



UNIVERSITÄTS-
BIBLIOTHEK
PADERBORN

Universitätsbibliothek Paderborn

Avanti

Universität Paderborn

**Paderborn, 1993 - 1994; 1996; WS 1997/98; WS 1999/2000; damit
Ersch. eingest.**

"Na, Schätzchen ... " Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (Mechthilde
Vahsen)

urn:nbn:de:hbz:466:1-31296

"Na, Schätzchen..."

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Ein Reizthema, das seit der ersten öffentlichen Diskussion immer wieder für Auseinandersetzungen sorgt, ist die sexuelle Belästigung. Diese Form der Gewalt gegen Frauen macht auch vor den Türen der Hochschule nicht halt.

Bereits 1983 (also vor 11 Jahren!) machten die Frauen der GRÜNEN das Thema öffentlich, indem sie einen Kollegen der sexuellen Belästigung beschuldigten. Eine 1984 erfolgte INFAS-Untersuchung brachte das Ergebnis, daß jede vierte der befragten Frauen bereits unangenehme Erfahrungen mit Belästigern/Belästigung gemacht hatte. 1986 erstellte die ÖTV Berlin eine Wanderausstellung zu dem Thema, die Gewerkschaften griffen es auf. Ein Jahr später veröffentlichte der DGB-Vorstand eine Informations-Broschüre zum Thema. Weitere Untersuchungen folgten, u.a. im Hamburger Öffentlichen Dienst. 1991 gab es die erste bundesweite Befragung durch das Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit (BMJFFG). Ergebnis: 72% der befragten Frauen hatten sexuelle Belästigung bis hin zu extremen Übergriffen am Arbeitsplatz erlebt - eine erschreckend hohe Zahl. Im gleichen Jahr verabschiedete das Europa-Parlament Richtlinien gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz mit der Forderung an die Mitgliedstaaten, zu denen bekanntlich auch die Bundesrepublik Deutschland gehört, diese Richtlinien umzusetzen. Erst im letzten Jahr verabschiedete die Landeskonferenz der Hochschulfrauenbeauftragten eine Resolution, in der sie jegliche Form der sexuellen Belästigung im Hochschulbereich verurteilt und Maßnahmen zur Wahrung der Persönlichkeitsrechte (Art. 3, Abs. 3 Grundgesetz) fordert. Es gab auch spektakuläre Aktionen von Frauen, z. B. das Anbringen von Aufklebern mit der Aufschrift "Vorsicht Grapscher" an den Bürotüren von Belästigern.

Trotz der maßgeblich von Frauen initiierten Aufklärungskampagnen verweigern viele offizielle Stellen bzw. deren Vertreter die Diskussion. Ausreden und Scheinargumente wie "Das kann ja schon mal vorkommen" oder "Kavaliersgehabe" zeigen deutlich, daß dem Problem der Belästigung zumindest von Männern die Brisanz abgesprochen wird. Den Frauen werden Schutzmaßnahmen verweigert, obwohl die ArbeitgeberInnen für eine ungestörte Arbeitsatmosphäre mitverantwortlich sind.

Diese unterschiedlichen Sichtweisen und Beurteilungen sind aber keineswegs das Ergebnis des vielgerühmten Unverständnisses zwischen den Geschlechtern. Vielmehr ist sexuelle Belästigung Ausdruck eines Machtmißbrauchs von Männern und gehört damit zu den Formen von Gewalt gegen Mädchen und Frauen.

Was ist eigentlich sexuelle Belästigung?

Um diese Verhaltensweise zu definieren, muß zunächst gesagt werden, daß sie nichts mit freiwilligen Beziehungen oder dem Flirt am Arbeitsplatz zu tun hat, der auf gegenseitigem Einverständnis beruht.

Die in den Untersuchungen befragten Frauen und Männer bezeichneten fast übereinstimmend solches Verhalten als sexuelle Belästigung, das einen direkten Übergriff darstellt. Dazu zählten sie anzügliche Bemerkungen, sexuelle Anspielungen in jeder Form, Angebote beruflicher Vorteile bei sexuellem Entgegenkommen bzw. negative Konsequenzen bei Verweigerung, körperliche Annäherungen bis hin zum Erzwingen von sexuellen Handlungen.

