Fachempfehlung

des Arbeitskreises

Fairness im Fokus

DEUTSCHER FEUERWEHR VERBAND

Fachempfehlung Nr. DFV-FE-82-2024 vom 8. April 2024

Interventionsleitfaden sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt (sDBG)

Einleitung

Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt (sDBG) bezeichnet jedes psychische, physische oder verbale Verhalten mit sexuellem Bezug, das von der betroffenen Person als grenzüberschreitend, d.h. als unerwünscht, entwürdigend oder verletzend empfunden wird oder darauf abzielt, diese Wirkung zu erzielen.

Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt können sich prinzipiell gegen alle Geschlechter richten, in der Realität sind jedoch überwiegend Frauen betroffen. Sexistische Übergriffe können sehr unterschiedliche Formen annehmen. Das Spektrum reicht von erniedrigenden Bemerkungen, dem Zeigen sexistischer Bilder, sexuellen Anspielungen und unerwünschten Annäherungsversuchen bis hin zu körperlichen Übergriffen. Übergriffe auf Frauen finden in physischer, verbaler und digitaler Form statt. Die Folgen, insbesondere für junge Frauen, können erheblich sein: Panikattacken, Beziehungsprobleme im Privatleben, Minderwertigkeitsgefühle, Depressionen bis hin zur Arbeitsunfähigkeit können die Folge sein. Viele Frauen schweigen aus Scham, obwohl ihre psychische Belastung sie krank macht. Häufig suchen Frauen die Schuld bei sich selbst.

Die Grenze zwischen einvernehmlichen Kommunikationsformen zwischen den Geschlechtern einerseits und anzüglichen oder verletzenden und diskriminierenden Äußerungen andererseits unterliegt erheblichen subjektiven Unterschieden. Gleiches gilt für sexuelle Körperkontakte. Sexualisierte Belästigung kann sehr unterschiedlich empfunden werden. Was im Einzelfall grenzüberschreitendes, diskriminierendes Verhalten ist und was nicht, hängt allein von der individuellen Grenzziehung der betroffenen Person ab und kann nicht allgemein festgelegt werden.

Grundsätzlich sind alle Lebensbereiche betroffen, somit auch die Feuerwehren. Daher müssen insbesondere Führungskräfte die möglichen Gefahren in ihrem Verantwortungsbereich kennen, erkennen und sich aktiv mit der Prävention sowie der Intervention im Ereignisfall auseinandersetzen.
Die folgenden Hinweise stellen einen Leitfaden für Feuerwehrführungskräfte sowie Vertrauenspersonen zum Umgang mit Vorfällen sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt in der Feuerwehr dar und ermöglichen einen strukturierten und differenzierten Umgang mit Vorfällen aller Schweregrade. Dieser Leitfaden bezieht sich ausschließlich auf volljährige Feuerwehrangehörige.
Verhaltensempfehlungen für minderjährige Feuerwehrangehörige finden sich in den Empfehlungen der Deutschen Jugendfeuerwehr zum Umgang mit Minderjährigen:
https://jugendfeuerwehr.de/schwerpunkte/kindeswohl-schuetzen

Bundesgeschäftsstelle
Reinhardtstraße 25
10117 Berlin
Telefon
(030) 288488-00
Telefax
(030) 288488-09
E-Mail
info@dfv.org
Internet
www.feuerwehrverband.de

Allgemeines Vorgehen

Ausgangspunkt für eine einzelfallbezogene Meldung ist immer ein einzelner Vorfall, unabhängig von seiner Art und Schwere. Meldungen von Vorfällen können entweder von den Betroffenen selbst oder von Dritten, die Vorfälle von sDBG beobachtet haben, erfolgen. Aufgrund ihrer Bedeutung, insbesondere im Zusammenwirken geschlossener Gruppen wie der Feuerwehr, können Hinweise und Wahrnehmungen von sDBG nicht ignoriert werden, sondern erfordern die im Folgenden beschriebenen Maßnahmen.

Hinweise für Betroffene:
Ansprechpartner, Ansprechpartnerinnen oder auch Anlaufstellen können sein: Vertrauenspersonen, Führungskräfte, Gleichstellungsstellen, Personalräte, Beschwerdestellen, Beauftragte für das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz sowie Frauenbeauftragte.

