

FHV

Vorarlberg University
of Applied Sciences

Euregio Ringtagung 2025

Nähe - Distanz - Graubereiche und implizite Machtwirkung

Workshopleitung:

Viktoria Reuschel

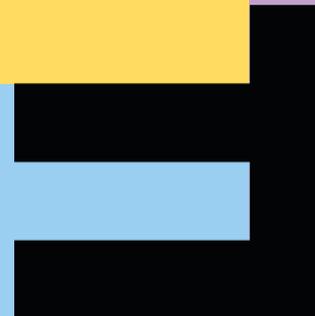
Florian Ohnmacht

Isabella Fontanari

Folien:

Fabian A. Rebitzer

Florian Ohnmacht



Agenda und Workshopziele

- Vorstellungsrunde
- Definitionen und Kriterien klären
- Grenzbereiche erkennen und ausräumen
- Handlungsoptionen ableiten



Definitionen und Kriterien

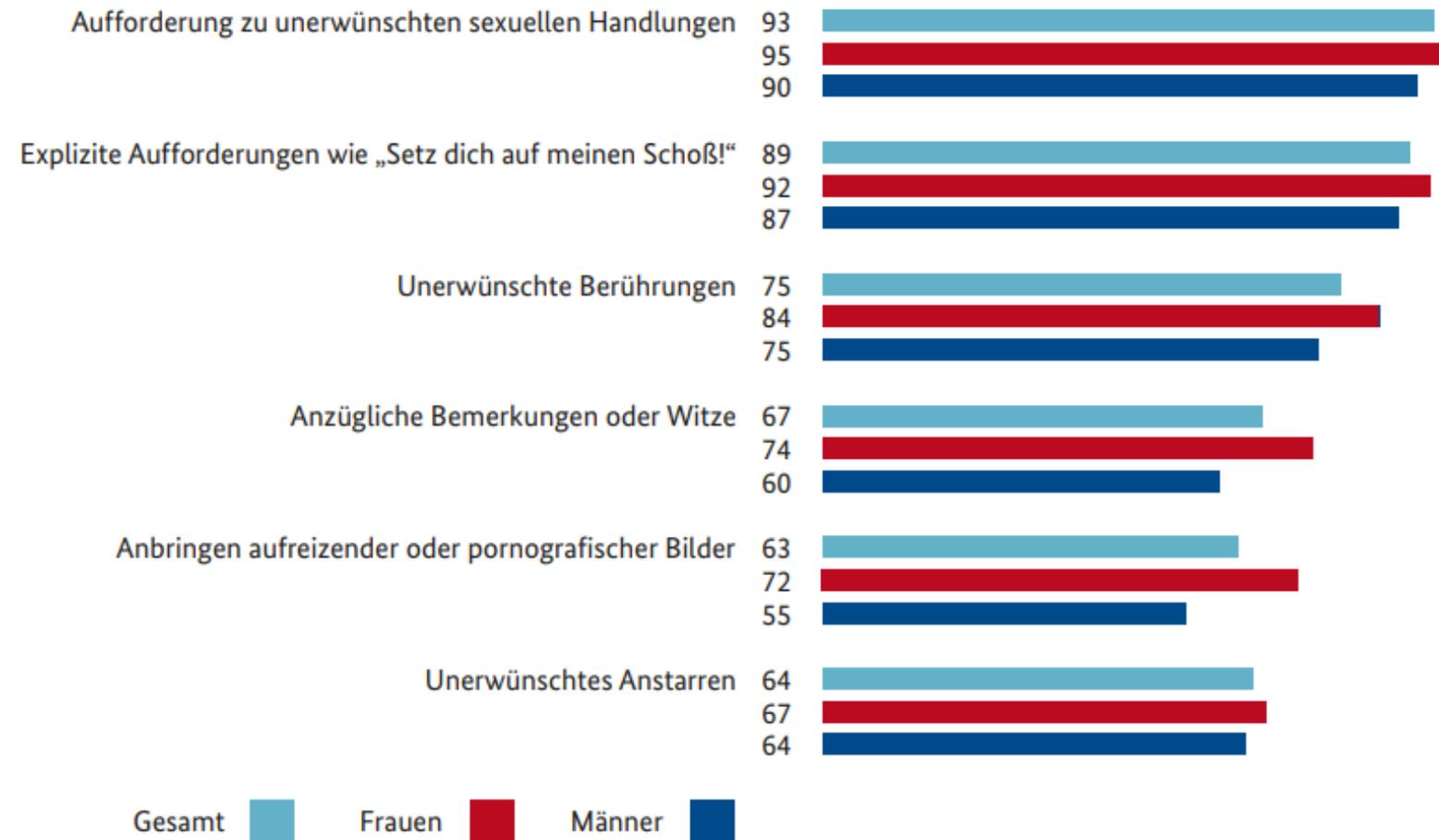
Diskussion

- Was versteht Ihr unter geschlechtsbezogener Belästigung? Was unter sexueller Belästigung?
- Welche Erscheinungsformen kann sexuelle Belästigung haben?



