

Goethe-Universität
Chancen =

GRENZEN WAHREN

SEXUALISIERTE DISKRIMINIERUNG UND GEWALT
AN DER HOCHSCHULE



ZIEL DER BROSCHÜRE	4
HINTERGRUND	5
WAS IST SEXISMUS UND SEXUALISIERTE GEWALT?	7
FORMEN SEXUALISierter DISKRIMINIERUNG UND GEWALT	8
SEXUALISIERTE BELÄSTIGUNG IM HOCHSCHULKONTEXT	10
WEITERE FORMEN DER GRENZVERLETZUNG	13
Stalking	
Mobbing	
HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN	17
Rechtliche Möglichkeiten	
Handlungsempfehlungen	
BERATUNGS- UND UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE	24
Goethe-Universität	
Beratungsangebot in Frankfurt	
LITERATUREMPFEHLUNGEN	30
VERWENDETE LITERATUR	31
IMPRESSUM	34

ZIEL DER BROSCHÜRE



Die Goethe-Universität will eine Hochschulkultur schaffen, in der Diskriminierung thematisierbar und kritisierbar ist. Diese Broschüre richtet sich an alle Angehörigen der Goethe-Universität, die sich über das Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt informieren möchten. Betroffene sollen sich ermutigt fühlen, sich im Fall von sexualisierter Belästigung an die entsprechenden Beratungspersonen innerhalb und außerhalb der Goethe-Universität zu wenden.

INSBESONDERE WERDEN FOLGENDE FRAGEN ERLÄUTERT:

- Was ist Sexismus und was ist sexualisierte Gewalt?
- Was ist sexualisierte Belästigung (am Arbeitsplatz)?
- Wie können Betroffene gegen sexualisierte Gewalt und Belästigung vorgehen und an wen können sie sich wenden?



HINTERGRUND

Für viele Menschen ist sexualisierte Diskriminierung eine alltägliche Erfahrung. Von Sexismus und sexualisierter Gewalt sind Menschen jeglichen Geschlechts betroffen, insbesondere jedoch Frauen sowie Menschen, die von den vorherrschenden Geschlechternormen abweichen. Hochschulen als Arbeits- und Ausbildungsstätten stellen diesbezüglich leider keine Ausnahme dar. So sind bestehende Abhängigkeitsverhältnisse und hierarchische Strukturen Faktoren, die sexualisierte Belästigung begünstigen. An der Hochschule finden sich diese Faktoren unter anderem im Studium oder in der Zeit der Promotion sowie in allen Begutachtungssituationen. Dabei reicht das Spektrum der Grenzüberschreitung von sexistischen Bemerkungen in den Vorlesungen über unerwünschte Kontaktaufnahme und aufdrängende Berührungen, bis hin zu Erpressung und Drohung von beruflichen Nachteilen bzw. Nachteilen im Studium bei Verweigerung sexueller Handlungen.

Wer ist betroffen?

SIND NUR FRAUEN BETROFFEN?

In der überwiegenden Zahl der Fälle erleben Frauen sexualisierte Belästigung durch Männer. Aber auch Männer sowie trans- und intergeschlechtliche Personen können betroffen sein.

Eine Studie zum Thema Gewalt gegen Frauen der EU-Grundrechteagentur aus dem Jahr 2014¹ zeigt auf, dass im europäischen Durchschnitt 55 % aller Frauen seit ihrem 15. Lebensjahr mindestens einmal sexuell belästigt wurden. In Deutschland sind es sogar 60 Prozent. Ein Drittel der von sexualisierter Belästigung betroffenen Frauen in Deutschland gab an, die Belästigung im Arbeitsumfeld erfahren zu haben. Eine Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus dem Jahr 2015 bestätigt diese Zahlen. Die Studie zeigt zudem, dass jüngere Frauen und Menschen, die in einem Abhängigkeitsverhältnis stehen, wie Schüler_innen², Auszubildende, Studierende, Doktorand_innen, aber auch Menschen in befristeten oder unterbezahlten Beschäftigungen ein besonderes Risiko tragen.

¹ Agentur der Europäischen Union für Grundrechte, FRA (2014): Gewalt gegen Frauen: eine EU-weite Erhebung, Luxemburg. http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14_de.pdf

² Die Schreibweise mit dem Unterstrich geht auf einen Vorschlag Steffen Kitty Herrmanns zurück. Sie beendet nicht nur die Unsichtbarkeit weiblicher Personen im generischen Maskulinum, wie es beispielsweise die Binnen-I-Schreibweise leistet, sondern auch die Unsichtbarkeit aller Personen, die sich nicht von den auch in die (deutsche) Sprache eingelassenen binären Geschlechternormen einordnen lassen wollen (Fray et al. 2014: 7).



Ein Machtgefälle kann auch im rechtlichen Status einer Person begründet sein, etwa durch einen ungesicherten Aufenthaltsstatus. Im Kontext der Hochschule trifft dies besonders Studierende am Anfang ihres Studiums. Auch Prüfungs- und Bewertungssituationen (Hausarbeiten, Beratung, Gutachten etc.) stellen ein höheres Risiko dar.

Ebenso werden Frauen mit Behinderungen, von Rassismus betroffene Frauen, trans*³ und intergeschlechtliche⁴ Menschen sowie Männer, denen – etwa wegen ihrer Homosexualität – „Unmännlichkeit“ unterstellt wird, überdurchschnittlich oft sexuell belästigt (vgl. ADS 2015a:7).

Menschen, die sich keinem oder einem anderen Geschlecht als männlich/weiblich zuordnen, sind auch von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt betroffen. Dieses Feld ist für den deutschsprachigen Raum noch nicht gut erforscht. Geht man von den statistischen Daten zur Mehrfachdiskriminierung aus, ist aber anzunehmen, dass die Gruppe der trans* und intergeschlechtlichen Personen stärker betroffen ist als andere. In einer Befragung auf EU-Ebene sagten fast die Hälfte der befragten Transgender-Personen (47 %), dass sie einen sexuell motivierten und/oder körperlichen Angriff, der in den letzten 12 Monaten auf sie ausgeübt wurde, direkt damit verbinden, als LGBTQI-Person⁵ wahrgenommen worden zu sein. Mehr als jede dritte befragte Transgender-Person gab in dieser Befragung an, in den letzten fünf Jahren generell gewalttätig angegriffen worden zu sein (FRA 2013:7,16).

Wo?

In der Diskussion um Verhinderung und Prävention von sexualisierten Übergriffen spielen sogenannte Furchträume eine Rolle. Oft werden in Verbindung mit sexualisierter Gewalt Szenarien von schlecht beleuchteten Wegen in der Dunkelheit geschildert, die durch ein hohes Risiko für sexualisierte Gewalt gekennzeichnet zu sein scheinen. Aus einer Studie des Bundesfamilienministeriums (2005)⁶ geht jedoch hervor, dass sexualisierte Gewalt zu einem überwiegenden Teil im eigenen Umfeld (z. B. in der Wohnung) stattfindet.

Sexualisierte Belästigung und Gewalt sind also Phänomene, die weniger in vermeintlichen Gefahrensituationen (unbeleuchtete Wege, Ansprache durch fremde Personen etc.) stattfinden, sondern vor allem in alltäglichen Situationen und an bekannten Orten.

