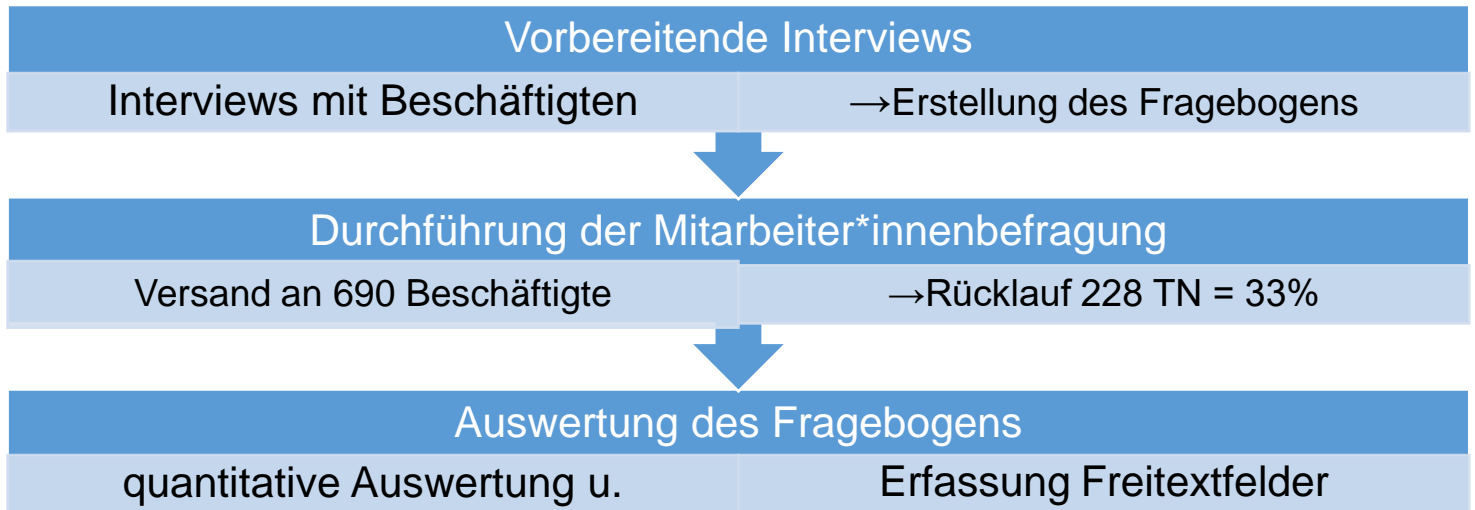


Präsentation der Ergebnisse Mitarbeiter*innenbefragung sexualisierte Gewalt und Diskriminierung

Arbeitsgruppe: Betriebsrat, Sicherheitsfachkräfte, Einsatzbegleitung und Leitung

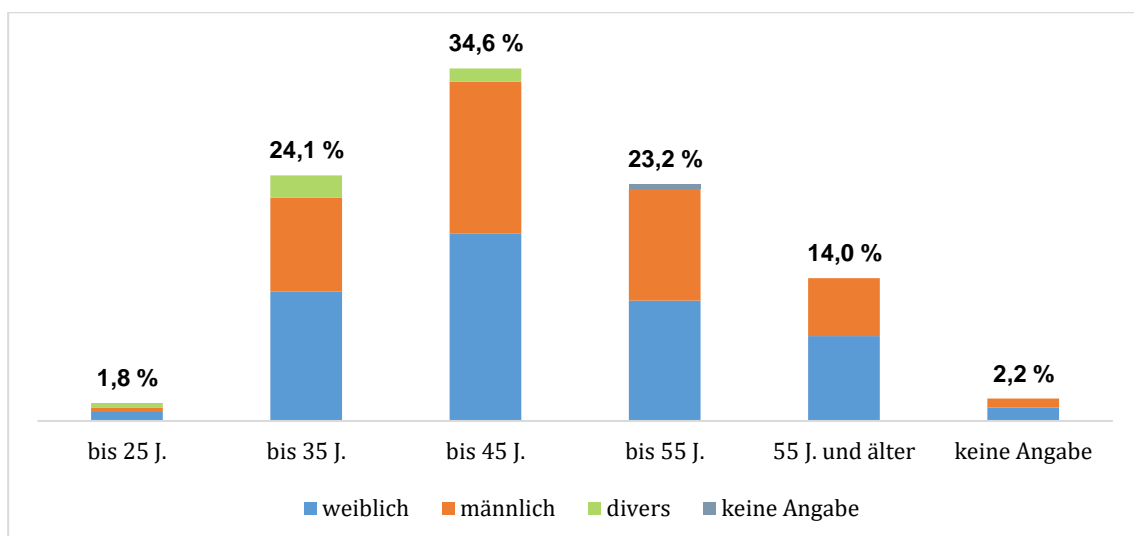
Wissenschaftlerinnen: Lucie Lewandowsky und Almut Sülzle



1. Grundgesamtheit und Sozialdaten

BZG	%	TN
bis zu 2 Jahre	22,4%	51
bis zu 5 Jahre	21,5%	49
bis zu 10 Jahre	18,4%	42
mehr als 10 Jahre	36,8%	

Alter und Geschlecht der Befragten



Weibliche Befragte machen insgesamt 53,5 % aus, 42,1 % sind männlich und 3,9 % divers.

Die größte Altersgruppe stellen mit über einem Drittel die 35- bis 45-jährigen Befragten dar.