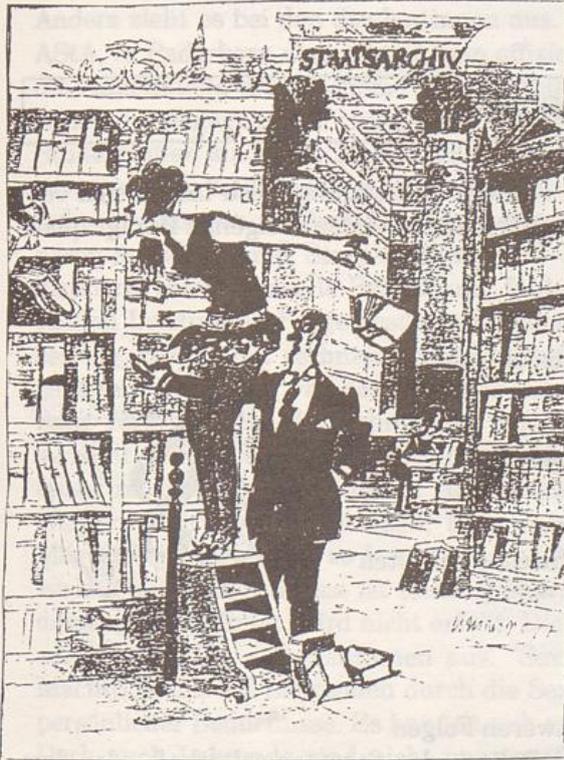
Zu Vorkommnissen befragt, die ihrer Meinung nach ein sexistisches Arbeitsklima schaffen, nannten die Teilnehmenden der Untersuchungen Anstarren, taxierende Blicke, Hinterherpfeifen, anzügliche Witze, rein zufällige Körperberührungen, Sprüche oder Poster mit sexuellem Bezug, Bemerkungen über Aussehen und Kleidung. Diese Verhaltensweisen wurden von den befragten Frauen und Männern weniger übereinstimmend als sexuelle Belästigung eingestuft. Allerdings werden sie aufgrund ihres fast schon alltäglichen Auftretens als längerfristig belastend eingeordnet, vor allem, wenn sich die Situation nicht positiv

verändert. Sie gelten, größtenteils in männerdominierten Arbeitsgruppen, als 'normal', Abwehrreaktionen werden von Männern als 'Überempfindlichkeit' bewertet.

Daraus läßt sich schließen, daß sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (und nicht nur dort) ein Verhalten darstellt, das

- einseitig unwillkommen und unerwünscht ist bzw. nicht erwidert oder abgelehnt wird
- die Selbstbestimmung der Frau mißachtet, Frauen abwertet, erniedrigt oder sie in eine Situation zwingt, in der ein ablehnendes Verhalten gegenüber dem Belästiger zur Beeinträchtigung von Arbeitsatmosphäre und Arbeitssituation führen kann
- subjektiv als beleidigend, verletzend oder herabwürdigend empfunden wird.

Opfer dieser Belästigungen sind Frauen aller Altersgruppen, unabhängig davon, ob sie allein leben, mit einer Partnerin/einem Partner zusammen oder ob sie verheiratet sind.



"Geben Sie mir doch gleich mal den Report über die sexuelle Belästigung der Frau im Beruf runter, Frau Bangemann"

Reaktionen

Wenn Frauen eine sexuelle Belästigung erleben, sind viele so überrascht, daß es nicht zu einer spontanen Gegenreaktion kommt. Die dabei auftretenden Gefühle schwanken zwischen Empörung, Verletzung, Verängstigung, Bedrohung und Erstarrung. Als Folge entstehen Ohnmachtsgefühle und Hilflosigkeit. Das fortwährende Erleben einer sexistisch geprägten Arbeitssituation führt zu starker Verunsicherung, Angst und Selbstzweifeln. Längerfristige Auswirkungen sind ein verändertes Verhältnis zur Arbeit, Angst vor weiteren Schikanen, Mißtrauen, Reizbarkeit, Unzufriedenheit bis hin zu Krankheitssymptomen in Folge von psychischem Dauerstreß. Dies kann so weit gehen, daß eine Frau die Kündigung einreicht, um der sie belastenden Situation nicht mehr ausgeliefert zu sein.

In der Untersuchung des BMJFFG wurden von den befragten Frauen verschiedene Strategien genannt, die sie als Reaktion auf die Belästigungssituation und deren Verarbeitung entwickelten.

