



gegen sexualisierte
Diskriminierung und Gewalt


JADEHOCHSCHULE
Wilhelmshaven **Oldenburg** Elsfleth





Impressum

Herausgeberin
Jade Hochschule Wilhelmshaven Oldenburg Elsfleth
Die Gleichstellungsbeauftragte
Ofener Straße 19
26121 Oldenburg

Verantwortlich
Margrit Mooraj, Gleichstellungsbeauftragte

Redaktion
Katrin Petzold

Redaktionelle Mitarbeit
Brigitte Kühn
Wiebke Oncken

Druck
Brune-Mettcker Druck- und Verlags-GmbH
Wilhelmshaven

im Mai 2011

Inhalt

1. Einleitung	2
2. Was ist mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt gemeint?	3
2.1. Formen	3
2.2. Fallbeispiele	4
3. Untersuchungen an Hochschulen	5
4. Auswirkungen von sexualisierten Übergriffen	6
4.1. Reaktionen von Betroffenen	6
4.2. Reaktionen des Umfeldes (Tabuisierung und Verleugnungsstrategien)	7
5. Handlungsmöglichkeiten	8
5.1. Beratungsangebote	10
5.2. Rechtliche Möglichkeiten und Sanktionen	12
6. Hilfestellungen für UnterstützerInnen	16
7. Interviews.....	18
7.1. Gisela Runte, Beraterin der Psychosozialen Beratungsstelle des Studentenwerks Oldenburg.....	18
7.2. Ingeborg Wibbe, Beraterin von Wildwasser	22
7.3. Kornelia Ehrhardt, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Oldenburg	27
8. Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt	31
9. Literatur	36

1. Einleitung

Diese Informations-Broschüre richtet sich an alle Hochschulangehörigen der Jade Hochschule. Sie soll dazu ermutigen, sich mit diesem tabuisierten Thema auseinander zu setzen, gegebenenfalls die nachfolgend beschriebenen Unterstützungsangebote zu nutzen und sich gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt zu wehren. Ziel der Jade Hochschule ist es, eine gleichberechtigte, vertrauensvolle Zusammenarbeit der weiblichen und männlichen Beschäftigten sowie eine gute Arbeits- und Studienatmosphäre zu ermöglichen.

An der Jade Hochschule wurde die „Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ im Jahr 2011 vom Präsidium und Senat verabschiedet. Das Gleichstellungsbüro hat im vergangenen Jahr einen Flyer zum Thema erstellt.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Bielefeld hat im Jahr 2001 bereits eine ähnliche Broschüre herausgegeben, in der das Thema in seiner Komplexität sehr gut dargestellt wurde. Wir haben daher in Absprache mit der Autorin Uschi Baaken Teile aus der Broschüre unverändert übernommen.¹

Anstelle des Begriffs „sexuelle Diskriminierung“ wird hier der Begriff „sexualisierte Diskriminierung“ verwendet. Hiermit soll verdeutlicht werden, dass es bei dieser Art von Diskriminierung nicht um Sexualität geht, die auf Gegenseitigkeit beruht und ein Einvernehmen voraussetzt, sondern um eine persönlichkeitsverletzende Grenzüberschreitung.

Wie in Untersuchungen zu dem Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen festgestellt wurde, sind vor allem Frauen Opfer von Übergriffen (siehe 3.). Dies wurde ebenfalls in den Beratungsstellen festgestellt (siehe 7.). Obwohl Frauen zum größeren Teil Opfer von sexualisierten Übergriffen sind, haben wir geschlechterneutrale Formulierungen gewählt beziehungsweise Frauen und Männer gleichermaßen benannt. Die zitierten Textpassagen aus der Broschüre der Universität Bielefeld, des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend oder Gesetzestexte wurden allerdings nicht verändert.

Ich möchte mit dieser Broschüre zu einem informierten und sensiblen Umgang mit diesem Thema beitragen.

Margrit Mooraj

Gleichstellungsbeauftragte der Jade Hochschule

¹ Die Abschnitte 2.3; 3; 5.2 und Abschnitt 6 sind aus der Broschüre der Gleichstellungsstelle der Universität Bielefeld (April 2001) übernommen worden.

2. Was ist mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt gemeint?

2.1. FORMEN

Sexualisierte Diskriminierung stellt eine gravierende Verletzung der Persönlichkeitsrechte sowie der arbeitsvertraglichen, dienst- und hochschulrechtlichen Pflichten dar. Sie kann in Form von psychischer und physischer Gewalt auftreten.

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt werden dabei in vielfältiger Art und Weise ausgeübt, von nonverbal über verbal bis hin zu tätlichen Übergriffen. Sie reichen von offen oder subtil abwertenden Anspielungen, Witzen und Darstellungen bis hin zu körperlichen Übergriffen. Jedes sexualisiert gefärbte Verhalten, das die Persönlichkeitsrechte und die Würde der betroffenen Person verletzt, kann dazu gezählt werden; wie zum Beispiel:

- anzügliche und sexualisiert abwertende Bemerkungen und Sprüche
- obszöne und sexualisiert herabwürdigende Schmierereien, Plakate und Faltblätter
- die verbale und bildliche Präsentation obszöner, sexualisiert herabwürdigender Darstellungen im dienstlichen oder Ausbildungszusammenhang
- das Anwenden, Nutzen oder Verbreiten obszöner, sexualisiert herabwürdigender Computerprogramme auf EDV-Anlagen in Diensträumen, Gebäuden oder auf dem Hochschulgelände
- unerwünschter Körperkontakt sowie aufdringliches Verhalten
- Annäherungsversuche, Nötigung und Verfolgung mit (auch indirektem) sexualisiertem Hintergrund
- körperliche Übergriffe und Vergewaltigung

Sexualisierte Belästigung wird durch folgende Merkmale gekennzeichnet:

- „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 Folgereaktionen in ihrem beruflichen Umfeld zu riskieren.“²

Was als sexualisierte Diskriminierung und Gewalt erlebt wird, hängt von den subjektiven Wahrnehmungen der Betroffenen in den jeweiligen Situationen ab. Jede/r Betroffene entscheidet selbst, wann die Grenze zu einem sexualisierten Übergriff überschritten ist.

Da sexualisierte Diskriminierung und Gewalt weniger Ausdruck von Sexualität als von Macht sind, wird häufig ein bestehendes Abhängigkeitsverhältnis ausgenutzt. So wird Betroffenen beispielsweise mit Versprechungen von Belohnungen bei sexualisiertem Entgegenkommen oder Androhung negativer Auswirkungen im Falle der Verweigerung begegnet, etwa einer Benachteiligung bei Prüfungen oder der Benotung, bei Stellenbesetzungen oder Beförderungen.

² Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, 1997, S. 34/35.

2.2. FALLBEISPIELE³

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 offizielleres 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 einer Uniparty versucht er dann, sie in einen dunklen Flur abzu drängen und zu begrabschen. Lina schafft es gerade noch, zwei andere Studenten auf sich aufmerksam zu machen und sich loszureißen. Völlig geschockt verlässt sie die Party. In der nächsten Woche traut Lina sich nicht mehr in das gemeinsame Seminar mit Sven und überlegt, ob sie das Seminar ganz 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 dagegen 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.

³ Broschüre der Gleichstellungsstelle der Universität Bielefeld, April 2001, S. 11/12.

3. Untersuchungen an Hochschulen⁴

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 Bewertungen 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 ein 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.

⁴ Broschüre der Gleichstellungsstelle der Universität Bielefeld, April 2001, S. 13/14.

4. Auswirkungen von sexualisierten Übergriffen

4.1. REAKTIONEN VON BETROFFENEN

Sexualisierte Belästigungen und Diskriminierungen schaffen eine unangenehme, unter Umständen auch bedrohliche Atmosphäre am Arbeits- oder Studienplatz. Sie können zu einer persönlichen Belastung der Betroffenen mit vielschichtigen Folgen werden. Dabei reagiert jede/r Betroffene unterschiedlich auf sexualisierte Diskriminierung und Gewalt.

Verunsicherung darüber, ob das Erlebte eine sexualisierte Belästigung war oder nicht, ist oftmals eine der ersten Reaktionen, z.B. weil man überrascht ist, wenn etwa ein Arbeitsverhältnis, das bis dahin auf einer rein fachlichen Ebene stattfand, plötzlich sexualisiert wird. Sexualisierte Diskriminierung ist etwas, womit man nicht alltäglich rechnet und worauf man nicht vorbereitet ist. Das bedeutet, wenn man sie erlebt, hat man erst einmal keine Handlungsmuster zur Verfügung, auf die man zurückgreifen kann. Häufig stellt sich dann ein Gefühl von Ohnmacht ein, oder Betroffene stehen erst einmal unter Schock. Auch Empfindungen wie Selbstzweifel, Scham, Wut oder Verzweiflung können aufkommen. Ängste oder Depressionen können folgen.

Zudem reagieren Betroffene in einigen Fällen mit psychosomatischen Beschwerden, zum Beispiel mit Schlafproblemen, Migräne oder Herz-Kreislauf-Erkrankungen. Infolge dessen haben sexualisierte Übergriffe fast immer Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit der Betroffenen. Häufig wird die Leistung schlechter, Betroffene stellen sich noch mehr in Frage und werden auch von außen in Frage gestellt. Häufig verurteilen sich Betroffene aus Angst oder Scham zum Schweigen und geraten dadurch immer mehr in eine innere Isolation. In einigen Fällen werden aus Scheu vor dem Arbeits- oder Studienplatz, dem Ort an dem der Übergriff stattfand, erhöhte Fehlzeiten in Kauf genommen. Ein Wechsel der Seminare, des Studienfachs oder -ortes, des Arbeitsplatzes oder sogar ein Studienabbruch bzw. eine Kündigung können die Folge sein.

Die Bewältigung der erlebten Übergriffe kann Monate oder sogar Jahre dauern und bindet einen Teil der Lebenskraft der Betroffenen. Sie bedeutet immer eine Einschränkung der Entfaltungsmöglichkeiten sowie eine verminderte Lebensqualität. Einigen Betroffenen wird erst langsam bewusst, welche Auswirkungen der Übergriff auf ihr Leben hat, und dass es notwendig ist, in irgendeiner Form damit umzugehen. „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 sexualisierten 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.“⁵

⁵ Sexuelle Übergriffe an Hochschulen?; Universität Regensburg 1999, S. 14.

4.2. REAKTIONEN DES UMFELDES (TABUISIERUNG UND VERLEUGNUNGSSTRATEGIEN)

Die Reaktionen des Umfeldes reichen von Unverständnis und Herunterspielen des Übergriffs über Gleichgültigkeit bis hin zur Solidarität mit den Betroffenen und Unterstützung. Sie spielen auch in dem Umgang mit den Übergriffen eine große Rolle, indem sie dazu beitragen, die Handlungsmöglichkeiten von Betroffenen zu erweitern oder zu begrenzen.

