

# Schutzkonzept vor sexualisierter Gewalt

Autor\*innen: Betreiber\*innenkollektiv des Mensch Meier

---

## Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort: zum Entwicklungsprozess
2. Risiken & Ressourcen
3. Struktur des Mensch Meier
4. Kultur und Werte
5. Sexualisierte Gewalt: Grundlagen & Begriffe
6. Beschwerdeverfahren
7. Handlungsplan bei sexualisierter Gewalt
8. Prävention
9. Rehabilitation
10. Beratung & Hilfe

## 1. Vorwort: zum Entwicklungsprozess

Von 2020 bis 2023 hat sich das Betreiber\*innen-Kollektiv des Mensch Meier in einen gemeinsamen Lernprozess begeben. Zielstellung dieser gemeinsamen Ausarbeitung war ein Schutzkonzept vor sexualisierter Gewalt im erweiterten Kontext des Mensch Meier. Inhalte dieser dreijährigen Auseinandersetzung waren u.a. Grundlagen und Begriffe von sexualisierter Gewalt, mit besonderem Schwerpunkt auf der Betroffenenperspektive und der Frage, was Betroffene brauchen, auch vor dem Hintergrund von Definitionsmacht und ihrer Einbettung in Safer und Braver Spaces. Das Kollektiv hat in diesen drei Jahren alte und aktuelle Fälle von sexualisierter Gewalt aufgearbeitet, übergreifendes Verhalten besprechbar gemacht und sich dabei auch mit Täter-Strategien auseinandergesetzt. Zu einem großen Teil dieser Aufarbeitung ging es auch um das noch unausgereifte Konfliktverhalten der Gruppe. Das Fundament dieses Schutzkonzeptes ist die Übereinkunft, dass wir betroffenen-orientiert handeln. Was als Übergriff und Gewalt von der betroffenen Person wahrgenommen, empfunden und definiert wird, ist demnach auch Gewalt. Für unsere Gäst\*innen besteht ein vom Awareness-Team verfasstes Awareness-Konzept. Das Schutzkonzept soll dieses stärken und erweitern. Unser Anspruch ist ein Safer und Braver Space zu werden, auch außerhalb öffentlicher Veranstaltungen. Um dem näher zu kommen, benennt das Schutzkonzept einen Handlungsplan: Was passiert, wenn..., wie handeln wir bei... Hierdurch wollen wir das Mensch Meier befähigen, aktiv zu bleiben, um weder gelähmt zu werden noch spontan impulsiv reagieren zu müssen.

Wir sehen das Schutzkonzept als notwendigen, unumgänglichen und professionellen Umgang eines Veranstaltungsbetriebs mit Vorkommnissen sexualisierter Gewalt. Dieses Konzept ist das Ergebnis eines Prozesses mit vielen Akteur\*innen – es ist formell und offiziell unser Regelwerk. Wir listen die Risiken unseres Betriebes auf, und formulieren dazu unsere vorhandenen Ressourcen im Umgang mit den Risiken. Das Schutzkonzept soll zudem klarmachen, was wir nicht leisten können. Wir begeben uns mit der Verfassen des Schutzkonzeptes auch auf die Suche nach den geteilten Werten des Mensch Meier. Diese Werte verstehen wir als Voraussetzung, um im Mensch Meier zu arbeiten. Somit ist das Schutzkonzept vor sexualisierter Gewalt Bestandteil von Arbeits- und Kooperationsverträgen. Als Teil unseres formellen Handlungsplans etablieren wir auch ein Beschwerdeverfahren.

## 2. Risiken & Ressourcen

Wir befinden uns mit dem Klub- und Kulturhaus an einem Ort, wo die Entgrenzung mit im Raum ist und es daher umsichtig formulierte Handlungsgrundlagen geben muss. Der Tag wird zur Nacht und die Nacht wieder zum Tag. Bewusstseinerweiternde Substanzen wie Alkohol und der Rausch auf der Tanzfläche sind Teil der Erfahrung. Das Mensch Meier besteht aus Arbeits- und Backstageräumen, aus Nebel und Licht, aus Ecken und Flächen. Wir möchten in diesem Spannungsfeld zunächst auf die Risiken eingehen, die sich ergeben. Im zweiten Schritt benennen wir die Ressourcen, die vorhanden sind, um mit den Risiken einen Umgang zu finden.

### 2.1 Risiken

Gesellschaftliche Spannungen und strukturelle Gewaltformen wirken in unseren Club hinein. Vieles, was als „normal“ gilt, ist gewaltvoll und patriarchal. Diskriminierungen auf verschiedenen Ebenen stoppen nicht an unserer Tür. Wir wissen, dass Sexismus, Rassismus, Ableismus und Klassismus nicht an der Garderobe abgegeben werden, wenn Menschen bei uns feiern. Unsere Gäst\*innen und wir alle bringen Sozialisierungen mit. Noch ist es eine gesellschaftlich kleine Gruppe, die mit einem betroffenen-orientierten Verständnis vertraut ist. Vor allem unter Männern gibt es oft wenige bis keine Worte für sexualisierte Gewalt. Aus Unwissenheit und Angst wird häufig geschwiegen. Dieses Schweigen schützt und ermöglicht Täterschaft. Auch für die vielfältigen Formen sexualisierter Gewalt fehlt es an geteiltem Verständnis. Vielen ist unklar, wo übergriffiges Verhalten beginnt. Unsere Aushänge und Ansprachen dazu werden nicht immer verstanden.

#### 2.1.1 Verkehrstechnische und bauliche Risiken

Während der Veranstaltungen gibt es in den Räumen des Mensch Meier viele dunkle Ecken. Das Licht wird gedämmt, die Nebelmaschine läuft, Stroboskope sind im Einsatz. Doch schon der Laufweg ins Mensch Meier ist schlecht beleuchtet und zum Teil nicht einsehbar und unübersichtlich. Wie sicher fühlt sich der Weg für Alleinankommende an? Nehmen Alleinfeiernde überhaupt den Weg auf sich, wenn sie davon ausgehen, dass der Weg ins Meier nicht sicher für sie ist?

