

# Prävention durch Sichtbarmachung

*Zwei empirische Forschungsarbeiten beschäftigen sich erstmals mit sexualisierter Grenzüberschreitung an Arbeitsplätzen in der Landwirtschaft in Deutschland. Katharina Varelmann und Sylvana Hanisch fassen die Ergebnisse ihrer Masterarbeiten zusammen.*

**N**ora (Name wurde von der Redaktion geändert) beginnt eine Ausbildung. Sie freut sich auf die Arbeit mit den Tieren und Maschinen. Doch der aufregende Start endet in einer Reihe von Grenzüberschreitungen. In den ersten Tagen nutzt der Ausbilder die räumliche Nähe beim Treckerfahren, um Nora immer wieder unauffällig zu berühren, ihr über den Arm zu streichen. Nach ein paar Tagen kommentiert er seine Berührungen: „Ich könnte dich den ganzen Tag so anfassen ... Hast du einen Freund?“ Nora kann nicht glauben, was da passiert. Sie fühlt sich unwohl und überfordert mit der Situation. Sie beendet ihre Ausbildung nach wenigen Tagen. Was hier passiert, ist keine Seltenheit: In Deutschland gibt jede vierte bis fünfte Frau und jeder zwölfte bis 14. Mann an, mindestens ein Mal im Leben von sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz betroffen gewesen zu sein (Schröttle et al., 2019). Daten für die Landwirtschaft gibt es nicht. Die Autorinnen bringen mit ihrer Forschung erstmals etwas Licht ins Dunkel. Betrachtet wurden dafür Erfahrungen aus der Beratungslandschaft sowie von Betroffenen. Sie kommen zu einem klaren Ergebnis: Sexualisierte Gewalt kommt in der Agrarbranche vor. Das Vorkommen sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz wurde 2020 durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes umfangreich untersucht, jedoch ohne konkrete Erkenntnisse zur Landwirtschaft. Ein gesamtgesellschaftlicher Erklärungsansatz ist ein hierarchisches Geschlechterverhältnis. Sexualisierte Gewalt besteht im Kontext von Machtunterschieden zwischen Täter\*innen und Betroffenen (Gamsjäger, 2010). Rahmenbedingungen, wie ein „raues“ Arbeitsklima, ungleiche Geschlechterverteilung, spezifische Rollenerwartungen sowie Abhängigkeitsverhältnisse, bei denen Beschäftigte auf das Wohlwollen der ihnen Vorgesetzten angewiesen sind, gelten als Risikofaktoren (Schröttle et al., 2019).

## Unsichtbare Frauen in der Landwirtschaft

Die Landwirtschaft gilt als männlich dominierter Raum. Männer besitzen wichtige Machtressourcen: politischen Einfluss und Kapital (Prügl, 2015; Oltmanns, 2015; Oedl-Wieser, 2007). Nur zehn Prozent der Betriebe werden durch weibliche Personen geführt (Padel, 2020). Frauen, die sich in agrarischen Gremien engagieren möchten, sind nach wie vor in der Minderheit (Schmitt, 2012). Rollenerwartungen und Aufgabenverteilungen sind im Alltag anhand von Geschlechtern geregelt. Frauen, die mit ihren Rollen brechen, sind in Ausbildung und Beruf häufiger Ausgrenzung und Diskriminierung ausgesetzt (ebd.).

## Was Betroffene berichten

Verbale Belästigungen wurden als häufigste Form angegeben, darunter die Verwendung von unerwünschten Kosennamen wie „süßes Mäuschen“ sowie „diskreditierende Sprüche“, „sexistische Witze“ oder „Ausziehen, ausziehen, ausziehen!“-Rufe in der Umkleidekabine. Genannt wurden unerwünschte Berührungen, wie in der eingangs geschilderten Geschichte von Nora, bis hin zu körperlicher Bedrängung beispielsweise hinter einer verschlossenen Stalltür. Belästigende Nachrichten, unerwünschte intime Fragen und auch besonders schwerwiegende Übergriffe in einem Abhängigkeitsverhältnis wurden beschrieben. Jüngere weibliche Personen, die in niedrigen Positionen in der Arbeitsplatzhierarchie tätig sind, wie Auszubildende, Praktikantinnen oder Berufsanfängerinnen, sind besonders häufig von sexualisierten Übergriffen betroffen.