Eine der häufigsten Reaktionen vom Umfeld oder von Tätern ist eine Verleugnungsstrategie. Das diskriminierende Verhalten wird geleugnet oder verharmlost: „Das war alles nicht so gemeint, das war alles nett und freundlich oder väterlich oder persönlich gemeint.“⁶ Betroffene wären übersensibel oder hätten etwas falsch verstanden. Oder es sei gar nicht geschehen.

Oft wird die Schuld auch umgekehrt und Betroffene verantwortlich gemacht und beschuldigt („Blame the victim“). Betroffene hätten das Verhalten provoziert, beispielsweise durch zu kurze oder zu enge Kleidung oder ein bestimmtes Verhalten (zu schüchtern bzw. zu selbstbewusst). Oder Betroffene werden beschuldigt, sie hätten sich in den Täter vernarrt, wären zurückgewiesen worden und würden sich jetzt rächen. Aus Angst, nicht ernst genommen zu werden oder die Unterstützung von KollegInnen zu verlieren, benennen Betroffene das diskriminierende Verhalten oft nicht.

Begünstigt werden Verleugnungsstrategien durch ein Klima der Tabuisierung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Worüber nicht gesprochen wird, das ist auch nicht im Bewusstsein. Auf der bewussten Ebene dominiere das Selbstverständnis von Gleichheit, während die subtilen abwertenden Elemente der Diskriminierung schwer fassbar sind.⁷ Sobald sexualisierte Diskriminierung thematisiert wird, reagieren viele mit Ignoranz und weisen das Thema von sich. „Bei uns gibt es so etwas nicht“ ist ein häufiger Kommentar.

⁶ vgl. Interview Gisela Runte (siehe 7.1).

⁷ Projekt des Interdisziplinären Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF): <http://www.uni-bielefeld.de/IFF/for/projekte/pr98-1.htm>

5. Handlungsmöglichkeiten

Alle Beschäftigten und Studierenden der Jade Hochschule haben das Recht auf ein respektvolles Arbeits- und Studienklima frei von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt.

Die Verantwortung für das Fehlverhalten liegt bei der diskriminierenden Person, nicht bei der betroffenen. Betroffene trifft keine Schuld.

Häufig herrscht Unklarheit darüber, was genau erlebt wurde. Sich über die eigenen Gefühle klar zu werden und diese ernst zu nehmen, ist der erste Schritt. Zu versuchen, die Belästigung zunächst zu ignorieren, ist zwar eine nachvollziehbare und häufige Reaktion, aber – das haben empirische Untersuchungen ergeben⁸ – dies führt eher nicht dazu, dass die belästigende Person ihr Verhalten einstellt. Eine deutliche und energische Abwehr, möglichst im Beisein von anderen, ist die wirksamste Reaktion auf sexualisierte Diskriminierung.

Um sich Klarheit über die eigenen Gefühle zu verschaffen, ist es auch sinnvoll, sich Unterstützung zu holen, von einer Person im unmittelbaren Umfeld und/oder von einer Person des Vertrauens an der Hochschule (z.B. DekanIn, Gleichstellungsbeauftragte, Personalrat). Wichtig ist, dass diese Vertrauensperson nichts gegen den Willen der Betroffenen unternimmt. Die Beratungsangebote an der Hochschule und der Vereine stehen Betroffenen offen (siehe 5.1).

Wenn ZeugInnen vorhanden sind, sollten ihre Aussagen schriftlich aufgenommen werden, damit sie nicht im Nachhinein zurückgenommen oder verharmlost werden. Oft gibt es aber keine ZeugInnen. Um sich Klarheit über die Art des Übergriffs zu verschaffen und später gegebenenfalls eine Beschwerde untermauern zu können, macht es Sinn, die Zeit, den Ort und die Umstände des Vorfalls zu dokumentieren. Auch andere Beweismittel wie Emails, Tagebucheinträge, etc. sollten aufbewahrt werden.

In allen Fällen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt ist es effektiv, Tätern deutlich klar zu machen, dass diskriminierendes Verhalten nicht erwünscht ist – am besten im Beisein von ZeugInnen –; dadurch wird der Übergriff auch öffentlich gemacht. Wenn eine direkte Konfrontation nicht möglich ist, können Täter auch schriftlich auf ihr Fehlverhalten hingewiesen werden. Der Brief sollte persönlich übergeben oder per Einschreiben verschickt werden. Eine datierte Kopie des Schreibens sollte aufbewahrt werden.

Die Jade Hochschule hat sich verpflichtet gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt vorzugehen und unterstützt Betroffene bei ihrer Beschwerde. Die Hochschule hat eine Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt erlassen, in der unter anderem eine Verfahrensregelung (Beschwerdewege und Konsequenzen für die Beschuldigten) enthalten ist.⁹ Intern ist damit klar vereinbart, wie in Fällen sexualisierter Diskriminierung oder Gewalt vorgegangen werden kann. Mit dieser Richtlinie sollen Handlungsmöglichkeiten dargestellt werden, wie im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geregelt.

⁸ vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 1997.

⁹ Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt der Jade Hochschule, März 2011 (siehe 8.).

In konkreten Situationen, z.B. bei körperlichen Übergriffen, folgen hier einige Hinweise zum eigenen Schutz der Opferschutzorganisation „Weißer Ring e. V.“.¹⁰

„Stellen Sie sich auf eventuell gefährlich werdende Situationen ein. Das bedeutet nicht, ständig in Angst leben zu müssen. Aber: Je früher Sie eine Gefährdungssituation wahrnehmen, je überlegter und selbstbewusster Sie auftreten, desto größer sind Ihre Chancen, den Angreifer abzuschrecken.

Besuchen Sie einen Selbstverteidigungs- bzw. Selbstbehauptungskurs. Dort erlernen Sie effektive Techniken, wie Sie sich in Gefahren-Situationen verhalten sollten. Diese Kurse werden bei der Volkshochschule oder bei anderen regionalen Trägern angeboten.

Seien Sie selbstbewusst. Sagen Sie in Belästigungssituationen laut und deutlich „Nein!“ oder „Hören Sie sofort auf!“. Siezen Sie einen Ihnen unbekanntem Täter. Blicken Sie ihm fest in die Augen. Nehmen Sie die Schultern zurück, machen Sie sich groß, bauen Sie Spannung im Körper auf und halten Sie diese.

Schreien Sie sofort laut. Damit verbessern Sie Ihre Chancen, einem sexualisierten Übergriff zu entkommen.

Wenn Sie sich körperlich wehren, dann energisch und gezielt. Treten Sie mit aller Kraft zwischen die Beine, auf die Zehen oder in den Magen. Schlagen Sie mit Ihrer Handkante gegen den Hals, auf die Augen oder die Nase. Nutzen Sie mitgeführte Gegenstände wie Schirme, Schlüssel oder Stöckelschuhe zu Ihrer Verteidigung.

Tragen Sie möglichst keine Schusswaffen oder Messer zur Verteidigung bei sich. Diese könnte der Angreifer Ihnen entwenden und gegen Sie einsetzen. Bedenken Sie – der Täter könnte stärker sein als Sie, provozieren Sie ihn nicht.

Setzen Sie auf Überraschungsmomente. Überraschen Sie den Angreifer mit einem Verhalten, mit dem er nicht gerechnet hat. Nutzen Sie diesen Moment, um wegzulaufen. Tragen Sie beispielsweise eine Trillerpfeife mit sich. Der eindringliche Pfeifton ist so laut, dass der Angreifer sich erschreckt und von Ihnen ablässt. Alternativ gibt es übelriechende Duftstoffe oder Rauch- bzw. Nebelschwaden, die sich entwickeln, wenn man die Ampulle aktiviert. Oder führen Sie eine kleine Flasche Parfüm mit sich, die Sie direkt ins Gesicht des Täters sprühen.

Versuchen Sie es mit Reden. Auf den Angreifer einreden oder ihn ablenken wollen, führt eher selten zum Erfolg. Trotzdem ist es ein letztes Mittel, wenn Sie keine Möglichkeit zur aktiven Gegenwehr mehr haben.“

¹⁰ <https://www.weisser-ring.de/fileadmin/content/pdf/Vergewaltigung.pdf>

5.1. BERATUNGSANGEBOTE

Wer von sexualisierter Diskriminierung oder Gewalt betroffen oder unsicher ist, wie ein Erlebnis, eine Situation bewertet werden soll, kann sich an die folgenden AnsprechpartnerInnen wenden. Die Beratung ist kostenlos und die Gespräche unterliegen der Schweigepflicht. Weitere Maßnahmen werden nur auf Wunsch der/des Betroffenen ergriffen.

Erstberatung

Gleichstellungsbeauftragte

Margrit Mooraj

26121 Oldenburg, Ofener Straße 19, Raum HL 5

26389 Wilhelmshaven, Friedrich-Paffrath-Str. 101, Raum SE 14

Tel.: 0441/ 7708-3226, Email: margrit.mooraj@jade-hs.de

www.jade-hs.de/gleichstellung

sowie Mitglieder des

Vertrauensrates (siehe 8. „Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“)

oder Mitglieder des

Personalrates

der Jade Hochschule.

Weiterführende Beratung

Psychosoziale Beratung des Studentenwerks Oldenburg

Die MitarbeiterInnen der Psychosozialen Beratungsstelle (PSB) sind für die Studierenden von Universität und Jade Hochschule AnsprechpartnerInnen bei allen persönlichen und studienbedingten Schwierigkeiten. Das Angebot psychologischer Beratung bei Fällen von sexualisierter Diskriminierung soll die Möglichkeit bieten, sich in einem geschützten Rahmen zu stabilisieren, um sich gegen diese Angriffe abzugrenzen, sich aktiv Unterstützung zu holen und gegebenenfalls zur Wehr setzen zu können. Die Beratungsstelle bietet eine psychologische Beratung, Beratung zum Verfahrensweg, Prävention und Öffentlichkeitsarbeit.

Carl von Ossietzky Universität

Ammerländer Heerstraße 114-118, 26121 Oldenburg, Raum A4 1-133

Tel.: 0441/ 798-4400, Email: psb@uni-oldenburg.de

Jade Hochschule

Friedrich-Paffrath-Str. 101, 26389 Wilhelmshaven, Raum L 136

Tel.: 04421/ 985-2635, Email: psb.whv@sw-ol.de

www.studentenwerk-oldenburg.de/psb

Wildwasser Oldenburg e. V.

Anlauf- und Beratungsstelle gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen¹¹

Die Anlauf- und Beratungsstelle Wildwasser e. V. hat die vorrangige Aufgabe, Mädchen und junge Frauen mit sexualisierten Gewalterfahrungen Beratung und Hilfe anzubieten. Sie arbeitet stützend und schützend und die Arbeit unterliegt der Schweigepflicht. Auf Wunsch der Betroffenen kann die Beratung anonym durchgeführt werden. Auch Bezugspersonen wie Mütter, LehrerInnen, Verwandte oder Freunde können kostenlose Beratung bei Wildwasser bekommen.

