

Verhaltenskodex auf Kampnagel

§1 Präambel

1.1 Unser Grundverständnis

Zugänge schaffen & Vielfalt fördern

Wir, Kampnagel, arbeiten an einer Gesellschaft, die allen Menschen gleiche Chancen auf ein erfülltes Leben und Zugang zu Kultur und kultureller Teilhabe bietet – unabhängig von insbesondere nationaler oder ethnischer Herkunft, Race/rassistischer oder antisemitischer Zuschreibung, des Geschlechts oder der Geschlechtsidentität, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, einer chronischen Erkrankung, des Gewichts/des äußeren Erscheinungsbilds, des Lebensalters, des Familienstands, der sexuellen Identität oder Orientierung, der sozialen Herkunft oder des sozialen Status. Daher ist uns wichtig, dass sowohl der Betrieb hinter als auch das Publikum vor sowie die Künstler*innen auf unseren Bühnen so vielfältig sind wie die (Stadt-)Gesellschaft und die mit ihr verbundenen internationalen Gemeinschaften.

Nachhaltigkeit, soziale Verantwortung und Inklusion

Wir verstehen Nachhaltigkeit als umfassendes Konzept, das ökologische, soziale und kulturelle Verantwortung miteinander verbindet. Wir orientieren uns an den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) der Vereinten Nationen und setzen uns aktiv für Klimaschutz, soziale Gerechtigkeit und Inklusion in der Kunst- und Kulturlandschaft ein.

Nachhaltigkeit ist ein fortlaufender Prozess, den wir aktiv reflektieren und weiterentwickeln. Kampnagel verpflichtet sich dazu, die transformative Kraft der Kunst für eine gerechtere und nachhaltigere Zukunft zu fördern – für Umwelt, Gesellschaft und kommende Generationen.

Spannungsfeld zwischen Meinungs-/Kunstfreiheit, Diskriminierung und Persönlichkeitsrechten

Ausgehend von dem angestrebten Ziel der Vielfalt machen wir uns auch stark für die Meinungs- und Kunstfreiheit. Theater ist eine Kunstform – die Arbeit darf und soll herausfordernd, experimentell, forschend und mutig sein.

Die künstlerische Freiheit des Ausdrucks ist wichtig, und der kreative Raum muss auch ein möglichst sicherer Raum für von Diskriminierung besonders betroffenen Personen sein.

Unsere Herausforderung ist es demnach, die Kunst- und Meinungsfreiheit zu schützen und gleichzeitig einen Ort zu schaffen, an dem sich von Diskriminierung besonders betroffene Menschen gehört und bestmöglich geschützt fühlen. Die Ausübung der Kunst- und Meinungsfreiheit kann in einem Konflikt mit den Persönlichkeitsrechten von struktureller Diskriminierung betroffener Personen stehen. Daher ist uns ein möglichst behutsamer Umgang mit diesem Spannungsverhältnis wichtig, der bestenfalls gegenseitiges Verständnis für unterschiedliche Perspektiven und Grenzen schafft.

1.2 Grundverständnis dieses Verhaltenskodexes

Umgang

Wir legen Wert auf einen respektvollen Austausch und Umgang miteinander – vor und hinter den Kulissen. Wir bestärken unsere Mitarbeiter*innen, Kooperationspartner*innen, künstlerischen, technischen und administrativen Produktionsteams, Gäste und unser Publikum darin, stets zu einem solidarischen, verständnisvollen und offenen Miteinander beizutragen. Dazu zählt unter anderem, Mobbing nicht zu dulden und Machtmissbrauch zu verhindern.

Antidiskriminierung

Wir sind davon überzeugt, dass viele von uns in Strukturen (Gedanken und Verhaltensweisen) aufgewachsen sind, die kolonial, patriarchal und diskriminierend sind. Die Aufrechterhaltung dieser Strukturen führt zu ihrer Reproduktion und damit zum Fortbestand unmenschlicher hierarchischer Ideologien (wie z.B. Kolonialismus, kapitalistischer Neo-Kolonialismus und Nationalsozialismus, patriarchale Strukturen etc.). Mitarbeitende von Kampnagel können sowohl oder gleichzeitig Verursacher*innen und Opfer von verschiedenen Formen von Machtausübung und Machtmissbrauch, verschiedenen Formen von Diskriminierung, gewalttätiger Kommunikation und (sexualisierter) Gewalt oder (sexueller) Belästigung und deren Legitimation werden. Wir setzen uns dafür ein, ein Ort zu sein, an dem einerseits ein Raum für das Lernen und die Reflexion dieser verinnerlichten Strukturen bereitgestellt wird und an dem andererseits von Diskriminierung besonders betroffene Menschen bestmöglich geschützt werden sowie ein transparenter Umgang mit Diskriminierungsvorfällen erfolgt.

