

# **Sexismus ist kein Kavaliersdelikt!**

Strategien zum  
Umgang mit Sexismus,  
sexualisierter  
Belästigung und  
Gewalt an Hochschulen

# **FH;P**

**Fachhochschule Potsdam  
University of  
Applied Sciences**

**Reihe: Atmosphäre der Anerkennung**  
Gudrun Perko / Jana Klausberger

1	<b>Auf ein Wort ...</b>	<b>5</b>
2	<b>Atmosphäre der Anerkennung an der FHP</b>	<b>7</b>
3	<b>Sexualisierte Belästigung und Gewalt</b>	<b>9</b>
4	<b>Der eigene Standpunkt</b>	<b>12</b>
5	<b>Was können Sie tun, wenn Sie betroffen sind?</b>	<b>13</b>
6	<b>Was können Sie als Zeug_in tun?</b>	<b>16</b>
7	<b>Beratung der Gleichstellungsbeauftragten</b>	<b>17</b>
8	<b>Ansprechpersonen an der FH-Potsdam</b>	<b>18</b>
9	<b>Beratungsstellen</b>	<b>19</b>
10	<b>Weiterführende Informationen</b>	<b>21</b>
11	<b>Über uns</b>	<b>22</b>

# 1

## Auf ein Wort ...

Sexismus ist kein „Kavaliersdelikt“. Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (Sexismus), sexualisierte Belästigung und Gewalt bedeuten, die Sicherheit und Würde von Menschen herabzusetzen, Menschen zu verletzen. Auch an Hochschulen findet Sexismus statt, können sexualisierte Belästigung und Gewalt stattfinden. Bestehende Abhängigkeitsverhältnisse und Hierarchien können es erschweren, sich dagegen zu wehren. Für Betroffene ist es in diesen Kontexten oftmals schwierig, Grenzverletzungen direkt anzusprechen oder sich zu widersetzen. Abhängigkeitsverhältnisse, Versprechen von Belohnung oder Androhung von Bestrafung erschweren zusätzlich, sich dagegen zur Wehr zu setzen (z. B. über Notenvergabe, Stellenbesetzung, Beförderung). Für Zeug\_innen können diese Umstände Grund sein, wegzusehen.

Diese Broschüre will dazu beitragen, dass Sie Sexismus, sexualisierte Belästigung und Gewalt nicht stillschweigend hinnehmen. Weder als davon unmittelbar Betroffene noch als Zeug\_in solcher Handlungen. Die Fachhochschule Potsdam setzt sich für eine Sphäre der Anerkennung ein. Helfen Sie mit, diese in allen Bereichen der Hochschule zu gewährleisten.

Mit freundlichen Grüßen,  
Gudrun Perko

# 2

## Die FHP – Atmosphäre der Anerkennung

„Die Fachhochschule Potsdam legt Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit der Beschäftigten und Studierenden sowie auf eine gute und vom gegenseitigen Respekt geprägte Arbeitsatmosphäre. Sie befördert die Berücksichtigung geschlechterspezifischer Lebenslagen. Geschlechterbewusstes Handeln soll ein selbstverständliches Handlungsmuster in allen Entscheidungen werden (Prinzip des Gender Mainstreaming). Die Fachhochschule wirkt darauf hin, dass diskriminierende Äußerungen und Handlungen bezogen auf alle Geschlechter an der FHP unterbleiben, individuelle Persönlichkeitsgrenzen anerkannt sowie Diskriminierungen jeder Art missbilligt werden.“

(Gleichstellungssatzung der Fachhochschule Potsdam: §18 Atmosphäre der Anerkennung)

Die Gleichstellungssatzung wendet sich explizit gegen gewaltvolle Verhaltensweisen:

### §19 Unmittelbare Benachteiligung und sexuelle Belästigung

- (1) Die Fragen zum Schutz vor allgemeiner Benachteiligung und sexueller Belästigung und Mobbing regelt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Diese Bestimmungen (insbesondere §1 – 3) sind an der Fachhochschule Potsdam öffentlich bekanntzumachen und nach ihrer Maßgabe ist zu handeln.