³ Der Begriff Trans*schließt alle Menschen ein, die eine andere Geschlechtsidentität besitzen und ausleben oder darstellen als jene, die ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde. Das Sternchen* ist dabei der Computersprache entlehnt und stellt hier einen Versuch dar, sämtliche Identitätsformen und Lebensweisen im Spektrum von Trans* zu berücksichtigen (vgl. Dreier et al. 2012:14)

⁴ Als intergeschlechtliche Menschen werden im medizinischen Diskurs Personen mit genetischen, chromosomalen und/oder hormonellen Besonderheiten der Geschlechtsdifferenzierung bezeichnet (vgl. <http://www.intersexuelle-menschen.net/intersex.html>)

⁵ LGBTQI steht für Lesbian-Lesben, Gay-Schwule, Bisexual-Bisexuelle, Transgender-Trans*, Queer-Queere und Intersexual-Intersexuelle. Die Abkürzung ist im englischen Sprachraum entstanden, wird aber auch in Deutschland benutzt. Manchmal werden auch Buchstaben weggelassen – wenn nur die jeweilige Gruppe angesprochen werden oder für die Personen ein Sternchen* ergänzt, die sich selbst mit den einzelnen Kategorien nicht identifizieren können/wollen. Unabhängig von der Schreibweise steht diese Zusammenfassung von Menschengruppen für Personen, die sich nicht als männlich, weiblich und heterosexuell identifizieren.

⁶ <https://www.bmfsfj.de/blob/84328/0c83aab6e685eeddcc01712109bcb02b0/langfassungstudie-frauen-teil-eins-data.pdf>

WAS IST SEXISMUS UND SEXUALISIERTE GEWALT?

Sexismus

Unter Sexismus wird jede Art von Diskriminierung, Unterdrückung, Verachtung und Benachteiligung von Menschen aufgrund ihres Geschlechts verstanden. Dazu zählt auch jede Art der Diskriminierung, Unterdrückung, Verachtung und Benachteiligung, denen Nicht-Heterosexuelle, Inter* und Trans*Personen ausgesetzt sind: Personen also, deren sexuelle oder geschlechtliche Selbstidentifizierung nicht mit den gesellschaftlichen Geschlechternormen übereinstimmt. Sexismus ist dabei als ein Oberbegriff für verschiedene Einzelphänomene zu verstehen, die sich in Stereotypen und Vorurteilen, verbalen Äußerungen und Verhaltensweisen, sowie in sozialen, rechtlichen und wirtschaftlichen Regelungen und schließlich auch in Form von Gewalt äußern können. Sexismus ist in unserer Gesellschaft tief verwurzelt – davon sind auch Hochschulen nicht ausgenommen. Sexismus und sexualisierte Gewalt sind voneinander zu unterscheidende, aber keine voneinander losgelösten Phänomene. Sexismus spielt eine entscheidende Rolle, wenn es zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, also zu Grenzverletzungen und Übergriffen, kommt.

Sexualisierte Gewalt

Der Begriff der sexualisierten Gewalt, in Abgrenzung zum Begriff der sexuellen Gewalt, betont, dass es sich um ein Verhalten handelt, das nicht durch sexuelle Bedürfnisse oder sexuelle Lust motiviert ist. Sexualität wird lediglich zur Ausdrucksform und zum Ventil von Macht und Überlegenheit benutzt (vgl. Blome et al. 2005:422). Dabei funktioniert diese Instrumentalisierung nicht nur im Machtgefälle zwischen Frauen und Männern, sondern auch zwischen Männern und zwischen Frauen. Sie schreibt Personen die Rolle von unterlegenen Objekten zu, Betroffene werden dabei auf bestimmte körperliche Merkmale angesprochen, als sexuell verfügbar adressiert und auf diese Rolle reduziert.

FORMEN SEXUALISierter DISKRIMINIERUNG UND GEWALT

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt beschreibt jede sexualisierte Form von (persönlich empfundener) Grenzüberschreitung. Angefangen bei strafrechtlich nicht relevanten Handlungen, wie z. B. sexistische Sprache und ungewollte Berührungen, bis hin zu strafrechtlich relevanten Grenzverletzungen, wie beispielsweise Stalking⁷, Exhibitionismus und sexualisierte Übergriffe.

Unter sexualisierter Gewalt werden alle sexualisierten Handlungen zusammengefasst, die gegen den Willen einer Person geschehen. Das beginnt bei unerwünschten „Anmachen“, Belästigungen und Beleidigungen und endet bei allen Formen tätlicher Gewalt. Dabei geht es um verschiedene Formen sexualisierter Gewalt, bei denen es sich nicht ausschließlich um physische Grenzverletzungen wie z. B. unerwünschte Berührungen handelt, auch verbale Äußerungen zählen dazu (vgl. ADS 2016).

⁷In Kapitel „andere Formen der Grenzverletzung“ näher erläutert.

FORMEN VON SEXUALISierter GEWALT	KENNZEICHEN
Verbale Grenzverletzungen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Anzügliche Äußerungen (gesprochen oder geschrieben) über körperliche Merkmale, Aussehen, Kleidung ▪ Abfällige Bemerkungen mit sexuellem Inhalt ▪ Diskriminierende Witze ▪ Indiskretes „Ausfragen“ über die Lebensführung
Non-verbale Grenzverletzungen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verteilen, Aufhängen und Zeigen von Darstellungen sexistischen oder pornographischen Inhalts ▪ Provozierendes und unangemessenes Verhalten, sexuell herabwürdigende Gesten ▪ Wiederholtes und anhaltendes Anstarren ▪ Unerwünschte Geschenke
Körperliche Grenzverletzungen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erzwingen sexueller Handlungen, sexuelle Nötigung, Vergewaltigung ▪ Aufforderung zu sexuellen Handlungen ▪ Unerwünschte Berührungen und Übergriffe ▪ Nicht erwünschte körperliche Nähe

(vgl. ADS 2016:5)



Vor allem verbale und non-verbale Belästigungen werden immer wieder verharmlost. Den Betroffenen wird unterstellt, dass sie überempfindlich auf einen Witz oder Flirtversuch reagieren. Ein Flirt hat jedoch nichts mit sexualisierter Belästigung zu tun. Er ist auch am Arbeitsplatz nicht verboten. Aber: Flirts entstehen in beiderseitigem Einverständnis. Übergriffiges Verhalten geschieht ohne das Einverständnis der anderen Person.

SEXUALISIERTE BELÄSTIGUNG MEINT NICHT ...

- gegenseitiges sexuelles Interesse.
- Sympathie oder sexuelle Anziehung, die auf Gegenseitigkeit beruht.
- den Flirt oder die Liebesbeziehung, die unter beidseitigem Einverständnis eingegangen wird.
- ein freundschaftliches, vertrautes Arbeitsklima oder zufällige Berührungen.

SEXUALISIERTE BELÄSTIGUNG IST ...

- ein sexuell diskriminierendes und entwürdigendes Verhalten, das nicht auf Erwiderung ausgerichtet ist.
- immer ein Ausdruck von Gewalt und Verletzung der Intimsphäre.
- Gewalt auf struktureller, psychischer und physischer Ebene.



SEXUALISIERTE BELÄSTIGUNG IM HOCHSCHULKONTEXT

„Hochschulen stehen in der Verantwortung, gleiche Zugangschancen zum Studium und der wissenschaftlichen Karriere sicherzustellen. Als Ort von Forschung und Lehre haben Hochschulen zudem die Aufgabe, Vielfalt und Diskriminierung zu thematisieren und für Vielfalt und Diskriminierung zu sensibilisieren. Als Ort der Kommunikation und Begegnung haben Hochschulen außerdem Verantwortung dafür, Diskriminierung im Umgang miteinander abzubauen und Vielfalt als Normalität sicherzustellen.“ (ADS 2012:18)

Die Goethe-Universität hat in ihrem Leitbild die Wertschätzung von Offenheit und Vielfalt als Grundlage des Denkens und Handelns verankert. Mit dem Zentralen Aktionsplan Chancengleichheit 2017-2022 wird diese Bestrebung in den Arbeits- und Studienalltag verankert und ein Prozess angeregt, der Benachteiligung und Diskriminierung entgegenwirken will.

