

Universität Kassel

Fachbereich 11 Ökologische Agrarwissenschaften

Fachgebiet Agrarsoziologie

Kurzfassung der Masterarbeit

Sexuelle Diskriminierung, sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt in der Agrarbranche in Deutschland.

Eine empirisch-explorative Studie zum Vorkommen, Wissen und zu strukturellen Zusammenhängen

Katharina Varelmann, Dezember 2021

varelmann@riseup.net

Inhalt

Einleitung.....	2
1. Vorkommen, Formen, Hergang und Rahmenbedingungen von sexueller Diskriminierung, Belästigung und sexualisierter Gewalt an Arbeitsplätzen in der Agrarbranche	4
1.1. Erfahrungsberichte	4
1.2. Gruppendiskussionen	6
1.3. Diskriminierung aufgrund des Geschlechts	6
2. Erfahrungen mit Risikofaktoren für das Vorkommen von sexueller Diskriminierung, Belästigung und sexualisierter Gewalt	10
3. Umgang mit grenzüberschreitenden Erfahrungen. Ideen und Erfahrungen mit Hilfsangeboten, Unterstützung von Betroffenen und Prävention.	12
4. Übereinstimmende Ergebnisse mit anderen Untersuchungen.....	13
5. Vorschläge zur Unterstützung von Betroffenen.....	14
6. Thematisierung in landwirtschaftlichen Organisationen	15
7. Fazit und Handlungsoptionen/Ausblick.....	15
Literatur	18

Einleitung

Sexuelle Belästigung ist ein weit verbreitetes Problem in der Arbeitswelt. In Deutschland gibt jede 4-5 Frau und jede 12-14 männliche Person an, im Laufe des Lebens von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen zu sein¹. In der bundesweiten Studie zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, wird darauf hingewiesen, dass in der Forschung ein erhebliches Dunkelfeld besteht. Es ist davon auszugehen, dass die Zahlen von Betroffenen erheblich höher liegen².

Die Formen sexueller Belästigung sind vielfältig. Verschiedene Formen psychischer und physischer Grenzüberschreitungen zählen hierzu. Alle sexualisierten Verhaltensweisen, die als unerwünscht und die eigene Würde verletzend empfunden werden gelten als sexuelle Belästigung³. Dies sind zum Beispiel belästigende Blicke, sexualisierte Kommentare und Witze, unerwünschte Berührungen, zeigen sexualisierter Bilder und vieles mehr. Auch Formen, die unter dem Begriff sexualisierte Gewalt gefasst werden, wie z.B. Erpressung, Nötigung oder Zwang zu sexuellen Handlungen werden hinzugezählt. Der Großteil der

¹ Schröttle et al. 2019: 35

² ebd.: 40

³ Krings et al. 2013; McDonald 2012; Schröttle et al. 2019; Willness et al. 2007

Einleitung

belästigten Personen sind weiblich⁴ und Belästigungen gehen zu einem weitaus überwiegenden Teil von männlichen Personen aus⁵.

Die Ausübung von Macht bildet den Rahmen für sexuelle Belästigungen und Diskriminierungen⁶. Bei der Ausübung von sexualisierter Gewalt geht es nicht um Sexualität, sondern um die Ausübung von Macht⁷. So schreibt der Verein Frauen gegen Gewalt e.V. 2020 Auf ihrer Homepage:

Sexuelle Belästigung ist eine stark verbreitete und verdeckte Form der Diskriminierung von Frauen in der Arbeitswelt. Sexualität wird dabei gezielt als Mittel zur Demütigung und Machtausübung eingesetzt.

Seit 2016 gilt sexuelle Belästigung in Deutschland als eigener Strafbestand und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wird im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) als Form von Diskriminierung definiert⁸.

Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung (...), wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, (...), bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. (§ 3 Abs. 4 AGG)

Für das Thema sexuelle Belästigung an Arbeitsplätzen in der Agrarbranche in Deutschland liegt eine Forschungslücke vor. Das Themenfeld ist bisher nicht erforscht und vieles liegt hier im Dunkeln. Die Zielsetzung dieser Masterarbeit war es, eine erste offene Bestandsaufnahme des Themas vorzunehmen. Hierzu wurden Erfahrungsberichte von Betroffenen gesammelt und zwei Gruppendiskussionen durchgeführt. Ziel hierbei war es, vorhandene Erfahrungen und Wissen rund um das Phänomen zu erfassen und zu beschreiben. Es wurden 16 schriftliche Erfahrungsberichte eingereicht und zwei Gruppendiskussionen mit einmal 4 männlichen und einmal 5 weiblichen Teilnehmer*innen durchgeführt.

Die Analyse der Daten brachten ein klares Ergebnis hervor: Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt kommen in der Agrarbranche vor. Strukturell stehen Machtverhältnisse zwischen den Geschlechtern hierbei thematisch im Vordergrund. Die Agrarbranche wird als männlich dominierter Raum empfunden und Machtunterschiede zwischen den Geschlechtern beschrieben.

Die Hauptidee dieser Arbeit besteht darin, dass Diskriminierung, sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt als Durchsetzungsmechanismen dienen, um diese Machtasymmetrie zwischen den Geschlechtern zu erhalten. Vorab möchte ich darauf hinweisen, dass sich überwiegend jüngere Menschen mit einem hohen Bildungsstand gemeldet haben und ihre Erfahrungen in die Analyse eingeflossen sind. Die Ergebnisse sind als erste Hinweise zu

⁴ Mit der Bezeichnung Frau/weibliche Personen sind in dieser Arbeit alle Menschen gemeint, die sich mit einer weiblichen Geschlechtsidentität identifizieren und sich selbst als Frauen definieren.

⁵ Schröttle et al. 2019: 39

⁶ Steffens & Viladot 2015: 195

⁷ Hagemann-White 2015

⁸ vgl. Schröttle et al. 2019: 17

1. Vorkommen, Formen, Hergang und Rahmenbedingungen von sexueller Diskriminierung, Belästigung und sexualisierter Gewalt an Arbeitsplätzen in der Agrarbranche

verstehen und es bedarf weiterer Forschung.⁹ Anhand von den drei Leitfragen werden im Folgenden die Hauptergebnisse dieser Arbeit zusammenfassend dargestellt.

1. Vorkommen, Formen, Hergang und Rahmenbedingungen von sexueller Diskriminierung, Belästigung und sexualisierter Gewalt an Arbeitsplätzen in der Agrarbranche

Zu Beginn werden die Ergebnisse der Erfahrungsberichte dargestellt und im Anschluss die Ergebnisse der Gruppendiskussion. Bei weiteren Ergebnissen werden die Daten beider Erhebungsformen gemeinsam ausgewertet.

1.1. Erfahrungsberichte

In den zugesendeten schriftlichen Erfahrungsberichten von Betroffenen wurden alle Formen der sexuellen Belästigung und sexualisierten Gewalt beschrieben. Die geschilderten Formen und Handlungen, die Dauer und Häufigkeiten sowie die Beziehung zwischen Täter*innen und Betroffenen weisen Ähnlichkeiten mit den in der Literatur beschriebenen Vorkommen und Charakteristika von sexueller Belästigung in anderen Branchen auf.

In der Mehrzahl der Berichte wurden mehr als eine einzelne (belästigende, diskriminierende und/oder gewaltvolle) Situation oder Erlebnis geschildert¹⁰. In vier Berichten^{C,D,L,N} haben sich Personen eine über Jahre angesammelte Menge an Situationen „vom Herz“ geschrieben. Sie berichten über Erfahrungen, die nicht genau bezifferbar sind, wie z.B. wiederkehrende Sprüche und Erlebnisse in der Berufsschule und im Arbeitsalltag, die fortlaufend stattfinden¹¹.

