Ist das jetzt sexuelle Belästigung?
… eine Annäherung an das Thema sexualisierte Diskriminierung am Arbeitsplatz und an Hochschulen

Foto: Peter Pulkowski uni-mainz.de

Anette Diehl
Frauennotruf Mainz
Fachstelle zum Thema
Sexualisierte Gewalt
www.frauennotruf-mainz.de
a.diehl@frauennotruf-mainz.de

Ziel: Überlegt handeln

→ Entwicklung einer Haltung zum Thema
„Sexuelle Belästigung, Sexualisierte Grenzverletzungen, Übergriffe und Gewalt“

→ Handlungskompetenz
Was kann ich in meiner jeweiligen Rolle tun, wenn ich sexuelle Grenzverletzungen, Belästigungen, Übergriffe beobachte, vermute oder erlebe?
→**Möglichkeiten der Verantwortungsübernahme**

Annäherung an ein Tabu-Thema

Arbeitsbogen: Ist das Sexuelle Belästigung – Grenzverletzung - Übergriff - Gewalt?

Weitere Frage:
Herr M. schaut des Öfteren im Büro von Frau K. vorbei. Jedes Mal kommt er ihr körperlich sehr nah und berührt Frau K. stets wie zufällig an diversen Köperteilen. Frau K. ist das sehr unangenehm, sie stellt Herrn M. jedoch nicht zur Rede, da sie zweifelt, ob das Absicht oder Versehen ist. Was denken Sie?

ja| Eher ja| weiß nicht| eher nein| nein

Durch die Ungreifbarkeit der Taten neigt das Umfeld zum Bagatellisieren, Negieren, „Normalisieren“…:

- Das war doch eher nett gemeint…
- Das ist keine Pornografie – das ist Kunst...
- Das war ein absolutes Missverständnis..
- Bei uns ist alles etwas persönlicher...
- Vielleicht wollte sie ihm eins reinwürgen
- Das ist doch eher ein Frauenthema...

→ Thema polarisiert, wird tabuisiert

Zahlen und Fakten

Studien zeigen:
Sexualisierte Gewalt an Frauen,
sexuelle Übergriffe,
sexuelle Belästigung
ist ein weitverbreitetes Phänomen –

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz findet sich häufig und in allen Arbeitsbereichen

Zahlen und Fakten: Studien seit 1991

→sogenannte **„Dortmunder Studie“**
(1991, 4.000 Frauen 10 Branchen) 72% betroffen

→**„Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland“** BMFSFJ 2004
25% der Frauen(16 - 65 J.) sexuelle Belästigung im Arbeitskontext (inkl. Schule und Ausbildung), davon 8% sogar häufig
Sonderauswertung 2011

→**EU Studie „Gewalt gegen Frauen“ (2014)**
33% Frauen, gaben an, dass der/die Täter/in jemand aus ihrem Arbeitsumfeld gewesen sei

Wer ist betroffen?
Mythos und Realität

- Belästigt werden besonders:
  - ☒ hübsche Frauen
  - ☒ aufreizend gekleidete Frauen
  - ☒ eher unauffällige Frauen

Untersuchungen belegen: Frauen werden unabhängig von ihrem äußeren Erscheinungsbild belästigt. Hauptsächlich betroffen sind Frauen, unabhängig von Kleidung, Position, Alter oder Familienstand und LSBTI*-Personen.

http://www.transinterqueer.org/download/Publikationen/benachteiligung_von_trans_personen_insbesondere_im_arbeitsleben.pdf

Zahlen und Fakten: Studien

→ **Expertise der ADS 2015 „Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext – Schutzlücken und Empfehlungen“**

Aus: Feltes u.a.: Gender-Based Violence, stalking and fear of crime, Länderbericht Deutschland, 2012

54,7% Studentinnen wurden während der Zeit des Studiums sexuell belästigt, davon 3,3% erlebten sexuelle Gewalt (1/3 aus dem Umfeld der Hochschule)

„Sexuelle Belästigung und Gewalt werden dieser Studie zufolge in erdrückender Mehrheit von Männern ausgeübt: So gingen 97,5% der Belästigung (…) von Männern aus.“

(Prof. Dr. Eva Kocher/Stefanie Porsche)

Wer ist betroffen?

