

MEIN KÖRPER GEHÖRT MIR

Mit dem Hashtag #metoo haben Frauen auf der ganzen Welt auf ihre sexuellen Missbrauchs- und Belästigungserfahrungen aufmerksam gemacht. Die Debatte begann in der Filmbranche, zieht sich mittlerweile aber durch alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens. Welche Maßnahmen treffen die deutschen Hochschulen, um sexueller Belästigung vorzubeugen?

TEXT: BRITTA MERSCH, MITARBEIT: ARMIN HIMMELRATH



Dr. Sandra Dittmann ist Gleichstellungsbeauftragte, außerdem leitet sie die Stabsstelle Chancengleichheit an der Technischen Universität Braunschweig. Etwa zehn Fälle sexueller Belästigung werden pro Jahr an Dittmann herangetragen. Nicht immer gehe es um Gewalt. Die Formen sexueller Belästigung seien oft viel subtiler: „Wir haben es zum Beispiel mit Sprüchen zu tun, mit denen Frauen aufgrund ihres Geschlechts herabgesetzt werden“, sagt sie. Das könne Studentinnen in einem Seminar passieren oder Mitarbeiterinnen an einem Institut: „Es existiert dann ein Klima, in dem Frauen nicht ernst genommen werden.“ Fälle, in denen körperliche Übergriffe berichtet werden, seien dagegen deutlich seltener. „Da komme ich vielleicht auf drei Fälle insgesamt.“

Sandra Dittmann erlebt in der Beratung immer wieder, dass es den Betroffenen schwerfällt, die Vorfälle zu thematisieren: „Die Opfer möchten eigentlich gar nicht mehr darüber sprechen. Nicht mit Verantwortlichen aus ihrem Arbeits- oder Studienumfeld und schon gar nicht mit offiziellen Stellen wie der Polizei.“ Es liegt deshalb nahe, anzunehmen, dass einige Fälle sexuellen Missbrauchs, die im Kosmos Hochschule passieren, gar nicht erst zur Sprache kommen.

Eine Erfahrung, die auch Johanna Bamberg-Reinwand macht, Frauenbeauftragte an der Universität Bamberg. Sie hat erlebt, wie sensibel das Thema sexuelle Belästigung für Frauen ist, betont aber auch, dass man differenzieren müsse. „Wir hatten den Fall, dass sich ein fremder Mann in der Bibliothek neben eine Studentin gesetzt und sich Filme pornografischen Inhalts angesehen hat“, sagt Bamberg-Reinwand. Der Mann habe die Studentin schockieren wollen. „In so einem Fall ist die naheliegende Reaktion, um Hilfe zu rufen und den Vorfall zu melden.“ Anders sehe es aus, wenn sich Opfer und Täter kennen: „Dann kann sich die betroffene Frau fragen, ob sie eine Mitschuld trägt, das unangemessene Verhalten provoziert hat.“ Mit solchen Konstellationen habe sie es aber so gut wie nie zu tun.

DIE UNSICHERHEIT IST GROSS

Zahlen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus dem Jahr 2015 zeigen, dass mehr als die Hälfte aller Beschäftigten in Deutschland – und zwar sowohl Männer als auch Frauen – schon einmal sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt hat. Am häufigsten handelt es sich um verbale Belästigungen: zweideutige Kommentare, Witze mit sexuellem Bezug. Die Belästigungen gehen meistens von Männern aus. Sie finden überwiegend im Büro statt oder auf gesellschaftlichen Veranstaltungen.

Die Unsicherheit, wie mit solchen Fällen umgegangen werden kann, ist groß – nicht nur in Hochschulen, sondern auch

in der Wirtschaft. So zeigt die Umfrage auch: Nur jeder fünfte Befragte weiß, dass die Arbeitgeber dazu verpflichtet sind, Maßnahmen zu ergreifen, um ihre Mitarbeiter vor sexueller Belästigung zu schützen. Nur jeder Dritte weiß, dass es einen Ansprechpartner im Unternehmen gibt.

