

SEXUALISIERTER BELÄSTIGUNG, GEWALT UND MACHTMISSBRAUCH AN HOCHSCHULEN ENTGEGENWIRKEN

HANDREICHUNG

Lisa Mense, Heike Mauer, Jeremia Herrmann (Hrsg.)



SEXUALISIERTER BELÄSTIGUNG, GEWALT UND MACHTMISSBRAUCH AN HOCHSCHULEN ENTGEGENWIRKEN

HANDREICHUNG

Lisa Mense, Heike Mauer, Jeremia Herrmann (Hrsg.)



IMPRESSUM

Koordinations- und Forschungsstelle
Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW
Dr. Beate Kortendiek
Universität Duisburg-Essen
Berliner Platz 6–8
45127 Essen

Lektorat: Dr. Mechthilde Vahsen
Satz: Bettina Steinacker
Coverfoto: Alexander/AdobeStock

www.netzwerk-fgf.nrw.de
ISBN 978-3-936199-36-9
<https://doi.org/10.17185/dupublico/75205>

Essen, 2022



Dieses Werk ist lizenziert unter einer Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz.



INHALT

ZUR HANDREICHUNG	5
SEXUALISIERTE DISKRIMINIERUNG UND GEWALT AN HOCHSCHULEN: THEORETISCHE PERSPEKTIVEN UND BESTANDSAUFNAHMEN	7
Sexualisierte Diskriminierung als Phänomen geschlechterbasierter Gewalt Heike Mauer und Lisa Mense	7
Machtverhältnisse und Machtmissbrauch in der Wissenschaft Sandra Beaufaÿs	10
Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext Heike Pantelmann und Tanja Wälty	14
Schutz vor sexueller Belästigung an Hochschulen Nathalie Schlenzka	18
Digitalisierung und sexualisierte Gewalt Jennifer Eickelmann, Felix T. Gregor und Ulrike Hanstein	23
RECHTSKONTEXTE	28
Rechtliche Situation und Rechtsberatung im Kontext von sexualisierter Gewalt an Hochschulen Michaela Spandau	28
Hochschulgesetze im Fokus: Umsetzung des Diskriminierungsschutzes im Bundesländervergleich Jeremia Herrmann und Heike Mauer	34
Die Situation vor Ort: Richtlinien an nordrhein-westfälischen Hochschulen im Vergleich Jeremia Herrmann, Heike Mauer und Sarah Sickelmann	37
HANDLUNGSANSÄTZE	43
Sexismus – Übergriffe – Machtmissbrauch überwinden. Vom mühsamen Kulturwandel an Kunst- und Musikhochschulen Antje Kirschning	43
Schutz und Prävention von sexueller Belästigung/sexualisierter Diskriminierung und Gewalt in der Universitätsmedizin Sabine Jenner und Sabine Oertelt-Prigione	47
Schutz vor Grenzverletzungen, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt von Kindern und Jugendlichen Regina Hauses und Birkan Gülcan Doğan	51
Handlungskonzepte gegen sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen: Das 3 ³ -Modell Julia Gebrande und Katharina Simon	56
EMPFEHLUNGEN ZUM UMGANG MIT SEXUALISierter BELÄSTIGUNG UND GEWALT IM HOCHSCHULKONTEXT	60
ANHANG	65
Literaturverzeichnis	65
Übersicht und Links zu Richtlinien	76
Autor:innenverzeichnis	77



ZUR HANDREICHUNG

Hochschulen sind Orte, an denen gelehrt, studiert, gearbeitet und geforscht wird. Sie sind Räume der (Wissenschafts-)Freiheit. Zugleich sind Hochschulen von Machtasymmetrien, Ausschließungen und Abhängigkeitsverhältnissen durchzogene Orte, die nicht frei von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sind. Hier setzt die Handreichung an.

Anlässlich der #MeToo-Debatten und öffentlicher Berichterstattungen zu Vorfällen sexueller Gewalt gegenüber Frauen – insbesondere an Kunsthochschulen – erhielt die Thematik der sexualisierten Diskriminierung an den Hochschulen in Deutschland in den letzten Jahren eine verstärkte Aufmerksamkeit. So hat die Hochschulrektorenkonferenz Empfehlungen „Gegen sexualisierte Diskriminierung und sexuelle Belästigung an Hochschulen“ beschlossen (Hochschulrektorenkonferenz 2018) und der Deutsche Hochschulverband eine Resolution gegen sexuelle Belästigung und Mobbing an Hochschulen verabschiedet (Deutscher Hochschulverband 2019). Zugleich ist auch der Diskriminierungsschutz mittlerweile in vielen Bundesländern gesetzlich im Hochschulrecht verankert.

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sind jedoch keine neuen Themen, sondern stehen seit Jahrzehnten auf der frauen- und gleichstellungspolitischen Agenda (vgl. Bußmann/Lange 1996a; Baaken et al. 2005; Avveduto et al. 2019). Insbesondere die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) mit ihrer Kommission „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen“ ist wichtige Impulsgeberin für die Hochschulen. Doch trotz der langjährigen Befassung mit den Themen mangelt es an systematischen, lokalen Handlungsstrategien, um alle Mitglieder und Angehörige von Hochschulen vor Sexismus und den damit verbundenen Formen sexueller Diskriminierung und Gewalt zu schützen. Es besteht an den Hochschulen vielmehr die Tendenz, das Vorkommen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt zu verneinen und zu individualisieren, da sich Hochschulen selbst als Orte der Wissenschaft, der Intellektualität und des Denkens sowie eines offenen und toleranten Umgangs verstehen (Schüz et al. 2021).

Begünstigt wird diese Verengung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt auf Einzelfälle und das Ausblenden struktureller Faktoren auch durch Forschungsdesiderate: Insbesondere im deutschen Hochschulraum fehlen methodisch und theoretisch fundierte Forschungen zum Themenkomplex. Die EU-weite Studie „Gender-based Violence, Stalking and Fear of Crime“ belegt bereits für die Gruppe der Studentinnen das Ausmaß und die Folgen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen in Deutschland (Feldes et al. 2012a). Aus der Gewaltforschung ist zudem bekannt, dass hauptsächlich Frauen von sexualisierter Gewalt und Diskriminierung betroffen sind und überwiegend männliche Personen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt ausüben (Schrötle 2019). Allerdings stehen weitere Personengruppen wie Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans* und inter* Personen sowie Männer, die nicht stereotypen Geschlechtervorstellungen entsprechen, weniger im Fokus, obwohl sie ebenfalls häufig von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen betroffen sind. Auch intersektionale Perspektiven fehlen (Kocher/Porsche 2015).

Vor diesem Hintergrund sind die Hochschulleitungen sowie die jeweilige Landespolitik ebenso wie die Mitglieder der Hochschulen gefordert, sich mit der Problematik von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt auch über den gesetzlich vorgegebenen Rahmen hinaus auseinanderzusetzen, um sowohl präventiv tätig zu werden als auch Übergriffe tatsächlich zu ahnden und Betroffene wirkungsvoll zu schützen. Dass hier ein großer Bedarf besteht, zeigen die im Rahmen des Gender-Reports durchgeführten Analysen zum Umgang der Hochschulen in NRW mit dem Thema sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt (Kortendiek et al. 2021, 2019). Es wurde deutlich, dass die Hochschulen Maßnahmen ergreifen, die zumeist im Bereich der Prävention verortet sind. Deutlich wurde ebenfalls, dass an vielen Hochschulen ein noch dringender Handlungsbedarf im Umgang mit dem Themenkomplex sexualisierter Diskriminierung und Gewalt besteht und Wissenslücken zu schließen sind. Dies wurde nicht zuletzt auch im Rahmen des Gender-Kongresses 2020 des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft NRW sichtbar (vgl. MKW NRW 2020: 69ff.).

Ziel dieser Handreichung ist es daher, Informationen bereitzustellen und Handlungsperspektiven zur Prävention und zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen aufzuzeigen. In den hier versammelten Beiträgen werden theoretische Perspektiven, empirische Bestandsaufnahmen, rechtliche Kontexte und praxisorientierte Handlungsansätze vorgestellt. Ein klares „Nein“ zu sexualisierter Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch an Hochschulen steht für ein klares „Ja“ zum Schutz jeder individuellen Person und für eine diskriminierungsarme Hochschulkultur.



**Nein
heißt
nein**



**No
means
no**



**Non,
c'est
non**

SEXUALISIERTE DISKRIMINIERUNG UND GEWALT AN HOCHSCHULEN: THEORETISCHE PERSPEKTIVEN UND BESTANDSAUFNAHMEN

SEXUALISIERTE DISKRIMINIERUNG ALS PHÄNOMEN GESCHLECHTER- BASIERTER GEWALT

Heike Mauer und Lisa Mense

Obwohl die Auseinandersetzung mit sexueller Gewalt seit vielen Jahren auch Gegenstand feministischer Gewaltforschung ist (vgl. Hagemann-White 2019; Schröttle 2019), steht eine geschlechtertheoretisch fundierte Befassung mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt zu deren Umfang, Betroffenheiten und Wirkungen an Hochschulen im deutschsprachigen Raum noch weitestgehend aus. Im Fokus der feministischen Gewaltforschung standen zunächst unterschiedliche Formen von Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen, häuslichen Kontexten, in kriegerischen Auseinandersetzungen sowie im Arbeitsleben. Im Zeitverlauf erweiterte sich dieser Fokus auf *Gewalt im Geschlechterverhältnis*.¹ Die in der Geschlechterforschung geführten Debatten, Forschungen und theoretischen Diskussionen verorten die Phänomene sexuelle Belästigung, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt als integrale Ausprägungen hierarchischer binärer Geschlechterverhältnisse, die dazu beitragen, dass insbesondere Frauen sowie Personen, die nicht in das gängige Geschlechterbild passen, gedemütigt, abgewertet, verletzt und nicht zuletzt gezielt ausgeschlossen werden. Vor diesem Hintergrund sollte das Vorkommen sexueller Belästigung, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen als Teil eines Kontinuums unterschiedlicher Formen geschlechterbezogener Gewalt verstanden werden. Dies entspricht zugleich dem aktuellen Verständnis der europäischen Mitgliedsstaaten im Umgang mit sexueller Belästigung im Wissenschaftssystem (vgl. Bondestam/Lundqvist 2020: 2).

Sexualisierte Diskriminierung als Element geschlechterbezogener Gewalt zu begreifen, bedeutet im Hochschulkontext daher, vielfältige Differenzen und Differenzierungen zu reflektieren. Auch wenn von sexualisierter Diskriminierung häufig Frauen betroffen sind und Männer umgekehrt sehr oft als Täter in Erscheinung treten, bestehen daneben auch andere Konstellationen (vgl. hierzu Gamsjäger 2010). So kann Männern, wenn sie beispielsweise hegemonialen Männlichkeitsvorstellungen nicht entsprechen, ebenfalls sexualisierte Diskriminierung sowie Belästigung durch andere Männer widerfahren, aber auch durch Frauen, die – geschlechterstereotypen Vorstellungen zum Trotz – ebenfalls Täterinnen sein können. Ebenso muss beachtet werden, dass mehr als zwei Geschlechterkategorien existieren und diese in sich keineswegs homogen sind. Doch trotz des in der Geschlechterforschung seit vielen Jahren kritisierten und zurückgewiesenen Konstrukts einer binären Vorstellung von Geschlecht fokussieren Studien insbesondere auf Cis-Frauen als Betroffene. Dabei weisen Forschungsergebnisse, u. a. aus den USA, mit darauf hin, dass insbesondere minorisierte Studierende (bspw. Studierende mit Behinderung, Native Americans sowie queere und transgeschlechtliche Studierende) ein hohes Risiko für sexuelle Übergriffe aufweisen (zitiert nach Harris et al. 2020: 236).

Diskriminierung, sexuelle und sexualisierte Belästigung und Gewalt

Der Begriff der *geschlechterbezogenen Gewalt* ist eher selten in den Diskursen um sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an den Hochschulen zu finden, während der Begriff Sexismus – auch im alltagsweltlichen Gebrauch – (heute wieder) häufiger verwendet wird.

In Analogie zu Rassismus wurde der Terminus Sexismus im Rahmen der US-amerikanischen Frauenbewegungen geprägt und in den 1970er-Jahren im deutschsprachigen Raum aufgenommen (vgl. Thiele 2013). Nach Diehl et al. (2014: 22) kann Sexismus verstanden werden als eine auf das Geschlecht bezogene Diskriminierung, die neben spezifischen Verhaltens- und Umgangsweisen auch Einstellungen und institutionalisierte Formen von Benachteiligung umfasst. Unter Sexismus wird sowohl die strukturelle als auch die individuelle Benachteiligung von Frauen gefasst. Damit verbunden sind geschlechterstereotype, also vorurteilsbehaftete, oft negative Einstellungen, die vor allem Frauen, aber auch Menschen, die geschlechter-

¹ Carol Hagemann-White führte den Begriff der Gewalt im Geschlechterverhältnis bereits 1992 in die Debatten ein. Sie definiert „Gewalt im Geschlechterverhältnis“ als „jede Verletzung der körperlichen oder seelischen Integrität einer Person, welche mit der Geschlechtlichkeit des Opfers und des Täters zusammenhängt und unter Ausnutzung eines Machtverhältnisses durch die strukturell stärkere Person zugefügt wird“ (Hagemann-White 1992: 23).

stereotypen Vorstellungen nicht entsprechen, abwerten. Sexismus kann insofern als eine hierarchisierende Ideologie gelten. Zugleich ist Sexismus kein einheitliches Phänomen, sondern gekoppelt an weitere Diskriminierungserfahrungen, beispielsweise aufgrund von Rassismus oder körperlicher Normierungen im Falle von Behinderung.

Sexismus kann somit als eine Art Oberbegriff verstanden werden, während sexuelle Belästigung oder auch sexualisierte Diskriminierung und Gewalt spezifische Formen von Sexismus und sexistischen Verhaltens darstellen. Der Begriff der sexuellen Belästigung ist zudem – wenngleich je spezifisch – sowohl arbeitsrechtlich im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) als auch strafrechtlich (StGB) definiert (vgl. auch den Beitrag von Spandau in diesem Band). Der Begriff der Diskriminierung steht im Kontext der Herabsetzung der im Grundgesetz festgeschriebenen Würde des Menschen und wird im AGG mit spezifischen Merkmalen von Benachteiligung – „auf Grund der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“ (§ 1 AGG) – verknüpft. Zugleich können weitere Straftatbestände als Teil sexualisierter Diskriminierung und Gewalt gefasst werden. Hierzu gehören bspw. Stalking im Sinne des Nachstellens gemäß § 238 StGB, während Elemente von Mobbing in Form von Handlungen wie Schikanieren, Anfeinden oder Ausgrenzen, die systematisch und über einen längeren Zeitraum gegen eine Person gerichtet sind, als Belästigung im Sinne des AGGs gelten, aber auch strafrechtlich relevant sein können (z. B. in Form einer Nötigung oder Bedrohung, §§ 240, 241 StGB).

Seiner Bedeutung für den juristischen Diskurs zum Trotz wird der Begriff der sexuellen Belästigung (§ 3 Abs. 4 AGG; § 184i StGB) in der geschlechterbezogenen Gewaltforschung kritisch gesehen, da er eher die individuelle Betroffenheit von Personen in den Fokus stelle als die strukturelle Ebene, die solche Formen der Gewalt und Diskriminierung begünstige. Zudem suggeriere der Ausdruck „sexuell“ anstelle von „sexualisiert“, dass es bei den Belästigungen um Sexualität „an sich“ gehe. Demgegenüber wendet allerdings Hagemann-White (1995) ein, dass im Kontext von geschlechterbezogener Gewalt Sexualität, Macht und Gewalt nicht so leicht voneinander getrennt werden können. Sie argumentiert, dass Sexualität nicht zwangsläufig frei von Grenzverletzungen gefasst werden könne und männliche Gewalt gegenüber Frauen vielmehr auch als Teil der Normalität von Heterosexualität begriffen werden müsse.² Dennoch wird in gegenwärtigen gleichstellungspolitischen, forschenden und feministischen Zusammenhängen zumeist der Begriff „sexualisiert“ präferiert, um kenntlich zu machen, dass bei Übergriffen Sexualität als Mittel zur Herabsetzung, Abwertung, Ausgrenzung und Machtdurchsetzung benutzt wird:

„Sexualität stellt häufig nicht die Hauptkomponente in der Handlung dar, sondern sie dient lediglich als Mittel, als Instrument zur Machtsicherung.“ (Holzbecher 1996: 22)

Damit verweist Holzbecher auch im Hochschulkontext auf bestehende geschlechterbezogene Machtverhältnisse und fordert eine Politisierung des Diskurses, die sexualisierte Diskriminierung und Gewalt als Sexualisierung von Arbeitsbeziehungen in Organisationen begreift (vgl. Holzbecher 1996: 34).

Der Raum Hochschule als Gegenstand der geschlechterbezogenen Gewaltforschung

Daher hat sich in den hochschulöffentlichen Debatten mittlerweile der Begriff der sexualisierten Diskriminierung und Gewalt durchgesetzt, während jedoch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in § 3 Abs. 4 „sexuelle Belästigung“ als eine spezifische und unerlaubte Form der Benachteiligung definiert. Obwohl im Hochschulkontext somit ein machtsensibles Begriffsinstrumentarium zur Verfügung steht, werden Formen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt nur selten als Ausdruck geschlechtsbezogener Machtverhältnisse in Organisationen konkret angegangen. So halten Schütz et al. (2021) fest, dass sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen bis heute nicht als strukturelles Problem verstanden, sondern eher verleugnet, normalisiert oder individualisiert werden. Dennoch weisen sie es als Verdienst der frühen geschlechterbezogenen Hochschulforschung aus, eine Verknüpfung zwischen dem Aufkommen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt mit den institutionellen Ausschlüssen und vergeschlechtlichten Machtasymmetrien im ‚System Hochschule‘ hergestellt zu haben (vgl. auch Pantelmann/Wälty in diesem Band).

² Diesbezüglich hat Kimmel (2013) mithilfe des Konzeptes des „aggrieved entitlements“ darauf hingewiesen, wie gerade auch die Abkehr von einer hierarchischen, zweigeschlechtlichen, androzentrischen Geschlechterordnung männliche Gewalt freisetzen kann.



Zugleich steht jedes Engagement gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an der Hochschule vor der Herausforderung des Mangels an gesicherten Forschungsdaten. Die breit angelegte Studie „Gender-Based-Violence, Stalking and Fear of Crime“ (Feldes et al. 2012a) fokussiert ausschließlich auf die Gruppe der Studierenden und zudem exklusiv auf Frauen. Darüber hinaus existieren kleinere regionale Studien mit Fokus auf einzelne Hochschulen (vgl. Schüz et al. 2021: 3 sowie den Beitrag von Schlenzka in diesem Band).³ Infolgedessen ist für den deutschen Kontext bislang nur wenig darüber bekannt, wie sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen wahrgenommen und verhandelt werden und welche Folgen sie auf individueller Ebene für die Betroffenen, ihr Umfeld und die Täter*innen sowie auf struktureller Ebene für Hochschulen als Organisationen zeitigen. Ebenso wenig können zuverlässige Aussagen über Vorkommen oder Wirkungen von Präventionsmaßnahmen wie Informationskampagnen, Fortbildungen sowie von Beschwerdeverfahren und -wegen, Interventionen von Umstehenden etc. getroffen werden.⁴

Gleichzeitig kommt der Verflechtung verschiedener Diskriminierungsmerkmale eine starke Bedeutung zu. So belegt eine empirische Studie zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz nicht nur, dass Frauen besonders häufig von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt betroffen sind, sondern dass spezifische Vulnerabilitäten vorliegen und insbesondere als nichtdeutsch wahrgenommene Frauen häufiger sexuelle Belästigung erfahren (vgl. Schröttle et al. 2019: 58). Zudem sind auch LSBTI*-Personen in stärkerem Maße von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt betroffen (vgl. Kocher/Porsche 2015). Die Verschränkung mehrfacher tatsächlicher oder zugeschriebener Diskriminierungsmerkmale kann also verstärkende Benachteiligungseffekte zur Folge haben und so zu einer besonderen Vulnerabilität von Personen führen, die bspw. aufgrund des Geschlechts und der ethnischen Herkunft diskriminiert werden. Auch im Hinblick auf die Hochschulen gilt es, verschiedene Kategorien in den Blick zu nehmen und ihre Verflechtungen sichtbar zu machen, um besonders gefährdeten Personengruppen den notwendigen Schutz zu gewährleisten.

Weiterhin besteht die Herausforderung darin, dass Prävention umso anspruchsvoller und umfassender wird, je stärker sexualisierte Diskriminierung und Gewalt als elementare und konstitutive Teile ungleicher Geschlechterverhältnisse verstanden werden (vgl. Hagemann-White 1995: 152ff.). Eine diskriminierungsarme Hochschul- und Wissenschaftskultur verlangt dann nach einer grundlegenden Transformation von Geschlechterverhältnissen an der Hochschule. Dies umfasst u. a. ein wertschätzendes Arbeitsumfeld und Lehr-Lern-Klima, in dem Machtungleichheiten und Hierarchien reflektiert werden und in dem auch Prekarisierungen als Einfallstor für Machtmissbrauch entgegengewirkt wird und diese abgebaut werden.

Im Sinne der Prävention von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt wird es daher nötig, Räume zu schaffen für die Reflexion solcher Machtbeziehungen, die weder in Lehr-Lern-Situationen noch in Arbeitsverhältnissen vollständig abgebaut oder komplett aufgelöst werden können, mit dem Ziel, eine Kultur der Diskriminierungsarmut zu etablieren, in der Statusunterschiede und Hierarchien nicht ausgeutzt werden können.

Zeitgleich ist eine Erweiterung und Reflexion unserer Vorstellungen über sexualisierte Diskriminierung und Gewalt notwendig. Hier weisen aktuelle Forschungen (Schwerdtner 2021; Sanyal 2020) darauf hin, dass tief verankerte kulturelle Skripte über Täter*innen und Betroffene massive Auswirkungen darauf haben, ob erlebte sexualisierte Diskriminierung und Gewalt ‚erzählbar‘ und damit letztlich auch ‚bearbeitbar‘ und ‚sanktionierbar‘ werden können.

Zum Weiterlesen

- Anitha, Sundari/Lewis, Ruth (Hrsg.) (2018): Gender Based Violence in University Communities: Policy, Prevention and Educational Initiatives. Bristol: Policy Press. <https://doi.org/10.1332/policypress/9781447336570.001.0001>
- Bondestam, Fredrik/Lundqvist, Maja (2018): Sexual Harassment in Academia. An International Research Review. Stockholm: Swedish Research Council. <https://www.vr.se/download/18.77b9d6db16ce4de844718a/1567582948995/Sexual%20harassment%20in%20academia%20VR2018.pdf> (Zugriff am 13.12.2021).

³ Für einen Überblick über die Aktivitäten der Hochschulen in NRW gegen Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt (SDG) vergleiche Kortendiek et al. (2021). Einen fundierten Überblick über die Forschungslandschaft gibt das Projekt „Geschlechtsbezogene und sexualisierte Gewalt in der Wissenschaft“ des CEWS. <https://www.gesis.org/cews/themen/geschlechtsbezogene-und-sexualisierte-gewalt/forschungsueberblick>.

⁴ Für einen entsprechenden Forschungsüberblick mit Fokus auf den englischsprachigen Raum vgl. Bondestam und Lundqvist (2018).

MACHTVERHÄLTNISSE UND MACHTMISSBRAUCH IN DER WISSENSCHAFT

Sandra Beaufaÿs

Dieser Beitrag befasst sich mit grundsätzlichen Fragen von Machtverhältnissen, Machtmissbrauch und Geschlecht in der Wissenschaft. Macht und (heteronormative) Sexualität stehen auch im wissenschaftlichen Feld in einem engen Zusammenhang, der zugleich systematisch ausgeblendet wird. Hierdurch sind spezifische Konstellationen besonders anfällig für Machtmissbrauch.

Das Thema Machtmissbrauch in der Wissenschaft wurde in den letzten Jahren zunehmend auf die Agenda gehoben. Dazu hat wesentlich beigetragen, dass anerkannte außerwissenschaftliche Forschungsinstitutionen wie die Leibniz-Gemeinschaft und die Max-Planck-Gesellschaft sich diesem Thema gestellt haben, aber auch die Hochschulrektorenkonferenz und der neue Kodex der Deutschen Forschungsgemeinschaft (2019) zu guter wissenschaftlicher Praxis der Problematik Beachtung schenken. Machtmissbrauch liegt vor, wenn eine Person die eigene (Macht-)Position für individuelle Interessen ausnutzt und dabei anderen Personen in der beruflichen Umgebung schadet. Dies kann über systematisches Mobbing oder über einzelne Machtstrategien erfolgen.

Bei der Beschäftigung mit dieser besonderen Form des Fehlverhaltens ist es wichtig, sowohl die *generelle Konstitution wissenschaftlicher Praxis* als auch ihre gelegentliche Offenheit gegenüber personalem *Machtmissbrauch in bestimmten personalen Konstellationen* in den Blick zu nehmen. Wissenschaftliche Praxis ist – das ist vorab festzuhalten – niemals frei von Machtverhältnissen, was in ihrer spezifischen Funktionsweise begründet liegt. Im Folgenden wird zunächst auf Machtverhältnisse im wissenschaftlichen Feld sowie auf die darin liegende Vergeschlechtlichung eingegangen. Daran anschließend werden Wissenschaftsorganisationen in ihrer Umgangsweise mit den spezifischen Machtverhältnissen wissenschaftlicher Praxis beleuchtet. Diese Umgangsweisen haben unterschiedliche Auswirkungen je nach Personalstatus, aber auch im Hinblick auf Geschlecht.

Macht- und Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft

Die modernen Wissenschaften haben sich vor allem im Laufe des 18. und 19. Jahrhunderts institutionalisiert. Parallel dazu wurde der auch wissenschaftlich legitimierte Dualismus der Geschlechterverhältnisse festgeschrieben (vgl. Honegger 1991). Wissenschaft und wissenschaftliche Institutionen sind damit unter Ausschluss von ‚Frauen‘ und in Abgrenzung zu ihnen konstituiert worden (Kortendiek 2019: 1330). Auch wenn der formalrechtliche und rigide Ausschluss von Frauen aus Hochschulen bereits über 100 Jahre zurückliegt und sich die ostentative Abgrenzung gegenüber Frauen als Wissenschaftlerinnen inzwischen vielfach aufgelöst hat, ist das wissenschaftliche Feld noch immer ein ‚männliches‘. Dies hängt nicht nur damit zusammen, dass quantitativ weiterhin vorwiegend Männer Professuren bekleiden, sondern erklärt sich auch durch die Funktionsweise von Wissenschaft als *soziales Feld* (Bourdieu 1988). Wissenschaft als soziales Feld ist ein Ort von Kämpfen, in denen einerseits um symbolische Güter gespielt wird, andererseits aber auch Rangfolgen unter den Beteiligten ausgefochten werden. Dieses Austragen von Rangfolgen ist eine Praxis, in der gleichzeitig (akademische) Männlichkeit hervorgebracht wird (Beaufaÿs 2012), und zwar in fachspezifisch unterschiedlicher Form (vgl. z. B. für die Ingenieurwissenschaften Greusing 2018; Paulitz 2012). Aus diesem Spiel sind Frauen als ‚Frauen‘ letztlich ausgeschlossen und sie sind damit als Wissenschaftlerinnen in dieser Hinsicht nicht vollständig anerkannt (Krais 2000: 46). Die Problematik bildet sich auch darin ab, dass Wissenschaftlerinnen qua Geschlecht ein anderes Verhalten als angemessenes zugeschrieben wird. Sie können sich somit nicht mit ihren Kollegen auf gleicher Ebene messen, da sie u. a. in einem Dilemma stecken, das Elizabeth Grosz – bezogen auf das Feld der Philosophie – so beschreibt:

„What is considered forceful in men may be considered aggressive in women, even if they behave identically. [...] Patriarchal structures are not immutable, but are historically variable, operating in specific ways in sociogeographically specific cultures; yet it always retains the primary commitment to upholding and maintaining male supremacy.“ (Grosz 1990: 150)



Auch wenn hier über die Philosophie als Teilbereich von Wissenschaft gesprochen wird, ließe sich die Aussage auf andere Fach-Communities übertragen bzw. ist die gesamte Funktionsweise der Wissenschaft als Feld darauf ausgerichtet, heteronormative männliche Suprematie hervorzuheben – dies einerseits historisch und sozial, andererseits aber auch epistemisch (vgl. z. B. Ebeling 2007; Hartmann 2007). Verschiedene wissenschaftliche (Fach-)Kulturen bilden somit spezifische Strukturen aus, allen ist jedoch gemeinsam, letztlich nicht auf die Herstellung von Rangfolgen verzichten zu können. Hinzu kommt die Wahrnehmung und Einordnung von Wissenschaftler:innen innerhalb einer heteronormativen Matrix, die sie als ‚feminin‘ und somit hierarchisch immer unterlegen, gleichzeitig aber auch als Objekt heterosexuellen Begehrens einstuft (vgl. dazu ausführlich Greusing 2018, die auf Bourdieu und Butler rekurriert). Weiblich gelesene Wissenschaftler:innen werden somit innerhalb einer Ökonomie verortet, die außerhalb der Anerkennungsökonomie des wissenschaftlichen Feldes liegt und die zugleich mit heteronormativen Machtverhältnissen verknüpft ist. Dieser Zusammenhang wird jedoch systematisch ausgeblendet, insbesondere im Kontext von Wissenschaftsorganisationen.

Wissenschaft und (vergeschlechtlichte) Organisationen

Hochschulen werden von wichtigen organisationalen Akteur:innen als geschlechtsneutrale Einrichtungen verstanden (Glöckner et al. 2019) – eine Haltung, die geschlechterbezogene Machtwirkungen konsequent ignoriert. Generell wird in Hochschulen mit Machtverhältnissen wenig offensiv umgegangen. So sind Reaktionen bei wissenschaftlichem Fehlverhalten seitens der Universitäten oft diskret:

„Die Universitäten versuchen meistens sehr umsichtig und vorsichtig, die Fälle zu untersuchen und zu beurteilen. [...] Die Universitäten wollen so versuchen zu verhindern, dass Menschen bloßgestellt und ruiniert werden.“ (Hesselmann/Invernizzi 2021: 470f.)

Vor diesem Hintergrund irritiert das Ergebnis einer Studie, der zufolge es sich bei jüngsten Degradierungen und Entlassungen wegen Fehlverhaltens zu einem hohen Anteil um Professor:innen gehandelt habe (Egner/Uhlenwinkel 2021: 72). Ihnen wurde vor allem „Führungsfehlverhalten“ (also nicht wissenschaftliches Fehlverhalten) zur Last gelegt. Somit sind diejenigen, deren Verhalten nicht nur als machtbasiertes Fehlverhalten öffentlich gemacht, sondern auch massiv geahndet wurde, offenbar häufig Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen. Reimer und Welp (2021) erklären dies mit einem „unconscious bias“ in Bezug auf „weibliches Führungsverhalten“ (Reimer/Welp 2021: 89) – Stereotype und Vorurteile führten häufig dazu, dass gleiches Verhalten ungleich bewertet wird. Dafür spricht auch das Ergebnis von Schraudner, Hochfeld und Striebing (2019), die innerhalb der Max-Planck-Gesellschaft von fast 60 Prozent der weiblichen Führungskräfte die Antwort erhielten, sie seien in den letzten 12 Monaten aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt worden. Hierin zeigt sich ein ähnlicher Effekt der geschlechterbezogenen Umdeutung von Verhalten, wie er allgemein im Rahmen der (Nicht-)Anerkennung im wissenschaftlichen Feld auftritt.

Laut Reimer und Welp (2021) weisen gerade wissenschaftliche Organisationen einige Merkmale auf, die sie überdurchschnittlich anfällig machen für systematisches Mobbing (vgl. dazu auch Crawford 2020; Lester 2013). Dazu zählen u. a. die spezifischen Beziehungen zwischen Professor:innen und dem ‚wissenschaftlichen Nachwuchs‘. Diese Personengruppe ist besonders vulnerabel, weil ihr Verbleib im Wissenschaftsbereich stark von ihren Vorgesetzten abhängt, die sowohl großen Einfluss auf die Bewertung ihrer Arbeit und ihren Reputationsaufbau im Feld als auch auf ihre Weiterbeschäftigung haben (Lasser et al. 2021: 50). Zudem haben Professor:innen Entscheidungsmacht über Autor:innenschaften und ihre Reihenfolge in wissenschaftlichen Publikationen, worüber Reputation maßgeblich gesteuert wird (Scherpenberg et al. 2021). Hier öffnet sich ein breites Feld für Machtmissbrauch durch die besondere Abhängigkeit, in der sich wissenschaftlich Beschäftigte in der Qualifikationsphase befinden. Diese erhöhte Vulnerabilität wird durch prekäre Arbeits- und exklusive Betreuungsverhältnisse organisational unterstützt. Es soll an dieser Stelle nicht unerwähnt bleiben, dass Frauen – anders als auf Professuren – im wissenschaftlichen Mittelbau mit einem Anteil von rund 40 Prozent gut vertreten sind.

In ihren Survey-Reports zu der Arbeitssituation von Doktorand:innen haben sowohl das MPG- als auch das Leibniz-PhD-Netzwerk 2020 ein Kapitel zu „Power Abuse“ aufgenommen. Im Leibniz-Survey gaben

10 Prozent der Befragten an, Ziel von Bullying¹ gewesen zu sein (Beadle et al. 2020: 97), in der MPG-Studie waren es 13 Prozent, wobei Frauen wesentlich häufiger angaben, davon betroffen gewesen zu sein (PhD-Network Max Planck 2020: 20). In der MPG-Studie wird gesondert darauf hingewiesen, dass die persönliche Betroffenheit von *sexualisierten* Angriffen („sexual harassment“) durch Vorgesetzte bei den Doktorandinnen mit 10 Prozent über dem bundesdeutschen Durchschnitt liegt (PhD-Network Max Planck 2020: 23).

Machtdemonstrationen durch sexualisierte Angriffe können im Arbeitskontext als teils bewusst, teils unbewusst gewählte Herabsetzungsstrategien gewertet werden, die die Betroffenen in ihrer Professionalität untergraben (Schröttle et al. 2019: 14). Auch in Lehr-/Lern-Kontexten an Hochschulen sind Frauen besonders gefährdet, durch solche Strategien verunsichert zu werden und hinsichtlich ihrer fachlichen Fähigkeiten in Selbstzweifel zu geraten (Laird/Pronin 2020). Insofern ist sexualisierte Gewalt und „Belästigung“ als eine spezifische Form von Machtmissbrauch zu verstehen, die auf die Geschlechtlichkeit von Personen zielt und sie hier in ihrer Identität und Integrität verletzt. Für die Wirksamkeit und heteronormative Rahmung solcher Herabsetzungsstrategien spricht auch, dass die sexuelle Orientierung von Zielpersonen eine erhebliche Rolle spielt (Johnson-Bailey 2015).

Ein besonderer Fall ist zudem Machtmissbrauch und Mobbing von hochrangigen Wissenschaftler:innen gegenüber nicht-akademischem Personal, einem Segment, in dem überwiegend Frauen (ca. 70 %) arbeiten. Hierauf gehen Hodgins und Mannix-McNamara (2017) ein und weisen darauf hin, dass das Hochschulmanagement dazu neigt, Aggressoren, die mächtiger sind als die Zielpersonen, zu verteidigen oder zu vermeiden, gegen sie vorzugehen (Hodgins/Mannix-McNamara 2017: 203f.).

Machtmissbrauch im Hochschulkontext begegnen

Die Komplexität von Machtverhältnissen in Wissenschaft und Hochschule führt zu einer schwierigen Gemengelage von feldspezifischen und organisationalen Ursachen und Wirkungen. Hieraus Empfehlungen abzuleiten, fällt schwer. Einige Autor:innen haben sich grundlegende Gedanken gemacht, wie Hochschulen und Forschungsorganisationen die Wahrscheinlichkeit von Machtmissbrauch verringern können. Wie diesem in konkreten Fällen begegnet werden kann, ist hingegen weniger ausgeführt. Bemerkenswert ist, dass sich die Situation für Zielpersonen von Machtmissbrauch verschlimmern kann, wenn formelle Beschwerde, Mitteilung an Vorgesetzte, Lehrstühle, Dekan:innen oder Personalabteilungen eingereicht werden – jedoch gerade solche Interventionen in der Literatur häufig als Reaktion vorgeschlagen werden (Gloor 2014: 123). Es zeigt sich somit ein noch nicht zu Ende gedachtes Verhältnis von dem, was überhaupt als Machtmissbrauch wahrgenommen wird, und geeigneten Maßnahmen dagegen.

Empfehlungen präzisieren

Smith und Coel (2018) problematisieren in Bezug auf die *Codes of Conducts* von US-Hochschulen, dass diese Machtmissbrauch zumeist gar nicht erwähnen. Wird er angesprochen, so kritisieren die Autor:innen, wird unangemessenes Verhalten nicht eindeutig definiert (Smith/Coel 2018: 105). Dies spiegelt sich auch im Kodex der DFG, der immerhin Machtmissbrauch erwähnt, jedoch keine konkreten Empfehlungen bereithält, wie mit Machtmissbrauch in Abhängigkeitsverhältnissen umgegangen werden soll. Mit dem Hinweis, Organisationen sollten „geeignete organisatorische Maßnahmen sowohl auf der Ebene der einzelnen wissenschaftlichen Arbeitseinheit als auch auf der Ebene der Leitung wissenschaftlicher Einrichtungen“ (Deutsche Forschungsgemeinschaft 2019: 11) ergreifen, bleibt er mehr als vage. Betreuungsaufgaben sollen „angemessen“ wahrgenommen werden, „Mitwirkungsrechte“ sollen Nachwuchskräften mit ersten Führungsaufgaben eingeräumt werden (ebd.). Es bleibt den einzelnen Institutionen und Vorgesetzten selbst überlassen, was sie unter ‚geeignet‘ und ‚angemessen‘ verstehen. Diese unkonkreten Vorschläge verhüllen eher, statt offenzulegen, was im akademischen Kontext eigentlich anderen schadet. Ein einfacher Hinweis, sich ‚anständig‘ zu verhalten, verdeckt hochschulübliche unsichtbare Strategien, wie die Vorenthaltung von wichtigen Informationen, Raum oder Zeit (Smith/Coel 2018: 101) – und damit die strukturellen Dimensionen der Problematik.

¹ Angriffe durch in der Hierarchie höherstehende Personen.