Arbeitsumfeld

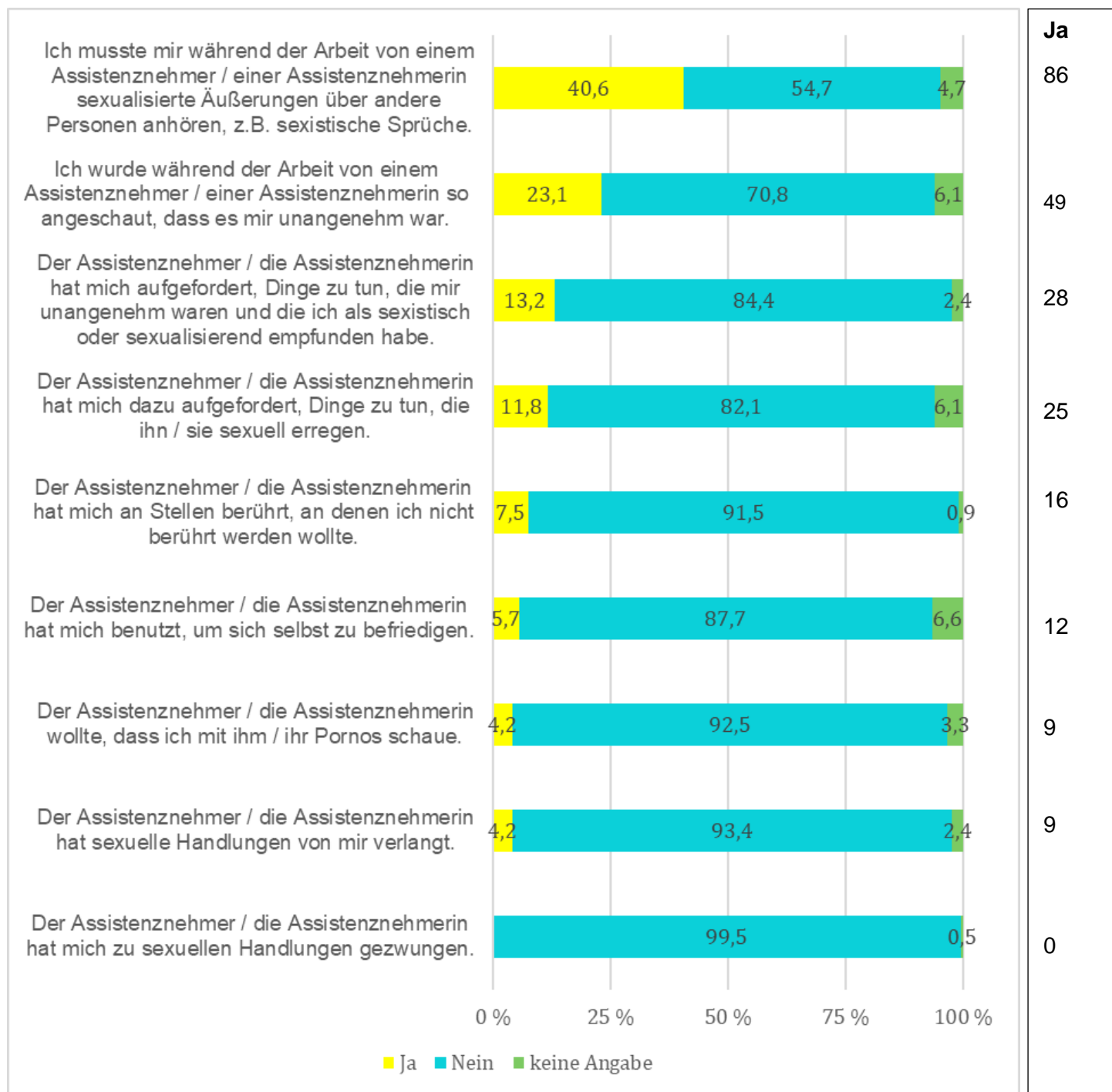
Zustimmung zu Aussagen	%
Befragten empfinden die Arbeit bei ad als sinnvoll	96,5%
Identifikation mit den Zielen	86,4%
ad angenehmer Arbeitgeber	85,5%
Genießen meistens Freiheit/Flexibilität bei der Arbeitsplanung	81,6%

Zustimmung zu Aussagen	%
Die Beratungs- Weiterbildungsangebote finde ich ausreichend	39,5%
Ich weiß, wer Ansprechpersonen für Anti-Diskriminierung sind und wie ich sie erreiche	38,6%
Die Vorbereitung auf das Thema Nähe-Distanz war ausreichend	31,6%
Ich fühle mich eher alleingelassen in der Arbeit bei ad	22,8%
Themen Diskriminierung u. Gewalt gegen Beschäftigte werden ausreichend behandelt	21,5%
Es gibt genug Möglichkeiten sich unter Kolleg*innen über Belastendes bei der Arbeit auszutauschen	21,5%

Formen sexualisierter Gewalt	%
Sexuelle Handlungen, die einem Menschen aufgedrängt oder aufgezwungen werden	95,6%
Körperliche oder psychische Grenzüberschreitungen, die die Intimsphäre eines Menschen verletzt	95,2%
Verbale Erniedrigung, die auf Sexismus beruht	90,8%
Dass mich jemand dazu bringt, dass ich aktiv oder passiv an etwas beteiligt bin, das mir unangenehm oder peinlich ist, weil es meine Intimsphäre verletzt	83,8%
anzügliche Blicke und Kommentare	83,3%
Insgesamt eine hohe Zustimmung zu den vorgeschlagenen Definitionen	
In den Freitextfeldern sind noch weitere wichtige Ergänzungen	

Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz

2.1. Hast du in Arbeit als Assistent*in für ad eine oder mehrere der folgenden Situationen erlebt? (n=212)



- 40,6 % der befragten Assistent*innen (86 Personen) haben bereits Erfahrungen mit sexistischen Sprüchen oder andere sexualisierte Äußerungen über andere Personen durch die Assistentennehmer*innen gemacht.
- 23,1 % (49 Personen) wurden unangenehm angeschaut, 13,2 % (28 Personen) wurden durch den*die Assistentennehmer*in aufgefordert Dinge zu tun, die der Person in sexistischer oder sexualisierender Weise unangenehm waren.
- 11,8 % (25 Personen) wurden aufgefordert, Dinge zu tun, die den*die Assistentennehmer*in sexuell erregen, 5,7 % (12 Personen) wurden zur Selbstbefriedigung der Assistentennehmer*innen benutzt.
- Jeweils 4,2 % (je 9 Personen) geben an, dass die Assistentennehmer*innen mit ihnen gemeinsam Pornos schauen wollten oder sexuelle Handlungen von ihnen verlangt wurden.

Die einzige Antwortmöglichkeit, die keine der Assistent*innen mit „Ja“ beantwortet hat, ist der Zwang zu sexuellen Handlungen durch den*die Assistentennehmer*in.

Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz

2.2. Betroffenheit nach Geschlecht (nur Antworten mit mind. 10 Betroffenen)

Geschlecht (Anteil an Grundgesamtheit)	weiblich (53,5 %)		männlich (42,1 %)		divers (3,9 %)		n gesamt
	n	%	n	%	n	%	n
Ich musste mir während der Arbeit von einem Assistenznehmer / einer Assistenznehmerin sexualisierte Äußerungen über andere Personen anhören, z.B. sexistische Sprüche.	40	47	40	47	5	6	86
Ich wurde während der Arbeit von einem / einer Assistenznehmer*in so angeschaut, dass es mir unangenehm war.	40	82	7	14	2	4	49
Der*die Assistenznehmer*in hat mich aufgefordert, Dinge zu tun, die mir unangenehm waren und die ich als sexistisch oder sexualisierend empfunden habe.	19	68	6	21	3	11	28
Der*die Assistenznehmer*in hat mich dazu aufgefordert, Dinge zu tun, die ihn / sie sexuell erregen.	16	64	7	28	2	8	25
Der*die Assistenznehmer*in hat mich an Stellen berührt, an denen ich nicht berührt werden wollte.	10	63	5	31	1	6	16
Der*die Assistenznehmer*in hat mich benutzt, um sich selbst zu befriedigen.	8	67	2	17	2	17	12

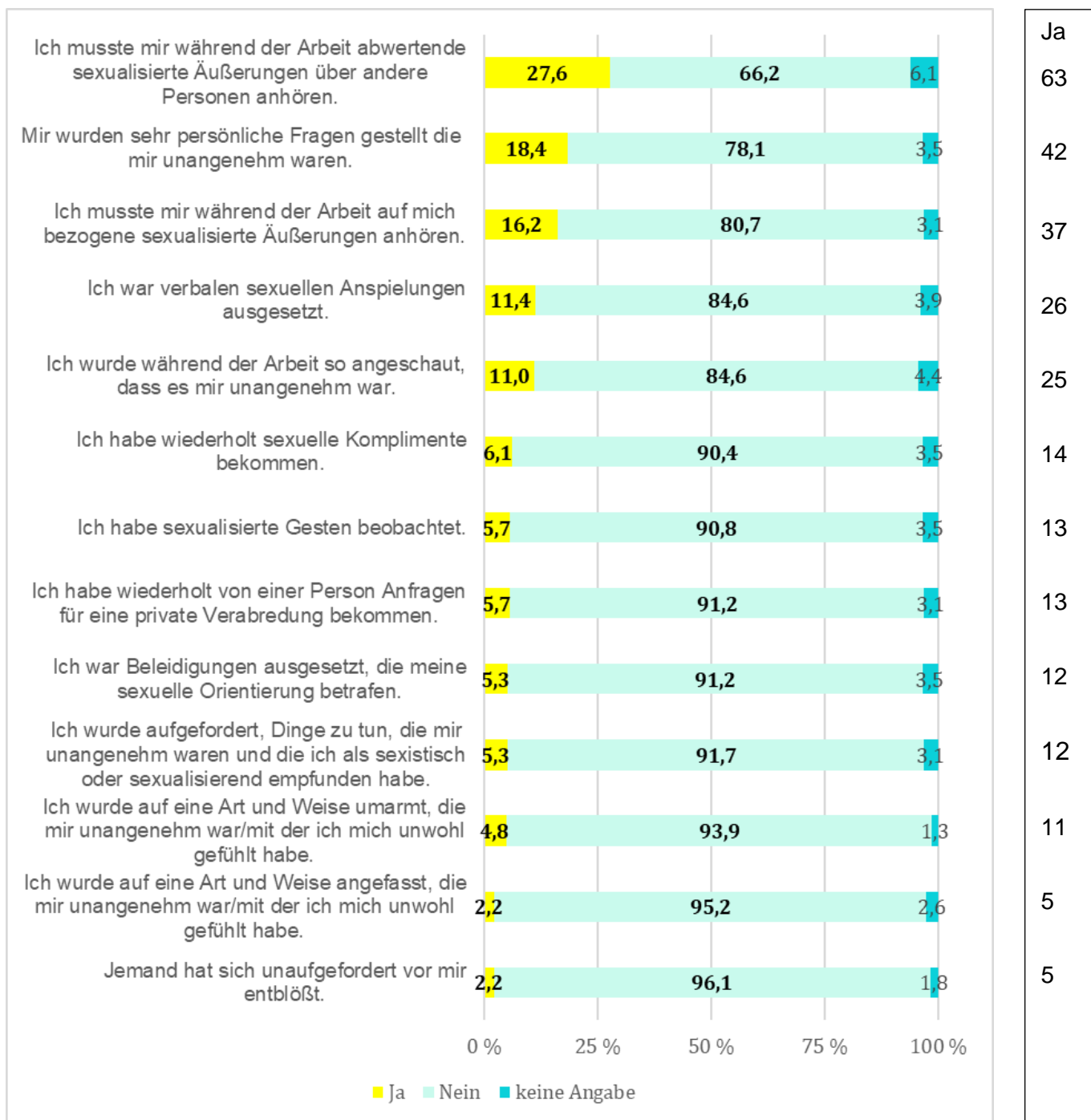
Weibliche Befragte wurden besonders häufig von Assistenznehmer*innen in einer Weise angeschaut, die ihnen unangenehm war. Auch in zwei anderen Kategorien berichten sie deutlich häufiger von Vorfällen.

*Hast Du in deiner Arbeit für ad sexuelle Diskriminierung und Gewalt durch Freunde oder Angehörige von Assistenznehmer*innen erlebt?*

- 13,2% der Assistent*innen haben durch Freund*innen oder Angehörige ihrer Assistenznehmer*innen sexualisierte Anspielungen bezüglich des eigenen Aussehens, Geschlechts oder der sexuellen Orientierung erlebt.
- 9,4% der Befragten geben an, schon einmal Angst vor Freund*innen oder Angehörigen gehabt zu haben.
- 2,4% wurden von Freund*innen oder Angehörigen unangenehm berührt.

Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz

2.3. Hast du folgende Situationen während deiner Arbeit bei ad durch Kolleg*innen und oder Vorgesetzte erlebt? (n=228)

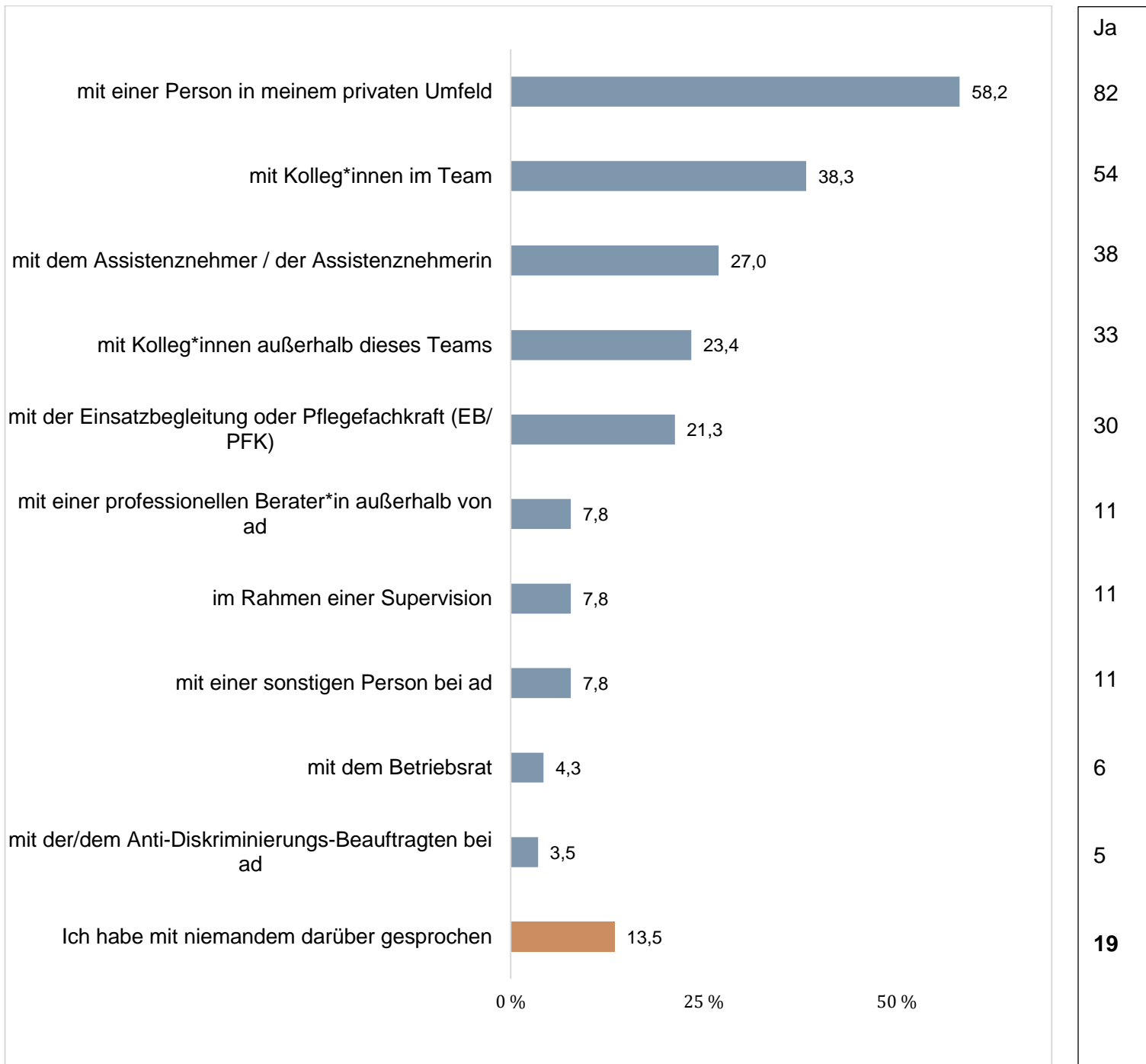


Auch bei der Frage nach Erfahrungen mit Kolleg*innen und Vorgesetzten sind erlebte **sexualisierte Äußerungen** über andere Personen die häufigste Erfahrung, die mit 27,5 % über ein Viertel der Befragten machen musste. Verbale Formen sexualisierter Gewalt sind unter den nächsthäufigsten Kategorien und fanden in Form von unangenehmen persönlichen Fragen (18,4 %), auf die Befragten bezogene sexualisierte Äußerungen (16,2 %) und verbalen sexuellen Anspielungen (11,4 %) statt.

Aufgeschlüsselt nach Geschlecht der Befragten wird deutlich, dass Frauen häufiger Erfahrungen sexualisierter Gewalt machen, als männliche Mitarbeiter. Während 52,6 % der Männer von **keinen Erfahrungen mit sexualisierter Gewalt berichten**, sind es bei den **Frauen nur 41,8 %**. Auch der Anteil der Befragten mit **mehr als zehn erlebten Vorfällen liegt bei den Frauen mit 8,2 % deutlich über den 3,2 % bei den männlichen Befragten**. Zwar kann bei Personen mit diversem Geschlecht nur eine Stichprobe von neun Personen angeführt werden, **hier berichten aber nur zwei Personen (22,2 %) davon, noch keine sexualisierte Gewalt im Arbeitskontext erfahren zu haben**. Gleich groß ist der Anteil derer, die mehr als zehn Vorfälle erlebt haben (22,2 %).

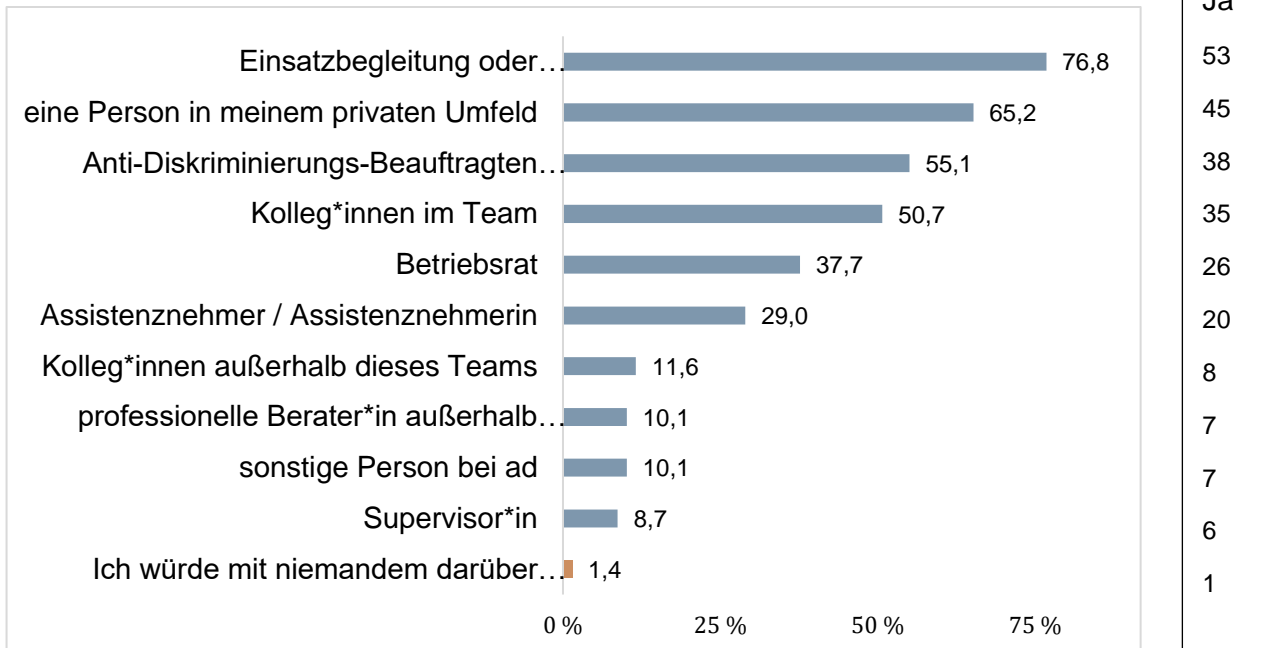
Wer erfährt davon?