Beschäftigte

Sexualisierte Belästigung ist im Arbeitsumfeld gesetzlich verboten, da es sich um eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts handelt. Sie ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder ein Dienstvergehen und kann Strafrechtstatbestände erfüllen. Dieses Verbot regelt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Es definiert „sexuelle“ Belästigung (§ 3 Abs. 4 AGG)⁸ als ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten. Dazu zählen unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird. Dies geschieht insbesondere, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld besteht.

⁸ Vergleiche auch Kapitel zu rechtlichen Möglichkeiten.

Studierende

Im Hochschulkontext ist besonders die Gruppe der Studierenden von sexualisierter Belästigung betroffen. Insbesondere das durch Prüfungssituationen entstehende Abhängigkeitsverhältnis und die Machtdifferenzen zu Lehr- und Betreuungspersonal sind für die Studierenden im Fall sexualisierter Belästigung mit Ängsten verbunden.

„So rechnen sich die meisten Studentinnen nur wenige Chancen aus, im Fall eines Übergriffs durch das Lehrpersonal, insbesondere Professor_innen, mit einer Beschwerde Erfolg zu haben. Vielmehr befürchten sie massive Nachteile für ihre berufliche Zukunft.“ (Feldes et al. 2012: 28)

Aber auch die sexualisierte Diskriminierung durch Mitstudierende kann die betroffenen Studierenden erheblich belasten und zu Vermeidungsverhalten führen. So kann sexualisierte Belästigung von Studierenden beispielsweise dazu führen, dass aufgrund von Verunsicherung und Einschüchterung die Teilnahme am Studium eingeschränkt oder gar ein Studienabbruch erwogen wird (vgl. ADS 2015a).

Im Rahmen des europäischen Forschungsprojekts „Gender-based Violence, Stalking and Fear of Crime“ (2009-2011)⁹ wurden an 16 deutschen Hochschulen 13.000 Studentinnen zu ihrer Erfahrung mit sexuellen Übergriffen und Gewalt befragt. In dieser Studie gaben 81 % der befragten Studentinnen an, schon einmal sexualisierte Belästigung erlebt zu haben, bei 55 %, also bei jeder zweiten Studentin, fand dies während der Zeit ihres Studiums statt. Weiterhin gab mehr als jede zehnte Studentin an, sexualisierte Gewalt erlebt zu haben, bei 3 % geschah dies während des Studiums. Die Studie zeigt zudem, dass der_die Verursacher_in von sexualisierter Belästigung, Stalking und Gewalt in einem von vier Fällen (29 %) im Hochschulumfeld zu finden ist.

Diese Erlebnisse haben konkrete Auswirkungen auf das Sicherheitsgefühl der



⁹Feldes, Thomas/List, Kathrin/Schneider, Rosa/Höfker, Susanne (2012): Gender-based Violence, Stalking and Fear of Crime. Länderbericht Deutschland. Bochum.



befragten Studentinnen: So gaben 41 % der Studentinnen an, dass sie sich in gewissen Räumen der Hochschule „eher nicht oder überhaupt nicht sicher fühlen“. Die Studie erläutert weiterhin den Unterschied von sogenannten Gefahren- und Furchträumen. Dabei zeigt sich, dass Räumlichkeiten wie Toiletten oder das Treppenhaus, die einer größeren Öffentlichkeit zugänglich und gleichzeitig anonymer sind, stärker mit Unsicherheit behaftet sind als Räumlichkeiten, wie beispielsweise Seminarräume oder die Bibliothek, die eine gewisse Vertrautheit implizieren. In solchen Räumen empfinden weniger als 5 % der Studentinnen Unsicherheit, während es bei den Toiletten und dem Treppenhaus gute 15 % der Studentinnen sind. Die Orte, an denen Studentinnen Angst empfinden, sind allerdings nicht deckungsgleich mit den tatsächlichen Tatorten an den Hochschulen. Zwischen 72 % (schwerwiegende sexuelle Belästigung) und 95 % (sexuelle Gewalt) aller Vorfälle ereignen sich außerhalb der Hochschule im „privaten Umfeld“, allerdings wird im Vergleich zu den tatsächlichen Vorfällen das subjektive Sicherheitsempfinden auf dem Campus meist deutlich negativer eingeschätzt. (vgl. Feltes et al. 2012: 20,24).

Ferner ist die Universität als Lehr- und Forschungseinrichtung ein öffentlicher Raum, der für alle zugänglich ist. Der Zugang durch Personen, die nicht (direkt) der Universität zugeordnet sind, ist jederzeit möglich. So kommt es auch zu Berichten von Studierenden, die auf dem Campus, in der Mensa oder in der Bibliothek belästigt werden.

Sollte es Ihnen passieren, dass Sie auf dem Gelände der Universität belästigt fühlen, wenden Sie sich direkt an eine_n Mitarbeiter_in der Universität und melden Sie den Vorfall.

WEITERE FORMEN DER GRENZVERLETZUNG

Stalking

Unter Stalking werden „... wiederholtes Verfolgen, penetrantes Belästigen und Bedrohen einer Person gegen deren Willen durch andere ...“ (BMFSFJ 2005: 4) verstanden. Typische Formen der Belästigung sind unter anderem: Telefonanrufe, Geschenke, das Verfolgen und Auflauern sowie Beleidigungen und Bedrohungen. Ziel der stalkenden Person ist es, mit allen Mitteln auf sich aufmerksam zu machen und den Kontakt auch gegen den Willen der betroffenen Person aufrecht zu erhalten. Da es sich bei Stalking um einen schwerwiegenden Eingriff in die Privatsphäre mit oft nicht unerheblichen Gefahren von Leib und Leben handelt, hat der Gesetzgeber das Nachstellen seit 2007 als Straftatbestand im Strafgesetzbuch (§238 StGB) verankert. Dieser sieht im Fall von Stalking eine Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder eine Geldstrafe vor. In einer Handreichung des Bundesfamilienministeriums (2005) werden Betroffenen von Stalking auch Handlungsempfehlungen gegeben, die wie folgt zusammengefasst werden können:

Abstinenz

Der stalkenden Person sollte nur einmal, dafür aber unmissverständlich erklärt werden, dass kein Kontakt (mehr) gewünscht wird. Folgende Schritte können dabei hilfreich sein:

- konsequentes Vermeiden jeglichen Kontakts,
- ggf. Privatsphäre-Einstellungen in den sozialen Netzwerken überprüfen¹⁰,
- ignorieren jeglicher Kontaktangebote,
- verweigern von Waren, die nicht bestellt wurden,
- bei Telefonterror, Nummer wechseln,
- Geheimnummer beantragen, Fangschaltung beantragen,
- Handynummer blockieren.

Transparenz

Durch die Information des sozialen Umfelds (Freund_innen, Nachbar_innen, Familie, Arbeitskolleg_innen) kann zum einen vermieden werden, dass die dritten Personen unwissentlich Informationen an die stalkende Person weitergeben; zum anderen schützt es die betroffene Person, wenn das nähere Umfeld (even-

¹⁰ Siehe auch Abschnitt: Soziale Medien und Internet.

tuell auch die Nachbarschaft) davon weiß. Sie können so ggf. auch als Zeug_innen fungieren.

