bukof

Grundsatzpapier zu **Sexualisierter Diskriminierung** und Gewalt **an Hochschulen**

Aktualisierte und erweiterte Neuauflage Juni 2022

Grundsatzpapier

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sind an deutschen Hochschulen als Arbeits- und Studienorte genauso alltäglich wie im privaten Umfeld. Eine aktuelle Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) zeigt auf, dass insgesamt 9 % der Befragten in den vergangenen drei Jahren von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen waren; davon 13 % Frauen und 5 % Männer.[1]

Gemäß der Studie „Gender-based Violence, Stalking and Fear of Crime“[2] sind junge Studentinnen häufiger betroffen als Frauen anderen Alters oder anderen Status. Zwischen 72 % (schwerwiegende sexuelle Belästigung) und 95 % (sexuelle Gewalt) aller Vorfälle ereignen sich außerhalb der Hochschule im „privaten Umfeld“[3]. Allerdings wird im Vergleich zu den tatsächlichen Vorfällen das subjektive Sicherheitsempfinden auf dem Campus meist deutlich negativer eingeschätzt.

Die wenigen bekannt gewordenen Fälle an Hochschulen geben kaum Aufschluss über die tatsächliche Gewaltbetroffenheit von Studentinnen, denn insgesamt ist die Dunkelziffer hoch und die wenigsten Vorfälle werden hochschulinternen Beschwerdestellen anvertraut. Wenn überhaupt Hilfe gesucht wird, so vorwiegend bei externen Anlaufstellen. Alle bislang vorliegenden Untersuchungen zeigen, dass sexualisierte Diskriminierung und Gewalt wegen des Geschlechts, der Geschlechtsidentität (Trans- oder Intersexualität) oder geschlechtsuntypisch wahrgenommenen Verhaltens und Aussehens zentrale Risiken auch an Hochschulen darstellen.

Die bukof sieht für Studierende, Doktorand*innen, Habilitand*innen und Auszubildende in sexualisierter Diskriminierung und Gewalt auf Grund der Abhängigkeitsverhältnisse und des Status- und Hierarchiegefälles ein besonders gravierendes Problem. Durch eine Konfrontation und / oder Beschwerde können sich für diese Gruppen erhebliche Nachteile für ihre Betreuungssituation und ihren weiteren Qualifizierungsverlauf ergeben. Darüber hinaus bestehen weitere Barrieren im Hochschulkontext auf Grund prekärer Beschäftigungsverhältnisse, geringer Ausweichmöglichkeiten in kleinen Verwaltungs-, Lehr- oder Forschungseinheiten, auf Grund einer Lern- und Arbeitskultur, die zur Entgrenzung von Privatem und Beruflichen neigt sowie auf Grund des zeitlich begrenzten Aufenthaltsstatus` von ausländischen Studierenden und Wissenschaftler*innen.

Das Verbot sexualisierter Diskriminierung in § 3 Abs. 4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) findet zudem wegen des ausdrücklichen Wortlauts der Norm nur auf den Bereich von Beschäftigung und Zugang zum Beruf, nicht jedoch auf Studierende außer-

1 Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.): Studie „Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention“. Wichtige Ergebnisse im Überblick. 2020, S. 5.

2 www.gendercrime.de

3 Vgl. Ebd., S. 20. Zu beachten ist, dass es Überschneidungen zwischen Kommilitonen und (Ex)partnern gibt.

halb von dualen Systemen sowie weiteren Hochschulangehörigen ohne Arbeitsvertrag Anwendung.[4]

Die bukof erachtet eine stetige „Aufklärungsarbeit" an Hochschulen als notwendig, da das Thema sexualisierte Grenzüberschreitungen oftmals tabuisiert, verharmlost und skandalisiert werden.

Exkurs:

Beispiele für scheinbar „harmlose" Situationen, die jedoch offen oder subtil sexistisch und damit Formen sexualisierter Diskriminierung sind:

Nachpfeifen, Kommentare über den Körper, obszöne Witze

Sexualisierte Aufnahmerituale an Hochschulen (z.B. Kleiderkette bis alle in Unterwäsche oder nackt sind)

Werbung für studentische Veranstaltungen mit pornografischen Wort- und / oder Bildinhalt oder auch externe Werbung für Produkte

Namen von studentischen Vereinigungen / Gruppen / Teams (z.B. Fußballverein FC Siewillja)

Sexualisierte Diskriminierungen und Gewalt sind Formen der Geschlechterdiskriminierung, Verstöße gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung und Angriffe auf die Würde und Persönlichkeitsrechte der Betroffenen. Hierzu zählen unerwünschte sexualisierte Anspielungen und Handlungen bis hin zu schweren Straftaten wie Stalking, Nötigung oder Vergewaltigung.

