

Goethe-Universität  
*Chancen =*

## GRENZEN WAHREN

LAUT\*STARK SEXUALISIERTER DISKRIMINIERUNG  
UND GEWALT ENTGEGENTRETEN





ZIEL DER BROSCHÜRE	4
HINTERGRUND	5
WAS SIND SEXISMUS UND SEXUALISIERTE GEWALT?	7
FORMEN SEXUALISierter DISKRIMINIERUNG UND GEWALT	8
SEXUALISIERTE BELÄSTIGUNG IM HOCHSCHULKONTEXT	10
WEITERE FORMEN DER GRENZVERLETZUNG	13
Stalking	
Mobbing	
Cybermobbing	
HANDLUNGSOPTIONEN	17
Rechtliche Möglichkeiten	
Handlungsempfehlungen	
BERATUNGS- UND UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE	24
An der Goethe-Universität	
Beratungsangebote in Frankfurt	
LITERATUREMPFEHLUNGEN	31
VERWENDETE LITERATUR	32

## 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. Selbstverständlich sollen sich aber insbesondere Betroffene ermutigt fühlen, sich im Fall von sexualisierter Belästigung an die entsprechenden Beratungspersonen innerhalb und außerhalb der Goethe-Universität zu wenden.

### IM RAHMEN DIESER BROSCHÜRE 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?



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 Prüfungs- und Begutachtungssituationen. Dabei reicht das Spektrum der Grenzüberschreitung von sexistischen Bemerkungen in den Vorlesungen über unerwünschte Kontaktaufnahme (z.B. unerwünschte Einladung nach Hause) 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 2014<sup>1</sup> zeigt auf, dass im europäischen Durchschnitt 55% aller Frauen seit ihrem 15. Lebensjahr mindestens einmal sexuell belästigt wurden. In Deutschland sind es sogar 60%. 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 sowie Menschen, die in einem Abhängigkeitsverhältnis stehen – bspw. Schüler\*innen<sup>2</sup>, Auszubildende, Studierende, Promovierende, aber auch Menschen in befristeten oder unterbezahlten Beschäftigungen –, ein besonderes Risiko tragen. Ein Machtgefälle kann auch im rechtlichen Status einer Person

<sup>1</sup> 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](http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14_de.pdf)

<sup>2</sup> Mit dem „Sternchen“ (auch Asterisk, Gender Star und Wildcard genannt; das Sternchen kommt aus der Computersprache und steht als Platzhalter für eine beliebige Anzahl und Kombination von Buchstaben) wird ebenfalls Raum symbolisiert für Personen, die sich in einem zweigeschlechtlichen System nicht wiederfinden. Diese Form vermeidet es im Gegensatz zum Gender-Gap, diese Geschlechtsidentitäten jenseits des binären Systems als Leerstelle darzustellen. Vielmehr werden diese durch das symbolische Sternchen als Bindeglied dargestellt, welches in alle Richtungen „strahlt“.



<sup>3</sup> 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 einen Versuch dar, sämtliche Identitätsformen und Lebensweisen im Spektrum von Trans\* zu berücksichtigen (vgl. Dreier et al. 2012: 14).

<sup>4</sup> 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>).

<sup>5</sup> LGBTIQ steht für Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender/Trans\*, Intersexual und Queer. Die Abkürzung ist im englischen Sprachraum entstanden, wird aber auch in Deutschland benutzt. Manchmal werden auch Buchstaben weggelassen – wenn nur die jeweilige Gruppe angesprochen wird 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 mit männlich, weiblich und heterosexuell identifizieren.

<sup>6</sup> Vgl. <https://www.bmfsfj.de/blob/84328/0c83a-ab6e685eeddc01712109bcb02b0/langfassungstudie-frauen-teil-eins-data.pdf>

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\*<sup>3</sup> und intergeschlechtliche<sup>4</sup> 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 zwölf Monaten auf sie ausgeübt wurde, direkt damit verbinden, als LGBTIQ-Person<sup>5</sup> 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 (vgl. 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)<sup>6</sup> 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 sich weniger in vermeintlichen Gefahrensituationen (unbeleuchtete Wege, Ansprache durch fremde Personen etc.) ereignen, sondern vor allem in alltäglichen Situationen und an bekannten Orten (an der Universität also bspw. in den Lehrveranstaltungen, Mensa, Bibliothek etc.).