Betreungsverhältnisse formalisieren

Um zumindest die Situation von Doktorand:innen zu verbessern, schlagen Lasser et al. (2021) konkrete präventive Maßnahmen vor. So sollte zu Beginn eines Betreuungsverhältnisses eine schriftliche Vereinbarung aufgesetzt werden, die die jeweilige Rolle von Betreuer:in und Doktorand:in festschreibt sowie gegenseitige Erwartungen und Prozesse ausbuchstabiert. Darüber hinaus wird eine Beratungskommission empfohlen, die auch externe und unabhängige Mitglieder umfasst. Unabdingbar sei darüber hinaus ein Führungstraining für jegliches wissenschaftliches Leitungspersonal. Tritt ein Fall von Machtmissbrauch auf, so empfehlen die Autor:innen, Stellen bereitzuhalten und sichtbar zu kommunizieren, an die sich betroffene Personen vertraulich wenden können. Dazu gehört auch, dass Berichterstattungsstrukturen klar ausgewiesen werden und Fälle in einer ihnen angemessenen Zeit bearbeitet werden. Schließlich sollten für Verfahren unabhängige Ausschüsse und eine präzise Dokumentation selbstverständlich sein. Bei all dem betonen die Autor:innen, dass die Anonymität der Zielperson in Verfahren gewährleistet sein muss, sofern diese das wünscht. Sie begründen dies damit, dass Verstöße häufig nicht gemeldet werden, da die Betroffenen Angst vor den Konsequenzen haben (Lasser et al. 2021: 54).

Bewusstsein für potenziellen Machtmissbrauch schaffen

Hinzu kommen Scham- und Peinlichkeitsgefühle, die Betroffene davon abhalten, ihren Fall öffentlich zu machen, so Prevost und Hunt (2018: 12f.). Aus diesem Grund empfehlen die Autor:innen den Institutionen, ein allgemeines Bewusstsein für Machtmissbrauch und Mobbing im akademischen Kontext zu schaffen und darauf hinzuweisen, dass bestimmte Gruppen besonders Gefahr laufen, zum Ziel von Angriffen zu werden. Aus den oben geschilderten Zusammenhängen zur Funktionsweise wissenschaftlicher Communities wird z. B. erklärbar, weshalb Vorwürfe von Machtmissbrauch und Mobbing vermehrt gerade Professorinnen treffen, obgleich sie zahlenmäßig geringer auftreten als Professoren. Es ist daher besonders wichtig, die Aggressor:innen bei einem bestimmten Fall sehr genau zu identifizieren und dabei zu berücksichtigen, dass Frauen in Führungspositionen einen letztlich als illegitim wahrgenommenen Machtanspruch stellen, wofür sie tendenziell eher bestraft werden als männliches Führungspersonal, dem dieser Machtanspruch scheinbar ‚natürlich‘ zukommt.

Auf diese Problematik gehen Reimer und Welpé (2021) mit ihren Empfehlungen besonders ein. Da nicht davon auszugehen ist, dass unbewusste Vorurteile gegen bestimmte Personengruppen allein durch ihre Offenlegung (etwa in Trainings oder Infobroschüren) abgebaut werden, verweisen die Autorinnen auf die Bedeutung „klare(r) und verbindliche(r) Strukturen und Verfahren zur Bewertung und Entscheidung“ (Reimer/Welpé 2021: 94), dazu gehören die Wahrung rechtsstaatlicher Grundsätze, die Einhaltung eines korrekten und transparenten Verhaltens- und Verfahrenskodex sowie Schutzmaßnahmen gegenüber unmittelbar bedrohten Personen (Reimer/Welpé 2021: 94ff.).

Zum Weiterlesen

- Johnson-Bailey, Juanita (2015): Academic Incivility and Bullying as a Gendered and Racialized Phenomena. In: *Adult Learning*, 26 (1), 42–47. <https://doi.org/10.1177/1045159514558414>
- Crawford, Caroline M. (Hrsg.) (2020): *Confronting Academic Mobbing in Higher Education. Personal Accounts and Administrative Action*. Hershey/PA: IGI Global.
- Lasser, Jana/Bultema, Lindsey/Jahn, Anja/Löffler, Michaela/Minneker, Vera/van Scherpenberg, Cornelia (2021): Power abuse and anonymous accusations in academia. Perspectives from early career researchers and recommendations for improvement. In: *Beiträge zur Hochschulforschung*, 43 (1–2), 48–61.
- Lester, Jaime (Hrsg.) (2013): *Workplace Bullying in Higher Education*. New York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203122938>
- Kraus, Beate (2000): Das soziale Feld Wissenschaft und die Geschlechterverhältnisse. Theoretische Sondierungen. In: Kraus, Beate (Hrsg.), *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt*. Frankfurt a. M.: Campus, 31–54.

SEXUALISIERTE DISKRIMINIERUNG UND GEWALT IM HOCHSCHULKONTEXT

Heike Pantelmann und Tanja Wälty

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt (SDG) sind Teile eines Phänomens, das in seinen verschiedenen Ausprägungen in allen gesellschaftlichen Bereichen vorkommt. Zuletzt hat die Problematik zwar mehr wissenschaftliche Aufmerksamkeit erhalten, Hochschulen als Orte des Geschehens bleiben dabei aber weitgehend unbeachtet. Trotz vielfältiger Bemühungen um Gleichstellung und Diversity werden SDG häufig nicht in den Blick genommen. Es gibt kaum Studien, die sich vertieft mit den Bedingungen, Funktionsweisen und Konsequenzen dieses Phänomens an Hochschulen auseinandersetzen.

Bestandsaufnahme: Forschung zu SDG im Hochschulkontext

Die quantitative Erhebung von Prävalenz, Erscheinungsformen und Betroffenheit bildet bisher ein klares Hauptinteresse der Forschung zu SDG (Bondestam/Lundqvist 2018, 2020). Eine international angelegte Auswertung der quantitativen Studien zu SDG im Hochschulkontext (1966–2018) fasst die wichtigsten Erkenntnisse folgendermaßen zusammen: SDG kommen in allen akademischen Disziplinen und Statusgruppen vor; die Prävalenz von SDG zeigt im internationalen Vergleich eine Variation in der Betroffenheit von 11 bis 73 % bei Frauen und 3 bis 26 % bei Männern; Studierende, jüngere Frauen, Frauen in befristeten Beschäftigungsverhältnissen sowie bestimmte Minderheiten (bspw. rassifizierte oder LGBTIQ*-Personen) sind SDG stärker ausgesetzt (Bondestam/Lundqvist 2020: 7f.). Die einzige repräsentative Studie zum deutschen Hochschulkontext ergab, dass von über 12.000 befragten Studentinnen über die Hälfte sexualisierte Belästigung und jede zehnte sexualisierte Gewalt während ihres Studiums erfahren hat und dass Übergriffe überwiegend durch männliche Kommilitonen verübt werden (Feldes et al. 2012a). Zu der Betroffenheit von Hochschulbeschäftigten der unterschiedlichen Statusgruppen gibt es für Deutschland lediglich kleinere regionale Befragungen (vgl. Schlenzka in diesem Band).

Allgemein ist das Forschungsfeld zu SDG im Hochschulbereich durch kontextspezifische Studien gekennzeichnet, die häufig eine unzureichende Theoretisierung der Forschungsfragen und -methodik aufweisen, sich vorwiegend auf juristische Konzeptualisierungen von SDG und ein vereinfachtes, binäres Verständnis von Geschlecht beziehen (Bondestam/Lundqvist 2020: 7f.). Zudem beleuchten sie in der Regel nur die Seite der Betroffenen und leiten Empfehlungen ab, die sich wiederum an die Gruppe der potenziell Betroffenen richten (Phipps 2018). Das Fehlen relevanter Forschung spiegelt sich auch in der Tatsache, dass vorhandene Studien nicht als größere Projekte, sondern häufig in Form von Abschlussarbeiten oder von Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt wurden – vermutlich auch, weil Forschung zum Thema SDG an Hochschulen ein mögliches Karrierehindernis darstellen könnte (Bange 2016: 46).

Machtkritische Perspektiven

Erst seit einigen Jahren entwickelt sich im internationalen Kontext ein Forschungszweig, der sich mit dem akademischen Bedingungsgefüge von SDG aus einer intersektionalen, strukturtheoretischen und machtkritischen Perspektive auseinandersetzt. Dabei werden unterschiedliche Faktoren diskutiert, die das Vorkommen von SDG an Hochschulen begünstigen.

Grundlegend für das Verständnis des Bedingungsgefüges von SDG ist die Sichtbarmachung und Konzeptualisierung von Geschlechterverhältnissen als Gewaltverhältnisse sowie die Betonung, dass sexualisiertes Gewalthandeln sich nicht im sexuellen Begehren begründet, sondern ein Instrument der Machtherstellung und -erhaltung ist (Brownmiller 1975). Daraus ergibt sich ein konstitutiver Charakter von sexualisierter Gewalt für die Reproduktion von Machtverhältnissen in Hochschulen und Gesellschaft. Die Verwendung des Begriffs der sexualisierten (anstelle der sexuellen) Gewalt verweist darauf, dass bei dieser Gewaltform Sexualität als Mittel der Machtausübung eingesetzt wird.

Hochschulen sind stark hierarchische, von Abhängigkeitsbeziehungen und androzentrisch geprägte Organisationen. Sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz tritt häufiger in Organisationen mit starken asymmetrischen Machtverhältnissen (vgl. McDonald 2012; Schröttle et al. 2019) und in männlich dominierten Kontexten (vgl. Kabat-Farr/Cortina 2014) auf, und es besteht ein direkter Zusammenhang zwischen hierarchischen Strukturen und dem Auftreten von sexualisierter Gewalt (vgl. Blome et al. 2013; Bußmann/Lange 1996a, b; Feltes et al. 2012b).

Als Orte institutionalisierter Wissensproduktion haben Universitäten eine strategische Bedeutung für die Etablierung kultureller und politischer Hegemonien, die tief verankerte soziale Ungleichheiten aufgrund von z. B. Klasse, Race und Migration widerspiegeln (Gutiérrez Rodríguez 2018: 107). Diese Hegemonien entlang sozialer Kategorien reproduzieren sich in der Personalstruktur und Organisationskultur von Hochschulen. Deutsche Hochschulen sind Orte der Reproduktion weißer deutscher Eliten, da sie ihre Beschäftigten vornehmlich aus dieser Gruppe rekrutieren. Als Organisationen bestehen sie damit als „inequality regimes“ (Acker 2006) fort, und Akte sexualisierter Gewalt können als Werkzeuge eingesetzt werden, um organisationale Machtverhältnisse auszudrücken und zu erhalten (Phipps 2021).

Das Selbstbild der „enlightened organisation“

Die Diskussion zur akademischen Organisationskultur kann unter dem Aspekt der kulturellen Annahme der Universität als „enlightened organisation“, als Ort „des aufgeklärten, emanzipierten Miteinanders“ (Bußmann/Lange 1996b: 10) zusammengefasst werden. Damit einher geht die Vorstellung, dass gesellschaftliche Geschlechterdifferenzierungen an Universitäten weniger ausgeprägt seien, da „gebildete“ Personen dazu beitragen, Hierarchien und Ungleichheiten zu reduzieren, und somit ein Klima schaffen, welches weniger Gewaltpotenzial beinhaltet (vgl. Hass/Müller-Schöll 2009; Lozano Hernández/Bautista Moreno 2015). Zudem erlauben es hochschulspezifische kulturelle Übereinkünfte, wie das Recht auf Nicht-Wissen und eine institutionalisierte Ignoranzkultur, den privilegierten Hochschulmitgliedern, ihre in institutionellen Machtverhältnissen begründeten Vorteile zu ignorieren und ihre individuelle Unschuld in Bezug auf die systematische Ausübung von Privilegien gewohnheitsmäßig zu bekräftigen (Mingo/Moreno 2015). In Bezug auf SDG äußert sich dies in Form eines „critical sexism“, also jenem Sexismus, der von Personen reproduziert wird, die sich selbst für zu kritisch halten, um Sexismus zu reproduzieren (Ahmed 2015: 11). Solche kulturellen und organisationalen Übereinkünfte und der damit einhergehende Verlust des kritischen Blicks tragen zu einer Normalisierung und Naturalisierung von SDG an Hochschulen bei. Dies spiegelt sich in der neutralen Haltung von Hochschulen gegenüber dem Thema und der damit einhergehenden Vermeidung offener Debatten wider (Feltes et al. 2012b), was wiederum SDG verharmlost und Anzeigen verhindert. Auch universitätstypische Abwehrformen wie die Individualisierung der Tat und Verantwortungsdelegation an Betroffene (Holzbecher 2005) können als Konsequenz des Bildes der Universität als „enlightened organisation“ gelesen werden.

Neoliberalismus und „virility culture“

Ein Aspekt, der erst in jüngerer Zeit Eingang in die Diskussion gefunden hat, ist die neoliberale Wettbewerbslogik an Universitäten, die mit Individualismus, Stärke und Konkurrenzdenken als „typisch männlich“ bewertete Eigenschaften fördert und fordert. Die neoliberale Universität steht für eine „virility culture“ (Morley 2016: 32) und eine Re-Maskulinisierung der Universität (Thornton 2013: 128). Neoliberale Arbeitsbedingungen mit befristeten Verträgen verstärken Abhängigkeiten, erhöhen Wettbewerbsdruck und produzieren fügsame und individualisierte Individuen, die eventuelle Misserfolge selbst zu verantworten haben (Davies et al. 2006). In dieser neoliberalen Logik, die auch das Fortbestehen struktureller Ungleichheiten verdeckt (Morley 2018), werden SDG begünstigt, und es scheint sogar so zu sein, dass in vielen Fällen die Anzeige von sexualisierter Gewalt gegen die Folgen für das eigene Leben, das Studium und die Karriere aufgerechnet wird (Phipps 2020).

Die genannten Punkte führen zu einer ambivalenten Haltung der Universitäten zu SDG. Sie müssen sich dazu verhalten, weil sowohl Drittmittelgeber*innen als auch gesetzliche Vorgaben dies fordern, gleich-

zeitig tun Universitäten alles dafür, um nicht mit der Problematik in Verbindung gebracht zu werden, was als institutionelles „polishing“ (Ahmed 2017) oder „airbrushing“ (Phipps 2020) bezeichnet wird.

Obwohl omnipräsent, werden SDG an Hochschulen tabuisiert und normalisiert. Diese Tabuisierung und Normalisierung zu durchbrechen ist umso schwieriger, als das Thema an sich intim und schambehaftet ist, sodass Betroffene häufig ihr eigenes Verhalten und ihre eigene Wahrnehmung anzweifeln.

Tabuisierung und Normalisierung kann nur mit kritischer Hochschulforschung begegnet werden, die selbstreflexiv die eigenen Institutionen untersucht. Darin besteht eine Chance: Die Erforschung der spezifischen Thematik von SDG an Hochschulen liefert mit einem auf Strukturen gerichteten, intersektionalen Blick generelle Erkenntnisse für die wissenschaftliche Fundierung von Modernisierungs- und Internationalisierungsbestrebungen deutscher Hochschulen. SDG können also als Prüfsteine für das Funktionieren des deutschen Hochschulsystems betrachtet werden.

Erfordernisse und Empfehlungen

Forschung

Anstatt weiterhin einen starken Fokus auf Prävalenz zu legen, sollte mehr qualitative Forschung erfolgen:

- zu von Gewalt Betroffenen und zu Gewalt ausübenden Personen;
- zu organisationalen Strukturen, die SDG ermöglichen oder verhindern, sowie
- zu den sich darin widerspiegelnden gesellschaftlichen Mechanismen, die im Bereich des als normal oder natürlich Empfundene wirken und die Reproduktion der sozialen Ordnung samt der ihr inhärenten Hierarchien sicherstellen.

Dafür notwendig ist allerdings die Enttabuisierung des Themas und der Forschung zu dem Thema. Hochschulen müssen größere Studien zulassen bzw. beauftragen und drittmittelgebende Institutionen hierfür Anreize setzen.

Wissenstransfer

Normalisierung und Tabuisierung von SDG führen dazu, dass der Wissenstransfer in die Hochschulpraxis erschwert ist. Die im Text genannten Forschungsergebnisse werden nur bedingt bei der Entwicklung von Maßnahmen berücksichtigt, so herrscht meist eine Einzelfallperspektive vor und Maßnahmen zielen nicht auf die Veränderung von Strukturen. Die Tatsache, dass Studierende die am häufigsten betroffene Gruppe darstellen, spiegelt sich nicht in der Hochschulgesetzgebung. Wirksam werden eher Prozesse der Nachahmung anderer Organisationen im Hochschulkontext. So verfügen zahlreiche Hochschulen über Richtlinien gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, jedoch werden weder ihre Ziele noch Inhalte auf der Grundlage von Forschung entwickelt. Diese zeigt nämlich, dass gerade die formale Verankerung bestimmter Politiken in Verfahren und Prozeduren die Ausführung dieser erschwert, da nämlich bereits die öffentliche Benennung des Problems als dessen Lösung verstanden wird und die Ergreifung konkreter Maßnahmen genau dadurch behindert wird. Es ist ein Handeln jenseits einer Benennung in Dokumenten, Richtlinien oder Verfahrensweisen erforderlich (Ahmed 2012). Grundsätzlich gilt:

- Richtlinien sind eine sinnvolle Maßnahme, um SDG zu adressieren, allerdings sollte sich ihre Ausgestaltung und Anwendung im Hochschulalltag an der Forschung orientieren.
- Erforderlich ist ein kritischer Umgang mit der Frage, wozu Richtlinien erstellt werden, wer geschützt werden soll, welches Mandat Ansprechpersonen haben und was die Konsequenzen sein sollen.



Umgang im Hochschulalltag

Die Handhabung von SDG an deutschen Hochschulen ist bisher weitgehend gekennzeichnet von einer organisierten Nicht-Verantwortung. Ein Umdenken in Bezug auf folgende Aspekte wäre wünschenswert:

- Für Prävention und Bekämpfung von SDG müssen Hochschulleitungen die Verantwortung übernehmen.
- Es ist weder die Aufgabe von Einzelnen noch darf es an die Gleichstellung delegiert werden, sondern muss als universitäre Querschnittsaufgabe verstanden werden (Blome et al. 2013).
- Die Hochschule als Ganzes ist dafür zuständig, Bewusstsein zu schaffen, Normalisierung aufzubrechen, klare und unabhängige Beschwerdestrukturen und transparente Verfahrensweisen einzurichten.
- Eine intersektionale Perspektive, die Machtverhältnisse und Vulnerabilitäten jenseits des binären Geschlechterverhältnisses adressiert, ist hierfür unbedingt erforderlich.

Zum Weiterlesen

- Ahmed, Sara (2021): *Complaint!* Durham: Duke University Press.
- Anitha, Sundari/Lewis, Ruth (Hrsg.) (2018): *Gender Based Violence in University Communities: Policy, Prevention and Educational Initiatives*. Bristol: Policy Press. <https://doi.org/10.1332/policypress/9781447336570.001.0001>
- Kocher, Eva/Porsche, Stefanie (2015): *Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext – Schutzlücken und Empfehlungen*. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_sexuelle_belaestigung_im_hochschulkontext.html (Zugriff am 13.12.2021).
- Marine, Susan/Lewis, Ruth (Hrsg.) (2020): *Collaborating for Change: Transforming Cultures to End Gender-Based Violence in Higher Education*. Oxford: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780190071820.001.0001>
- Schüz, Hannah-Sophie/Pantelmann, Heike/Wälty, Tanja/Lawrenz, Nina (2021): *Der universitäre Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Eine Bestandsaufnahme*. In: *Open Gender Journal*, 5. <https://doi.org/10.17169/ogj.2021.120>

SCHUTZ VOR SEXUELLER BELÄSTIGUNG AN HOCHSCHULEN

Nathalie Schlenzka

Dieser Beitrag befasst sich mit dem Schutz vor sexueller Belästigung im Hochschulkontext. Hierzu werden zunächst einige Studienergebnisse zum Vorkommen und Umgang mit sexueller Belästigung vorgestellt und Forschungsdesiderate diskutiert. Im Anschluss daran erfolgt eine – anonymisierte – Analyse von Beschwerden, die bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) hierzu eingegangen sind.

Bestandsaufnahme: Sexuelle Belästigung an Hochschulen

Derzeit fehlt es bundesweit und auch mit Blick auf Nordrhein-Westfalen an systematischen Daten zum Ausmaß und zu Erscheinungsformen von sexueller Belästigung an Hochschulen. Gleichzeitig fehlen auch Daten über das Ausmaß an Diskriminierungserfahrungen an Hochschulen insgesamt. Diese sind wichtig, um auch Mehrfachdiskriminierung und intersektionale Diskriminierung aufzuzeigen.

Fokus Studierende

Eine schon ältere Umfrage aus dem Jahre 2012 unter mehr als 12.663 Studentinnen an 16 deutschen Hochschulen verweist auf das hohe Ausmaß von sexueller Belästigung an Hochschulen. In der Umfrage gaben 54,7 % der Befragten (6.930 Studentinnen) an, sexuelle Belästigung während des Studiums erlebt zu haben. Dabei erlebte circa ein Drittel (27,5 %) aller Fälle schwerwiegendste Situationen der sexuellen Belästigung an der Hochschule, wobei die sexuelle Belästigung meist von Kommilitonen ausging (Feltus et al. 2012a). Zu ähnlichen Ergebnissen kommt eine kleine, nicht repräsentative Umfrage unter Studentinnen an der Ludwig-Maximilians-Universität München. 39,7 % der 104 Befragten erklärten, sexuell übergriffige Situationen an der Hochschule erlebt zu haben, die vor allem von Kommiliton*innen (29,4 %) sowie Professor*innen und wissenschaftlichen Beschäftigten (jeweils 15 %) ausgingen. Insgesamt 49,2 % der Befragten wussten nicht, an wen sie sich im Falle von sexueller Belästigung wenden können. So ist es nicht überraschend, dass 54,8 % der Befragten angaben, dass sie sich mehr Informationsmaterial zum Thema und zu den Anlaufstellen gleich zu Beginn des Studiums gewünscht hätten (vgl. Ludwig-Maximilians-Universität München 2018). Auch eine Umfrage an der Universität Greifswald aus dem gleichen Jahr, bei der 658 Personen, darunter Studierende (426), wissenschaftliche Mitarbeitende (135) und nicht wissenschaftliche Mitarbeitende (97), befragt wurden, zeigt, dass 40 % der befragten Studierenden und 30 % der Mitarbeitenden schon einmal Erfahrungen mit sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt an der Hochschule gemacht haben (vgl. Universität Greifswald 2018). Dabei berichteten die Befragten, vor allem unfreiwillige Berührungen erlebt sowie aufdringliche Angebote und Nacktbilder erhalten zu haben. In einigen Fällen ging es auch um körperliche Übergriffe (ebd.). Informationsveranstaltungen und Sensibilisierung in diesem Bereich wurden vor allem von Studierenden gefordert, den wissenschaftlichen Mitarbeitenden sind vor allem Ansprechpersonen mit beratender Funktion am wichtigsten (ebd.). In einer kleinen Umfrage im Bereich Südasiens Studien, Transkulturelle Studien und Ethnologie der Universität Heidelberg, an der 146 Studierende teilnahmen, gaben zwar 94,5 % der Befragten an, zu wissen, was sexuelle Belästigung und Gewalt beinhaltet, konkreter danach gefragt, konnten dies aber nur 45,2 % richtig erklären (Chakraborty/Machurich 2019). Insgesamt 43,8 % der Befragten berichteten von sexueller Belästigung und 7,5 % von sexueller Gewalt während ihres Studiums. Von diesen erklärten 49,3 %, nicht zufrieden mit der Unterstützung und den Maßnahmen der Universität gegen sexuelle Belästigung zu sein. Die Befragten wünschen sich daher u. a. mehr Informationen und Aufklärung zum Thema sexuelle Belästigung gleich zu Beginn des Studiums, mehr Öffentlichkeitsarbeit zu bestehenden Anlaufstellen, Workshops und verpflichtende Schulungen zum Thema sowie eine proaktive Beratung. Eine aktuelle Umfrage (2020) zum Ausmaß sexualisierter Belästigung und Gewalt am Fachbereich Erziehungswissenschaften und Psychologie der Freien Universität Berlin unter 512 Studierenden, von denen sich 420 als weiblich identifizierten, verdeutlicht, dass weibliche Studierende häufiger als männliche sexuelle Belästigung an der Hochschule erleben. Die meisten Befragten gingen nicht gegen das Verhalten vor und nur wenige sprachen es gegenüber Beschäftigten der Freien Universität Berlin an (Freie Universität Berlin 2020).

Fokus Arbeitsplatz

Es gibt in Deutschland kaum Studien, die sich mit sexueller Belästigung und Diskriminierung speziell am Arbeitsplatz Hochschule befassen. Eine Befragung an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg aus dem Jahr 2012 zeigt, dass auch Mitarbeiter*innen an Hochschulen von sexueller Belästigung und Gewalt betroffen sein können. So haben 58 % der 347 befragten Beschäftigten der Universität angegeben, schon einmal sexuelle Belästigung in ihrem Berufsleben erlebt zu haben (darunter 5 % Männer). Die sexuelle Belästigung trat in der Form von anzüglichen Kommentaren, obszönen Witzen und unnötigem Nahekommen auf und ging vor allem von Kollegen und seltener von Vorgesetzten aus. Die meisten Befragten nahmen keine professionelle Beratung in Anspruch (Carl von Ossietzky Universität Oldenburg 2012).

An einer übergreifenden repräsentativen Studie im Auftrag der ADS (Antidiskriminierungsstelle des Bundes) zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz nahmen im Herbst 2018 insgesamt 1.531 Personen teil. Die Studie zeigt, dass rund 9 % der Befragten, also etwa jede elfte erwerbstätige Person, in den letzten drei Jahren von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen waren. Frauen sind mit 13 % deutlich häufiger betroffen als Männer mit 5 %. Grundsätzlich besteht in allen Branchen ein hohes Risiko für sexuelle Belästigung (Schröttle et al. 2019). Soweit dies angesichts geringer Fallzahlen möglich war, konnten in der vorliegenden Studie einige Branchen ausdifferenziert werden. Demnach sind am stärksten die Bereiche Gesundheits- und Sozialwesen (29 %), Handel (12 %), Verarbeitendes Gewerbe (11 %) und Erziehung und Unterricht (10 %) betroffen. Zur Branche Erziehung und Unterricht zählen auch Lehr- und Forschungstätigkeiten an den Hochschulen. Ein erhöhtes Risiko besteht außerdem für weibliche Führungskräfte (22 %), Frauen in akademischen Berufen (14 %) sowie Frauen in technischen und typischen Männerberufen (13 %). 82 % aller Betroffenen gaben an, die Belästigenden seien ausschließlich oder überwiegend männlich gewesen. 43 % der Belästigenden waren gleichgestellte Kolleg*innen, während 19 % der Belästigungen von Vorgesetzten ausgingen und 10 % von unterstellten oder niedriger positionierten Personen. Die Studie zeigt, dass Betroffene sich der Belästigung zwar häufig verbal widersetzen, dennoch aber mehrheitlich keine Unterstützung suchen oder Beschwerden einleiten. So haben sich nur 39 % der Betroffenen in spezifischen Situationen an Dritte gewandt und nur 23 % offiziell beschwert. Nur 4 % der Betroffenen haben professionelle Hilfe, Beratungsstellen oder therapeutische Einrichtungen aufgesucht. Den Rechtsweg hat lediglich 1 % der Befragten beschritten.

Intersektionale Perspektiven

Allen Umfragen an Hochschulen und am Arbeitsplatz zur sexuellen Belästigung und Gewalt ist gemein, dass die Übergriffe mehrheitlich von Männern ausgehen und überwiegend Frauen, betroffen sind. Auch zeigen die Umfragen übereinstimmend, dass insbesondere jüngere Frauen, aber auch jüngere Männer betroffen sind (siehe u. a. List/Feltes 2015; Schröttle et al. 2019). Die oben genannten Umfragen geben aber kaum oder keinen Aufschluss über Erfahrungen von trans* Personen bzw. nicht-heterosexuellen Studierenden und Beschäftigten mit sexueller Belästigung. Dabei zeigen Umfragen zu Diskriminierung an Hochschulen, dass gerade auch im Zusammenhang mit der (zugeschriebenen) sexuellen Orientierung und der Geschlechtsidentität Studierende von Mobbing, Belästigung und Herabwürdigungen berichten (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2017: 309). Dabei geht das Mobbing sowohl von Dozent*innen (43,2 %) als auch von Kommiliton*innen (56,2 %) aus (ebd.). Auch zeigt sich in Umfragen übereinstimmend, dass sexuelle Belästigung, sexuelle Gewalt und Diskriminierung von Studierenden und Beschäftigten an Hochschulen bzw. am Arbeitsplatz häufig nicht gemeldet werden und die Betroffenen auch keine Beratung aufsuchen. Dass Vorfälle sexueller Belästigung und Diskriminierung an Hochschulen nicht gemeldet werden, hängt häufig an Abhängigkeits- und Machtverhältnissen, in denen sich Studierende, Promovierende oder Beschäftigte befinden. Dass sie keine Beratung aufsuchen, ist aber auch darauf zurückzuführen, dass entsprechende Stellen entweder nicht bekannt sind, kein Vertrauen genießen oder insgesamt davon ausgegangen wird, dass es nichts bringen würde, gegen die sexuelle Belästigung oder Diskriminierung vorzugehen.

Analyse von Beschwerden

Neben Umfragen hilft auch die Analyse von Beschwerden zu sexueller Belästigung an Hochschulen, die bei (Antidiskriminierungs-)Beratungsstellen sowie Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen, aber auch bei anderen externen Beratungsstellen eingehen, um die Problematik besser zu verstehen und Handlungsmaßnahmen entwickeln zu können. Ratsuchende, die sexuelle Belästigung und Diskriminierung erleben, können sich für eine rechtliche Erstberatung an die ADS wenden. Darunter sind auch immer wieder Ratsuchende – Studierende und Beschäftigte –, die Diskriminierung an Hochschulen melden. Insgesamt überwiegt aber die Anzahl der Beschäftigten an Hochschulen, die sich bei der ADS melden, da diese – im Gegensatz zu Studierenden, die nicht an der Hochschule beschäftigt sind – Schutz vor Diskriminierung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) haben (siehe u. a. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013; Kocher/Porsche 2015). Bei den Beschwerden von Studierenden an die ADS geht es häufig um Formen verbaler Äußerungen durch Kommilitonen, aber auch Dozenten, die als sexuell belästigend eingestuft werden. Auch wird davon berichtet, dass anzügliche Fotos von Betroffenen ohne deren Einverständnis in studentischen Chat-Gruppen geteilt werden. Außerdem wird von sexuell belästigenden Kommentaren in Videokonferenzen im Rahmen der Hochschullehre berichtet. In anderen Fällen geht es um ungewollte Berührungen durch Professoren und wissenschaftliche Mitarbeiter von Studentinnen und Doktorandinnen im Rahmen von Betreuungsverhältnissen. Auch wurde von pornografischen Plakaten in Hochschulen berichtet. Dies deckt sich auch mit Fallbeispielen, die an anderen Hochschulen identifiziert wurden (siehe u. a. Chakraborty/Machurich 2019; Universität Greifswald 2018). Fälle von ratsuchenden Beschäftigten an Hochschulen, die sich bei sexueller Belästigung an die ADS wenden, betreffen Fälle, die von Kollegen als auch von Vorgesetzten ausgehen. So berichtete eine wissenschaftliche Beschäftigte von sexueller Belästigung durch einen Professor im Vorfeld eines Berufungsverfahrens, andere Ratsuchende berichteten von verbalen und körperlichen sexuellen Belästigungen durch Kollegen oder davon, sexuell belästigende Nachrichten über das Handy von Kollegen zu erhalten. So berichtete beispielsweise eine Ratsuchende, dass sie von einem Kollegen im Rahmen einer Exkursion sexuell belästigt wurde. Nachdem die Ratsuchende diesen aufgefordert hatte, dies zukünftig zu unterlassen, wurde der Kollege ausfallend und drohte ihr mit Nachteilen im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis. In einem anderen Fall berichtete eine befristet beschäftigte Ratsuchende von unangebrachten, übergriffigen Berührungen und Äußerungen eines Professors der Hochschule bei einer Veranstaltung. Die Betroffene beschwerte sich bei der Personalabteilung der Hochschule, das Verfahren verlief dann aber nach Aussage der Ratsuchenden im Sande und es wurden keine Maßnahmen vonseiten der Hochschulleitung ergriffen. Auch wandte sich in einem Fall eine Ratsuchende an die ADS, die angab, durch einen Studierenden in dem Seminar, das sie leitet, sexuell belästigt worden zu sein. Gemeinsam haben diese Fälle, dass die meisten Ratsuchenden sich nicht an Beschwerdestellen innerhalb der Hochschule gewandt haben, insbesondere Studierende kannten häufig auch keine Beratungsstellen an der Hochschule, an die sie sich wenden konnten, sodass sie die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kontaktierten.

Bilanzierend lässt sich festhalten, dass sowohl Umfragen zu sexueller Belästigung an Hochschulen als auch Beschwerden, die bei der ADS und bei anderen Antidiskriminierungsberatungsstellen eingehen, auf ein hohes Dunkelfeld an wahrgenommener, jedoch nicht angesprochener bzw. gemeldeter sexueller Belästigung und Diskriminierung verweisen.

Erfordernisse und Empfehlungen

Sexuelle Belästigung und Diskriminierung gemeinsam und intersektional bekämpfen

Sexuelle Belästigung und Diskriminierung an Hochschulen sollten zusammen in einer gemeinsamen Strategie betrachtet werden, um zielgerichtete Maßnahmen der Prävention und Intervention zu entwickeln und alle Studierenden und Beschäftigten, die von sexueller Belästigung und/oder Diskriminierung betroffen sind, zu erreichen.

Formen von Diskriminierung und sexueller Belästigung können ineinander übergehen oder gemeinsam vorkommen. So können trans* Studierende mit abwertenden Bemerkungen aufgrund ihrer Geschlechts-

identität konfrontiert sein und gleichzeitig sexuelle Belästigung erleben. Aber auch rassistische Diskriminierung, Diskriminierung aufgrund der Religion, der sexuellen Orientierung oder einer Behinderung an der Hochschule können mit sexueller Belästigung einhergehen. Sexuelle Belästigung und Diskriminierung an Hochschulen weisen häufig einen intersektionalen Charakter auf, dem nur Maßnahmen entgegenwirken können, die ihren Fokus auf beide Phänomene richten.

Wissen über Ausmaß und Formen sexueller Belästigung und Diskriminierung und Beratungsbedarfe schaffen

Hochschulen sollten das Wissen zu sexueller Belästigung und Diskriminierung an Hochschulen erhöhen sowie es ermöglichen, sexuelle Belästigung und Diskriminierung anzusprechen zu können. Umfragen zu sexueller Belästigung und Diskriminierung von Studierenden bzw. allen Statusgruppen an einer Hochschule sollten verstärkt dazu genutzt werden, mehr über Vorkommen, Formen und vorhandene Risiken von sexueller Belästigung und Diskriminierung zu erfahren. Umfragen bzw. entsprechende Evaluationen können aber auch helfen, mehr über die Nutzung von vorhandenen Beratungs- und Anlaufstellen zu erfahren und vorhandene Maßnahmen an der Hochschule zu bewerten. Die Ergebnisse der Umfragen helfen, sexuelle Belästigung und Diskriminierung an der Hochschule sichtbar zu machen, und können dazu dienen, Hochschulleitung und die Hochschulöffentlichkeit für das Thema zu sensibilisieren. Zudem bieten Befragungen eine gute Grundlage für die Entwicklung von Maßnahmen, da sie auch Hinweise auf Zielgruppen, die besonders in den Blick genommen werden sollten, geben können.

Präventions- und Öffentlichkeitsarbeit stärken und Empowerment und Weiterbildung ermöglichen

Gleichzeitig sollten Öffentlichkeits- und Informationsarbeit sowie Fortbildung und Empowerment einen wesentlichen Bestandteil der Strategie gegen sexuelle Belästigung und Diskriminierung der Hochschulen bilden. Nur wenn bestehende Angebote wie Beschwerdestellen und Beratungsstellen allen Statusgruppen bekannt und Studierende und Beschäftigte über ihre Rechte (aber auch Schutzpflichten) informiert sind, können diese auch entsprechend genutzt werden. Insbesondere gilt es, Studierende schon zu Studienbeginn über verschiedene Informationskanäle (Orientierungswochen, Fachschaften, Flyer und Website) für das Thema zu sensibilisieren sowie über Anlaufstellen und Angebote zu informieren. Gleichzeitig sollten Hochschullehrende und Führungskräfte an der Hochschule zu sexueller Belästigung und Diskriminierung und dem Umgang mit diesen geschult werden. Hier sind Formate zu schaffen, die möglichst viele Beschäftigte in dieser Zielgruppe erreichen, auch wenn das Angebot freiwillig sein sollte. So könnte ein entsprechender Baustein beispielsweise in Onboarding-Veranstaltungen integriert werden. Daneben sollten Betroffene von sexueller Belästigung und Diskriminierung an der Hochschule darin gestärkt werden, das Fehlverhalten zu erkennen und anzusprechen zu können. Hierzu braucht es zielgerichtete, niedrigschwellige Angebote zum Empowerment, aber auch transparente Wege der Beratung, Unterstützung und Beschwerde.

Richtlinien für einen umfassenden Diskriminierungsschutz weiterentwickeln

Viele Hochschulen haben bereits Richtlinien zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt erlassen, die auch Studierende umfassen. Hochschulen, die bisher keine Richtlinien zum Diskriminierungsschutz haben oder nur Richtlinien zum Umgang mit sexueller Belästigung und Gewalt haben, sollten umfassende Richtlinien erlassen, um wie oben beschrieben in einem integrierten Ansatz gegen sexuelle Belästigung und Diskriminierung vorgehen zu können. Analysiert man bestehende Richtlinien zum Diskriminierungsschutz an Hochschulen, enthalten diese in der Regel eine Beschreibung der geschützten Merkmale und des Geltungsbereichs der Richtlinie sowie Definitionen der verbotenen Formen von Diskriminierung und Gewalt. Zentrale Bestandteile sind zudem die Darstellung der vorhandenen Beratungsangebote sowie die Aufgaben der Beratung als auch die Festlegung der hochschulinternen Beschwerdestelle (gemäß § 13 AGG) und deren Aufgaben bzw. Arbeitsweise. Dabei wird auch festgelegt, welche Stellen vertraulich arbeiten können. Schließlich legen die Richtlinien mögliche Maßnahmen und Sanktionen im Falle von sexueller Belästigung und Diskriminierung fest. Ebenso enthalten die

Richtlinien in der Regel Hinweise zu Präventionsmaßnahmen (siehe Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2020: 29).

