



UNIVERSITÄTS-
BIBLIOTHEK
PADERBORN

Universitätsbibliothek Paderborn

Avanti

Universität Paderborn

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

Aktuelles Thema: Sexuelle Diskriminierung

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

Sexuelle Diskriminierung an der Hochschule - ein tabuisiertes Thema

Auch in dieser Ausgabe der AVANTI wird das Thema „Sexuelle Diskriminierung an der Hochschule“ wieder aufgegriffen.

Zum einem, um betroffene Frauen zu informieren, wie sie sich in einem konkreten Fall von sexueller Belästigung verhalten können (sollten).

Zum anderen um die veränderte Gesetzesgrundlage durch das Beschäftigten-schutzgesetz darzustellen.

Für viele Angehörige der Universität ist es unvorstellbar, daß an „unserer Hochschule“ unterschiedlichste Fälle sexueller Diskriminierung existieren. Im Bewußtsein der meisten Hochschulangehörigen gilt die Hochschule immer noch als ein Ort, des aufgeklärten emanzipierten Mit-einanders, wo es Vorkommnisse dieser Art nicht geben kann.

Als Frauenbeauftragte werde ich aber eines anderen belehrt. Ich werde von betroffenen Frauen aufgesucht, die mich über sexuelle Diskriminierungen unterrichten, sich bei mir über sexuelle Belästigung beschweren und mich um Rat fragen, was sie konkret im Einzelfall machen können. Das Spektrum der berichteten Fälle reicht von sexistischen Äußerungen in Seminaren bis hin zu exhibitionistischen Handlungen. Die betroffenen Frauen sind häufig in der konkreten Situation so überrascht, daß sie nicht sofort handeln können, insbesondere, wenn zwischen dem Belästiger und der Betroffenen ein Abhängigkeitsverhältnis besteht. Die Betroffenen empfinden in einer solchen Situation häufig Empörung, Wut, Scham, Angst und Bedrohung. Ohnmachtsgefühle und Hilflosigkeit sind dann oft die Folge.

Was ist überhaupt sexuelle Belästigung?

Unter sexueller Belästigung ist jedes sexuell bestimmte Verhalten zu verstehen, daß

von den Betroffenen nicht erwünscht und von ihnen als beleidigend und abwertend empfunden wird. Das Spektrum der Verhaltensweisen reicht von verbalen Anzüglichkeiten in der alltäglichen Kommunikation über eindeutige Gesten und Handlungen bis hin zu strafrechtlich relevanten Tatbeständen, wie z. B. Nötigung und Vergewaltigung.

Im Gegensatz zum Flirt unterscheidet sie sich durch das einseitige Verhalten, das von den Betroffenen als ungewollt erniedrigend und entwürdigend erlebt wird. (vgl. Bußmann, Hadumod/Lange, Katrin (Hrsg.): *Peinlich berührt*. München 1995)

Wie können sich Frauen gegen sexuelle Belästigung wehren?

- 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 anderen Frauen. 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. Werfen Sie die Notizen nicht weg. Es kann sein, daß Sie die Aufzeichnungen sehr viel später einmal brauchen.
- Wenden Sie sich an die Frauenbeauftragte (C 2.341) oder an den Frauenprojektbereich (ME 0.204). Ihre Berichte werden dort anonym und vertraulich

behandelt und gegen Ihren Willen werden keine Schritte unternommen.

- Wenden Sie sich an Ihre(n) Vorgesetzte(n). Wenn Ihr Vorgesetzter Sie belästigt, wenden Sie sich an seine(n) Vorgesetzte(n). Legen Sie Ihre Aufzeichnungen (und ggf. die anstößigen Bilder) vor.
- Sollte das alles nichts nützen, reichen Sie bei der Hochschulleitung oder der Frauenbeauftragten der Hochschule eine formelle Beschwerde ein.
- Wenden Sie sich an eine Anwältin/einen Anwalt mit Erfahrung in diesen Fragen. Sexuelle Belästigung verstößt gegen das Gesetz!
- Erstellen Sie Strafanzeige bei der Polizei, wenn Sie vergewaltigt oder körperlich mißhandelt wurden. Lassen Sie sich beim Notruf für vergewaltigte Frauen beraten.

