

Sexistische Diskriminierung und sexuelle Belästigung – Informationen und Gegenstrategien

Impressum

Herausgeber:

freier Zusammenschluss von studentInnenschaften (fzs) e.V.

Wöhlertstr. 19

10115 Berlin

Berlin, Mai 2007

Autorinnen:

Franziska Förster, Jana Hoffmann, Janett Schmiedgen, Lena Zamzow

V.i.S.d.P.:

Janett Schmiedgen - freier Zusammenschluss von studentInnen-schaften (fzs) e.V.

Diese Broschüre ist urheberrechtlich geschützt. Jegliche, auch teilweise, Nach- und/oder Abdrucke bzw. Vervielfältigungen und sonstige Verwertung der in dieser Broschüre enthaltenen Texte bedürfen der Zustimmung des Herausgeber.

Inhalt

	Einleitung	3
1	Begriffsdefinition	4
2	Machtstrukturen und Verleumdungsstrategien	7
3	Ursachen sexualisierter Gewalt und sexueller Belästigung an Hochschulen	11
4	Auswirkungen auf die Betroffenen	16
5	Gegenstrategien und Handlungsmöglichkeiten	17
6	Was können die Studierendenschaften tun?	22
7	Literaturverzeichnis und Bücher zum Weiterlesen	25

Einleitung

Im Alltag vieler Menschen, vor allem aber von Frauen, spielt sexualisierte Diskriminierung und Gewalt immer noch eine große Rolle. Auch die Hochschulen als Studien- und Arbeitsort sind davon nicht ausgenommen. Hier finden sich, angefangen bei abstoßenden Sprüchen und Schmierereien an Toilettentüren, über abschätzige Blicke sowie sexualisierte Anspielungen und Sprüche bis hin zu scheinbar zufälligen Berührungen, zahlreiche Facetten sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Insbesondere die ausgeprägten Hierarchien und die zahlreichen Abhängigkeitsverhältnisse an Hochschulen führen oft zu sehr subtilen Formen der sexualisierten Diskriminierung und Gewalt, ein Beispiel dafür ist eine dubiose private Einladung von einem Dozierenden. Darüber hinaus schützt die Tabuisierung des Themas die TäterInnen zusätzlich und erschwert es den Opfern, sich gegen Angriffe zur Wehr zu setzen.

Die negativen Auswirkungen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sind vielfältig, sie schaffen ein Klima, in dem Menschen verunsichert und eingeschüchtert werden und somit nicht mehr in vollem Umfang am Hochschulbetrieb teilnehmen können. Da diese Verhaltensweisen nach wie vor überwiegend von Männern gegen Frauen eingesetzt werden, sorgen sie dafür, dass Frauen in ihren beruflichen Möglichkeiten eingeschränkt werden. Der Abbau von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt ist somit eine Grundvoraussetzung, um das Ziel der geschlechtergerechten Hochschule zu erreichen.

Diese Broschüre soll über sexualisierte Diskriminierung und Gewalt informieren und somit zu einer Enttabuisierung der Thematik führen. Sie soll Betroffenen ihr Recht auf die Einhaltung ihrer eigenen Grenzen bewusst machen. Die Broschüre soll Menschen, die als Außenstehende eine Situation sexualisierter Diskriminierung und Gewalt erleben, befähigen, diese als solche zu identifizieren und selbstbewusst eingreifen zu können. Ziel ist es, ein entspanntes Arbeits- und Studienklima zu schaffen, das es jeder und jedem ermöglicht, sich ohne Angst vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt in der Hochschule zu bewegen.

Begriffsdefinition

In der hier vorliegenden Broschüre wird sowohl von sexualisierter Diskriminierung als auch von sexualisierter Gewalt gesprochen. Es werden beide Begriffe verwendet, da sie jeweils einen Teil der Problematik besser erklären und gemeinsam ein umfassenderes Bild abgeben.

Bei Diskriminierung geht es um die Unterscheidung und/oder Bewertung von Personen aufgrund gruppenspezifischer Merkmale, oft in Verbindung mit einer Abwertung der anderen und einer Aufwertung der eigenen Gruppe. Diskriminierung beschreibt also den Teil von sexualisierten Verhaltensweisen am besten, der insbesondere auf die Entwürdigung und Abwertung anderer abzielt. Bei sexualisierter Diskriminierung erfolgt die Unterscheidung aufgrund der Zugehörigkeit zu einem Geschlecht. Damit geht oft die stereotype Zuordnung bestimmter Verhaltensweisen und Charakterzügen zu den Geschlechtern einher, eine Abweichung davon wird dann durch entsprechende (sexualisierte) Verhaltensweisen sanktioniert.

Um insbesondere auf die Auswirkungen und die Funktion von sexualisierten Verhaltensweisen hinzuweisen, welche mit denen von physischer Gewalt vergleichbar sind, wird auch der Begriff sexualisierte Gewalt verwendet. Beide Arten von Gewalt können ein Gefühl der Demütigung und Unterlegenheit hinterlassen. Auch werden die verschiedenen Arten von Gewalt oft als ähnlich belastende Situationen erlebt. Da zum Wohlbefinden von Personen sowohl die psychische als auch die physische Unversehrtheit gehört, kann beides durch gewalttätige Eingriffe verletzt werden.

Von sexualisierter Gewalt an Stelle von sexueller Gewalt wird gesprochen, da diese Verhaltensweisen nicht durch sexuelle Bedürfnisse oder sexuelle Lust motiviert sind, sondern Sexualität benutzt wird, um anderen Menschen gegenüber Macht und Überlegenheit zu demonstrieren. Besonders klar wird diese Unterscheidung in der Broschüre „Sexuelle Belästigung an der Hochschule“ (2004), S. 6 des selbstorganisierten Arbeitskreises gegen sexuelle Belästigung und andere Formen sexualisierter Gewalt an der Uni und FH Münster:

„Sexualisierte Gewalt (also sowohl Vergewaltigung, als auch sexuelle Belästigung) ist Ausdruck von Machtausübung, Kontrolle

und Demütigung. Besonders deutlich wird dies an der Vergewaltigungssituation in Gefängnissen: Vergewaltigungen waren und sind in einigen Gefängnissen an der Tagesordnung. Diese Vergewaltigungen spielen sich nicht in einer Mann- Frau-Konstellation ab, sondern werden von Männern an Männern durchgeführt. Bei den Vergewaltigern handelt es sich zu meist um heterosexuelle Männer. Diese Vergewaltigungen haben ebenso wenig mit Homosexualität zu tun, wie andere Vergewaltigungen etwas mit Sexualität gemein haben. In Gefängnissen werden die neuen Häftlinge von den "Alteingesessenen" vergewaltigt, um zu demonstrieren, wer in der Gruppe der Anführer mit dem größten Machtpotential ist. Vergewaltigte Männer sind nicht Betroffene von Vergewaltigungen, weil sie auf ihre Vergewaltiger besonders attraktiv gewirkt hätten und jene ihre sexuellen Lüste einem Dampfkessel gleich entladen mussten, sondern weil der Vergewaltiger sie klein halten und kontrollieren sowie demütigen wollte."