Jeder Vorfall muss zur Einleitung der beschriebenen Verfahren führen, wobei zwei grundsätzlich verschiedene Sachverhalte zu unterscheiden sind:

- Missachtung eines wertschätzenden Umgangs miteinander
- Verdacht einer strafbaren Handlung

Um die Beurteilung eines konkreten Vorfalls zu gewährleisten, sind ausreichende Kenntnisse des aktuellen Sexualstrafrechts erforderlich. Kann dies von den Führungskräften nicht geleistet werden, sollte eine Rechtsanwältin/ein Rechtsanwalt oder eine andere juristische Fachperson hinzugezogen werden. Nur so kann vermieden werden, dass Führungskräfte einerseits aus Unkenntnis die Strafverfolgung behindern und sich möglicherweise selbst wegen Strafvereitelung strafbar machen oder andererseits nicht strafbare Sachverhalte zur Anzeige bringen. In jedem Fall sind Vorfälle in diesem Zusammenhang stets ohne Ansehen der Person, unvoreingenommen, ergebnisoffen und möglichst unter Wahrung des Vier-Augen-Prinzips und unter Einbeziehung einer Vertrauensperson unmittelbar nach Kenntnisnahme aufzuarbeiten. Alle Feststellungen sind zu dokumentieren, dies betrifft insbesondere die in der Regel unterschiedlichen Aussagen der Beteiligten.
Hierzu finden Sie im Download-Bereich einen strukturierten Ablaufplan als Hilfestellung. Dieser dient zur Sicherung der Sachlage und Orientierung darüber, welche notwendigen Schritte unbedingt Beachtung finden müssen.

Maßnahmenkatalog

Der Maßnahmenkatalog zeigt der Vertrauensperson und den Führungskräften die Rahmenbedingungen für eine bestmögliche Aufarbeitung von Vorfällen aller Schweregrade auf. Wichtige Hilfestellungen zur Gesprächsführung, zum Zeitmanagement, zur Vertrauensbildung und zum Umgang mit Betroffenen werden erläutert.

Zur strukturierten Aufarbeitung finden Sie im Downloadbereich

- einen Ablaufplan
- entsprechende Checklisten

die eine strukturierte und lösungsorientierte Aufarbeitung unterstützt.

Zur allgemeinen, ereignisunabhängigen Information steht weiterhin das Dokument

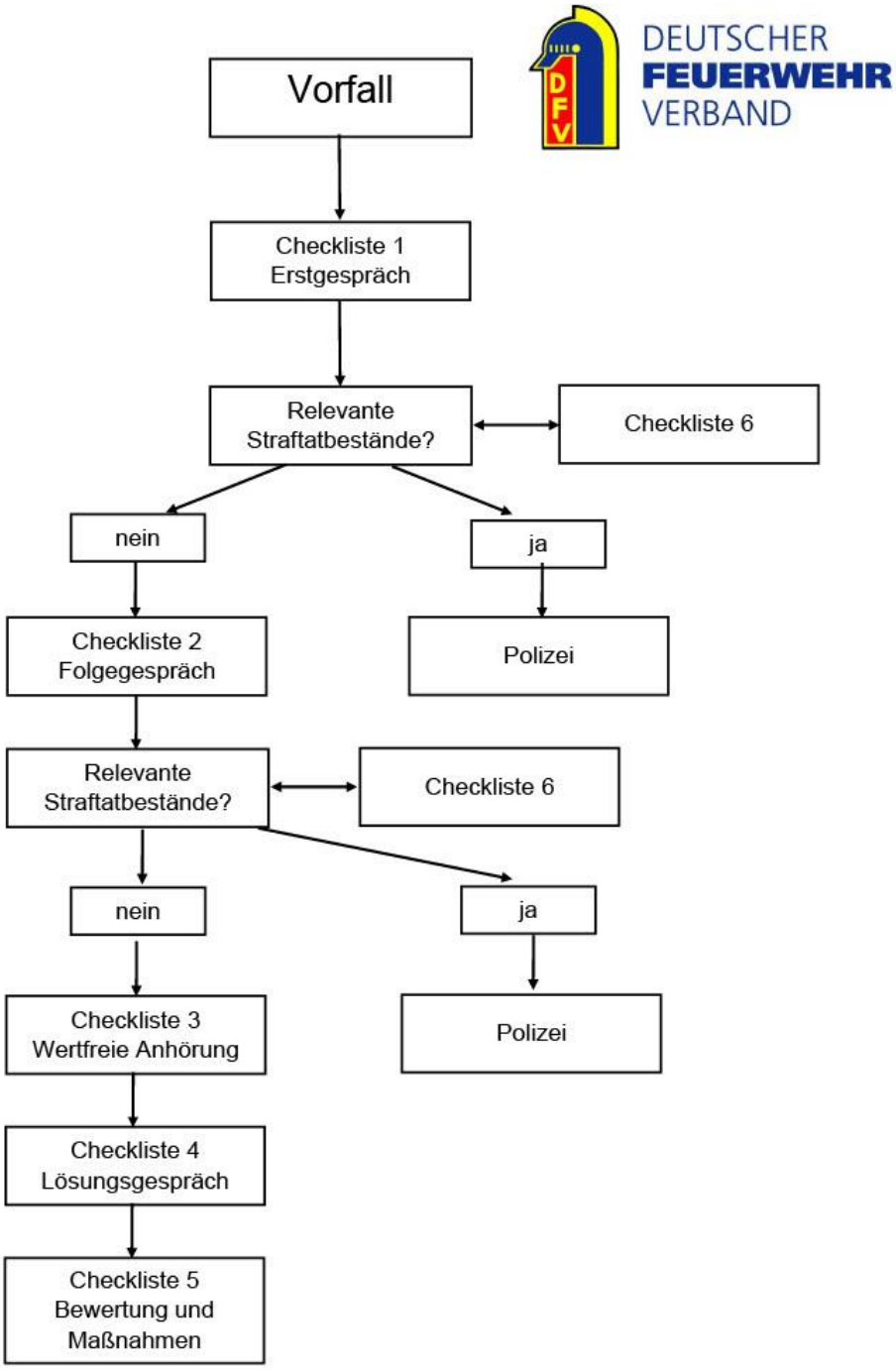
- externe Notfallnummern.

