

## **Sexuelle Belästigung**

Sexuelle Belästigung ist noch immer ein Tabuthema, auch an öffentlichen Institutionen wie Hochschulen. Deshalb ist es wichtig den Betroffenen gute und praxisnahe Informationen an die Hand zu geben, um ihnen ihren Handlungsspielraum aufzuzeigen. Bei unserer Recherche ist und die Broschüre der Frauenbeauftragten der Universität Tübingen von 1997 aufgefallen, die sie uns freundlicherweise zur Verfügung gestellt haben,

Der folgende Text ist ein Auszug daraus - Hochschulspezifisches und Kontaktadressen für Halle bzw. das Land Sachsenanhalt wurden von uns modifiziert bzw. ergänzt.

## **Informationen des Gleichstellungsbüros zu Thema Sexuelle Belästigung an der Hochschule**

### **Inhaltsverzeichnis**

- 1. Was ist sexuelle Belästigung?**
- 2. Typisierung von Belästigenden und Belästigten -  
Beweggründe für sexuelle Belästigung**
- 3. Auswirkungen**
- 4. Strategien und Handlungsmöglichkeiten gegen  
sexuelle Belästigung**
- 5. Verzeichnis der Ansprechpartner/innen und  
Beratungsstellen**

Diese Broschüre soll den Betroffenen Mut machen, sich gegen sexuelle Belästigung zu wehren, indem sie über die bestehenden Möglichkeiten aufklärt, wie dagegen vorgegangen werden kann. Es sollen aber auch die Konsequenzen verdeutlicht werden, die sexuelle Belästigung für alle Beteiligten - also auch für diejenigen, von denen die Belästigung ausgeht und für diejenigen, die nur indirekt beteiligt sind - haben kann. Letztlich muss es darum gehen, ein Arbeits- und Studienklima zu schaffen, in dem jede und jeder für die eigene Person klar die Grenze zwischen spontanem, freundschaftlichem und kollegialem Umgang und unerwünschtem Verhalten ziehen und auch äußern kann. Diese Grenze soll ohne Einschränkung respektiert werden.

Die Broschüre wendet sich an:

- potentiell Belästigte
- potentiell Belästigende
- diejenigen, die Beobachtungsstatus haben
- alle Angehörigen der Hochschule

## 1. Was ist sexuelle Belästigung?

Es gibt mehrere Definitionen, die festlegen, was sexuelle Belästigung ist. Wir wollen keine neue und eigene Definition geben, sondern zwei bereits bestehende Definitionen dieser Broschüre zu Grunde legen.

Eine Definition enthält das 1994 verabschiedete Gleichberechtigungsgesetz<sup>1</sup>:

*Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt.*

Was steht hinter dieser Definition?

Sexuelle Belästigung kann verbaler, nonverbaler oder körperlicher Art sein. Zu den verbalen Belästigungen gehören unter anderem:

- Herabsetzendes, anzügliches Reden über körperliche Merkmale, Aussehen, Kleidung
- Abfällige Bemerkungen mit sexuellem Inhalt
- Diskriminierende Witze
- Indiskretes „Ausfragen“ über die Lebensführung
- Annäherung durch anonyme Briefe und/oder unerwünschte Einladungen

Zu den nonverbalen Belästigungen gehören unter anderem:

- Verteilen, Aufhängen und Zeigen von Darstellungen sexistischen oder pornographischen Inhaltes
- Provozierendes und ungebührliches Verhalten, sexuell herabwürdigende Gesten
- Wiederholtes und anhaltendes Anstarren
- Unerwünschte Geschenke

Körperliche Belästigungen äußern sich z. B. durch:

- Erzwingen sexueller Handlungen, sexuelle Nötigung, Vergewaltigung<sup>2</sup>
- Aufforderung zu sexuellen Handlungen
- Unerwünschte Berührungen und Übergriffe
- Nicht erwünschte körperliche Nähe

Sexuelle Belästigung kann sich also in Worten, Handlungen, Darstellungen, Gesten oder anderem sexuell bestimmten Verhalten ausdrücken. Der wichtigste Unterschied zwischen sexueller Belästigung und einem durchaus wünschenswerten lockeren, freundschaftlichen Umgang miteinander besteht darin, dass erstere

immer ein einseitiges und von der betroffenen Person unerwünschtes Verhalten ist. Hierauf weist die Definition der EU-Kommission Zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz hin.