Sexismus ist ein weiterer Begriff, der in dieser Broschüre verwendet wird. In Meyers Taschenlexikon wird der Begriff wie folgt definiert:

„Sexismus, in Analogie zum Begriff Rassismus gebildete Bezeichnung für die wertende Annahme, dass sich Frauen von Männern auf Grund ihrer biologischen Unterschiede auch in ihrem Denken und Handeln unterscheiden und verschiedene geistige und seelische Eigenschaften besitzen. Sexismus bildet die ideologische Grundlage für die Diskriminierung und Unterdrückung des weiblichen durch das männliche Geschlecht.“

Nach einem ersten Definitionsversuch der Begriffe Diskriminierung, Gewalt und Sexismus, sowie einer Unterscheidung der Begriffe „sexuell“ und „sexualisiert“, soll im Folgenden geklärt werden, was genau unter Begriffen verstanden werden soll.

Unter sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sollen im Folgenden alle Formen sexuell gefärbten Verhaltens, welche die persönliche Würde und Persönlichkeitsrechte einer Person verletzen, verstanden werden. Es geht also darum, dass die persönliche Grenze einer Person überschritten wird und sie in ihrem Recht auf Selbstbestim-

mung beschnitten wird. Dabei ist grundlegend, dass diese Grenzüberschreitung in der individuellen Wahrnehmung der betreffenden Person liegt und nicht objektivierbar ist. Das bedeutet, dass das Recht, sexualisierte Diskriminierung oder Gewalt zu benennen, bei der betroffenen Person liegt. Die Verantwortung für sexualisierte Diskriminierung und Gewalt liegt allein beim Täter. In solchen Situationen kann von der betroffenen Person weder verlangt werden, sich in der konkreten Situation zu wehren, noch dass sie das Erfahrene thematisieren kann. Allerdings hoffen wir, mit dieser Definition den Opfern Mut zu geben, dem eigenen Gefühl zu vertrauen und sich zukünftig gegen Angriffe zur Wehr zu setzen.

Leider sind die verschiedenen Facetten sexualisierter Verhaltensweisen nach wie vor Bestandteil im Alltag vieler Menschen. Generell kann Jede und Jeder Opfer sexualisierter Diskriminierung und Gewalt werden. In den meisten Fällen erfolgt sexualisierte Diskriminierung und Gewalt durch Männer an Frauen. Im Folgenden einige Beispiele in welcher Gestalt sexualisiertes Verhalten auftreten kann.

- anzügliches Reden oder entwürdigende Kommentare über Personen oder deren Körper
- abfällige Bemerkungen mit sexuellem Inhalt
- indiskretes "Ausfragen" über die Lebensführung
- Verteilen, Aufhängen und Zeigen von Darstellungen sexistischen oder pornographischen Inhalts
- sexuell herabwürdigende Gesten und Verhaltensweisen
- wiederholtes und anhaltendes Anstarren
- unerwünschte Berührungen und Übergriffe
- nicht erwünschte körperliche Nähe
- Erzwingen sexueller Handlungen, sexuelle Nötigung, Vergewaltigung
- Aufforderung zu sexuellen Handlungen

Dies sind nur einige Beispiele, wie sich sexualisiertes Verhalten äußern kann. Jede Person muss selbst entscheiden, was für sie in Ordnung ist und was nicht. Und jede Person hat das Recht sich gegen Grenzverletzung, Diskriminierung und Gewalt zu wehren.

2 Machtstrukturen und Verleumdungsstrategien

Hochschulen sind von zahlreichen Hierarchien geprägt, die sexualisierte Diskriminierung und Gewalt begünstigen. Das extreme Machtgefälle zwischen z.B. Lehrenden und StudentInnen, Professoren und Assistentinnen oder Sekretärinnen führt oft zu starken Abhängigkeitsverhältnissen, die für sexuelle Übergriffe ausgenutzt werden können. Für die Betroffenen ist es besonders schwierig, sich gegen Übergriffe zu wehren, da sie auf Unterstützung in ihrem Arbeits- und Studienumfeld angewiesen sind, um erfolgreich in ihrem Studium oder ihrem Arbeitsbereich zu sein. Durch den niedrigen Frauenanteil, insbesondere in höheren Positionen an der Hochschule, werden die Machtverhältnisse stabilisiert, die eine Ausübung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt von Männern gegenüber Frauen erleichtern. Auch der Umgang unter Studierenden ist geprägt von dem männerdominierten System Hochschule. Studentinnen erleben immer wieder, dass sie zu sexuellen Objekten reduziert werden, anstatt als gleichberechtigte Kommilitoninnen anerkannt zu werden.

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt wird auch bewusst eingesetzt, um qualifizierte Kolleginnen zu verunsichern. So verändern sich Karriereplanungen von Frauen, die nicht bereit sind, sich auf solche sexistischen Strukturen einzulassen, und bei Studentinnen, welche die Übergriffe (mit)erleben, wird das Interesse an wissenschaftlicher Weiterqualifikation ggf. schon im Keim erstickt. Es gelangen immer noch wenige Frauen in Positionen, in denen sie Einfluss auf eine grundlegende Änderung der sexistischen Strukturen an der Universität haben könnten.

Frauen haben an der Hochschule wie auch in vielen anderen Bereichen nicht dieselben Karrierechancen wie Männer. Universitäre Frauenförderung ist nur dann wirklich sinnvoll, wenn gleichzeitig erfolgreiche Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt in Angriff genommen werden. (Zur ausführlichen Diskussion zu diesem Themenbereich vgl. u.a. Bußmann/Lange „Peinlich berührt. Sexuelle Belästigung von Frauen an Hochschulen“, 1996 oder „Sexualität Macht Organisation“ Zürich 1996).