Die Mitarbeiterinnen kommen aus unterschiedlichen Bereichen der sozialen, pädagogischen und psychologischen bzw. therapeutischen Arbeit. Ziel ist es, die Ursachen und das Ausmaß sexueller Gewalt an Mädchen und Frauen öffentlich zu machen und der sexuellen Ausbeutung im Vorfeld entgegenzuwirken.

Die Anlauf- und Beratungsstelle Wildwasser ergreift Partei für die betroffenen Mädchen und Frauen, begleitet sie in ihrem Verarbeitungsprozess und unterstützt sie auf ihrem Weg zur Selbstachtung und Selbstbestimmung.

Wildwasser Oldenburg e. V.

Lindenallee 23

26122 Oldenburg

Tel.: 04417/ 16656, Fax: 0441/ 2489553

Email: info@wildwasser-oldenburg.de

www.wildwasser-oldenburg.de

Frauenbüro der Stadt Oldenburg

Das Frauenbüro arbeitet als Interessenvertretung innerhalb und außerhalb der Stadtverwaltung und hat den gesetzlichen Auftrag, sich dafür einzusetzen, dass in allen Lebensbereichen das verfassungsrechtliche Gleichheitsgebot für Frauen und Mädchen erfüllt wird. Die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten ist es, bestehende Strukturen zu hinterfragen, Vorurteile abzubauen, an Veränderungen mitzuwirken, sich für neue Themen und Ideen einzusetzen und so die Chancen und Lebensperspektiven von Frauen zu verbessern.

Das Frauenbüro stellt Informationen zur Verfügung, unterstützt in schwierigen Lebenslagen und nimmt Beschwerden über diskriminierendes Verhalten an.

Ansprechpartnerinnen

Kornelia Ehrhardt, Gleichstellungsbeauftragte

Renate Vossler, Vertreterin der Gleichstellungsbeauftragten

Claudia Triebe, Verwaltungsangestellte

Frauenbüro der Stadt Oldenburg

Stau 73

26122 Oldenburg

Tel.: 0441/ 235-2135, Fax: 0441/ 235-2916

Email: frauenbuero@stadt-oldenburg.de

www.oldenburg.de/stadtol/index.php?id=frauen

¹¹ Selbstdarstellung von Wildwasser: <http://www.wildwasser-oldenburg.de/index2.htm#ueber> (Stand: 24.08.2010).

Weißer Ring e. V.

Der WEISSE RING mit seinen 420 Außenstellen in ganz Deutschland bietet Unterstützung und praktische Hilfe für Mädchen und Frauen, die Opfer eines sexualisierten Übergriffs geworden sind. Die MitarbeiterInnen des Weißen Rings sind für Sie da, hören Ihnen zu, versuchen Lösungswege aufzuzeigen und beantworten Ihre Fragen. Das Hilfsangebot umfasst unter anderem

- menschlichen Beistand, persönliche Betreuung und kompetente Beratung
- Entscheidungshilfe bei der Frage, ob Sie Anzeige erstatten wollen oder nicht
- Informationen über weitere mögliche Schritte
- Begleitung zu Ärzten, zur Polizei, zu Rechtsanwälten oder zu Gerichtsterminen
- Vermittlung weiterführender Hilfe durch fachspezifische Hilfseinrichtungen
- Unterstützung bei materiellen Notlagen in Zusammenhang mit der Straftat, unter anderem durch
 - Beratungsschecks für eine anwaltliche sowie eine medizinisch-psychologische Erstberatung
 - Übernahme weiterer Anwaltskosten, insbesondere zur Durchsetzung sozialrechtlicher Ansprüche (z.B. nach dem Opferentschädigungsgesetz)
 - Gewährung von Rechtsschutz in sozialrechtlichen Verfahren und Strafverfahren (Beiordnung eines Opferanwaltes)
 - Finanzielle Zuwendungen zur Überbrückung der Tatfolgen¹²

WEISSER RING e. V.

Schramperweg 94

26129 Oldenburg

Tel.: 0441/ 36164272, Fax: 0441/ 36164272

www.weisser-ring.de

5.2. RECHTLICHE MÖGLICHKEITEN UND SANKTIONEN¹³

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. Hochschulgesetz ((...) [Niedersächsisches] Hochschulgesetz [NHG], Hausrecht, Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt)

¹² <https://www.weisser-ring.de> (Stand: August 2010).

¹³ Broschüre der Gleichstellungsstelle der Universität Bielefeld, April 2001, S. 44ff.

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 ist, 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 Betroffenen 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 Arbeitsplatz Beschäftigten-schutzgesetz (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 (...).

§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 (...). Auch wenn Strafanzeige gestellt wurde, dürfen andere Maßnahmen nicht bis zum Abschluss des Strafverfahrens ausgesetzt werden (z.B. Abmahnung oder Versetzung des Belästigers).

§ 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 arbeitsrechtlichen 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 der/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 Diskriminierung 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 Diskriminierung und Gewalt erlassen, die auch Sanktionsformen nach den einschlägigen Rechtsvorschriften aufführen. Die Situation von StudentInnen ist rechtlich immer noch ungeklärter als die von MitarbeiterInnen an der Universität. Insbesondere in Situationen, in denen StudentInnen 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.

6. Hilfestellungen für UnterstützerInnen¹⁴

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.

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 hinweggekommen 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. (...)

¹⁴ Broschüre der Gleichstellungsstelle der Universität Bielefeld, April 2001, S. 35ff.

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.

7. Interviews

7.1. GISELA RUNTE, BERATERIN DER PSYCHOSOZIALEN BERATUNGSSTELLE DES STUDENTENWERKS OLDENBURG



Frau Runte, Sie arbeiten in der psychosozialen Beratungsstelle des Studentenwerkes. Würden Sie sich kurz vorstellen?

Mein Name ist Gisela Runte, ich arbeite seit 24 Jahren in der Psychosozialen Beratungsstelle des Studentenwerkes und der Universität Oldenburg. Wir sind dort mehrere MitarbeiterInnen und sind für alle Studierenden der Universität und der Jade-Hochschule mit ihrem Standort Oldenburg und Elsfleth zuständig. In Wilhelmshafen haben wir eine Außenstelle.

Wenn ich als Betroffene in die Beratung komme, was passiert dann?

In unserer Beratungsstelle haben wir zwei Mal in der Woche offene Sprechzeiten. Montags und donnerstags hat jeweils zwei Stunden, einmal vor- und einmal nachmittags, eine Kollegin oder ein Kollege Zeit, um sich von jeder Person, anzuhören, was sie zu uns führt. Das heißt, es wird aufgenommen, worum es dieser Person eigentlich geht und sie bekommt Informationen, auf welche Art und Weise wir arbeiten. Wenn sie eines unserer Angebote in Anspruch nehmen möchte, besprechen wir in unserem Team, wer für diese Person in nächster Zeit Platz und Raum hat. Innerhalb von 1 bis 3 Wochen kann ein Beratungszyklus beginnen. Hier nehmen wir uns Zeit, zu analysieren, worum es ganz genau geht, was Lösungswege und persönliche Hintergründe sein könnten. Wenn Sie mit dem Anliegen kommen würden, dass Sie sexuelle Diskriminierung erlebt haben, dann würden Sie wahrscheinlich zu mir vermittelt, weil ich nun seit zehn Jahren u.a. speziell dazu arbeite. Alle Gespräche unterliegen der Schweigepflicht und sind kostenlos.

Wie reagieren Betroffene auf sexualisierte Übergriffe?

Auch wenn es um das Thema sexuelle Diskriminierung geht, ist das Anliegen der Frauen, meistens sind es ja Frauen, die kommen, sehr unterschiedlich. Also es gibt Frauen, die sind empört und müssen schauen, wie sie mit der Wut konstruktiv umgehen. Es gibt Frauen, die können gar nicht fassen, was ihnen passiert ist. Sie stehen unter Schock, da ist natürlich eine ganz andere Herangehensweise gefragt. Andere wiederum fühlen sich vor allem in ihrem Selbstwert tief verletzt. Sexuelle Diskriminierung ist etwas, womit wir nicht alltäglich rechnen und worauf wir nicht vorbereitet sind. Das bedeutet, wenn wir sie erleben, haben wir auch kein erprobtes Handlungsmuster. Das ist völlig natürlich, aber dadurch stellen sich viele der Betroffenen sehr in Frage: „Wieso habe ich nicht etwas gesagt oder gemacht?“. Das Gefühl der Ohnmacht muss man erst akzeptieren lernen, um wieder Handlungsfähigkeit gewinnen zu können. Wenn die Frauen dieses Erlebnis lange mit sich allein herumtragen, dann erleben wir häufig, dass sie sich in eine innere Isolation zurückziehen. Und dort ist das Erleben natürlich nicht plötzlich vorbei, sondern wirkt nicht selten auch psychosomatisch weiter. Schlaflosigkeit oder Alpträume, Migräne oder Herz-Kreislauferkrankungen sind z.B. typische Symptome. Wenn jemand lange nicht schlafen kann, heißt das, dieser Mensch kann lange nicht mit seinem ganzen Potenzial arbeiten. Häufig

wird dann die Leistung schlechter, man stellt sich noch mehr in Frage und man wird natürlich auch von außen in Frage gestellt. Und wenn man sich selbst zum Schweigen verurteilt hat, kann man nicht heraus mit dem, was Sache ist und gerät immer mehr in eine innere Isolation, in der man leidet. Also, um aus diesem Kreislauf, aus diesem Teufelskreis der Ohnmacht und Sprachlosigkeit herauszukommen, sind vor allen Dingen die Gespräche gedacht. Immer mit Blick darauf, was das für eine Frau ist, die ich vor mir habe, was sie braucht, wie sie ansonsten mit Krisen umgeht – wir haben ja alle unsere Art mit Krisen umzugehen – ob die Art hier auch produktiv oder eher kontraproduktiv ist, ist auch eine wichtige Betrachtung.

Welche Handlungsmöglichkeiten gibt es?

In der Beratung selbst läuft alles anonym, wir stehen unter Schweigepflicht. Es dringt nichts nach außen und wir werden nicht einfach in einem gut gemeinten, aber blinden Aktionismus mit Unterstützungsmaßnahmen losgehen, die unserer Meinung nach angezeigt sind. Das ist ein Fehler, der sehr häufig gemacht wird. Da können dann manchmal Prozesse losgetreten werden, die zur Re-Traumatisierung führen. Ich lege ganz großen Wert in dieser Arbeit darauf, das Tempo der jeweiligen Frau mitzugehen. Das kann manchmal eine Anstrengung sein, aber die Beraterin sollte nun wirklich nicht die Nächste sein, die eine Grenze ungefragt überschreitet.