Verantwortung Leitung Kampnagel

Die Leitung von Kampnagel ist mit dafür verantwortlich, diese beschriebenen Strukturen zu reflektieren und, wenn immer es geht, zu beseitigen.

Gerade deshalb verpflichten wir uns, als verantwortliche Handelnde einer Institution, umso genauer hinzuschauen, Sorge zu tragen – für unsere Gäste, Künstler*innen und Kolleg*innen – und aktiv und präventiv gegen jegliche Form von Diskriminierung, Gewalt und Machtmissbrauch vorzugehen.

Inhalt des Verhaltenskodex

Der nachfolgende Verhaltenskodex soll den gewünschten Umgang der auf Kampnagel tätigen Menschen miteinander beschreiben sowie festlegen, welches Verhalten (u. a. Diskriminierung, sexuelle Belästigung, Mobbing und Machtmissbrauch) untersagt ist.

§ 2 Persönlicher und sachlicher Geltungsbereich sowie Verpflichtung zur Weitergabe der Rechte und Pflichten

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle, die einen Vertrag mit Kampnagel schließen. Dies sind sowohl Freischaffende als auch festangestellte Mitarbeiter*innen, Künstler*innen, Gäste/Besucher*innen, externe Veranstalter*innen sowie sonstige Dienstleiter*innen. Alle sind verpflichtet, die Rechte und Pflichten aus diesem Vertrag auch an Dritte weiterzugeben, die auf Kampnagel tätig sind, sofern Kampnagel nicht selbst mit diesen Dritten ein eigenes Vertragsverhältnis eingegangen ist.

§ 3 Keine Diskriminierung und keine [sexuelle] Belästigung

Wir als Leitung von Kampnagel dulden keine Diskriminierung, insbesondere keine aus Gründen der nationalen oder ethnischen Herkunft, Race/rassistischen oder antisemitischen Zuschreibung, des Geschlechts oder der Geschlechtsidentität, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, einer chronischen Erkrankung, des Gewichts/des äußeren Erscheinungsbilds, des Lebensalters, des

Familienstands, der sexuellen Identität oder Orientierung, der sozialen Herkunft oder des sozialen Status.

Auch eine (sexuelle) Belästigung kann eine Diskriminierung sein.

Eine sexuelle Belästigung liegt beispielsweise bei nachfolgendem Verhalten vor:

- körperliche, sprachliche oder gestische Gewalt;
- Herstellung unerwünschten intimen Körperkontakts sowie körperliche Berührungen, die nicht in unmittelbarem Zusammenhang mit der künstlerischen Arbeit stehen und ohne Zustimmung geschehen;
- Aufforderung an Darsteller*innen, sich gegen den Willen nackt zu zeigen, sich auszuziehen oder Kostüme zu verwenden, die die persönliche Integrität der Darsteller*innen verletzen;
- das Versenden von unerwünschten übermäßig persönlichen oder anzüglichen Nachrichten an Kolleg*innen;
- das Sprechen über den Körper einer Person auf eine Weise, die sie sexuell objektiviert.

Das Kindeswohl und der Schutz von Kindern und Jugendlichen vor Diskriminierung, Belästigung, Missbrauch und sexualisierter Gewalt sind von höchster Wichtigkeit. Deshalb wird ergänzend zum Code of Conduct ein Kinderschutzkonzept erstellt.

§4 Umgang untereinander

Uns ist ein respektvoller, selbstreflektierender, zugewandter und einfühlsamer Umgang untereinander wichtig, den wir etablieren und aufrechterhalten. Um dies im Alltag der künstlerischen und sonstigen Zusammenarbeit wirksam werden zu lassen, sollen die nachfolgenden Umgangswerte praktiziert werden:

- Klare und respektvolle Kommunikation

Kampnagel bietet regelmäßig Workshops an, um zum einen ein gemeinsames Verständnis zu entwickeln, was eine klare und respektvolle Kommunikation ist, diese zu üben und zu erlernen, und zum anderen, wie diese im Alltag Wirklichkeit werden kann. Dazu gehört auch das Üben des Zuhörens bei Kritik und Rückmeldungen. Ebenso zählt dazu das Selbstverständnis, innezuhalten, wenn ein Feedback darauf hinweist, dass (auch unabsichtlich) persönliche Grenzen überschritten oder sich diskriminierend verhalten wurde. Solche Rückmeldungen werden zur Kenntnis genommen und anerkannt. Dabei gilt es, Abwehrhaltungen zu vermeiden, die Situation selbstkritisch zu betrachten, um Entschuldigung für das verletzende Verhalten zu bitten und dieses möglichst sofort zu ändern.