Viele betroffene Frauen schweigen aufgrund von Scham, aber auch aufgrund der Angst, ihnen könne nicht geglaubt werden oder weil sie nachteilige Folgen ihres Schrittes an die Öffentlichkeit befürchten. Wissenschaftliche Untersuchungen haben aber bestätigt, daß Frauen, die den Belästiger zur Rede stellen, sich gegen ihn zur Wehr setzen, oder ihm drohen, die Belästigung 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.

Wichtig ist es, die sexuelle Diskriminierung sichtbar zu machen, um konkrete Maßnahmen gegen den Täter ergreifen zu können! Denn der beste Schutz der Täter ist das Schweigen der Opfer.

Rechtliche Situation

Eine grundlegende Veränderung im arbeits- und dienstrechtlichen Bereich hat sich durch das Bundesgesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästi-

gung ergeben. Hiermit hat sich auch im deutschen Recht die rechtliche Situation für belästigte Frauen insgesamt verbessert.

Das Beschäftigtenschutzgesetz ist ein Bestandteil des zweiten Gleichberechtigungsgesetzes vom 24. Juni 1994.

Fortschrittliche Regelungen des Gesetzes sind vor allem zwei Punkte:

1. Die Pflicht der Dienstvorgesetzten Beschäftigte vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen. Dies umfaßt, sowohl vorbeugende Maßnahmen zu treffen als auch gegen festgestellte Belästigungen vorzugehen.
2. Die Definition von sexueller Belästigung ist so weit gefaßt, daß sie auch solche Formen von sexueller Belästigung mit einbezieht, die vom Strafrecht nicht erfaßt werden.

*Glaubst du, ich
bin zu alt?*



Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz)

Artikel 10 des Gesetzes vom 26.06.1994 (BGBl. I S. 1406, 1412)

§ 1

Ziel, Anwendungsbereich

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

§ 2

Schutz vor sexueller Belästigung

- (1) Arbeitgeber und Dienstvorgesetzte haben die Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen. Dieser Schutz umfaßt auch vorbeugende Maßnahmen.
- (2) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt.

Dazu gehören

1. sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, sowie
2. sonstige sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.
- (3) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder ein Dienstvergehen.

§ 3

Beschwerderecht der Beschäftigten

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

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

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

§ 4

Maßnahmen des Arbeitgebers oder Dienstvorgesetzten, Leistungsverweigerungsrecht

- (1) Bei sexueller Belästigung hat

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

2. der Dienstvorgesetzte die erforderlichen dienstrechtlichen und personalwirtschaftlichen Maßnahmen zu treffen. Die Rechte des Personalrates in Personalangelegenheiten der Beamten nach dem §§ 76, 77 und 78 des Bundespersonalvertretungsgesetzes sowie nach den entsprechenden Vorschriften der Personalvertretungsgesetze der Länder bleiben unberührt.

- (2) Ergreift der Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung der sexuellen Belästigung,

sind die belästigten Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit am betreffenden Arbeitsplatz ohne Verlust des Arbeitsentgelt und der Bezüge einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist.

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

§ 5

Fortbildung für Beschäftigte im öffentlichen Dienst

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

§ 6

Sonderregelungen für Soldaten

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

§ 7

Bekanntgabe des Gesetzes

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

Im Wintersemester 1996/97 wird eine Veranstaltungsreihe zum Thema Sexuelle Diskriminierung stattfinden:

2. Dezember 1996, 16.00 Uhr,
Raum E 5.333

Sexuelle Belästigung an Hochschulen
Monika Holzbecher, Essen

5. Dezember 1996, 16.00 Uhr,
Raum E 5.333

Sexuelle Belästigung im Kontext geschlechtsspezifischer Körpersprache
Dr. Gitta Mühlen Achs, München
(siehe auch AVANTI S. 61)

Weiterhin sind ein Vortrag zum Thema Sexuelle Diskriminierung durch Computerpornographie und ein Frauenselbstverteidigungskurs geplant. Die Termine und Referentinnen hierfür stehen noch nicht fest. Bitte beachten sie die Aushänge am Frauenbüro.