Hier heißt es:

*Das wesentliche Merkmal einer sexuellen Belästigung ist die Tatsache, dass sie von der betroffenen Person unerwünscht ist; die einzelnen Menschen müssen selbst bestimmen, welches Verhalten für sie akzeptabel ist und welches Verhalten sie als beleidigend empfinden.*

Dieser Definition ist zu entnehmen, dass es bei der Frage, ob eine Handlung als sexuelle Belästigung zu gelten hat, entscheidend davon abhängt, wie die/der Betroffene dies empfindet.

Mag von einer Person eine Bemerkung als Kompliment empfunden werden, so kann dieselbe Bemerkung von einer anderen Person als Anzüglichkeit aufgefasst werden. Entscheidend für den Tatbestand der Belästigung ist die Unerwünschtheit des Verhaltens. Sie muß als solche mitgeteilt werden. Wird ein Verhalten von der belästigenden Person (Das war gar nicht so gemeint) und der belästigten Person kontrovers bewertet, sollte die Angelegenheit offen (z.B. im Kollegium, im Kollegen-/innenkreis) diskutiert werden. Die öffentliche Diskussion kann zur Klärung und zum gegenseitigen Verständnis beitragen.

## **2. Typisierung**

Typisierung von Belästigenden und Belästigten -  
Beweggründe für sexuelle Belästigung

In vielen Broschüren und Informationsblättern wird eine Typisierung von Tätern und Opfern vorgenommen, die davon ausgeht, dass ausschließlich Männer belästigen und ausschließlich Frauen das Ziel sexueller Belästigung sind. Meist sind dann Beschreibungen zu lesen, in denen versucht wird aufzuzeigen, welcher Typ Mann welchen Typ Frau belästigt.

Bei diesen Typisierungen werden jedoch zwei wichtige Dinge außer Acht gelassen: Zum einen die Tatsache, dass zwar überwiegend - aber eben nicht ausschließlich - Frauen belästigt werden. Zum anderen bleiben die Gründe, warum sexuelle Belästigung überhaupt stattfinden kann, unbeachtet. Wir wollen keine Beschreibung der typischen Belästigenden und der typischen Belästigten abgeben, sondern Strukturen an der Universität beleuchten, die sexuelle Belästigung begünstigen.

Bei der Betrachtung der bekannten Fälle von sexueller Belästigung an den Universitäten wird deutlich, dass es sich bei den Belästigten fast ausschließlich um Personen handelt, die sich in einer gleichwertigen, häufiger aber in einer hierarchisch niedrigeren Position befinden als diejenigen, von denen die Belästigung ausgeht. Dies macht deutlich, dass ein strukturell bedingtes Abhängigkeitsverhältnis sexuelle Belästigung begünstigt. Die Strukturen der Institution Universität sind durch eine Vielzahl solcher Machtgefälle und durch Abhängigkeitsverhältnisse gekennzeichnet.

Aufgrund des persönlichen Abhängigkeitsverhältnisses, das in den meisten Fällen zwischen der belästigten und der belästigenden Person besteht, ist die Dunkelziffer der sexuellen Belästigung - auch an den Hochschulen - sehr hoch.

Oft ertragen die Belästigten über lange Zeit hinweg ihre Situation, bevor sie den Mut fassen, sich jemandem anzuvertrauen oder entsprechende Schritte zu unternehmen. In der Mehrzahl der Fälle bleibt die Tat im Verborgenen, weil die Angst überwiegt, die Unterstützung für einen erfolgreichen Studienabschluss oder für die eigene wissenschaftliche und berufliche Weiterqualifikation zu verlieren.