Grundregeln für Gespräche von Vertrauenspersonen und Führungskräften mit den Betroffenen

- Gespräche immer in einem geschützten Raum führen, um Ruhe und Verständnis zu vermitteln.
- Die Gespräche sollten transparent sein und der betroffenen Person viel Sicherheit geben.
- Die betroffene Person ernst nehmen, ihr/ihm zuhören und Vertrauen aufbauen.
- Zu Beginn möglichst nicht unterbrechen und nur wenige Fragen stellen.
- Gespräche nicht unter Zeitdruck führen. Immer ausreichend Zeit einplanen!
- Das Problem sollte weder bagatellisiert noch dramatisiert werden, die Wahrnehmung einer Situation kann sehr unterschiedlich sein.
- Bei nicht strafrechtlich relevanten Vorfällen entscheiden die Betroffenen selbst, ob und wie weitere Gespräche geführt werden. Die Vertraulichkeit des Gesprächs ist zu gewährleisten und einzuhalten.
- Ist eine Vertrauensbasis geschaffen, muss der Sachverhalt (wer, wann, was) geklärt werden. Auch dies sollte dokumentiert werden.
- Je nach Art des Vorfalls muss das weitere Vorgehen gemeinsam festgelegt werden.
- Die gemeinsame Entscheidung ist ebenfalls zu dokumentieren.

1.Ablaufplan

Der Ablaufplan stellt schematisch das Vorgehen unter Verwendung der einzelnen Checklisten im Ereignisfall dar und dient als Leitfaden für Führungskräfte und Vertrauenspersonen. (Grafikquelle: DFV)



1. Externe Notfallnummern

Auf dieser Seite finden Sie externe Notfallnummern für Betroffene. Diese Nummern können im Bedarfsfall angerufen werden. Je nach Tageszeit können nicht alle Nummern erreichbar sein. Hilfe rund um die Uhr finden Sie hingegen bei den Hilfetelefonen „Gewalt gegen Frauen“ und „Gewalt an Männern“. Diese sind ehrenamtlich besetzt.

2. Checklisten

Checkliste 1 „Erstgespräch“

In der Checkliste 1 „Erstgespräch“ finden Sie als Vertrauensperson einen strukturierten Plan für das Vorgehen bei Vorfällen. Der/die Betroffene wird hier in einem vertraulichen Vier-Augen-Gespräch zwischen der/dem Betroffenen und der Vertrauensperson angehört. Ziel ist es, Vertrauen aufzubauen, Ängste abzubauen, den Schweregrad einzuschätzen, erste Hilfsangebote zu benennen und das weitere Vorgehen abzustimmen. Die Beteiligten, der Gesprächsverlauf und weitere notwendige Maßnahmen sind in der Checkliste 1 „Erstgespräch“ detailliert aufgeführt. Eine Dokumentation wird dringend empfohlen.