Formen und Handlungen: Zusammengenommen kamen verbale Belästigungsformen am häufigsten in den Erfahrungsberichten vor. In acht Berichten^{A,C,D,F,H,I,L,N} werden sexualisierte Witze und Kommentare als im Alltag häufig vorkommende Form benannt. Dazu gehören die Verwendung des unerwünschten Kosenamens „Schneggla“ (D:85), Bezeichnungen wie „süßen Mäuschen“ (A:15), „die Mädels“ (C:19) sowie „deskreditierende Sprüche“ (H:24), „dummes Geschwätze“ (L:14), „sexistische Witze“ (C:8) oder „Ausziehen, ausziehen, ausziehen!“ Rufe in der Umkleide (N:25).

⁹ Hier gilt es für eine weitere Beschäftigung und Forschung zu dem Thema weitere Perspektiven mit einzubeziehen, wie z.B. ältere Menschen und/oder Menschen mit einem geringeren Bildungsstand oder anderen Rollen auf den Betrieben und die hier beschriebenen Ergebnisse zu ergänzen, zu bestätigen oder zu widerlegen.

¹⁰ Es werden die Begriffe Situation und Erlebnis als Synonym für die jeweilige konkrete Tat genutzt. Das Ziel hierbei ist es, keine unbewusste Wertung (z.B. Schweregrade) der einzelnen Taten durch die Wahl der beschreibenden Begriffe vorzunehmen. Die Begriffe Situation und Erlebnis sollen in keinem Fall verharmlosend verstanden werden. Jede Tat, jeder Übergriff, jedes Erlebnis ist für die Betroffenen eine individuelle Erfahrung, mit zum Teil schweren Folgen für das Wohlbefinden. Mit der Wahl der Begriffe sollen in dieser Arbeit alle Formen von sexueller Diskriminierung, sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt als ein Teil von strukturellen Zusammenhängen verstanden und auf dieser Ebene analysiert werden.

¹¹ Die Erfahrungsberichte wurden anonymisiert und fortlaufend mit den Buchstaben A bis P gekennzeichnet. Zitierte Stellen wurden unverändert aus dem Originaltext übernommen. Dieses beinhaltet auch Rechtschreib- und Grammatikfehler.

1. Vorkommen, Formen, Hergang und Rahmenbedingungen von sexueller Diskriminierung, Belästigung und sexualisierter Gewalt an Arbeitsplätzen in der Agrarbranche

Tabelle 1 Überblick Anzahl der Nennungen der einzelnen Formen/Handlungen gesamt für alle Erfahrungsberichten

Form/Handlung	Anzahl Nennungen
Diskriminierung aufgrund von Geschlecht	14
Unangemessene sexualisierte Witze und Kommentare	8
Unerwünschte Berührungen, Bedrängung, körperliche Annäherung	5
Andere Formen: Mobbing, Verbreitung von Lügen, aggressives Verhalten etc.	5
Unerwünschte Belästigende Blicke, Gesten, Nachpfeifen	3
Unangemessene Intime oder sexualisierte Fragen, z.B. zum Privatleben	3
Unerwünschte Aufforderungen zu sexuellen Handlungen	3
Unerwünschte belästigende Nachrichten, SMS, Briefe	2
Unerwünschtes zeigen, aufhängen von sexualisierten Bildern, Texten, Filme	2
Unerwünschtes Entblößen	1
Körperliche Nötigung und Zwang zu unerwünschten sexuellen Handlungen	1
Erpressung zu sexuellen Handlungen, z.B. durch Ankündigung von beruflichen Vor- oder Nachteilen	0

In fünf Berichten^{B,C,D,L,P} werden *unerwünschte Berührungen und körperliche Bedrängung* geschildert. Diese reichen „von hinten um den Bauch herum umklammert“ (P:40-41) zu werden, Kunden die „die Hand über das Bein gleiten lassen“ (L:32), beim Absteigen von Maschinen an die Brust und Taille gefasst zu werden (D:32-33), körperliche Bedrängung hinter einer verschlossenen Stalltür (L:41-42), sowie einem Betriebsleiter, der die Praktikantin nötigt auf seinem Schoß auf dem Trecker mit zu fahren und sie über Tage hinweg beim Einlernen ins Treckerfahren körperlich bedrängt und sie ungewollt angefasst (B:17-25).

Zwei Personen^{L,B} berichten von *belästigenden Nachrichten* in Form von Mitteilungen auf dem Handy. In zwei Berichten^{D,N} werden *belästigende Blicke* beschrieben. In drei Berichten^{B,C,D} wurden Situationen beschrieben, in denen *unerwünschte intime oder sexualisierte Fragen* gestellt wurden.

In drei Berichten^{L,M,O} wurden Situationen geschildert, die in Kombination mit anderen unerwünschten Verhaltensweisen auch *unerwünschte Aufforderungen zu sexuellen Handlungen* enthielten. M. beschreibt eine Situation, in der ihr Chef versuchte, sie zu küssen, ihr Komplimente machte und versuchte sie mit auf sein Zimmer zu nehmen (M:12-19). L. beschreibt, dass sie zu sexuellen Handlungen im Tausch gegen berufliche Erfolge aufgefordert wurde (L:30-31). In einer weiteren geschilderten Situation verschaffte sich ein Unbekannter Zutritt zu dem Übernachtungszimmer im Rahmen einer Tagung und lag in ihrem Bett, als sie das Zimmer betrat.

Fünf Personen^{D,E,J,L,N} berichten von Erlebnissen, die nicht den bisher beschriebenen Formen zugeordnet werden konnten. Hierunter fällt die Verbreitung von Lügen infolge einer Zurückweisung aufgrund von unerwünschten Annäherungsversuchen (L:65-66), Aufforderung

1. Vorkommen, Formen, Hergang und Rahmenbedingungen von sexueller Diskriminierung, Belästigung und sexualisierter Gewalt an Arbeitsplätzen in der Agrarbranche

zu belästigendem Verhalten (E) und körperlicher Übergriffigkeit/Gewalttätigkeit (N:45-49) in Form von aggressivem Verhalten und Beleidigung ohne sexualisierten Bezug. J. und N. beschreiben Situationen, in denen sie über einen längeren Zeitraum mehrfach angegriffen werden. So beschreibt J. zum Beispiel eine Situation mit einem Kollegen, der sich ihr gegenüber aggressiv verhält, sie beleidigt und ihre beruflichen Fähigkeiten wiederholt anzweifelt. Im Rahmen einer langen anhaltenden Belästigung, erfolgt auch ein Ziehen an den Haaren und mit flacher Hand ins Gesicht schlagen (N:2-74). In beiden Beschreibungen scheinen die Täter eine klar frauenverachtende Grundeinstellung zu haben, was sich aus der Beschreibung der Situationen ableiten lässt.

Sechs Personen^{B,I,J,N,C,O} berichten von *Folgen* durch das Erleben von grenzüberschreitenden Verhalten. Dies umfasst eine Einschränkung des allgemeinen Wohlbefindens^{B,C,I}, Angst und Ohnmachtsgefühle^{B,O}, sich ausgeliefert fühlen^{B,I}, einem Misstrauen gegenüber der eigenen Wahrnehmung^{J,N} und einem Gefühl der ständig benötigten Gegenwehr^{C,I}.

