

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 Gleichstellungspolitik 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 Wiggershausen 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-Disziplinar Gesetze 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 hingesezt 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 bezieht) 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.