Checkliste 2 „Folgegespräch“

Nachdem die Checkliste 1 mit dem „Erstgespräch“ zwischen der Vertrauensperson und der/dem Betroffenen durchgeführt wurde, der Schweregrad eingeschätzt wurde und eine relevante strafbare Handlung zu diesem Zeitpunkt ausgeschlossen werden konnte, wird mit der Checkliste 2, dem „Folgegespräch“, fortgefahren. Ziel ist es, wie beim Erstgespräch, das bereits aufgebaute Vertrauen weiter zu pflegen. Der/die Betroffene berichtet hier noch einmal in einem vertraulichen Gespräch mit der Vertrauensperson und einer Führungskraft über die Vorfälle. Teilnehmende, Gesprächsablauf und weitere erforderliche Maßnahmen sind in der Checkliste 2 „Folgegespräch“ detailliert aufgeführt. Eine Dokumentation wird dringend empfohlen.

Checkliste 3 „Wertfreie Anhörung verursachende Person“

Nachdem die Checkliste 1 „Erstgespräch“ und die Checkliste 2 „Folgegespräch“ mit der/dem Betroffenen durchgeführt, der Schweregrad erneut eingeschätzt, eine strafbare Handlung zu diesem Zeitpunkt ausgeschlossen und der/dem Betroffenen erneut Hilfsangebote benannt wurden, gibt die Checkliste 3 „Wertfreies Anhörung“ wichtige Hinweise zum weiteren Vorgehen. Um eine Vorverurteilung auszuschließen, werden hier der Vertrauensperson, der Führungskraft sowie einer möglichen Gesprächsmoderation wichtige Hinweise und weitere Maßnahmen vorgeschlagen, um eine neutrale Gesprächsführung zu

erreichen. Beteiligte, Gesprächsablauf und weitere erforderliche Maßnahmen sind in der Checkliste 3 „Wertfreie Anhörung“ detailliert aufgeführt. Eine Dokumentation wird dringend empfohlen.

Checkliste 4 „Lösungsgespräch“

Nach der Aufarbeitung eines nicht strafrechtlich relevanten Vorfalls mit Hilfe der Checklisten 1 bis 3 sollen sich alle Beteiligten des Vorfalls zu einem Lösungsgespräch zusammenfinden. In der Checkliste 4 „Lösungsgespräch“ finden die Vertrauensperson, die Führungskraft und die/der ggf. hinzugezogene Gesprächsmoderator/in einen Weg zur Konfliktlösung, um für die Zukunft einen weiteren wertschätzenden Umgang für die/den Betroffene/n und die/den Schuldige/n miteinander zu finden und zu ermöglichen. Beteiligte, Hinweise und weitere erforderliche Maßnahmen sind in der Checkliste 4 „Lösungsgespräch“ detailliert aufgeführt. Eine Dokumentation wird dringend empfohlen.

Checkliste 5 „Bewertung und Maßnahmen“

Nach der Checkliste 4 „Lösungsgespräch“ sollten alle Schritte, die zu einem Ergebnis geführt haben, rückblickend bewertet werden. Ziel aller Bewertungen und Maßnahmen sollte immer sein, ein Miteinander ohne Angst, Diskriminierung, Sexismus und sexualisierte Gewalt sein und diese als Ziele eines konfliktfreien Miteinanders nachhaltig fördern.

Checkliste 6 „Relevante Straftatbestände“

In dieser Checkliste 6 „Relevante Straftatbestände“ finden Sie einen Auszug der wesentlichen Straftatbestände. Wenn Sie unsicher sind, wenden Sie sich an eine der Beratungsstellen oder lassen Sie sich juristisch beraten.

Notfallnummern

Sollte der/die Betroffene sofortige externe Hilfe benötigen, stehen folgende Möglichkeiten zur Auswahl:

Hilfetelefon 116 016 Gewalt gegen Frauen www.hilfetelefon.de

0800 1239900 HILFETELEFON GEWALT AN MÄNNERN

WEISSER RING Wir helfen Kriminalitätsopfern.