Häufig angewendet werden Ausweichmanöver wie Ignorieren, Vermeiden, aus dem Weg gehen, scherzhafter Umgang, Verändern der Kleidung oder des eigenen Verhaltens.

Direkte Konfrontation mit dem Belästiger (zur Rede stellen, körperliche Abwehr) oder offene Gegenwehr (offizielle Beschwerde) sind eher selten. Das hat mehrere Gründe.

1. Frauen äußerten die Angst, durch aggressive Abwehr weitere Belästigungen zu provozieren.
2. Offensives Verhalten paßt nicht zu den Rollenerwartungen, die an Frauen gestellt werden, so daß es zu Konflikten mit anderen KollegInnen kommen kann.
3. Die Frauen befürchten, durch eine direkte Konfliktsituation die Arbeitsatmosphäre zu verschlechtern.
4. Außerdem haben die Betroffenen Angst vor negativen Konsequenzen bei Beurteilungen, Aufstieg usw.

Trotz der realen Ängste bewerten Frauen die offensiven Strategien im Durchschnitt besser, da sie zu größerem Erfolg bei der Abwehr von sexuellen Belästigungen führen.

Deutlich wurde bei der Befragung eine negative Haltung gegenüber den Vertretungsinstitutionen (Personal-, Betriebsräte). Sie seien oft nicht in der Lage, mit der betroffenen Frau oder dem Thema adäquat umzugehen. Dazu tragen hauptsächlich mangelnde Aufklärung, Probleme mit dem Durchbrechen eines Tabuthemas, Vorurteile und unreflektierte eigene Werte bei. Strategien der Konfliktvermeidung (Bagatellisierung, Ablehnung) sind daher nicht selten. Statt nach einer positiven Lösung für die Frau zu suchen (z. B. Sanktionen gegen den Belästiger), wird häufig ihr die Versetzung angeboten. So geraten Frauen in eine doppelte Opferrolle und haben zusätzlich zur schon erlittenen Belästigung auch noch negative Konsequenzen zu fürchten, wenn sie sich wehren oder um Unterstützung bitten. Dabei geht es um die Einhaltung bestehender Rechte, die ihnen verweigert wird, obwohl die Vertretungsinstitutionen verpflichtet sind, den Beschwerden nachzugehen.



Rechtliche Situation

Zwar gibt es (noch) kein eigenes Gesetz gegen sexuelle Belästigung, doch lassen sich verschiedene Paragraphen aus dem Straf- und Arbeitsrecht anwenden. Folgende Paragraphen stehen zur Verfügung:

Strafrecht:

- § 174, Ziffer 1: sexueller Mißbrauch von Schutzbefohlenen
 - § 177: Vergewaltigung
 - § 178: Nötigung zu sexuellen Handlungen
 - § 179: sexueller Mißbrauch Widerstandsunfähiger
 - § 182: Verführung Minderjähriger
 - § 183 exhibitionistische Handlungen
 - § 184 I, Ziffer 1, 2, 5, 6: Verbreitung pornographischer Schriften
 - § 185: Beleidigung und tätliche Beleidigung
 - § 186: üble Nachrede
 - § 187: Verleumdung
 - § 223: Körperverletzung
 - § 224, 225: Körperverletzung mit besonders schweren Folgen
- Strafanzeige und Strafantrag können bei der Polizei, der Staatsanwaltschaft oder dem Amtsgericht eingereicht werden.



Arbeitsrecht:

Ein Arbeitsverhältnis obliegt einer rechtlichen Obhuts-, Rücksichts- und Informationspflicht beider Seiten. Bei Verletzung dieser Pflichten sind ArbeitgeberInnen zu Sanktionen berechtigt. In diesem Zusammenhang hat das Bundesarbeitsgericht 1986 entschieden, daß eine fristlose Kündigung bei sexuellen Handgreiflichkeiten, unsittlichen Berührungen und sexuell gefärbten Äußerungen gerechtfertigt ist. Andere Arbeitsgerichte haben sich in ihren Entscheidungen diesem Urteil angeschlossen. Auch das Disziplinarrecht für BeamteInnen sieht entsprechende Maßnahmen vor. In diesem Kontext kann das Bürgerliche Gesetzbuch herangezogen werden:

- § 611 a: generelles Diskriminierungsverbot
- § 612a: Maßregelungsverbot
- § 823 I, II: unerlaubte Handlungen

Auch Betriebs- und Personalräte sind bestimmten rechtlich geregelten Pflichten unterworfen (Betriebsverfassungsgesetz):

- § 75 Abs.1: Verhinderung von Geschlechtsdiskriminierung im Betrieb
- § 80 Abs.1 Nr.1, § 68 Abs.1 Nr.2 (BPersVG): Überwachung der bestehenden Schutzgesetze

§ 75 Abs.2: Förderung und Sicherung der Einhaltung der Persönlichkeitsrechte.