Wenn die Betroffene dann an die Öffentlichkeit gehen will, stellt sich die Frage, was offizielle Schritte sein könnten. Wenn eine Institution keine Instrumente hat, gegen jemanden, der diskriminiert, vorzugehen, dann wird es sehr schwer. Aus diesem Grund hat die Universität Oldenburg eine Richtlinie gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt erlassen. In dieser Richtlinie ist auch eine Verfahrensregelung enthalten. Das heißt, hier ist intern klar vereinbart, was in diesen Fällen zu geschehen hat. Wie klar und wie tough das umgesetzt wird, hängt natürlich immer von den Vorgesetzten und deren Biss ab. Laut Richtlinie ist es die Pflicht eines in das Vertrauen gezogenen Vorgesetzten, zu handeln. Diese Aufgabe gehört zur Fürsorgepflicht der Betroffenen gegenüber. Für ein diskriminierungsfreies Betriebs- und Lernklima ist von Seiten der Führungskräfte selbstverständlich Sorge zu tragen

Gibt es denn besondere Möglichkeiten gegen Täter vorzugehen, die mehrfach oder von unterschiedlichen Betroffenen benannt werden?

Wenn mehrmals von jemandem die Rede ist, der sexuell diskriminiert, dann überlegen wir uns schon Wege wie man anonymisiert etwas unternehmen kann. Das ist eine Grenzwanderung. Der Schutz der Betroffenen steht immer über allem. Wenn wir von mehreren Personen Hinweise bekommen, kann es natürlich ermutigend sein, gemeinsam Beschwerde einzureichen.

Welche Reaktionen von Tätern haben Sie erlebt, wenn man Sie auf diskriminierendes Verhalten anspricht?

Es gibt genügend Untersuchungen darüber, dass die Täter sich durchaus bewusst sind, was sie getan haben. Ganz entgegengesetzt zu der Reaktion, die meistens als erste gezeigt wird, wenn man sie darauf anspricht: Sie leugnen, reden gern von Verleumdung. Sehr gern wird die Schuld umgedreht, also eine Realitätsverschiebung vorgenommen. Das, was man unter blame the victim versteht. Oder sie beteuern, dass ihr Verhalten absolut harmlos war und von der Betroffenen völlig falsch gedeutet wurde. Betroffene werden auch oft beschuldigt, das Verhalten her-

ausgefordert zu haben oder sich mit dieser Behauptung für eine Zurückweisung zu rächen. Auf solche Reaktionen muss man gefasst sein. Das gilt es natürlich sorgfältig zu prüfen.

Welche Formen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt können Sie beobachten?

Alles Mögliche, vom Mann, der sich in die Damentoilette „verirrt“ hat, der über die Absperrwände guckt oder Handys darunter herschiebt und Filmaufnahmen macht, über Voyeure oder Exhibitionisten zwischen den Schließfächern, Diskriminierung in den Sprechstunden, Stalking, gekränkte zurückgewiesene Liebhaber unter Studierenden und Bediensteten... Von nonverbal über verbal bis hin zu tätlichen Übergriffen kommt alles vor. Wie groß die Dunkelziffer ist, wissen wir auch noch nicht, wir planen gerade eine online-Befragung, um Daten und Zahlen zu erheben.

Gibt es denn Konstellationen, in denen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt besonders häufig vorkommt?

In fast allen Fällen ist die Betroffene in einer hierarchisch niedrigeren Position gegenüber dem Täter. Konstellationen wie Professor-Studentin, Mentor-Referendarin oder Praktikantin, Vorgesetzter-Mitarbeiterin treten am häufigsten auf. Das lässt zum Beispiel auch den Schluss zu, dass es hier nicht unbedingt um Sexualität geht, sondern um einen Ausdruck von Macht. Dazu gibt es ausreichend Untersuchungen. Wir werden auch oft gefragt: „An der Universität? Die sind doch alle intelligent und kultiviert!“. Das hat aber nichts mit Sach- oder Fachwissen zu tun. Sondern das hat mit der Kultur des Umgangs zu tun und auch mit Geschlechterfragen und die sind an der Universität nicht anders verteilt als in der Gesamtbevölkerung.

Betroffene setzen sich manchmal erst Jahre später mit ihren sexualisierten Gewalterfahrungen auseinander. Ist die Beratung auch für sie gedacht?

In der Psychosozialen Beratungsstelle arbeiten wir an der Auseinandersetzung mit der persönlichen Geschichte. Wie lange ein Vorfall, eine Verletzung oder ein Trauma zurückliegen, das jemanden heute noch beeinträchtigt, ist nicht relevant.

Und wenn ich mal irgendwo etwas gesehen habe, was mir komisch vorkommt, kann ich dann auch zu Ihnen kommen?

Ja und das ist auch bei der Überarbeitung der Richtlinie neu aufgenommen worden. Auch Zeuginnen haben das Recht, Beschwerde einzulegen, weil Diskriminierung ein Verhalten ist, das nicht an den Arbeitsplatz gehört und welches das Lern- und Arbeitsklima stört. Es handelt sich schlicht und ergreifend um eine Straftat. Und ich muss es anzeigen können, wenn ich Zeugin war.

Haben Sie Ideen, warum bisher noch nicht viele Betroffene Unterstützung in den Beratungsangeboten suchen?

Eine solche Erfahrung erleben die meisten Frauen als beschämend. Es kann zu schambesetzt sein, dass ihnen so etwas überhaupt passiert ist und dass sie in der Situation nicht in der Lage waren, zu reagieren. Das ist der erste Punkt, den ich eigentlich generell bespreche: es muss ganz

klar sein, dass man nicht sofort reagieren kann und auch nicht können muss. Wir gehen ja nicht durch die Welt und erwarten sexuelle Übergriffe, sonst dürften wir ja gar nicht aus dem Haus treten. Und wenn einem dann plötzlich so etwas wiederfährt, ist das ein großer Schock, der einen unvorbereitet trifft. Deshalb kann man auch nicht reagieren. Wer offenbart sich schon gern als Ohnmächtige? Die meisten ziehen sich in eine Art innere Isolation zurück oder dissoziieren. D. h. sie verdrängen ihre Gefühle dazu. Tun sie es nicht, quält sie oft die Angst, ob Ihnen Glauben geschenkt wird. Dann können Zweifel an der eigenen Wahrnehmung auftauchen. Die Betroffenen stellen sich oft Fragen wie: "War das eigentlich sexuelle Diskriminierung, was ich erlebt habe oder stelle ich mich an?" Deshalb betonen wir ja auch immer, die Beratung zu nutzen, um überhaupt erst einmal diese Fragen unterstützt durch professionelle Beraterinnen in sich zu bewegen. Man kann ganz schlecht sich selbst und eine Situation, in die man verstrickt ist, gleichzeitig sachlich analysieren, das ist eine Überforderung.

Und der Verarbeitungsprozess läuft nicht linear, sondern in Wellenbewegungen ab. Auch bei der Betroffenen kommt erst einmal so eine Verleugnungsphase, wo sie sagt, „Es war ja gar nicht so schlimm und es war auch nur einmal und es passiert auch nicht wieder.“ Sie versuchen zu bagatellisieren – diese Abwehr- oder Verarbeitungsversuche sind auch ein Grund dafür, dass die meisten erst einige Zeit nach dem Geschehen in die Beratung kommen. Tatsächlich zur Beratung zu gehen, ist ja schon der erste Schritt aus der Isolation heraus. Und auch ein Eingeständnis, ich komme da jetzt allein nicht mit klar. Die Größe muss man haben und den Mut.

Und das Ganze an sich ist schließlich kein angenehmer Prozess. Ich finde es nachvollziehbar, dass Jede erst versucht, das mit sich selbst zu klären oder mit einer Freundin oder die Hoffnung hat es einfach „vergessen“ zu können.

Und dann steht natürlich die Frage im Raum, was passiert, nachdem man es erzählt hat. „Lege ich offiziell Beschwerde ein?“, „Begebe ich mich damit in Gefahr?“, „Halte ich es aus, mich so verletzbar und angreifbar zu machen?“, „Oder ist die mögliche Rechtsprechung vielleicht gerade gut für mein inneres Gleichgewicht?“, „Nehme ich mir etwas, wenn ich keine Beschwerde einlege?“

Welche Beratungsmethoden liegen Ihrer Arbeit zu Grunde? Gibt es eine konkrete Zielsetzung?

Mein oberstes Ziel ist tatsächlich aus der Ohnmacht rauszukommen, also wieder handlungsfähig zu sein. Das kann sehr unterschiedlich aussehen. Es kann sein, dass die Betroffene dann so mutig ist und tatsächlich Beschwerde einlegt und die Unterstützung nutzt, die ihr geboten wird und dagegen vorgeht. Es kann auch heißen, dass sie für sich und ihre Gesundheit auf einer ganz anderen Ebene handelt. Ziel ist es auf jeden Fall aus diesem Schockzustand und aus dem Ohnmachts- und Beschämungsgefühl herauszufinden, zu realisieren, dass ihr etwas von außen zugefügt wurde, was sie aus der Bahn werfen musste. Nicht sie trifft die Schuld, sondern die Schuld oder die Verantwortung liegt bei demjenigen, der die Tat begeht. Und da ist das Recht eigentlich auch auf ihrer Seite, unabhängig davon, ob ihr Recht gegeben wird oder nicht.

Die Methoden, mit denen ich arbeite, kommen aus der Gestalttherapie, der Kinesiologie und einer Traumatherapie, die sich Advanced Integrative Therapy nennt. Ich versuche mich sehr drauf einzustellen, wie die Person ist, die vor mir sitzt und was sie braucht.

Was wünschen Sie sich für Ihre Arbeit? Was wäre hilfreich, damit sexualisierte Diskriminierung und Gewalt seltener vorkommen?

Das Thema muss in erster Linie endlich enttabuisiert werden. Es müsste meiner Meinung nach in alle Ausbildungscurricula aufgenommen werden. Es ist wichtig zu lernen, was eine Grenzüberschreitung ist, die ich nicht machen darf und die auch mir niemand antun darf. Wenn ich als Führungskraft ausgebildet werde, finde ich dies besonders wichtig, denn dann gehört es zur Fürsorgepflicht meinen MitarbeiterInnen gegenüber, für einen respektvollen Umgang untereinander einzutreten. Wenn ich z.B. als Kollegin oder als Vorgesetzte merke, dass ein flapsiger Umgangston, der immer leicht ins Kränkende, Diskriminierende geht, um sich greift, ist es wichtig, das auch zum Thema zu machen. Das bedeutet nicht, dass das Arbeitsklima nur noch sachlich, kühl ist – man kann ziemlich viel Humor leben, ohne diskriminierend werden zu müssen. Ich muss einfach als Vorgesetzte reagieren, wenn ich sehe, mein Azubi hat ein Pin-Up als Bildschirmschoner – das ist nicht lustig, das ist Diskriminierung.

