



## Kontakt

Technische Universität Braunschweig  
Stabsstelle Chancengleichheit  
Bültenweg 17, 3. OG  
38106 Braunschweig  
Telefon +49 531 391-4546  
chancen@tu-braunschweig.de

Technische Universität Braunschweig  
Personalvertretung  
Spielmannstraße 20  
38106 Braunschweig  
Telefon +49 531 391-4550  
personalrat@tu-braunschweig.de

### Literatur

Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2015: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage unter Beschäftigten in Deutschland: [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/Shared-Docs/Downloads/DE/publikationen/Umfragen/Handout\\_Umfrage\\_sex\\_Belaestigung\\_am\\_ArbPlatz\\_Beschaeftigte.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/Shared-Docs/Downloads/DE/publikationen/Umfragen/Handout_Umfrage_sex_Belaestigung_am_ArbPlatz_Beschaeftigte.pdf?__blob=publicationFile&v=3).

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen, 2016: Grundsatzpapier zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen, Berlin.

Feltes, Thomas et al., 2012: Gender-based Violence, Stalking and Fear of Crime – Länderbericht Deutschland, Bochum.

Müller, Ursula et al., 2004: Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland. Eine repräsentative Untersuchung von Gewalt gegen Frauen in Deutschland im Auftrag des BMFSFJ, Berlin.  
[Statistiken Titel: statistische Angaben mit Mehrfachnennungen]

Die Abbildung ist eine Weiterentwicklung einer Grafik der Australian Human Rights Commission und wird unter den folgenden Lizenzbedingungen verwendet: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>  
Haftungsausschluss: <https://www.tu-braunschweig.de/impressum/disclaimer>



# DIE HÄUFIGSTEN FORMEN SEXUELLER BELÄSTIGUNG

55%

SEXUELLE BELÄSTIGUNG PER MAIL, TELEFON ETC.



MEHRERE MALE NACH TREFFEN GEFRAGT UND UNNÖTIG NAHE GEKOMMEN

NACHPFEIFEN, BEMERKUNGEN, ANSTARREN



54%

34%

33%



KOMMENTARE ÜBER KÖRPER, SEXUELLE ANSPIELUNGEN

**Sexuelle Belästigung fängt da an, wo persönliche Grenzen und Abwehrsignale missachtet werden. Sie unterscheidet sich eindeutig vom Flirt, der in gegenseitigem Einvernehmen geschieht, während sexuelle Belästigung ohne das Einverständnis der anderen Person stattfindet und grenzüberschreitend und würdevollverletzend ist.**

**Sexuelle Belästigung kann viele Formen haben. Laut einer Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend haben 58,2 % aller Frauen in Deutschland Situationen von sexueller Belästigung erlebt (Müller et al. 2004: 92–97).**

„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 gehören, 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“ (§ 3 Abs. 4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz).

Sexuelle Belästigung findet nicht nur im Geheimen statt, sondern auch ganz öffentlich. An der Hochschule kann sie zum Beispiel in der Vorlesung, der Mensa, im Labor oder im Büro geschehen.

Eine Studie zu Belästigungen am Arbeitsplatz zeigt, dass jede/r Zweite Erfahrungen mit diesem Thema hat. Verbale Formen sind dabei am meisten verbreitet. Männer erleben tendenziell vor allem visuelle und verbale Formen, Frauen sind häufiger von physischen Belästigungen betroffen (Antidiskriminierungsstelle 2015).

Frauen werden insgesamt öfter sexuell belästigt. Das Risiko steigt, wenn die Frauen jung sind und sich in Ausbildung bzw. Studium befinden. Jede zweite Studentin (54,7 %) gibt an, während der Zeit ihres Studiums belästigt worden zu sein. Ein Drittel der Belästigungen kamen aus dem Umfeld der Hochschule, vor allem von Kommilitonen, aber auch von Lehrenden und anderen Hochschulangestellten (Feldes et al. 2012: 19ff.).

Auch Männer werden Opfer sexueller Belästigungen. Besonders gefährdet sind homosexuelle Menschen, Menschen, die nicht den typischen Geschlechterrollen entsprechen und Menschen, die sich jenseits der traditionellen Geschlechter verorten.

Das Risiko der sexuellen Belästigung steigt bei Mehrfachdiskriminierungen, so z. B. bei Frauen mit Behinderung oder Migrationshintergrund. Zwar sind auch Frauen und Gruppen zum Teil für sexuelle Belästigung verantwortlich, doch geben sowohl Frauen als auch Männer in der überwiegenden Mehrheit an, sexuelle Belästigung durch Männer erlebt zu haben.

Sollten Sie Vorfälle von sexueller Belästigung in Ihrer Umgebung bemerken – zum Beispiel im Vorlesungssaal oder im Labor – positionieren Sie sich dagegen und signalisieren Sie Unterstützung für die Betroffene oder den Betroffenen. Oft kann sexuelle Belästigung eingedämmt werden, wenn vom Umfeld deutlich gemacht wird, dass sie sozial uner-

wünscht ist. Wenn Sie unsicher sind, wie Sie am besten unterstützen können, nehmen Sie Kontakt zu einer Beratungsstelle auf.

Als Vorgesetzte/r oder Lehrende/r haben Sie die Möglichkeit, für ein sensibles Klima in Ihrem Team oder in Ihren Lehrveranstaltungen zu sorgen. Sollten Sie sexuelle Belästigung beobachten oder von Betroffenen um Hilfe gebeten werden, machen Sie deutlich, dass Sie sexuelle Belästigung nicht dulden und Sie die Betroffenen unterstützen. Auch in Ihrer Position können Sie Kontakt zu den Beratungsstellen aufnehmen, um geeignete Schritte abzusprechen.

**Beispiele für Formen sexueller Belästigung im Hochschulkontext:**

- **Nachpfeifen, Kommentare über den Körper, obszöne Witze**
- **Sexualisierte Aufnahme-rituale an Hochschulen (z. B. Kleiderkette bis alle in Unterwäsche oder nackt sind)**
- **Werbung für studentische Veranstaltungen mit pornografischem Wort- und/oder Bildinhalt oder auch externe sexistische Werbung für Produkte**
- **Namen von studentischen Vereinigungen/Gruppen/Teams (z. B. Fußballverein Siewillja)**

**(Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten 2016: 2)**