SCAN ME

https://weisser-ring.de/
Opfer-Telefon 116 006 (Täglich von 7:00 bis 22:00 Uhr), Onlineberatung und Hilfe vor Ort

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/startseite/startseite-node.html

- Soforthilfe per Wegweiser

Telefonische Beratung bei Diskriminierung: (0800) 546 546 5,
Montag bis Donnerstag 9:00 bis 15:00 Uhr

DFV-Anlaufstelle für sDBG

E-Mail: Anlaufstelle-sDBG@dfv.org
Telefon: (030) 2888488-36

Checkliste 1 „Erstgespräch“

Diese Checkliste dient als Leitfaden für das Erstgespräch mit der/dem Betroffenen. Hierbei müssen zwingend der Schweregrad und die Dringlichkeit der Ersteinschätzung Beachtung finden.

Teilnehmende:
Vertrauensperson mit der/dem Betroffenen

Gesprächsablauf:

- Kannst Du mir bitte schildern, was passiert ist?
- Gab es mehrere Vorfälle/Ereignisse?
- Gibt es Zeuginnen und/oder Zeugen? Hast Du die Vorfälle für Dich vollständig aufgeschrieben?
- Kennst du andere Kameradinnen/Kameraden, die Ähnliches erlebt haben?
- Hast du Dich schon jemandem anvertraut?
- Wie kann ich Dich unterstützen?
- Welche Wege kann es geben?
- Welche sollten wir gemeinsam gehen?

Hinweis für die/den Betroffenen:

Wahrnehmungen, Hinweise, Ereignisse und Vorfälle sind möglichst genau zu dokumentieren.

Hinweise für die/den Gesprächsführenden:

Um welche Art sexueller Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt handelt es sich?

Im Bereich der hauptamtlichen und Berufs-/Werkfeuerwehren bei Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt auf AGG-Beauftragte, AGG-Beschwerdestellen, Personalvertretungen, Schwerbehindertenvertretungen oder speziell eingerichtete Beschwerdestellen hinweisen.

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden_was_tun_bei_sexueller_belaestigung.pdf?__blob=publicationFile&v=12

Die Beratung gemäß den regionalen Besonderheiten anpassen.

Weitere erforderliche Maßnahmen?

- Wie ist die Schwere der sDBG einzuschätzen? Handelt es sich um eine strafbare Handlung?
- Müssen Fachpersonen beigezogen werden?
- Besteht unmittelbarer Handlungsbedarf?
- Besteht eine mögliche Wiederholungsgefahr für andere Personen?
- Sind Beweise vorhanden und müssen diese gesichert werden?
- In welchem Rahmen hat die Handlung stattgefunden (z. B. Lehrgang, Ausbildung etc.)?
- Braucht der/die Betroffene weitere Unterstützung durch interne oder externe Hilfsangebote?
- Die/der Betroffene sollte ein Gedächtnisprotokoll anfertigen, falls dies noch nicht geschehen ist.
- Weitere Schritte mit der/dem Betroffenen besprechen!
- Nur Maßnahmen zusichern, die auch eingehalten werden können!
- Zeitnahen weiteren Gesprächstermin vereinbaren.
- Immer auf transparente Kommunikation achten.
- Signalisieren, dass der Vorfall ernst genommen wird.

Für weitere interne Schritte ist das Einverständnis der/des Betroffenen erforderlich! Bei Verdacht auf relevante strafbare Handlungen (siehe Checkliste 6) sind weitere Schritte unbedingt mit der Polizei abzustimmen (keine Strafvereitelung).

Checkliste 2 „Folgegespräch“

Diese Checkliste dient als Leitfaden, nachdem die Vertrauensperson mit der/dem Betroffenen gesprochen hat. Der Schweregrad wurde nach der Ersteinschätzung bestimmt, eine relevante strafbare Handlung wurde zu diesem Zeitpunkt ausgeschlossen und ein weiteres internes Gespräch mit der Führungskraft festgelegt.

Teilnehmende:
Führungskraft, Vertrauensperson und Betroffene/Betroffener

Gesprächsablauf:

- Kannst Du mir bitte schildern, was passiert ist?
- Gab es mehrere Vorfälle/Ereignisse?
- Gibt es Zeuginnen und/oder Zeugen? Hast Du die Vorfälle für Dich vollständig aufgeschrieben?
- Kennst Du andere Kameradinnen/Kameraden, die Ähnliches erlebt haben?
- Hast du Dich schon jemandem anvertraut?
- Wie kann ich Dich unterstützen?
- Welche Wege kann es geben?
- Welche sollten wir gemeinsam gehen?

Weitere erforderliche Maßnahmen?