Es wäre eine sinnvolle Prävention, dieses Thema in die Ausbildung mit aufzunehmen. Und wenn Diskriminierung stattfindet würde ich mir eindeutig beherrschtere Vorgesetzte wünschen, die viel klarer und konkreter Position beziehen. Sie tun es leichter bei überzogenem Urlaub und bei Zuspätkommen oder anderen dienstrechtlichen Vergehen, bei der sexuellen Diskriminierung lässt dieses Durchsetzungsvermögen unserer Erfahrung nach noch sehr zu wünschen übrig. Hilfreich wäre auch, wenn ganz früh signalisiert wird, dass die Frau kein Objekt ist, auch kein Objekt zur Vermarktung von Waren, denn das finden wir überall in der Öffentlichkeit und da fängt Diskriminierung schon an. Weitere Diskriminierungen werden hier gebahnt.

Noch eine Frage zur Klarstellung... Sie sprechen von Frauen als Betroffene und Männern als Täter – Warum?

Auch das ist meine Berufserfahrung und die entspricht der offiziellen Statistik: In 99,9 Prozent der Fälle ist es so, dass die Täter männlich sind und die Betroffenen weiblich – deshalb spreche ich es auch so aus.

7.2. INGBORG WIBBE, BERATERIN VON WILDWASSER

Frau Wibbe, Sie sind Beraterin bei Wildwasser. Würden Sie sich kurz vorstellen?

Ich bin seit 13 Jahren Beraterin bei Wildwasser, ich bin von Beruf Diplompädagogin und habe einige Zusatzqualifikationen, die wichtigste für die Arbeit hier ist die traumaspezifische Beratung und Therapie. Ich bin zuständig für den Bereich der Beratung für Betroffene und auch Beratung für Bezugspersonen – also auch diejenigen, die jemand Betroffenen unterstützen möchten: Angehörige, Freunde oder auch professionelle Bezugspersonen, Erzieherinnen, Lehrerinnen, Lehrer, Pastoren, wer auch immer helfen möchte. Der andere Bereich, für den ich auch zuständig bin, ist die Fortbildungstätigkeit. Wenn uns Institutionen zu bestimmten Themen anfragen, dann landet das in aller Regel bei mir. Wir freuen uns, wenn Einrichtungen



sich ohne konkrete Fälle informieren möchten. Desweiteren bin ich Mitglied unseres geschäftsführenden Teams.

Und aus wem besteht das Team?

Wir haben vier Beraterinnen, alles Teilzeitkräfte und eine Mitarbeiterin für Öffentlichkeitsarbeit, Finanzen und Verwaltung und eine Verwaltungsfachkraft. Also sechs Teilzeitfrauen und eine Honorarkraft für Wendo-Kurse für Mädchen zwischen 10 und 12 Jahren. Des Weiteren sind zwei Honorarkräfte, ein Mann und eine Frau, im Präventionsprojekt „Chatten – aber sicher?!“ in weiterführenden Schulen beschäftigt.

Wer kann Ihr Beratungsangebot nutzen?

Unsere Beratungsangebote richten sich an Mädchen ab ca. 12 Jahren, und nach oben gibt es die Begrenzung für regelmäßige Unterstützung nach dem Kinder- und Jugendhilfegesetz: bis 27 Jahre sind diese Leistungen kostenlos. Wenn jetzt jemand älter ist, dann sind wir in jedem Fall eine Anlaufstelle und geben Orientierungsgespräche, aber das kann dann nicht so langfristig und so engmaschig sein, wie für die, die zwischen 12 und 27 Jahre alt sind. Und wir beraten nur Mädchen und Frauen als Betroffene, wenn es um Jungen oder junge Männer geht, dann kooperieren wir mit anderen Einrichtungen. Studentinnen sind aufgrund ihres Alters eine Hauptzielgruppe unserer Unterstützungsangebote.

Wenn ich als Betroffene zu Ihnen komme, was passiert dann?

Dann bemühen wir uns erst mal, dass Sie keine Angst haben müssen. Es ist oft schwierig, sich aufzuraffen, mit einem Problem öffentlich zu werden und jemand Fremdes anzusprechen. Das heißt, wir gucken, wie jemand kommt. Wenn Sie sehr zurückhaltend sind, biete ich an, dass ich Ihnen erst mal alles zeige, dass ich mich vorstelle, und dass Sie sich gelassen zurücklehnen können und erst mal hören, was es hier alles so gibt. Ich frage aber auch, ob jemand die Seele voll hat und sofort loslegen möchte zu erzählen, dann kann ich zuhören – aber das ist nur in einem verschwindend geringen Prozentsatz der Fall. Die wichtigste Botschaft ist, glaube ich, dass die, die hierher kommen, nichts Detailliertes über ihre Gewalterfahrung mitteilen müssen. Wir fragen nicht danach, was alles passiert ist, wann, wo, mit wem, warum – Welcher Mensch erzählt schon gerne Details von so schambesetzten Übergriffen wie sexualisierte Gewalterfahrungen? –, sondern wir gucken, was jetzt im Moment schwierig ist und was Sie ändern möchten. Ich habe einen Schlüssel, da hängt ein Zauberstab dran. Wenn Sie zaubern könnten, wenn Sie sich was wünschen würden, was würden Sie am liebsten jetzt verändern. So höre ich, wo der größte Druck ist. Es kann sein, dass jemand nicht mehr schlafen kann, Essprobleme hat, keine Freunde findet, Schwierigkeiten im Studium hat wegen Konzentrationsstörungen, vielleicht Ängste, Panikattacken, körperliche Beschwerden – das kann beschrieben werden, viel leichter als dass, was alles an Gewalt passiert ist. Und dann beschreibe ich, dass es die andere Seite gibt, die auch sogar Spaß machen kann, hier herauszufinden, was Sie alles gut können, was Ihnen Spaß macht, was Sie stärkt, wozu Sie Lust haben, was Ihnen gut gelingt – weil Sie daraus Kraft schöpfen. Und damit Sie etwas verändern können brauchen Sie ja Kräfte.

Nach dem ersten Gespräch können Sie dann überlegen, ob Sie wiederkommen mögen oder nicht oder ob Sie eine Nacht darüber schlafen wollen. Sie können unser Kärtchen mitnehmen

oder auch unsere Online-Beratungsadresse und dann läge es an Ihnen, ob Sie sich wieder melden würden. Wenn Sie wiederkommen möchten, dann kriegen Sie einen Termin. Wir fragen dann immer, wie dringlich ist es, wir haben im Moment so viel zu tun, dass wir möglichst nur 14-tägige Rhythmen anbieten. Wenn jemand ganz großen Druck hat, dann muss es auch wöchentlich gehen können, das kommt ein bisschen darauf an.

Wenn Sie wiederkommen möchten, überlegen Sie, was Sie verändern wollen, welche Ziele Sie in der Beratung haben, damit wir nach fünf oder zehn Terminen sehen können, ob Sie denn das gekriegt haben, was Sie wollten: Können Sie jetzt wirklich besser schlafen, vielleicht weil Sie begreifen konnten, warum sie dauernd so schlecht schlafen. Es gibt psychotraumatologische Hintergründe, die wir ganz einfach runter brechen auf Normalverständnis, die einem zeigen, dass das, was ich habe, was ich eigentlich weghaben will oder was ich verändern will, eine „normale“, zum Teil biologische, Reaktion auf etwas Unnormales ist, was mir in Gewaltform passiert ist. Und das entlastet. Dann finden Sie raus, so verrückt bin ich gar nicht, das, was ich als verrückt empfinde, fühlt sich dann schon ein bisschen normaler an.

Welche Formen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt können Sie beobachten?

Die Bandbreite ist groß, von sogenannter einfacher sexueller Belästigung durch Worte, Blicke, vielleicht kleinere Berührungen über massivere körperliche Übergriffe bis hin zu ritualisierter Gewalt. Es kommen relativ selten Menschen, die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erleben – da fragen wir uns auch warum. Und ritualisierte Gewalt haben wir natürlich auch zum Glück relativ selten.

Wenn nicht am Arbeitsplatz, wo passiert es dann? Zuhause oder in der Öffentlichkeit... Gibt es Unterschiede, typische Situationen/ Konstellationen, in denen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt vorkommt?

Was auch in Untersuchungen immer wieder bestätigt wird, ist, dass die Familie ein höchst gefährlicher Ort für junge Menschen ist. Und dass bestimmte Gruppen, wie behinderte Jungen und Mädchen, ein höheres Risiko haben, im sozialen Umfeld missbraucht zu werden. Nach Studien haben Mädchen auch ein höheres Risiko, aber da verändert sich die Statistik dahin, dass immer mehr Betroffenheit auch bei Jungs aufgedeckt wird. Und der soziale Nahraum, wie Sportverein, Kirche, Schule und dann eben der Ausbildungsplatz. Dann kommen erst die sogenannten Fremdtäter, die vorher keinen Kontakt zu dem betroffenen Mädchen oder der jungen Frau hatten. Da wo Macht und Ohnmacht ungleich verteilt ist, da gibt's ein höheres Risiko, z.B., wenn alte Menschen gepflegt werden, auch da gibt's ja sexualisierte Übergriffe, oder wenn kleine Kinder von älteren begleitet werden oder Trainer Sportlerinnen und Sportler anweisen, also immer da, wo es ein Oben und Unten gibt, ist das Risiko höher.

Wie reagieren Betroffene nach Ihren Erfahrungen auf sexualisierte Übergriffe?

Die Folgen sind so verschieden wie die Menschen verschieden sind. Dass das erinnert wird, was passiert ist, ein Flash-back, dass man plötzlich meint, man ist in dem alten Film wieder drin, ist eine häufige Reaktion. Oder, dass bestimmte Ängste vor Situationen entstehen, die ähnlich sind, wie die in der ich Gewalt erlebt habe. Und diese Übererregungszustände wie Nervosität, Angespanntheit bis hin zu Muskelschmerz, weil alles so angespannt ist, Schlaflosigkeit, Konzentrati-

onsprobleme, selbstverletzendes Verhalten bei ganz vielen Menschen – das ist eine Überlebensstrategie mit innerem Druck und überschwänglichen Gefühlen zurechtzukommen. Einige der Betroffenen verletzen sich selbst. Oft vielleicht auch als Hilferuf nach außen. Auch selbstschädigendes Verhalten passiert oft, wenn eben zu viel Alkohol getrunken wird oder jeden Abend gekifft wird, um überhaupt zur Ruhe zu finden. Wir ordnen das alles als Überlebensstrategie ein und wenn die Menschen das merken, dann trauen sie sich auch, darüber zu sprechen.

Und welche Schritte wären möglich? Würden Sie mich auch rechtlich begleiten oder beraten?

