



Bundeskanzleramt

**wirksam**  
**regieren**  
*Mit Bürgern für Bürger*

≡ WIRKSAM REGIEREN

# Kurzbericht zum Projekt: Erfahrung und Erleben von sexueller Belästigung und Gewalt in den Kultur- und Medienbranchen

Stand: 25. April 2023

# ≡ Projektergebnisse im Überblick

## Auftrag und Zielsetzung

Das *Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz* (AGG) räumt nach §13 Beschäftigten bei Fällen sexueller Belästigung ein förmliches Beschwerderecht ein. Verschiedene Erfahrungen legen jedoch nahe, dass dieses Recht in den Kultur- und Medienbranchen nur selten genutzt wird.

Die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien (BKM) hat vor diesem Hintergrund das Referat 612 – *Verhaltenswissenschaften und bürgerzentrierte Politik* im Bundeskanzleramt beauftragt, mit einem *wirksam regieren* Projekt genauer zu untersuchen, warum innerbetriebliche Beschwerdestellen in den Kultur- und Medienbranchen bisher wenig verbreitet sind und dort wo vorhanden, teilweise nicht genutzt werden. Aufbauend auf diesen Erkenntnissen sollten

Faktoren identifiziert werden, die aus der Perspektive der Betroffenen eine Inanspruchnahme von Beschwerdemöglichkeiten und damit die Wahrnehmung individueller Rechte einfacher oder überhaupt erst möglich machen (fördernde Faktoren).

**Hierzu wurden zwei Befragungen durchgeführt, die Erfahrungen von sexueller Belästigung in den Kultur- und Medienbranchen sowie den individuellen Umgang mit entsprechenden Erlebnissen systematisch erfassen. Basierend auf diesen Erkenntnissen wurden Ansatzpunkte für ein Aktionsprogramm gegen sexuelle Belästigung entwickelt und dessen Umsetzung beauftragt.**

# Projektergebnisse im Überblick

## Methode & Stichprobe

Um eine verlässliche Datenbasis zu Erfahrungen mit sexueller Belästigung und Gewalt sowie dem individuellen Umgang hiermit zu schaffen, wurden zwei komplementäre Befragungen durchgeführt. Beide Befragungen erfassen die unterschiedlichen Formen sexueller Belästigung nach Definition des AGG sowie Akte sexueller Gewalt, die von den Befragten jeweils innerhalb der vorangegangenen 12 oder 36 Monate selbst erlebt worden sind. In der ersten Befragung wurden Befragte, welche von entsprechenden Erfahrungen berichteten, darüber hinaus detailliert zum Umgang mit der erlebten Situation befragt. Alle Befragten wurden zudem zu ihren Kenntnissen bezüglich bestehender Unterstützungsangebote sowie der rechtlichen Handlungsmöglichkeiten bei sexueller

Belästigung und Gewalt befragt.

1. Die erste Befragung wurde über 148 Branchenverbände breit gestreut und stand allen interessierten Personen über einen Zeitraum von 5 Wochen zur Beantwortung offen. Die Befragung wurde von **8.501 Personen begonnen** und von **4.958 Personen abgeschlossen**. Durch diese hohen Fallzahlen konnten detaillierte Daten zu individuellen Erfahrungen mit sexueller Belästigung gesammelt werden. Durch das offene Zugangsverfahren sind die Daten jedoch nicht repräsentativ.

# Projektergebnisse im Überblick

## Methode & Stichprobe

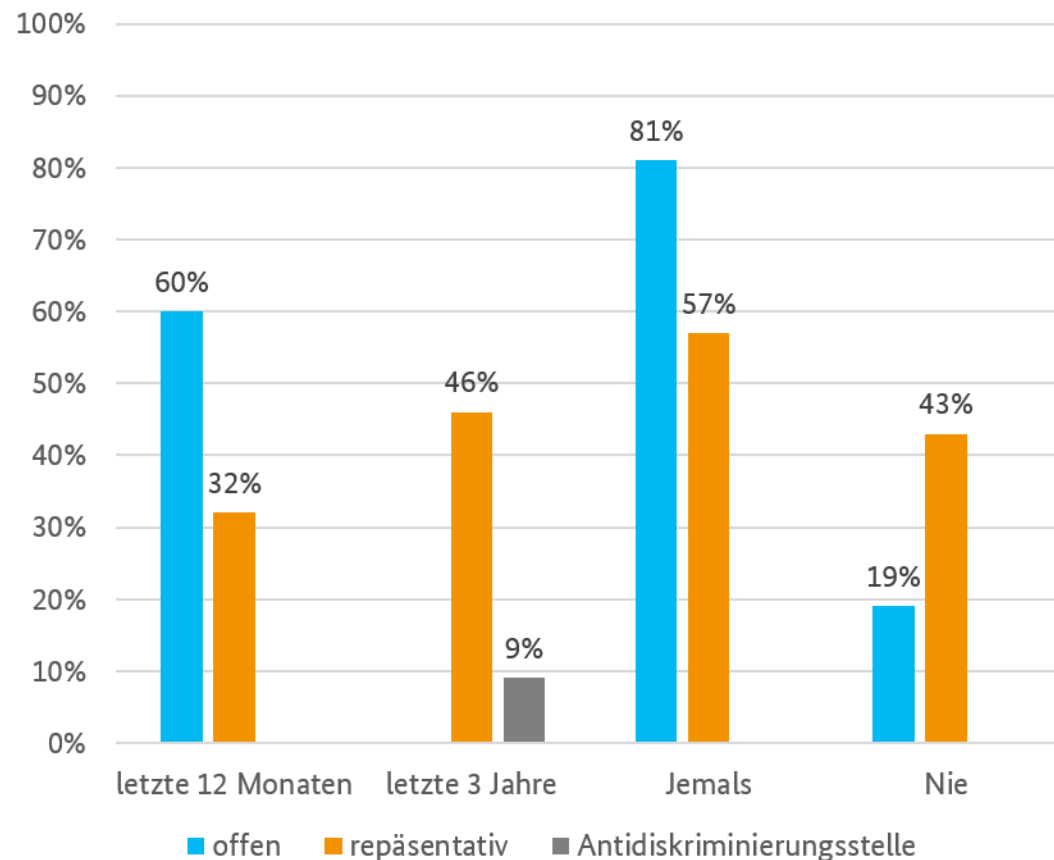
2. Um die Einschränkungen bei der Repräsentativität der ersten Befragung auszugleichen, wurde ein Teil des ursprünglichen Fragebogens in leicht angepasster Form mit einer Zufallsstichprobe validiert. Insgesamt wurden für diese zweite Befragung über vier Online-Access-Panels **1.000 Personen aus den Kultur- und Medienbranchen rekrutiert, von denen nach einer Qualitätsprüfung 796 Fälle übrig blieben**. Die Daten dieser Befragung sind weniger detailliert, stellen jedoch ein repräsentatives Bild der Kultur- und Medienbranchen dar.

Um weiterhin einen Vergleich zu anderen Branchen herstellen zu können, wurden die Ergebnisse beider

Studien zudem mit einer **Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus dem Jahr 2019** verglichen, die das Erleben von sexueller Belästigung in einem Querschnitt aller Branchen in Deutschland erhebt.

# Projektergebnisse im Überblick

## Kernergebnisse – Häufigkeit sexueller Belästigung

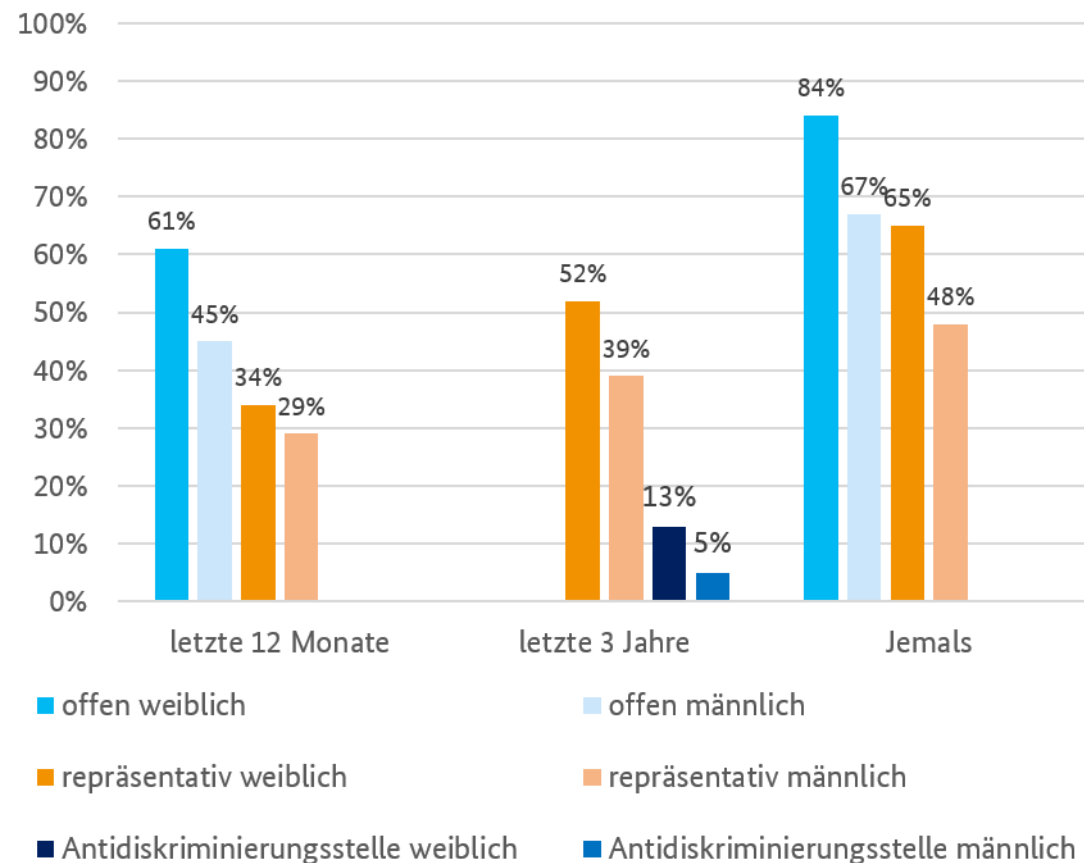


Sowohl in der **offenen** als auch in der **repräsentativen Befragung** der Kultur- und Medienbranchen berichten zahlreiche Personen von Erlebnissen sexueller Belästigung oder Gewalt. Laut Befragung der Antidiskriminierungsstelle waren 9% der Befragten in den letzten 3 Jahren von sexueller Belästigung betroffen. Die Ergebnisse der repräsentativen Befragung in den Kultur- und Medienbranchen zeigen für den gleichen Zeitraum einen Wert von 46%. Die häufigsten Erfahrungen sind dabei verbale Grenzüberschreitungen, es wird aber auch von Erpressung zu sexuellen Handlungen und körperlicher Nötigung berichtet.

Über das gesamte Arbeitsleben hinweg hat in den Kultur- und Medienbranchen mehr als die Hälfte der Personen Erfahrungen mit sexueller Belästigung gemacht.