1. Es empfiehlt sich, eine Gesprächszusammenfassung herzustellen und diese noch einmal mit der/dem Betroffenen durchzugehen, um Missverständnisse zu vermeiden.
2. Auch hier muss das weitere Vorgehen mit der/dem Betroffenen besprochen werden!
3. Ohne die Zustimmung der/des Betroffenen ist kein nächster Schritt für die interne Aufarbeitung möglich!
4. Bei Verdacht auf relevante strafbare Handlungen nach Checkliste 6 müssen zwingend weitere Schritte mit der Polizei abgesprochen werden (keine Strafvereitelung)!
5. Wenn die verursachende Person mit den Vorwürfen konfrontiert werden soll, ist die/der Betroffene unbedingt über den Zeitpunkt zu informieren.
6. Bei weiterem Vorgehen sollte der weitere Termin zeitnah vereinbart werden.
7. Braucht die/der Betroffene weitere Hilfe?

Checkliste 3 „Wertfreie Anhörung“

Nach Bearbeitung der Checkliste 1 und Checkliste 2 gibt die Checkliste 3 wichtige Hinweise zum weiteren strukturierten Ablauf, die dringend Beachtung finden sollten, um der/dem Beschuldigten ohne Vorverurteilung gegenüberzutreten.

Teilnehmende:
Führungskraft, Vertrauenspersonen, mögliche/-r Gesprächsmoderierende/r und Beschuldigte/Beschuldigter

Hinweise, die zu beachten sind:

- Der/die Beschuldigte/verursachende Person wird zu einem Gespräch eingeladen.
- Dazu wird ein zeitnaher Termin vereinbart.
- Thema muss benannt werden: Es gibt einen Konflikt!
- Der verursachenden Person muss die Möglichkeit eingeräumt werden, eine Vertrauensperson mitzubringen.
- Die Gesprächsführung muss der Situation angepasst und vorher gut überlegt werden.
- Ein/e Gesprächsleiter/in muss bestimmt werden. Um von vornherein eine neutrale Gesprächsführung zu erreichen, empfiehlt es sich, eine/n Gesprächsmoderator/in hinzuzuziehen.
- Nicht mit Vorwürfen oder einer Vorverurteilung in das Gespräch gehen.
- Der/die Beschuldigte wird mit dem Konflikt konfrontiert, ohne die konkreten Vorwürfe zu benennen.
- Der/die Beschuldigte soll die Dinge aus seiner/ihrer Sicht darstellen.
- Strukturiertes Vorgehen:
  Leitfrage: Wie geht es weiter? Mit dem/der Beschuldigten besprechen!
- Auch hier sollte ein Protokoll geführt werden.
- Die Zusammenfassung des Gesprächs sollte mit dem/der Beschuldigten besprochen werden, um Missverständnisse zu vermeiden.

Weitere Maßnahmen können sein:

- Zeugen müssen befragt werden.
- Chatverläufe/Screenshots müssen gesichert werden.
- Beweismittel müssen gesichert werden.

Checkliste 4 „Lösungsgespräch“

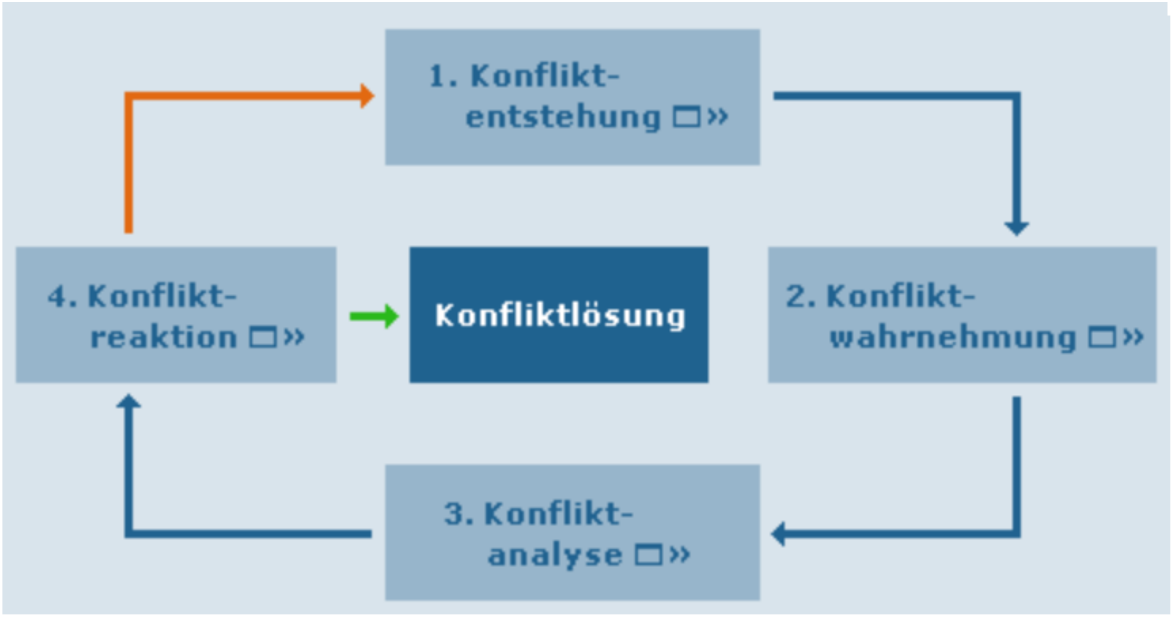
In der Checkliste 4 „Lösungsgespräch“ finden die Vertrauensperson, die Führungskraft und der/die ggf. hinzugezogene Gesprächsmoderator/-in einen Weg zur Konfliktlösung, um für die Zukunft einen weiteren wertschätzenden Umgang der/des Betroffenen und der/des Schuldigen miteinander zu finden und zu ermöglichen. Auch hier ist eine Dokumentation dringend anzuraten.