Sexuelle Übergriffe lassen sich „auch als unfaire, aber effektive Angriffe auf die weibliche Konkurrenz in der Wissenschaft verstehen. Der Augenschein der Geschlechterverteilung in den akademischen Hierarchien spricht nach wie vor für deren Wirksamkeit. Wenn in Anbetracht

dieser Problematik Frauenförderung an der Universität ernst gemeint ist, dann geht es meiner Meinung nach auch darum, alles zu tun, um diese Angriffe zu verhindern bzw. nicht wirksam werden zu lassen.“ (Großmaß, 1995, S. 24)

Monika Holzbecher hat mehrere Untersuchungen und Projekte zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und an der Hochschule durchgeführt und in diesem Zusammenhang u.a. sexualisierte Diskriminierung als Machtmechanismus beschrieben. Sie stellte fest, dass die meisten Übergriffe von Männern in gleichrangigen oder übergeordneten Positionen ausgehen, überall dort, wo Frauen kaum Chance haben, sich erfolgreich zu wehren. „Sexualität stellt häufig nicht die Hauptkomponente in der Handlung dar, sondern sie dient lediglich als Mittel, als Instrument zur Machtsicherung“ (Holzbecher 1996, S. 22). Alle Untersuchungen zu diesem Thema bestätigen, dass die Täter sich in einer sicheren beruflichen Position befinden und damit rechnen können, in ihrem Umfeld Unterstützung für ihre Position zu finden.

Einige Männer nutzen ihre Machtpositionen aus, um Frauen unerwünschte Intimität aufzuzwingen, wobei sie meist so vorgehen, dass es keine ZeugInnen gibt. „Dieser Typ entspricht dem auch aus anderen Zusammenhängen (Inzest- und Vergewaltigungsdelikten) bekannten Muster der Wiederholungstäterschaft mit Suchtstruktur“ (a.a.O., S.24). Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt wird aber teilweise auch gezielt eingesetzt, um Frauen zu verstehen zu geben, dass sie in einer bestimmten Position unerwünscht sind. Besonders bei hohem Konkurrenzdruck wird versucht, Frauen durch diese Mobbing-Variante aus ihren Positionen zu drängen.

Holzbecher beschreibt einige Verleugnungsstrategien, welche die Täter, aber auch das Umfeld benutzen, um die Täter oder den Ruf der Hochschule zu schützen (vgl. a.a.O., S. 24f):

Verharmlosen und Leugnen

Sexuelle Übergriffe werden entweder ganz geleugnet, wenn es keine aussagewilligen ZeugInnen gibt oder aber verharmlost und als Scherz oder Überempfindlichkeit der Frau dargestellt.

Täterorientierte Definitionsmacht

In Befragungen wurde festgestellt, dass viele Männer weniger drastische Verhaltensweisen oft als Bagatelldelikte einstufen und diese Definition aufgrund ihrer Machtposition in ihrem Umfeld durchsetzen können. Für Frauen bedeutet das, dass sie Grenzüberschreitungen

nicht benennen können und keine Möglichkeit haben, sich dagegen zur Wehr zu setzen.

Schuldumkehr und Abwertung

Diese dienen den Tätern als Problemabwehr: So sind nicht sie für den Übergriff verantwortlich, sondern die Frauen haben es darauf angelegt und sie z.B. durch ihre Kleidung gereizt. Den Betroffenen wird unterstellt, den Täter fälschlicherweise zu beschuldigen. Sie müssen mit Sympathieverlust, Abwertung und Ausgrenzung rechnen. Aus diesem Grund wagen viele Frauen nicht, die sexualisierte Diskriminierung und Gewalt öffentlich zu machen, denn sie sind auf die Unterstützung von KollegInnen und KommilitonInnen angewiesen.

Ausblendung der Risiken

Durch Befragungen an Hochschulen wurde herausgefunden, dass viele Lehrende davon ausgehen, dass Studentinnen sich gegenüber Stathöhern zur Wehr setzen können, ohne dass ihnen dadurch Nachteile entstehen. Damit blenden sie die alltägliche erlebte Realität von Studentinnen aus und machen sie selbst für die erlebten Übergriffe verantwortlich.

Ein zentraler Machtmechanismus im Zusammenhang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt ist die Tabuisierung des Themas. Das, worüber nicht gesprochen werden darf, ist auch im Bewusstsein der Menschen nicht vorhanden, kann also gar nicht passieren. Werden solche Verhaltensweisen aber dennoch erlebt, müssen sie verdrängt oder umgedeutet werden: als missglückter Flirtversuch oder als unangenehmes aber ganz „normales“ Männerverhalten. Frauen wird so die Möglichkeit genommen, sich gegen sexuelle Übergriffe zu wehren oder gar sie öffentlich zu machen. Nur wenn sie gegen die herrschenden Normen verstoßen und bereit sind, die Folgen zu tragen, ist es ihnen möglich, gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt vorzugehen. Oft erleben Frauen dann, dass die Vorwürfe umgekehrt werden und sich gegen sie selbst richten. Sie werden als Verleumderrinnen beschuldigt, die absichtlich falsche Anschuldigungen machen oder den Ruf des Täters und der Hochschule ruinieren wollen.

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt am Arbeits- und Studienort erfährt ähnlich wie andere bisher tabuisierte Themen - wie z.B. sexueller Missbrauch in der Familie – eine Backlash Reaktion. Dies geschieht unter anderem durch Männer, die sich angegriffen fühlen und

die Situationen öffentlich umdeuten, wobei sie sich selbst als Opfer darstellen.

In den Backlash Reaktionen zeigt sich deutlich, was Ursula Müller als asymmetrische Geschlechterkultur bezeichnet, nämlich „den Umstand, daß in unserer Gesellschaft männliche Situationsdeutungen häufig noch Vorrang vor weiblichen haben“ (Müller 1999, S. 63). Diese Asymmetrie der Geschlechterkultur haben Müller u.a. in einem breit angelegten Forschungsprojekt an der Universität Bielefeld untersucht. Sie stellten u.a. fest, dass die faktischen Erfolge der Frauenförderung in keinem Verhältnis zu den Gegenmaßnahmen stehen, die ergriffen werden, um diese zu verhindern. „Es vollzieht sich vielmehr eine Umdeutung der tatsächlichen Verhältnisse: Frauen erscheinen als Angreiferinnen ... Damit wiederholt sich ein aus der Geschichte der Frauenbewegung bekanntes Phänomen: Nicht der gesellschaftliche Skandal als solcher – Geschlechterdiskriminierung gegenüber Frauen - steht im Mittelpunkt der Kritik, sondern diejenigen Personen und/oder Maßnahmen, die ihn aufzeigen und auf ihn reagieren. Dies bezeichne ich als Strategie der <diskursiven Enteignung>“ (Müller 1998, S. 131). Auch auf dem Gebiet der sexualisierten Diskriminierung und Gewalt an der Hochschule spielt sich diskursive Enteignung ab. Unterstützt wird diese durch den Gleichheitsdiskurs, der in den Hochschulen vorherrscht. Angeblich sind Männer und Frauen dort längst gleichgestellt und auch zwischen Studierenden und Lehrenden gibt es nur graduelle Unterschiede. Und wo es keine Unterschiede gibt, kann auch keine Macht oder gar Gewalt ausgeübt werden. Solche Strukturen erschweren es Frauen und Männern, sexualisierte Übergriffe als solche wahrzunehmen und zu benennen.

