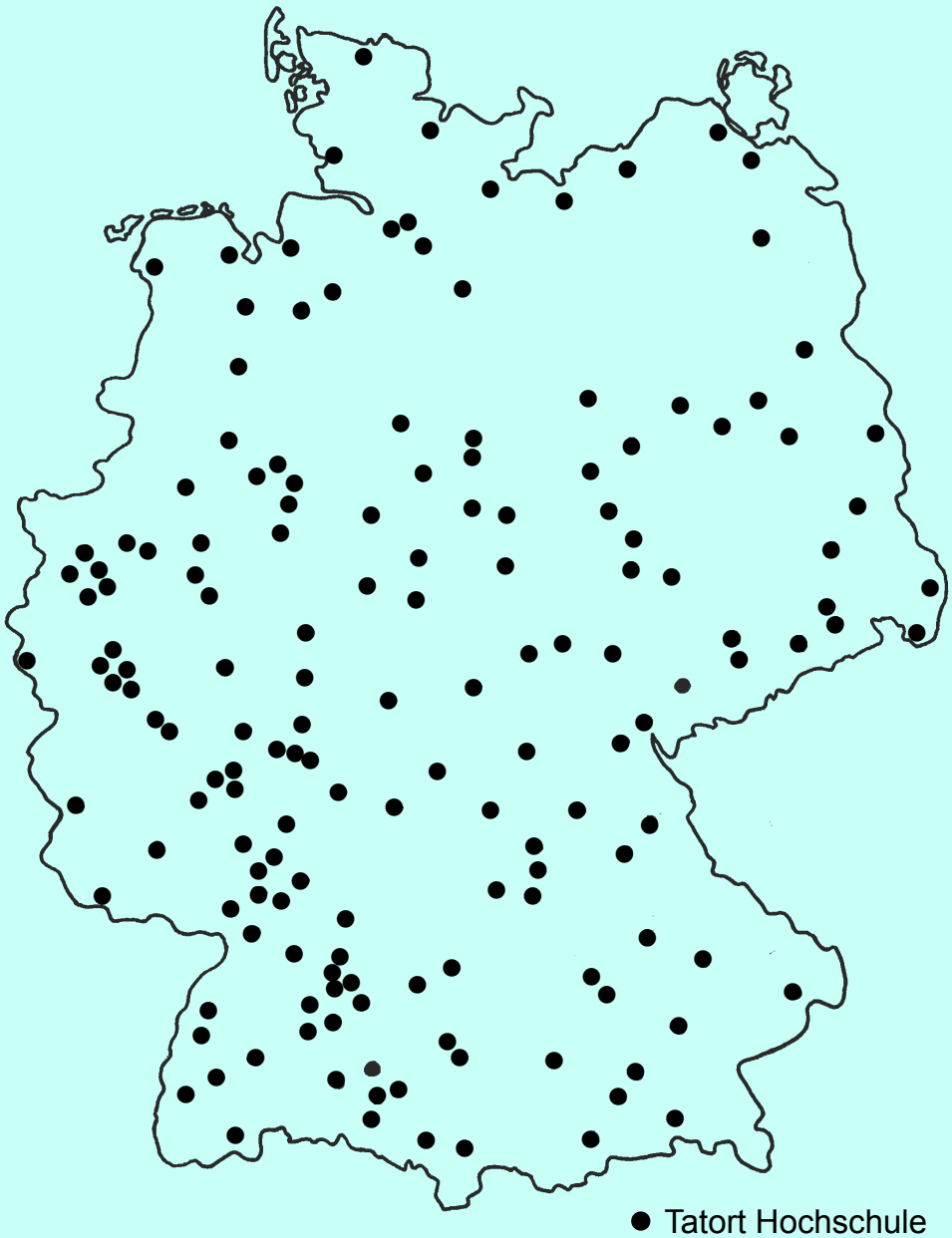
Uschi Baaken, Dagmar Höppel,
Nadine Telljohann (Hrsg.)

# Jenseits des Tabus

## Neue Wege gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen



# Jenseits des Tabus

## Neue Wege gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen

**Uschi Baaken, Dagmar Höppel,**
**Nadine Telljohann (Hrsg.)**

# Jenseits des Tabus

# Neue Wege gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen

**Cuvillier Verlag Göttingen**

**Bibliografische Information Der Deutschen Bibliothek**
Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.ddb.de abrufbar.
1. Aufl. - Göttingen : Cuvillier, 2005
ISBN 3-86537-740-8

Gedruckt mit Unterstützung des Bundesministeriums
für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

© CUVILLIER VERLAG, Göttingen 2005
Nonnenstieg 8, 37075 Göttingen
Telefon: 0551-54724-0
Telefax: 0551-54724-21
www.cuvillier.de

Alle Rechte vorbehalten. Ohne ausdrückliche Genehmigung
des Verlages ist es nicht gestattet, das Buch oder Teile
daraus auf fotomechanischem Weg (Fotokopie, Mikrokopie)
zu vervielfältigen.
1. Auflage, 2005
Gedruckt auf säurefreiem Papier

ISBN 3-86537-740-8

# Inhalt


Danksagung ..... 9

Vorwort ..... 11

Teil I Einführung in die Thematik ..... 13

... aus Sicht des Bundesministeriums *(Renate Schmidt)* ..... 13

... aus Sicht der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen *(Daniela De Ridder)* ..... 15

... aus Sicht einer Hochschulleitung *(Christoph Gusy)* ..... 17

Teil II Rechtliche Grundlagen ..... 19

Chancen und Risiken der rechtlichen Grundlagen *(Ute Wellner)* ..... 19

Auszüge aus Gesetzgebungen ..... 28

Teil III Aktuelle empirische Befunde und Strukturanalyse ..... 47

Untersuchungen an Hochschulen *(Uschi Baaken)* ..... 47

Ergebnisse einer Umfrage zur sexuellen Belästigung von Frauen *(Claudia Felten-Biermann)* ..... 49

Vom Umgang an den Hochschulen mit einem unbequemen Thema *(Monika Holzbecher)* ..... 58

Teil IV Konkrete Praxisfelder in der Arbeit gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen ..... 69

Allmacht - Ohnmacht - Tabu. Die Rolle der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen *(Brigitte Just)* ..... 69

Erst die Empörung – und dann? *(Sibylle Ruschmeier)* ..... 72

Erinnerung und Nachlese einer betroffenen Frau *(Anonym)* ..... 78

Prävention und Öffentlichkeitsarbeit *(Daniela De Ridder)* ..... 80

Spezifische Bedingungen von ausländischen Studentinnen und Beschäftigten *(Melanie Rosendahl & Suna Baris)* ..... 83

Exkurs: Ein Brief an den Belästiger ..... 85

Ausblick ..... 87

Notwendige Veränderungen und politische Konsequenzen *(Dagmar Höppel)* ..... 87

Literatur ..... 95

AutorInnen ..... 96

# Danksagung

Der vorliegende Band entstand im Rahmen der Tagung "Jenseits des Tabus - Neue Wege gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen", die am 14./15. April 2005 an der Universität Bielefeld durchgeführt wurde. Initiiert wurde die Tagung durch die Kommission "Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt" der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF).

An der Organisation der Tagung und der Entstehung dieses Buches haben eine Reihe von Personen und Institutionen tatkräftig, ideell und materiell mitgewirkt, denen ich an dieser Stelle herzlich danken möchte. Ohne die Förderung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und das Engagement der Bundeskommission "Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt" sowie des Frauenbüros der Universität Bielefeld, hätte diese Tagung nicht in dieser Form stattfinden können. Ich möchte gerne an dieser Stelle ganz ausdrücklich allen Beteiligten für die anstrengende und oft nervenaufreibende, aber stets engagierte Vorbereitungszeit ganz herzlich danken. Besonders danken möchte ich der Sprecherin der BuKoF, Daniela De Ridder, den Mitgliedern der Bundeskommission, vor allem Dr. Dagmar Höppel, Claudia Felten-Biermann, Brigitte Just, Sibylle Ruschmeier, Sabine Klein-Schonnefeld, Nadine Telljohann, Christine Charon und Marie-Luise Waselewski, dem Frauenbüro der Universität Bielefeld, Jutta Grau und Veronika Schmidt-Lentzen sowie als weiteren Tagungshelferinnen Ute Michaelis und Lydia Plöger.

*Uschi Baaken*

# Vorwort

In allen gesellschaftlichen Bereichen sind sexualisierte Diskriminierung und Gewalt immer noch häufig tabuisierte Probleme. Hochschulen sind leider keine besonderen Nischen, die frei davon wären. Sexualisierte Gewalt findet auch im Studien- und Arbeitsalltag von dort tätigen Frauen statt. Das zeigen verschiedene Untersuchungen und auch Erfahrungen von Anlaufstellen für Betroffene an einigen Hochschulen. Immer wieder werden Vorfälle unterschiedlichster Art bekannt und es ist von einer erheblichen Dunkelziffer auszugehen.

Sexualisierte Gewalt hat vielfältigste Facetten, die oft gravierende Folgen für die Betroffenen haben: so gibt es sexualisierte und abstoßende Schmierereien auf zahlreichen Toiletten, verbale sexualisierte Anspielungen von Vorgesetzten, Kollegen, Lehrenden oder Studierenden, abschätzige Blicke, scheinbar zufällige Berührungen, dubiose private Einladungen von Lehrenden oder Vorgesetzten, um ein Arbeitsergebnis zu besprechen, das Surfen auf pornographischen Internetseiten am Nachbarrechner, sexistischer Sprachgebrauch und auch körperliche Übergriffe bis hin zu Vergewaltigung. Wie zahlreiche Untersuchungen festgestellt haben, sind vorwiegend Frauen davon betroffen. Für Studentinnen und Beschäftigte an der Universität stellt sexualisierte Diskriminierung und Gewalt ein besonderes Problem dar, da sie sich häufig in speziellen Abhängigkeitsverhältnissen, insbesondere zu Lehrenden oder Vorgesetzten befinden, von denen sie solche Übergriffe oft nicht erwarten und gegen die sie sich, eben da sie sich in einem Abhängigkeitsverhältnis befinden, nur sehr schwer wehren können. Durch sexualisierte Diskriminierung und Gewalt wird in den meisten Fällen ein entwürdigendes und belastendes Lern- und Arbeitsumfeld geschaffen, das sich auf die körperliche und geistige Gesundheit sowie die Lern- und Arbeitsleistungen der betroffenen Frauen auswirkt.

In den letzten Jahren können wir auf zahlreiche Bemühungen zur Prävention und Intervention an Hochschulen blicken, die eine Auseinandersetzung und Handlungsbereitschaft der Universitäten und ihrer Akteure und Akteurinnen zeigen. Doch das ist noch nicht genug, denn noch immer ist sexualisierte Diskriminierung und Gewalt ein Tabuthema in den Hochschulen und wird leider allzu häufig als ein Kavaliersdelikt angesehen und behandelt. Folglich bleiben durchgreifende und spürbare sowie bewusstseinsverändernde Konsequenzen in der Regel aus.

Mit Hilfe der Tagung wollten wir zur weiteren Enttabuisierung, Verhinderung und zum Abbau von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt beitragen. Unterstützung erhoffen wir uns dabei nicht nur von den Hochschulleitungen und -angehörigen, sondern auch von den Vertreterinnen und Vertretern der Politik, damit sich die geäußerten Änderungsnotwendigkeiten nicht lediglich auf formale oder rhetorische Bekundungen reduzieren. Gerade in einer Zeit der Neuformulierung von gesetzlichen Grundlagen, wie z.B. der Erarbeitung eines Antidiskriminierungsgesetzes, sollten sich eröffnende Chancen ergriffen werden, schon lange existierende Gesetzeslücken zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt zu schließen.

*Uschi Baaken, Sprecherin der Bundeskommission "Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen" und Gleichstellungsbeauftragte der Universität Bielefeld*

# Teil I Einführung in die Thematik

## ... aus Sicht des Bundesministeriums

### *Auszug aus dem Grußwort von Renate Schmidt - Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend*

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt in ihren unterschiedlichen Erscheinungsformen gehören leider noch immer zum Alltag vieler Frauen. Nach den Ergebnissen der repräsentativen Untersuchung "Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland" (BMFSFJ, 2004) haben insgesamt 40 Prozent der befragten Frauen körperliche oder sexuelle Gewalt oder beides seit dem 16. Lebensjahr erlebt. 58 Prozent der Befragten haben unterschiedliche Formen von sexueller Belästigung erfahren.

Hochschulen bilden in dieser Hinsicht leider keineswegs einen geschützten Raum. Auch hier machen noch immer viel zu viele Studierende und Beschäftigte, Lernende und Lehrende in unterschiedlichster Form Erfahrungen von sexualisierter Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt.

Die Folgen dessen, was unter der Bezeichnung sexuelle Belästigung in der öffentlichen Wahrnehmung noch immer oft verharmlost wird, sind für die Betroffenen oft schwerwiegend. Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte an Hochschulen wissen nur zu gut, welche nachhaltig negativen psychischen und gesundheitlichen Auswirkungen mit sexualisierten Übergriffen gerade für junge Frauen, die noch in der Ausbildung oder am Anfang ihrer beruflichen Biographie stehen, verknüpft sind.

Neue Impulse zu Fragen der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gehen seit einigen Jahren von der Antidiskriminierungspolitik der Europäischen Union aus. Zurzeit wird im Bundestag ein Gesetzentwurf der Koalitionsfraktionen zur Umsetzung von vier Richtlinien der Europäischen Union zum Thema Antidiskriminierung beraten.

Ziel des geplanten Gesetzes ist, alle Bürger und Bürgerinnen vor ungerechtfertigten Benachteiligungen und Ausgrenzungen wegen ihres Geschlechts, ihres Lebensalters, ihrer Herkunft, ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung oder wegen ihrer sexuellen Identität zu schützen.

Entsprechend den europäischen Vorgaben ist in dem Gesetzentwurf auch eine Neuregelung zu Belästigung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vorgesehen. Hiervon werden auch Beschäftigte an Hochschulen profitieren. Studierende sind, wie schon nach dem bisher geltenden Beschäftigtenschutzgesetz, durch diese Regelungen allerdings nicht erfasst. Es bleibt abzuwarten, inwieweit die Länder hierzu eigene Regelungen schaffen werden.

Mit dem Gesetzentwurf wird endgültig klargestellt: Sexuelle Belästigung ist eine verbotene Diskriminierung. Betroffene werden damit in die Lage versetzt, sich gegen Belästigung und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ebenso effektiv rechtlich zur Wehr zu setzen wie gegen Fälle von unmittelbarer oder mittelbarer Diskriminierung z.B. bei der Entlohnung oder der Stellenvergabe. Die geplante Antidiskriminierungsstelle des Bundes soll als unabhängige Anlaufstelle zur Verfügung stehen und wird auf Wunsch eine Konfliktschlichtung (z.B. Mediation) vermitteln bzw. sich selbst einschalten.

Ich bin davon überzeugt, dass wir hiermit auch über den unmittelbaren Geltungsbereich dieses Gesetzes hinaus einen wichtigen Schritt im Sinne der Weiterentwicklung einer Antidiskriminierungskultur in Deutschland vorankommen. Dieser Prozess wird hoffentlich auch im Hochschulbereich auf ein positives Echo stoßen und der Diskussion um neue Wege gegen sexualisierte Diskriminierung neue Anstöße geben.

# ... aus Sicht der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen

***Daniela De Ridder - Sprecherin der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF)***

In der Tat sind Hochschulen, obgleich in ihnen Wissenschaft und Aufgeklärtheit sein sollte, keine Horte der Gewaltfreiheit. Sexualisierte Gewalt an Hochschulen ist allerdings kein neues Thema, sondern so alt wie das Frauenstudium an Universitäten. Überall dort, wo es Ausbildungsverhältnisse gibt, sind dies zugleich Abhängigkeitsverhältnisse, ganz gleich ob für Auszubildende, Studentinnen, Doktorandinnen oder Habilitandinnen. Und in aller Regel sind die Betroffenen Frauen und die Akteure Männer. In der Regel heißt allerdings nicht, dass es im Einzelfall nicht auch Frauen als Belästigerinnen geben mag, aber noch immer ist es an Hochschulen so, dass nur wenige Frauen über so machtvolle Positionen verfügen, dass sie diese auch missbrauchen könnten. Die Wenigen stehen vielmehr unter scharfer Beobachtung und jeder Fall sexueller Belästigung, davon bin ich überzeugt, fände sofort - anders als bei männlichen Kollegen - seine Ahndung.

Jenseits des Tabus also wollen die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen neue Wege gehen - für ein altes aber stets immer noch ungeklärtes Problem.

Warum allerdings ist das Tabu so groß und warum sind die Handlungsmöglichkeiten ganz offensichtlich sehr gering?

In der Vorbereitung dieser Tagung diskutierten wir Kolleginnen sehr hitzig: Im Modernisierungsdruck der Hochschulen sind Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte stark eingebunden. Viele von ihnen verstehen sich als Hochschulmanagerinnen mit der Ressortzuständigkeit "Gender und Chancengleichheit". Das Thema "Sexualisierte Gewalt" führt dabei allerdings wie kein zweites vor Augen, dass es nach wie vor Ungleichbehandlung nach Geschlecht gibt und verweist in aller Deutlichkeit auf Geschlechterdifferenzen, die ja eigentlich durch unsere Arbeit nivelliert werden sollen.

Keine von uns möchte nämlich dem Klischee entsprechen, das etwa Dietrich Schwanitz in seinem Roman "Der Campus" als intimer Kenner der Universität Hamburg mit viel Ironie und noch mehr Zynismus von den Frauenbeauftragten an Hochschulen entworfen hat: Anfang der 90er Jahre erschien dieses Buch und zeichnete ein Bild, wie es zwar hätte sein können, aber selbst an seiner Alma Mater nie vorbeigekommen ist. Die Frauenbeauftragte wittert in einer angeblich harmlosen Liebelei zwischen einem Professor und einer Studentin einen Fall sexueller Belästigung, wittert hier den großen Coup gegen die gebündelte männliche Arroganz ihrer Hochschule und bauscht den Fall zu einem höchst gravierenden Skandal auf, der medienwirksam ihre gesamte Hochschule in Misskredit bringt. Dass dieser Roman weitaus mehr als dessen Verfilmung, mit Heiner Lauterbach in der Rolle des Profs und Barbara Rudnick in der Rolle der Frauenbeauftragten, zu einer nachhaltigen Klischeebildung in Bezug auf Frau-

enbeauftragte beigetragen hat und einer ganzen Berufsgruppe das Image von professionellen Meckertanten verpasst hat, braucht nicht betont zu werden.

Umso mehr müssen wir heute, rund 15 Jahre später, wünschen, dass wir klimatische Veränderungen an den Hochschulen erwirken können, in dem nicht die Thematisierung von sexueller Belästigung an Hochschulen tabuisiert wird, sondern die Tat selbst. Dies kann auch im Zuge einer immer stärkeren Professionalisierung von Gleichstellungsarbeit an Hochschulen nur dann erwirkt werden, wenn wir gemeinsam ein Klima schaffen können, bei dem sexualisierte Gewalt nicht nur per Gesetz verboten ist, sondern sich alle Akteurinnen und Akteure auf eine Unternehmenskultur und ein Betriebsklima verständigen, in denen Frauen und Männer gleich welcher Hierarchiegruppe gewaltfrei miteinander umgehen. Welche Hilfsmittel uns dazu zur Verfügung stehen und welche Wege dabei zu beschreiten sind, dazu will diese Tagung Anregungen liefern. Das Ziel ist sicherlich kein kurzfristiges, aber ein neuer Anfang ist gemacht.

# ... aus Sicht einer Hochschulleitung

## *Prof. Dr. Christoph Gusy - Prorektor der Universität Bielefeld*

Die Universität Bielefeld befindet sich in Bezug auf die Gleichstellung in einem eigenartigen Zwischenzustand: Sie ist nicht so gut, als dass sie nicht noch verbessert werden könnte. Ein Drittel aller Berufungen des letzten Jahres waren an dieser Universität Frauen. Das sind viele und wir sind stolz darauf. Auf der anderen Seite wissen wir aber auch, dass es nur ein Drittel und nur der Ausschnitt eines Jahrgangs war, wenngleich es auch mal in einem Jahrgang mehr berufene Frauen als Männer gab.

Allerdings stellt sich die Frage, ob die Erfolge von Gleichstellungspolitik, die Erfolge der tatsächlichen Herstellung gleicher Lebensbedingungen für Frauen und Männer, wirklich primär an solchen Zahlen gemessen werden kann. Anders ausgedrückt, ist Gleichstellungs-Politik im Moment in einem Stadium, wo man über die quantitativen Aspekte hinaus zu qualitativen Aspekten kommen muss? Diese qualitativen Aspekte scheinen mir deshalb besonders wichtig, weil sie in unseren Diskussionen bislang stark unterbelichtet sind.

Wir kommen hier an Grenzen, an denen unser Denken bislang aufgehört hat. Schwierige Abwägungen sind erforderlich und undeutliche Grenzen werden sichtbar.

Hinzu kommt ein zweiter Aspekt, der gerade bei dem Thema "Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt" sehr bedeutsam ist: Oftmals werde ich in der Presse interviewt und mit der Tatsache konfrontiert, dass Frauen an vielen Stellen benachteiligt und diskriminiert werden. Auf die Bitte, kurz zu sagen, woran das liegt und wie wir es schaffen, Frauen so zu diskriminieren kann nur sagen: "Ich weiß es auch nicht". Anders ausgedrückt, es geschieht offenbar etwas, das sich zwar in Zahlen niederschlägt, im Bewusstsein der Menschen aber möglicherweise gar nicht genügend verankert ist. Vielfältige Formen von Diskriminierung und Benachteiligung sind wie selbstverständlich um uns herum und werden nicht bemerkt.

Daher ist eine bewusstseinsbildende Wirkung sehr entscheidend. Denn nur was man merkt, kann man diskutieren und nur was man diskutiert, kann man ändern. Dieser Aspekt ist gerade beim Thema "Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt" sehr relevant. Ein Beispiel dafür sind zwei typische Reaktionen, die mir im Hinblick auf unsere Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt oftmals begegnen. Die erste Reaktion ist: "So etwas finden wir besonders schlimm" und die zweite Reaktion lautet: "Was für ein Glück, dass es das bei uns nicht gibt". An solchen Aussagen können wir feststellen, dass wir uns zwar auf einem gutwilligen Feld bewegen, jedoch zu einem erheblichen Teil noch das Wissen und das Bewusstsein fehlen.

Ich hoffe, dass wir zukünftig unseren Blick ein Stück schärfen können, dass wir uns sehender machen für unsere Umwelt, uns sehender machen für uns selbst und dadurch helfen, die Universität und uns selbst ein Stück zu verändern.

# Teil II Rechtliche Grundlagen

## Chancen und Risiken der rechtlichen Grundlagen

### *Ute Wellner*

Gestern Abend habe ich ein Lied gehört, vielleicht kennen es einige unter ihnen auch: "Jenseits von Liebe" gesungen von Stefan Waggershausen und Ofra Haza und da tauchte die Frage auf die heute hier der Titel der Veranstaltung ist: Jenseits des Tabus…. Sind wir jenseits des Tabus, gibt es keine Berührungsängste mehr, können wir uns wehren ohne Schaden zu nehmen oder tragen wir immer noch ein nicht unerhebliches Risiko. Ist das Recht, und um das geht es mir hier heute, inzwischen so ausgestattet, dass Opfer nicht zur Täterin zur Mittäterin gemacht werden. Sexualisierte Diskriminierung im Recht: Chancen für die betroffenen Frauen (Männer gibt es auch) und welche Risiken sind für sie damit verbunden. Wir werden anschließend ja Zahlen und Daten der Erhebung im Hochschulbereich erfahren und ich bin gespannt wie sie sich darstellen zu den Materialien die ich aus den Untersuchungen am Arbeitsplatz kenne oder selbst ausgewertet habe.

Wenn es um sexuelle Diskriminierung geht, denke ich als Juristin an das inzwischen 10 Jahre alte Beschäftigtenschutzgesetz, ergänzt durch viele Dienst- und Betriebsvereinbarungen sowie Richtlinien mit klangvollen Namen und weniger an die strafrechtlichen Normen. Auch das bürgerliche Recht mit der neuen Schadensersatzregelung im §825BGB sind weniger präsent. Aufmerksam werde ich bei den Diskussionen zur Anpassung der Länder-Disziplinargesetze und der Umsetzung - wohl eher Anwendung - des Bundesdisziplinargesetzes, wenn es um Fälle von sexueller Diskriminierung geht. Das neue Antidiskriminierungsgesetz startet - ich möchte hier die Medizin heranziehen- mit heftigen Geburtswehen ins tägliche Leben. Von vielen Frauen und Frauenorganisationen begrüßt und auch Expertinnen belegen den Nutzen dieses Gesetzes, von Männern in Frage gestellt. Sie haben die Diskussion verfolgt, welche Einschränkungen die Privatwirtschaft hinnehmen muss und welcher Prozessflut die Gerichte gegenüberstehen werden, wenn dieses Gesetz in der am 7. März vorgestellten Fassung in Kraft treten sollte. Ich übertreibe hier, denn ich kann mich auf eine allseits bekannte Kollegin berufen die Professorin für Arbeitsrecht, ehemalige Ministerin und Direktorin der Hans-Böckler-Stiftung Heide Pfarr. Sie hat in der Diskussion um das Antidiskriminierungsgesetz sich hingesetzt und einfach mal nachgezählt wie viele Klagen es aufgrund des seit nun 25 Jahren bestehenden Diskriminierungsverbotes im Arbeitsrecht gegeben hat. Was meinen Sie? Seit 1980 wurden auf dieser gesetzlichen Grundlage genau 112 Klagen geführt (bei 50.000 arbeitsrechtlichen Fällen in diesem Zeitraum!). Eine Flut kann frau das nicht gerade nennen (Ich habe dann auch noch mal gerechnet, das sind 4,48 Fälle pro Jahr).

Ich möchte im Folgenden einen Blick werfen ins Strafrecht, Beschäftigtenschutzgesetz (kurz BeSchuG), §825 BGB, Disziplinarrecht und das Antidiskriminierungsgesetz (kurz ADG).

**Strafrecht**

Lassen sie mich von einem Fall berichten der uns im letzten Jahr in Hannover beschäftigt hat. Zum einen zeigt er das immer noch übliche, zum anderen gibt es Signale, was inzwischen auch möglich ist.

Durch die Presse ging im März und Dezember 2004 folgender Fall: Ein 61-jähriger hannoveraner Hochschulprofessor stellt Studentinnen gute Noten gegen Sex in Aussicht. Eine Studentin und eine Doktorandin wandten sich an die Frauenbeauftragte der Universität und berichteten über das "Angebot" des Professors "1x pro Woche Zeit für ihn zu haben". Er ergänzte: "Vermutlich komme es dabei eher selten zum Verkehr, da er als Diabetiker gewisse Probleme habe…" In der Sprechstunde küsste er die Frauen mehrfach auf den Mund.

Was passierte dem Herren? Das Amtsgericht Hannover verurteilte den Professor zu neun Monaten Haft auf Bewährung. Was hatte der Arbeitgeber/Dienstherr unternommen, welche Sanktionen gegen ihn ausgesprochen: Die Universität behielt nach der Beschwerde als disziplinarische Maßnahme 5% der Bezüge ein. Herr Professor beschwerte sich im Ministerium über diese Vorgehensweise: Küsse und Umarmungen gehören zu den üblichen Umgangsformen und zudem sei die Initiative von den Frauen ausgegangen. Ergebnis: 10% Gehaltskürzung für 1 Jahr. Er erklärte sich bereit an therapeutischen Gesprächen teilzunehmen und bei den Sprechstunden ist zukünftig ein Assistent zugegen! Glück gehabt! Eher seltener rate ich betroffenen Frauen den Weg zum Strafrichter, daher meine Nachfrage, wie kam dieser Fall dort hin? Nicht durch die Frauen! Die Staatsanwaltschaft Hannover war durch einen Pressebericht aufmerksam geworden, und ermittelte dann von Amts wegen wegen Bestechlichkeit. Denn so der Staatsanwalt: Bestechlichkeit könne ein Amtsträger auch begehen, wenn er einen Vorteil für sich einfordere. Hier eine regelmäßige sexuelle Dienstleistung. Eine etwas noch ungewohnte Vorgehensweise bei "diesen" Fällen durch die Staatsanwaltschaft!

Im zweiten Teil ein eher ungewöhnlicher Fall, aber Teil 1 mir und ihnen bekannt.

Hier ist das Strafrecht genutzt worden. Eine Verurteilung wegen Bestechlichkeit. Eher unüblich, typisch wären Beleidigung, Nötigung, Körperverletzung, Vergewaltigung. Sowohl die Studentin wie die Doktorandin hätten diesen Sachverhalt zur Anzeige bringen können. Chance: Strafverfahren erfreuen sich einer gewissen Öffentlichkeit, dadurch kann in bestimmten Fällen Unterstützung hergestellt werden. Die Risiken sind jedoch hoch und hiermit meine ich nicht für die tuende Person. Die Frauen geben mit der Entscheidung der Strafanzeige das gesamte Verfahren aus ihren Händen. Ihnen ist es anschließend nicht möglich Einfluss auf den weiteren Fortgang zu nehmen oder den Gang der Dinge gar zu stoppen. (Wenn frau den Sachverhalt als nicht so schlimm darstellt und sich selbst quasi der Denunziation bezichtigt) Die Staatsanwaltschaft ist Träger des Verfahrens und als solche ermittelt sie den Sachverhalt. Es gilt: "Im Zweifel für den Angeklagten". Kommt es zu einer Anklageerhebung werden die Studentin und die Doktorandin als Zeuginnen befragt. Leider müssen wir seit 2 bis 3 Jahren wieder einen Rückfall vergangen geglaubter Zeiten feststellen, wo Frau durch tragen eines kurzen Rockes oder einer durchsichtigen Bluse (heute String plus Arschgeweih) mitschuldig war.

Ich hoffe, dass es bei Ausnahmen bleibt, aber... Anmerkung: Viele juristische Kolleginnen und Kollegen haben sich noch nie mit dem Thema sexualisierte Diskriminierung auseinander gesetzt oder setzen müssen, es wird in kaum einer juristischen Ausbildung gelehrt. Exkurs: Sehr lesenswert hierzu Jutta Limbach "Wie männlich ist die Rechtswissenschaft?" (Erschienen in Koreuber/ Mager: Recht und Geschlecht, Nomos)

Das strafrechtliche Vorgehen ist eine Möglichkeit die gut mit versierten Fachfrauen, im Einzelfall, geklärt werden sollte. Denn was haben die beiden hannoveraner Frauen von den 9 Monaten Bewährungsstrafe. Ich wünsche mir, dass es genug Denkzettel für den Herrn Professor war und er sich nun angemessen und korrekt gegenüber allen Frauen der Hochschule verhält. Umgangsformen, Üblichkeiten sind immer zu klären und ein Professor darf noch lange nicht was der Mitkommilitone darf.