# WAS SIND 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 zwischen Personen unabhängig von Geschlecht oder sexueller Orientierung. 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) verbaler, nonverbaler und physischer Grenzüberschreitung. Angefangen bei strafrechtlich nicht relevanten Handlungen, wie z.B. sexistischer Sprache und ungewollten Berührungen, bis hin zu strafrechtlich relevanten Grenzverletzungen, wie z.B. Stalking, 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).

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

(vgl. ADS 2016: 5)



Vor allem verbale und nonverbale 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)

„Grundlage unseres Denkens und Handelns ist die Wertschätzung von Offenheit und Vielfalt.“

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 2018 bis 2023 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 – nicht nur, da es sich um eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts handelt, sondern 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) 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 einer oder mehrerer Personen verletzt wird. Dies geschieht insbesondere, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld besteht.

## Studierende

Im Hochschulkontext ist besonders die Gruppe der Studierenden von sexualisierter Belästigung betroffen. Insbesondere das durch Prüfungs- und Bewertungssituationen 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.“ (Feltus 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“ 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 jeder zweiten Studentin (50%) 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 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, die eine gewisse Vertrautheit implizieren, wie beispielsweise Seminarräume oder die Bibliothek. In solchen Räumen empfinden weniger als 5% der Studentinnen Unsicherheit, während dies bei den Toiletten und dem Treppenhaus 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 wird „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 aufrechtzuerhalten. Da es sich bei Stalking um einen schwerwiegenden Eingriff in die Privatsphäre mit oft nicht unerheblichen Gefahren für 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 von 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 überprüfen
- 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 (evtl. 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, Vorkommnis, ggf. 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 werden.<sup>7</sup>

## Mobbing

Mobbing ist die 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 Einbindung privater Unterstützung durch Freunde und Familie, die Einbindung von

---

<sup>7</sup>Weitere Informationen zum Thema Stalking finden Sie z.B. unter <https://www.bmfsfj.de/blob/95360/8e55555b042e9a6270973d932115d91f/stalking-grenzenlose-belaestigung-materialie-110-2008-data.pdf> sowie <http://www.polizei-beratung.de/opferinformationen/stalking/>



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 | D-60323 Frankfurt am Main  
Tel.: +49 (0) 69 798 17242 | E-Mail: dornseif@em.uni-frankfurt.de

#### **Psychologische Personalberatung**

Margarete Szpilok | Campus Bockenheim | Juridicum | D-60325 Frankfurt am Main  
Tel.: +49 (0) 69 798 23662 | E-Mail: szpilok@em.uni-frankfurt.de

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

Antje Biertümpel  
Campus Westend | PA-Gebäude | Raum 3.P27 | Theodor-W.-Adorno-Platz 1 | D-60323 Frankfurt am Main  
Tel.: +49 (0) 69 798 18567 | E-Mail: biertuempel@em.uni-frankfurt.de

#### **Mobbingkontaktstelle Frankfurt**

Kostenlose telefonische Anlaufstelle für Personen, die von Mobbing betroffen sind  
Tel.: +49 (0) 69 830077128 und +49 (0) 69 830077129 | Dienstag und Donnerstag von 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 | D-60439 Frankfurt am Main  
Tel.: +49 (0) 6196 9696980 | E-Mail: lbhessen@weisser-ring.de  
Informationen: <https://frankfurt-ost-hessen.weisser-ring.de/>

## **Cybermobbing**

Sexualisierte Belästigung findet zunehmend auch innerhalb von sozialen Medien und in der Onlinekommunikation statt. Durch das Internet (insb. Chats, Instant Messenger, soziale Netzwerke und E-Mail) sowie mobile Handywendungen ist es möglich, schnell und (scheinbar) anonym zu kommunizieren. Durch diese vermeintliche Anonymität des Internets sinkt die Hemmschwelle



für Diskriminierung und die im „realen“ Leben geltenden sozialen Normen und Regeln werden häufiger ignoriert als in anderen Kontexten.<sup>8</sup> Das (öffentliche) Belästigen und Diffamieren von anderen Personen in digitalen Medien 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 jüngere Frauen überproportional häufig betroffen.