#### 2.1.2 Strukturelle Risiken

Zwischen den Veranstaltung bestehen für Kontaktsuchende unklare und zum Teil intransparente Verantwortlichkeiten und Ansprechbarkeiten innerhalb des Teams: Für Außenstehende generell und für Betroffene im Speziellen ist nicht sofort durchschaubar und nachvollziehbar, wer im Falle eines Übergriffes angesprochen werden kann. Das Awareness-Team wirkt dem mit Präsenz auf Veranstaltungen gezielt entgegen. Die Ressourcen dieses Teams für die Weiterbearbeitung außerhalb der Veranstaltungen sind jedoch begrenzt.

#### 2.1.3 Soziale und Emotionale Risiken / Konfliktvermeidungsstrategien

Wie viele Gruppen und Kollektive haben wir uns auf einen basisdemokratischen und konsensbasierten Umgang miteinander entschieden. Auf dem Weg dahin haben wir noch nicht gelernt, produktiv und konstruktiv mit Konflikten umzugehen. Konflikte sehen, benennen und bearbeiten ist ein großes Lernfeld für alle Beteiligten. Angst, Scham und Unbehagen, Spannungen anzusprechen, bilden einen Nährboden für Täter-Personen. Ihre Taten bleiben im verborgenen und unausgesprochenen Raum. Der politische Anspruch der Projektbeteiligten verursacht zudem ein Machtgefüge. Ungeübte und Unwissende trauen sich in diesem Gefüge nicht, Fragen zu stellen und machtkritische Gedanken zu äußern. Das kollektive Betreiben erweckt den Eindruck, dass alle auf einer Seite stehen und an den gleichen Themen arbeiten. In dieser Stimmung wach und kritisch zu bleiben, ist im Betriebsalltag gar nicht so einfach. Auch der Wunsch, dazuzugehören, an einer größeren und coolen Sache beteiligt zu sein, lässt Menschen lieber mal weggucken und nichts sagen. Das Mensch Meier ist als Klubort Teil der Berliner Klublandschaft mit internationaler Strahlkraft. Deswegen kommen Leute nach Berlin. Es ist cool, Teil dieser sozialen Gruppe zu sein. Dazu gehört auch das Unbehagen, Privilegien nicht abgeben zu wollen, das Nest nicht beschmutzen zu wollen und deswegen Konflikte zu vermeiden. Dieses Unbehagen findet in einer Kultur des Schweigens seinen Raum. Menschen halten sich mit Fragen und Bedenken zurück. Sie wollen keine zwischenmenschlichen Risiken eingehen. Ist das Risiko zu hoch, bleiben Menschen stumm. Das hat nicht per se was mit leise sein zu tun. An einem Klubort wie dem Mensch Meier kann es sehr laut sein und dabei werden relevante Bedenken nicht gut gehört.

## 2.1.4 Unsichtbare Machtgefälle und Machtanhäufung

Das Projekt Mensch Meier hat einen machtkritischen Anspruch für sich formuliert und hat darauf eine hierarchiearme Struktur aufgebaut. Derzeit gibt es neben vielen Unzufriedenheiten jedoch noch kein geeignetes Werkzeug, diese Struktur regelmäßig kritisch auf weiter bestehende Hierarchiearmut zu überprüfen. Zum Schutz von Identitäten und Strukturen gibt es bislang auch keine Veröffentlichung von Organigrammen und Rollenbesetzungen wie es in anderen Organisationen üblich ist. Auch das gehört zum machtkritischen Anspruch im Umgang mit Informationen. In der Folge ist es für Außenstehende jedoch schwer einsehbar, wer von der Crew, vom Betriebsplenum, von den Kolleg\*innen, vom Gewerkeplenum, von der Interims AG sowie vom Kernkollektiv ansprechbar ist. Zu dieser Undurchsichtigkeit kommen subtile Verhaltensweisen hinzu, die sich als Machtgesten äußern.

- Wer hat das erste oder letzte Wort? (eine Kolleg\*in oder ein Mitglied des Betreiber\*innen-Kollektivs „Kern“?) Wer wartet auf wessen Redebeitrag? Ohne wen können keine Entscheidungen getroffen werden, auch wenn das Organ Entscheidungskompetenz hat?
- Von wem wird Wertschätzung erwartet („der Kern agiert nicht wertschätzend“) und wer spricht es aus („das habt Ihr toll gemacht“)?
- Wer hat wirklich die Zeit für Gespräche und kann zuhören? Oder findet jede Äußerung zwischen Stress und vielen Plenen statt?
- Wer macht Termine und kümmert sich um administrative Tätigkeiten und deren Pflege?
- Wer kommt regelmäßig zu spät und kann es sich erlauben? Bei wem wird nichts gesagt?
- Wird miteinander oder übereinander gesprochen? Braucht es hier eine Regelung?
- Wie können alle fühlen, dass es okay ist, Fehler zu machen und gleichzeitig aus ihnen gelernt werden sollte?
- Werden Konflikte und Diskussionen zur Konkurrenzsituation? Wer setzt sich durch? Wessen Idee ist die Beste? Wer kennt die meisten Leute?
- Welche Praktiken üben wir aus, die nicht erwachsen sind? (sich rechtfertigen, mit welchen Arbeiten die Zeit verbracht wurde)
- Fühlen sich Menschen im Mensch Meier manchmal dumm und unwissend?
- Sind das Betreiber\*innen-Kollektiv „Kern“, die Interims AG und das Gewerkeplenum ansprechbar und zugänglich? Werden proaktiv die Argumente und Beiträge der Kolleg\*innen angehört?
- Ist das Mensch Meier ein lernender Ort, an dem Fragen gestellt werden oder in dem Aussagen getroffen werden?

Wir wissen, dass wir trotz der Bemühungen, Hierarchiearmut zu praktizieren, mit Hierarchien arbeiten. Es gibt Hierarchien durch Positionen, durch Erfahrung, durch Projekt- und Betriebszugehörigkeit, durch Wissen und durch Kompetenz. Dazu kommt ein ständiger struktureller Wandel. Wann, welches Organ, welche Entscheidungen trifft, kann sich monatlich ändern. Diese Änderungen sind oft nur für Eingeweihte und aufmerksame Prozessbeobachter\*innen nachvollziehbar. Menschen stehen unter Druck, am Ball zu bleiben, um auf dem neuesten Stand zu sein. Zum Beispiel ist die jüngste Änderung die Einführung einer neuen höchsten Entscheidungsstufe im Betriebsalltag. Ende des Jahres 2022 wurde die Interims AG eingeführt. Dieses Organ besteht aus vier Personen und trifft die relevantesten betrieblichen Entscheidungen.