Hochschulen müssen ihrer Schutz- und Fürsorgepflicht allen Hochschulangehörigen gegenüber nachkommen.

In erster Linie steht die Leitungsebene der jeweiligen Hochschule in der Verantwortung und ist damit verpflichtet zu handeln, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt durch Aufklärungsarbeit entgegenzuwirken und mit den zur Verfügung stehenden Instrumenten zu sanktionieren. Sie muss eine klare Position zum Thema einnehmen. Zur Qualitätssicherung von Hochschulen gehört, dass die Hochschulleitungen das Thema aufgreifen und benennen, und dass alle ihre Mitglieder verantwortlich handeln. Hierzu sei angemerkt, dass eine qualitativ angemessene und professionelle Präventions- ebenso wie

4 Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.): Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext – Schutzlücken und Empfehlungen. 2015.

Beratungsarbeit nur dann möglich ist, wenn eine entsprechende Ausstattung vorhanden ist, was die finanziellen, zeitlichen und kompetenzbezogenen Ressourcen der Zuständigen betrifft.

Gerade vor dem Hintergrund, dass der § 3 Abs. 4 AGG zum direkten Schutz vor sexueller Belästigung lediglich für die Beschäftigten an einer Hochschule gilt, nicht aber für deren Studierende, haben viele Hochschulen präventive Maßnahmen und Beschwerdeverfahren implementiert, Richtlinien verabschiedet und Erstanlaufstellen eingerichtet.[5]

Auch außerhalb der Hochschulen müssen die deutsche[6] und selbst die europäische Gesetzgebung in dieser Hinsicht angepasst werden.

Aufgaben der Hochschulen:

- Sensibilisierung aller Hochschulangehörigen und Umsetzung von Maßnahmen
- Regelmäßige Fort- und Weiterbildungsangebote für Führungskräfte, Beschäftigte, Auszubildende und Studierende
- Qualitätssicherung der Beratung
- Niedrigschwellige Möglichkeiten zum Erstkontakt sowie barrierefreie Krisenangebote und Notrufe für alle Geschlechter
- Einführung einer Beschwerdestelle für Studierende, wie es bereits gemäß § 13 AGG für die Beschäftigten der Hochschule geregelt ist
- Einführung digitalisierter Beratungsformate
- Jugendschutzrechtlicher Umgang mit minderjährigen Studierenden, Auszubildenden, Praktikant*innen und Schüler*innen
- Erarbeitung spezifischer Umgangsformen und Handlungsleitlinien für Hochschulen bzw. Fächer, die körperbetont arbeiten, wie z.B. künstlerische / musische Fächer, Medizin, Sport[7]
- Implementierung der Thematik in alle Curricula
- Schutz der Zuständigen (bspw. Beratende) durch entsprechende Haltung und Verhaltensweisen
- Bereitstellung von Unterstützungsangeboten für Beratende (bspw. Supervision, kollegiale Beratung, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten)

---

5 Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.): Bausteine für einen systematischen Diskriminierungsschutz an Hochschulen. 2020.

6 Zum Beispiel eine Novellierung des AGG und des Beamtenrechts.

7 Vgl. zum Beispiel das Projekt VOICE: Betroffenen eine Stimme geben. Sexualisierte Gewalt im Sport. http://voicefortruthanddignity.eu/de/.

Exkurs:
Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt & Trans*:

*Trans*Personen sind einem spezifischen und erhöhten Risiko für sexualisierte Diskriminierung und Gewalt ausgesetzt. Daher ist es empfehlenswert, in den jeweiligen Anlaufstellen Expertise für die Thematik Trans* vorzuhalten und, wo möglich, Beratungsstellen für Trans* einzurichten oder externe Stellen in die Hochschule einzubinden. Orte und Situationen mit besonders hohem Diskriminierungsrisiko können durch Sensibilisierung, Empowerment, Awareness-Trainings, Richtlinien und Veränderungen der Infrastruktur sowie durch ein explizites Bekenntnis von Hochschulen zu Trans*Lebensweisen umgestaltet und verbessert werden.*

Die bukof berät und unterstützt Hochschulen in der Umsetzung ihrer Schutz- und Fürsorgepflicht sowie gesetzgebende Institutionen und Organe, geeignete Maßnahmen zu implementieren.