Diese Grundsätze gelten auch für die Social-Media-Profile von Kampnagel und ergänzen die dortigen allgemeinen Nutzungsregelungen. Wir können und wollen nicht mit allen Nutzer*innen eine Konfliktlösung erarbeiten, insbesondere nicht, wenn es sich um Hate Speech oder diskriminierende Inhalte handelt. Wir akzeptieren insbesondere keine persönlichen Angriffe, Beleidigungen, gezielten Provokationen, diskriminierenden Äußerungen oder themenfremden Kommentare, die keinen Bezug zum entsprechenden Beitrag haben. Einträge, die gegen diese Regeln verstoßen, werden gelöscht oder verborgen. Nutzer*innen, die die Vorgaben nicht einhalten,

können ohne weitere Erklärung blockiert werden. Strafrechtlich relevante Inhalte melden wir den Strafverfolgungsbehörden.

- Kein Mobbing und kein Machtmissbrauch

Mobbing und Machtmissbrauch können nicht nur individuelle arbeitsrechtliche Konsequenzen haben, sondern belasten die Zusammenarbeit allgemein und sind daher zu verhindern. Mobbing bedeutet, dass ein Mensch systematisch psychische Gewalt erlebt, die durch wiederholtes und regelmäßiges Schikanieren, Anfeinden, Quälen, Verletzen, Beleidigen, Ausgrenzen oder Isolieren zum Ausdruck gebracht wird. Machtmissbrauch ist der Missbrauch einer Machtposition, um anderen Personen zu schaden, sie zu schikanieren oder zu benachteiligen.

- Keine ungewollte Arbeit in der Freizeit

Es wird darauf verzichtet, Personen in einer niedrigeren Hierarchieposition – sei es gesellschaftlich oder im Unternehmen – darum zu bitten, außerhalb der Arbeitszeit in ihrer Freizeit zu arbeiten.

- Achtung der Privatsphäre

Niemand wird dazu gedrängt, persönliche oder private Erfahrungen zu teilen. Derartiger Erfahrungsaustausch kann ausschließlich im Rahmen eines gegenseitigen, arbeitsbezogenen Vertrauensverhältnisses erfolgen. Praxisformen in den performativen Künsten sowie in der kulturellen Bildung können von Körperlichkeit geprägt sein. Nicht-konsensuelle Berührungen in Kursen und Trainings sowie bei Proben und Aufführungen werden nicht geduldet.

§ 5 Fortbildungen für Freischaffende und festangestellte Mitarbeiter*innen

Wir arbeiten daran, diskriminierungssensibler zu werden, sowie einen respektvollen, selbstreflektierenden, zugewandten und einfühlsamen Umgang miteinander zu etablieren und zu pflegen. Uns ist insbesondere wichtig, eine diskriminierungsfreie Sprache zu verwenden – sei es in mündlicher, schriftlicher oder nonverbaler Form. Dafür führen wir regelmäßig Schulungen und Weiterbildungen für Freischaffende und festangestellte Mitarbeiter*innen durch.

§ 6 Beschwerdemanagement

Um ein Umfeld zu fördern, in dem auf Diskriminierung, (sexuelle) Belästigung, Mobbing und Machtmissbrauch reagiert wird, schaffen wir Anlaufstellen, bei denen klar und transparent ist, an wen sich Personen bei Vorfällen niedrigschwellig und vertraulich wenden können. Die genannten internen und externen Anlauf- und Beratungsstellen können als Ressource für alle dienen, um Unterstützung bei Information, Beratung und – in bestimmten Fällen – bei der Organisation zukünftiger individueller und gemeinschaftlicher Präventionsmaßnahmen zur Verringerung von Machtmissbrauch und Diskriminierung zu erhalten.

Die Leitung von Kampnagel entscheidet, sofern Maßnahmen aufgrund der Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex eingeleitet werden sollen, darüber, ob nach ihrem Dafürhalten ein Verstoß vorliegt und welche Maßnahmen einzuleiten sind.