Dieser Artikel wurde uns vom Büro der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Bielefeld zur Verfügung gestellt und ist in dieser Form bereits in der Broschüre „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an der Hochschule“ der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Bielefeld 2003 auf den Seiten 59 bis 63 abgedruckt worden.

3 Ursachen sexualisierter Gewalt und sexueller Belästigung an Hochschulen

Der Versuch, mögliche Konstellationen und Bedingungen für sexistisches Verhalten zu bestimmen.

Im Folgenden möchten wir versuchen, Ursachen für sexualisierte Gewalt und Sexismen zu bestimmen. Dies kann leider nur einen bestimmten Ausschnitt zeigen, da die Ursachen sehr vielseitig sind und in vielen Fällen der Mythos „sexuelle Gewalt“ obsiegt und es daher schwierig ist, die eigentlichen Ursachen genau aufzeigen zu können. Schwierig ist es oft die Ursachen zu benennen, weil jeder Fall individuell ist und jegliche Pauschalisierungen ein verzerrtes Bild der realen Vorfälle machen können.

Im Folgenden soll versucht werden, einige der Mythen zu entkräften. Es soll gezeigt werden, dass ein „dummes Gefühl“ gegenüber einem Dozenten oder einer Dozentin meistens nicht falsch ist. Und vor allem ist es wichtig, die Strukturen und Ursachen von sexualisierter Gewalt und Belästigung zu kennen, um in konkreten Situationen schneller erkennen und handeln zu können.

3.1 Sexualisierte Gewalt und nicht sexuelle Gewalt

Ein grundlegender Mythos betrifft die Annahme, dass es sich um sexuell motivierte Gewalt handelt. Die äußerlichen sowie immanenten Zeichen des Körpers und der Psyche der betreffenden Personen werden oft als Grund genannt. Soll heißen, eine Frau wird Opfer von Gewalt auf Grund ihres Geschlechts und ihrem äußeren weiblichen Erscheinungsbild. Doch dies ist nur in den wenigsten Momenten der Fall. Stattdessen sind es Machtkonstellationen und strukturelle Komponenten der Kontrolle. Durch diese Handlungen wird Macht ausgeübt, die mit physischer, sexuell konnotierter Gewalt vergleichbar ist. Die Reduktion auf das Geschlecht und die Sexualität lässt dem/der TäterIn den Raum, sich aus der Verantwortung zu ziehen. Nicht sexuelle Bedürfnisse, welche in solchen Fällen auftreten, sollen befriedigt wer-

den, sondern Sexualität wird lediglich als Ausdrucksform von Macht und Überlegenheit funktionalisiert!

3.2 Sexualität als Mittel und nicht als naturgesteuerter Trieb

Sexualität wird in diesem Kontext oft als ein Naturgegebenes herangezogen, als Trieb, als nicht Kontrollierbares – der/die TäterIn konnte sich ja nicht anders verhalten. Oft wird die Schuld sogar dem Opfer zugeschoben, welche sich scheinbar zu sexuell aufreizend gekleidet hat. Sexualisierte Gewalt ist kein pathologischer Tatbestand, die TäterInnen kommen meistens aus dem Umfeld der Opfer und sind „normale“ Menschen, die nicht weiter auffallen. In vielen Fällen wird den Opfern suggeriert, sie sollen solche Situationen nicht überbewerten und ihr Gefühl, dass ihre Grenzen verletzt wurden, wird oft nicht ernst genommen. Sexualisierte Gewalt und Belästigungen sind keine Ausrutscher oder „Kavaliersdelikte“. Eine solche Argumentation verdeckt erfolgreich die eigentlichen Ursachen für Belästigung und Gewalt. Während bewusstes Handeln den Täter in die Verantwortung ziehen könnte, scheinen diese Biologismen nur das allgemeine Verdrängungssyndrom zu verstärken. Die Hochschulen scheuen den offensiven Umgang mit sexualisierter Gewalt, da es einen schlechten Ruf für die Hochschule bedeuten würde. Ein Einzeltäter, dem ein „Ausrutscher“ passiert ist, kann besser kompensiert werden. Dabei kann wohl in den meisten Fällen davon ausgegangen werden, dass die Sexualität nur als Mittel für Kontrolle, Macht und Demütigung verwendet wird. Die Verletzlichkeit der Intimsphäre birgt ein hohes Potential an Erfolg für die Täter. Erfolg auch in dem Sinne, dass sie sich meistens im Nachhinein nicht rechtfertigen müssen und ein Insistieren auf vorübergehende Unkontrolliertheit ausreicht um die Sache zu erklären. Kein Dozent ist so unkontrolliert, dass er nicht wissen könnte, welche Folgen sein Handeln haben kann!

3.3 Dein Dozent, deine Dozentin steht über dir – Die Hierarchie an der Hochschule

Ein gleichberechtigt scheinender Umgang bewirkt nicht, dass das Hierarchiegefälle zwischen DozentIn und StudentIn aufgehoben wird. Der Dozent ist und bleibt derjenige, der beurteilt und über den weiteren Werdegang des Studierenden entscheidet.



In Prüfungssituationen sind sich beide Seiten bewusst, dass es hier um ein Geben und Nehmen geht. Das Machtgefälle ist in solchen Situationen besonders ausgeprägt. Wenn ein Dozent dies ausnutzt und einer Studentin indirekte Andeutungen macht ihren Schein auch auf einen anderen Weg zu bestehen, kann dies für die zu Prüfende einen immensen Druck bedeuten. Es gibt den Opfern oft keinen Raum „NEIN“ zu sagen, weil sie Nachteile und Repressionen erwarten.

Die DozentInnen und ProfessorInnen sind immer die Autoritätspersonen. Gewalt und Belästigung sind Ausdruck hierarchischen Geschlechterverhältnissen, welche an den Hochschulen durch die grundsätzlich strukturelle Hierarchie noch verstärkt werden. Hinzu kommen die Machtstrukturen an der Hochschule, es ist immer noch so, dass die Hochschule ein männlich dominiertes Terrain ist. Während sich der Anteil der Geschlechter bei den Studierenden noch in der Waage hält, so finden sich immer weniger Frauen umso höher man in den Gremien und in der Hierarchie der Hochschule schaut. Die Hierarchie innerhalb des akademischen Feldes fördert maßgeblich die sexualisierte Version von Machtausübung!