Qualifizierte und niedrigschwellige Beratungsangebote schaffen

Zentraler Baustein einer Strategie gegen sexuelle Belästigung und Diskriminierung an der Hochschule ist ein qualifiziertes und niedrigschwelliges Beratungsangebot, an das sich Betroffene wenden können. Dabei ist es wichtig, dass Beratungsangebote alle möglichen Zielgruppen ansprechen, die von sexueller Belästigung und Diskriminierung betroffen sind. Das heißt, es sollte nicht nur für Frauen, die von sexueller Belästigung betroffen sind, adäquate Beratung geben, sondern auch für trans* Personen oder homosexuelle Personen. Neben Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, die häufig eine erste Anlaufstelle sind, ist die Schaffung einer spezifischen Antidiskriminierungsberatungsstelle sinnvoll, an die sich alle von Diskriminierung betroffenen Studierenden und Beschäftigten wenden können. Eine solche niedrigschwellig zugängliche und vertraulich arbeitende Antidiskriminierungsstelle kann Betroffene nicht nur zu möglichen Schritten beraten, sondern auch wo nötig in Beschwerdeverfahren begleiten, Diskriminierungserfahrungen dokumentieren und auswerten. Bei entsprechender Ausstattung kann die Stelle als Fachstelle für Antidiskriminierung wirken und beispielsweise Fortbildungen, Empowerment etc. zum Themengebiet anbieten. Ist es Hochschulen nicht möglich, entsprechend spezialisierte und qualifizierte Antidiskriminierungsberatungsstellen oder alternativ Antidiskriminierungsbeauftragte mit ähnlicher Aufgabenstellung einzurichten, sollten bestehende Beratungsstellen zum Thema sexuelle Belästigung und Diskriminierung geschult werden, sodass sie entsprechende Fälle von Diskriminierung erkennen und eine gute Erstberatung leisten können.

Schaffung formaler Beschwerdewege und Qualifizierung

Neben der Beratung sind auch formale Beschwerdemöglichkeiten, u. a. bei einer Beschwerdestelle, die den Sachverhalt aufnimmt, untersucht und bei vorgefundener sexueller Belästigung bzw. Diskriminierung der Hochschulleitung Sanktionen empfiehlt, notwendig. Obwohl viele Hochschulen Beschwerdestellen bei sexueller Belästigung und Diskriminierung gemäß § 13 AGG eingerichtet haben, wenden sich häufig nur wenige Betroffene an diese (siehe Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2020: 49). Wichtig ist es, Beschwerdestrukturen zu schaffen, an die sich Beschäftigte und Studierende wenden können. Zudem sollten die Person(en), welche als Beschwerdestelle fungieren, für die Aufgaben qualifiziert sein und möglichst als Vertrauensperson(en) wahrgenommen werden. Eine Kommission, die als Beschwerdestelle fungiert und einberufen wird, wenn es zu Beschwerden kommt, kann ein guter Weg sein, um unterschiedliches Fachwissen in das Beschwerdeverfahren einzubringen. Auch sollten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in geeigneter Form in das Beschwerdeverfahren einbezogen werden. Darüber hinaus sollte jede Hochschule genau prüfen, wo entsprechende Beschwerdestellen angesiedelt sein können, um einen möglichst niedrigschwelligen Zugang für unterschiedliche Gruppen zu gewährleisten.

Vernetzung und Austausch

Schließlich ist es wichtig, dass sich möglichst alle Akteur*innen an der Hochschule, die sich mit Fragen von sexueller Belästigung und Diskriminierung an der Hochschule befassen, vernetzen und regelmäßig austauschen. Eine solche Vernetzung kann helfen, eine nachhaltige Strategie gegen sexuelle Belästigung und Diskriminierung an der Hochschule zu institutionalisieren. Die Vernetzung bietet zudem die Möglichkeit, leichter mehrdimensionale und intersektionale Formen von sexueller Belästigung und Diskriminierung in den Blick zu nehmen.

Eine ausführliche Darstellung von Schritten, die Hochschulen für einen systematischen Diskriminierungsschutz implementieren können, findet sich in der Broschüre „Bausteine für einen systematischen Diskriminierungsschutz an Hochschulen“ (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2020). Zudem gibt es auf der Website der Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine Sammlung guter Praxis gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, die auch Beispiele liefert, wie Hochschulen als Arbeitgeberinnen mit sexueller Belästigung umgehen können.

Zum Weiterlesen

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2020): Bausteine für einen systematischen Diskriminierungsschutz an Hochschulen. 2. Aufl. Berlin. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/bausteine_f_e_systematischen_diskriminierungsschutz_an_hochschulen.html (Zugriff am 13.12.2021).
- Kocher, Eva/Porsche, Stefanie (2015): Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext – Schutzlücken und Empfehlungen. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_sexuelle_belaestigung_im_hochschulkontext.html (Zugriff am 13.12.2021).
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2013): Leitfaden: Diskriminierungsschutz an Hochschulen. Ein Praxisleitfaden für Mitarbeitende im Hochschulbereich. Berlin. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Diskriminierungsfreie_Hochschule/leitfaden_diskriminierung_hochschule_20130916.html (Zugriff am 13.12.2021).

DIGITALISIERUNG UND SEXUALISIERTE GEWALT

Jennifer Eickelmann, Felix T. Gregor und Ulrike Hanstein

Nicht erst seit der Corona-Pandemie 2020 erzeugen Webseiten, digitale (E-Learning-)Plattformen und soziale Medien eine erhöhte Sichtbarkeit und damit vor allem auch Öffentlichkeit von Hochschulangehörigen über die studien- und arbeitsbezogenen persönlichen Kontakte hinaus. In unterschiedlichem Ausmaß werden Studierende, Lehrende und Beschäftigte durch und in digitalen Medien, etwa mit ihren Studien- oder Forschungsschwerpunkten, ihrer hochschulpolitischen und/oder aktivistischen Arbeit, aber auch mit privaten Interessen und Aktivitäten, kenntlich, adressierbar und zugleich auch angreifbar.

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen: Digitalität als Leerstelle

Die politische Forderung nach sowie die institutionelle Förderung von (digitaler) Wissenschaftskommunikation verstärken diese Entwicklung: Die entsprechenden Imperative zur breiten Sichtbarmachung von persönlichen Forschungs- und Lehraktivitäten mithilfe digitaler Medien produzieren neue Angriffsflächen im digitalen Raum (Gosse et al. 2021; zu Angriffen auf Wissenschaftler:innen im Kontext der Corona-Pandemie vgl. Nogrady 2021). Somit sind sexistische Anfeindungen oder politisch motivierte Hassbotschaften auch durch Nicht-Hochschulangehörige möglich. Hochschulen müssen deshalb ihren Schutz- und Fürsorgepflichten gegenüber Studierenden und Beschäftigten auch im Diskursraum Internet sowie im Umgang mit Onlinemedien umfassend nachkommen. Denn in digitalen Anordnungen des Lehrens, Lernens und Prüfens sind diskriminierendes Handeln und sexualisierte Übergriffe ohne große (technische) Widerstände möglich.

Jedoch adressieren die an Hochschulen geführten Diskussionen und Vorschläge zur Prävention sexualisierter Diskriminierung und Gewalt nur selten den digitalen Raum. So zählt die Hochschulrektorenkonferenz (2018) in ihrer Empfehlung „Gegen sexualisierte Diskriminierung und sexuelle Belästigung an Hochschulen“ Sprechstunden, kontaktnahe bzw. -intensive Lehrformate (z. B. in Medizin, Sport, Musik, Psychologie) und Exkursionen als anfällige Räume für sexualisierte Gewalt im Hochschulkontext auf. Digitale Räume, wie sie seit dem Frühjahr 2020 den Universitätsalltag dominieren, werden hingegen nicht genannt. Dies gilt überwiegend ebenfalls für die von den Hochschulen im Kontext von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt verabschiedeten Richtlinien. Üblicherweise schließen diese Richtlinien

neben dem Verhalten auf dem Hochschulgelände gleichermaßen den individuellen Kontakt ein, der im Zusammenhang mit dienstlichen Aufgaben und dem Lehren und Lernen steht (auch wenn dieser Kontakt außerhalb von Hochschulräumen stattfindet). Daher fallen Äußerungen und Verhaltensweisen, die im Kontext digitaler Lehr- und Prüfungsformen getätigt bzw. vollzogen werden, in den Geltungsbereich der bestehenden Regelungen. Hierbei ist jedoch bis heute auffällig, dass in den von Hochschulen veröffentlichten Richtlinien/Ordnungen, die die Schutzlücken des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) für Studierende und Gäste der Hochschule schließen sollen, die vielfältigen digitalen Praktiken der Interaktion weitestgehend unerwähnt bleiben. Das verwundert, denn schließlich boten auch vor der Umstellung auf Online-Lehre z. B. E-Mails oder soziale Medien Räume der Interaktion, in denen sexualisierte Gewalt unter Hochschulangehörigen möglich ist (verbale Anzüglichkeiten, Zusendung von pornografischem Bildmaterial, Stalking, Hassrede o. ä.). Im Besonderen unter Studierenden sind beispielsweise WhatsApp-Gruppen seit vielen Jahren eine bevorzugte Weise der Kommunikation bei gemeinsamen Projektarbeiten. Ein Review nationaler und internationaler Studien zur Mediennutzung Studierender arbeitete zudem heraus, dass mobile Technologien und ‚Soziale Medien‘ für Studierende zentral sind (Steffens et al. 2017: 23ff.), wobei der Zusammenhang zwischen einer entgrenzten Adressierbarkeit (Stichwort: Dauerkonnektivität) und einer gesteigerten Verletzbarkeit auch hier nicht thematisiert wird.

Da es keine aktuellen deutschlandweiten repräsentativen Erhebungen zu Vorfällen sexualisierter Gewalt an Hochschulen gibt, lässt sich kaum einschätzen, ob die Umstellung auf Distanz-Lehre sowie die veränderten Kommunikationssituationen zur Veränderung bestehender Fallzahlen beitragen.

Fokus Hochschullehre

Mit dem unvermittelten Übergang zur Distanz-Lehre zu Beginn der Corona-Pandemie im März 2020 haben sich die sozialen Situationen, die persönlichen Beziehungen, das Erleben von Verbundenheit, die professionellen Performances und die Verhaltenscodes des Lernens und Arbeitens an Hochschulen tiefgreifend verändert. Weder Lehrende noch Lernende konnten sich auf die Gegebenheiten eines neuen, distanzierten, zugleich aber weiterhin gemeinsamen Arbeitens ausführlich vorbereiten, obwohl digitale Lehrräume spezifische und in vielen Fachdisziplinen bislang kaum erprobte Aktions- und Verhaltensweisen erfordern. Die technologischen Bedingungen der Online-Lehre und damit verknüpfte Praktiken des Adressierens, Sagens, Zeigens, Schreibens, Aufzeichnens, Speicherns, Teilens, Kommentierens und Bewertens bilden neue Handlungszusammenhänge und Differenzierungen aus, die für den heutigen sowie zukünftigen Hochschulalltag fundamental sind.

Gleichwohl in jüngster Zeit eine Reihe an Publikationen zur Digitalisierung der Hochschullehre erschienen sind, findet das Thema der sexualisierten bzw. rassifizierten Gewalt in diesem Kontext weiterhin keine oder kaum Berücksichtigung. Während bereits Studien zu spezifischen Zugangsbarrieren zum Homelearning an Hochschulen vorliegen, die auf soziale Ungleichheiten mit Blick auf Anwendungskompetenz und Stabilität des Internetzugangs verweisen (vgl. Schmölz et al. 2020; Bergmann et al. 2021), stehen Schriften zur konkreten sowie potenziell gewaltförmigen Praxis während der Nutzung digitaler Plattformen im Hochschulkontext noch aus (vgl. Grandinetti 2021).

Untersuchungen liegen allenfalls für neue Verletzbarkeiten von Lehrpersonal vor, insbesondere aus dem US-amerikanischen Kontext (Gosse et al. 2021; Doerfler et al. 2021). Diese Studien weisen mit Blick auf die Lehrenden an Hochschulen explizit darauf hin, dass die Mitglieder dieser heterogenen Gruppe keineswegs gleichermaßen von sexualisierter bzw. rassifizierter Gewalt betroffen sind. So sind Verletzbarkeiten je nach Forschungsschwerpunkten ungleich verteilt und Lehrende, die sich mit Politik, Diversität, Feminismus und sozialer Gerechtigkeit beschäftigen, einem höheren Risiko ausgesetzt, belästigt zu werden (Gosse et al. 2021: 266). Die sogenannte „Professor Watchlist“, die eine Suche von Lehrenden an Hochschulen erlaubt, die angeblich ‚konservative Studierende diskriminieren‘ und ‚linke Ideologien‘ verbreiten, verdeutlicht exemplarisch ebendiese Verletzbarkeit von Lehrpersonal (vgl. ebd.). Die Autor:innen zeigen des Weiteren, dass rechte Bewegungen dazu aufrufen, Online-Lehrveranstaltungen aufzunehmen, um eine angebliche ‚Radikalisierung linker Ideen‘ ausstellen und anprangern zu

können (ebd.: 266). Ein weiterer Debatten-Beitrag zum Thema betont, dass die ‚Plattformisierung der Universität‘ zudem mit einer gesteigerten Überwachung von Lehrenden und Studierenden einhergeht (Grandinetti 2021: 348f.). Aus der Omnipräsenz von Videokameras in der Online-Lehre ergeben sich so neue Verletzbarkeiten, beispielsweise durch die Verbreitung oder gar die Manipulation von Bildern.

Erfordernisse für die Gewaltprävention für Lehrende und Studierende

Hochschulen sollten sowohl Maßnahmen für die Gewaltprävention als auch für die Entwicklung diskriminierungsarmer und inklusiver Lehr-Lern-Situationen entwickeln, die der fortschreitenden Digitalisierung Rechnung tragen. Hierbei können die folgenden Aspekte zum Ausgangspunkt genommen werden:

- Die Risiken, von digitaler Gewalt betroffen zu sein, sind ungleich verteilt (vgl. Gosse et al. 2021: 266), sodass eine Berücksichtigung spezifischer Verletzbarkeiten (bezogen auf die Zugehörigkeit zu bestimmten Gruppen, aber auch bezogen auf spezifische Lehrinhalte) notwendig ist und eine differenzierte Betrachtung erfordert.
- Als unstrittig gilt, dass gewaltvolle digitale Praktiken, wie beispielsweise das sogenannte Zoom-Bombing (gezielte Störungen und Unterbrechungen von Videokonferenzen durch externe Personen oder Hackprogramme, die dazu in die Konferenz eindringen), kaum jenseits der Kategorien Gender und Race betrachtet werden können (vgl. Ali 2021; Nakamura et al. 2021; Strick/Wizorek 2021). Das macht intersektionale Perspektiven zwingend notwendig.
- Trotz der zunehmend unscharfen Abgrenzung zwischen on-/offline gilt zu beachten, dass es einen qualitativen Unterschied zwischen Hassrede im Digitalen und der Digitalisierung von geschlechtsspezifischer Gewalt im sozialen Nahraum gibt: Während sich Adressierende und Betroffene bei digitaler Hassrede im analogen Raum selten persönlich kennen, beruht die digitale geschlechtsspezifische Gewalt im sozialen Nahraum häufig auf der gewaltvollen Machtdynamik zwischen Menschen, die sich auch offline kennen (vgl. Bauer et al. 2021). Diese Unterscheidung ist für die Betrachtung von Digitalisierung und sexualisierter Gewalt an Hochschulen wichtig.
- Der Vollzug von Gewalt findet nicht ausschließlich synchron statt (etwa während einer Videokonferenz), sondern auch asynchron über digitale/soziale Medien und Plattformen, etwa WhatsApp-Gruppen, Social-Media-Kanäle, Foren. In diesem Zusammenhang geht es darum, die Entgrenzung hochschulischer Räume bzw. die Ausweitung ebendieser zu reflektieren. Die Verantwortung der Hochschulen, diskriminierungsfreie Räume zu gewährleisten und ihre Lehrenden wie Studierenden zu beraten und zu schützen, endet damit nicht an der Schwelle zum Campus ‚vor Ort‘.
- Fragen von Gewalt und gewaltvoller Kommunikation stellen sich gerade in digitalen Lehr- und Lernkontexten neu. Neben der sprachlichen Ebene kommt nun auch eine technische Form des Visuellen hinzu, die das Speichern und Veröffentlichen visueller Daten ermöglicht. Dies erfordert eine differenzierte Sicht auf die Multimodalität digitaler Gewalt und ihre spezifischen Ausprägungen sowie auf die Unkontrollierbarkeit digitaler Zeichen.

Schaffung einer inklusiven digitalen Technik

- Digitale Plattformen, Anwendungen und Arbeitsformen der Distanz-Lehre sind nicht neutral. Mit den Entscheidungen für asynchrone oder synchrone Arbeitsformen, für schriftlichen Austausch (Forumsdiskussionen, Chats) oder Gesprächssituationen (Videokonferenzen), für textbasierte Lehrgespräche oder (audio-)visuelle Praktiken (Visualisierungen, Modelle, Clips, Podcasts) werden individuelle Fertigkeiten und Kommunikationsstile in unterschiedlicher Weise angesprochen. Bei der Planung der Lehre sollte mitbedacht werden, dass technische Anforderungen Ausschlüsse schaffen können (bspw., wenn Übertragungsstabilität, Hardware oder *Digital Literacy* fehlen). Digitale Praktiken können Ungleichheiten verstärken und Verletzbarkeiten erzeugen. Sie können bestehende Bil-

dungsbenachteiligungen (in Zugang, Teilhabe oder im Lernfortschritt) verschärfen (vgl. Kalmbach et al. 2020).

- Durch die Auswahl von Software, durch technische Voreinstellungen, die bestimmte Interaktionsformen ermöglichen oder begrenzen, durch eine diversitätssensible Didaktik sowie durch eine transparente Aushandlung von Verhaltensregeln mit Seminargruppen können Lehrende Entscheidungen für Lernumgebungen treffen, die gleichberechtigte Teilhabe ermöglichen. Technische Grundlagen, didaktische Fertigkeiten und verhaltensbezogene Maßnahmen zur Prävention von Online-Gewalt sollten in Weiterbildungen für Lehrende vermittelt werden.
- Vor dem Hintergrund der bisherigen Erfahrungen von Studierenden und Dozent:innen mit Formaten der Online-Lehre haben Kalmbach et al. (2020) hilfreiche Reflexionsfragen formuliert, die dazu beitragen können, bei der Vorbereitung von Veranstaltungen die unterschiedlichen Voraussetzungen und Möglichkeiten von Studierenden angemessen zu berücksichtigen.
- Weitere Handlungshilfen für die Vorbereitung, Durchführung und Reflexion digitaler Lehre bzw. Lehr-Lern-Settings sowie die Prävention gewaltvoller Störungen finden sich in der „Handreichung zur Gewaltprävention in Lehr- und Lernkontexten online“ (Eickelmann et al. 2021). Hier wird ein besonderer Fokus auf die Beschäftigung mit den in der digitalen Lehre zum Einsatz kommenden Techniken und Tools, ihren konkreten Funktionen, didaktischen Möglichkeiten, aber auch spezifischen Herausforderungen gelegt. Ein wichtiger Punkt der Handreichung ist, dass bereits die unreflektierte Gleichsetzung von analoger und digitaler Lehre (etwa die Annahme, ein Online-Raum könne wie ein ‚echter‘ Seminarraum an der Universität behandelt werden) die Grundlagen für potenziell diskriminierende und mitunter gewaltvolle Lehr-Lern-Settings schaffen kann. Eine Priorität in der entsprechenden Konzeption digitaler Lehre muss deshalb der Schutz der individuellen Privatsphäre haben, sowohl von Studierenden als auch von Dozierenden. Gerade angesichts der überwiegenden Nutzung externer Dienste und Anbieter wie Zoom, Cisco Webex oder Microsoft Teams für die digitale Seminardurchführung, die ihren Sitz außerhalb der EU haben, ist dieser Aspekt auch aus einer netzpolitischen und datenschutzrechtlichen Perspektive für den Kontext der Hochschule elementar.

Empfehlungen für strukturelle Maßnahmen an Hochschulen

- Viele Lehrende und Studierende erleben die Online-Lehre als eine unvertraute Kommunikationssituation. *Informationsangebote und Weiterbildungen* können notwendiges Wissen über Sicherheitseinstellungen von Software, über den Schutz von personenbezogenen Daten sowie über Formen der Diskriminierung und notwendige verbale und technische Reaktionsweisen vermitteln.
- Die *Sensibilisierung und Weiterbildung* zu Fragen sexualisierter Gewalt in digitalen Räumen wäre im Besonderen sinnvoll für Personen, die bereits in bestimmten Funktionen mit vielen Beschäftigten und Studierenden in Kontakt stehen (neben Gleichstellungsbeauftragten sind das bspw. Mitarbeiter:innen der Studienberatung, Beauftragte für Studierende mit Beeinträchtigungen, Personalräte, Beauftragte für Mobbing und Konfliktlösung, ASten, LGBTQIA+-Referate, Vertretungen der internationalen Studierenden). Der Schutz vor Diskriminierung kann in dieser Weise als Querschnittsaufgabe in der Organisation verankert werden.
- Nicht immer sind Lehrenden und Studierenden die Beschwerdeverfahren und Ansprechpersonen innerhalb der Hochschule bekannt. Besonders für neue Beschäftigte sowie Studienanfänger:innen sollten *Informationsveranstaltungen* zu Richtlinien und zur juristischen Einordnung von sexualisierter Diskriminierung, Hassrede und anderen Erscheinungsweisen von (digitaler) Gewalt in Einführungswochen oder Onboarding-Maßnahmen verankert werden.
- Wünschenswert wäre es, dass Hochschulen spezialisierte, d. h. juristisch und psychologisch geschulte *Ansprechpersonen* für die verschiedenen Gruppen beauftragen.

- Für eine wirksame Prävention müssen die technischen und organisatorischen Strukturen, die sexualisierte Diskriminierung und Gewalt ermöglichen, intersektional analysiert werden. Innerhalb von Hochschulen und in der Kommunikation von Schutzmaßnahmen muss es sagbar werden, dass es Vorfälle von sexualisierter Gewalt gibt und geben kann. Umschreibungen mit Begriffen wie „Diversität“ oder „sicherer Campus“ verschleiern und verharmlosen sexistisches, rassistisches und gewaltvolles Handeln. Die *Tabuisierung innerhalb der Institution* erschwert es Betroffenen, Vorfälle und Erfahrungen sexualisierter Gewalt zur Sprache zu bringen, und sollte aufgebrochen werden.
- Hochschulen und ihre Mitglieder müssen sich als ein unterstützendes Netzwerk begreifen. Es bedarf entsprechend frühzeitiger Absprachen zwischen Verwaltung/Technik, wissenschaftlichen Fachbereichen und hochschuldidaktischen Einrichtungen, um die *Vor- und Nachteile ausgewählter digitaler Lehr-Lern-Tools* im Kontext sexualisierter Gewalt an Hochschulen gemeinsam zu eruieren. Denn auch Hard- und Software sind keine bloß neutralen Werkzeuge.
- Die Hochschulen müssen für das Lehrpersonal *Entlastungen* schaffen. Insbesondere an den Universitäten stemmt der prekär beschäftigte ‚Mittelbau‘ einen Großteil der Lehre und ist ohnehin enormen Belastungen im Austarieren zwischen wissenschaftlicher Profilierung und guter Lehre ausgesetzt. Um dem Ziel einer diversitätsorientierten und medienkompetenten Lehre näher zu kommen, müssen (auch zeitliche) Freiräume geschaffen werden. Eine stärkere Anerkennung der oft übersehenen Arbeit der Weiterbildung und Selbstreflexion der Lehrenden könnte die Qualität der Lehre erhöhen, indem Anreize für das Engagement für eine diversitätsorientierte Lehre gesetzt werden.

Zum Weiterlesen

- Doerfler, Periwinkle/Forte, Andrea/De Cristofaro, Emiliano/Stringhini, Gianluca/Blackburn, Jeremy/McCoy, Damon (2021): „I’m a Professor, which isn’t usually a dangerous job“: Internet-facilitated Harassment and Its Impact on Researchers. In: Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction, 5 (CSCW2), 341:1-341:32. <https://doi.org/10.1145/3476082>
- Eickelmann, Jennifer/Einwächter, Sophie G./Gregor, Felix T./Hanstein, Ulrike/Kero, Sandra/Linseisen, Elisa (2021): Handreichung zur Gewaltprävention in Lehr- und Lernkontexten online. <https://doi.org/10.25969/mediarep/15780>
- Gosse, Chandell/Veletsianos, George/Hodson, Jaigris/Houlden, Shandell/Dousay, Tonia A./Lowenthal, Patrick R./Hall, Nathan (2021): The Hidden Costs of Connectivity: Nature and Effects of Scholars’ Online Harassment. In: Learning, Media and Technology, 46 (3), 264–280. <https://doi.org/10.1080/17439884.2021.1878218>
- Page, Tiffany (2020): Sexual Misconduct and Online Teaching Environments. <https://1752group.com/sexual-misconduct-online/> (Zugriff am 23.11.2021).
- Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität, Georg-August-Universität Göttingen (2021): Diskriminierungsschutz im digitalen Lehren und Lernen. <https://www.uni-goettingen.de/de/628987.html> (Zugriff am 23.11.2021).

RECHTSKONTEXTE

RECHTLICHE SITUATION UND RECHTSBERATUNG IM KONTEXT VON SEXUALISierter GEWALT AN HOCHSCHULEN

Michaela Spandau

Das Thema der sexualisierten Gewalt ist multidimensional und hat Berührungspunkte zu verschiedenen Professionen, u. a. in der Justiz, Polizei, Psychologie, Pädagogik oder Sozialberatung. Der Fokus dieses Beitrags liegt auf der rechtlichen Bewertung und dem rechtlichen Umgang mit diesen Sachverhalten insbesondere in der Rechtsberatung. Leitend hierbei ist das Rechtsstaatsprinzip und dessen Verfahrenswege, sodass neben den Rechten der Betroffenen auch Anforderungen an diese gestellt werden müssen.

Grundsätzliche Aspekte in der Beratung

Die zentrale Haltung in der Beratung sollte sein, dass *die betroffene Person die Entscheidung* über das Vorgehen hat und nicht die beratende Person. Diese Haltung gestattet den Betroffenen eine gewisse Handlungsfähigkeit und kann den Druck der Beratenden, den ‚richtigen‘ Weg zu erraten, reduzieren. Dieser Grundsatz gilt auch bei sehr massiven Übergriffen (z. B. Vergewaltigung).

Die beratende Person sollte grundsätzlich nur einen *Überblick über die unterschiedlichen rechtlichen Möglichkeiten* aufzeigen. Eine vertiefte rechtliche Beratung und Betreuung sollte unbedingt durch Jurist_innen erfolgen.

Bislang regelt jedoch nur das Hochschulgesetz von Baden-Württemberg die Funktionen und Aufgaben von beratenden Personen in Bezug auf sexuelle Belästigung (vgl. den Beitrag von Herrmann und Mauer in diesem Band). Unabhängig davon sollten die Hochschulen über entsprechende Satzungen und Richtlinien festlegen, wie Tätigkeiten von Beratenden sowie Verfahrenswege im Falle von Beschwerdeverfahren ausgestaltet sein sollen.

Die Beratenden unterliegen der *Schweigepflicht*, das bedeutet, dass sie nicht mit Dritten ohne das Einverständnis der Betroffenen sprechen dürfen.¹ Es empfiehlt sich daher, eine *Schweigepflichtentbindung* von der betroffenen Person einzuholen, wenn Beratende mit Dritten über den Fall sprechen sollen. Die schriftliche Schweigepflichtentbindung dient der Absicherung der Beratenden und verdeutlicht den Betroffenen, dass Beratende erst jetzt ermächtigt sind, mit Dritten zu sprechen.

Zur Problematik der Anonymität

Die Fälle von sexualisierter Gewalt an Hochschulen sind häufig von Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen geprägt. Diese Strukturen hindern die Betroffenen oft daran, die Sachverhalte zu thematisieren. Dieses Strukturproblem führt häufig dazu, dass Betroffene den geschützten Raum der *Anonymität* nicht verlassen möchten. Dies ist für die Beratenden eine schwierige Situation, weil ihnen bei anonymen Anzeigen kaum Hilfs- und Handlungsoptionen eröffnet werden.

Die hochschulimmanenten Strukturprobleme, die solche Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse fördern, müssen auf anderer Ebene gelöst werden. Dieses Spannungsfeld kann m. E. nur durch eine klare und konsequente Haltung der Hochschulen aufgelöst werden, die sich in den Satzungen und Richtlinien zu diesem Thema widerspiegeln sollte. Die rechtlichen Instrumentarien sind hierfür vorhanden, müssen aber ausgeschöpft und durchgesetzt werden.

¹ Hierbei handelt es sich nicht um ein Zeugnisverweigerungsrecht wie im Straf- oder Disziplinarverfahren, das auf bestimmte Berufsgruppen, wie z. B. Ärzt_innen und Rechtsanwält_innen, beschränkt ist (§§ 16 Abs. LDG, 52, 53 StPO).



Wenn auf juristischem Weg Abhilfe oder Sanktionen gegenüber Täter_innen ausgesprochen werden sollen, dann muss die betroffene Person bereit sein, über das Geschehen nicht nur anonymisiert, sondern im Detail zu sprechen. Es gibt Stimmen, die dies als eine unnötige Belastung für die Geschädigten ansehen. Diese Ansicht verkennt aber den Gedanken unseres Rechtsstaates und der Unschuldsvermutung. Betroffene stehen spiegelbildlich zu mutmaßlichen Täter_innen. Oft kennen nur diese zwei Seiten den wahren Sachverhalt. Wenn die geschädigte Person nur anonym oder nur pauschal Vorwürfe erhebt, wie soll die Hochschulleitung eine auf Tatsachen beruhende Entscheidung oder Sanktion treffen? Man darf dabei nicht verkennen, dass beim Vorwurf von sexualisierter Gewalt empfindliche Konsequenzen drohen, die von einem Verlust der gesellschaftlichen Reputation oder des Arbeitsplatzes bis hin zu einer Haftstrafe reichen können.

Unterschiedliche Rechtsgebiete – unterschiedliche Bedeutung von Begrifflichkeiten

Es gibt eine Vielzahl von Begrifflichkeiten (sexualisierte Gewalt, sexuelle Belästigung, sexuelle Gewalt). Der Begriff der sexualisierten Gewalt soll hierbei deutlich machen, dass es sich um Gewalt und nicht um Sexualität handelt. Im rechtlichen Sinne wird Gewalt als physisch vermittelter Zwang zum Überwinden eines geleisteten oder zu erwartenden Widerstandes definiert. Bei sexueller Gewalt wird eine physische Krafteinwirkung (z. B. Festhalten, Beine auseinanderdrücken) gegenüber der betroffenen Person entfaltet. Dabei kann die Krafteinwirkung auch gering sein. Diese muss gegen den Willen der betroffenen Person erfolgen und die sexuelle Selbstbestimmung verletzen. Von *sexueller Diskriminierung* spricht man in Bezug auf alle unerwünschten Verhaltensweisen mit sexualisiertem Handeln, durch die eine Person aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität herabgewürdigt wird.

Unter „sexualisierte Gewalt“ als Oberbegriff fallen m. E. somit alle Formen von sexuellen Übergriffen. Die rechtlichen Definitionen einzelner Handlungen sind dabei enger und auch abhängig vom Rechtsgebiet. Eine klare Trennung zwischen den verschiedenen Begriffen gibt es nicht. Ein Sachverhalt kann unter einen oder auch unter mehrere dieser Begriffe fallen. Deshalb sollte die Abgrenzung nach Rechtsgebieten (Strafrecht, Zivilrecht, Arbeitsrecht) erfolgen und nicht nach den reinen Begrifflichkeiten. Jedes Rechtsgebiet folgt hierbei „eigenen Regeln und auch eigene[n] Rechtsbegriffe[n]“ und erfüllt spezifische Funktionen.²

So kann ein Sachverhalt nach dem Arbeitsrecht, in dessen Kontext das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) relevant ist, als sexuelle Belästigung zu qualifizieren sein, nach dem Strafrecht dagegen nicht:

Das wiederholte Starren auf den Busen einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin durch einen Kollegen sowie anzügliche Kommentare.

Dieses Verhalten wäre als sexuelle Belästigung nach dem AGG zu qualifizieren. Denn nach § 3 Abs. 4 AGG ist für die Verwirklichung der sexuellen Belästigung eine körperliche Berührung nicht notwendig.

Nach dem Strafgesetzbuch wäre dieses Verhalten jedoch keine sexuelle Belästigung i. S. v. § 184i StGB. Denn dieser Straftatbestand setzt den Tatbestand einer körperlichen Berührung voraus.

Im Folgenden wird daher geschildert, welche rechtlichen Möglichkeiten in Abhängigkeit des Rechtsgebiets für Betroffene bestehen.

Arbeits- und Antidiskriminierungsrecht

Auch an Hochschulen herrscht Unsicherheit darüber, wie mit sexueller Belästigung/sexualisierter Gewalt umgegangen werden soll, zumal die oben beschriebenen Hochschulstrukturen es den Betroffenen erschweren, sich zu offenbaren.

² So ist die Funktion des Strafrechts der Schutz von Rechtsgütern (Leben, Eigentum usw.), die Sanktionierung von Delinquenz durch den Staat sowie die Bewahrung des Rechtsfriedens. Die geschädigte Person hat in einem Strafrechtsfall lediglich die Stellung eines Beweismittels (Zeug_in). Sie kann aber im Kontext von sexueller Belästigung zusätzlich als Nebenklage mit weitreichenden Rechten im Strafverfahren (z. B. Akteneinsicht, Beweisantragsrecht) auftreten. Hingegen ist das Zivilverfahren (z. B. Unterlassungsklage, Schadensersatz) ein Parteiprozess, in dem jede Partei den Anspruch, auf den sie sich stützt, beweisen muss. Im Zivilverfahren ist die geschädigte Person – ebenso wie die Gegenseite – Partei und nicht Beweismittel in eigener Sache. Zum Beweis von Tatsachen muss sie sich anderer Beweismittel bedienen. Das Arbeits- sowie das Disziplinarrecht regeln das Verhältnis von Angestellten und Beamt_innen zu ihrem Arbeitgeber/Dienstherrn. Hierbei hat der Arbeitgeber gegenüber Beschäftigten sowohl Schutzpflichten als auch Sanktionsmöglichkeiten.

Für Beschäftigte an Hochschulen kommt im Falle von sexueller Belästigung das AGG zur Anwendung.³ Sexuelle Belästigung hat in erster Linie nichts mit Kontaktabbau oder Sexualität zu tun. Im Arbeitskontext steht sie in der Regel im Zusammenhang mit Machtausübung und Hierarchien, die sich in Machtdemonstration, Respektlosigkeit und Konkurrenz widerspiegeln.

Das AGG definiert sexuelle Belästigung in § 3 Abs. 4 AGG als sexuell bestimmtes verbales, nonverbales oder körperliches Verhalten, das als beleidigend, abwertend oder demütigend erlebt wird und unerwünscht ist. Somit geht die sexuelle Belästigung mit einer Verletzung der Würde der belästigten Person einher, indem das Verhalten für die betroffene Person beleidigend, erniedrigend oder beschämend ist. Hierbei ist es unerheblich, ob die Würdeverletzung mit Absicht geschieht. Maßgeblich ist, wie es die belästigte Person empfunden hat. Durch diese sehr weite Definition der sexuellen Belästigung bringt der Gesetzgeber klar zum Ausdruck, dass keine Form der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz toleriert wird. Dieser sehr weitreichende Schutz des Arbeitsrechts hat seinen Grund darin, dass sich Beschäftigte einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz nicht ohne Weiteres entziehen können. Geschähe der bereits geschilderte Fall des Starrens auf die Brust im öffentlichen Nahverkehr, kann sich die Betroffene umsetzen oder aussteigen und auf diese Weise diese unangenehme Situation beenden. Hingegen sind Betroffene im Arbeitskontext gezwungen, sich dieser Situation immer wieder auszusetzen. Daher kommen dem Arbeitgeber im Kontext von sexueller Belästigung nach AGG besondere Schutzpflichten gegenüber den Beschäftigten zu.

Dimensionen sexueller Belästigung

Unter die verbale sexuelle Belästigung nach AGG fallen beispielhaft anzügliche Bemerkungen und Witze, aufdringliche, beleidigende Kommentare über Aussehen, Kleidung, Privatleben, sexuell zweideutige Kommentare, Fragen mit sexuellem Inhalt, z. B. zum Privatleben/Intimsphäre.

Die non-verbale sexuelle Belästigung kann sich in anzüglichen Blicken, Starren, Hinterherpeifen, Versenden von unerwünschten E-Mails, SMS, Fotos oder Videos mit sexuellem Bezug oder unsittlichem Entblößen zeigen.

Die stärkste Form der sexuellen Belästigung dürfte die physische sein, die sich in unerwünschten Berührungen (bspw. Tätscheln, Streicheln, Kneifen, Umarmen, Küssen ...) äußert, auch wenn solche Berührungen scheinbar zufällig geschehen. Auch ein wiederholtes körperliches Annähern unter Nichtwahrung einer üblichen körperlichen Distanz von einer Armlänge kann hierunter fallen (vgl. zu den Dimensionen auch Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2021).

Das AGG sieht für betroffene Personen drei zentrale Rechte vor: das Beschwerderecht, das Leistungsverweigerungsrecht sowie das Recht auf Entschädigung nach § 13–15 AGG:

Beschwerderecht nach § 13 AGG

Im Hochschulkontext sind alle nichtverbeamteten Beschäftigten beschwerdebefugt, die sich nach § 1 AGG „aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“ benachteiligt fühlen. In einigen Landeshochschulgesetzen sind die Studierenden explizit in den Schutzbereich des AGG einbezogen (vgl. § 4a Abs. 4 LHG BW; sowie den Beitrag von Herrmann und Mauer in diesem Band).

Nach § 13 Abs. 1 Satz 2 AGG hat der Arbeitgeber die Prüf- und Ergebnismittelungspflicht der Beschwerde. Der Arbeitgeber entscheidet über die Beschwerde und die daraus resultierenden Konsequenzen. Die Handlungspflichten für den Arbeitgeber richten sich nach § 12 AGG. Die beschwerdeführende Person hat einen Anspruch, das Ergebnis des Beschwerdeverfahrens zu erfahren. Kommt der Arbeitgeber seinen Handlungspflichten nicht nach, stehen den betroffenen Beschäftigten ggf. ein Leistungsverweigerungsrecht sowie Entschädigungen nach §§ 14, 15 AGG zu.

³ Bei verbeamteten Hochschulangehörigen ist das Disziplinarrecht anzuwenden.



Weder das Beschwerdeverfahren nach dem AGG noch das Disziplinarverfahren, das im Falle von verbeamtetem Hochschulpersonal Anwendung findet, sind anonym. Die beschuldigte Person wird in den Beschwerdeverfahren über die genauen Vorwürfe informiert und darf sich dazu äußern.