„Wie Untersuchungen gezeigt haben, sind sexuelle Belästigungen und Gewalt eine „erschreckend normale“ Erfahrung an deutschen Hochschulen, insbesondere für Frauen und LSBTI*-Personen, aber auch für Männer, denen „Unmännlichkeit“ oder Homosexualität zugeschrieben werden.“

Expertise der ADS 2015 „Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext – Schutzlücken und Empfehlungen“
Prof. Dr. Eva Kocher/Stefanie Porsche

Wer sind die Belästigenden?

- Meist Männer, häufig älter als Betroffene
- Länger im Betrieb mit gesicherter Stellung
- Meist verheiratet/ in fester Partnerschaft
- Häufig gleiche Hierarchiestufe wie Betroffene
- Auch Frauen zeigen (potenziell) belästigende Verhaltensweisen

Faktoren im Zusammenhang mit potenziell belästigendem Verhalten

- Persönlichkeit spielt untergeordnete Rolle
- Sexualisiertes Arbeitsklima

Begriffsbestimmung

Wo beginnt sexualisierte Gewalt?

Wann ist es kein „Flirt“ sondern Belästigung?

Begriffsbestimmung
Sexualisierte Gewalt – sexuelle Übergriffe

- **Sexualisierte Übergriffe** sind der sexualisierte Ausdruck von Aggression und Macht.
- Sexualität wird instrumentalisiert, um zu demütigen, zu erniedrigen, zu unterwerfen.
- Sexuelle Belästigungen sind sexuelle Grenzverletzungen und sexualisierte Machtstrategien.

Definition Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz AGG

(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein **unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten**, wozu auch

unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen,

sexuell bestimmte körperliche Berührungen,

Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie

unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören,

bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, ...

... insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

→ **jede** Würdeverletzung ist ausreichend, **unabhängig** davon, ob **zusätzlich** auch feindliches Umfeld geschaffen wird

= Unterschied zu Belästigung/ Mobbing

Formen sexueller Belästigung

Verbale Übergriffe

- Unerwünschte Einladungen und Aufforderungen zu sexuellem Verhalten, Bemerkungen über sexuelle Aktivitäten und das Intimleben
- beleidigende Witze und Bemerkungen über Kleidung, Körper, etc.

Nonverbale Übergriffe

- Zeigen, Aufhängen frauenfeindlicher, pornographischer Hefte, Bilder u.a.
- Anstarren, Pfeifen etc.
- Verfolgung innerhalb und außerhalb der Dienststelle

Formen von sexueller Belästigung

Körperliche Formen sexueller Belästigung

- Unerwünschte physische Kontakte und Berührungen
- „zufällige“ wiederholte Berührung
- Erzwungene Küsse
- (Versuchte) Vergewaltigung

Sexuelle Erpressung

- Nachteile bei Zurückweisung
- Versprechen von Vorteilen

Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Übergriffe der TU Darmstadt: §4 Begriffsbestimmung

„1. (…) gelten Verhaltens- und Handlungsweisen als sexualisierte Diskriminierung und Übergriffe, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes oder eine Situation sexualisierendes Verhalten bezweckt oder bewirkt wird, dass die Würde der Personen verletzt (…).[1]“

[1] *Sexualisierte Diskriminierung und Übergriffe sind sexistische Handlungen… (Brockhaus 2006)*

2. Formen sexualisierte Diskriminierung und Übergriffe

Beispiele für verbale Diskriminierung und Übergriffe: „Insbesondere:

(1) Sexistische Anreden, … („Schwuler“ oder „mein Fräulein“ etc.)

Non- verbale Beispiele: „Insbesondere:

(1) Aufhängen und Verbreiten von sexisitischen Kalendern, Werbeplakaten und Flyern…“

Physische Sexualisierte Übergriffe: „Insbesondere:

(1) Sexuell bestimmte körperliche Berührungen....“

Ursachen von sexueller Belästigung lt. Studien

- Fehlende Gleichstellung → Frauenfeindliches Klima
- Homo- und Trans*phobisches Klima
- Keine „Kultur der Grenzachtung“
- Kein offener Umgang mit Konflikten
- AGG nicht ausreichend bekannt (Fehlen von Beschwerdestellen u.a.)