# Projektergebnisse im Überblick

## Kernergebnisse – Häufigkeit sexueller Belästigung



Die Wahrscheinlichkeit des Erlebens sexueller Belästigung unterscheidet sich deutlich in verschiedenen Subgruppen. Über alle Befragungen hinweg sind Frauen (deutlich) häufiger betroffen als Männer. Weitere Unterschiede bestehen in Bezug auf die Art des Beschäftigungsverhältnisses. So gehen unsicherere Beschäftigungsverhältnisse (befristete Anstellung / in Ausbildung) sowohl in der **offenen** als auch in der **repräsentativen Befragung** mit einer höheren Wahrscheinlichkeit einer, sexuelle Belästigung zu erleben. Zudem erleben Personen mit eher künstlerischen Tätigkeiten sexuelle Belästigung tendenziell etwas häufiger, als Personen mit eher nicht-künstlerischen Tätigkeiten.

# Projektergebnisse im Überblick

## Kernergebnisse – Hintergründe sexueller Belästigung

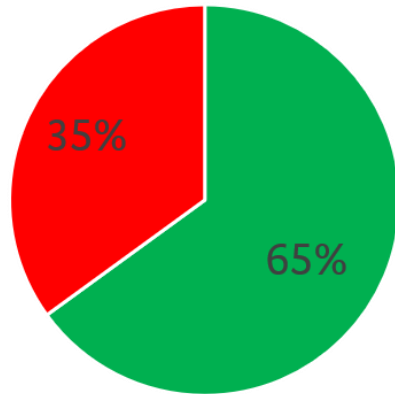
Insgesamt liegen aus der offenen Befragung mehr als 2.800 Fallberichte zum Umgang Betroffener mit erlebter sexueller Belästigung vor.

In 89% der berichteten Fälle waren die Täter männlich und in rund der Hälfte der Fälle waren diese auf einer höheren Hierarchiestufe als die betroffene Person angesiedelt. Nur jeder zehnte Fall war auf das Verhalten externer Personen zurückzuführen. Rund die Hälfte der berichteten Fälle hatte sich dabei am regulären Arbeitsort der betroffenen Person ereignet, die andere Hälfte außerhalb des Arbeitsortes wie bspw. bei einem sozialen Ereignis oder einer Dienstreise. In der Mehrheit der Fälle (53%) waren dabei eine oder mehrere unbeteiligte Personen anwesend. **Sexuelle Belästigung stellte sich damit in der durchgeführten**

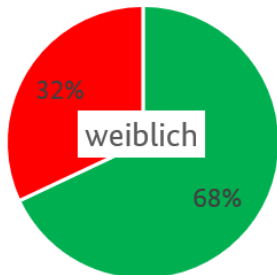
**Untersuchung vor allem als ein organisationsinternes Problem dar.**

# Projektergebnisse im Überblick

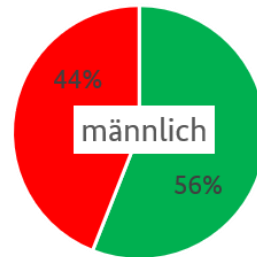
## Kernergebnisse – Umgang mit sexueller Belästigung



■ Ja (n=1853) ■ Nein (n=989)



■ Ja (n=1506) ■ Nein (n=713)



■ Ja (n=201) ■ Nein (n=158)

Zwei Drittel der Personen, die sexuelle Belästigung erlebt hatten berichteten, im Nachhinein über den entsprechenden Vorfall gesprochen zu haben. Frauen sprechen dabei tendenziell häufiger über das Erlebte als Männer. Die **häufigsten Ansprechpersonen waren dabei Kolleginnen und Kollegen, Freunde und Familie**. Nur eine Minderheit wendete sich an hierarchisch höhergestellte Personen oder offizielle Stellen.

Personen die nicht über das Erlebte sprachen, gaben mit 39% als häufigsten Grund hierfür an, keine Unterstützung oder Hilfe benötigt zu haben. Mehr als die Hälfte der Personen in dieser Gruppe nannte jedoch **mindestens eine konkrete Hürde wie bspw. Scham, Angst vor negativen sozialen Konsequenzen,**



# Projektergebnisse im Überblick

## Kernergebnisse – Umgang mit sexueller Belästigung

### **die Sorge vor beruflichen Nachteilen oder fehlende vertrauenswürdige Ansprechpartner.**

Obwohl insgesamt also viele der berichteten Fälle (zumindest im kleinen Kreis) öffentlich geworden sind, wurden der **Täter oder die Täterin in 71% der Fälle nicht weiter auf den Vorfall angesprochen**. Sofern eine Ansprache stattfand, erfolgte diese in den allermeisten Fällen durch die betroffene Person selbst.

Nur in einer kleinen Minderheit der Fälle sind Täterinnen oder Täter nach sexueller Belästigung mit Konsequenzen konfrontiert. So **folgten in 92% der berichteten Fälle keine Konsequenzen**, Straf- oder Zivilrechtliche Folgen blieben die absolute Ausnahme – auch bei berichteten Fällen von sexueller Nötigung oder Gewalt.

# Projektergebnisse im Überblick

## Kernergebnisse – Wünsche der Betroffenen

Gewünschte Unterstützung (kodierte Freinennung)*	N
Solidarität	343
Aufklärung / Sensibilisierung / Verhaltenskodex	250
Anlaufstelle	231
Konsequenzen für Täter	187
Keine Verharmlosung	139
Unterstützung durch Leitung	129
Ertüchtigung zur Selbsthilfe	103

\*Mehrfachnennung möglich

Hinsichtlich der gewünschten Unterstützung in der von den Befragten geschilderten Situation, konnten Betroffene einen freien Kommentar abgeben. Die individuellen Angaben wurden unabhängig kodiert und zu sieben Themenblöcken zusammengefasst.

Die am **häufigsten genannten Wünsche** bezogen sich dabei auf mehr **Solidarität von nicht-involvierten Kolleginnen und Kollegen, sowie mehr Aufklärung, Sensibilisierung oder die Einführung eines eindeutigen Verhaltenskodex**. Insgesamt sollten kritische Situationen so besser erkennbar und Nicht-Beteiligte zum Eingreifen ermutigt werden.

Ebenso wurden mehr Anlaufstellen, Konsequenzen für Täterinnen oder Täter, keine Verharmlosung, Unterstützung durch die Leitung und Ertüchtigung zur Selbsthilfe genannt.

# Projektergebnisse im Überblick

## Kernergebnisse – Bekanntheit von Handlungsmöglichkeiten

Bezüglich bekannter Unterstützungsangebote für Betroffene von sexueller Belästigung wurden **am häufigsten informelle Möglichkeiten** wie Hilfe durch Familie oder Freundeskreis sowie durch Kolleginnen und Kollegen genannt. **Offizielle betriebsinterne Stellen wie beispielsweise Gleichstellungsbeauftragte sind rund der Hälfte der befragten Personen bekannt, unabhängige betriebsexterne Stellen wie die Themis Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt rund einem Drittel der befragten Personen.**

Bezüglich konkreter Schutzmaßnahmen gegen sexuelle Belästigung und Gewalt konnte etwas mehr als die Hälfte der Befragten für ihre Arbeitsstelle mindestens eine Maßnahme benennen. **Am häufigsten ist dies eine**

**Dienstvereinbarung, ein Verhaltenskodex oder ein Leitbild gefolgt von einer präsenten Ansprechperson.** Beide Maßnahmen sind rund einem Drittel der Teilnehmenden bekannt. **Mit 44 Prozent kann knapp die Hälfte der Befragten allerdings auch keine einzige bekannte Maßnahme benennen.**

Auch die Bekanntheit der verschiedenen laut Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz bestehenden Rechte variiert deutlich. **Am bekanntesten ist mit 78% das Recht, sich unmittelbar verbal oder körperlich zur Wehr zu setzen, am wenigsten bekannt mit 22% das Recht, die Arbeit einzustellen, wenn der Arbeitgeber keine geeigneten Schutzmaßnahmen ergreift.** 8% der Befragten kannten keines der bestehenden Rechte.

# Projektergebnisse im Überblick

## Ansatzpunkte – Bessere Unterstützung für Betroffene

Basierend auf den Ergebnissen der ersten Projektphase und insbesondere den zahlreichen und umfangreichen Fallschilderungen Betroffener, haben BKM und Referat 612 im Bundeskanzleramt Ansätze für die Entwicklung von Maßnahmen gegen Sexuelle Belästigung und Gewalt in den Kultur- und Medienbranchen erarbeitet.

Geeignete Schutzmaßnahmen sollen gemeinsam mit Betroffenen sowie deren Kollegium und Führungskräften in partizipativen Formaten entwickelt werden. Um der Sensibilität der Thematik Rechnung zu tragen, werden bei besonders belastenden Themen statt der Betroffenen selbst, Stellvertreterinnen und Stellvertreter aus Beratungseinrichtungen oder Verbänden eingebunden.

Drei zentrale Ansätze, die sich aus den Ergebnissen der ersten Projektphase ergeben, sind:

- 1) Die Erarbeitung eines branchenspezifischen **Verhaltenskodex‘ zur Verhinderung von sexueller Belästigung und Gewalt** unter Beteiligung von Arbeitgebenden, Arbeitnehmenden und weiteren Stakeholdern.
- 2) Die Entwicklung und Durchführung eines skalierbaren **Programms zur Veränderung der Organisationskultur** mit Hinblick auf den erarbeiteten Verhaltenskodex.
- 3) Steigerung der Bekanntheit bestehender Institutionen und Betroffenenrechte.



Bundeskanzleramt

**Bundeskanzleramt Referat 612 –  
*Verhaltenswissenschaften und  
bürgerzentrierte Politik***

Abteilung 6 - Politische Planung,  
Grundsatzfragen, Gesellschaftlicher Dialog



[wirksam.regieren@bk.bund.de](mailto:wirksam.regieren@bk.bund.de)



Bundeskanzleramt

**wirksam**  
**regieren**  
*Mit Bürgern für Bürger*

≡ WIRKSAM REGIEREN

# Ergebnisbericht: Befragungen zu sexueller Belästigung und Gewalt in den Kultur- und Medienbranchen

**01**

Zielsetzung und  
Methodik

**02**

Beschreibung der  
Teilnehmenden

**03**

Erleben von sexueller  
Belästigung

**04**

Umgang mit erlebter  
Belästigung

**05**

Bekanntheit von  
Handlungsmöglich-  
keiten

**06**

Fazit und Ausblick

# 01

## Zielsetzung und Methodik der Studie



Im Zusammenhang mit der sogenannten #MeToo-Debatte sind in den Kultur- und Medienbranchen zahlreiche Vorfälle sexueller Belästigung öffentlich geworden, bei denen Betroffene keine angemessene Unterstützung erhalten haben. Das *Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz* (AGG) räumt nach §13 Beschäftigten bei Fällen sexueller Belästigung ein förmliches Beschwerderecht ein. Verschiedene Erfahrungen legen jedoch nahe, dass dieses Recht in den Kultur- und Medienbranchen nur selten genutzt wird.