Das kommt darauf an, wie die Situation sich darstellt. Wenn es um Übergriffe in einem Ausbildungszusammenhang ginge, wäre es sicherlich gut eine rechtliche Beratung in Anspruch zu nehmen. Wir würden Sie informieren, wer das in Oldenburg macht. Wir selber sind ja keine Rechtsanwältinnen. Aber wir haben in unserem Netzwerk in Oldenburg mehrere engagierte Rechtsanwältinnen, die auch gut mit dem weißen Ring zusammenarbeiten, so dass für die Betroffenen keine Kosten entstehen, weil der weiße Ring das übernimmt. Und wenn Sie das bräuchten, dann würden wir Sie auch dahin begleiten. Und es gibt dann auch die Möglichkeit durch uns eine psychosoziale Prozessbegleitung zu bekommen. Das heißt, dass wir stabilisierend weiter arbeiten würden, überhaupt nicht aufdeckend, weil man uns sonst vorwerfen könnte, wir hätten uns suggestiv da eingemischt. Wir würden auch die weiteren rechtlichen Schritte mit begleiten, wie zur Vernehmung bei der Polizei zu gehen oder vielleicht auch begleitend zu einer Gutachterin Ihre Glaubwürdigkeit zu bestätigen oder zu untersuchen, und wenn es zum Prozess käme, würden wir auch in den Gerichtssaal mitkommen. Danach bieten wir eine Nachbegleitung an.

Haben Sie Ideen, warum bisher noch nicht viele Betroffene das Beratungsangebot (an der Jade Hochschule) nutzen?

Die Ratsuchenden möchten möglichst viel Distanz von dieser Hilfe zu dem Geschehen herstellen, wo es stattfindet. Bei uns vergewissern sich die Betroffenen oft „Sie rufen aber nicht meine Eltern an.“ oder „Sie besprechen das nicht mit meinem Freund.“. Sie brauchen die Sicherheit, dass ihre Gewalterfahrung sicher aufgehoben ist und nur unter Kontrolle irgendwo anders öffentlich gemacht werden darf. Und ich kann mir schon vorstellen, dass ich, wenn eben die Übergriffe an meinem Ausbildungsort passieren, die Hilfe nicht an meinem Ausbildungsort haben möchte. Die Schweigepflicht ist hier eine wichtige Hilfe für die Betroffenen, dass sie die Hilfe überhaupt annehmen mögen. Es gibt hier manchmal Menschen, die z.B. aus dem Ammerland kommen. Dort gibt es zwar eine Beratungsstelle, aber die möchten sie nicht nutzen, weil sie Angst haben dort gesehen zu werden.

Außerdem scheuen sich viele Institutionen, mit dem Thema umzugehen. Da gibt es so diese Überlegung, wenn wir dieses Thema benennen, könnte man darauf kommen, dass es das bei uns vermehrt gibt. Statt präventiv schon mal was anzubieten, damit Menschen sensibilisiert sind, scheuen sich viele Institutionen, das Thema aufzugreifen. Ein offenes Klima in einer Hochschule, so dass alle wissen, dass die anderen schon mal etwas von dem Thema gehört haben und aufmerksam sind und Unterstützung bieten können, das würde es sehr viel einfacher machen, sich auch innerhalb der Hochschule Hilfe zu suchen. Dazu braucht man jahrelange hartnäckige Arbeit. Ich glaube die Qualität einer Ausbildung würde eher gewinnen, wenn solche Themen offen und hilfreich behandelt würden, auch ohne konkreten Fall. Und es wäre wichtig, Beschwerde-

wege deutlich zu machen, dass man keine Angst haben muss, dass sofort die Leitung informiert wird oder Namen genannt werden.

Das ist außerdem eine Machtfrage, wenn man sonst Professoren als sehr übermächtig hierarchisch organisiert erlebt, dann hat man als „kleine Studentin“ nicht das Gefühl, dass man überhaupt dagegen ankommen würde. Und da braucht man klare Informationen und auch ein Klima, in dem man sich nicht ohnmächtig als Opfer fühlt.

Was wäre hilfreich, damit sexualisierte Diskriminierung und Gewalt seltener vorkommen? Was wünschen Sie sich für Ihre Arbeit?

Da gibt es ja auch schon klare Untersuchungen zu Missbrauch in Einrichtungen in Institutionen. Je mehr Teilhabe da ist, desto mehr steigt die Chance, dass Übergriffigkeit sich gar nicht ausdehnt, weil es dieses Oben und Unten gibt und diese Machtstrukturen. Also, je mehr an Verteilung und Transparenz, desto eher begegnet eine Studentin vielleicht dem ersten übergriffigen Menschen abgrenzend und abwehrend. Weil sie weiß, das findet hier nicht statt und ich kann mich wehren. Teilhabe ist ein Schlüsselwort. Offene Beschwerdewege sind auch wichtig und ich denke, dass es wichtig wäre, ein offenes Klima zu dem Thema zu schaffen.

Wir würden uns für unsere Arbeit hier auch immer Vernetzung wünschen. Dass uns auch Professorinnen kennen und ihren Studentinnen sagen können, „Ich hab da mit einer gesprochen, die war so und so, da können Sie gerne mal hingehen, von der hab ich den Eindruck, ja da kann man sich aufgehoben fühlen“. Wenn sie uns nicht kennen, wie wollen sie das transportieren. Es gibt da so eine Einrichtung, das bleibt irgendwie fremd. Und gerade bei diesem Thema gibt es so viele schamhafte Ecken und Ängste, dass es wichtig ist, in direktem persönlichen Kontakt Ängste zu nehmen. Und das fängt da an, wo sie uns kennen lernen. Und das würden wir uns natürlich auch von Hochschulleitungen wünschen und von vielen die in der Hochschule arbeiten, dass die uns einfach kennenlernen. Es gibt ja vielleicht auch Arbeitsverhältnisse, die auch sehr vertrauensvoll sind, vielleicht würde sich eine Studentin nicht an Sie, aber an eine Professorin wenden, die ihr Praktikum begleitet oder wo sich eine gewisse Nähe herstellt. Dann wäre es ja gut, die Professorin würde wissen wie sie mit dieser jungen Frau hierher käme. Dass sie die Informationen kennen würde – Stichwort Vernetzung.

Und für unsere Arbeit würden wir uns endlich eine langfristige und ausreichende finanzielle Absicherung wünschen. Das Thema kennen Sie bestimmt. Das ist für uns immer noch erschwerend, normalerweise fragen wir: Wie viel Unterstützung brauchen Sie denn, wann möchten Sie wiederkommen“. Und jetzt sagen wir schon, im Moment geht es maximal 14-tägig, weil wir so viele Termine haben. Das ist schade. Oder so, dass wir z.B. auch einfach auf alle Hochschulen zugehen könnten und da Workshops abhalten oder auch nur kleine Infogespräche oder jeden ersten Dienstag sitzen wir in der Uni, jeden zweiten Dienstag in einer Schule, das wäre toll, wenn wir mehr Kapazitäten hätten, dann könnten auch wir mehr dafür tun, dass wir mit unseren Unterstützungsangeboten sichtbar werden. Aber das geht im Moment noch nicht.

Aber wünschen kann man es sich ja... Vielen Dank für das Gespräch!

7.3. KORNELIA EHRHARDT, GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE DER STADT OLDENBURG



Sie sind die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Oldenburg. Würden Sie sich kurz vorstellen?

Mein Name ist Kornelia Ehrhardt, ich bin 56 Jahre alt und bin Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Oldenburg. Ich bin von Beruf Sozialarbeiterin, ich war Berufsberaterin und seit 1992 bin ich im Frauenbüro der Stadt Oldenburg und seit 2000 Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Oldenburg. Das bedeutet, dass ich einmal für die Beschäftigten der Stadtverwaltung zuständig bin, das sind ungefähr 2000 Köpfe und für die Bürgerinnen und Bürger, die in Oldenburg leben.

Können Sie kurz ihre Arbeitsbereiche grob skizzieren?

Der abstrakte Titel lautet „einen Beitrag zu leisten zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern auf kommunaler Ebene.“ Konkret heißt das, dass wir uns um die Interessen der weiblichen Beschäftigten innerhalb der Stadtverwaltung bemühen, dass wir Beratung anbieten und dass wir an Aktionen mitarbeiten, Vorträge organisieren oder auch konkrete Projekte haben, wie das Frauenmobil.

Welche Formen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt können Sie beobachten? Kommt überhaupt etwas davon bei Ihnen an?

Im Frauenbüro kommt ganz wenig an. Beobachten kann man das natürlich schon. Das, was ich beobachte, sind natürlich die „leichteren“ Diskriminierungen. Also, wenn es zu unbeabsichtigten Berührungen kommt, zu merkwürdigem Grinsen, zu Andeutungen. Was in den letzten Jahren kaum vorgekommen ist, ist das Zeigen von irgendwelchen pornografischen Blättern. Die anderen Formen der Belästigung, also wenn die Bedrohung stärker wird, wenn der Körperkontakt stärker wird, wenn es zu massiven verbalen Äußerungen kommt – die geschehen ja meistens nicht öffentlich.

Sie sind Ansprechpartnerin für die Frauen in der Stadt Oldenburg...

Wir sind für den Bereich sexuelle Diskriminierung im Arbeitsleben Ansprechpartnerinnen für die Kolleginnen bei der Stadtverwaltung und für Frauen, die in Oldenburger Betrieben arbeiten. Die beraten wir, die können wir unterstützen, denen können wir Informationen geben. Wir haben keine Möglichkeit in die Betriebe hinein zu agieren. Aber dies ist für die Frauen teilweise ein Schutz, weil sie wissen, sie sind hier auch wirklich nicht öffentlich.

Wie würde das konkret aussehen, wenn ich zu Ihnen in die Beratung käme. Dann würde ich wahrscheinlich erst mal erzählen oder würden Sie mir Informationen bereitstellen, was ich machen kann...?

Das wäre wahrscheinlich schon zu viel. Nach meiner Erfahrung ist der erste Schritt, dass es ausgesprochen wird. Dass darüber so viel, wie die Frau möchte, gesagt wird, dass behutsam nachgefragt wird und ganz wichtig ist, dass die Frau das Gefühl hat, sie kann es sagen und ihr wird geglaubt. Weil ja ganz viel nicht öffentlich passiert, sondern in irgendwelchen Ecken, hinter ver-

geschlossenen Türen. Und die Frau denkt immer, was sie sagt, wird ihr nicht geglaubt, weil sie's nicht beweisen kann. Außerdem finde ich es wichtig, dass wir hier nicht schockiert sind. Wir wissen, dass sexuelle Diskriminierung passiert und das ist so ein Stück – das klingt vielleicht ein bisschen merkwürdig – aber ein Stück Normalität. Wir wissen, dass die Frau nicht die Schuldige ist, dass ihr nicht etwas Einzigartiges wiederfahren ist; sondern, dass das, was sie erfährt, eine Erfahrung ist, die leider mehr Frauen machen müssen.