3.1. **Du hast angegeben, dass du in deiner Zeit bei ad eine oder mehrere der oben unter Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz genannten Situationen erlebt hast. Mit wem hast du darüber gesprochen? (n = 141)**



Wer erfährt davon?

3.2. Du hast angegeben, dass du in deiner Zeit bei ad keine der oben unter 3. Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz beschriebenen Situationen erlebt hast. Falls dir so etwas aber einmal passieren sollte, an wen würdest du dich dann wenden? (n = 69)



Ein Vergleich der beiden Abbildungen 10 und 11 verdeutlicht, dass der Anteil der Befragten, die **bereits sexualisierte Gewalt erfahren und mit niemandem darüber gesprochen haben mit 13,5 % deutlich höher ausfällt**, als der Anteil der Personen, die noch keine Gewalt erlebt haben und angeben, sie würden darüber mit niemandem sprechen, falls es mal dazu kommt (1,4 %).

Auffällig ist zudem, dass erfahrene Gewaltvorfälle am häufigsten **im privaten Umfeld besprochen** wurden (58,2 %), während 76,8 % der Personen, die noch **keine Vorfälle** erlebt haben, angeben sich im Falle des Falles an die **Einsatzbegleitung oder Pflegekraft** zu wenden. Dies geschieht jedoch bisher nur in 21,3 % der Fälle.

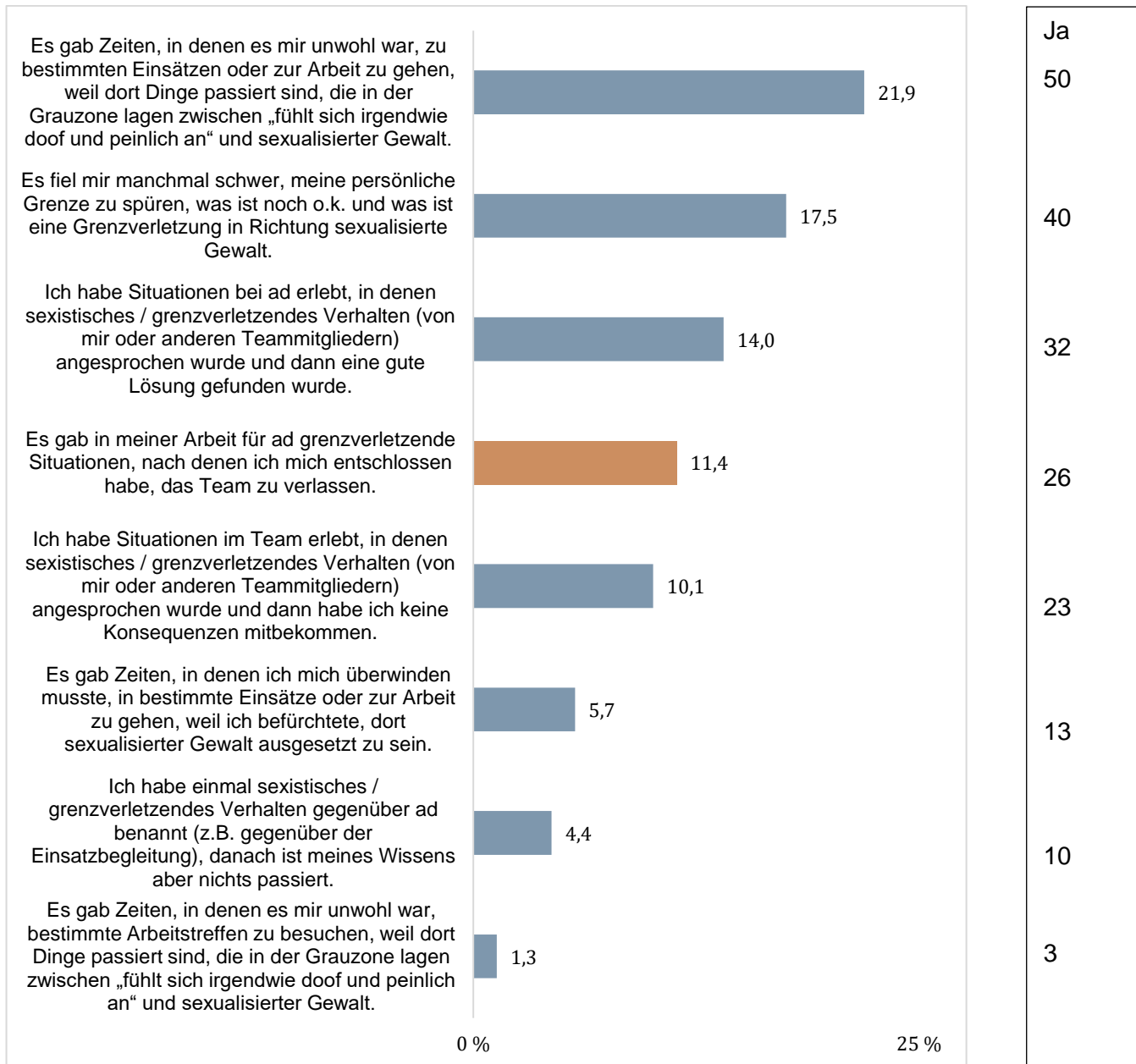
Besonders deutlich fallen die Antworten der beiden Gruppen bezüglich der*dem **Beauftragten für Anti-Diskriminierung** bei ad aus. Mehr als die Hälfte der Personen ohne Gewalterfahrungen (55,1 %) gibt an, sich bei Vorfällen an diese Ansprechstelle zu wenden, während diese Kategorie bei den Personen mit Gewalterfahrungen mit 3,5 % die am seltensten genannte Kategorie ist.