Sofern der Verdacht besteht, dass gegen Werte und Verhaltensvorgaben dieses Verhaltenskodex verstoßen wird, sind die nachfolgenden Ansprechpersonen kontaktierbar. Es gilt zu beachten, dass einige Anlaufstellen vertraulich arbeiten, andere nicht.

6.1 Anlaufstellen speziell bei Verstößen gegen diesen Verhaltenskodex

Die folgenden Anlaufstellen arbeiten vertraulich und anonym gegenüber der Geschäftsleitung:

- Die Vertrauenspersonen: Jan Havers und Daniel Chelminiak
vertrauensperson@kampnagel.de; +49 (0)40 270 949 24; +49 (0)40 270 949 39
- Der Betriebsrat: Rüdiger Gebert (Vorsitzender)
betriebsrat@kampnagel.de; +49 (0)40 270 949 332

6.2 Allgemeine Anlaufstellen (auch bei Verstößen gegen diesen Verhaltenskodex)

In alphabetischer Reihenfolge:

- Die externe AGG-Beschwerdestelle: Sepide Freitag
s.freitag@freitag-kanzlei.de
- Die Antirassismusbeauftragten: W3_Werkstatt für internationale Kultur und Politik e.V.
info@w3-hamburg.de; +49 (0)40 398 053 60
- Die Ausbilder*innen:

Lars Rubarth
lars.rubarth@kampnagel.de; +49 (0)40 270 949 21

Lukas Stein
lukas.stein@kampnagel.de; +49 (0)40 270 949 28
- Die Beauftragten für Arbeitssicherheit:

Lea Connert (intern; für künstlerisch Beschäftigte)
lea.connert@kampnagel.de; +49 (0)40 270 949 928

Katrin Ruppel (intern; für administrativ Beschäftigte)
katrin.ruppel@kampnagel.de; +49 (0)40 270 949 18

Jörn Walter (intern; für technisch Beschäftigte)
joern.walter@kampnagel.de; +49 (0)40 270 949 29

Kerstin Budde (extern; Fachkraft für Arbeitssicherheit und Sicherheitsingenieurin)
kerstin.budde@kampnagel.de; +49 (0)40 882 30 72 1
- Die Betriebsärzt*innen: Dr. med. Clara Schlaich und Team

arbeitsmedizin@hafenpraxis-hamburg.de; +49 (0)40 – 334 842 12

- Die Culture.Care-Agentin:

Juliette Wion

juliette.wion@kampnagel.de; +49 (0)40 270 949 28

- Die Compliance-Beauftragte: Patricia Arlt

compliance@kampnagel.de; +49 (0)40 270 949 13

- Die Datenschutzkoordinator*innen und Datenschutzbeauftragten:

Patrick Rausch und Rüdiger Gebert (intern; Schnittstelle zu den externen Datenschutzbeauftragten, s.u.)

datenschutz@kampnagel.de; +49 (0)40 270 949 14; +49 (0)40 270 949 39

ePrivacy GmbH (extern; vertreten durch den Geschäftsführer Prof. Dr. Christoph Bauer)

Burchardstraße 14, 20095 Hamburg

- Die Geschäftsleitung: Amelie Deuflhard und Jonas Zipf

deuflhard.zipf@kampnagel.de; +49 (0)40 270 949 88; +49 (0)40 270 949 89

- Die Gleichstellungsbeauftragte: Francis Eggert

gleichstellung@kampnagel.de; +49 (0)40 270 949 30

- Die*der Beauftragte für Inklusion und Barrierefreiheit:

angestrebt; aktuell noch nicht besetzt

- Die Personalleitung: Katrin Ruppel

personal@kampnagel.de; +49 (0)40 270 949 18

- Die Schwerbehindertenvertretung:

angestrebt; aktuell nicht besetzt

6.3 Externe Anlauf- und Beratungsstellen

Darüber hinaus verfügt Kampnagel als Arbeitgeber*in über Anbindungen und Zugänge zu folgenden externen Anlauf- und Beratungsstellen.

