carol T. & Field, Marina P. (2009). Sexual harassment training: Recommendations to address gaps between the practitioner and research literatures. *Human Resource Management*, *48*(5), 817–837. https://doi.org/10.1002/hrm.20316

Perry, Elissa L., Kulik, Carol T., Bustamante, Jennifer & Golom, Frank D. (2010). The Impact of Reason for Training on the Relationship between "Best Practices" and Sexual Harassment Training Effectiveness. *Human Resource Development Quarterly, 21*(2), 187–208. https://doi.org/10.1002/hrdq.20043

Perry, Elissa L., Kulik, Carol T., Golom, Francis D. & Cruz, Mateo. (2019). Sexual harassment training: Often necessary but rarely sufficient. *Industrial & Organizational Psychology*, 12(1), 89–92. https://doi.org/10.1017/iop.2019.15

Pina, Afroditi, Gannon, Theresa A. & Saunders, Benjamin. (2009). An overview of the literature on sexual harassment: Perpetrator, theory, and treatment issues. *Aggression and Violent Behavior*, 14(2), 126–138. https://doi.org/10.1016/j.avb.2009.01.002

Reese, Laura A. & Lindenberg, Karen E. (2005). Gender, Age, and Sexual Harassment. *Review of Public Personnel Administration*, *25*(4), 325–352. https://doi.org/10.1177/0734371X04272349

Richstein, Karl-H., Tschan, Werner. (2020). *Weiterbildung zur Prävention sexualisierter Gewalt. Das Modellprojekt des Erzbistums Freiburg im Breisgau*. (2. Aufl.) Weinheim: Beltz Juventa.

Rimbach, Charlotte, Schmidt, Sabrina, Steinfort-Diedenhofen, Julia & Verlinden, Karla. (2023). *Sexualisierte Gewalt in Einrichtungen der Stationären Altenhilfe: Herausforderungen Für Die Soziale Arbeit*. Leverkusen-Opladen: Verlag Barbara Budrich.

Roehling, Mark V. & Huang, J. (2018). Sexual harassment training effectiveness: An interdisciplinary review and call for research. *Journal of Organizational Behavior*, 39(2), 134–150. https://doi.org/10.1002/job.2257

Roehling, Mark V., Wu, Dongyuan, Choi, Mahl G. & Dulebohn, James H. (2022). The effects of sexual harassment training on proximal and transfer training outcomes: A meta-analytic investigation. *Personnel Psychology, 75*, 3–31. https://doi.org/10.1111/peps.12492

Sauer, Birgit. (2019). Anti-feministische Mobilisierung in Europa. Kampf um eine neue politische Hegemonie? *Zeitschrift für Vergleichende Politikwissenschaft*, 13(3), 339–352. https://doi.org/10.1007/s12286-019-00430-8

Schnabel, Annette, Beyer, Heiko & Ülpenich, Bettina. (2022). Die wahrgenommene feministische Bedrohung: Empirische Befunde zum Antifeminismus in Deutschland. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 47(2), 175–198. https://doi.org/10.1007/s11614-021-00460-1

Schubarth, Wilfried. (2020). *Gewalt und Mobbing an Schulen: Möglichkeiten der Prävention und Intervention*. Stuttgart: Kohlhammer Verlag.

Seifert, Elisabeth & Stam, Claudia. (2017). Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: „Arbeitgeber haben eine Fürsorgepflicht gegenüber ihren Mitarbeitenden". *Curaviva - Verband Heime und Institutionen Schweiz*. https://doi.org/10.5169/SEALS-834323

Sidanius, Jim, Pratto, Felicia, van Laar, Colette & Levin, Shana. (2004). Social Dominance Theory: Its Agenda and Method. *Political Psychology*, 25(6), 845–880.

Stadt Wien. *Formen der Gewalt gegen Frauen.* Verfügbar unter: https://www.wien.gv.at/menschen/frauen/stichwort/gewalt/formen.html

Statistik Austria. (2022). *Gewalt gegen Frauen: Österreichische Prävalenzstudie 2020/2021*. Verfügbar unter: https://www.statistik.at/fileadmin/announcement/2022/11/20221125GewaltgegenFrauen.pdf

Steinke, Ines. (2000). Gütekriterien qualitativer Forschung. In Uwe Flick, Ernst von Kardorff, Ines Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung: Ein Handbuch* (S. 319-331). Reinbek b. Hamburg: Rowohlt Taschenbuch.

Teubert, Anja & Frederic Vobbe. (2022). *Sexualisierte Gewalt in Kindheit und Jugend: Ein Lehrbuch für die Soziale Arbeit*. Kohlhammer Verlag.