Sexuelle Belästigung – was verstehen andere darunter?

Abbildung 1: Was verstehen Sie unter sexueller Belästigung?



Quelle: Repräsentative Umfrage unter Beschäftigten der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015) (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2024, S. 7)



Definition „geschlechtsbezogene Belästigung“

- „Geschlechtsbezogene Belästigungen sind auf das Geschlecht, die Geschlechterrolle oder den Familienstand bezogene, abwertende Äußerungen oder Handlungen, die für die betroffene Person unerwünscht sind, die Würde verletzen und ein feindseliges oder demütigendes Umfeld schaffen.“
- Beispiele:
 - geschlechterstereotype Bemerkungen, wie bspw. die Abwertung der Fahrtüchtigkeit von Frauen im Allgemeinen.
 - das Unterstellen eines Zusammenhangs zwischen Familienstand und Arbeitsleistung



Definition „sexuelle Belästigung“

AGG (D) und **GIBG** (A) decken ein breiteres Spektrum an Verhaltensweisen ab und betrachten sexuelle Belästigung als Form der Diskriminierung, bei denen am Arbeitsplatz durch Arbeitgeber:innen Abhilfe zu schaffen ist:

„Das Verhalten **ist der sexuellen Sphäre zugehörig** und **beeinträchtigt die Würde** einer Person – oder bezweckt dies, zudem ist es **für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig** und **schafft eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt** für die betroffene Person – oder bezweckt dies – oder die Zurückweisung bzw. Duldung der sexuellen Belästigung **hat dienstliche Auswirkungen für die betroffene Person** – z. B. bei der Entlohnung, Weiterbeschäftigung oder Beförderung.“

(Quelle: § 6 Abs. 2 GIBG, https://wien.arbeiterkammer.at/service/broschueren/Arbeitsrecht/SexuelleBelastigung_rg_bf.pdf, S. 5)

Achtung: Das **StGB** definiert nur schwerwiegendere Fälle, insbesondere mit körperlicher Berührung, als Straftat!



Sexuelle Belästigung – was fällt darunter?

Arten sexueller Belästigung

- Verbal
- Nonverbal
- Körperlich

Verbale und nonverbale sexuelle Belästigung können auch medial bzw. im digitalen Raum erfolgen



Beispiele verbaler sexueller Belästigung

- Verbale / mediale Belästigungen, die nicht der sexuellen Sphäre zugehörig waren, jedoch geschlechtsbezogene, stereotype und abwertende Implikationen hatten
- Erzählen anzüglicher Witze / Anzügliche Sprüche
- Abwertende Namensgebung wie z. B. Schätzchen, Mäuschen
- Anzügliche Bemerkungen und Fragen über die Figur, die auch im Zusammenhang mit der getragenen Kleidung stehen können. Mitunter sind diese Bemerkungen bzw. Fragen auch als „Komplimente“ getarnt
- Bemerkungen bzw. Fragen zum eigenen Intimleben bzw. zum Intimleben anderer Personen
- Unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht
- Garantieren von beruflichen Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen
- Androhen von beruflichen Nachteilen bei sexueller Abweisung



Beispiele nonverbaler sexueller Belästigung

- Aufstellen, Aufhängen von sexuell anzüglichen Bildern am Arbeitsplatz z. B. Pin-up Kalender oder das Verwenden solcher Bilder am Computer, etwa als Bildschirmschoner
- Zeigen bzw. Verteilen von pornografischen Utensilien, Darstellungen oder Filmen
- Unerwünschte Geschenke mit eindeutigen Inhalt
- Versenden von Briefen, E-Mails bzw. SMS und WhatsApp mit sexuellem Inhalt oder Anhängen
- Starren auf die Brust, in den Ausschnitt, auf das Gesäß, aber auch musternde Blicke
- Laszive oder schlüpfrige Gesten bzw. Hinterherpfeifen
- Zurschaustellung von Genitalien



Beispiele körperlicher sexueller Belästigung

- Körperberührungen wie beispielsweise auf das Knie greifen, über das Gesäß streifen, die Brust berühren, den Nacken massieren, die Hand streicheln, bei den Schultern oder der Hüfte nehmen usw.
- Erzwungene Umarmungen bzw. aufgezwungene Küsse
- Sexuelle Nötigung oder Vergewaltigung



Sexuelle Belästigung und Machtverhältnisse

- Welche Machtverhältnisse zeigen sich an Hochschulen?

