



Universität Bielefeld

Sexualisierte Diskriminierung & Gewalt an der Hochschule ...

...hat viele Gesichter.

...wird oft verschwiegen.

...geht uns alle an!

Vorwort	3
Einleitung	5
1. Was ist unter sexualisierter Diskriminierung und Gewalt zu verstehen?	7
2. <i>Drei Fallbeispiele</i>	11
3. Untersuchungen an Hochschulen	13
4. Reaktionen von Betroffenen	15
5. Welche Auswirkungen haben sexualisierte Übergriffe?	17
6. <i>Übersicht: Beschwerdewege und Beratungsangebote</i>	20
7. Reaktionen der Umwelt	21
8. Handlungsmöglichkeiten und Strategien	23
9. <i>Interview mit der Zentralen Studienberatung</i>	30
10. Hilfestellungen für UnterstützerInnen	35
11. <i>Interview mit der Uniberatung des Frauennotrufs</i>	38
12. Rechtliche Möglichkeiten und Sanktionen	44
13. <i>Interview mit der Justitiarin der Uni Bielefeld</i>	49
14. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt im Datennetz	54
15. Machtstrukturen und Verleugnungsstrategien	59
Ausblick	64
Büchertipps zum Weiterlesen	66
Literaturliste	69
Anhang:	
Formales Schreiben an den Belästiger	71
Beratungsangebote der Universität Bielefeld	73
Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt	78

Sexualisierte Gewalt – was hat das mit unserer Universität zu tun?

In allen gesellschaftlichen Bereichen ist sexualisierte Diskriminierung und Gewalt ein Problemfeld, das immer noch häufig tabuisiert wird. Die Universität ist leider keine besondere Nische, die frei wäre von sexualisierten Diskriminierungs- und Gewaltformen. Nein, sexualisierte Gewalt findet im Studien- und Arbeitsalltag von Frauen an der Universität statt. Das zeigen verschiedenste Untersuchungen und auch die Erfahrungen von Anlaufstellen für Betroffene an der Universität Bielefeld. Immer wieder werden Vorfälle unterschiedlichster Art an uns herangetragen und es ist davon auszugehen, dass es eine erhebliche Dunkelziffer gibt.

Sexualisierte Gewalt hat vielfältigste Facetten, die oft gravierende Folgen für die Betroffenen haben können: so gibt es sexualisierte und abstoßende Schmierereien auf zahlreichen Toiletten, verbale sexualisierte Anspielungen von Vorgesetzten, Kollegen, Leh-

renden oder Studierenden, abschätziges 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 zu dem Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen festgestellt haben, sind vorwiegend Frauen davon betroffen. Für Studentinnen und Beschäftigte an der Uni-



Uschi Baaken

versität 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 blicken, die eine – selbstverständlich dringend notwendige – Auseinandersetzung,

Handlungsbereitschaft und auch tatkräftige konkrete Handlungen der Universität und ihrer Akteure und Akteurinnen zeigen.

Doch das ist noch nicht genug, denn noch immer ist sexualisierte Diskriminierung und Gewalt ein Tabuthema in der Universität und wird leider allzu häufig als ein Kavaliersdelikt angesehen und behandelt. Folglich bleiben durchgreifende und spürbare sowie bewussteinverändernde Konsequenzen in der Regel aus.

Mit dieser Broschüre möchten wir zur weiteren Enttabuisierung, Verhinderung und zum Abbau von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt beitragen und alle betroffenen Frauen und UnterstützerInnen oder Beteiligte ermuntern, uns Vorfälle bekannt zu machen und Unterstützungsmöglichkeiten in Anspruch zu nehmen.

Uschi Baaken,
Gleichstellungsbeauftragte
der Universität Bielefeld

Einleitung

Diese Broschüre richtet sich an alle MitarbeiterInnen und Studierende der Universität Bielefeld, die sich über das Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt informieren möchten, Betroffene genauso wie deren UnterstützerInnen und BeobachterInnen von sexualisierten Übergriffen. Aber auch an Personen, die mit dem Thema bisher noch wenig zu tun hatten. Die Veröffentlichung soll dazu beitragen, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt zu enttabuisieren und zu helfen, sensibler und sicherer mit dieser Thematik umgehen zu können. Es wird in der Broschüre ein Überblick über den Themenbereich gegeben und über Möglichkeiten aufgeklärt, wie gegen sexualisierte Übergriffe vorgegangen werden kann.

Wir möchten Mut machen, sich gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt zu wehren und KommilitonInnen und KollegInnen anregen, betroffene Frauen (und Männer) zu unterstützen.

Wie in Untersuchungen zu dem Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen festgestellt wurde, sind vor allem Frauen davon betroffen. Dies entspricht auch den hierarchischen Geschlechterverhältnissen in unserer Gesellschaft. Wir sprechen daher im Folgenden immer von Frauen als Betroffenen und Männern als Tätern. Dennoch ist uns bewusst, dass auch Frauen Täterinnen und Männer Opfer von sexualisierten Übergriffen sind.

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt stellt eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte und einen Angriff auf die Würde der Betroffenen dar. Durch sexualisierte Übergriffe werden die Bedürfnisse nach Distanz und das Selbstbestimmungsrecht von Frauen übergangen. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt hat wenig mit Sexualität, sondern vielmehr mit dem Macht- und Kontrollbedürfnis der Täter zu tun.

Angehörige der Universität sind gefordert, sich mit sexualisierten

Übergriffen auseinander zu setzen, da sie ähnlich wie Mobbing am Arbeitsplatz, verbale Einschüchterungen oder Telefonterror nachhaltige Auswirkungen auf die Betroffenen haben. Insbesondere die Dunkelziffer ist bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der Hochschule nach wie vor sehr hoch. Sicher auch, da durch die hier vielfältig vorhandenen Abhängigkeitsverhältnisse oft Angst vor negativen Konsequenzen besteht, z.B. vor dem Entzug von Unterstützung für einen erfolgreichen Studienabschluss, eine Stellenbesetzung oder Beförderung.

Die Universität Bielefeld legt Wert auf vertrauensvolle und gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern. Durch das Vorhandensein von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt wird diese verhindert und ein einschüchterndes, stressbeladenes und entwürdigendes Lern- und Arbeitsumfeld geschaffen. In der seit April 2001 geltenden Richtlinie gegen sexualisierte Diskri-

minierung und Gewalt der Universität Bielefeld wird darauf hingewiesen, dass insbesondere Personen mit Leitungsaufgaben eine Fürsorgepflicht haben, sexuell diskriminierendes Verhalten und Gewaltanwendung zu unterbinden.

Damit Frauen an der Universität Bielefeld gleichberechtigt studieren und arbeiten können, ist es notwendig, ein Klima zu schaffen, in dem es möglich ist, klare Grenzen zwischen freundschaftlichem bzw. kollegialem Umgang und unerwünschtem Verhalten zu ziehen.

Nur wenn die notwendigen Voraussetzungen dafür geschaffen werden, kann die angestrebte Geschlechterdemokratie umgesetzt werden.

Bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt geht es nicht um Sexualität, sondern um Sexismus.

Was ist unter sexualisierter Diskriminierung und Gewalt zu verstehen?

Sexualisierte Diskriminierung oder Gewalt ist jedes sexuell gefärbte Verhalten, das die Persönlichkeitsrechte und die Würde der betroffenen Person verletzt. Es sind herabwürdigende oder beleidigende verbale Äußerungen oder Handlungen, die von den Frauen nicht erwünscht sind und als demütigend empfunden werden.

Hierzu gehören u.a.:

- entwürdigende sexualisierte Bemerkungen über Personen oder deren Körper
- sexuell herabwürdigende Gesten und Verhaltensweisen
- die verbale oder bildliche Präsentation pornographischer oder sexistischer Darstellungen
- die Nutzung von pornographischen oder sexistischen Computerprogrammen und Internetseiten
- unangebrachte und unerwünschte Körperkontakte
- Nötigung zu sexuellem Verhalten

- körperliche Übergriffe bis hin zu Vergewaltigung

Die Angst vor Übergriffen gehört zur Lebensrealität aller Frauen. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt betrifft Frauen unabhängig von Alter, Aussehen, Kleidung, sozialer Herkunft, Religionszugehörigkeit usw. Einige Gruppen von Frauen sind in unserer Gesellschaft allerdings gefährdeter als andere, da sie besonderen Diskriminierungen ausgesetzt sind und oft eher bedroht und angegriffen werden, wie z.B. Frauen anderer Nationalitäten, Lesben, Frauen mit Behinderungen.

Es gibt vier grundlegende Merkmale, die sexuelle Übergriffe kennzeichnen:

- „Das Bedürfnis der Frau nach Distanz und Selbstbestimmung wird übergangen.“
- Sexistisches Verhalten zwingt die Frau in eine unterlegene Position, die sie als herabwürdigend und

verletzend empfindet.

- Der Betroffenen stehen oft keine Verhaltensmuster zur Verfügung, mit denen sie adäquat und zufriedenstellend reagieren kann.
- Aus der Belästigungssituation kann sich eine Betroffene häufig nicht befreien, ohne negative Folgeaktionen in ihrem beruflichen Umfeld zu riskieren."

(Bundesministerium für JFFG: „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ 1990, S.53)

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sind Handlungen, für die der Täter allein – nicht die Betroffene – die Verantwortung trägt.

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt ist besonders schwerwiegend, wenn sie im Rahmen der **Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen** geschieht. Diese sind an der

Universität in vielfältigen Formen vorhanden, z.B. durch Lehrende, welche die Leistungen ihrer Studierenden benoten sowie wissenschaftlichen Nachwuchs fördern und behindern können, oder durch Vorgesetzte von Mitarbeiterinnen z.B. im Verwaltungsbereich. So können Frauen durch die Androhung von persönlichen Nachteilen oder Zusage von Vorteilen stark unter Druck gesetzt und in ihrer körperlichen und seelischen Integrität verletzt werden.

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt werden meist bewusst eingesetzt, um Macht zu demonstrieren und die berufliche Vorrangstellung gegenüber Frauen zu bekräftigen. Männer setzen sie manchmal sichtbar für andere Personen, meistens aber versteckt - in Situationen ohne Zeug/inn/en ein. Dies erschwert den Betroffenen ein Handeln, da die Tat jederzeit verleugnet oder heruntergespielt werden kann.

Oft beginnen die Übergriffe schleichend mit kleineren Grenzüber-

schreitungen wie Anstarren oder Anspielungen und steigern sich allmählich. Die Belästiger testen so aus, wie sehr sie die Frauen einschüchtern können und übersehen dabei auch gesetzte Grenzen teilweise ganz bewusst. Manchmal sind die Übergriffe aber auch völlig unerwartet und erschrecken die Betroffenen so, dass sie erst einmal handlungsunfähig sind und unter Schock stehen.

Die Intention der Täter ist fast immer deutlich spürbar und durchaus auch von ‚nett gemeinten‘ Aussagen oder Berührungen zu unterscheiden. Was als sexualisierte Diskriminierung und Gewalt erlebt wird, hängt von den subjektiven Wahrnehmungen der Betroffenen in den jeweiligen Situationen ab. Jede Frau entscheidet selbst, wann für sie die Grenze zu einem sexuellen Übergriff überschritten ist.

Einige Männer nutzen ihre Machtpositionen als Vorgesetzter oder Lehrender für sexuelle Beziehungen aus, die von den Frauen nicht gewollt

sind, aber auch nicht abgelehnt werden können, ohne negative Folgen befürchten zu müssen. Typisch für diese Missbrauchsbeziehungen ist, dass sie nach außen hin nicht sichtbar sind und auch bewusst verschwiegen werden. In der Literatur zum Thema ‚Sexuelle Belästigung an Hochschulen‘ werden immer wieder solche Fälle von Beziehungen beschrieben, aus denen sich die Frauen nur schwer lösen können.

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt ist eine Erniedrigung und Demütigung von Frauen mit dem Mittel der Sexualität. Sie dient dem Täter nicht zur sexuellen Befriedigung, sondern zur Demonstration von Macht und Kontrolle.

Über die **Täter** herrschen im Allgemeinen die Vorurteile, dass sie anormal, psychisch krank oder sexuell gestört seien. Dieses Bild ist falsch, denn die Belästiger sind meist ganz ‚normale‘ Männer aus allen Berufs- und Bevölkerungsgruppen, denen so etwas nicht zugetraut würde - wie

der nette Kommilitone, der hochangesehene Chef oder der hilfsbereite Kollege mit Frau und Kindern. Aber auch Frauen sind Täterinnen und nutzen ihre Machtposition an der Universität für sexualisierte Übergriffe aus. Allerdings stehen sie in der Geschlechterhierarchie immer noch an zweiter Stelle und sexualisierte Diskriminierung und Gewalt von Frauen wird ganz anders wahrgenommen und bewertet als die von Männern.

Außerdem finden sexualisierte Übergriffe nicht nur im heterosexuellen

Kontext statt, sondern auch Männer bedrängen und missbrauchen andere Männer und Frauen andere Frauen, die sich in unsicheren und abhängigen Positionen befinden. Zu dem Thema gleichgeschlechtliche sexualisierte Übergriffe an Universitäten gibt es bisher kaum Forschung und Zahlen, sie tauchen in entsprechenden Untersuchungen nur am Rande auf. Da dieser Bereich mit einem doppelten Tabu (Homosexualität und sexualisierte Gewalt) belegt ist, fällt es Betroffenen wahrscheinlich auch besonders schwer, darüber zu sprechen.

Drei Fallbeispiele

Die drei folgenden Fallbeschreibungen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der Hochschule wurden in Anlehnung an Berichte aus der Literatur und konkreten Fällen aus Beratungssituationen zusammengestellt und anonymisiert.

Folgen für die Dissertation?

Ute M. ist Doktorandin an einer Hochschule, sie ist sehr engagiert in ihrem Themengebiet und froh, eine der wenigen AssistentInnenstellen bekommen zu haben. Mit ihrem Doktorvater hat sie bisher gut zusammenarbeiten können. Zunächst freut sie sich über seine Angebote, auch mal abends zusammen Essen zu gehen und Arbeitsbesprechungen im privaten Rahmen bei sich zu Hause abzuhalten. Allerdings fühlt sie sich durch die immer aufdringlicheren Blicke und Bemerkungen von Prof. K. zunehmend verunsichert. Sie versucht, sich zurückzuziehen und wieder ein offizielles Arbeitsverhältnis herzustellen. Ihr Doktorvater reagiert darauf sehr

ungehalten und wirft ihr vor, sich persönlich nicht genug einzusetzen. M. weiß nicht, wie sie damit umgehen soll und befürchtet, dass sich ihr Verhalten negativ auf die Bewertung ihrer Dissertation auswirken wird, da Prof. K. ihr dies indirekt zu verstehen gegeben hat.