Tinkler, Justine E., Clay-Warner, Jody & Alinor, Malissa. (2022). Sexual harassment training and men's motivation to work with women. *Social Science Research*, *107*, 102740. https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2022.102740

UNICEF. (2024). *Über 370 Millionen Mädchen und Frauen weltweit waren als Kinder Vergewaltigungen oder sexuellen Übergriffen ausgesetzt*. Verfügbar unter: https://unicef.at/news/einzelansicht/ueber-370-millionen-maedchen-und-frauen-weltweit-waren-als-kinder-vergewaltigungen-oder-sexuellen-uebergriffen-ausgesetzt/

Vara-Horna, Arístides A., Díaz-Rosillo, Alberto, Asencios-Gonzalez, Zaida & Quipuzco-Chicata, Liliana. (2023). Direct and indirect effects of workplace sexual harassment on the productivity of victims and witnesses: The preventive role of equitable management. *Heliyon*, 9(11), e21096. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e21096

Walsh, Benjamin M., Bauerle, Timothy J. & Magley, Vicki J. (2013). Individual and Contextual Inhibitors of Sexual Harassment Training Motivation. *Human Resource Development Quarterly*, *24*(2), 215–237. https://doi.org/10.1002/hrdq.21158

Wazlawik, Martin, Bertels, Gerta, Höing, Johannes, & Kreyerhoff, Astrid-Maria. (2018-2020). *Beratung zu sexualisierter Gewalt und die Geschlechterperspektive (BerGe). Partizipative Forschung zu Prävention und Intervention in Fachberatungsstellen gegen sexualisierte Gewalt [*Poster]. Verfügbar unter: https://forschungsnetzwerk-gegen-sexualisierte-gewalt.de/.cm4all/uproc.php/0/BerGe_Poster.pdf?cdp=a&_=177afd7e268

Wazlawik, Martin, Bertels, Gerta, Höing, Johannes, & Kreyerhoff, Astrid-Maria. (2023). Geschlechterverständnisse in der Beratung. *Zeitschrift für Sozialpädagogik*, 2, 187-204.

Weller, Konrad & Voß, Heinz-Jürgen. (Hrsg.). (2023). *Sexualität und Partnerschaft der Deutschen: Erkenntnisse aus den PARTNER-5-Studien*. Psychosozial-Verlag. https://doi.org/10.30820/9783837979763

York, Kenneth M., Barclay, Lizabeth A. & Zajack, Amy B. (1997). Preventing Sexual Harassment: The Effect of Multiple Training Methods. *Employee Responsibilities and Rights Journal, 10*(4), 277-289.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Abhilfeablauf. Gleichbehandlungsanwaltschaft, 2023 35

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Übersicht der Gewaltformen (eigene Darstellung)..... 7

Tabelle 2: Vorstellung der Interviewpartner*innen (eigene Darstellung).....55

Anhang A

Interviewleitfaden

Einstiegsfragen

1. Können Sie Ihren Beruf (und das Unternehmen) bitte kurz vorstellen und beschreiben, welche Erfahrungen Sie mit Maßnahmen zu sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz haben?
    - (Sensibilisierungs-/Präventivmaßnahme oder nach einem Vorfall?)
2. Wie gestalten Sie Ihre Workshops oder Beratungsangebote? Wie ist der typische Ablauf?
    - Welche methodischen Ansätze nutzen Sie?
    - In welchen Settings arbeiten Sie überwiegend (Einzelpersonen/Gruppen, Frauen/Männer/gemischt? Arbeiten Sie auch mit non-binären Personen?)

Geschlechtsspezifische Reaktionen, Haltungen, Barrieren und Widerstände auf Maßnahmen

Erkenntnisziel: Untersuchung der unterschiedlichen Reaktionen, Haltungen, Barrieren und Widerstände von Männern, Frauen und non-binären Personen gegenüber Maßnahmen zu sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz.

1. **Was sind die häufigsten geschlechtsspezifischen Anliegen oder Themen, die in Ihren Workshops/Beratungen zur Sprache kommen?**
    - Können Sie Beispiele nennen?
    - Gibt es bestimmte Altersgruppen, bei denen diese Themen häufiger auftreten?
    - Haben sich diese Anliegen in den letzten Jahren verändert? Wenn ja, was glauben Sie warum?
2. **Welche Reaktionen, Haltungen und Widerstände haben Sie (bei Männern, Frauen oder non-binären Personen in Ihren Workshops/Beratungen) wahrgenommen?**

    Detailfragen:
    - Was glauben Sie, sind die Hauptursachen für diese Reaktionen?
    - Wie gehen Sie persönlich mit solchen Reaktionen um?