Wichtige Aspekte sind hierbei zunächst die Sensibilisierung, Aufklärung und Implementierung von qualifizierten und transparenten Beschwerdeverfahren.

Die bukof steht über die Kommission „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ in regelmäßigem Kontakt mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) und hat eine Online-Handreichung zum Thema erstellt, die auf der bukof-Webseite unter www.bukof.de abrufbar ist.

Die bukof fordert alle Hochschulen auf, sich mit der Thematik aktiv durch Fort- und Weiterbildungen auseinanderzusetzen, diskriminierungsfreie Strukturen und Rahmenbedingungen zu schaffen, entsprechende Sensibilisierungs- und Präventivmaßnahmen zu entwickeln sowie bestehende Schutzlücken zu schließen.

Organisationen wie z.B. die bukof[8] und die Hochschulrektorenkonferenz (HRK)[9] unterstützen den hochschulübergreifenden Austausch über Best-Practice-Lösungen und bringen den Prozess der Etablierung von Qualitätsstandards in Bezug auf Schutz vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt nachhaltig voran.

Des Weiteren schließt sich die bukof der Empfehlung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes an, nach welcher eine ausdrückliche Verankerung eines dem § 3 Abs. 4 AGG ent-

8 bukof (2018): Für einen verantwortungsbewussten Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen. Pressemitteilung.

9 Diese hat sich 2018 mit dem Thema beschäftigt. Vgl. HRK: Gegen sexualisierte Diskriminierung und sexuelle Belästigung an Hochschulen. Empfehlung der 24. HRK-Mitgliederversammlung vom 24.4.2018.

sprechenden Diskriminierungsverbots in den Hochschulgesetzen der Länder vorgenommen werden soll.[10] Auch hier können die Hochschulen bei anstehenden Novellierungen – ggf. über die Landesrektorenkonferenzen sowie Landeskonferenzen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen – Einfluss nehmen.

Quellenanhang (Auswahl):

EU-Projekt „Gender-based Violence, Stalking and Fear of Crime“ www.gendercrime.eu

European Institute for Gender Equality (EIGE): https://eige.europa.eu/publications/lets-put-end-gender-based-violence

Hochschulrektorenkonferenz (HRK): https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/gegen-sexualisierte-diskriminierung-und-sexuelle-belaestigung-an-hochschulen/

Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS): https://www.gesis.org/cews/themen/geschlechtsbezogene-und-sexualisierte-gewalt

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.): Studie „Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention“. Wichtige Ergebnisse im Überblick. 2020.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.): Bausteine für einen systematischen Diskriminierungsschutz an Hochschulen. 2020.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.): Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage unter Beschäftigten in Deutschland. 2015.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.): Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext – Schutzlücken und Empfehlungen. 2015.

Baaken, Uschi / Höppel, Dagmar / Telljohann, Nadine (Hrsg.): Jenseits des Tabus. Neue Wege gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen. 2005.

Färber, Christine (Hrsg.): Sexuelle Diskriminierung und Gewalt gegen Frauen an der Hochschule. 1992.

Hoffmann, Freia (Hrsg.): Panische Gefühle. Sexuelle Übergriffe im Instrumentalunterricht. 2006.

Plogstedt, Sibylle / Degen, Barbara: Nein heißt Nein! DGB-Ratgeber gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. 1992.

10 Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.): Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext – Schutzlücken und Empfehlungen. 2015.

Die Postkarte und der Aufkleber „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt: (K)ein Thema an Hochschulen?“ können bei der bukof-Geschäftsstelle bestellt werden.

Impressum

Herausgeberin

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof)
Goßlerstraße 2 - 4
14195 Berlin

www.bukof.de

Aktualisierte und erweiterte Neuauflage Juni 2022

Vorstand
Dr.in Uschi Baaken, Birgit Fritzen, Dr.in Sybille Jung, Anneliese Niehoff, Christina Wolff

Geschäftsstelle
Canan Denli und Kristina Bode
geschaeftsstelle@bukof.de I 030 838-59210

Sprecherin der bukof-Kommission Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt:
Dr.in Solveig Simowitsch

Autor*innen:
Kommissionsmitglieder der bukof-Kommission Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Redaktion
bukof-Kommission Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, bukof-Geschäftsstelle

Grafik
Ayşe Gökmenoğlu, süpergrafik