Übergriff auf Uniparty

Lina ist Biologiestudentin und macht gerade ihr Vordiplom, dazu nimmt sie mit einigen anderen KommilitonInnen an einer Arbeitsgruppe eines Seminars teil. Sven fällt in der Arbeitsgruppe durch seine sexistischen Sprüche immer wieder aus dem Rahmen, wird aber von niemandem zur Rede gestellt. Besonders gegen Lina macht er immer wieder herablassende Bemerkungen und sexistische Andeutungen. Auf eine Uniparty versucht er dann, sie in einen dunklen Flur abzudrängen und zu begrabschen. Lina schafft es gerade noch, zwei andere Studenten auf sich aufmerksam zu machen und sich loszureißen. Völlig geschockt ver-

lässt sie die Party. In der nächsten Woche traut Lina sich nicht mehr in das gemeinsame Seminar mit Sven abbrechen soll, obwohl es eine Pflichtveranstaltung ist, die sie eigentlich dieses Semester abschließen müsste.

Schlechtes Arbeitsklima

Frau P. ist seit zwei Jahren Sekretärin in einem Fachbereich der Universität, wo sie für vier Lehrende zuständig ist. Seit einigen Monaten macht einer der Lehrenden immer wieder Bemerkungen über ihre Figur und ihre Kleidung, die Frau P. als sehr unangemessen und beleidigend empfindet. Da sie ihre Stelle nicht verlieren will, traut sie sich jedoch nicht, sich dage-

gen zu wehren. Nach einem Gespräch mit einer Kollegin aus einem anderen Fachbereich entschließt sie sich dann doch, den Lehrenden zur Rede zu stellen und ihn aufzufordern, sein Verhalten zu unterlassen. Dieser reagiert darauf sehr ungehalten und beschimpft sie als ‚prüde Zicke‘. In der darauf folgenden Zeit versucht er, Frau P. gegenüber seinen KollegInnen schlecht zu machen. Da sich aber die meisten der KollegInnen nicht auf seine Seite stellen und eher Frau P. unterstützen, gibt er seine Versuche letztlich auf. Trotzdem hat sich das Arbeitsklima in diesem Fachbereich durch sein Verhalten nachhaltig verschlechtert.

Untersuchungen an Hochschulen

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 Bewertun-

gen 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‘ “ (1997) haben Müller, Holzbecher und Meschkutat 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 Thematik 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.

1999 hat Geisweid telefonische Leitfadeninterviews mit Frauenbeauftragten 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 Frauenbeauftragte, 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

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.

Reaktionen von Betroffenen

Die Reaktionen von Betroffenen auf sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sind sehr verschieden. In der Situation kann eine Frau u.a. Ärger, Angst, Wut, Hilflosigkeit, Scham, Entsetzen, Ekel oder Sprachlosigkeit spüren. Dabei führen Gefühle des Ausgeliefertseins und der Demütigung oft dazu, erst mal gar nicht zu reagieren und zu versuchen, die Situation zu ignorieren.

Große Verunsicherung herrscht z.T. auch darüber, ob die Situation richtig eingeschätzt wurde und ob die eigenen Gefühle nicht eine übertriebene Reaktion darstellen. Wichtig sind hier die Reaktionen der Umwelt, ob sie dazu anregen, die eigenen Gefühle ernst zu nehmen oder sie eher den Übergriff verharmlosen oder gar anzweifeln.

Betroffene Frauen haben unterschiedlichste Arten entwickelt, sich gegen sexuelle Übergriffe zu wehren, die ihren jeweiligen Situationen ent-

sprechen und meistens nicht öffentlich werden. Sie finden individuelle Wege allein - oder aber mit der Unterstützung von KollegInnen oder FreundInnen. Dazu ist viel Selbstbewusstsein und Mut erforderlich, besonders wenn sie es alleine schaffen, eine für sie akzeptable Lösung zu finden. Leider kommt es aber auch immer wieder dazu, dass Frauen aufgrund von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der Hochschule ihren Arbeitsplatz kündigen oder das Studium abbrechen (vgl. hierzu auch Peitz und Schmid in „Sexualität Macht Organisationen“ Zürich 1996, S.109 ff.).

Reagiert die Frau mit Gegenwehr, kann es passieren, dass diese vom Täter nicht respektiert und ignoriert wird. Das führt dann meist zu Gefühlen der Ohnmacht und Resignation, die u.a. eine Verringerung des Selbstbewusstseins zur Folge haben. Besonders in Abhängigkeits-

verhältnissen haben Frauen meist kaum die Möglichkeit zur offensiven Gegenwehr, ohne massive Folgen befürchten zu müssen. Daher bleiben ihnen oft keine anderen Wege, als sich mit den Belästigungen zu arrangieren und sie hinzunehmen.

Wenn Sie an der Universität sexualisierte Diskriminierung oder Gewalt erleben, sind Sie weder ein Einzelfall, noch tragen Sie irgendeine Schuld an den Übergriffen.

Allerdings hat sich die Situation in den vergangenen Jahren verbessert. Es gibt jetzt das Beschäftigtenschutzgesetz und an einigen Hochschulen eine Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt. An der Universität Bielefeld wurde das Thema in den vergangenen zehn Jahren immer wieder öffentlich gemacht durch Artikel und Broschüren des Frauenbüros, Tagungen im Interdisziplinären Frauenforschungszentrum, durch das Projekt Asymmetrische Geschlechterkultur und den Arbeitskreis gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt. Damit wurde zur Enttabuisierung des Themas an der Uni Bielefeld beigetragen.

Welche Auswirkungen haben sexualisierte Übergriffe?

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt hinterlässt tiefe seelische und manchmal auch körperliche Spuren, die oft auch noch langfristig Auswirkungen haben. Als Folgen werden beschrieben: Ängste, Konzentrationsstörungen, Depressionen, körperliche Symptome u.a. Sie beginnen oft mit Selbstzweifeln, Unzufriedenheit und Unsicherheit über die eigene Wahrnehmung und dem Gefühl, ungern in die Universität zu gehen. Sie können zu Einschränkungen beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten führen oder auch zu Erkrankungen beitragen.

Vertrauensverlust in andere Menschen, Minderwertigkeitsgefühle und die Scham nicht ‚richtig‘ reagiert zu haben, können dazu führen, dass Frauen sich zurückziehen und isolieren. Andere verdrängen eher ihre Gefühle von Bedrohung und Verunsicherung und spielen die Diskriminierungs- oder Gewalterfahrungen herunter.

Die Bewältigung der erlebten Übergriffe erfordert Monate oder sogar Jahre und bindet einen Teil der Lebenskraft der Betroffenen, sie bedeutet immer eine Einschränkung der Entfaltungsmöglichkeiten sowie eine verminderte Lebensqualität.

Einigen Frauen wird erst langsam bewusst, welche Auswirkungen der Übergriff auf ihr Leben hat und dass es notwendig ist, in irgendeiner Form damit umzugehen. So können auch erst einige Zeit nach Beendigung der Übergriffe Folgen auftreten, welche die Frauen möglicherweise zunächst gar nicht damit in Zusammenhang bringen.

„Sehr oft gehen diese Gefühle nicht einfach ‚mit der Zeit‘ vorbei, auch wenn dies die Umwelt häufig von den betroffenen Frauen erwartet. Auch Jahre nach einem Übergriff können die - Erinnerung und der Schmerz lebendig sein wie am ersten Tag - oder sich in Zeiten von Streß und Krisen

verstärken. Diese Erfahrungen eines sexuellen Übergriffs können ‚tot‘ oder ‚lebendig‘ begraben werden. ‚Tot‘ bedeutet, nachdem sich eine Frau mit ihnen auseinandergesetzt hat, mit ihnen fertig geworden ist, sie für sich eingeordnet hat und vielleicht sogar neue Stärke aus ihrer Bewältigung der Situation gewonnen hat. ‚Lebendig begraben‘ heißt begraben, ohne daß sie verarbeitet wurden, so daß die Folgen immer wieder das Leben der Frau beeinträchtigen.“

(Sexuelle Übergriffe an Hochschulen? Universität Regensburg 1999, S.14)

Befindet sich die betroffene Frau nicht in einem direkten Abhängigkeitsverhältnis oder ist der Täter ihr völlig unbekannt, fällt es ihr meistens wesentlich leichter, sich zu wehren und auch die Situation zu verarbeiten. Grundsätzlich fühlen sich Frauen, die sich bei Übergriffen in irgendeiner Form zur Wehr gesetzt haben, hinterher weniger ohnmächtig und verunsichert.

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt hat fast immer Auswirkungen

auf die Leistungsfähigkeit der Betroffenen. Studentinnen meiden die entsprechenden Lehrenden, suchen sich neue PrüferInnen - oder nehmen schlechtere Beurteilungen in Kauf, weil sie nicht auf die Forderungen eingegangen sind. So können auch zukünftige Wege in eine wissenschaftliche Karriere frühzeitig verbaut werden - auf jeden Fall ermutigen diese Auswirkungen nicht gerade dazu, sich in die herrschenden Universitätsstrukturen zu begeben.

Auch für Angestellte an der Universität führen sexuelle Übergriffe oft zu einer Einschränkung der Arbeitsleistung, was bei den oben genannten Folgen kaum zu verhindern ist. Ist der Belästiger weiterhin im Umfeld der betroffenen Frau anzutreffen, wird hierdurch das Arbeitsklima massiv gestört, falls es nicht zu einer zufriedenstellenden Entschuldigung und Unterlassung des Verhaltens gekommen ist.

Insgesamt produziert eine Stimmung, in der sexuelle Übergriffe stattfinden

und toleriert oder übersehen werden, ein schlechtes Arbeitsklima sowohl für die betroffenen Frauen als auch für die BeobachterInnen. Finden die Übergriffe versteckt - ohne Zeuginnen - statt, ist die Frau damit noch mehr allein gelassen und muss sich möglicherweise noch verteidigen, falsche Anschuldigungen gemacht zu haben oder verantwortlich für die Konsequenzen zu sein, die dem Täter drohen. (Zur weiteren Vertiefung des Themas: Folgen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt vgl. auch Großmaß, 1995 oder Gerstendörfer, 1994a, S. 97 ff.)

Übersicht über die Beratungsangebote der Universität Bielefeld bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

Die Adressen und Öffnungszeiten finden Sie im Anhang dieser Broschüre!

Anlaufstellen für Studierende

- ZSB-Zentrale Studienberatung
- Referate des ASTA
- Das Internationale Autonome Feministische Referat für FrauenLesbenTransgender

Anlaufstellen für Studierende und MitarbeiterInnen

- Gleichstellungsbeauftragte
- Frauennotruf
- Personaldezernat
- Justitiariat

Anlaufstellen für MitarbeiterInnen

- Personalrat (PR)
- Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten (WPR)

Reaktionen der Umwelt

Wie die Betroffenen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt mit den Übergriffen umgehen und sich gegen sie wehren können, hängt auch von der Unterstützung bzw. dem zusätzlich belastenden Verhalten der Personen in ihrem Arbeits- oder Studiumfeld ab.

Die Reaktionen reichen von Unverständnis und Herunterspielen des Übergriffs, über Gleichgültigkeit und Sich - Raushalten - Wollen bis hin zur Solidarität mit der Frau und dem Angebot von Unterstützung. Sie spielen auch in dem Umgang mit den Übergriffen eine große Rolle, indem sie aktiv oder passiv dazu beitragen, die Handlungsmöglichkeiten der betroffenen Frau zu begrenzen oder zu erweitern. Teilweise haben die Frauen auch Scham oder Schuldgefühle, da ihre Sozialisation und Umwelt es ihnen nahelegt, Schuld oder Mitschuld an den Übergriffen zu tragen. Sie werden verdächtigt, einen zu kurzen Rock oder zu enge Jeans

getragen zu haben oder sich zu schüchtern bzw. zu selbstbewusst verhalten zu haben. Abhängig sind die Reaktionen der Umwelt u.a. von der Frauenfreundlichkeit bzw. -feindlichkeit des Klimas in der Universität und dem jeweiligen Arbeitszusammenhang. Auch die Annahme, dass wir an der Universität alle gleichberechtigt handeln können, führt zu der Haltung, dass sexualisierte Diskriminierung und Gewalt hier gar nicht stattfinden können. Fakt ist aber, dass die Universität von Hierarchien und Abhängigkeitsverhältnissen durchzogen ist, die ein gleichberechtigtes Handeln oft unmöglich machen. Wie in anderen gesellschaftlichen Bereichen herrscht auch an der Hochschule oft immer noch eine tabuisierende Haltung zu diesem Thema vor. Sexuelle Übergriffe werden verschwiegen und damit als nicht existent betrachtet.

Die Hierarchien im Geschlechterverhältnis verstärken, dass die Positio-

nen von Frauen nicht ernst genommen werden und sie ihre Wahrnehmung der Situation nicht durchsetzen können. Da die Täter sich fast immer in höheren Positionen als die betroffenen Frauen befinden, z.B. als deren Vorgesetzte oder Lehrende, genießen sie meist ein höheres Ansehen und auch eine hohe Machtposition, die es auch ZeugInnen von Übergriffen schwer machen kann, sich offen gegen sie zu stellen. So wird sexualisierte Diskriminierung und Gewalt oft toleriert, übersehen oder heruntergespielt. Gerade an der Universität gibt es viele männerbündische Strukturen, die sich gegenseitig stützen

und ein frauenfreundliches Klima zu verhindern wissen. So kommt es durchaus häufig vor, dass die Frauen und nicht die Täter an einen anderen Arbeitsplatz versetzt, ausgegrenzt oder das Objekt von Klatsch werden. Es gibt allerdings auch positive Erfahrungen von Frauen, die sich mit Hilfe von KollegInnen oder anderen UnterstützerInnen erfolgreich gegen sexuelle Übergriffe gewehrt haben. In einem Klima der Solidarität mit den Betroffenen, fällt es den Tätern durchaus schwer, die Übergriffe fortzusetzen (vgl. hierzu auch Peitz und Schmid in „Sexualität Macht Organisationen“ Zürich 1996, S.109 ff.).

Handlungsmöglichkeiten und Strategien

Die Strategien, welche Frauen im Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt entwickelt haben, sind sehr unterschiedlich und abhängig von der gesamten Situation, der beruflichen Stellung der Frau und des Täters, dem Abhängigkeitsverhältnis z.B. als Studentin von ihrem Prüfer usw.

Befinden sich die Täter im näheren Umfeld der Betroffenen, beginnen die Übergriffe meist schleichend. Die häufigste erste Reaktion ist der Versuch, diese zu ignorieren oder den Täter bzw. das Umfeld zu meiden. Diese defensive Gegenwehr führt selten zum Erfolg und die Frauen müssen andere Strategien als die des Schweigens anwenden, wollen sie sich nicht einem immer größer werdenden Druck aussetzen, der sie letztlich zwingen kann zu kündigen oder das Studium abzubrechen. Untersuchungen über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zeigen, dass etwa die Hälfte der Frauen zunächst

passiv reagiert und nur bei wenigen dieser Frauen führt das zu Verhaltensänderungen des Täters. Bei offensiven Strategien, wie die Person zur Rede zu stellen oder eine Beschwerde anzudrohen, hatten die Frauen hingegen weit mehr Erfolg (vgl. Bundesministerium für JFFG, 1990).