Mitbestimmungsrecht besteht z. B. auch nach § 87 Abs.1 Nr.1. Sexuelle Belästigung berührt hier 'Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb'.

§ 84, 85 geben die Möglichkeit zur offiziellen Beschwerde gegen sexuelle Belästigung (Beschwerderecht bei der zuständigen Interessenvertretung).

Studentinnen

Wie bereits erwähnt, ist die Situation von Frauen an der Hochschule etwas differenzierter. Arbeitnehmerinnen brauchen vor Ort eine starke Interessenvertretung der jeweiligen Gruppe. Zu begrüßen wäre es auch, wenn Frauen sich verstärkt in Gremien engagieren und dort für ihre Rechte eintreten. Dabei ist die Zusammenarbeit mit der zuständigen Frauenbeauftragten (Fachbereich oder Senat) sehr wichtig.

Anders sieht es bei den Studentinnen aus. Zwar haben sie als Interessenvertretung einen AStA, in Paderborn aber gibt es kein offizielles AStA- Lesben- oder Frauenreferat. Hier ist die Anlaufstelle der autonome Frauenprojektbereich (vom AStA abgetrennt, da dieser die Arbeit der engagierten Frauen nicht unterstützt).

Studentinnen sind dem Machtmißbrauch durch Lehrende zweifach ausgesetzt. Die Situation zwischen Lehrenden und Studentinnen ist ohnehin schon von Abhängigkeit geprägt. Lehrende können akademische Unterstützung und Hilfe geben oder verweigern. Dazu gehören auch ein guter Studienverlauf und -abschluß und die Möglichkeit einer beruflichen Karriere. Durch sexuelle Belästigung fühlen sich die betroffenen Frauen in ihrer intellektuellen Leistung in Frage gestellt und abqualifiziert. Wehren sie die Belästigung ab, müssen sie u. U. damit rechnen, schlechter bewertet zu werden oder durch Prüfungen fallengelassen zu werden, weil der Lehrende sich für die Abfuhr rächen will.

Sehr verbreitet im Hochschulalltag sind auch die sogenannten "Betttscheine". Damit ist gemeint, daß Lehrende Studentinnen anbieten, einen Schein durch eine sexuelle Gegenleistung zu erwerben, statt durch Hausarbeit oder Klausur. Auch hier wieder das Problem: Weigern sich die Studentinnen, haben die Lehrenden aufgrund ihrer Machtposition die Möglichkeit, schlechter zu bewerten oder durchfallen zu lassen. Der reibungslose Studienverlauf der Studentinnen ist damit gefährdet, die eigentliche Lehre und der Auftrag, der damit verbunden ist, wird nicht erfüllt. Die berühmte Autonomie der Lehrenden wirkt sich zum Nachteil der Studentinnen aus. "Sexuelle Belästigung bedeutet das Ausnutzen der Machtposition des Lehrenden durch die Sexualisierung der Lehrsituation zur Befriedigung persönlicher Bedürfnisse. Es handelt sich somit um eine Frage der professionellen Ethik."

Doch auch Lehrende sind nicht unangreifbar. Zwar ist es schwierig nachzuweisen, eine Prüfung als Folge einer abgewehrten sexuellen Belästigung nicht bestanden zu haben, aber Studentinnen können z. B. beim Prüfungsamt angeben, daß sie den Prüfer nicht möchten. Die Strategie heißt hier: Öffentlichkeit schaffen. Es ist auch möglich, die Frauenbeauftragte ins Vertrauen zu ziehen, so daß sie ein Gespräch mit dem Belästiger führt oder eine Dienstaufsichtsbeschwerde beim obersten Dienstherrn, dem Rektor, einreicht. Außerdem ist die Klage über das Zivilrecht (Strafrecht) möglich.

Was muß sich ändern???