#### Möglichkeiten sich zu schützen:

- Eine E-Mail-Adresse nutzen, die nicht sofort den vollständigen Namen preisgibt (z.B. eine zusätzliche Mail-Adresse mit einem Pseudonym/Fantasienamen). 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\*innennamen wählen.
- Bei Belästigungen an die Server-Administration (Hochschulrechenzentrum<sup>9</sup>) 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 Betreiber\*innen.

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

<sup>8</sup> Vgl. <https://www.klicksafe.de/themen/kommunizieren/cyber-mobbing/cyber-mobbing-was-ist-das/>

<sup>9</sup> <http://www.rz.uni-frankfurt.de/43918694/Mail>

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

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

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



## 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 Dienstgesprächs und die Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis hin zu einer schriftlichen Abmahnung oder – weitergehend – Geldbußen, Gehaltskürzungen oder einer Versetzung. Die letzte mögliche Maßnahme kann auch die Kündigung und das Verhängen eines Hausverbots 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 in letzter Konsequenz der Ausschluss von Lehrveranstaltungen bis zur Exmatrikulation erfolgen und ein Hausverbot ausgesprochen werden.

Personen, die nicht in einem Dienstverhältnis zur Hochschule 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 Einrichtungen ausgeschlossen werden oder ein Hausverbot erhalten (vgl. ADS 2015a: 42f.).

Zusammenfassend dargestellt, können Personen, die von sexuellen Übergriffen und sexistischem Verhalten betroffen sind oder waren, auf fünf verschiedene rechtliche Ebenen zurückgreifen, die in der Onlinehandreichung „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen“ der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (Bukof) dokumentiert sind:

- Das Strafrecht greift bei sexueller Nötigung, Vergewaltigung und anderen sexuellen Übergriffen. Die näheren Bestimmungen sind im Strafgesetzbuch (StGB) 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.
- Das Verwaltungsrecht bezieht sich auf alles, was mit dem Polizei- und Ordnungsrecht zu tun hat. Das kann ein Platzverweis sein, die Identitätsfeststellung, der Wohnungsverweis 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“ erstellt.<sup>10</sup> 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.

---

<sup>10</sup> [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise\\_Sexuelle\\_Belaestigung\\_im\\_Hochschulkontext.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Sexuelle_Belaestigung_im_Hochschulkontext.pdf?__blob=publicationFile)

Den Hochschulen ist es jedoch möglich, Richtlinien und explizite Regelungen zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt zu beschließen. Die Goethe-Universität erarbeitet derzeit eine Antidiskriminierungsrichtlinie. Mit dieser Richtlinie sollen die Diskriminierungsverbote des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG) insbesondere auch gegenüber und zugunsten aller Mitglieder und Angehörigen der Goethe-Universität angewendet werden, die arbeits- oder dienstrechtlich nicht an die Universität gebunden und daher vom AGG nicht erfasst sind. Die Richtlinie eröffnet betroffenen Personen ein Beratungs- und Beschwerderecht. Sie soll Betroffene ausdrücklich ermutigen, dieses zu nutzen und entsprechende Unterstützung in Anspruch zu nehmen.

## 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 in den meisten Fällen 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-Beschwerdestelle 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 entstehen 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 oder dezentrale Gleichstellungsbeauftragte 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 fernbleiben 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 haben Betroffene 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 sexueller 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<sup>11</sup> nimmt die Goethe-Universität ihre Fürsorgepflicht gegenüber ihren Beschäftigten (§ 12 AGG) wahr. Die Universität macht ausdrücklich deutlich, dass Diskriminierung ebenso wie anderes soziales Fehlverhalten nicht geduldet werden.

Ein Anliegen der Vereinbarung ist es, insbesondere durch ein rechtzeitiges Angebot konkreter Hilfen für Betroffene, das Betriebsklima und das soziale Miteinander 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, und jeder Vorfall von sexualisierter Belästigung ist unterschiedlich. Deshalb gibt es keine Verhaltenstipps, 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.<sup>12</sup>

Eine erste Schwierigkeit besteht 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 sowie die eigenen Grenzen erkennen und setzen. Prinzipiell gilt es zu betonen, dass es keine Pauschallö-