Die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien (BKM) hat vor diesem Hintergrund das Referat 612 – *Verhaltenswissenschaften und bürgerzentrierte Politik* im Bundeskanzleramt beauftragt, mit einem wirksam regieren Projekt genauer zu untersuchen,

warum innerbetriebliche Beschwerdestellen in den Kultur- und Medienbranchen bisher wenig verbreitet sind und dort wo vorhanden, teilweise nicht genutzt werden. Aufbauend auf diesen Erkenntnissen sollten Faktoren identifiziert werden, die aus der Perspektive der Betroffenen eine Inanspruchnahme von Beschwerdemöglichkeiten und damit die Wahrnehmung individueller Rechte einfacher oder überhaupt erst möglich machen (fördernde Faktoren).

**Als Ausgangspunkt wurden von *wirksam regieren* zwei Befragungen durchgeführt, die Erfahrungen von sexueller Belästigung in den Kultur- und Medienbranchen sowie den individuellen Umgang mit entsprechenden Erlebnissen systematisch erfassen und darstellen sollen.**

# Methode

## Inhalt und Struktur der Befragungen

Um eine verlässliche Datenbasis zu Erfahrungen mit sexueller Belästigung und Gewalt sowie dem individuellen Umgang hiermit zu schaffen, wurde ein komplementärer Studienansatz mit zwei Befragungen umgesetzt. Beide Befragungen erfassen die unterschiedlichen Formen sexueller Belästigung nach Definition des AGG sowie Akte sexueller Gewalt, die von den Befragten jeweils innerhalb der vorangegangenen 12 oder 36 Monate selbst erlebt worden sind. In der ersten der beiden Befragungen wurden Befragte, welche von entsprechenden Erfahrungen berichteten, darüber hinaus detailliert zum Umgang mit der erlebten Situation befragt. Sofern Befragte von mehreren relevanten Erfahrungen berichteten, bezog sich die detaillierte Abfrage auf die Situation, welche von der Person als die größte Belastung eingestuft wurde. Alle Befragten wurden

zudem zu ihren Kenntnissen bezüglich bestehender Unterstützungsangebote sowie der rechtlichen Handlungsmöglichkeiten bei sexueller Belästigung und Gewalt befragt.

Zur weitergehenden Analyse der Ergebnisse wurden weiterhin die folgenden Variablen erhoben:

- Branche, Tätigkeit, Beschäftigungsverhältnis, Anzahl Arbeitsverträge in den letzten 5 Jahren, Institution
- Arbeitsklima, Diskriminierungserfahrung
- Alter, Genderidentität, sexuelle Orientierung
- Wahrnehmung als nicht-deutsch
- Vorliegen einer (sichtbaren) Behinderung

# Methode

## Gewinnung und Repräsentativität der Stichprobe der ersten Befragung

Die Teilnahme an der ersten Befragung war über einen offenen Link möglich. Um die Befragung in der Zielgruppe der Kultur- und Medienschaffenden bekannt zu machen, wurden insgesamt 148 Branchenverbände mit der Bitte angeschrieben, ihre Mitglieder über die Teilnahmemöglichkeit zu informieren. Die Befragung lief im Herbst 2020 über einen Zeitraum von 5 Wochen, wurde von **8.501 Personen begonnen** und von **4.958 Personen abgeschlossen**.

Für einzelne Auswertungen wurden jeweils alle vorhandenen Datenpunkte verwendet. Bei den Ergebnissen der offenen Befragung ist daher die Anzahl der zu Grunde liegende Antworten durchgängig als „N“ angegeben.

Durch das gewählte Vorgehen einer zugangsoffenen

und breit gestreuten Befragung ließ sich eine hohe Reichweite in der spezifischen Zielgruppe und damit eine weitreichende Dokumentation individueller Fälle realisieren.

Allerdings ergaben sich durch das gewählte Verfahren zwei bedeutende Einschränkungen bezüglich der Verallgemeinerbarkeit der Ergebnisse:

1. Es ist nicht überprüfbar, inwieweit die einzelnen Verbände dem Aufruf zum Verteilen der Befragungsmöglichkeit tatsächlich nachgekommen sind. **Eine größere Anzahl von Rückmeldungen aus einzelnen Branchen kann daher nicht per se als Indikator einer besonderen Betroffenheit der Branche angesehen werden.**

# ≡ Methode

## Gewinnung und Repräsentativität der Stichprobe der ersten Befragung

2. Durch das offene Teilnahmeformat kann es in der Befragung zu einer Überrepräsentation Betroffener kommen (sog. Selbstselektionseffekt). **Eine Hochrechnung der Befragungsergebnisse auf die Gesamtheit der Beschäftigten in den Kultur- und Medienbranchen ist somit nicht möglich.**

# Methode

## Gewinnung und Repräsentativität der Stichprobe der zweiten Befragung

Um die Einschränkungen bei der Repräsentativität der ersten Befragung auszugleichen, wurde ein Teil des ursprünglichen Fragebogens in leicht angepasster Form mit einer Zufallsstichprobe validiert. Insgesamt wurden für diese zusätzliche Befragung im Sommer 2021 über vier Online-Access-Panels **1.000 Personen aus den Kultur- und Medienbranchen rekrutiert**. Die Teilnehmenden wurden so ausgewählt, dass sie hinsichtlich Alter und Geschlecht eine merkmalsrepräsentative Stichprobe der erwerbstätigen Personen in den Kultur- und Medienbranchen darstellen.

Die Befragung war für eine Interviewdauer von ca. 5 Minuten konzipiert, bei sehr schneller Bearbeitung konnte diese in etwa zweieinhalb Minuten durchlaufen werden. Befragungen mit einer Dauer von weniger als zweieinhalb Minuten wurden entfernt, da vermutet

werden muss, dass Teilnehmende in dieser Zeit nicht gewissenhaft antworten konnten. Von ursprünglich 1.000 Fällen wurden für die Analyse auf Grund dieses Kriteriums 146 Fälle aus dem Datensatz entfernt.

Die verbliebenen 854 Fällen wurden weiterhin auf un plausible Antwortkombinationen überprüft. Hierfür wurde die Frage nach den Formen der Benachteiligung herangezogen: Gaben Teilnehmende an, dass sie in der Vergangenheit sowohl aufgrund ihres Geschlechts und Alters, als gleichzeitig auch aufgrund ihrer Behinderung, Nationalität, Religion und ihrer sexuellen Orientierung benachteiligt wurden, so wurde dies als nicht glaubhaft gewertet (sog. Straightlining). Auf Basis dieses Kriteriums wurden weitere 58 Fälle entfernt, so dass der **finale Datensatz** der repräsentativen Befragung **796 vollständige Fälle** enthält.

# ☐☐☐ Methode

## Repräsentativität der Stichproben

In der Gesamtschau beider Befragungen bietet die Studie damit eine bisher einmalige Datenbasis zu Erfahrungen mit sexueller Belästigung und Gewalt in den deutschen Kultur- und Medienbranchen.

**Durch die hohe Beteiligung Betroffener in der ersten Befragung lassen sich umfangreiche Aussagen zum individuellen Umgang mit erlebter Belästigung machen. Durch die zusätzlich durchgeführte repräsentative Befragung sind verallgemeinerbare Aussagen zur Häufigkeit entsprechender Erlebnisse in der Branche möglich.**

Darüber hinaus werden zur weiteren Einordnung der Ergebnisse im Folgenden wo möglich Querverweise zu einer repräsentativen Befragung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu sexueller

Belästigung im Arbeitsleben aus dem Jahr 2019 sowie offiziellen Statistiken des Statistischen Bundesamtes gezogen. Um die dargestellten Ergebnisse den jeweiligen Befragungen zuordnen zu können, wird in diesem Bericht ein durchgängiges Farbschema verwendet. Dieses ist auf der folgenden Seite dargestellt.

Auf Grund der Sensibilität des Befragungsthemas war es den Teilnehmenden in beiden Befragungen freigestellt, Fragen beliebig zu überspringen. **Die Summe der Antworten zu einzelnen Fragen weicht daher regelmäßig von der Gesamtzahl möglicher Antworten ab.**

# ≡ Darstellung der Ergebnisse


Die Ergebnisse der über die Verbände gestreuten offenen Onlinebefragung sind in Hellblau dargestellt.

Der Wert „N“ gibt jeweils die Anzahl der zu Grunde liegenden Antworten an. Da einzelne Fragen übersprungen werden konnten, kann diese Anzahl niedriger als die Gesamtzahl der Teilnahmen sein.


Die Ergebnisse der zufallsbasierten repräsentativen Onlinebefragung sind in Orange dargestellt.

Der Wert „N“ gibt jeweils die Anzahl der zu Grunde liegenden Antworten an. Da einzelne Fragen übersprungen werden konnten, kann diese Anzahl niedriger als die Gesamtzahl der Teilnahmen sein.


Die Ergebnisse der repräsentativen Befragung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes unter allen Erwerbstätigen sind in Grau dargestellt.

Der Wert „N“ gibt jeweils die Anzahl der zu Grunde liegenden Personen an.

# 02

## Beschreibung der Teilnehmenden



# Beschreibung der Teilnehmenden

## Gender

Gender	Anteil (N)	Anteil (N)	Anteil (N)
weiblich	78 % (3762)	50 % (401)	56 % (852)
männlich	20 % (956)	49 % (393)	44 % (673)
divers	1 % (52)	0,3 % (2)	0,1 % (1)

Für das Jahr 2018 weist der Mikrozensus rund 1,3 Mio. Erwerbstätige in Kulturberufen aus, wobei ein annähernd ausgeglichenes Geschlechterverhältnis besteht. Die Verteilung der Geschlechter in der repräsentativen Befragung der Kultur- und Medienbranchen spiegelt dieses Verhältnis wider.

In der offenen Befragung waren Frauen demgegenüber deutlich überrepräsentiert. Mögliche Ursachen hierfür können ein generell höheres Interesse von Frauen am Befragungsthema und/oder auch eine höhere Betroffenheit sein (Selbstselektionseffekt).

# Beschreibung der Teilnehmenden

## Alter

Alter	Anteil (N)	Anteil (N)	Anteil (N)
18-24 Jahre	6 % (294)	10 % (80)	11 % (165)
25-29 Jahre	15 % (713)	9 % (71)	
30-39 Jahre	32 % (1541)	23 % (181)	44 % (667)
40-49 Jahre	20 % (973)	18 % (140)	
50-59 Jahre	19 % (923)	21 % (165)	33 % (509)
≥ 60 Jahre	7 % (326)	20 % (159)	12 % (178)

Von den 1,3 Mio. Erwerbstätigen in Kulturberufen sind laut Mikrozensus 31 Prozent unter 35 Jahre, 44 Prozent zwischen 35 und 54 Jahre und 25 Prozent über 54 Jahre alt. Die Altersverteilung in der **repräsentativen Befragung** der Kultur- und Medienbranchen spiegelt dieses Verhältnis näherungsweise wider. In der **offenen Befragung** hingegen sind die jüngeren Altersgruppen im Vergleich überrepräsentiert.