1.2. Gruppendiskussionen

Es wurden zwei Gruppendiskussionen ergänzend zu den Erfahrungsberichten geführt. Teilgenommen haben Personen, die praktische Arbeitserfahrung in der Agrarbranche haben. Die Diskussionen hatten das Ziel nach Rahmenbedingungen und geteilten Erfahrungen in der Branche zu schauen. Für die Teilnahme war eine eigene Erfahrung mit Grenzüberschreitung nicht vorausgesetzt. Die Diskussionen wurden nach männlichen und weiblichen Personen getrennt durchgeführt.

Die Frauen sprachen generell aus der Perspektive der Betroffenheit. Zugang zu den Diskussionsfragen war die eigene diskriminierenden, belästigenden und gewaltvollen Erfahrung. Es fand eine bestätigende gegenseitige Bezugnahme auf die erlebten Diskriminierungen und Belästigungen statt. Es wurde viel über die Wahrnehmung der eigenen Rollen auf landwirtschaftlichen Betrieben gesprochen. Zentral war der Austausch über den Umgang mit und die Reaktionen auf Diskriminierung und Belästigung. In den Beschreibungen ihrer beruflichen Erfahrungen wurde sichtbar, dass die Teilnehmerinnen alle in traditionell als männlichen geltende Bereiche tätig sind (Landwirtin, Betriebsleiterin, Tätigkeiten als Angestellte mit starkem Technik Bezug etc.). Keine der Teilnehmerinnen sprach über sich als „Bäuerin“.

Die Männer sprachen aus einer Perspektive des Beobachtens. Es bestand eher ein analytischer und theoretischer Zugang zu den Themen. Sie sprachen nicht über sich selbst als mögliche Betroffene. Generell wurde aus einer Perspektive gesprochen, in der es um eigene Mitgestaltungsmöglichkeiten ging. Vordergründig wurden die Rahmenbedingungen und die eigene Handlungsfähigkeit in den Betrieben und der Branche diskutiert.

1.3. Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

Insgesamt wurde in der Analyse aller Erfahrungsberichte und den Gruppendiskussionen nach wiederkehrenden Mustern gesucht und nach identischen Strukturen über Fälle hinweg

1. Vorkommen, Formen, Hergang und Rahmenbedingungen von sexueller Diskriminierung, Belästigung und sexualisierter Gewalt an Arbeitsplätzen in der Agrarbranche

geschaut. Erst durch wissenschaftliche Interpretation von qualitativen Daten können Sinnstrukturen, die in unserer Alltagspraxis und unserem Alltagswissen verankert sind, herausgearbeitet und dargestellt werden, um sie zur Erklärung von Phänomenen zu nutzen¹². Die nun folgenden Ergebnisse sind solche wiederkehrenden Muster und identischen Strukturen, die in der Analyse aller Daten herauskristallisiert werden konnten.

Als häufig vorkommende Formen im Alltag von Frauen in der Agrarbranche konnten Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und verbale Belästigungen im gesamten Datenmaterial ausgemacht werden. Fünf Hauptmerkmale von geschlechterbezogenen Diskriminierungen konnten als geteilte Erfahrungen beschrieben werden.

1. Abwertungen von Personen aufgrund des weiblichen Geschlechts
2. Diskriminierung aufgrund von geschlechtsbezogener Arbeitsteilung und Rollenaufteilung
3. Weiblich sein als Abweichungserfahrung vom männlichen Kollektiv
4. Misstrauen und in Frage stellen beruflicher Fähigkeiten von Frauen
5. Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt

1. Abwertungen von Personen aufgrund des weiblichen Geschlechts

Die in den Daten dieser Arbeit beschriebenen Erfahrungen in landwirtschaftlichen Räumen weisen eine hohe Dichte an sexueller Diskriminierung durch Abwertungen von weiblichen Personen auf. Weitere Grenzüberschreitungen, wie z.B. unerwünschte Berührung und sexualisierte Kommentare konnten mit einer erlebten Abwertung des weiblichen Geschlechts in Verbindung gebracht werden.

„Sexismus begegnet mir in dieser Branche fast täglich. [...] Das [Männer in hohen Positionen] keine Berührungsängste haben, mich einfach anzufassen, mir ins Gesicht zu kneifen [...], ganz beiläufig über meine Hüften zu streicheln. Ich werde oft nach meinem Freund gefragt, ich hör mir oft sexistische Witze an, das typische 'Für ne Frau nicht schlecht' soll ich als Lob begreifen“ (C:5-9)¹³.

2. Diskriminierung aufgrund von geschlechtsbezogener Arbeitsteilung und Rollenaufteilung

Es wurden nach Geschlecht aufgeteilte ungleiche Rollenerwartungen beschrieben und daraus folgende Aufgabenverteilungen. Dies wurde als wirkmächtiges Denkmuster immer wieder beschrieben und in Verbindung mit sexueller Diskriminierung und Belästigung gebracht. Menschen werden anhand des Geschlechtes in Rollen und Aufgaben gezwängt, unabhängig von ihrem eigenen Interesse und Fähigkeiten. F. beschreibt die Rollenverteilung auf vielen Höfen als "klassisch" (F:16-20) und ordnet Tätigkeiten männlichen (Ackerbau, Umgang mit Maschinen, Technik) und weiblichen Domänen (Haushalt, Kinder, Garten, Büro, Tiere) zu.

¹² vgl. Strübing 2013: 2

¹³ Das Kürzel (F/GF:92-102) weist auf die Stelle in den Transkripten der Gruppendiskussionen. Die Sprecher*innen wurden einem zufällig zugeordneten Buchstaben gekennzeichnet. Die Gruppendiskussionen wurden mit GF (Diskussion der Frauen) und GM (Diskussion der Männer) abgekürzt und die Zahlen sind die Zeilennummerierung im pseudonymisierten Transkript.

1. Vorkommen, Formen, Hergang und Rahmenbedingungen von sexueller Diskriminierung, Belästigung und sexualisierter Gewalt an Arbeitsplätzen in der Agrarbranche

Ihrer Meinung nach bekommen Arbeiten, die männlichen Personen zugeschrieben werden, mehr Anerkennung (F:16-20).

„Aber in der Ausbildung durfte ich keine Landmaschinen bedienen, obwohl wir selber einen Trecker hatten. Es wurde nicht so deutlich gesagt, aber Frauen hatten zu melken und Kälber zu füttern“ (H:22-23).

In der Gruppendiskussion der Männer wurde die Beobachtung geteilt, dass durch die vorherrschenden Geschlechterbilder und Rollenerwartungen Frauen nicht als gleichwertig angesehen werden. Dies wurde in Verbindung mit sex. Belästigung und Diskriminierung als Methoden zur Erhaltung und Herstellung der Geschlechterhierarchie eingebracht.

T: [...] dieses Weltbild oder so von der Landwirtschaft, [...] dieses sehr traditionelle, Frauen sind im Haushalt und in der Küche, glaube ich auch sehr gefährlich. In so was, oder einfach das man Frauen nicht als gleichwertig (.) anerkennt. [...]

D: Inwiefern gefährlich?

T: (...) 'hm' (..) ich glaube halt (...) Ich glaube halt, dass viele einfach (..) nicht 'ähm' schon allein von einer Frau ausgehen, dass sie sie auf Augenhöhe angucken. Ich glaube die meisten versuchen dann son Gefälle aufzubauen und das dieses Gefälle eventuell dann auch auszuweiten, durch einfach sexuelle Übergriffe [...] aber ich glaub das ist schon son Problem das man Frauen nicht als gleichwertig ansieht. (...)

H: Ja, das ist, 'äh' da würde ich dir auf jeden Fall voll zustimmen. Und ich glaube das ist weit verbreitet in der Landwirtschaft (lacht)“ (GM:309-326).