Hinzu kommt die Angst vor einem möglichen Verlust des Arbeitsplatzes und vor sozialer Ausgrenzung. Dieser auf persönlichen Abhängigkeitsverhältnissen beruhenden, scheinbaren Wehrlosigkeit der Opfer sind sich diejenigen, die belästigen, in vielen Fällen bewusst.

Durch das Androhen von Nachteilen oder das Versprechen von Vorteilen wird diese Abhängigkeit auch gezielt ausgenutzt und sogar noch verstärkt. Somit ist sexuelle Belästigung nicht in erster Linie eine Frage des Geschlechts, sondern sie ist Ausdruck des Missbrauchs persönlicher Macht.

Geht die sexuelle Belästigung von einer auf gleicher Hierarchieebene stehenden Person aus, kann ein solches Verhalten bewusst oder unbewusst dadurch motiviert sein, ein Dominanzverhältnis aufbauen zu wollen. Oft sehen Männer z. B. ihre berufliche Stellung, ihre soziale Rolle oder ihre männliche Ehre durch die Konkurrenz von emporstrebenden Frauen gefährdet. Durch Angriffe, die sich unter anderem in der Form der sexuellen Belästigung äußern können, wird versucht, Frauen die Lust an der Arbeit/Karriere zu nehmen und sie auf ihren Platz zu verweisen.

### **3. Auswirkungen**

Sexuelle Belästigung verletzt die Würde der Person (vgl. Art. 1 GG). Auswirkungen sexueller Belästigung liegen zunächst einmal auf der Seite der/des Belästigten. Der erste Augenblick kann von Wut, Ärger, Entsetzen, Schrecken und Sprachlosigkeit beherrscht werden. Belästigte Personen fühlen sich oft körperlich

und psychisch unwohl, gedemütigt und ihren Belästigern/innen ausgeliefert. Häufig berichten sie darüber hinaus von Selbstvorwürfen, von dem Gefühl des eigenen Versagens und von persönlicher Niedergeschlagenheit.

In diesem Zusammenhang stellen sich Betroffene oft auch die Frage, ob sie selbst mit Schuld an der Belästigung tragen. Das alte Problem, nämlich die Unterstellung, dass die Opfer ihre Belästigung geradezu herausgefordert hätten, ist immer noch nicht aus der Welt geschafft. Weitere Auswirkungen kann sexuelle Belästigung auf die Arbeitsleistung haben.

Die Betroffenen werden unkonzentriert, leiden unter Anspannung und Stress oder verlieren die Lust an ihrer Arbeit. Auch aggressives Verhalten oder Depressionen stellen eine mögliche Reaktion auf sexuelle Belästigung dar.

Häufig kommt es zu psychosomatischen Beschwerden (z. B. Magenschmerzen, Schlafstörungen, Kopfschmerzen), die schwerwiegende Krankheiten nach sich ziehen können. Dies führt möglicherweise zum Fernbleiben von der Arbeit bzw. zum Absinken der Leistungsfähigkeit.

Die Folgen können Abbruch der wissenschaftlichen Weiterqualifikation oder die Kündigung des Arbeitsverhältnisses sein.

Untersuchungen in den USA haben gezeigt, dass infolge sexueller Belästigung in Betrieben betriebswirtschaftliche Verluste in Millionenhöhe entstehen. Sexuelle Belästigung ist nicht nur ein Problem für die einzelnen Betroffenen. Dies wird deutlich, wenn man sich die Arbeitssituation z. B. an einem Institut der Universität vergegenwärtigt.

Die Zusammenarbeit im Team wird durch sexuelle Belästigung beeinträchtigt, ein schlechtes Arbeitsklima kann entstehen. Mitarbeiter/innen und Kollegen/innen, die Zeugen/innen von sexueller Belästigung werden, befinden sich oft in einer Situation, die sie mit Unsicherheit gegenüber den belästigenden und/oder den belästigten Personen beschreiben. Daher sollen im Folgenden einige Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt werden.