# Beschreibung der Teilnehmenden

## Institutionelle Anbindung

Institution	Anteil (N)	Anteil (N)
Theater	21 % (1.213)	7 % (52)
Institutionsunabhängig	12 % (695)	8 % (58)
Bibliothek	12 % (677)	4 % (28)
Oper	9 % (543)	2 % (13)
Filmproduktionsfirma	9 % (501)	6 % (45)
Bildungs-/ Forschungseinrichtung	7 % (391)	5 % (38)
Museum	7 % (379)	6 % (44)
Private Agentur / Medienunternehmen	7 % (404)	21 % (168)
Konzerthaus	3 % (171)	1 % (10)
Galerie	2 % (142)	2 % (15)
Verlagshaus	2 % (137)	22 % (174)
Musikwirtschaftliches Unternehmen	2 % (123)	4 % (32)
Sendeanstalt	2 % (110)	3 % (24)
...	...	...

... weitere Optionen ausgeblendet

Im Vergleich zur **offenen Befragung** unterscheiden sich in der **repräsentativen Befragung** der Kultur- und Medienbranchen die Anteile der Teilnehmenden aus verschiedenen Institutionen mitunter deutlich. Während ein Schwerpunkt der Teilnahmen in der **offenen Befragung** in den Bereichen Theater, Institutions-unabhängige, Bibliothek, Oper und Filmproduktion lag, liegt ein Schwerpunkt der **repräsentativen Befragung** der Kultur- und Medienbranchen bei privaten Agenturen / Medienunternehmen, Verlagen, Institutionsunabhängigen und Theatern.

# Beschreibung der Teilnehmenden

## Beschäftigungsverhältnis / Art der Tätigkeit

Hinsichtlich des Beschäftigungsverhältnisses wird in **beiden Befragungen** am häufigsten die unbefristete Anstellung genannt. Im Vergleich zur allgemeinen berufstätigen Bevölkerung ist jedoch ein überproportionaler Anteil der Befragten befristet beschäftigt (allgemeine berufstätige Bevölkerung: ca. 7,5 Prozent) oder selbständig tätig (allgemeine

berufstätige Bevölkerung ca. 5 Prozent).

Bei einer Differenzierung nach eher künstlerischer bzw. nicht-künstlerischer Tätigkeit überwiegen für die eher künstlerisch Tätigen in beiden Befragungen klar befristete oder selbständige Beschäftigungsformen.

Beschäftigungsverhältnis	Gesamt (N)	Befragung 1		Befragung 2		
		Eher künstlerische Tätigkeit	Eher nicht künstlerische Tätigkeit	Gesamt (N)	Eher künstlerische Tätigkeit	Eher nicht künstlerische Tätigkeit
beamtet	4 % (211)	20 %	80 %	2 % (13)	23 %	77 %
unbefristet angestellt	32 % (1.897)	27 %	73 %	44 % (351)	19 %	81 %
selbstständig / freiberuflich	30 % (1.744)	78 %	22 %	36 % (289)	64 %	36 %
befristet angestellt	26 % (1.505)	51 %	49 %	12 % (92)	43 %	57 %
in Ausbildung / Studium	7 % (405)	60 %	40 %	4 % (32)	53 %	47 %
<b>Gesamt</b>		51 %	49 %		40 %	60%

# 03

## Erleben von sexueller Belästigung

# Erhebung des Erlebens sexueller Belästigung

## Überblick

Für die Erhebung des Erlebens sexueller Belästigung wurden **Beschreibungen konkreter Verhaltensweisen** genutzt, die auf der Begriffsdefinition von sexueller Belästigung im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz basieren. Die beschriebenen Verhaltensweisen waren zuvor in gleicher Form bereits in der Befragung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes genutzt worden und wurden für die Befragung der Kultur- und Medienbranchen lediglich um einige branchenspezifische Verhaltensweisen ergänzt (bspw. „Aufforderung zum Zeigen von Nacktheit ohne erkennbare künstlerische Gründe“).

Für jede beschriebene Verhaltensweise konnten die Teilnehmenden angeben, ob sie diese in einem

vorgegebenen Zeitraum selbst erlebt hatten und sich von dieser Situation belästigt gefühlt haben. In der offenen Onlinebefragung wurde dabei primär ein Zeitraum von 12 Monaten betrachtet. In der repräsentativen Onlinebefragung und der repräsentativen Befragung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes betrug dieser primäre Zeitraum 36 Monate. Zusätzlich konnte angegeben werden, ob eine entsprechende Verhaltensweise bereits jemals im Arbeitsleben erlebt worden war.

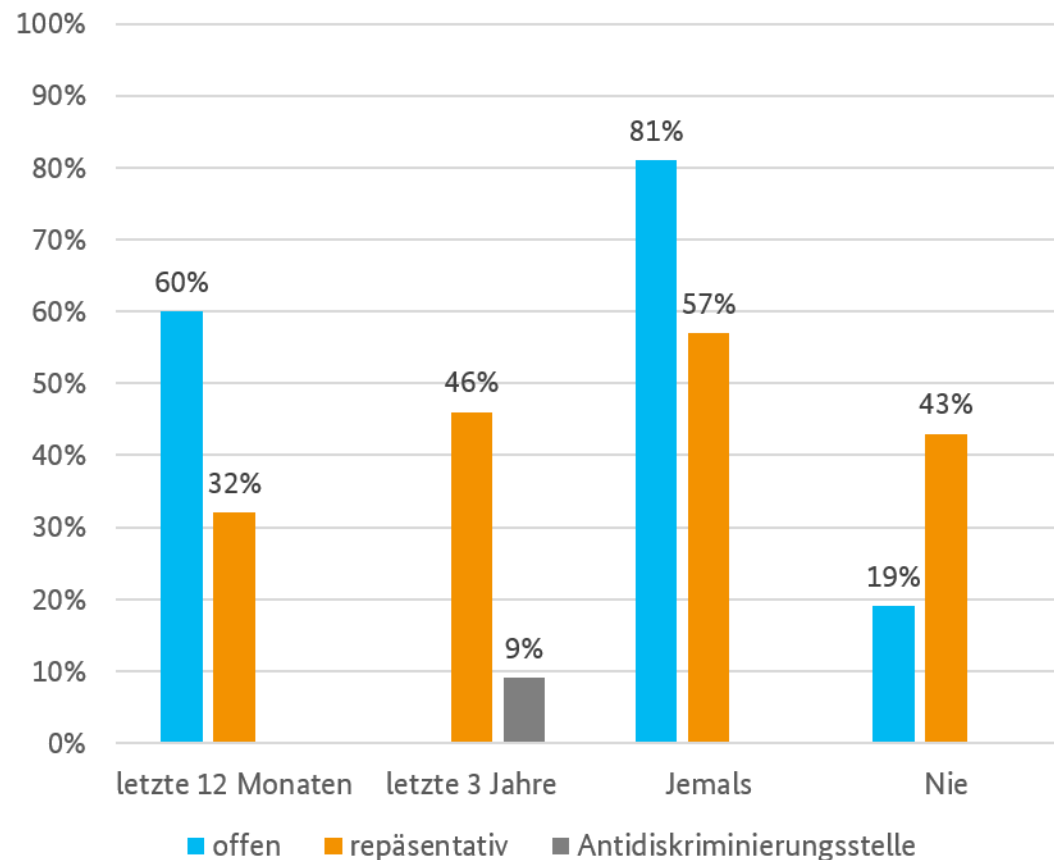


# Verbale Grenzüberschreitungen am häufigsten

Wie oft haben Sie in den vergangenen 12 Monaten in Ihrem Arbeitsumfeld erlebt, dass jemand Ihnen gegenüber folgende Verhaltensweisen gezeigt hat und Sie sich davon belästigt gefühlt haben?

Art der Belästigung	Letzte 12 Monate	Letzte 12 Monate	Letzte 3 Jahre	Letzte 3 Jahre
Unangemessene sexualisierte Kommentare oder Witze	70 %	18 %	31 %	6 %
Unangemessene Bemerkungen über Ihr Erscheinungsbild oder Ihren Körper	61 %	14 %	25 %	
Unangemessene intime oder sexualisierte Fragen	54 %	12 %	21 %	3 %
Unerwünschte belästigende Blicke, Gesten, Nachpfeifen	49 %	13 %	22 %	4 %
Unerwünschte Berührungen, Bedrängen oder körperliche Annäherung	46 %	7 %	15 %	2 %
Andere als sexuell belästigend empfundene Verhaltensweisen	35 %			
Unangemessene Einladungen zu privaten Verabredungen	35 %	8 %	16 %	2 %
Unerwünschtes Zeigen oder Aufhängen von sexualisierten Bildern, Texten oder Filmen	27 %	9 %	13 %	1 %
Unerwünschte Aufforderungen zu sexuellen Handlungen	26 %	5 %	7 %	1 %
Unerwünschte belästigende Nachrichten an Sie persönlich mit sexualisiertem Inhalt	24 %	9 %	14 %	1 %
Unerwünschte belästigende Nachrichten über Sie mit sexualisiertem Inhalt	14 %	9 %	15 %	
Unerwünschtes Zeigen von Nacktheit durch andere	15 %	6 %	11 %	
Unerwünschte Aufforderung zum Zeigen von Nacktheit	14 %	5 %	8 %	0,5 %
Erpressung zu sexuellen Handlungen	9 %	4 %	7 %	0,1 %
Körperliche Nötigung oder Zwang zu unerwünschten sexuellen Handlungen	-	4 %	6 %	0,1 %