3. Weiblich sein als Abweichungserfahrung vom männlichen Kollektiv

Es wurde eine soziale Ordnung zwischen Männern und Frauen beschrieben. Die als eine Dichte und zum Teil undurchlässige Hierarchie beschrieben wird. Ein dominierendes männliches Kollektiv konnte als geteilte Erfahrung ausgemacht werden. Die Erfahrung als abweichend und nicht dazugehörig zu sein, wurde von Frauen beschrieben, die Tätigkeiten und Verantwortungsbereiche aus der als männlichen Domäne beschriebenen Bereiche übernehmen.

„[Es] sind halt diese (.) älteren Patriarchen Typen, [...] die dich erst massiv runtertesten (.) bevor sie dich, drei Stunden bevor sie dich akzeptieren und merken das du arbeiten kannst. [...] Da, das nervt mich auch, dass dann irgendwie so Sachen betont werden, die noch, die also, es noch schlimmer machen, dass man ne Frau ist. Das man nicht vom Hof kommt oder 'ähm' studiert hat oder sonst was. Was spielt das denn für eine Rolle? Das ist doch quasi schon schlimm genug, dass man mir gut ansehen kann, dass ich eine Frau bin und (atmet tief ein) 'ah' das nervt einfach und das, das ist so eine Fußfessel, die man da immer, wo man das immer mitschleift und mitschleift und mitschleift“ (I/GF:293-308).

4. Misstrauen und in Frage stellen beruflicher Fähigkeiten von Frauen

Als gemeinsame Erfahrung von Frauen in der Agrarbranche wurden folgende Erlebnisse geschildert: nicht ernst genommen werden, nicht als gleichberechtigt behandelt zu werden, sowie Misstrauen in die beruflichen Fähigkeiten, ausgehend von Kollegen, Betriebsleitern, Kunden, sowie Menschen in landwirtschaftlichen Organisationen und Ämtern. Die

1. Vorkommen, Formen, Hergang und Rahmenbedingungen von sexueller Diskriminierung, Belästigung und sexualisierter Gewalt an Arbeitsplätzen in der Agrarbranche

Betriebsleiterin K. beschreibt die wiederkehrende Erfahrung, dass sie auf diversen beruflichen Ebenen als Frau „nicht für voll genommen bzw. gleichwertig wahrgenommen [wird] wie ein Mann“ (K:20), es wird erst nach ihrem Mann gefragt oder Entscheidungen und Verantwortlichkeiten werden ihr aufgrund ihres weiblichen Geschlechts abgesprochen, wie folgendes Zitat zeigt: „[...] der Sachbearbeiter [schaut] jedes Mal im Ordner, ob er meine Unterschrift vorliegen hat, bzw. ob ich tatsächlich alleine berechtigt bin“ (K:15-24).

5. Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt

Es wurden Ungleichbehandlungen in Form von Lohnunterschieden, längeren Probearbeitszeiten, fehlende Karriere Chancen beschrieben. Dies beinhaltet auch den Ausschluss von Tätigkeitsbereichen und damit fehlendem Zugang zu Wissen in der Ausbildung, wie z.B. das nicht Erlernen von technischen Fähigkeiten, wie Treckerfahren.

"[Es wurde] nur mit meinem Mann Augenkontakt gehalten während der Technikeinweisung. (dabei kann der noch nicht einmal rückwärts fahren, ohne kreidebleich zu werden. Ich habe das aber zwei Jahre jeden Tag gemacht.) Zwei Tage Probezeit auf dem Betrieb, auf dem mein Mann nur ein Tag Probezeit hatte (dabei habe ich eine Ausbildung in dem Beruf, er hatte keine)" (D:89-95).

Resultierend aus den beschriebenen Hauptmerkmalen der Diskriminierung am Arbeitsplatz und den erlebten Belästigungserfahrungen konnten Auswirkungen, sowie Mechanismen und Strategien des Umgangs und Schutzes analysiert werden. Geteilte Erfahrungen von Frauen in der Agrarbranche:

- Die Erfahrung sich im Alltag durch sexuelle Diskriminierung und Belästigungen eingeschränkt fühlen.
Als Orte mit einer besonders häufig vorkommenden diskriminierungs- und Belästigungserfahrung wurde die Berufsschule und die überbetriebliche Ausbildung benannt.
- Erfahrungen von Geschlecht als Kategorie der Platzanweisung¹⁴.
Die geschilderten Erlebnisse, die vor Zeug*innen stattfanden, weisen auf die Rolle von gruppenspezifischen Prozessen hin. Identitätsregeln und Rollenerwartungen bezogen auf das Geschlecht werden innerhalb von Gruppen mittels Diskriminierungen reproduziert. Diskriminierung und Belästigung ausgehend von Gruppen wurde vor allem für Orte der Ausbildung (Berufsschule, Überbetriebliche Ausbildung) berichtet.
- Ein toughes, selbstsicheres und hartes Auftreten wurde als Schutz und als Umgangsstrategie mit Erfahrungen der Diskriminierung und Belästigung geschildert.
Es sind Selbstbeschreibungen zu finden, in denen sich die Betroffenen als „tough“ (C:21), „schmerzfrei“ und „hartgesotten“ (beides L:48), „nicht empfindlich“ (I:32) beschreiben oder von einem „dicken Fell“ (I:33) oder sich „extra hard gebe[n]“ (G:4) schreiben. H. und C. beschreiben ihr Selbstbewusstsein und Alter als Möglichkeit, Diskriminierungen und Belästigungen etwas entgegen zu setzen und diese zu reduzieren. Die in den Erfahrungsberichten beschriebenen Strategien können als direkter Schutz oder direkte

¹⁴ nach Bereswill 2008

2. Erfahrungen mit Risikofaktoren für das Vorkommen von sexueller Diskriminierung, Belästigung und sexualisierter Gewalt

Abwehr gegen sex. Belästigung gewertet werde. Fungieren aber auch oder gleichzeitig als Mechanismen sich als Frau in dem Feld Anerkennung zu verschaffen.

- **Anstrengungen durch das Erkämpfen und Erarbeiten von Anerkennung und Akzeptanz als Frau im Berufsfeld.**

Ein Prozess hin zu einem beruflichen Selbstbewusstsein durch „sich Respekt verdienen“, durch besonders gutes berufliches Können und durch das Beherrschen von angesehenen Verhaltensweisen (z.B. Umgang mit Technik) wurde beschrieben. Arbeitsnormen, wie körperliche Stärke, körperliches Arbeiten und Erfahrungswissen wurden als Regeln beschrieben, die Anerkennung generieren.

2. Erfahrungen mit Risikofaktoren für das Vorkommen von sexueller Diskriminierung, Belästigung und sexualisierter Gewalt

In den Daten der Erfahrungsberichte und der Gruppendiskussionen wurde nach beschriebenen Risikofaktoren gesucht. Die Ergebnisse werden im Folgenden dargestellt und lassen sich nur als erste Tendenzen interpretieren. Es konnten fünf Schwerpunktthemen in Bezug auf Risikofaktoren aus den Daten herausgearbeitet werden.