## 2.1.5 Überverantwortung und Unterverantwortung / Verantwortungsdiffusion

Im Betrieb und im Projekt arbeiten Menschen mit hohen Ansprüchen. Zum Teil führt das dazu, dass Menschen dauerhaft überarbeitet sind und nicht offen für ressourcenkritische Anfragen. Das Mensch Meier ist zudem ein 7-Tage-Betrieb. Von Montag bis Freitag wird der Veranstaltungsbetrieb geplant und am Wochenende wird er durchgeführt. Die Arbeitszeithygiene obliegt der Verantwortung der Einzelpersonen und ist gesamtorganisatorisch schwer umsetzbar. Demgegenüber gibt es viele Menschen im Betrieb, die unterhalb ihres Verantwortungsbereiches arbeiten und damit kaum ansprechbar sind. In der Folge diffundiert Verantwortung für den Umgang mit sexualisierter Gewalt zwischen „zu viel zu tun“ und Überforderung. Die Bezahlung ist für alle prekär. Das Projekt ist auf der einen Seite überaus sinnstiftend, auf der anderen Seite reicht es für die Projektangehörigen nicht zum guten Leben, sondern nur zum Überleben. In dieser Situation Hilfestellungen und Gehör anbieten zu können, ist eine große Herausforderung.

### 2.1.6 Unpräzise Wertevorstellungen und Kulturprozess

Das Gewaltschutzkonzept ist ein Versuch, sich organisatorisch auf Werte zu einigen, die handlungsanleitend sind und Orientierung bieten. Immer wieder kommt es aber zu Situationen, in denen die Wertevorstellungen der Menschen im Meier mit den Wertevorstellungen des Projektes Mensch Meier in Konkurrenz treten. Es fehlt ein gesamtorganisationaler Kulturprozess, der die gemeinsamen Werte und Zielvorstellungen präzise herausarbeitet und abbildet.

## 2.2 Ressourcen

Wir erkennen an, dass es unterschiedliche Gefährdungen von unterschiedlichen Drogen gibt. Wir sehen die Folgen einer kriminalisierenden Drogenpolitik, die mit Verboten und Unkenntnis arbeitet. Wir mahnen verantwortungsvollen und informierten Drogenkonsum an. Es ist uns nicht egal, was in unseren Räumen geschieht. Erste-Hilfe-Versorgung bieten wir im Haus. Für alles Weitere rufen wir mit dem Krankenwagen professionelle Hilfe. Auf den Veranstaltungen haben wir ein Awareness-Konzept und Sicherheitskonzept, welches durch das Awareness-Team und die Tür umgesetzt wird.

### 2.2.1 Baulich: Barrierefreiheit

Alle mit Sicherheit befassten Positionen während der Veranstaltungen sind via Funk verbunden. An allen Tresen befinden sich zusätzlich zur Funke Notknöpfe, die eine Verbindung zu den Ordnungspersonen herstellen. Damit gewährleisten wir eine sofortige Erreichbarkeit. Unser Sicherheitsteam und die Abendleitungen sind mit einer Liste von Notrufnummern versorgt (z.B. Berliner Krisendienst, Telefonseelsorge, Gewaltschutzambulanz). Der Awareness-Space ist ein Sicherheits- und Rückzugsort für Awareness- und Krisenfälle, an dem die Lautstärke reduziert ist, der vor Einsicht geschützt ist und an dem es Wärmedecken und eine Liege gibt.

### 2.2.2 In den Kontakt gehen & Ansprache

Insbesondere sucht das Gewerk Ordnung im ersten Gäst\*innen-Kontakt die Möglichkeiten zur persönlichen Ansprache. In diesem Kontakt ist enthalten, welches Verhalten wir in unseren Räumen nicht dulden. Als Verkaufsort für Alkohol identifizieren wir notwendige Kontrollpunkte. Das heißt, zu alkoholisierte Personen werden nicht reingelassen und ihnen wird nichts mehr verkauft. Wir setzen in dieser Praxis auf die Vernetzung des Teams, aber auch auf die Eigenverantwortung der Menschen. Vor dem nächsten alkoholischen Getränk wird auch mal ein Glas Leitungswasser auf den Tresen gestellt. Regelmäßig sitzt Sonar bei unseren Veranstaltungen und bietet den Gäst\*innen an, sich eigenverantwortlich zu informieren und aufklären zu lassen (<https://safer-nightlife.berlin/>). Unsere gemeinsam definierten Verhaltensregeln sind: nicht wegschauen, Sachen / Situationen ansprechen, verantwortungsvolles Miteinander, verantwortungsvoller Konsum. Zudem schulen sich unsere Kolleg\*innen regelmäßig in Basisschulungen zu Konsumkompetenz und Drogennotfällen. Wir sind alle die Party.

## 3. Struktur des Mensch Meier

Die juristische Verantwortung wird von einem Kollektiv getragen, dem sogenannten Kernkollektiv (oder Kern). Es besteht aus einem festen Personenkreis. Aktuell werden – trotz mehreren Austritten – keine neuen Personen in diesen Kreis aufgenommen. Das Mensch Meier ist fernab vom Kernkollektiv nur durch einen größeren Kreis an Menschen, die viel Verantwortung übernehmen, zum Mensch Meier geworden. Um der Arbeit, der Kreativität und dem Herzblut dieser Menschen gerecht werden zu können, gab es von Anfang an die Bestrebung, den Verantwortlichen eine Mitsprache an der Entwicklung und Ausrichtung des MM zu ermöglichen. Die Zusammensetzung dieses erweiterten Kreises wandelt sich stetig und so befindet sich auch die Struktur des MM seit seinem Beginn in konstanter Veränderung. Ziel dieser andauernden Veränderungen war und ist es, ein möglichst hierarchie-armes und basisdemokratisches Miteinander herzustellen. Zudem steckt die Idee dahinter, eine elastische Struktur zu etablieren, die den wirtschaftlichen und kapitalistischen Zwängen und Voraussetzungen für das betriebswirtschaftliche Arbeiten begegnen kann.