Im Gespräch kommt es darauf an, was die Frau möchte. Möchte sie nur darüber reden oder möchte sie irgendwie noch anders damit umgehen? Und es hängt von der Frau ab, was die weiteren Schritte sind. Ob sie für sich überlegen möchte, wie sie damit umgeht, ob sie das an irgendwelche Stellen im Betrieb weitergeben kann, mit welchen Konsequenzen, ob sie einen Anwalt, eine Anwältin einschaltet, wenn es um den Verdacht geht, dass Straftaten begangen wurden. Die Frau entscheidet, was passiert. Und wenn die Frau entscheidet, es passiert nichts, dann müssen wir auch das akzeptieren. Dann können wir die Konsequenzen aufzeigen, aber das nicht mit Druck. Manchmal ist die Lösung mit der Frau zusammen zu überlegen, wie sie aus der Situation rauskommt - vielleicht indem sie den Arbeitsplatz wechselt. Das ist keine befriedigende Lösung, aber für die Frau ist es eine Lösung.

Sie sprechen immer von Frauen als Betroffene und Männern als Täter, können Sie kurz klarstellen, warum?

Das ist unsere Erfahrung. Bei uns hat sich noch kein Mann gemeldet, der sich sexuell diskriminiert fühlt. Bisher waren es ausschließlich Frauen. Und alle Untersuchungen, die es dazu gibt, sagen klar, es sind fast ausschließlich Frauen betroffen. Das schließt nicht aus, dass auch Männer betroffen sind. Diesen fällt es sicherlich schwerer, sich um Hilfe und Unterstützung zu bemühen. Aber überwiegend geht es bei dem Thema sexuelle Diskriminierung darum, dass die Männer, die belästigen, davon ausgehen, dass sie das Recht und die Macht haben, Frauen zu belästigen. Umgekehrt ist dies schwer vorstellbar, oder?

Wenn ich etwas gesehen habe, was mir komisch vorkommt, kann ich mich dann auch an Sie wenden?

Grundsätzlich kann man sich immer an uns wenden. Die Frage ist, was wir machen und was für die Frau hilfreich ist. Ich sag mal ein Beispiel aus der Vergangenheit. Da hat sich eine Frau bei uns beschwert, weil in einem öffentlichen Gebäude einsehbar ein Porno-Kalender hing. Die Frau mochte in der Situation aber nicht sagen, dass sie sich belästigt fühlt. Sie war aber empört und in ihrer Würde verletzt. Sie hat bei uns angerufen und hat uns davon berichtet. Ich habe den Geschäftsführer angerufen, um ihm ganz neutral zu sagen, welche Information ich habe. Der war fast dankbar dafür, weil das heute kein Chef, keine Chefin mehr möchte. Also jedenfalls nicht bei Behörden und öffentlichen Stellen, so etwas will sich keiner nachsagen lassen. Ich denke, der war auch ein Stück ehrlich empört und er wollte sich sofort darum kümmern.

Das ist doch mal ein schönes Beispiel... Was ist wichtig dabei?

Es ist bei diesem Thema wichtig, dass wir eine Sprache dafür haben, dass wir die Vorfälle klar benennen. Wie in dem angesprochenen Fall: Bei uns ist eine Beschwerde aufgelaufen. Es hängt ein Plakat mit pornografischen Inhalt und Kundinnen fühlen sich belästigt. Ein Hinweis auf die Rechtslage erübrigt sich manchmal.

Meine Erfahrungen sind: Wir sind so etwas wie ein Katalysator, nicht um das Ganze zum Explodieren zu bringen, sondern um das Ganze auf eine Ebene zu bringen, wo vernünftig reagiert wird. Es geht hier um einen sexualisierten Bereich. Viele sind unsicher, wie sie überhaupt bestimmte Dinge benennen sollen. Für uns ist eine Konsequenz, dass wir seit Jahren immer zu Beginn eines neuen Ausbildungsjahres in die Einführungswoche der Auszubildenden der Stadt Oldenburg gehen. Da behandeln wir das Thema „betriebliche Frauenförderung innerhalb der Stadtverwaltung“ und „sexuelle Diskriminierung am Arbeitsplatz“. Nicht weil wir glauben, dass es bei der Stadt Oldenburg mehr als anderswo erforderlich ist. Für uns ist es eine Präventionsmaßnahme. Wir wollen aufzeigen, dass man über dieses Thema in angemessener Form sprechen kann und selbstverständlich wollen wir Möglichkeiten aufzeigen, wie darauf reagiert werden kann. Uns ist es auch ganz wichtig dabei zu vermitteln, dass nicht die Frau die Verantwortung hat. Wenn eine junge Frau von einem älteren Kollegen belästigt wird, um mal dieses Klischee zu bedienen, haben auch andere die Möglichkeiten zu reagieren und etwas zu sagen. Und natürlich die allerwichtigste Message, „Ich setze Grenzen und diese Grenzen müssen eingehalten werden.“.

Mir fällt auf, dass Sie häufig sagen, dass auch das Umfeld, Männer oder Vorgesetzte, Kollegen teilweise auch unsicher sind, wie sie damit umgehen sollen. ...herrscht einfach eine große Unsicherheit, wie man mit dem Thema umgeht?

Meine Erfahrung zeigt, dass meistens schon klar ist, was getan werden muss, aber herauszufinden, was denn eigentlich passiert ist, das ist die Schwierigkeit. Und sexuelle Diskriminierung beinhaltet ja „sexuell“. Da ist die Vorstellung, es hat etwas mit Sexualität zu tun, und das ist etwas Intimes. Jeder/jede hat unterschiedliche Schamgrenzen – und das verwischt sich dann. Wenn aber gesehen werden würde, dass sexuelle Diskriminierung zwar aus sexualisierten Handlungen besteht, aber dass es überhaupt nicht um Sexualität geht, dann wäre es für viele einfacher, damit umzugehen. Zudem wird sexuelle Diskriminierung relativ selten zum Thema, weil Frauen es relativ selten öffentlich machen. Von daher fehlt auch ein Stück Routine damit umzugehen. Und der andere Punkt ist, dass auch die Männer, die als Führungskraft oder Personalverantwortlicher in den Verfahren beteiligt sind, sich entscheiden müssen, wie sie mit ihrer eigenen Betroffenheit umgehen.

Wenn ich die Probleme noch einmal auf den Punkt bringe: Es geht im ersten Schritt darum zu benennen, was passiert ist, und sich den Tatsachen zu stellen. Der andere Punkt ist dann die Frage wie scharf, wie hart wird von den betrieblichen Verantwortlichen darauf reagiert? Und da passiert es manchmal, dass der Schutz für den Belästiger oder die Fürsorge für ihn nach meinem Empfinden zu groß ist.

Dass zu viel Rücksicht genommen wird auf sein Umfeld... Da könnte man auch ansetzen etwas zu ändern...

Es ist sehr schwer, auch für mich, wenn sich eine Frau anmeldet und ich aus den Andeutungen entnehmen kann, ich kenne den Mann, der belästigt. Dann muss ich mich auch sortieren. Das ist eine Herausforderung für alle betrieblich beteiligten Personen.

Erklärt das auch, warum Betroffene sich häufig nicht an die eigene Gleichstellungsbeauftragte wenden, sondern eher Hilfe von außen zu suchen?

Ich verstehe Frauen, die lieber außerhalb der Institution darüber reden. Wobei ich finde, dass es immer Sinn macht, sich an eine Gleichstellungsbeauftragte – auch der eigenen Institution – zu wenden. Vor vielen Jahren war zum Beispiel bei mir eine Kollegin. Da war die Situation eigentlich schon geklärt, da die Kollegin den Arbeitsplatz verlassen würde und es ging eher nur – dreimal unterstrichen – darum, darüber zu sprechen und das eine Außenstehende die Vorfälle beurteilt und sagt, dass das was da geschehen ist nicht normal, sondern grenzüberschreitend. Jahre danach habe ich die Betroffene noch einmal getroffen und da hat sie zu mir gesagt: Frau Ehrhardt, sie waren damals die Einzige, die mir geglaubt hat. Da wusste ich, ich habe zwar nach außen nichts getan, aber für die Frau war das Gespräch sehr wichtig. Von daher kann ich nur auffordern, sich an die Gleichstellungsbeauftragte der eigenen Institution oder auch an uns zu wenden. Und wir alle unternehmen nichts, was nicht mit der Frau abgesprochen ist.

Was wäre hilfreich, damit sexualisierte Diskriminierung und Gewalt seltener vorkommen? Was wünschen Sie sich für Ihre Arbeit?

...da überleg ich jetzt ganz lange. Also, ich wünsche mir eigentlich für meine Arbeit nichts. Ich wünsche mir, dass es einen gesellschaftlichen Konsens gibt, dass die Grenzen, die Männer und Frauen setzen, akzeptiert werden. Das bedeutet für unsere Gesellschaft, dass Männer und Frauen gleichwertig angesehen werden. So dass kein Mann auf die Idee kommen kann, er hätte das Recht, irgendwas über eine Frau zu bestimmen. Das wünsche ich mir.

8. Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Inhalt

0. Präambel
1. Grundsätze
2. Formen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt
3. Organisationspflichten der Hochschule
4. Beratungs- und Beschwerdewege
5. Konsequenzen für die Beschuldigten
6. Vertrauensrat
7. Bekanntgabe der Richtlinien
8. Inkrafttreten

0. PRÄAMBEL

Grundlage der folgenden Richtlinie ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in der Fassung vom 18. August 2006. Die Richtlinie spezifiziert das Bundesgesetz, welches den Schutz von Beschäftigten umfasst, für die Jade Hochschule und erweitert diesen Schutz auf die Studierenden dieser Hochschule.

1. GRUNDSÄTZE

- 1.1. Die Jade Hochschule übernimmt innerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches die Verantwortung dafür, dass die Persönlichkeitsrechte von Menschen und deren individuelle Persönlichkeitsgrenzen respektiert und gewahrt werden. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt stellen eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte dar. Sexualisierte Diskriminierungen schaffen ein einschüchterndes, stressbeladenes und entwürdigendes Arbeits- und Lernumfeld und können zu ernststen gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt können eine massive Störung des Hochschulbetriebes zur Folge haben. Sie sind eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher und hochschulrechtlicher Pflichten und werden als solche verfolgt.
- 1.2. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sind im hochschulbezogenen Umgang, insbesondere in den Gebäuden und auf dem Gelände der Hochschule, verboten. Alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule gemäß § 16 NHG (i. d. F. v. 10. Juni 2010), insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung, Ausbildung, Verwaltung und Selbstverwaltung, sind in ihren Arbeitsbereichen aufgrund der Fürsorgepflicht dafür verantwortlich, dass sexuell diskriminierendes Verhalten und Gewaltanwendung 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 betrachtet.

- 1.3. Diese Richtlinie findet auch Anwendung bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt von bzw. gegen Dritte (Nichthochschulangehörige) auf dem Hochschulgelände.
- 1.4. Die Hochschule ergreift Maßnahmen, um in ihren Anlagen und Gebäuden Gefahrenquellen in Bezug auf sexuelle Belästigung und Gewalt festzustellen, zu beseitigen bzw. zu reduzieren.