- **Auszubildende und Praktikant*innen besonders betroffen**
Als besonders betroffene Personengruppe konnten junge, weibliche Personen, die in niedrige Positionen in der Arbeitsplatzhierarchie beschäftigt sind, wie Auszubildende, Praktikant*innen oder Berufsanfänger*innen gefunden werden. Dies deckt sich mit Forschungsergebnissen aus anderen Branchen.
- **Macht und Abhängigkeitsverhältnisse**
Starke Machtunterschiede und Abhängigkeitsverhältnisse sind in der Literatur als besonders hohe Risikofaktoren für sexuelle Bestätigung bekannt. Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse werden in den Erfahrungsberichten klar benannt. In sechs Situationen waren die Täter Betriebsleiter^{A,B,C,M,O} und die Betroffenen Praktikantinnen oder Auszubildende (4x) und in einem Fall eine junge Mitarbeiterin. Diese Taten sind, bis auf eine Ausnahme, gekennzeichnet von intensiveren Formen, wie körperliche Grenzüberschreitung, Aufforderung zu sexuellen Handlungen und sexuellem Missbrauch. M. beschreibt den Zusammenhang zwischen der mächtigeren Position des Täters und der erlebten Erfahrung. "Er hat seine Position ausgenutzt und weiß das ganz genau" (M:31).
Neben den Auszubildenden, Praktikant*innen und jungen Mitarbeiter*innen wurden Saisonarbeiter*innen als besonders gefährdete Gruppe bestimmt. Die besondere Gefährdung erfolgt aus den prekären Arbeits- und Lebensbedingungen, sowie hieraus resultierenden möglichen Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen. Die besondere Vulnerabilität dieser Gruppe ist aus der US-Amerikanischen Forschung bekannt. Mehrere

2. Erfahrungen mit Risikofaktoren für das Vorkommen von sexueller Diskriminierung, Belästigung und sexualisierter Gewalt

Studien ergeben, dass Wanderarbeiter*innen von einem sehr hohen Vorkommen von sexualisierter Belästigung und Gewalt betroffen sind¹⁵.

- **Leben auf dem Hof als Risiko**

Eine hohe Vermischung von privatem und beruflichem Arbeitsalltag auf landwirtschaftlichen Arbeitsplätzen wurde in den Daten als Risikofaktor genannt. Hiermit ist das Wohnen auf dem Hof, lange gemeinsame Arbeitszeiten, gemeinsame Freizeit und das Leben mit den Betriebsleitungen und deren Familien gemeint. Hieraus können sehr enge Beziehungen entstehen. Gerade Auszubildende und Praktikant*innen wohnen häufig mit auf den Betrieben. Der Risikofaktor hohe Vermischung von privatem und Arbeitsalltag wurde für fünf Erlebnisse ^{C,D,L,M,O} angegeben. D., O. und C. beschreiben Situationen, in denen das Wohnen auf dem Hof und damit einhergehende Freizeit auf dem Betrieb als Rahmenbedingungen der Erlebnisse fungieren. Aus der Kombination von Ausbildung und damit einhergehender Bewertung, wenig Lebens- und Arbeitserfahrung und dem gemeinsamen Leben auf dem Hof mit den Betriebsleiter*innen können Abhängigkeitsverhältnisse entstehen.

- **Raues Arbeitsklima und fehlender Austausch auf den Betrieben zu sozialen Themen**

In den Gruppendiskussionen wurden übereinstimmend ein rauher Umgangston, fehlende Räume für (sozialen) Austausch und eine Normalität des „Sprüche Machens“ beschrieben. Von Sprüche klopfen als „Sport“ (I/GF:314), ein allgemeines "Rummackern" (U/GF:637) wurde berichtet. Ein "rauen" (T/GM:422) und "derben" (H/GM:433) Umgangston, der das Arbeitsklima prägt, wurde beschrieben. Es wurde eine Arbeitsumgebung beschrieben, in der individuellen Bedürfnissen und Gefühlen, sowie sozialen Aspekten im Arbeitsalltag wenig Bedeutung eingeräumt wird. Es wurde von einer "Kultur des überhaupt nicht miteinander Redens" (H/GM:433-434) gesprochen und einstimmig darauf hingewiesen, dass es kaum bis keinen Raum für Austausch und Kommunikation auf Betrieben gibt. In der Literatur wird ein respektvolles und nicht sexualisiertes Arbeitsklima als besonders bedeutsam für ein geringeres Vorkommen von sexueller Belästigung beschrieben¹⁶.

- **Hoher Arbeitsdruck, Stress, prekäre Arbeitsverhältnis und ein fehlendes Verständnis von Betriebsleitern als Arbeitgeber wurden als Risikofaktoren aufgezeigt. Aus den eigenen Erfahrungen wird berichtet, dass viele Arbeitgeber wenig erlernte Personalführungskompetenzen haben. Auch strukturell verankerte Mechanismen zum Umgang mit Diskriminierung und Belästigung oder zur Vermeidung werden nicht umgesetzt. Als positives Beispiel kann ein Bericht von einer Betriebsleiterin aufgeführt werden. Sie schreibt von einer Leitlinie und Umgangsmechanismen in ihrem Betrieb. Sie beschreibt Fälle von Belästigung, die sie durch ein klares Vorgehen beenden konnte.**

¹⁵ Waugh 2010; Murphy et al. 2015; Human Rights Watch 2012; Kim et al. 2016; Dominguez 1997; Block 2014; Prado et al. 2021

¹⁶ Schröttle et al. 2019: 14

3. Umgang mit grenzüberschreitenden Erfahrungen. Ideen und Erfahrungen mit Hilfsangeboten, Unterstützung von Betroffenen und Prävention.

In den Berichten und Gruppendiskussionen wurden auch eigene Theorien über Risikofaktoren angesprochen, die so aus der Literatur nicht bekannt sind. Sie werden als spezifische Risikofaktoren für die Agrarbranche von den Teilnehmer*innen angesehen.

Die Eigentheorien zu spezifischen Risikofaktoren am Arbeitsplatz Landwirtschaft umfassen:

- Das Arbeiten mit wenige oder keinen Kolleg*innen und hierdurch fehlende soziale Kontrolle.
- Das gemeinsame körperliche Arbeiten als Ermöglichungsraum von ungewollten körperlichen Grenzüberschreitungen.
- Isolation durch das (allein/ mit wenigen Menschen) Arbeiten und Leben auf Betrieben im ländlichen Raum. Ein hierdurch fehlender Austausch mit Menschen außerhalb des betrieblichen Alltages wurde als Faktor beschrieben, der Abhängigkeitsverhältnisse fördern kann und es Betroffenen schwerer macht, sich gegen Grenzüberschreitendes Verhalten zu wehren. Als Gründe, sich nur schwer mit anderen Menschen zu vernetzen und im Alltag austauschen zu können, wurden die weiten Strecken im ländlichen Raum, lange Arbeitszeiten und wenig Freizeit als erschwerende Bedingungen beschrieben.

C. stellt einen Zusammenhang zwischen ihren individuellen Erlebnissen und der Landwirtschaft als Branche her. Sie beschreibt die Lage des Arbeitsplatzes im ländlichen Raum, als isoliert und von äußeren Einflüssen abgeschirmt. Hier können Räume mit einem eigenen Sozialgefüge und Normen entstehen.

"Darüber hinaus entsteht in der abgelegenen Welt eines Betriebes oft ein eigenes Verständnis von Dingen, von der Umwelt und von 'Richtig und Falsch'. Es entstehen oft Eigendynamiken, die von außen nur schwer zu verstehen sind. In der Ablegenheit des ländlichen Raumes in denen sich Betriebe nun mal befinden, sind solche Dinge, so hörte ich, keine Seltenheit. Zu viele meiner Freundinnen haben mir von ähnlichen Dingen berichtet" (C:69-73).

Ob diese Eigentheorien tatsächlich das Risiko für sexuelle Diskriminierung und Belästigung erhöhen, müsste weiter untersucht werden.

3. Umgang mit grenzüberschreitenden Erfahrungen. Ideen und Erfahrungen mit Hilfsangeboten, Unterstützung von Betroffenen und Prävention.