## **Aktuelle Verwaltungsstruktur des MM**

- Wie werden Entscheidungen getroffen?
- Wer setzt diese um?
- Wer informiert wen über die Ergebnisse der Entscheidung?

Die Entscheidungen werden in den einzelnen Gremien im Konsens getroffen und über Protokolle an alle Beteiligten Gewerke / Personen informiert. Bei Rechnungsteller\*innen und Kooperations-partner\*innen werden Ansprechpersonen gewählt, die dann Informationen an diese weitergeben. Darüber hinaus informiert das Mensch Meier bei größeren oder betriebsrelevanten Entscheidungen alle Kolleg\*innen über einen E-Mail-Verteiler.

## **Gewerke**

- AG Itation - Werbung und Öffentlichkeitsarbeit [agation@menschmeier.berlin](mailto:agation@menschmeier.berlin)
- Awareness - [awarenes@menschmeier.berlin](mailto:awarenes@menschmeier.berlin)
- Clubrat - [clubrat@menschmeier.berlin](mailto:clubrat@menschmeier.berlin)
- Finanzbuchhaltung - [buchhaltung@menschmeier.berlin](mailto:buchhaltung@menschmeier.berlin)
- Fundbüro - [fundbuero@menschmeier.berlin](mailto:fundbuero@menschmeier.berlin)
- Hausmeisterei
- Ordnung
- Programm - [programm@menschmeier.berlin](mailto:programm@menschmeier.berlin)
- Technik - [technik@menschmeier.berlin](mailto:technik@menschmeier.berlin)
- Menschen im Meier AG
- Lohnbuchhaltung - [gehalt@menschmeier.berlin](mailto:gehalt@menschmeier.berlin)
- Schichtenplanung - [schichten@menschmeier.berlin](mailto:schichten@menschmeier.berlin)

## **Delegiertentreffen**

Treffen: jeden 3. Dienstag im Monat 12 Uhr – 1-mal pro Monat

Zusammensetzung: min. 1 Delegierte aus jedem Gewerk

Aufgaben: Gewerke-Austausch, Diskussionsraum für das gesamte MM betreffende Themen

Ergebnisse: Protokoll an Delegiertenverteiler

## **Betriebsplenum**

Treffen: 1-mal pro Woche, Dienstag 15 Uhr

Zusammensetzung: Programm, Schichtenplanung, Ordnung, Tresen, IAG und Menschen im Meier

Aufgaben: Vor- und Nachbesprechung der Veranstaltungen

Ergebnisse: Protokoll an Verteiler

**Interim AG** – [interim@menschmeier.berlin](mailto:interim@menschmeier.berlin)

Treffen: 1-mal pro Woche Dienstag 10 Uhr

Zusammensetzung: Bestehend aus 4 Mitglieder\*innen, 2 Personen des Betreiberinnenkollektivs, 2 Personen der Gewerke-Verantwortlichen

Aufgaben: Strategische Entscheidungen zu Betriebsentwicklung und Personalplanung, Überblick über Geld und Arbeitsstunden, größere Betriebsausgaben entscheiden

Ergebnisse: Ergebnisprotokoll an alle Gewerke-Verantwortlichen

**Betreiber\*innenkollektiv** – [tatendrang@menschmeier.berlin](mailto:tatendrang@menschmeier.berlin)

Treffen: ca. 1-mal im Monat

Zusammensetzung: Gesellschafter\*innen der MM GmbH

Aufgaben: juristische Vertretung der MM GmbH

## 4. Kultur und Werte

Wir als Mensch Meier haben den Anspruch, aktiv für Diversität in allen Bereichen einzustehen. Dabei stehen Achtsamkeit und Respekt für die Bedürfnisse der Menschen im Vordergrund. Reflektiertes und weltoffenes Verhalten ist die Grundlage für unsere Plattform. Alle sind angehalten, die Grenzen anderer und die eigenen wahrzunehmen und zu respektieren. Verantwortung für das eigene Handeln und dessen Folgen wird eingefordert. Dazu gehört auch eine kritische Auseinandersetzung mit Macht, Privilegien und Hierarchien. Die Bereitschaft zur Weiterbildung, Entwicklung und Reflektion für uns und für alle sind das Fundament der ZusaMMenarbeit. Die Struktur des Mensch Meier ist in steter Veränderung um einem möglichst hierarchiearmen, selbstbestimmten und fairen Miteinander in der Arbeit näher zu kommen. Wir befinden uns im Spannungsfeld zwischen Rausch und Verantwortung, Realität und Vision, Fehler machen und Lernen, Exzess und Arbeit. Unser Anspruch ist es, eine antirassistische, feministische und emanzipatorische Praxis zu fördern und umzusetzen. Wir versuchen, gesellschaftliche Diskriminierungen und Privilegien intersektional zu denken, um einen möglichst inklusiven und barrierearmen Raum zu schaffen.

Unsere Kolleg\*innen haben einerseits eine Verantwortung für ihren Arbeitsbereich, andererseits eine Verantwortung als Teil des Mensch Meier den diskriminierungsarmen Raum zu erhalten (untereinander, im Kontakt mit Gäst\*innen und im Kontakt mit Externen, bzw. der Öffentlichkeit). Als kollektive und gemeinnützige Anstrengung versuchen wir Arbeiten, Miteinander und Klubkultur selbstbestimmt zu definieren. Dies alles kann und muss als Versuch gewertet werden, da wir wie alle in dieser kapitalistischen, patriarchalen, strukturell diskriminierenden Gesellschaft aufgewachsen und sozialisiert wurden.