Ähnlich ist das Verhältnis zwischen den beiden Gruppen bei der Kategorie „**Betriebsrat**“ (37,7 % bei der Gruppe ohne Gewalterfahrung ggü. 4,3 % bei der Gruppe mit Gewalterfahrungen).

Ein ähnlicher Anteil lässt sich indes bei der direkten Ansprache des*der betreffenden Assistenznehmer*in festhalten (29,0 % ggü. 27,0 %).

Auswirkungen

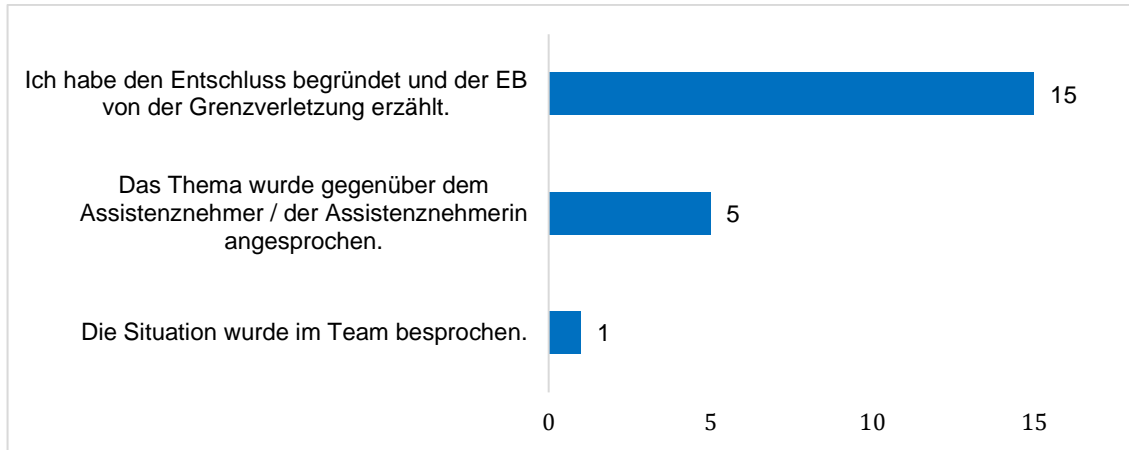
4.1. Zustimmung zu Aussagen zu den Auswirkungen auf die Arbeit durch (die Gefahr von) grenzverletzenden Übergriffen in % (Mehrfachnennungen)



- 21,9 % der Befragten haben Zeiten erlebt, in denen ihnen aufgrund möglicher grenzverletzender Vorfälle am Arbeitsplatz unwohl war.
- Im Fall ad-interner Arbeitstreffen geben dies nur 1,3 % an. Das Spüren persönlicher Grenzen fiel 17,5 % der Befragten mitunter schwer.
- Werden sexistische oder grenzverletzende Situationen im Team angesprochen, haben 14,0 % Fälle erlebt, in denen eine aus ihrer Sicht gute Lösung gefunden wurde, während 10,1 % Fälle erlebt haben, in denen aus ihrer Sicht keine Konsequenzen gegeben hat.
- 4,4 % der Befragten haben nach eigener Meldung von sexistischem oder grenzverletzendem Verhalten die Erfahrung gemacht, dass nichts passiert sei.¹
- 5,7 % der Befragten haben Zeiten erlebt, in denen sie sich aus Angst vor sexualisierter Gewalt überwinden mussten, ihre Arbeit zu verrichten.
- 11,4 % der Befragten haben aufgrund von erlebten grenzverletzenden Situationen beschlossen, das Team zu verlassen. Von diesen insgesamt 26 Personen, haben 9 Personen (34,6 %) den Grund für ihren Austritt nicht kommuniziert.

Auswirkungen

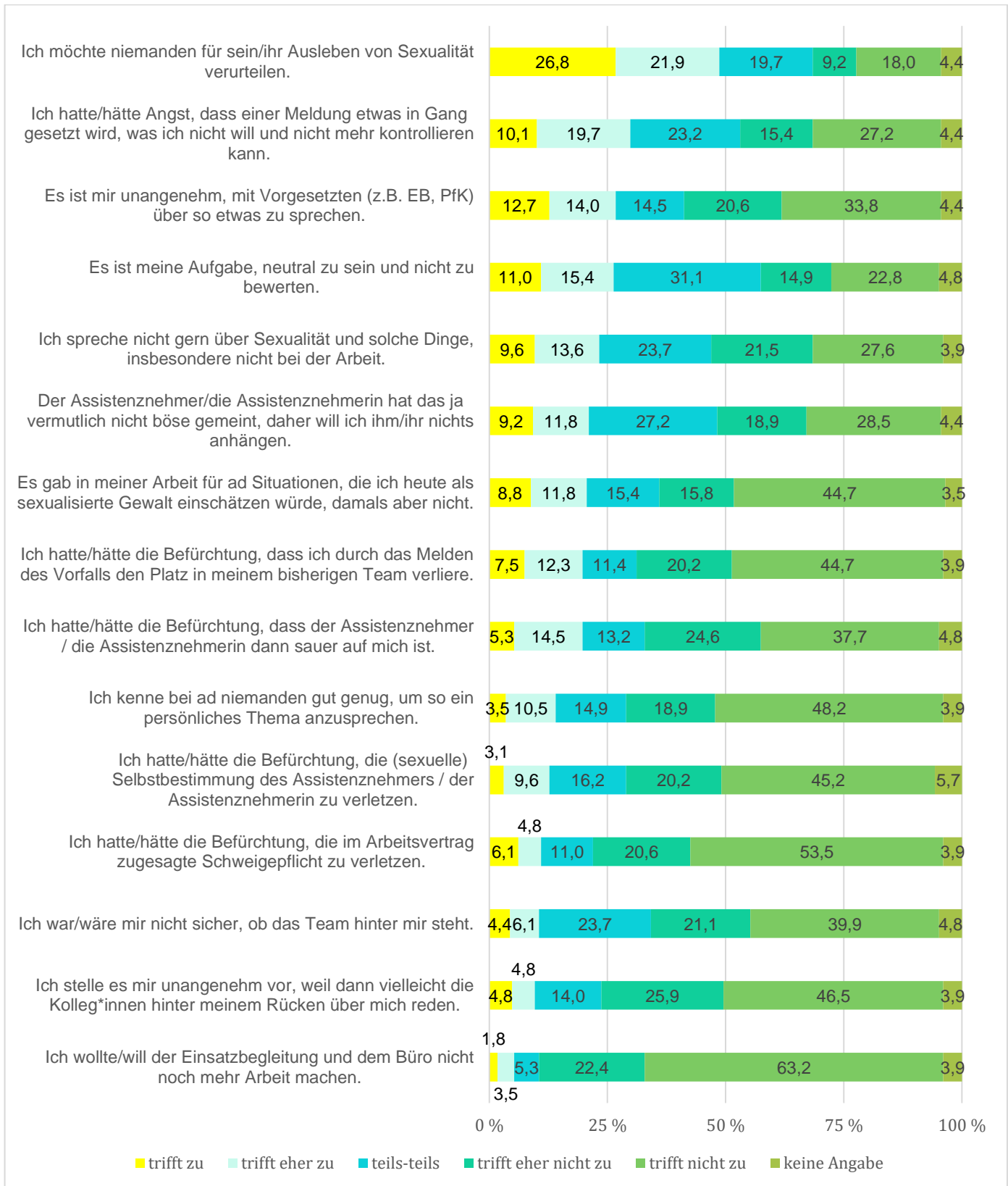
4.2. Kommunikation des Austritts in absoluten Zahlen (n = 17, Mehrfachnennungen)