Wenn die Beschwerde begründet ist, dann ist die Hochschule als Arbeitgeberin gemäß § 12 AGG verpflichtet, geeignete, erforderliche und verhältnismäßige Maßnahmen wie z. B. Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen, um der Beschwerde abzuwehren und die beschwerdeführende Person zu schützen.

Um die in den Hochschulen herrschenden und oft besonderen Strukturen und Abhängigkeitsverhältnisse aufzuweichen, empfiehlt es sich, zu diesem Thema neben den Beschwerdeverfahren auch Betriebs- und Dienstvereinbarungen festzulegen. Dadurch wird neben der Sensibilisierung auch noch eine klare Haltung der Hochschule signalisiert und rechtsverbindlich festgelegt, welches Verhalten nicht erwünscht ist und geahndet wird.

Leistungsverweigerungsrecht § 14 AGG

Ergreift der Arbeitgeber im Fall einer sexuellen Belästigung keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen, um die Belästigung zu unterbinden, sind die betroffenen Beschäftigten nach § 14 AGG berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen. Die Leistungsverweigerung muss zum Schutz der Betroffenen „erforderlich“ sein. Dies ist nur der Fall, wenn der Schutz nicht durch eine mildere, weniger einschneidende Reaktion erreicht werden kann. Das Risiko einer Fehleinschätzung tragen damit die Beschäftigten.

Anspruch auf Entschädigung und Schadensersatz § 15 AGG

Wenn die Hochschule als Arbeitgeberin ihren Schutzpflichten nicht nachkommt, dann haben betroffene Beschäftigte nach § 15 AGG einen Anspruch auf den Ersatz von materiellen und immateriellen Schäden.

Neben dem Beschwerdeverfahren können Betroffene auch zivilrechtliche Ansprüche auf Abhilfe, Unterlassung, Schadensersatz geltend machen oder Strafanzeige erstatten (s. u.).

Rechtliche Möglichkeiten nach dem Disziplinarrecht

Das Disziplinarrecht findet bei Hochschulbeamt_innen Anwendung. Die jeweiligen Landesdisziplinalgesetze (LDG) regeln die Verfolgung von Dienstvergehen, die Beamt_innen u. a. während ihres Beamtenverhältnisses begangen haben.⁴ Sexuelle Belästigung (im Sinne des AGGs) stellt ein solches Dienstvergehen dar.

Bei der Bemessung einer Disziplinarmaßnahme sind die Schwere des Dienstvergehens und das daraus resultierende Maß der Vertrauensbeeinträchtigung maßgeblich. Die Schwere des Dienstvergehens hängt vom Sachverhalt und vom Persönlichkeitsbild der verbeamteten Person ab. Folgende Disziplinarmaßnahmen sind gegen aktive Hochschulbeamt_innen denkbar⁵:

- Verweis und Geldbuße bei leichten Dienstvergehen
- Kürzung der Bezüge bei mittelschweren Dienstvergehen
- Entfernung aus dem Beamtenverhältnis bei schweren Dienstvergehen

⁴ Im Disziplinarrecht können anders als im Arbeitsrecht auch Disziplinarmaßnahmen gegen in Ruhestand befindliche Beamt_innen ausgesprochen werden.

Beratung im Kontext strafrechtlicher Verfahren

Die folgenden Ausführungen konzentrieren sich auf sexuelle Belästigung i. S. v. § 184 StGB, da diese Vorschrift in der Beratungspraxis an Hochschulen wahrscheinlich die häufigste Form eines sexuellen Übergriffs darstellt. Es gibt jedoch eine Vielzahl weiterer Straftatbestände, die bei sexualisierter Gewalt zur Anwendung kommen können.

⁵ Gegen Ruhestandsbeamt_innen sind lediglich die Kürzung des Ruhegehalts bei *mittelschweren Dienstvergehen* sowie die Aberkennung des Ruhegehalts bei *schweren Dienstvergehen* möglich.

Im Rahmen der Strafrechtsreform wurde der § 184i StGB als Auffangtatbestand in das StGB aufgenommen. Er soll das Rechtsgut der sexuellen Selbstbestimmung umfassend schützen, indem auch solche strafwürdigen Handlungen erfasst werden, die früher die Schwelle der Erheblichkeit des § 184h StGB noch nicht erreichten oder bei denen dies angesichts des weiten gerichtlichen Beurteilungsspielraums zumindest zweifelhaft war.

Wichtige Inhalte dieses Paragraphen sind:

- Anders als im AGG sind ausschließlich körperliche Berührungen erfasst („Hands on“-Delikt).
- Es ist ein objektiver Sexualbezug notwendig. Bei der Beurteilung, ob eine Handlung (objektiv) sexuell bestimmt ist, kommt es auf Art, Intensität und Dauer des Vorgehens, aber auch auf den Handlungsrahmen des fraglichen Akts sowie die Beziehung der Beteiligten untereinander an.
- Die sexuelle Belästigung richtet sich nach der negativen Gefühlsempfindung des Opfers und nicht nach dem, was Täter_innen bezwecken. Die Handlung muss die sexuelle Selbstbestimmung der geschädigten Person tangieren. ‚Bloße Ärgernisse‘, Ungehörig- oder Distanzlosigkeiten wie z. B. das einfach in den Arm nehmen oder ein Kuss auf die Wange sind nicht ohne Weiteres dazu geeignet, die sexuelle Selbstbestimmung zu beeinträchtigen.
- § 184i StGB ist ein relatives Antragsdelikt, d. h., die Verfolgung erfolgt nur bei Strafantrag der betroffenen Person – es sei denn, die Staatsanwaltschaft bejaht das öffentliche Interesse an der Strafverfolgung. Nach § 77b StGB beträgt die Antragsfrist 3 Monate.

Im Kontext der Beratung zu strafrechtlich relevanten Formen sexueller Diskriminierung und Gewalt ist zu beachten, dass für beratende Personen *keine* Pflicht besteht, eine Strafanzeige zu erstatten, auch nicht bei schwerwiegenden Straftaten. Eine Strafanzeige ist die Mitteilung über einen strafrechtlich relevanten Sachverhalt an die Polizei. Jede Person kann eine Anzeige erstatten, auch wenn sie nicht selbst geschädigt wurde.

Im Strafverfahren gilt der Grundsatz, dass die Strafverfolgungsbehörden bei Verdacht einer Straftat *von Amts wegen*, also auch ohne Anzeige oder Antrag oder den Willen der geschädigten Person, einschreiten müssen (sog. Legalitätsprinzip). Aus diesem Grund sollte die Weitergabe von Informationen nie ohne die Einwilligung der Betroffenen erfolgen. Die Entscheidung, ob eine Strafanzeige zu erstatten ist, sollte vorher mit einer anwaltlichen Opfervertretung und gegebenenfalls mit Fachberatungsstellen besprochen werden. Die an den Hochschulen beratenden Personen sollten hierzu Netzwerke mit den entsprechenden Opferanwält_innen und Fachberatungsstellen aufbauen. Für die Beratung, ob eine Anzeige erfolgen soll, sollten insbesondere folgende Punkte berücksichtigt werden:

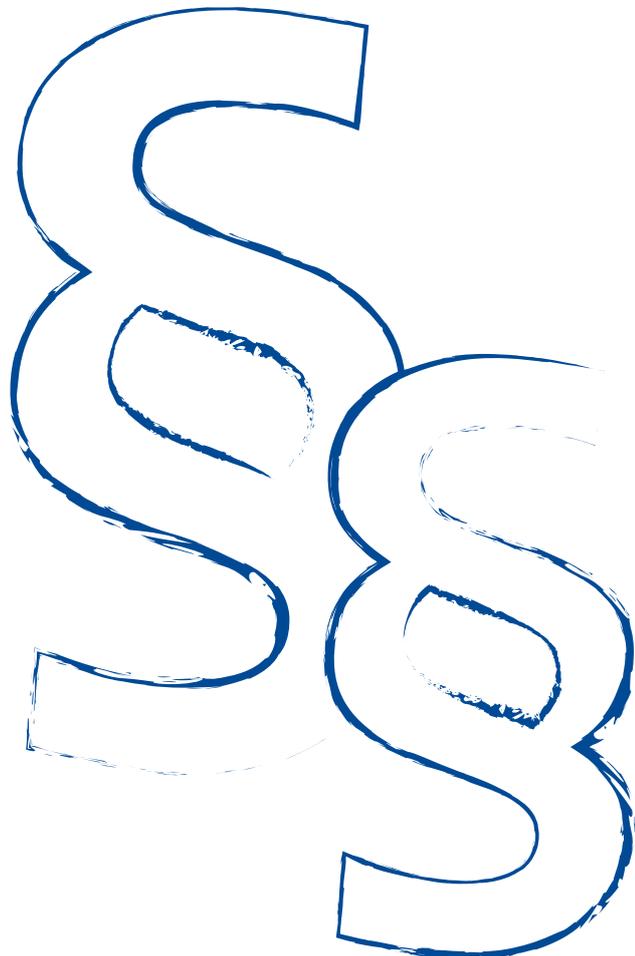
- Besteht die Bereitschaft der geschädigten Person, über den Vorfall detailreich und mehrfach zu sprechen?
- Eine getätigte Strafanzeige kann nicht ohne Weiteres zurückgenommen werden.
- Die Verfahren dauern oft lange, wenn es keine Haftsachen sind.
- Nicht jede Anzeige führt automatisch dazu, dass die beschuldigte Person auch verurteilt wird.
- Bei schweren Sexualdelikten (z. B. Vergewaltigung) gibt es die Möglichkeit, kostenlos Unterstützung von Opferanwält_innen zu erhalten, die die geschädigte Person selbst aussuchen kann.
- Nicht alles, was moralisch anstößig ist, ist auch strafrechtlich sanktionierbar.
- Mit der betroffenen Person sollten Intention und Motivation der Strafanzeige abgeklärt werden.
- Beschuldigte in Strafverfahren erhalten Akteneinsicht und somit auch die Aussagen der geschädigten Person.

Zum Weiterlesen

- Kocher, Eva/Porsche, Stefanie (2015): Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext – Schutzlücken und Empfehlungen. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_sexuelle_belaestigung_im_hochschulkontext.html (Zugriff am 13.12.2021).

Kommentare zum Strafgesetzbuch

- Heitschel-Heinegg, Bernd (Hrsg.) (2021): Beck'scher Online-Kommentar StGB. 50. Aufl. München: C.H.Beck. https://beck-online.beck.de/?vpath=bibdata%2fkomm%2fBeckOKStGB_50%2fSTGB%2fcont%2fBECKOKSTGB%2eSTGB%2ehtm (Zugriff am 24.11.2021).
- Kindhäuser, Urs/Neumann, Ulfrid/Paeffgen, Hans-Ullrich (Hrsg.) (2017): Strafgesetzbuch. Baden-Baden: Nomos.
- Kühl, Kristian/Heger, Martin/Dreher, Eduard/Maassen, Hermann/Lackner, Karl (2018): Strafgesetzbuch. 29., neu bearbeitete Edition. München: C.H.Beck.
- Erb, Volker/Schäfer, Jürgen/Anstötz, Stephan/Bosch, Nikolaus/Feilcke, Burkhard/Hegmann, Sigrid/Hohmann, Olaf/Hörnle, Tatjana/Kreß, Claus/Müller, Henning Ernst/et al. (2021): Münchener Kommentar zum Strafgesetzbuch. 4. Aufl. München: C.H.Beck.
- Schönke, Adolf/Schröder, Horst/Eser, Albin/Perron, Walter/Sternberg-Lieben, Detlev/Eisele, Jörg/Hecker, Bernd/Kinzig, Jörg/Bosch, Nikolaus/Schuster, Frank/et al. (2019): Strafgesetzbuch: Kommentar. 30., neu bearbeitete Aufl. München: C.H.Beck.



HOCHSCHULGESETZE IM FOKUS: UMSETZUNG DES DISKRIMINIERUNGSSCHUTZES IM BUNDESLÄNDERVERGLEICH

Jeremia Herrmann und Heike Mauer

Für den Hochschulkontext sind die jeweiligen Landeshochschulgesetze der entscheidende Rahmen des Diskriminierungsschutzes (vgl. Schüz et al. 2021: 6). Um Studierende sowie weitere Mitglieder und Angehörige der Hochschulen, die nicht in einem Beschäftigungsverhältnis mit der Hochschule stehen, vor Diskriminierung und damit auch vor sexueller Belästigung im Sinne des AGGs besser zu schützen, können die Hochschulen eigene Richtlinien erlassen. Viele Hochschulen machen von dieser Möglichkeit auch Gebrauch. Jedoch kann in Einzelfällen die Rechtsfähigkeit der hochschuleigenen Richtlinien in Frage gestellt sein. So hat im Mai 2021 das Berliner Kammergericht der Klage eines Studenten gegen seine Exmatrikulation aufgrund des Vorwurfs der sexuellen Belästigung stattgegeben¹. Für Maßnahmen wie die Exmatrikulation, die als Eingriff in die Berufsfreiheit zu werten ist, sei laut Begründung des Gerichts eine Verwaltungsvorschrift wie eine hochschuleigene Richtlinie als einzige Grundlage unzureichend. Vielmehr sei hier eine höhere Rechtsgrundlage, also das Hochschulgesetz, notwendig. Somit ist die Hochschulgesetzgebung der Länder für Studierende und Mitglieder der Hochschule, die nicht in einem Beschäftigungsverhältnis mit der Hochschule stehen, essentiell für die Herstellung des rechtlich normierten Schutzes vor sexueller Belästigung sowie vor Benachteiligungen. Dies geschieht in der Regel durch die Festlegung eines Rahmens für Maßnahmen und auch für Sanktionen. Allerdings haben bislang längst nicht alle Bundesländer den Schutz vor Diskriminierung und sexueller Belästigung in ihren Hochschulgesetzen verankert.

Vor diesem Hintergrund werden im Folgenden die Landeshochschulgesetze verglichen und es wird herausgearbeitet, wie der Schutz vor Diskriminierung und damit auch vor sexueller Belästigung im Sinne des AGGs geregelt ist. Dabei stehen insbesondere Regelungen zur Beauftragung und zu möglichen Sanktionierungen im Fokus.

Diskriminierungsschutz

Der Schutz vor Diskriminierung und vor sexueller Belästigung ist in den landesweiten Hochschulgesetzen sehr unterschiedlich realisiert. Es wird in einigen Gesetzestexten konkret auf das AGG Bezug genommen, andere führen die Diskriminierungsmerkmale im Kontext des Verbots von Benachteiligung bzw. Diskriminierung auf oder benennen sie positiv im Sinne der Gewährleistung einer gleichberechtigten Teilhabe. Vereinzelt wird explizit auf sexuelle Belästigung verwiesen. Insgesamt haben die meisten Bundesländer ein Benachteiligungsverbot in ihr jeweiliges Hochschulgesetz aufgenommen, während weiterhin in fünf Hochschulgesetzen ein Passus zum allgemeinen Diskriminierungsschutz fehlt. Damit bestehen in den Bundesländern sehr unterschiedliche Voraussetzungen für die Hochschulen, eine diskriminierungsarme² Hochschulkultur sanktionsfest implementieren zu können.

Welche Diskriminierungen die Hochschulen konkret in den Blick nehmen, ist unterschiedlich, gleichwohl sind die im AGG genannten Diskriminierungsmerkmale zumeist leitend. In Rheinland-Pfalz soll „Benachteiligungen aus rassistischen Gründen oder aufgrund von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, Alter oder sexueller Identität“ (§ 2 Abs. 3 HochSchG) präventiv und sanktionierend begegnet werden. Manche Hochschulgesetze betonen insbesondere die Frage der gleichberechtigten Teilhabe. So müssen Hochschulen in Thüringen, Schleswig-Holstein und Baden-Württemberg ihren Mitgliedern und Angehörigen unabhängig von diversen Diskriminierungsmerkmalen wie Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderung, Alter oder ethnischer Zugehörigkeit eine gleichberechtigte Teilhabe an Forschung, Lehre, Studium und Weiterbildung ermöglichen. Im ThürHG werden die Kategorien Geschlecht und sexuelle Orientierung explizit um die geschlechtliche Identität – und somit um Geschlechtervielfalt – erweitert. Im Hochschulgesetz von Mecklenburg-Vorpommern (LHG M-V) wird betont, dass Hochschulmitglieder und -angehörige „gleichberechtigt und diskriminierungsfrei“ an Studium, Lehre, Forschung oder Weiterbildung teilhaben können müssen.³ Im Gesetz über die Hochschulen

¹ Vgl. <https://gesetze.berlin.de/bsbe/document/JURE210009480>. Diesen Hinweis verdanken wir dem digitalen Vortrag von Prof. Dr. Ulrike Lembke „Rechtsprechung und juristische Diskurse zu sexueller Belästigung an Hochschulen“ im Rahmen der Konferenz #MeToo in Szene am 17.06.2021.

² Im Kontext der Bekämpfung von Diskriminierungen existieren verschiedene Begrifflichkeiten wie ‚diskriminierungsarm‘, ‚diskriminierungsfrei‘ oder ‚diskriminierungskritisch‘. Da es eine ‚diskriminierungsfreie‘ Hochschule nicht geben kann (vgl. Goel 2016 mit einem Fokus auf Lehre), wird in diesem Text der Begriff ‚diskriminierungsarm‘ verwendet.

³ Eine ähnliche Formulierung befindet sich auch im Brandenburgischen Hochschulgesetz (BbgHG), jedoch nur in Bezug auf die Gruppe der Studierenden mit Behinderung.



im Land Berlin (BerlHG) wurde der Paragraf 5b „Hochschule der Vielfalt“ neu eingefügt und somit ein umfangreicher Diskriminierungsschutz festgeschrieben. Demnach sind die Hochschulen nach § 5b Abs. 2 dazu verpflichtet, „Diskriminierungen insbesondere wegen des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, einer rassistischen oder antisemitischen Zuschreibung, der Religion und Weltanschauung, einer Behinderung, einer chronischen Erkrankung, des Lebensalters, der Sprache, der sexuellen und geschlechtlichen Identität sowie der sozialen Herkunft und des sozialen Status zu verhindern und bestehende Diskriminierungen zu beseitigen.“ Ein „diskriminierungsfreies Studium“ bzw. „eine diskriminierungsfreie berufliche und wissenschaftliche Tätigkeit“ sollen auch die Hochschulen in Hamburg (HmbHG), Sachsen-Anhalt (HSG LSA) und im Saarland (SHSG) sicherstellen. Alle drei Hochschulgesetze verweisen auf das AGG und sichern damit die Anwendbarkeit des Diskriminierungsschutzes des AGG auch für Mitglieder und Angehörige der Hochschule, die keine Beschäftigten sind, worunter auch die Studierenden fallen.⁴ Das Hochschulgesetz des Landes Baden-Württemberg schreibt den Schutz aller Hochschulmitglieder und -angehörigen vor sexueller Belästigung fest. Darüber hinaus wird auch Schutz vor rassistischer, ethnischer, religiöser und Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung aufgeführt. Auch das bremische Hochschulgesetz verpflichtet die Hochschulen in § 4 Abs. 11 BremHG zum „Schutz aller ihrer Mitglieder und Angehörigen vor Benachteiligung im Sinne der Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes“. Durch die Adressierung von Hochschulmitgliedern und -angehörigen sowie die Einbeziehung des Studiums schaffen die genannten Hochschulgesetze Rechtssicherheit in Bezug auf die Anwendbarkeit des AGGs bei Fällen von sexueller Belästigung und Benachteiligung von und durch diese Gruppe, einschließlich der Studierenden. Einen vergleichbaren Passus enthalten auch die Hochschulgesetze von Niedersachsen (vgl. § 42 Abs. 6 NHG), Rheinland-Pfalz (vgl. § 4 Abs. 5 HochSchG) und Schleswig-Holstein (vgl. § 14 Abs. 7 HSG). Einen anderen Weg zur Sicherstellung des Schutzes vor sexueller Belästigung für alle Hochschulmitglieder schlägt das Land Hessen ein: Dort verweist das Landeshochschulgesetz in § 5 Abs. 5 Satz 1 HHG auf das Hessische Landesgleichberechtigungsgesetz (HGIG), das ein geschlechterbezogenes Diskriminierungsverbot enthält (§ 4 Abs. 3 HGIG). Hierbei obliegt die Überwachung dieses Verbots sowie des Verbots der sexuellen Belästigung den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (§ 17 Abs. 1 Satz 1 u. Satz 3 (4) HGIG).

Beauftragung

Nur wenige Hochschulgesetze regeln, welche Personen oder auch Institutionen im Falle von sexueller Belästigung oder weiterer Benachteiligungen zuständig sein sollen. Die Hochschulgesetze der Länder Rheinland-Pfalz und Hamburg benennen sexualisierte Gewalt und Diskriminierung als konkrete Aufgabenfelder der Gleichstellungsbeauftragten, ebenso das Hessische Hochschulgesetz durch seinen Verweis auf das Landesgleichberechtigungsgesetz. In Rheinland-Pfalz hat die Gleichstellungsbeauftragte Befugnisse im Bereich des „Schutz[es] von Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule vor Belästigungen und sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz oder Studienplatz“ (§ 4 Abs. 5 HochSchG) und ist zugleich als Beschwerdestelle im Sinne des § 3 Abs. 3 und 4 des AGGs benannt. Zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben ist sie mit „notwendigen personellen, räumlichen und sachlichen Mitteln“ auszustatten (HochSchG § 4 Abs. 6). Auch im hamburgischen Hochschulgesetz (§ 87 Abs. 6 HmbHG) ist die für Gleichstellung beauftragte Person als Ansprechperson für Hochschulmitglieder ohne Beschäftigungsverhältnis benannt. Auch dort müssen ihr laut Gesetz entsprechende personelle, räumliche und sachliche Mittel zur Verfügung gestellt werden (vgl. § 87 Abs. 2 HmbHG).

Im Landeshochschulgesetz von Baden-Württemberg ist seit seiner letzten Novelle von 2020 in § 4a festgelegt, dass alle Hochschulen des Landes Ansprechpersonen für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung bestellen müssen, und zwar sowohl weibliche als auch männliche. Es legt damit einen besonderen Fokus auf das Handlungsfeld sexualisierte Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt. Darüber hinaus wird in Baden-Württemberg ebenfalls das Verbot von „Diskriminierungen aus rassistischen Gründen, wegen der ethnischen Herkunft oder der religiösen und weltanschaulichen Identität“ hochschulgesetzlich festgeschrieben. Zudem lässt das Gesetz zu, dass die Ansprechpersonen gegen sexuelle Belästigung zugleich auch als Ansprechpersonen für Antidiskriminierung fungieren können oder diese Funktion auch bei der Gleichstellungsbeauftragten liegen kann.

⁴ Diese Ausweitung erfolgt in § 3 Abs. 8 SHSG, § 3 Abs. 4 HSG LSA bzw. § 3 Abs. 4 HmbHG.

In den Hochschulgesetzen der Länder Schleswig-Holstein (§ 27a SHSG) und Thüringen (§ 7 ThürHG) wird die Benennung ein_er Beauftragte_n für Diversität mit dem Ziel festgeschrieben, sich für die Beseitigung von Benachteiligungen und Barrieren einzusetzen. Hierbei bleibt unklar, ob und wie umfangreich die Prävention und Bekämpfung sexueller Belästigung und Gewalt zu den Aufgabenfeldern gehört, da der Fokus stärker auf Behinderung bzw. chronische und psychische Erkrankungen gelegt wird. Eindeutig ist die Zuständigkeit der neu an den Berliner Hochschulen eingeführten Beauftragten für Diversität und Antidiskriminierung (§ 59a BerlHG), da direkt auf das Diskriminierungsverbot Bezug genommen wird. Die Beauftragung kann hier an ein Gremium oder eine Person erfolgen und ist nach § 59a Abs. 1 „mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Personal- und Sachmitteln auszustatten“.

Sanktionen und Exmatrikulation

Eine im Zusammenhang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt kontrovers verhandelte Frage ist diejenige, welche Maßnahmen Hochschulen gegenüber ihren Beschäftigten, ihren Studierenden und gegenüber Dritten ergreifen können, um Verstöße gegen das Benachteiligungsverbot, einschließlich des Verbots der sexuellen Belästigung, zu sanktionieren. Zunächst ist jedoch festzustellen, dass es eines förmlichen Beschwerdeverfahrens bedarf, damit Sanktionsmaßnahmen eingeleitet werden können (Kocher/Porsche 2015: 43). Handelt es sich bei den Belästiger_innen um Beschäftigte, greifen arbeits- bzw. disziplinarrechtliche Instrumente wie Abmahnungen, Um- und Versetzungen, Gehaltskürzungen oder je nach Schwere des Verstoßes auch Kündigungen. Handelt es sich bei den Verstößen um Straftatbestände, kann Strafanzeige erstattet werden. Die Möglichkeit der Strafanzeige gilt selbstverständlich auch, wenn es sich bei den Täter_innen um Studierende oder Dritte handelt. Um auch schärfere Sanktionen wie Hausverbote, den Ausschluss von Veranstaltungen oder gar die Exmatrikulation gegen studierende Täter_innen rechtsicher einzusetzen, sind entsprechende Regelungen in den Landeshochschulgesetzen erforderlich.

Lediglich sechs Bundesländer haben in ihren Hochschulgesetzen die Exmatrikulation im Zusammenhang mit dem Vorliegen der sexuellen Belästigung aufgenommen. Dies erfolgt in unterschiedlicher Ausprägung. In den Gesetzestexten der Länder Thüringen, Baden-Württemberg, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein wird explizit auf § 3 Abs. 4 des AGGs Bezug genommen und sexuelle Belästigung im Bereich der Hochschule als Exmatrikulationsgrund festgeschrieben. Im Falle der Hochschulgesetze von Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein und Baden-Württemberg kann neben sexueller Belästigung nach dem AGG auch der Straftatbestand des Nachstellens (Stalking) zur Exmatrikulation führen. Auch das Bremische Hochschulgesetz benennt sexuelle Belästigung als Grund für die Möglichkeit der Exmatrikulation, hier fehlt allerdings ein expliziter Bezug auf das AGG. Das Hochschulgesetz von Nordrhein-Westfalen hat ähnlich wie Thüringen und Baden-Württemberg die Sanktion von Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot durch Studierende als Ordnungsverstöße (§ 51a HG) normiert. Jedoch wird hier der Tatbestand der sexuellen Belästigung nicht explizit benannt, stattdessen bilden durch Studierende verübte Benachteiligungen gegen Mitglieder der Hochschule „aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“ den Anlass für mögliche Sanktionen. Eine Ahndung von Verstößen wird allerdings an weitere Bedingungen geknüpft, nämlich die Schaffung eines diskriminierenden Umfelds sowie die Behinderung des Studiums bzw. der Tätigkeit an der Hochschule, womit Sanktionsmöglichkeiten auf besonders schwerwiegende Fälle beschränkt werden.

Fazit

Insgesamt bestehen große Unterschiede zwischen den Hochschulgesetzen der Länder, sodass jeweils spezifische rechtliche Voraussetzungen für die Prävention und den Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an den Hochschulen bestehen:

- Der Schutz vor Benachteiligung einschließlich der sexuellen Belästigung ist in elf landesweiten Hochschulgesetzen verankert. Dabei nehmen acht Gesetzestexte explizit Bezug auf das AGG und in drei



Hochschulgesetzen wird die Begrifflichkeit „sexuelle Belästigung“ verwendet. Darüber hinaus verbietet ein weiteres Hochschulgesetz sexuelle Belästigung indirekt durch den Bezug auf das Landesgleichstellungsgesetz.

- Die Einsetzung von Beauftragten zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt ist in nur wenigen Hochschulgesetzen geregelt. Hierbei bleiben Ressourcenfragen noch weitgehend ungeklärt.
- Nur wenige Länder normieren Ordnungsmaßnahmen wie bspw. die Möglichkeit einer Exmatrikulation von Studierenden in ihren Hochschulgesetzen.

Zum Weiterlesen

- Kocher, Eva/Porsche, Stefanie (2015): Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext – Schutzlücken und Empfehlungen. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_sexuelle_belaestigung_im_hochschulkontext.html (Zugriff am 13.12.2021).
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2020): Bausteine für einen systematischen Diskriminierungsschutz an Hochschulen. 2. Aufl. Berlin. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/bausteine_f_e_systematischen_diskriminierungsschutz_an_hochschulen.html (Zugriff am 13.12.2021).

DIE SITUATION VOR ORT: RICHTLINIEN AN NORDRHEIN-WESTFÄLISCHEN HOCHSCHULEN IM VERGLEICH

Jeremia Herrmann, Heike Mauer und Sarah Sickelmann

Hochschulinterne Richtlinien stellen einen wichtigen Baustein zur Prävention und Ahndung sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt dar. Im Folgenden wird aufgezeigt, welche Regelungen Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW hierzu treffen. Hierbei werden sowohl Richtlinien als auch Ordnungen¹ gegen sexuelle Belästigung und Gewalt untersucht, nicht aber Dienstvereinbarungen. Anschließend folgt ein Vergleich der Richtlinien, der auf die Zugänglichkeit und den Geltungsbereich, die Begriffsbestimmungen, die Frage der Mehrfachdiskriminierung sowie der Präventionsmaßnahmen, Anlaufstellen, Verfahrenswege und Sanktionen eingeht. Zu beachten ist bei der folgenden Dokumentenanalyse, dass die Frage, wie die Hochschulen die mit den Richtlinien verbundenen Maßnahmen tatsächlich umsetzen, hier nicht beantwortet werden kann. Es bestehen weiterhin Forschungsdesiderate zum Stand der (Präventions-)Arbeit der Hochschulen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt.

Umsetzungsstand von Richtlinien in Nordrhein-Westfalen

Im April 2021 haben insgesamt 22 der 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (knapp 60 Prozent) Richtlinien² verabschiedet, die sich mit sexueller Diskriminierung und Gewalt befassen. Die Kunsthochschulen sind hierbei Vorreiterinnen und haben mittlerweile alle entsprechende Richtlinien vorgelegt. Mit einer Ausnahme wurden alle Richtlinien 2018 oder später verabschiedet – möglicherweise aufgrund der breiten öffentlichen Diskussion über spezifische Fälle von Machtmissbrauch und sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Kunsthochschulen, die sich zum Teil auch in NRW ereignet haben. In diesem Zusammenhang heben viele Kunsthochschulen ihre spezifischen Lernformate (bspw. Einzelunterricht

¹ Im Folgenden werden beide Dokumententypen als Richtlinien bezeichnet.

² Handreichungen, Informationsmaterialien, Resolutionen, Leitlinien oder ähnliches werden in die Analyse nicht einbezogen, da sie im Gegensatz zu Richtlinien und Ordnungen keinen rechtlich bindenden Charakter haben. Trotzdem sei hier erwähnt, dass einige Hochschulen umfangreiche Handreichungen entwickelt haben und somit ihren Mitgliedern und Angehörigen auch ohne formale Richtlinie Unterstützung anbieten.

oder Veranstaltungen außerhalb der Hochschule und jenseits der üblichen Veranstaltungszeiten) hervor, die sexualisierte Übergriffe ebenso wie Machtmissbrauch begünstigen könnten.

Elf der vierzehn Universitäten NRWs haben entsprechende Richtlinien veröffentlicht. Hierbei fällt auf, dass die Dokumente häufig bereits älter sind. Zwei Richtlinien fokussieren sehr stark auf Frauen. Auch nehmen nicht alle Richtlinien die Situation von Studierenden explizit in den Blick. Erst drei Fachhochschulen haben im April 2021 formale Richtlinien gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt verabschiedet.

Zugänglichkeit und Geltungsbereich

In der Regel sind die Richtlinien der Hochschulen auf der Website der Gleichstellungsbüros bzw. Gleichstellungsbeauftragten abrufbar. Häufig stellen Hochschulen über den Webauftritt des Gleichstellungsbüros Themenseiten bereit. Dort informieren kurze Texte über Formen und Definitionen sexualisierter Gewalt und geben Hinweise zu Anlaufstellen sowie zu Informationsmaterial, Handlungsleitfäden und Richtlinien. Mitunter gestaltet sich das Auffinden der Richtlinien im Internet allerdings als schwierig; bspw. ist an einer Kunsthochschule die Richtlinie nur in den amtlichen Bekanntmachungen abrufbar.

Die meisten Richtlinien ähneln sich in ihrem Aufbau und legen zunächst den Geltungsbereich fest und definieren Personengruppen und Räume, für die und in denen die Regelungen Anwendung finden. Dabei schließen alle Richtlinien sowohl Beschäftigte als auch Studierende mit ein, sodass hier eine Regelungslücke des AGGs geschlossen wird. Wie stark die Richtlinien explizite Bezüge zum AGG herstellen, ist allerdings sehr unterschiedlich; zwei Richtlinien wurden bereits vor Inkrafttreten des AGGs 2006 verfasst und bislang nicht überarbeitet. Besonders eng verknüpfen die Kunsthochschulen ihre Richtlinien mit dem AGG. Mit einer Ausnahme ist dort in den Präambeln festgehalten, dass die Regelungen des AGGs auch auf Studierende angewendet werden sollen:

„Diese Richtlinie dient [...] dazu, die Anforderungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zu erfüllen und zu konkretisieren und dessen Geltungsbereich auch auf all diejenigen Personen auszudehnen, die sich im Einflussbereich der Hochschule aufhalten, vom AGG aber ausdrücklich nicht geschützt sind, bzw. denen die dort geregelten Beschwerderechte nicht zustehen.“ (Robert Schumann Hochschule 2019: 2)

In der Regel gelten die Richtlinien für Hochschulmitglieder und Hochschulangehörige. Dabei umfasst die Kategorie der Hochschulangehörigen nach § 9 Abs. 4 HG auch nebenberuflich oder besuchsweise an der Hochschule tätige Personen sowie Gast- oder Zweithörer_innen. Zugleich benennen die Hochschulen mitunter einzelne Personengruppen, deren Zugehörigkeitsstatus im Alltag nicht immer eindeutig erscheint, wie bspw. Lehrbeauftragte, Stipendiat_innen, externe Doktorand_innen oder Auszubildende. Fünf Hochschulen explizieren, dass ihre Richtlinie auch für Dritte auf dem Hochschulgelände gilt, insofern mindestens eine der beteiligten Personen der Hochschule angehört. An fünf Kunsthochschulen werden zudem Besucher_innen thematisiert, möglicherweise aufgrund der größeren Bedeutung von (semi-)öffentlichen Ausstellungen und kulturellen Veranstaltungen für das Hochschulgeschehen.

Eine Personengruppe, die in den Dokumenten kaum gesondert erwähnt wird, sind Minderjährige. Obwohl Kinder und Jugendliche in der Fachliteratur als besonders vulnerabel gelten (vgl. den Beitrag von Hauses und Doğan in diesem Band), greift lediglich eine Hochschule den strafrechtlichen Grundsatz auf, dass Taten gegenüber Minderjährigen als besonders schwerwiegend einzustufen sind. Spezielle Schutzvorkehrungen werden allerdings nicht genannt.

Die Richtlinien gelten zumeist für das Hochschulgelände und alle Einrichtungen der jeweiligen Hochschule. Vereinzelt werden Veranstaltungen der Hochschulen als räumliches Kriterium für den Geltungsbereich genannt. Nur in einem Fall werden hochschulexterne Veranstaltungsräume und Kontexte explizit einbezogen, insofern „betroffene und beschuldigte Person/en Mitglieder und/oder Angehörige der Hochschule“ sind (vgl. Hochschule Rhein-Waal 2019: § 1 Abs. 4). Nur eine Richtlinie trifft Regelungen für den digitalen

Raum. Ob deshalb während der Corona-Semester Schutzlücken aufgetreten sind, sollte zum Gegenstand weiterer Forschung gemacht werden.

Begriffsbestimmungen

In der Regel definieren die Richtlinien zunächst die Formen von Diskriminierung und Gewalt, die sie sanktionieren. Universitäten und Fachhochschulen thematisieren Diskriminierung zumeist in einem breiteren Kontext und orientieren sich hierbei an den verschiedenen Diskriminierungsmerkmalen nach § 1 AGG (Geschlecht, sexuelle Orientierung bzw. Identität, ethnische oder soziale Herkunft, Behinderung, Religion bzw. Weltanschauung und Alter). Oftmals steht in solchen Richtlinien ein fairer Umgang oder partnerschaftliches Verhalten am Arbeits- bzw. Studienplatz im Zentrum, sodass neben (sexueller) Diskriminierung auch allgemeinere juristische Begriffe wie Benachteiligung, Stalking und Mobbing definiert werden. An den Kunsthochschulen stehen – möglicherweise auch aufgrund der jüngsten öffentlichen Debatte – sexuelle Belästigung und Gewalt hingegen sehr stark im Fokus (vgl. zu den Kunsthochschulen in NRW Kortendiek et al. 2021: 198f. sowie den Beitrag von Kirschning in diesem Band).

Diese Unterschiede verweisen auch auf spezifische Verortungen im Feld der Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit, indem etwa Begriffe wie „sexuelle Belästigung“ aus dem AGG übernommen oder – teils ergänzend – abweichende Formulierungen wie „sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ gewählt werden. An insgesamt neun Hochschulen wird durch die Verwendung des Begriffs „sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ darauf verwiesen, dass sexuelle Handlungen auch instrumentell als Mittel zum Zweck der Machtausübung genutzt werden können, ohne dass damit primär ein sexuelles Interesse verfolgt werden muss.

Die Richtlinien von vier Kunsthochschulen richten sich nicht allein gegen sexuelle Belästigung, sondern beziehen ganz explizit strafrechtliche Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung in ihren Geltungsbereich mit ein. Zugleich stellen sie diskriminierendes Verhalten sehr ausführlich dar; bspw. enthält die Richtlinie einer Kunsthochschule drei Unterpunkte zu herabwürdigendem Sprachgebrauch, Kommentaren und Bemerkungen – beschrieben mithilfe von Verweisen auf das Intimleben, den Körper oder subtile sexuelle Zusammenhänge –, während dies an einer Universität in einem kurzen Punkt zusammengefasst wird.

Einzelne Dokumente stärken die Betroffenenperspektive, etwa wenn formuliert wird, dass für die Initiierung einer Beschwerde „die Empfindungen der Betroffenen“ den Ausschlag geben sollen (Ruhr-Universität Bochum 2008: § 2 Abs. 3) oder wenn die Wahrnehmung der betroffenen Person ausschlaggebend ist für die Beurteilung einer Handlung als diskriminierend. Eine Universität betont, dass sexualisierte Gewalt und Diskriminierung unabhängig vom Handeln (oder Unterlassen) der betroffenen Person vorliegen können. Ausdrücklich heißt es, dass sich Betroffene weder wehren noch Ablehnung äußern müssen. Zudem stellt eine weitere Universität sexuelle Belästigung auch in einen Kontext von Abhängigkeitsverhältnissen, etwa wenn als Gegenleistung für das Erdulden von belästigendem Verhalten Vorteile für Beruf und Studium suggeriert oder versprochen werden.