---

<sup>11</sup> Online zu finden unter [http://www.uni-frankfurt.de/62838425/371\\_DV\\_Konfliktloesung.pdf](http://www.uni-frankfurt.de/62838425/371_DV_Konfliktloesung.pdf)

<sup>12</sup> Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2016): Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz? Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte. Berlin.

sung 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 klarwerden und Ihre eigene Wahrnehmung und Ihre 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. Dieses kann Sie auch dabei unterstützen, 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 herauszureden oder den Vorfall 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

Häufig ist es sinnvoll, sich in der unmittelbaren Situation an die anwesenden Ansprechpersonen vor Ort 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, Hilfe und Rat bei offiziellen Einrichtungen einzuholen. Das sind die zentrale Gleichstellungsbeauftragte, die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche und der Bibliotheken oder spezifische Beratungsstellen, wie z.B. die Antidiskriminierungsstelle. Ein solches Gespräch muss nicht persönlich geführt werden, es kann auch anonym über eine vertraute Mittelsperson geschehen. Weitere Schritte werden nicht ohne Rücksprache oder gegen den Willen der Betroffenen eingeleitet.

Je nach Schwere des jeweiligen Vorfalls und dem Status der belästigenden Person (extern, beschäftigt, studierend) 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 in 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 der Goethe-Universität Dr. Anja Wolde und ihre Stellvertreterin Annemarie Eifler sind Ansprechpersonen für die Erstberatung. Sie beraten Betroffene in Fällen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt und helfen bei der Vermittlung von Beratungs- und Hilfsangeboten. Weiterhin unterstützen sie die Universität bei der Umsetzung von Maßnahmen zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt.

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

### Kontakt

Dr. Anja Wolde

Campus Westend | IKB-Gebäude | Raum 1330

Eschersheimer Landstr. 121-123 | D-60322 Frankfurt

Tel.: +49 (0) 69 798 18100 | E-Mail: wolde@em.uni-frankfurt.de

Annemarie Eifler

Campus Westend | IKB-Gebäude | Raum 1410

Eschersheimer Landstr. 121-123 | D-60322 Frankfurt

Tel.: +49 (0) 69 798 18123 | E-Mail: annemarie.eifler@em.uni-frankfurt.de

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

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und -rätinnen vertreten die zentrale Gleichstellungsbeauftragte auf der Ebene der Fachbereiche und weiterer zentraler Einrichtungen. In den einzelnen Fachbereichen bieten sie 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](http://www.gleichstellung.uni-frankfurt.de)

## Weitere Angebote an der Goethe-Universität

---

### FÜR STUDIERENDE

#### ▪ Antidiskriminierungsstelle

Antje Biertümpel

Campus Westend | IKB-Gebäude | Raum 1130 | Eschersheimer Landstr. 121-123 | D-60322 Frankfurt

Tel.: +49 (0) 69 798 18567 | E-Mail: [biertuempel@em.uni-frankfurt.de](mailto:biertuempel@em.uni-frankfurt.de)

#### ▪ Psychotherapeutische Beratungsstelle für Studierende

Sozialzentrum | Neue Mensa | Bockenheimer Landstraße 133 | 5. Stock | D-60325 Frankfurt

Tel.: +49 (0) 69 798 22964 | E-Mail: [lovasz@em.uni-frankfurt.de](mailto:lovasz@em.uni-frankfurt.de)

Sprechstunde Montag bis Freitag von 9 bis 11 Uhr und Montag bis Donnerstag von 13 bis 15 Uhr

#### ▪ Psychosoziale Beratung des Studentenwerks

Beratungszentrum | Hörsaalzentrum | Campus Westend

Theodor-W.-Adorno-Platz 5 | D-60323 Frankfurt

Tel.: +49 (0) 69 798 34905 | E-Mail: [psychosozialberatung@studentenwerkfrankfurt.de](mailto:psychosozialberatung@studentenwerkfrankfurt.de)

Offene Sprechstunde Dienstag und Donnerstag von 15 bis 17 Uhr

#### ▪ Psychologische Beratung der katholischen Hochschulgemeinde

Joachim Braun Hochschulpfarrer | Dipl. Theologe, Geprüfter Psychologischer Berater (VFP) |

Campus Westend | Siolistraße 7 | D-60323 Frankfurt

Tel.: +49 (0) 69 788 08714 | E-Mail: [braun@khg-frankfurt.de](mailto:braun@khg-frankfurt.de)