Teilnehmende:
Führungskraft, Betroffene und Beschuldigte, ggf. Vertrauenspersonen

Hinweise, die zu beachten sind:

- Ziel des Lösungsgesprächs ist die Vermittlung und Verständigung zwischen den Parteien.
- Sowohl der/die Betroffene als auch der/die Beschuldigte müssen dem Gespräch zustimmen.
- Zur Gewährleistung der Neutralität sollte eine neutrale Moderatorin oder ein neutraler Moderator hinzugezogen werden.
- Nach dem Gespräch ist ein Fazit zu ziehen und das weitere Vorgehen zu überlegen.
- Konflikte sollen aufgearbeitet und der wertschätzende Umgang miteinander weiter gefördert werden.
- Spätestens nach sechs Wochen überprüft die Führungskraft den Erfolg der Konfliktlösung.

Konfliktkreislauf



http://www.tatfunk.de/index.php?id=155

Checkliste 5 „Bewertung und Maßnahmen“

In der Checkliste 5 „Bewertung und Maßnahmen“ sollen alle Schritte, die zu einem Ergebnis geführt haben (Checklisten 1 bis 4), rückblickend bewertet werden. Ziel aller Bewertungen und Maßnahmen sollte immer sein, dass ein Miteinander ohne Angst, Diskriminierung, Sexismus und sexualisierte Gewalt möglich ist.

Weitere erforderliche Maßnahmen?

- Wie wird die schwere der Vorwürfe eingeschätzt?
- Wenn die Vorwürfe zugegeben werden und sich nicht im strafrechtlichen Rahmen bewegen, wird mit der belästigten Person geklärt, ob eine einvernehmliche Lösung möglich ist.
- Sind die Vorwürfe strafrechtlich relevant, sollten rechtliche Schritte eingeleitet werden.

Weitere Maßnahmen können sein:

- Zeugen müssen befragt werden.
- Chatverläufe/Screenshots müssen gesichert werden.
- Beweismittel müssen gesichert werden.
- Externe Experten müssen hinzugezogen werden.

Aufarbeitung und Konsequenzen für die Zukunft:

- Sind Konsequenzen für Einzelpersonen, Gruppen, Führungskräfte zu ziehen?
- Welche Präventionsmaßnahmen (z.B. Teambuilding) und welche Fortbildungsmaßnahmen für alle müssen/können aktiviert werden?
- Müssen neue Schutzkonzepte entwickelt werden?
- Sind Arbeitsplätze und Arbeitsbereiche so organisiert, dass die Gefahr von sDBG minimiert/ausgeschlossen werden kann? Gibt es eine Gefährdungsanalyse?
- Wird externe fachliche Unterstützung benötigt?
- Gibt es eine oder mehrere Anlaufstellen (intern und extern) für solche Konflikte?

Checkliste 6 „Relevante Straftatbestände“

Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (§§ 174 ff. StGB)

Nicht nur körperliche Übergriffe wie Vergewaltigung, sexuelle Nötigung oder sexueller Missbrauch zählen zu dieser Form von Gewalt. Auch sexuelle Belästigungen und jede Form unerwünschter sexueller Kommunikation zählen dazu wie obszöne Worte und Gesten, aufdringliche und unangenehme Blicke, das Zeigen oder Zusenden sexueller Inhalte und/oder von Pornografie.