In alphabetischer Reihenfolge:

- [Gleichstellungsbeauftragte der Freien und Hansestadt Hamburg](#)
- [Inklusionsbeauftragte der Freien und Hansestadt Hamburg](#)

- Suchtberater*innen der Hausarztpraxis St. Pauli: Claudio Geier, Katharina Stockhusen, Julia Niemann und Andreas Münzer

Talstraße 6, 20359 Hamburg; kontakt@hausarztpraxis-stpauli.de; +49 (0)40 314 441
- [Themis-Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt e.V. des Deutschen Bühnenvereins](#)

beratung@themis-vertrauensstelle.de

Telefonische Sprechstunde: +49 (0)30 236 320 20

Mo., Mi., Do.: 10:00 – 12:00 Uhr

Mi., Do.: 15:00 – 17:00 Uhr

Termine nach Vereinbarung: +49 (0)30 236 320 210

Mo. – Fr.: 10:00 – 15:00 Uhr
- [Perspektive Arbeit & Gesundheit – Anlaufstelle für Beschäftigte u. Betriebe](#)

Schanzenstraße 75, 1. OG, 20357 Hamburg;

buero@arbeitundgesundheit.de / +49 40 439 28 07

§7 Schlussbemerkungen

Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex können arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur fristlosen Kündigung sowie zivilrechtliche Konsequenzen wie Hausverbot nach sich ziehen – dies gilt grundsätzlich und für alle auf Kampfnagel Beschäftigten, auch für leitende Angestellte.

Dieser Verhaltenskodex ist ein lebendiges Dokument und wird regelmäßig, mindestens einmal pro Jahr, im Abgleich zwischen Geschäfts- und Abteilungsleitungen, Betriebsrat sowie den Care-Beauftragten bzw. den auf Seite vier bis sechs aufgelisteten internen und externen Beauftragten abgeglichen, evaluiert und soweit nötig aktualisiert.

Die Kontrolle der Einhaltung, die Definition von Konsequenzen und die arbeitsrechtliche Verbindlichkeit des Verhaltenskodexes werden durch eine auf diesem Kodex aufbauende Betriebsvereinbarung hergestellt.

Glossar

Belästigung umfasst jedes diskriminierende, beleidigende, einschüchternde oder feindselige Verhalten. Es ist ein Verhalten, das die eigene Arbeit stört sowie Stress, Angst oder Krankheit bei der belästigten Person verursacht.

Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person, insbesondere aus Gründen der nationalen oder ethnischen Herkunft, Race/rassistischer oder antisemitischer Zuschreibung, des Geschlechts oder der Geschlechtsidentität, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, einer chronischen Erkrankung, des Gewichts/des äußeren Erscheinungsbilds, des Lebensalters, des Familienstands, der sexuellen Identität oder Orientierung, der sozialen Herkunft oder des sozialen Status benachteiligt, abgewertet, herabgewürdigt, herabgesetzt oder erniedrigt wird.

Rechtlich unterscheidet man zwischen **ungerechtfertigten** und **gerechtfertigten Diskriminierungen**. Eine Diskriminierung im rechtlichen Sinne liegt demnach vor, wenn eine Person aufgrund einer (oder mehrerer) rechtlich geschützter Diskriminierungskategorien ungleich behandelt wird, ohne dass es einen sachlichen Grund gibt, der diese Ungleichbehandlung rechtfertigt (vgl. Handbuch der ADS). Dies ist wichtig, da bestimmte Anforderungen im Arbeitsleben eine Ungleichbehandlung in Ausnahmefällen rechtfertigen können. Umgekehrt ermöglicht die Rechtfertigung einer Diskriminierung, dass bestimmte soziale Gruppen, die gesellschaftlich strukturell benachteiligt und in bestimmten Lebensbereichen unterrepräsentiert sind, bevorzugt werden. Eine gerechtfertigte Diskriminierung erlaubt es beispielsweise, dass nicht-männlich identifizierende Personen bei einer bestimmten betrieblichen Maßnahme bevorzugt oder dass bestimmte Angebote nur für BIPOC angeboten werden.

Diskriminierendes Verhalten kann mündlich, schriftlich oder durch andere Handlungen erfolgen. Diskriminierungen dieser Art können rechtswidrig sein und rechtliche Schritte bis hin zu Strafverfahren gegen die Verantwortlichen nach sich ziehen.

Machtmissbrauch ist der Missbrauch einer Machtposition (berufliche oder organisatorische Stellung), um anderen Personen zu schaden, sie zu schikanieren, einzuschüchtern oder zu benachteiligen. Er liegt i.d.R. dann vor, wenn die übertragene Machtposition und die damit verbundene Verantwortung nicht gewissenhaft, sondern destruktiv ausgeübt wird.