## Abbildung: Präventionsmaßnahmen gegen sexualisierte Gewalt und Diskriminierung in der Agrarbranche



hierarchischen Personalstrukturen gelten in erster Linie mangelnde betriebliche Umgangsregeln, eine starke Arbeitsbelastung, befristete Anstellungsverhältnisse sowie fehlende Interessenvertretungen als spezifische Risikofaktoren für die Landwirtschaft. Die sogenannten entgrenzten Arbeitsverhältnisse, etwa bei längeren körperlich anstrengenden Einsätzen oder bei einer fehlenden Trennung von Arbeits- und Lebensort, kommen noch erschwerend hinzu.

Was in den Erfahrungsberichten immer wieder auftaucht, ist die Beschreibung der Agrarbranche als männlich dominiert und die Abwertung weiblicher Personen. Zwischen den individuellen Erlebnissen besteht ein struktureller Zusammenhang: Gerade Frauen, die Rollenerwartungen verlassen und in Bereichen tätig sind, die der männlichen Domäne zugeordnet werden (Betriebsleiterinnen, Arbeitsplätze mit technischem Bezug), erleben frauenfeindliche und grenzüberschreitende Verhaltensweisen. Auch in der Agrarbranche dienen sexualisierte Gewalt und Diskriminierung als Durchsetzungsmechanismus, um eine ungleiche Verteilung von Macht zwischen den Geschlechtern zu erhalten. Magdalena schildert dies in ihrem Bericht eindrücklich: „Sexismus begegnet mir in dieser Branche fast täglich. (...) Dass sie [Männer, Anm. d. Verf.] keine Berührungsgängste haben, mich einfach anzufassen, mir ins Gesicht zu kneifen (...), ganz beiläufig über meine Hüften zu streicheln. Ich werde oft nach meinem Freund gefragt, (...) das typische ‚Für ’ne Frau nicht schlecht‘ soll ich als Lob begreifen.“

## (Un)Kenntnis in der Beratungslandschaft

Betrachtet man die Ergebnisse aus der Beratungsperspektive, werden diese individuellen Erfahrungen bestätigt. Dass Vorfälle selten über die Beratung thematisiert werden, wird mit dem teils erschwerten Zugang durch fehlende Infrastruktur erklärt: Beschäftigte sind regelrecht „abgeschottet“ von potenziellen Angeboten durch ein „Stadt-Land-Gefälle“. Bestehende Unkenntnis über Beratungsangebote und/oder bewusste Ausblendung des Themas sowie die fehlende Anonymität im ländlichen Raum führen dazu, dass sich Betroffene nicht an Beratungsstellen wenden und Vorfälle nicht öffentlich bekannt werden.

Aus der Perspektive von Beratungsstellen sind das Benennen und die Sichtbarkeit der Thematik sowie Unterstützungsangebote notwendig, um Bedarfe deutlich zu machen. Neben

## Sensibilisierung als Schlüssel

Die Forschungsarbeiten bestätigen das Vorhandensein sexualisierter Gewalt und Diskriminierung in der Landwirtschaft und zeigen strukturelle Ursachen wie vergeschlechtliche Machtverhältnisse auf. Es besteht konkreter Handlungsbedarf in Bezug auf Präventionsmaßnahmen und Unterstützungsmöglichkeiten für Betroffene (siehe Abbildung). Ausgehend von einer Enttabuisierung durch Sichtbarkeit, Räume für Austausch und Sensibilisierung, sollte das Thema frühzeitig in der beruflichen Laufbahn, zum Beispiel in der Berufsschule, angesprochen werden. Anzustreben sind Schulungen für landwirtschaftliche Organisationen, für die Ausbildung von Berufsschullehrer\*innen, für Menschen in landwirtschaftlichen Beratungsstrukturen und (zukünftige) Betriebsleiter\*innen. Konkretes Präventionspotenzial böte eine Implementierung von Gleichstellungsstrategien und Reglements in Betrieben für den Fall, dass es zu sexualisierter Gewalt und Diskriminierung kommt. Auf allen Ebenen und in allen Bereichen der Agrarbranche sind der Aufbau und die Stärkung von Interessenvertretungen und Vernetzungsstrukturen für Frauen sowie die Förderung der Gleichberechtigung eine dringend notwendige Grundlage, um die vorhandene Machtasymmetrie zu verändern. □

▷ Liste der zitierten Literatur abrufbar unter [t1p.de/oel204-varelmann-lit](http://t1p.de/oel204-varelmann-lit)



**Katharina Varelmann**, [katharina.varelmann@peco-ev.de](mailto:katharina.varelmann@peco-ev.de),  
**Sylvana Hanisch**, [sylvana.hanisch@peco-ev.de](mailto:sylvana.hanisch@peco-ev.de),  
beide PECO-Institut für nachhaltige Entwicklung e.V., Berlin