Weitere Informationen und rechtliche Auskünfte zu dem Thema erteilt die Senatsfrauenbeauftragte Irmgard Pilgrim
Raum: C 2.241
Telefon: 60-2064 oder 60-2078

Weiterführende Literatur zu dem Thema:

Bußmann, Hadumod/Lange, Katrin (Hrsg.): *Peinlich berührt. Sexuelle Belästigung von Frauen an Hochschulen, München 1995.*

Gerhart, Ulrike/Heiliger, Anita/Stehr, Annette (Hrsg.): *Tatort Arbeitsplatz. Sexuelle Belästigung von Frauen, München 1992.*

Gräninig, Gisela (Hrsg.): *Sexuelle Gewalt gegen Frauen. Kein Thema? Münster 1993.*

Plogstedt, Sybille/Degen, Barbara: *Nein heißt nein! DGB Ratgeber gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, München 1992.*

Gerstendörfer, Monika: *Sine laude! Sexismus an der Hochschule, Metzingen 1994.*

Holzbecher, Monika/Braszeit, Anne/Müller, Ulla/Plogstedt, Sybille: *Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Stuttgart 1990 (Schriftenreihe des BJFFG 260).*



Eine ehemalige Studentin der Uni-GH Paderborn hat uns in einem Brief ihre Erfahrungen mit sexueller Gewalt beschrieben. Im Anschluß daran empfiehlt sie Frauen, denen ähnliche Dinge passiert sind einige Anlaufstellen, an die sich die Frauen wenden können. Diesen Brief wollen wir hier veröffentlichen.

**Sexuelle Gewalt an Frauen -
auch im Studentinnenalltag
Sexuelle Gewalt an Frauen be-
ginnt immer ganz harmlos**

1990 lernte SIE IHN auf einer Uni-Fete kennen. SIE war sich sicher, den Traummann IHRES Lebens gefunden zu haben, bis für SIE die schlimmste Zeit IHRES Lebens begann. Es fing ganz harmlos mit einer Ohrfeige an. Danach wollte SIE sich trennen. ER bat SIE aber so rührend um Vergebung, daß SIE IHM verzieh. Trotz Versöhnung blieb es nicht bei Ohrfeigen, sondern die Gewalt, die SIE durch IHN erfuhr, steigerte sich durch Treten, Würgen, Mund zuhalten und sexuellen Mißbrauch. Zu jener Zeit hatten BEIDE schon eine gemeinsame Wohnung und waren in eine andere, fremde Stadt gezogen, nach Paderborn, wo BEIDE an der Universität - GH studierten. SIE kannte dort niemanden, dem SIE sich hätte anvertrauen können. ER isolierte SIE und drohte, SIE umzubringen, falls SIE sich von IHM trennen würde.

Im März 1993 trennte SIE sich mit polizeilicher Hilfe von IHM. Danach kam es für SIE noch viel schlimmer, denn SIE wurde von IHM an der Uni und an IHRER Arbeitsstelle an einem Lehrstuhl der Universität belästigt. Nach IHREM Abschluß, den SIE trotzdem unter diesen schwierigen Umständen schaffte, verließ SIE endgültig Paderborn, obwohl IHR eine Doktorandenstelle an der Uni angeboten wurde. Jetzt wohnt SIE in einer 500 km von Paderborn entfernten Stadt, aber auch

dort bedroht ER SIE noch. Seitdem führt SIE ein Leben in ständiger Angst.