# Die Mehrheit war selbst schon einmal von sexueller Belästigung betroffen



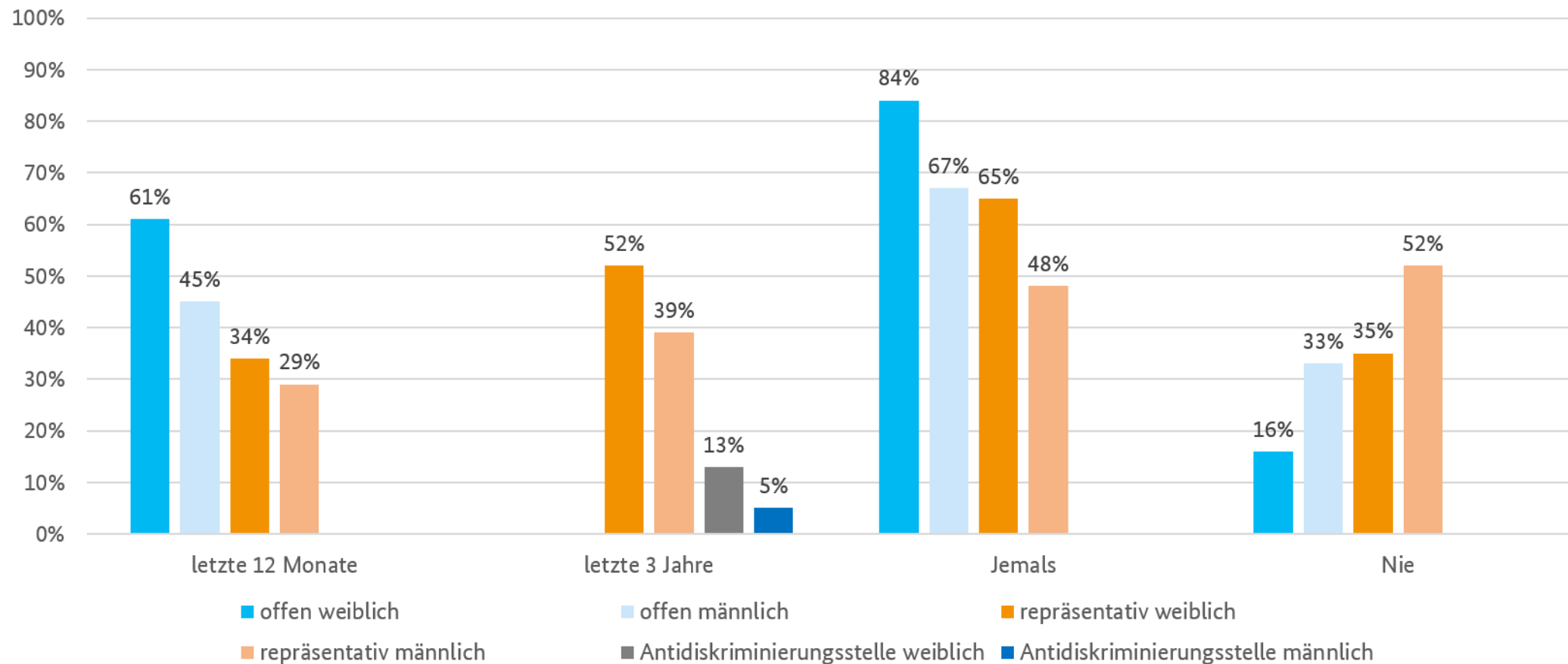
Sowohl in der **offenen** als auch in der **repräsentativen Befragung** der Kultur- und Medienbranchen berichten zahlreiche Personen von Erlebnissen sexueller Belästigung oder Gewalt. Laut Befragung der Antidiskriminierungsstelle waren 9% der Befragten in den letzten 3 Jahren von sexueller Belästigung betroffen. Die Ergebnisse der repräsentativen Befragung in den Kultur- und Medienbranchen zeigen für den gleichen Zeitraum einen Wert von 46%. Über das gesamte Arbeitsleben hinweg hat in den Kultur- und Medienbranchen mehr als die Hälfte der Personen Erfahrungen mit sexueller Belästigung gemacht. Frauen sind dabei häufiger betroffen als Männer (siehe Folgeseite).





# Frauen sind häufiger betroffen als Männer

Erleben mindestens einer Form von sexueller Belästigung nach Geschlecht



# Unsicher Beschäftigte besonders häufig betroffen

## Erleben sexueller Belästigung nach Beschäftigungsverhältnis und Tätigkeit

Weitere deutliche Unterschiede hinsichtlich der Wahrscheinlichkeit, sexuelle Belästigung zu erleben, bestehen in Bezug auf die Art des Beschäftigungsverhältnisses. So gehen unsicherere Beschäftigungsverhältnisse (befristete Anstellung / in Ausbildung) sowohl in der **offenen** als auch in der **repräsentativen Befragung** mit einer höheren

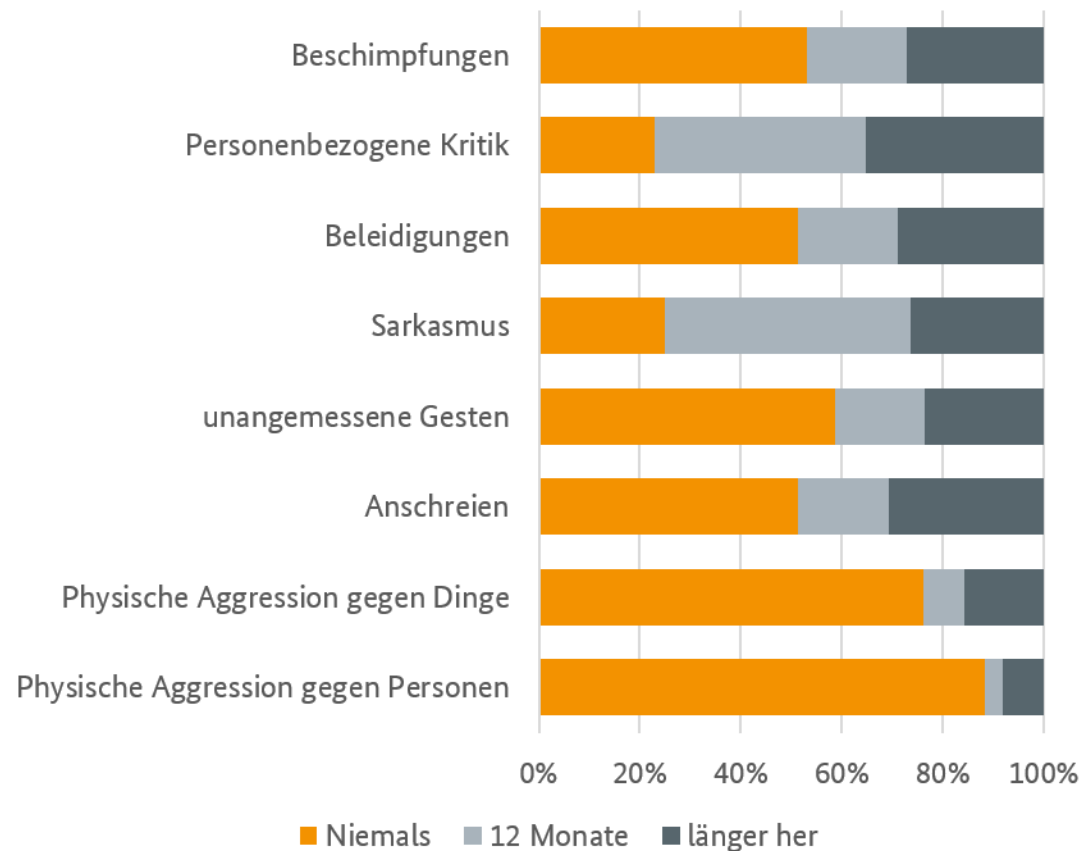
Wahrscheinlichkeit einer, sexuelle Belästigung zu erleben. Dies ist konsistent mit den Erfahrungen aus dem **Durchschnitt aller Branchen**.

Zudem erleben Personen mit eher künstlerischen Tätigkeiten sexuelle Belästigung tendenziell etwas häufiger, als Personen mit eher nicht-künstlerischen Tätigkeiten.

Beschäftigungsverhältnis	Jemals	Jemals	Letzte 3 Jahre
Beamtet	66 %	77 %*	
Unbefristet angestellt	73 %	52 %	8 %
Selbstständig / freiberuflich tätig	87 %	58 %	
Befristet angestellt	86 %	68 %	11 %*
In Ausbildung / Studium	87 %	69 %	
Gesamt	81 %	57 %	9%

\*Fallzahl < 25

Tätigkeit	Jemals	Jemals
Eher künstlerische Tätigkeit	87 %	62 %
Eher nicht-künstlerische Tätigkeit	75 %	54 %
Gesamt	81 %	57 %



Um Risikofaktoren für das Auftreten sexueller Belästigung bestimmen zu können, wurden für den jeweiligen Arbeitskontext verschiedene Verhaltensweisen mit Auswirkungen auf das Arbeitsklima aber ohne direkten Bezug zu sexueller Belästigung erhoben. Im einzelnen waren dies Erfahrungen mit Beschimpfungen, personenbezogener Kritik, Beleidigungen, Sarkasmus, unangemessenen Gesten, Anschreien, physischer Aggressionen gegen Dinge, physischer Aggressionen gegen Personen und andere unangemessene Verhaltensweisen. Sarkasmus und personenbezogene Kritik kamen davon in der repräsentativen Befragung am häufigsten, physische Aggression gegen Personen mit 12 Prozent am seltensten vor.

# 04

## Umgang mit erlebter Belästigung

# Umgang mit erlebter Belästigung

## Datengrundlage

Die Auswertungen zum Umgang mit erlebter Belästigung basieren vollständig auf den Angaben der [offenen Onlinebefragung](#), da allein in dieser Befragung entsprechende Nachfragen gestellt wurden. Ein möglicher Selbstselektionseffekt stellt in diesem Zusammenhang keine Einschränkung für die Ergebnisse dar, da das Erleben sexueller Belästigung per se Voraussetzung ist, um entsprechende Angaben machen zu können. In diesem Sinn stellt die hohe Fallzahl Betroffener in der offenen Onlinebefragung sogar eine besonders belastbare Grundlage für die weiteren Auswertungen dar.

# Am stärksten belastende Erlebnisse

Erlebte Situation	N
Unangemessene sexualisierte Kommentare oder Witze	727
Unangemessene Bemerkungen über Ihr Erscheinungsbild oder Ihren Körper	441
Jemand hat gegen Ihren Willen versucht, sexuelle Handlungen bei Ihnen vorzunehmen	435
Unerwünschte Berührung, Bedrängen oder körperliche Annäherung	254
Jemand hat gegen Ihren Willen sexuelle Handlungen bei Ihnen vorgenommen	222
Unangemessene intime oder sexualisierte Fragen, z.B. zu Ihrem Privatleben	209
Sie sind gegen Ihren Willen auf sexuelle Handlungen eingegangen, um bei der Arbeit nicht schlecht oder schlechter als andere behandelt zu werden	157
Unerwünschte belästigende Blicke, Gesten, Nachpfeifen	117
Sonstige Situation mit Bezug zu sexueller Belästigung	111
Unangemessene Einladung zu privaten Verabredungen	53
Unerwünschte belästigende Nachrichten über Sie mit sexualisiertem Inhalt, z.B. in sozialen Netzwerken	46
...	...
Ich habe keine sexuell belästigenden Situationen erlebt oder als belastend empfunden	1691

... weitere Optionen ausgeblendet

Um den individuellen Umgang mit erlebter Belästigung zu beleuchten, musste zunächst die Anzahl der zu betrachtenden Fälle eingegrenzt werden. Alle Befragten, die mehr als eine Art von Belästigung erlebt hatten, wurden daher gebeten anzugeben, welche der erlebten Situationen aus ihrer individuellen Perspektive die größte Belastung dargestellt hatte. Personen, die nur eine belästigende Situation erlebt hatten, führten die Befragung automatisch mit dieser Situation fort. Personen, die keine Erlebnisse berichtet hatten übersprangen den Fragenteil.

# Die meisten Vorfälle ereignen sich am regulären Arbeitsort

Wo genau hat sich der Vorfall ereignet? Gab es bei dem Vorfall Zeugen?