Mehrfachdiskriminierung

Lediglich eine Richtlinie einer Universität definiert Mehrfachdiskriminierung als eine Situation, in der „Personen gleichzeitig mehreren benachteiligten Gruppen angehören [...] in denen aus mehr als einem Grund diskriminiert wird“ (Universität zu Köln 2019: 2) und thematisiert somit explizit, dass eine Person auch aufgrund der Verknüpfung mehrerer Merkmale gleichzeitig Diskriminierung erfahren kann. Eine weitere Richtlinie einer Universität richtet sich neben sexistischer auch gegen rassistische Belästigung und Gewalt und führt beispielhafte Handlungen auf, die einem oder beiden Phänomenen zugeschrieben werden. Auch wenn hier nicht die Verschränkung von Sexismus und Rassismus thematisiert wird, wendet sich die Richtlinie gegen Diskriminierung aufgrund verschiedener Merkmale.

Hingegen erkennen Richtlinien von Hochschulen anderer Bundesländer – insbesondere in Hessen – Mehrfachdiskriminierung verstärkt an. Hierbei wird bspw. darauf abgestellt, dass

„Menschen vielfache Zugehörigkeiten haben bzw. verschiedene Zuschreibungen erfahren und dementsprechend auch durch je spezifisches Zusammenwirken verschiedener Dimensionen von Diskriminierung betroffen sein können.“ (Goethe-Universität Frankfurt am Main 2020: 2)

Präventionsmaßnahmen

Bevor im Folgenden dargestellt wird, welche Beratungsmöglichkeiten und Verfahrenswege für Beschwerden und Sanktionen die Hochschulen mit den Richtlinien eröffnen, werden nun die in den Richtlinien enthaltenen Präventionsmaßnahmen dargestellt. Denn die Hochschulen nutzen ihre Richtlinien auch präventiv, um diskriminierendes Handeln zu verhindern und eine Kultur des achtsamen Miteinanders zu etablieren.

Insgesamt 17 der Dokumente verweisen direkt oder indirekt auf Präventionsmaßnahmen, dabei widmen elf Dokumente der Prävention eigene Paragraphen oder Abschnitte. Die beschriebenen Maßnahmen setzen sich überwiegend aus drei Themengebieten zusammen: Fort- und Weiterbildungen bzw. Schulungen (1), Bereitstellung von Informationen (2) sowie die Überprüfung und Anpassung baulicher Gegebenheiten (3).

1. Die Schulungen sowie Fort- und Weiterbildungen richten sich an verschiedene Personen- und Statusgruppen an den Hochschulen. Häufig sollen Führungskräfte erreicht werden, auch wenn sich die Veranstaltungen an alle Beschäftigten richten. An zwei Universitäten und einer Fachhochschule ist das Themenfeld Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt in Schulungen oder Fortbildungen für Führungskräfte fest integriert; an zwei weiteren Universitäten gehören Gender-Trainings sowie eine Sensibilisierung über Benachteiligung und sexualisierte Diskriminierung und Gewalt zu den für Führungskräfte und Vorgesetzte verpflichtenden Fortbildungsmaßnahmen. Wie viel Zeit hierfür jeweils aufgewendet wird und über welche Qualifikationen die Fortbildenden verfügen müssen, geht aus den Richtlinien nicht hervor. Eine weitere Zielgruppe für Fortbildungen stellen Ansprech- und Beratungspersonen dar; drei Hochschulen inkludieren entsprechende Schulungsprogramme in den Richtlinien.
2. Vereinzelt werden Einführungsveranstaltungen für Studierende als Gelegenheiten angesprochen, präventiv über sexualisierte Diskriminierung und Gewalt zu informieren. Weitere Informationsmaßnahmen stellen die Veröffentlichung der jeweiligen Richtlinie, die Publikation von Informationsmaterialien oder Informationsveranstaltungen dar. Ziele dieser Maßnahmen sind die Sensibilisierung der Hochschulangehörigen sowie Schaffung niedrigschwelliger Zugänge zu Beratung.
3. Darüber hinaus wird an drei Universitäten und einer Kunsthochschule die Einrichtung eines Gremiums festgeschrieben, bspw. in Form eines Runden Tisches „Gleichbehandlung & Antidiskriminierung“ (RWTH Aachen 2013: 5) oder „Faires Verhalten am Arbeits- und Studienplatz“ (Ruhr-Universität Bochum 2008: § 6 Abs. 1). Der Runde Tisch ist ein Gremium, das sich aus Vertreter_innen der verschiedenen Anlaufstellen an den jeweiligen Hochschulen zusammensetzt und u. a. mit der Entwicklung weiterer präventiver Maßnahmen, Vernetzung der beteiligten Akteur_innen, Sensibilisierung von Hochschulöffentlichkeit und Führungskräften oder Professionalisierung der Beratungsangebote betraut ist. An der Universität Bochum ist der AK zugleich für die Evaluation der Richtlinie zuständig.

Auf baulich infrastruktureller Ebene geht es sechs Hochschulen darum, die Sicherheit auf dem Campus zu verbessern und Angsträume zu beseitigen. Hierzu gehört an einer Hochschule auch ein „Alarmmelde- und Notfallreaktionssystem“ (RWTH Aachen 2013: 6). Auf die in der Forschungsliteratur verwiesene Diskrepanz zwischen Angst- und Gefahrenräumen gehen die Hochschulen hierbei allerdings nicht ein.

Ansprechpersonen

In der Regel benennen die Richtlinien Anlaufstellen für Betroffene sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt, die der (Erst-)Beratung sowie der Unterstützung bei Beschwerdeverfahren dienen. Hierbei kann danach unterschieden werden, ob Hochschulen hier vor allem interne Anlaufstellen benennen oder Betroffene auch den Rat externer Beratungsangebote nutzen können.

Viele Richtlinien benennen in erster Linie hochschulinterne Anlaufstellen zur Erstberatung für Betroffene sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Hierzu zählen häufig die zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, die allgemeine Studienberatung, der AStA, die Fachschaften, aber auch die Hochschulleitung, Dienstvorgesetzte, Dozierende oder Personalräte. Hierbei bleibt jedoch unklar, ob in allen Fällen die fachliche Expertise vorhanden ist, ob die Hochschule für die Ansprechpersonen in ausreichendem Maße Schulungen und Fortbildungen anbietet und ob sich die genannten Stellen auch tatsächlich als Verantwortliche verstehen. Immerhin drei Hochschulen geben an, eine interne, qualifizierte Ansprechperson für Antidiskriminierung bzw. sexualisierte Gewalt benannt zu haben.

An zwei Kunsthochschulen und einer Universität können Betroffene zwischen internen und externen Erstberatungsstellen wählen. Die externe Möglichkeit umfasst dabei sowohl eine rechtliche als auch eine psychologische Beratung. Eine Kunsthochschule gibt an, nicht nur mit geschulten externen Stellen zusammenzuarbeiten, sondern auch innerhalb der Hochschule zwei Vertrauenspersonen für Beratungsaufgaben qualifiziert zu haben. Eine dritte Kunsthochschule hat zur Feststellung und Orientierungsberatung von Konfliktfällen eine Ombudsstelle eingerichtet. Diese fungiert zugleich als Beschwerdestelle im Sinne von § 13 AGG und besteht sowohl aus hochschulinternen Konfliktberater_innen als auch aus einem unabhängigen, im Fachgebiet geschulten Rechtsbeistand. Um Doppelmandatierungen und Rollenkonflikte zu vermeiden, dürfen die von der Hochschulleitung ausgewählten Konfliktberater_innen keine Leitungs- und Personalverantwortung ausüben. Eine Fachhochschule empfiehlt ihren Hochschulangehörigen, sich an eine externe Beratungsstelle zu wenden.

Häufig benennen die Richtlinien der Fachhochschulen und Universitäten spezifische Ansprechpersonen für Studierende. Eine Kunsthochschule und eine Fachhochschule weisen zudem Ansprechpersonen für Besucher_innen aus. An einer Universität werden Anlaufstellen dagegen nach Gruppenzugehörigkeit der Täter_innen (Beschäftigte oder Studierende) differenziert.

Beschwerdewege

In der Regel wird in den Richtlinien zwischen informellen und formellen Beschwerden unterschieden. Das informelle Verfahren dient der Erstberatung sowie der Aufklärung über mögliche weitere Verfahrensschritte und Hilfsangebote. Die damit verbundene einfache Beschwerde zielt auf informelle Maßnahmen. Zwei Kunsthochschulen beziehen sich hierbei auf das Prinzip des Vorrangs der friedlichen Einigung nach dem § 27 Abs. 2 Satz 2 Ziffer 3 AGG mit dem Ziel, den Konflikt einvernehmlich zu lösen. Mittel hierfür ist ein persönliches Gespräch zwischen der betroffenen und der beschuldigten Person, zu dem Betroffene auch eine Vertrauensperson hinzuziehen können. Sofern das informelle Verfahren erfolglos bleibt oder aufgrund der Schwere des Vorfalls nicht infrage kommt, kann ein formelles Beschwerdeverfahren eingeleitet werden. In diesem wird das Vorliegen einer sexualisierten Diskriminierung und/oder Gewalt vonseiten der Hochschule formal geprüft, um im Anschluss daran ggf. arbeits-, dienst- und/oder hochschulrechtliche Maßnahmen einzuleiten. Verantwortlich für die Durchführung eines solchen Verfahrens ist in der Regel die Hochschulleitung bzw. die von ihr beauftragte Beschwerdestelle nach dem AGG. Je nach Gruppenzugehörigkeit der beschuldigten Person liegt die Zuständigkeit bei unterschiedlichen Stellen.

In der Regel muss die Einleitung des formalen Beschwerdeverfahrens schriftlich erfolgen; ggf. sind weitere, spezifische Angaben erforderlich, bspw. die Beschreibung der Handlung(en), Zeug_innen, Angaben über zuvor informierte (Beratungs-)Stellen sowie über ggf. bereits eingeleitete Maßnahmen. Die Beschwerdestelle hat die Bearbeitung der Beschwerde schriftlich festzuhalten und ist dazu angehalten,

allen Beteiligten Auskunft über ihren Ausgang zu erteilen. Darüber hinaus legen die Richtlinien in der Regel fest, dass informelle und formelle Verfahren in Absprache und auf Wunsch der betroffenen Person durchgeführt werden. Eine Ausnahme bildet die Richtlinie einer Fachhochschule, der zufolge die Beschwerdestelle befugt ist, auch gegen den Wunsch der betroffenen Person aktiv zu werden.

Sanktionen

Wird im Rahmen eines formellen Beschwerdeverfahrens ein Verstoß festgestellt, legen die Richtlinien in der Regel nach Statusgruppen differenzierte Sanktionsmaßnahmen fest. Hierbei unterscheiden sich die Richtlinien in ihrer Ausführlichkeit. Mögliche Sanktionsmaßnahmen für Beschäftigte orientieren sich auch an arbeits- und beamtenrechtlichen Vorgaben und reichen in der Regel von formellen Dienstgesprächen, mündlichen oder schriftlichen Belehrungen, Abmahnungen, Um- und Versetzungen über die Einleitung von Disziplinarverfahren bei Beamt_innen bis hin zu fristgerechten oder fristlosen Kündigungen. Darüber hinaus sehen einige Richtlinien gegenüber Beschäftigten und Studierenden gleichermaßen den Ausschluss der Nutzung von Hochschuleinrichtungen und das Erstellen einer Strafanzeige vor. Mit der Ausnahme von sechs Hochschulen sanktioniert die Mehrzahl der Richtlinien gravierende Verstöße von Studierenden durch Exmatrikulation. Zwei Fachhochschulen setzen in ihren Richtlinien zudem Sanktionen gegen Dritte fest, die einen (partiellen und zeitlich begrenzten) Ausschluss von Hochschulveranstaltungen und/oder Einrichtungen vorsehen. Immerhin sieben Hochschulen konkretisieren mögliche Sanktionsmaßnahmen nicht weiter.

Zum Weiterlesen

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2020): Bausteine für einen systematischen Diskriminierungsschutz an Hochschulen. 2. Aufl. Berlin. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/bausteine_f_e_systematischen_diskrimschutz_an_hochschulen.html (Zugriff am 13.12.2021).
- Kocher, Eva/Porsche, Stefanie (2015): Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext – Schutzlücken und Empfehlungen. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_sexuelle_belaestigung_im_hochschulkontext.html (Zugriff am 13.12.2021).
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2013): Leitfaden: Diskriminierungsschutz an Hochschulen. Ein Praxisleitfaden für Mitarbeitende im Hochschulbereich. Berlin. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Diskriminierungsfreie_Hochschule/leitfaden_diskriminierung_hochschule_20130916.html (Zugriff am 13.12.2021).



HANDLUNGSANSÄTZE

SEXISMUS – ÜBERGRIFFE – MACHTMISSBRAUCH ÜBERWINDEN. VOM MÜHSAMEN KULTURWANDEL AN KUNST- UND MUSIKHOCHSCHULEN

Antje Kirschning

Die #MeToo-Debatte, die seit 2017 insbesondere die internationale Kunst- und Kulturszene bewegt, hat auch an den künstlerischen Hochschulen in Deutschland die Aufmerksamkeit für das bis dahin stark tabuisierte Themenfeld der sexualisierten Diskriminierung und Gewalt erhöht. Die Besonderheiten der Instrumental- und Gesangsausbildung sind Einzelunterricht, regelmäßiger Körperkontakt im Unterricht und beim gemeinsamen Musizieren, fließender Übergang von Studium und Privatsphäre, weil z. B. nach einem erfolgreichen Konzert am Abend oder Wochenende gemeinsam gefeiert wird, Emotionalität als künstlerisches Ausdrucksmittel, Konkurrenz untereinander und die hohe persönliche Abhängigkeit von der Lehrperson. Die vergleichsweise geringe Anzahl an Studierenden und Lehrenden begünstigt zudem einen familiären Umgang und das Entstehen von Vertrautheit und Freundschaften. Diese Vorteile können sich schnell ins Gegenteil wenden, wenn sie an den Hochschulen nicht reflektiert werden. Die Lehrenden müssen sich stets ihres verantwortungsvollen pädagogischen Auftrages bewusst sein und dürfen niemals ihre Macht missbrauchen. Sie tragen die Hauptverantwortung dafür, dass die Studierenden angstfrei, mit Freude und Hingabe lernen und ihre Talente in einem geschützten Rahmen kreativ entfalten können.

Um die Besonderheiten an den Kunst- und Musikhochschulen zu verstehen, muss zunächst auf die Kindheit geblickt werden. Oft stellen die Eltern oder andere Erwachsene wegen eines herausragenden Talents schon im Kindesalter die Weichen für eine künstlerische Karriere. Es liegt nahe, dass Selbstdisziplin und Genauigkeit beim Üben nicht zu den Bedürfnissen und Stärken von Kindern gehören. Im Musikbereich, auf dem in diesem Artikel der Schwerpunkt liegt, wird der Teilnahme an Wettbewerben wie „Jugend musiziert“ zuweilen das Familienleben untergeordnet. Ein prominentes Beispiel ist der Pianist Lang Lang, der bereits mit drei Jahren ans Konservatorium ging. Sein tyrannischer Vater zwang ihn unter Gewaltanwendung, täglich stundenlang zu üben. Auch bei den Regensburger Domspatzen hat es in den 1950er-Jahren körperliche Misshandlungen gegeben – 2016 wurden über 200 Fälle juristisch aufgearbeitet. Auch wenn diese Beispiele extrem sind, so gibt es doch ungeschriebene Gesetze, die über die Generationen weitergegeben werden. Fast alle Studierenden haben Erfahrungen mit ehrgeizigen Erwachsenen gesammelt, wenn sie einmal unmotiviert waren. Deshalb kennen und akzeptieren viele junge Menschen an Kunst- und Musikhochschulen ein Maß an Übergriffigkeit, das für die meisten Gleichaltrigen inakzeptabel wäre.

Parallelen zwischen Musiker*innen und Spitzensportler*innen

Die Aufnahmeprüfungen an künstlerischen Hochschulen sind sehr anspruchsvoll und wegen Reisen in viele Städte, oft in verschiedenen Ländern, auch kostspielig und aufwändig. Sie beinhalten eine Eignungsprüfung, z. B. in Form eines Vorspiels, für die oft monatelang gearbeitet wird. Zwischen Musiker*innen und Spitzensportler*innen gibt es viele Parallelen. Sie üben bzw. trainieren täglich viele Stunden, bereiten sich auf Wettbewerbe bzw. Wettkämpfe vor, erbringen solo und/oder im Team punktgenau Höchstleistungen vor Publikum, halten einem enormen Leistungsdruck stand und müssen ggf. Niederlagen verkraften. Die soziale Lage und der kulturelle Hintergrund der Studierenden sind extrem heterogen. Sprachbarrieren, das Leben weit weg von zu Hause und vertrauten Menschen sowie ständige Konkurrenz untereinander können einsam machen. Kunst- und Musikhochschulen sind klein und familiär, jede kennt jeden und alles spricht sich schnell herum, gerade auch Gerüchte. Durch das Klassenprinzip entstehen enge Verbindungen zwischen Studierenden und Lehrenden, die ihre Schützlinge in ihren Netzwerken im Kunst- und Kulturbetrieb weiterempfehlen – oder auch nicht. Die Abhängigkeit ist groß, weil der Nach-

wuchs bereits während des Studiums künstlerisch tätig sein muss, um sich zu professionalisieren. Dabei reicht es für Musiker*innen heutzutage nicht mehr, exzellent zu sein. Sie müssen in der Regel auch sehr gut aussehen. Neben inhaltlichem Feedback von Lehrenden müssen sich Studierende häufig Kommentare über ihren Körper oder vermeintliche Komplimente zu ihrem Aussehen anhören. Zuweilen sind diese sexistisch, beleidigend und diskriminierend wie der Spruch „Die perfekte Stimme. Im falschen Körper“. Selten wird jedoch über „bodyshaming“ gesprochen (Hahn 2021).

Enttabuisierung dank #Metoo-Debatte

Die weltweite #MeToo-Debatte hat im Film, am Theater sowie in der Musik viele Fälle von Machtmissbrauch offengelegt. So haben in Deutschland mutige Frauen den ehemaligen Rektor der Hochschule für Musik und Theater München (HMTM), Sigfried Mauser, angezeigt, der sein hohes Amt missbraucht hat. In zwei aufsehenerregenden Prozessen durch mehrere Instanzen wurde Mauser wegen sexueller Nötigung in insgesamt vier Fällen in den Jahren 2007 bis 2013 zu einer Freiheitsstrafe verurteilt. Seit 2019 sind die Urteile rechtskräftig, doch bis heute kann Mauser seinen Haftantritt hinauszögern. Diese Tatsache ist entmutigend und skandalös. Es braucht dringend Signale, dass es sich lohnt, sich juristisch zur Wehr zu setzen.

Auch vor dem Hintergrund dieses Falls hat die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (2016) spezifische „Handlungsempfehlungen zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an künstlerischen Hochschulen“ verabschiedet. Die sehr konkreten Empfehlungen wurden an die Leitungen der Kunst- und Musikhochschulen gesendet. Daraufhin hat die Rektorenkonferenz der deutschen Musikhochschulen eine entsprechende Arbeitsgruppe eingerichtet, intensiv Maßnahmen diskutiert und ebenfalls Empfehlungen erlassen.

Machtmissbrauch und sexualisierte Belästigung wenig untersucht

Der Wissenschaftsrat hat 2021 in seinen „Empfehlungen zur postgradualen Qualifikationsphase an Kunst- und Musikhochschulen“ mit Verweis auf den Sammelband „Panische Gefühle. Sexuelle Übergriffe im Instrumentalunterricht“ (Hoffmann 2006) festgestellt:

„Das an Kunst- und Musikhochschulen übliche enge bilaterale Verhältnis zwischen Lehrenden und Studierenden kann durch die Verbindung aus Machtasymmetrie und enger persönlicher Beziehung (insbesondere in jenen Künsten, die eine starke körperliche Komponente beinhalten) für Missbrauch und sexuelle Übergriffe besonders anfällig sein. Allerdings gibt es bisher vergleichsweise wenige empirische Untersuchungen dazu, auch wenn einige KMHS dabei sind, entsprechende Fälle aufzuarbeiten.“ (Wissenschaftsrat 2021: 34)

Einzelne Hochschulen haben eigene Befragungen durchgeführt, wie z. B. 2004 die Universität der Künste Berlin oder 2019 die HMTM München. Hochschulübergreifend liegt lediglich eine Befragung der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten an den Musikhochschulen in Deutschland zum Vorkommen sexueller Belästigung und Gewalt vor, deren Ergebnisse im o. g. Sammelband veröffentlicht wurden (Herold 2006). Da es keine aktuelle hochschulübergreifende Erhebung gibt,¹ wird im Folgenden auf Studien im weiteren Umfeld verwiesen.

In einer repräsentativen Befragung von 1.745 Berliner Künstler*innen wurde u. a. nach sexueller Belästigung und Machtmissbrauch im Kunstbetrieb gefragt. Demnach haben 31 % der befragten Frauen und 9 % der Männer dies in ihrem beruflichen Kontext schon einmal erlebt. Die sexuelle Gewalt reichte von anzüglichen Bemerkungen bis hin zu eindeutigen sexuellen Übergriffen. Zu etwa 95 % ging sie von Männern aus. Nur 7,5 % aller Betroffenen machten ihren Fall öffentlich oder brachten ihn zur Anzeige. Insgesamt spiegeln sich „in den Zahlen und Schilderungen zum sexualisierten Machtmissbrauch die immer noch ungleiche gesellschaftliche Stellung der Frau im Kunstbereich und die daraus resultierende Benachteiligung“ (Wöbken 2018).

¹ Mit einer spartenübergreifenden anonymen Online-Befragung wurden im Oktober 2020 erstmals Erfahrungen mit sexuellen Übergriffen in der deutschen Kultur- und Medienbranche erhoben. Die von der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien initiierte Studie untersucht, welche internen Formate bzw. externen Strukturen der Hilfe besonders wirksam sind. Erste Ergebnisse sollten bereits im Dezember 2020 vorgestellt werden, liegen jedoch bislang nicht vor.



Die Hochschule für Musik und Darstellende Kunst in Frankfurt hat eine Befragung an deutschen Theatern initiiert, an der rund 2.000 Mitarbeitende teilgenommen haben. Auch sie bestätigt prekäre Arbeitsbedingungen und zeigt, dass mehr als die Hälfte der Teilnehmerinnen Anzänglichkeiten, Drohungen, Bloßstellungen und Einschüchterungen auf und hinter der Bühne erlebt haben. Diese betreffen zwar alle am Theater Tätigen, doch junge Künstlerinnen und Mitarbeiterinnen sind besonders gefährdet (Schmidt 2019). Insgesamt lotet Schmidt für die strukturelle Macht im Theater acht Grundelemente aus: Allein-Intendanz, strukturelle Verriegelung, niedriges Gagenniveau, Tarifvielfalt, Verhinderung sozialer Planung, existenzielle Unsicherheit, gesplittetes Ensemble und fehlende Partizipation. Er kritisiert, dass es keine Ausbildung für Intendant*innen gibt, und stattdessen vor allem der künstlerische Weg, also das in der Kulturpolitik vorherrschende „Generalitäts- und Genialitätsprinzip“ Personen, meist Männer, auf diese Posten bringt. Abschließend schlägt Schmidt vor, das Intendant*innenmodell durch Teamlösungen mit flachen Hierarchien, einer Dezentralisierung und Ethischem Management zu ersetzen und einen Verhaltenskodex einzuführen. Der Deutsche Bühnenverein entwickelte 2018 einen „Wertebasierten Verhaltenskodex zur Prävention von sexuellen Übergriffen und Machtmissbrauch“ an Theatern und Orchestern mit konkreten Verhaltensregeln (DBV). Solche Codes gibt es inzwischen auch an Hochschulen, z. B. in Köln, Wien und Berlin (vgl. Kirschning 2018).

Die 2018 gegründete, branchenübergreifende Themis-Vertrauensstelle richtet sich an Betroffene sexueller Belästigung und Gewalt. In einer im Jahr 2020 von der Stelle durchgeführten Interviewstudie wurde die Wichtigkeit von zeitnaher, vertraulicher und kompetenter Unterstützung für Betroffene und deren Kolleg*innen deutlich. Die Interviews brachten zudem zum Vorschein, dass das Vertrauen in interne Anlaufstellen durch die vorhandenen, sehr engen Strukturen der Branche geringer ist. Externe, überbetriebliche Beratungsangebote mit ergebnisoffener und vertraulicher Arbeitsweise bei zugleich hoher branchenspezifischer Kompetenz sind also zentral für Betroffene und benötigen weiteren Ausbau (Lesser/Fischer 2020: 46).

Zu einem ähnlichen Ergebnis kam eine Umfrage des Berufsverbandes Darstellende Künste, SzeneSchweiz, zu sexueller Belästigung in darstellenden Berufen. Aufgrund erschreckender Ergebnisse richtete der Berufsverband eine anonyme Meldeplattform ein, auf der Betroffene Vorfälle melden können (SzeneSchweiz 2020).

Erfordernisse und politische Forderungen

- Obwohl es keine Studie zu sexueller Belästigung und Gewalt an deutschen Musikhochschulen gibt, kann davon ausgegangen werden, dass die Dunkelziffer von Missbrauch und übergriffigem Verhalten enorm hoch ist. Die Betroffenen haben Angst, Vorfälle zu melden bzw. juristische Schritte einzuleiten, weil sie selbst dann kaum anonym bleiben können. Die Hochschulleitungen müssen sich klar gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt positionieren und gewährleisten, dass Beschwerden nicht zu Nachteilen führen.
- Es muss an Musikhochschulen für Studierende Einführungsveranstaltungen geben in den Umgang mit Nähe und Distanz, mit den persönlichen körperlichen und seelischen Grenzen. In die Curricula sollten Sensibilisierung für zwischenmenschliche Grenzen sowie hilfreiche Handlungsoptionen und Rechte im Falle sexualisierter Übergriffe integriert werden. Lehrende müssen zu entsprechenden Weiterbildungen verpflichtet werden.
- Jede Hochschule muss Prävention betreiben. Viel effektiver wäre es jedoch, wenn die deutschen Musikhochschulen dabei gemeinsam vorgehen würden. Eine bundesweite Kampagne für einen respektvollen Umgang von Musiker*innen würde ein Zeichen setzen, das international beachtet werden würde. Es würde auch auf die Musikschulen und den Konzertbetrieb ausstrahlen. In anderen Bereichen wie z. B. im Sport gibt es solche Initiativen längst. Die Zeit dafür ist reif (Kirschning 2018).
- Für keine Form des Machtmissbrauchs darf es die Ausrede künstlerischer Freiheit geben. Keine noch so „geniale Kunst“ rechtfertigt Grenzverletzungen.

- Es braucht kompetente, idealerweise anonyme Beschwerdestellen und wirksame Richtlinien mit vielfältigen Sanktionen und Präventionsmaßnahmen (vgl. den Beitrag von Herrmann, Mauer und Sickelmann in diesem Band).
- Die Themis-Vertrauensstelle ist bislang auf den Film-, Fernseh-, Theater- und Orchesterbereich beschränkt. Ihr Wirkungsradius kann jedoch gemäß ihrer Statuten auf die gesamte Medienbranche, den Musikbereich und andere Kulturzweige ausgeweitet werden. Die Kunst- und Musikhochschulen sollten offiziell beitreten, denn hier werden die Kulturschaffenden von morgen ausgebildet.
- Eine groß angelegte Studie an allen deutschen Kunst- und Musik(hoch)schulen wäre hilfreich, um das Ausmaß und sinnvolle Maßnahmen zu evaluieren und um für das Thema weiter zu sensibilisieren. Es wäre sehr wichtig, mit Zahlen und Fakten Schritte zu untermauern, die wirkliche Veränderungen und ein besseres Studien- und Arbeitsumfeld für alle garantieren.

Zum Weiterlesen

- Hahn, Elisabeth (2021): „Perfekte Stimme im falschen Körper“. Mehrgewichtige Opernsänger:innen haben es offensichtlich schwerer im Beruf. Eine Recherche über Bodyshaming im Opernbetrieb. <https://van-magazin.de/mag/oper-bodyshaming/> (Zugriff am 07.12.2021).
- Kirschning, Antje (2017): „Das ist doch nicht so gemeint ...“ Über alltäglichen Sexismus an Musikhochschulen. In: nmz – neue musikzeitung. <https://www.nmz.de/artikel/das-ist-doch-nicht-so-gemeint> (Zugriff am 07.12.2021).
- Kirschning, Antje (2018): #MeToo an den Musikhochschulen. In: Üben und Musizieren. <https://uebenundmusizieren.de/artikel/metoo-an-den-musikhochschulen/> (Zugriff am 07.12.2021).
- Wissenschaftsrat (2021): Empfehlungen zur postgradualen Qualifikationsphase an Kunst- und Musikhochschulen. Köln. <https://www.wissenschaftsrat.de/download/2021/9029-21.html> (Zugriff am 07.12.2021).
- Hoffmann, Freia (Hrsg.) (2006): Panische Gefühle: Sexuelle Übergriffe im Instrumentalunterricht. Mainz: Schott.
- Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (2016): Handlungsempfehlungen der BuKoF zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an künstlerischen Hochschulen. Berlin. https://bukof.de/wp-content/uploads/BuKof-Handlungsempfehlungen-SDG_Kunsthochschulen.pdf (Zugriff am 13.12.2021).
- Wöbken, Hergen (2018): Studio Berlin III. Situation Berliner Künstler*innen und Gender Gap. Berlin: Institut für Strategieentwicklung (IFSE). https://ifse.de/Pdf/IFSE_Studio-Berlin-III.pdf (Zugriff am 13.12.2021).
- Schmidt, Thomas (2019): Macht und Struktur im Theater: Asymmetrien der Macht. Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-26451-2>
- SzeneSchweiz (2020): Machtmissbrauch und sexuelle Belästigung in der darstellenden Kunst in der Schweiz. Mitglieder-Umfrage von SzeneSchweiz. Zürich. <https://szeneschweiz.ch/wp-content/uploads/2021/10/SzeneCH-Oktober-2021-Machtmissbrauch-Umfrage-Auswertung-Neu-Illustration.pdf> (Zugriff am 13.12.2021).
- Lesser, Hannah/Fischer, Marina (2020): Grenzen der Grenzenlosigkeit. Machtstrukturen, sexuelle Belästigung und Gewalt in der Film-, Fernseh- und Bühnenbranche. Berlin: Themis-Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt e.V. https://themis-vertrauensstelle.de/wp-content/uploads/2020/04/THEMIS_Interviewstudie_April-2020.pdf (Zugriff am 13.12.2021).

SCHUTZ UND PRÄVENTION VON SEXUELLER BELÄSTIGUNG/SEXUALISierter DISKRIMINIERUNG UND GEWALT IN DER UNIVERSITÄTSMEDIZIN

Sabine Jenner und Sabine Oertelt-Prigione

Sexuelle Belästigung stellt nicht nur ein gesellschaftlich drängendes Problem dar, sondern ist auch im Umfeld der Hochschulen virulent. Obgleich sich die Verteilung aufgrund des Studien-, Lehr- und Arbeitsfeldes und der Arten der erlebten Belästigungen unterscheiden mag, ist die Betroffenheit bei einer hohen Zahl von Beschäftigten und Studierenden national wie international durch Studien belegt (European Agency for Fundamental Rights – FRA 2014).

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und im Studium

Als besondere Risikogruppe von sexueller Belästigung und Diskriminierung im universitären Klinikambiente und dem Medizinstudium werden international wie national Ärztinnen, das Studium, die Qualifikationsphase sowie alle Beschäftigten und Auszubildenden der Gesundheitsberufe erfasst (Cheung et al. 2017; Jenner et al. 2019; Rosenthal et al. 2016; Schoenefeld et al. 2021). Sexuelle Belästigung stellt neben den sozialen, machtpolitischen und gesellschaftlichen Dimensionen auch ein gesundheitliches Problem dar. Diese Form der Belästigung kann signifikante medizinische Auswirkungen haben, sowohl akut als auch chronisch, und die Gesundheit der Betroffenen jahrelang belasten. Neben somatischen Beschwerden, wie z. B. chronischen Rücken- und Nackenschmerzen, chronischen gastrointestinalen Beschwerden und Herzkreislaufbeschwerden reichen die medizinischen Konsequenzen von akuten Angstzuständen bis hin zu chronischen psychischen Störungen, wie z. B. Angststörungen und Depressionen. Sie unterscheiden sich hierbei kaum von den Beschwerden, die mit akuter und chronischer Gewalterfahrung assoziiert werden (Chan et al. 2008).

Louise F. Fitzgerald (Glomb et al. 1997) belegte bereits 1997 die Auswirkungen des Phänomens auf das Individuum im Arbeitskontext und daraus folgend auf das organisationale Geschehen, welche auch auf das Lern- und Lehrumfeld übertragbar sind. Intrinsische Risikofaktoren, beispielsweise die Reduktion von Leistung und Engagement, mangelndes Teamgefühl und innere Kündigung können zur Verschlechterung der Arbeitsatmosphäre führen oder zum Karriereknick, zu Karrierenachteilen, Studienabbrüchen und zu einer negativ bis bedrohlich erlebten Studienzeit. Sie beeinflussen zudem die Entscheidung für bestimmte Disziplinen bzw. für den Verbleib im klinischen Umfeld (McLaughlin et al. 2017; Pina/Gannon 2012).

Sexuelle Belästigung im Rahmen des Arbeitsfeldes Medizin, der Pflege, der Ausbildungsberufe, des Studiums und der Qualifikationsphase nimmt aufgrund der besonderen Arbeitsbedingungen und des notwendigen Übertritts persönlicher Grenzen zur Ausübung des Berufs eine Sonderstellung ein. Patient:innen müssen für viele Untersuchungen zumindest partiell entkleidet sein, Befragungen nach persönlichen/intimen Details zur Einschätzung von Erkrankungsrisiken bzw. zur Beratung müssen durchgeführt werden. Extreme körperliche Nähe ist in vielen Arbeitsabläufen notwendig, wie z. B. im Operationssaal oder bei der Endoskopie. Grenzüberschreitungen sind somit einerseits notwendig, um den Beruf auszuüben, können aber zu potenziellen „Grenzverletzungen“ vonseiten aller Beteiligten – ärztlichem und pflegerischem Personal sowie Patient:innen – führen. Somit sind klare Abgrenzungen und Handlungsleitfäden, konkrete Anlaufstellen in diesem Kontext potenziell sogar wichtiger und notwendiger als anderswo. Die hohen Prävalenzzahlen im untersuchten Feld bestätigen die Notwendigkeit eines proaktiven Umgangs mit dem Problem (Jagsi 2018; Jenner et al. 2020).

Exkurs: Sozialisation in der Medizin und im Medizinstudium

Die Universitätsmedizin in Deutschland ist aufgrund von komplexen Abläufen sowie der unterschiedlichen Machtbefugnisse der Statusgruppen und deren Berufssozialisationen ein stark hierarchisch reglementiertes System. Aus der limitierten internationalen Datenlage lässt sich schlussfolgern, dass Hierarchie,

Machtverhältnisse, Stressbelastung und Unternehmenskultur in der Medizin und Pflege eine erhebliche Rolle spielen. Sexuelle Belästigung im Kontext von Macht und (Geschlechter-)Ungleichverteilung ist hierarchischen Strukturen inhärent, welches durch die hohe Prävalenz in Kliniken in internationalen/nationalen Studien belegt wird. Daher sind Schutz- und Präventionskonzepte für die Beschäftigten im Klinikambiente unerlässlich.

Im Kontext der Sozialisation im Medizinstudium sollte ebenfalls bedacht werden, dass vielschichtige Erwartungen an die Berufsgruppe eine Rolle spielen könnten, die schon früh erlernt werden. Das Unfehlbarkeitsverständnis der ärztlich Tätigen, eine verbreitete gesellschaftliche Annahme der medizinischen Allwissenheit, die Selbstidentifikation mit Aspekten wie Standhaftigkeit, Status und Autorität – diese Vorstellungen lassen sich theoretisch nicht mit offensichtlichem Fehlverhalten wie sexueller Belästigung verbinden. Somit bringt das Berufsethos auch eine Barriere der Erkennung und Ansprechbarkeit des Problems mit sich. Häufig finden sich jedoch besonders in kritischen Arbeitsfeldern keine strukturell verankerten Verfahren, genauso wenig wie niederschwellige Angebote, wie z. B. interne Vertrauenspersonen. Daher stellt bereits die Entscheidung, einen Fall sexueller Belästigung innerlich zu verurteilen und offiziell anzuzeigen, eine hohe Schwelle für die Betroffenen dar. Eine fehlende betriebskulturelle Offenheit gegenüber dem Thema hat nicht nur den Effekt, dass das Anzeigen problematischer Vorfälle vermieden oder verzögert wird. Sie sendet prinzipiell auch die Botschaft einer mangelnden Wahrnehmung bzw. Abwertung des Themas.

Sexuelle Belästigung als systemisches Phänomen

Die Daten der WPP-Studie (watch-protect-prevent) zum Thema Grenzüberschreitungen und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, die von 2014 bis 2016 an der Charité in Berlin durchgeführt wurde, lassen ebenfalls erkennen, dass es sich bei sexueller Belästigung nicht um isolierte Einzelfälle handelt, sondern um Grenzverletzungen, die innerhalb einer förderlichen Kultur geschehen. Verbale Übergriffe sind Ausdruck einer teilweise problematischen Form der Kommunikation. Die Akzeptanz dieses Umgangs kann potenziell weitere Überschreitungen akzeptabler erscheinen lassen. Die Fachliteratur bestätigt, dass Hierarchie, Machtverhältnisse, Stressbelastung und Unternehmenskultur auch in der Medizin eine begünstigende Rolle für sexuelle Belästigung spielen können (McLaughlin et al. 2012). Hierbei unterscheidet sich das Medizinstudium nicht von anderen Fakultäten oder Fachbereichen (Rosenthal et al. 2016). Die Charité WPP-Studie konnte ebenfalls eine Korrelation zwischen starken Hierarchien und Belästigungserfahrung identifizieren (Jenner et al. 2019).

WPP-Präventionsmaßnahmen für die Universitätsmedizin am Beispiel der Charité

Effektive Prävention an Hochschulen kann nur im Kontext breit angelegter Interventionen stattfinden, da die begrenzte Reaktion bei Einzelfällen meist langfristig unwirksam ist. Die klare Notwendigkeit eines systemischen Ansatzes zu sexueller Belästigung sollte jegliche Interventions- und Präventionsarbeit prägen. Die Schutz- und Präventionsstrategien, die im Folgenden detaillierter beschrieben werden, sind nicht organisationsspezifisch für die Universitätsmedizin – sie bieten sich zur Umsetzung an allen Hochschulen an.