Viele Frauen werden nun sicherlich sagen: „So etwas passiert MIR nicht!!!“ Jedoch die Fakten sagen etwas anderes: Jede dritte Frau in Deutschland wird Opfer von sexueller Gewalt. Meistens kennt diese den Täter. Sexuelle Gewalt ist kein 'Kavaliersdelikt', sondern Ausdruck und Resultat eines gesellschaftlichen Systems, in dem Männer Macht über Frauen ausüben. Sexuelle Gewalt kommt in allen gesellschaftlichen Schichten und Gruppen vor und trifft Frauen unterschiedlichsten Alters und Aussehens. Männer tun dies, um Frauen zu erniedrigen und größtmögliche Macht über diese auszuüben. Die immens hohe Dunkelziffer der sexuellen Delikte ist das Resultat eines gesellschaftlichen Mißstandes und gleichzeitig der Nährboden für weitere sexuelle Gewalt. Leider wird in unserer Gesellschaft sexuelle Gewalt immer noch bagatellisiert und tabuisiert.

Keine Frau geht unbeschadet aus einer sexuellen Gewalterfahrung heraus. Eine solche Erfahrung ist ein traumatisches Erlebnis. Aufgrund schwerwiegender körperlicher Mißhandlungen bleiben kaum zu bewältigende psychische Schäden, die noch lange nach der Tat anhalten. Das Opfer wird sein ganzes Leben von diesen grausamen Erlebnissen verfolgt.

Bei aufkommender Gewalt in einer Beziehung sollte sich deshalb jede Frau sofort von dem Mann trennen. Ein Warten auf Besserung der Gewaltsituation ist ein Trugschluß und führt nur dazu, daß es immer schwieriger wird, sich von dem Gewalttäter loszulösen.

Einige Institutionen, die Frauen, die Gewalt erfahren, helfen:

- Frauen-Notruf Bielefeld
Hagenbruchstr. 2b
33602 Bielefeld
Tel.: 0521/124248
(Mo 18-20 Uhr, Di 10-12 Uhr,

Der Frauen-Notruf Bielefeld hilft vergewaltigten und mißhandelten Frauen und Mädchen. Er hilft bei der Vermittlung einer Psychotherapie, einer Anwältin etc.

- Frauenhaus Paderborn e. V.
Tel.: 05251/5151

Im Frauenhaus kann frau vorübergehend übernachten. Oftmals muß frau dort mit mehreren Frauen in einem Zimmer schlafen und viele Frauen haben Kinder - zum Studieren kommt frau dort also nicht.

- Rechtsanwältin Sabine Hippler
Rathausplatz 17
33098 Paderborn
Tel.: 05251/27023

Frau Hippler wird in Fällen als Anwältin empfohlen, in denen es um sexuelle Gewalt geht. Sie bearbeitet sowohl Strafprozesse (z. B. Vergewaltigung) als auch Zivilprozesse (Körperverletzung, Unterlassung von Kontaktaufnahme etc.)

- Rechtsanwältin Franziska Köneke
Auenhauser Weg 5
33100 Paderborn
Tel.: 05251/66927

Frau Köneke übernimmt keine Strafprozesse, sondern nur Zivilprozesse

Viele Studentinnen schrecken aus Kostengründen vor einem Prozeß zurück, obwohl ihnen oftmals finanzielle Hilfe zustehen würde. Beispielsweise bekommt frau beim Amtsgericht Paderborn (Am Bogen 2-4) einen Beratungsschein, mit dem kostenlos eine Anwältin/ein Anwalt in Anspruch genommen werden kann. Wenn frau nicht mehr als 1200 DM im Monat zur Verfügung hat, dann wird Prozeßkostenhilfe gewährt, wodurch die gesamten Gerichtskosten und zum Teil die Anwaltskosten erlassen werden. Die Prozeßkostenhilfe wird bei einer Anwältin/einem Anwalt beantragt.

Eine ehemalige Studentin