- (2) Die von sexueller Belästigung (§3 Abs.4 AGG) betroffenen Beschäftigten haben das Recht, sich an die zuständigen Instanzen zu wenden. Auch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte nimmt entsprechende Beschwerden entgegen.
- (3) Studierenden ist analog den geltenden gesetzlichen Bestimmungen ein gleichwertiger Schutz zu gewährleisten. So dürfen Studierende auch nicht benachteiligt werden, wenn sie sich gegen eine sexuelle Belästigung oder andere Diskriminierungen gewehrt oder in zulässiger Weise ihre Rechte ausgeübt haben.

Auch die Hausordnung der FH Potsdam wirkt auf eine Sphäre der Anerkennung hin:

### §3 Verhalten auf dem Gelände und in den Räumlichkeiten der FHP

Im Geltungsbereich dieser Hausordnung ist jede Handlung zu unterlassen, die die Würde von Menschen beeinträchtigt. Insbesondere ist die Verwendung von Kennzeichen mit verfassungswidrigen, rassistischen, fremdenfeindlichen, sexistischen oder anderen menschenverachtenden Inhalten untersagt. Bei Zuwiderhandlungen kann ein Hausverbot erteilt werden.

# 3

## Sexismus, sexualisierte Belästigung und Gewalt

### Was ist Sexismus?

Sexismus bedeutet strukturelle Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und stellt individuelle, institutionelle und kulturelle Praxen von Ungleichbehandlung, Ausgrenzung, Abwertung durch eine andere Person oder mehrere Personen dar. Eingebettet in Macht- und Herrschaftsverhältnisse kann sich Sexismus gegen jedes Geschlecht richten, dennoch sind Frauen stärker von Sexismus betroffen als Männer. Eine spezifische Form von Sexismus ist Heterosexismus als Denk- und Verhaltenssystem, das Heterosexualität als die einzig „normale“ Form sexueller Orientierung und Beziehung festschreibt. Heterosexismus richtet sich gegen Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans\*Personen etc.

Sexismus und Heterosexismus äußern sich auf

- ▶ der individuellen Ebene: z. B. in Witzen, abwertenden Sprüchen und Begriffen.
- ▶ der institutionellen Ebene: u. a. in ungleichen Chancen und Möglichkeiten oder ungerechten Arbeitsbedingungen.
- ▶ der kulturellen Ebene: in der tiefen Verankerung traditioneller Vorstellungen über die Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern und stereotype Zuweisungen (Gendermatrix).

Sexismus ist kein isoliertes Phänomen, sondern steht im Zusammenhang mit anderen Diskriminierungsformen wie Rassismus oder Klassismus. Das Zusammenwirken verschiedener Diskriminierungsformen wird Intersektionalität genannt.

## Was ist sexualisierte Belästigung und Gewalt?

Sexualisierte Belästigung und Gewalt sind jede Form der körperlichen und psychischen Beeinträchtigung einer anderen Person. Das Verhalten erfolgt unter Zwang und / oder ohne Zustimmung. Sexualisierte Belästigung und Gewalt folgen aus einem Macht- und Kontrollbedürfnis des\_ der Täter\_in. Begrifflich wird deswegen gegenwärtig die Bezeichnung „sexueller Missbrauch“ auch durch den Begriff „sexualisierte Gewalt und Belästigung“ ersetzt, um zu verdeutlichen, dass es sich um Gewalt und nicht um Sexualität handelt. Tatbestände wie Nötigung, Stalking und Vergewaltigung werden strafrechtlich verfolgt.

### **Das Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG §3 Abs. 4, Stand: 2013) definiert sexuelle Belästigung folgendermaßen:**

„Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf §2 Abs.1 Nr.1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen ge-

hören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“

Sexuelle Belästigung ist für Beschäftigte über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz klagbar.

### **Auch das Landesgleichstellungsgesetz Brandenburg (LGG, Stand: 2013) thematisiert sexuelle Belästigung. Hier heißt es im §9a Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz:**

- (1) Sexuelle Belästigungen sind Diskriminierungen und Dienstpflichtverletzungen. Es gehört zur Dienstpflicht von Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, sexuellen Belästigungen von Beschäftigten entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen sexueller Belästigung nachzugehen.
- (2) Die Beschwerde von Betroffenen darf nicht zu Benachteiligungen führen.