**Arbeitsrecht**

Die Hochschule ist ein Arbeitsplatz für die einen, ein Platz des Lernens (Qualifizierung auf einen späteren Beruf) für die anderen. D.h. ein Teil der Personen, die sich an einer Hochschule aufhalten, verfügen über eine Voraussetzung für die Anwendung des Beschäftigtenschutzgesetzes §1 - einen Arbeits- oder Dienstvertrag. Sie sind in einem Beschäftigungsverhältnis. Studierende fallen danach nur in den Anwendungsbereich, wenn sie zusätzlich über einen Arbeitsvertrag verfügen. Nun sind aber gerade Studentinnen häufig sexuellen Diskriminierungen ausgesetzt. (FH Fulda, Befragung (Müller, Holzbecher) von 1994). Ein Ergebnis der damaligen Befragung ergab, das sexuelle Herabwürdigung und auch sexuelle Nötigung im Hochschulbereich häufig vorkommen. Sie sind ebenso wie die Promovendinnen (auch Habilitandinnen) extrem abhängig. Kaum eine Hochschule ist groß genug um einen wirklichen Wechsel der (prüfungsrelevanten) Betreuung zu erreichen. Ein Hochschulwechsel ist nur bedingt möglich, kostet Zeit und auch Geld. Fazit: eine große Gruppe die es zu schützen gilt. §2 Abs.1 des BeSchuG legt den Arbeitgebern und Dienstherrn eine Schutzpflicht auf für Personen, die nicht Beschäftigte im Sinne von §1 sind, sie können als "Dritte" in den Schutzbereich des Gesetzes einbezogen werden. Hier möchte ich den bereits in der Kommentierung von Buhr und Klein-Schonnefeld gegebenen Hinweis wieder formulieren: "…Angesichts des selbst formulierten Anspruchs des Beschäftigtenschutzgesetzes, die Problembereiche sexueller Diskriminierung umfassend zu erfassen, wäre es sachlich dennoch angemessen gewesen, weitere aufgrund ihrer Abhängigkeit besonders schutzwürdigen Gruppen in den Schutzbereich direkt einzubeziehen." Das wäre auch mir immer noch ein Anliegen! Zudem hat der Bundesgesetzgeber verabsäumt eine Verpflichtungserklärung im Sinne des BeSchuG an die Länder auszusprechen. So fallen die Studentinnen in den personellen Umfang der allgemeinen Schutzpflicht. (PS: für Personen die sich vorübergehend an diesem Ort aufhalten)

Die berühmte herrschende Meinung haben wir nicht, Rechtsprechung ist knapp und eine zeitbezogene Kommentierung steht aus. Hier unterstützen und klären auch Dienstvereinbarungen/ Dienstanweisungen/Leitlinien etc. wo neben Ziel, Definition, Anwendungsbereich auch der Weg einer möglichen Beschwerde wie auch die möglichen Sanktionen beschrieben ist.

Das Beschäftigtenschutzgesetz geht in das 11. Jahr und könnte demnächst Unterstützung und Ergänzung durch das ADG erhalten.

Chance - Risiko: Frauen die beides erlitten haben, sowohl das straf- wie auch das arbeitsrechtliche Verfahren, geben ein positives Votum für das BeSchuG ab. Sie konnten auf das Verfahren, im Einzelfall, einwirken. Eine weitere Chance liegt für die Frauen in der Zukunft. Was meine ich damit: Fragen sie die Betroffenen was ihr Ziel ist; Was möchten sie vom Täter? Antwort: "Ich will in Ruhe meine Arbeit tun können". Und hier nutzt es der betroffenen Frau wenig, dass ein Professor neun Monate auf Bewährung hat, denn wie setze ich ein angemessenes Verhalten vor Ort durch. Sicher nicht mit dem/der GerichtsvollzieherIn. Im arbeitsrechtlichen Verfahren geht es um das Tun. Nicht nur um das Tun des Täters sondern um das Tun der Person die die Schutzpflicht, die Fürsorgeverpflichtung, hat. Sie hat die Möglichkeit ein Tun oder Unterlassen vor Ort zu kontrollieren, zu überprüfen, umzusetzen. UND den Kontakt zu der ehemals betroffenen Person zu halten bzw. für die Nachsorge zu sorgen. Eine Aufgabe die oftmals den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten angetragen wird.

Im BeSchuG liegt eine weitere Chance: das Nachdenken über eine Beschwerdestelle. Natürlich kann ich mich in der Personalabteilung, beim Personalrat und der Frauenbeauftragten beschweren, alle sind dafür zuständig, aber… Die Erfahrungen mit den wenigen Stellen die in den Betrieben, Organisationen geschaffen worden sind, sind gut. Hier treffen Betroffene auf geschulte Personen weiblich oder paritätisch weiblich - männlich besetzt, die sich zur Verschwiegenheit verpflichtet haben und unter dem Grundsatz arbeiten "nur das zu tun, was die / der Betroffene will". Sie beraten und begleiten die Person. Sie begleiten den Prozess bei akuten Beschwerden und bereiten das Verfahren vor bis zur Entscheidung durch die zuständigen Vorgesetzen bzw. Gremien. Sie unterbreiten Vorschläge für Sanktionen. Beschwerdestellen wirken auch präventiv.

Exkurs: Über 20% der weiblichen Betroffenen gehen mit ihrer Beschwerde zu vorgesetzten Personen! Inzwischen!

Risiko: Es gibt immer ein Risiko und dieses wird von betroffenen Frauen und Männer vollkommen anders bewertet als von nicht betroffenen Personen. Die Verantwortungszuschreibung, das monokausale Verhalten, trifft nicht die tuenden Personen - die Täter. Wer ist schuld, wer ist verantwortlich? Diese Denke verändert sich im Umfeld von sexualisierter Diskriminierung nur langsam. Alle lachen bei den Witzen mit! Mobbing trifft nach Beschwerden über sexualisierte Diskriminierung in 6% der Fälle ein. Nach 3 Jahren (so alle Untersuchungen) finden wir frau nicht mehr an ihrem damaligen Platz. Das Risiko sich über sexualisierte Diskriminierung zu beschweren - akut - ist hoch. Meine Kollegin und ich wurden einmal gefragt, von einer betroffenen Frau nach Abschluss des "gewonnenen" arbeits-rechtlichen Verfahrens- in dem wir sie, auf Kosten des Arbeitgebers natürlich - betreut hatten: Wie kann man das überleben? Sie war damals allein erziehende Mutter und hat es geschafft, an einem anderen Ort, mit einer anderen Perspektive. Aber sie trägt dieses Paket auch nach 7 Jahren noch.

Thema Arbeitsplatz, Platz zum Lernen, geht uns alle an, aber es gibt Personen die es noch ein bisschen mehr angeht. Das sind diejenigen die die Führung und die Leitung haben. Es geht um Kultur und um die Einhaltung dieser und dafür sind nicht nur die Frauen- und Gleichstel-

lungsbeauftragten zuständig, sondern die Leitungskräfte wie das BeSchuG und auch die geänderte EU-Richtlinie 2002/73 festschreibt. Die Treppe ist von oben nach unten zu kehren, dann ist sie sauber, nicht umgekehrt.

§ 825 BGB

Chance ist auch der neue § 825 BGB der eine Schadensersatzregelung konkret bei sexualisierter Diskriminierung festschreibt. Ein weiterer Schritt aus dem Tabu heraus.

**Disziplinarrecht**

Ein kurzer Blick Richtung disziplinarischer Regelungen. Mit dem am 1.1.2002 in Kraft getretenen neuen Bundesdisziplinargesetz haben wir im Bund ein einzügiges in vielen Punkten verändertes Verfahren bekommen. In den Bundesländern sind und werden zurzeit noch die Landesgesetze ebenfalls überarbeitet und müssen entsprechend angepasst werden. Das Thema sexualisierter Diskriminierung war weder der Grund zur Änderung noch ist sie m.E. bei den Beratungen Hintergrund der Debatte gewesen. Ein kurzer Überblick im Spurt: Sexualisierte Diskriminierung erfüllt den Tatbestand eines Dienstvergehens. Der beschwerten Person wird der Sachverhalt eröffnet. Der Täter nimmt sich einen Anwalt. Der/Die ErmittlungsführerIn lädt die Betroffene, das Opfer, zur Befragung als Zeugin zum vorgeworfenen Sachverhalt ein. Bei der Befragung dürfen Beschwerter und anwaltliche Vertretung/Bevollmächtigter dabei sein und ebenfalls Fragen an die Frau richten. Es gibt die Möglichkeit u.a. auf Wunsch der Frau den Beschwerten von der Befragung auszuschließen aus Gründen des Opferschutzes, nicht ausgeschlossen werden kann die anwaltliche Vertretung, die oder der Bevollmächtigte. In 2 Fällen habe ich inzwischen ein solches Verfahren mit begleitet und die nachträglichen Berichte der Frau bzw. der Frauenbeauftragten haben bei mir den bitteren Nachgeschmack früherer Vergewaltigungsverfahren hinterlassen. In dem einen Fall durfte die Frau z.B. nur mit ja oder nein antworten! Es besteht in den Verfahren für die betroffene Frau die Möglichkeit sowie für den Ermittlungsführenden die Frauenbeauftragte mit zu involvieren, heißt mit dabei zu haben. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind über die Einleitung des Disziplinarverfahrens und dessen Abschluss zu informieren, siehe: Bundesgleichstellungsgesetz und Landesgleichstellungsgesetze.

Chance: Einmischung der FB, denn sie hat u.a. eine Kontroll- bzw. Überwachungsfunktion. Risiko: nicht abschätzbar.

**Antidiskriminierungsgesetz**

Lassen sie uns nun zu dem anstehenden neuen Antidiskriminierungsgesetz kommen, das in Kürze in Kraft treten soll. Sie sehen ich bin sehr vorsichtig. Wir haben hier ein noch ungelegtes Ei! Ich gehe von dem am 7. März diskutierten Gesetzesvorschlag und dem am 18. März erstellten Eckpunktepapier aus.

Vorwort: Das ADG ist entstanden aus der Umsetzungsverpflichtung der EU-Richtlinien 2000/43, 2000/78, 2002/73 und auf dem Hintergrund, dass trotz Bestehens von Diskriminie-

rungs-vorschriften in Deutschland dieser vorhandene Rechtsschutz in der Praxis von Betroffenen bisher wenig genutzt wird. Laut geäußerte Vermutungen, "dann kommt es nur zu wenigen Diskriminierungen" = eben Einzelfällen. Bei Belästigungen und sexueller Belästigung trifft das, wie alle Untersuchungen zeigen, nicht zu. Ein Ansatz in den EU-Richtlinien war, nicht nur das Recht zu verbessern, sondern auch die faktische Rechtsdurchsetzung mit in den Blick zu nehmen.

Für die mangelnde Rechtsnutzung in Deutschland gibt es verschiedene Erklärungen, siehe hierzu S. 48 der Gesetzesbegründung. Hier nur einige Beispiele:

- Deutschland hat bisher keine Kultur der Antidiskriminierung, wie z.B. die angelsächsischen Länder
- rechtliche Möglichkeiten dagegen vorzugehen, sowie ergangene Rechtsprechung sind
- wenig bekannt
- Arbeitsplatzverlust oder "nur" Nachteile drohen
- ökonomische Barrieren
- Scham

Alle vorhanden Untersuchungen zeigen das Frauen in besonderem Maße von Benachteiligungen betroffen sind und nicht nur aufgrund des Geschlechts sondern auch bei den übrigen Diskriminierungsmerkmalen, wie: Rasse, ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Es soll daher sichergestellt werden, dass die angestrebten Wirkungen des Gesetzes die Lebensbereiche von Frauen mit umfassen und das Frauen von den neuen gesetzlichen Schutzmöglichkeiten auch Gebrauch machen können, so die Begründung zum Gesetzesvorschlag.

Zweite Wirkung des Gesetzes: es gilt Zugangsbarrieren zu überwinden. Zugangsbarrieren können sein:

- Unkenntnis der neuen Rechte
- fehlende oder nicht geeignete Ansprechstellen im Betrieb
- fehlende Transparenz zum Umgang mit Beschwerden
- fehlende Unterstützung im Betrieb
- Angst vor Nachteilen am Arbeitsplatz
- Scham, insbesondere bei sexueller Belästigung
- Sprachschwierigkeiten, u.ä.

Das Gesetz sieht daher vor:

- Unterstützung durch Verbände bei der Rechtsdurchsetzung
- Unterstützung durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Diese flankierenden Maßnahmen sollen geschlechtsspezifisch evaluiert werden.

*Zum Gesetz:*

Das Gesetz definiert Diskriminierung, als eine rechtswidrige, sozial verwerfliche Ungleichbehandlung. (Da es auch zulässige unterschiedliche Behandlungen gibt, die mit der Zufügung eines Nachteils verbunden sein können = dann Benachteiligung.)

In § 3 des ADG finden sich die Begriffsbestimmungen wie sie aus den EU-Richtlinien übernommen worden sind. So wird hier der Begriff

- der unmittelbaren Benachteiligung
- der mittelbaren Benachteiligung
- der Belästigung
- der sexuellen Belästigung sowie

die Anweisung zur Benachteiligung einer Person definiert.

Sexuelle Belästigung ist ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören.

Diese Formen der Belästigung kann jede Frau und jeden Mann treffen unabhängig von dem Status den diese Person einnimmt und unabhängig davon in welcher Institution sie oder er sich aufhält. Das heißt, es kann mir natürlich auch an einer Hochschule widerfahren:

Vier Beispielsfälle aus dem Uni-Alltag (übernommen aus: Broschüre Universität Regensburg "Aber doch nicht bei uns!")!

Fall 1: Die wissenschaftliche Mitarbeiterin E geht den Institutsflur entlang. Draußen ist es heiß. Frau E trägt Mini. Die Kollegen F und G tuscheln ungeniert hinter ihrem Rücken. "Man kann es kaum glauben. Die Kollegin E hat ja Beine!" - "Und die sind nicht mal von schlechten Eltern…" - "Na, wenn das so weitergeht …Wer soll sich denn da noch auf seine Arbeit konzentrieren können! Ich werde schon ganz nervös!" F spricht Frau E direkt an: "Gönnen Sie uns doch mal öfter ein solches Vergnügen, Frau Kollegin."

Fall 2: Die Studentin J ist Hiwi und hat sich an den Hausmeister K gewandt, da sie ein technisches Gerät für eine Exkursion ausleihen soll. Sie geht mit ihm zusammen in den Keller, wo sich weitere Kollegen von ihm aufhalten. "Na Fräulein, da müssen sie jetzt aber ganz allein mit mir in den dunklen Keller kommen …Oder haben sie etwa Angst vor mir…?, frotzelt Herr K. "Sollen wir vielleicht mitkommen?", fragt einer der Kollegen und grinst J breit an.

Fall 3: "Na dann kommen Sie mal rein, Frau A. Wo brennt's denn?" Dozent B legt der Studentin A den Arm um die Schulter und zieht sie an sich, kaum das er die Bürotür geschlossen hat. B drückt A auf einen Stuhl und beugt sich von hinten über sie. Eigentlich hatte Frau A nur noch ein paar Fragen wegen der bevorstehenden mündlichen Prüfung, aber die traut sie sich angesichts dieser Situation schon gar nicht mehr zu stellen. "Aber, aber.

Wir zwei werden uns doch verstehen, Sie wissen schon, was ich meine Frau A."

Fall 4: In der Mensaschlange unterhalten sich die Studentinnen C und D über die Erstsemesterfete vom Vorabend. Sie sind sich einig, dass es ziemlich cool war und plaudern noch weiter über den Studienbeginn. Hinter ihnen stehen zwei Studenten, offensichtlich höheren Semesters; aber auch bei ihnen geht es um die Fete. "Geil war's. Das Frischfleisch kriegt wenigstens die Beine noch schneller auseinander!", sagt der eine und grinst breit.

Zu Fall 1: Unter Kollegen, ein klarer Fall. Hier liegt ein Beschäftigungsverhältnis vor, Fürsorgeverpflichtung des Arbeitgebers besteht, angemessenes Verhalten am Arbeitsplatz der Kollegen (BeSchuG + ADG).

Zu Fall 2: siehe oben, die Studentin ist Hiwi und hat demzufolge einen Arbeitsvertrag. Es liegt ein Beschäftigungsverhältnis vor.

Zu Fall 3: Erinnern sie sich an meinen 1. Fall aus Hannover. Wie sieht es hier nach dem neuen ADG aus? Es gibt eine Person die diskriminiert worden ist. Frage: Kann sie sich auf das ADG berufen?

Zu Fall 4: Diskriminierung zwischen Studentin und Student. Keiner steht in einem Beschäftigungsverhältnis zur Universität. Ist ein Anspruch nach dem ADG möglich?

Das ADG macht es uns hier nicht einfach. An keiner Stelle finden wir die Hochschule als Ort diskriminierender Handlungen. Das Gesetz nennt in seinem Anwendungsbereich die vielen Felder des Arbeitsplatzes, des Beschäftigungsverhältnisses oder ehemaligen Beschäftigungsverhältnisses und den Zivilrechtsverkehr hier vorrangig Mietverhältnisse etc. Als einen Anwendungsbereich findet sich allerdings in § 2 Abs.1 Nr. 7 aus Umsetzung der Antirassismus Richtlinie die" Bildung" und es gilt nicht nur für Beschäftigung und Beruf. Bildung soll an Hochschulen vermittelt werden im öffentlichen Auftrag. Hier könnte das ADG in der Pflicht sein. Aus der Entstehung der Antirassismus-Richtlinie ist dies eher zu verneinen. Da würde ich die Begegnung der Studierenden eher im Bereich der Berufsausbildung ansiedeln, aber dem steht das Berufsbildungsgesetz entgegen, das verpflichtend ein Beschäftigungsverhältnis voraussetzt.

Fazit: Das ADG ist ein Gesetz mit 'Schwerpunkt "Beschäftigung und Beruf".

Chance vertan? Noch nicht. Der Gesetzgeber führt in seiner Begründung u.a. aus "Rechtlicher Schutz vor Benachteiligungen zielt nicht auf den Schutz besonderer Gruppen, sondern auf den Schutz vor Benachteiligungen, die an die in den Richtlinien genannten Merkmalen anknüpfen". "Diese Merkmale werden von jedem Menschen in der einen oder anderen Form verwirklicht. Nicht alle Menschen aber sind in gleicher Weise von Benachteiligungen betroffen." Studentinnen gehören zu einer besonders schützenswerten Gruppe. Sie sind in einem hohen Maße, wie bereits festgestellt, solchen Benachteiligungen ausgesetzt, daher muss der Gesetzgeber überlegen wie sie zukünftig zu schützen sind. Ein nur strafrechtliches Vorgehen ist weder ausreichend, noch wird es von den Frauen in Anspruch genommen, wie bereits dargestellt.

Das Studium ist irgendwo auch Berufsausbildung. Junge Menschen (Frauen) in der Berufsausbildung aber sind vor Ausbildenden und männlichen Auszubildenden sicherer aus Rechtssicht geschützt als die gleichaltrige Studentin in ihrem Studium, dass diese ja auch für einen zukünftigen Beruf qualifizieren soll. Hier besteht gesetzlicher Nachbesserungsbedarf!

Anmerkung: Eine Überlegung, die von mir noch nicht zu Ende geprüft ist, möchte ich doch noch einbringen: Was ist, wenn die Studierenden zukünftig für ihr Studium bezahlen? Studiengebühren sind an vielen Hochschulen in der Diskussion. Was verändert die Geldleistung im Rechtsverhältnis.

Zurück zum Problem: Studentin - Student (nur ein strafrechtliches Vorgehen und die Unterlassungsklage §1004BGB sind möglich)

Chance - Risiko

Eine Chance liegt in der zu schaffenden Antidiskriminierungsstelle. Forderung für die Besetzung: 2/3 Frauen zu 1/3 Männern. UND: Erreichbare Antidiskriminierungsstellen vor Ort.

Eine Chance ist die Beweiserleichterung.

Eine Chance ist die geschlechtsspezifische Evaluierung.

Eine Chance können für andere Bereiche sicher auch die Antidiskriminierungsverbände sein, aber nach meiner Überzeugung nicht im Bereich der sexualisierten Diskriminierung: es wird keine Verbandsklage geben.

Eine Chance gäbe es in der ausstehenden 4. Gleichstellungsrichtlinie zur Gleichstellung außerhalb des Erwerbslebens, aber diese bezieht sich insbesondere auf das Versicherungsrecht.

Eine Chance ist eine Schadensersatzregelung, die einen ausreichenden Abschreckungseffekt besitzt.

Eine Chance ist, dass Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und auch PersonalrätInnen ein Initiativrecht haben, das sie nutzen können für die Schaffung von Vereinbarungen an ihrer Hochschule.

Im feministischen Rechtsinstitut in Hamburg hat am 7.3.2005 eine Podiumsdiskussion unter dem Titel "Gerechtigkeit statt Diskriminierung" stattgefunden, daraus das Schlusswort:

Insgesamt eine Verwässerung, aber, ein ADG für das Zivil- und Arbeitsrecht auf Basis des vorliegenden Entwurfs das sich zwar rechtlich darauf beschränke, lediglich gewisse Grenzen zu setzen; dennoch könne es damit sowie mit seinen symbolisch-kommunikativen Wirkungen zur Prävention von Ausgrenzung beitragen. Dies setze aber voraus, dass die Möglichkeiten, die das Gesetz eröffne, nicht überschätzt würden. Verbände und Zivilgesellschaft müssten in Zukunft dazu beitragen, ein entsprechendes Gesetz mit Leben zu füllen - sowie in den nächsten Monaten dafür kämpfen, dass selbst der vorliegende Entwurf verabschiedet würde.

Noch mal zu unserem 1. Fall in Hannover zurück: rechtliche Möglichkeiten hätte es im Strafrecht, im Arbeitsrecht (hier: Beschäftigtenschutzgesetz, Disziplinarrecht) und m.E. auch nach dem Antidiskriminierungsgesetz gegeben.

Jenseits des Tabus - es ist geschafft weitere gesetzliche Regelungen zu formulieren. Aus den Begründungen dazu geht eindeutig hervor, dass es sexualisierte Diskriminierungen gibt und Frauen davon in erheblichem Masse betroffen sind.

Wir, das Umfeld sind hier auch gefordert hinzugucken, nicht zu schweigen, zu unterstützen.

# Auszüge aus Gesetzgebungen

## *EU-Richtlinie*

Richtlinie 2002/73/EG des europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002

Das Europäische Parlament und der Rat der Europäischen Union - gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere auf Artikel 141 Absatz 3, auf Vorschlag der Kommission (1), nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses (2), gemäß dem Verfahren des Artikels 251 des Vertrags (3) aufgrund des vom Vermittlungsausschuss am 19. April 2002 gebilligten gemeinsamen Entwurfs, in Erwägung nachstehender Gründe:

(1) Nach Artikel 6 des Vertrags über die Europäische Union beruht die Europäische Union auf den Grundsätzen der Freiheit, der Demokratie, der Achtung der Menschenrechte und Grundfreiheiten sowie der Rechtsstaatlichkeit; diese Grundsätze sind allen Mitgliedstaaten gemeinsam. Ferner achtet die Union nach Artikel 6 die Grundrechte, wie sie in der Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten gewährleistet sind und wie sie sich aus den gemeinsamen Verfassungsüberlieferungen der Mitgliedstaaten als allgemeine Grundsätze des Gemeinschaftsrechts ergeben.

(2) Die Gleichheit aller Menschen vor dem Gesetz und der Schutz vor Diskriminierung ist ein allgemeines Menschenrecht; dieses Recht wurde in der Allgemeinen Erklärung der Menschen-rechte, im VN-Übereinkommen zur Beseitigung aller Formen der Diskriminierung von Frauen, im Internationalen Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung, im Internationalen Pakt der VN über bürgerliche und politische Rechte, im Internationalen Pakt der VN über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte sowie in der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten anerkannt, die von allen Mitgliedstaaten unterzeichnet wurden.

(3) Diese Richtlinie achtet die Grundrechte und entspricht den insbesondere mit der Charta der Grundrechte der Europäischen Union anerkannten Grundsätzen.

(4) Die Gleichstellung von Männern und Frauen stellt nach Artikel 2 und Artikel 3 Absatz 2 des EG-Vertrags sowie nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs ein grundlegendes Prinzip dar. In diesen Vertragsbestimmungen wird die Gleichstellung von Männern und Frauen als Aufgabe und Ziel der Gemeinschaft bezeichnet, und es wird eine positive Verpflichtung begründet, sie bei allen Tätigkeiten der Gemeinschaft zu fördern.

(5) Artikel 141 des Vertrags, insbesondere Absatz 3, stellt speziell auf die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen ab.

(6) In der Richtlinie 76/207/EWG des Rates (4) werden die Begriffe der unmittelbaren und der mittelbaren Diskriminierung nicht definiert. Der Rat hat auf der Grundlage von Arti-

kel 13 des Vertrags die Richtlinie 2000/43/EG vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (5) und die Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (6) angenommen, in denen die Begriffe der unmittelbaren und der mittelbaren Diskriminierung definiert werden. Daher ist es angezeigt, Begriffsbestimmungen in Bezug auf das Geschlecht aufzunehmen, die mit diesen Richtlinien übereinstimmen.

(7) Diese Richtlinie berührt nicht die Vereinigungsfreiheit einschließlich des Rechts jeder Person, zum Schutz ihrer Interessen Gewerkschaften zu gründen und Gewerkschaften beizutreten. Maßnahmen im Sinne von Artikel 141 Absatz 4 des Vertrags können die Mitgliedschaft in oder die Fortsetzung der Tätigkeit von Organisationen und Gewerkschaften einschließen, deren Hauptziel es ist, dem Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in der Praxis Geltung zu verschaffen.

(8) Die Belästigung einer Person aufgrund ihres Geschlechts und die sexuelle Belästigung stellen einen Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung von Frauen und Männern dar; daher sollten diese Begriffe bestimmt und die betreffenden Formen der Diskriminierung verboten werden. Diesbezüglich ist darauf hinzuweisen, dass diese Formen der Diskriminierung nicht nur am Arbeitsplatz vorkommen, sondern auch im Zusammenhang mit dem Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Ausbildung sowie während der Beschäftigung und der Berufstätigkeit.

(9) In diesem Zusammenhang sollten die Arbeitgeber und die für Berufsbildung zuständigen Personen ersucht werden, Maßnahmen zu ergreifen, um im Einklang mit den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten gegen alle Formen der sexuellen Diskriminierung vorzugehen und insbesondere präventive Maßnahmen zur Bekämpfung der Belästigung und der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz zu treffen.

(10) Die Beurteilung von Sachverhalten, die auf eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung schließen lassen, obliegt den einzelstaatlichen gerichtlichen Instanzen oder anderen zuständigen Stellen nach den nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten. In diesen einzelstaatlichen Vorschriften kann insbesondere vorgesehen sein, dass eine mittelbare Diskriminierung mit allen Mitteln einschließlich statistischer Beweise festgestellt werden kann. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs (7) liegt eine Diskriminierung vor, wenn unterschiedliche Vorschriften auf gleiche Sachverhalte angewandt werden oder wenn dieselbe Vorschrift auf ungleiche Sachverhalte angewandt wird.

(11) Die beruflichen Tätigkeiten, die die Mitgliedstaaten vom Anwendungsbereich der Richtlinie 76/207/EWG ausschließen können, sollten auf die Fälle beschränkt werden, in denen die Beschäftigung einer Person eines bestimmten Geschlechts aufgrund der Art der betreffenden speziellen Tätigkeit erforderlich ist, sofern damit ein legitimes Ziel verfolgt und dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, wie er sich aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs ergibt (8), entsprochen wird.

(12) Der Gerichtshof hat in ständiger Rechtsprechung anerkannt, dass der Schutz der körperlichen Verfassung der Frau während und nach einer Schwangerschaft ein legitimes, dem

Gleichbehandlungsgrundsatz nicht entgegenstehendes Ziel ist. Er hat ferner in ständiger Rechtsprechung befunden, dass die Schlechterstellung von Frauen im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaft eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt. Die vorliegende Richtlinie lässt somit die Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) (9), mit der die physische und psychische Verfassung von Schwangeren, Wöchnerinnen und stillenden Frauen geschützt werden soll, unberührt. In den Erwägungsgründen jener Richtlinie heißt es, dass der Schutz der Sicherheit und der Gesundheit von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen Frauen auf dem Arbeitsmarkt nicht benachteiligen und die Richtlinien zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen nicht beeinträchtigen sollte. Der Gerichtshof hat den Schutz der Rechte der Frauen im Bereich der Beschäftigung anerkannt, insbesondere den Anspruch auf Rückkehr an ihren früheren Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz unter Bedingungen, die für sie nicht weniger günstig sind, sowie darauf, dass ihnen alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen zugute kommen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätten.

(13) In der Entschließung des Rates und der im Rat vereinigten Minister für Beschäftigung und Sozialpolitik vom 29. Juni 2000 über eine ausgewogene Teilhabe von Frauen und Männern am Berufs- und Familienleben (10) wurden die Mitgliedstaaten ermutigt, die Möglichkeit zu prüfen, in ihrer jeweiligen Rechtsordnung männlichen Arbeitnehmern unter Wahrung ihrer bestehenden arbeitsbezogenen Rechte ein individuelles, nicht übertragbares Recht auf Vaterschaftsurlaub zuzuerkennen. In diesem Zusammenhang ist hervorzuheben, dass es den Mitgliedstaaten obliegt zu bestimmen, ob sie dieses Recht zuerkennen oder nicht, und die etwaigen Bedingungen - außer der Entlassung und der Wiederaufnahme der Arbeit - festzulegen, die nicht in den Geltungsbereich dieser Richtlinie fallen.

(14) Die Mitgliedstaaten können gemäß Artikel 141 Absatz 4 des Vertrags zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beibehalten oder beschließen. In Anbetracht der aktuellen Situation und unter Berücksichtigung der Erklärung 28 zum Vertrag von Amsterdam sollten die Mitgliedstaaten in erster Linie eine Verbesserung der Lage der Frauen im Arbeitsleben anstreben.

(15) Das Diskriminierungsverbot sollte nicht der Beibehaltung oder dem Erlass von Maßnahmen entgegenstehen, mit denen bezweckt wird, Benachteiligungen von Personen eines Geschlechts zu verhindern oder auszugleichen. Diese Maßnahmen lassen die Einrichtung und Beibehaltung von Organisationen von Personen desselben Geschlechts zu, wenn deren Zweck hauptsächlich darin besteht, die besonderen Bedürfnisse dieser Personen zu berücksichtigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.