Nehmen Sie sich 3 Minuten Zeit zu zweit.



Mögliche hierarchische Konstellationen an Hochschulen

- **Vorgesetzte gegenüber Mitarbeitenden**
- Mitarbeitende gegenüber Vorgesetzten
- Mitarbeitende gegenüber Mitarbeitenden
- **Mitarbeitende gegenüber Studierenden**
- Studierende gegenüber Mitarbeitenden
- Studierenden gegenüber Studierenden
- Externe gegenüber Mitarbeitenden
- Mitarbeitenden gegenüber Externen
- **Externe gegenüber Studierenden**
- Studierende gegenüber Externen



Grauzonen

Sexuelle Belästigung und die „Grauzone“

„Sexuelle Belästigung fängt nicht erst da an, wo sie für die Öffentlichkeit erkennbar wird. [...] Belästigung bewegt sich immer entlang eines Spektrums und baut sich mit der Zeit auf.“

(Hassan & Sanchez-Lambert 2020, S. 9)



Sexuelle Belästigung und die „Grauzone“

Grauzone:

- Nicht strafbar oder nicht eindeutig strafbar
- Häufig der (subtile) Beginn von sexueller Belästigung
- Grenzwertige Sprüche, Berührungen und Verhaltensweisen
- Sichtweise und Grenzziehungen der Betroffenen sollten im Mittelpunkt stehen



Nur ein Flirt oder sexuelle Belästigung?

Grenzen:

- Unerwünschtheit (im Empfinden der betroffenen Person!)
- Erniedrigung und Abwertung
- Einseitigkeit
- Grenzüberschreitung (im Empfinden der betroffenen Person!)
- Versprechen beruflicher Vorteile bei sexuellem Entgegenkommen
- Androhen beruflicher Nachteile bei Verweigerung

(Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2024, S. 6)



Nur ein Flirt oder sexuelle Belästigung?

- In einem hierarchischen Verhältnis ist es NIE „nur ein Flirt“, da die adressierte Person nie völlig frei ist in ihrer Reaktion!
- Kriterien wie „Unerwünschtheit“ und „Grenzüberschreitung“ liegen in der Bewertung der betroffenen (nicht handelnden!) Person, können aber bei einer objektiv identischen Handlung subjektiv unterschiedlich früh oder spät als erfüllt interpretiert werden.
- Sexuelle Belästigungen werden individuell unterschiedlich als belastend und bedrohlich erfahren.



Sexuelle Belästigung und die „Grauzone“

Ziel: Sexuelle Belästigung frühzeitig erkennen

Red Flag System (Hassan & Sanchez-Lambert 2020)

- Grenzen benennen und eigene Gefühle ernst nehmen
- Überschreitung der Grenzen frühzeitig erkennen
- Strukturen des Machtmissbrauchs identifizieren
- (Selbst-)Ermächtigung von Betroffenen



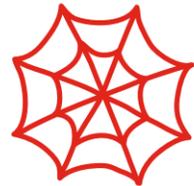


Umfeldbedingte Faktoren:

Sexuelle Belästiger_innen können grundsätzlich überall ihre Macht missbrauchen, aber besonders leicht wird es ihnen dort gemacht, wo starke Machtdynamiken, Abhängigkeiten und eine unhinterfragte sexistische Kultur herrschen.

Das Netter-Kerl-Syndrom:

Wenn wir gewisse Menschen glorifizieren, indem wir immer nur auf ihren guten Ruf und ihre tollen Leistungen pochen, wird es schwierig, ihr Verhalten in Frage zu stellen. Noch schwieriger ist es dann, überhaupt in Betracht zu ziehen, dass diese Person auch zu ganz anderem Verhalten in der Lage ist. Das ist insbesondere dann eine rote Fahne, wenn der vermeintlich gute Ruf zur Verteidigung der betreffenden Person eingesetzt wird:
„Diese Person würde so etwas doch nie tun.“



Klassische Techniken:

Die Liste ist lang: Es beginnt mit einem Kompliment, dann beginnen Täter_innen, „heiß und kalt“ zu spielen, gehen dazu über, eine Person auf ein Podest zu stellen, ihr eine Sonderstellung einzuräumen, und sie zu isolieren — all das sind Strategien, die so häufig vorkommen, dass wir sie die „klassischen Techniken“ genannt haben, mit denen Belästiger_innen ihr übergriffiges Verhalten schrittweise aufbauen.