### **Crewspace, Plattform, Exzessschmiede – Mensch Meier!**

Durch die selbstverantwortliche und kollektive Arbeit in der Clubkultur haben sich uns über die Jahre verschiedenste Herausforderungen gezeigt. Diese wollen wir hier als unvollständig anzusehende Liste aufführen:

- respektvoller und wertschätzender Umgang miteinander in Betracht der einzelnen subjektiven Lebensumstände
- Arbeit in einem Umfeld des Rausches und des Konsums von Alkohol und Drogen
- Überforderung durch das Spannungsfeld Wirtschaftlichkeit und sozialem Miteinander
- Konfliktvermeidung um der Wahrung des sozialen Friedens
- in Konkurrenz zueinander tretende Verantwortlichkeiten gegenüber den Gäst\*innen, den Kolleg\*innen, der Crew und dem Betreiber\*innen-Kollektiv

## 5. Sexualisierte Gewalt: Grundlagen und Begriffe

### 5.1 Sexualisierte Gewalt

Sexualisierte Gewalt meint alle Handlungen gegen die sexuelle Selbstbestimmung. Der Begriff sexualisierte Gewalt stellt den Gewaltaspekt in den Mittelpunkt. Sexualisierte Gewalt verletzt das Opfer körperlich und / oder psychisch. Sexualität wird benutzt, um Gewalt auszuüben. Zu sexualisierter Gewalt zählen nach unserem Verständnis sowohl strafrechtlich relevante Handlungen, wie sexueller Missbrauch, als auch sexuelle Übergriffe und sexuelle Grenzverletzungen, die nicht unbedingt strafrechtlich relevant sein müssen. Das Ausmaß der Verletzung hängt nicht zwangsläufig von der Art und dem Ausmaß der ausgeübten sexualisierten Gewalt ab. Die drei folgenden häufig benutzten Begriffe zeichnen sich dadurch aus, dass der Fokus auf den Absichten der Täter\*innen liegt. Dies soll unter anderem eine angemessene Intervention ermöglichen.

#### 5.1.1 Sexueller Missbrauch

Unter dem Begriff sexueller Missbrauch werden massive, strafrechtlich relevante Handlungen verstanden. Die Täter\*innen gehen im Regelfall geplant und strategisch vor.

#### 5.1.2 Sexueller Übergriff

Von sexuellen Übergriffen wird gesprochen, wenn die Verletzung der persönlichen Grenzen von Betroffenen durch die übergriffigen Personen billigend in Kauf genommen wird. Sexuelle Übergriffe beruhen auf einer missachtenden Grundhaltung gegenüber anderen und deren Grenzen.

### 5.1.3 Sexuelle Grenzverletzung

Als sexuelle Grenzverletzung werden Handlungen bezeichnet, die unbeabsichtigt oder aus persönlicher Unzulänglichkeit wie etwa mangelnder Achtsamkeit heraus geschehen und die Grenze des Opfers verletzen. Sie geschehen in der Regel einmalig und werden als Fehler eingesehen. Achtung! Täter\*innen-Strategien können Handlungen beinhalten, die wie sexuelle Grenzverletzungen aussehen. Der Übergang zwischen diesen drei Kategorien ist fließend und nicht immer trennscharf.

## 5.2. Strategien von auslösenden Personen

aus: Unterstützende Lebenswelten gegen sexualisierte Gewalt schaffen

Schaffung „ungestörter“ Kontakte und Räumlichkeiten, Täter\*innen arbeiten gezielt daran, Situationen zu schaffen, in denen sie mit betroffenen Personen allein sind.

### 5.2.1 Vernebelung der Wahrnehmung

Viele von uns haben sehr klischeehafte Vorstellungen davon, wie Täter\*innen aussehen und auftreten. Dieses Bild ist häufig von medialen Darstellungen geprägt. Jedoch sind Täter\*innen keineswegs an der Nasenspitze zu erkennen. Täter\*innen bedienen sich dieser Vorurteile zum Teil gezielt, indem sie bestimmte „Maschen“ im Kontakt zu ihren Kolleg\*innen und ihrem kontextualen Umfeld nutzen. Auf diese Weise wollen sie besonders unverdächtig erscheinen. Sie zeigen sich z.B. als besonders hilfsbereite Kolleg\*innen, als sympathische und verständnisvolle Zuhörende oder sie machen sich unentbehrlich (übernehmen unangenehme Dienste in der Administration oder unbeliebte Reparaturarbeiten). Andere präsentieren sich als besonders engagierte Personen im Kontext von sexueller Selbstbestimmung und körperlicher Selbstermächtigung. Sie empören sich besonders laut über sexualisierte Gewalt oder bauen gezielt persönliche Abhängigkeiten auf (z.B. indem sie fachliche Fehler anderer Fachkräfte decken, Sonderrechte zugestehen oder finanzielle Abhängigkeiten aufbauen etc.).

### 5.2.2 Intrigen

Die versuchte Spaltung von Teams, des direkten Umfeldes der auslösenden Person selbst und oder ggf. der betroffenen Person während und nach dem Aufkommen von Vermutungsfällen sexualisierter Gewalt ist ein häufiges Phänomen. Von Täter\*innen wird diese Spaltung z.T. gezielt forciert. So schüren Täter\*innen Intrigen im direkten Umfeld und in den verschiedenen Umfeldern. Sie streuen gezielt Gerüchte oder Informationen über das Privatleben von Kolleg\*innen. Dadurch werden Beteiligte gezielt gegeneinander ausgespielt oder deren Autorität und Glaubwürdigkeit untergraben. Täter\*innen streuen Gerüchte oder Informationen über die betroffene Person oder den Hergang des sexualisierten Übergriffs, um von der eigenen Tat abzulenken, der betroffenen Person selbst Glaubwürdigkeit abzusprechen oder die „Schuld“ gar selbst zuzusprechen.

### 5.2.3 Den Widerstand der Betroffenen brechen

Die nächste „Eskalationsstufe“ im Vorgehen ist das Brechen des Widerstandes Betroffener. Sie sollen dazu gebracht werden, sich an den Misshandlungen zu beteiligen. Die Täter\*innen erfüllen beispielsweise lang gehegte Wünsche, vermitteln Betroffenen besondere Privilegien oder machen ihnen Geschenke. Es gelingt Täter\*innen oft gut, diejenigen zu erkennen, die leicht angreifbar sind und sich nach Zuneigung und Anerkennung sehnen. Ebenso versuchen Täter\*innen die Gewalt zu normalisieren, indem sie die Wahrnehmung von Sexualität und Liebe durcheinanderbringen. Dadurch versuchen Täter\*innen gezielt die Grenzen davon, was Gewalt ist, zu verwischen um bei den Betroffenen ein Gefühl der Diffusität und Unsicherheit zu schaffen. Zugleich stellen sich die Täter\*innen häufig als abhängig dar („Wenn ich dich nicht hätte!“) oder sie reden den Betroffenen eine aktive Beteiligung ein („Du warst ja erregt, es hat dir ja auch Spaß gemacht!“).