Schweizer Studie 2013: Faktoren im Zusammenhang mit potenziell belästigendem Verhalten

- Persönlichkeit spielt untergeordnete Rolle
- Sexualisiertes Arbeitsklima

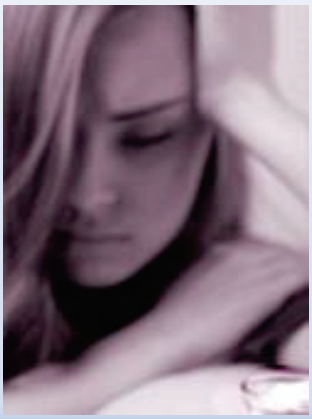
Studie: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Besseres Verständnis heißt wirksamere Prävention

Grund für die höhere subjektive Betroffenheit der Frauen:

Sexuell belästigendes Verhalten ist - aufgrund der traditionellen Machtverteilung in der Gesellschaft und in vielen Unternehmen sowie der körperlichen Kräfteverhältnisse - für Frauen bedrohlicher als für Männer.

(Prof. Franciska Krings, Schweiz 2013)

Was passiert bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?

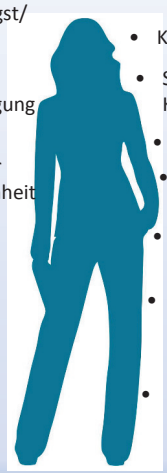


Perspektive Betroffene

Scham-, Schuldgefühle
Ohnmacht Hilflosigkeit
Ärger, Wut
Angst vor Täter, vor Gesichtsverlust, …
Zweifel am eigenen Urteilsvermögen

Folgen für Betroffene

- Verunsicherung/ Angst/ Schuldgefühle
- Beeinträchtigung des Selbstwerts/ Demütigung
- Beeinträchtigung der beruflichen Zufriedenheit
- Inkompetenzgefühle
- Beeinträchtigung der beruflichen Entfaltung und Entwicklung



- Kopfschmerzen
- Schlaf-/ Konzentrationsstörungen
- Schnelle Ermüdung
- Magen-Darmprobleme
- Depressive Verstimmungen
- Geminderte Leistungsfähigkeit & Stressresistenz
- Arbeitsunfähigkeit

Folgen von sexueller Belästigung finden sich auch in den Teams, Kollegien, Arbeitsgruppen…

- Störung des „Betriebsfriedens“
- Minderung der Leistungsfähigkeit der Betroffenen
- Verunsicherung und „Spaltung“ von Teams
- Motivationsverlust aller
- Aufgabe und Verlust des Arbeits- oder Studienplatzes

Was hilft? Handlungsmöglichkeiten

Wer trägt Verantwortung für den Schutz AGG:

- Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber
- Kolleginnen und Kollegen
- Außerbetriebliche Institutionen (z.B. Kammern)
- Betriebs- und Personalräte

Richtlinie der TU Darmstadt (Inkrafttreten am 1.3.2016)

- „Alle Mitglieder der TU Darmstadt reagieren unverzüglich in Fällen von sexueller Diskriminierung. Insbesondere Mitglieder mit Ausbildungs-, Lehr- und Leitungsaufgaben übernehmen…“

Handlungsmöglichkeiten

- Das Schweigen brechen
  - mit befreundeten Personen/ Kolleg_innen sprechen
  - Beratungsstellen aufsuchen
  - Innerbetriebliche Einrichtungen (Anlaufstellen TU Darmstadt)
  - Polizei
- Grenzen setzen: Äußern was stört und Verhaltensänderung fordern
- Bekanntmachung des Vorfalls/ Beschwerderecht in Anspruch nehmen

Was hilft? Handlungsmöglichkeiten

§ 7 Grundsätzliches
Betroffene sind aufgefordert, sexualisierte Diskriminierungen und Übergriffe nicht hinzunehmen. Betroffene Personen haben das Recht und werden ermutigt, sich bei den zuständigen Stellen der TU Darmstadt zu beschweren.

Aus: 3. Abschnitt: Beschwerdeverfahren (Richtlinie der TU Darmstadt)

Auch die betroffene Person selbst kann für ihren Schutz Verantwortung übernehmen.

Aber…

… Erfahrungen von Betroffenen und Anlaufstellen zeigen:

Gegenwehr ohne institutionelle Unterstützung bzw. Durchsetzungsmaßnahmen kann Belästigungshandlungen nicht erfolgreich unterbinden.
(s. Studie zu BSchutzG BMFSFJ 2005)

→ Die Bedürfnisse der Betroffenen müssen handlungsleitend sein.

→ Transparenz über die unternommenen Schritte und Interventionen muss gegenüber der betroffenen Person hergestellt werden

Was wünschen sich Betroffene?