Beleidigung, Üble Nachrede, Verleumdung (§§ 185 ff. StGB)

Die Tathandlung, welche das Gesetz als Beleidigung umschreibt, besteht in einer Kundgabe der Missachtung bzw. Nichtachtung eines anderen Menschen. Kundgabe wiederum bedeutet, dass die Äußerung der Missachtung/Nichtachtung wiederum von einer anderen Person wahrgenommen werden kann.

Eine Beleidigung gemäß Strafrecht kann sowohl in mündlicher, schriftlicher, bildhafter Form oder mittels Gestiken erfolgen. Hierzu zählt beispielsweise das Zeigen des Mittelfingers. Auch kann eine Beleidigung durch schlüssiges (konkludentes) Verhalten geäußert oder in tätlicher Form begangen werden. Eine solche liegt beispielsweise vor, wenn jemand eine andere Person anspuckt, schubst oder ohrfeigt.

Bei digitaler Gewalt greifen Täter/-innen im Internet an, etwa per Chat, E-Mail oder in sozialen Netzwerken. Besonders häufig sind Frauen und Mädchen betroffen. Bei digitaler Gewalt geht es den meisten Tatpersonen darum, die ausgewählte Person zu ängstigen oder zum Schweigen zu bringen. Sie wollen sie herabsetzen, ihren Ruf schädigen, sie sozial isolieren, zu einem bestimmten Verhalten nötigen oder erpressen.

Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs und von Persönlichkeitsrechten durch Bildaufnahmen (§ 201a StGB)

Eine Tat in diesem Bereich steht häufig im Zusammenhang mit dem heimlichen Fotografieren oder Filmen, aber auch die Weitergabe beziehungsweise Verbreitung von Privatbildern oder gar Nacktbildern über das Internet oder per Mobiltelefon fällt hierunter.

Nachstellung (§ 238 StGB)

Der englische Begriff „to stalk“ kommt aus der Jagd und bedeutet so viel wie anschleichen oder anpirschen. Stalking bezeichnet das intensive und andauernde Nachstellen, Belästigen und Bedrohen der ausgewählten Person. Stalkerinnen und Stalker zwingen Betroffenen den Kontakt auf. Es geht ihnen nicht um eine Beziehung. Tatsächliche Ziele sind Macht und Kontrolle.
Stalking kann viele Formen annehmen. Dazu gehört die ständige unerwünschte Kommunikation über Briefe, E-Mails, Telefon, Messenger oder das Beobachten und Auskundschaften von Tagesabläufen und Gewohnheiten. Auch die indirekte Kontaktaufnahme über dritte Personen, Beschimpfungen sowie das Eindringen in Wohnräume oder Lebensbereiche wie den Arbeitsplatz, den Verein oder das Fitness-Studio zählen dazu. Unerwünschte Geschenke oder Bestellungen im Namen der Betroffenen, das Zerstören von Eigentum sowie das Androhen von Gewalt bis hin zu tatsächlichen körperlichen oder sexuellen Übergriffen können ebenfalls, als Stalking bezeichnet werden.

Nötigung (§ 240 StGB)

Der klassische Strafbestand der Nötigung beinhaltet, dass eine Person durch Gewalt oder durch eine Drohung so unter Druck gesetzt wird, dass sie Angst um Leib und Leben bekommt und dadurch zu einem bestimmten Verhalten gezwungen wird.

Quellen:

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

https://www.anwalt.org/beleidigung/,

https://www.bmfsfj.de/resource/blob/141246/b24dff04fcbf73ebf5e794a062e271ef/sexismus-im-alltag-pilotstudie-data.pdf,

http://www.gemeinsam-gegen-sexismus.de/wp-content/uploads/2021/06/Gemeinsam_Gegen_Sexismus_Handreichung.pdf,

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden_was_tun_bei_sexueller_belaestigung.pdf?__blob=publicationFile&v=12,

https://human-rights-channel.coe.int/stop-sexism-de.html,

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Handbuch_Diskriminierungsschutz/Gesamtes_Handbuch.pdf?__blob=publicationFile&v=9,

http://www.tatfunk.de/index.php?id=155

https://www.dcm-bestellportal.de/dgb/downloads/DGB-0101.pdf