#### **4. Strategien und Handlungsmöglichkeiten gegen sexuelle Belästigung**

Grundsätzlich gilt: Sexuelle Belästigung ist kein Kavaliersdelikt. Die verschiedenen Formen der sexuellen Belästigung können bzw. müssen zum Teil nach dem Strafgesetzbuch strafrechtlich verfolgt werden.

Eine Möglichkeit, sich gegen sexuelle Belästigung wirksam zu wehren, besteht darin, rechtliche Schritte gegen die belästigende Person vorzunehmen. Von vielen Betroffenen wird dieser Schritt nicht getan.

Ein ausschlaggebender Grund dafür ist meist die Angst vor sozialer Ausgrenzung, vor dem Verlust des Arbeitsplatzes oder vor Benachteiligungen im Rahmen der weiteren, wissenschaftlichen und beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten. Hinzu kommt der Zweifel über den Erfolg und die Wirksamkeit von strafrechtlicher Verfolgung. In den meisten Fällen werden deshalb keine rechtlichen Schritte eingeleitet.

Um die Entscheidung zu erleichtern, ob man den Weg der Strafanzeige gehen will, ist es nützlich, mehr über bestehende rechtliche Möglichkeiten zu erfahren. Wo solche Informationen zu bekommen sind, ist aus dem Verzeichnis der Ansprechpartner/innen im Anhang dieser Broschüre zu ersehen.

Wer den strafrechtlichen Weg nicht einschlagen möchte, hat die Möglichkeit, andere Wege zu gehen, damit sich die Situation ändert. Es sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass die nun im folgenden beschriebenen Wege auch Möglichkeiten sind, eine Situation zu ändern. Trotzdem sollte klar sein, dass sexuelle Belästigung nicht nur eine unangenehme Situation darstellt, sondern strafrechtlich verfolgt werden kann.

Eine geläufige Strategie ist die **defensive Gegenwehr**. Diese Art der Gegenwehr äußert sich z. B. im Ignorieren der Belästigung oder im Meiden der belästigenden Person. Hinzu kommt, dass viele Betroffene aus Angst oder Scham mit keiner dritten Person über ihre Situation sprechen. Diese Strategie führt oft, wenn die belästigte Person dem Druck nicht mehr standhält und die Belästigungen nicht aufhören, zur Kündigung oder zum Aufgeben der Arbeitsbeziehung/ des Betreuungsverhältnisses.

Diese Strategie ist zwar durchaus verständlich, aber dadurch werden die Vorfälle zumeist weder aktuell noch zukünftig verhindert. Außerdem bekommt die betroffene Person nicht die notwendige psychologische Unterstützung, um die Vorfälle zu verarbeiten.

Wirksamer ist die **offensive Gegenwehr**. Zunächst sollte die belästigende Person darauf aufmerksam gemacht werden, dass ihr Verhalten unerwünscht ist. Dies kann im Gespräch geschehen und/oder schriftlich.

Dabei ist es wichtig, die Anschuldigung der Belästigung möglichst sachlich zu formulieren und auch anzukündigen, dass bei erneutem Vorkommen weitere Schritte eingeleitet werden. Falls die schriftliche Form gewählt wird, sollte eine Kopie des Schreibens aufbewahrt werden. Für jeden weiteren Schritt ist es wichtig, den Vorfall/die Vorfälle möglichst genau nachvollziehen zu können. Deshalb sind Notizen über Datum, Zeit, Ort und Art der Belästigung eine wichtige Hilfe. Wenn der Beschwerdeweg angekündigt wird, sollte er im Wiederholungsfall auch gegangen werden. Wie bei jeder Beschwerde muss auch im Fall der sexuellen Belästigung der/die Vorgesetzte der belästigenden Person die Beschwerde prüfen.