Wir beziehen uns hier auf die wichtigsten Ergebnisse zum Schutz und zur Prävention von sexueller Belästigung aus der Charité WPP-Studie, die 2015 an der Charité Universitätsmedizin erhoben wurden. Folgende Themen sollten im Rahmen eines institutionellen Prozesses bearbeitet werden:

Richtlinien zum Schutz und zur Prävention von sexueller Belästigung

Eine Richtlinie zum Schutz und zur Prävention von sexueller Belästigung stellt eine institutionelle Grundlage für den Umgang eines Unternehmens mit dem Phänomen sexuelle Belästigung dar. Im universitären Kontext bietet sich eine Richtlinie an, da Studierende keine Beschäftigten sind und von anderen Formaten von betrieblichen Vereinbarungen durch Personalvertretungen nicht betroffen wären. Die Vereinbarung wird in der Regel von den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und/oder Personal-



vertretungen initiiert. Kernelemente der Vereinbarung sind die Definition des Phänomens, die Darstellung des rechtlichen Rahmens, Verhaltenskodizes für alle Statusgruppen und Studierenden der Universitätsmedizin, Beratungsstellen und die detaillierte Aufstellung eines Beratungs-Beschwerdeablaufs (Oertelt-Prigione/Jenner 2017).

Anlaufstellen – Meldungen

Eine organisationsinterne oder/und eine AGG-Beschwerdestelle, eine andere offizielle interne Instanz, häufig die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie Personalvertretungen und Arbeitsmedizinische Zentren, bieten sich an den Hochschulen und in den Universitätskliniken als Anlaufstelle an. Neben den offiziellen Anlaufstellen bietet sich je nach Größe der Organisation ebenfalls die Ernennung von Vertrauenspersonen innerhalb der Institute und Kliniken an. Optional kann weiterhin ein Vertrauensanwalt hinzugezogen werden, falls die Organisation diese Möglichkeit bietet. All diese Personen sind zur Wahrung der Vertraulichkeit und Schweigepflicht angehalten.

Informationskampagnen – Transparenz der Abläufe

Die WPP-Studie deckte den Mangel an Wissen zu Abläufen und Anlaufstellen bei mehr als 65 % der Beschäftigten auf. Wenn sexuelle Belästigung nicht von der Organisation angesprochen und sichtbar gemacht wird, wissen die Mitarbeitenden bei Betroffenheit nicht, an wen sie sich wenden können. Ein weiterer Unsicherheitsfaktor ist das mangelnde Wissen über einen konkreten Beratungs-Beschwerdeablauf. Betroffene sind sehr häufig nicht an dem rechtlichen Weg interessiert, sondern wollen lediglich ein unerwünschtes Verhalten unterbinden. Die Tatsache, dass eine informelle niederschwellige Beratung keine rechtlichen Konsequenzen hat, ist dabei eine wichtige, häufig nicht bekannte Information. Ein transparenter und strukturierter Beratungs-Beschwerdeablauf mit konkreten Ansprechpersonen ermöglicht allen Beteiligten Schutz und Handlungssicherheit.

Dies bedeutet konkret, dass das Thema von der Organisation auf verschiedenen Ebenen sichtbar gemacht werden muss. Die Möglichkeiten hierfür sind vielfältig. Erstens sollte ein „Null Toleranz“-Prinzip gegenüber Diskriminierung und explizit sexueller Belästigung im Leitbild/Mission Statement und in der Richtlinie der Universitätsmedizin/Hochschulen verankert sein. Eine unmissverständliche und sichtbare Positionierung des Vorstandes wird hierbei empfohlen. Eine weitere proaktive Möglichkeit ist die prominente Platzierung der Information im Internet. So verfügt die Charité z. B. über einen Button auf der ersten Seite des Intranets, der direkt auf Beratungsangebote verweist.

Information für Patient:innen

Eine weitere Gruppe von Betroffenen, aber potenziell auch Täter:innen, können Patient:innen sein. Zu deren Schutz und Information bietet sich die Erstellung von allgemein und barrierefrei zugänglichen Hausregeln an. Innerhalb dieser Hausregeln können Rechte und Pflichten sowie erwartetes und zu erwartendes Verhalten formuliert werden. Es muss natürlich bedacht werden, dass bestimmte Gruppen von Patient:innen kurz- oder langfristig nicht in der Lage sein können, diesen Regeln zu folgen. Dies stellt eine Tatsache dar, die professionelle Mitarbeitende jedoch sehr wohl einschätzen können und worauf sie auch vorbereitet sind. Die Entwicklung von allgemein gültigen Hausregeln zum Schutz aller Personen im Klinikambiente widerspricht somit nicht der Anerkennung von Ausnahmesituationen.

Prävention auf Organisationsebene

- Vielschichtige Instrumente zur geschlechtergerechten Organisations- und Personalentwicklung könnten hier zur Gleichbehandlung nach einheitlichen Kriterien beitragen und somit einen Beitrag zur Prävention von sexueller Belästigung leisten (Jenner et al. 2020).
- Wichtige strukturelle Änderungen, beispielsweise flache Hierarchien und offene Kommunikation in den Abteilungen, wurden von den Teilnehmenden der Charité WPP-Studie als wichtige Instrumente zur Bekämpfung von sexueller Belästigung genannt (Jenner et al. 2019, 2020).

Die Etablierung einer enttabuisierenden Kommunikationskultur bedeutet, dass Vorgesetzte in Klinik, Lehre und Forschung Mitarbeitende und Studierende regelmäßig über das Thema informieren, um auf aktuelle Maßnahmen im Unternehmen und die Offenheit gegenüber der Thematik zu verweisen. Die Enttabuisierung des Phänomens kann den Effekt haben, dass grenzverletzende Verhaltensweisen schon im frühen Stadium wahrgenommen und deeskaliert werden können. Prinzipiell wird von Klinikleitung/ Vorgesetzten die Botschaft zur Wahrnehmung bzw. Verantwortung und Fürsorge der Thematik gesendet. Die Etablierung einer Teamkultur, die den grundsätzlichen Wert der Beschäftigten betont, sowie die Etablierung einer konstruktiven Feedbackkultur stellen einen weiteren wichtigen Beitrag zur diskriminierungsarmen Organisationskultur dar.

Weitere Maßnahmen beinhalten erstens die Beseitigung von auftretenden Mängeln und Engpässen im Arbeitsablauf sowie der Arbeitsorganisation; zweitens das Festlegen eindeutiger Zuständigkeiten, Aufgaben und Verantwortungsbereiche sowie drittens die Sicherstellung des Informationsflusses durch die Vorgesetzten (Jenner et al. 2020).

Prävention: Personalentwicklung Führungskräfte und Personalschulungen

Vorgesetzte, Führungskräfte und Lehrtätige haben eine Vorbildfunktion und die Verantwortung zur Förderung einer diskriminierungsarmen Stations-/Institutionskultur des Lehr- und Lernumfeldes. Sie sollten befähigt sein, sexuelle Belästigung und Diskriminierung zu erkennen, bei Vorfällen aktiv zu intervenieren und entsprechende Maßnahmen einzuleiten. Aus der Untersuchung zahlreicher Dienstvereinbarungen aus verschiedenen Branchen geht diese Verpflichtung für Führungskräfte und die Notwendigkeit verpflichtender Fortbildungen für Mitarbeitende mit Personalverantwortung klar hervor. Dies trifft sowohl auf alle Vorgesetzten und Beschäftigten in Personalverantwortung als auch auf Mitarbeitende in Lehre und Forschung zu (Jenner et al. 2020).

Die Zertifizierung der Fortbildung zur Prävention sexueller Belästigung zur Erlangung notwendiger Führungskompetenzen sollte erstens notwendiger Qualifizierungsnachweis zur Steigerung der Beteiligungsbereitschaft vonseiten der Führungskräfte sowie zweitens Qualifizierungskriterium für weitere Karrierestufen sein.

Auf Anfrage sollte es möglich sein, einzelne Institute und Kliniken zu schulen, möglichst flexibel und an die internen Zeitpläne angepasst. Internetressourcen, die jederzeit abrufbar sind, sollten ebenfalls zur Verfügung gestellt werden.

Im Fokus: Studierende der Medizin

Enge Betreuungsverhältnisse im (Medizin-)Studium bieten eine Plattform für Machtausübung und grenzverletzendes Fehlverhalten mit sexistischem Motiv. Hierzu gehören Hausarbeiten, Promotionen, Stationsprüfungen, OSCE (objective structured clinical examination), der praktische Unterricht (UaK, U-Kurs), das Pflegepraktikum, die Famulatur sowie das Praktische Jahr in der Klinik. Das Macht- und Abhängigkeitsverhältnis erfordert aus studentischer Sicht einen zielgerichteten Schutz- und Regelungsbedarf zum Phänomen. Zu dieser Thematik wurde daher ein Runder Tisch „Strategie- und Organisationsentwicklung zu den Themen sexistische Diskriminierung und sexualisierte Gewalt“ an der Charité (Strategieprozess 2018–19) einberufen und die bereits an der Charité etablierten präventiven WPP-Strategien an die Bedarfe der Studierenden angepasst bzw. sind diese für die besondere Abhängigkeitssituation von Studierenden weiterentwickelt worden.

Zum Weiterlesen

- Jagsi, Reshma (2018): Sexual Harassment in Medicine – #MeToo. In: New England Journal of Medicine, 378 (3), 209–211. <https://doi.org/10.1056/NEJMp1715962>
- Oertelt-Prigione, Sabine/Jenner, Sabine C. (2017): Prävention sexueller Belästigung. Praxiswissen Betriebsvereinbarungen. Research Report 369. Hans-Böckler-Stiftung. <http://hdl.handle.net/10419/168650> (Zugriff am 28.06.2021).



- Pina, Afroditi/Gannon, Theresa A. (2012): An Overview of the Literature on Antecedents, Perceptions and Behavioural Consequences of Sexual Harassment. In: Journal of Sexual Aggression, 18 (2), 209–232. <https://doi.org/10.1080/13552600.2010.501909>
- Schoenefeld, Eva/Marschall, Bernhard/Paul, Berit/Ahrens, Helmut/Sensmeier, Janina/Coles, Jan/Pfleiderer, Bettina (2021): Medical education too: sexual harassment within the educational context of medicine – insights of undergraduates. In: BMC Medical Education, 21 (81). <https://doi.org/10.1186/s12909-021-02497-y>

SCHUTZ VOR GRENZVERLETZUNGEN, SEXUALISierter DISKRIMINIERUNG UND GEWALT VON KINDERN UND JUGENDLICHEN

Regina Hauses und Birkan Gülcan Doğan

Die UN-Kinderrechtskonvention formuliert bereits 1989 das Recht aller Kinder und Jugendlichen auf körperliche Unversehrtheit, sexuelle Selbstbestimmung, Gleichbehandlung, Beteiligung, Beschwerde und Anhörung. Für den Bereich der sexualisierten Gewalt hat der Runde Tisch „Sexueller Kindesmissbrauch“ bereits 2011 dazu aufgerufen, in allen Einrichtungen und Organisationen, in denen Kinder lernen, behandelt, betreut, erzogen oder gefördert werden, Prävention zu betreiben. Um eine Einrichtung zu einem Schutzort zu machen und Prävention auf struktureller, räumlicher und pädagogischer Ebene zu verankern, bedarf es eines Schutzkonzeptes aus verschiedenen Bausteinen, die ineinanderwirken und somit als Gesamtes zum Kinder- und Jugendschutz beitragen. Damit sind Schutzkonzepte ein „Zusammenspiel aus Analyse, strukturellen Veränderungen, Vereinbarungen und Absprachen sowie Haltung und Kultur einer Organisation“ (Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs 2021; vgl. auch Lohse et al. 2021). Ziel ist es, Kinder und Jugendliche zu schützen und in der Wahrnehmung und Durchsetzung ihrer subjektiven Grenzen zu stärken sowie Täter*innen durch Intervention und Sanktion Grenzen zu setzen. Dafür ist es notwendig, dass Kinder und Jugendliche, die von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt betroffen sind, Ansprechpersonen finden. Eine gut erarbeitete Strategie zur Prävention von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt in einer Einrichtung dient der Sicherheit der Jugendlichen, aber auch der Handlungssicherheit aller Akteur*innen. Im Jahr 2021 hat das an der Fachhochschule Kiel, den Universitäten Hildesheim und Kassel sowie der Hochschule Landshut umgesetzte Verbundprojekt „SchutzNorm“ Qualitätsstandards für Schutzkonzepte in der Kinder- und Jugendarbeit vorgelegt (Henningsen et al. 2021).

Ausgehend von diesen Überlegungen stellt sich die Frage, ob und wie diese Qualitätsstandards auf Hochschulkontexte übertragen werden können.

Im Kontext der offenen Kinder- und Jugendarbeit werden zunehmend Schutzkonzepte für und mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen entwickelt und damit für und mit einer Gruppe, die nicht nur bezogen auf das Lebensalter große Schnittmengen mit den Studierenden hat, die naturgemäß im Zentrum von Hochschule stehen. Auf Hochschulkontexte zu übertragen ist die Forderung, dass junge Menschen stärker als bisher an der Herstellung von Schutz beteiligt werden sollten: „Hierfür braucht es Räume, in denen junge Menschen – auch unabhängig von konkreten Vorfällen – angstfrei über Sexualität, Liebe und Freundschaft, aber auch über sexualisierte Peer-Gewalt und über andere Grenzüberschreitungen sprechen können.“ (Henningsen et al. 2021: 10)

Hochschulen adressieren jedoch nicht nur Student*innen, sondern in verschiedensten Kontexten auch Kinder und Jugendliche, beispielsweise im Rahmen von Vereinbarkeit, Talentförderung und Bildungsgerechtigkeit. Dazu gehören Kinderbetreuungseinrichtungen (z. B. Kindertagesstätten, Tagespflegeeinrichtungen), Betreuung in Randzeiten und im Kontext von Veranstaltungen und Kongressen, Ferien-

betreuung, Sommeruniversitäten, Frühstudium, Nachhilfeangebote, Schülerlabore, Kinder-Universitäten, Sportangebote, Praktika etc.

Aus den nun folgenden Überlegungen ausgeklammert werden Angebote im Bereich der Kindertagespflege, bei denen der Schutz der Kinder bereits durch Anbindung an die Jugendämter geregelt ist. Der Schutzauftrag wird also in den Städten und Gemeinden von den Jugendämtern wahrgenommen, die mit den freien Trägern der Jugendhilfe zusammenarbeiten (§ 4 SGB VIII).

Eine entsprechende rechtliche Rahmung gibt es für die anderen Angebote für Kinder und Jugendliche an Hochschulen bisher nicht, sodass geprüft werden muss, ob und ggf. in welcher Form die Qualitätsstandards, die für die Kinder- und Jugendarbeit formuliert worden sind, in den Hochschulkontext übertragen werden können.

Hochschul- und programmspezifische Bausteine

Folgende Überlegungen können bei der Ausgestaltung der hochschul- und programmspezifischen Bausteine zum Schutz von Kindern und Jugendlichen im Hochschulkontext helfen:

Risikoanalyse und Prävention

Ein Handlungsauftrag ergibt sich aus dem Grundgesetz (Art. 1–3 GG), da Hochschulen als Körperschaften des öffentlichen Rechts Grundrechte direkt anwenden müssen. Ausgangspunkt für die Überlegungen zu einem institutionellen Schutzkonzept ist neben der Sensibilisierung und Information relevanter Zielgruppen und der inhaltlichen Auseinandersetzung mit dem Thema eine detaillierte Risikoanalyse, um die ‚verletzlichen‘ Stellen einer Organisation aufzudecken. Voraussetzung dafür ist die Übernahme von Verantwortung, d. h. die Anerkennung, dass im Raum Hochschule Gefahrenlagen und -räume existieren und dementsprechend Abläufe in Hochschulen so verändert werden müssen, dass Machtmissbrauch verhindert werden kann.

Im Hochschulkontext ist die Umsetzung besonders herausfordernd, da die Diversität der Angebote und Akteur*innen für universitäre Strukturen geradezu typisch sind: Die Programme richten sich an Kinder und Jugendliche verschiedener Altersgruppen. Auch die Verweildauer an der Hochschule ist höchst unterschiedlich, so gibt es Einzelveranstaltungen, regelmäßige Angebote sowie Programme, bei denen sich die Kinder und Jugendlichen in einem längeren Block an der Universität aufhalten. Darüber hinaus werden die Angebote zentral oder dezentral verantwortet, finden auf einem Campus oder in weit zerstreuten Gebäudeteilen statt. In einigen Fällen werden auch eigene Räumlichkeiten vorgehalten. Im Kontext von Ausflügen und Exkursionen finden die Aktivitäten auch im näheren oder weiteren Umfeld von Hochschule statt. Unter den Lehrenden gibt es Spezialist*innen mit pädagogischer Expertise, aber auch motivierte Autodidaktiker*innen. Manche Programme sind auf professoraler Ebene angesiedelt, andere werden durch Studierende oder Tutor*innen durchgeführt. Bereits aus diesen wenigen Punkten lässt sich ableiten, dass es für Hochschulen kaum denkbar ist, dass ein übergreifendes institutionelles Schutzkonzept den unterschiedlichen Anforderungen gerecht werden könnte. Es bedarf also einer detaillierten Analyse im Hinblick auf die spezifische Hochschule und die jeweils einzelnen Angebote sowie daraus abgeleitete Vereinbarungen und Absprachen. Gleichzeitig muss auf zentraler Ebene diskutiert werden, welche strukturellen Veränderungen grundsätzlich nötig sind und wie es gelingen kann, die Haltung und Kultur einer Institution so zu verändern, dass auch schwierige Themen wie Grenzüberschreitungen und Machtmissbrauch besprechbar werden und sowohl nach innen als auch nach außen für alle sichtbar im Leitbild der Hochschule verankerbar werden.

Erweitertes Führungszeugnis

Seit Mai 2010 wird auf Antrag ein „erweitertes Führungszeugnis“ ausgestellt (§ 30a BZRG). Einrichtungen, in denen Kinder und Jugendliche betreut werden, erhalten nur dann eine Betriebserlaubnis,

wenn sichergestellt ist, dass das Personal regelmäßig ein erweitertes Führungszeugnis vorlegt (§ 45 Abs. 3 Nr. 2 SGB VIII). Dies gilt beispielsweise für die Betreuungseinrichtungen an Hochschulen wie Kitas und Großtagespflegen. Mit dem erweiterten Führungszeugnis kann sichergestellt werden, dass niemand beschäftigt werden kann, der*die rechtskräftig wegen kinder- und jugendschutzrelevanter Straftaten verurteilt worden ist. Vor dem Hintergrund des Bundeskinderschutzgesetzes müssen Hochschulen mit Blick auf die Art, Intensität und Dauer des Kontaktes prüfen, für welche Programme, die Kinder und Jugendliche adressieren, das erweiterte Führungszeugnis als Instrument der Prävention nutzt. Zudem könnte in Ergänzung des erweiterten Führungszeugnisses eine Selbsterklärung der Betreuungspersonen oder Lehrenden eingeholt werden.

Ehrenkodex

Etwa aus dem Sport bekannt ist das Vorbild, dass alle Personen, die Kontakt mit Kindern und Jugendlichen haben, als Ergänzung zu einem erweiterten Führungszeugnis einen Ehrenkodex unterschreiben müssen (vgl. Bartsch/Rulofs 2021; Deutsche Sportjugend 2017). Der Ehrenkodex ist individuell anpassbar und kann als Orientierungshilfe für Hochschulen dienen.¹

Richtlinien

Zahlreiche Universitäten haben inzwischen Richtlinien zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt und/oder zum Schutz vor Diskriminierung erlassen. Bei den Richtlinien ist insbesondere darauf zu achten, dass sich der Anwendungsbereich auch auf die Studierenden, die nicht in den Geltungsbereich des AGG fallen, bezieht und auch die Diskriminierung, Belästigung und Gewalt von/ gegen Dritte in den Geltungsbereich einschließt, sodass auch die Kinder und Jugendlichen, die an den verschiedenen Programmen teilnehmen, geschützt werden können. Darüber hinaus sollte die Richtlinie transparent Beratungsstrukturen und Beschwerdewege aufzeigen sowie einen Interventionsplan vorhalten.

Ansprechpersonen

Es ist notwendig, eine Anlauf- und Vertrauensstelle innerhalb und außerhalb (u. a. spezialisierte Fachberatungsstellen) der Hochschule zu benennen, an die sich die Kinder und Jugendlichen wenden können. Diese muss mit Beginn der jeweiligen Programme transparent kommuniziert werden. Darüber hinaus muss ein Bewusstsein geschaffen werden, dass alle Hochschulangehörigen zuständig sind und nicht nur die Beschwerdestelle.

Partizipation

Partizipation aller beteiligten Akteur*innen von Anfang an ist die zentrale Prämisse bei der Entwicklung und Umsetzung eines Schutzkonzeptes und der Schlüssel gelingender Präventionsarbeit. Insbesondere die Teilhabe und Mitwirkung von Kindern und Jugendlichen an Entscheidungen, die sie selbst betreffen, stärkt ihre Position, macht sie kritikfähig und reduziert das Machtgefälle zwischen ihnen und den Erwachsenen. Kinder und Jugendliche als Expert*innen in eigener Sache zu verstehen, verschafft einen unverfälschten Einblick in ihre Lebenswelt.

Raumsituation

Unabhängig von der Frage, ob Hochschulen „gewachsen“ oder auf dem Reißbrett geplant worden sind, werden räumliche und infrastrukturelle Maßnahmen bisher kaum aus einer intersektionalen Perspektive geplant, die Belange von Kindern und Jugendlichen in der Regel bisher kaum mitgedacht (Mense 2021). Im Hinblick auf Angebote besteht deshalb eine besondere Notwendigkeit, die Veranstaltungsorte hinsichtlich Gefährdungssituationen abzuklopfen, Wege mitzudenken, ggf. zentrale Treffpunkte einzurichten, die ein Abholen und Bringen möglich machen, bzw. Begleitung zu öffentlichen Verkehrsmitteln zur Verfügung zu stellen. Eine an einem erweiterten Familienbegriff orientierte und generationenübergreifend denkende Campuskultur, die sich auch als Teil von Stadtentwicklung begreift, entwickelt Auf-

¹ Der vom Deutschen Olympischen Sportbund entwickelte Ehrenkodex ist online abrufbar unter: https://www.dsj.de/fileadmin/user_upload/Handlungsfelder/Praevention_Intervention/sexualisierte_Gewalt/Ehrenkodex_2015_0306.pdf.

enthaltmöglichkeiten für Kinder und Jugendliche (Spiel- und Wickelmöglichkeiten in Mensen, Spielplätze, Skate- und Parcourplätze etc.) mit.

Virtueller Raum

Mitzudenken ist auch der virtuelle Raum. Digitale Medien und virtuelle Netzwerke sind nicht mehr wegzudenken und bergen auch neue Risiken für sexualisierte Gewalt. Dementsprechend sollten auch die Risiken, die aus der Nutzung digitaler Medien entstehen, Berücksichtigung finden. Insbesondere sollte eine Aufklärung über Persönlichkeitsrechte stattfinden, wie dem Recht am eigenen Bild sowie über Schutzaltersgrenzen.²

Sensibilisierung und Empowerment von Programmverantwortlichen, Lehrenden und Studierenden

Prävention ist ein zentraler Baustein eines Schutzkonzeptes. Dazu gehört auch die Sensibilisierung und Schulung von Lehrenden und Studierenden (z. B. Tutor*innen), die sich im Rahmen von Schüler*innenprogrammen einer Zielgruppe gegenüber sehen, mit der sie typischerweise nicht betraut sind. Insbesondere bei der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ist ein angemessener Umgang mit Nähe und Distanz notwendig. Das Grenzempfinden junger Menschen muss ernst genommen, individuelle Grenzen nicht überschritten werden. Auch die Sprache sollte der Zielgruppe angemessen sein, Sprache und Wortwahl durch Wertschätzung geprägt sein. Es muss Konsens hergestellt werden, dass sexualisierte Sprache, abfällige Bemerkungen und Beleidigungen (auch im Peer-Kontext) nicht toleriert werden.

Schüler*innen werden im Hochschulkontext in verschiedenen Programmen von Tutor*innen begleitet, die ihnen die Orientierung auf dem Campus erleichtern sollen und als persönliche Ansprechpersonen zur Verfügung stehen. Ihnen kommt die Aufgabe zu, den Übergang von der Schule in ein Studium anschaulich zu machen, Gesprächskontakte zu den Lehrenden herzustellen sowie Studienstruktur, Studienorganisation und Leistungsanforderungen zu erklären. Der Einsatz studentischer Tutor*innen trägt erfolgreich dazu bei, Unsicherheiten bezüglich der Wahl eines Studiums abzubauen. Zudem werden diese von den Teilnehmer*innen häufig als erstes „Bindeglied“ zur Universität betrachtet und fungieren oft bei ganz unterschiedlichen Fragen als Ansprechpersonen sowie als Ratgebende. Dementsprechend sind insbesondere bei der Ausbildung von Tutor*innen verpflichtende Bausteine vorzusehen, die der Prävention, der Sensibilisierung, aber auch dem Empowerment dienen. Dies gewinnt zusätzliche Relevanz dadurch, dass Tutor*innen z. B. als angehende Lehrer*innen auch als Multiplikator*innen fungieren.

Evaluation

Schutzkonzepte sollten in regelmäßigen Abständen überprüft werden. Dazu ist es sinnvoll, einen regelmäßigen Austausch aller relevanten Akteur*innen zu etablieren, sodass die Erfahrungen mit der Umsetzung der verschiedenen Bausteine ausgetauscht werden können. Dies ermöglicht eine Überprüfung der Risikoanalyse, ggf. eine Auswertung von (Verdachts-)Fällen und Empfehlungen zu notwendigen Veränderungen und Verbesserungen. Ein solcher Schutzkonzeptprozess sollte allerdings extern begleitet werden. Um Leerstellen auf institutioneller Ebene aufdecken zu können, benötigt es einen unvoreingenommenen Blick von außen.

Diskriminierungsreflexive Organisationskultur

Hochschulen sind gefordert, für den Schutz von Kindern und Jugendlichen, die einem generationenübergreifenden Verständnis von Hochschule folgend in den verschiedensten Zusammenhängen Teil von Hochschule und als solche Teil unserer Campuskultur sind, Verantwortung zu übernehmen. Dafür ist ein Zusammenspiel aus Analyse, strukturellen Veränderungen, Vereinbarungen und Absprachen sowie die Etablierung einer diskriminierungsreflexiven Organisationskultur notwendig, wie sie in den Leitlinien einzelner Universitäten bereits formuliert ist. Dieses Selbstverständnis von Hochschule ist geeigneter Ausgangspunkt, um sich auch im Hinblick auf die Programme für Kinder und Jugendliche auf den Weg zu machen und dies auch innerhalb der Hochschule sichtbar zu machen.

² www.Klicksafe.de, vgl. auch den Beitrag von Eickelmann, Gregor und Hanstein in diesem Band.



Zum Weiterlesen

- Wolff, Mechthild/Schröer, Wolfgang/Fegert, Jörg M. (Hrsg.) (2017): Schutzkonzepte in Theorie und Praxis: Ein beteiligungsorientiertes Werkbuch. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Oppermann, Carolin/Winter, Veronika/Harder, Claudia/Wolff, Mechthild/Schröer, Wolfgang (Hrsg.) (2018): Lehrbuch Schutzkonzepte in pädagogischen Organisationen: mit Online-Materialien. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Kath. Landesarbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendschutz NW e.V. (Hrsg.) (2015): Arbeitshilfe Institutionelles Schutzkonzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. München. http://www.thema-jugend.de/fileadmin/redakteure/pdf/Arbeitshilfe_Institutionelles_Schutzkonzept.pdf (Zugriff am 01.12.2021).
- Der Paritätische. Paritätisches Jugendwerk NRW (Hrsg.) (2021): Arbeitshilfe Schutzkonzepte für die Kinder- und Jugendarbeit. Wuppertal. https://www.pjw-nrw.de/fileadmin/EigeneDateien/Download/05-service/ISA_br_Schutzkonzepte_RZ_web_7MB.pdf (Zugriff am 01.12.2021).
- Kappler, Selina/Hornfeck, Fabienne/Pooch, Marie-Theres/Kindler, Heinz/Tremel, Inken (2019): Kinder und Jugendliche besser schützen – der Anfang ist gemacht. Schutzkonzepte gegen sexuelle Gewalt in den Bereichen: Bildung und Erziehung, Gesundheit, Freizeit. Abschlussbericht des Monitorings zum Stand der Prävention sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen in Deutschland (2015–2018). Berlin: UBSKM. https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs2019/28116_UBSKM_DJI_Abschlussbericht.pdf (Zugriff am 09.12.2021).

Internetportale

- Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs: <https://beauftragter-missbrauch.de/praevention/schutzkonzepte> (Zugriff am 29.10.2021).
- Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung: <https://www.bzga.de/infomaterialien/praevention-des-sexuellen-kindesmissbrauchs/> (Zugriff am 14.12.2021).
- Zartbitter e. V. Kontakt- und Informationsstelle gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen und Jungen: www.zartbitter.de (Zugriff am 14.12.2021).

HANDLUNGSKONZEPTE GEGEN SEXUALISIERTE BELÄSTIGUNG, DISKRIMINIERUNG UND GEWALT AN HOCHSCHULEN: DAS 3³-MODELL

Julia Gebrande und Katharina Simon

Hochschulen sind Lern- und Arbeitsorte, die von ungleichen Machtverhältnissen und strukturellen Hierarchien geprägt sind. Diese Strukturen bilden den Boden für sexuelle Belästigung und andere Formen sexualisierter Gewalt und können zu einem stressbeladenen, entwürdigenden und einschüchternden Arbeits- und Lernumfeld führen, was die Lebensfreude, die Lernbereitschaft und die Gesundheit der Betroffenen beeinträchtigt (Gebrande/Clemenz 2016). Die vorangegangenen Analysen machen deutlich, wie wichtig deshalb die Aufgabe für Hochschulen ist, ihre Studierenden, Beschäftigten und Lehrenden vor jeglicher Form sexualisierter Gewalt zu schützen. Es handelt sich dabei um ein komplexes Handlungsfeld mit rechts- und sozialpolitischen sowie pädagogischen und psychosozialen Aufgaben, das von vielen Akteur*innen und insbesondere von der Hochschulleitung als Querschnittsthema mitgedacht und gesteuert werden muss.

Das 3³-Modell

Um die Komplexität der Handlungsmöglichkeiten bei sexualisierter Gewalt an Hochschulen zu verdeutlichen und zu systematisieren, haben wir ein 3x3x3-Modell mit drei Ebenen von Maßnahmen zu drei unterschiedlichen Zeitpunkten für drei verschiedene Zielgruppen entwickelt. Insgesamt können also 27 unterschiedliche zielgruppenspezifische Handlungsfelder identifiziert werden, in denen eine Hochschule aktiv werden kann, um ihre Mitglieder und Angehörigen zu schützen bzw. nach einem Übergriff zu unterstützen.

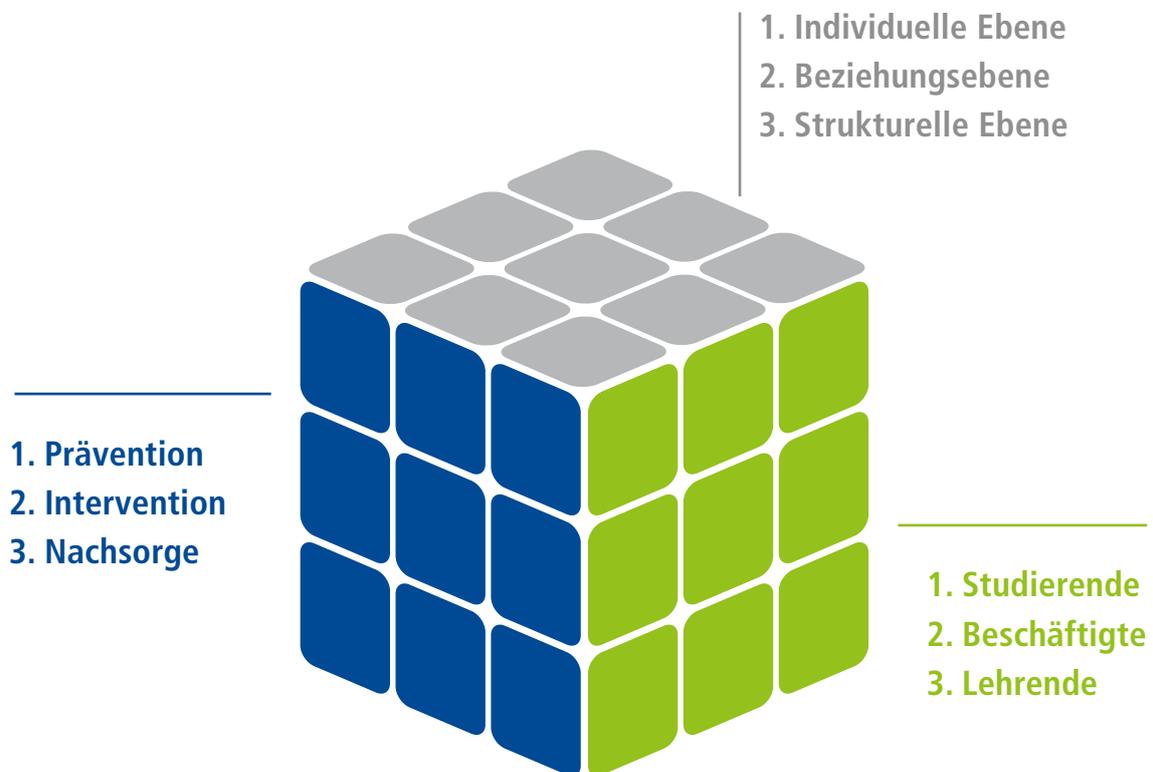


Abbildung 1: Visualisierung des 3³-Modells



Die drei Zielgruppen an Hochschulen (grüne Würfelseite)

Alle Mitglieder und Angehörige einer Hochschule können potenziell von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt betroffen sein. Die größte Gruppe an Hochschulen stellen die Studierenden dar. Besonders brisant wird das Thema, wenn Studierende (oder auch Beschäftigte) noch unter 18 Jahren sind (siehe den Beitrag von Hauses und Doğan in diesem Band). Aus Studien (z. B. Feltes et al. 2012a; Gebrande/Zimmermann 2021; Zimmermann 2020) wissen wir, dass die meisten Übergriffe an einer Hochschule unter Studierenden stattfinden. Besonders in den Blick zu nehmen sind darüber hinaus die Lehrenden (externe Lehrbeauftragte und Professor*innen) und die Beschäftigten in der Verwaltung, wissenschaftliche Mitarbeitende und Doktorand*innen etc. Die drei Gruppen sind jedoch nicht immer trennscharf zu unterscheiden: So können wissenschaftliche Mitarbeitende auch in die Gruppe der Lehrenden fallen, Studierende als studentische Hilfskräfte zugleich Beschäftigte oder nicht verbeamtete Professor*innen nicht nur Lehrende, sondern auch Beschäftigte sein. Durch Abhängigkeitsverhältnisse und Status- und Hierarchiegefälle sind Studierende, Doktorand*innen, Habilitand*innen und Auszubildende besonders gefährdet und befürchten zu Recht Nachteile für ihre Betreuungssituation oder für ihren weiteren Studienverlauf, wenn sie sich wehren, entziehen oder gar beschweren.

Alle diese Zielgruppen brauchen spezifische Angebote und können auf unterschiedlichen Wegen erreicht werden. Es braucht daher möglichst niederschwellige Anlaufstellen für alle Statusgruppen. Für die Gruppe der Studierenden (ebenso wie für die Gruppe der Beschäftigten) haben sich dabei beispielsweise Peer-to-Peer-Zugänge als hilfreich erwiesen, bei denen Studierende andere Studierende sensibilisieren oder als erste Ansprechpersonen oder Mentor*innen zur Verfügung stehen. Sie müssen aber gut auf ihre Funktion vorbereitet werden und selbst ein Netzwerk an Ansprechpersonen und Unterstützungsmöglichkeiten sowie Supervision zur Verfügung haben, um dieser anspruchsvollen Aufgabe gewachsen zu sein. Ein solches Handlungskonzept wurde beispielsweise an der DHBW Villingen-Schwenningen entwickelt.

Die verschiedenen Zeitpunkte der Aktivitäten (blaue Würfelseite)

Um jegliche Form von sexualisierter Belästigung und Gewalt zu verhindern, sollte die Hochschule präventiv tätig werden. Eine Sensibilisierung aller Hochschulangehörigen kann zu einer Kultur des achtsamen, respektvollen Miteinanders führen und dafür sorgen, dass individuelle Grenzen gewahrt bleiben. Prävention kann sich sowohl an Risikogruppen und potenzielle Opfer richten, beispielsweise mit Trainingskursen zur Selbstbehauptung. Oder sie kann Täter*innen adressieren, um diesen schon im Vorfeld zu signalisieren: Die Hochschule positioniert sich klar gegen jede Form von sexualisierter Gewalt! Wer Übergriffe begeht oder die eigene Machtposition ausnutzt, muss mit Konsequenzen rechnen. Eine solche Haltung kann sich in einem Leitbild widerspiegeln und/oder in der Einstellungs- bzw. Immatrikulationspraxis niederschlagen. Auch Kampagnen wie beispielsweise die der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (2020) „Zieh einen Schlussstrich!“ dienen der Aufklärung und dem Bekanntmachen von Anlaufstellen. „Information ist das zentrale Mittel, Schuld- und Schamgefühle abzubauen, die Tabuisierung zu durchbrechen und dadurch das Mitteilungsverhalten [...] zu erhöhen“, so schlussfolgern auch Katrin List und Thomas Feltes (2015) und fordern verschiedene Maßnahmen und Instrumente wie „Awareness raising“-Programme und Selbstbehauptungskurse sowie eine verbesserte Öffentlichkeitsarbeit zum Thema.

Der zweite Zeitpunkt der Aktivitäten einer Hochschule bezieht sich auf die Intervention. Was passiert, wenn Grenzüberschreitungen, sexuelle Belästigung oder andere Formen sexualisierter Gewalt vorgefallen sind? Hier geht es um ein frühzeitiges Erkennen, Aufdecken und um die Beendigung von Vorfällen auf dem Campus. Dafür braucht es niederschwellige und öffentlich bekannte Angebote zur Unterstützung von Betroffenen oder auch von Zeug*innen. Hilfreich ist ein gutes Beschwerdemanagement mit klaren Handlungsabläufen und Verantwortlichkeiten. Viele Hochschulen haben inzwischen einen Leitfadens bzw. Richtlinien für den Umgang mit Fällen sexualisierter Gewalt erarbeitet. Das AGG sieht ein transparentes Beschwerdeverfahren für die Beschäftigten vor (§ 13 AGG), das in einigen Bundesländern aufgrund entsprechender Hochschulgesetzgebung auch für Studierende Geltung hat (siehe auch den Beitrag von

Michaela Spandau in diesem Band). Im Bereich der Intervention sind Kompetenzen der professionellen Gesprächsführung erforderlich sowohl für die Beratung von Betroffenen als auch bei Konfrontations- und Konfliktgesprächen mit potenziellen Täter*innen, welchen ggf. Sanktionen durch die Hochschulleitung wie Abmahnungen, Disziplinarverfahren, Suspendierungen bzw. Hausverbot oder Exmatrikulation folgen.