Wichtig ist es im Zusammenhang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, die eigenen **Grenzen zu erkennen und auch zu setzen**. Ein frühzeitiges Reagieren kann massive Übergriffe eventuell verhindern. Ein klares ‚Nein‘ heißt ‚Nein‘, auch wenn es nicht immer von den Tätern akzeptiert wird.

Grundsätzlich lässt sich sagen, dass nicht nur die Übergriffe selber, sondern auch der gesamte Prozess für die Frauen sehr belastend sein können. Immer wieder treten Zweifel an der Deutung ihrer Wahrnehmungen und Interpretationen der Situationen

auf und es ist nicht einfach, die erlebte sexualisierte Diskriminierung oder Gewalt nicht nur als persönliches, sondern auch als gesellschaftliches Problem zu betrachten.

Viele Frauen werden durch sexualisierte Diskriminierung und Gewalt in ein Dilemma gebracht. Wie sie sich auch verhalten, ob sie sich wehren oder die Übergriffe hinnehmen sie haben fast immer mit Nachteilen zu rechnen, die sich aus den Abhängigkeitsverhältnissen ergeben, die an der Universität so zahlreich vorhanden sind. Jede Frau muss also in ihrer Situation selbst die Entscheidung treffen, welcher Weg für sie möglich und hilfreich ist.

Ignorieren ist die häufigste und gleichzeitig ineffektivste Umgangsweise mit sexualisierten Übergriffen.

An der Universität gibt es verschiedene Bereiche, in denen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt vorkommen können:

1. Innerhalb von Abhängigkeitsverhältnissen (z.B. als Studentin oder Beschäftigte)
2. Im näheren Umfeld der Betroffenen (z.B. durch Kollegen oder Kommilitonen)
3. Durch unbekannte Täter (z.B. Verfolger im Parkhaus oder Spanner auf Toiletten)

Die Strategien sind jeweils davon abhängig, in welchen Bereichen die sexualisierte Diskriminierung oder Gewalt stattfindet und auch vom Schweregrad der Übergriffe.

Im Folgenden sollen einige Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt werden, die sich als sinnvoll erwiesen haben und je nach Situation entsprechend angewandt werden können:

Eigene Gefühle ernst nehmen

Zunächst ist es notwendig, sich der eigenen Gefühle über die Situation klar zu werden und Übergriffe oder Belästigungen für sich so zu benennen. Ausschlag gebend ist dabei die subjektive Wahrnehmung und nicht, wie es für Außenstehende wirken könnte. Demütigendes und verletzendes Verhalten hat weitreichende Folgen, auch für das Arbeitsklima und sollte nicht ignoriert werden.

Vertraute Gesprächsperson suchen

Um sich über die eigenen Gefühle im Zusammenhang mit sexualisierter Diskriminierung oder Gewalt klar zu werden, ist es sehr sinnvoll, sich mit einer vertrauten Person auszutauschen und sich auch Rückhalt zu holen. Dabei ist es wichtig, darauf zu bestehen, dass diese Person nichts gegen den eigenen Willen unter-

nimmt, sondern dass gemeinsam Lösungsmöglichkeiten gesucht werden.

Auch KollegInnen oder MitstudentInnen können eine gute Unterstützung sein, wobei zu beachten ist, in welchen Verhältnis sie zu dem Täter stehen und ob sie es sich leisten können oder wollen, sich gegen ihn zu stellen.

Direktes Ansprechen des Übergriffs

Eine Möglichkeit ist es zu versuchen, den Täter direkt auf die Situation anzusprechen. Hierbei ist es am besten, kurz und knapp zu sagen, welches Verhalten Sie nicht tolerieren können und sich nicht auf lange Diskussionen einzulassen. Sie können auch Konsequenzen ankündigen, falls sich sein Verhalten nicht ändern sollte, z.B. eine Beschwerde einzureichen. Am besten sollte dieses Gespräch im Beisein von ZeugInnen stattfinden, damit wird der Übergriff auch öffentlich und nicht länger verschwiegen.

Allerdings ist so eine direkte Konfrontation nicht immer möglich oder

sinnvoll, da nach sexuellen Übergriffen ein respektvoller Umgang von Seiten des Täters nicht unbedingt zu erwarten ist.

Schriftliche Klarstellung

Eine andere Möglichkeit besteht darin, dem Täter einen formalen Brief zu schreiben, in dem sein Verhalten klar benannt und als unerwünscht beschrieben wird. (Eine Vorlage zu einem solchen Schreiben finden Sie im Anhang dieser Broschüre.) Der Brief sollte entweder als Einschreiben verschickt oder aber persönlich übergeben werden, wenn andere Personen dabei sind. Außerdem sollte eine datierte Kopie des Schreibens aufbewahrt werden.

Unterstützung bei offiziellen Stellen suchen

Hilfreich kann es auch sein, sich bei sexuellen Übergriffen an universitäre Stellen wie Gleichstellungsbeauftragte, spezifische Beratungsangebote, PersonalrätInnen, StudentInnenvertreterinnen u.a. zu wenden. (Eine Liste mit entsprechenden Einrichtun-

gen und Telefonnummern finden Sie im Anhang dieser Broschüre.)

Diese beraten Sie hinsichtlich möglicher Schritte und unternehmen nichts gegen ihren Willen. Es können dort auch Vorfälle gesammelt werden, um bei mehrfachem Auffallen von Tätern gemeinsam gegen diese vorzugehen.

Wenn Sie anonym bleiben wollen, ist es auch möglich, sich über eine Vertrauensperson an diese Stellen zu wenden.

Natürlich können Sie die Vorfälle auch direkt dem Vorgesetzten des Täters mitteilen und mit ihm gemeinsam weitere Schritte überlegen. Oder im Falle eines Straftatbestands eine Anzeige erstatten.

Dokumentation der Vorfälle

Um sich selbst Klarheit über die Häufigkeit und Art der Übergriffe zu schaffen, sollten Sie diese alle genau aufschreiben und mit anderen Materialien (Briefe, ZeugInnenaussagen etc.) sammeln. Falls es zu einer Beschwerde oder Anzeige kommt, ist das wichtiges Beweismaterial.

Zuverlässige ZeugInnen suchen

Um die Übergriffe nachweisen zu können, ist es gut, ZeugInnen benennen zu können, die bereit sind, die Vorfälle zu bestätigen. Am besten ist es, diese Zeugenaussagen schriftlich zu haben, damit sie nicht zurückgenommen oder verharmlost werden können.

Mit anderen betroffenen Frauen zusammenschließen

Eine Möglichkeit zur Verarbeitung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt ist es, sich mit Frauen zusammenzuschließen, die ähnliche Erfahrungen machen mussten. Hierdurch kann die Wahrnehmung, mit den Übergriffen alleine da zu stehen und sich vielleicht nicht adäquat gewehrt zu haben, besprochen und verändert werden. Falls Sie Interesse an einer solchen Gruppe haben, wenden Sie sich bitte an das Frauenbüro. Wenn mehrere Frauen von demselben Täter belästigt werden, ist ein gemeinsames Vorgehen sinnvoll und stärkt die Position der Einzelnen. (Vgl. hierzu u.a. Gerhard und Buß-

mann in: „Peinlich berührt“ 1996, S.125 ff.)

Nicht alle Frauen haben die gleichen Ressourcen und Fähigkeiten sich zu wehren. Machen Sie sich Ihre Stärken bewusst und setzen Sie diese ein !

Was tun in bedrohlichen Situationen?

Für Frauen in unserer Gesellschaft gibt es Verhaltenserwartungen, die dem entgegenstehen, was in bedrohlichen Situationen sinnvoll ist. Frauen sollen stets höflich sein und sich nicht abweisend oder gar beleidigend und aggressiv verhalten. Wenn sie diesen Ansprüchen genügen wollen, ist es sehr schwierig, sich effektiv zu wehren.

Im Folgenden sind einige Ideen zusammengestellt, die Frauen unterstützen können, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt zu begegnen:

- Versuchen Sie, in bedrohlichen Situationen selbstbewusst und raumgreifend aufzutreten, auch wenn Sie sich in dem Moment gar nicht so fühlen. Selbst ein ‚so tun als ob‘ ist unterstützend und kann nach außen hin Stärke signalisieren.

- Unverschämte Blicke können auch zurückgegeben werden. Männer rechnen meist nicht mit einer solchen Umkehrung der Machtverhältnisse.
- Sagen Sie dem Belästiger ganz klar, dass sein Verhalten unerwünscht ist. Konfrontieren Sie ihn mit seinen Handlungen auch im Beisein von anderen. („Ich möchte nicht mehr von Ihnen auf meine Figur und Kleidung hin angesprochen werden.“)
- Geben Sie ganz eindeutige Handlungsanweisungen, was der Täter tun oder lassen soll. (Bsp.: „Nehmen sie ihre Hand von meinem Nacken und fassen Sie mich zukünftig nicht mehr an!“)
- Versuchen Sie in Situationen, in denen Sie sich bedroht fühlen, andere Personen auf sich aufmerksam zu machen und suchen Sie Hilfe (z.B., wenn sie sich auf

dem Weg ins Parkhaus verfolgt fühlen).

- Wenn Sie allein mit einem Angreifer sind, kann es durchaus sinnvoll sein, aus der (Frauen) Rolle zu fallen, indem Sie ihn etwa laut anschreien und aggressiv auftreten.
- Werden Sie körperlich angegriffen, versuchen Sie sich mit möglichst gezielten Schlägen und Tritten (an verletzbare Körperteile wie Kopf, Hals, Knie, Spann) zu wehren. Alltagsgegenstände wie Schlüssel oder Taschen eignen sich auch als Waffen. (Selbstverteidigungs- und WenDo Kurse bieten eine gute Möglichkeit, das zu üben. Infos dazu über das Bell Zett (Adresse im Anhang) und das interne Fortbildungsprogramm der Universität Bielefeld (erscheint halbjährig).

- Die Universität Bielefeld bietet Frauen an, sich z.B. abends vom Sicherheitsdienst zu ihrem Fahrzeug oder einem abgelegenen Unibauteil begleiten zu lassen. (Rufen Sie hierzu die uniinterne Nummer 3277 an.)

Zur weiteren Auseinandersetzung mit dem Thema Selbstbehauptung und Selbstverteidigung vgl. Sunny Graff: Mit mir nicht! Berlin, 1995.

Nein heißt Nein!



Interview mit Dr. Ruth Großmaß
(Abbildung oben) von der Zentralen Studienberatung

I: Sie sind eine der BeraterInnen in der Zentralen Studienberatung. Würden Sie sich kurz vorstellen?

R.G.: Ich bin Ruth Großmaß und eine von fünf hauptamtlichen BeraterInnen an der ZSB, die den Auftrag hat, sowohl allgemeine Studienberatung als auch psychologische Beratung durchzuführen.

I: In dem Übersichtsblatt von Beratungsstellen, die sich an der Uni mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt befassen, steht, dass Sie in der ZSB ein Hilfsangebot für Frauen mit Erfahrungen von akuten oder zurückliegender sexualisierter Bedrohung oder Gewalt entwickelt haben. Wie sieht dieses Angebot aus?

R.G.: Das ist nicht abgetrennt von unserem übrigen Betrieb, sondern erfolgt eher in der Weise, dass wir uns als Personen und als Einrichtung mit diesem Thema und diesem Angebot sichtbar machen. In allen Beschreibungen unseres Angebots kommen diese Themen auch vor. Das hat im Laufe der Jahre zu einer gut etablierten Praxis geführt, so dass wir auch in Anspruch genommen werden.

Es ist oft so, dass Frauen sich mit anderen Themen an uns wenden und das Thema sexualisierte Diskriminierung oder Gewalt als Teilaspekt eines größeren Themenbereiches sichtbar wird.

Das Hilfsangebot sieht so aus, dass wir auf jeden Fall immer eine

Gesprächsangebot für die Frau machen, dass wir uns Zeit nehmen dafür: Besprechen, was passiert ist, was die Frau belastet, informieren über die Möglichkeiten, die vorhanden sind und auch individuelle Begleitung anbieten.

I: Wenn eine Studentin mit einem solchen Anliegen in die Beratung kommt, was passiert dann ganz konkret?

R.G.: Der Kontakt kann über das Sekretariat oder direkt über eine von uns drei Beraterinnen laufen und ein erster Gesprächstermin vereinbart werden. Darin wird dann geklärt, was aktuell nötig ist, so dass erst mal eine Ausdrucksmöglichkeit geschaffen wird für das, was passiert ist. Dann können weitere Gesprächstermine folgen, auch um zu klären, was weiter hilfreich ist, um die Situation zu bewältigen.

I: Kommt es auch vor, dass Frauen mit eher unklaren Gefühlen kommen, als dass sie sexualisierte Diskriminierung oder Gewalt direkt so benennen?

R.G.: Ja, diese Art von Fällen sind im

Arbeitsalltag der ZSB sogar sehr viel häufiger. Dass es im Umfeld von anderen Problemen zu Thematisierung von Gewalterfahrungen kommt. Häufig sind Gewalterfahrungen der Hintergrund für andere, aktuell erlebte Schwierigkeiten; z.B. wenn es Übergriffserfahrungen aus der Schulzeit mit Lehrern gibt und im Zusammenhang damit Unsicherheiten im Umgang mit Hochschuldozenten den Alltag belasten. Solche Unsicherheiten müssen natürlich im Verlauf des Studiums bearbeitet werden – sonst kommt man nicht weiter. Und selbstverständlich sind auch diffuse Gefühle von Unsicherheit und Sich-Bedrängt-Fühlen Beratungsanlässe, genauso wie Unsicherheiten im Umgang mit nicht eindeutig grenzverletzenden, aber irritierenden Situationen.

I: Gibt es so ein Angebot auch für Männer, die von sexualisierter Diskriminierung oder Gewalt betroffen sind? Kommt das vor?

R.G.: Ich weiß, dass beide Kollegen davon berichten, allerdings kommt

das eher in Zusammenhang mit anderen Themen vor.

I: Welche Erfahrungen haben Sie mit betroffenen Frauen gemacht? Wann kommen sie in die Beratung?

R.G.: Wie zahlreich Frauen akut – aus einer Übergriffssituation heraus – zu uns kommen, hat viel mit der Präsenz des Themas in der Uni zu tun. Also auch wie legitim die Frauen es erleben, sich mit einem solchen Thema in der Uni zu bewegen.

I: Wie reagieren Frauen nach Ihren Erfahrungen auf sexualisierte Übergriffe?

R.G.: In der Akutsituation sind die Frauen verletzt, geschockt, hilflos und suchen irgendeinen Ort, wo sie darüber sprechen können. Danach sind die Reaktionen sehr individuell unterschiedlich, manche Frauen brauchen erst mal gänzlichen Abstand von der Uni. Anderen hilft es, nach einer kurzen Erholungspause sofort wieder die gewohnte Realität herzustellen.

I: Welche Lösungsmöglichkeiten können entwickelt werden?