### 5.2.4 Das Schweigen der Betroffenen sichern

Um das Schweigen der Betroffenen zu sichern, werden sie häufig unter Druck gesetzt. Das Vorgehen von Täter\*innen besteht dabei auch in Gewaltandrohung oder Gewaltanwendung. In einigen Fällen nimmt die körperliche Gewalt extrem zu, wenn Dritte den Verdacht gegenüber Täter\*innen äußern. Speziell wenn das mit Aussagen der betroffenen Person begründet wird, steigt das Risiko für die Betroffenen. Täter\*innen versuchen in der Folge, den Druck zusätzlich zu erhöhen. Daher können Offenlegungen gegenüber Dritten auch deshalb für Betroffene angstbehaftet sein, weil sie mit einem realen Risiko einhergehen können. Durch das Sichern des Schweigens der Betroffenen bleiben Täter\*innen

straffrei und können weiterhin Gewalt ausüben. Täter\*innen drängen die Betroffenen oft zur Geheimhaltung, und solange diese Anweisung einen Einfluss auf sie ausübt, schweigen die meisten Betroffenen. Auch ohne diesen Einfluss schweigen Betroffene von sich selbst aus. Sie fühlen sich für das Geschehene verantwortlich, schämen sich, wissen nicht, an wen sie sich wenden können, haben Angst davor, dass mensch ihnen keinen Glauben schenkt, oder davor, was geschehen könnte, wenn mensch ihnen glaubt. Täter\*innen-Strategien zu erkennen bildet die Voraussetzung, Betroffene angebracht unterstützen zu können und im Fall eines Verdachts angemessen und besonnen zu reagieren und sich nicht in die Strategien der Täter\*innen einwickeln zu lassen. Betroffenen gegenüber sollte klargestellt werden, dass die Verantwortung für die widerfahrene Gewalt einzig und allein bei den Täter\*innen liegt und dass Betroffene in keinem Fall für die ihnen widerfahrene Gewalt verantwortlich sind.

### 5.3 Anzeichen und Symptome von Gewalterfahrungen

Vertrauensverlust | Sprachlosigkeit | Schuld- / Schamgefühle | Ohnmacht und Angst | Zweifel an eigener Wahrnehmung

Betroffene reagieren auf sexualisierte Gewalt sehr unterschiedlich: laut, leise, traurig, wütend, ängstlich, ...

#### 5.3.1 Gesundheitliche Folgen

Sexualisierte Gewalt kann bei zahlreichen unterschiedlichen körperlichen Problemen eine Rolle spielen – manchmal direkt, manchmal indirekt, manchmal verschärfend im Hintergrund und das auch Jahre oder Jahrzehnte nach der Tat. Von einigen wenigen, eher seltenen unmittelbaren körperlichen Folgen abgesehen sind sie meist psychisch vermittelt, haben also indirekte Auswirkungen der psychischen Reaktionen auf die Gewalt.

#### 5.3.2 Vertrauensverlust in Beziehungen

Betroffene können stark in ihrem Grundvertrauen in andere Menschen und Beziehungen erschüttert sein. Der Umgang damit ist individuell sehr unterschiedlich! Einigen gelingt es liebevolle Beziehungen zu leben, andere meiden feste Verbindungen und Verhältnisse. Einige halten sich von Gruppen fern, andere wollen um jeden Preis dabei sein, dritte bewegen sich scheinbar problemlos in Gruppen.

#### 5.3.3 Einschränkung von Lern- und Leistungsmöglichkeiten

Oft, wenn Betroffene fremdbestimmt etwas lernen oder etwas leisten sollen, können für sie Probleme auftauchen. Dies bezieht sich auf jegliche Lernsysteme sowie auch außerschulische Bildung, Berufsausbildung etc. Bei Betroffenen werden die Zusammenhänge zwischen sozialen, ökonomischen Problemen und der widerfahrenen sexualisierten Gewalt häufig übersehen. Sie zeigen sich in ihrer ganzen Bandbreite oftmals erst später: Auswirkungen können sich zum einen z.B. im Schulabschluss, Ausbildung oder in der Berufstätigkeit zeigen, zum anderen können Folgen Armut, Verschuldung, Obdachlosigkeit oder Drogenkonsum sein.

Täubrich, Malte, Jansen, Malte, (2019). Unterstützende Lebenswelten gegen sexualisierte Gewalt schaffen. Ein Praxishandbuch für Fachkräfte, die mit Jungen\* arbeiten. Berlin: Eigenverlag.

Dissens - Institut für Bildung und Forschung e.V. (Hrsg.), Schlingmann, T., Wittenzellner, U., Wojahn, M., Sieber, A., Könecke B.: Sexualisierte Gewalt: männliche\* Betroffene unterstützen - Mythen, Fakten, Handlungsmöglichkeiten

## 6. Beschwerdeverfahren

### **Für Kolleg\*innen, freie Auftragnehmer\*innen und Crew, intern**

Während einer Veranstaltung: Eine Meldung von sexualisierter Gewalt erfolgt an das Awareness-Team, die Ordnung oder die Abenddienstleitung (Night Management).

Außerhalb einer Veranstaltung: Eine Meldung von sexualisierter Gewalt erfolgt an gewerkeverantwortliche Personen, die AG Menschen im Meier oder die Interim AG. Im Rahmen einer Kontaktaufnahmen werden die Persönlichkeitsrechte der betroffenen Person geschützt. Die Interim AG wird zeitnah von der Meldung in Kenntnis gesetzt. Die Interim AG koordiniert die nächsten nötigen Schritte und daraus



resultierende Konsequenzen. Bei einer Meldung gibt es eine transparente Abstimmung mit der betroffenen Person, mit wem, was geteilt werden kann.

### **Für Kooperationspartner\*innen**

Während einer Veranstaltung: Eine Meldung von sexualisierter Gewalt geht an das Awareness-Team, die Ordnung oder die Abenddienstleitung (Night Management).

Außerhalb einer Veranstaltung: Eine Meldung von sexualisierter Gewalt erfolgt über die Kontaktperson der Programm AG. Im Rahmen einer Kontaktaufnahme werden die Persönlichkeitsrechte der betroffenen Person geschützt. Die Interim AG wird zeitnah von der Meldung in Kenntnis gesetzt. Die Interim AG koordiniert die nächsten nötigen Schritte und daraus resultierende Konsequenzen. Bei einer Meldung gibt es eine transparente Abstimmung mit der betroffenen Person, mit wem, was geteilt werden kann.