Ort des Vorfalls	Anzahl	Anteil
An meinem regulären Arbeitsort (bspw. Bühne, Filmset, Atelier, eigenes Büro)	1361	47 %
Bei einem sozialen Ereignis (z.B. Betriebsfest in Lokal, Bar etc.)	381	13 %
Am regulären Arbeitsort des Täters / der Täterin	307	11 %
An einem anderen Ort	194	7 %
Auf einem Flur oder in einem Fahrstuhl	159	6 %
Auf einer dienstlich bedingten Reise (bspw. Gastspiel, Messe)	125	4 %
Im Internet (z.B. Nachrichten, Emails)	111	4 %
In einer berufsbezogenen Unterkunft (z.B. Gastwohnung, Hotel)	108	4 %
In der Kantine	77	3 %
In einem besonders geschützten Raum (bspw. Umkleide, Toilette)	56	2 %

Mit knapp der Hälfte der berichteten Fälle ereignen sich die meisten Vorfälle am regulären Arbeitsort der betroffenen Person, gefolgt von sozialen Ereignissen. Die berichteten Fälle von sexueller Belästigung finden dabei vielfach im regulären Arbeitsalltag und nicht in Ausnahmesituationen statt.

Bei rund der Hälfte der Vorfälle waren eine oder mehrere Personen anwesend, die die geschilderte Situation miterlebt haben. Sexuelle Belästigung ist damit oftmals kein verborgenes Problem, sondern findet zumindest zum Teil im Beisein anderer statt.

Zeugen	Anzahl	Anteil
Nein, es waren keine unbeteiligten Personen anwesend	1326	47 %
Ja, mehrere unbeteiligte Personen	1189	42 %
Ja, eine unbeteiligte Person	319	11 %

# Täter sind häufig Männer auf höherer Hierarchiestufe

*Welches Geschlecht hatte der/die Täter/in bei dem Vorfall?*

*Welche Position hatte der/die Täter/in bei dem Vorfall?*

	Geschlecht	Anzahl	Anteil
	Männlich	2563	89 %
	Weiblich	213	7 %
	Divers	17	1 %
	Ich möchte hierzu keine Angabe machen	72	3 %

Die Täter sind zu 89% männlich.

	Position	Anzahl	Anteil
	Kollege/in auf höherer Hierarchiestufe	565	20 %
	Vorgesetzte/r auf höherer Hierarchiestufe	531	19 %
	Kollege/in auf meiner Hierarchiestufe	504	18 %
	Oberste Leitungsebene	378	13 %
	Eine Position außerhalb der Organisation	304	11 %
	Eine andere Position innerhalb der Organisation	235	8 %
	Kollege/in unterhalb meiner Hierarchiestufe	170	6 %
	Ich möchte hierzu keine Angabe machen	179	6 %

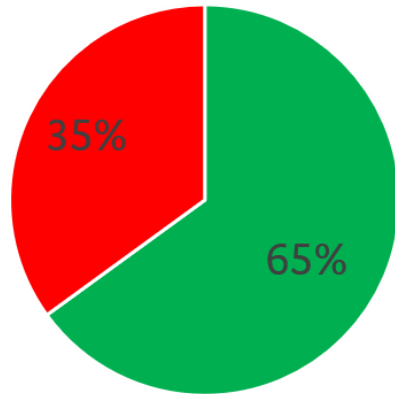
Bei rund der Hälfte der berichteten Situationen handelte es sich bei dem/der Täter/in um eine Person auf höherer Hierarchiestufe (Kollege/in auf höherer Hierarchiestufe, Vorgesetzte/r, oberste Leitungsebene). Etwas ein Fünftel der Fälle gehen auf Personen auf gleicher Hierarchiestufe zurück. Nur jeder zehnte berichtete Fall ist auf das Verhalten externer Personen zurückzuführen. **Sexuelle Belästigung stellt sich damit in der vorliegenden Untersuchung vor allem als organisationsinternes Problem dar.**



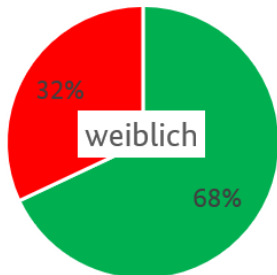


# 1/3 der Betroffenen spricht nicht über den Vorfall

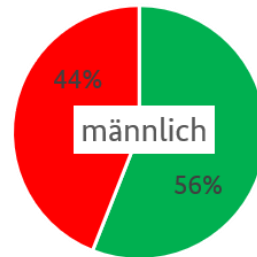
Haben Sie über den Vorfall gesprochen?



■ Ja (n=1853) ■ Nein (n=989)



■ Ja (n=1506) ■ Nein (n=713)



■ Ja (n=201) ■ Nein (n=158)

Im Nachgang des Erlebten haben rund zwei Drittel der Betroffenen zumindest noch einmal über den Vorfall gesprochen. Ein Drittel hat den Vorfall hingegen im Nachhinein nicht thematisiert. Im Geschlechtervergleich fällt auf, dass Männer seltener über erlebte Vorfälle sprechen als Frauen.

# Auch über sexuelle Gewalt wird teilweise nicht gesprochen

Nicht über einen Vorfall gesprochen nach erlebter Situation

Erlebte Situation	Nicht über Vorfall gesprochen	Über Vorfall gesprochen	N
Sie sind gegen Ihren Willen auf sexuelle Handlungen eingegangen, um bei der Arbeit nicht schlechter oder schlechter als andere behandelt zu werden	46 %	54 %	148
Unangemessene Bemerkungen über Ihr Erscheinungsbild oder Ihren Körper	43 %	57 %	410
Unerwünschte belästigende Blicke, Gesten, Nachpfeifen	40 %	60 %	107
Unangemessene sexualisierte Kommentare oder Witze	38 %	62 %	676
Unangemessene intime oder sexualisierte Fragen, z.B. zu Ihrem Privatleben	37 %	63 %	191
Unerwünschte Berührung, Bedrängen oder körperliche Annäherung	32 %	68 %	240
Jemand hat gegen Ihren Willen versucht, sexuelle Handlungen bei Ihnen vorzunehmen	30 %	70 %	412
Jemand hat gegen Ihren Willen sexuelle Handlungen bei Ihnen vorgenommen	26 %	74 %	211

Der Anteil an Personen, die über eine erlebte Situation sprechen, unterscheidet sich je nach erlebter Situation. Es lässt sich feststellen, dass über verbale Grenzüberschreitungen weniger häufig gesprochen wird als über physische Grenzüberschreitungen und sexuelle Gewalt. Allerdings gibt selbst bei sexuellen Handlungen gegen den Willen der betroffenen Person ein Viertel der betroffenen Personen an, im Nachhinein nicht über die Situation gesprochen zu haben.

Eine Sonderstellung nimmt das unwillentliche Eingehen auf sexuelle Handlungen ein, um bei der Arbeit nicht schlechter als andere gestellt zu werden. Über diese Form der physischen Grenzüberschreitung wird von knapp der Hälfte der Betroffenen nicht gesprochen.

# Betroffene schweigen, wenn sie keine Hilfe benötigen, aber auch aus Scham und Angst vor negativen Konsequenzen

*Warum haben Sie mit niemandem über den Vorfall gesprochen?*

Gründe*	Anteil	N
Ich habe keine Unterstützung benötigt	39 %	380
Ich habe mich für die Situation geschämt	21 %	209
Ich hatte Sorge vor negativen sozialen Konsequenzen	21 %	207
Ich hatte Sorge vor beruflichen Nachteilen	20 %	181
Es gab keine Person oder Stelle, der ich ausreichend vertraue	16 %	159
Ich hatte Sorge, dass mir nicht geglaubt wird	12 %	116
Mir war keine geeignete Person oder Stelle bekannt	10 %	98
Aus einem anderen Grund	9 %	83
Ich möchte hierzu keine Angabe machen	10 %	97

\*Mehrfachauswahl möglich

Personen, die nicht über einen Vorfall gesprochen haben, geben als häufigsten Grund hierfür an, in der genannten Situation keine Unterstützung benötigt zu haben. Allerdings macht diese am häufigsten genannte Kategorie nur 39 Prozent der Fälle aus, so dass im Umkehrschluss 61 Prozent aus anderen Gründen schweigen. Die häufigsten hier genannten Gründe sind Scham für die Situation, Angst vor negativen sozialen Konsequenzen und Sorge vor beruflichen Nachteilen.

Betroffene, die nicht über das Erlebte reden, gehen also zu großen Teilen davon aus, durch ein Öffentlich-Machen der Situation Nachteile zu erleiden.



# Kolleg/innen sind die wichtigsten Ansprechpartner

Mit wem haben Sie über den Vorfall gesprochen?

Person/ Stelle*	Anteil	N
Kollege/in	69 %	1270
Eine andere Person (z.B. Freundeskreis)	28 %	516
Direkte/r Vorgesetzte/r	13 %	230
Geschäftsleitung	7 %	131
Betriebsinterne Beschwerdestelle (z.B. Gleichstellungsbeauftragte)	4 %	68
Personal- oder Betriebsrat	4 %	67
Ensemble-, Orchester-, Teamsprecher/in	3 %	49
Externe Beschwerdestelle	2 %	39
Gesamtes Ensemble, Orchester, Team	1 %	26
Gewerkschaft oder Verband	1 %	18
Ich möchte hierzu keine Angabe machen	6 %	110

\*Mehrfachauswahl möglich

Mit 69 Prozent und 28 Prozent sind Kolleginnen und Kollegen sowie Personen aus dem persönlichen Umfeld die wichtigsten Ansprechpartner für das benannte Erlebnis sexueller Belästigung oder Gewalt. 20 Prozent der Befragten wenden sich an eine hierarchisch höhere Stelle innerhalb der Institution (Vorgesetzte, Geschäftsleitung) und **nur eine Minderheit an Ansprechpartner mit spezieller Funktion.**



# Kolleg/innen sind die wichtigsten Ansprechpartner

*Sind Ihnen Nachteile entstanden, weil Sie über den Vorfall gesprochen haben?*

Erfahrene Nachteile*	Anteil	N
Nein, mir sind keine Nachteile entstanden	78 %	1424
Ja, mir sind berufliche Nachteile entstanden (z.B. Nichtverlängerung eines Vertrags)	9 %	162
Ja, mir sind soziale Nachteile entstanden (z.B. Ausschluss von sozialen Ereignissen)	9 %	164
Ja, mir sind andere Nachteile entstanden	9 %	160

*\*Mehrfachauswahl möglich*

78 Prozent der Befragten geben an, dass Ihnen durch das Öffentlich-Machen der Situation keine Nachteile entstanden sind. 22 Prozent berichten von beruflichen, sozialen und/oder anderen Nachteilen.