R.G.: In unserer Arbeit sind zwei Schritte wichtig: Psychische Verarbeitung dessen, was passiert ist, so dass man sich wieder als vollständige Person erleben kann und die Gefühle integrieren kann. Das andere ist, sozusagen ein neues Verhaltensrepertoire zu entwickeln für die Uni, für die Öffentlichkeit, für diese Art von Situationen; weil ein Impuls der naheliegt, aber langfristig sehr gefährlich ist, darin liegt, Situationen zu vermeiden - viele Angststörungen entstehen so.

I: Welche Folgen von sexualisierter Diskriminierung oder Gewalt können Sie beobachten?

R.G.: In der Akutsituation ist ganz oft eine typische Schockreaktion da, was ganz natürlich ist, da Menschen auf eine Verletzung ihrer persönlichen Integrität meist mit Schock reagieren. Häufig folgt eine Angstreaktion, fast alle Frauen mit Übergriffserfahrungen reagieren mit Angstgefühlen, die sie vorher nicht kannten und die oft dif-

fus sind. Dann gibt es Rückzugstendenzen und natürlich auch Abspalten und Verdrängen, was in gewisser Weise erforderlich und notwendig ist, das tun wir alle im Alltag immer wieder. Es gibt aber auch eine Art und Weise zu verdrängen, aus der sich Folgestörungen entwickeln: psychosomatische Probleme, diffuse Angstsymptome, Konzentrationsstörungen u.a. Längerfristige Folgen sind z.B. Beziehungsstörungen oder -konflikte, Rückzug, Angst vor Kontakt.

I: Gibt es Unterschiede zwischen Personengruppen oder Besonderheiten, die Ihnen aufgefallen sind? Gibt es Ähnlichkeiten oder typische Situationen, z.B. Professor und Studentin?

R.G.: Das ist eine der Konstellation, die für die Betroffenen besonders schwierig ist, aber wir kriegen in letzter Zeit auch einen anderen Typus verstärkt mit, nämlich Studenten die Studentinnen belästigen, bedrohen oder verfolgen. Bevorzugte Orte sind die Bibliothek oder die Unihalle, auch im Sportbereich gab es in letz-

ter Zeit immer wieder Vorfälle. In manchen Wohnheimen ist - aufgrund der Sozialkonstellation, die dort vorhanden ist - die Situation für einige Frauen schwierig.

I: Liegt der Schwerpunkt bei Übergriffen von Studenten oder eher von Lehrenden?

R.G.: Im letzten Jahr war das ungefähr gleichgewichtig, wobei der Umgang mit Übergriffen von Seiten Lehrender schwieriger zu behandeln ist. Weil dann die Hilfsangebote weniger genutzt werden, da die Studentinnen oft nicht wollen, dass davon was sichtbar wird. Da bevorzugen viele Frauen Hilfsformen, die sie für sich alleine ausprobieren können, ohne dass es auffällt; so dass die Übergriffe nicht öffentlich werden in einem Bereich, wo man auf funktionsfähige soziale Beziehungen angewiesen ist.

I: Was wäre Ihrer Meinung nach notwendig oder hilfreich, damit sexualisierte Übergriffe gegen Studentinnen zumindestens weniger vorkommen?

R.G.: Im Vorfeld manifester Gewalt, also bei unklaren Situationen und ungunstigen Gefühlen wäre es notwendig, noch mehr Angebote zu machen, um die Situation frühzeitig zu klären und andere Formen von Gewalt zu verhindern.

Ob es möglich ist, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt einzudämmen, hängt davon ab, in welchem Ausmaß die Universität als Institution sich aktiv damit beschäftigt. Ich fand z.B. manche von den Effekten, die das Projekt Asymmetrische Geschlechterkultur in Gang gebracht hat, beeindruckend. Darin wurde unabhängig von akuten Fällen auf verschiedenen Ebenen darüber gesprochen. Es konnten Worte dafür gefunden werden, die einen Umgang mit dem Thema ermöglichen. Ich glaube, nur wenn mit großer Selbst-

verständlichkeit das Thema Geschlechterkultur, Geschlechtergrenzen, unterschiedliche Erwartungen von Respekt, Umgang mit Differenzen und das Bewusstsein von Hierarchien präsent ist und eingeübt wird und ganz klar ist, dass eine Frau, die sich bedroht fühlt auch darüber sprechen darf, erst dann gibt es eine Chance, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt einzudämmen.

Was auch erforderlich ist, ist in immer wieder neuen Wellen Diskussionen zu diesem Thema anzuzetteln. Weil das eins von den Themen ist, die wieder verschwinden, sobald man nicht mehr darüber spricht. Keiner möchte dieses Thema haben, weder die Betroffenen noch die potentiellen Täter noch die, die verantwortlich sein müssten, etwas dagegen zu tun.

Hilfestellungen für UnterstützerInnen

Wenn Sie miterleben, wie Frauen von sexualisierter Diskriminierung oder Gewalt betroffen sind, ist es oft nicht leicht zu entscheiden, wie sie sich verhalten sollen. Wünscht die Frau ihre Unterstützung oder will sie lieber alleine damit fertig werden? Eine direkte Frage hierzu klärt das häufig am besten. (Bsp. „Ich habe gerade mitbekommen wie ihr Chef Sie angegrabscht hat, möchten Sie in irgendeiner Weise meine Unterstützung haben?“)

Über erlebte sexualisierte Gewalt zu sprechen, erfordert meistens viel Mut, da die Situationen oft mit Scham und Selbstzweifeln besetzt sind. Auch besteht vielleicht Angst, nicht verstanden und ernst genommen zu werden oder als nicht glaubwürdig genug zu gelten. Es kann auch sein, dass die betroffene Frau die Vorfälle lange Zeit verschwiegen hat und es ihr sehr schwer fällt, darüber zu sprechen. Wenn eine Betroffene Ihnen von sexuellen Übergriffen

erzählt, ist das ein Vertrauensbeweis, den Sie nicht leichtfertig abtun sollten. Aber denken Sie auch darüber nach, was ein Einmischen oder Stellungbeziehen für Sie bedeuten kann.

Es gibt viele Gründe dafür, sexualisierte Gewalt nicht wahrhaben zu wollen oder mit der Situation überfordert zu sein. Durch die Tabuisierung des Themas entsteht oft der Eindruck, dass so etwas eigentlich gar nicht vorkommt. Auch kann es sein, dass es in der eigenen Geschichte Gewalterfahrungen gibt, die eine Auseinandersetzung mit dem Thema zu diesem Zeitpunkt sehr schwierig oder unmöglich machen. Möglicherweise entstehen auch Zweifel an dem Erzählten, da der Täter Ihnen selbst bekannt oder sogar vertraut ist und sonst als sympathischer und kompetenter Kollege, Chef oder Kommilitone gilt.

Auch die indirekte Konfrontation mit sexueller Gewalt, kann zu Auseinandersetzungen mit eigenen Ängsten oder Gewaltanteilen führen.

Wenn Sie eine betroffene Frau unterstützen wollen, sollten Sie Folgendes beachten:

- Hören Sie erst mal in Ruhe zu und versuchen Sie, das Geschehene nicht gleich zu bewerten.
- Nehmen Sie die Wahrnehmung der Frau ernst und schenken Sie ihren Aussagen Glauben.
- Versuchen Sie, gemeinsam Lösungswege zu finden.
- Unternehmen Sie nichts gegen den Willen der Betroffenen. Manchmal sind eigene Gefühle der Wut auf den Täter so stark, dass man am liebsten stellvertretend handeln würde. Damit überschreiten Sie die Grenze der

Frau erneut und schränken sie in ihrem Selbstbestimmungsrecht über die Situation ein.

- Lassen Sie der Betroffenen ihre eigene Zeit, mit den Übergriffen umzugehen.
- Machen Sie ihr keine Vorwürfe, auch wenn Sie die Gefühle und Handlungen vielleicht nicht nachvollziehen können oder selbst anders gehandelt hätten. (Opfer von sexualisierter Gewalt fühlen sich z.T. mitschuldig und sollten in diesem Gefühl keinesfalls auch noch bestärkt werden.)
- Wahren Sie die Grenzen der Frau und sprechen Sie über ihre aktuellen Bedürfnisse. (Möchte sie z.B. in den Arm genommen oder lieber gar nicht berührt werden.)
- Verarbeitungsformen des Erlebten sind individuell sehr unterschiedlich und müssen respektiert werden. Es belastet die Betroffenen noch zusätzlich, wenn Sie ihnen etwa das Gefühl geben, jetzt aber doch endlich über die Sache hinweggekom-

men sein zu müssen.

- Wenn Sie sich mit Ihrer Rolle als UnterstützerIn überfordert fühlen, sprechen Sie das offen an und holen sich evtl. Hilfe bei den Beratungsangeboten der Universität. (Im Anhang finden Sie eine Liste der entsprechenden Stellen.)

Was können sie tun, wenn sie sexuelle Übergriffe beobachten?

- Wenn Sie Zeuge oder Zeugin von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sind, sehen Sie nicht weg und sprechen Sie es an.
- Bieten Sie der Betroffenen Unterstützung an. Das kann emotional, aber auch praktisch sein, z.B. als BegleiterIn in Gesprächsterminen.
- Machen Sie der Frau Mut, sich nichts gefallen zu lassen und sich zu wehren.
- Stellen Sie sich ganz klar auf die Seite der Betroffenen, auch nach außen.
- Bei Beschwerden oder Anklagen

sollten Sie als Zeuge oder Zeugin zur Verfügung stehen.

- Machen Sie (insbesondere als Vorgesetzte/r) deutlich, dass Sie in ihrem Arbeitsbereich keine sexualisierte Diskriminierung und Gewalt dulden.

Schweigen schützt die Falschen!



Interview mit Melanie Rosendahl

(Abbildung oben) vom Frauennotruf Bielefeld

I: Sie betreuen die Informations- und Beratungsstelle für Frauen, die sexualisierte Belästigung an der Universität Bielefeld erleben. Würden Sie sich kurz vorstellen?

M.R.: Ich bin Melanie Rosendahl vom Frauennotruf Bielefeld und arbeite dort als Diplom-Psychologin. Die Beratung in der Uni mache ich gemeinsam mit meiner Kollegin Suna

Baris, d.h. wir wechseln uns mit den Terminen ab.

I: Wenn ich als betroffene Frau in die Beratung komme, was passiert dann?

M.R.: Wir versuchen in einem oder mehreren Gesprächen zu klären, was für Sie selber angemessen und wichtig ist. Wir gehen davon aus, dass Frauen möglichst viele Informationen brauchen, um die passende Entscheidung für sich zu treffen und wir versuchen, diese Informationen zu vermitteln. Und manchmal brauchen die Frauen Unterstützung bei dem Entscheidungsprozess, um die verschiedenen Vor- und Nachteile oder Konsequenzen auch abwägen zu können. Wir verstehen uns mehr darin, dass wir die Frauen darin unterstützen, diese Entscheidung für sich herauszufinden.

I: Wie reagieren Frauen nach Ihren Erfahrungen auf sexualisierte Übergriffe?

M.R.: Meine Erfahrung ist, dass wenn die Frauen hier in die Beratung kom-

men, es meistens schon eine längere Vorgeschichte gibt. Viele der Übergriffe, die es hier an der Uni gibt, fangen sehr subtil an. Oft ist es so, dass die Frauen schon zu Anfang merken, dass irgendwas komisch ist, das ist kein normales Flirten mehr, es ist eher beängstigend. Es gibt z.B. Frauen, die dann nicht mehr alleine in die Sprechstunde eines bestimmten Lehrenden gehen oder versuchen, ihm aus dem Weg zu gehen und das alles telefonisch zu regeln. Das sind so Gegenwehren, die Frauen erst mal versuchen und oft merken sie dann, dass die Belästigungen aber deswegen nicht aufhören und dass es sich manchmal auch noch zuspitzt. Und dann kommen Frauen an einen Punkt, wo sie denken: jetzt muss ich da aber auch was tun, jetzt muß da was gemacht werden, dass der Typ gestoppt wird.

I: In der Literatur zum Thema habe ich gelesen, dass Frauen sich manchmal erst Jahre später mit ihren sexualisierten Gewalterfahrungen auseinan-

dersetzen wollen oder können. Ist die Beratung auch für diese Frauen gedacht?

M.R.: Es ist in der Tat so, dass es bei einigen Frauen so ist, dass sie, nachdem sie sexualisierte Gewalt erlebt haben, erst mal versuchen, ihr Leben normal weiter zu leben. Das hat ja auch viel damit zu tun, dass sie wieder Kontrolle haben möchten und ihren Lebensmut nicht verlieren möchten, sich nicht klein machen lassen wollen durch den Übergriff.

Und häufig ist es so, dass es dann noch mal hochkommt, wenn die Frauen aus anderen Gründen in Krisen kommen oder durch bestimmte Personen wieder an die Tat erinnert werden. Oder dass Frauen merken, dass sie immer wieder in Situationen kommen, die sie nicht zufriedenstellend für sich lösen können.

Diese Frauen können dann hier Unterstützung finden und für sich klären, ob es jetzt an der Zeit ist, sich mit dem Thema auseinander zu setzen und in welcher Form sie das tun wollen.

I: Und wie sieht es mit UnterstützerInnen aus, können die auch kommen oder anrufen?

M.R.: Ja, wir beraten auch Unterstützungspersonen von Frauen mit sexualisierten Gewalterfahrungen. Ich finde das auch etwas sehr Wichtiges, weil es ja oft so ist, dass die UnterstützerInnen sehr mit ihren eigenen Gefühlen, ihrer eigenen Wut, ihrer eigenen Hilflosigkeit zu tun haben. Und es sicherlich auch gut ist, wenn sie einen Raum haben, um darüber zu sprechen. Oder auch um eine professionelle Beratung dahingehend zu bekommen, was denn in so einer Situation hilfreich sein könnte. Was braucht meine Freundin, was kann ich jetzt konkret tun? Dabei sollte immer bedacht werden, dass die betroffenen Frauen diejenigen sind, die die Entscheidungen zu treffen haben, und dass es ganz wichtig ist, nichts über deren Kopf hinweg zu organisieren - auch wenn es noch so gut gemeint ist. Ein sexueller Übergriff bedeutet auch immer, dass die Frau in eine Situation gerät, in der sie

keine Kontrolle hat. Umso wichtiger ist es, dass sie bei allem, was danach passiert, selber bestimmt, was geschehen soll und auch selber die Kontrolle darüber hat.

I: Bieten Sie noch weitere Unterstützungsmöglichkeiten an?

M.R.: Von Zeit zu Zeit versuchen wir, Selbsthilfegruppen für Frauen, die sexualisierte Diskriminierung oder Gewalt erlebt haben, ins Leben zu rufen. Wenn es Anfragen dazu gibt, sind die meist von einzelnen Frauen, die jetzt aktuell eine Gruppe suchen und es ist schwierig, dann genügend andere Interessierte zu finden. Aber betroffene Frauen können sich bei uns melden und wir versuchen dann, entsprechende Öffentlichkeitsarbeit zu machen und stellen einen Raum und Begleitung für die ersten Treffen zur Verfügung.

I: Sammeln Sie auch die Fälle, die hier in der Uniberatung bekannt werden?