Dokumentation

Durch eine Dokumentation kann der Stalking-Verlauf rekonstruiert werden. Sie kann bei rechtlichen Schritten als Beweismittel dienen. Folgende Schritte sind sinnvoll:

- in einem Tagebuch alle Kontaktaufnahmen dokumentieren (Tag, Uhrzeit, Vor- kommenis, gegebenenfalls Zeug_innen)
- SMS, E-Mails, Briefe aufbewahren
- Anrufe auf dem Anrufbeantworter/Mailbox speichern.

Konsequenz

Manchen Betroffenen fällt es schwer, auf die Belästigung des Täters oder der Täterin nicht zu reagieren. Es kann hilfreich sein, sich an die aufgeführten Handlungsempfehlungen zu halten. Die Betroffenen erleben dadurch das Gefühl, nicht mehr ohnmächtig ausgeliefert zu sein, sondern zu handeln und in Aktion zu treten. Die Erfahrung zeigt: Je stärker das Opfer wird, desto geringer kann nach einiger Zeit die Macht der stalkenden Person werden¹¹.

Mobbing

Mobbing ist eine Bezeichnung für eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz oder im Studium, die oftmals durch mehrere Personen und über einen längeren Zeitraum erfolgt. Ziel der Mobbing-Handlungen ist es, die betroffene Person zu unterdrücken und auszugrenzen (vgl. ADS 2015c). Diese Handlungen können verbaler, nonverbaler oder physischer Art sein. Charakteristisch ist, dass sie wiederholt ausgeführt werden. Auch Mobbing kann unter den Schutz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) fallen, wenn Mobbing aufgrund der „Rasse“, ethnischen Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder der sexuellen Identität geschieht.

Befragungen mit Betroffenen von Mobbing zeigen, dass eine direkte Gegenwehr (u.a. Aussprache, sprachlich zur Wehr setzen) gegenüber den mobbenden Personen eher selten erfolgreich ist. Als hilfreich stellte sich neben der

¹¹ Weitere Informationen zum Thema Stalking finden Sie z. B. unter: <http://www.stalkingforschung.de/>, <http://www.stalkingforum.de/>



Einbindung privater Unterstützung durch Freunde und Familie, die Einbindung unterstützenden Personen innerhalb der Institution (u. a. Vorgesetzte, Gleichstellungsbeauftragte) heraus.

Sollten Sie von Mobbing oder Stalking betroffen sein, möchten wir Sie ermutigen, sich an folgende Einrichtungen zu wenden

Personalrat der Goethe-Universität

Gerti Dornseif | Seminarhaus | Raum 05.110 | Max-Horkheimer-Str. 4 | 60323 Frankfurt am Main
Tel.: 069/798-17242 | E-Mail: dornseif@em.uni-frankfurt.de

Psychologische Personalberatung

N.n.

Beschwerdestelle im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) der Goethe- Universität

N.n.

Mobbingkontaktstelle Frankfurt

Kostenlose telefonische Anlaufstelle für Personen, die von Mobbing betroffen sind

Tel.: 069/ 830 077 128 und 069/ 830 077 129 | Dienstags und donnerstags 17 bis 19 Uhr

Informationen: <http://www.mobbing-frankfurt.de>

Beratungsangebote: Erste Schritte zur Klärung der Situation, Gesprächskreis für Betroffene

Weisser Ring

Bundesweites Opfer-Telefon 116 006 für alle, die mit einer Straftat konfrontiert sind.

Landesbüro Hessen| Hedderheimer Landstraße 56 | Telefon: 06196/969698-0

E-Mail: lbhessen@weisser-ring.de | Informationen: frankfurt-ost.hessen.weisser-ring.de

Cybermobbing

Sexualisierte Belästigung findet zunehmend auch durch soziale Medien und Onlinekommunikation statt. Durch das Internet (insbesondere Chats, Instant Messenger, soziale Netzwerke und E-Mail) sowie mobile Handyanwendungen ist es möglich, schnell und (scheinbar) anonym zu kommunizieren. Durch die Anonymität des Internets sinkt die Hemmschwelle für Diskriminierung und die



im „realen“ Leben geltenden sozialen Normen und Regeln werden ignoriert. Das (öffentliche) Belästigen und Diffamieren von anderen Personen im Internet, beispielsweise in sozialen Netzwerken, Chatrooms, Instant Messengern und über Telefon/Mobiltelefon wird als Cybermobbing oder auch Social Bashing bezeichnet.

Laut einer EU-Studie zu Gewalt gegen Frauen hat jede zehnte Frau unangemessene Annäherungen auf Webseiten sozialer Medien erlebt oder sexuell explizite E-Mails und Textnachrichten (SMS) erhalten (vgl. FRA 2014: 30). Von dieser Form der sexualisierten Belästigung sind insbesondere jüngere Frauen überproportional betroffen. Auch die Erstberatenden berichten von einer Zunahme der Beratungsfälle von sexualisierter Belästigung durch E-Mail oder Stalking.

Möglichkeiten sich zu schützen:

- Eine E-Mail-Adresse nutzen, die nicht sofort den vollständigen Namen preisgibt, z. B. eine zusätzliche Mail-Adresse mit einem Phantasienamen. Die Uni-Adressen sind meist ungeeignet, denn mit der Endung @uni-frankfurt.de ist mit dem Namen auch der Wohnort schnell zu ermitteln.
- In Mailinglisten/Newsgruppen/Chats einen neutralen Benutzer_innenname wählen.
- Bei Belästigungen an die Server-Administration (Hochschulrechenzentrum¹²) wenden. Sie kann den_die Benutzer_in sperren lassen und auffordern das Schreiben zu unterbinden.
- Bei Hasskommentaren in sozialen Netzwerken, z. B. Twitter oder Facebook, melden Sie die Beiträge den_die Betreiber_in.

Die meisten sozialen Netzwerke geben Tipps für den Umgang mit Belästigung und bieten die Möglichkeit, einen Beitrag zu melden. Meistens befinden sich dafür die Buttons in dem zu meldenden Beitrag selbst oder Sie werden durch den sogenannten Hilfebereich (siehe Kasten) über die Möglichkeiten informiert.

Facebook: <https://www.facebook.com/help>

Twitter: <https://support.twitter.com/>

Instagram: <https://help.instagram.com/>



¹² <http://www.rz.uni-frankfurt.de/hrz>

Rechtliche Möglichkeiten

Bei den rechtlichen Möglichkeiten und Sanktionswegen muss unterschieden werden, ob es sich bei der grenzüberschreitenden Person um Beschäftigte oder Studierende der Universität oder um dritte Personen handelt. Handelt es sich um Beschäftigte, reicht das Spektrum der Sanktionen, von einer mündlichen oder schriftlichen Belehrung über die Durchführung eines formellen Dienstgespräches und die Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis hin zu einer schriftliche Abmahnung oder – weitergehend – Geldbußen, Gehaltskürzungen oder einer Versetzung. Die letzte mögliche Maßnahme kann auch die Kündigung sein. Handelt es sich um Studierende, kommt es zunächst zu einer mündlichen oder schriftlichen Belehrung, zudem kann der Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen erfolgen oder ein Hausverbot ausgesprochen werden. Daneben ist auch der Ausschluss von Lehrveranstaltungen oder gar die Exmatrikulation eine mögliche Konsequenz.

Personen, die nicht in einem Dienstverhältnis stehen oder an der Hochschule studieren, sich aber trotzdem auf dem Campus aufhalten (Nutzung der Sportangebote oder Konferenzbesuch etc.), können neben einer Belehrung ebenfalls von der Nutzung der (außer-)universitären Einrichtung ausgeschlossen werden oder ein Hausverbot erhalten (vgl. ADS 215a: 42f.).