### **Allgemein gilt:**

Oft herrscht Unsicherheit darüber, wo Sexismus, sexualisierte Belästigung und Gewalt anfängt: Was ist noch ein Kompliment, was witzig, was schon übergriffig? Was ist noch Anmache, was schon Belästigung? Dabei gilt immer:

Die betroffene Person entscheidet selbst darüber, was sie als belästigendes und diskriminierendes Verhalten empfindet.

# 4

## Der eigene Standpunkt

Sexismus, sexualisierte Belästigung und Gewalt sind Diskriminierungen, die uns an allen Orten begegnen können. Wichtig ist, einen eigenen Standpunkt zu entwickeln, um sich dagegen zu wehren. Das beginnt bei sexistischen Sprüchen oder vermeintlichen Witzen, bei denen oft Unsicherheit besteht, wie darauf reagiert werden kann und wo Sexismus anfängt.

Setzen Sie sich dafür ein, eine Sphäre der Anerkennung an der FH-Potsdam zu schaffen.

Das bedeutet auch, gegen Sexismus, sexualisierte Belästigung und Gewalt einzutreten. Diese Publikation unterstützt Sie darin und gibt Ihnen praktische Handlungsempfehlungen.

# 5

## Was können Sie tun, wenn Sie betroffen sind?

Wenn Sie eine Situation als unangenehm empfinden, nehmen Sie Ihre eigene Wahrnehmung ernst! Sie haben das Recht, deutlich zu signalisieren, dass dieses Verhalten unerwünscht ist. Betroffene sind oft beschämt, peinlich berührt und suchen die Schuld für den Vorfall bei sich selbst. Geben Sie sich nicht selbst die Schuld. Auch wenn Sie sich in der Situation nicht wehren konnten oder das Erlebte nicht thematisieren können – für Sexismus, sexualisierte Belästigung oder Gewalt ist allein die belästigende Person verantwortlich.

Halten Sie sich vor Augen, dass Sie kein Einzelfall sind und dass Sie dieses Verhalten nicht tolerieren müssen. Die Hochschule ist verpflichtet, Hinweisen nachzugehen und geeignete Maßnahmen zu treffen, sodass in ihrem Geltungsbereich niemand Sexismus, sexualisierter Belästigung und Gewalt ausgesetzt ist.

Einzelne Schritte, die Sie tun können, sind u. a.:

- ▶ Drücken Sie Ablehnung aus! Machen Sie ihrem Gegenüber klar, dass die Äußerung oder Handlung eindeutig diskriminierend und beleidigend war.
- ▶ Oft werden sexistische Bemerkungen halblaut gemacht. Drehen Sie den Spieß um und machen Sie die Peinlichkeit öffentlich. Wiederholen Sie den genauen Wortlaut des Ge-

genüßers ganz laut, sodass es alle im Umkreis mitbekommen. Die belästigende Person spekuliert meist darauf, dass es der belästigten Person so peinlich ist, dass sie es für sich behält.

- ▶ Sprechen Sie laut und klar! Die Konfrontation der belästigenden Person mit ihrem Fehlverhalten im Beisein anderer kann helfen. Dabei ist es sinnvoll, klare Handlungsanweisungen zu geben: „Fassen Sie mich nicht an!“ oder „Hören Sie auf, so über mich zu reden!“
- ▶ Suchen Sie Aufmerksamkeit und Hilfe! In einer Situation, in der Sie sich belästigt oder gar bedroht fühlen, sollten Sie versuchen, andere auf sich aufmerksam zu machen und Hilfe einzufordern.
- ▶ Dokumentieren Sie das Erlebte schriftlich in einem Gedächtnisprotokoll. Notieren Sie Datum, Uhrzeit, den genauen Ort, eine Personenbeschreibung und – wenn bekannt – den Namen der Person / Personen, von der / denen die Belästigung oder Gewalt ausgegangen ist.
- ▶ Bewahren Sie die Korrespondenzen (E-Mails etc.) zur Dokumentation auf, die Sie als übergriffig bzw. als diskriminierend wahrnehmen.
- ▶ Nutzen Sie das Beratungsangebot der zentralen Gleichstellungsbeauftragten: Die Gleichstellungsbeauftragte ist Anlaufstelle für Betroffene aller Geschlechter in Fällen von Sexismus, sexualisierter Belästigung und Gewalt sowie der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Die Gleichstellungsbeauftragte informiert Sie auch über weitere Bera-

tungsangebote und über die Möglichkeit, rechtliche Schritte gegen die belästigende Person vorzunehmen.