M.R.: Eine offizielle Liste gibt es nicht. Aber wenn Fälle von bestimm-

ten Tätern sich häufen, überlegen wir, wie wir damit umgehen können. Dabei gilt auch das, was ich vorhin schon gesagt habe, dass wir nichts über die Köpfe der betroffenen Frauen hinweg tun und wir natürlich auch an die Schweigepflicht gebunden sind. Wir würden dann nur in Absprache mit den Frauen handeln.

I: Wäre das nicht sinnvoll, so eine Liste zu führen, damit die Frauen z.B. auch gemeinsam vorgehen können? Und dann würde auch deutlich, wenn Täter immer wieder auffallen.

M.R.: Wir dokumentieren die Gespräche, die in der Beratung stattfinden. Aber das bleibt dann hier in der Beratungsstelle und wird nicht öffentlich. Bei Fällen, wo schon eine offizielle Beschwerde vorliegt, sagen wir natürlich, dass der Name des Täters schon bekannt ist. Was es für die Frau eventuell leichter macht, das auch offiziell zu melden.

I: Die Zahlen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der Uni-

versität sind doch recht hoch, ganz abgesehen von den Dunkelziffern. Haben Sie Ideen, warum nicht mehr Frauen das Beratungsangebot nutzen?

M.R.: Das sind sicherlich sehr verschiedene Gründe, zum einen sind wir ja mit 2 x im Monat relativ selten hier an der Uni vertreten und haben auch kaum Etat für Öffentlichkeitsarbeit, die Uniberatung ist daher nicht so bekannt. Außerdem ist das Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an der Universität immer noch tabuisiert und auch durch die Richtlinie nicht wirklich publik gemacht worden. Viele Frauen denken auch, dass sie nichts gegen sexualisierte Übergriffe unternehmen könnten, wenn es keine weiteren Zeugen gibt und dass ihre eigene Aussage nicht genügt.

I: Und ist das nicht so?

M.R.: Nein, es ist sicherlich so, dass es hilfreich ist, wenn es neben der eigenen Aussage noch andere Beweismittel gibt. Aber in dem

Bereich der sexualisierten Diskriminierung und Gewalt ist es ganz oft der Fall, dass nur die Aussage der betroffenen Frau vorliegt und die des potentiellen Täters. Dann wird geguckt, wie glaubhaft sind die Aussagen, gibt es irgendwelche Indizien, die die Glaubhaftigkeit auch belegen. Es ist nicht so, dass die Aussage der Frau alleine gar nicht ausreichend ist.

I: Gibt es Unterschiede zwischen Personengruppen oder Besonderheiten, die Ihnen aufgefallen sind?

M.R.: Es kommen vor allen Dingen Studentinnen in die Beratung und eher keine Mitarbeiterinnen der Uni.

I: Welche Vermutung haben Sie, warum so wenige Mitarbeiterinnen herkommen?

M.R.: Die Frauen gehen eher andere Wege, es ist für sie ein sehr schwerer Schritt, sich an die Beratungsstelle zu wenden, da sie oft wenig Chancen sehen, wirklich etwas gegen die Übergriffe machen zu können und trotzdem hier ihrer wissenschaftli-

chen oder anderen Tätigkeit weiter nachgehen zu können. Da wäre es sicherlich gut, noch verstärktere Öffentlichkeitsarbeit zu machen.

Ich glaube auch, dass manche Frauen es bis zu einer gewissen Grenze hinnehmen, dass es solche Übergriffe gibt und sie eben versuchen, diese möglichst zu meiden oder zu ignorieren, aber dass sie bis zu einem gewissen Punkt auch bereit sind sie auszuhalten. Sexuelle Belästigung gehört oft schon so weit zum Alltag, dass uns bestimmte Sachen schon gar nicht mehr auffallen oder wir sie ausblenden.

I: Was wünschen Sie sich für Ihre weitere Arbeit?

M.R.: Zügige Umsetzung der Richtlinie, Weiterbildung von MitarbeiterInnen in dem Bereich, mehr Öffentlichkeitsarbeit an der Uni, ein kontinuierliches Angebot unserer Beratung z.B. 1x wöchentlich. Und von der Uniseite ganz klare Signale, dass es durchaus eine Chance gibt, sich gegen sexualisierte Diskriminie-

rung und Gewalt zu wehren und dass es dann für Frauen trotz der Beschwerde weiterhin möglich ist, hier ihrer Karriere nachzugehen.

Rechtliche Möglichkeiten und Sanktionen

An dieser Stelle soll ein Überblick über die rechtlichen Möglichkeiten für Betroffene von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt gegeben werden. Bevor im Einzelfall rechtliche Schritte eingeleitet werden, ist es aber auf jeden Fall notwendig, sich Rat und Unterstützung bei einem Rechtsanwalt/einer Rechtsanwältin oder auch bei der Justitiarin/dem Justitiar der Universität zu holen!

Es gibt fünf verschiedene rechtliche Ebenen, die relevant sein können:

1. Strafrecht

(sexuelle Nötigung, Vergewaltigung u.a.)

2. Zivilrecht

(Schadensersatz, Unterlassungsansprüche, Schmerzensgeld, Gewaltschutzgesetz)

3. Arbeitsrecht

(Beschäftigtenschutzgesetz)

4. Verwaltungsrecht

(Polizei- und Ordnungsrecht)

5. Hochschulrecht

(Hochschulgesetz NRW, Haus-

recht, Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt)

1. Strafrechtliche Vorschriften

Für den Bereich der sexualisierten Diskriminierung und Gewalt können folgende Bestimmungen in Frage kommen:

- Sexuelle Nötigung, Vergewaltigung (§ 177 StGB)
Nötigung kann durch Gewalt oder durch Drohung mit Gefahr für Leib und Leben oder unter Ausnutzung einer schutzlosen Lage erfolgen.
- Exhibitionistische Handlungen (§ 183 StGB)
- Körperverletzung (§ 223 StGB)
- Beleidigung (§ 185 StGB)
- Nötigung (§ 240 StGB)

Zudem kann auch derjenige strafrechtlichen Sanktionen ausgesetzt sein, der selbst nicht Täter, aber durch Unterstützungshandlungen zur Tatverwirklichung beigetragen hat:

- Anstiftung zu einer Straftat

(§ 26 StGB)

- Beihilfe (auch durch verbalen Beistand) (§ 27 StGB)

2. Zivilrechtliche Möglichkeiten

- Schadensersatz wegen unerlaubter Handlungen bei Verletzungen des Lebens, des Körpers, der Ehre oder des allgemeinen Persönlichkeitsrechts (§ 823 BGB)
- Schmerzensgeld (§ 847 BGB) (für nachteilige Folgen der körperlichen und seelischen Verfassung)
- Unterlassungsanspruch (§ 1004 BGB) zur Verhinderung weiterer Belästigungen

In der Praxis werden diese Rechte oft kaum wahrgenommen, da die Frauen in erster Linie ein Interesse am Schutz gegen weitere Belästigungen haben. Strafanzeigen werden diesem Bedürfnis nicht gerecht (vgl. Geisweid u.a., 1999, S. 43).

3. Arbeitsrecht

Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeits-

platz Beschäftigtenschutzgesetz (BSG). Das BSG ist der Artikel 10 des Zweiten Gleichberechtigungsgesetzes, aus diesem Standort wird deutlich, dass auch der Gesetzgeber davon ausgeht, dass vorwiegend Frauen von sogenannter sexueller Belästigung betroffen sind (vgl. a.a.O. S. 5).

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

§ 2 Definition: (2) „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt.“

Dazu zählen strafrechtlich relevante sowie sonstige sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden. Hierbei wird ein ausdrückliches „Nein“ der Betroffenen nicht verlangt, sondern es reicht ein Verhalten, welches die

Ablehnung erkennen lässt (vgl. a.a.O. S.10). Auch wenn Strafanzeige gestellt wurde, dürfen andere Maßnahmen nicht bis zum Abschluss des Strafverfahrens ausgesetzt werden (z.B. Abmahnung oder Versetzung der Belästigter).

§ 3 Beschwerderecht der Betroffenen

- (1) *„Die betroffenen Beschäftigten haben das Recht, sich ... zu beschweren, wenn sie sich sexuell belästigt ... fühlen.“*
Das heißt, Betroffene können auch gegen den Belästiger vorgehen, wenn dieser die Situation anders beurteilt oder abstreitet.
- (2) *„Der Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte hat die Beschwerde zu prüfen und geeignete Maßnahmen zu treffen, um die Fortsetzung einer festgestellten Belästigung zu unterbinden.“*
Die Beschwerden können auch anonym über die Gleichstellungsbeauftragte oder einen Anwalt/eine Anwältin weitergegeben werden.

§ 4 Maßnahmen des Arbeitgebers

- (1) *„Bei sexueller Belästigung hat der Arbeitgeber die im Einzelfall angemessenen arbeitsrechtliche Maßnahmen wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen. ...“*
- (3) *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 das zu ihrem Schutz erforderlich ist.*
- (4) *Der Arbeitgeber ... darf die belästigten Beschäftigten nicht benachteiligen, weil diese sich gegen eine sexuelle Belästigung gewehrt und in zulässiger Weise ihre Rechte ausgeübt haben.“*
Dienstvorgesetzte/r der ProfessorInnen ist das Ministerium für Wissenschaft und Forschung, für wissenschaftliche MitarbeiterInnen an der Universität ist es

der/die RektorIn und für die weiteren MitarbeiterInnen ist die/der KanzlerIn Dienstvorgesetzte/r.

Sanktionsmöglichkeiten:
Abmahnungen sollten immer schriftlich erteilt werden. In besonders schwerwiegenden Fällen kann auch darauf verzichtet und es können direkt weitere Schritte eingeleitet werden. Bei Umsetzungen ist der Belästiger – nicht die Betroffene – an einen anderen Arbeitsplatz zu versetzen.

Kündigungen sind im Regelfall nur bei erwiesener sexueller Belästigung zulässig. Unter sehr engen Voraussetzungen ist auch eine Verdachtskündigung möglich. Ist es nicht zumutbar, das Arbeitsverhältnis weiter fortzusetzen, kann auch eine fristlose Kündigung erfolgen. Diese muss innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntwerden des Kündigungsgrundes erfolgen.

Für Beamte gelten Sonderregelungen: Nach Vorermittlungen des Dienstvorgesetzten haben die Beschuldigten eine Gelegenheit zur Stellungnahme, danach wird ggf. ein Disziplinarverfahren eingeleitet.

§ 5 Fortbildungen 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.“
Insbesondere Vorgesetzte sind für das Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt zu sensibilisieren.

4. Verwaltungsrecht

Der Polizei stehen nach den einzelnen Polizeigesetzen der Länder ebenfalls Möglichkeiten offen, noch vor einer gerichtlichen Entscheidung Maßnahmen gegen sexualisierte Dis-

kriminierung zum Schutz der Betroffenen einzuleiten. Diese sind insbesondere Platzverweise, Wohnungsverweisungen und Rückkehrverbot oder Identitätsfeststellungen.

5. Hochschulrecht

Jeder Betrieb und jede Einrichtung kann auch ordnungsrechtliche Maßnahmen einleiten wie z.B. Hausverbote. Einige Universitäten haben Ordnungsregeln in Form von Dienstvereinbarungen aufgestellt, die den Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt festlegen oder Richtlinien gegen sexualisierte Diskri-

minierung und Gewalt erlassen, die auch Sanktionsformen nach den einschlägigen Rechtsvorschriften auf-führen.

Die Situation von StudentInnen ist rechtlich immer noch ungeklärter als die von MitarbeiterInnen an der Universität. Insbesondere in Situationen, in denen Studenten sexualisierte Diskriminierung und Gewalt gegen ihre KommilitonInnen richten, kann es aufgrund der Rechtslage für die Hochschule schwierig sein, erfolgreiche Schritte zu unternehmen, um dieses Verhalten zu unterbinden.



Interview mit Ines Meyer (Abbildung oben), Justitiarin an der Universität Bielefeld

I: Sie sind Justitiarin hier an der Uni Bielefeld. Würden Sie sich und Ihren Aufgabenbereich kurz vorstellen?

I.M.: Mein Name ist Ines Meyer. Ich bin Justitiarin im Bereich studentische und akademische Angelegenheiten hier im Dezernat II. Es gibt noch einen weiteren Justitiar für den Bereich der Personalangelegenheiten, der im Dezernat III angesiedelt ist.

I: In welcher Weise haben Sie mit sexualisierter Diskriminierung und

Gewalt an der Uni zu tun?

I.M.: Insbesondere Studentinnen, aber auch Mitarbeiterinnen der Universität Bielefeld können zu mir kommen, wenn sie rechtliche Beratung im Zusammenhang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt wünschen. Es geht zumeist darum, was sie in derartigen Fällen tun können, ob sie beispielsweise zur Polizei gehen sollen oder was wir hier an der Hochschule machen können bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Außerdem unterstütze ich die zuständigen Beraterinnen im Frauenbüro und der Zentralen Studienberatung, wenn es um rechtliche Fragen geht.

I: Seit April 2001 gilt die Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an der Universität Bielefeld. Wie würden Sie diese beurteilen?

I.M.: Die Richtlinie ist sehr umfangreich und deckt alle wichtigen Punkte ab. Ich finde es wichtig, dass es diese Richtlinie gibt, auch um die MitarbeiterInnen und Studierenden

an der Universität für dieses Thema zu sensibilisieren und um klar zu machen, dass dieses Thema hier nicht „totgeschwiegen“ wird bzw. dass es entsprechende Anlaufstellen gibt.

I: Sind die Sanktionsmöglichkeiten aus der Richtlinie praktisch umsetzbar oder gibt es juristische Probleme?

I.M.: Wenn die entsprechenden Rechtsgrundlagen (z.B. das Hochschulgesetz oder das Haus- und Ordnungsrecht) vorhanden sind, können und werden die erforderlichen Maßnahmen ergriffen. Probleme ergeben sich manchmal, wenn uns keine entsprechende Ermächtigungsgrundlage zur Verfügung steht, z.B. für die Exmatrikulation, da ist im Hochschulgesetz bzw. in der Einschreibungsordnung keine Grundlage vorhanden. Aber es gibt zurzeit ein Projekt an der Universität Bielefeld, in welchem diese Fragen erörtert und geprüft werden.

I: Wenn Frauen für eine solche Beratung zu Ihnen kommen, welche Erfahrungen haben Sie mit diesen

gemacht?