## **7. Handlungsplan Sexualisierter Gewalt**

In diesem Handlungsplan für Sexualisierte Gewalt legen wir das Vorgehen und die möglichen Konsequenzen für die verschiedenen Personengruppen im Mensch Meier fest.

### **Meldung**

Eine Meldung von sexualisierter Gewalt kann an gewerkeverantwortliche Personen, die Awareness oder die Interim AG erfolgen. Bei einer Meldung soll es eine Absprache mit der betroffenen Person geben, welche Informationen mit wem geteilt werden können und müssen (unter Berücksichtigung der Entscheidungsgremien, die die jeweiligen Konsequenzen umsetzen müssen). Des Weiteren sollen die Persönlichkeitsrechte der betroffenen Person geschützt werden. Die Interim AG soll möglichst zeitnah von einer Meldung in Kenntnis gesetzt werden.

### **Entscheidung über Konsequenzen**

Die Interim AG ist für die Planung und Durchführung weiterer Interventionsschritte zuständig. Falls es Forderungen der betroffenen Person gibt, entscheidet diese AG, ob und wie diese umgesetzt werden können und sollen. Die Interim AG entscheidet in letzter Instanz über die Konsequenzen. Sie behält sich vor, die Awareness-Struktur als Expert\*innen-Gremium mit besonderer Erfahrung im Umgang mit Vorfällen, mit einzubeziehen.

### **Rückmeldung an die betroffene Person oder deren Support-Struktur**

Die Entscheidungen zu Konsequenzen sollen, sofern gewünscht, an die betroffene Person oder deren Support-Struktur zurückgemeldet werden.

### **Umsetzung der Konsequenzen**

Die Interim AG ist für die Umsetzung und die Kommunikation darüber verantwortlich.

### **Rehabilitation**

Siehe Punkt 9, Rehabilitation

### **Kapazitäten**

Die Strukturen des MM können nur eine erste Kommunikation, Entscheidung und Konsequenzen innerhalb des betrieblichen Rahmens gewährleisten. Die Strukturen des MM können keine fortlaufende Prozessbetreuung zur Verfügung stellen.

Die Verantwortlichkeiten bei einem Verdachtsfall sollten klar abgesprochen werden. Es geht um Wahrnehmung, Dokumentation und Weitergabe von Informationen. Wer ist alles involviert und wer muss mitbedacht werden im Prozess? Es sollte regelmäßig mit allen Verantwortlichen des Prozesses eingecheckt werden ob die jeweilige Rolle noch passt und die Kapazitäten für die jeweilige Rolle noch vorhanden sind.

Mögliche Konsequenzen können sein:

**Gäst\*innen**

- Ausschluss von Veranstaltung
- Hausverbot für Zeitraum x
- Hinzuziehen der Polizei

**Freund\*innen des Hauses**

- Hausverbot

**Artists**

- Hausverbot
- Löschung der DJ-Sets von MM-SoundCloud etc.
- Spielverbot im MM

**Veranstalter\*innen**

- Beendigung der Zusammenarbeit
- Hausverbot
- Löschung der DJ-Sets von MM-SoundCloud etc.

**Kolleg\*innen**

- vorläufige Suspendierung
- Kündigung
- Hausverbot
- Löschung der DJ-Sets von MM-SoundCloud etc.
- Bekanntmachung an alle Kolleg\*innen und / oder auf unserer Homepage

**Betriebsführende Personen, Gewerkeverantwortliche, IAG**

- Suspendierung
- Kündigung
- Entbindung aus Entscheidungsstrukturen
- Hausverbot, allgemein oder zu öffentlichen und nicht-öffentlichen Veranstaltungen
- Löschung der DJ-Sets von MM-SoundCloud etc.
- Bekanntmachung an alle Mitarbeiter\*innen und / oder auf unserer Homepage

**Betreiber\*innenkollektiv**

- Suspendierung
- Kündigung
- Entbindung aus Entscheidungsstrukturen
- Hausverbot, allgemein oder zu Veranstaltungen
- Löschung der DJ-Sets von MM-SoundCloud etc.
- Kollektivausschluss
- Bekanntmachung an alle Mitarbeiter\*innen und / oder auf unserer Homepage

## 8. Prävention

Wir sehen die Ressourcenanalyse und das Schutzkonzept als ein wesentlichen Bestandteil unserer präventiven Handlungen. Das Schutzkonzept soll Anhang zu Arbeitsverträgen, Honorarverträgen, Koop-Verträgen, Booking-Verträgen werden und muss von den anderen Parteien mit der Unterschrift ausgesprochen anerkannt werden.

Im Speziellen sind unsere weiteren präventiven Maßnahmen:

- Sorgfältige Planung von Veranstaltungen mit Hinsicht auf das Zielpublikum
- Abstimmung etwaiger spezifischer Bedürfnisse der partizipierenden Gäst\*innen und deren Zusammensetzung
- Gäst\*innen-Filter am Einlass sowie an jeder anderen Station im Haus
- Bei sexistischem, diskriminierendem, ausgrenzendem etc. Verhalten kommt Gast nicht rein oder fliegt raus. Ggf. „nur“ Ansprache durch Awareness-Team oder Ordnung
- Das Awareness-Konzept geht über die Programm AG an die Kooperationen raus und wird allen Kolleg\*innen in ihren persönlichen Unterlagen zur Verfügung gestellt
- Unser Text auf der Homepage muss stets neu angepasst und fortlaufend aktualisiert werden, was sich auch auf den Kanälen wieder findet
- Teile des Awareness-Konzepts sollten auch auf der Homepage wiederzufinden sein
- es gibt physische Aushänge im Veranstaltungs-Bereich vom Awareness-Team
- wir definieren klare Regeln und transparente Abläufe um Täterstrategien auszuhebeln
- mit der Unterschrift gehen alle Kolleg\*innen eine Selbstverpflichtung ein
- wir üben diese Umgangsformen: gewaltarm(-frei) kommunizieren, wertschätzender und wahrnehmender Umgang miteinander
- achtsame Sprache innerhalb und außerhalb des Hauses
- wir beabsichtigen, Konfliktvermeidungsstrategien in der Gruppe abzubauen
- Ein stärkendes Umfeld schaffen, in dem Unbehagen und Spannungen in Kontakt gebracht werden
- Bauliche Maßnahmen: Wir versuchen dunkle Ecken innerhalb unseres Hauses einsehbarer zu gestalten und diese aktiver und öfter einsehen zu lassen. Hier übernehmen die Menschen von der Tür in ZusaMMenarbeit mit dem Awareness-Team eine sensible und aktive Schutzfunktion
- wir organisieren Fortbildungen für alle Kolleg\*innen (zum Beispiel zu Safer Nightlife und Konsumkompetenz, oder zu Diversity-gerechtem Ausgehen)
- das Gewaltschutzkonzept wird fortlaufende und regelmäßig aktualisiert