Bei einem Gespräch mit der belästigenden Person kann auch eine Vertrauensperson (z. B. Kollege/in, Frauenbeauftragte, Personalrat/rätin) mit hinzugezogen werden. Ein Gespräch mit einer Vertrauensperson kann auch hilfreich für die Klärung des eigenen Vorgehens sein. Kollegen/innen sind sich oft nicht darüber im klaren, ob sie eine belästigte Person ansprechen und unterstützen sollen oder nicht, sie sind häufig ebenfalls verunsichert.

Ein Gespräch, bei dem die Einschätzung einer Vertrauensperson eingeholt wird, kann einen Rückhalt bieten. Auf jeden Fall stehen verschiedene beratende Institutionen zur Seite, an die Betroffene sich -auch anonym- wenden können (s. Verzeichnis der Ansprechpartner/innen und Beratungsstellen). Ansprechpartnerin ist die Frauenbeauftragte der Hochschule.

### **Zusammenfassung möglicher Strategien und Handlungsmöglichkeiten: (in Stichworten)**

#### **Informelle Möglichkeiten:**

- den Vorfall/die Vorfälle notieren; Datum, Uhrzeit und Namen der Person, mit der darüber gesprochen wurde, festhalten
- mit Vertrauenspersonen reden, deren Einschätzung der Situation erfragen
- Beratungsgespräch mit Vertrauenspersonen führen (z.B Frauenbeauftragte, Personalrat/rätin etc.)
- die belästigende Person über die Unerwünschtheit des Verhaltens aufklären
- einen Brief an die belästigende Person schreiben (sachliche Formulierungen)
- ein persönliches Gespräch mit der belästigenden Person (evtl. mit Unterstützung einer dritten Person) führen
- die belästigende Person auf mögliche Konsequenzen aufmerksam machen (z. B. Beschwerde bei Vorgesetzten)

#### **Formelle Möglichkeiten:**

- Beschwerde bei dem/der Dienstvorgesetzten der belästigenden Person (Institutsdirektor/in, Dekan/in, Rektor/in, Kanzler/in, Abteilungsleiter/in etc.)
- Strafanzeige

#### **Individuell, Kollektiv:**

- als Zeuge/in nicht schweigen, nicht wegsehen, nicht hinnehmen
- Betroffenen Unterstützung anbieten, sowohl emotional als auch praktisch

- (z. B. begleiten bei Unterredungen oder Gesprächsterminen)
- Mut machen, sich nicht alles gefallen zu lassen
  - die belästigende Person auf ihr Verhalten ansprechen
  - als Zeuge/in zur Verfügung stehen
  - ÑAugen aufi, Sensibilisierung, Beobachtung

### **Allgemein:**

- Aufklärung über Entstehungsbedingungen und Folgen sexueller Belästigung
- Öffentlichkeitsarbeit als Beitrag zur Enttabuisierung des Themas
- Sensibilisierung der Hochschulangehörigen
- Schutz der Hochschulangehörigen vor sexueller Belästigung Sanktionen gegen belästigende Personen an der Hochschule
- Abmahnung, Umsetzung, Versetzung, Kündigung (§ 4 (1) des Beschäftigtenschutzgesetzes)
- disziplinarrechtliche Maßnahmen
- Exmatrikulation (§ 99 Universitätsgesetz)
- Ordnungsmaßnahmen (§ 98 Universitätsgesetz) z. B. Ausschluss aus Lehrveranstaltungen

### **Maßnahmen der Hochschule:**

Sexuelle Belästigung zum Thema machen und sie nicht totschweigen, bedeutet das Tabu zu durchbrechen und den belästigenden Personen die Möglichkeit zu nehmen, sich hinter dem Mantel der Verschwiegenheit zu verstecken.

(Für die Zurverfügungstellung der Inhalte danken wir der Senatskommission für die Förderung von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen sowie der Frauenbeauftragte der Universität Tübingen)