In der Analyse der Erfahrungsberichte und der Gruppendiskussionen wurde nach Wissen und Beschreibungen von Erfahrungen zum Umgang mit und als Reaktionen auf sexuelle Belästigung gesucht. Auch wurde geschaut welches (Erfahrungs-) Wissen über Hilfsangebote und Präventionen unter den Teilnehmenden bestehen.

In den Erfahrungsberichten beschreibt ein Großteil, dass sie individuell, also als einzelne betroffene Person, versuchen mit den Erlebnissen umzugehen. Sie versuchen allein auf die Diskriminierung und Belästigung zu reagieren und diese zu beenden. Strukturell verankerte Mechanismen, mögliche Ansprechpersonen am Arbeitsplatz oder in der Branche, die Betroffene unterstützen könnten, wurden so gut wie gar nicht thematisiert. Es wurden so gut wie keine aus der Literatur bekannten Mechanismen auf organisatorischer Ebene, wie z.B. betriebliche Beschwerdestellen in den Daten dieser Arbeit ausgemacht.

4. Übereinstimmende Ergebnisse mit anderen Untersuchungen

In der Analyse konnten Ursachen herausgearbeitet werden, die es für Betroffene erschweren sich gegen belästigendes Verhalten zu wehren oder Vorkommnisse anzusprechen. Es konnten drei Hauptprobleme ausgemacht werden:

1. Ein fehlendes Problembewusstsein, fehlendes Wissen und fehlende Sensibilisierungen zu den Themen sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt. Dies trifft sowohl für (potentiell) Betroffene, als auch für Betriebsleiter*innen, Kolleg*innen und Ausbilder*innen in den Betrieben zu.
2. Das Fehlen von Ansprechpartner*innen und Anlaufstellen in der Agrarbranche zu den Themen Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes, sexuelle Belästigung und Gewalt. In den Gruppendiskussionen wurde ein Misstrauen gegenüber landwirtschaftlichen Organisationen als Anlaufstellen angesprochen. Als einzige strukturell verankerte Anlaufmöglichkeit wurden Ausbildungsberater*innen benannt. Jedoch wurde übereinstimmend durch die Teilnehmer*innen der Gruppendiskussionen die Ausbildungsberater*innen als nicht sensibilisiert für den Umgang mit sex. Belästigung bewertet.
3. Das Gefühl „nicht zur Last fallen zu wollen“ wurde als Hinderungsgrund angegebenen grenzüberschreitende Erlebnisse anzusprechen. Erklärt wurde dies mit fehlender Zeit für sozialen Austausch aufgrund von Stress und einer hohen Arbeitsbelastung aller Beteiligten auf den Betrieben.

4. Übereinstimmende Ergebnisse mit anderen Untersuchungen

Die beschriebenen Ergebnisse aus den Daten der Masterarbeit stimmen mit anderen Untersuchungen über die Agrarbranche und den ländlichen Raum überein. So hat Prügl Mechanismen zur Herstellung einer Geschlechterhierarchie in der Landwirtschaft in Deutschland untersucht. Zusammenfassend beschreibt sie die Landwirtschaft als "Ort männlicher Herrschaft"¹⁷. Dies leitet sie daraus ab, dass Männer die wichtigen Machtressourcen besitzen: politischer Einfluss, die Besetzung wichtiger Positionen innerhalb der Agrarbranche, sowie Verfügung über Kapital. Beispielsweise sind nur 10% der Betriebe durch weibliche Personen geführt¹⁸. Der agrarpolitische Raum gilt als durchweg männlich besetzt und somit die Diskurse aus männlicher Sicht konstruiert und dominiert¹⁹.

Regeln der Arbeitsteilung und Identitätsregeln zur Konstruktion von Geschlecht werden für die Landwirtschaft in den soziologischen Untersuchungen von Schmitt und Oltmanns beschrieben. Die Beobachtungen und Interviews ergeben eine vorherrschende vergeschlechtlichte Aufgabenverteilung in der Landwirtschaft. Aufgeteilt in eine männliche Domäne (produktiver, technischer Bereich) und eine weibliche Domäne, unter die vor allem die reproduktive Arbeit (Haushalt und Sorgearbeit) fällt, sowie Buchführung, Melken,

17 Prügl, 2015: 232

18 Padel 2020: 13

19 Oedl-Wieser 2007: 12

5. Vorschläge zur Unterstützung von Betroffenen

Direktvermarktung und die Versorgung von Tieren (Kälber) beinhaltet²⁰. Die historisch gewachsenen Begriffe Bauer und Bäuerin bezeichnen den Beruf und einen Familienstatus und eine dazugehörige Identität²¹. Von Prügel wird auf eine hierarchische Ordnung hingewiesen. Als Norm und Maßstab im Berufsfeld Landwirtschaft werden der „männliche Körper“ beschrieben. In der Landwirtschaft gelten körperliche Stärke und körperliche Arbeit als vorherrschende Norm und werden mit Leistungsbewusstsein verbunden²². An dieser Norm müssen sich auch Frauen messen, die in der männlichen Domäne tätig sind. Oltmanns weist darauf hin, dass alle Personen, die nicht diesen Normen entsprechen, um Anerkennung in der Landwirtschaft kämpfen müssen. Diesbezüglich beschreibt Oltmanns anhand ihrer Feldforschung das Phänomen des *doing masculinity* und der „weiblichen Männlichkeiten“. Es beschreibt die Verwendung von Praktiken, Kleidung und Handlungen, die in diesem Feld mit Männlichkeit in Verbindung gebracht werden. Oltmanns geht davon aus dass dies in ländlichen Räumen Normalitätserwartungen entspricht und Anerkennung durch ein 'Doing Masculinity' erlangt werden kann. Die hier beschriebenen Phänomene decken sich mit den Erfahrungen der Teilnehmer*innen in dieser Masterarbeit.

5. Vorschläge zur Unterstützung von Betroffenen

In den Daten dieser Arbeit konnten auch Vorschläge zu Unterstützung von Betroffenen analysiert werden. Als besonders bedeutsame Maßnahmen wurden Sensibilisierung und Bildungsarbeit, vor allem im Rahmen der Ausbildung erwähnt. Die Frauen in der Gruppendiskussion nannten vor allem Maßnahmen, die eine eigene Handlungsfähigkeit und Wehrhaftigkeit im direkten Umgang mit blöden Sprüchen, unangenehmen Alltagsbegegnungen, sowie massiver Belästigung und Gewalt stärken könnten. Im Bezug hierauf wurde ein Bedarf geäußert, gerade jüngere Menschen in der Ausbildung zu unterstützen, ihrer eigenen Wahrnehmung in Bezug auf erlebte Grenzüberschreitungen zu trauen und so handlungsfähig werden zu können.

Die Schwierigkeit, als Einzelperson gegen kollektive Orientierungen im Feld vorzugehen wurde als Erfahrungswissen geteilt. Dies bedeutet, dass es im Alltag als schwierig wahrgenommen wird, sich gegen Erlebnisse, wie z.B. abwertende Sprüche gegenüber Frauen zu wehren, die als „normal“ in einer Gruppe Menschen wahrgenommen werden.

Die Frauen in der Gruppendiskussion bewerteten den bereits erlebten Austausch über Ungleichbehandlung und Grenzüberschreitungen als besonders positiv und sie bewerteten einen Austausch zu diesen Themen als wichtige Maßnahme für Frauen in der Branche.

20 Schmitt 1997, Padel 2020, Prügl 2015

21 Prügl 2015

22 Oltmanns 2015, Schmitt 1997

6. Thematisierung in landwirtschaftlichen Organisationen

Es wurde eine stichprobenhafte Recherche zur öffentlichen Thematisierung von sexueller Belästigung in Organisationen der Agrarbranche im Rahmen der Masterarbeit durchgeführt. Auf den Homepages und in den Jahresberichten von 20 Organisationen wurden folgende Stichworte für eine Suche verwendet: Sexuelle Belästigung, sexualisierte Gewalt, Diskriminierung.