#### ▪ Beratung und Seelsorge der evangelischen Hochschulgemeinde

Ruth Habermann (StudierendenpfarrerIn), Philipp P. Müller (Dipl.-Sozialarbeiter) und Patrick

Smith (Studierendenpfarrer) | Susanna von Klettenberg-Haus | Siolistraße 7 | D-60323 Frankfurt

Tel.: +49 (0) 69 478 6210 00 | E-Mail: [habermann@esg-frankfurt.de](mailto:habermann@esg-frankfurt.de), [ppmueller@esg-frankfurt.de](mailto:ppmueller@esg-frankfurt.de),

[smith@esg-frankfurt.de](mailto:smith@esg-frankfurt.de)

Sprechstunde Montag und Freitag von 10 bis 13 Uhr und nach Vereinbarung



#### ▪ **Nightline Frankfurt**

Anonymes Zuhörtelefon von Studierenden für Studierende

Tel.: +49 (0) 69 798 17238 | Homepage: <http://nightlineffm.com/>

Sprechstunde Montag bis Freitag von 20 bis 0 Uhr

#### ▪ **Psychosoziale Beratung für Frauen\* Lesben Schwule Bisexuelle Trans\* Inter\* Queers**

Offene Beratung jeden Donnerstag von 15 bis 18 Uhr

Zielgruppe: Menschen, die aufgrund ihrer Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung oder des Migrationshintergrunds Gewalt und Diskriminierungserfahrungen erleben und dadurch von struktureller, psychischer und physischer Gewalt betroffen sind, Ausgrenzung erleben und die sich in hegemonialen gesellschaftlichen Normen nicht wiederfinden.

Feministischer Salon | Campus Westend | Raum PEG 2G 215

Theodor-W.-Adorno-Platz 6 | D-60323 Frankfurt

E-Mail: [beratung-uni@broken-rainbow.de](mailto:beratung-uni@broken-rainbow.de)

#### ▪ **Ombudsmann der Universität Frankfurt**

Prof. Dr. Jürgen Bereiter-Hahn

Seminarpavillon | Raum 1.015 | Stralsunder Straße 36 | D-60323 Frankfurt

Tel.: +49 (0) 69 798 32256 | E-Mail: [ombudsmann@uni-frankfurt.de](mailto:ombudsmann@uni-frankfurt.de)

Sprechstunde Dienstag von 13 bis 14 Uhr und nach Vereinbarung (bitte zunächst Kontaktaufnahme per E-Mail)

---

#### FÜR BESCHÄFTIGTE

##### ▪ **Personalrat**

Gerti Dornseif | Seminarhaus | Raum 05.110 | Max-Horkheimer-Straße 4 | D-60323 Frankfurt

Tel.: +49 (0) 69 798 17242 | E-Mail: [dornseif@em.uni-frankfurt.de](mailto:dornseif@em.uni-frankfurt.de)

##### ▪ **Psychologische Personalberatung**

Margarete Szpilok | Campus Bockenheim | Juridicum | D-60325 Frankfurt

Tel.: +49 (0) 69 798 23662 | E-Mail: [szpilok@em.uni-frankfurt.de](mailto:szpilok@em.uni-frankfurt.de)

##### ▪ **Beschwerdestelle im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)**

Antje Biertümpel

Campus Westend | IKB-Gebäude | Raum 1130 | Eschersheimer Landstr. 121-123 | D-60322 Frankfurt

Tel.: +49 (0) 69 798 18567 | E-Mail: [biertuempel@em.uni-frankfurt.de](mailto:biertuempel@em.uni-frankfurt.de)

---

#### 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.

Zudem gibt es auf dem Campus Westend und auf dem Campus Riedberg einen Begleitservice, den

Sie 24 Stunden und 7 Tage die Woche erreichen können.