(16) Der Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen ist in Artikel 141 des Vertrags und in der Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen (11) bereits fest verankert und wird vom Gerichtshof in ständiger Rechtsprechung bestätigt; dieser Grundsatz ist ein wesentlicher und unerlässlicher Bestandteil des gemeinschaftlichen Besitzstandes im Bereich der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

(17) Der Gerichtshof hat entschieden, dass in Anbetracht des grundlegenden Charakters des Anspruchs auf einen effektiven gerichtlichen Rechtsschutz die Arbeitnehmer diesen Schutz selbst noch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses genießen müssen(12). Ein Arbeitnehmer, der eine Person, die nach dieser Richtlinie Schutz genießt, verteidigt oder für ihn als Zeuge aussagt, sollte denselben Schutz genießen.

(18) Der Gerichtshof hat entschieden, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nur dann als tatsächlich verwirklicht angesehen werden kann, wenn bei Verstößen gegen diesen Grundsatz den Arbeitnehmern, die Opfer einer Diskriminierung wurden, eine dem erlittenen Schaden angemessene Entschädigung zuerkannt wird. Er hat ferner entschieden, dass eine im Voraus festgelegte Höchstgrenze einer wirksamen Entschädigung entgegenstehen kann und die Gewährung von Zinsen zum Ausgleich des entstandenen Schadens nicht ausgeschlossen werden darf (13).

(19) Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs sind einzelstaatliche Vorschriften betreffend die Fristen für die Rechtsverfolgung zulässig, sofern sie für derartige Klagen nicht ungünstiger sind als für gleichartige Klagen, die das innerstaatliche Recht betreffen, und sofern sie die Ausübung der durch das Gemeinschaftsrecht gewährten Rechte nicht praktisch unmöglich machen.

(20) Opfer von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts sollten über einen angemessenen Rechtsschutz verfügen. Um einen effektiveren Schutz zu gewährleisten, sollte auch die Möglichkeit bestehen, dass sich Verbände, Organisationen und andere juristische Personen unbeschadet der nationalen Verfahrensregeln bezüglich der Vertretung und Verteidigung vor Gericht bei einem entsprechenden Beschluss der Mitgliedstaaten im Namen eines Opfers oder zu seiner Unterstützung an einem Verfahren beteiligen.

(21) Die Mitgliedstaaten sollten den Dialog zwischen den Sozialpartnern und - im Rahmen der einzelstaatlichen Praxis - mit den Nichtregierungsorganisationen fördern, mit dem Ziel, gegen die verschiedenen Formen von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts am Arbeitsplatz anzugehen und diese zu bekämpfen.

(22) Die Mitgliedstaaten sollten wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen festlegen, die bei einer Verletzung der aus der Richtlinie 76/207/EWG erwachsenden Verpflichtungen zu verhängen sind.

(23) Im Einklang mit dem in Artikel 5 des Vertrags niedergelegten Grundsatz der Subsidiarität können die Ziele der in Betracht gezogenen Maßnahme auf der Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend erreicht werden; sie können daher besser auf Gemeinschafts-

ebene verwirklicht werden. Im Einklang mit dem in demselben Artikel genannten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit geht diese Richtlinie nicht über das hierfür erforderliche Maß hinaus.

(24) Die Richtlinie 76/207/EWG sollte daher entsprechend geändert werden -

haben folgende Richtlinie erlassen:

**Artikel 1**

Die Richtlinie 76/207/EWG wird wie folgt geändert:

1. In Artikel 1 wird folgender Absatz eingefügt: "(1a) Die Mitgliedstaaten berücksichtigen aktiv das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Formulierung und Umsetzung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Politiken und Tätigkeiten in den in Absatz 1 genannten Bereichen."

2. Artikel 2 erhält folgende Fassung: "Artikel 2

(1) Der Grundsatz der Gleichbehandlung im Sinne der nachstehenden Bestimmungen beinhaltet, dass keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts - insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand - erfolgen darf.

(2) Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck

- 'unmittelbare Diskriminierung': wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;

- 'mittelbare Diskriminierung': wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich;

- 'Belästigung': wenn unerwünschte geschlechtsbezogene Verhaltensweisen gegenüber einer Person erfolgen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird;

- 'sexuelle Belästigung': jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in unerwünschter verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äußert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(3) Belästigung und sexuelle Belästigung im Sinne dieser Richtlinie gelten als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und sind daher verboten. Die Zurückweisung oder Dul-

dung solcher Verhaltensweisen durch die betreffende Person darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Person berührt.

(4) Die Anweisung zur Diskriminierung einer Person aufgrund des Geschlechts gilt als Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie.

(5) Die Mitgliedstaaten ersuchen in Einklang mit ihren nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder tariflichen Praktiken die Arbeitgeber und die für Berufsbildung zuständigen Personen, Maßnahmen zu ergreifen, um allen Formen der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und insbesondere Belästigung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vorzubeugen.

(6) Die Mitgliedstaaten können im Hinblick auf den Zugang zur Beschäftigung einschließlich der zu diesem Zweck erfolgenden Berufsbildung vorsehen, dass eine Ungleichbehandlung wegen eines geschlechtsbezogenen Merkmals keine Diskriminierung darstellt, wenn das betreffende Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

(7) Diese Richtlinie steht nicht den Vorschriften zum Schutz der Frau, insbesondere bei Schwangerschaft und Mutterschaft, entgegen.

Frauen im Mutterschaftsurlaub haben nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs Anspruch darauf, an ihren früheren Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz unter Bedingungen, die für sie nicht weniger günstig sind, zurückzukehren, und darauf, dass ihnen auch alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätten, zugute kommen.

Die ungünstigere Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaftsurlaub im Sinne der Richtlinie 92/85/EWG gilt als Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie.

Diese Richtlinie berührt nicht die Bestimmungen der Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub (14) und der Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) (15). Sie lässt ferner das Recht der Mitgliedstaaten unberührt, eigene Rechte auf Vaterschaftsurlaub und/oder Adoptionsurlaub anzuerkennen. Die Mitgliedstaaten, die derartige Rechte anerkennen, treffen die erforderlichen Maßnahmen, um Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vor Entlassung infolge der Inanspruchnahme dieser Rechte zu schützen, und gewährleisten, dass sie nach Ablauf des Urlaubs Anspruch darauf haben, an ihren früheren Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren, und zwar unter Bedingungen, die für sie nicht weniger

günstig sind, und darauf, dass ihnen auch alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätten, zugute kommen.

(8) Die Mitgliedstaaten können im Hinblick auf die Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen Maßnahmen im Sinne von Artikel 141 Absatz 4 des Vertrags beibehalten oder beschließen."

3. Artikel 3 erhält folgende Fassung: "Artikel 3

(1) Die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung bedeutet, dass es im öffentlichen und privaten Bereich einschließlich öffentlicher Stellen in Bezug auf folgende Punkte keinerlei unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts geben darf:

a) die Bedingungen - einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen - für den Zugang zu unselbständiger oder selbständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position einschließlich des beruflichen Aufstiegs;

b) den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung;

c) die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlassungsbedingungen sowie das Arbeitsentgelt nach Maßgabe der Richtlinie 75/117/EWG;

d) die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen.

(2) Zu diesem Zweck treffen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass

a) die Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die dem Gleichbehandlungsgrundsatz zuwiderlaufen, aufgehoben werden;

b) die mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz nicht zu vereinbarenden Bestimmungen in Arbeits- und Tarifverträgen, Betriebsordnungen und Statuten der freien Berufe und der Arbeit-geber- und Arbeitnehmerorganisationen nichtig sind, für nichtig erklärt werden können oder geändert werden."

4. Die Artikel 4 und 5 werden gestrichen

5. Artikel 6 erhält folgende Fassung: "Artikel 6

(1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass alle Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in ihren Rechten für verletzt halten, ihre Ansprüche aus dieser Richtlinie auf dem Gerichts- und/oder Verwaltungsweg sowie, wenn die Mitgliedstaaten es für angezeigt halten, in Schlichtungsverfahren geltend machen können, selbst wenn das Verhältnis, während dessen die Diskriminierung vorgekommen sein soll, bereits beendet ist.

(2) Die Mitgliedstaaten treffen im Rahmen ihrer nationalen Rechtsordnung die erforderlichen Maßnahmen um sicherzustellen, dass der einer Person durch eine Diskriminierung in Form eines Verstoßes gegen Artikel 3 entstandene Schaden - je nach den Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten - tatsächlich und wirksam ausgeglichen oder ersetzt wird, wobei dies auf eine abschreckende und dem erlittenen Schaden angemessene Art und Weise geschehen muss; dabei darf ein solcher Ausgleich oder eine solche Entschädigung nur in den Fällen durch eine im Voraus festgelegte Höchstgrenze begrenzt werden, in denen der Arbeitgeber nachweisen kann, dass der einem/einer Bewerber/in durch die Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie entstandene Schaden allein darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner/ihrer Bewerbung verweigert wird.

(3) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Verbände, Organisationen oder andere juristische Personen, die gemäß den in ihrem einzelstaatlichen Recht festgelegten Kriterien ein rechtmäßiges Interesse daran haben, für die Einhaltung der Bestimmungen dieser Richtlinie zu sorgen, sich entweder im Namen der beschwerten Person oder zu deren Unterstützung und mit deren Einwilligung an den in dieser Richtlinie zur Durchsetzung der Ansprüche vorgesehenen Gerichts- und/oder Verwaltungsverfahren beteiligen können.

(4) Die Absätze 1 und 3 lassen einzelstaatliche Regelungen über Fristen für die Rechtsverfolgung betreffend den Grundsatz der Gleichbehandlung unberührt."

6. Artikel 7 erhält folgende Fassung: "Artikel 7

Die Mitgliedstaaten treffen im Rahmen ihrer nationalen Rechtsordnung die erforderlichen Maßnahmen, um die Arbeitnehmer sowie die aufgrund der innerstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten vorgesehenen Arbeitnehmervertreter vor Entlassung oder anderen Benachteiligungen durch den Arbeitgeber zu schützen, die als Reaktion auf eine Beschwerde innerhalb des betreffenden Unternehmens oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erfolgen."

7. Die folgenden Artikel werden eingefügt:

"Artikel 8a

(1) Jeder Mitgliedstaat bezeichnet eine oder mehrere Stellen, deren Aufgabe darin besteht, die Verwirklichung der Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu fördern, zu analysieren, zu beobachten und zu unterstützen. Diese Stellen können Teil von Einrichtungen sein, die auf nationaler Ebene für den Schutz der Menschen-rechte oder der Rechte des Einzelnen zuständig sind.

(2) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass es zu den Zuständigkeiten dieser Stellen gehört,

a) unbeschadet der Rechte der Opfer und der Verbände, der Organisationen oder anderer juristischer Personen nach Artikel 6 Absatz 3 die Opfer von Diskriminierungen auf unabhängige Weise dabei zu unterstützen, ihrer Beschwerde wegen Diskriminierung nachzugehen;

b) unabhängige Untersuchungen zum Thema der Diskriminierung durchzuführen;

c) unabhängige Berichte zu veröffentlichen und Empfehlungen zu allen Aspekten vorzulegen, die mit diesen Diskriminierungen in Zusammenhang stehen.

Artikel 8b

(1) Die Mitgliedstaaten treffen im Einklang mit den nationalen Gepflogenheiten und Verfahren geeignete Maßnahmen zur Förderung des sozialen Dialogs zwischen den Sozialpartnern mit dem Ziel, die Verwirklichung der Gleichbehandlung, unter anderem durch Überwachung der betrieblichen Praxis, durch Tarifverträge, Verhaltenskodizes, Forschungsarbeiten oder durch einen Austausch von Erfahrungen und bewährten Verfahren, voranzubringen.

(2) Soweit mit den nationalen Gepflogenheiten und Verfahren vereinbar, ersuchen die Mitgliedstaaten die Sozialpartner ohne Eingriff in deren Autonomie, die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern und auf geeigneter Ebene Antidiskriminierungsvereinbarungen zu schließen, die die in Artikel 1 genannten Bereiche betreffen, soweit diese in den Verantwortungsbereich der Tarifparteien fallen. Die Vereinbarungen müssen den in dieser Richtlinie festgelegten Mindestanforderungen sowie den einschlägigen nationalen Durchführungsbestimmungen entsprechen.

(3) Die Mitgliedstaaten ersuchen in Übereinstimmung mit den nationalen Gesetzen, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten die Arbeitgeber, die Gleichbehandlung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz in geplanter und systematischer Weise zu fördern.

(4) Zu diesem Zweck sollten die Arbeitgeber ersucht werden, den Arbeitnehmern und/ oder den Arbeitnehmervertretern in regelmäßigen angemessenen Abständen Informationen über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in ihrem Betrieb zu geben.

Diese Informationen können Statistiken über den Anteil von Frauen und Männern auf den unterschiedlichen Ebenen des Betriebs sowie mögliche Maßnahmen zur Verbesserung der Situation in Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern enthalten.

Artikel 8c

Die Mitgliedstaaten fördern den Dialog mit den jeweiligen Nichtregierungsorganisationen, die gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten ein rechtmäßiges Interesse daran haben, sich an der Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu beteiligen, um die Einhaltung des Grundsatzes der Gleichbehandlung zu fördern.

Artikel 8d

Die Mitgliedstaaten legen die Regeln für die Sanktionen fest, die bei einem Verstoß gegen die einzelstaatlichen Vorschriften zur Umsetzung dieser Richtlinie zu verhängen sind, und treffen alle erforderlichen Maßnahmen, um deren Anwendung zu gewährleisten.

Die Sanktionen, die auch Schadenersatzleistungen an die Opfer umfassen können, müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. Die Mitgliedstaaten teilen diese

Vorschriften der Kommission spätestens am 5. Oktober 2005 mit und unterrichten sie unverzüglich über alle späteren Änderungen dieser Vorschriften.

Artikel 8e

(1) Die Mitgliedstaaten können Vorschriften einführen oder beibehalten, die im Hinblick auf die Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes günstiger als die in dieser Richtlinie vorgesehenen Vorschriften sind.

(2) Die Umsetzung dieser Richtlinie darf keinesfalls als Rechtfertigung für eine Absenkung des von den Mitgliedstaaten bereits garantierten Schutzniveaus in Bezug auf Diskriminierungen in den von der Richtlinie abgedeckten Bereichen benutzt werden."

Artikel 2

(1) Die Mitgliedstaaten setzen die Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, die erforderlich sind, um dieser Richtlinie spätestens am 5. Oktober 2005 nachzukommen, oder stellen spätestens bis zu diesem Zeitpunkt sicher, dass die Sozialpartner im Wege einer Vereinbarung die erforderlichen Bestimmungen einführen. Die Mitgliedstaaten treffen alle notwendigen Maßnahmen, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die durch die Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.

(2) Wenn die Mitgliedstaaten diese Vorschriften erlassen, nehmen sie in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten der Bezugnahme.

(3) Innerhalb von drei Jahren nach Inkrafttreten dieser Richtlinie übermitteln die Mitgliedstaaten der Kommission alle Informationen, die diese benötigt, um einen Bericht an das Europäische Parlament und den Rat über die Anwendung der Richtlinie zu erstellen.

(4) Unbeschadet des Absatzes 2 übermitteln die Mitgliedstaaten der Kommission alle vier Jahre den Wortlaut der Rechts- und Verwaltungsvorschriften über Maßnahmen nach Artikel 141 Absatz 4 des Vertrags sowie Berichte über diese Maßnahmen und deren Umsetzung. Auf der Grundlage dieser Informationen verabschiedet und veröffentlicht die Kommission alle vier Jahre einen Bericht, der eine vergleichende Bewertung solcher Maßnahmen unter Berücksichtigung der Erklärung Nr. 28 in der Schlussakte des Vertrags von Amsterdam enthält.

**Artikel 3**

Diese Richtlinie tritt am Tag ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften in Kraft.

**Artikel 4**

Diese Richtlinie ist an alle Mitgliedstaaten gerichtet. Geschehen zu Brüssel am 23. September 2002.

Im Namen des Europäischen Parlaments

Der Präsident P. Cox

Im Namen des Rates

Der Präsident

M. Fischer Boel

(1) ABl. C 337 E vom 28.11.2000, S. 204, und ABl. C 270 E vom 25.9.2001, S. 9.

(2) ABl. C 123 vom 25.4.2001, S. 81.

(3) Stellungnahme des Europäischen Parlaments vom 31. Mai 2001 (ABl. C 47 vom 21.2.2002,
S. 19), Gemeinsamer Standpunkt des Rates vom 23. Juli 2001 (ABl. C 307 vom 31.10.2001, S. 5) und Beschluss des Europäischen Parlaments vom 24. Oktober 2001 (ABl. C 112 E vom 9.5.2002, S. 14). Beschluss des Europäischen Parlaments vom 12. Juni 2002 und Beschluss des Rates vom 13. Juni 2002.

(4) ABl. L 39 vom 14.2.1976, S. 40.

(5) ABl. L 180 vom 19.7.2000, S. 22.

(6) ABl. L 303 vom 2.12.2000, S. 16.

(7) Rechtssache C-394/96 (Brown), Slg. 1998, I-4185, und Rechtssache C-342/93 (Gillespie), Slg. 1996, I-475.

(8) Rechtssache C-222/84 (Johnston), Slg. 1986, S. 1651, Rechtssache C-273/97 (Sirdar), Slg. 1999, I-7403, und Rechtssache C-285/98 (Kreil), Slg. 2000, I-69.

(9) ABl. L 348 vom 28.11.1992, S. 1.

(10) ABl. C 218 vom 31.7.2000, S. 5.

(11) ABl. L 45 vom 19.2.1975, S. 19.

(12) Rechtssache C-185/97, (Coote), Slg. 1998, I-5199.

(13) Rechtssache C-180/95 (Draehmpaehl), Slg. 1997, I-2195. Rechtssache C-271/95 (Marshall), Slg. 1993, I-4367.

(14) ABl. L 145 vom 19.6.1996, S. 4.

(15) ABl. L 348 vom 28.11.1992, S. 1.

# *Beschäftigtenschutzgesetz*

Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vom 24. Juni 1994 (BGBl. I Nr. 39 vom 30.06.1994 S. 1406 (1412))

*§ 1 Ziel, Anwendungsbereich*

(1) Ziel des Gesetzes ist die Wahrung der Würde von Frauen und Männern durch den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

(2) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind

1. die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben und Verwaltungen des privaten oder öffentlichen Rechts (Arbeiterinnen und Arbeiter, Angestellte, zu ihrer Berufsbildung Beschäftigte), ferner Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind. Zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten; für sie tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister;
2. die Beamtinnen und Beamten des Bundes, der Länder, der Gemeinden, der Gemeindeverbände sowie der sonstigen der Aufsicht des Bundes oder eines Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts;
3. die Richterinnen und Richter des Bundes und der Länder;
4. weibliche und männliche Soldaten (§ 6).

*§ 2 Schutz vor sexueller Belästigung*

(1) Arbeitgeber und Dienstvorgesetzte haben die Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

(2) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt. Dazu gehören

1. sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, sowie
2. sonstige sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.

(3) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder ein Dienstvergehen.

*§ 3 Beschwerderecht der Beschäftigten*

(1) Die betroffenen Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebes oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich vom Arbeitgeber, von Vorge-

setzten, von anderen Beschäftigten oder von Dritten am Arbeitsplatz sexuell belästigt im Sinne des § 2 Abs. 2 fühlen. Die Vorschriften der §§ 84, 85 des Betriebsverfassungsgesetzes bleiben unberührt.

(2) Der Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte hat die Beschwerde zu prüfen und geeignete Maßnahmen zu treffen, um die Fortsetzung einer festgestellten Belästigung zu unterbinden.

*§ 4 Maßnahmen des Arbeitgebers oder Dienstvorgesetzten, Leistungsverweigerungsrecht*

(1) Bei sexueller Belästigung hat

1. der Arbeitgeber die im Einzelfall angemessenen arbeitsrechtlichen Maßnahmen wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen. Die Rechte des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nummer 1, §§ 99 und 102 des Betriebsverfassungsgesetzes und des Personalrates nach § 75 Abs. 1 Nummer 2 bis 4a und Abs. 3 Nummer 15, § 77 Abs. 2 und § 79 des Bundespersonalvertretungsgesetzes sowie nach den entsprechenden Vorschriften der Personalvertretungsgesetze der Länder bleiben unberührt;
2. der Dienstvorgesetzte die erforderlichen dienstrechtlichen und personalwirtschaftlichen Maßnahmen zu treffen. Die Rechte des Personalrates in Personalahngelegenheiten der Beamten nach den §§ 76, 77 und 78 des Bundespersonalvertretungsgesetzes sowie nach den entsprechenden Vorschriften der Personalvertretungsgesetze der Länder bleiben unberührt.

(2) Ergreift der Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung der sexuellen Belästigung, sind die belästigten Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit am betreffenden Arbeitsplatz ohne Verlust des Arbeitsentgelts und der Bezüge einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist.

(3) Der Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte darf die belästigten Beschäftigten nicht benachteiligen, weil diese sich gegen eine sexuelle Belästigung gewehrt und in zulässiger Weise ihre Rechte ausgeübt haben.

*§ 5 Fortbildung für Beschäftigte im öffentlichen Dienst*

Im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung von Beschäftigten im öffentlichen Dienst sollen die Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, der Rechtsschutz für die Betroffenen und die Handlungsverpflichtungen des Dienstvorgesetzten berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere bei der Fortbildung von Beschäftigten der Personalverwaltung, Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, Ausbildern sowie Mitgliedern des Personalrates und Frauenbeauftragten.

*§ 6 Sonderregelungen für Soldaten*

Für weibliche und männliche Soldaten bleiben die Vorschriften des Soldatengesetzes, der Wehrdisziplinarordnung und der Wehrbeschwerdeordnung unberührt.

*§ 7 Bekanntgabe des Gesetzes*

In Betrieben und Dienststellen ist dieses Gesetz an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen.

# *Auszug aus dem Hochschulgesetz des Landes Baden-Württemberg*

Zweites Gesetz zur Änderung hochschulrechtlicher Vorschriften

(Zweites Hochschulrechtsänderungsgesetz – 2. HRÄG)

vom 09. Dezember 2004

**Artikel 1**

Gesetz über die Hochschulen und Berufsakademien in Baden-Württemberg (Landeshochschulgesetz – LHG) vom 09. Dezember 2004

Auszüge:

*§ 4 Chancengleichheit von Frauen und Männern; Gleichstellungsbeauftragte*

Absatz 4

Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, bei sexueller Belästigung Ansprechpartnerin für wissenschaftlich tätige Frauen und Studentinnen zu sein. Sie wirkt, unbeschadet der Verantwortlichkeit von Organen und Gremien der Hochschule, darauf hin, dass wissenschaftlich tätige Frauen und Studentinnen vor sexueller Belästigung geschützt werden. Informationen über persönliche und sachliche Verhältnisse von Betroffenen dürfen nicht ohne Einverständnis an Dritte weitergegeben oder sonst verwertet werden. Die Gleichstellungsbeauftragte ist zu beteiligen, soweit betroffene Frauen einer Beteiligung nicht widersprechen. Ist ein Gleichstellungsbeauftragter bestellt, hat diese Aufgabe eine Stellvertreterin wahrzunehmen.

*§ 62 Exmatrikulation*

Absatz 3, Satz 1

Studierende können von Amts wegen exmatrikuliert werden, wenn

3) sie vorsätzlich im Bereich der Hochschule durch sexuelle Belästigung im Sinne von § 2 Absatz 2 des Beschäftigungsschutzgesetztes vom 24. Juni 1994 (BGB1 I S. 1406, 1412) in der jeweiligen Fassung die Würde einer anderen Person verletzen. Mit Exmatrikulation ist eine Frist bis zu einer Dauer zwei Jahren festzusetzen, innerhalb derer eine erneute Immatrikulation an einer Hochschule ausgeschlossen ist.

# *Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt der Universität Bielefeld*

Diese Richtlinie wurde erarbeitet aus den Vorlagen der Richtlinien der Universität Bremen und der Universität Konstanz.

## 1. Präambel

Die Universität Bielefeld fördert die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern auf allen Funktionsebenen in Dienstleistung, Studium, Lehre und Forschung. Sie baut Benachteiligungen von Frauen im Studium und im Berufsleben an unserer Hochschule ab und trägt dazu bei, Chancengleichheit im Sinne des Hochschulgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalens (HG), des Landesgleichstellungsgesetzes NRW und des Beschäftigtenschutzgesetzes zu verwirklichen. Sie legt Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit der weiblichen und männlichen Beschäftigten und Studierenden und auf eine gute Arbeitsatmosphäre.

Die Universität ist innerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches verantwortlich dafür, dass das Persönlichkeitsrecht von Menschen auf sexuelle Selbstbestimmung respektiert und ihre individuellen Persönlichkeitsrechte im Sinne des Grundgesetzes anerkannt werden. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt stellen eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte dar. Sie finden sich im alltäglichen Umgang, im dienstlichen Umfeld sowie im Studienalltag. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt schaffen ein einschüchterndes, stressbeladenes und entwürdigendes Arbeits- und Lernumfeld und können zu Angstzuständen und ernsten gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt stellen eine massive Störung des Universitätsbetriebes dar. Soweit sie eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher und hochschulrechtlicher Pflichten darstellen, werden sie als solche verfolgt.

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sind in der Universität und im außeruniversitären dienstlichen Umgang verboten. Alle Mitglieder und Angehörige der Universität gemäß § 11 HG, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung, Ausbildung, Verwaltung und Selbstverwaltung sind in ihren Arbeitsbereichen aufgrund ihrer Fürsorgepflicht dafür verantwortlich, dass sexuell diskriminierendes Verhalten und Gewaltanwendung unterbleiben bzw. abgestellt werden. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Ausbildungs- oder Arbeitsplatz und im Studium unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen werden als besonders schwerwiegend bewertet.

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt richtet sich in der Regel gegen Frauen. Werden Männer davon betroffen, so ist ihnen nach Maßgabe dieser Richtlinie der gleiche Schutz zu gewähren, der für Frauen vorgesehen ist.

Die Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörige der Hochschule, insbesondere sind Personen einbezogen, die nicht arbeits- oder dienstrechtlich an die Universität gebunden sind und vom Beschäftigtenschutzgesetz nicht oder nicht ausreichend erfasst werden. Sie findet auch Anwendung bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt von bzw. gegen Dritte auf dem

Universitätsgelände, wenn mindestens eine beteiligte Person Mitglied oder Angehörige der Universität Bielefeld ist.

## 2. Formen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt ist jedes sexuell gefärbte verbale oder nonverbale Verhalten, das in sexueller Hinsicht beleidigend oder demütigend ist und generell oder im Einzelfall als nicht erwünscht erklärt worden ist. Dazu gehören

1. sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, sowie
2. sonstige sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, zum Beispiel :

- sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch
- sexuell herabwürdigende Kommentare über das Intimleben und den Körper
- sexuell herabwürdigende Schmierereien in öffentlichen Räumen
- die verbale und bildliche Präsentation sexuell herabwürdigender Darstellungen im dienstlichen oder Ausbildungszusammenhang. Die Freiheit von Forschung und Lehre sowie des Studiums bleibt davon unberührt.
- das Kopieren, Anwenden oder Nutzen sexuell herabwürdigender Computerprogramme auf EDV-Anlagen in Diensträumen, Gebäuden oder auf dem Universitätsgelände
- Aufforderung zu sexuellem Verhalten
- körperliche Übergriffe und sexuell herabwürdigende Berührungen

## 3. Beratungs- und Beschwerdewege

Betroffene Frauen haben das Recht und werden aufgefordert, über sexualisierte Diskriminierung und Gewalt zu berichten und sich zu beschweren. Zuständige Ansprechpartnerinnen bzw. Ansprechpartner sind alle Personen mit Leitungs- und Betreuungs-Aufgaben. Die betroffenen Frauen können dies zur Wahrung ihrer Anonymität auch unter Einschaltung einer dritten Person ihres Vertrauens tun.

Universitäre Funktionsträgerinnen und Funktionsträger (insbesondere Rektorin oder Rektor, Kanzlerin oder Kanzler, Dekanin oder Dekan und sonstige Vorgesetzte), die Kenntnis von Vorfällen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt erhalten haben, sind verpflichtet, jedem tatsächlichen Anhaltspunkt nachzugehen und geeignete Maßnahmen zur Klärung, Verfolgung und Verhinderung zu ergreifen. Es ist sicherzustellen, dass aus den eingeleiteten Maßnahmen für die beschwerdeführende Frau keine persönlichen, beruflichen oder ausbildungsbezogenen Nachteile entstehen. Für alle zu ergreifenden Maßnahmen ist das Verursacherprinzip leitend. Alle Schritte sollen im Einvernehmen mit der Betroffenen oder ihren Vertrauenspersonen erfolgen.

Die Universität Bielefeld bietet dauerhaft und regelmäßig Beratungsstunden für betroffene Frauen und ihre Vertrauenspersonen an. Die psychologische Betreuung und Begleitung durch

das Beschwerdeverfahren wird von professionellen Beraterinnen durchgeführt. Diese arbeiten eng mit anderen Anlaufstellen (AStA, Gleichstellungsbeauftragte, Frauengleichstellungskommission, Personalräte, ZSB) zusammen.

## 4. Maßnahmen und Sanktionen

4.1 Bei Vorfällen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt können/sollen je nach Bedingungen und Schwere des Einzelfalles und unter Wahrung der Anonymitätswünsche und Schutzbedürfnisse der betroffenen Frau von den zuständigen universitären Funktionsträgerinnen und Funktionsträgern (siehe 3.2) folgende informelle Maßnahmen ergriffen werden:

- Persönliches Gespräch der Betroffenen unter Heranziehung einer Person ihres Vertrauens mit dem Beschuldigten
- Persönliches Gespräch einer oder eines Vorgesetzten, einer Funktionsträgerin oder eines Funktionsträgers der Selbstverwaltung mit der beschuldigten Person unter Hinweis auf das Verbot sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

4.2 Wenn die unter 4.1 genannten Schritte erfolglos bleiben oder aufgrund der Schwere des Vorfalls als nicht ausreichend oder nicht geboten erscheinen, sind, je nach Einzelfall, unter Einschaltung der Rektorin bzw. des Rektors oder der Kanzlerin bzw. des Kanzlers folgende formelle Maßnahmen zu ergreifen. Voraussetzungen und Verfahren der einzelnen Sanktionen richten sich im Einzelnen nach den einschlägigen Bestimmungen:

- Durchführung eines formellen Dienstgespräches
- Mündliche oder schriftliche Belehrung
- Schriftliche Abmahnung
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens
- Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb oder außerhalb der Universität
- Fristgerechte oder fristlose Kündigung
- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung
- Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen
- Hausverbot
- Exmatrikulation
- Ggf. Strafanzeige durch die Rektorin oder den Rektor.

## 5. Aufklärung und Prävention: allgemeine Maßnahmen

5.1 Die Universität erwartet von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Personalverantwortung, von Lehrenden und von Professorinnen und Professoren Sensibilität im Umgang mit der Gleichstellung von Frauen und Männern und gegenüber dem Problemfeld "sexualisierte Diskriminierung und Gewalt". Hierauf ist insbesondere bei Bewerbungsverfahren für Stellen mit Personalverantwortung und bei Berufungsverfahren zu achten.