- ▶ Bleiben Sie mit dem Erlebten nicht alleine, sondern tauschen Sie sich mit Kolleg\_innen, Kommiliton\_innen oder Freund\_innen aus.
- ▶ In der akuten Situation eines sexuellen Übergriffes: Alarmieren Sie, wenn möglich, das Wachpersonal bzw. die Polizei.

Was in der Theorie einfach klingt, ist in der Praxis oft schwer. Es erfordert Mut, dem eigenen Standpunkt zu vertrauen, dass mit einer Bemerkung oder Handlung gerade eine Grenze überschritten wurde.

# 6

## Was können Sie als Zeug\_innen tun?

Wenn Sie Zeug\_in von Sexismus, sexualisierter Belästigung oder Gewalt werden, sehen Sie nicht weg. Handeln Sie:

- ▶ Greifen Sie ein, aber bleiben Sie ruhig! Wenden Sie sich zuerst an die Person, die belästigt wird, suchen Sie das Gespräch und unterstützen Sie diese!
- ▶ Wenn Sie einen Übergriff beobachten, versuchen Sie die Situation einzuschätzen. Je nach Gefahrenlage ist sinnvoll, das Opfer anzusprechen und ihm Hilfe anzubieten oder weitere Hilfe zu holen. Sie können auch Anwesende ansprechen, um gemeinsam aktiv zu werden und zu helfen.
- ▶ Bleiben Sie auch nach dem Vorfall bei der belästigten Person. Oft haben Betroffene einen Schock und benötigen auch im Anschluss noch Unterstützung.
- ▶ Dokumentieren Sie das Erlebte schriftlich in einem Gedächtnisprotokoll. Notieren Sie Datum, Uhrzeit, den genauen Ort, eine Personenbeschreibung und – wenn bekannt – den Namen der Person/der Personen, von der/von denen die Belästigung oder Gewalt ausgegangen ist.
- ▶ Auch hier gilt: Tauschen Sie sich mit Kolleg\_innen, Kommiliton\_innen oder Freund\_innen aus.

Sie haben auch die Möglichkeit, das Beratungsangebot der zentralen Gleichstellungsbeauftragten in Anspruch zu nehmen.

# 7

## Beratung der Gleichstellungsbeauftragten

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist Anlaufstelle für Betroffene in Fällen von Sexismus, sexualisierter Belästigung und Gewalt.

Sie unterstützt bei der Vermittlung von Beratungs- und Hilfsangeboten. Die Beratung wird vertraulich behandelt. Sie ist als direktes Gespräch, telefonisch oder via E-Mail – auch anonym – möglich.

Nach einem Beratungsgespräch bzw. nach einer Beschwerde können in Absprache mit der betroffenen Person Maßnahmen gegen die belästigende/n Person/en ergriffen werden.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte vermittelt auch rechtliche Beratungen.

# 8

## **Ansprechpersonen an der FH Potsdam**

### **Zentrale Gleichstellungsbeauftragte**

Sandra Cartes

Kiepenheuerallee 5, Haus 4 Raum 116, 14469 Potsdam

Tel: +49 0331 / 580-1081

gleichstellungsbeauftragte@fh-potsdam.de

### **Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Fachbereiche**

siehe fh-potsdam.de / gleichstellung

### **Verantwortlich für die Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes**

Gerlinde Reich, Kanzlerin

kanzlerin@fh-potsdam.de

### **Personalräte der FH Potsdam**

Falls es sich bei den Betroffenen oder Beschuldigten um Beschäftigte handelt.

- ▶ **Gesamtpersonalrat**  
gpr@fh-potsdam.de
- ▶ **Personalrat für das wissenschaftliche und  
künstlerische Personal**  
wprat@fh-potsdam.de
- ▶ **Personalrat für das nicht-wissenschaftliche Personal**  
personalrat@fh-potsdam.de

Falls es sich bei den Betroffenen oder Beschuldigten um Studierende handelt.