3.4 Sexuelle Gewalt ist kein Kommunikationsproblem

Frauen werden oft auf ihre äußerliche Attraktivität reduziert, unterstellt wird ihnen dabei gewisse Signale auszusenden. Und der Mann oder Dozent könne dies ja nur sexuell deuten. Unterschwellig wird dabei sexualisierte Gewalt oft als Kommunikationsproblem zwischen den Geschlechtern begriffen. Auch hier wird wieder ein Konflikt naturalisiert der auf Machtverhältnissen und ungleichen Positionen beruht. Auch verbale Grenzverletzungen, solange Macht und Gewalt enthalten sind, sind in dem Sinne also verletzend. Es kommt darauf an, wo das Opfer seine Grenzen setzt, und diese sind eindeutig. Auch nonverbale Zeichen muss ein Dozent einhalten. Darauf zu insistieren, dass er die Signale falsch verstanden hat und/oder sie uneindeutige Signale ausgesendet hat, sind oft Versuche sich aus der Verantwortung zu ziehen. Das Opfer soll Rechenschaft über die Situation ablegen. Wenn die Grenzen einer Person überschritten werden, sendet man keine uneindeutigen Signale aus, die diese Grenzen nicht sichtbar machen!

3.5 Typische Rollenbilder und Sexismen verstärken das Verhalten und die Erwartungen über den Umgang miteinander

JedeR ist geprägt durch bestimmte Sozialisationsprozesse, in denen gesellschaftliche Vorstellungen über das Sexualverhalten transportiert werden. So gibt es bis heute die Vorstellung, dass Männlichkeit auf Macht und aggressivem Verhalten beruht. Sich als potent und immer willig zu zeigen, steigert die Wahrnehmung als „richtiger Mann“. Dann kann es schon leicht verwundern, dass in einem akademischen Umfeld solche Sozialisationsprozesse wirken sollen. Wir sind doch alles intelligente Menschen, die ein solches Verhalten nicht annehmen. Aber der intellektuelle Rahmen bietet die Möglichkeit, Rollenklischees subtiler zu transportieren. So sind die Leistung und das akademische Ansehen eines Mannes anerkannter als der akademische Grad einer Frau. Es scheint fast so, als müssten sich die Dozentinnen und Professorinnen doppelt anstrengen, oder es kommt ein altbekanntes Vorurteil zum Tragen, dass sich die Frauen in die Positionen „hochgeschlafen“ haben.

So sind Sexismen an den Hochschulen oft institutionalisiert. Die Geschlechtersegregation beginnt schon bei der Wahl des Studiums. In den Geisteswissenschaften gibt es einen weitaus höheren Anteil von Frauen, in den klassischen Naturwissenschaften dagegen einen sehr geringen Anteil an Frauen. Auch dahinter befinden sich klassische Annahmen über die Natur der Geschlechter. Als Konsequenz scheint es für Männer eine Selbstverständlichkeit, ihre Positionen inne zu haben, während Frauen darum kämpfen müssen. Dies wirkt dann auch wieder zurück auf das Umfeld der Studierenden. Ein männlicher Dozent wird einem immer mit einer Selbstverständlichkeit seiner Machtposition begegnen. Diese Sexismen verdecken auch hier wieder den eigentlichen Grund für sexualisiertes Verhalten. Es geht um Machtdemonstration, um Demütigung und um das Ausgeschlossenwerden von bestimmten Positionen.

Ein anderer Aspekt der Verhaltenserwartungen betrifft die Wahrnehmung der TäterInnen und Opfer. So lässt sich strukturell sagen, dass einE TäterIn in der Wahrnehmung immer maskulinisiert wird. Heißt, er/sie wird mit typisch männlichen Attributen belegt. Gewalt als Zeichen von Macht und Männlichkeit. Dem hingegen werden die

Opfer meistens feminisiert. Gewalt erfahren bedeutet in diesem Sinne immer, auf das Äußerliche reduziert zu werden. Männliche Opfer werden als „Weicheier“ und/oder „Tunten“ bezeichnet, die in solchen Fällen eine doppelte Demütigung bedeutet.

4 Auswirkungen auf die Betroffenen

Sexualisierte Diskriminierungen und Gewalt bewirkt bei den Betroffenen seelische und manchmal auch körperliche Zeichen. Diese Erlebnisse können langfristige Wirkungen haben, deren Folgen nicht anzusehen sind. Als Nachwirkungen von Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen werden folgende Symptome beschrieben: Konzentrationsstörungen, Angstzustände, körperliche Beschwerden und Depressionen. Oft sind die ersten Anzeichen Selbstzweifel, Unsicherheit und Unzufriedenheit und das Gefühl, nicht mehr in die Universität gehen zu wollen. Alle diese Auswirkungen können massiven Einfluss auf die zukünftige Entwicklung haben: beruflicher Aufstieg wird verwehrt, es kann zum Studiumsabbruch und Krankheitssituationen kommen.

Diese Auswirkungen resultieren aus dem Gefühl der Frauen, womöglich falsch reagiert zu haben oder sich nicht wehren zu können. Sie sind verbunden mit Vertrauensverlust in andere Menschen, Scham, Rückzug und Minderwertigkeitsgefühlen. Andere verdrängen die Gewalterfahrungen und spielen die Bedrohungen herunter oder leugnen sie vor sich selber und anderen Menschen.

Ein sexualisierter Übergriff oder Diskriminierungserfahrungen bedeuten immer die Einschränkung der Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen und eine verminderte Lebensqualität. Die Bewältigung der Ereignisse dauert oft Monate und Jahre und verschlingt einen Teil der Energie, die Frauen für andere Projekte bräuchten.

„Sehr oft gehen diese Gefühle nicht einfach 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 sexuellen Übergriffes können ‘tot’ oder ‘lebendig’ begraben werden. ‘Tot’ bedeutet, nachdem sich eine Frau mit ihnen auseinandergesetzt hat und vielleicht sogar neue Stärke aus ihrer Bewältigung gewonnen hat. ‘Lebendig begraben’ heißt begraben, ohne daß sie verarbeitet wurden, so daß die Folgen immer wieder das Leben der Frau beeinträchtigen.“

5 Gegenstrategien und Handlungsmöglichkeiten

5.1. Was tun in bedrohlichen Situationen?

In unserer Gesellschaft gibt es Verhaltensanforderungen für Frauen und Männer. Leider stellen die Verhaltensanforderungen an Frauen genau das Gegenteil dessen dar, was in einer bedrohlichen Situation sinnvoll ist. Oft hilft es schon, nicht „typisch weiblich“ aufzutreten und zu reagieren. Ein solches Verhalten ist aber nicht allen Frauen möglich, es kann allerdings geübt werden.