Von den restlichen 17 Personen haben 15 die Einsatzbegleitung über ihren Entschluss informiert und von dem Vorfall berichtet. Bei fünf Personen wurde das Thema gegenüber dem*der Assistenznehmer*in angesprochen. Eine Person gibt an, die Situation im Team besprochen zu haben.

Gute Gründe, nicht darüber zu sprechen

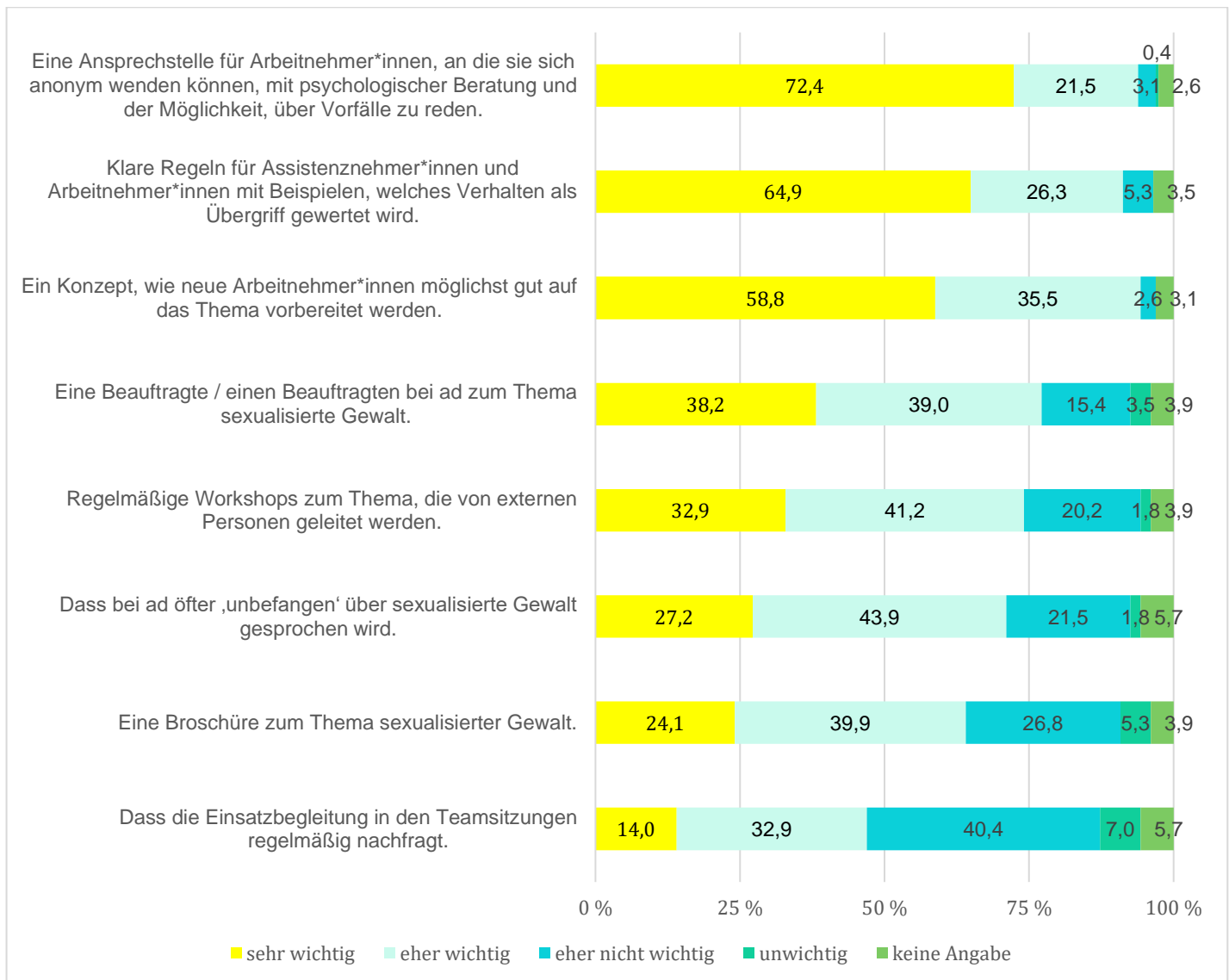
5.1. Zustimmung zu Aussagen über mögliche Gründe für die Nichtmeldung von grenzverletzenden Vorfällen in % (sortiert nach Anteil „trifft (eher) zu“, Antworttexte teilweise gekürzt)



- Der häufigste Grund für das Verschweigen von Vorfällen, den fast die Hälfte der Befragten (48,7 %) für (eher) zutreffend halten, ist die Vermeidung einer Verurteilung anderer für das Ausleben ihrer Sexualität.
- Für 29,8 % sind unbekannte und potenziell unerwünschte Konsequenzen, die aus der Meldung resultieren könnten, ein Grund Vorfälle nicht zu melden.
- 26,7 % wäre es unangenehm ein solches Thema mit Vorgesetzten zu besprechen, 23,2 % sprechen generell und insbesondere auf Arbeit nicht gern über Sexualität.
- 26,4 % sehen ihre Aufgabe eher darin, neutral zu sein und das Verhalten der Assistenznehmer*innen nicht zu bewerten,
- 21 % würden den Assistenznehmer*innen eher keine Absicht im Falle von grenzverletzenden Vorfällen unterstellen. Fehlenden Rückhalt im Team (10,5 %), bzw. das Reden von Kolleg*innen hinter dem eigenen Rücken (9,6 %) befürchtet ein vergleichsweise kleiner Teil der Befragten.
- Gleichzeitig geben 19,8 % von ihnen an, im Falle einer Meldung zu befürchten, dass sie ihren Platz im Team verlieren könnten. Gleich viele Personen befürchten, dass der*die Assistenznehmer*in sauer auf sie sein könnte.
- 10,9 % haben die Befürchtung, dass die Meldung eines Vorfalls ihre vertraglich zugesicherte Schweigepflicht verletzen könnte.