Wie viele Fälle von sexueller Belästigung es an Hochschulen gibt, lässt sich nicht sagen. Immer mal wieder wird einer davon publik. Dass die Dunkelziffer indes weitaus größer ist, davon geht auch die Bundeskonferenz der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten an Hochschulen (Bukof) aus. Sie hat ein Grundsatzpapier zum Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen veröffentlicht. Darin heißt es: „Die wenigen bekannt gewordenen Fälle an Hochschulen geben kaum Aufschluss über die tatsächliche Gewaltbetroffenheit von Studentinnen.“ Die wenigsten Fälle würden den Beschwerdestellen an den Hochschulen gemeldet. Im Papier heißt es weiter: „Wenn überhaupt Hilfe gesucht wird, so bei externen Anlaufstellen.“ Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt wegen des Geschlechts, der Geschlechtsidentität oder aufgrund als geschlechtsuntypisch wahrgenommenen Verhaltens und Aussehens seien aber zentrale Risiken an Hochschulen.

Ein Team aus deutschen, italienischen, polnischen, spanischen und britischen Forschern hat zwischen 2009 und 2011 ein Forschungsprojekt mit dem Titel „Gender-Based Violence, Stalking and Fear of Crime“ durchgeführt. Das Projekt wurde von der Europäischen Kommission unterstützt und hatte das Ziel, ein Bewusstsein dafür zu schaffen, welchen Formen sexueller Belästigung Studentinnen in den fünf beteiligten Ländern ausgesetzt sind. Die Studie deckt sich mit Zahlen zu Beschäftigten in Deutschland: Die Hälfte der befragten Frauen hat im Laufe ihres Lebens sexuelle Belästigung erlebt. Dazu zählten unangemessene Blicke von Männern oder anzügliche Kommentare auf der Straße.

Auch wenn die Mehrzahl der Fälle abseits des Lebensraums Hochschule stattgefunden hat, gibt es sie durchaus: Taten, die auf dem Campus passieren. Ehemalige Bochumer Studentinnen erinnern sich vielleicht noch an das „Uni-Phantom“ – ein Serientäter, der nie gefasst wurde und zwischen 1994 und 2001 für mehr als 20 Vergewaltigungen in der Nähe der Uni verantwortlich gemacht wird. Und erst jüngst waren rund um den Frankfurter Uni-Campus verschiedene Fälle von sexueller Belästigung gemeldet worden.

EINE LEITUNGSAUFGABE

Nicht immer erfahren die Betroffenen von der Hochschule uneingeschränkte Unterstützung. Das gilt auch für den Fall von Sarah (Name geändert), Studentin an einer Berliner

EINE SEXUELLE BELÄSTIGUNG GILT NACH DEM ALLGEMEINEN GLEICH-BEHANDLUNGSGESETZ (§ 3 ABS. 4) ALS EINE UNZULÄSSIGE BENACHTEILIGUNG. DIESE TRITT DANN EIN, „WENN EIN UNERWÜNSCHTES, SEXUELL BESTIMMTES VERHALTEN (...) BEZWECKT ODER BEWIRKT, DASS DIE WÜRDE DER BETREFFENDEN PERSON VERLETZT WIRD (...)“.

Hochschule. Nach einer Veranstaltung im Herbst, als es draußen schon dunkel und nur noch wenig auf dem Campus los war, wurde sie in einem Seminarraum von einem unbekannten Täter vergewaltigt. „Fast noch schockierender war, was mir danach passiert ist“, sagt Sarah heute, mehr als zwei Jahre nach der Tat: „Ich brauchte Wochen, bis ich meine Scham überwunden hatte. Bis ich überhaupt wieder in die Hochschule gehen konnte. Als ich dann die Studiengangsleitung darum bat, mir auf der Basis von Kulanz eine Möglichkeit zu geben, meine Semesterprüfungen noch abzulegen, bekam ich nur zu hören: Das geht nicht, Sie haben schon zu viel verpasst, Sie müssen die Veranstaltungen im nächsten Jahr wiederholen.“ Fair behandelt fühlte sich die Studentin nicht, hatte aber keine Kraft, für eine andere Entscheidung zu kämpfen.