Unsere Reaktionen:

Unsere eigenen Reaktionen können uns Hinweise dafür geben, dass etwas nicht stimmt. Die Bandbreite reicht vom Versuch, sich selbst davon zu überzeugen, dass alles in Ordnung ist (obwohl dein Bauchgefühl dir das Gegenteil sagt) bis hin zum Erstarren, wenn du mit einem bestimmten Verhalten konfrontiert wirst.



(Hassan & Sanchez-Lambert 2020, S. 22)

Diskussion und Austausch in Kleingruppen

DAS WAR BLOß EIN
MISSVERSTÄNDNIS.

WIR DÜRFEN
NICHT MAL MEHR
FLIRTEN.

ICH HAB' JA
NUR EINEN
WITZ GEMACHT.

ALLE
ANDEREN
FINDEN'S
AUCH LUSTIG.

DU VERSTEHST
KEINEN SPAB.



Kleine Pause



Fallbeispiele – Schritt für Schritt...(1)

- Ein:e Professor:in wird von Studierenden auf Social Media geaddet. Er:sie nimmt darüber Kontakt zu diesen auf und fragt sie, wie es ihnen geht.
- Nach einigem freundlichen Austausch bietet er:sie an, die Studierenden bei der Prüfungsvorbereitung zu unterstützen und bei einem Treffen abzufragen.
- Ein:e Professor:in stellt für eine:n Student:in einen wichtigen Kontakt her, worauf diese:r sich bedankt. Der:die Professor:in antwortet, dass sich sicherlich eine Gelegenheit finden wird, sich erkenntlich zu zeigen.



Fallbeispiele – Schritt für Schritt...(2)

- Ein:e Student:in weint aufgrund privater Herausforderungen in der Sprechstunde einer Lehrperson. Diese geht um den Schreibtisch herum und legt der:dem Weinenden tröstend den Arm um die Schulter und zieht ihn:sie an sich.
- Eine Lehrperson merkt im Nachgang einer gelungenen Präsentation Studierender an, dass das gute Aussehen der:des Studierenden sicher auch zur positiven Wahrnehmung der Präsentation durch das Publikum beigetragen hat.



Fallbeispiele – Schritt für Schritt...(3)

- Ein:e Professor:in lädt eine studentische Hilfskraft, die bei ihm:ihr arbeitet, zum Essen zu sich nach Hause ein.
- Nach dem Essen und einigen Gesprächen abseits der Arbeitsthemen, bietet der:die Professor:in noch alkoholische Getränke an und setzt sich neben die Hilfskraft auf das Sofa.
- Zur Verabschiedung nimmt der:die Professor:in die Hilfskraft fest in den Arm.



Fallbeispiele – Schritt für Schritt...(4)

- Ein:e junge:r wissenschaftliche:r Mitarbeiter:in übernimmt auch Lehraufträge und pflegt einen freundschaftlichen Umgang mit den Studierenden. Die Studierenden laden ihn zu einer ihrer Poolpartys mit ein, bei der absehbar intensiv gefeiert werden wird. Er:sie nimmt die Einladung an.
- Ein:e Studentin kommentiert die Annahme der Einladung, sie freue sich darauf, ihn:sie in Badekleidung im Pool zu sehen.
- Ein:e Student:in fragt den:die junge:n Dozent:in daraufhin, ob er:sie auch auf Tinder sei – er:sie selbst sei dort und sei immer auf der Suche.



Diskussion und Austausch

- Wie habt Ihr das diskutiert?
- Welche Machtverhältnisse zeigen sich in den Beispielen?



Kommunikative Grauzonen

Wäre es übergriffig und unangenehm, wenn...

- ... mich ein:e Arbeitskolleg:in / Mitstudierende:r außerhalb der Arbeits- / Studienzeit in sozialen Netzwerken anschreibt
 - In einem beruflichen / studienbezogenen Belang?
 - In einem privaten Belang?
- ... mich ein:e Vorgesetzte:r / ein:e Dozent:in außerhalb der Arbeits- / Studienzeit in sozialen Netzwerken anschreibt
 - In einem beruflichen / studienbezogenen Belang?
 - In einem privaten Belang?

Reflexion in Kleingruppen:

Warum ja, warum nicht? Wo liegen die (feinen) Unterschiede? Worauf kommt es im jeweiligen Fall an?