Begleitservice:

- **Westend:** Tel.: +49 (0) 69 798 32250
- **Riedberg:** Tel.: +49 (0) 69 798 29108

---

BOCKENHEIM

- **Ordnungsdienst:** Tel.: +49 (0) 69 798 23201 oder 28194  
Mobil: +49 (0) 151 42613640 oder +49 (0) 171 2287541

---

GINNHEIM

- **Ordnungsdienst (24h-Erreichbarkeit):** Tel.: +49 (0) 69 798 24520

---

NIEDERRAD

- **Lagezentrum Gefahrenabwehr Uni-Klinik (24h-Erreichbarkeit):** Tel.: +49 (0) 69 6301 5000

---

RIEDBERG

- **Begleitservice zentrale Pforte (24h-Erreichbarkeit):** +49 (0) 69 798 29108
- **Biozentrum (24h-Erreichbarkeit):** +49 (0) 69 798 29108
- **Physik:** +49 (0) 69 798 47777
- **Geowissenschaften:** +49 (0) 69 798 40150
- **Otto-Stern-Zentrum (24h-Erreichbarkeit):** +49 (0) 69 798 42666
- **Biologicum (Mo-Fr bis 19 Uhr):** +49 (0) 69 798 42420

---

WESTEND

- **IG-Farben-Hochhaus (24h-Erreichbarkeit):** +49 (0) 69798 32250
- **PKW-Zufahrt Fürstenberger Straße:** +49 (0) 798 32661
- **Hörsaalzentrum:** +49 (0) 69 798 34116
- **House of Finance:** +49 (0) 69 798 34053
- **PA-Gebäude:** +49 (0) 69 798 3120531206
- **PEG-Gebäude:** 69 798 17108 oder 31203
- **PEG Tiefgarage:** +49 (0) 69 798 17109 oder 31200
- **ExNO:** +49 (0) 69 798 31428
- **Seminarpavillon:** +49 (0) 69 798 34193
- **Seminarhaus:** +49 (0) 69 798 34196
- **Rechts- und Wirtschaftswissenschaften:** +49 (0) 69 798 341 99

---

BERATUNGSANGEBOTE

- **Frauen helfen Frauen e.V.**

IN FRANKFURT

Berger Straße 31-33 | D-60316 Frankfurt

Tel.: +49 (0) 69 489 86552 | Homepage: <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 | D-60486 Frankfurt

Tel.: +49 (0) 69 709494 | Homepage: <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 durch sexualisierte und körperliche Gewalt sowie Bedrohung im digitalen Raum, Hilfe in der Krise und Unterstützung bei Klärungs- und Bewältigungsprozessen

▪ **Beratungsstelle gewaltfreileben**

Kasseler Straße 1a | D-60486 Frankfurt

Telefon: +49 (0) 69 43005233 | Homepage: <https://gewaltfreileben.org/>

Krisentelefon: +49 (0) 151 25049749 Samstag und Sonntag von 18 bis 20 Uhr

E-Mail: [beratung@broken-rainbow.de](mailto:beratung@broken-rainbow.de)

Zielgruppe: Lesben und Trans\*frauen

Beratungsangebote: Beratung zu Konflikten in der Partner\*innenschaft, in der Familie oder im sozialen Nahraum; sexualisierte Gewalterfahrungen; Mobbing am Arbeitsplatz; Überlegungen, sich das Leben zu nehmen; Antidiskriminierungsberatung

▪ **Informationszentrum für Männerfragen e.V.**

Sandweg 49 | D-60316 Frankfurt | Tel.: +49 (0) 69 4950446

E-Mail: [infozentrum@maennerfragen.de](mailto:infozentrum@maennerfragen.de) | Homepage: <http://www.maennerfragen.de/>

Zielgruppe: Männer, Frauen und Paare in den unterschiedlichsten Lebenssituationen

Beratungsangebote: psychologische Beratung, Thema Vaterschaft, Unterstützung bei Gewalterfahrungen

▪ **Mobbingkontaktstelle**

Telefonsprechstunde Dienstag und Donnerstag von 17 bis 19 Uhr

Tel.: +49 (0) 69 830 077 128 und +49 (0) 69 830 077 129

Homepage: <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.**

Böttgerstraße 22 | D-60389 Frankfurt

Telefonsprechstunde Montag und Mittwoch von 11 bis 13 Uhr und Donnerstag von 15 bis 18 Uhr

Tel.: +49 (0) 69 95502910 | Homepage: <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

Beratungsangebote: Beratung telefonisch oder im persönlichen Gespräch, Selbsthilfegruppen