In der zeitlichen Ebene der *Nachsorge* geht es vor allem um die Unterstützung des Bewältigungsprozesses aufseiten der Betroffenen. Nach einem Übergriff sollte mit ihnen gemeinsam überlegt werden, wie längerfristige Auswirkungen auf das Studium oder den Arbeitsplatz, aber auch grundsätzlich auf die biopsychosoziale Gesundheit verhindert oder zumindest vermindert werden können. Es geht aber auch um den Umgang mit falsch Verdächtigten nach einer widerlegten Vermutung und um die Frage: Wie kann der Ruf wiederhergestellt werden? Bei der Nachsorge geht es also um die Unterstützung von Bewältigung und die Rehabilitation.

Die drei Ebenen von Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt (graue Würfelseite)

Alle Maßnahmen der Prävention, Intervention und Nachsorge finden auf drei unterschiedlichen Ebenen statt:

Auf der *individuellen Ebene* steht die Entlastung und Unterstützung nach einem Übergriff durch Beratung und Weitervermittlung im Mittelpunkt. Die Ansprechpersonen benötigen dazu ausreichend Qualifizierung, um Betroffene kompetent beraten zu können. Insbesondere, wenn Betroffene als Folge des erlebten Übergriffs Symptome von Stress oder eine starke emotionale Belastung aufweisen, ggf. sogar eine posttraumatische Belastungsstörung zeigen, müssen die Ansprechpersonen sensible Gespräche führen können. Ebenso sind Kenntnisse der rechtlichen Rahmenbedingungen und des Hilfenetzwerks wichtig. So können Betroffene hochschulintern an unterstützende Anlaufstellen wie psychologische bzw. psychosoziale Angebote, an Gleichstellungsbeauftragte oder Studiengangleitungen sowie extern an Fachberatungsstellen bei sexualisierter Gewalt oder Frauennotrufe, psychotherapeutische oder traumatherapeutische Ambulanzen oder Kliniken vermittelt werden. Auch bei der Anzeige-Erstattung bei Polizei oder später vor Gericht kann eine Begleitung der Betroffenen sinnvoll sein. Ebenso finden mögliche Einzelgespräche mit den Beschuldigten auf individueller Ebene statt.

Die zweite Ebene ist die *Beziehungsebene*. Hier geht es um den Umgang von Angehörigen der Hochschule untereinander, beispielsweise beim Austausch in den Fort- und Weiterbildungen zur Thematik, durch die Moderation von Gesprächen unter Studierenden, Beschäftigten oder Führungskräften sowie bei Mediations- oder Konfrontationsgesprächen mit Beschuldigten. Es kann aber auch grundsätzlich um Nähe und Distanz in der Lehre oder um die Auseinandersetzung mit Machtverhältnissen gehen. Das Ziel hier ist der respektvolle und grenzachtende Umgang an der Hochschule miteinander.

Sexuelle Belästigung und Gewalt dürfen aber nicht individualisiert und lediglich auf den Umgang mit dem Einzelfall reduziert werden. Die *strukturelle Ebene* einer Institution ist bei dieser Thematik von besonderer Bedeutung. In erster Linie stehen die Leitungsebene und die Führungskräfte der jeweiligen Hochschule in der Verantwortung, sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt durch Prävention entgegenzuwirken und mit den zur Verfügung stehenden Instrumenten zu sanktionieren. Sie müssen eine klare Position zum Thema einnehmen und Ressourcen zur Verfügung stellen. Eine qualitativ angemessene und professionelle Präventions- ebenso wie Beratungsarbeit ist nur dann möglich, wenn eine entsprechende Ausstattung vorhanden ist, was die finanziellen, zeitlichen und kompetenzbezogenen Ressourcen der Zuständigen betrifft. Eine enge Zusammenarbeit der Leitungsebene mit Personalverantwortlichen sowie den Involvierten zur Thematik sexualisierter Belästigung ist unabdingbar.

Zur strukturellen Verankerung des Präventions- und Schutzauftrags ist die Entwicklung eines geeigneten Konzepts unter Partizipation aller Beteiligten sinnvoll. Hilfreich kann dafür der Blick auf Schutzkonzepte sein, wie sie bereits in Institutionen des Bildungs-, Erziehungs-, Gesundheits- und Sektors durch den Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM) für die Arbeit mit



Kindern und Jugendlichen etabliert wurden (Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs 2021). Bestandteile eines solchen Schutzkonzeptes sind eine Verankerung der Thematik im Leitbild und einem Verhaltenskodex, regelmäßige Fortbildungen, Informations- und Präventionsveranstaltungen, Notfallpläne und Beschwerdeverfahren sowie die Partizipation von allen Beteiligten und Kooperationen im Hilfenetz. Ein Schutzkonzept erfordert zunächst eine Risikoanalyse, die offenlegt, wo die „verletzlichen“ Stellen einer Institution liegen – sei es im Umgang mit Nähe und Distanz, im baulichen Bereich oder durch unklare Organisationsstrukturen, starke Machtgefälle oder fehlende Eignungsverfahren bei der Einstellung (Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs 2021). Die Risikoanalyse verfolgt systematisch die Frage, welche Bedingungen vor Ort Täter*innen nutzen könnten, um sexualisierte Gewalt vorzubereiten und zu verüben, und zeigt auf, welche konzeptionellen und strukturellen Verbesserungen erforderlich sind. Als Grundlage der Risikoanalyse und zur Ermittlung des Handlungsbedarfs sowie zur späteren Etablierung passgenauer Maßnahmen ist die regelmäßige Befragung der Hochschulangehörigen zu erlebten Vorfällen sexueller Belästigung, Diskriminierung oder Gewalt sinnvoll. Im Konzept können dann Maßnahmen nach diesem 3³-Modell festgehalten werden.

Fazit

Zusammenfassend lassen sich zum Umgang mit sexualisierter Gewalt an Hochschulen also 3x3x3 Handlungsfelder herauskristallisieren, denen sich die Hochschulen näher zuwenden sollten. Zu jedem Bereich können exemplarisch Schwerpunkte und Fragen formuliert werden, die dazu dienen sollen, die eigene Hochschule genauer zu analysieren und Handlungsansätze zu entwickeln, zu implementieren und zu evaluieren. Einen guten Überblick geben Eva Kocher und Stefanie Porsche (2015) in ihrer Expertise für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit zahlreichen Vorschlägen zur Prävention und möglichen Sanktionen oder die Online-Handreichung „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen“ der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen.¹ Ergebnis der konzeptionellen Überlegungen sollten ein konkreter Handlungsleitfaden mit umfassender Beschreibung der Regelungen bei Vorwürfen und Vorkommnissen, transparenter Benennung der Zuständigkeiten und der Ansprechpersonen sowie ein adäquates Beschwerdemanagement für die eigene Hochschule sein. Um alle 27 Faktoren des 3³-Modells zu berücksichtigen, die Maßnahmen auf Vollständigkeit zu prüfen und strukturell zu verankern, ist die Entwicklung eines Präventions- und Handlungskonzeptes hilfreich. Dies kann ein Grundstein zur Verhinderung sexueller Belästigung, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sein und dabei unterstützen, dass an allen Hochschulen eine Kultur des grenzachtenden, gewaltsensiblen und diskriminierungsreflexiven Umgangs entstehen kann.

Zum Weiterlesen

- Schröttle, Monika/Meshkova, Ksenia/Lehmann, Clara (2019): Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention. Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/umgang_mit_sexueller_belaestigung_am_arbeitsplatz.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (Zugriff am 12.08.2021).

¹ <https://bukof.de/online-handreichung-sdg/>

EMPFEHLUNGEN ZUM UMGANG MIT SEXUALISierter BELÄSTIGUNG UND GEWALT IM HOCHSCHULKONTEXT

Schutz etablieren, Risiken minimieren, Handlungsperspektiven eröffnen

Die Beiträge und Expertisen der Handreichung zeigen nachdrücklich, dass an den Hochschulen dringender Handlungsbedarf besteht, damit sexualisierter Belästigung und Gewalt sowie Machtmissbrauch wirkungsvoll entgegnet werden kann. Im deutschen Hochschulraum fehlen sowohl systematische, theoriegeleitete Forschungen als auch darauf basierende Handlungsstrategien, die der Komplexität des Phänomens sexualisierter Diskriminierung und Gewalt gerecht werden und die zum Teil subtilen Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse in Wissenschaft und Hochschule berücksichtigen.

Die Autor:innen der Handreichung haben sich auf der Grundlage ihrer jeweils fachspezifischen Expertise im Feld intensiv mit Strategien zur Prävention und zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt auseinandergesetzt. Sie zeigen Handlungsperspektiven auf, die allgemein anwendbar sind, und nehmen darüber hinaus die spezifischen Bedingungen in der Hochschulmedizin, an den Kunst- und Musikhochschulen, im Bereich des Sports, im digitalen Raum sowie im Bereich des Kinder- und Jugendschutzes in den Blick.

Die folgende Übersicht fasst die von den Autor:innen dieser Handreichung genannten Erfordernisse und Empfehlungen in kompakter Form zusammen.

Aus theoretischer Perspektive

... ist eine fundierte geschlechtertheoretische Auseinandersetzung mit den Phänomenen sexualisierte Belästigung und Gewalt sowie Machtmissbrauch an den Hochschulen notwendig. Hierzu gehört, das Vorkommen sexueller Belästigung, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen als Bestandteil geschlechterbezogener Gewalt zu verstehen und anzuerkennen, dass es sich hierbei um ein strukturelles Problem handelt und nicht um Einzelfälle.

- ➔ Es ist wichtig, ein Bewusstsein für die komplexe Problematik der sexualisierten Diskriminierung und Gewalt sowie für potenziellen Machtmissbrauch an den Hochschulen zu schaffen, um so ihrer Tabuisierung und Normalisierung entgegenwirken zu können.
- ➔ Eine intersektionale Perspektive ist hierfür unabdingbar. Sexuelle Belästigung und Gewalt sind eng mit weiteren Diskriminierungsformen wie Rassismus oder Diskriminierung aufgrund einer Behinderung, der Geschlechtsidentität, der Religion oder der sexuellen Orientierung verwoben. Daher sollten Hochschulen ihre Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und Gewalt gemeinsam mit ihren weiteren Antidiskriminierungsstrategien entwickeln.
- ➔ Es ist erforderlich, homogene und binäre Geschlechtervorstellungen im Kontext von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt zugunsten eines erweiterten Verständnisses von Geschlecht aufzugeben. Hierdurch können weitere Personengruppen, wie Lesben, Schwule, Bisexuelle und trans* und inter* Personen bzw. Personen, die nicht bestimmten Geschlechtervorstellungen entsprechen, in den Blick genommen werden. Zudem gilt es zu reflektieren, dass auch Männer Opfer und Frauen Täterinnen sein können.



Bestandsaufnahmen zur Forschung

... verweisen darauf, dass sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, sexuelle Belästigung sowie Machtmissbrauch in allen Disziplinen und Statusgruppen an den Hochschulen vorkommen. Dabei finden sexuelle Übergriffe und Belästigungen sowie Diskriminierungen nicht nur im physischen Raum, also auf dem Gelände und in Gebäuden der Hochschule oder beispielsweise in Wohnheimen, statt. Gerade auch der digitale Raum bietet neue Angriffsflächen.

- ➔ Es bestehen große Forschungslücken hinsichtlich des Hochschulraums in Deutschland. Dringend notwendig sind systematische und theoriegeleitete Forschungen, die nicht nur die Prävalenz von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen insgesamt sowie in spezifischen Fachrichtungen und Hochschulen erfassen, sondern die Phänomene auch qualitativ untersuchen. Nur so können bestehende Wissenslücken geschlossen und wirkungsvolle Maßnahmen ergriffen werden.
- ➔ Drittmittelgebende Institutionen sollten Anreize für entsprechende Forschungen setzen und Hochschulen sollten diese zulassen bzw. sich an ihnen beteiligen.
- ➔ Die Hochschulen können auch selbst lokale Befragungen durchführen. Damit können sie sowohl Wissen und Daten über (sexualisierte) Diskriminierungen und sexuelle Belästigung generieren als auch Sichtbarkeit für das Thema herstellen.
- ➔ Neben quantitativ ausgerichteter Forschung sollten verstärkt qualitative Methoden genutzt werden. So lassen sich vertiefte Erkenntnisse zu von Gewalt betroffenen und zu Gewalt ausübenden Personen sowie zu organisationalen Strukturen an Hochschulen gewinnen.

Rechtliche Kontexte

... haben eine große Relevanz für einen umfassenden Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt.

- ➔ Die jeweiligen Landeshochschulgesetze (LHG) bilden einen entscheidenden Rahmen, um insbesondere Studierenden, weiteren Mitgliedern sowie Angehörigen der Hochschulen, die nicht in einem Beschäftigungsverhältnis mit ihr stehen, Diskriminierungsschutz zu gewährleisten. Darüber hinaus eröffnen die LHGs auch weitergehende Sanktionsmöglichkeiten im Hinblick auf ebenjene Gruppen. Bundesländer, die bislang keinen entsprechenden Passus in ihre Gesetzgebung aufgenommen haben, sollten dies bei einer anstehenden Novellierung unbedingt nachholen, um im Hinblick auf die genannten Gruppen eine größere Rechtssicherheit herzustellen.
- ➔ Für Beschäftigte kommt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie für verbeamtete Beschäftigte das Disziplinarrecht zur Anwendung. Insbesondere das AGG bietet im Falle von sexueller Belästigung einen weitreichenden Diskriminierungsschutz. Es eröffnet Beschwerdemöglichkeiten sowie unter bestimmten Umständen das Recht auf Leistungsverweigerung und die Geltendmachung von Ansprüchen auf Entschädigung und Schadensersatz.
- ➔ Hochschulen sind auf der Grundlage des AGG gesetzlich verpflichtet, präventive Schutzmaßnahmen zu ergreifen, Beschäftigte hinsichtlich ihrer Rechte und Pflichten zu informieren, eine Beschwerdestelle einzurichten sowie angemessene, geeignete und erforderliche Maßnahmen im Falle des Vorliegens einer Diskriminierung zu ergreifen.
- ➔ Gewaltvolle Formen sexueller Übergriffe, die gegen die sexuelle Selbstbestimmung verstoßen oder sich gegen Kinder und Jugendliche richten, sind Tatbestände des Strafrechts.

- ➔ Vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Ausprägungen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt und ihrer damit verbundenen komplexen rechtlichen Bewertung ist für den Beratungskontext an den Hochschulen neben fachspezifischen Beratungskompetenzen unbedingt auch juristische Expertise notwendig.

Handlungsansätze

... zum Umgang mit und zur Prävention von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an den Hochschulen existieren in unterschiedlicher Form bereits seit vielen Jahren. Insbesondere im Feld der Gleichstellungs- und Antidiskriminierungspolitik sind vielfältige Vorschläge zur Verhinderung bzw. für einen besseren Umgang mit der Problematik entwickelt worden.

- ➔ Prävention und Verhinderung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sollte als eine Querschnittsaufgabe der gesamten Hochschule verstanden werden. Die Verantwortung für die Umsetzung von Präventions- und die Etablierung von Schutzmaßnahmen liegt bei den Hochschulleitungen.
- ➔ Empfohlen werden die Online-Handreichung „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen“ der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen sowie die Expertisen zum Diskriminierungsschutz im Umfeld der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.
- ➔ Auf dieser Grundlage sollten Hochschulen durch Öffentlichkeitsarbeit und Informationsangebote Sichtbarkeit für das Themenfeld erzeugen. Hierzu zählen auch Fort- und Weiterbildungsangebote im Rahmen der Personalentwicklung sowie der Hochschuldidaktik, Aktionstage, Kampagnen etc. Es sollten unterschiedliche Informationskanäle und Medien genutzt werden. Wichtig hierbei ist, dass es sich um fortlaufende Aktivitäten handelt, die regelmäßig auf ihre Wirksamkeit hin evaluiert werden.
- ➔ Die Schaffung eines gut qualifizierten und niedrigschwelligen Beratungsangebots für Betroffene von Diskriminierung und sexueller Gewalt sowie von Machtmissbrauch ist notwendig. Gut sichtbare und in der Hochschulöffentlichkeit bekannte Beratungsangebote sind ein zentraler Baustein in den Handlungsstrategien. Dieses Angebot muss über ausreichend Ressourcen und Expertise (Beratung und Recht) verfügen. Können Hochschulen kein eigenes, über die Erstberatung hinausgehendes Angebot einrichten, sollten sie mit externen Anlaufstellen eng kooperieren.
- ➔ Die Qualifizierung von Ansprechpersonen sowie Vernetzung und Austausch der mit der Problematik befassten Akteur:innen – an der Hochschule sowie über den eigenen Hochschulkontext hinaus – sollte gezielt gefördert werden.
- ➔ Jede Hochschule benötigt Richtlinien für einen umfassenden Diskriminierungsschutz, die einen integrierten Ansatz gegen Diskriminierung und sexuelle Belästigung/Gewalt verfolgen und in dieser Hinsicht (weiter-) entwickelt werden. Die Richtlinien sollten alle Mitglieder und Angehörige der Hochschule adressieren.
- ➔ Es liegen bereits gut ausgearbeitete Handlungskonzepte vor. So bietet das 3³-Modell von Gebrande/Simon einen wertvollen Ansatz, wie ein möglichst umfängliches und partizipatives Schutz- und Beratungskonzept entwickelt werden kann. Insgesamt lassen sich so 27 Handlungsfelder identifizieren, die genutzt werden können, um die Situation vor Ort zu analysieren und jeweils spezifische Maßnahmen für die eigene Hochschule zu entwickeln.
- ➔ Ein transparentes Beschwerdemanagement sowie formale Beschwerdemöglichkeiten, die allen Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule offenstehen, sind grundlegende Voraussetzungen, damit Maßnahmen wirksam werden können.



Für digitale Räume

... sollten an den Hochschulen sowohl Maßnahmen für die Gewaltprävention als auch für die Entwicklung diskriminierungsarmer und inklusiver Lehr-Lern-Situationen entwickelt werden, die der fortschreitenden Digitalisierung Rechnung tragen.

- ➔ Wichtig ist die Sensibilisierung der Hochschulangehörigen für die Bedeutung digitaler Kommunikation und Medien im Kontext sexualisierter Diskriminierung und Gewalt.
- ➔ Schulungen, Weiterbildungen und verschiedene Informationsangebote sollten notwendiges Wissen über Sicherheitseinstellungen von Software, über den Schutz personenbezogener Daten sowie über Formen der Diskriminierung und notwendige verbale und technische Reaktionsweisen vermitteln.

An Kunst- und Musikhochschulen

... besteht eine spezielle Situation, die von geringer Anonymität, starkem Konkurrenzdruck, engen bilateralen Beziehungen und daraus resultierenden Abhängigkeitsverhältnissen geprägt ist. Es ergibt sich somit eine Situation, die eine hohe Anfälligkeit für sexualisierte Gewalt und Diskriminierung aufweist. Es müssen Maßnahmen ergriffen werden, die diese besondere Situation berücksichtigen und ihr entgegenwirken:

- ➔ Kunsthochschulleitungen müssen sich klar gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt positionieren und dabei deutlich machen, dass keine Kunstform Grenzverletzungen rechtfertigt.
- ➔ Der Umgang mit Nähe und Distanz in der Lehre muss in Weiterbildungen für alle Lehrenden thematisiert werden und in Form von Sensibilisierung der Studierenden in die Curricula integriert werden.
- ➔ Eine bundesweite Kampagne zur Prävention von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Kunsthochschulen kann die Problematik sichtbar machen. Ein gemeinschaftlicher Beitritt aller Kunsthochschulen in die Themis-Vertrauensstelle wäre ein mögliches öffentliches Zeichen.

Das Feld der Hochschulmedizin

... weist eine förderliche Kultur für sexualisierte Diskriminierung und Gewalt auf, u. a. aufgrund starker Hierarchien, einer spezifisch medizinischen Sozialisation im Studium oder dem Verhältnis zu Patient:innen. Wichtig ist ein systemischer Blickwinkel, der nicht den Einzelfall in den Mittelpunkt stellt. Neben generellen Maßnahmen, wie der Erarbeitung von Richtlinien gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt oder der Einrichtung von zentralen Anlaufstellen, sind folgende spezifische Punkte für die Hochschulmedizin relevant:

- ➔ Aufgrund enger Betreuungsverhältnisse in den verschiedenen Phasen und Stadien des Medizinstudiums befinden sich Studierende in einem besonderen Abhängigkeitsverhältnis, dem Beachtung geschenkt werden muss.
- ➔ Patient:innen sollten als Gruppe mit Rechten und Pflichten adressiert werden, beispielsweise über leicht zugängliche Hausregeln.
- ➔ Die Etablierung einer enttabuisierenden Kommunikationskultur ist zentral. Dazu gehören ein transparenter Informationsfluss vonseiten der Vorgesetzten, das Festlegen von Zuständigkeiten und/oder die Beseitigung von Mängeln im Arbeitsablauf.

- ➔ Die Einführung von zertifizierten Fortbildungen zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt für Führungskräfte wäre hilfreich. Diese könnten auch als Qualifikationskriterium für weitere Karrierestufen nutzbar gemacht werden.

Schutzkonzepte für Kinder und Jugendliche

... sind bisher an Hochschulen nicht implementiert worden, obwohl Kinder und Jugendliche in zahlreichen Programmen im Kontext von Bildungsgerechtigkeit, Talentförderung und Vereinbarkeit an den Hochschulen anwesend sind. Die Vielfalt der Programme erfordert es, die Bedarfe an der jeweiligen Hochschule zu ermitteln und ein daran anschließendes Schutzkonzept zu erarbeiten. Dabei sollten folgende Aspekte beachtet werden:

- ➔ Bei der Entwicklung von Richtlinien sollten Student:innen und Dritte explizit integriert werden.
- ➔ Sowohl physische als auch virtuelle Räume sollten intersektional auf ihre Eignung für Kinder und Jugendliche geprüft werden.
- ➔ Die Hochschulen sollten eine konkrete Anlauf- und Vertrauensstelle für Kinder und Jugendliche benennen.
- ➔ Von Personen, die die Kinder und Jugendlichen betreuen, sollte ein „erweitertes Führungszeugnis“ vorgelegt werden. Darüber hinaus ist eine Selbsterklärung, bspw. in Form eines Ehrenkodex, anzuraten.
- ➔ Präventiv sollten Lehrende und Tutor:innen zu Grenzempfindungen (Nähe/Distanz) von Kindern und Jugendlichen sensibilisiert werden.





ANHANG

LITERATURVERZEICHNIS

- Acker, Joan (2006): Inequality Regimes. Gender, Class, and Race in Organizations. In: Gender and Society, 20 (4), 441–464. <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>
- Ahmed, Sara (2012): On Being Included. Racism and Diversity in Institutional Life. Durham/North Carolina: Duke University Press. <https://doi.org/10.1515/9780822395324>
- Ahmed, Sara (2015): Introduction: Sexism – A Problem with a Name. In: new formations: a journal of culture/theory/politics, 86 (1), 5–13. <https://doi.org/10.3898/NEWF.86.INTRODUCTION.2015>
- Ahmed, Sara (2017): Living a Feminist Life. Durham/North Carolina: Duke University Press.
- Ahmed, Sara (2021): Complaint! Durham: Duke University Press.
- Ali, Kawsar (2021): Zoom-ing in on White Supremacy: Zoom-Bombing Anti-Racism Efforts. In: M/C Journal, 24 (3). <https://doi.org/10.5204/mcj.2786>
- Anitha, Sundari/Lewis, Ruth (Hrsg.) (2018): Gender Based Violence in University Communities: Policy, Prevention and Educational Initiatives. Bristol: Policy Press. <https://doi.org/10.1332/policypress/9781447336570.001.0001>
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2013): Leitfaden: Diskriminierungsschutz an Hochschulen. Ein Praxisleitfaden für Mitarbeitende im Hochschulbereich. Berlin. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Diskriminierungsfreie_Hochschule/leitfaden_diskriminierung_hochschule_20130916.html (Zugriff am 13.12.2021).
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017): Diskriminierung in Deutschland. Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages. Berlin. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/gemeinsamer_bericht_dritter_2017.html (Zugriff am 13.12.2021).
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2020): Bausteine für einen systematischen Diskriminierungsschutz an Hochschulen. 2. Aufl. Berlin. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/bausteine_f_e_systematischen_diskriminierungsschutz_an_hochschulen.html (Zugriff am 13.12.2021).
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2021): „Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?“ Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte. 8. Aufl. Berlin. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden_was_tun_bei_sexueller_belaestigung.pdf;jsessionid=9CA97CAEE95566190608FE9D78025F1B.intranet222?__blob=publicationFile&v=8 (Zugriff am 24.11.2021).
- Avveduto, Sveva/Badaloni, Silvia/Hermann, Claudia/Martinelli, Lucia/Rubbia, Guiliana/Zoppè, Monica (Hrsg.) (2019): #WeTooInScience – Sexual Harassment in Higher Education Institutions and Research Organizations. Rom: CNR-IRPPS e-Publishing.
- Baaken, Uschi/Höppel, Dagmar/Telljohann, Nadine (Hrsg.) (2005): Jenseits des Tabus: Neue Wege gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen. Göttingen: Cuvillier Verlag.

- Bange, Dirk (2016): Geschichte der Erforschung von sexualisierter Gewalt im deutschsprachigen Raum unter methodischer Perspektive. In: Helfferich, Cornelia/Kavemann, Barbara/Kindler, Heinz (Hrsg.), *Forschungsmanual Gewalt. Grundlagen der empirischen Erhebung von Gewalt in Paarbeziehungen und sexualisierter Gewalt*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, 33–49. https://doi.org/10.1007/978-3-658-06294-1_3
- Bartsch, Fabienne/Rulofs, Bettina (2021): „Safe Sport“ – Ein Handlungsleitfaden zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor Grenzverletzungen, sexualisierter Belästigung und Gewalt im Sport. Frankfurt a. M. https://www.dsj.de/fileadmin/user_upload/Mediencenter/Publikationen/Downloads/dsj_sexgewalt_2021_0821_low.pdf (Zugriff am 23.11.2021).
- Bauer, Jenny-Kerstin/Hartmann, Ans/Prasad, Nivedita (2021): Einleitung. In: bff: Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe/Prasad, Nivedita (Hrsg.), *Geschlechtsspezifische Gewalt in Zeiten der Digitalisierung. Formen und Interventionsstrategien*. Bielefeld, transcript, 9–14. <https://doi.org/10.1515/9783839452813-001>
- Beadle, Brian/Do, Stefanie/El Youssoufi, Dalal/Felder, Daniel/Gorenflos López, Jacob/Jahn, Anja/Pérez-Bosch Quesada, Emilio/Rottleb, Tim/Rüter, Fabian/Schanze, Jan-Lucas/et al. (2020): Being a Doctoral Researcher in the Leibniz Association. 2019 Leibniz PhD Network Survey Report. Leibniz PhD Network. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-69403-1> (Zugriff am 22.10.2021).
- Beaufajš, Sandra (2012): Führungspositionen in der Wissenschaft. Zur Ausbildung männlicher Sozibilitätsregime am Beispiel von Exzellenzeinrichtungen. In: Beaufajš, Sandra/Engels, Anita/Kahlert, Heike (Hrsg.), *Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft*. Frankfurt a. M.: Campus, 87–117.
- Bergmann, Nadja/Danzer, Lisa/Schweifer-Ruff, Patricia/Weber, Friederike (2021): Kurzfassung des Projektes E-Learning unter der Gleichstellungsbrille. https://www.lrsocialresearch.at/files/Kurzfassung_E-Learning_AMS_Frauen_April21.pdf (Zugriff am 25.11.2021).
- Blome, Eva/Erfmeier, Alexandra/Gülcher, Nina/Smykalla, Sandra (2013): *Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Von der Frauenförderung zum Diversity Management? 2., vollständig überarbeitete und erweiterte Aufl.* Wiesbaden: Springer Fachmedien. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-93157-9>
- Bondestam, Fredrik/Lundqvist, Maja (2018): Sexual Harassment in Academia. An International Research Review. Stockholm: Swedish Research Council. <https://www.vr.se/download/18.77b9d6db16ce4de844718a/1567582948995/Sexual%20harassment%20in%20academia%20VR2018.pdf> (Zugriff am 13.12.2021).
- Bondestam, Fredrik/Lundqvist, Maja (2020): Sexual Harassment in Higher Education – a Systematic Review. In: *European Journal of Higher Education*. <https://doi.org/10.1080/21568235.2020.1729833>
- Bourdieu, Pierre (1988): *Homo academicus*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Brownmiller, Susan (1975): *Against Our Will: Men, Women, and Rape*. New York: Simon and Schuster.
- Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (2016): *Handlungsempfehlungen der BuKoF zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an künstlerischen Hochschulen*. Berlin. https://bukof.de/wp-content/uploads/BuKof-Handlungsempfehlungen-SDG_Kunsthochschulen.pdf (Zugriff am 13.12.2021).
- Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (o. J.): *Online-Handreichung „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen“*. <https://bukof.de/online-handreichung-sdg/> (Zugriff am 29.11.2021).



- Bußmann, Hadumod/Lange, Katrin (Hrsg.) (1996a): *Peinlich berührt: Sexuelle Belästigung von Frauen an Hochschulen*. München: Frauenoffensive.
- Bußmann, Hadumod/Lange, Katrin (1996b): *Sexuelle Grenzverletzungen im Lichte akademischer Gleichstellungspolitik*. In: Bußmann, Hadumod/Lange, Katrin (Hrsg.), *Peinlich berührt: Sexuelle Belästigung von Frauen an Hochschulen*. München: Frauenoffensive, 9–19.
- Carl von Ossietzky Universität Oldenburg (2012): *Zusammenfassung der Ergebnisse. Ergebnisse der EU-Studie und ergänzenden Oldenburger Untersuchung*. <https://uol.de/dezernat1/personalplanung-und-projekte/kontakt-beratungsstelle/studie-sexuelle-belaestigung-an-hochschulen-2012/zusammenfassung-der-ergebnisse> (Zugriff am 01.12.2021).
- Chakraborty, Tirthankar/Machurich, Alicka (2019): *Report on the Survey on the Prevalence of and Awareness about Sexual Harassment and Violence at Heidelberg University Campus*. Heidelberg. https://www.uni-heidelberg.de/md/gsb/beratung/report_of_survey_on_sexual_harassment_and_assault-1.pdf (Zugriff am 13.12.2021).
- Chan, Darius K-S/Chow, Suk Yee/Lam, Chun Bun/Cheung, Shu Fai (2008): *Examining The Job-Related, Psychological, and Physical Outcomes of Workplace Sexual Harassment: A Meta-Analytic Review*. In: *Psychology of Women Quarterly*, 32 (4), 362–376. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2008.00451.x>
- Cheung, Teris/Lee, Paul/Yip, Paul (2017): *Workplace Violence toward Physicians and Nurses: Prevalence and Correlates in Macau*. In: *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 14 (8), 879. <https://doi.org/10.3390/ijerph14080879>
- Crawford, Caroline M. (Hrsg.) (2020): *Confronting Academic Mobbing in Higher Education. Personal Accounts and Administrative Action*. Hershey/PA: IGI Global.
- Davies, Bronwyn/Gottsche, Michael/Bansel, Peter (2006): *The Rise and Fall of the Neo-Liberal University*. In: *European Journal of Education*, 41 (2), 305–319. <https://doi.org/10.1111/j.1465-3435.2006.00261.x>
- Der Paritätische. Paritätisches Jugendwerk NRW (Hrsg.) (2021): *Arbeitshilfe Schutzkonzepte für die Kinder- und Jugendarbeit*. Wuppertal. https://www.pjw-nrw.de/fileadmin/EigeneDateien/Download/05-service/ISA_br_Schutzkonzepte_RZ_web_7MB.pdf (Zugriff am 01.12.2021).
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (2019): *Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis. Kodex*. Bonn: DFG. https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/rechtliche_rahmenbedingungen/gute_wissenschaftliche_praxis/kodex_gwp.pdf (Zugriff am 13.12.2021).
- Deutsche Sportjugend (Hrsg.) (2017): *Gegen sexualisierte Gewalt im Sport. Orientierungshilfe für rechtliche Fragen zum Schutz von Kindern und Jugendlichen*. Frankfurt a. M. https://www.dsj.de/fileadmin/user_upload/Mediencenter/Publikationen/Downloads/psg_rechtsfragen_0318.pdf (Zugriff am 23.11.2021).
- Deutscher Hochschulverband (2019): *Sexuelle Belästigung und Mobbing an Hochschulen. Deutscher Hochschulverband fordert rechtsförmliche Verfahren. Resolution des 69. DHV-Tages 2019 in Berlin*. https://www.hochschulverband.de/fileadmin/redaktion/download/pdf/presse/Positionspapier_Sex_Belaestigung_und_Mobbing_final.pdf (Zugriff am 13.12.2021).
- Diehl, Charlotte/Rees, Jonas/Bohner, Gerd (2014): *Die Sexismus-Debatte im Spiegel wissenschaftlicher Erkenntnisse*. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 64 (8), 22–28.