- Können Sie ein Beispiel nennen, bei dem geschlechtsspezifische Reaktionen/Barrieren besonders deutlich waren? Wie haben Sie darauf reagiert?
- Welche Strategien/Ansätze haben sich als hilfreich erwiesen, um auf geschlechtsspezifische Unterschiede gezielt einzugehen?
- Was verstehen Männer, Frauen und non-binäre Personen unter sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz und wie reagieren Teilnehmende/Klient*innen auf den Begriff?
- Welche Rolle spielen Altersgruppe oder kulturelle Hintergründe der Teilnehmenden bzw. Klient*innen Ihrer Beobachtung nach bei den Reaktionen etc.?
- Wie beeinflusst die Gruppenzusammensetzung (z. B. Geschlechterverhältnis) die Bereitschaft, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen?

3. **Welchen Einfluss haben aktuelle gesellschaftliche Themen Ihrer Erfahrung nach in Bezug auf sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz bzw. den Reaktionen der Teilnehmenden?**

   Detailfragen:

   - Haben gesellschaftliche Debatten (z. B. #MeToo, Gender-Diskussionen) die Wahrnehmung oder den Umgang mit sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz verändert?
   - Gab es in den letzten Jahren eine Veränderung im Bewusstsein oder in den Einstellungen der Teilnehmenden?
   - Was waren die größten Aha-Momente von Teilnehmenden?

Abschluss: Gibt es von Ihrer Seite aus noch etwas, das Sie nicht unerwähnt lassen möchten?

Anhang B

Vollständiges Kategoriensystem

Hauptkategorie 1: Allgemeine Herausforderungen bei der Umsetzung von Maßnahmen

1.1 Die Thematik an sich
→ Reaktionen auf das Thema, Wahrnehmung von Relevanz, emotionale und normative Aufladung

1.2 Definitionsunsicherheit und Wissenslücken
→ Fehlendes Wissen zu Begriffen, Unsicherheit bei der Einordnung von Situationen, Diskrepanzen zwischen Alltagswissen und Fachsprache

1.3 Teilnahmebereitschaft: Zwischen Pflicht und Widerstand
→ Motivationen zur Teilnahme, freiwillige vs. verpflichtende Teilnahme, Formen von passivem oder aktivem Widerstand

1.4 Gruppendynamik und Heterogenität
→ Auswirkungen von Gruppenstrukturen, Hierarchien, Alter, Abteilungen, Vorerfahrungen

1.5 Gesellschaftlicher Diskurs: Der Backlash
→ Widerstand durch gesellschaftliche Diskurse (z. B. Anti-Woke-Haltungen), politische Polarisierung, Abwehr durch vermeintliche Gleichbehandlung

1.6 Der*Die Trainer*in als Herausforderung und Wirkfaktor
→ Bedeutung von Haltung, Auftreten und Geschlecht der durchführenden Person; Übertragung, Widerstand, Glaubwürdigkeit

Hauptkategorie 2: Geschlechtsspezifische Besonderheiten bei Frauen

2.1 Emotionen, Sozialisierung und Reaktionen des Umfelds
→ Betroffenheit, Scham, Nähe zur eigenen Biografie, Erklärungsdruck

2.2 Sexualisierte Gewalt durch Frauen
→ Unsichtbarkeit weiblicher Täterschaft, Tabuisierung, Reaktionen auf Thematisierung

2.3 Frauen als Betroffene
→ Erfahrungswissen, Umgang mit eigener Betroffenheit, Sensibilisierung oder Retraumatisierung

Hauptkategorie 3: Geschlechtsspezifische Besonderheiten bei Männern

3.1 Emotionale Reaktionen: Widerstand und Ablehnung
→ Verteidigung, Relativierung, Abwehrhaltungen

3.2 „Man darf ja gar nichts mehr!“
→ Wahrnehmung von Einschränkung, gefühlter Kontrollverlust, Humor als Distanzierungsstrategie

3.3 Männlichkeit im Spannungsfeld
→ Konflikt zwischen traditionellen Rollenbildern und neuen Anforderungen, Identitätsunsicherheit

3.4 Männer als Betroffene
→ Unsichtbarkeit, Sprechbarrieren, Zweifel an Legitimität der eigenen Betroffenheit

Hauptkategorie 4: Geschlechtsspezifische Besonderheiten aus nicht-binärer Perspektive

4.1 Nicht-binäre Perspektiven
→ Fehlen expliziter Repräsentation, sprachliche und strukturelle Ausschlüsse, Differenzierungsbedarf