- ▶ **Allgemeiner Studierendenausschuss der FHP (AStA)**  
asta@fh-potsdam.de

# 9

## **Beratungsstellen**

### **Bundesweite Beratungsstellen**

- ▶ **Antidiskriminierungsstelle des Bundes**  
Glinkastraße 24, 10117 Berlin  
Tel.: +49 030 / 185 551 865  
beratung@ads.bund.de  
antidiskriminierungsstelle.de
- ▶ **Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“**  
Tel.: 08000 / 116 016  
hilfetelefon.de
- ▶ **Beratungsstellen in Berlin / Potsdam**
- ▶ **Autonomes Frauenzentrum**  
Frauenberatungsstelle  
Nansenstraße 5, 14471 Potsdam  
Tel.: +49 0331 / 97 46 95  
frauenberatung@frauenzentrumpotsdam.de  
frauenzentrum-potsdam.de

► **LARA Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt an Frauen\***

Fuggerstraße 19, 10777 Berlin

Tel.: +49 030 / 216 88 88

[beratung@lara-berlin.de](mailto:beratung@lara-berlin.de)

[lara-berlin.de](http://lara-berlin.de)

► **Studentenwerk Potsdam**

Psychotherapeutische Beratungsstelle

Anne Hermanns

Babelsberger Straße 2, 14473 Potsdam

Tel.: +49 0331 / 370 62 52

[hermanns@studentenwerk-potsdam.de](mailto:hermanns@studentenwerk-potsdam.de)

[studentenwerk-potsdam.de/psychotherap-beratungsst.](http://studentenwerk-potsdam.de/psychotherap-beratungsst.html)

html

# 10

## Quellen und weiterführende Informationen

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.): Endbericht zum Projekt Diskriminierungsfreie Hochschule. Mit Vielfalt Wissen schaffen, 2012. <http://bit.ly/2il5NLV> (vom 11.1.2017).

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (Hg.): Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen, Kommission Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt (Online-Handreichung) [bukof.de/SDG/articles/SDG.html](http://bukof.de/SDG/articles/SDG.html) (vom 11.1.2017).

Bundeszentrale für politische Bildung (Hg.): Was sage ich, wenn: Sexismus begegnen, 2016.

Czollek, Leah Carola / Perko, Gudrun / Weinbach, Heike: Lehrbuch Gender und Queer. Grundlagen, Methoden und Praxisfelder, 2009.

Fachhochschule Potsdam (Hg.): Gleichstellungssatzung der FH Potsdam (ABK 243), 2013.

Fachhochschule Potsdam (Hg.): Hausordnung der FH Potsdam (ABK 281), 2016.

Ruhr-Universität Bochum (Hg.): Gender-Based Violence, Stalking and Fear of Crime. EU-Projekt 2009 – 2011, 2012. [vmr0183.vm.ruhr-uni-bochum.de/gendercrime](http://vmr0183.vm.ruhr-uni-bochum.de/gendercrime) (vom 11.1.2017).

Schiff, Anna: Ist doch ein Kompliment ... Behauptungen und Fakten zu Sexismus. Reihe „luxemburg argumente“, 2016.

# 11

## Über uns

### **Gudrun Perko**

Dr., Philosophin, Professorin für Gender und Diversity an der Fachhochschule Potsdam.

Mediatorin, Mitbegründerin des Instituts „Social Justice und Diversity“ ([www.social-justice.eu](http://www.social-justice.eu)).

### **Jana Klausberger**

Jana Klausberger, Absolventin der Kulturarbeit.

### **Gleichstellungsrat der Fachhochschule Potsdam**

Der Gleichstellungsrat besteht aus der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin sowie den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen.

## **Impressum**

Gudrun Perko / Jana Klausberger, 2. überarbeitete Auflage 2017  
(1. Auflage 2014): Sexismus ist kein „Kavaliersdelikt“!  
Strategien zum Umgang mit Sexismus, sexualisierter Belästigung  
und Gewalt an Hochschulen, Reihe: Atmosphäre der Anerkennung

Kiepenheuerallee 5  
14469 Potsdam

Bestellungen: Tel.: +49 0331 / 580-1080  
gleichstellungsbuero@fh-potsdam.de

Die Broschüre steht kostenlos zur Verfügung unter:  
[fh-potsdam.de/gleichstellung](http://fh-potsdam.de/gleichstellung)

Fachhochschule Potsdam  
Stand 11 / 2017