# Erfahrene Nachteile variieren je nach angesprochener Stelle

## Entstandene Nachteile nach angesprochener Stelle

Person/ Stelle	Nein, mir sind keine Nachteile entstanden	Ja, mir sind berufliche Nachteile entstanden	Ja, mir sind soziale Nachteile entstanden	Ja, mir sind andere Nachteile entstanden	N
Kollege/in	78 %	9 %	9 %	9 %	1270
Eine andere Person	77 %	8 %	7 %	12 %	516
Gesamtes Ensemble, Orchester, Team	69 %	19 %	19 %	12 %	26
Direkte/r Vorgesetzte/r	68 %	14 %	13 %	15 %	230
Personal- oder Betriebsrat	61 %	19 %	21 %	21 %	67
Ensemble-, Orchester-, Teamsprecher/in	55 %	18 %	27 %	16 %	49
Geschäftsleitung	50 %	23 %	23 %	22 %	131
Externe Beschwerdestelle	36 %	38 %	28 %	26 %	39
Gewerkschaft oder Verband	28 %	28 %	33 %	33 %	18
Ich möchte hierzu keine Angabe machen	75 %	7 %	8 %	6 %	110

Die differenzierte Betrachtung potentiell erfahrener Nachteile zeigt deutliche Unterschiede je nach angesprochener Stelle bestehen. Gespräche mit Kolleginnen und Kollegen haben in 78% der Fälle nicht zu Nachteilen geführt. Bei höheren Hierarchiestufen oder externen Stellen liegt dieser Anteil deutlich geringer.

**Dies bedeutet jedoch im Umkehrschluss nicht, dass höhere Hierarchiestufen oder externe Stellen für das Auftreten beruflicher Nachteile verantwortlich sind.** Denkbar wäre auch, dass besonders schwerwiegende Erlebnisse eher an höhere Hierarchiestufen oder externe Stellen herangetragen werden und, dass das Ansprechen besonders schwerwiegender Erlebnisse gleichzeitig auch zu Nachteilen führt.

# Für die meisten Täter/innen hat sexuelle Belästigung keine Folgen

*Ist der/die Täter/in mit dem Vorfall konfrontiert worden?  
Hatte der Vorfall Konsequenzen für den/die Täter/in?*

Art der Konfrontation	Anteil	N
Nein, der/die Täter/in ist nicht mit dem Vorfall konfrontiert worden	71 %	1984
Ja, der/die Täter/in wurde von mir persönlich angesprochen	22 %	615
Ja, der/die Täter/in wurde von einer oder einem Vorgesetzten angesprochen	5 %	129
Ja, der/die Täter/in wurde vom Team angesprochen	2 %	68
Ja, der/die Täter/in wurde von einer offiziellen Stelle (z.B. Gleichstellungsbeauftragte/r) angesprochen	2 %	59
Ja, der/die Täter/in wurde von jemand anderen angesprochen	2 %	55

Art der Konsequenzen	Anteil	N
Nein, der Vorfall hatte keine Konsequenzen für den/die Täterin	92 %	2523
Ja, es wurde eine Entschuldigung oder Klarstellung eingefordert	5 %	134
Es gab andere Konsequenzen	3 %	87
Ja, es gab arbeitsrechtliche Konsequenzen (z.B. Abmahnung)	2 %	43
Ja es gab strafrechtliche Konsequenzen (z.B. Geld- oder Freiheitsstrafe)	0,2 %	5
Ja, es gab zivilrechtliche Konsequenzen (z.B. Schadensersatz)	0,1 %	2

Unabhängig davon, ob Betroffene selbst über einen Vorfall gesprochen haben oder nicht, geben 71 Prozent der Befragten an, dass der/die Täter/in nicht mit dem Vorfall konfrontiert wurde. Bei einer Konfrontation, ist die persönliche Ansprache mit 22 Prozent die häufigste Maßnahme. Nur in 5 Prozent der Fälle erfolgt eine Konfrontation durch Vorgesetzte.

Über die verbale Konfrontation hinaus haben Fälle sexueller Belästigung oder sogar sexueller Gewalt nur in Ausnahmefällen Folgen für den/die Täter/in. Trotz mehr als 600 berichteter Erfahrungen mit sexueller Gewalt wird lediglich in 43 Fällen von arbeitsrechtlichen und in 5 Fällen von strafrechtlichen Konsequenzen berichtet.

# Betroffene wünschen sich Solidarität, Anlaufstellen und Aufklärungsarbeit

*Welche Unterstützung hätten Sie sich für den Umgang mit der genannten Situation gewünscht?*

Gewünschte Unterstützung (kodierte Freinennung)*	N
Solidarität	343
Aufklärung/ Sensibilisierung/ Verhaltenskodex	250
Anlaufstelle	231
Konsequenzen für Täter	187
Keine Verharmlosung	139
Unterstützung durch Leitung	129
Ertüchtigung zur Selbsthilfe	103

\*Mehrfachnennung möglich

Hinsichtlich der gewünschten Unterstützung in der von den Befragten als am meisten belastend benannten Situation, bestand die Möglichkeit, einen offenen Kommentar zu geben. Die individuellen Angaben wurden einzeln gesichtet, kodiert und zu sieben Themenblöcken zusammengefasst. Im Folgenden wird für jeden der sieben Themenblöcke eine Auswahl wörtlicher Beiträge dargestellt, welche exemplarisch für die jeweilige Kategorie stehen.



„Dass Kollegen, die dabei stehen, klar darauf hinweisen, dass sexistische Witze, oder witzig gemeinte Kommentare, nicht witzig sind.“

„Dass die unbeteiligten Kolleg\*innen, die den Vorfall mitbekamen, ihn nicht gutgeheißen oder geschwiegen hätten, sondern gesagt hätten, dass die Bemerkung daneben war.“

„Unterstützung der anwesenden Person, die das unangemessene Verhalten kommentiert/benennt.“

„Ich hätte mir gewünscht, dass die anderen Anwesenden etwas gesagt hätten. Ich selbst war so perplex, dass mir gar nichts passendes einfiel, was ich hätte sagen können. Und selbst wenn ich etwas gesagt hätte, dann wäre ich die Prüde gewesen, die nicht über einen Witz lachen kann. So jedenfalls habe ich es empfunden.“

„Ich hätte mir eine Ansprechpartner\*in in einem geschützten Rahmen gewünscht, der/die meine Erfahrungen ernst nimmt und professionelle Unterstützung hätte bieten können.“

„Eine Person oder Instanz, der ich vertrauen hätte können und die auch in der Lage gewesen wäre, den Vorfall zur Sprache zu bringen, ohne dass ich beruflichen Schaden davon getragen hätte ('Rufmord' ist unter Künstlern ganz schlecht für das Geschäft).“

„In dieser Situation hätte ich mir einen Ansprechpartner gewünscht, der mir nicht einredet, ich hätte mir da etwas eingebildet, der nicht versucht, die Sache klein zu reden, der nicht die Sache, für die wir arbeiten über meine Unversehrtheit stellt, ohne dass ich das Ganze an die große öffentliche Glocke hängen müsste.“

„Übergeordnete unabhängige Kontrollstellen für kleine und privat Theater, Ausgliederte und unabhängige Personalabteilung. Im eigenen Haus den Chef bei der Haus eigenen Verwaltung anzukreiden ist schier unmöglich, da ist immer das Opfer der Nachteile.“

„Aufklärungsworkshop für die gesamte Belegschaft wo sexuelle Belästigung beginnt.“

„Allgemeine kontinuierliche Thematisierung dieser Umstände am Theater, damit sowohl Tätern als auch potentiell Gefährdeten/Geschädigten klar ist, dass dies nicht die Norm darstellt, sondern geächtet wird.“

„[...] ich würde mir aber wünschen, dass es mehr Aufklärung darüber gibt, welche Aussagen und Verhaltensweisen schon als Belästigung gelten können. Ich denke der Arbeitgeber sollte hier mehr für das Thema sensibilisieren.“

„[...] Grundsätzlich wären klare Richtlinien und Verhaltensempfehlungen/-hinweise der Einrichtung, die konsequent und transparent vermittelt und eingehalten werden, wichtig.“

## Konsequenzen für Täter

„Eine Klärung der Situation mit dem Täter, eine Entschuldigung und Regeln dafür, dass das Verhalten unangemessen ist und bei nochmaligem Vorfall auch sanktioniert wird. [...]“

„Ich hätte mir gewünscht, dass der Mann fristlos entlassen worden wäre und er sich wie - von der Geschäftsleitung angekündigt - bei mir entschuldigt hätte.“

„Einen offenen Brief an alle Mitarbeiter ohne Nennung der beteiligten Personen mit der Bitte um Unterlassung aufgetretener Übergriffe, um dem Täter deutlich zu machen, dass der Vorfall bekannt ist. Definitiv keine direkte persönliche Konfrontation.“

„Dass der Täter zur Rede gestellt wird und eine Abmahnung / Kündigung bekommt. Dazu Aufklärung innerhalb des Unternehmens über sexualisierte Gewalt.“

## Unterstützung durch Leitung

„Dass mein Chef mich ernst nimmt und es nicht abtut als: ‚So ist er mit allen.‘“

„Vorgesetzter, der mich auf Vorfall anspricht und mir versichert, dass ich keinen beruflichen Schaden erleide durch die Anzeige der Belästigung und der mich moralisch unterstützt.“

„Zugänglichen Vorgesetzten, dem ich vertrauen kann, dass er sowas nicht duldet nur um den wirtschaftlichen Vorteil der Firma nicht zu beeinflussen.“

„Eine Leitung, die sich klar hinter die Mitarbeiter stellt und auch nach außen signalisiert, dass es in dem Bereich keine Toleranz gibt.“

## Ertüchtigung zur Selbsthilfe

„Bessere und frühere Ermächtigung junger Frauen, um in solchen Situationen selbst Grenzen ziehen zu können.“

„Mehr Selbstvertrauen und Eigenmut zu haben um selbst aufzustehen und passenden kontra parat zu haben. Doch ich war so perplex.“

„Ich hätte gerne vorab ein Training gehabt, um in der Situation souverän und klar auftreten und mich wehren zu können.“

„Mehr Selbstbewusstsein ‚Nein‘ zu sagen, bzw. auch schon in Vorbereitung auf meine Tätigkeit als Frau in der Kreativbranche auch im Thema 'Grenzen' und Selbstbestimmung bzw. sexualisiertes Verhalten erkennen und verhindern geschult zu werden.“

# ≡ Verharmlosung

„Leider hat der Orchestervorstand mich darauf hingewiesen, das ich selbst verantwortlich bin und wenn ich den ‚Spaß‘ falsch verstanden hätte, ich an diesem Theater falsch sei.“

„Die Situation wurde bagatellisiert von anderen Zeugen. Ich habe den Vorfall der Agentur gemeldet, über die derjenige besetzt wurde. Mir wurde gesagt, ich solle mich nicht so anstellen, es sei doch nichts passiert. [...]“

„Dass Dinge nicht von anderen Kollegen herunter gespielt werden. (‚Du übertreibst, hab dich nicht so, bist zu sensibel...‘)“

„Ich wurde nicht ernst genommen und der Kollege hat nichts zu befürchten gehabt. Angeblich war ich ‚selbst schuld‘, da ich ja nichts gesagt habe.“

05

Bekanntheit von  
Handlungsmöglichkeiten



# ≡ Bekanntheit von Handlungsmöglichkeiten

## Datengrundlage

Die Bekanntheit von Handlungsmöglichkeiten wurde bezogen auf offizielle und inoffizielle Unterstützungsmöglichkeiten sowohl in der **offenen** als auch in der **repräsentativen Befragung** erhoben. Vertiefende Angaben zur Bekanntheit individueller Rechte sowie gewünschten Unterstützungsmöglichkeiten wurden ausschließlich in der **offenen Befragung** erhoben.