I.M.: Sehr unterschiedliche. Einige waren erstaunt, welche Möglichkeiten Ihnen überhaupt offen stehen, d.h. in welcher Form man sich wehren kann. Andererseits waren auch mal Frauen bei mir, die das Gefühl hatten, dass die Sanktionsmöglichkeiten nicht ausreichen und z.B. ein Hausverbot nichts nützt, weil die „Täter“ trotzdem in die Universität hinein kommen können. Für die Frauen ist es m.E. sehr wichtig, AnsprechpartnerInnen zu haben und vor allem zu merken, dass sie von der Hochschule mit diesen Problemen nicht alleine gelassen werden bzw. sehen, dass es eine Stelle gibt, die sich der Sache annimmt, Gespräche führt und ggf. Maßnahmen einleitet. Es ist wichtig, dass die Frauen mit ihren Anliegen ernst genommen werden, und dass sie spüren, dass hier alles in die Wege geleitet wird, was notwendig und rechtlich möglich ist. Da die Möglichkeiten manchmal begrenzt sind, um ausreichenden Schutz zu gewähren, müsste der Gesetzgeber dafür sorgen, dass sich

diesbezüglich etwas ändert. Es gibt ja jetzt das neue Gewaltschutzgesetz, durch das es Frauen schneller ermöglicht werden soll, Gerichte anzurufen, wenn sie in einer vom Gesetz umfassten Form belästigt oder bedrängt werden.

I: Welche Lösungsmöglichkeiten können Sie den Frauen anbieten?

I.M.: Es gibt einmal die Möglichkeiten, die der Hochschule als öffentliche Einrichtung offenstehen und weiter die Möglichkeiten, die den Frauen selbst verbleiben, um ihre Rechte durchzusetzen, z.B. eine Strafanzeige zu erstatten oder mit Hilfe einer Anwältin/eines Anwalts eine Unterlassungsklage zu führen, um zu verhindern, dass der Mann sie weiter belästigt. Es kommen grundsätzlich auch Schadensersatzansprüche in Betracht.

Von Seiten der Hochschule können bestimmte Maßnahmen ergriffen werden. Zuerst wird ein Gespräch mit der beschuldigten Person geführt, um einen Eindruck von der Situation zu gewinnen, der Person die Mög-

lichkeit zur Stellungnahme einzuräumen und um gegebenenfalls die Sanktionen anzukündigen, die ergriffen werden, falls die Belästigungen nicht aufhören (Verwarnung). Manchmal hilft dies schon, um die Situation zu beenden. Ansonsten haben wir die Möglichkeit, ein Hausverbot auszusprechen. Dies erfolgt gerade bei Studierenden meist befristet und es müssen, insbesondere bei unbefristeten Hausverboten, immer die Interessen der beiden Parteien gegeneinander abgewogen werden. Eine Exmatrikulation können wir nicht ohne weiteres aussprechen, da die gesetzlichen Grundlagen fehlen. Die Universität als Behörde kann keine Strafanzeige z.B. wegen sexueller Nötigung, Körperverletzung oder Beleidigung erstatten. Dies müssen die betroffenen Frauen selbst tun. Bei Verstößen gegen bestehende Hausverbote wird allerdings von Seiten der Universität grundsätzlich Strafanzeige erstattet.

I: Können die Frauen hier auch eine rechtliche Beratung bekommen, wenn

sie strafrechtlich vorgehen wollen?
I.M.: Ja, sie können sich dann selbstverständlich an mich wenden oder auch an das Frauenbüro. Es ist für die Universität auch wichtig zu erfahren, in welcher Form und in welchem Umfang hier an der Universität sexuelle Belästigung stattfindet, da es im Bereich der sexualisierten Diskriminierung und Gewalt sicherlich eine sehr hohe Dunkelziffer gibt.

I: Würden Sie den betroffenen Frauen raten, zur Polizei zu gehen?

I.M.: Wenn sich die Frauen zutrauen, bei der Polizei und bei Gericht auszusagen und sie dies auch wollen, rate ich ihnen immer, Strafanzeige zu erstatten. Das hat zum einen den möglichen Effekt, dass die Frauen das Gefühl bekommen, aktiv gewesen zu sein, sich gewehrt zu haben und so besser mit der Situation umgehen zu können. Ich halte dies grundsätzlich für sinnvoll, auch wenn das Verfahren vielleicht eingestellt wird. Der Beschuldigte muss zumindest aussagen und sich zu den Vorwürfen ver-

halten, was durchaus eine abschreckende Wirkung haben kann. Aber letztendlich müssen die Frauen selbst entscheiden, was sie tun wollen. Ich kann ihnen nur sagen, welche Möglichkeiten sie haben und Ihnen z.T. die Erfolgsaussichten aufzeigen, damit sie wissen, auf was sie sich einlassen.

I.: Was passiert, wenn es nur die Aussage der Betroffenen als Beweismittel gibt, reicht das aus?

I.M.: Bei der Polizei und vor Gericht werden die beschuldigte Person (sofern zur Aussage bereit) und die Betroffene (als Zeugin) vernommen und dann kommt es auf die Glaubhaftigkeit der Aussagen an oder ob z.B. Zweifel bestehen an der Glaubwürdigkeit der Person oder ob sich einer in Widersprüche verstrickt etc. Wenn es tatsächlich so sein sollte, dass Aussage gegen Aussage steht - und wirklich keine weiteren Anhaltspunkte vorhanden sind - dann gilt der Grundsatz: „Im Zweifel für den Angeklagten.“

I: Was wäre Ihrer Meinung nach notwendig oder hilfreich, damit sexualisierte Übergriffe hier an der Universität zumindest weniger vorkommen?

I.M.: Wichtig ist erst einmal eine breite Aufklärung über Beratungs-, Handlungs- und Reaktionsmöglichkeiten, einmal als Hilfestellung für die Frauen, aber auch als Abschreckung für diejenigen, die Derartiges vorhaben. Wenn transparent wird, dass hier an der Universität etwas gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt unternommen wird, sind das vielleicht Maßnahmen, die sexuelle Belästigung zumindest verringern könnten. Außerdem sollten die Anlauf- und Beratungsstellen in der Universität öffentlich mehr bekannt gemacht werden. Auf juristischer Ebene wird gerade daran gearbeitet, die Polizeigesetze der einzelnen Länder zu verändern, so dass die Polizei eher eingreifen kann und nicht erst das Gericht eingeschaltet werden muss.

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt im Datennetz

Es existieren eine Vielzahl von Situationen, in denen die Datennetze zu sexualisierten Belästigungen benutzt werden. Im folgenden Abschnitt sollen daher die wesentlichen Situationen aufgezeigt - und wenn möglich - Handlungsmöglichkeiten benannt werden, die diejenigen anwenden können, die mit sexualisierter Belästigung im Datennetz konfrontiert sind.

Ein wichtiger Faktor für die Verbreitung von sexualisierter Belästigung im Internet ist die Anonymität. Viele Nutzer verhalten sich wesentlich aggressiver, wenn sie anonym sind, als wenn sie der Frau persönlich gegenüber stehen (vgl. Spender, 1996, 207f). Zusätzlich besteht ein großes Problem darin, dass das Internet ein *Mysterium* der Freiheit und Grenzenlosigkeit umgibt, das auch dazu führt, dass gegen legislative Maßnahmen, die diese scheinbare Freiheit einschränken sollen, heftig protestiert wird. Dies führt u.a. dazu,

dass unter dem Deckmantel der „Redefreiheit“ Frauen von Männern verbal angegriffen werden und die Verbreitung und der Handel mit frauen- und kinderverachtenden, gewalttätigen Bildern und Videos floriert.

Zur weiteren Auseinandersetzung mit der Thematik Internet/neue Technologien und Frauen und den Problemen, die sich aus der Männerdominanz des Mediums ergeben, vgl. auch Gerstendörfer (1994 und 2001).

Es können verschiedene Bereiche, in denen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt im Datennetz stattfinden, unterschieden werden: das Internet und E-mails, pornographische Computerprogramme und Manipulationen z.B. durch Bildmontage.

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt im Internet

Die durch die Nutzung des Internets gegebenen Möglichkeiten zur Kommunikation, sind ein Bereich, in dem

sexualisierte Belästigungen stattfinden: So können u.a. beim Chatten durch anzügliche Bemerkungen oder auch sexualisierte Drohungen für Frauen - Situationen entstehen, in denen sie sich mit dieser Form von Belästigungen auseinandersetzen müssen. Andere Möglichkeiten sexualisierter Belästigungen, unerwünschter Angebote etc. können sich aus der Teilnahme an Newsgroups und Mailinglisten ergeben.

Als ein weiteres Beispiel für sexualisierte Belästigungen im Datennetz können die Internetseiten mit sexistischen Inhalten angesehen werden, die häufig unwissentlich aufgerufen werden. Dies kann u.a. bei der Eingabe von Begriffen in Suchmaschinen erfolgen: Erst beim Aufrufen der gefundenen Seiten entdeckt frau, an was sie da wirklich geraten ist.

In der Vergangenheit wurden auch die Computer im Hochschulrechenzentrum (HRZ) dazu benutzt, pornographische Seiten aufzurufen. Durch die Einführung der „user id“ ist die Nutzung der Computer im HRZ und

in den Bibliotheken nachvollziehbar und eindeutig persönlich zuordbar geworden. Dies hat die Möglichkeit geschaffen, Benutzer pornographischer Seiten zu sanktionieren. Hier kann das HRZ-Team angesprochen werden, die dem entsprechenden Nutzer z.B. das Login entziehen können.

Sexualisierte Belästigungen per E-mail

Ein weiteres Medium, durch das sexualisierte Belästigungen im Internet stattfinden können, ist das der E-mails: Hier werden z.B. pornographische Bilder oder Texte, sexistische Bemerkungen oder Äußerungen oder aber auch „Flirtmails“ Frauen zugesandt. Unterschieden werden muss hierbei zwischen dem uniinternen Netz, bei dem der Absender im Prinzip eindeutig festzustellen ist und den Mails durch externe Internetuser. Bei letzteren ist die Zurückverfolgung und Zuordnung zu einer bestimmten Person häufig nicht oder nur sehr schwer möglich.

Ein eher harmloses Beispiel für das Zusenden von „Flirtmails“ ist die folgende mail, welche Mitte Februar 2003 einige Studentinnen der Uni Bielefeld erhielten:

*Hallo,
leider hast Du Dich auf meine letzte Mail ja nicht gemeldet. Da ich aber ständig an Dich denken muss, versuch ich es jetzt noch einmal. Vielleicht ist meine Mail ja gar nicht bei Dir angekommen. Es wäre einfach nur schön, Dich bei mir zu haben. Seit ich Dich das erste Mal sah, kann ich an nichts anderes mehr denken.*

Leider kann ich Deine Gefühle nicht einschätzen und traue mich nicht, Dich persönlich anzusprechen. Deshalb dieser Weg über die Mail. Ich habe mich bei einem Kontaktmarkt angemeldet, über den Du erfahren kannst, wer ich bin. Dort kann man sogar live miteinander sprechen. Wenn Du wissen willst wer ich bin, komm doch einfach mal dorthin.

Zu der Seite gelangst Du hier:

Originalmail vom 14.2.2003

Doch es ist unter Umständen nicht nur nervig, täglich solche und ähnliche Mails zu erhalten, sondern es kann zu massiven Problemen führen, den angegebenen Link zu benutzen: Auf der Seite könnten z.B. weitere - persönliche - Informationen von Frauen abgefragt werden, wobei zuerst „seriöse“ Fragen gestellt werden, die dann immer zweideutiger werden. Dadurch dass die Absender in diesem Fall kaum zu ermitteln sind, ist das Risiko, in Situationen zu geraten, die frauenfeindlich sind, besonders hoch.

Ein anderes aktuelles Beispiel über sexualisierte Belästigung durch das Internet ist das Zugeschicktbekommen von pornographischen Newslettern wie z.B. der „Daily porn mail“ mit entsprechend sexistischen Bildern und Texten.

Pornographische Programme

Eine weitere Möglichkeit, wie sich sexualisierte Belästigungen im Datennetz ereignen können, ergibt sich aus der Nutzung pornographi-

scher Programme, z.B. als Bildschirm-schoner oder pornographische Computer ‚Spiele‘. An den öffentlichen PC's der Universität dürfte dies kaum stattfinden, sondern eher an den PC's in den Diensträumen. Die Belästigung geschieht hier in besonderer Weise durch die Prägung einer frauenverachtenden Kultur.

Manipulationen

Durch die recht einfache Bedienung von Computerprogrammen zur Fotobearbeitung wird auch eine neue Form der sexualisierten Belästigung für viele Computernutzer machbar: Die Bildmontage. Hier werden z.B. die aus dem Internet heruntergeladenen pornographischen Fotos mit den Köpfen von Kommilitoninnen, Kolleginnen bzw. Dozentinnen versehen und via Internet verbreitet.

Nicht zu vernachlässigen ist auch die Manipulation von frauen- bzw. mädchenbezogenen Homepages: Durch die Manipulation werden z.B. Links so verändert, dass beim Auswählen eine Pornoseite geöffnet wird.

Folgen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt im Datennetz

Die Folgen, die aus den Konfrontationen mit sexualisierter Belästigung und Gewalt für Studentinnen entstehen, können sehr unterschiedlich sein. Dies hängt u.a. auch von dem Umfang der Belästigung, den Vorerfahrungen und weiteren Faktoren ab. Tendenziell ist aber - wie bei anderen Formen sexualisierter Belästigung auch - ein hohes Risiko gegeben, dass sich Frauen zurückziehen. Dies führt gerade an der Hochschule zu einer verminderten Chance sich zu qualifizieren, da die Möglichkeiten des Internets von hoher Bedeutung sind. Ein Rückzug aus diesem Medium bedeutet auch einen Verlust an wissenschaftlicher Weiterbildung, Vernetzung mit Gleichgesinnten, etc.

Möglichkeiten sich zu schützen

- Eine E-mail-Adresse nutzen, die nicht sofort den vollständigen Namen preisgibt, z.B. eine zusätzliche (kostenlose) E-mail-Adresse bei einem der Internetanbieter mit einem Phantasie-

namen. Die Uni-Adressen sind hier meist ungeeignet, denn mit der Endung uni-bielefeld.de erfährt ein potenzieller Belästiger ggf. neben dem Namen auch noch den Wohnort.

- In Mailinglisten/Newsgroups/Chats mit einem neutralen oder einem männlichen Usernamen anmelden.
- Bei Belästigungen an den Server-Administrator wenden. Dieser kann den Benutzer nicht nur auffordern, das Verhalten zu beenden, sondern ihn auch sperren lassen.
- Moderierte Newsgroups bieten mehr Sicherheit. Hier werden alle Nachrichten zuerst an den Moderator/die Moderatorin geschickt, der/die sie auf Relevanz etc. prüft. Bei einem entsprechenden Moderator/einer Moderatorin, haben sexualisierte Belästigungen keine Chance und der Belästiger kann aus der Gruppe ausgeschlossen werden.

Machtstrukturen und Verleugungsstrategien

Universitäten sind von zahlreichen Hierarchien geprägt, die sexualisierte Diskriminierung und Gewalt begünstigen. Das extreme Machtgefälle zwischen z.B. Lehrenden und Studentinnen, Professoren und Assistentinnen oder Sekretärinnen führt oft zu starken Abhängigkeitsverhältnissen, die für sexuelle Übergriffe ausgenutzt werden können. Für die Betroffenen ist es besonders schwierig, sich gegen Übergriffe zu wehren, da sie auf Unterstützung in ihrem Arbeits- und Studenumfeld angewiesen sind, um erfolgreich in ihrem Studium oder ihrem Arbeitsbereich zu sein. Durch den niedrigen Frauenanteil, insbesondere in höheren Positionen an der Hochschule, werden die Machtverhältnisse stabilisiert, die eine Ausübung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt von Männern gegenüber Frauen erleichtern. Auch der Umgang unter Studierenden ist geprägt von dem männerdominierten System Hochschule. Studentinnen erleben immer wieder, dass sie zu

sexuellen Objekten reduziert werden, anstatt als gleichberechtigte Kommilitoninnen anerkannt zu werden.