- Doerfler, Periwinkle/Forte, Andrea/De Cristofaro, Emiliano/Stringhini, Gianluca/Blackburn, Jeremy/McCoy, Damon (2021): „I’m a Professor, which isn’t usually a dangerous job“: Internet-facilitated Harassment and Its Impact on Researchers. In: Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction, 5 (CSCW2), 341:1-341:32. <https://doi.org/10.1145/3476082>
- Ebeling, Smilla (2007): Heteronormativität in der Zoologie. In: Hartmann, Jutta/Klesse, Christian/Wagenknecht, Peter/Fritzsche, Bettina/Hackmann, Kristina (Hrsg.), Heteronormativität. Empirische Studien zu Geschlecht, Sexualität und Macht. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 79–93. https://doi.org/10.1007/978-3-531-90274-6_6
- Egner, Heike/Uhlenwinkel, Anke (2021): Entlassung und öffentliche Degradierung von Professorinnen. Eine empirische Analyse struktureller Gemeinsamkeiten anscheinend unterschiedlicher „Fälle“. In: Beiträge zur Hochschulforschung, 43 (1–2), 62–84.
- Eickelmann, Jennifer/Einwächter, Sophie G./Gregor, Felix T./Hanstein, Ulrike/Kero, Sandra/Linseisen, Elisa (2021): Handreichung zur Gewaltprävention in Lehr- und Lernkontexten online. <https://doi.org/10.25969/mediarep/15780>
- Erb, Volker/Schäfer, Jürgen/Anstötz, Stephan/Bosch, Nikolaus/Feilcke, Burkhard/Hegmann, Sigrid/Hohmann, Olaf/Hörnle, Tatjana/Kreß, Claus/Müller, Henning Ernst/et al. (2021): Münchener Kommentar zum Strafgesetzbuch. 4. Aufl. München: C.H.Beck.
- European Agency for Fundamental Rights – FRA (2014): Violence against women: an EU-wide survey. Main results. Wien. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf (Zugriff am 25.11.2021).
- Feltes, Thomas/List, Katrin/Schneider, Rosa/Höfker, Susanne (2012a): Gender-Based Violence, Stalking and Fear of Crime. Länderbericht Deutschland. Bochum: Ruhr-Universität Bochum. http://www.gendercrime.eu/pdf/gendercrime_country_report_germany_german.pdf (Zugriff am 13.12.2021).
- Feltes, Thomas/List, Katrin/Schneider, Rosa/Höfker, Susanne/Balloni, Augusto/Bisi, Roberta/Sette, Raffaella/Czapska, Janina/Klosa, Magdalena/Lesinska, Elżbieta/et al. (2012b): Gender-Based Violence, Stalking and Fear of Crime. Research Project 2009–2011. Research Report Publication. Bochum: Ruhr-Universität Bochum. http://www.gendercrime.eu/pdf/gendercrime_final_report_smaller_version.pdf (Zugriff am 25.11.2021).
- Freie Universität Berlin (2020): Gleichstellung am Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie. Studie am Fachbereich zu sexualisierter Belästigung. <https://blogs.fu-berlin.de/dezfb-erz-psy/2021/06/09/studie-am-fachbereich-zu-sexualisierter-belaestigung/> (Zugriff am 09.11.2021).
- Gamsjäger, Manuela (2010): Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Gewalt im Geschlechterverhältnis. In: GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, 2 (2), 105–121.
- Gebrande, Julia/Clemenz, Tim (2016): Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt an der Hochschule Esslingen. In: Bliermetsrieder, Sandro/Gebrande, Julia/Jaeger, Arndt/Melter, Claus/Schäfferling, Stefan (Hrsg.), Bildungsgerechtigkeit und Diskriminierungskritik. Historische und aktuelle Perspektiven auf Gesellschaft und Hochschulen. Weinheim/Basel: Beltz Juventa, 212–221.
- Gebrande, Julia/Zimmermann, Julia (2021): Sexualisierte Gewalt an Hochschulen. Auch in Esslingen ein Thema? In: Spektrum, 50, 97–99.
- Glöckner, Mandy/Lempp, Theresa/Fischer, Nadine/Krzywinski, Nora/Tampe, Katharina/Zimmermann, Hannah (2019): Gleichstellungsorientierte Hochschulentwicklung vor dem Orientierungsrahmen einer geschlechtsneutralen Universität. In: Zehf – Zeitschrift für empirische Hochschulforschung, 3 (1), 68–83. <https://doi.org/10.3224/zehf.v3i1.05>



- Glomb, Theresa M./Richman, Wendy L./Hulin, Charles L./Drasgow, Fritz/Schneider, Kimberly T./Fitzgerald, Louise F. (1997): Ambient sexual harassment: An integrated model of antecedents and consequences. In: *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 71 (3), 309–328. <https://doi.org/10.1006/obhd.1997.2728>
- Gloor, Jamie Lee (2014): Taking the Liberty of Incivility. *Workplace Bullying in Higher Education*. In: *Human Resource Development Quarterly*, 25 (1), 121–126. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21181>
- Goel, Urmila (2016): Die (Un)Möglichkeiten der Vermeidung von Diskriminierungen. In: AG Lehre/Zentrum für Transdisziplinäre Gender Studies (Hrsg.), *Diskriminierungskritische Lehre. Denkanstöße aus den Gender Studies*. Berlin: Humboldt-Universität zu Berlin, 39–47. <https://www.gender.hu-berlin.de/de/studium/diskriminierungskritik-1/broschuere-der-ag-lehre-diskriminierungskritische-lehrendenkanstoesse-aus-den-gender-studies/view> (Zugriff am 13.12.2021).
- Gosse, Chandell/Veletsianos, George/Hodson, Jaigris/Houlden, Shandell/Dousay, Tonia A./Lowenthal, Patrick R./Hall, Nathan (2021): The Hidden Costs of Connectivity: Nature and Effects of Scholars' Online Harassment. In: *Learning, Media and Technology*, 46 (3), 264–280. <https://doi.org/10.1080/17439884.2021.1878218>
- Grandinetti, Justin (2021): Pandemic Pedagogy, Zoom, and the Surveillant Classroom: The Challenges of Living Our Advocacies in a Pandemic. In: *Communication, Culture and Critique*, 14 (2), 347–350. <https://doi.org/10.1093/ccc/tcab021>
- Greusing, Inka (2018): „Wir haben ja jetzt auch ein paar Damen bei uns“. Symbolische Grenzziehungen und Heteronormativität in den Ingenieurwissenschaften. Opladen, Berlin, Toronto: Budrich UniPress. <https://doi.org/10.3224/86388788>
- Grosz, Elizabeth (1990): *Philosophy*. In: Gunew, Sneja (Hrsg.), *Feminist Knowledge. Critique and Construct*. London: Routledge & CRC Press.
- Gutiérrez Rodríguez, Encarnación (2018): Institutioneller Rassismus und Migrationskontrolle in der neoliberalen Universität am Beispiel der Frauen- und Geschlechterforschung. In: Laufenberg, Mike/Erlemann, Martina/Norkus, Maria/Petschick, Grit (Hrsg.), *Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, 101–128. https://doi.org/10.1007/978-3-658-11631-6_5
- Hagemann-White, Carol (1992): *Strategien gegen Gewalt im Geschlechterverhältnis: Bestandsanalyse und Perspektiven*. Pfaffenweiler: Centaurus-Verl.-Ges.
- Hagemann-White, Carol (1995): Was tun? Gewalt in der Sexualität verbieten? Gewalt entsexualisieren? In: Düring, Sonja/Hauch, Margret (Hrsg.), *Heterosexuelle Verhältnisse*. Stuttgart: Enke Verlag, 145–159.
- Hagemann-White, Carol (2019): Opfer – Täter: zur Entwicklung der feministischen Gewaltdiskussion. In: Kortendiek, Beate/Riegraf, Birgit/Sabisch, Katja (Hrsg.), *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, 145–153. https://doi.org/10.1007/978-3-658-12496-0_9
- Hahn, Elisabeth (2021): „Perfekte Stimme im falschen Körper“. Mehrgewichtige Opernsänger:innen haben es offensichtlich schwerer im Beruf. Eine Recherche über Bodyshaming im Opernbetrieb. <https://van-magazin.de/mag/oper-bodyshaming/> (Zugriff am 07.12.2021).
- Harris, Jessica C./Cobian, Krystle P./Karunaratne, Nadeeka (2020): Reimagining the Study of Campus Sexual Assault. In: Perna, Laura W. (Hrsg.), *Higher Education: Handbook of Theory and Research: Volume 35*. Cham: Springer International Publishing, 229–275. https://doi.org/10.1007/978-3-030-31365-4_12

- Hartmann, Jutta (2007): Der heteronormative Blick in wissenschaftlichen Diskursen. eine Einführung. In: Hartmann, Jutta/Klesse, Christian/Wagenknecht, Peter/Fritzsche, Bettina/Hackmann, Kristina (Hrsg.), *Heteronormativität. Empirische Studien zu Geschlecht, Sexualität und Macht*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 55–60.
- Hass, Ulrike/Müller-Schöll, Nikolaus (Hrsg.) (2009): *Was ist eine Universität? Schlaglichter auf eine ruinierte Institution*. Bielefeld: transcript. <https://doi.org/10.1515/9783839409077>
- Heintschel-Heinegg, Bernd (Hrsg.) (2021): *Beck'scher Online-Kommentar StGB*. 50. Aufl. München: C.H.Beck. https://beck-online.beck.de/?vpath=bibdata%2fkomm%2fBeckOKStGB_50%2fSTGB%2fcont%2fBECKOKSTGB%2eSTGB%2ehtm (Zugriff am 24.11.2021).
- Henningsen, Anja/Herz, Andreas/Fixemer, Tom/Kampert, Meike/Lips, Anna/Riedl, Sonja/Rusack, Tanja/Schilling, Carina/Schmitz, Alina M./Schröer, Wolfgang/et al. (2021): *Qualitätsstandards für Schutzkonzepte in der Kinder- und Jugendarbeit*. <https://doi.org/10.25528/071>
- Herold, Anja (2006): Sexuelle Übergriffe gegen Studierende. Ergebnisse einer Umfrage an Musikhochschulen. In: Hoffmann, Freia (Hrsg.), *Panische Gefühle. Sexuelle Übergriffe im Instrumentalunterricht*. Mainz: Schott, 57–64.
- Hesselmann, Felicitas/Invernizzi, Friederike (2021): *Gebührender Respekt. Zum Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten*. In: *Forschung & Lehre*, (6), 470–471.
- Hochschulrektorenkonferenz (2018): *Gegen sexualisierte Diskriminierung und sexuelle Belästigung an Hochschulen. Empfehlung der 24. Mitgliederversammlung der HRK am 24. April 2018 in Mannheim*. <https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/gegen-sexualisierte-diskriminierung-und-sexuelle-belaestigung-an-hochschulen/> (Zugriff am 23.11.2021).
- Hodgins, Margaret/Mannix-McNamara, Patricia (2017): *Bullying and incivility in higher education workplaces. Micropolitics and the abuse of power*. In: *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 12 (3), 190–206. <https://doi.org/10.1108/QROM-03-2017-1508>
- Hoffmann, Freia (Hrsg.) (2006): *Panische Gefühle: Sexuelle Übergriffe im Instrumentalunterricht*. Mainz: Schott.
- Holzbecher, Monika (1996): *Sexuelle Diskriminierung als Machtmechanismus: Vom Umgang der Hochschule mit einem unbequemen Thema*. In: Bußmann, Hadumod/Lange, Katrin (Hrsg.), *Peinlich berührt: Sexuelle Belästigung von Frauen an Hochschulen*. München: Frauenoffensive, 20–35.
- Holzbecher, Monika (2005): *Vom Umgang an den Hochschulen mit einem unbequemen Thema*. In: Baaken, Uschi/Höppel, Dagmar/Telljohann, Nadine (Hrsg.), *Jenseits des Tabus. Neue Wege gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen*. Göttingen: Cuvillier Verlag, 58–67.
- Honegger, Claudia (1991): *Die Ordnung der Geschlechter. Die Wissenschaft vom Menschen und das Weib*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Jagsi, Reshma (2018): *Sexual Harassment in Medicine – #MeToo*. In: *New England Journal of Medicine*, 378 (3), 209–211. <https://doi.org/10.1056/NEJMp1715962>
- Jenner, Sabine C./Djermester, Pia/Oertelt-Prigione, Sabine (2020): *Prevention Strategies for Sexual Harassment in Academic Medicine: A Qualitative Study*. In: *Journal of Interpersonal Violence*. <https://doi.org/10.1177/0886260520903130>



- Jenner, Sabine/Djermester, Pia/Prügl, Judith/Kurmeyer, Christine/Oertelt-Prigione, Sabine (2019): Prevalence of Sexual Harassment in Academic Medicine. In: JAMA Internal Medicine, 179 (1), 108. <https://doi.org/10.1001/jamainternmed.2018.4859>
- Johnson-Bailey, Juanita (2015): Academic Incivility and Bullying as a Gendered and Racialized Phenomena. In: Adult Learning, 26 (1), 42–47. <https://doi.org/10.1177/1045159514558414>
- Kabat-Farr, Dana/Cortina, Lilia M. (2014): Sex-Based Harassment in Employment: New Insights into Gender and Context. In: Law and Human Behavior, 38 (1), 58–72. <https://doi.org/10.1037/lhb0000045>
- Kalmbach, Karo/Eckert, Lena/Miketta, Katharina/Pantelmann, Heike/Spahn, Annika/Weidner, Mathias (2020): Gender- & Diversitätsreflexivität in der digitalen Lehre. Gedanken zur ad-hoc-Digitalisierung während der Corona-Pandemie. <https://hochschulforumdigitalisierung.de/de/blog/gender-diversitaet-digitale-lehre> (Zugriff am 23.11.2021).
- Kappler, Selina/Hornfeck, Fabienne/Pooch, Marie-Theres/Kindler, Heinz/Tremel, Inken (2019): Kinder und Jugendliche besser schützen – der Anfang ist gemacht. Schutzkonzepte gegen sexuelle Gewalt in den Bereichen: Bildung und Erziehung, Gesundheit, Freizeit. Abschlussbericht des Monitorings zum Stand der Prävention sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen in Deutschland (2015–2018). Berlin: UBSKM. https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs2019/28116_UBSKM_DJI_Abschlussbericht.pdf (Zugriff am 09.12.2021).
- Kath. Landesarbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendschutz NW e.V. (Hrsg.) (2015): Arbeitshilfe Institutionelles Schutzkonzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. München. http://www.thema-jugend.de/fileadmin/redakteure/pdf/Arbeitshilfe_Institutionelles_Schutzkonzept.pdf (Zugriff am 01.12.2021).
- Kimmel, Michael (2013): Angry White Men: American Masculinity at the End of an Era. New York: Nation Books.
- Kindhäuser, Urs/Neumann, Ulfrid/Paeffgen, Hans-Ullrich (Hrsg.) (2017): Strafgesetzbuch. Baden-Baden: Nomos.
- Kirschning, Antje (2017): „Das ist doch nicht so gemeint ...“ Über alltäglichen Sexismus an Musikhochschulen. In: nmz – neue musikzeitung, 66(6). <https://www.nmz.de/artikel/das-ist-doch-nicht-so-gemeint> (Zugriff am 07.12.2021).
- Kirschning, Antje (2018): #MeToo an den Musikhochschulen. In: Üben und Musizieren. <https://uebenundmusizieren.de/artikel/metoo-an-den-musikhochschulen/> (Zugriff am 07.12.2021).
- Kocher, Eva/Porsche, Stefanie (2015): Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext – Schutzlücken und Empfehlungen. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_sexuelle_belaestigung_im_hochschulkontext.html (Zugriff am 13.12.2021).
- Kortendiek, Beate (2019): Hochschule und Wissenschaft. zur Verwobenheit von Organisations-, Fach- und Geschlechterkultur. In: Kortendiek, Beate/Riegraf, Birgit/Sabisch, Katja (Hrsg.), Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer VS, 1329–1338. https://doi.org/10.1007/978-3-658-12496-0_91
- Kortendiek, Beate/Mense, Lisa/Beaufäys, Sandra/Bünnig, Jenny/Hendrix, Ulla/Herrmann, Jeremia/Mauer, Heike/Niegel, Jennifer (2019): Gender-Report 2019. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen. Gleichstellungspraktiken. Gender Pay Gap. Essen. <http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/gender-report-2019/ueberblick/> (Zugriff am 13.12.2021).

- Kortendiek, Beate/Mense, Lisa/Beaufaÿs, Sandra/Bünnig, Jenny/Hendrix, Ulla/Herrmann, Jeremia/Mauer, Heike/Niegel, Jennifer (2021): Sexualisierte Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch. In: Kortendiek, Beate/Mense, Lisa/Beaufaÿs, Sandra/Bünnig, Jenny/Hendrix, Ulla/Herrmann, Jeremia/Mauer, Heike/Niegel, Jennifer (Hrsg.), *Gender Pay Gap und Geschlechter(un)gleichheit an Hochschulen*. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 197–218. https://doi.org/10.1007/978-3-658-32859-7_11
- Kraus, Beate (2000): Das soziale Feld Wissenschaft und die Geschlechterverhältnisse. Theoretische Sondierungen. In: Kraus, Beate (Hrsg.), *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt*. Frankfurt a. M.: Campus, 31–54.
- Kühl, Kristian/Heger, Martin/Dreher, Eduard/Maassen, Hermann/Lackner, Karl (2018): *Strafgesetzbuch*. 29., neu bearbeitete Edition. München: C.H.Beck.
- Laird, Alexandra Arader/Pronin, Emily (2020): Professors' Romantic Advances Undermine Students' Academic Interest, Confidence, and Identification. In: *Sex Roles*, 83 (1), 1–15. <https://doi.org/10.1007/s11199-019-01093-1>
- Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (2020): *Zieh einen Schlussstrich – Eine Kampagne für ein respektvolles Miteinander und gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an den Hochschulen in Baden-Württemberg*. <https://zieheinenschlussstrich.de/> (Zugriff am 29.11.2021).
- Lasser, Jana/Bultema, Lindsey/Jahn, Anja/Löffler, Michaela/Minneker, Vera/van Scherpenberg, Cornelia (2021): Power abuse and anonymous accusations in academia. Perspectives from early career researchers and recommendations for improvement. In: *Beiträge zur Hochschulforschung*, 43 (1–2), 48–61.
- Lesser, Hannah/Fischer, Marina (2020): *Grenzen der Grenzenlosigkeit. Machtstrukturen, sexuelle Belästigung und Gewalt in der Film-, Fernseh- und Bühnenbranche*. Berlin: Themis-Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt e. V. https://themis-vertrauensstelle.de/wp-content/uploads/2020/04/THEMIS_Interviewstudie_April-2020.pdf (Zugriff am 13.12.2021).
- Lester, Jaime (Hrsg.) (2013): *Workplace Bullying in Higher Education*. New York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203122938>
- List, Katrin/Feltes, Thomas (2015): Sexuelle Gewalt an Hochschulen. In: *Die Hochschule*, 24 (2), 115–128.
- Lohse, Katharina/Beckmann, Janna/Ehlers, Sarah (2021): *Expertise Prävention und Intervention bei innerinstitutionellem sexuellem Missbrauch. Rechte und Pflichten der Institutionen*. Berlin. https://beauftragter-missbrauch.de/fileadmin/Content/pdf/Pressemitteilungen/2021/06_Oktober/Expertise_Praevention_und_Intervention_bei_innerinstitutionellem_Missbrauch.pdf (Zugriff am 23.11.2021).
- Lozano Hernández, Abel/Bautista Moreno, Quetzali (2015): Discusiones sobre el género. Apuntes para una reflexión de la violencia de género en la universidad. In: *Revista ABRA*, 35 (51), 1–19. <https://doi.org/10.15359/abra.35-51.8>
- Ludwig-Maximilians-Universität München (2018): *Kurzzusammenfassung der Ergebnisse der Umfrage zum Thema sexuelle Belästigung und Diskriminierung, durchgeführt von der Universitätsfrauenbeauftragten der LMU*. https://www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de/genderkompetenz/sexbel/bericht_umfrage/index.html (Zugriff am 01.12.2021).
- Marine, Susan/Lewis, Ruth (Hrsg.) (2020): *Collaborating for Change: Transforming Cultures to End Gender-Based Violence in Higher Education*. Oxford: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780190071820.001.0001>



- McDonald, Paula (2012): Workplace Sexual Harassment 30 Years on: A Review of the Literature: Workplace Sexual Harassment. In: *International Journal of Management Reviews*, 14 (1), 1–17. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00300.x>
- McLaughlin, Heather/Uggen, Christopher/Blackstone, Amy (2012): Sexual Harassment, Workplace Authority, and the Paradox of Power. In: *American Sociological Review*, 77 (4), 625–647. <https://doi.org/10.1177/0003122412451728>
- McLaughlin, Heather/Uggen, Christopher/Blackstone, Amy (2017): The Economic and Career Effects of Sexual Harassment on Working Women. In: *Gender & Society*, 31 (3), 333–358. <https://doi.org/10.1177/0891243217704631>
- Mense, Lisa (2021): Von Gefahrenräumen und Angsträumen. Zur Bedeutung subjektiver Sicherheit in der Prävention sexualisierter Gewalt an Hochschulen. <https://mariejahodacenter.rub.de/podcast-download/2528/von-gefahrenraeumen-und-angstraeumen-zur-bedeutung-subjektiver-sicherheit-in-der-praevention-sexualisierter-gewalt-an-hochschulen.mp3?ref=download> (Zugriff am 23.11.2021).
- Mingo, Araceli/Moreno, Hortensia (2015): El ocioso intento de tapar el sol con un dedo: violencia de género en la universidad. In: *Perfiles Educativos*, 37 (148), 138–155. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2015.148.49318>
- Ministerium für Kultur und Wissenschaft NRW (Hrsg.) (2020): Gender-Kongress 2020. „Please mind the Gap ...“ Geschlechter(un)gerechtigkeit an Hochschulen. Düsseldorf. https://www.mkw.nrw/sites/default/files/documents/2020-05/genderkongress_2020_dokumentation_f_web.pdf (Zugriff am 13.12.2021).
- Morley, Louise (2016): Troubling Intra-Actions: Gender, Neo-Liberalism and Research in the Global Academy. In: *Journal of Education Policy*, 31 (1), 28–45. <https://doi.org/10.1080/02680939.2015.1062919>
- Morley, Louise (2018): Gender in the Neo-Liberal Research Economy: An Enervating and Exclusionary Entanglement? In: Kahlert, Heike (Hrsg.), *Gender Studies and the New Academic Governance. Global Challenges, Glocal Dynamics and Local Impacts*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, 15–40. https://doi.org/10.1007/978-3-658-19853-4_2
- Nakamura, Lisa/Stiverson, Hanah/Lindsey, Kyle (2021): *Racist Zoombombing*. New York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003157328>
- Nogrady, Bianca (2021): ‘I Hope You Die’: How the COVID Pandemic Unleashed Attacks on Scientists. In: *Nature*, 598 (7880), 250–253. <https://doi.org/10.1038/d41586-021-02741-x>
- Oertelt-Prigione, Sabine/Jenner, Sabine C. (2017): Prävention sexueller Belästigung. Praxiswissen Betriebsvereinbarungen. Research Report 369. Hans-Böckler-Stiftung. <http://hdl.handle.net/10419/168650> (Zugriff am 28.06.2021).
- Oppermann, Carolin/Winter, Veronika/Harder, Claudia/Wolff, Mechthild/Schröer, Wolfgang (Hrsg.) (2018): *Lehrbuch Schutzkonzepte in pädagogischen Organisationen: mit Online-Materialien*. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Page, Tiffany (2020): *Sexual Misconduct and Online Teaching Environments*. <https://1752group.com/sexual-misconduct-online/> (Zugriff am 23.11.2021).
- Paulitz, Tanja (2012): *Mann und Maschine. Eine genealogische Wissenssoziologie des Ingenieurs und der modernen Technikwissenschaften, 1850–1930*. Bielefeld: transcript. <https://doi.org/10.1515/transcript.9783839418048>

- PhD-Network Max Planck (2020): Survey Report 2019. https://www.phdnet.mpg.de/145345/PhDnet_Survey_Report_2019.pdf (Zugriff am 22.10.2021).
- Phipps, Alison (2018): 'Lad Culture' and Sexual Violence against Students. In: Gender Based Violence in University Communities. Policy, Prevention and Educational Interventions. Bristol: Policy Press, 41–60. <https://doi.org/10.2307/j.ctv1fxh3v.7>
- Phipps, Alison (2020): Reckoning up: Sexual Harassment and Violence in the Neoliberal University. In: Gender and Education, 32 (2), 227–243. <https://doi.org/10.1080/09540253.2018.1482413>
- Phipps, Alison (2021): Tackling Sexual Harassment and Violence in Universities: Seven Lessons from the UK. <https://phipps.space/2021/02/05/seven-lessons/> (Zugriff am 25.11.2021).
- Pina, Afroditi/Gannon, Theresa A. (2012): An Overview of the Literature on Antecedents, Perceptions and Behavioural Consequences of Sexual Harassment. In: Journal of Sexual Aggression, 18 (2), 209–232. <https://doi.org/10.1080/13552600.2010.501909>
- Prevost, Chad/Hunt, Elena (2018): Bullying and Mobbing in Academe. A Literature Review. In: European Scientific Journal, 14 (8), 1–15. <https://doi.org/10.19044/esj.2018.v14n8p1>
- Reimer, Maike/Welpe, Isabell (2021): Vorurteile und Verfahren beim Umgang mit anonymen Anschuldigungen: Was Forschungsorganisationen richtig und falsch machen können. In: Beiträge zur Hochschulforschung, 43 (1–2), 86–105.
- Rosenthal, Marina N./Smidt, Alec M./Freyd, Jennifer J. (2016): Still Second Class: Sexual Harassment of Graduate Students. In: Psychology of Women Quarterly, 40 (3), 364–377. <https://doi.org/10.1177/0361684316644838>
- Sanyal, Mithu M. (2020): Vergewaltigung: Aspekte eines Verbrechens. 3. Aufl. Hamburg: Edition Nautilus.
- Scherpenberg, Cornelia van/Bultema, Lindsey/Jahn, Anja/Löffler, Michaela/Minneker, Vera/Lasser, Jana (2021): Manifestations of Power Abuse in Academia and How to Prevent Them. <https://elephantinthelab.org/manifestations-of-power-abuse-in-academia-and-how-to-prevent-them/> (Zugriff am 27.10.2021).
- Schmidt, Thomas (2019): Macht und Struktur im Theater: Asymmetrien der Macht. Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-26451-2>
- Schmölz, Alexander/Geppert, Corinna/Barberi, Alessandro (2020): Digitale Kluft: Teilhabebarrrieren für Studierende durch universitäres home learning? In: Medienimpulse, 58 (2), 1–26.
- Schoenefeld, Eva/Marschall, Bernhard/Paul, Berit/Ahrens, Helmut/Sensmeier, Janina/Coles, Jan/Pfleiderer, Bettina (2021): Medical education too: sexual harassment within the educational context of medicine – insights of undergraduates. In: BMC Medical Education, 21 (81). <https://doi.org/10.1186/s12909-021-02497-y>
- Schönke, Adolf/Schröder, Horst/Eser, Albin/Perron, Walter/Sternberg-Lieben, Detlev/Eisele, Jörg/Hecker, Bernd/Kinzig, Jörg/Bosch, Nikolaus/Schuster, Frank/et al. (2019): Strafgesetzbuch: Kommentar. 30., neu bearbeitete Aufl. München: C.H.Beck.
- Schraudner, Martina/Hochfeld, Katharina/Striebing, Clemens (2019): Arbeitskultur und Arbeitsatmosphäre in der Max-Planck-Gesellschaft. Stuttgart: Fraunhofer IAO.
- Schröttle, Monika (2019): Gewalt: zentrale Studien und Befunde der geschlechterkritischen Gewaltforschung. In: Kortendiek, Beate/Riegraf, Birgit/Sabisch, Katja (Hrsg.), Handbuch Interdisziplinäre



Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, 833–844. https://doi.org/10.1007/978-3-658-12496-0_72

- Schröttle, Monika/Meshkova, Ksenia/Lehmann, Clara (2019): Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention. Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/umgang_mit_sexueller_belaestigung_am_arbeitsplatz.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (Zugriff am 12.08.2021).
- Schüz, Hannah-Sophie/Pantelmann, Heike/Wälty, Tanja/Lawrenz, Nina (2021): Der universitäre Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Eine Bestandsaufnahme. In: *Open Gender Journal*, 5. <https://doi.org/10.17169/ogj.2021.120>
- Schwerdtner, Lilian (2021): Sprechen und Schweigen über sexualisierte Gewalt: Ein Plädoyer für Kollektivität und Selbstbestimmung. Münster: edition assemblage.
- Smith, Frances L. M./Coel, Crystal Rae (2018): Workplace bullying policies, higher education and the First Amendment. Building bridges not walls. In: *First Amendment Studies*, 52 (1–2), 96–111. <https://doi.org/10.1080/21689725.2018.1495094>
- Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität, Georg-August-Universität Göttingen (2021): Diskriminierungsschutz im digitalen Lehren und Lernen. <https://www.uni-goettingen.de/de/628987.html> (Zugriff am 23.11.2021).
- Steffens, Yannic/Schmitt, Inga Lotta/Aßmann, Sandra (2017): Mediennutzung Studierender: Über den Umgang mit Medien in hochschulischen Kontexten. Systematisches Review nationaler und internationaler Studien zur Mediennutzung Studierender. <https://doi.org/10.13154/rub.106.95>
- Strick, Jasna/Wizorek, Anne (2021): Intersektionale Machtverhältnisse im Internet. In: bff: Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe/Prasad, Nivedita (Hrsg.), *Geschlechtsspezifische Gewalt in Zeiten der Digitalisierung: Formen und Interventionsstrategien*. Bielefeld: transcript. <https://doi.org/10.1515/9783839452813-006>
- SzeneSchweiz (2020): Machtmissbrauch und sexuelle Belästigung in der darstellenden Kunst in der Schweiz. Mitglieder-Umfrage von SzeneSchweiz. Zürich. <https://szeneschweiz.ch/wp-content/uploads/2021/10/SzeneCH-Oktober-2021-Machtmissbrauch-Umfrage-Auswertung-Neu-Illustration.pdf> (Zugriff am 13.12.2021).
- Thiele, Anja (2013): Sexismus. <https://gender-glossar.de/s/item/13-sexismus> (Zugriff am 13.12.2021).
- Thornton, Margaret (2013): The Mirage of Merit. Reconstituting the 'Ideal Academic'. In: *Australian Feminist Studies*, 28 (76), 127–143. <https://doi.org/10.1080/08164649.2013.789584>
- Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (2021): Schutzkonzepte. <https://beauftragter-missbrauch.de/praevention/schutzkonzepte> (Zugriff am 29.11.2021).
- Universität Greifswald (2018): Umfrage zu Diskriminierung & Belästigung an der Universität Greifswald. Greifswald. <https://www.uni-greifswald.de/universitaet/organisation/antidiskriminierung/umfrage-2018/> (Zugriff am 13.12.2021).
- Wissenschaftsrat (2021): Empfehlungen zur postgradualen Qualifikationsphase an Kunst- und Musikhochschulen. Köln. <https://www.wissenschaftsrat.de/download/2021/9029-21.html> (Zugriff am 07.12.2021).
- Wöbken, Hergen (2018): Studio Berlin III. Situation Berliner Künstler*innen und Gender Gap. Berlin: Institut für Strategieentwicklung (IFSE). https://ifse.de/Pdf/IFSE_Studio-Berlin-III.pdf (Zugriff am 13.12.2021).

- Wolff, Mechthild/Schröer, Wolfgang/Fegert, Jörg M. (Hrsg.) (2017): Schutzkonzepte in Theorie und Praxis: Ein beteiligungsorientiertes Werkbuch. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Zimmermann, Julia (2020): Sexualisierte Gewalt an Hochschulen. Eine quantitative Erhebung an der Hochschule Esslingen. Unveröffentlichte Masterarbeit an der Hochschule Esslingen.

ÜBERSICHT UND LINKS ZU RICHTLINIEN

- Goethe-Universität Frankfurt am Main (2020): Antidiskriminierungsrichtlinie der Goethe-Universität Frankfurt am Main. <https://www.uni-frankfurt.de/80757763/Antidiskriminierungsrichtlinie.pdf> (Zugriff am 14.12.2021).
- Hochschule Rhein-Waal (2019): Richtlinie der Hochschule Rhein-Waal zum Schutz vor Diskriminierung und Belästigung. https://www.hochschule-rhein-waal.de/sites/default/files/documents/2019/07/10/richtlinie_nichtamtliche2.pdf (Zugriff am 14.12.2021).
- Robert Schumann Hochschule Düsseldorf (2019): Richtlinie zum Schutz gegen Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung und vor Benachteiligung aufgrund sexueller Belästigung an der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf. https://www.rsh-duesseldorf.de/fileadmin/user_upload/Amtsblatt_91.pdf (Zugriff am 14.12.2021).
- Ruhr-Universität Bochum (2008): Fairer Umgang am Arbeits- und Studienplatz. Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing. <http://www.uv.ruhr-uni-bochum.de/dezernat1/amtliche/ab774.pdf> (Zugriff am 14.12.2021).
- RWTH Aachen (2013): Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen (Fairer Umgang am Arbeits- und Studienplatz der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen). https://www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaaagnjx (Zugriff am 14.12.2021).
- Universität zu Köln (2019): Richtlinie zum Umgang mit Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing an der Universität zu Köln. https://am.uni-koeln.de/e25983/am_mitteilungen/@18/AM_2019-22_RiLi_Antidiskriminierung_ger.pdf (Zugriff am 14.12.2021).



AUTOR:INNENVERZEICHNIS

Sandra Beaufäys, Dr.: ist seit 2017 wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW an der Universität Duisburg-Essen. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft, in Professionen und Arbeitsorganisationen sowie qualitative Sozialforschung und Sozialtheorie. Sie ist darüber hinaus im Bereich Wissenstransfer in der Koordinations- und Forschungsstelle tätig.

Jennifer Eickelmann, Dr.: ist wissenschaftliche Mitarbeiterin und Gleichstellungsbeauftragte an der Fakultät Sozialwissenschaften der TU Dortmund. Sie promovierte 2017 am Institut für Medienwissenschaft der Ruhr-Universität Bochum mit einer Arbeit zur Materialität mediatisierter Missachtung. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen an der Schnittstelle von Medientheorie, Ungleichheits-/Kultursoziologie, Gender/Queer Media Studies und beschäftigen sich mit der digitalen Transformation von Subjektivierungsprozessen und affektiven Öffentlichkeiten sowie dem digitalen Wandel des Kuratorischen im Kontext von Museen.

Julia Gebrande, Prof. Dr.: ist Professorin für Soziale Arbeit an der Fakultät Soziale Arbeit, Bildung und Pflege der Hochschule Esslingen mit den Schwerpunkten der Klinischen Sozialarbeit sowie Soziale Arbeit nach traumatischen Erfahrungen und nach sexualisierter Gewalt. Seit 2015 ist sie an ihrer Hochschule Ansprechperson für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung (nach dem LHG BW). Als Sozialarbeiterin/Sozialpädagogin (FH) & M.A. Soziale Arbeit hat sie lange als Fachberaterin in einer spezialisierten Beratungsstelle bei sexualisierter Gewalt gearbeitet und zu diesem Thema promoviert. In Forschung und Lehre beschäftigt sie sich im Schwerpunkt mit der Prävention und Intervention und engagiert sich in vielen Feldern des Kinderschutzes und in der Aufarbeitung sexualisierter Gewalt.

Felix T. Gregor, Dr.: ist seit November 2020 Akademischer Rat (auf Zeit) an der Universität Bayreuth mit einem Forschungsprojekt zum Verhältnis von japanischer Medientheorie und digitaler ‚Otaku‘-Kultur. Er studierte Japanologie und Medienwissenschaft in Bochum, Tokyo und Wien. 2019 schloss er seine Promotion an der Universität zu Köln mit einer Arbeit zu kapitalistischer Un/Sichtbarkeit im Film ab.

Birkan Gülcan Doğan ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Gleichstellungsbüro der Universität Duisburg-Essen. Zu ihren Arbeitsschwerpunkten gehört die gezielte Frauen- und Mädchenförderung in den MINT-Studiengängen und MINT-Berufen. Sie hat darüber hinaus die Koordinierung von Schülerinnenprogrammen zur gendergerechten Studien- und Berufswahlorientierung inne, darunter die Projektkoordination von Girls'- und Boys'Day sowie die SUNI, die SommerUni in Natur- und Ingenieurwissenschaften.

Ulrike Hanstein, Prof. Dr.: ist seit 2019 Professorin für Filmwissenschaft und Gleichstellungsbeauftragte an der Internationalen Filmschule Köln. Sie studierte Angewandte Theaterwissenschaft in Gießen und promovierte an der Freien Universität Berlin. Ihre Forschungsinteressen sind feministische Film- und Videopraktiken, Performance Art, dokumentarische Arbeitsweisen, Künstlerinnen-Archive sowie Modelle und Methoden der Mediengeschichtsschreibung.

Regina Hauses, Dr.: ist seit 2021 Gleichstellungsbeauftragte der Universität Duisburg-Essen. Seit 2018 hatte sie bereits das Amt als eine der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten der UDE inne. Nach einem Studium der Geschichte, Germanistik und Theologie wurde sie an der UDE mit einer althistorischen Dissertation promoviert. Als Kustodin des Historischen Instituts liegt ihr Arbeitsschwerpunkt im Wissensmanagement.

Jeremia Herrmann ist seit 2017 wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW. Dort arbeitet er im Schnittfeld von Geschlechter- und Hochschulforschung und beschäftigt sich u. a. mit Gleichstellungsarbeit und -politik an Hochschulen. Konkrete Themenfelder sind Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt,

Geschlechterinklusive Sprache, Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie sowie Gender in der Lehre. Darüber hinaus promoviert er an der Ruhr-Universität Bochum zur Perspektive nicht-stillender Elternteile auf die Stillpraxis.

Sabine C. Jenner, M. A., Erziehungswissenschaftlerin und Supervisorin, seit 2014 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Charité, berät u. a. zu Schutz und Prävention bei sexueller Belästigung und häuslicher Gewalt und hat die Charité WPP-Studie wissenschaftlich begleitet.

Antje Kirschning, Diplom-Sozialwirtin und Mediatorin, ist seit 2014 Frauenbeauftragte der Hochschule für Musik Hanns Eisler Berlin und seit 2018 eine von drei Sprecherinnen der bukof-Kommission Künstlerische Hochschulen. Die Thematik eines konstruktiven, professionellen Umgangs mit Nähe und Distanz in der künstlerischen Ausbildung bearbeitet sie in Publikationen und Vorträgen an Musikhochschulen im In- und Ausland. An der Hochschule für Musik Hanns Eisler war sie im Jahr 2019 Organisatorin des Aktionstags „Nähe und Distanz“, der in Kooperation mit der Universität der Künste Berlin (UdK) stattfand. Sie tritt ein für die Integration des Themas ‚Nähe und Distanz‘ in Einführungsseminaren des Kunststudiums, für entsprechende Weiterbildungen und Supervision für Lehrende sowie einen Werte- und Verhaltenskodex an jeder künstlerischen Hochschule.

Heike Mauer, Dr., ist seit 2016 als wissenschaftliche Mitarbeiterin der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW tätig und Mitautorin des Gender-Reports. Nach einem Studium der Politikwissenschaft an der Universität Trier wurde sie 2015 mit einer sozialwissenschaftlichen Dissertation an der Universität Luxemburg promoviert. Heike Mauer ist eine der beiden Trägerinnen des Wissenschaftspreises für Genderforschung 2019 des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft NRW. Zu ihren Arbeitsschwerpunkten gehören Hochschul- und Gleichstellungsforschung, Intersektionalität und Antifeminismus.

Lisa Mense, Dr., ist seit 2017 als stellvertretende Leitung der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW tätig. Sie studierte und promovierte an der Ruhr-Universität Bochum im Fach Sozialwissenschaften und war zuvor als stellvertretende zentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Gleichstellungsbüro der Universität Duisburg-Essen tätig. Ihre Arbeitsschwerpunkte umfassen Gleichstellungspolitiken, geschlechter- und diversitätsgerechte Lehre sowie Gender Studies und Queer Theory. Sie ist Mitautorin des Gender-Reports.

Sabine Oertelt-Prigione, Prof. Dr. med., MScPH, ist Ärztin, Wissenschaftlerin und Organisationsberaterin. Sie hat die Professur für Geschlechtersensible Medizin an der Universität Bielefeld und den Lehrstuhl für Gender in Primary and Transmural Care an der Radboud Universität in den Niederlanden inne. Ihr Forschungsschwerpunkt ist die Implementierung der Geschlechtersensiblen Forschung und Versorgung.

Heike Pantelmann, Dr., ist Geschäftsführerin des Margherita-von-Brentano-Zentrums für Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin. Sie ist promovierte Betriebswirtin. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Internationalisierung der Geschlechterforschung sowie Gender und Diversity in der Lehre. Ihre Forschungsinteressen liegen in den Bereichen: Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext, Geschlechterordnung/Geschlechterverhältnisse, Macht und Kontrolle in Organisationen.

Nathalie Schlenzka ist seit 2011 Referentin für Forschung bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS). Dort ist sie vor allem für die Erstellung der Berichte der ADS an den Deutschen Bundestag sowie unterschiedliche Forschungsprojekte zuständig. In den letzten Jahren hat sie sich u. a. mit Fragen von Diskriminierung an Hochschulen und im Arbeitsleben befasst. Zuvor war sie langjährig als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Bereich der Migrations- und Integrationsforschung am Berliner Institut für Vergleichende Sozialforschung/Europäisches Migrationszentrum sowie der Alice Salomon Hochschule in Berlin tätig. Ihr Studium der Politikwissenschaft hat sie an der Freien Universität Berlin absolviert.



Sarah Sickelmann ist seit 2021 wissenschaftliche Hilfskraft in der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW. Dort arbeitet sie in den Bereichen Forschung und Vernetzung. Konkrete Themenfelder sind Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sowie Geschlechterinklusive Sprache. Darüber hinaus studiert sie an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf Sozialwissenschaften.

Katharina Simon hat viele Jahre in einer Fachberatungsstelle gegen sexualisierte Gewalt und an der Hochschule Esslingen in der psychosozialen Beratung von Studierenden gearbeitet. Mittlerweile ist sie als städtische Gleichstellungsbeauftragte, nebenberuflich als Supervisorin und als Lehrbeauftragte an verschiedenen Hochschulen tätig. Sie ist M.A. Supervision, Organisationsberatung und Coaching und Diplom-Sozialpädagogin (FH) mit Weiterbildung in personenzentrierter Gesprächsführung. Aktuell promoviert sie zum Umgang mit sexualisierter Gewalt an Hochschulen.

Michaela Spandau ist seit 2014 Fachanwältin für Strafrecht und arbeitet in der Kanzlei Javitz & Spandau Rechtsanwälte in Stuttgart. Sie ist Gründungsmitglied des Netzwerks engagierter Rechtsanwälte im Opferschutz (NERO) und berät ehrenamtlich und anonym Erwachsene und Kinder, die von Gewalt- und Sexualstraftaten betroffen sind. Sie ist Co-Autorin des Werks „Opferrechte – Handbuch des Anwalts für Opferrechte“, Dr. Gudrun Doering-Striening (Hrsg.), 2012, Nomos Verlag. Sie spricht auch Slowakisch, Tschechisch, Spanisch und Englisch. Seit 13. November 2020 ist Michaela Spandau für den Geschäftsbereich des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg (MWK) die bestellte Vertrauensanwältin für die Bereiche sexualisierte Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt.

Tanja Wälty, Dr., ist promovierte Kulturanthropologin und wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsprojekt „Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext“ am Margherita-von-Brentano-Zentrum für Geschlechterforschung der Freien Universität Berlin. Ihre Forschungsschwerpunkte sind sexualisierte Gewalt, Körper und Körperpolitik, Feminismen, soziale Bewegungen und Punk.



Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW
Universität Duisburg-Essen | 45127 Essen
www.netzwerk-fgf.nrw.de

ISBN 978-3-936199-36-9