Zusammenfassend dargestellt, können Personen, die von sexuellen Übergriffen und sexistischem Verhalten betroffen sind oder waren, auf fünf verschiedene rechtliche Ebenen zurückgreifen (vgl. BuKoF Onlinehandreichung).¹³

- Das Strafrecht greift bei sexueller Nötigung, Vergewaltigung und anderen sexuellen Übergriffen. Die näheren Bestimmungen sind im StGB, dem Strafgesetzbuch, geregelt.
- Das Zivilrecht kommt zur Geltung, wenn es um Schadenersatzansprüche, Unterlassungsansprüche und Schmerzensgeld geht. In diesen Bereich fällt auch das Gewaltschutzgesetz.
- Das Arbeitsrecht greift, wenn Mitarbeitende belästigt und/oder gemobbt werden. Hier greift das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), welches ein Benachteiligungsverbot ausspricht, worunter auch sexualisierte Belästigung zu fassen ist.

¹³ Online-Handreichung „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen“: <http://www.bukof.de/SDG/articles/SDG.html>



- Das Verwaltungsrecht bezieht sich auf alles, was mit dem Polizei- und dem Ordnungsrecht zu tun hat. Das kann ein Platzverweis sein, die Identitätsfeststellung, die Wohnungsverweisung oder das Rückkehrverbot.
- Das Hochschulrecht behandelt alle Punkte, die direkt mit der Hochschule zu tun haben. Die näheren Bestimmungen sind im Hochschulgesetz des jeweiligen Bundeslandes geregelt. Unter diesen Punkt fällt auch das Hausrecht und (wenn bestehend) Richtlinien gegen Diskriminierung und Belästigung.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist es, Benachteiligungen im Arbeitsleben und im Allgemeinen Geschäftsleben (z. B. bei Vermietung von Wohnraum) zu verhindern. Darüber hinaus bietet es Möglichkeiten, schon eingetretene Benachteiligungen zu beseitigen und zu sanktionieren. Dabei schützt das AGG vor Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, wegen einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

Sexualisierte Belästigung stellt dabei eine Form der geschlechtsbezogenen Diskriminierung dar.

Studierende

Bei Benachteiligung von Studierenden ist das AGG nur dann anwendbar, wenn es sich um eine private Hochschule handelt. Bei öffentlich-rechtlichen Bildungseinrichtungen wie der Goethe-Universität ist das AGG nur im Zusammenhang „Bildung“ (AGG §2 Abs.1 Nr.7) anwendbar, enthält aber keine Rechtsfolgen (vgl. ADS 2014:18). Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat im Jahr 2015 eine Rechtsexpertise zum Thema „Studierende und das AGG“ erstellt¹⁴. Demnach findet das Verbot sexualisierter Diskriminierung in § 3 Abs. 4 AGG wegen des ausdrücklichen Wortlauts der Norm nur auf den Bereich von Beschäftigung und Zugang zum Beruf, nicht jedoch auf Studierende außerhalb von dualen Systemen Anwendung (siehe Absatz sexualisierte Belästigung im Hochschulkontext).

¹⁴ http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Sexuelle_Belaestigung_im_Hochschulkontext.pdf?__blob=publicationFile

Beschäftigte

Durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz gibt es für Beschäftigte an Hochschulen seit 2006 einen Schutz vor „sexueller Belästigung“. Das AGG löste damit das Beschäftigtenschutzgesetz zum Schutz vor „sexueller“ Belästigung am Arbeitsplatz ab, das erstmals 1994 ein entsprechendes Verbot etablierte.

Das AGG verbietet jede Form der „sexuellen“ Belästigung am Arbeitsplatz. Deshalb sind Arbeitgeber_innen aufgefordert, Maßnahmen gegen sexuell belästigendes Verhalten zu ergreifen. Erst bei strafrechtlich relevanten Formen von sexuellen Übergriffen, wie etwa einer sexuellen Nötigung, sind auch die Polizei oder die Staatsanwaltschaft zuständig.

Am Arbeitsplatz kann man der belästigenden Person nicht aus dem Weg gehen. Der Arbeitsplatz muss deshalb für alle Beschäftigten ein sicheres Umfeld sein. Dieses Umfeld ist dabei nicht auf das Büro, das Hochschulgebäude oder die Arbeitszeit beschränkt. Das Gesetz verbietet jede Form der sexualisierten Belästigung, die innerhalb eines Arbeitsverhältnisses stattfindet. Dazu zählen auch Dienstreisen, Arbeitswege, Firmenfeiern, Betriebsausflüge, Pausen sowie SMS, E-Mails oder Anrufe (vgl. ADS 2016:6).

Für die Betroffenen von sexualisierter Belästigung sieht das AGG drei zentrale Rechte vor:

- Beschwerderecht (§ 13 AGG)
- Leistungsverweigerungsrecht (§ 14 AGG)
- Anspruch auf Entschädigung und Schadensersatz (§ 15 AGG)

Beschwerderecht nach § 13 AGG

Alle Beschäftigten der Universität haben das Recht, sich an die zuständige AGG- Beschwerdestelle¹⁵ zu wenden, wenn sie das Gefühl haben, aufgrund der im AGG genannten Merkmale benachteiligt worden zu sein. Das gilt auch im Fall von sexualisierter Belästigung. Dabei besteht der Grundsatz, dass Beschäftigten, die eine Beschwerde einreichen, daraus keine Nachteile entste-

¹⁵ Kontakt siehe Abschnitt: Beratungsangebote an der Goethe-Universität.



hen dürfen. Abmahnungen oder Kündigungen wegen der Einreichung einer Beschwerde sind also verboten (§ 16 Abs. 1 AGG). Eine weitere Möglichkeit besteht darin, die Beschwerde an die zentrale Gleichstellungsbeauftragte oder die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche zu richten.

Leistungsverweigerungsrecht nach § 14 AGG

Wenn die Universität keine wirksamen Maßnahmen ergreift, um die betroffene Person zu schützen, kann man als „letztes Mittel“ der Arbeit fern bleiben und weiterhin das volle Gehalt verlangen, um weiteren sexualisierten Belästigungen zu entgehen. Das gilt aber nur dann, wenn die Universität nichts zum Schutz vor sexualisierter Belästigung unternimmt oder die Maßnahmen ungeeignet sind. In jedem Fall sollte der_die Arbeitgeber_in vor der Leistungsverweigerung schriftlich und unter Angabe der Gründe informiert werden.

Ansprüche auf Schadensersatz oder Entschädigung nach § 15 AGG

Von „sexueller“ Belästigung am Arbeitsplatz Betroffene haben in einigen Fällen ihrem_ihrer Arbeitgeber_in gegenüber einen Anspruch auf Schadensersatz bzw. Entschädigung. Das heißt z. B., dass Kosten für Therapien oder medizinische Hilfe, die aufgrund der „sexuellen“ Belästigung entstanden sind, übernommen werden müssen (Schadensersatz). Auch ein Schmerzensgeld ist möglich (Entschädigung). Arbeitgeber_innen haften, wenn die sexualisierte Belästigung von einer Person ausgeht, die Arbeitgeber_innenfunktionen wahrnimmt oder Weisungsrecht hat, z. B. Vorgesetzte, Personalleitungen. Bei sexualisierter Belästigung durch Kolleg_innen haften Arbeitgeber_innen nur, wenn sie keine Schutzmaßnahmen ergriffen haben und es erneut zu einem Vorfall kommt.