- Schutz und Unterstützung
- Verständnis für Ambivalenz und Kontrollbedürfnis
- **Abstand von der belästigenden Person und „Wiedergutmachung durch kompensierende Sanktionen“** (Studie zu BSchutzG BMFSFJ 2005)
- Betroffene möchten nicht immer eine Anzeige oder formale Sanktionierung – oftmals „nur“ die Beendigung der Belästigung und die Fortführung ihrer Arbeit

Rechtliche Handlungsmöglichkeiten AGG

- Recht sich zu beschweren § 13 Abs. 1 AGG

Kommt der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen nicht nach, kann der/ die ArbeitnehmerIn die Tätigkeit einstellen ohne Verlust des Entgelts

- Arbeitgeber muss schützen, die Beschwerde prüfen **und** das Ergebnis mitteilen und Maßnahmen ergreifen
- Keine Benachteiligung - auch nicht für unterstützende Personen
- Belästigung kann mit Hilfe von Indizien nachgewiesen werden (Genaue Beschreibungen von Situationen mit Nennung von Ort, Zeit, evtl. Zeug_innen)

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Wichtig beim AGG: Was als sexuelle Belästigung empfunden wird, ist durch das subjektive Empfinden der Betroffenen bestimmt

Weitere Rechtswege:

Arbeitsrecht, Zivilrecht, Strafrecht (Wichtig: Niemand ist zur Anzeige verpflichtet!

Weitere Rechtswege

- Arbeitsrecht (Verletzung der Pflicht des Arbeitgebers)
- Zivilrecht (Klage auf Schmerzensgeld)
- Strafrecht
  - Manche Formen sexueller Belästigung seit November 2016 Straftatbestand!
  - Antragsdelikte (z.B.: Beleidigung, Verleumdung, üble Nachrede, Körperverletzung, etc.)
  - Offizialdelikte (z.B.: Vergewaltigung, Sexuelle Nötigung, Sexueller Missbrauch Schutzbefohlener, etc.)

Richtlinie

TECHNISCHE UNIVERSITÄT DARMSTADT

gegen sexualisierte Diskriminierung und Übergriffe

§ 8 Organisation des Beschwerdeverfahrens

1. Den betroffenen **Beschäftigten** steht zunächst die **Sozial- und Konfliktberatung** als niedrigschwellige Anlaufstelle zur Beratung und Einleitung von Hilfe zur Verfügung. Den **Studierenden** steht als niederschwellige Anlaufstelle das **Beschwerde- und Verbesserungsmanagement** zur Verfügung.

2. Alle Beratungsgespräche mit der Sozial- und Konfliktberatung bzw. mit dem Beschwerde- und Verbesserungsmanagement sind vertraulich. Die Grundsätze der Beratung sind: Anonymität, Freiwilligkeit, Vertraulichkeit, (fachliche) Unabhängigkeit, Professionalität und Neutralität. Sie unterstützen Betroffene bei der Wahrnehmung ihrer Belange und begleiten diese auf Wunsch auch auf dem Weg ihrer Beschwerde. Maßnahmen werden nur in Absprache mit den Betroffenen eingeleitet; auf Wunsch wird Verschwiegenheit vereinbart.

3. Darüber hinaus nehmen auch die im Folgenden genannten Personen bzw. Stellen Beschwerden auf Wunsch der Betroffenen zunächst vertraulich entgegen:

	Studierende	Beschäftigte
dezentral	– Dozent_innen – Studiendekan_innen – Fachschaften – Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte	– Vorgesetzte – Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
zentral	– Frauenbeauftragte – AStA – Studierendenwerk – Bedrohungsmanagement	– Frauenbeauftragte – Dez. VII Personal- und Rechtsangelegenheiten – Personalrat – Schwerbehindertenvertretung – Bedrohungsmanagement

Beschwerdeverfahren der TU Darmstadt:

- Beratung (anonym, vertraulich, freiwillig)
- Vertrauliche Annahme und Dokumentation von Beschwerden an festgelegte Stellen.
- Nach Prüfung der Rechtslage, Information der beschwerdeführenden Person über weitere Schritte.
- Beschuldigte erhalten Gelegenheit, sich zu den Vorwürfen zu äußern.
- Mitteilung des Ergebnisses an alle Beteiligten (durch beauftragte Stelle)
- Mögliche Sanktionen: Belehrungen, Dienstgespräche, Abmahnungen, Hausverbot, Exmatrikulation, Entlassung oder Zwangsversetzung.

Was kann Jede/r tun?

- Alle Personen als gleichberechtigte Kolleg_innen achten
- Frühzeitig ansprechen
- Positives Vorbild sein
- Sexuelle Belästigung ernst nehmen
- Achtsam sein
- Eingreifen