## 9. Rehabilitation

Der Weg zu einer emanzipierteren und diskriminierungs- und gewaltärmeren Gesellschaft geht für uns einher mit der Auseinandersetzung zu gewalttätigen und übergriffigem Verhalten. Um diesem Ziel näher zu kommen, gehört für uns neben dem Umgang mit Betroffenen auch der Umgang mit ausübenden Personen. Im Umgang mit verschiedensten Fällen von sexualisierter Gewalt gibt es aus verschiedenen Gründen immer wieder die Entscheidung nicht auf staatliche Organe bei der Aufarbeitung und Klärung zurückgreifen zu wollen. Wir sehen die Gemeinschaft und das Umfeld, in denen Übergriffe ausgeübt werden, auch in der Verantwortung, sich damit zu beschäftigen. Diese Verantwortungsübernahme kann nur als Prozess verstanden werden, indem es um eine Reflektion und eine konstruktive Auseinandersetzung mit Machtverhältnissen, Verantwortung und Übergriffigkeit gehen muss. Diese Auseinandersetzung muss auch mit auslösenden Personen geführt werden, um zukünftige Übergriffigkeit verhindern zu können. Wir wollen lernen, Möglichkeiten der Rehabilitation von ausübenden Personen mitzudenken und unter bestimmten Umständen ermöglichen zu können. Wir sind uns der Sensibilität dieser Herangehensweise bewusst. Es kann zu erheblichen Differenzen in der Einschätzung einzelner Personen kommen, ob, wann und unter welchen Voraussetzungen eine Rehabilitation überhaupt möglich sein kann. Hier steht das Vertrauen im Vordergrund.

Die folgenden Ansatzpunkte sind das Ergebnis eines zweijährigen Prozesses. Wir wollen sie für eine mögliche Rehabilitation im Kosmos des Mensch Meier hier erstmalig festhalten:

- die absolute Wahrung der Grenzen von Betroffenen
- eine ernsthafte und selbstbestimmte Einhaltung der Forderungen Betroffener und der Gemeinschaft
- kritische Auseinandersetzung und Reflektion mit der eigenen Übergriffigkeit und dem eigenen Handeln, sowohl privat als auch strukturell
- Aufsuchen einer Therapie zur professionellen Auseinandersetzung und Unterstützung der Reflektion

- selbständige regelmäßige Updates zum Prozess (ausschließlich an den Kreis, der signalisiert hat, dass diese Updates willkommen sind)
- das unbedingte Einhalten gemeinsamer Absprachen
- mehrjähriger Rückzug aus den öffentlichen Strukturen (Räume und Kommunikation)
- das sofortige Verlassen von Machtpositionen
- keinen Druck ausüben, niemals nie (auch kein Nachfragen, auch keine Kontaktaufnahme über Dritte)
- keine ungefragten Erklärungsversuche (auch keine gut gemeinten)
- persönliche und strukturelle Auseinandersetzung muss auch nach einer Rehabilitation weiter gehen
- eine Gruppe von vertrauten Menschen um die auslösende Person herum muss sich befragen, wie sie das Verhalten der Person im Rahmen von Gruppendynamiken unterstützt und befördert hat (Wegsehen, Abwinken, nicht Ansprechen, Weglächeln, etc. - siehe auch: Konfliktvermeidungsstrategien als Risikoquelle für sexualisierte Gewalt)

Wir können nicht garantieren, dass die Einhaltung dieser Punkte zu einer Rehabilitation innerhalb des Mensch Meier führt, da dies sehr individuell entschieden werden muss und viel Vertrauen voraussetzt. Diese Erfahrungen sind lediglich Anhaltspunkte. Die Entscheidung über eine Rehabilitation muss im Austausch zwischen Betreiber\*innenkollektiv, Interim AG und dem Delegiertenplenum getroffen werden.

## 10. Beratung und Hilfe

- X ask Gerd\_a unterstützt Betroffene von sexualisierter Gewalt: <http://askgerda.blogspot.de/>
- X Eclipse e.V. bietet umfangreiche Informationen zu Safer Use und Substanzen: <https://eclipse-ev.de/>
- X Fixpunkt bietet akzeptierende und vorurteilsfreie u.a. Drogenhilfe an: <http://www.fixpunkt-berlin.de/>
- X Lambda ist ein bundesweites Jugendnetzwerk (jung, schwul, lesbisch, bi, trans\*): [www.lambda-online.de](http://www.lambda-online.de)
- X Lara e.V. ist eine Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt an Frauen\*: <https://www.lara-berlin.de/angebote/willkommen/>
- X LesMigraS ist der Antidiskriminierungs- und Antigewaltbereich der Lesbenberatung Berlin e.V.: [www.lesmigras.de](http://www.lesmigras.de)
- X Tauwetter richtet sich an Männer\*, die in der Kindheit oder Jugend sexualisierter Gewalt ausgesetzt waren: [www.tauwetter.de](http://www.tauwetter.de)
- X TrIQ übernimmt persönliche Trans\*- und Inter\*beratung: [www.transinterqueer.org](http://www.transinterqueer.org)
- X Weglaufhaus ist eine antipsychiatrisch-orientierte Kriseneinrichtung: [www.weglaufhaus.de](http://www.weglaufhaus.de)
- X Wildwasser bietet Beratung bei sexuellem Missbrauch und / oder sexualisierter Gewalt für junge Mädchen, Frauen, Trans\* und unterstützende Personen an: [www.wildwasser-berlin.de](http://www.wildwasser-berlin.de)