Körperliche Grauzonen

- Nähe-Distanz-Barometer:
 - Man steht sich jeweils zu zweit gegenüber und zwar nur so nah, bis es gerade noch angenehm ist
 - Reflexionsfragen:

War der „noch angenehme“ Abstand leicht zu finden? Ging es dem Gegenüber mit dem Abstand genauso wie dem anderen? Variieren die Abstände zwischen den Workshopteilnehmer:innen insgesamt?
- Alternative Übung:
 - Zwei Teilnehmende stehen sich gegenüber, einer bleibt stehen, der andere nähert sich langsam.
 - Die stehende Person sagt „Stopp!“, sobald es sich unangenehm anfühlt.
 - Danach Rollentausch + kurze Reflexion:

Was war angenehm, was nicht? Was sagt das über persönliche Grenzen?



Körperliche Grauzonen - Hintergrund

Räumliche Distanzzonen

- **Intime Nähe**
 - Direkter Körperkontakt bis ca. 45 cm
 - Nur Personen mit besonderer Erlaubnis (z. B. Intimpartner:in, enge Verwandte), im Falle von Fremden als unangenehm empfunden
- **Persönliche Distanz**
 - Ca. 45 bis 120 cm
 - „Normale“ Gesprächsdistanz (z. B. mit Freund:innen, Kolleg:innen)
- **Soziale Distanz**
 - Ca. 120 bis 220 m
 - Unpersönliche Kommunikation (z. B. mit Behörden, Vorgesetzten)
- **Öffentliche Distanz**
 - Ab ca. 3,5 m
 - z. B. Dozent:innen zur Klasse, Redner:innen zum Publikum

Quelle: nach Hall, zsf. in Broszinsky-Schwabe, E. (2017): Interkulturelle Kommunikation. Missverständnisse und Verständigung (2. Aufl.). Springer. S. 157ff.



Handlungsoptionen

Diskussion

- Was würdet Ihr tun, wenn Ihr selbst betroffen seid? Was würde Euch helfen, was würde Euch hemmen?
- Was würdet Ihr tun, wenn Ihr ein Vorkommnis in Eurem Umfeld mitbekommt?
- Was sollten Hochschullehrende tun? Was sollten sie nicht tun?
- Was sollte die Hochschule tun? Was nicht?



Handlungsoptionen bei eigener Betroffenheit

- Ich habe das Vorkommnis mir selbst gegenüber verharmlost oder mir selbst die Schuld gegeben
- Ich habe das Vorkommnis ignoriert und versucht, entsprechende Situationen zukünftig zu vermeiden
- Ich habe über das Vorkommnis mit Freund:innen / vertrauten Personen gesprochen
- Ich habe das Vorkommnis mit Zeit und Ort dokumentiert und selbst mit der Person geklärt, nachdrücklich Grenzen aufgezeigt und Konsequenzen angedroht
- Ich habe das Vorkommnis gemeldet, bspw. der Leitung, internen Stellen gemeldet (bspw. Gleichbehandlungsstelle) oder externen Stellen gemeldet (bspw. externe Antidiskriminierungsstelle, Gleichbehandlungsanwaltschaft)
- Ich habe das Vorkommnis polizeilich angezeigt / Klage eingereicht (wenn strafbar)



Handlungsoptionen bei eigener Betroffenheit

- Auch und gerade bei Handlungen in Graubereichen kann es sinnvoll sein, die handelnde Person direkt zu konfrontieren und darauf hinzuweisen, dass dieses Verhalten auch missverstanden werden kann, irritiert und man sich etwas mehr professionelle Distanz wünscht.
- Im Zweifel genau dokumentieren und Fachstellen anfragen, um sich eine professionelle Einschätzung geben zu lassen.



Handlungsoptionen bei Kenntniserlangung

- Der belästigenden Person deutlich machen, dass das Verhalten unangebracht ist
- Als Gesprächspartner:in oder Zeug:in zur Verfügung stellen
- Das Gespräch mit der:dem Betroffenen suchen
- Der:dem Betroffenen Unterstützung anbieten
- Nichts ohne das Einverständnis der:des Betroffenen unternehmen
- Bei Unsicherheiten oder Fragen an die beauftragten Stellen / Personen der Hochschule wenden



Abschluss

- Sexuelle Belästigung hat viele Gesichter (verbal, nonverbal, physisch) und überschreitet per definitionem persönliche Grenzen.
- Spannungsfeld aus klaren Kriterien und subjektiver Empfindung – wer sichergehen möchte, weist auch darauf hin, wenn bereits eine Grauzone berührt wird.
- Zum Abschluss: Was nehme ich persönlich mit?



Danke