# Überbetriebliche Stellen sind nur einer Minderheit bekannt

Welche Unterstützungsmöglichkeiten sind Ihnen bei sexueller Belästigung und Gewalt generell bekannt?

Unterstützungsmöglichkeiten	Anteil*	Anteil*	Anteil*
Hilfe durch Familie/ Freundeskreis		72 %	
Hilfe durch Kolleginnen und Kollegen	68 %	63 %	
Hilfe durch die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten	54 %	56 %	
Betriebliche Beschwerdestelle (z.B. Gleichstellungsbeauftragte/r oder andere offiziell vom Arbeitgeber benannte Stelle)	58 %	43 %	56 %
Unabhängige Beschwerdestellen (z.B. Themis Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt)	35 %	34 %	
Antidiskriminierungsstelle des Bundes	23 %	32 %	
Andere Unterstützungsmöglichkeiten	6 %		
Mir sind keine Unterstützungsmöglichkeiten bekannt	11 %	10%	

\*Mehrfachauswahl möglich

Familie, Freundeskreis oder Kolleginnen und Kollegen sind für die meisten Befragten die bekanntesten Adressaten, um Unterstützung zu erhalten. Auch Hilfe durch Vorgesetzte oder betriebliche Stellen sind in der **offenen Befragung** mehr als der Hälfte der Befragten bekannt. In der **repräsentativen Befragung** hingegen liegt die Bekanntheit betrieblicher Stellen unterhalb von 50 Prozent.

Für spezialisierte Stellen wie die **Themis Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt** sowie die **Antidiskriminierungsstelle des Bundes** hingegen, ergeben sich deutlich geringere Werte. Allerdings liegen diese Bekanntheitswerte im Bereich des Durchschnitts aller Branchen.

# Knapp die Hälfte der Befragten kann keine Schutzmaßnahmen für die aktuelle Arbeitsstelle benennen

*Welche konkreten Schutzmaßnahmen existieren bei Ihrer aktuellen Arbeitsstelle?*

Schutzmaßnahmen	Anteil*	N*
Es gibt eine Betriebs-, Dienstvereinbarung, Verhaltenskodex oder Leitbild	34 %	1656
Es gibt eine präsente Ansprechperson	33 %	1569
Es werden Informationen zur Verfügung gestellt	16 %	775
Es werden Kontakte zu externen Beratungsstellen zur Verfügung gestellt	12 %	582
Es werden Schulungen angeboten	8 %	385
Es gibt spezielle arbeitsvertragliche Regelungen	7 %	351
Das Thema wird in der Aus- / Weiterbildung / Studium behandelt	4 %	207
Es gibt andere Maßnahmen	2 %	120
Mir sind keine Maßnahmen bekannt	44 %	2112

\*Mehrfachauswahl möglich

Etwas mehr als die Hälfte der Befragten kann für ihre Arbeitsstelle mindestens eine bekannte Schutzmaßnahme gegen sexuelle Belästigung und Gewalt benennen, wobei am häufigsten **Betriebs-, Dienstvereinbarung, Verhaltenskodex oder Leitbild** gefolgt von einer präsenten Ansprechperson genannt wird. Beide Maßnahmen sind rund einem Drittel der Teilnehmenden bekannt.

Mit 44 Prozent kann knapp die Hälfte der Befragten allerdings auch keine einzige bekannte Maßnahme benennen.

# Fast alle kennen einige, aber wenige alle gesetzlichen Rechte bei sexueller Belästigung

Welche der folgenden Rechte, die Ihnen bei sexueller Belästigung zustehen, sind Ihnen bekannt?

Rechte	Anteil*	N*
Ich kann mich unmittelbar verbal oder körperlich zur Wehr setzen	78 %	3757
Ich kann Arbeitgeber oder Vorgesetzte informieren, um mich zu beschweren	77 %	3739
Mir dürfen keine Nachteile entstehen, wenn ich gegen Belästigung vorgehe	59 %	2874
Ich kann vom Arbeitgeber verlangen Maßnahmen zu ergreifen, die vor sexueller Belästigung schützen	54 %	2608
Ich kann gerichtlich auf Schadenersatz oder Entschädigung klagen	32 %	1561
Ich kann die Arbeit einstellen, wenn mein Arbeitgeber keine geeigneten Maßnahmen zum Schutz ergreift	22 %	1081
Mir sind keine der genannten Rechte bekannt	8 %	387

\*Mehrfachauswahl möglich

Bei Fällen sexueller Belästigung sieht das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz** eine Reihe von Rechten vor, mit denen sich Betroffene gegen Belästigung am Arbeitsplatz zur Wehr setzen können. Die Bekanntheit der einzelnen Rechte variiert dabei in der Befragung zwischen 22 Prozent und 78 Prozent, wobei 8 Prozent der Befragten keinerlei Rechte bekannt sind.

Auffällig ist, dass der Mehrheit vor allem die „schwächeren“ Rechte bekannt sind. „Starke“ Rechte, wie der Anspruch auf Schadenersatz oder das Einstellen der Arbeit, hingegen nur von einer Minderheit benannt werden.

# Forderung nach stärkeren beruflichen Konsequenzen für Täterinnen und Täter

Was müsste Ihrer Meinung nach getan werden, um sexueller Belästigung in Ihrem Arbeitsbereich besser entgegen zu wirken?

Maßnahmen	Anteil*	N*
Verschärfung der beruflichen Konsequenzen für Täter und Täterinnen	67 %	3182
Bessere Schulung von allen Mitarbeitenden	56 %	2670
Mehr Frauen in Leitungspositionen	54 %	2565
Präsentere Ansprechpersonen in den Institutionen	49 %	2360
Mehr Aufklärung in der Ausbildung	48 %	2280
Unabhängige Ansprechpersonen außerhalb der Institutionen	46 %	2190
Bessere Schulung von Ansprechpersonen (bspw. Personalverantwortliche / Betriebsräte)	43 %	2079
Etwas anderes	8 %	405
Es wird bereits genug unternommen	6 %	295

\*Mehrfachauswahl möglich

Hinsichtlich der gewünschten Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung spricht sich eine deutliche Mehrheit von 67 Prozent für eine **Verschärfung der beruflichen Konsequenzen für Täterinnen und Täter** aus, gefolgt von dem **Wunsch nach besserer Schulung von allen Mitarbeitenden** sowie **mehr Frauen in Leitungspositionen**. Nur 6 Prozent der Teilnehmenden sind der Ansicht, dass bereits genug unternommen wird.

06

## Fazit & Ausblick

# Betroffene vermissen Unterstützung; Täter/innen müssen keine Konsequenzen fürchten

Die vorliegenden Befragungen liefern in ihrer Gesamtschau erstmals ein umfangreiches Bild zur Prävalenz von sexueller Belästigung und Gewalt in den Kultur- und Medienbranchen. Als umfangreiche Falldokumentation liefern sie zudem eine belastbare Datenbasis hinsichtlich der Charakteristika und Erfahrungen Betroffener von sexueller Belästigung.

Neben der deutlich stärkeren Betroffenheit von Frauen, die sich auch in Befragungen anderer Branchen zu sexueller Belästigung findet, fällt auf: Ein Zusammenfallen von sexueller Belästigung mit einem anderweitig problematischen Arbeitsklima, sowie künstlerisch und unsicher beschäftigten Personen. Im Zusammenhang mit dem Befund, dass sexuelle Belästigung in den meisten Fällen von hierarchisch höher gestellten Personen ausgeht, stellt sich sexuelle

Belästigung in den Kultur- und Medienbranchen damit vor allem auch als ein Problem des Machtmissbrauchs gegenüber schwächer gestellten Personen dar. Nach Aussage der Betroffenen sind Konsequenzen für den/die Täter/in dabei, trotz mitunter gravierender Vorfälle, die Ausnahme. Eine Verschärfung der beruflichen Konsequenzen stellt konsequenterweise die zentrale Forderung der Befragten dar.

Wünsche hinsichtlich eines besseren Umgangs bzw. der Verhinderung von sexueller Belästigung und Gewalt betreffen aber nicht nur Täter/innen, sondern auch Kolleginnen und Kollegen. Diese stellen zum einen die mit Abstand wichtigste Anlaufstelle nach erlebter Belästigung dar, zum anderen sind sie aber häufig auch Zeugen für die benannten Situationen. Hier wird von vielen Betroffenen der Wunsch nach einem aktiven Ein-

# Betroffene vermissen Unterstützung; Täter/innen müssen keine Konsequenzen fürchten

greifen der Kolleginnen und Kollegen genannt, so dass Betroffene nicht allein für sich einstehen müssen. Beide Funktionen der Kolleginnen und Kollegen, also die Rolle der primären Ansprechperson als auch die Rolle der oder des aktiv Eingreifenden, setzen notwendigerweise Wissen voraus. Wissen, um eine Situation sexueller Belästigung richtig zu erkennen, **Wissen, um in der richtigen Art und Weise einzugreifen und nicht zuletzt Wissen, um die richtigen Hilfsmöglichkeiten nach erfahrener sexueller Belästigung oder sogar Gewalt zu vermitteln.** Denn auch das zeigt die Befragung: Hilfsangebote sind nicht an jeder Institution verfügbar oder dort wo verfügbar nicht bekannt. **Das Wissen um unabhängige Vertrauensstellen ist, je nach Bereich, noch nicht weit genug verbreitet. Gleiches gilt für die gesetzlichen Rechte, mit denen sich Betroffene nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz gegen sexuelle Belästigung zur Wehr setzen können.** Für den weiteren Verlauf des Projekts ergeben

sich damit drei zentrale Ansatzpunkte für Interventionen:

- 1. Erarbeitung von branchenspezifischen Leitlinien für Führungskräfte und Mitarbeitende, um sexueller Belästigung und Gewalt zukünftig stärker entgegen treten zu können.**
- 2. Steigerung der Bekanntheit bestehender spezialisierter Unterstützungsangebote und Beseitigung bestehender Hürden bei der Inanspruchnahme**
- 3. Aufklärungsarbeit bei allen Beschäftigten hinsichtlich Rechten und Interventionsmöglichkeiten bei sexueller Belästigung**





Bundeskanzleramt

**Bundeskanzleramt Referat 612 –  
*Verhaltenswissenschaften und  
bürgerzentrierte Politik***

Abteilung 6 - Politische Planung,  
Grundsatzfragen, Gesellschaftlicher Dialog



[wirksam.regieren@bk.bund.de](mailto:wirksam.regieren@bk.bund.de)