Bei der Gegenwehr und Abwehr eines Übergriffes gibt es keine Pauschallösung und kein richtig oder falsch. Es ist eindeutig, dass eine Frau, die sich - aus unterschiedlichen Gründen - nicht wehrt oder wehren kann keine Mitschuld an den Übergriffen hat! Die Verantwortung trägt immer der Belästiger!

Nun sind einige Ideen gesammelt, die Frauen bei sexualisierten Diskriminierungen und Gewalttaten helfen können:

Selbstbewusst auftreten

In gefährlichen Situationen hilft es oft schon, selbstbewusst und raumgreifend aufzutreten. Dies ist schwer, aber ein „so tun, als ob“ kann unterstützend wirken und nach außen Stärke signalisieren.

Offensiv handeln

In Situationen des „angegriffen Werdens“ oder der Taxierung mit unverschämten Blicken kann frau die Blicke auch „zurückgeben“. Männer sind meist nicht in der Lage mit einer solchen offensiven Umkehrung der Machtverhältnisse klarzukommen.

Laut und klar sprechen

Die Konfrontation des Belästigers mit seinem Fehlverhalten im Beisein anderer kann helfen, frau sollte laut und deutlich sagen, welches Verhalten nicht erwünscht ist: „Starren sie nicht auf meine Brüste!“ etwa. Es ist sinnvoll klare Handlungsanweisungen zu geben: „Fassen

Sie mich nicht an und hören sie auf, über meine Figur und Kleidung zu reden!“

Aufmerksamkeit und Hilfe suchen

In Situationen, in denen Frauen sich bedroht fühlen, sollte frau versuchen, andere auf sich aufmerksam zu machen und Hilfe einzufordern. Dies kann durch lautes Reden oder auch Schreien geschehen.

Aggressives Auftreten

Belästigungen können in Situationen geschehen, bei welchem die Frau mit dem Täter allein ist. Es ist hilfreich aus der auferlegten Frauenrolle zu fallen und durch lautes Reden, energisches Auftreten und bestimmtes Handeln den Täter „aus dem Konzept zu bringen“.

Körperlich wehren

Bei körperlichen Angriffen ist es möglich sich mit gezielten Schlägen in empfindliche Körperregionen (etwa Knie, Kopf, Hals, Unterleib, Füße) zu befreien. Auch Alltagsgegenstände wie Schlüssel, Bücher oder Taschen eignen sich für die Selbstverteidigung. Das körperliche Wehren und aggressive Auftreten in Gefahrensituationen kann frau in Selbstverteidigungskursen an der Hochschule oder Volkshochschule lernen. Dies fördert die eigene Körperbeherrschung und übt Mechanismen des Sich-Wehrens ein.

5.2. Wenn etwas passiert ist

Ignorieren ist eine Form des Umgangs mit sexuellen Übergriffen, die sehr häufig ist. In den meisten Fällen führt diesen Verhalten aber zu keinem Erfolg.

Es sollen nun verschiedene Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt werden, die je nach Situation der Betroffenen und des Geschehens angewandt werden können.

Auf die eigenen Gefühle achten und diese ernst nehmen

Der erste Schritt bei sexistischen Diskriminierungen oder sexuellen Belästigungen ist, sich über seine persönlichen Gefühle klar zu werden. Es ist nicht entscheidend, wie die Situation von außen gese-

hen wird oder gesehen werden könnte, sondern wie frau selber sich damit fühlt. Es ist wichtig, Belästigungen und Übergriffe auch als solche, gerade für sich selber, zu benennen. Wichtig ist hierbei immer die subjektive Wahrnehmung, denn verletzendes und abwertendes Verhalten hat für die betroffene Person weit reichende Folgen und sollte nicht ignoriert werden.

Vertraute Personen für ein Gespräch suchen

In einer so emotional aufwühlenden Situation bei Diskriminierungs- und Übergriffserfahrungen ist sehr sinnvoll, wenn frau sich Personen sucht, denen sie vertraut und mit denen frau über ihre Ängste und Sorgen reden kann. Dieser Schritt hilft, um sich über seine eigenen Gefühle im Klaren zu werden und sich Rückhalt zu holen. Dabei ist es wichtig, dass die Gesprächspartnerin oder der Gesprächspartner nichts gegen den Willen der Person unternimmt, sondern dass gemeinsam mögliche Lösungswege erörtert und gegangen werden.

Dokumentation der Ereignisse anfertigen

Der Ablauf und die Häufigkeit der Ereignisse sollten möglichst rasch dokumentiert werden, um im Falle einer Anzeige wichtiges Beweismaterial bereitstellen zu können. Auch kann frau sich so besser über die Quantität und die Art der Geschehnisse klar werden. Diese Dokumentation kann kurz gehalten sein und mögliche ZeugInnenaussagen, Briefe und ähnliches beinhalten. Wichtig ist auch hierbei, wenn möglich, immer der genaue Ort und das Datum/Uhrzeit der Ereignisse. Um die Übergriffe nachweisen zu können sollte man sich die ZeugInnenaussagen schriftlich und mit Unterschrift geben lassen, so dass sie im Falle eines Verfahrens oder weiteren Vorgehens nicht verharmlost oder gar zurückgenommen werden können.

Ansprechen des Übergriffes gegenüber dem Täter

Es ist auch möglich, den Täter direkt auf ein Geschehen anzusprechen. Hierbei sollte kurz und knapp, aber deutlich gesagt werden, welches Verhalten auf keinen Fall toleriert wird. In einem solchen Gespräch sollte auf jeden Fall eine Zeugin, ein Zeuge anwesend sein, damit das Verhalten des Täters öffentlich gemacht wird und nicht länger vom Täter verschwiegen werden kann. Langen Diskussionen des Täters braucht frau sich nicht zu stellen, auch kann frau Konsequenzen (etwa das Einreichen einer Beschwerde bei den zuständigen

Stellen) androhen, wenn der Täter sein Fehlverhalten nicht unverzüglich einstellt.

Ein solches Gespräch ist nicht immer möglich, gerade wenn ein sexueller Übergriff stattgefunden hat, da der Täter in solchen Fällen meist keinen respektvollen Umgang mit dem Opfer aufweist.