Sexuelle Belästigung tritt in ganz unterschiedlichen Facetten zutage. Heikel wird es unter anderem dann, wenn Täter und Opfer in einem Machtverhältnis stehen, das von Abhängigkeit gekennzeichnet ist, wenn etwa ein Professor seine Studentin mit guten Noten belohnt, wenn diese sich auf ein intimes Verhältnis einlässt. „Ein solches Verhalten ist nicht tolerierbar“, sagt Johanna Bamberg-Reinwand – und ergänzt, dass sie selbst es mit so einem Fall noch nicht zu tun gehabt habe. Falls es ihn doch einmal geben sollte, könnte sie das Opfer nicht beraten: „Eventuell müssten disziplinarische Maßnahmen eingeleitet werden, die ich in meiner Position nicht veranlassen kann.“

Die Autoren der länderübergreifenden EU-Studie betonen, wie wichtig es ist, aufseiten der Hochschulen Verantwortung für das Problem zu übernehmen – und zwar auf Leitungsebene: Langfristige Präventionsmaßnahmen und Richtlinien zur Handhabung solcher Fälle sollten erarbeitet werden. Opfer müssten unterstützt, Vorfälle geahndet werden. Tatsächlich haben zahlreiche Hochschulen inzwischen Richtlinien zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexueller Diskriminierung entwickelt. Mit ihnen soll das Bewusstsein für Formen

sexueller Gewalt geschärft werden, sollen Maßnahmen zur Prävention geschaffen werden. An der Universität in Bamberg zum Beispiel ist diese Richtlinie sechs Seiten lang. Sie wurde im Juli 2017 beschlossen und soll dazu beitragen, „ein gesundes Arbeits- sowie Lehr- und Lernklima zu schaffen und zu erhalten“, soll „vorbeugend wirken, indem sie sensibilisiert und informiert, beispielsweise über die Ahndung von diskriminierendem Verhalten“.

WO FÄNGT DIE GRENZÜBERSCHREITUNG AN?

Die Richtlinie widmet sich der Definition von Belästigung, Diskriminierung, Mobbing und Stalking. Sexuelle Belästigung sei „ein unerwünschtes, sexuell bedingtes Verhalten“. Dazu gehörten sexuell bestimmte körperliche Berührungen oder Bemerkungen sexuellen Inhalts. Belästigung allgemein bezwecke, „dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird“. Die Richtlinie zeigt Ansprechpartner für Betroffene auf und stellt Grundsätze für einen toleranten und respektvollen Umgang miteinander auf. Vorgesetzte sollten für ein Arbeitsklima sorgen, das von gegenseitigem Respekt geprägt sei. Es werden Maßnahmen zur Information und Sensibilisierung dargestellt und Möglichkeiten der Ahndung: von der Ermahnung bis zur Einleitung strafrechtlicher Maßnahmen.

Das Papier zeige Wirkung: „Es kommen Anfragen von männlichen Kollegen, ob ein Kompliment in den Bereich der sexuellen Belästigung fällt oder ob das erlaubt sei“, sagt Johanna Bamberg-Reinwand. Diese Verunsicherung sei Teil eines wichtigen Lernprozesses, um alle Seiten – Frauen und Männer – für das Thema zu sensibilisieren. Manchmal wundere sie sich schon über die Fragen der männlichen Kollegen. Für sie sei die Antwort eindeutig: „Schau dir dein Gegenüber an. Wenn du nach einer Äußerung Unbehagen oder Angst wahrnimmst, hast du eine Grenze überschritten.“ //