



Beratungsstelle
Frauennotruf

München

„Ist das noch ein Flirt?“ Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext



Sexuelle Belästigung ist...

- Als sexuelle Belästigung gilt jedes sexuell bestimmte Verhalten, das von der betroffenen Person unerwünscht ist
- Es ist ein **einseitiges und unerwünschtes** Verhalten, das gegen den Willen und ohne Einverständnis der Betroffenen geschieht
- Was als sexuelle Belästigung definiert wird, hängt maßgeblich davon ab, wie die Opfer **empfinden**
- Es ist eine Form der Gewalt, die sich **in der Regel gegen Frauen** richtet
- **Auch Männer** sind betroffen
- Es handelt sich um einen Übergriff und eine Verletzung von körperlichen und/oder psychischen Grenzen, bei der es um **Machtausübung** geht
- Es ist **kein zufälliges** Verhalten, das dem Belästiger eben mal so „passierte“. Es ist meist **vorsätzlich und zielgerichtet**



Beispiele:

Sexuelle Belästigung kann sich in Worten, Handlungen, Gesten und sonstigem sexuellen Verhalten ausdrücken, wie z.B.:

- Bemerkungen mit sexuellem Inhalt
- sexistische Witze
- Pornographische Bilder am Arbeitsplatz, Kalender, Bildschirmschoner ... mit sexistischem oder pornographischem Inhalt
- Unerwünschte Einladungen mit sexueller Absicht
- Telefongespräche, SMS, e-mails, Briefe mit sexuellen Anspielungen
- Klapse auf den Po
- Berühren der Brust / Genitalien
- Aufgedrängte Küsse
- Zurschaustellung von Genitalien
- Aufforderung zu sexuellen Handlungen
- Sexuelle Nötigung
- Vergewaltigung



Sexuelle Belästigung laut AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)

§ 3 Abs. 4 AGG:

- „Eine sexuelle Belästigung ist (...) ein **unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten**, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, (wenn dieses) bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“



Pflichten der Arbeitgeber*innen laut AGG

Arbeitgeber*in muss

- entsprechende Verhaltensweisen unterlassen
- Mitarbeiter*innen schützen (auch vorbeugend)
- in geeigneter Weise über das AGG informieren
- geeignete Maßnahmen ergreifen, nachdem eine sexuelle Belästigung stattgefunden hat
- die Beschwerde prüfen und das Ergebnis mitteilen
- dafür sorgen, dass den Betroffenen und unterstützenden Personen keine Nachteile entstehen, wenn sie ihre Rechte in Anspruch nehmen



Pflichten der Arbeitgeber*innen laut AGG

- Maßnahmen zur Fortbildung
- Hinweispflicht im Rahmen der Aus- und Weiterbildung
- Bekanntmachung des Gesetzes im Betrieb
- Bekanntmachung einer Beschwerdestelle



Rechte der Arbeitnehmer*innen

Arbeitnehmer*innen

- haben das Recht, sich zu beschweren
- Können geeignete Maßnahmen verlangen
- kommt der/die Arbeitgeber*in den Verpflichtungen nicht nach, können Arbeitnehmer*innen ohne Verlust des Entgelts die Tätigkeit einstellen (Voraussetzung: Indizien müssen vorliegen, keine Möglichkeit, der Belästigung zu entgehen)
- können Entschädigung verlangen



dazu ist immer die Beratung der Arbeitsrechts-Anwält*innen zu empfehlen



Hochschule als Arbeitgeber*in

- Die Belange von **Studierenden und Personen ohne festes Beschäftigungsverhältnis**, z.B. **Doktorand*innen**, **Honorarprofessor*innen**, **Gastdozent*innen**, **Praktikant*innen** sind dagegen **nicht** umfassend durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) abgedeckt
- Durch Immatrikulation und Prüfungsgesetz entsteht jedoch eine Rechtsbeziehung und eine Fürsorgepflicht
- Daher sollten **Richtlinien der Hochschulen** explizit um **Regelungen zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt** ergänzt und auf die genannten Personengruppen explizit erweitert werden!



Handlungsmöglichkeiten für Betroffene

In der direkten Situation

- Eigene Gefühle/ Wahrnehmung/ Erfahrungen ernst nehmen
- Sich klar machen, dass die erlebten Taten und Aussagen weniger mit der eigenen Person als mit der des Belästigers zu tun haben
- **Die Handlungen konkret benennen**
- **Die Belästigung eindeutig zurückweisen**
- Möglichst deutliche Stimme und Körpersprache
- Täter*in zur Rede Stellen / aus der Fassung bringen
- Ggf. Zeug*innen einbeziehen
- Mögliche Konsequenzen benennen
- Auf keine Diskussionen einlassen!



Handlungsmöglichkeiten für Betroffene

Nach der Situation

- Protokollieren (Datum, Uhrzeit, Ort, Anwesende, genauer Vorfall)
- Sprachlosigkeit überwinden, Tat in Worte fassen, u.U. Sätze vorformulieren und üben, es laut auszusprechen
- Sich jemandem anvertrauen
(innerhalb oder außerhalb des Betriebes)
- Verbündete, ggf. andere Betroffene suchen
- Evtl. Fachberatung oder juristischen Rat in Anspruch nehmen
- Belästiger nachträglich zur Rede Stellen,
ggf. Vertrauensperson mitnehmen
- evtl. Brief an Belästiger*in schreiben (Kopie behalten)
- offizielle Beschwerde (mündlich oder schriftlich)
- Ggf. dem Arbeitsplatz fernbleiben



Zuständige Stellen an der Hochschule

Geeignete Ansprechpartner*innen können sein

- Gleichstellungsbeauftragte / Frauenbeauftragte
 - der Hochschule
 - der Fakultäten
- jeweils Vorgesetzte
- Personalzuständige
- Personalvertretung/ Personalrat
- Beschwerdestelle (AGG)
- Beratungsstelle für Konfliktprävention/ Bedrohungsmanagement
- ggf. Psychosoziale Beratungsstellen
- betriebsärztlicher Dienst/ ggf. Sozialdienst ggf. Zuständige für Auszubildende



Zuständige Stellen außerhalb der Hochschule

z.B.

- Beratungsstelle Frauennotruf
- kommunale Gleichstellungsstelle
- Rechtsanwält*in
- u.U. Polizei
- ...



Die Reaktionen des Umfeldes – der Kolleg*innen, Vorgesetzten, anderer Zuständiger, aber auch privater Bezugspersonen - können – im Negativen wie im Positiven – **entscheidenden Einfluss** auf die Auswirkungen der Belästigung haben!!



Beratungsstelle
Frauennotruf

München

Sexuelle Belästigung
ist keine Bagatelle
ist entwürdigend
ist gesetzlich verboten

Frauennotruf München

089/763737