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt wird auch bewusst eingesetzt, um qualifizierte Kolleginnen zu verunsichern. So verändern sich Karriereplanungen von Frauen, die nicht bereit sind, sich auf solche sexistischen Strukturen einzulassen und bei Studentinnen, welche die Übergriffe (mit)erleben, wird das Interesse an wissenschaftlicher Weiterqualifikation ggf. schon im Keim erstickt. Es gelangen immer noch wenige Frauen in Positionen, in denen sie Einfluss auf eine grundlegende Änderung der sexistischen Strukturen an der Universität haben könnten.

Frauen haben an der Hochschule wie auch in vielen anderen Bereichen nicht dieselben Karrierechancen wie Männer. Universitäre Frauenförderung ist nur dann wirklich sinnvoll,

wenn gleichzeitig erfolgreiche Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt ergriffen werden. (Zur ausführlichen Diskussion zu diesem Themenbereich vgl. u.a. Bußmann 1996 oder „Sexualität Macht Organisationen“ Zürich 1996)

Sexuelle Übergriffe lassen sich „auch als unfaire, aber effektive Angriffe auf die weibliche Konkurrenz in der Wissenschaft verstehen. Der Augenschein der Geschlechterverteilung in den akademischen Hierarchien spricht nach wie vor für deren Wirksamkeit. Wenn in Anbetracht dieser Problematik Frauenförderung an der Universität ernst gemeint ist, dann geht es meiner Meinung nach auch darum, alles zu tun, um diese Angriffe zu verhindern bzw. nicht wirksam werden zu lassen.“ (Großmaß, 1995, S. 24)

Monika Holzbecher hat mehrere Untersuchungen und Projekte zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und an der Hochschule durchgeführt und in diesem Zusam-

menhang u.a. sexualisierte Diskriminierung als Machtmechanismus beschrieben. Sie stellte fest, dass die meisten Übergriffe von Männern in gleichrangigen oder übergeordneten Positionen ausgehen, überall dort, wo Frauen kaum Chance haben, sich erfolgreich zu wehren. „Sexualität stellt häufig nicht die Hauptkomponente in der Handlung dar, sondern sie dient lediglich als Mittel, als Instrument zur Machtsicherung“ (Holzbecher 1996, S. 22). Alle Untersuchungen zu diesem Thema bestätigen, dass die Täter sich in einer sicheren beruflichen Position befinden und damit rechnen können, in ihrem Umfeld Unterstützung für ihre Position zu finden.

Einige Männer nutzen ihre Machtpositionen aus, um Frauen unerwünschte Intimität aufzuzwingen, wobei sie meist so vorgehen, dass es keine Zeuginnen gibt. „Dieser Typ entspricht dem auch aus anderen Zusammenhängen (Inzest- und Vergewaltigungsdelikten) bekannten Muster der Wiederholungstäterschaft mit

Suchtstruktur“ (a.a.O., S.24). Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt wird aber teilweise auch gezielt eingesetzt, um Frauen zu verstehen zu geben, dass sie in einer bestimmten Position unerwünscht sind. Besonders bei hohem Konkurrenzdruck wird versucht, Frauen durch diese Mobbing-Variante aus ihren Positionen zu drängen.

Holzbecher beschreibt einige **Verleugungsstrategien**, welche die Täter, aber auch das Umfeld benutzen, um die Täter oder den Ruf der Hochschule zu schützen (vgl. a.a.O., S. 24f):

- **Verharmlosen und Leugnen**

Sexuelle Übergriffe werden entweder ganz geleugnet, wenn es keine aussagewilligen Zeuginnen gibt oder aber verharmlost und als Scherz oder Überempfindlichkeit der Frau dargestellt.

- **Täterorientierte Definitionsmacht**

In Befragungen wurde festgestellt, dass viele Männer weniger drastische Verhaltensweisen oft als Bagatelldelikte einstufen und diese Definition

aufgrund ihrer Machtposition in ihrem Umfeld durchsetzen können. Für Frauen bedeutet das, dass sie Grenzüberschreitungen nicht benennen können und keine Möglichkeit haben, sich dagegen zur Wehr zu setzen.

- **Schuldumkehr und Abwertung**

Diese dienen den Tätern als Problemabwehr: So sind nicht sie für den Übergriff verantwortlich, sondern die Frauen haben es darauf angelegt und sie z.B. durch ihre Kleidung gereizt. Den Betroffenen wird unterstellt, den Täter fälschlicherweise zu beschuldigen. Sie müssen mit Sympathieverlust, Abwertung und Ausgrenzung rechnen. Aus diesem Grund wagen viele Frauen nicht, die sexualisierte Diskriminierung und Gewalt öffentlich zu machen, denn sie sind auf die Unterstützung von KollegInnen und KommilitonInnen angewiesen.

- **Ausblendung der Risiken**

Durch Befragungen an Hochschulen wurde herausgefunden, dass viele Lehrende davon ausgehen, dass Studentinnen sich gegenüber Status-

höheren zur Wehr setzen können, ohne dass ihnen dadurch Nachteile entstehen. Damit blenden sie die alltägliche erlebte Realität von Studentinnen aus und machen sie selbst für die erlebten Übergriffe verantwortlich.

Ein zentraler Machtmechanismus im Zusammenhang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt ist die **Tabuisierung** des Themas. Das, worüber nicht gesprochen werden darf, ist auch im Bewusstsein der Menschen nicht vorhanden, kann also gar nicht passieren. Werden solche Verhaltensweisen aber dennoch erlebt, müssen sie verdrängt oder umgedeutet werden: als missglückter Flirtversuch oder als unangenehmes aber ganz ‚normales‘ Männerverhalten. Frauen wird so die Möglichkeit genommen, sich gegen sexuelle Übergriffe zu wehren oder gar sie öffentlich zu machen. Nur wenn sie gegen die herrschenden Normen verstoßen und bereit sind, die Folgen zu tragen, ist es ihnen möglich, gegen sexualisierte Diskriminierung und

Gewalt vorzugehen. Oft erleben Frauen dann, dass die Vorwürfe umgekehrt werden und sich gegen sie selbst richten. Sie werden als Verleumderinnen beschuldigt, die absichtlich falsche Anschuldigungen machen oder den Ruf des Täters und der Hochschule ruinieren wollen.

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt am Arbeits- und Studienort erfährt ähnlich wie andere bisher tabuisierte Themen - wie z.B. sexueller Missbrauch in der Familie - eine **Backlash** Reaktion. Dies geschieht unter anderem durch Männer, die sich angegriffen fühlen und die Situationen öffentlich umdeuten, wobei sie sich selbst als Opfer darstellen.

In den Backlash Reaktionen zeigt sich deutlich, was Ursula Müller als asymmetrische Geschlechterkultur bezeichnet „den Umstand, daß in unserer Gesellschaft männliche Situationsdeutungen häufig noch Vorrang vor weiblichen haben“ (Müller 1999, S. 63) Diese Asymmetrie der Geschlechterkultur haben Müller

u.a. in einem breit angelegten Forschungsprojekt an der Universität Bielefeld untersucht. Sie stellten u.a. fest, dass die faktischen Erfolge der Frauenförderung in keinem Verhältnis zu den Gegenmaßnahmen stehen, die ergriffen werden, um diese zu verhindern. „Es vollzieht sich vielmehr eine Umdeutung der tatsächlichen Verhältnisse: Frauen erscheinen als Angreiferinnen ... Damit wiederholt sich ein aus der Geschichte der Frauenbewegung bekanntes Phänomen: Nicht der gesellschaftliche Skandal als solcher - Geschlechterdiskriminierung gegenüber Frauen - steht im Mittelpunkt der Kritik, sondern diejenigen Personen und/oder Maßnahmen, die ihn aufzeigen und auf ihn reagieren. Dies bezeichne ich als Strategie der ‚diskursiven Enteignung‘“ (Müller 1998, S. 131). Auch auf dem Gebiet der sexualisierten Diskriminierung und Gewalt an der Hochschule spielt sich diskursive Enteignung ab. Unterstützt wird diese durch den Gleichheitsdiskurs, der in den Universitäten vorherrscht. Angeblich sind Männer und Frauen

dort längst gleichgestellt und auch zwischen Studierenden und Lehrenden gibt es nur graduelle Unterschiede. Und wo es keine Unterschiede gibt, kann auch keine Macht oder gar Gewalt ausgeübt werden. Solche Strukturen erschweren es Frauen und Männern, sexualisierte Übergriffe als solche wahrzunehmen und zu benennen.

Ausblick

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt ist kein Frauenthema, sondern ein gesellschaftliches Problem. Seit über hundert Jahren haben Frauen in Deutschland Zugang zu Hochschulen und immer noch müssen sie sich mit einem System arrangieren, das die Sicherung männlicher Privilegien unterstützt. Der Kampf für die Gleichstellung der Geschlechter kann nicht nur von (einigen) Frauen geführt werden. Auch Männer haben die Verantwortung für Veränderungen in diese Richtung und sollten dazu auch Stellung beziehen, denn Schweigen bedeutet ein weiteres Verleugnen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt.

Seit den 90er Jahren gibt es an einigen wenigen deutschen Hochschulen Richtlinien gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, welche einen ersten Schritt zur Inangriffnahme des Problems bedeuten. Ein kurzer Blick

ins Ausland kann Anregungen für weiters Vorgehen bieten. In den USA gelten seit den frühen 80er Jahren erste Richtlinien gegen ‚sexual harassment‘, diese wurden in einer zweiten Phase seit den 90er Jahren überarbeitet und durch festgelegte Beschwerdewege ergänzt. Außerdem werden jetzt breit angelegte Informationsveranstaltungen, Sensibilisierungsmaßnahmen und Aufklärungsprogramme durchgeführt. Auch wird an einigen Universitäten eine neue Strategie erprobt: Konfliktlösung durch Vermittlung. Diese eher informelle Lösung ohne rechtlichen Hintergrund soll auch Frauen ermutigen zu handeln, die vor einer offiziellen Beschwerde zurückschrecken. Nach dem Vorbild der Mediation werden hier mit Hilfe einer neutralen Person Lösungswege erarbeitet, die für beide Seiten zufriedenstellend sind (vgl. Zippel, 1996 S. 83ff).

Für die Universität Bielefeld haben wir folgende **politische Forderungen** zusammengestellt, die eine Hilfestellung für Betroffene bieten können:

- Unterstützung bei der Umsetzung der Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt durch alle Statusgruppen und die Hochschulleitung
- Ständige Präsenz des Themas in der Hochschulöffentlichkeit
- Institutionalisierung von Informationsveranstaltungen (z.B. in den Einführungsveranstaltungen der einzelnen Fakultäten)
- Sensibilisierungsmaßnahmen insbesondere für Personen in Leitungsfunktionen
- Erweiterung der Beratungsangebote und mehr Kapazitäten für Öffentlichkeitsarbeit
- Selbstbehauptungs- und Selbstverteidigungskurse für Studentinnen und Mitarbeiterinnen
- Gemischtgeschlechtliche Seminare nach dem Vorbild der Gendertrainings
- Offizielle Stellungnahmen und Aktionen zum Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt von Menschen mit Vorbildfunktionen (ein gelungenes Beispiel sind z.B. die Plakate: ‚Männer gegen Männergewalt‘)
- Vernetzung zu diesem Themenbereich mit anderen Hochschulen
- Förderung von einschlägigen Forschungsprojekten



Büchertipps zum Weiterlesen

Bußmann, Hadumod; Lange, Karin: *len sich ihrer Verantwortung stellen können.*
 »Peinlich berührt. Sexuelle Belästigung von Frauen an Hochschulen.«
 München 1996. ●●●

Das Buch wurde aufgrund jahrelanger Erfahrungen von Frauenbeauftragten mit Vorkommnissen und Folgen sexueller Belästigung an Hochschulen entwickelt. Es enthält eine Aufsatzsammlung, die Machtmechanismen (Monika Holzbecher zu Ergebnissen ihrer Untersuchungen und Gitta Mühlen Achs zu ‚Macht der Berührungen‘) untersucht und sexuelle Grenzverletzungen im Lichte akademischer Gleichstellungspolitik beleuchtet. Die Innenperspektive betroffener Frauen wird durch anonyme Berichte aufgegriffen und kommentiert. Weiterhin werden anhand von Vorbildern aus anderen Ländern Forderungen und Konzepte entworfen, wie Hochschu-

Gerstendörfer, Monika: »Sine Laude! Sexismus an der Hochschule ... was sich Studentinnen von manchen Hochschullehrern bieten lassen müssen...« Metzingen 1994.

Das Buch beschreibt gesellschaftliche und historische Hintergründe zum Thema sexualisierte Gewalt von Hochschullehrern gegenüber Studentinnen. Gerstendörfer benennt anhand von Studien das Ausmaß von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, außerdem beleuchtet sie, wie das Thema tabuisiert und heruntergespielt wird. Ausgehend von Kontakten mit einigen Hochschulen und Studentinnenvertreterinnen des Netzwerks für Frauen



und Lesbenpolitik stellt sie - z.T. in recht salopper Weise - die Situation von Studentinnen an deutschen Hochschulen dar.

●●●

Graff, Sunny: »Mit mir nicht! Selbstbehauptung und Selbstverteidigung im Alltag.« Berlin 1991.

Sunny Graff unterrichtet seit mehr als 20 Jahren feministische Selbstverteidigung für Mädchen und Frauen und zeigt mit diesem Buch anhand von praktischen Anleitungen und Übungen, wie Frauen sich behaupten und verteidigen können. Sie benennt auch Mythen über sexistische Gewalt und verinnerlichte Hindernisse, sich dagegen zu wehren. Das Buch enthält ein Lernprogramm für Konfrontations- und Verteidigungstechniken, die jede

Frau in die Tat umsetzen kann. Aus dem Inhalt: Angriffssituationen, Unsere Grenzen, Techniken zur Abwehr sexueller Belästigungen, Konfrontationsbeispiele (auch bei z.B. rassistischer Gewalt), Selbstverteidigungsstrategien in einer körperlichen Angriffssituation u.a.

●●●

Komitee Feministische Soziologie:
 »Sexualität Macht Organisationen. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und an der Hochschule.« Zürich 1996.