Dienstvereinbarung Konfliktlösung der Goethe-Universität

Mit der „Dienstvereinbarung zur Konfliktlösung und einem partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz“¹⁶ nimmt die Goethe-Universität ihre Fürsorgepflicht gegenüber ihren Beschäftigten (§12 AGG) wahr. Die Universität macht aus-

¹⁶ 27. Juli 2016, zu finden unter: http://www.uni-frankfurt.de/62838425/371_DV_Konfliktloesung.pdf

drücklich deutlich, dass Diskriminierung und anderes soziales Fehlverhalten nicht geduldet werden.

Ein Anliegen der Vereinbarung ist es, insbesondere durch ein rechtzeitiges Angebot konkreter Hilfen für Betroffene, das Betriebsklima und den sozialen Umgang aller an der Universität Beschäftigten zu verbessern und einen partnerschaftlichen Umgang zu fördern. Mit dieser Dienstvereinbarung sollen Betroffene ausdrücklich ermutigt werden, ihre Situation nicht hinzunehmen, aktiv mit der Gegebenheit umzugehen und sich Beratung und Unterstützung zu holen mit dem Ziel, den belastenden Zustand zu beseitigen. Dafür werden die Beratungsstellen aufgezeigt, an die sich Betroffene im Konfliktfall wenden können. Zudem werden Unbeteiligte aufgefordert, bei Diskriminierung und Belästigung nicht wegzuschauen, sondern durch solidarische Verantwortung den Betroffenen Hilfe anzubieten und sie bei der Suche nach Lösungen zu unterstützen.

Handlungsempfehlungen

Jede Person reagiert anders auf sexualisierte Belästigung. Jeder Vorfall von sexualisierter Belästigung ist unterschiedlich. Deshalb gibt es keine Verhaltensstipps, die immer anwendbar sind. Vor allem am Arbeitsplatz herrscht viel Unsicherheit darüber, wie mit sexualisierter Belästigung umgegangen werden soll. Die Betroffenen haben Angst, die Situation falsch einzuschätzen oder durch eine Beschwerde Nachteile zu erfahren. Dies führt dann oft dazu, dass die Betroffenen sich nicht ermutigt sehen, gegen die grenzüberschreitende Person vorzugehen.

Eine erste Schwierigkeit besteht häufig im Erkennen, dass es sich bei dem Erlebten tatsächlich um eine sexualisierte Belästigung handelt. Es ist deshalb wichtig, dass Sie Ihre eigenen Empfindungen ernst nehmen und die eigenen Grenzen erkennen und setzen. Prinzipiell gilt es zu betonen, dass es keine Pauschallösung und kein Richtig oder Falsch gibt. Im Folgenden sollen einige Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt werden, die sich als sinnvoll erwiesen haben und je nach Situation entsprechend angewandt werden können.

Nehmen Sie Ihre Gefühle ernst

Ein erster Schritt selbstbestimmt zu handeln ist es, dass Sie sich über die Situation klar werden und Ihre eigene Wahrnehmung und Gefühle ernst nehmen. Dafür kann es notwendig sein, die Übergriffe oder Belästigungen für sich auch so zu benennen. Entscheidend ist dabei Ihre eigene Wahrnehmung und nicht, wie es auf Außenstehende wirken könnte.

Gedächtnisprotokoll anfertigen

Unabhängig davon, ob Sie sich an beratende Personen der Goethe-Universität wenden oder die Situation der sexualisierten Belästigung zunächst im privaten Umfeld thematisieren, ist es hilfreich, für sich selbst ein Gedächtnisprotokoll anzufertigen. Es kann Sie auch dabei unterstützen, für sich selbst Klarheit über die Häufigkeit und Art der Übergriffe zu verschaffen. Folgende Fragen können für Ihre Dokumentation ein Anhaltspunkt sein.

Wo und **wann** ist der Vorfall passiert? Von **wem** wurden Sie belästigt?
Beschreiben Sie kurz, **was passiert ist**. Notieren Sie wichtige Äußerungen und andere wesentliche Handlungen und Handlungsabläufe möglichst genau und in der zeitlichen Abfolge.
Wie endete die Situation? **Wer** war noch beteiligt und/oder kann Aussagen bezeugen?
Fragen Sie nach Kontaktdaten und bitten Sie die Personen, ein eigenes **Gedächtnisprotokoll** anzufertigen.

Direkte Ansprache

Es ist auch möglich, den_die Verursacher_in direkt auf das Geschehen anzusprechen. Hierbei sollten Sie kurz und knapp, aber deutlich sagen, welches Verhalten Sie auf keinen Fall tolerieren. Benennen Sie das grenzüberschreitende Verhalten dabei möglichst konkret, z. B. ich möchte nicht, dass Sie mir auf die Brüste schauen. Dies erschwert es der Person, sich rauszureden oder den Vor-



fall zu leugnen. Sollten Sie sich für ein Gespräch mit der belästigenden Person entscheiden, kann es je nach Situation hilfreich sein, eine Zeugin oder einen Zeugen dabei zu haben, die oder der Sie unterstützt.

Melden Sie den Vorfall

In der unmittelbaren Situation kann es sinnvoll sein, sich an die jeweiligen Ansprechpersonen der Goethe-Universität zu wenden. Sollten Sie z. B. in der Bibliothek belästigt werden, wenden Sie sich direkt an die Mitarbeiter_innen oder an die Pförtner_innen der jeweiligen Gebäude.

Beratung

An der Goethe-Universität gibt es die Möglichkeit, sich Hilfe und Rat bei offiziellen Einrichtungen einzuholen. Das sind die zentrale Gleichstellungsbeauftragte, die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten oder spezifische Beratungsstellen, wie z. B. die AGG-Beschwerdestelle. Ein solches Gespräch kann auch anonym über eine vertraute Mittelsperson geschehen. Weitere Schritte werden nicht ohne Rücksprache oder gegen Ihren Willen eingeleitet.

Je nach Schwere des jeweiligen Vorfalls können durch Beratungspersonen an der Universität folgende Maßnahmen ergriffen werden:

- Dienstgespräch,
- mündliche oder schriftliche Ermahnung,
- schriftliche Abmahnung,
- Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der Universität,
- fristgerechte oder fristlose Kündigung,
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens,
- Entzug eines Lehrauftrages,
- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung,
- Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen,
- Hausverbot.

BERATUNGS- UND UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE

An der Goethe-Universität, bei der Stadt Frankfurt oder Beratungseinrichtungen in freier Trägerschaft gibt es Unterstützung und vertrauliche Beratung. Die Ansprechpersonen vermitteln den Betroffenen auf Wunsch eine rechtliche und psychologische Beratung. Die Goethe-Universität arbeitet mit Beratungseinrichtungen zusammen, die auf den Themenbereich sexualisierte Belästigung spezialisiert sind.

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist Ansprechperson für die Erstberatung, berät Betroffene in Fällen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt und hilft bei der Vermittlung von Beratungs- und Hilfsangeboten. Weiterhin unterstützt sie die Universität bei der Umsetzung von Maßnahmen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt.

Bitte melden Sie beobachtete oder selbst erfahrende Übergriffe an die zentrale Gleichstellungsbeauftragte!

Kontakt

Dr. Anja Wolde

Campus Westend | PA-Gebäude | Raum 3.P29

Theodor-W.-Adorno-Platz 1 | 60629 Frankfurt

Tel.: 069/ 798-18698 | E-Mail: wolde@em.uni-frankfurt.de

Beratungstermine nach Vereinbarung

Welche Aufgabe hat die zentrale Gleichstellungsbeauftragte im Fall von sexualisierter Belästigung?