Eine schriftliche Klarstellung gegenüber dem Täter schreiben

Wenn ein direktes Gespräch nicht möglich oder nicht gewollt ist, gibt es die Möglichkeit eine schriftliche Klarstellung an den Täter zu schreiben. Dieser Brief kann formlos gehalten sein. Der Inhalt sollte sich sachlich auf die Geschehnisse beziehen, sie benennen und erklären, dass ein aufgetretenes Fehlverhalten nicht akzeptiert wird. Ein solcher Brief sollte entweder unter ZeugInnen persönlich abgegeben oder per Einschreiben verschickt werden, In jedem Fall ist es sinnvoll und nötig, eine datierte Kopie des Briefes aufzubewahren.

Beratung und Hilfe bei offiziellen Stellen

Es gibt an jeder Hochschule die Möglichkeit, sich Hilfe und Rat bei offiziellen Stellen einzuholen. Diese Stellen sind etwa die Gleichstellungsbeauftragte, spezifische Beratungsangebote, die studentische Vertretung an der Hochschule oder auch der Vorgesetzte des Täters. Ein solches Gespräch kann auch anonym, über eine vertraute Mittelsperson geschehen. Diese Einrichtungen beraten das Opfer kostenlos und behandeln alle Fälle anonym, wenn es gewünscht wird. Auch leiten sie keine Schritte ohne Rücksprache oder gegen des Willen der Betroffenen ein.

Im Falle eines Straftatbestandes ist es möglich, direkt eine Anzeige zu erstatten. Mehr dazu unter dem Punkt »Rechtliche Möglichkeiten«.

Die oben genannten Stellen bieten auch die Möglichkeit der weitergehenden Hilfe. So können sie Kontakt zu speziellen Hilfseinrichtungen, wie Selbsthilfegruppen oder Therapiemöglichkeiten vermitteln. Selbsthilfegruppen können eine Möglichkeit sein, traumatische Geschehnisse zu verarbeiten und im Gespräch mit anderen aufzuarbeiten. Sie stärken die Position der Einzelnen und zeigen, dass sie nicht allein ist.

Rechtliche Möglichkeiten

Opfer von sexuellen Übergriffen und sexistischem Verhalten können auf fünf verschiedene rechtliche Ebenen zurückgreifen:

- Das **Strafrecht** greift bei sexueller Nötigung, Vergewaltigungen und anderen sexuellen Übergriffen. Die näheren Bestimmungen sind im StGB, dem Strafgesetzbuch geregelt.
- Das **Zivilrecht** kommt zur Geltung, wenn es um Schadensersatzansprüche, Unterlassungsansprüche und Schmerzensgeld geht. In diesen Bereich fällt auch das Gewaltschutzgesetz.
- Das **Arbeitsrecht** greift, wenn eine Mitarbeiterin / ein Mitarbeiter belästigt und / oder gemobbt wird. Hier kommt das Beschäftigtenschutzgesetz, welches Menschen vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz schützen soll, zur Geltung.
- Unter dem Punkt **Verwaltungsrecht** ist alles zu verstehen, 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.

6 Was können die Studierenden-schaften tun?

In erster Linie sollte die Aufgabe der Studierenden(-vertretung) sein, Sensibilität für sexuelle Belästigung und sexistische Diskriminierung an der Hochschule zu schaffen. Das bedeutet vor allem auf drei Ebenen zu agieren: Das Informieren der Studierenden über Missstände an der Uni, sich in die politischen Strukturen der Hochschule einbringen, um hier Aufmerksamkeit zu schaffen und letztlich Raum für Betroffene zu schaffen.

Sexuelle Belästigung ist ein sehr unbeliebtes Thema, deshalb ist es umso wichtiger Studierende darüber aufzuklären wie wichtig es ist sich damit auseinander zu setzen. Das bedeutet in Gesprächen eine Sensibilisierung herzustellen und darauf aufmerksam zu machen wie häufig solche Vorfälle vertuscht werden und wie subtil die Abläufe, besonders bei sexistischer Diskriminierung, sind. Wir müssen uns und anderen die männerbündischen Strukturen an den Hochschulen klar machen und uns bewusst werden, dass Hochschulen häufig Klüngelvereine sind. Von diesen Klüngeleien profitieren zumeist Männer aufgrund ihrer Kontakte.

Frauen sind mittlerweile auch präsent an den Hochschulen, jedoch steigt die Auslese von Frauen, je höher die Ebenen sind. Wir befinden uns in strikten männlich-dominierten Hierarchien, in denen sich Professoren und Lehrende relativ leicht diese Strukturen zu Nutze machen können. Mittel hierfür können eben auch auf sexueller und sexistischer Ebene sein, eine Art und Weise die für die Betroffenen schwer vermittelbar sind und sie ja zusätzlich abhängig sind von genau den Leuten, die diese Mittel anwenden.

Es gilt also sexuelle Belästigung und sexistische Diskriminierung zu thematisieren und nicht zu verschweigen. Aufklärungsarbeit ist das Stichwort. Neben direkten Gesprächen mit Studierenden können hierfür Broschüren zu dem Thema bestellt und ausgelegt werden. Falls diese allerdings gerade nicht zur Hand sind, gilt es sich selbst hinzusetzen und beispielsweise einen Flyer zu schreiben oder einen Artikel in der Studierendenzzeitung zu dem Thema heraus zu bringen, über Sexismus, sexistische Strukturen an der Uni, sexualisierte Gewalt, Vertuschung von Belästigungsvorfällen usw. Themen, mit denen sich kaum auseinander gesetzt wird, gibt es genug.

Falls euch das nicht reicht, plant einen Aktionstag, geht in die Seminare, verteilt Flyer, macht einen Stand oder eine Kundgebung. Und beteiligt euch an Kampagnen, wie z.B. die vom fzs für eine geschlechtergerechte Hochschule. Macht Sexismus an der Hochschule zum Thema!

Ein weiterer Schritt kann sein, sich in die politischen Hochschulstrukturen einzubringen. Erster Anlaufpunkt sollte hierfür der AStA bzw. der StuRa sein oder auch Hochschulgruppen bzw. Fachschaften, wo ihr Sexismus im Allgemeinen zum Thema machen könnt. Schaut im AStA bzw. StuRa, ob es ein Referat für Gleichstellung, Geschlechterpolitik o.ä. gibt und sprecht mit den Leuten. Versucht euch in AStA bzw. StuRa einzubringen, weil ihr von dort aus einen guten Standpunkt habt, um in weitere Strukturen der Hochschule zu kommen. Von einem Referat aus könnt ihr Kontakte zu den Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule und der Fachbereiche aufbauen und möglicherweise mit denen zusammen eine Aktion planen oder eine Broschüre zu sexueller Belästigung raus bringen. Sucht euch Leute mit denen ihr zusammen zum Thema Sexismus arbeiten könnt!