Aufsatzsammlung zum Thema: ‚Sexuelle Belästigung an der Universität‘. Die deutschen und schweizerischen Autorinnen stellen sich die Frage nach Ursachen, Formen und Möglichkeiten der Gegenwehr bei sexualisierten



Übergriffen. Theoretische Überlegungen und empirische Forschung werden durch praxisbezogene Berichte ergänzt. Aufsätze zu:

- Thematisierung von sexueller Belästigung in der sozialwissenschaftlichen Forschung
- Analyse patriarchaler Herrschaftsverhältnisse im Bezug auf sexuelle Belästigung
- Machtverhältnisse und Sichtbarkeit von Körpern
- Ausmaße von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
- Fallbeispiele und Handlungsstrategien
- Rechtlicher Schutz bei sexueller Belästigung

•••

Küssinn, Nicole: »Mach mich nicht

an! Ein Trainingsprogramm gegen sexuelle Belästigung.« Freiburg 1997

In ihrem Buch zum Thema: ‚Sexuelle Belästigung von Frauen am Arbeitsplatz‘ gibt die Autorin einen umfassenden Überblick zu diesem Bereich. Themen sind u.a.: Belästigungsformen, subjektive Bewertung der Übergriffe, Ausmaß, typische Täter-Opfer-Relation, Folgen, Bewältigungsformen, Dynamik von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, rechtliche Situation. In einem zweiten Teil stellt Küssing ein Trainingsprogramm für Frauengruppen in Form eines Seminarkonzepts vor.

•••



Literaturliste

Bußmann, Hadumod; Lange, Karin (Hg): »Peinlich berührt. Sexuelle Belästigung von Frauen an Hochschulen.« München 1996

Färber, Christine: »Sexuelle Diskriminierung und Gewalt gegen Frauen an der Hochschule: Dokumentation der zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin.« Berlin 1992

Geisweid, Heike u.a.: »Handlungsleitfaden zum Umgang mit sexualisierter Gewalt an Hochschulen.« Dortmund 1999

Gerstendörfer, Monika: »Sine Laude! Sexismus an der Hochschule ... was sich Studentinnen von manchen Hochschullehrern bieten lassen müssen...« Metzingen 1994a

Gerstendörfer, Monika: »Computerpornographie und virtuelle Gewalt.« In: »Beiträge zur feministischen Theorie und praxis«, Heft 38, Köln 1994b

Gerstendörfer, Monika: »Frauendiskriminierung online.« In: »Beiträge zur feministischen Theorie und praxis«, Heft 56/57, Köln 2001

Graff, Sunny: »Mit mir nicht! Selbstbehauptung und Selbstverteidigung im Alltag.« Berlin 1991

Großmaß, Ruth: »Psychische Folgen sexueller Übergriffe auf Studentinnen.« In: »Jahresbericht 1995 der zentralen Studienberatung der Universität«, Bielefeld 1995

Holzbecher, Monika; Braszeit, Anne; Müller, Ursula; Plogstedt, Sibylle: »Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.« Schriftenreihe des Bundesministeriums für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit, Band 260. Stuttgart 1990

Holzbecher, Monika: »Sexuelle Diskriminierung als Machtmechanismus.« In: Bußmann, Hadumod; Lange, Karin (Hg): »Peinlich berührt.



Sexuelle Belästigung von Frauen an Hochschulen.« München 1996

Initiative gegen Übergriffe an der Universität Regensburg: »Sexuelle Übergriffe an Hochschulen? Aber bei uns doch nicht!« Regensburg 1999

Komitee Feministische Soziologie: »Sexualität Macht Organisationen. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und an der Hochschule.« Zürich 1996

Küssing, Nicole: »Mach mich nicht an! Ein Trainingsprogramm gegen Sexuelle Belästigung.« Freiburg 1997

Meschkatat, Bärbel; Holzbecher, Monika: »Nicht mit mir! Individuelle und betriebliche Handlungsstrategien gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Dokumentation im Auftrag des Ministeriums für die Gleichstellung von Frau und Mann des Landes NRW.« Düsseldorf 1997

Müller, Ursula: »Asymmetrische Geschlechterkultur in Organisationen.« In: »Zeitschrift für Personalforschung«, Heft 2, Mering 1998

Müller, Ursula: »Geschlecht und Organisation.« In: »Nickel, Hildegard Maria: Transformationen - Unternehmensreorganisation - Geschlechterforschung.« Opladen 1999

Sandrozinski, Renate (Hg.in): »Grenzverletzungen. Sexuelle Belästigung im Alltag.« Frankfurt 1993

Schnock, Brigitte: »Die Gewalt der Verachtung: Sexuelle Belästigung von Frauen am Arbeitsplatz.« St. Ingbert 1999

Spender, Dale: »1. Auffahrt Cyberspace. Frauen im Internet.« München 1996



Formales Schreiben an den Belästiger

Eine Möglichkeit, um den Tätern von sexuellen Übergriffen eine Grenze zu setzen, ist ihm einen formalen Brief zu schreiben, in dem sein Verhalten klar benannt und als unerwünscht beschrieben wird.

Dabei ist zu beachten:

- Das Schreiben in einem **höflichen, präzisen und gelassenem Ton** halten.
- Die Vorfälle möglichst **genau benennen** (wo, wann, was ist passiert). Diese sollten als Tatsachen dargestellt und nicht gewertet werden.
Beispiel: „Am 26.5.2003 haben Sie mich in einer Arbeitsbesprechung in Ihrem Büro ständig angestarrt und dann Kommentare über meine BH-Größe gemacht“.
- **Kritik und Forderungen** anbringen.
Beispiel: „Durch dieses entwür-

digende sexualisierte Verhalten haben Sie meine Persönlichkeits-sphäre verletzt“.

„Ich möchte von Ihnen weder unangemessen angestarrt, noch auf meinen Körper angesprochen werden“.

- Machen Sie eine Kopie von dem Schreiben und schicken es per Einschreiben oder übergeben Sie es in Gegenwart von Zeugen.

Vorteile eines solchen Schreibens sind:

- Diskretion: Der Fall muss nicht öffentlich werden und so können auch negative Folgen für die Betroffene (Klatsch, Verleumdung) vermieden werden.
- Der Täter wird nicht bloßgestellt und hat eine Chance sein Verhalten zu ändern.
- Andere können beraten und unterstützen, ohne sichtbar zu werden.

**Nachteile:**

- Der Fall wird nicht öffentlich und so kann keine Solidarisierung stattfinden.
- Andere Betroffene werden nicht gewarnt.
- Das Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt wird weiterhin tabuisiert.

**Beratungsangebote der Universität Bielefeld**

Der Arbeitskreis „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ der Universität Bielefeld hat einen Flyer mit den möglichen Anlaufstellen herausgegeben. Der Flyer wird ggf. aktualisiert und ist u.a. im Frauenbüro erhältlich. Hier ist er in Auszügen abgedruckt:

Die Universität bemüht sich, sowohl die Arbeitsbedingungen in der Universität sicherer zu gestalten als auch denjenigen Unterstützung anzubieten, die sich unsicher fühlen, Diskriminierungen erlebt haben oder Bedrohung oder Gewalt erfahren. Auf diesem Informationsblatt sind all die Hilfsangebote aufgeführt, an die Sie sich wenden können, wenn Sie Unterstützung benötigen.

Wenden Sie sich an das Beratungsangebot oder die Anlaufstelle, das/die Sie am meisten anspricht!

•••

Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte und die Mitarbeiterinnen im Frauenbüro bieten eine erste Anlaufstelle und offene Tür für alle Anliegen im Falle von sexualisierter Belästigung sowie die Möglichkeit, in einem vertraulichen Erstgespräch weitere Schritte abzuklären.

Ansprechpartnerin: USCHI BAAKEN
(Gleichstellungsbeauftragte)

Frauenbüro L3-113 oder 117
Telefon 0521 106-4202
oder 4203

E-mail frauenbuero@
uni- bielefeld.de

Sprechzeiten Mo – Do 10 – 15 Uhr
und nach Vereinbarung

•••

**ZSB-Zentrale Studienberatung**

Die ZSB als zentrale Beratungsstelle für Studierende hat in ihrem Arbeitsschwerpunkt „Frauen“ auch ein Hilfsangebot für akute oder zurückliegende Erfahrungen sexualisierter Bedrohung und Gewalt entwickelt: Informationen über Handlungsmöglichkeiten, Unterstützung bei akuter Bedrohung sowie Begleitung bei der psychischen Verarbeitung des Erlebten.

Ansprechpartnerin: CARMEN BURIAN

Raum R5-145
Telefon 0521 106-3016
E-mail carmen.burian@uni-bielefeld.de

Ansprechpartnerin: RUTH GROSSMASS

Raum S5-109
Telefon 0521 106-3132
E-mail ruth.grossmass@uni-bielefeld.de

Ansprechpartnerin: ROSWITHA

HOFMANN
Raum S5-101
Telefon 0521 106-3122
E-mail roswitha.hofmann@uni-bielefeld.de

Sprechzeiten Mo, Mi, Fr 10 – 12 Uhr und nach Vereinbarung

•••

Frauennotruf

Der Frauennotruf Bielefeld e.V. bietet psychologische Beratung für Mädchen und Frauen ab 16 Jahren, die (versuchte) Vergewaltigung, Nötigung, Belästigung usw. erfahren haben. Außerdem begleiten wir Frauen auf Wunsch zu Polizei, Gericht u.a. Institutionen. Jeden 1. und 3. Dienstag im Monat bieten wir Beratung bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der Uni an. Neben psychologischer Begleitung zeigen wir Handlungsmöglichkeiten auf, informieren über offizielle und inoffizielle Beschwerdewege und unterstützen bei der Umsetzung. Als externe Beraterinnen sichern wir Vertraulichkeit und Selbstbestimmung bei allen Schritten zu.



Ansprechpartnerinnen: Suna Baris, Telefon 0521 106-6890
Melanie Rosendahl und 4216

Raum L3-119 E-mail pr@uni-bielefeld.de

Telefon 0521 106-4208
E-mail frauennotruf.bielefeld@t-online.de •••

Sprechzeiten Jeden 1. und 3. Di im Monat 13 – 15 Uhr

Im Frauennotruf:
Mo 18 – 22 Uhr, Di 10 – 12, Do 14 – 18 Uhr,
sonst Anrufbeantworter
Telefon 0521 124248

•••

PR: Personalrat

Johanna Soufi und Karola Ayed vom Personalrat der Universität Bielefeld stehen Ihnen als Ansprechpartnerinnen im Falle von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz für ein erstes vertrauliches Gespräch zur Verfügung.

Personalratsbüro L 4-103 und L 4-111

WPR: Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten

Der WPR hat nach dem Gesetz u.a. die allgemeine Aufgabe, Beschwerden von wiss. Beschäftigten entgegenzunehmen und auf die Verhütung von körperlichen und seelischen Gesundheitsgefahren hin zu wirken. Die Mitglieder des WPR beraten in Einzelfällen unter absoluter Wahrung der persönlichen Interessen. Sie sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Ansprechpartnerin: GERLINDE GÜNTHER-BOEMKE (Vorsitzende WPR)

Büro C4-114
Telefon 0521 106-3473 oder 3474

Email gerlinde.guenther-b@uni-bielefeld.de

•••



Personaldezernat

Das Personaldezernat steht als Ansprechpartner in Fällen von sexueller Diskriminierung oder Gewalt am Arbeitsplatz zur Verfügung und kann ebenso in Fällen sexueller Diskriminierung oder Gewalt gegenüber Studierenden durch Beschäftigte der Universität Bielefeld angesprochen werden.

Ansprechpartnerin: BETTINA LANG
(Personaldezernentin)

Büro B3-142 (148)

Telefon 0521 106-4150
und 4151

Email bettina.lang@uni-bielefeld.de

•••

Justitiariat

Das Justitiariat berät die Mitglieder und Angehörigen der Universität in allen rechtlichen Angelegenheiten, die sich aus dem Umfeld der Hochschule ergeben. Dazu zählt auch eine juristische Beratung im Zusammenhang mit sexueller Belästigung, insbesondere im Hinblick auf strafrecht-

liche oder zivilrechtliche Schritte sowie Möglichkeiten von Seiten der Universität selbst, erforderliche Maßnahmen in Fällen sexueller Belästigung einzuleiten.

Ansprechpartnerin: INES MEYER

Raum DO-146

Telefon 0521 106-5229

Email ines.meyer@uni-bielefeld.de

Sprechzeiten Werktags
8.30 – 16.00 Uhr

•••

Referate des ASTA

Das Frauen- und Gleichstellungsreferat befindet sich auf der Galerie in C1-158. Neben der Raumvergabe für frauenspezifische Seminare o.ä. organisieren wir politische Dienstage zu frauen- und gleichstellungsrelevanten Themen und beteiligen uns an Aktionen wie dem internationalen „Tag der Frauen gegen Gewalt“. Unser Referat bietet allen Studierenden die Möglichkeit, sich im Falle von sexualisierter Belästigung und Gewalt vertrauensvoll an uns zu wen-



den und dort Informationen über die entsprechenden Anlaufstellen zu erhalten. Unsere Sprechzeiten variieren jedes Semester und können erfragt werden unter:

Raum C1-158

Telefon 0521 106-3424

Email fraglepoli@asta-bielefeld.de;
asta@uni-bielefeld.de

•••

Das Internationale Autonome Feministische Referat für Frauen-LesbenTransgender

ist dem ASTA angegliedert und eine offene Gruppe, die hauptsächlich Vorträge und Veranstaltungen zu queer-feministischen Inhalten organisiert. Außerdem es ist möglich, im Raum (C1-178, Tel. 106 3429) einfach mal einen Tee/Kaffee zu trinken und das Gespräch bzw. Unterstützung zu suchen. Das Referat ist während des Semesters montags, donnerstags und freitags von 12 – 14 Uhr geöffnet und wir machen jeden

1. und 3. Donnerstag im Monat ab 12 Uhr ein offenes Plenum.

Raum C 1-178

Telefon 0521 106-3429

Email flrefer@uni-bielefeld.de

Weitere Anlaufstellen in Bielefeld

Frauenberatung Bielefeld

Ernst Rein Straße 33

Telefon 12 15 97

Selbstbehauptungs- und Verteidigungskurse: werden in Bielefeld u.a. vom Bell Zett angeboten.

Bell Zett Selbstverteidigungs- und Bewegungszentrum für Frauen und Mädchen e.V.

Sudbrackstraße 36a

Telefon 0521-122109

Email info@bellzett.de

Weitere Kursangebote sind bei den kommunalen Gleichstellungsstellen zu erfragen.



Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt der Universität Bielefeld vom 2. April 2001

Abgedruckt im Verkündungsblatt der Universität Bielefeld
Jahrgang 30 Nr.05

1. Präambel

1.1

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.

1.2

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.

1.3

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 Lei-



tungsaufgaben in Lehre, Forschung, Ausbildung, Verwaltung und Selbstverwaltung sind in ihren Arbeitsbereichen aufgrund ihrer Fürsorgepflicht dafür verantwortlich, dass sexuell diskriminierendes Verhalten und Gewaltausübung 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.

1.4

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.

1.5

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 ausrei-

chend 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 non-verbale 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

3.1

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 Betreuungsaufgaben. Die betroffenen Frauen können dies zur Wahrung ihrer Anonymität auch unter Einschaltung einer dritten Person ihres Vertrauens tun.

3.2

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.

3.3

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. Ihm 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