In nur drei der zwanzig untersuchten Organisationen konnten nach Außen kommunizierte Auseinandersetzungen mit dem Thema gefunden werden. Nur zwei der Organisationen (IG BAU, Bundesverband Gartenbau) thematisieren sexuelle Belästigung, eine weitere (Deutscher LandFrauenverband) erwähnt die Diskriminierung von Frauen aufgrund von Lohnunterschieden. Der Verband weist auf das in der Landwirtschaft bestehende Gender-Pay Gap hin und kritisiert dies als Entgeltdiskriminierung von Frauen.

Auf den restlichen Seiten und Jahresberichten der letzten 5 Jahre konnten keine Beiträge mit den Schlagworten auffindig gemacht werden. Auch bei den stichprobenhaften Mailanfragen bei einzelnen Personen (Beraterin der Landwirtschaftlichen Familienberatung und Arbeitnehmerberater der Landwirtschaftskammer) kam heraus, dass kaum bis keine Fälle bekannt sind. Zurückgeführt wird dies von den angefragten Personen auf eine fehlende Thematisierung und Sensibilisierung in der Branche allgemein. Die Ergebnisse der Schlagwortsuche und stichprobenhaften Anfrage, legen die Vermutung nahe, dass die Thematisierung sexueller Belästigung in der Agrarbranche nicht weit verbreitet ist und Betroffene sich nicht an die Institutionen in der Branche wenden.

7. Fazit und Handlungsoptionen/Ausblick

In der Masterarbeit wurden mittels eines empirisch-explorativen Vorgehens qualitative Daten zu den Themen sexuelle Diskriminierung, sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt in der Agrarbranche in Deutschland erfasst und analysiert.

Mit einem klaren Ergebnis: Sexuelle Diskriminierung, sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt kommen in der Agrarbranche in Deutschland vor. Als strukturelle Ursachen stehen Machtverhältnisse zwischen den Geschlechtern im Vordergrund. Die Agrarbranche wird als männlich dominierter Raum, mit einer zum Teil noch weit verbreiteten traditionellen Machtasymmetrie zwischen den Geschlechtern beschrieben. In der Branche gelten noch weit verbreitet (traditionelle) vergeschlechtlichte Aufgabe- und Rollenverteilungen. Diese Aspekte fördern eher das Vorkommen von Diskriminierung und Belästigung, als sie zu verhindern. Die Hauptidee dieser Arbeit besteht darin, dass sexuelle Diskriminierung und sexuelle Belästigung auf struktureller Ebene als Durchsetzungsmechanismen dienen, die in der Agrarbranche vorherrschende Machtasymmetrie zu erhalten und zu reproduzieren. Als Ordnungselemente hierfür konnten die Konstruktion von Geschlecht via Rollenerwartungen und Identitätsregeln, sowie der damit einhergehenden vergeschlechtlichten Aufgabenverteilung ausgemacht werden.

Durch die Ergebnisse dieser Arbeit wird weiterer Forschungsbedarf sichtbar. Zukünftige Forschung sollte den Fokus auf die besonders verletzlichen Gruppen der Auszubildenden,

7. Fazit und Handlungsoptionen/Ausblick

Praktikant*innen, sowie Saisonarbeiter*innen lenken, um Präventionsstrategien für die Praxis zu entwickeln. Die Ergebnisse dieser Arbeit legen eine weitere Betrachtung des Klimas am Arbeitsplatz in der Agrarbranche nahe. Hier sind Anstrengungen in Bezug auf die Kompetenzentwicklungen im Bereich der Personalführung für die Praxis empfehlenswert, um das Arbeitsklima und die Arbeitsplatzumgebung auf Betrieben zu verbessern und Mechanismen der Prävention und des Umgangs mit sex. Belästigung zu verankern. In den Daten dieser Arbeit tauchen die Belastungen durch lange Arbeitszeiten, hohen Arbeitsdruck und viel Stress immer wieder auf und wurden in Zusammenhang mit sexueller Diskriminierung und sexueller Belästigung gestellt. In der Agrarbranche sollten große Anstrengungen unternommen werden, um die Arbeitsbedingungen insgesamt zu verbessern.

Zusammenfassend zeigt diese Arbeit auf, dass Handlungsbedarf in Bezug auf Präventionsmaßnahmen und der Entwicklung von Unterstützungsmöglichkeiten für Betroffene besteht. Für die Entwicklung von konkreten Maßnahmen würde sich die Erfassung von quantitativen Daten zum Vorkommen von sex. Belästigung anbieten, um hieraus weitere konkretere Hinweise über Zielgruppen für Empowerment- und Präventionsmaßnahmen, besonders betroffene Arbeitsbereiche und Themen für Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen in der Branche zu erhalten. Die Entwicklung und strukturelle Verankerung von Sensibilisierungsmaßnahmen ist empfehlenswert, die auf den Kontext der Spezifika der Agrarbranche ausgerichtet werden. Aufgrund der fehlenden Sensibilisierung ist die Verbreitung von Wissen über Formen, Vorkommen und Vermeidung, sowie dem Umgang mit sex. Belästigung und sex. Gewalt bedeutend. Die Entwicklung von Schulungen für landwirtschaftliche Organisationen, für die Ausbildung von Berufsschullehrer*innen, für Menschen in landwirtschaftlichen Beratungsstrukturen und (zukünftigen) Betriebsleiter*innen sollten angestrebt werden. Potenziell Betroffene und Täter*innen könnten vor allem im Rahmen der Ausbildung adressiert und erreicht werden.

Für die Gruppe der Saisonarbeiter*innen bietet sich eine intersektionale Perspektive an, die Mehrfachdiskriminierungen einbezieht und die die Lebensrealität dieser Menschen in ihrer Komplexität und Vulnerabilität im Auge hat. Der Fokus sollte auch hier auf Maßnahmen zur Verbesserung der generellen Arbeitsbedingungen und Rahmenbedingungen gelegt werden. Die Entwicklung von niedrigschwelligen Angeboten der Hilfe- und Unterstützung in Bezug auf sexuelle Belästigung müssen für diese Zielgruppe einhergehen mit der gewerkschaftlichen Organisation, der Gleichstellung der Arbeitsrechte, so wie dem Zugang zu Sozialversicherungen.

Die Aspekte der Konstruktion und Herstellung von Geschlecht in der Agrarbranche können als weiterhin interessante Forschungsfelder gelten. Hier sei vor allem auf die in der Forschung unterrepräsentierte Gruppe der „Rural Others“²³ hingewiesen. Diese umfassen Menschen, die weitere Formen geschlechtlicher Identitäten neben Frau und Mann, sowie andere sexuelle Orientierungen als Heterosexualität auf dem Land leben. Die Forschung mit dieser Zielgruppe könnte weitere Aspekte der wirkmächtigen Identitätsregeln im Feld sichtbar machen, sowie

²³ Oltmanns 2015

7. Fazit und Handlungsoptionen/Ausblick

wichtige Hinweise für Veränderungen in Bezug auf die Geschlechterhierarchien und Machtverhältnisse geben.