5.2 Die Thematik "Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt" ist Bestandteil des internen Fortbildungsprogramms für wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte sowie der Fortbildung für Führungskräfte.

5.3 Räumliche und andere Umgebungsbedingungen, die sexualisierte Diskriminierung und Gewalt begünstigen, werden im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten unverzüglich beseitigt. Bei der Planung und Realisierung von Neubauten wird der Sicherheitsbedarf von Frauen entsprechend berücksichtigt.

5.4 Die Universität verpflichtet sich, diese Richtlinie auch im Rahmen ihrer eigenen Werbe- und Informationsmaßnahmen und ihres Auftretens nach außen zu beachten.

## 6. Aufklärung und Prävention: Einrichtung eines Arbeitskreises

6.1 Die Universität Bielefeld richtet für einen begrenzten Zeitraum von zunächst fünf Jahren einen Arbeitskreis gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt ein. Ihr gehören Vertreterinnen und Vertreter der Personalräte, der Hochschulleitung, des AStA, der ZSB und des IZHD sowie Personalentwicklerinnen und Personalentwickler, die Gleichstellungsbeauftragte u.a. an.

6.2 Der Arbeitskreis hat die Aufgabe, gezielt für das Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt zu sensibilisieren und zur Enttabuisierung innerhalb der Hochschule beizutragen. Unter Einbeziehung der Erfahrungen aus der Beratungsarbeit (siehe 3.3) entwickelt er konkrete Maßnahmen im Bereich Öffentlichkeitsarbeit, zur Integration des Themas in Lehrpläne und Lehrinhalte sowie in das bestehende interne Fortbildungsprogramm (insbesondere für Führungskräfte). Zu seinem Arbeitsbereich gehören die Beratung von universitären Gremien, die Betreuung von Studiengruppen, die Durchführung von Ringvorlesungen und die Beteiligung an der Einrichtung von Selbstverteidigungskursen. Der Arbeitskreis initiiert ggf. wissenschaftliche Projekte zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen.

Der Arbeitskreis legt dem Rektorat und der Frauengleichstellungskommission jährlich einen Arbeitsbericht vor.

## 7. Bekanntgabe der Richtlinie und Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am Tage nach ihrer Bekanntgabe im Verkündungsblatt der Universität Bielefeld - Amtliche Bekanntmachungen - in Kraft. Sie wird universitätsintern in den Fakultäten und Einrichtungen bekannt gegeben.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Universität Bielefeld vom 22.11.2000.

Bielefeld, den 2. April 2001, Der Rektor der Universität Bielefeld Prof. Dr. Dieter Timmermann

# Teil III Aktuelle empirische Befunde und Strukturanalyse

## Untersuchungen an Hochschulen

### *Uschi Baaken*

Für den Bereich der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz existieren zahlreiche Studien und Analysen (vgl. Kuhlmann, 1996; Holzbecher, 1997; Schnock, 1999; Schneble 1990). Im Gegensatz dazu ist der Hochschulbereich empirisch noch immer sehr unterversorgt - gleichwohl tagtäglich an Hochschulen Forschung betrieben wird. Im Folgenden soll ein exemplarischer Einblick in vorhandene Studien und Erhebungen gegeben werden.

Die FU Berlin hat 1992 eine Fragebogenerhebung mit Studentinnen und beschäftigten Frauen zum Themenbereich sexuelle Belästigung durchgeführt. Die Belästigungsquote liegt darin insgesamt bei 46,9%, wobei der Anteil an Belästigungen, die von den Frauen beobachtet wurden, weit höher liegt und daher eine noch größere Dunkelziffer vermutet wird (vgl. Färber, 1992, S. 102). Die Verteilung der Täter über verschiedene Statusgruppen ergibt, dass Vorgesetzte (39,2%) und gleichgestellte Kollegen (36,5%) den Hauptanteil ausmachten. Bei Studentinnen sind Lehrende (39,8%) und Kommilitonen (34,4%) die größten Tätergruppen.

In einer Gesamterhebung an einer Fachhochschule wurden 1994 alle Beschäftigten und Studierenden mittels Fragebogen zum Thema sexuelle Belästigung erfasst, zusätzlich fanden 19 explorative Interviews statt. Darin wurden Männer und Frauen anhand von Kategorien nach ihren Bewertungen von sexuellen Übergriffen befragt. Weiterhin wurde erhoben, ob sie solches Verhalten schon beobachtet hatten oder selbst betroffen waren. 39,2 % der Befragten haben schon selbst solche Formen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt erlebt, die von Männern und Frauen mit eindeutiger Mehrheit als Belästigungen bewertet wurden. (vgl. Holzbecher 1996, S.21f).

In der Studie "Asymmetrische Geschlechterkultur an der Hochschule und Frauenförderung als Prozess - am Beispiel 'Sexismus' und 'Sexuelle Belästigung'" hat Müller (1998) 46 Frauen und Männer verschiedener Statusgruppen an der Universität Bielefeld interviewt. Ziel der Studie war es, die Sichtweisen zum Thema 'sexuelle Belästigung und Sexismus' zu erfassen und durch Kommunikationsentwicklungsprozesse Aufmerksamkeitsstrukturen für dieses Thema zu schaffen. Dabei wurde deutlich, dass Männer die Gewalt deutlich deutlich weniger brisant einschätzen als die befragten Frauen. Auffällig war auch, dass Beratungsangebote an Universitäten für von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt Betroffene - im Vergleich zu den erhobenen Zahlen - relativ wenig genutzt werden.

Geisweid (1999) hat telefonische Leitfadeninterviews mit Gleichstellungsbeauftragten der Universitäten in NRW zum Thema 'Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt' durchgeführt

und gefragt, wie diese mit dem Thema im Allgemeinen und mit konkreten Beschwerden betroffener Frauen im Besonderen umgegangen sind. Viele der Befragten gaben an, weniger in ihrer offiziellen Funktion als Gleichstellungsbeauftragte, wohl aber als Privatperson von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der Universität erfahren zu haben. Vermutete Gründe hierfür sind, dass es den betroffenen Frauen durch die informelle Informationsweitergabe über sexualisierte Diskriminierung und Reaktionen von Betroffenen Gewalt möglich sei, sich gegen den Täter zu wehren, ohne ihre Anonymität aufzugeben. Gespräche über sexualisierte Diskriminierung und Gewalt fänden häufig nur unter Kolleginnen statt.

Weiterhin gab es an einigen (Fach-) Hochschulen (Uni Marburg, FH Kiel, FH Hamburg, Uni Greifswald u.a.) unveröffentlichte Fragebogenstudien, die versucht haben, das Ausmaß von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt zu erfassen. Je nach Befragungsart und nach den aufgestellten Definitionen ergaben sich unterschiedliche Zahlen für einzelne Bereiche.

Grundsätzlich lässt sich sagen, dass die Untersuchungen alle eine erhebliches Ausmaß an sexualisierter Diskriminierung und Gewalt festgestellt haben und von einer noch höheren Dunkelziffer auszugehen ist, da das Thema immer noch stark tabuisiert ist und daher oft verdrängt und nicht wahrgenommen wird.

# Ergebnisse einer Umfrage zur sexuellen Belästigung von Frauen

*Claudia Felten-Biermann*

## Untersuchungsdurchführung und Rücklauf

Im Rahmen eines studentischen Projektpraktikums im Fachbereich Sozialpädagogik der Fachhochschule Köln wurde im WS 2003/04 eine Untersuchung zur sexuellen Belästigung von Frauen an der Fachschule Köln durchgeführt.[1] Die Untersuchung erfolgte mittels eines anonymen Fragebogens, der an alle Studentinnen ab dem zweiten Semester sowie an alle Festangestellten weiblichen Beschäftigten der Hochschule verschickt wurde. Insgesamt wurden 5738 Fragebögen versandt, davon 5451 an Studentinnen und 287 an Mitarbeiterinnen der FH.[2]

Der Rücklauf belief sich auf 28,1%, was 1611 Fragebögen entspricht. 1508 Fragebögen wurden von Studentinnen ausgefüllt, darunter 121 Hilfskräfte. 97 Fragebögen stammten von Mitarbeiterinnen. 6 Frauen machten keine Angaben über ihren Status. Der Rücklauf der Studentinnen lag somit bei 27,6%, der der Mitarbeiterinnen bei 33,8%. Die folgenden Daten beziehen sich somit ausschließlich auf diejenigen Frauen, die an der Umfrage teilgenommen haben. Ein Rückschluss auf die Gesamtheit der Frauen an der Fachhochschule Köln ist nicht möglich.

| | Angeschriebene Frauen | Auswertbare Antworten | Rücklauf |
|---|---|---|---|
| Gesamt | 5738 | 1611 | 28,1% |
| Studentinnen | 5451 | 1508 | 27,6% |
| Mitarbeiterinnen | 287 | 97 | 33,8% |

Tab. 1: Rücklauf der Fragebögen

Der Kernbereich des Fragebogens bezog sich auf tatsächliche Belästigungserfahrungen, die Frauen an der FH Köln haben machen müssen. Die folgende Darstellung konzentriert sich auf diesen Bereich. Darüber hinaus gab es Fragen zur persönlichen Gewichtung bestimmter Belästigungsformen sowie Fragen, die sich auf das Sicherheitsgefühl von Frauen an unserer Hochschule bezogen.

[1] An dieser bislang unveröffentlichten Studie waren neben der Autorin Birte Holm, Alexandra Jung, & Stefanie Strauß beteiligt.

[2] Nicht erfasst werden konnten die befristet angestellten Lehrbeauftragten, die Mitarbeiterinnen des Studentenwerkes und „outgesourcte“ Beschäftigte wie das Reinigungspersonal.

**Die Belästigungsquoten**

155 von 1581 Frauen, welche die entsprechende Frage beantwortet haben[3], gaben an, an der Fachhochschule Köln belästigt worden zu sein. Dies entspricht einer Belästigungsquote von 9,8%. Die einzelnen Statusgruppen weisen unterschiedliche Belästigungsquoten auf. Bei den Studentinnen lag die Quote bei 9,3%, bei den Hilfskräften bei 16,8%. Ohne die studentischen Hilfskräfte reduziert sich die Quote bei den Studentinnen auf 8,6%. Offenbar unterliegen weibliche studentische Hilfskräfte also einem größeren Risiko sexuell belästigt zu werden als andere Studentinnen. Die Belästigungsquote bei den Mitarbeiterinnen erreicht mit 18,1% einen noch höheren Wert.

| | Antworten | davon belästigt | Belästigungsquote |
|---|---|---|---|
| FH gesamt | 1581 | 155 | 9,8% |
| Mitarbeiterinnen | 94 | 17 | 18,1% |
| Studentische Hilfskräfte | 119 | 20 | 16,8% |
| Studentinnen gesamt | 1487 | 138 | 9,3% |
| Studentinnen ohne Hilfskräfte | 1368 | 118 | 8,6% |

Tab. 2: Belästigungsquoten

Zu berücksichtigen ist, dass sich diese Daten nicht auf einen bestimmten Zeitraum beziehen, sondern auf die gesamten bisherigen Erfahrungen von Frauen während ihrer individuell verschieden langen Studien- und Berufszeit an der FH Köln. Die Frage nach der Beschäftigungsdauer bzw. Semesterzahl sowie dem Alter wurde gerade von den Mitarbeiterinnen, aber auch von Studentinnen aus „männerdominierten" Studienfächern oftmals nicht beantwortet, so dass eine Analyse des Zeitfaktors nicht möglich war bzw. auf eine Auswertung dieser Daten verzichtet werden musste, um die Anonymität der Teilnehmerinnen zu wahren.

Auffällig sind die unterschiedlichen Quoten der einzelnen Fakultäten[4]. Dabei ist die Tatsache zu berücksichtigen, dass sowohl die Frauenquote der jeweiligen Fakultät als auch der jeweilige Rücklauf unterschiedlich hoch waren. Dennoch lässt sich die Tendenz feststellen, dass die Belästigungsquote in einem statistischen Zusammenhang zum Frauenanteil der jeweiligen Fakultät steht. Oder anders formuliert: Die Quote der sexuellen Belästigung liegt in männerdominierten Studiengängen signifikant höher als in solchen mit einem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis oder mit mehr weiblichen als männlichen Studierenden.[5] Dabei sollte erwähnt werden, dass die eingangs von uns gemessene Sensibilität von Frauen für sexuelle

[3] Nicht jede Frage wurde auch von jeder Teilnehmerin beantwortet, so dass die Grundgesamtheit bei den einzelnen Fragen z.T. variiert.

[4] Sie schwanken zwischen 6,5% und 20%.

[5] Der Korrelationskoeffizient beträgt -0,83.

Belästigung und Diskriminierung in diesen Studiengängen eher geringer war als in solchen mit niedrigeren Belästigungsquoten. Festzustellen bleibt aber auch, dass an allen Fakultäten Frauen sexuell belästigt oder diskriminiert werden.

### Die Täter

Bei den Tätern handelt es sich zum überwiegenden Teil um Männer. Sie agieren entweder einzeln oder gemeinsam mit anderen Männern. Eine sexuelle Belästigung von Frauen durch Frauen findet hingegen kaum statt.

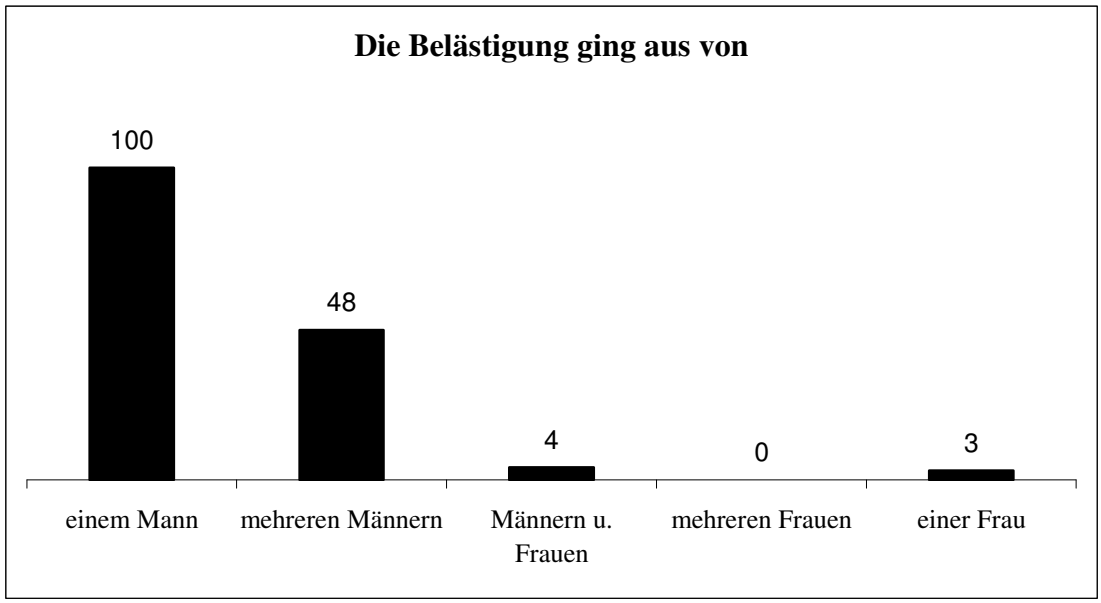



Abb. 1: Die Täter (N=155)

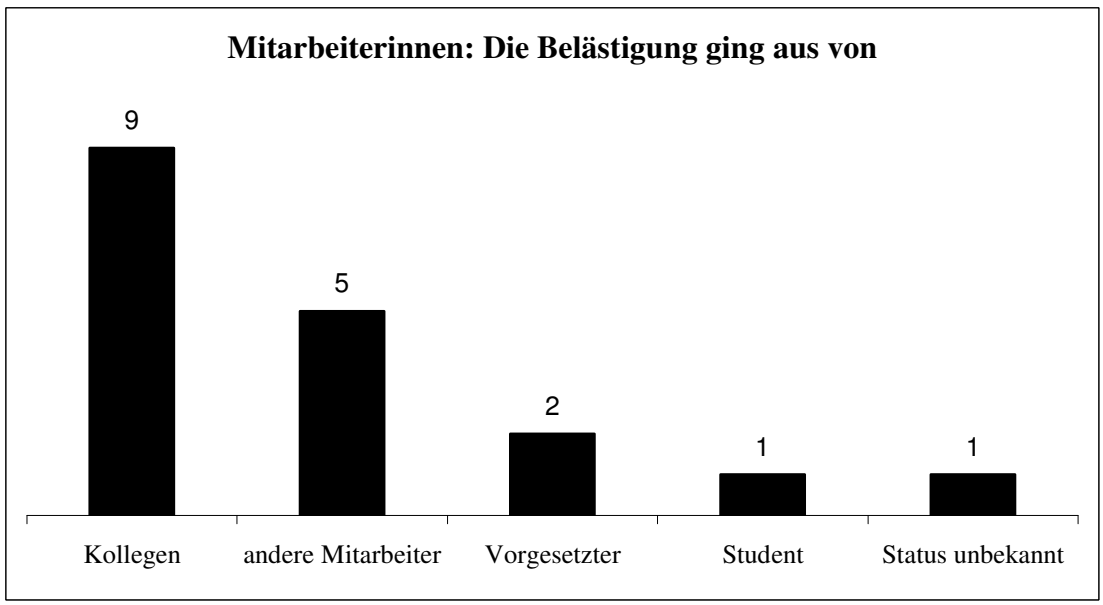



Abb. 2: Status des Belästigenden bei den Mitarbeiterinnen (N=17; Mehrfachnennungen möglich)

Mitarbeiterinnen werden in erster Linie von Kollegen (neun von 18 Nennungen) und anderen Mitarbeitern (fünf Nennungen) belästigt. In zwei Fällen wurden aber auch Vorgesetzte als Täter angegeben.

Bei den Studentinnen stehen die Lehrenden mit 79 von 172 Nennungen (Mehrfachnennungen waren möglich) an unrühmlicher erster Stelle, gefolgt von den Kommilitonen mit 58 Nennungen. Ebenfalls benannt wurde technisches Personal sowie Verwaltungsangestellte. 16 Studentinnen konnten keine Angaben über den Status der Person machen, die sie belästigt hat.

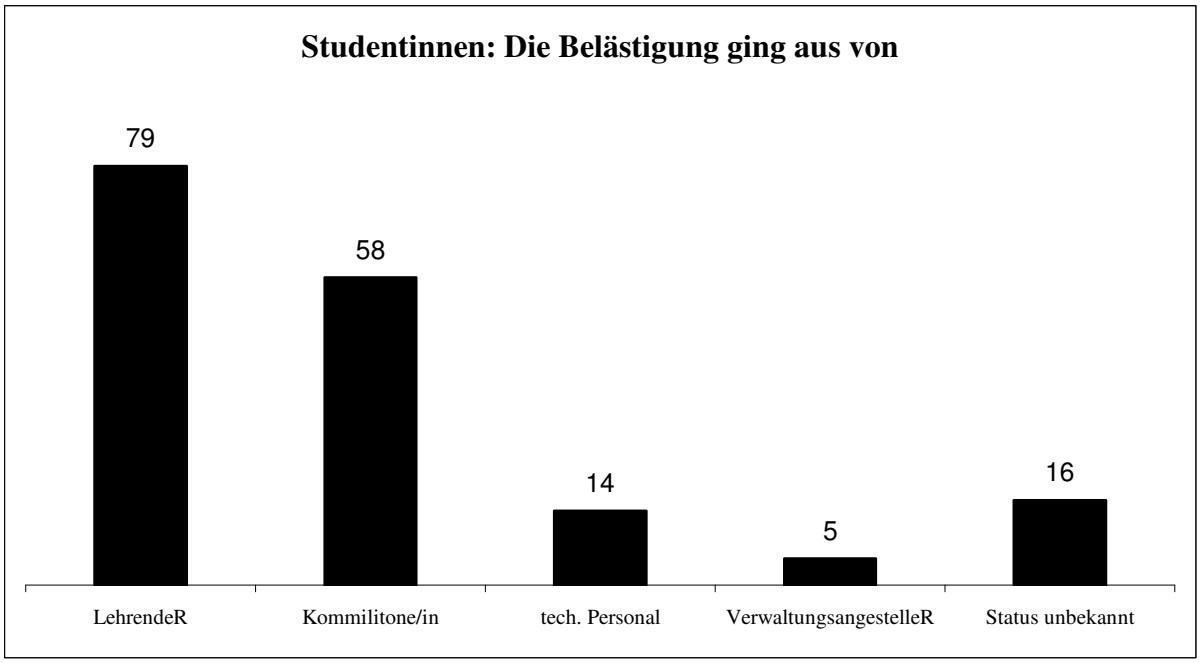



Abb. 3: Status des Belästigenden bei den Studentinnen (N=138; Mehrfachnennungen möglich)

Tendenziell zeigt sich, dass der Anteil der Belästigungen, die von Kommilitonen ausgehen, mit zunehmendem Alter der Studentinnen sinkt, wohingegen der Anteil jener durch Lehrende steigt. Auffällig ist auch hier der Unterschied zwischen den Studentinnen allgemein und den studentischen Hilfskräften. Letztere werden deutlich häufiger von Verwaltungsangestellten belästigt als andere Studentinnen und auch etwas häufiger von Lehrenden.[6]

## Die Formen der Belästigung

Bei den Formen der Belästigungen waren Mehrfachnennungen möglich. Dies trägt der Tatsache Rechnung, dass manche Frauen von verschiedenen Personen belästigt wurden, bzw. ein und derselbe Täter sein Opfer mehrfach und in unterschiedlicher Weise belästigt hat. Die verschiedenen Belästigungsformen wurden auf sieben Kategorien verteilt.

[6] Täterangaben der Hilfskräfte: 11-mal Lehrende, 4-mal Verwaltungsangestellte, 3-mal Status unbekannt, 2-mal Kommilitoninnen und 2-mal technisches Personal.

Am häufigsten, nämlich 245-mal, wurden Formen der Belästigung reklamiert, die sich auf den allgemeinen Umgang der Geschlechter beziehen. Hierzu zählen Hinterherpfeifen, Anstarren, taxierende Blicke, anzügliche Witze, klein machender, nicht ernst nehmender, entmündigender Umgang mit Frauen, diffamierende sexualisierte Bemerkungen, sexistische Äußerungen, pornographische Bilder und herabwürdigende Abbildungen sowie die Verwendung von Lehr- und Unterrichtsmaterial mit anzüglichem Inhalt.

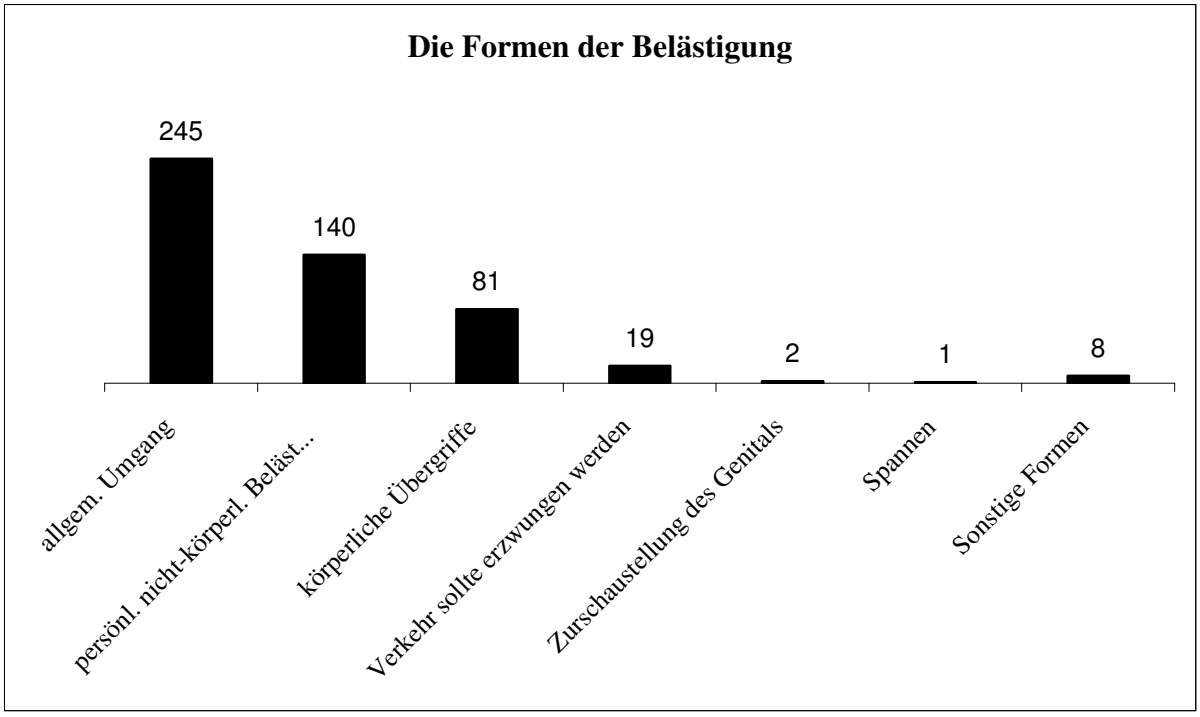



Abb. 4: Die Formen der Belästigung (N=155; Mehrfachnennungen waren möglich)

Am zweithäufigsten, nämlich 140-mal, waren persönliche nicht-körperliche Belästigungen wie beharrliche Annäherungsversuche, anzügliche Bemerkungen und unerwünschte Komplimente über Figur und Kleidung, unerwünschte Einladungen und Besuche im privaten Bereich, Telefongespräche oder Briefe mit sexuellen Anspielungen sowie weitere Formen verbaler Belästigungen.

81 Vorfälle beinhalten körperliche Übergriffe wie Po-Kneifen oder -Klapsen, unerwartetes Berühren der Brust, aufgedrängte Küsse auch in der Form unerwünschter Geburtstags- oder Begrüßungsküsse sowie unerwünschte Körperberührungen.

Bei 19 Frauen sollte verbal oder körperlich sexueller Verkehr erzwungen werden. So berichten neun Teilnehmerinnen, der Täter habe ihnen Vorteile im Studium oder Beruf als Gegenleistung für sexuelles Entgegenkommen versprochen. In einem Fall wurden Nachteile bei sexueller Verweigerung angedroht. An acht Frauen erging eine Aufforderung zu sexuellem Verkehr ohne direkten Bezug auf das Studium zu nehmen. Eine berichtet von einer versuchten Vergewaltigung.

Weitere Kategorien sind die Zurschaustellung des Genitals (zwei Fälle), Spannen (ein Fall) sowie sonstiges Belästigungen.

**Die Situationen**

Mitarbeiterinnen werden hauptsächlich in konkreten Arbeitssituationen belästigt, an ihrem Arbeitsplatz oder im Büro eines Kollegen.

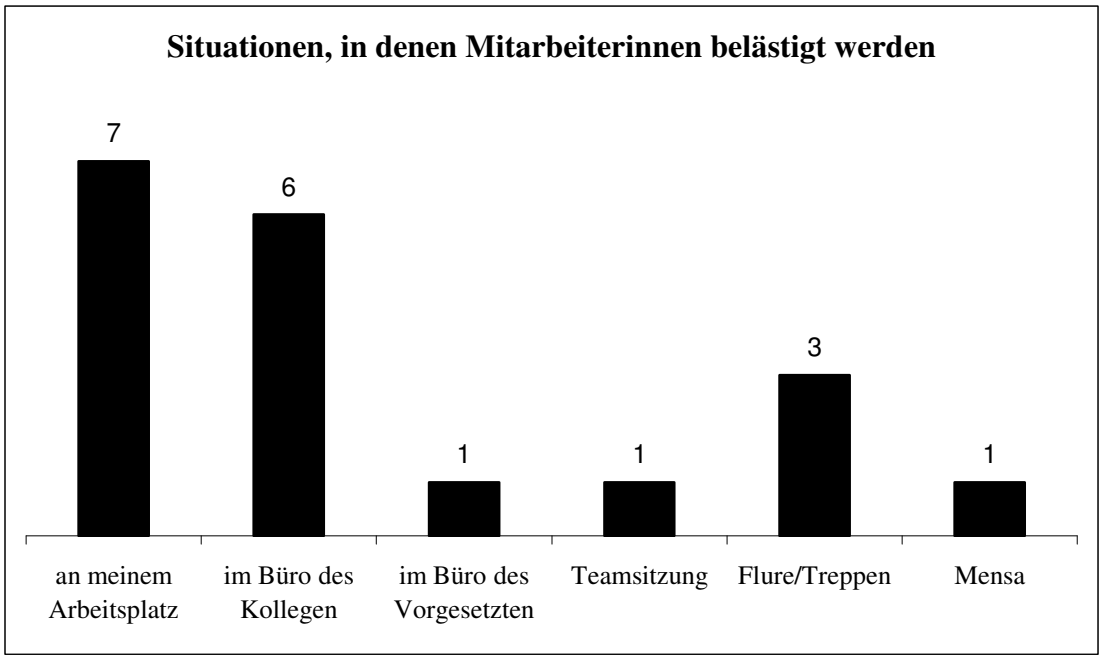



Abb. 5: Situationen Mitarbeiterinnen (N=17; Mehrfachnennungen möglich)

Studentinnen sind offenbar nirgendwo vor sexueller Belästigung und Diskriminierung geschützt. Am häufigsten wurden von ihnen Lehrveranstaltungen als Tatort angegeben (59 Nennungen), gefolgt von Fluren und Treppen. Ob auf Exkursionen oder in der Bibliothek, ob im Wohnheim, der Fachschaft oder im Fahrstuhl, ja selbst auf der Toilette kam es noch zu unliebsamen Ereignissen. 19 Studentinnen sind während einer Sprechstunde belästigt worden.

Die Problematik der sexuellen Belästigung in Sprechstunden ist in der Literatur hinlänglich diskutiert worden (vgl. Großmaß, 1997). Es handelt sich um einen geschlossenen Raum, es gibt keine Zeugen. Die Belästigung erfolgt für die Studentin unerwartet. Der Dozent durchbricht einseitig den studienbezogenen Interaktionskontext und sexualisiert die Situation. Aufgrund der bestehenden Statusdifferenz und der Abhängigkeit der Studentin von der Benotung oder Ausstellung eines Scheines kann sich die dermaßen Bedrängte nicht offen zur Wehr setzen.