- Angebot der Erstberatung (Gleichstellungsbeauftragte unterliegt der Schweigepflicht)
- Aufzeigen verschiedener Handlungsmöglichkeiten
- Begleitung und Unterstützung bei Gesprächen mit Vorgesetzten etc.
- Vermittlung an Beratungsstellen innerhalb und außerhalb der Universität



Fachbereiche

In den einzelnen Fachbereichen bieten die jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten bzw. -rätinnen¹⁷ eine erste und niedrigschwellige Anlaufstelle und Beratung für Betroffene. Die aktuelle Liste der Gleichstellungsbeauftragten und -rätinnen finden Sie auf der Website des Gleichstellungsbüros.

www.gleichstellung.uni-frankfurt.de

¹⁷Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und -rätinnen vertreten die zentrale Gleichstellungsbeauftragte auf der Ebene der Fachbereiche und weiterer zentraler Einrichtungen.

Weitere Angebote an der Goethe-Universität

FÜR STUDIERENDE

- **Psychotherapeutische Beratungsstelle für Studierende**
Sozialzentrum | Neue Mensa | Bockenheimer Landstr. 133 | 60629 Frankfurt am Main | 5. Stock | Tel: 069/798-22964 | E-Mail: lovasz@em.uni-frankfurt.de
- **Psychosoziale Beratung des Studentenwerks**
Beratungszentrum | Hörsaalzentrum | Campus Westend
Theodor-W.-Adorno-Platz 5 | 60323 Frankfurt | Tel: 069/ 798-34905
E-Mail: psychosozialberatung@studentenwerkfrankfurt.de
Offene Sprechstunde dienstags und donnerstags von 15 bis 17 Uhr
- **Nightline Frankfurt**
Tel: 069 / 798-17238 | Homepage: <http://nightlineffm.com/>
Montags bis freitags von 20 bis 0 Uhr
Zielgruppe: von Studierenden für Studierende
Beratungsangebot: anonymes Zuhörtelefon
- **Feministisch-Emanzipatorische Beratungsstruktur (FEBS)**
Beratungstermin vereinbaren unter: E-Mail: febs@riseup.net
Zielgruppe: Menschen, die Rassismus erfahren haben, aufgrund ihrer Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, Migrationshintergrund oder gelebter Beziehungsform von Diskriminierung betroffen sind. Die Beratung richtet sich an Menschen, die von struktureller, psychischer und physischer Gewalt betroffen sind, die Ausgrenzung erleben und die sich in hegemonialen gesellschaftlichen Normen nicht wiederfinden.



- **Ombudsmann der Universität Frankfurt**

Prof. Dr. Jürgen Bereiter-Hahn

E-Mail: ombudsmann@uni-frankfurt.de | Tel: 069/798 32256

Sprechstunde: Di 13-14 Uhr und nach Vereinbarung (bitte zunächst Kontaktaufnahme per E-Mail)

Seminarpavillon | Raum 1.015 | Stralsunder Straße 36 | 60323 Frankfurt am Main

FÜR BESCHÄFTIGTE

- **Personalrat**

Gerti Dornseif

Seminarhaus | Raum 05.110 | Max-Horkheimer-Str. 4 | 60323 Frankfurt am Main

Tel: 069/798-17242 | E-Mail: dornseif@em.uni-frankfurt.de

- **Psychologische Personalberatung, N.n.**

- **Beschwerdestelle im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), N.n.**

AUF DEM CAMPUS

Beschäftigte und Studierende, die sich belästigt fühlen, haben die Möglichkeit, sich in akuten Situationen an die **Pförtner_innen** des jeweiligen Gebäudes zu wenden (Stand Dezember 2016).

BOCKENHEIM

- **Ordnungsdienst:** Tel.: 069/798-23201/ -28194 , Mobil: 0151/426 136 40 oder 0171/228 75 41

WESTEND

- **IG-Hochhaus (24h-Erreichbarkeit):** 069/798-322 50
- **PKW-Zufahrt Fürstenberger Straße:** 069/798-326 61
- **Hörsaalzentrum:** 069/798-341 16
- **House of Finance:** 069/798-340 53
- **PA-Gebäude:** 069/798-312 05/ - 31206
- **PEG-Gebäude:** 069/798-171 08/-31203, Mobil: 0173 6485151
- **PEG Tiefgarage:** 069/798-171 09/31200
- **ExNO:** 069/798-314 28
- **Seminarpavillon:** 069/798-341 93
- **Seminarhaus:** 069/798-341 96

- **Rechts- und Wirtschaftswissenschaften:** 069/798-341 99

RIEDBERG

- **Biozentrum VSD Sicherheitsdienst (24 Stunden):** 069/798-291 08
- **Physik: VSD Sicherheitsdienst:** 069/798 477 77
- **Geowissenschaften: VSD Sicherheitsdienst:** 069/798-401 50
- **Otto-Stern-Zentrum: VSD Sicherheitsdienst:** 069/798-426 66
- **Biologicum: VSD Sicherheitsdienst:** 069/798-424 20

BERATUNGSANGEBOTE IN FRANKFURT

- **Frauen helfen Frauen e.V.**
Berger Straße 31-33 | 60316 Frankfurt am Main | Tel.: 069/489 86552
Informationen: <http://frauen-helfen-frauen-ffm.de/>
Zielgruppe: Frauen und deren Kinder, die von häuslicher Gewalt betroffen sind.
Beratungsangebote: Klärungs- und Unterstützungsgespräche bei häuslicher Gewalt, Beratung zur Existenzsicherung nach einer Trennung, Informationen zu Ihren Rechten und zum juristischen Vorgehen.
- **Beratungsstelle Frauennotruf**
Kasseler Straße 1a | 60486 Frankfurt am Main | Tel.: 069/70 94 94
Informationen: <http://www.frauennotruf-frankfurt.de/>
Zielgruppe: Frauen und Mädchen, die sexualisierte Gewalt erfahren oder erfahren mussten, sowie deren Bezugspersonen
Beratungsangebote: Umfassende Beratung bei Bedrohung oder Betroffenheit von sexualisierter, körperlicher und digitaler Gewalt, Hilfe in der Krise und Unterstützung bei Klärungs- und Bewältigungsprozessen
- **Informationszentrum für Männerfragen e.V.**
Sandweg 49 | 60316 Frankfurt am Main | Telefon: 069 4950446
E-Mail: infozentrum@maennerfragen.de
Information: <http://www.maennerfragen.de/index.html>
Zielgruppe: Männer, Frauen und Paare in den unterschiedlichsten Lebenssituationen
Beratungsangebot: psychologische Beratung, Thema Vaterschaft, Unterstützung bei Gewalterfahrungen
- **Mobbingkontaktstelle**
Tel.: 069/ 830 077 128 und 069/ 830 077 129

Dienstags und donnerstags 17 bis 19 Uhr

Informationen: <http://www.mobbing-frankfurt.de>

Zielgruppe: Kostenlose telefonische Anlaufstelle für alle von Mobbing Betroffenen

Beratungsangebote: Erste Schritte zur Klärung der Situation, Gesprächskreis für Betroffene

▪ **Wildwasser e.V.**

Böttgerstr.22 | 60389 Frankfurt am Main | Tel: 069/ 95 50 2910

Telefonsprechzeiten: Mo, Mi: 11-13 Uhr, Do: 15-18 Uhr

Informationen: <http://www.wildwasser-frankfurt.de>

Zielgruppe: Mädchen ab 14 Jahren und Frauen, die sexuellen Missbrauch oder sexuelle Gewalt erlebt haben und/oder erleben, Angehörige und Vertrauenspersonen

Beratungsangebot: Beratung telefonisch oder im persönlichen Gespräch, Selbsthilfegruppen

▪ **Mädchenhaus Frankfurt, Onlineberatung**

Informationen: <http://www.fem-onlineberatung.de>

Beratungsangebot: Austausch, Informationen und Onlineberatung

Zielgruppe: für junge Frauen und Mädchen

▪ **Gleichstellungsbeauftragte der Polizei Frankfurt**

Silke Nowakowsky, Tel.: 069 / 755-81300

E-Mail: Gleichstellungsbeauftragte.PPFFM@Polizei.Hessen.de

Beratungsangebot: Möglichkeit der anonymen Beratung für Berater_innen im Fall von sexualisierter Gewalt

▪ **Kriminalpolizei Frankfurt, K13**

Polizeipräsidium Frankfurt | Adickesallee 70 | 60322 Frankfurt am Main

Tel.: 069/755 53111 oder 069/755 51309

E-Mail: k13.ppffm@polizei.hessen.de

Beratungsangebot: Bei Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung kann hier Anzeige erstattet und Rat eingeholt werden.