Geschlechterhierarchien und Machtasymmetrien haben sich als einflussreiche Faktoren wichtige Themen im Zusammenhang mit den geschilderten Erfahrungen der sexuellen Diskriminierung und sexuellen Belästigung im Rahmen dieser Arbeit herausgestellt. Die Erforschung von wirksamen Methoden, die jede Form der strukturellen Gleichberechtigung von Frauen in der Agrarbranche fördert, kann als zukunftsweisend gelten. Mechanismen die Frauen und LGBTQIA²⁴ mehr Zugänge zu Gestaltungsmöglichkeiten und Gleichberechtigung in der Branche ermöglichen, sowie mehr Räume für Empowerment und Austausch über Ungleichbehandlungen aufgrund von Geschlecht könnten dem Vorkommen von sexueller Diskriminierung, sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt entgegenwirken. Hierzu zählt auch die Förderung einer strukturell verankerten starken Interessenvertretung in der Agrarpolitik und anderen Gestaltungsräumen in der Agrarbranche von und für Frauen und LGBTQIA, die in landwirtschaftliche Organisationen und die betriebliche Praxis zurückwirkt.

²⁴ Lesbische, Schwule, Bisexuelle, Transgender, Queere, Intergeschlechtliche und Asexuelle Menschen

Literatur

- Block, Sarah M. (2014): Invisible survivors: Female farmworkers in the United States and the systematic failure to report workplace harassment and abuse. In: *Tex. J. Women, Gender & L.* 24, S. 127.
- Dominguez, Maria M. (1997): Sex discrimination & sexual harassment in agricultural labor. In: *Am. UJ Gender & L.* 6, S. 231.
- Frauen gegen Gewalt e.V. (2020): Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe Frauen gegen Gewalt e.V. Online verfügbar unter <https://www.frauen-gegen-gewalt.de/de/was-ist-das-195.html>, zuletzt geprüft am 18.12.2020.
- Hagemann-White, Carol (2016): Grundbegriffe und Fragen der Ethik bei der Forschung über Gewalt im Geschlechterverhältnis. In: Helfferich, Cornelia; Kavemann, Barbara und Kindler, Heinz (Hg.): *Forschungsmanual Gewalt: Grundlagen der empirischen Erhebung von Gewalt in Paarbeziehungen und sexualisierter Gewalt.* Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 13–31.
- Human Rights Watch (2012): Cultivating fear: the vulnerability of immigrant farmworkers in the US to sexual violence and sexual harassment. Online verfügbar unter https://www.hrw.org/sites/default/files/reports/us0512ForUpload_1.pdf.
- Jacobs, Susie; Brahic, Bénédicte; Olaiya, Marta Medusa (2015): Sexual harassment in an east African agribusiness supply chain. In: *The Economic and Labour Relations Review* 26 (3), S. 393–410.
- Kim, Nicole Jung-Eun; Vásquez, Victoria Breckwich; Torres, Elizabeth; Nicola, R. BudM; Karr, Catherine (2016): Breaking the silence: sexual
- Krings, Franciska.; Mouton, Audrey.; Schär Moser, Marianne (2013): Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz—wer belästigt wen, wie und warum? Besseres Verständnis heisst wirksamere Prävention. Online verfügbar unter http://www.nrp60.ch/SiteCollectionDocuments/nfp60_krings_schlussbericht.pdf.
- Oedl-Wieser, Theresia (2007): Agricultura—ein Ort „hegemonialer Männlichkeit“: von Strategien zur geschlechterdemokratischen Öffnung des Agrarsektors. In: Pöchtrager, Siegfried und Eder, Michael. *Jahrbuch der Österreichischen Gesellschaft für Agrarökonomie.* Facultas, 2007. Band 17, S. 103-115. Online verfügbar: www.boku.ac.at/oega
- McDonald, Paula (2012): Workplace sexual harassment 30 years on: A review of the literature. In: *International Journal of Management Reviews* 14 (1), S. 1–17.
- Oltmanns, Claudia (2019): Geschlechterverhältnisse im ländlichen Raum. In: Werner Nell und Marc Weiland (Hg.): *Dorf. Ein interdisziplinäres Handbuch.* Stuttgart: J.B. Metzler Verlag, S. 152–157.
- Oltmanns, Claudia (2015): Ländlicher Raum = Männlicher Raum? Ein praxistheoretischer Blick auf Männlichkeiten auf dem Land. In: Fenske, Michaela/Hemme, Dorothee (Hg.): *Ländlichkeiten in Niedersachsen. Kulturanthropologische Perspektiven auf die Zeit nach 1945.* Göttingen: Schermer Media (Göttinger kulturwissenschaftliche Studien, Band 11), S. 91–103.
- Padel, Susanne (2020): Arbeiten in der Landwirtschaft: (k)eine Frauensache? In: *Ökologie & Landbau* 02/2020 (02), S. 12–15.
- Prado, K. Y.; Rivera-Heredia, María Elena; Martínez-Servín, Lizeth Guadalupe; Guzmán-Carillo, Karla-Yunuén; McCurdy, S. A. (2021): “It’s Wrong because It Could Be My Sister, Wife, or Mother”: Workplace Sexual Harassment among Men and Women Farmworkers in USA and Mexico. In: *Journal of agromedicine*, S. 1–11.

Literatur

- Prügl, Elisabeth (2015): Formen männlicher Dominanz in der Deutschen Landwirtschaft: Ein Ost-West-Vergleich. In: Larcher, Manuela ; Oedl-Wieser, Theresia; Schmitt, Mathilde; Seiser, Gertraud (Hg.): Frauen am Land. Potentiale und Perspektiven. Innsbruck: StudienVerlag, S. 232–245.
- Schmitt, Mathilde (2012): Die Un-Sichtbarkeit der Frauen im Agrarbereich. In: Hambrusch, Josef; Hoffmann, Christian; Kattelhardt, Jochen; Oedl-Wieser, Theresia (Hg.): Diversifizierung versus Spezialisierung in der Agrar- und Ernährungswirtschaft. Beiträge der 21. ÖGA-Jahrestagung an der Europäischen Akademie Bozen (EURAC) vom 4. bis 6. Oktober 2011, Bd. 21. 1. Aufl. Wien: Facultas (Jahrbuch der Österreichischen Gesellschaft für Agrarökonomie, 21.2011, Heft 2), S. 145–154.
Online verfügbar unter
https://oega.boku.ac.at/fileadmin/user_upload/Tagung/2011/Band_21_2/15-41_SCHMITT_OEGA-Jahrbuch-2011.pdf.
- Schmitt, Mathilde (1997): Landwirtinnen. Chancen und Risiken von Frauen in einem traditionellen Männerberuf. Wiesbaden, s.l.: VS Verlag für Sozialwissenschaften. Online verfügbar unter
<http://dx.doi.org/10.1007/978-3-322-97379-5>.
- Schröttle, Monika.; Meshkova, Ksenia.; Lehmann, Clara. (2019): Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention. Hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Online verfügbar unter
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Umgang_mit_sexueller_Belaestigung_am_Arbeitsplatz.pdf?__blob=publicationFile&v=9.
- Steffens, Melanie C.; Viladot, Maia (2015): Gender at work. A social psychological perspective. New York, Bern, Frankfurt am Main, Berlin, Brüssel, Wien, Oxford, Warschau: Peter Lang (Language as social action, vol. 18).
- Strübing, Jörg (2013): Qualitative Sozialforschung. Eine komprimierte Einführung für Studierende. München: Oldenbourg (Sozialwissenschaften 10-2012). Online verfügbar unter
<http://www.oldenbourg-link.com/isbn/9783486588231>.
- Waugh, Irma Morales (2010): Examining the sexual harassment experiences of Mexican immigrant farmworking women. In: Violence against women 16 (3), S. 237–261.
- Willness, Chelsea R.; Steel, Piers; Lee, Kibeom (2007): A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. In: Personnel psychology 60 (1), S. 127–162.