Was soll sich ändern?

6.1. Zustimmung zu Aussagen hinsichtlich der Wünsche an ad in Bezug auf die Prävention von sexualisierter Gewalt in % (sortiert nach „sehr wichtig“)

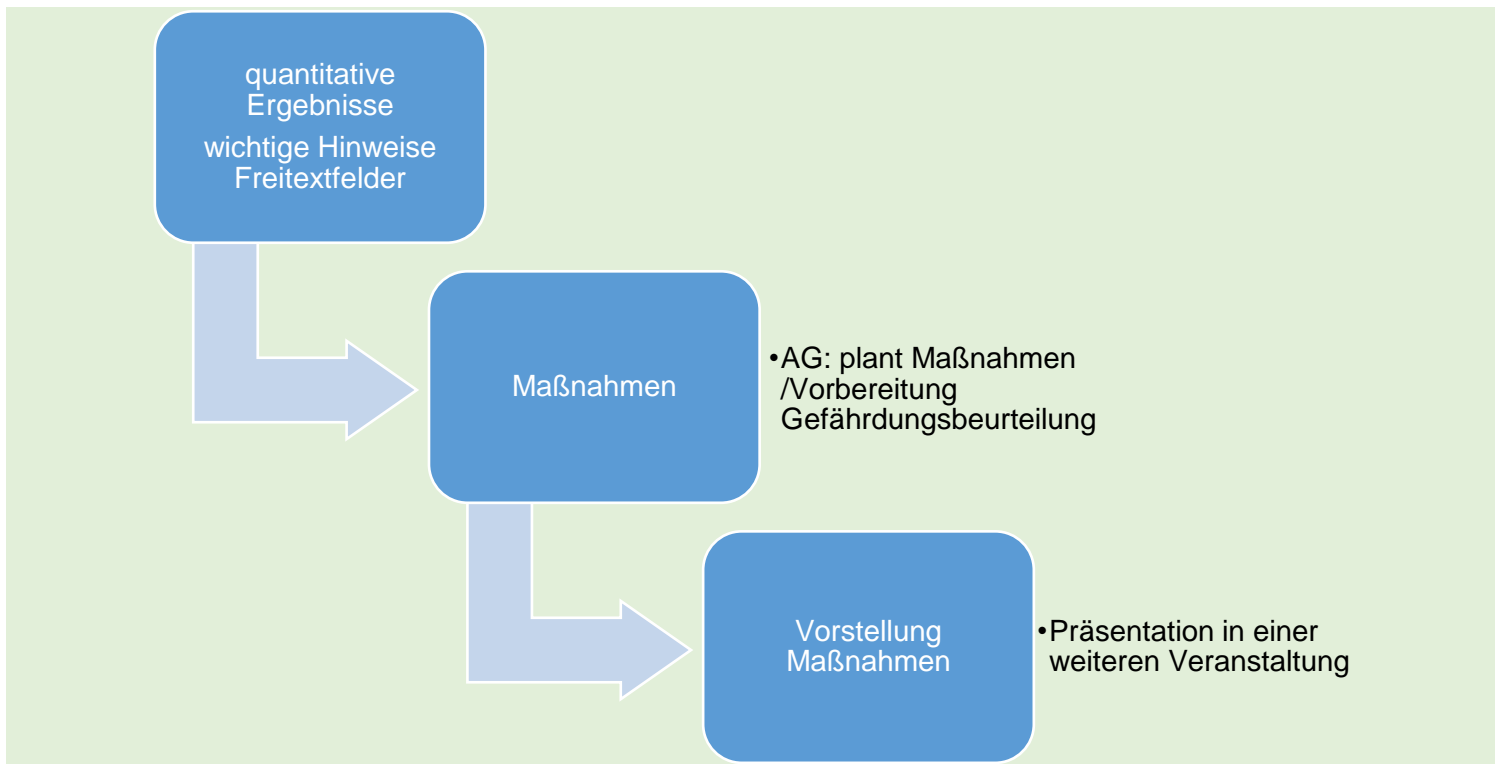


- Fast alle Befragten sehen die Einrichtung einer **anonym nutzbaren Anlaufstelle** für Arbeitnehmer*innen als sehr oder eher wichtig an (93,9 %).
- Dahinter folgt die Aufstellung klarer mit Beispielen unterlegter **Regeln** zu übergriffigem Verhalten, die sowohl den Arbeitnehmer*innen als auch den Assistenznehmer*innen bereitgestellt werden (91,2 %)
- ein **Konzept zur Vorbereitung neuer Arbeitnehmer*innen** auf das Thema (94,3 %). Diese drei Themen sind den Teilnehmer*innen der Umfrage besonders wichtig.

Weitere Wünsche sind:

- die Ernennung einer*ines Beauftragten bei ad zum Thema sexualisierte Gewalt
- 77,2 % der Befragten, das Veranstalten regelmäßiger Workshop, geleitet durch externe Personen,
- von 74,1 % der Befragten sowie das Anliegen, häufiger unbefangen über sexualisierte Gewalt bei ad zu sprechen
- von 71,1 % der Teilnehmenden sowie die Veröffentlichung einer Broschüre zum Thema sexualisierter Gewalt (64,0 %).
- Weniger als die Hälfte der Befragten wünschen sich, dass die Einsatzbegleitungen regelmäßig in den Teamsitzungen nachfragen (48,9 %).

Wie geht es weiter?



Abrechnung d. Teilnahme: formlose Email mit Betreff **Teilnahme an Veranstaltung am 08.04.22** an:

Hoffmann@adberlin.com