2. FORMEN VON SEXUALISierter DISKRIMINIERUNG UND GEWALT

- 2.1. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt werden in vielfältiger Art und Weise ausgeübt. Dies geschieht verbal, nonverbal und auch durch tätliche Übergriffe. Nach Maßgabe dieser Richtlinie gelten Verhaltens- und Handlungsweisen als sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, die in sexueller Hinsicht beleidigend und demütigend sind und zur Folge haben, dass sich die Person, gegen die sich diese Verhaltens- und Handlungsweise richtet, bedroht, erniedrigt oder belästigt fühlt. Individuelle Persönlichkeitsgrenzen müssen hierbei berücksichtigt werden.
- 2.2. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt ist jedes sexuell gefärbte Verhalten, das Betroffene für unerwünscht erklären oder das allgemein als unerwünscht gilt. Zu einem solchen, die Würde von Personen verletzenden, Verhalten zählen insbesondere:
 - sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch,
 - entwürdigende Bemerkungen über Personen oder deren Körper, die in einen (auch subtilen) sexuell geprägten Zusammenhang gestellt werden,
 - sexuell herabwürdigende Kommentare über das Intimleben und den Körper,
 - obszöne und sexuell herabwürdigende Schmierereien,
 - die verbale, schriftliche und bildliche Präsentation obszöner, sexuell herabwürdigender Inhalte oder Darstellungen,
 - das Kopieren, Anwenden, Nutzen oder Zeigen obszöner, sexuell herabwürdigender Computerprogramme,
 - die Aufforderung zu sexualisiertem oder sexuellem Verhalten,
 - die Verfolgung und Nötigung mit (auch indirektem) sexuellem Hintergrund,
 - körperliche Übergriffe und Vergewaltigung.

3. ORGANISATIONSPFLICHTEN DER HOCHSCHULE

- 3.1. Die Hochschulleitung stellt sicher, dass Beschwerden über Vorfälle sexualisierter Diskriminierung und Gewalt entgegengenommen und zielführend bearbeitet werden.
- 3.2. Die Leitungen der Organisationseinheiten sind in ihrem Arbeitsbereich aufgrund ihrer Fürsorgepflicht dafür verantwortlich, dass sexuell diskriminierendes Verhalten und Gewaltanwendung unterbleiben und/oder gegebenenfalls abgestellt werden.
- 3.3. Die Hochschule unterstützt Maßnahmen und Initiativen zur Bekämpfung sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt an der Hochschule. Fortbildungen von Trägern von Leitungsfunktionen sind wünschenswert.

3.4. Die Hochschule wirkt darauf hin, dass Nachrichten und Bilder mit sexistischem oder pornographischem Inhalt aus Datennetzen ausgefiltert werden.

4. BERATUNGS- UND BESCHWERDEWEGE

4.1. Gegenüber den Betroffenen ist Vertraulichkeit zu wahren. Namen dürfen nur im Einverständnis mit den Betroffenen genannt werden.

4.2. Betroffene können sich für eine Erstberatung an Vorgesetzte, die Hochschulleitung, die Gleichstellungsbeauftragte, den Vertrauensrat oder den Personalrat wenden. Diese nehmen die Beschwerde entgegen, informieren über das Beschwerdeverfahren und über weiterführende Beratungsmöglichkeiten. Zur Wahrung ihrer Anonymität können Betroffene auch eine Vertrauensperson beauftragen.

4.3. Die verantwortlichen Vorgesetzten haben die Pflicht, der Beschwerde auf Wunsch der/des Betroffenen nachzugehen und den Sachverhalt aufzuklären.

4.4. Wird ein Vorfall sexualisierter Diskriminierung und Gewalt bekannt, hat im dienstlichen Bereich die/der Vorgesetzte dafür Sorge zu tragen, dass vorläufige Maßnahmen zum Schutz der/des Betroffenen getroffen werden. Richtet sich ein derartiger Vorfall gegen Studierende, so hat der zuständige Dekan/die zuständige Dekanin für Schutzmaßnahmen zu sorgen. Es ist darauf zu achten, dass die Betroffenen keine weiteren Nachteile erfahren. Insbesondere haben die nach der Prüfungsordnung zuständigen Organe entsprechende Eingaben betroffener Studierender bei ihren Entscheidungen zu berücksichtigen.

4.5. Die Hochschule unterstützt im Rahmen ihrer Möglichkeiten, dass belästigte Personen auf Wunsch eine rechtliche und psychosoziale Beratung erhalten.

5. KONSEQUENZEN FÜR DIE BESCHULDIGTEN

5.1. Bieten die Ermittlungsergebnisse keine hinreichenden tatsächlichen Anhaltspunkte für das Vorliegen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, stellt die Hochschulleitung das Verfahren ein. Anderenfalls entscheidet die Hochschulleitung über zu ergreifende Maßnahmen.

5.2. Wenn sexuelle Belästigung oder Gewaltanwendung vorgelegen haben, ist die Hochschule verpflichtet, konkrete Maßnahmen gegen die beschuldigte Person zu ergreifen.

Hierzu gehören:

- mündliche oder schriftliche Belehrung,
- schriftliche Abmahnung,
- Versetzung der beschuldigten Person an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb oder außerhalb der Hochschule,
- fristgerechte oder fristlose Kündigung bzw. Einleitung eines Disziplinarverfahrens,
- Ausschluss von der Nutzung der Einrichtungen der Hochschule (in die Nutzungsordnungen öffentlich zugänglicher Einrichtungen der Hochschule werden – soweit noch nicht geschehen – entsprechende Bestimmungen aufgenommen),

- nach Verwarnung befristeter, bei Wiederholung, unbefristeter Account-Entzug (bei Belästigung über Datenverarbeitung),
 - Ausschluss von einer Lehrveranstaltung,
 - Hausverbot,
 - Strafanzeige durch die Hochschulleitung.
- 5.3. Soweit sich der Vorwurf der sexuellen Belästigung und/oder Gewalt als unberechtigt erweist, ist dafür Sorge zu tragen, dass der zu Unrecht beschuldigten Person keine weiteren Nachteile entstehen.
- 5.4. Wenn im Zusammenhang mit der Beschwerde Maßnahmen ergriffen werden sollen, insbesondere, wenn dabei Personal- und Versetzungsmaßnahmen in Erwägung gezogen werden, ist sicherzustellen, dass die Beschwerdeführerin oder der Beschwerdeführer keine Nachteile erfährt.
- 5.5. Bei dringendem Verdacht auf sexualisierter Diskriminierung und/oder Gewalt hat die Leitung der Organisationseinheit dafür Sorge zu tragen, dass durch die Hochschulleitung vorläufige Maßnahmen zum Schutz der/des Betroffenen ergriffen werden.

6. VERTRAUENS RAT

- 6.1. Der Vertrauensrat setzt sich aus drei Mitgliedern zusammen, die aus je einem Standort der Jade Hochschule kommen und ist mehrheitlich mit Frauen besetzt. Er wird auf Vorschlag der Kommission für Gleichstellung vom Senat für zwei Jahre gewählt.
- 6.2. Die Mitglieder des Vertrauensrates sind AnsprechpartnerInnen für Betroffene. Auch Vorgesetzte können sich bei Beratungsbedarf an den Vertrauensrat wenden.
- 6.3. Der Vertrauensrat erarbeitet Vorschläge für die Prävention gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt und evaluiert die Maßnahmen der Hochschule gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt.
- 6.4. Der Vertrauensrat legt dem Senat einmal im Jahr eine anonyme, zusammenfassende Dokumentation der Fälle von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der Jade Hochschule vor.
- 6.5. Die Mitglieder des Vertrauensrates werden zu Beginn ihrer Tätigkeit umfassend geschult, bilden sich regelmäßig weiter und stehen in Kontakt mit den externen Beratungsstellen.
- 6.6. Wird ein Fall von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt einem Mitglied des Vertrauensrates gemeldet, berät sich der Vertrauensrat. Die Gleichstellungsbeauftragte sollte informiert werden.
- 6.7. Der Vertrauensrat trifft sich mindestens ein Mal im Jahr.

7. BEKANNTGABE DER RICHTLINIEN

Die Richtlinie ist allen Angehörigen und Mitgliedern der Hochschule in Schriftform bekannt zu machen. Bei Einstellungen und Immatrikulationen wird sie ausgehändigt. Die Richtlinie wird veröffentlicht.

8. INKRAFTTRETEN

Die Richtlinie tritt am Tag ihrer Veröffentlichung im Verkündungsblatt – Amtliches Mitteilungsblatt der Jade Hochschule – in Kraft.

Beschlossen in der 11. Sitzung des Senats am 22. März 2011

Die Richtlinie wurde im Verkündungsblatt der Jade Hochschule 13/2011 vom 07.04.2011 veröffentlicht.

9. Literatur

Baaken, Uschi: Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an der Hochschule, Infobroschüre der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Bielefeld, Bielefeld 2001.

Baaken, Uschi; Höppel, Dagmar; Telljohann, Nadine (Hrsg.): Jenseits des Tabus, Neue Wege gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen, Göttingen 2005.

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

Färber, Christine: Sexuelle Diskriminierung und Gewalt gegen Frauen an Hochschulen, Dokumentation der zentralen Frauenbeauftragten der FU Berlin, Berlin 1992.

Geisweid, Heike; Sommerfeld, Gabriela; Tillmann, Anja; Wedel, Ute: Handlungsleitfaden zum Umgang mit sexualisierter Gewalt an der Hochschule, Frauenbeauftragte der Universität Dortmund, Dortmund 1999.

Holzbecher, Monika; Braszeit, Anne; Müller, Ursula; Plogstedt, Sibylle: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Band 141, Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Stuttgart 1997.

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

Müller, Angelika; Runte, Gisela: Sexuelle Diskriminierung und Gewalt am Studien- und Arbeitsplatz. Schutz- und Vorgehensmöglichkeiten, Frauengleichstellungsstelle der Universität Oldenburg. Rosalinde, Heft 12, S. 14-23, Oldenburg 2002.

Plogstedt, Sybille; Degen, Barbara: Nein heißt Nein! DGB-Ratgeber gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, München 1992.

Projekt des Interdisziplinären Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF): <http://www.uni-bielefeld.de/IFF/for/projekte/pr98-1.htm> (Stand Dez. 2010).

Sandrozinski, Renate (Hrsg.): Grenzverletzungen. Sexuelle Belästigung im Alltag, Frankfurt 1993.

Schäuble, Ingegerd; Schreifeldt, Karin: Karrieremuster von Frauen an Universitäten: Erschwernisse durch strukturelle und sexualisierte Diskriminierung, Institut für Sozialforschung, München 2007.

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

Stern, Susanne: Evaluation der Wirksamkeit von Ansprechpersonen zur Bekämpfung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Zürich 2006.

Jade Hochschule
Wilhelmshaven Oldenburg Elsfleth
Gleichstellungsbüro
Ofener Str. 19
26121 Oldenburg

www.jade-hs.de/gleichstellung