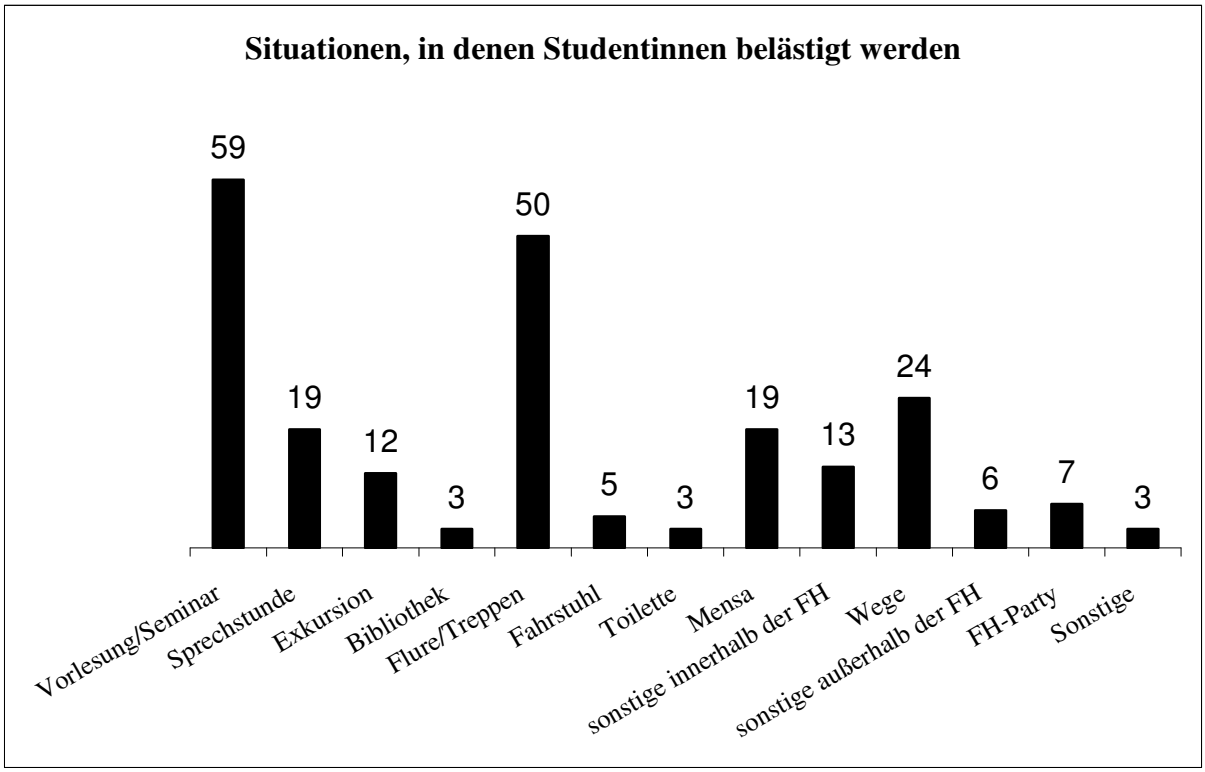



Abb. 6: Situationen Studentinnen (N=138; Mehrfachnennungen möglich)

**Die Reaktionen**

In 67% aller Fälle (104-mal) hat die betroffene Frau den Vorfall sofort als sexuelle Belästigung wahrgenommen, in 33% aller Fälle (51-mal) wurde ihr dies erst mit zeitlichem Abstand deutlich. Gerade bei subtilen Formen der Belästigung bedarf es oftmals erst einer gewissen Reflexion um sie als solche zu erkennen.

Fast jede vierte Frau[7] hat den Belästiger auf den Vorfall angesprochen, was allerdings nur bei 18 von 39 Fällen (44%) zu einer positiven Veränderung geführt hat. Mehr als die Hälfte der Angesprochenen hat ihr Verhalten trotz einer direkten Ansprache nicht verändert.

Hilfe suchen die Betroffenen vor allem im privaten und semiprivaten Bereich, etwa bei der Mutter, einer Freundin, dem Partner, einer Kommilitonin oder Kollegin. Die wenigen, die sich an Vertrauensorgane wie das Gleichstellungsbüro oder das autonome Frauen- und Lesbenreferat, die Fachschaften oder die Ansprechpartnerinnen der Fakultäten gewandt haben, fühlten sich dort mehrheitlich nicht gut unterstützt.[8] Noch negativer fiel das Urteil über die FH-Verwaltung [9] aus. Nur zwei von 22 Frauen empfanden die Unterstützung als sehr gut[10].

[7] 38 von 159 Nennungen; Mehrfachnennungen waren möglich, da einzelne Frauen von mehreren Tätern belästigt worden sind und gegebenenfalls unterschiedlich reagiert haben.

[8] 12 von 21 vergaben die Note 6 bei einer Skala von 1 bis 6; weiter Ergebnisse: 4-mal 1, 3mal 2, 2-mal 3.

[9] Hierzu zählen: Rektorat, Dekanat, Vorgesetzte, Hausmeister, Aufsichtspersonen.

[10] 16 von 22 vergaben die Note 6 bei einer Skala von 1 bis 6; weiter Ergebnis: 1-mal 5, 3-mal 3

Bei den Helfern handelte es sich in einem der beiden Fälle um einen Vorgesetzten und in dem anderen Fall um einen Hausmeister.

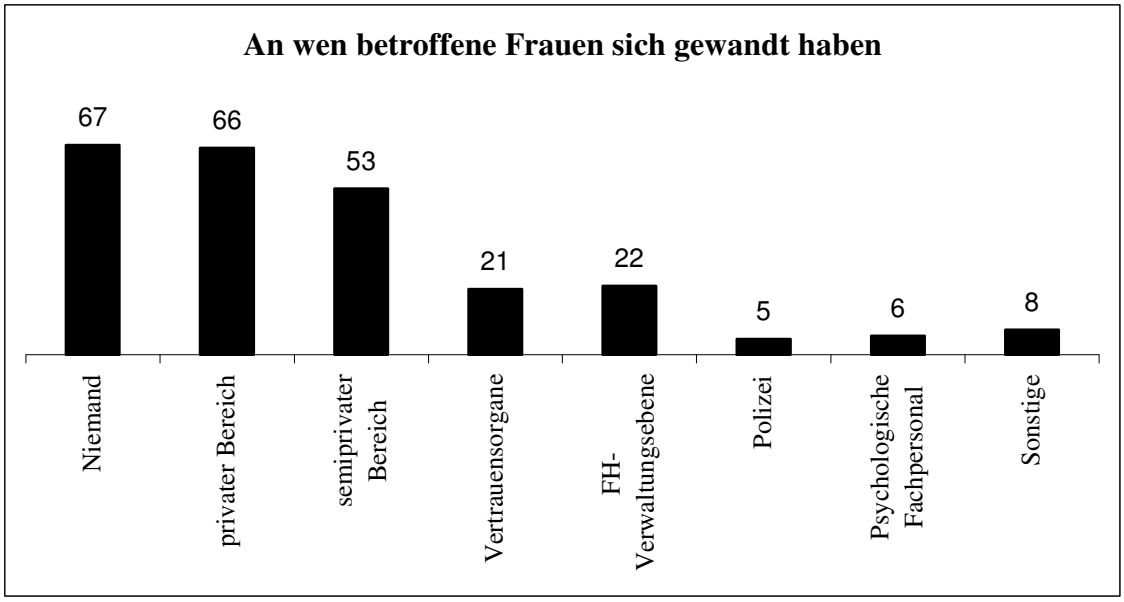



Abb. 7: An wen betroffene Frauen sich gewandt haben (N=155; Mehrfachnennungen möglich)

**Die Folgen**

Sexuelle Belästigung ist vielfältig und wird dementsprechend individuell unterschiedlich empfunden. Infolgedessen variiert auch die Verarbeitungsdauer. Manche betroffene Frau ärgert sich nur kurz über den Vorfall. Doch 62 der insgesamt 155 an der FH-Köln belästigten Frauen[11] gaben an, dass die Verarbeitung des Erlebnisses längere Zeit in Anspruch genommen habe. Bei 60 Frauen, die von sexueller Belästigung oder Diskriminierung betroffen waren, kam es in Folge zu einer Einschränkung im Selbstvertrauen. Dies bedeutet also, dass die Frauen sich nicht mehr in gleicher Weise und mit der gleichen Selbstverständlichkeit an ihrem Arbeits- oder Studienplatz bewegen wie vor diesem Vorfall. So verwundert es auch nicht, dass 54 Teilnehmerinnen über Beeinträchtigungen der Lern- oder Arbeitsleistung klagen. 39 geben an, dass das Geschehen Einfluss auf ihre Prüfungsergebnisse oder Beurteilungen gehabt habe[12]. Die Folgen sexueller Belästigung beschränken sich aber nicht nur auf den engen Bereich der Hochschule. 32 Betroffene erlebten in Folge Konflikte und Störungen im privaten Bereich. 24 Frauen berichten von psychischen Störungen, 7 von körperlichen Verletzungen.

Diese Ergebnisse zeigen, dass die Folgen für die Betroffenen oft schwerwiegend und vielschichtig sind. Sexuelle Belästigung und Diskriminierung sind nicht nur ärgerlich, sie beeinträchtigen in vielen Fällen auch die körperliche und psychische Gesundheit von Frauen. Auch

[11] N=155; Mehrfachnennungen waren möglich.

[12] Hier lässt sich nicht ermitteln, ob dies eine Folge des inneren Erlebens darstellt oder durch eine mögliche Fehlbeurteilung durch eine belästigende Lehrkraft verursacht wurde.

beeinträchtigen sie die Leistungsfähigkeit und die Karrierechancen von Frauen in der akademischen Welt und wirken somit als Mittel der sozialen Schließung (vgl. Dupuis, Emmenegger & Gisler, 2000).

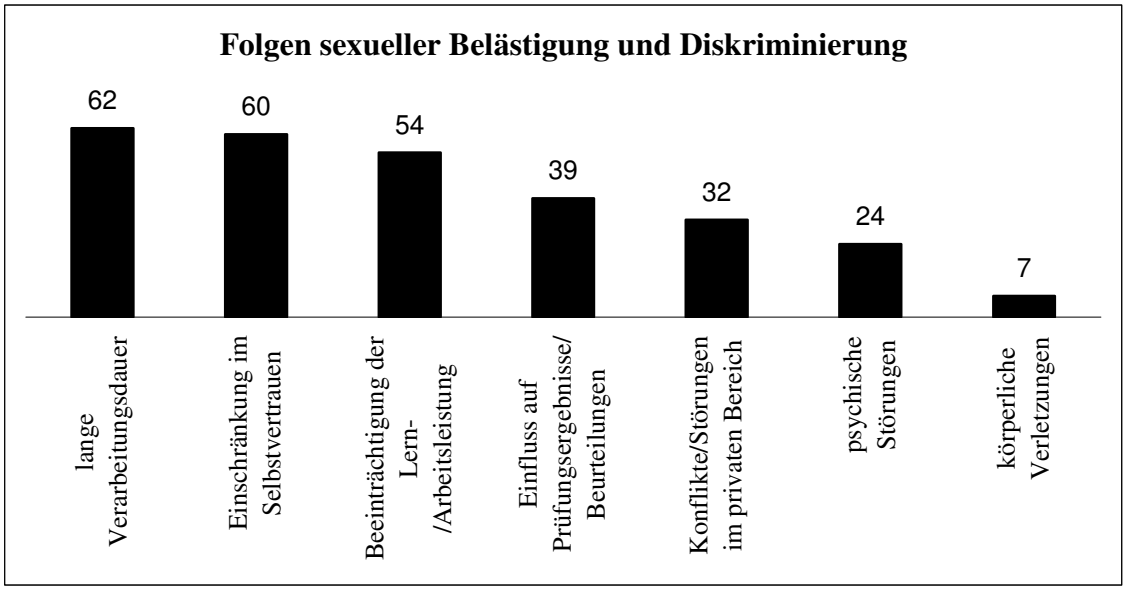



Abb. 8: Folgen sexueller Belästigung und Diskriminierung (N=155; Mehrfachnennungen möglich)

# Vom Umgang an den Hochschulen mit einem unbequemen Thema

*Monika Holzbecher*

Dieser Beitrag befasst sich mit den Umgangsweisen, die aus einer Thematisierung sexualisierter Grenzverletzungen und Gewalt an den Hochschulen resultieren: Welche Reaktionen erfolgen, wenn im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit oder ausgelöst durch aktuelle Vorfälle auf die Problematik aufmerksam gemacht wird und dementsprechende Veränderungsnotwendigkeiten angesprochen werden?

Die zusammen getragenen Erfahrungen im Umgang basieren auf verschiedenen zentralen von Bundesministerien geförderten Untersuchungen zu Asymmetrien im Geschlechterverhältnis, von denen sich drei ausschließlich mit der Thematik der sexualisierten Grenzverletzungen befasst haben:

- Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (Empirische Gesamterfassung BRD), 1990
- Sexuelle Belästigung an einer Fachhochschule (Totalerhebung), 1994
- Asymmetrische Geschlechterkultur an der Hochschule am Beispiel von Sexismus und sexueller Belästigung (Thematisierung in Einzelinterviews, Vorträgen, Workshops und Seminaren), 1999

Die Projektleitung in alle Untersuchungen übernahm Frau Prof. Dr. Ursula Müller, die in Bielefeld in der soziologischen Fakultät einen Lehrstuhl innehat.

Zusätzlich wurden von mir in den vergangenen 15 Jahren in Zusammenarbeit mit der Sozialforschungsstelle Dortmund mehr als 100 Veranstaltungen zur Thematik in unter-schiedlichen Arbeitsfeldern (überwiegend Schulung von Führungskräften und anderen Ansprechpersonen) durchgeführt.

In den vergangenen fünf Jahren habe ich darüber hinaus mit meiner Kollegin Dr. Claudia Böger die Seminarangebote für Frauen an den Hochschulen (Studentinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen, Frauenbeauftragte etc.) erweitertet. Ziel ist es, für weiterhin vorhandene Geschlechterdifferenzen (u.a. den sexuellen Grenzüberschreitungen als machterhaltendes Ritual) zu sensibilisieren, um dadurch Wettbewerbsnachteile zu reduzieren und die Handlungskompetenz im Umgang mit der eher an männlichen Verhaltensmustern orientierten Kommunikationskultur im Erwerbsleben zu stärken.

Sämtliche oben genannten Untersuchungen waren, auch wenn die Erfassung von empirischen Ergebnissen in den zuerst genannten im Vordergrund stand, darauf ausgerichtet, einen Kommunikationsentwicklungsprozess in Gang zu setzen. Die erhobenen empirischen Fakten dienten hierbei als Argumentationshintergrund. Erstmals konnte durch die Befragungsergebnisse nachgewiesen werden, dass die Problematik in sämtlichen Arbeitsfeldern, d.h., auch an der Hochschule existent ist, die Auswirkungen gravierender sind als vermutet wurde, bisherige

Lösungsversuche häufig scheitern und daher die Notwendigkeit besteht, gezielt Maßnahmen zum Abbau einzuleiten.

Die Voraussetzung für solche Veränderungsprozesse innerhalb von Organisationen bildet die Bereitschaft der jeweiligen entscheidungsbeeinflussenden Akteure (Personalverantwortliche, Führungskräfte, Multiplikatoren/innen etc.), sich für die aus der Thematisierung resultierenden Veränderungen zu öffnen.

Unternehmen und auch Hochschulen werden als lernende Organisationen verstanden, die sich in einem stetigen Weiterentwicklungsprozess befinden, der durch das Problembewusstsein, das Werteverständnis und die Zielorientierung ihrer Entscheidungsträger/innen geprägt wird.

*Veränderungseinleitende Bedingungsfaktoren und mögliche Barrieren*

Ob eine Thematik als wertvoll und dringend genug angesehen wird, um in den übergreifenden Kommunikationsprozessen ausreichend Raum zu erhalten, ist abhängig von verschiedenen Faktoren, insbesondere von der Bereitschaft der jeweiligen Akteure/innen,

- andere Sichtweisen zuzulassen und einzubeziehen, sich auszutauschen,
- das eigene Verhalten und Denkmuster selbstkritisch zu hinterfragen,
- Macht zu teilen, abzugeben, mit anderen Entscheidungsträgern zu kooperieren,
- Transparenz und Überprüfbarkeit im eigenen Arbeitsbereich zu ermöglichen,
- gemeinsam Lösungen zu erarbeiten
- und Verantwortung für den weiteren Verlauf zu übernehmen

Die Kommunikationsstrukturen an den Hochschulen weisen jedoch zahlreiche Barrieren auf, die sich eher behindernd auf solche Veränderungsprozesse auswirken und die eine offene Auseinandersetzung, bei denen übliche Denkgewohnheiten in Frage gestellt werden müssen, erschweren.

Zum einen erschwert das an den Hochschulen existierende hohe Hierarchie- und Machtgefälle die für Veränderungen notwendige offene Diskussionskultur. Die Äußerung von eigenen Standpunkten und Unterstützung von entsprechenden Maßnahmen kann, wenn sie nicht der jeweiligen Norm entspricht (die in einem bestimmten Kontext vertreten wird) mit Nachteilen verbunden sein, insbesondere dann, wenn unübliche Sichtweisen als Kritik am Bestehenden aufgefasst werden. Das Risiko besteht, nach einer nicht tolerierten Meinungsäußerung von denjenigen, die sich dadurch angegriffen fühlen, in zentralen Bereichen (z.B. Karriereförderung) weniger Unterstützung zu erfahren. In Interviews wurde auch von Professorinnen immer wieder geäußert, dass sie ihre Meinung im Kollegenkreis, insbesondere zu so genannten Frauenfragen, häufig nicht freimütig äußern, weil das ihr Ansehen im Kreis der Kollegen schädigen könnte. Von einer souveränen Wissenschaftlerin wird erwartet, dass sie sich in Entscheidungsfragen lediglich durch ihren Sachverstand leiten lässt.

Eine feministische Haltung wird, aus der an männlichen Normen orientierten Sicht, häufig als "überzogen" und "zu emotional", d.h. unsachlich angesehen.

Die Hochschulen als ursprünglich rein männlich orientierter Wissenschaftsbetrieb unterliegen in ihrer Tradition weiterhin einer starken patriarchalen Prägung. Sachverhalte und Situationen werden überwiegend aus der männlichen Perspektive betrachtet. Insbesondere dort, wo unterschiedliche Sichtweisen die weitere Interpretation und Bewertung beeinflussen, wird dem "männlichen" Blick z.B. bei der Frage, welches Empfinden (z.B. bei einer sexuellen Grenzverletzung) das Richtige ist, eine höhere Wertigkeit beigemessen. Frauen werden beispielsweise rasch als "zu empfindlich" abgestempelt, ohne zu hinterfragen, warum in einem scheinbar demokratischen Prozess nur eine Sichtweise, nämlich die männliche, die "Definitionsmacht" erhält und die weibliche Wahrnehmung als eine nicht ernst zu nehmende betrachtet wird. Auch Frauen, die innerhalb ihrer Sozialisation eben solchen Einflüssen unterliegen, haben diese Sichtweise oftmals übernommen, so dass die im weiteren beschriebenen patriarchalisch geprägten Reaktionen sowohl von Männern als auch Frauen (allerdings weniger häufig) erfolgen können.

Das hohe Ausmaß an Bürokratisierung stellt eine weitere Barriere im Hochschulbereich dar, die es erschwert, Veränderungen zeitnah einzuleiten. Ist jedoch der Weg über die Institutionen endlich geschafft, besteht ein Vorteil der Bürokratisierung darin, dass Vereinbarungen (Vorschriften) als gültig angesehen werden und sie als Argumentationsgrundlage bei Verstößen hilfreiche Dienste leisten können.

Moderne Organisationsentwicklungskonzepte setzen an einem das traditionelle Verständnis korrigierenden Verhalten auf der Ebene der Personalführung an. Teamorientierung, partnerschaftliches Kommunizieren, nach außen hin transparente Abläufe und Entscheidungsfindungsprozesse sind hierbei angestrebte Umsetzungsziele. Die eher hierarchisch aufgebaute Hochschulkultur tut sich schwer damit, sich diesen Veränderungen zu öffnen. Gremien und Zusammenschlüsse, in denen Hochschulangehörige gemeinsam Lösungen erarbeiten, werden oftmals noch davon behindert, dass das nicht unübliche Macht- und Pfründedenken und ein daraus resultierendes Misstrauen eine Vernetzung und Kooperation erschweren. Das Bemühen, die eigene Person, Position und die vertretenen Standpunkte abzusichern, führt oftmals zur Abgrenzung und zur Abwertung Andersdenkender. Statt einer offenen Kommunikation werden Scheingefechte (in denen es um die eigene Machtpositionierung geht) geführt, mit denen sowohl eine Transparenz, als auch eine sachorientierte Aushandlung und Weiterentwicklung verhindert wird.

*Sexuelle Grenzverletzungen und Gewalt: Immer noch ein Tabu?*

Da es sich bei sexueller Diskriminierung und Gewalt um ein Problemfeld handelt, das im Hochschulgeschehen nicht existent erscheint und auch von den Entscheidungsträgern kaum wahrgenommen wird, sind weitere zusätzliche Barrieren bei einer Thematisierung unvermeidbar:

Der Themenkomplex der sexualisierten Gewalt unterliegt zwar im gesamtgesellschaftlichen Kontext einer Enttabuisierung, wie z.B. die inzwischen nicht mehr in Frage gestellte Existenz des sexuellen Missbrauchs in Familien zeigt. Es resultiert jedoch weiterhin auch dort eine starke Abwehrhaltung, wenn eine Konkretisierung im eigenen Umfeld erfolgt. Manche Tabu-

themen dürfen inzwischen öffentlich diskutiert werden, aber sie unterliegen weiterhin dem Verbot der Aufdeckung im eigenen Verantwortungsbereich.

Die von außen gesteuerte Thematisierung von sexualisierten Grenzverletzungen am Arbeits- und Ausbildungsplatz wird von männlichen Beschäftigten häufig mit einer Kritik am eigenen Verhalten, d.h. dem Vorwurf eines Fehlverhaltens assoziiert, was ein wirkliches Einlassen und Versehen-wollen verhindert und Gegenvorwürfe (der Falschanschuldigung oder Fehlinterpretation eines korrekten Umgangs) bewirkt.

Im Wissenschaftsbetrieb "Hochschule" wird die Objektivität, die von Emotionen ungetrübte Urteilsfindung als existierender Wert verteidigt. Das Leugnen von gegenteiligen Entscheidungen verstellt den Blick für die sich aus dem strukturellen Machtgefälle ergebenden Missbrauchspotenziale. Durch die Subjektivität und Emotionalität des Themas wird der als sicher erlebte Diskussionsrahmen scheinbar objektiver Auseinandersetzungen, die sich im Wissenschaftsbetrieb an messbaren Fakten zu orientieren versuchen, verlassen. Das Ungewohnte erzeugt Verunsicherungen und wird in der patriarchalen Sichtweise als nicht akzeptabel und "minderwertig" angesehen, da normierte Kommunikationsregeln außer Kraft gesetzt werden.

Hinzu kommt, dass die Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit dem Themenbereich der sexuellen Grenzverletzungen innerhalb der Hochschule kaum Anerkennung verspricht und der Einsatz in Arbeitskreisen, die sich mit prestigeträchtigeren Inhalten befassen, eher als lohnend angesehen wird. Sich dem Thema zu öffnen und dies in der Hochschulöffentlichkeit zu zeigen, bedeutet u.U. "gegen den Strom zu schwimmen" und bereit zu sein, sich gegen Widerstände durchzusetzen und erweist sich dabei als Problemfeld ohne ausreichenden Erfolg versprechenden Anreiz.

*Traditionelle Denkgewohnheiten und ihre Folgen*

Die in den Grenzverletzungen mehr oder weniger enthaltene, aus der patriarchalen Tradition resultierende Abwertung des "Weiblichen" wird in den Reaktionen auf eine versuchte Enttabuisierung sexualisierter Gewalt mehr als deutlich. Unabhängig davon, ob betroffene Frauen oder Ansprechpersonen (z.B. Frauenbeauftragte) die Problematik in der Hochschulöffentlichkeit benennen, kommt es zu ähnlichen Widerstandsäußerungen. Statt eines Interesses an dem, was vorgetragen wird, erfolgt durch die gezeigte Abwehrhaltung eine Abwertung der Inhalte und oftmals zusätzlich auch der Personen, die das Tabu brechen. Die Risiken einer Auseinandersetzung tragen nicht die Verursacher des Problems, sondern diejenigen, die das Thema benennen. Das Aufzeigen der Problematik wird zumeist nicht "begrüßt", sondern "belächelt" und kritisiert. Durch die Abwehrhaltung und dementsprechende Reaktionen wird die Verantwortung für die Existenz der Problematik nicht von denjenigen übernommen, deren Verhalten als grenzverletzend erlebt wird, sondern an die Betroffenen delegiert.

Die Durchgängigkeit bestimmter, aus der patriarchalen Tradition geprägter Denk- und Bewertungsmuster ist frappierend und überraschend zugleich. Im Folgenden werden einige dieser typischen Formen des Argumentierens vorgestellt. Bei einem aus Grenzverletzungen resultierenden Konflikt wird mit der gezeigten Argumentationslogik eine gleichberechtigte Auseinandersetzung verhindert. Konflikte, bei denen unterschiedliche Empfindungen von Bedeu-

tung sind, werden in der modernen Kommunikationskultur, so lehren es die entsprechenden Regeln, dadurch gelöst, dass beide Positionen gleichwertig miteinander verglichen und anschließend in den auslösenden Empfindungen überprüft werden können. Ziel ist es, das eigene Verhalten dann zu modifizieren, wenn Störungen aufgetreten sind. Dieser faire Umgang wird bei der Thematisierung sexualisierter Übergriffe häufig außer Acht gelassen. Vom Inhalt und der negativen Wirkung des kritisierten Verhaltens wird abgelenkt und das Belästigungsempfinden durch ein "Nicht Ernstnehmen" seiner Berechtigung beraubt.

## Typische Abwehrformen

*Individualisierung bei niederschwelligen Übergriffen*

Sexualisierte Gewalt wird aus dieser Perspektive nicht als strukturelles Problem gesehen, das Ausdruck des weiterhin vorhandenen Machtgefälles zwischen den Geschlechtern ist, sondern wird in seiner Bedeutung vom individuellen Empfinden einzelner Frauen abhängig gemacht.

Die Formulierung „Selbstbewusste Frauen fühlen sich nicht belästigt“ lenkt die Aufmerksamkeit vom gezeigten Fehlverhalten (also dem Absender einer Botschaft) hin zu der Empfängerin, der "vorgeschrieben" wird, wie sie sich "fühlen" soll. Sie "darf" ein abwertendes Verhalten nicht als "Angriff" empfinden, sondern wird nur dann als charakterstark akzeptiert, wenn sie die Kritik unterlässt. Ein gegenteiliges Verhalten wird durch Abwertung sanktioniert. Diejenigen Frauen, die der männlichen Definitionsmacht entsprechend bestimmte, möglicherweise als grenzverletzend zu interpretierende Verhaltensweisen so einstufen, dass sie "damit umgehen können", dienen als Maßstab für die "richtige" Bewertung. Es findet eine Spaltung statt in selbstbewusste Frauen, die sich durch solche Bagatellen selbstverständlich "nicht belästigt" fühlen, und in die zu "sensiblen" oder "humor-losen", die zu Überreaktionen neigen.

*Verantwortungsdelegation*

In der Formulierung „Durchsetzungsfähige Frauen haben keine Probleme mit der Abgrenzung" setzt sich der oben genannte Abwehrmechanismus fort. Obwohl durch die als Reaktion nicht selten erfolgte Abwertung einer sich kritisch äußernden Frau als "Oberemanze", "Sensibelchen" etc. ein weiterer konstruktiver Verlauf des Konfliktes vereitelt wird, wird das zwangsläufige Scheitern an der männlich geprägten Definitionsmacht ihr selbst angekreidet. Frauen fühlen sich angesichts dieser unfairen Argumentationsmuster "perplex", "überrollt", "nicht schlagfertig genug" und schreiben sich dies nicht selten als "Unfähigkeit" selbst zu.

Die Gruppe der selbstbewussten Frauen, so wird ihnen suggeriert, weiß mit solchen "Störungen" gut umzugehen, sie ist kompetent und durchsetzungsfähig und hat keine Probleme mit der Abgrenzung. Frauen dagegen, die zugeben, sich verunsichert und belästigt zu fühlen, disqualifizieren sich mit dieser Sichtweise selbst, da sie in der ihnen übertragenen Verantwortung, die Situation konstruktiv auflösen zu müssen, versagen. Abgelenkt wird hierbei davon, dass die Person, die ein fragwürdiges Verhalten gezeigt hat, die Verantwortung dafür trägt, die Botschaft so zu senden, dass sie auch richtig ankommt und sich bei Störungen damit aus-

einandersetzen muss, worin der eigene Anteil besteht, dass es zu Fehlinterpretationen gekommen ist.

*Negieren der Machtstrukturen*

Auffällig ist, dass die mannigfaltig aus dem Machtgefälle resultierenden Abhängigkeiten im Hochschulbereich und die daraus resultierenden Einschränkungen und Risiken im Handeln bei der Einschätzung von Konfliktsituationen und deren weiterem Verlauf kaum berücksichtigt werden. In sämtlichen bisher in den Untersuchungen beobachteten Diskussionsprozessen werden die vorhandenen Abhängigkeitsstrukturen in der Bedeutung unterschätzt und oftmals sogar geleugnet. Insbesondere Professoren betonen nicht selten den partnerschaftlichen Umgang miteinander, der es ermöglicht, sich frei und ohne Vorbehalte zu äußern. Einschränkungen und Risiken im Handeln, die aus dem hierarchischen Machtgefälle resultieren, werden nicht wahrgenommen. Thematisieren Frauen Grenzverletzungen, wird ihnen, ungeachtet ihrer Position, nicht selten der Tipp gegeben, sich spontan und deutlich zu wehren. Der Rat „Dann soll sie ihm doch eine knallen!“ negiert jedoch die vorhandenen Abhängigkeiten. Typische Machtstrukturen beinhalten, dass Machtinhaber auch bei einem offensichtlichen Fehlverhalten durch die Taktik der Schuldumkehr dem Opfer die verantwortliche Rolle übertragen können. Aus dem Fehlverhalten resultiert der schwierige Balanceakt für die Betroffene, eine Kritik so formulieren zu müssen, dass sie keine Gegenwehr auslöst. Wenn sich ein Professor grenzverletzend verhält, ist es (bei einer fehlenden Sensibilität und Souveränität seinerseits) nicht er, sondern zunächst die betroffene Person, die sich in dem resultierenden Konflikt Gedanken darüber machen muss, wie sie das Sanktionsrisiko bei einer Thematisierung reduzieren kann.

*Verharmlosung niederschwelliger Übergriffe*

Niederschwellige Belästigungen werden häufig als Kommunikationsformen angesehen, die einem nicht unüblichen raueren Umgangston (mit einer nicht immer politisch korrekten Wortwahl) untereinander zuzuschreiben sind. In diesem Verhaltensbereich wird auf der Handlungsebene der Führungsverantwortung kein Reglementierungsbedarf gesehen, im Gegenteil, es erscheint "überzogen" und "lächerlich", diese, insbesondere unter jüngeren Menschen üblichen verbalen "Rangeleien", verbieten zu wollen.