Damit Frauen ihr Arbeitsleben ohne Angst vor Beeinträchtigung führen können, ist es wichtig, die Diskussion über sexuelle Belästigung nicht auf einer persönlichen Ebene zu führen. Eine gute Arbeitsatmosphäre kann nur erreicht werden, wenn der Abbau der Belästigungen als betriebliche Aufgabe verstanden wird, zu der alle beitragen. Möglichkeiten sind:

- a) Aufklärung
- b) Fortbildungsseminare für die Interessenvertretungen
- c) Betriebsvereinbarungen (Sanktionen gegen Belästiger, offizielle Anlaufstellen für belästigte Frauen)
- d) Dienstvereinbarungen, Tarifverträge, Arbeitsschutzverordnungen, Arbeitsschutzgesetze, Erweiterung der Antidiskriminierungsvorschriften.

Einige dieser Möglichkeiten sind bereits modellhaft umgesetzt worden. 1992 nahm z. B. das BMJFFG die "Grundsätze zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz" in die Geschäftsordnung des Ministeriums auf. An verschiedenen Hochschulen gibt es bereits Dienstvereinbarungen gegen sexuelle Belästigung. Der Senat der Universität Bremen hat 1992 die Einrichtung einer universitären Koordinations- und Beratungsstelle gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz beschlossen. Gleichzeitig wurde eine "Richtlinie gegen sexuelle Belästigung und Gewalt" erstellt.

Diese Beispiele zeigen, daß es möglich ist, positive Lösungen zu finden und Schutzmaßnahmen für die Einhaltung der Rechte von Frauen zu ergreifen. Die hier vorgestellten Ideen sollten von anderen Institutionen aufgegriffen werden, betroffene Frauen sollten sich trotz berechtigter Ängste zur Wehr setzen und sexuelle Belästigungen öffentlich machen. Hier wie bei anderen Formen sexueller Gewalt gegen Mädchen und Frauen gilt, daß der beste Schutz der Täter das Schweigen der Opfer ist.



Mechthild Vahsen

Sexuelle Belästigung von Frauen an der Hochschule

Die Frauenbeauftragte der Universität-GH Paderborn informiert:

In den vergangenen Monaten hat es an der Universität verschiedene Fälle sexueller Beleidigung, Belästigung und Nötigung von Frauen gegeben.

Alle Frauen, die verbal und/oder körperlich bedroht worden sind oder werden und aufgrund dessen in ihrer Bewegungsfreiheit innerhalb der Universität - aber auch außerhalb - eingeschränkt sind, sollten dies der Frauenbeauftragten oder dem Frauenprojektbereich mitteilen. Diese Berichte werden anonym behandelt, und gegen den Willen der Betroffenen werden keine Schritte unternommen.

Ziel ist es, die verborgene Gewalt gegen Frauen zunächst sichtbar zu machen, um letztlich konkrete Maßnahmen gegen die Täter ergreifen zu können. Viele betroffene Frauen schweigen aufgrund von Scham, aber auch aufgrund der Angst, ihnen könnte nicht geglaubt werden oder weil sie nachteilige Folgen ihres Schritts an die Öffentlichkeit befürchten.

Untersuchungen haben ergeben, daß Frauen, die den Belästiger zur Rede stellten, sich gegen ihn handgreiflich zur Wehr setzen oder ihm damit drohen, die Belästigungen öffentlich zu machen, einen größeren Erfolg erzielen, als jene Frauen, die sich defensiv verhalten, indem sie z.B. hoffen, die Belästigung durch Ignoranz zu beenden.

Werden Sie sexuell belästigt? Was ist zu tun?

- * Glauben Sie nicht, Sie seien selber daran schuld
- * Protestieren Sie! Sagen Sie dem Belästiger ganz klar, was Sie an seinem Verhalten auszusetzen haben, was Sie stört. Lassen Sie sich auf keine Diskussion ein, ob Sie zu empfindlich sind oder alles ganz anders gemeint war. Sie haben ein Recht darauf, respektvoll behandelt zu werden.
- * Sprechen Sie mit Ihren Arbeitskolleginnen. Finden Sie heraus, ob auch andere schon belästigt wurden.
- * Legen Sie ein Protokoll an: Schreiben Sie auf, was passiert ist - den exakten Wortlaut bzw. Handlungsablauf, die Namen möglicher ZeugInnen, Datum, Uhrzeit und Ort des Vorfalls. Ergänzen Sie die Aufzeichnungen um jeden weiteren Übergriff. Bewahren Sie sie an einem sicheren Ort auf, am besten zu Hause. Werfen Sie die Notizen