- **Trauma- und Opferzentrum e. V.**

Zeil 81 (Eingang Holzgraben) | D-60313 Frankfurt

Sprechstunde Montag bis Donnerstag von 9.30 bis 17 Uhr und Freitag von 9.30 bis 14.30 Uhr sowie nach Vereinbarung

Tel.: +49 (0) 69 21655828 | E-Mail: [info@trauma-undopferzentrum.de](mailto:info@trauma-undopferzentrum.de)

Zielgruppe: Beratung von Opfern von Straftaten und anderen traumatisierenden Erlebnissen sowie Zeug\*innen und Angehörige

- **Mädchenhaus Frankfurt, Onlineberatung**

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

Zielgruppe: für junge Frauen und Mädchen

Beratungsangebote: Austausch, Informationen und Onlineberatung

- **Gleichstellungsbeauftragte der Polizei Frankfurt**

Silke Nowakowsky

Tel.: +49 (0) 69 755 81300 | E-Mail: [gleichstellungsbeauftragte.ppffm@polizei.hessen.de](mailto:gleichstellungsbeauftragte.ppffm@polizei.hessen.de)

Beratungsangebote: Möglichkeit der anonymen Beratung für Berater\*innen im Fall von sexualisierter Gewalt

- **Kriminalpolizei Frankfurt, K13**

Polizeipräsidium Frankfurt

Adickesallee 70 | D-60322 Frankfurt

Tel.: +49 (0) 69 755 53111 oder +49 (0) 69 755 51309 | E-Mail: [k13.ppffm@polizei.hessen.de](mailto:k13.ppffm@polizei.hessen.de)

Beratungsangebote: Beratung und Erstattung von Anzeigen im Falle von Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung

- **Frauenverein für Selbstverteidigung**

Baumweg 10 (Hinterhaus) | D-60316 Frankfurt

Tel.: +49 (0) 69 7411419 | E-Mail: [frauenverein@wendo-frankfurt.de](mailto:frauenverein@wendo-frankfurt.de)

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

#### ▪ **Weißer Ring e.V.**

Bundesweites Opfer-Telefon: 116 006

Landesbüro Hessen | Hedderheimer Landstraße 56 | D-60439 Frankfurt

Tel.: +49 (0) 6196 9696980 | E-Mail: lbhessen@weisser-ring.de

Homepage: <https://frankfurt-ost-hessen.weisser-ring.de/>

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

Beratungsangebote: Telefonberatung, Beratung vor Ort

---

#### ▪ **Hilfetelefon der Antidiskriminierungsstelle des Bundes**

Tel.: +49 (0) 800 116016 | Homepage: <https://www.hilfetelefon.de/>

Zielgruppe: Von sexualisierter Gewalt Betroffene, Berater\*innen und Unterstützer\*innen

Beratungsangebote: 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**

Eine Liste der Kliniken in Frankfurt finden Sie unter:

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

Zielgruppe: Opfer von Vergewaltigung

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



#### ▪ **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.

Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (2016): Situation von trans- und intersexuellen Menschen im Fokus. Berlin.

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 Harassment“ erzählt werden können. Street Harassment beschreibt dabei jede Form von Belästigung 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)  
<https://bukof.de/kommissionen-liste/sexualisierte-diskriminierung-und-gewalt/>



## 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](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](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 und Stefanie Porsche, Europa-Universität Viadrina, Frankfurt (Oder). [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise\\_Sexuelle\\_Belaestigung\\_im\\_Hochschulkontext.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Sexuelle_Belaestigung_im_Hochschulkontext.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. Berlin.

BuKoF: Online-Handreichung „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen“. Berlin. <https://bukof.de/online-handreichung-sdg/>

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. Seite 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

2., vollständig überarbeitete Auflage  
Frankfurt Juni 2018

V.i.S.d.P.: Goethe-Universität Frankfurt am Main  
Theodor-W.-Adorno-Platz 1, D-60629 Frankfurt

Redaktion: Dr. Anja Wolde, Sara Schlichting, Dr. Vera Cuntz-Leng  
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, Vorträgen, 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  
D-60629 Frankfurt  
Deutschland  
Tel.: +49 (0) 69 798 12979  
Fax: +49 (0) 69 798 763 18698  
E-Mail: [gleichstellungsbuero@uni-frankfurt.de](mailto:gleichstellungsbuero@uni-frankfurt.de)