Bei dieser Einschätzung bestimmter grenzverletzender verbaler Ausdrucksweisen (z.B. sexualisiertem Sprachgebrauch) fehlt die Sensibilität, dass Frauen dadurch in eine rangniedrigere, sie z.B. auf eine sexuelle Verfügbarkeit reduzierenden Position verwiesen werden. Solche als Abwertung erlebten Bemerkungen und Kommentare signalisieren eine Machtdifferenz mit dem resultierenden Empfinden, keine gleichwertige Position im sozialen Umfeld zu haben. Auf der strukturellen Ebene dient sexuelle Belästigung, auch wenn es den Akteuren nicht bewusst ist, als Machtinstrument mit weit reichenden Folgen, z.B. als Platzverweis mit Angriffen auf das Selbstbewusstsein der betroffenen Person.

Das Argument "Das lässt sich nicht vermeiden, dass sich da mal jemand im Ton vergreift, das ist keine Aufgabe der Hochschule, sich damit zu befassen!“ zeigt, wie wenig Bereitschaft existiert, die Thematik genauer "unter die Lupe" zu nehmen, genau hinzusehen und verstehen

zu wollen, worin die Grenzverletzung besteht. Empfindungen, Verletzungen, insbesondere, wenn sie von Frauen geäußert werden und Männer als Verursacher gelten, wird aus der traditionell patriarchalen Blickrichtung kein Ernst zu nehmender Wert beigemessen. Die in der männlichen Sozialisation oftmals enthaltende Abspaltung der als Schwäche verpönten eigenen "Verletzbarkeit" führt zusätzlich zu Wahrnehmungsdefiziten und Abwertungen in diesem sensiblen Bereich des Empfindens.

*Täter-Opfer-Umkehr*

Das aus der Abwehr resultierende fehlende Einfühlungsvermögen in das Gegenüber bewirkt eine Bewertung von Sachverhalten mit einer Zentrierung auf die eigene Person. Die Frage, ob sich das eigene Verhalten negativ auf andere ausgewirkt hat, wird durch das Bemühen, selbst unbeschadet zu bleiben, überlagert. Die häufige Reaktion („Da steht man ja als Mann immer mit einem Bein im Gefängnis!“) auf die Aufforderung, Aussagen von Betroffenen ernst zu nehmen, verdeutlicht diese Haltung. Die Angst vor einer Falschanschuldigung, wenn die Rechte der Betroffenen gestärkt werden, ist ein häufiges Thema in Diskussionen, wobei die Bereitschaft der Frauen zu einem solchen kriminellen Vorgehen deutlich überschätzt wird.

*Leugnung drastischer Übergriffe*

Während wie beschrieben, die eher niederschwellig eingestuften Formen von Grenzverletzungen als nicht gravierend genug bewertet werden, um einen Handlungsbedarf zu formulieren, erscheinen drastische Übergriffe in der Wahrnehmung der Personalverantwortlichen an Hochschulen in ihrer Existenz zumeist als zu unwahrscheinlich:. "Dass sich jemand so verhält, nein, das kann ich mir an der Hochschule nicht vorstellen!" Es wird lediglich von seltenen "einmaligen Entgleisungen" ausgegangen, die jedoch den Aufwand nicht rechtfertigen, weit reichende Regelungen, z.B. die Einrichtung einer Beschwerdeinstanz, zu initiieren. Weiteren präventiven Maßnahmen, insbesondere auf der Ebene der Frauenförderung, wird mit Unverständnis begegnet. Da an den Hochschulen, so wird häufig argumentiert, von einer "Männerbenachteiligung" ausgegangen wird, erscheint es absurd, weiterhin an Initiativen und Vereinbarungen zu arbeiten, mit denen die Studien- und Arbeitsbedingungen von Frauen verbessert werden können.

Diese, den Umgang mit der Thematik blockierende Widerstände bestimmen nicht nur das Klima untereinander, sondern führen zu der weit reichenden Konsequenz, dass die Problematik weiterhin "unsichtbar" bleibt.

*Auswirkungen auf die Beschwerdehandhabung*

Die häufigen niederschwelligen Grenzverletzungen werden aus Angst vor einem Imageverlust (als "überempfindlich", zu "schwach" oder "zickig" angesehen zu werden) nur selten thematisiert. Insbesondere dann, wenn es zu unkorrekten Verhaltensweisen durch Professoren und Dozenten kommt, wird eine Konfrontation vermieden, da die Betroffenen im Hinblick auf noch ausstehende Prüfungen und andere Beurteilungen negative Einflüsse befürchten müssen, wenn sie sich kritisch äußern.

Selbst bei drastischen Belästigungen werden nur selten die entsprechenden Stellen aufgesucht und weitere Schritte eingeleitet. Auch hier bewirkt die Angst vor den weit reichenden negativen Auswirkungen, dass eine Klärung vor Ort vermieden wird. Selbst dann, wenn mit Hilfe der unterstützenden Ansprechpersonen eine Beschwerde eingeleitet werden kann, wird zu Recht befürchtet, dass die betroffene Person weitgehend die negativen Konsequenzen tragen wird. Denn wie würde sich beispielsweise eine Sanktionierung des Beschuldigten (z.B. Gehaltsreduzierung, die Folge eines Disziplinarverfahrens sein kann) auf den weiteren Umgang miteinander auswirken? Könnte die Betroffene, beispielsweise eine Doktorandin, weiterhin mit der unbefangenen Förderung und Beurteilung durch den Professor, dessen Verhalten sie kritisiert hat, rechnen? Und falls nicht, wie hoch ist ihre Chance, ohne gravierende Zeitverluste in Kauf nehmen zu müssen, einen neuen Doktorvater, bzw. eine Doktormutter zu finden, die sich ausreichend in dem spezifischen Fachgebiet auskennen?

Insgesamt wird der Beschwerdeerfolg umso niedriger eingestuft, je größer das Machtgefälle zwischen den beteiligten Personen ist. Wenn die Grenzverletzung, bzw. der Übergriff geleugnet wird und keine weiteren Beweise vorliegen, ist es kaum möglich, nachhaltige Sanktionen auszusprechen. Da Professoren an den Hochschulen nur eingeschränkt durch direkte Maßnahmen reglementiert werden können, da sie dem Wissenschaftsministerium (als Arbeitgeber) unterstehen, sind die Einwirkungsmöglichkeiten begrenzt.

Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte, der Personalrat oder andere Ansprechpersonen (in Beratungsstellen, im medizinischen Dienst etc.), denen bei Vorfällen die Beschwerdeführung übertragen wird, verfügen daher lediglich über eingeschränkte Handlungsspielräume, insbesondere bei Übergriffen durch Lehrende. So wie die Möglichkeiten einer betroffenen Person, sich erfolgreich gegen Übergriffe wehren zu können, überschätzt werden, wird auch bei einer offiziellen Beschwerdeführung zu wenig berücksichtigt, dass auch hier, basierend auf dem Machtgefälle, massive Einschränkungen im Erreichbaren vorliegen. Frauenbeauftragte können zumeist nicht unabhängig agieren, da sie in ihrer Position ebenfalls in Machtstrukturen eingebunden sind, sie zwar Empfehlungen oder auch Forderungen formulieren können, die Umsetzung jedoch außerhalb ihres Einflussbereiches liegt. Wenn allerdings eine Beschwerde nicht so erfolgreich verläuft wie erwartet wird, wird dies ungeachtet der verhindernden Strukturen nicht selten den Ansprechpersonen, d.h. Frauenbeauftragten, angelastet, die wahlweise durch ein "überzogenes" bzw. "kopfloses" Vorgehen" oder eine zu "zögerliche" bzw. "abwartende" Haltung maßgeblich zum Misslingen beigetragen hätten.

*Widerstände gegen eine Öffentlichkeitsarbeit*

Die Abwehrhaltung, die sich bei einer Thematisierung sexualisierter Gewalt an den Hochschulen zeigt, lässt sich zusammenfassen in der folgenden Aussage eines Professors im Rahmen der durchgeführten Interviews: "Wir haben hier drängendere Probleme, als uns um das Seelenleben verschüchterter Studentinnen zu kümmern!“ In dieser Äußerung ist manches von dem subsumiert, womit auch Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte rechnen müssen, wenn sie vorhaben, die Öffentlichkeitsarbeit zur Thematik voran zu treiben.

Notwendig ist es für die weitere Arbeit, solche aus der Abwehr resultierenden Abwertungen "richtig" einzuordnen und nicht als berechtigte persönliche Kritik zu werten. Das eigentliche Problem ist nicht, "wie" das unliebsame Thema angesprochen wird, sondern "dass" es enttabuisiert wird: Jeder Form, dies zu tun, wird häufig, so zeigt die Erfahrung, mit Widerstand begegnet. Während eine bestimmte Frauenbeauftragte als zu "moderat" und zu "soft" gilt, wird eine andere als "Brechstangenfeministin" und "Kampfemanze" abqualifiziert und beiden gleichermaßen das Gefühl vermittelt, das "Problem nicht richtig angepackt" und dadurch versagt zu haben. Durch diese Verantwortungsdelegation kann das Desinteresse, sich mit den Anliegen der Frauenbeauftragten auseinander zu setzen, logisch begründet werden, ohne sich auf die Inhalte einlassen zu müssen.

Angesichts der Widerstände wurden in der Vergangenheit zumeist aktuelle Vorfälle als Ausgangsbasis gewählt, um auf die Problematik der sexualisierten Gewalt aufmerksam zu machen. Zu empfehlen ist weiterhin, die Thematisierung und Einleitung entsprechender Maßnahmen als "Gemeinschaftsaufgabe" zu definieren, in die insbesondere auch die Hochschulleitung eingebunden werden muss. Eine entsprechende Vernetzung und Organisation in Arbeitskreisen, die gemeinsam ein zentrales Anliegen vertreten, z.B. die Installierung von Richtlinien oder Einrichtung von unabhängigen Anlaufstellen, bietet gute Chancen, eine Angriffsfläche bietende Vereinzelung aufzuheben und dem Anliegen ein größeres Gewicht zu geben.

Insgesamt bedarf es eines großen Durchhaltevermögens und eines hohen Ausmaßes an Beharrlichkeit, dieses "unbequeme" Thema über die verschiedenen zur Verfügung stehenden Ebenen immer wieder zu einem wichtigen Diskussionsgegenstand mit Entwicklungspotenzialen werden zu lassen. Hilfreich ist es, bei jedem gewählten Vorgehen mit Widerständen zu rechnen, diese beim weiteren Vorgehen zu berücksichtigen, ohne sich davon aus dem Konzept bringen zu lassen. Die Argumente, mit denen patriarchale Machtverhältnisse (zumeist unbewusst) gefestigt werden, unterliegen einem stetigen Anpassungsprozess. Exemplarisch hierfür sind die Reaktionen auf die Einführung der Genderpolitik. Die Hoffnung, durch die stärkere Einbeziehung beider Geschlechter (und der Betonung des aus den angestrebten Veränderungen resultierenden gemeinsamen Gewinns) weniger Widerstände hervorzurufen als durch die zuvor initiierten Frauenfördermaßnahmen, hat sich nicht erfüllt. Mit neuen, an die Situation angepassten Argumenten wird auch in Gen der Seminaren das vorhandene Ungleichgewicht (in der Machtverteilung) zwischen den Geschlechtern geleugnet und zugleich manifestiert. Eine Diskussion ist allenfalls darüber möglich, dass sich die Geschlechter in ihren Kommunikationsgewohnheiten und dem biologischen Erbe unterscheiden und es daher zwangsläufig zu Störungen und Missverständnissen kommen muss. Der Machtaspekt wird in diesem übergreifenden Kontext häufig ebenso geleugnet wie bei spezifischen Grenzverletzungen, und durch das geforderte Verständnis für die jeweilige "Andersartigkeit" der Status Quo erhalten.

Um die Arbeitszufriedenheit und Motivation als Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte in diesem schwierigen Themenumfeld zu erhalten, ist es daher von Vorteil, persönliche Strategien zu entwickeln, die eine größere Distanz schaffen. Indem es beispielsweise durch diesen geschärften Blick gelingt, unfaire Kommunikationsstrategien zu erkennen und aufzudecken,

kann die intendierte Wirkung (Verunsicherung zu erzeugen) entkräftet werden und eine Entlastung von zu hohen Verantwortungsgefühlen erfolgen.

# Teil IV Konkrete Praxisfelder in der Arbeit gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen

## Allmacht - Ohnmacht - Tabu. Die Rolle der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen

***Brigitte Just***

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist häufig Ansprechpartnerin bei konkreten Fällen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Dabei kann es zu einem persönlichen Konflikt kommen, da auch die Hochschulleitung Loyalität erwartet. Ist es besser dies Thema an externe Beratungsstellen abzugeben? Oder an die Referentinnen bzw. Mitarbeiterinnen in den Frauenbüros? Schließlich kann sexualisierter Diskriminierung und Gewalt schlecht fürs Image der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sein. Durch Fälle sexualisierter Diskriminierung und Gewalt wird das Geschlecht sichtbar. Die anonymen Personen werden zu Frau und Mann.

*Warum ist die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte überhaupt Ansprechpartnerin?*

Teilweise ist dies in den Landeshochschulgesetzen festgelegt. Auch kümmert sich sonst niemand um das Thema. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann jedoch nur eine erste Anlaufstelle sein, da sie meistens keine spezielle Ausbildung für diese Thematik hat.

*Konfliktsituationen*

Manchmal entstehen für die Beteiligten Konfliktsituationen. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte arbeitet z.B. mit dem Dekan auf der Sachebene eng zusammen. In dem entsprechenden Fachbereich tritt ein Fall von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt auf. Möglicherweise ist der Dekan sogar selbst der Täter. Eine sachliche Zusammenarbeit ist faktisch ausgeschlossen, da sexualisierte Diskriminierung und Gewalt immer die Parteilichkeit für die Frau (Opfer) mit einschließt. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte hat im Regelfall ein Wahlamt. Vielfach ist sie nebenberuflich tätig. Im Fall der Nichtwiederwahl kann es passieren, dass sie in einem Arbeitsbereich eingesetzt wird, in dem während ihrer Amtszeit als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ein Fall von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt aufgetreten ist. Eine Zusammenarbeit mit dem Täter in einem Team kann auf sie zukommen.

*Schweigerecht und Schweigepflicht der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten*

Im inneren Verfahren (bis zur Gerichtsverhandlung) hat die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ein Schweigerecht. Die Vertraulichkeit in der Beratung kann den Ratsuchenden zugesichert werden. Im Gerichtsverfahren hat nur ein sehr kleiner Personenkreis ein Zeugnisverweigerungsrecht. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist hier zur Aussage verpflichtet.

*Umgang mit Gerüchten*

Wie soll die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte handeln, wenn sie Gerüchte über Fälle von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt hört? Auf keinen Fall sollte sie selbst ermitteln oder den „Fall" öffentlich machen. Sie hat keine Befugnis zu weiteren Recherchen.

*Das Beratungsgespräch*

In den Beratungsgesprächen haben die Opfer häufig eine sehr große Erwartungshaltung an die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte. Ein „Weiterverweisen" an andere kompetente Stellen kann als ein Abschieben empfunden werden. Vielen Opfern „reicht" ein Gespräch. Sie laden ihr Problem bei der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ab. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte hat eine Beratungs- und Unterstützungspflicht, muss aber ihren Selbstschutz beachten. Besonders schwierig sind Gespräche mit den Tätern.

*Problembereiche*

Zukünftige Problemfelder liegen bei der Lehrevaluation sowie im Internet und bei Fällen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt durch Emails bedingt durch die Anonymität der Handelnden.

*Aus diesen Bedingungen lassen sich folgende Forderungen ableiten:*

- Einrichtung einer zentralen Beratungsstelle mit psychologisch und rechtlich qualifiziertem Personal. Die Einrichtung von zentralen Beratungsstellen in den Hochschulen ist unbedingte Voraussetzung, um sexualisierte Diskriminierung und Gewalt wirksam einzudämmen. Betroffene müssen sich bei den Beratungsstellen gut aufgehoben fühlen.
- Einrichtung einer unabhängigen gewählten Beschwerdekommission als die zuständige Stelle nach §3 (1) Beschäftigtenschutzgesetz. Die Beschwerdekommission muss als zuständige Stelle benannt werden und nicht die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, da die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte parteilich im Verfahren involviert ist. Die Beschwerdekommission soll auch die Federführung bei dem Verfahren in der Hochschule haben.
- Fortbildung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu rechtlichen Grundlagen und zu Beratungskompetenz zur Bewältigung der Aufgaben als „erste Anlaufstelle". In einigen Fällen wird die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte eine erste Anlauf-

stelle bleiben, weil z.B. die Betroffene die Frauen -und Gleichstellungsbeauftragte schon kennt und ein besonderes Vertrauensverhältnis besteht.

- Erinnerung der Hochschulleitungen an den §5 des Beschäftigtenschutzgesetzes: Fortbildung des Personals. Das Thema Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt darf nicht länger ein Tabu an den Hochschulen bleiben. Für mehr Transparenz und Bewusstsein sind Fortbildungen des Personals ein guter Ansatz.
- Die Anerkennung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten als Beruf mit qualifiziertem Anforderungsprofil. In einigen Bundesländern ist diese Forderung bereits umgesetzt. Die Arbeitsplatzbeschreibungen und Stellenbeschreibung bei der Ausschreibung von hauptberuflichen Stellen gewährleistet dies.
- Supervision für die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Die durch die spezielle Thematik entstehende belastende Situation muss durch die Möglichkeit der Supervision aufgefangen werden.
- Ressourcen für die Vernetzung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten hochschulintern und auch auf Landesebene und Bundesebene. Zusätzliche Ressourcen für die Vernetzung ermöglichen den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, ihre speziellen Kompetenzen flächendeckend zu nutzen.
- Sanktionsmöglichkeiten. Die konkreten Sanktionsmöglichkeiten der momentanen rechtlichen Grundlagen müssen konsequent genutzt werden. Maßnahmen können jedoch nur über mittelbare Instrumente, wie das Disziplinarrecht bei den Beamten, getroffen werden. Für Studierende als Täter fehlen meist die Grundlagen für z.B. Zwangsexmatrikulation oder ein Verweis aus Wohnheimen.
- Vereinheitlichung der rechtlichen Grundlagen. Bedingt durch die Gesetzgebungszuständigkeit der Länder gibt es in den einzelnen Bundesländern unterschiedliche Regelungen.

Ein Appell geht an die Hochschulleitungen. Diese müssen sich an ihre Fürsorgepflicht gegenüber den Beschäftigten und Studierenden erinnern. Die Hochschulleitungen müssen sich für die Einführung von Mindeststandards an Hochschulen zur Bekämpfung von sexualisierte Diskriminierung und Gewalt einsetzen und sich die gewaltfreie Hochschule als Ziel setzen.

# Erst die Empörung – und dann?

*Sibylle Ruschmeier*

Das Thema sexuelle Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen ist seit Beginn der neunziger Jahre als Problembereich benannt und in verschiedenen empirischen Studien und Veröffentlichungen behandelt worden. Das bundesdeutsche Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist seit 1994 in Kraft, auf EU-Ebene wurden neue Antidiskriminierungsrichtlinien erlassen, die aktuell in bundesdeutsches Recht umgesetzt werden müssen, Richtlinien gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt existieren mittlerweile an zahlreichen bundesdeutschen Hochschulen.

Es hat sich viel getan im Bereich sexualisierte Gewalt, auch an den Hochschulen. Oder nicht? Wie sieht es aus in der bundesdeutschen Hochschulrealität? Was passiert, wenn betroffene Personen von ihrem Beschwerderecht wegen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt Gebrauch machen? Was ist hilfreich für die Unterstützung von Betroffenen? Was ist notwendig für einen positiven Beschwerdeverlauf?

Nach Jahren der Auseinandersetzung mit der Thematik ist es auch heute noch so, dass die Sichtbarmachung und Bearbeitung der Problematik sexualisierter Belästigung und Gewalt an einer Hochschule von der Initiative einzelner Personen, in der Regel Frauen, abhängt. Diese arbeiten zumeist eher isoliert innerhalb der jeweiligen Hochschule. Die Tagung sollte den Anfangspunkt einer Vernetzung darstellen, um dadurch die Einzelnen vor Ort zu stärken. Wie Beschwerden im Einzelnen verlaufen, darüber gibt es kaum Informationen. Die strukturellen Probleme sind jedoch an Hochschulen die gleichen und diese wirken sich unmittelbar auf die beratenden Personen und die Beratung und Unterstützung Betroffener aus.

Kenntnis von einem Vorfall sexualisierter Belästigung oder Gewalt zu erlangen, löst bei den Ansprechpartnerinnen oftmals spontan Empörung aus und zieht den Wunsch nach sich, sofort Abhilfe zu schaffen. Im weiteren Verlauf einer Beschwerde aber weicht diese Empörung oft Verunsicherung, Ohnmacht und/oder Resignation, das Resultat ist häufig enttäuschend. Nach der anfänglichen Empörung gelangen Betroffene und ihre UnterstützerInnen oftmals früher oder später an den Punkt: "Und jetzt?"

Unter der Fragestellung "Erst die Empörung – und dann?" lassen sich zwei zentrale Aspekte diskutieren: Was ist hilfreich für Beratungen und Beschwerdeverläufe, damit sie nicht in Ohnmacht, Ratlosigkeit und Enttäuschung der Betroffenen und ihrer Ansprechpersonen münden? Was erschwert Beratungen und Verläufe? Welche Forderungen können Ergebnis dieses ersten Austausches sein?

**Was ist hilfreich für den Verlauf von Beratungen und Beschwerden?**

*Richtlinien*

Hochschulinterne Richtlinien gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt, wie sie an einigen Hochschulen bereits existieren, bilden eine notwendige Handlungsgrundlage. Eine bloße Verabschiedung reicht jedoch nicht aus. Zusätzlich müssen Strategien zur Umsetzung und Einhaltung entwickelt und Verantwortliche benannt werden, um der Richtlinie Gewicht zu verleihen.

Es wird die Frage diskutiert, wie an Hochschulen ohne Richtlinien eine solche erlassen werden könne, ohne dass ein spektakulärer, aktueller Fall der Anlass dafür ist. Ein Ergebnis dieser bundesweiten Fachtagung soll die Forderung nach bundesweiter Einführung solcher Richtlinien sein. Hierauf können sich dann Einzelne bei der Einforderung an ihrer Hochschule argumentativ berufen.

Verwiesen wird auch auf das Argument, die eventuelle Einführung von Studiengebühren als Anlass zu nehmen, Richtlinien, die auch Studierende umfassen, einzuführen.

Zudem wird es als wichtig angesehen, in den Richtlinien, analog zum Beschäftigtenschutzgesetz, die Fortbildungspflicht festzuschreiben.

*Verfahrensregeln*

Nicht nur Richtlinien sind notwendig, sondern insbesondere auch Verfahrensregeln für den konkreten Ablauf von formalen Beschwerden. An der Universität Hamburg gibt es beispielsweise bislang keine Verfahrensregeln, was sich erschwerend auf Verläufe auswirkt, da damit auch klare Wege und Regeln für die Umsetzung bzw. Einhaltung der Richtlinie fehlen. An der Universität Oldenburg gibt es Verfahrensregeln - allerdings greifen sie nicht bei Fällen unter Studierenden. Als positiv lässt sich die in Oldenburg vorgenommene Trennung in psychosoziale und rechtliche Beratung für Betroffene bewerten.

*Schweigepflicht*

Das Recht auf Verschwiegenheit wird als sehr hilfreich für die Beratungen angesehen. Diskutiert wurde die Frage, ob bei Offizialdelikten nicht eine Anzeigepflicht bestünde, was jedoch nicht der Fall ist. Die Anzeigepflicht bei Vergewaltigung besteht für PolizeibeamtInnen, nicht für Angehörige der Universität oder Beratungsstellen. Sobald PolizeibeamtInnen im Dienst von einer Vergewaltigung oder sexuellen Nötigung Kenntnis erlangen, müssen sie ermitteln. Dies muss berücksichtigt werden, wenn sich Ansprechpersonen wegen eventueller Rückfragen an die Polizei wenden.

*Vernetzung und Kooperation vor Ort*

Wichtig ist die Vernetzung und Kooperation mit anderen Stellen innerhalb der Institution, um zum einen über weitere Ansprechpersonen und Zuständigkeiten Bescheid zu wissen und zum anderen aber auch, um das Thema sexuelle Diskriminierung und Gewalt präsenter zu machen

und nicht isoliert zu dieser konfliktreichen Thematik zu arbeiten. Auch außerhalb der jeweiligen Institution sollte es Kooperationen geben.

*Bewusstseinsbildung*

Grundlegend wichtig und hilfreich ist es, zunächst überhaupt ein Bewusstsein für die Problematik der sexuellen Diskriminierung und Gewalt am Ausbildungs- und Arbeitsplatz zu schaffen. Notwendig dafür ist es auch, die Definitionen bekannt zu machen. Öffentlichkeitsarbeit ist fortwährend wichtig.

*Unabhängige, fachkompetente Beratungsstellen*

Sehr sinnvoll und wichtig ist es, unabhängige Beratungsstellen innerhalb der Hochschulen einzusetzen, die über Fachkompetenzen bezüglich sexualisierter Gewalt verfügen. An einzelnen Hochschulen bestehen Kooperationen mit den Frauennotrufen, was als sehr positiv beschrieben wurde und auch Fortbildungen durch diese Fachberatungsstellen für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wurden als positiv bewertet. Die spezifischen strukturellen und rechtlichen Bedingungen an Hochschulen machen spezielle Beratungsstellen innerhalb der Institution - und durch diese finanziert - notwendig, was von den anwesenden Fachfrauen der Beratungsstellen bestätigt wurde.

Die Frage, welche Befugnisse und Handlungskompetenzen eine solche unabhängige Stelle haben sollte, wurde länger diskutiert. Sollten von dieser Stelle beispielsweise auch Schreiben an Belästiger ausgehen können, wenn Betroffene anonym bleiben und keine formale Beschwerde einlegen wollen? Hiermit wurden bereits auch negative Erfahrungen gemacht. Eine Absicherung von oberster Stelle im Sinne eines Arbeitsauftrages dafür ist daher erfahrungsgemäß auf jeden Fall unabdingbar, um ein solches Schreiben abzusichern, da die Reaktionen in der Regel heftig sind. Wenn eine Beratungsstelle diese Möglichkeit nicht hat, kann selbst gegen intern bekannte Belästiger nicht (offiziell) vorgegangen werden. Diese Ohnmacht ist – bei aller Empörung - schwer auszuhalten.

Beratungen mit Betroffenen müssen trotz aller verständlichen Empörung mitunter „realistisch-konfrontierend“ sein, da die Erwartungen der Betroffenen in die Handlungsmacht der Beratungsstellen und Ansprechpersonen nicht den realen Gegebenheiten entsprechen. Auch dies gilt es im Sinne der Fürsorge gegenüber Betroffenen zu berücksichtigen; falsche Versprechungen führen zu weiteren Ohnmachts- und Entsolidarisierungserfahrungen.

*Anonymer Zugang*

Wichtig ist auch der Zugang zur Beratungsstelle, der möglichst niedrigschwellig und anonym sein sollte, so dass Betroffene sich nicht schon auf dem Weg dorthin als solche zu erkennen geben müssen. Einige Teilnehmerinnen berichteten, dass in ihrer Hochschule bereits Frauen, die das Frauenbüro aufsuchen, schräg angesehen werden. Bei der Wahl der Räumlichkeiten ist auch sicherzustellen, dass Beratungsgespräche ungestört ablaufen können.

*Breite Lobby und Verbündete*

Neben der Bedeutung von Vernetzung und Kooperation mit fachverwandten Stellen innerhalb und außerhalb der Institution sind eine breite Lobby und BündnispartnerInnen unabdingbar zur Enttabuisierung der Problematik und Verankerung der Arbeit gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen.

*Hochschulleitung „hinter sich bringen"*

Die wichtigste Bedingung für positive Beschwerdeverläufe ist es, die Hochschulleitung hinter sich zu haben, da diese letztlich verantwortlich ist. Insofern kann die Thematik nicht ausschließlich an z.B. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte delegiert werden. Da Fälle sexualisierter Belästigung und Gewalt immer extrem konfliktreich sind, muss die Hochschulleitung sich hier eindeutig und kompetent verhalten.

*Fortbildungspflicht*

Eine Fortbildungspflicht zum Thema sexuelle Diskriminierung und Gewalt sollte für Hochschulen verbindlich eingeführt werden. Eine solche ist beispielsweise im Beschäftigtenschutzgesetz bereits festgeschrieben, allerdings fehlt auch dabei die tatsächliche Umsetzung. Fortbildungen zur Thematik müssen den Status qualitätssichernder Maßnahmen erhalten.

*Austausch bestehender Materialien zum Thema*

Als sehr hilfreich ist es anzusehen, wenn die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) eine Sammelstelle für bestehende Materialien wie Richtlinien, Verfahrensregeln, Handlungsleitfäden, Beispielbriefe an Belästiger, Literaturlisten u.a. einrichten würde. Einzelne Hochschulen könnten dann diese Informationen dort abrufen und müssten nicht alle von vorne beginnen.

*Einzelne präventive Maßnahmen*

Eine Teilnehmerin berichtete, dass aufgrund zahlreicher Vorfälle Studentinnen ihrer Hochschule nicht mehr alleine in Prüfungssituationen gehen, sondern nur noch in Begleitung einer weiteren Person. Eine andere Teilnehmerin schlug vor, Sprechstunden – wie in den USA – grundsätzlich bei geöffneten Türen abzuhalten, um Belästigungssituationen zu vermeiden bzw. zu erschweren.

**Was ist erschwerend für Beratungs- und Beschwerdeverläufe?**

*Gültigkeit von Richtlinien ist unklar*

Ob hochschulinterne Richtlinien Rechtsverbindlichkeit besitzen, darüber besteht Unklarheit. Hier wäre eine rechtliche Prüfung sinnvoll.

*Unklarheit über Weiterverweisungen*

Häufig verfügen Ansprechpersonen nicht über genügend Kenntnisse darüber, wohin sie Betroffene sinnvoll weiter verweisen können, so dass diese oft eine Vielzahl von Stellen vergeblich aufsuchen.

*Auftrag, aber keine Kompetenz und zu wenig Befugnisse*

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte erhalten häufig den Auftrag, für Fälle sexualisierter Belästigung und Gewalt zuständig zu sein, besitzen aber in der Regel keine ausreichenden Kompetenzen für die Beratung und werden vor allem nicht mit notwendigen Befugnissen ausgestattet.

*Fehlendes rechtliches Wissen*

Fälle sexualisierter Belästigung und Gewalt geraten bei einer formalen Beschwerde sofort in den rechtlichen Dickicht von Arbeits-, Dienst- und Straf- oder Zivilrecht. Das notwendige rechtliche Wissen ist sehr speziell und kann von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nicht vorgehalten werden.