Mehrfachdiskriminierung meint, dass eine Person aufgrund mehrerer Merkmale gleichzeitig diskriminiert wird. Der Begriff wird verwendet, um Fälle zu beschreiben, in denen Diskriminierung auf mehreren Merkmalen (bspw. rassistische Zuschreibung und Frau) beruht. Ziel ist es, die komplexe Lebenswirklichkeit von Betroffenen angemessen zu erfassen und Schutzlücken zu vermeiden.

Mobbing liegt vor, wenn Betroffene von Kolleg*innen bzw. Arbeitspartner*innen, Vorgesetzten sowie/oder Beschäftigten und Vertragspartner*innen von Kampfnagel angefeindet, schikaniert oder diskriminiert werden. Betroffene befinden sich in einer unterlegenen Täter-Opfer-Beziehung; die feindseligen Handlungen erfolgen über einen längeren Zeitraum und systematisch. Mobbing bezieht sich auf ein Verhaltensmuster und nicht auf eine einzelne Handlung. Die Handlungen sind systematisch, d.h. sie wiederholen sich ständig.

Mobbinghandlungen können verbal (z.B. Beleidigungen, Herabsetzungen, Drohungen) oder nonverbal (z.B. Vorenthalten von Informationen, Ausgrenzung) sein. Solche Verhaltensweisen werden im Allgemeinen als feindselig, aggressiv, destruktiv und schikanös angesehen.

Rassismus liegt vor, wenn Menschen aufgrund ihrer Race, ihres Erscheinungsbilds, ihrer Abstammung, Volkszugehörigkeit, ihres nationalen Ursprungs oder dem Volkstum, ihres äußeren Erscheinungsbilds und/oder ihrer (zugeschriebenen) ethnischen Zugehörigkeit einer ungleichen Behandlung, Ausgrenzung, Beschränkung, Gewalt jeglicher Art oder abwertenden Äußerungen ausgesetzt sind, die bezwecken oder bewirken, dass eine Unterscheidung, Ausschließung, Beschränkung, Benachteiligung oder Bevorzugung erfolgt, die es zum Ziel oder zur Folge hat, dass die gleichberechtigte Anerkennung sowie das Genießen und/oder Ausüben von Menschenrechten und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder jedem sonstigen Bereich des öffentlichen Lebens herabgesetzt, vereitelt und/oder beeinträchtigt werden.

Sexuelle Belästigung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes liegt vor, wenn ein sexuell bestimmtes Verhalten unerwünscht, einseitig und nicht einvernehmlich ist. Sie kann verbal, nonverbal, körperlich, offline oder online erfolgen. Belästigung kann sich gegen jede Person richten; besonders häufig betroffen sind Angehörige marginalisierter Gruppen.

Es ist daher verboten, die persönliche Sphäre anderer zu verletzen, insbesondere durch

- abfällige Bemerkungen über Körper, Sexualität oder sexuelle Orientierung;
- Anstarren und bedeutungsvolle Blicke;
- anzügliche, zweideutige und sexualisierte Bemerkungen, Witze und Gesten;
- Beleidigung oder diskriminierende Behandlung nach Ablehnung einer unerwünschten Annäherung;
- das Einfordern sexueller Aufmerksamkeit;
- Erzwingung (auch versuchte) sexueller Handlungen durch Gewalt oder Gewaltandrohung;
- sexuelle Nötigung oder Vergewaltigung;
- unerwünschte Einladungen mit sexueller Absicht;
- unerwünschte körperliche Berührungen;
- unzulässige Kommentare in sozialen Medien
- Versprechen von Vorteilen für sexuelle Gefälligkeiten oder direkte/indirekte Androhung von Nachteilen bei Verweigerung sexueller Gefälligkeiten;
- Zeigen und Verbreiten von Pornographie
- Nutzung der Abhängigkeit von Pflege, Assistenz oder Unterstützung für sexuelle Annäherungen;
- Verweigerung von Assistenz, Unterstützung oder Pflege als Strafe für Ablehnung sexueller Annäherungen;
- Beleidigung oder diskriminierende Behandlung nach Ablehnung einer unerwünschten Annäherung;
- Manipulation von Assistenzdiensten zur sexuellen Ausbeutung;
- Ignorieren der Zustimmung oder der sexuellen Wünsche einer Person aufgrund ihrer Behinderung;
- Ausnutzung von Kommunikationsbarrieren zur sexuellen Ausbeutung;
- das Einfordern sexueller Aufmerksamkeit.

Diese Liste ist nicht erschöpfend, und unerwünschte sexuelle Aufmerksamkeit kann viele Formen annehmen.