Es ist für die männerbündischen Strukturen an der Hochschule äußerst wichtig, sexuelle Belästigung und sexistische Diskriminierung zu thematisieren und ihnen entgegenzuwirken. Die Betroffenen dürfen dabei jedoch nicht aus dem Blick geraten. Organisiert eine Sprechstunde, wenn ihr den Eindruck habt, es wird an eurer Hochschule zu wenig dafür getan, wenn ihr merkt Betroffene haben an der Uni überhaupt keine Anlaufstelle. Hierbei können euch der AStA bzw. StuRa und die Gleichstellungsbeauftragten eine Hilfe sein.

Eine weitere Hilfe für Betroffene ist es, wenn sie Mittel in der Hand haben sich gegen sexuelle Belästigung und sexistische Diskriminierung zu wehren. An verschiedenen Hochschulen wird gerade versucht eine Richtlinie gegen sexuellen Belästigung und sexualisierte Gewalt zu erstellen. Hierbei soll es darum gehen, dass Betroffene Vorfälle melden können und ein Instrumentarium geschaffen wird, um auch Sanktionen gegen die Täter verhängen zu können. Dies ist bisher nicht der Fall, was bedeutet, dass die Last und die Schuld ausschließlich bei den, von sexueller Belästigung, Betroffenen liegt. Diesem Missstand müssen wir entgegen wirken! Informiert euch, wie es an eurer Hochschule mit dieser Richtlinie aussieht und bringt euch bei der Ausgestaltung der Inhalte mit ein.

In Absprache mit den Betroffenen kann es auch ein gutes Mittel sein, mit dem Vorfall an die Öffentlichkeit zu gehen, d.h. Internetpräsenz, ein Zeitungsartikel o.ä. Bei dem Kontakt mit Betroffenen ist es sehr wichtig, höchst sensibel damit umzugehen, was ihnen widerfah-

ren ist. Alle Schritte müssen unbedingt mit ihnen abgesprochen werden. Informiert euch hierfür bei Vereinen oder Organisationen, die sich sexuelle Belästigung, sexistische Diskriminierung und sexualisierte Gewalt zum Thema gemacht haben. Seid sensibel und verantwortungsvoll im Umgang mit Betroffenen!

7

Literaturverzeichnis und Bücher zum Weiterlesen

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

Gleichstellungsbeauftragte der Universität Bielefeld: Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an der Hochschule; Bielefeld 2003 (<http://www.uni-bielefeld.de/gleichstellungsbeauftragte/diskriminierung.pdf>)

Selbstorganisierter Arbeitskreis gegen sexuelle Belästigung und andere Formen sexualisierter Gewalt an der Uni und FH Münster: Sexuelle Belästigung an der Hochschule; Münster 2004 (http://web.uni-muenster.de/asta/download/organisation/broschuere_sexuelle_belaestigung.pdf)

Brunner, Margit: Ursachen sexueller Belästigung von Frauen an der Universität. Eine feministisch-historische Untersuchung. Reihe: Bildung-Arbeit-Gesellschaft Bd. 7; München/Wien 1991

Burbach, Christiane; Schlottau, Heike (Hrsg.): Abenteuer Fairness. Ein Arbeitsbuch zum Gendertraining; Göttingen 2001

Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit (Hrsg.): Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz; Stuttgart 1990*

Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.): Gewalt im Geschlechterverhältnis. In: Gewalt. Beschreibungen-Analysen-Prävention; Bonn 2006

Bussmann, H./Lange, K. (Hrsg.): Peinlich berührt. Sexuelle Belästigung von Frauen an Hochschulen; München 1996

Färber, Ch.: Dokumentation der zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin: Sexuelle Diskriminierung und Gewalt gegen Frauen an der Hochschule; Berlin 1991

Frauenbeauftragte der Stadt Tübingen (Hrsg.): Nein...dann fühlst Du Dich einfach sicherer. Beispiele präventiver Arbeit zu sexueller Gewalt in öffentlicher Erziehung; Tübingen 1995

- Gerstendörfer, M.: Sexuelle Belästigung von Studentinnen durch männliche Hochschullehrer. Ein Bericht. In: Deutscher Akademikerinnen Bund. Arbeitskreis: Gewalt gegen Frauen und Kinder - DAB 1992. AK FH Fulda
- Gesellschaft für Politische Bildung e. V. (Hrsg.): Sexuelle Belästigung an Hochschulen. Tagungsdokumentation der Fachtagung: Sexuelle Belästigung an Hochschulen - Problemstand, Lösungsvorschläge und Handlungsperspektiven vom 26.11.-28.11.1993 in Würzburg
- Gräning, Gisela (Hrsg.): Sexuelle Gewalt gegen Frauen – kein Thema?; Münster 1993
- Großmaß, Ruth: Psychologische Folgen sexuelle Übergriffe auf Studentinnen. In: Jahresbericht 1995 der Zentralen Studienberatung der Universität Bielefeld, Bielefeld 1995
- Holzbecher, Monika: Sexuelle Diskriminierung als Machtmechanismus. In: Bußmann, Hadumod; Lange, Karin (Hrsg.): Peinlich berührt. Sexuelle Belästigung von Frauen an Hochschulen; München 1996
- Janssen-Jurreit, Marielouise: Sexismus. Über die Abtreibung der Frauenfrage; München 1978, 3. Auflage
- Komitee Feministische Soziologie: Sexualität Macht Organisationen Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und an der Hochschule; Zürich 1996
- Kotthoff, Helga (Hrsg.): Das Gelächter der Geschlechter. Humor und Macht in Gesprächen von Frauen und Männern; Konstanz 1996
- Müller, Ursula: Asymmetrische Geschlechterkultur in Organisationen. In: Zeitschrift für Personalforschung, Heft 2, Mering 1998
- Müller, Ursula: Geschlecht und Organisation. In: Nickel, Hildegard Maria: Transformationen – Unternehmensreorganisation – Geschlechterforschung, Opladen 1999
- Sadrozinski, R. (Hrsg.): Grenzverletzungen. Sexuelle Belästigung im Arbeitsalltag; Frankfurt a. M. 1993
- Schultz, D.: Sexismus an der Hochschule. In: Sektion Frauenforschung in den Sozialwissenschaften in der DGS (Hrsg.): Frauenforschung. Beiträge zum 22. Deutschen Soziologentag in Dortmund 1984; Frankfurt a. M./New York 1985

Notizen

Notizen