*Keine neutrale rechtliche Instanz in der Institution*

Die hochschulinternen Rechtsabteilungen oder -referate werden als nicht neutral eingeschätzt.

**Aus den bisher angesprochenen Aspekten lassen sich folgende Forderungen ableiten und formulieren:**

*Richtlinien, Dienstvereinbarungen, Verfahrensregeln an allen Hochschulen erlassen*

Zwar gibt es bereits an einigen Hochschulen Richtlinien oder Dienstvereinbarungen, an wenigen Hochschulen auch Verfahrensregeln, ein Impuls dieser Tagung aber soll in die Richtung gehen, dass alle Hochschulen verbindlich solche erlassen.

*Bundesweite Plakataktion*

Eine bundesweite Plakataktion zum Thema sexuelle Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen wäre ökonomisch, verdeutlicht die bundesweite Brisanz dieses Problems und schützt Einzelne vor Isolierung, Anfeindung oder Rechtfertigungsdruck. Eine Finanzierung über das BMFSFJ dieser bundesweiten Aktion könnte über die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) beantragt werden.

*Einbezug von Sanktionsmöglichkeiten gegen belästigende Studierende in Richtlinien*

Aufgrund der besonderen Problematik sexualisierter Belästigung und Gewalt unter Studierenden ist der Einbezug folgender Sanktionsmöglichkeiten gegen Studierende in Richtlinien unerlässlich:

- Exmatrikulation aufgrund sexualisierter Belästigung und Gewalt
- Ausschluss von Lehrveranstaltungen
- Ausschluss aus Wohnheimen

# Erinnerung und Nachlese einer betroffenen Frau

## *Anonym*

Ich finde es sehr wichtig und notwendig, die Problematik "sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen" aufzugreifen, um etwas dagegen zu unternehmen, ein anderes Bewusstsein zu schaffen und es weiter in die Öffentlichkeit zu tragen.

Die Themen Gewalt gegen Frauen, Benachteiligung, Schlechterstellung von Frauen, vorgegebene Rollenbilder und Stereotype bezüglich Frauen beschäftigen mich nach wie vor. Als ich von meinem damaligen Nachbarn im Studentenwohnheim überfallen, genötigt und misshandelt wurde, hatte ich auch lange Zeit danach nicht begriffen, was mir passiert ist. Warum, wieso, was war mein Fehler, was habe ich falsch gemacht? Ich konnte es nicht verstehen. Ich kannte ihn so gut wie gar nicht. Ich erstattete Anzeige, der Prozess war ca. 3 Jahre (!) danach und endete mit einer Geldstrafe für ihn. Vor diesem Überfall und danach verfolgte er mich in der Universität. Nach meinem Wegzug nach X suchte er mich auch dort auf. Wie er herausbekommen hat, wo ich in X arbeite, weiß ich nicht. An einem Tag belagerte er mich ca. 6 Stunden an meiner damaligen Arbeitsstelle, am nächsten Tag suchte er meine damalige Wohnung auf, er klingelte Sturm und trommelte wie wild gegen die Eingangstür. Seitdem habe ich eine Auskunftssperre beim Einwohnermeldeamt beantragt und für einige Zeit bewilligt bekommen. Und ich besuchte Selbstverteidigungskurse.

In der Zeit direkt nach dem Überfall waren erst mal konkrete Schritte gegen den Täter für mich sehr hilfreich:

Unterstützung von Freunden, die mich bei der Anzeigenerstattung bei der Polizei begleitet haben (das ist nicht selbstverständlich, denn bei einem Freund habe ich erlebt, wie dieser mir hilflos gegenüberstand und offenbar nicht wusste, was er mit mir machen sollte, was er tun konnte)

Dass es eine Beamtin war, der ich meine Geschichte erzählen konnte

Dem Täter wurde das Appartement seitens des Studentenwerkes fristlos gekündigt. Seine Familie bzw. Mutter wohnt in der Nähe.

Bis dahin wurde mir ein "Ausweichzimmer" kostenlos für ca. eine Woche zur Verfügung gestellt, da ich aus einem anderen Bundesland komme und in der näheren Umgebung keine Familie habe. Zeitweise konnte ich noch bei einer Freundin wohnen.

Unterstützung seitens einer Anlaufstelle für Frauen bei Gewalterfahrungen durch Beratung und Vermittlung einer Rechtsanwältin.

Beratung erhielt ich auch durch die Gleichstellungsbeauftragte und das Justitiariat der Universität, an die ich mich wandte.

Fast zeitgleich dazu. Etwas davor, entwickelte sich für mich eine Stalking-Geschichte, in der ich erneut Opfer wurde, und der Täter war diesmal ein bekannter Bediensteter der Universität

aus der "eigenen" Fakultät. Mit diesem zusätzlichen massiven Problem und der Geschichte mit meinem ehemaligen Nachbarn kam ich nicht mehr zurecht, sah ich keine andere Lösung mehr bzw. erschien es mir als die beste, damals, wegzuziehen. Ich sprach mit meinem Betreuer der Diplomarbeit ab, diese auch unifern schreiben zu können.

Hinsichtlich Allmacht - Ohnmacht - Tabu" glaube ich, hebe ich alles erlebt. Meine "Ohnmacht", Gewalt und Missbrauch von Macht nicht verhindern oder eingreifen und beende zu können. Abgesehen von den Gefühlen, mit denen ich nicht mehr klar kam und mir das größte Hindernis waren. Die "Allmacht" der Täter und das "Tabu", gerade wenn es sich um Bedienstete der Universität handelt, machen es schwierig, für mich unmöglich (die Beweisnot, die Peinlichkeit, das eigene Gefühlschaos), darüber zu reden. Weder meine Familie noch FreundInnen konnten mir bei der Bewältigung und Verarbeitung meiner Probleme helfen. In X durchlief ich zwei verschiedene Beratungsstellen, um mit meinen Erlebnissen fertig zu werden. Letztlich half mir nur noch eine Therapie, die ich gerade abgeschlossen habe.

Die Einschränkungen und Einbußen, der Verlust von Lebensfreude, die Studienzeitverlängerung und weitere Folgeerscheinungen und Auswirkungen gehören als Nebenwirkung dazu.

Bezüglich "Prävention und Aufklärungsarbeit" kann ich meine eigene Naivität anführen und meine damals völlig falsche Erwartungshaltung bzw. Vorannahme gegenüber so genannten pädagogischen "Vorbildern", hier eines Angestellten der Fakultät für Y. Ein Verhalten, mit dem ich absolut nicht gerechnet habe und das ungefähr so wiedergegeben werden könnte: jemand tritt offen, nach außen, engagiert für die Verteidigung der Menschenrechte ein, aber zu Hause schlägt er seine Frau. Gelten Menschenrechte nicht für Frauen? Es gibt sie auch, hervorragende Pädagogen, die auch das leben, für das sie eintreten. Uneingeschränkt. Aber es gibt auch andere Fälle. Und das war ein solcher.

Ich glaube nicht, dass es den Tätern, insbesondere dem Universitätsangestellten, an "Aufklärung" gemangelt hätte. Das war sicher nicht der Grund für Gewalt und Machtmissbrauch. Ich glaube eher, dass sie eine Vorteilssituation für sich ausnutzten. Über die Konsequenzen für das Opfer machen sie sich keine Gedanken, können sie sich nicht hinein versetzen. Wozu auch?

"Danach", als ich dann weggezogen bin, habe ich Literatur zu dieser Thematik gelesen und Veranstaltungen dazu in X besucht. "Ungleichheit" und benachteiligt zu sein, war kein neues Gefühl. Aber dadurch bin ich politischer geworden, als ich es vorher war.

Die Universität ist genauso wenig eine "heile Welt" wie sie es außerhalb ist. Sie ist auch nur ein "Spiegel der Gesellschaft". Es "menschelt" überall. Aber um es zum Besseren hin zu wenden, könnte man den TäterInnen die Chance nehmen, ungerecht zu werden bzw. unrecht zu tun. Dies meine ich generell, nicht nur auf die Universität bezogen. Durch eine verwirklichte, umgesetzte und praktizierte Gleichstellung der Geschlechter, in der es keine Bevorzugung und Schlechterstellung mehr gibt, keine Ausgrenzung und kein Sexismus.

Den Frauen, die neu zur Universität kommen wünsche ich ein anderes Bewusstsein als ich es hatte. Sie sollen gewarnt sein vor potentiellen Tätern. Sie sollen mit dem "Unmöglichen" rechnen und nicht glauben, was man ihnen weiß machen will.

# Prävention und Öffentlichkeitsarbeit

*Daniela De Ridder*

Jeder Fall sexualisierter Gewalt an Hochschulen schadet nicht nur ihrem Image. Zukünftig könnten Hochschulen im Kontext des Antidiskriminierungsgesetzes verstärkt mit Regressforderungen von Betroffenen rechnen. Im Folgenden sollen mögliche Formen der Präventions- und Aufklärungsarbeit sowie adäquate Formen einer Öffentlichkeitsarbeit in diesem diffizilen Feld diskutiert werden.

Sexualisierte Gewalt ist keine Problematik, die vor den Toren der Hochschule halt macht. Seit Beginn des Frauenstudiums an Hochschulen begleiten die zum Teil in subtiler, zum Teil in offener Weise an den Tag gelegten Gewaltformen, denen Frauen ausgesetzt sind, ihre Anwesenheit an Universitäten und Fachhochschulen.

Für die Tätigkeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten erweist sich das Thema der sexualisierten Gewalt und Diskriminierung häufig sogar schwieriger als gedacht: Bei allen Errungenschaften um eine zunehmende Akzeptanz ihrer Funktionen erleben die Akteurinnen, dass dieses Themenfeld wie kein zweites alle am Prozess Beteiligten auf die Tatsache zurück verweist, dass trotz aller Modernisierungstendenzen weiterhin Formen sexistischer Diskriminierung fortbestehen.

Nach wie vor wird sexualisierte Gewalt verharmlost; zugleich wird denjenigen, die das Problem benennen, angelastet, sie spielten das Thema künstlich hoch. Zudem gilt, dass die stillschweigende Diskriminierung, die in dieser Form überwiegend Frauen betrifft, an den Hochschulen durch Sexualisierung der eigenen Person, sei es im Studienkontext oder in Qualifizierungsphasen als Doktorandinnen oder Habilitandinnen, dazu führt, dass Studentinnen, Wissenschaftlerinnen und andere Beschäftigte daran gehindert werden, sich in Studium, Karriereplanung oder Berufsalltag frei zu entfalten. Darüber hinaus wird verhindert, dass genügend Frauen in Positionen gelangen können, von denen aus sie richtungweisend tätig werden könnten, um entsprechende Diskriminierungsformen zu unterbinden.

Wollen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte dieser Thematik begegnen, stellt sich für sie die Frage, welche Form des Umgangs und der Veröffentlichung adäquat sein könnten, ohne die eigene Position zu gefährden oder zu konterkarieren. Öffentlichkeit herzustellen, gerade bei einem stark tabuisierten Thema, könnte ja zu einer Entschärfung der Situation führen; dies setzt allerdings voraus, dass mit der notwendigen Sensibilität für die Betroffenen (in der Regel Frauen) agiert wird.

Seit dem es die Einrichtung von Frauenbüros und Gleichstellungsinstanzen an den Hochschulen gibt, waren diese stets auch mit dem Thema sexualisierter Gewalt und Diskriminierung konfrontiert. Entsprechend vielfältig sind die entwickelten Maßnahmen: Sie reichen von Informationsschriften, Leitfäden und Richtlinien gegen sexualisierte Diskriminierung über Veranstaltungsreihen bis hin zu Rhetorik- und WenDo-Kursen.

Wird ein Fall sexualisierter Gewalt gegen Frauen jedoch aufgedeckt und angeprangert, setzt in aller Regel eine massive Abwehrhaltung ein: Die Reaktionen reichen von der Leugnung der Problematik bis hin zu Unterstellungen gegenüber den Betroffenen, die Schilderungen der Gewalterfahrungen entstammten ihrer Fantasie. Nicht zwingend groß ist auch die Solidarität unter Frauen, wenn sich die Betroffenen anvertrauen wollen. Die Erfahrung aus den Beratungsgesprächen zeigt in der Tat, dass bspw. betroffene Studentinnen die Situation mit Professoren häufig als ambivalent erleben: Unter Ausblendung von Abhängigkeitsverhältnissen und Hierarchien wird die erfahrene Zuwendung zunächst nicht unmittelbar als grenzverletzend interpretiert, sondernd als schmeichelnde Interessensbekundung wahrgenommen. Erst bei einer Zuspitzung wird die Situation als Diskriminierung und als persönliche Verletzung erlebt. Gerade diese Entwicklung führt jedoch dazu, dass sich die Betroffenen mit Schuldzuweisungen als Selbstverantwortliche betrachten und dies aus Scham das Ratsuchen besonders erschwert.

Für Betroffene ist es daher umso wichtiger, nicht in der Opferrolle zu verharren, sondern sich aktiv gegen Grenzverletzungen und Übergriffe zu wehren, sei es gegen anzügliche Bemerkungen, aufgedrängten Berührungen und Küssen oder gegen das Versprechen besserer Leistungsbewertungen bei sexuellen Gefälligkeiten und Androhungen von Nachteilen bei sexueller Verweigerung.

**Was also bleibt zu tun?**

Nach wie vor gilt es Betroffene zu ermutigen, sich gegen jede Form der sexualisierten Gewalt zur Wehr zu setzen. Fühlen sich Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte hier nicht als adäquate Ansprechpartnerinnen, so empfiehlt sich zumindest die enge Kooperation mit qualifizierten Beratungsstellen, an die die Betroffenen zeitnah verwiesen werden und bei denen sie fachkompetente Hilfe und Unterstützung erhalten können.

Das Aufbrechen des Tabus der sexualisierten Gewalt darf allerdings nicht bei der Hilfe für die Betroffenen verharren, sondern muss auch auf struktureller Ebene seinen Niederschlag finden. So wäre es beispielsweise hilfreich, wenn alle Hochschulen in ihre Entwicklungsplanung das Verbot sexueller Diskriminierung integrierten und sich insbesondere der Schutz von Studierenden jenseits des Beschäftigtenschutzgesetzes in den Hochschulgesetzen oder im aktuell geplanten Antidiskriminierungsgesetz des Bundes seinen Niederschlag fände. Freilich nutzen Gesetze, Verbote und Regelungen nur dann etwas, wenn sie auch internalisiert und gelebt werden. Unerlässlich bleibt daher die Forderung, dass sich insbesondere Hochschulleitung des Themas annehmen müssen und deutlichst nicht die Thematisierung von sexualisierter Gewalt zum Tabu erklären, sondern die diskriminierenden Handlungen und Denkweisen selbst. Nur so kann in einem hochschulischen Entwicklungsprozess eine Zukunftsfähigkeit entwickelt werden, die, Gewaltfreiheit implizierend, eine Modernisierung generiert, die Hochschulen auch für Frauen (und ggf. andere betroffene Gruppen) attraktiv erscheinen lässt. Schließlich schadet jeder Fall sexualisierter Gewalt nicht nur dem Image einer Hochschule, sondern auch ihrem inneren Frieden.

*Was aber bedeutet in diesem Kontext Gewaltfreiheit?*

Hierzu haben die Teilnehmerinnen des Workshops erstaunlich präzise Vorstellungen entwickelt, wie sie letztendlich zwingend zu einem Modell moderner, attraktiver Hochschulen gehören – Visionen, die nach baldiger Umsetzung verlangen:

*Die optimale gewaltfreie Hochschule 2015 zeichnet sich folgendermaßen aus:*

- Enttabuisierung des Themas sexualisierte Diskriminierung und Gewalt
- Qualitätsmerkmal
- Aufwertung der Lehre
- Klarer rechtlicher Rahmen mit definierten Sanktionsmaßnahmen
- Gender – Selbstverständlichkeiten
- Menschenrechte sind auch Frauenrechte und Männerpflichten
- 50% Frauen auf allen Hierarchie-Ebenen
- Transparenz der Uni-Strukturen
- Service und Mitbestimmung
- Lehrevaluation und Vorgesetztenbeurteilung
- Weiterbildung als Selbstverständlichkeit
- Leitlinien als Bestandteil der Arbeitsverträge
- Prima Klima.

# Spezifische Bedingungen von ausländischen Studentinnen und Beschäftigten

*Melanie Rosendahl & Suna Baris*

Hochschulen in Deutschland sind ein Ort multikultureller Begegnung. In Zeiten zunehmender Globalisierung müssen und wollen sich die Universitäten für ausländische Studierende und WissenschaftlerInnen gleichermaßen öffnen. Für den Bereich der sexualisierten Diskriminierung und Gewalt an der Hochschule ergibt sich dadurch die Notwendigkeit, die Situation von Studentinnen und Mitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund innerhalb der Universität in ihrem Studien- und Arbeitsalltag dahingehend zu überprüfen, welche spezifischen Bedingungen sexualisierte Diskriminierung unterstützen.

Hierzu ist es zunächst einmal wichtig, die Gruppe der Migrantinnen genauer zu differenzieren. Bei den Studentinnen gibt es zum einen die Gruppe der Bildungsinländerinnen. Diese sind meist in Deutschland aufgewachsen und zur Schule gegangen. Sie sind somit mit deutschen Strukturen vertraut und haben einen gesicherten Aufenthaltsstatus. Zu Studienzwecken eingereiste Frauen haben, sofern es sich nicht um Frauen aus EU-Ländern handelt, meist einen nicht gesicherten, befristeten oder an das Erbringen von Studienleistungen gekoppelten Aufenthaltsstatus, einige Studentinnen absolvieren nur kurzzeitig ein bis zwei Semester zu Studienzwecken in Deutschland. Die Gruppe der Beschäftigten an den Hochschulen unterscheidet sich zum einen in wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Mitarbeiterinnen. Im wissenschaftlichen Bereich handelt es sich häufig ebenfalls um zu Forschungs- oder Ausbildungszwecken eingereiste Frauen. Sofern es sich nicht um Bürgerinnen der EU-Länder handelt, ist ihr Aufenthaltsstatus oftmals nicht gesichert, befristet oder an das Erreichen von Ausbildungszielen gekoppelt. Im nichtwissenschaftlichen Bereich sind häufig Frauen mit niedriger Qualifikation beschäftigt, z.B. im Reinigungs- und Service-Bereich.

Bereits in diesem kurzen Überblick wird deutlich, dass sich somit hinter dem Begriff „ausländische Studentinnen und Beschäftigte“ um eine sowohl in sozialer und kultureller Hinsicht als auch in Bezug auf ihren Aufenthaltsstatus sehr heterogene Personengruppe handelt.

Wie unsere praktische Arbeit im Bereich interkultureller Beratung wiederkehrend zeigt, erwachsen aus dieser Heterogenität unterschiedliche strukturelle und kulturelle Bedingungen, die sich auf den Arbeits- und Studienalltag auswirken und die wir im Folgenden thesenartig darstellen möchten.

### Strukturelle Bedingungen

Abhängigkeitsbeziehungen in den Studien- und Arbeitsbeziehungen stellen einen Nährboden für Übergriffe dar und begünstigen die Belästigungen. Gleichzeitig wird somit die Aufdeckung und Beendigung erschwert. Vor allem Studentinnen und Beschäftigte mit ungesicher-

tem Aufenthaltsstatus stehen unter großem Druck, Übergriffe zu dulden und nicht öffentlich zu machen. Die Angst vor Bekanntmachung überwiegt, weil Betroffene einen erfolgreichen Abschluss zu verlieren fürchten.

**Kulturelle Bedingungen**

Die Dunkelziffer bei sexuellen Belästigungen ist insgesamt an der Universität sehr hoch, bei Frauen mit Migrationshintergrund ist sie vermutlich viel höher. Betroffene können das Hilfsangebot wegen Sprachbarrieren und Informationsdefiziten nicht in Anspruch nehmen. Zudem haben ausländische Studentinnen und Mitarbeiterinnen häufig eine andere Wahrnehmung von Institutionen (z.B. wird die Polizei mit Korruption oder politischer Verfolgung assoziiert).

Die Definition bzw. das Verständnis von sexualisierter Gewalt wird kulturell bedingt anders bewertet (z.B. Verantwortung und Schuld)**.**

Die Analyse dieser spezifischen Bedingungen führte uns zu dem Fazit, dass sexualisierte Übergriffe an Studentinnen und Mitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund mindestens ebenso häufig, vermutlich jedoch häufiger vorkommen als an deutschen Studentinnen und Mitarbeiterinnen. Gleichwohl nutzen Studentinnen und Mitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund die vorhandenen Anlaufstellen sehr viel weniger. Daher können folgende Konsequenzen und Forderungen zusammengefasst werden:

- Die speziellen Barrieren, die bekannt sind, müssen reduziert oder aufgehoben werden. Nicht bekannte Hindernisse müssen ausgearbeitet werden.
- Die gesetzlichen Rahmenbedingungen (vor allem aufenthaltsrechtliche Bestimmungen) müssen verbessert und kommuniziert werden.
- Es müssen flächendeckend Anlauf- und Beratungsstellen eingerichtet werden. Diese müssen die Prinzipien der Parteilichkeit, Anonymität und Selbstbestimmung vermitteln.
- Die bestehenden Anlauf- und Beratungsstellen müssen bekannt gemacht werden, z.B. in Einführungsveranstaltungen, Info-Flyern etc.
- Für die Zielgruppe der Migrantinnen muss es eine auf sie abgestimmte Öffentlichkeitsarbeit geben.
- Informationsmaterialien mit rechtlichen Tipps etc. müssen erstellt, übersetzt und verbreitet werden.
- Die Schaffung von Patinnen mit Migrationshintergrund könnte eine Maßnahme sein, um Studentinnen und Mitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund und ihre Schwierigkeiten besser zu berücksichtigen.
- Die Universität hat eine Fürsorgepflicht für alle Studentinnen und Beschäftigten der Universität. Da sie sich als Ort des kulturübergreifenden bzw. interkulturellen Forschens und Lehrens versteht und somit auch um Migrantinnen wirbt, muss sie für den Schutz dieser Personengruppe einstehen.

## Exkurs: Ein Brief an den Belästiger

Im Folgenden ist der mittlerweile so genannte „Brief an den Belästiger abgedruckt (vgl. Sadrozinski, 1993). Darin werden verschiedene Inhalte vorgestellt, die ein solcher Brief haben sollte, und Beispiele für mögliche Formulierungen genannt. Sie sollen als Anregung, Hilfe und Vorschläge dienen, wenn Betroffene von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt in dieser Form den Täter mit seinen Taten konfrontieren möchten.

*Eine Grundregel lautet, höflich, gelassen und präzise zu formulieren.*

Wichtig ist:

1. *Die Tatsache ohne Wertung zu benennen.*

   „Am 15. Dezember haben Sie mich zu sich nach Hause einladen, um meine Arbeit zu besprechen."

   „Mehrmals in der vergangenen Woche haben Sie mir den Arm um die Schulter gelegt und mir über den Rücken gestreichelt. Während der Dienstreise am 3. März haben Sie abends an meine Zimmertür geklopft und laut gerufen..."

   „Mehrfach in den letzten Wochen haben Sie beim Vorübergehen meine Brust berührt."

   „Am 4. Januar haben Sie in meinem Büro zu mir gesagt: Warum sind Sie so zerstreut heute? Ihnen fehlt wohl ein Mann!"

2. *Die eigene Reaktion zu benennen.*

   „Ich fühle mich beleidigt/ belästigt/ gestört."

   „Es ist mir unangenehm/ ekelig."

3. *Die Forderung zu benennen.*

   „Ich erwarte künftig eine rein professionelle Beziehung."

   „Ich möchte von Ihnen weder berührt noch auf meine Sexualität/ mein Privatleben angesprochen werden."

   „Ich erwarte, dass die beleidigenden Bilder entfernt/ künftig keine sexuellen Witze in meiner Gegenwart erzählt werden."

*Mögliche Zusätze, die nicht unbedingt erforderlich sind, könnten sein:*

„Ich erwarte eine Antwort/ Entschuldigung"

„Falls Sie Ihr Verhalten nicht ändern, werde ich mich bei der Frauenbeauftragten/ der Dekanin oder dem Dekan/ der Rektorin oder dem Rektor beschweren." (Drohungen

sind nur dann angebracht, wenn man ganz sicher weiß, dass man sie auch wahr macht.)

„Ich betrachte unsere frühere Beziehung als beendet und erwarte künftig eine ausschließlich sachliche Arbeitsbeziehung."

Der Brief sollte per Einschreiben verschickt oder persönlich mit Zeugen abgeliefert werden. Die Zeugin bzw. der Zeuge braucht nicht über den Inhalt des Briefes informiert zu sein. Eine Kopie sollten Betroffene selbst aufheben.

*Vorteile dieser Methode:*

Diskretion. Der Belästiger wird nicht bloßgestellt und erhält eine Chance zur Einsicht. Es wird wenig Aufsehen für die Belästigte erregt. Sie kann Abstand wahren und die Schwierigkeiten der direkten Konfrontation vermeiden. Andere können sie beraten und unterstützen, ohne hervorzutreten.

*Nachteile dieser Methode:*

Auf diesem Wege erfolgt nicht automatisch eine Solidarisierung oder Herstellung von Öffentlichkeit. Andere MitarbeiterInnen werden nicht gewarnt, wenn der Brief allein zwischen der Betroffenen und dem Belästiger verbleibt und die einzige Gegenwehr bleibt. Zudem ist die Reaktion des Belästigers schwer abzuschätzen.

# Ausblick

## Notwendige Veränderungen und politische Konsequenzen

### *Dagmar Höppel*

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt werden nach wie vor in unserer Gesellschaft tabuisiert, auch an Hochschulen. Die Tagung „Jenseits des Tabus – Neue Wege gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen“ hat nachdrücklich belegt: Studierende und Beschäftigte, Lernende und Lehrende erfahren in unterschiedlichster Form Diskriminierung, sexualisierte Belästigung und Gewalt. Die Dunkelziffer ist erheblich. Die empirischen Befunde zeigen: Die Taten werden meist verharmlost oder verschwiegen, obwohl die Folgen für die Betroffenen häufig schwerwiegend sind. Beeinträchtigungen der Studienleistungen bis hin zum Studienabbruch sind neben gesundheitlichen und psychischen Schäden das Resultat. Jeder einzelne Fall ist ein Fall zu viel. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt verwehrt den Betroffenen die freie Entfaltung ihrer wissenschaftlichen und beruflichen Potentiale. Dennoch herrscht an den meisten Hochschulen die Einstellung: „Was für ein Glück, dass es so etwas bei uns nicht gibt“. Dabei stehen Hochschulen als Ausbildungsstätten, Forschungseinrichtungen und Arbeitgeberinnen in einer besonderen Verantwortung.

Die Tagung „Jenseits des Tabus – Neue Wege gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen“ hat sich daher das Ziel gesetzt, hinzuschauen und ein Forum für all‘ jene zu schaffen, die nicht länger wegschauen wollen und können. Ziel ist, das Thema ‚Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt’ zu enttabuisieren, Barrieren, Ängste und Unsicherheiten abzubauen und letztlich einen Kommunikationsentwicklungsprozess in Gang zu setzen, der zu einer Sensibilisierung der Hochschulverantwortlichen und der Hochschulöffentlichkeit beiträgt. Trotz des Hierarchie- und Machtgefälles an Hochschulen sollen sexuelle Grenzverletzungen öffentlich thematisiert und Diskriminierungsfreiheit als Qualifikationsmerkmal von Hochschulen etabliert werden.

#### Verbesserung der gesetzlichen Rahmenbedingungen

Neue Impulse zu Fragen der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gehen seit einigen Jahren von der Antidiskriminierungspolitik der Europäischen Union aus. Es ist daher ein besonderes Ärgernis, dass das geplante Antidiskriminierungsgesetz (ADG), das vier Richtlinien der Europäischen Union zum Thema Antidiskriminierung bündeln sollte, in Deutschland immer noch nicht verabschiedet werden konnte. Die Umsetzung in nationales Recht wurde mehrfach angemahnt und ist dringend erforderlich, um mehr Rechtssicherheit zu schaffen.

Zentrales Ergebnis der Tagung ist daher, Studentinnen und Stipendiatinnen in den Kreis der schutzbedürftigen Personen im Rahmen der Verhandlungen um die abschließende Ausgestal-

tung des Antidiskriminierungsgesetzes aufzunehmen und sie explizit zu benennen. Dies ist unbedingt erforderlich, damit tatsächlich alle Hochschulangehörigen von dem geplanten Gesetz profitieren können. Bislang beziehen sich die Bundesgesetze nur auf beschäftigte Personen (insbesondere das Beschäftigtenschutzgesetz), nicht jedoch auf Schülerinnen, Studentinnen und Stipendiatinnen, die nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen. Hier ist Abhilfe dringend notwendig.

Sollten die Bemühungen einer gesetzlichen Verankerung im ADG nicht erfolgreich verlaufen, so ist zumindest in den Ausführungsbestimmungen des Gesetzes darauf hinzuweisen, dass Studentinnen und Stipendiatinnen, wie schon nach dem bisher geltenden Beschäftigtenschutzgesetz, durch diese Regelungen nicht ausreichend geschützt sind. Die einzelnen Bundesländer sind daher ergänzend aufzufordern, eigene gesetzliche Regelungen zu erlassen, die Studentinnen und Stipendiatinnen vor den unterschiedlichsten Formen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt schützen. Beispielhaft sei hier auf die gesetzlichen Regelungen im Landeshochschulgesetz Baden-Württembergs verwiesen. Die Gleichstellungsbeauftragte hat hier – unbeschadet der Verantwortlichkeit der Organe und Gremien der Hochschule - darauf hinzuwirken, dass wissenschaftlich tätige Frauen und Studentinnen vor sexueller Belästigung geschützt werden (§ 4 Abs. 4 LHG). Belästigende Studierende können exmatrikuliert werden, wenn sie die Würde einer Person im Sinne des Beschäftigtenschutzgesetzes verletzen (§ 62 Abs. 3 LHG). Dabei ist die Rolle und Verantwortung der Gleichstellungsbeauftragten als auch der Erlass von Ordnungsmaßnahmen nicht unumstritten.

Zum Schutz der Betroffenen erscheint es – auch nach Auskunft des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend - jedoch ratsam, dass andere Bundesländer dem Beispiel folgen sollten.

### Verbesserung der Rahmenbedingungen an den Hochschulen

Wird das Schweigen gebrochen und eine Beschwerde über sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an einer Hochschule vorgebracht, so sind Konfliktsituationen häufig vorprogrammiert. Die erste Reaktion ist Empörung, die zweite Reaktion der Wunsch, schnell Abhilfe zu schaffen. Dabei sind die Erwartungen der Beschwerdeführerinnen in der Regel groß. Umso größer ist jedoch die Enttäuschung, wenn Konsequenzen lange – für die Betroffenen meist zu lange - auf sich warten lassen.