▪ **Frauenverein für Selbstverteidigung**

Baumweg 10 (Hinterhaus) | 60316 Frankfurt am Main | Tel.: 069/741 1419

E-Mail: frauenverein@wendo-frankfurt.de

Informationen: <http://www.wendo-frankfurt.de/>



- **Weisser Ring**

Bundesweites Opfer-Telefon 116 006

Landesbüro Hessen | Hedderheimer Landstraße 56 | Tel: 06196/969698-0

E-Mail: lbhessen@weisser-ring.de

Informationen: frankfurt-ost.hessen.weisser-ring.de

Zielgruppe: Menschen, die Opfer von Kriminalität und Gewalt geworden sind

Beratungsangebot: Telefonberatung, Beratung vor Ort

WEITERE ANGEBOTE

- **Hilfetelefon der Antidiskriminierungsstelle des Bundes**

Tel.: 0800 116016

Zielgruppe: Für von sexualisierter Gewalt Betroffene, Berater_innen und Unterstützer_innen

Beratungsangebot: Beratung per Sofort-Chat (12 bis 20 Uhr ohne Anmeldung), Vereinbarung eines Chat-Termins, Beratung für Hörgeschädigte, Beratung in 15 Sprachen



- **Medizinische Soforthilfe bei Vergewaltigung**

Ermöglicht allen Betroffenen nach einer Vergewaltigung Zugang zur bestmöglichen medizinischen Versorgung – unabhängig davon, ob sie Anzeige erstatten oder nicht.

Eine Liste der Kliniken in Frankfurt finden Sie unter:

<http://www.soforthilfe-nach-vergewaltigung.de>



- **Bei akuter Bedrohung wenden Sie sich an die Polizei: Telefon: 110**

LITERATUREMPFEHLUNGEN ZUM WEITERLESEN

Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ) (2014): Sexismus. 64. Jahrgang. 8/2014.
Bonn

Der Bundesverband der Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe (Bff) in
Deutschland
<https://www.frauen-gegen-gewalt.de/>

Feminist_innen aus verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen gründeten
#ausnahmslos. Sie setzen sich für die Gerechtigkeit der Geschlechter und für
eine offene und faire Gesellschaft ein und engagieren sich gegen sexualisierte
Gewalt und Sexismus.
<http://ausnahmslos.org/#>

Hollaback.org ist eine Plattform, auf der Erfahrungen zu „Street Harrassment“
erzählt werden können. Street Harassment beschreibt dabei jede Form von Be-
lästigung im öffentlichen Raum.
<http://berlin.ihollaback.org/>

Im Projekt Alltagssexismus werden sexistische Erlebnisse gesammelt, die
Frauen in ihrem Alltag widerfahren.
<http://everydaysexism.com/country/de>

Kommission Sexualisierte Gewalt und Diskriminierung der Bundeskonferenz
der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (BuKoF)
<http://www.bukof.de/SDG/articles/SDG.html>



VERWENDETE LITERATUR

Agentur der Europäischen Union für Grundrechte, FRA (2014): Gewalt gegen Frauen: eine EU-weite Erhebung, Luxemburg. http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14_de.pdf

Agentur der Europäischen Union für Grundrechte, FRA (2013): LGBT-Erhebung in der EU. Erhebung unter Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender-Personen in der Europäischen Union, Luxemburg. http://fra.europa.eu/sites/default/files/eu-lgbt-survey-results-at-a-glance_de.pdf

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) (2016): Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz? Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte. Berlin.



Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) (2015a): Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext – Schutzlücken und Empfehlungen. Eine Expertise von Prof. Dr. Eva Kocher/Stefanie Porsche Europa-Universität Viadrina, Frankfurt (Oder). http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Sexuelle_Belaestigung_im_Hochschulkontext.pdf?__blob=publicationFile

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015b): Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage unter Beschäftigten in Deutschland. Durchgeführt von SUZ – Sozialwissenschaftliches Umfragezentrum GmbH Duisburg. http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Umfragen/Umfrage_sex_Belaestigung_Los_1.pdf?__blob=publicationFile

Antidiskriminierungsstelle (2015c): Strategien gegen rassistisches Mobbing und Diskriminierung im Betrieb. Handreichung für Betriebsräte und Gewerkschaften. Berlin.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2012): Endbericht zum Projekt Diskriminierungsfreie Hochschule – Mit Vielfalt Wissen schaffen.
BuKoF: Online-Handreichung „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen“. <http://www.bukof.de/SDG/articles/SDG.html>

Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (2005): Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland. Eine repräsentative Untersuchung zu Gewalt gegen Frauen in Deutschland. Berlin.
Diehl, Charlotte/Rees, Jonas/Bohner, Gerd (2014): Die Sexismusdebatte im Spiegel wissenschaftlicher Erkenntnisse. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. 8/2014. Seite 22-28.

Diehl, Charlotte/Rees, Jonas/Bohner, Gerd (2012): Flirting with Disaster: Short Term Mating Orientation and Hostile Sexism. In: Aggressive Behavior, S.521-531.

Dreier, Katrin/Kugler, Thomas/Nordt, Stephanie (2012): Glossar zum Thema geschlechtliche und sexuelle Vielfalt im Kontext von Antidiskriminierung und Pädagogik. In: Bildungsinitiative QUEERFORMAT und Sozialpädagogisches Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg (Hrsg.): Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt in der pädagogischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Handreichung für Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe. Berlin.

Feltes, Thomas/List, Kathrin/Schneider, Rosa/Höfker, Susanne (2012): Gender-based Violence, Stalking and Fear of Crime. Länderbericht Deutschland. Bochum.



IMPRESSUM

Frankfurt Februar 2017

V.i.S.d.P.: Goethe-Universität Frankfurt am Main
Theodor-W.-Adorno-Platz 1, 60323 Frankfurt am Main

Redaktion: Dr. Anja Wolde, Sara Schlichting
Grafik, Layout und Satz: Grübelfabrik e.K., Anja Feix
Druck und Bindung: Buch- und Offsetdruckerei Häuser KG

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Sämtliche Arten der Vervielfältigung oder der Wiedergabe dieses Werkes oder von Teilen desselben – insbesondere der Nachdruck von Text und Bildern, Vorträge, Aufführungen, Vorführungen – sind nur im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zulässig. Dies gilt auch für alle sonstigen Arten der Nutzung wie zum Beispiel die Übersetzung, die Entnahme von Schaubildern, die Verfilmung und die Sendung. Zuwiderhandlungen werden verfolgt.

Goethe Universität
Gleichstellungsbüro
Campus Westend (PA)
Theodor-W.-Adorno-Platz 1
60323 Frankfurt
Deutschland
Tel.: +49 69 798-18698
Fax: +49 69 798-763-18698
Email: gleichstellungsbuero@uni-frankfurt.de