### Richtlinien, Dienstvereinbarungen, Verfahrensregeln an allen Hochschulen

Abgeleitet von den gesetzlichen Regelungen der Europäischen Union, von Bund und Ländern, können Hochschulen deutliche Signale setzen, dass sexualisierte Diskriminierung und Gewalt ernst genommen und konsequent verfolgt wird. Gemeinsam mit dem Personalrat der Hochschule ist es empfehlenswert, Dienstvereinbarungen zu treffen und Verfahrensregeln für Beschwerdefälle festzulegen. Alle Hochschulangehörigen sind darüber zu informieren, mit welchen Schutzmaßnahmen und welchen Sanktionen sie zu rechnen haben. Beispielhaft sei hier auf die Dienstvereinbarung im Tagungsband hingewiesen. Der Geltungsbereich von Dienst-

vereinbarungen umfasst allerdings mit dienstrechtlichen Konsequenzen nur die Beschäftigten der Hochschule, nicht jedoch Studierende, Stipendiatinnen und Personen, deren Dienstherren nicht an der Hochschule sind. Ergänzend sind daher für diesen Personenkreis Senatsrichtlinien zu verfassen.

Die Gespräche über Dienstvereinbarungen und Senatsrichtlinien tragen mit dazu bei, die Hochschulöffentlichkeit für sexualisierte Diskriminierung und Gewalt zu sensibilisieren. Die Tagung hat zudem offen gelegt, dass häufig Hochschulen mit (leidvollen) Erfahrungen im Umgang mit Fällen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt Dienstvereinbarungen und Senatsrichtlinien erlassen haben, um für zukünftige Fälle besser gerüstet zu sein. „Freiwillig" wird das Thema nach wie vor eher tabuisiert.

Hochschulinterne Richtlinien gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sind eine notwendige Handlungsgrundlage für alle Hochschulen. Es sind daher Verantwortliche zu benennen, die der Richtlinie Gewicht verleihen (s. Beitrag Ruschmeyer). Auch die eventuelle Einführung von Studiengebühren kann als Anlass genommen werden, Richtlinien einzuführen, die auch Studierende umfassen. Folgende Sanktionsmöglichkeiten gegen Studierende wurden auf der Tagung als unerlässlich gesammelt und sollten daher auch nach außen kommuniziert werden: Exmatrikulation aufgrund sexualisierter Belästigung und Gewalt, Ausschluss von Lehrveranstaltungen sowie der Ausschluss aus Studentenwohnheimen und von Einrichtungen des Hochschulsports.

Da Hochschulen sich auch als Orte des kulturübergreifenden bzw. interkulturellen Forschens und Lehrens verstehen und sich bemühen, ausländische Studentinnen und Wissenschaftlerinnen anzuwerben, müssen sie auch für den Schutz dieser Personengruppe garantieren. Unterschiedliche strukturelle und kulturelle Bedingungen im Arbeits- und Studienalltag erschweren die Grenzziehung bzw. erleichtern offensichtlich die Grenzverletzungen. Studentinnen und Beschäftigte mit ungesichertem Aufenthaltsstatus stehen unter großem Druck, Übergriffe zu dulden und nicht öffentlich zu machen. Der Aufenthaltsstatus der Betroffenen darf jedoch nicht darüber entscheiden, ob eine Beschwerde öffentlich gemacht werden kann. Hier ist dringender Handlungsbedarf geboten: die gesetzlichen Rahmenbedingungen sind zu verbessern und besser zu kommunizieren (v.a. aufenthaltsrechtliche Bestimmungen). Vorhandene Barrieren sind unter Beachtung der interkulturellen Besonderheiten abzubauen und aufzuheben. Angeregt wurde ferner die Einführung von „Patinnen" mit Migrationshintergrund, um diesem Personenkreis und seiner spezifischen Situation besser gerecht zu werden.

Nicht zuletzt kann eine veränderte Gesetzgebung durch das ADG zukünftig mit erheblichen Regressforderungen von belästigten Studentinnen einhergehen. Ergänzend zu den Richtlinien sind Verfahrensregeln für den konkreten Ablauf von formalen Beschwerden zu entwickeln, um klare Schritte für die Umsetzung bzw. Einhaltung der Richtlinie zu definieren. Dies kann beispielsweise eine Trennung von psychosozialer und rechtlicher Beratung für Betroffene vorsehen.

**Die Rolle der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten**

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist häufig Ansprechpartnerin bei konkreten Fällen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Konflikte sind dabei unvermeidbar, einerseits, da von ihr Loyalität gegenüber der Hochschulleitung erwartet wird, andererseits, da es ihre Aufgabe ist, die Betroffenen parteilich zu unterstützen. Sie verfügt jedoch nicht über die notwendigen Befugnisse, um Abhilfe zu schaffen und nicht in jedem Fall über die erforderlichen psychosozialen Fachkompetenzen für die Beratung. Hinzu kommt, dass sich die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten diese Aufgabe nicht selbst ausgesucht haben. Sie wurde ihnen teilweise durch Hochschulgesetze als auch durch Hochschulleitungen übertragen, mehrheitlich, da sich sonst niemand um das Thema kümmerte bzw. kümmern wollte.

Um die konfliktreiche Situation der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu entschärfen, wurden auf der Tagung folgende Empfehlungen an die Hochschulen formuliert:

- Einrichtung von Kommissionen zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt; um persönliche Konfliktsituationen möglichst zu minimieren. Das Aufgabenspektrum einer Kommission umfasst neben der Bearbeitung konkreter Beschwerden die Ausarbeitung von Dienstvereinbarungen und Richtlinien, die Entwicklung von präventiven Maßnahmen bis hin zu Verfahrensschritten, wie „Gerüchte“ gehandhabt werden. Dabei geht es auch darum, faire Lehrevaluationen sicherzustellen sowie unerwünschte Manipulationen im Internet und bei der Handhabung von E-Mails mit Nachdruck zu verfolgen und nicht als Kavaliersdelikte zu verharmlosen.
- Verankerung eines Schweigerechts / einer Schweigepflicht sowie eines Zeugnisverweigerungsrechts für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (analog zu Personen, die psychologische und/oder seelsorgerische Hilfen anbieten). Mit dieser Maßnahme soll auch sichergestellt werden, dass mehr Betroffene ihr Schweigen brechen und somit die hohe Dunkelziffer reduziert werden kann.
- Fortbildungsveranstaltungen für Hochschulverantwortliche, Personalverantwortliche und Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte (§5 Beschäftigtenschutzgesetz) und ggf. Supervision für diesen Personenkreis. Dabei sollte neben rechtlichen Grundlagen auch die Beratungskompetenz vermittelt werden, „erste Anlaufstelle“ zu sein.
- Präventive Aufklärungsarbeit und Verankerung hochschulinterner Verfahrensregeln (Benutzungsordnungen von Rechenzentren) im Rahmen der Fürsorgepflicht der Hochschulleitung könnten hier erste beispielhafte Schritte sein.
- Sanktionsmöglichkeiten. Generell wurde angemahnt, dass die Beschwerdeverfahren und die Sanktionsmöglichkeiten noch nicht ausreichen, um mehr Frauen zu ermutigen, ihre Beschwerde vorzutragen.

Gewaltfreiheit muss zu einem Qualitätsmerkmal der Hochschule werden. Angeregt wurde daher, Mindeststandards für Hochschulen zu entwickeln, die als Garant für diskriminierungsfreies Arbeiten, Forschen und Lehren an Hochschulen herangezogen und für die Wahl des Studienortes zukünftig entscheidend werden können. Der Wissenschaftsstandort Deutschland hat nur Bestand, wenn entsprechende Rahmenbedingungen gewährleistet werden.

*Bewusstseinsbildung*

Generell sind ein Bewusstsein und eine Achtsamkeit für die besondere Problematik der sexualisierten Diskriminierung und Gewalt am Ausbildungs- und Arbeitsplatz zu schaffen. Notwendig dafür ist es, bestehende Unsicherheiten zu überwinden und aktiv die Verantwortung für eine möglichst diskriminierungsfreie Hochschule zu übernehmen. Der Beitrag und die Verantwortung jeder einzelnen Person sollte bewusst gemacht und in der Öffentlichkeitsarbeit der Hochschule fortwährend Niederschlag finden. Zur Sensibilisierung der Hochschulöffentlichkeit könnte zunächst eine bundesweite Plakataktion zum Thema sexuelle Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen gestartet werden. Dies würde engagierte Hochschulen vom Stigma befreien, dass dort, wo präventive Maßnahmen ergriffen werden, die Verhältnisse besonderes gravierend sein müssen. Eine Plakataktion könnte die Bedeutung des Themas veranschaulichen und damit sichtbar zur Bewusstseinsbildung beitragen.

*Unabhängige, fachkompetente Beratungsstellen*

Qualifizierte Beratung braucht Expertinnenwissen. Wünschenswert sind unabhängige Beratungsstellen innerhalb der Hochschulen, die über umfangreiche Fachkompetenzen bezüglich sexualisierter Diskriminierung und Gewalt verfügen. Sie könnten z.B. auch Fortbildungen für Hochschulverantwortliche und Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte anbieten und zur Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung an den Hochschulen wesentlich beitragen. Die Ausstattung einer solchen Stelle mit Befugnissen und Handlungskompetenzen ist hochschulintern zu regeln. Dabei erscheint es für Hochschulleitungen ratsam, umfangreiche Befugnisse und Handlungskompetenzen an die unabhängige Beratungs- und Beschwerdestelle zu delegieren, denn diese verfügt über die einschlägig notwendige Expertise und Erfahrung. Gefordert wurde ferner ein anonymer Zugang zu den Beratungsstellen.

*Vernetzung und Kooperation vor Ort*

Angeregt wurde zudem eine Vernetzung und Kooperation innerhalb der Hochschule als auch außerhalb der Hochschulen mit anderen zuständigen Stellen. Auch Kooperationen mit den Frauennotrufen sind denkbar. Dies hat den Vorteil, dass im Konfliktfall weitere Ansprechpersonen und Verantwortliche informiert sind. Das Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt wird damit präsenter und nicht nur isoliert als individualisierter einmaliger Sonderfall bearbeitet, sondern auch als strukturelles Problem erkannt.

*Prävention und Öffentlichkeitsarbeit – die Vision einer gewaltfreien Hochschule*

Das Image einer Hochschule kann durch Bekannt werden von Fällen sexueller Diskriminierung und Gewalt innerhalb weniger Stunden weltweit geschädigt werden. Einerseits herrscht Unsicherheit darüber, was sexualisierte Diskriminierung und Gewalt ist. Andererseits sollten Betroffene auch von der Hochschule ermutigt werden, sich aktiv gegen Grenzverletzungen und Übergriffe zu wehren, sei es gegen anzügliche Bemerkungen (auch in Lehrveranstaltungen), aufgedrängte Berührungen und Küssen oder gegen das Versprechen besserer Leistungsbewertungen bei sexuellen Gefälligkeiten und Androhungen von Nachteilen bei sexueller

Verweigerung. Das Aufbrechen des Tabus der sexualisierten Gewalt darf nicht bei der Hilfe für die Betroffenen verharren, sondern muss auch auf struktureller Ebene ansetzen. Es ist daher ein hochschulischer zukunftsfähiger Entwicklungsprozess in Gang zu setzen, der Gewaltfreiheit implizierend eine Modernisierung generiert, die Hochschulen auch für Frauen (und ggf. andere betroffene Gruppen) attraktiv erscheinen lässt. Ziel muss es sein, Unsicherheiten im Umgang mit Fällen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt abzubauen und ein breites Bündnis gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt zu bilden. Wesentliche Bedeutung kommt dabei der Prävention zu.

Die Vision einer gewaltfreien Hochschule, die mit einer Enttabuisierung des Themas sexualisierte Diskriminierung und Gewalt einhergehen muss, sollte anhand der Qualitätsmerkmale der Hochschule geprüft werden. Die Teilnehmerinnen im Workshop ‚Prävention und Öffentlichkeitsarbeit' forderten eine Überprüfung folgender, noch unvollständiger Kriterien: Aufwertung der Lehre; Verankerung von Gender Mainstreaming als Selbstverständlichkeit; Menschenrechte sind auch Frauenrechte und Männerpflichten, einen Anteil von 50% Frauen auf allen Hierarchie-Ebenen; Transparenz der Hochschulstrukturen; mehr Service und Mitbestimmung; Weiterbildung als Selbstverständlichkeit; Leitlinien zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, die Bestandteil der Arbeitsverträge sind.

Sie wünschen sich - mit anderen Worten - die Schaffung eines ‚prima Klimas'. Dabei sind die Empfehlungen und Vorschläge nicht nur als Zukunftsvisionen zu verstehen, sondern als der Beginn eines kontinuierlichen Prozesses hin zu einer gewalt- und diskriminierungsfreien Hochschule. Parallel dazu muss die Bewusstseinsbildung den Erkenntnisprozess vorantreiben, dass Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt einen wesentlichen Beitrag zur Qualitätssicherung der Hochschulen leisten.

Zusammenfassend wurden folgende Empfehlungen von den Teilnehmenden an der Tagung ausgesprochen bzw. sind folgende Maßnahmen zu initiieren:

- Verankerung des Schutzes von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt für Studentinnen und Stipendiatinnen im ADG und in den Landeshochschulgesetzen.
- Verbesserung des rechtlichen Schutzes von Personen mit beschränktem Aufenthaltsstatus.
- Einrichtung einer zentralen und unabhängigen Beratungsstelle auf Bundesebene zum Schutz von Studentinnen, Stipendiatinnen, Hochschulangehörigen und Angehörigen von außeruniversitären Forschungs- bzw. Wissenschaftseinrichtungen.
- Durchführung einer bundesweiten Plakataktion sowie Herstellung von mehrsprachigen Flyern (ggf. in Kooperation mit dem DAAD und dem Deutschen Studentenwerk e.V.).
- Erlass von Richtlinien sowie Dienstvereinbarungen an den Hochschulen, die insbesondere Studentinnen und Stipendiatinnen vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt schützen. In den Richtlinien sind Regelungen zur Verschwiegenheit der Personen zu treffen, die beschwerdeführende Personen unterstützen.
- Konsequente Umsetzung bestehender Richtlinien und Gesetze gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt.

- Einrichtung einer unabhängigen fachkompetenten Beratungsstelle an den Hochschulen, die betroffene Personen parteilich unterstützt und während eines Verfahrensverlaufs begleitet.

  Bis zur Einrichtung einer hochschuleigenen Beratungsstelle sind nach Möglichkeit Kooperationsvereinbarungen mit anderen Beratungseinrichtungen wie Frauennotruf oder kommunalen Anlaufstellen zu treffen.
- Einrichtung einer Beschwerdekommission (ggf. gemeinsam mit einer Beschwerdestelle), die die Aufgabe hat, die unterschiedlichen rechtlichen Vorgaben umzusetzen und Ermittlungsverfahren durchzuführen. Sie ist ferner zuständig für: die Erstellung von Richtlinien und Dienstvereinbarungen sowie einschlägig erforderlicher Verfahrensregeln. Ergänzend sind Satzungen und Ordnungen (Benutzungsordnungen von Rechenzentren, Einrichtungen des Hochschulsports etc.) sowie Evaluationen auf ihren Beitrag zur Beseitigung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt zu prüfen (z. B. Verwendung von geschlechtergerechten Unterrichtsbeispielen sowie einer geschlechtergerechten Sprache). Die Beschwerdestelle bzw. Beschwerdekommission initiiert verpflichtende Fortbildungsveranstaltungen für die Hochschulangehörigen, insbesondere für Personen mit Führungsverantwortung. Sie ergreift die Initiative, diskriminierende Tatbestände abzuschaffen und ist verantwortlich, mindestens einmal jährlich Fortbildungsveranstaltungen durchzuführen. Sie engagiert sich, die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen als Leistungskriterium bei der Besoldung und Beförderung zu berücksichtigen. Sie ist verantwortlich für präventive Maßnahmen zur Gestaltung eines möglichst diskriminierungsfreien Klimas an den Hochschulen. Sie sensibilisiert die Hochschulöffentlichkeit gegenüber diskriminierenden Tatbeständen. Sie trägt zur Bewusstseinsbildung der Hochschulangehörigen bei und verankert das Bemühen um eine diskriminierungsfreie Hochschule in der Präambel der Hochschule. Sie berichtet zweimal jährlich im Senat und Hochschulrat über ihre Aktivitäten. Sie informiert über die rechtlichen Grundlagen und erstellt Informationsmaterialien (Flyer) für die Hochschulangehörigen. Die Materialien sind in mehreren Sprachen abzufassen, um auch ausländische Studentinnen und Beschäftigte besonders ansprechen zu können. Sie bündelt die Ansprechpersonen an den Hochschulen wie z.B. die Studienberatung oder das Akademische Auslandsamt. Darüber hinaus regt sie Patenschaften für ausländische Studierende mit Migrationshintergrund an.
- Durchführung und Finanzierung von verpflichtenden Fortbildungsveranstaltungen zur Sensibilisierung von Hochschulangehörigen im Umgang mit Fällen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt (Führungskräfte, Vorgesetzte, Personalverantwortliche, Personen mit Ausbildungs- und Lehrverantwortung sowie Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte).
- Studentenwerke sind aufzufordern, Richtlinien und Verordnungen zu erlassen, die Studentinnen und Stipendiatinnen in den Wohnheimen, Mensen und sonstigen Einrichtungen der Studentenwerke vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt schützen.

- Integration des Themas „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ in die gegenwärtigen strukturellen Veränderungsprozesse der Hochschulen sowie als kontinuierlicher Bestandteil der Öffentlichkeitsarbeit zur Sensibilisierung der Hochschulangehörigen.
- Etablierung und Verstetigung der Diskriminierungsfreiheit als Qualitätsmerkmal der Hochschulen.

# Literatur


BMFSFJ (Hrsg.) (2004): *Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland.* Eine repräsentative Untersuchung zu Gewalt gegen Frauen in Deutschland. Bonn.

Dupuis, M.; Emmenegger, B. & Gisler, P. (2000): Anmachen, Platzanweisen. Soziologische Untersuchung zu sexueller Belästigung an Universitäten und Musikhochschulen. Haupt: Bern.

Färber, C. (1992): *Sexuelle Diskriminierung und Gewalt gegen Frauen an der Hochschule.* Dokumentation der zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin. Berlin.

Geisweid, H. (1999): *Handlungsleitfaden zum Umgang mit sexualisierter Gewalt an Hochschulen.* Universität Dortmund: Dortmund.

Großmaß, R. (1997): Und plötzlich konnte ich nicht mehr weg: Sexuelle Übergriffe an der Hochschule: Wie verarbeiten Frauen die Erfahrung? Und was ist dagegen zu unternehmen? In: *Neue Impulse. Wissenschaftliche Beiträge und Mitteilungen der Gesellschaft deutscher Akademikerinnen e.V., 3*, S. 10-17.

Holzbecher, M. (1996): Sexuelle Diskriminierung als Machtmechanismus. In H. Bußmann & K. Lange (Hrsg.), *Peinlich berührt. Sexuelle Belästigung von Frauen an Hochschulen.* Frauenoffensive: München.

Holzbecher, M. (1997): *Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz*. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 141. Kohlhammer: Stuttgart.

Holzbecher, M.; Braszeit, A.; Müller, U. & Plogstedt, S. (1990). *Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.* Schriftenreihe des BMJFFG, Band 260.

Holzbecher, M.; Kneißler, E. & Müller, U. (1994). *"Projektbericht: Sexuelle Belästigung an Fachhochschulen"*. Soziologische Fakultät Bielefeld.

Kuhlmann, E. (1996): *Gegen die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz : juristische Praxis und Handlungsperspektiven.* Centaurus: Pfaffenweiler.

Müller, U. (1998): Asymmetrische Geschlechterkultur in Organisationen und Frauenförderung. *Zeitschrift für Personalforschung, 12,* 2, S. 123-143.

Müller, U.; Holzbecher, M.; Meschkutat, B. (1999). *„Asymmetrische Geschlechterkultur an der Hochschule und Frauenförderung als Prozeß“*. Universität Bielefeld, Interdisziplinäres Frauenforschungs-Zentrum.

Sadrozinski, R. (Hg.) (1993): *Grenzverletzungen. Sexuelle Belästigung im Arbeitsalltag*. Frankfurt/M.

Schneble, A. (1990): Sexuelle Belästigung von Frauen am Arbeitsplatz: eine Bestandsaufnahme im Hamburger Öffentlichen Dienst. Hampp: München.

Schnock, B (1999): *Die Gewalt der Verachtung: sexuelle Belästigung von Frauen am Arbeitsplatz.* Röhrig: St. Ingbert.

# AutorInnen

*Uschi Baaken*

Diplom-Psychologin, seit Februar 2001 Gleichstellungsbeauftragte der Universität Bielefeld, Sprecherin der Bundeskommission "Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt".
Diplomstudiengang Psychologie an der Universität Bielefeld, Nebenfächer Soziologie und Pädagogik. Ausbildung in Gesprächspsychotherapie. Zurzeit wissenschaftliche Angestellte in der Abteilung für Psychologie, davon für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten freigestellt. Abgeschlossene Promotion zur emotionalen Entwicklung von Kindern. Leitung einer Gruppe für Frauen mit Dissoziativer Identitätsstörung, vielfältige Öffentlichkeitsarbeit zu den Themen Dissoziative Identitätsstörung und Rituelle Gewalt.

*Suna Baris*

Diplom Sozialwirtin, zurzeit in Ausbildung zur Traumafachberaterin, seit Oktober 2000 Mitarbeiterin im Frauennotruf Bielefeld e.V.
Arbeitsschwerpunkte in Beratung von Migrantinnen, Öffentlichkeitsarbeit und Finanzbeschaffung. Mehrere Nebentätigkeiten im Bereich interkultureller Beratung, Betreuung und Schulung.

*Daniela De Ridder*

Daniela De Ridder, Sozial- und Kommunikationswissenschaftlerin, Jahrgang 1962, 2 Söhne, wissenschaftliche Schwerpunkte im Bereich Gender Studies, Jugend-, Bildungs- und Migrationssoziologie; seit mehr als 15 Jahren in der hochschulischen Frauenpolitik tätig, zunächst als AStA-Referentin und stellvertretende Leiterin des Frauenbüros (Universität Göttingen, Universität Lüneburg); seit Januar 2000 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Stiftung Fachhochschule Osnabrück.

*Claudia Felten-Biermann*

Studium der Ethnologie in Köln und Leiden; nach Geburt eines Sohnes berufliche Umorientierung; zertifizierte Gruppenleiterin; seit WS 2001/02 Studium der Sozialpädagogik an der FH Köln, Schwerpunkt Bildungs- und Beratungsarbeit mit Frauen; zur Zeit Diplomarbeit zum Thema "Kulturell begründete Gewalt gegen Frauen und sozialpädagogische Perspektiven".
mail: c-f-b@web.de

*Christoph Gusy, Prof. Dr.*

Prorektor der Universität Bielefeld für Finanzen und Ressourcen, Vertreter des Rektors, Vorsitzender der Universitätskommission für Finanzangelegenheiten und Ressourcen. Lehrstuhl-

inhaber für Öffentliches Recht, Staatslehre und Verfassungsgeschichte an Fakultät für Rechtswissenschaft der Universität Bielefeld (Arbeitsschwerpunkte: neuere Verfassungsgeschichte, Verfassungsrecht, insbesondere die Grundrechte, Polizei- und Sicherheitsrecht sowie öffentliches Wirtschaftsrecht).

*Brigitte Just*

Diplom-Verwaltungswirtin. Leitungsfunktion in verschiedenen Abteilungen der Zentralverwaltung der Fachhochschule Hannover. Seit März 1997 zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und Leiterin des Frauenbüros der Fachhochschule Hannover. Beratendes Mitglied der Errichtungskommission im Fachbereich Wirtschaft, Aufbau des Weiterbildungsprogramms für den MTV-Bereich, Weiterbildung zur REFA Organisationssachbearbeiterin und Mädchenwartin des Niedersächsischen Hockeyverbandes.

*Dagmar Höppel, Dr.*

Diplom-Haushaltsökonomin (Universität Hohenheim); Promotion zur Dr. rer. soc.; 1993. Leitung und Durchführung mehrerer (Pilot-)Projekte zur Verbesserung der Studiensituation sowie freiberuflich von wissenschaftlichen Begleituntersuchungen. Seit Anfang 1990 Engagement für Chancengleichheit und Frauenförderung, zunächst als Referentin der Frauenbeauftragten und seit 1996 als Referentin der Landessprecherin der Frauenbeauftragten an den Universitäten, Pädagogischen Hochschulen und Musik- und Kunsthochschulen Baden-Württembergs (LaKoF) und Leitung der Geschäftsstelle. Arbeitsschwerpunkte: Gesetzesinitiativen, Beratung des wissenschaftlichen Nachwuchses; Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft und Kindern, Initiatorin des Mentoring-Programms, MuT - Mentoring und Training', Programmentwicklungen und -beratung, Wissenschaftstransfer sowie Umsetzung von Gender Mainstreaming-Initiativen. Mitglied mehrerer Verbände und Kommissionen auf Landes- und Bundesebene, die sich mit der Reform der Hochschulstrukturen beschäftigen. Mitglied des Verbands baden-württembergischer Wissenschaftlerinnen, im Vorstand des Landesfrauenrats Baden-Württemberg tätig sowie Mitglied im Fachbeirat ‚Gender Mainstreaming' des Sozialministeriums Baden-Württemberg.

*Monika Holzbecher*

Diplom-Psychologin, arbeitet seit ca. 15 Jahren als selbständige Psychotherapeutin in Essen. Ein zweites berufliches Standbein liegt in der Projektbearbeitung (u.a. empirische Erhebungen) und Konzeption/Durchführung von Seminaren/Veranstaltungen zum Themenkomplex „Psychosoziale Konflikte am Arbeitsplatz", insbesondere solchen, die aus Asymmetrien im Geschlechterverhältnis resultieren. Im Auftrag verschiedener Ministerien führte sie an der Sozialforschungsstelle Dortmund und der Universität Bielefeld etliche Untersuchungen zur sexuellen Belästigung und zu anderen Geschlechterdifferenzen im Erwerbsleben durch.
Die Projektergebnisse wurden von ihr in Fortbildungskonzepte umgesetzt, u.a. zu den Themen "Sexuelle Grenzverletzungen, Sexismus und Diskriminierung am Studien- und Arbeits-

platz", "Mobbing" oder "Gleichstellungspolitik als Führungsaufgabe". Neben diesen Seminaren, die sich überwiegend an Führungskräfte und Ansprechpersonen (z.B. Gleichstellungsbeauftragte) richten, wird das Fortbildungsrepertoire kontinuierlich um Themen wie "Rhetorik und Durchsetzungstraining für Frauen" und "Überlebensstrategien im Berufsalltag von Frauen" erweitert.

*Melanie Rosendahl*

Diplom-Psychologin, Ausbildung in klientenzentrierter Gesprächsführung, Fortbildung in körperorientierter Traumaarbeit, zurzeit in Ausbildung zur Traumafachberaterin.
Seit 2000 Mitarbeiterin im Frauennotruf Bielefeld e.V., einer Fachberatungsstelle für Frauen und Mädchen ab 16 Jahren, die sexualisierte Gewalt oder Stalking erleben mussten. In diesem Zusammenhang mehrjährige Tätigkeit in der Anlauf- und Beratungsstelle bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der Universität Bielefeld.

*Sibylle Ruschmeier*

Dipl. Soziologin, Gestalttherapeutin i.A., 1997-1999 wiss. Mitarbeiterin im Institut für Sicherheits- und Präventionsforschung, Hamburg, seit 1997 Mitarbeiterin in der Beratungsstelle Notruf für vergewaltigte Frauen und Mädchen e.V. Hamburg, von 2000-2002 Mitarbeiterin im Notruf und Beratung für vergewaltigte Frauen und Mädchen Lübeck e.V., seit 2002 Teilzeitangestellte der Anlauf- und Beratungsstelle des Vertrauensrates gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt am Studien- und Arbeitsplatz an der Universität Hamburg; Arbeitsschwerpunkte: Beratung und Krisenintervention bei sexualisierten Gewalterfahrungen, Öffentlichkeitsarbeit zu sexualisierter Gewalt gegen Frauen und Mädchen, Prozessberatung und –begleitung sowie Aufbau einer Anlauf- und Beratungsstelle zum Thema sexuelle Diskriminierung und Gewalt an der Universität Hamburg.

*Renate Schmidt*

Seit Oktober 2002 Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Programmiererin, Systemanalytikerin und Betriebsrätin in einem führenden Versandunternehmen. Von 1980 bis 1994 Mitglied des Bundestages, 1987 bis 1990 stellvertretende Vorsitzende der SPD-Bundestagsfraktion, Vorsitzende des Arbeitskreises "Gleichstellung von Frau und Mann" der SPD-Bundestagsfraktion. Dezember 1990 bis Oktober 1994 Vizepräsidentin des Deutschen Bundestages bis zur Wahl als Spitzenkandidatin der Bayern-SPD 1994 in den Bayerischen Landtag als direkt gewählte Abgeordnete des Stimmkreises Nürnberg-Nord. 1994-2000 Vorsitzende der SPD-Fraktion im Bayerischen Landtag. Seit 1972 Mitglied der SPD. 1991 bis 2000 Landesvorsitzende der Bayern-SPD. Mitglied HBV, AWO, Sozialistische Jugend Deutschlands "Die Falken", Bund Naturschutz, AIDS-Hilfe, Kuratorium des Deutschen Kinderschutzbundes. Von 1993 bis 2002 Präsidentin des Bayerischen Jugendrotkreuzes. Präsidentin der Zentralstelle für Recht und Schutz der Kriegsdienstverweigerer aus

Gewissensgründen e.V. bis Oktober 2002. Von Mai 2002 bis Oktober 2002 Präsidentin des Deutschen Familienverbandes.

*Ute Wellner*

Juristin und Mediatorin. Tätig in Fortbildung, Beratung, Mediation, Schwerpunkt: Arbeitsrecht, Gleichstellungs-/ Frauenförderrecht und Betriebskultur (Diskriminierung, Mobbing, sexuelle Belästigung).
Zum Thema sexuelle Diskriminierung: Beratung: Betroffene, Arbeitgeber/Dienstherrn, Betriebs-/Personalräte. Qualifizierung und Supervision von Ansprechpersonen, Erarbeitung und/oder Umsetzung von Betriebs-, Dienstvereinbarungen, Leitlinien etc., Personalqualifizierungskonzepte und -maßnahmen auf allen Status-Ebenen. Unterstützung bestehender Einigungsstellen. Untersuchung sexuelle Belästigung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz Bundesgrenzschutz (2000), Broschüren sowie Mitarbeit an Flyern und Plakaten u.a. für gehörlose Menschen, Mitbegründerin des Arbeitskreises Fortbildnerinnen Beschäftigtenschutzgesetz; Veranstaltungen/Seminare für die Vernetzungsstelle, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, im öffentlichen Dienst, Privatwirtschaft, Schule und Hochschule, Krankenhäusern, Polizei, BGS u.a.