GENDER
OPEN
REPOSITORIUM

Der universitäre Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Eine Bestandsaufnahme

Schüz, Hannah-Sophie; Pantelmann, Heike; Wälty, Tanja; Lawrenz, Nina

2021

https://doi.org/10.25595/2214

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Schüz, Hannah-Sophie; Pantelmann, Heike; Wälty, Tanja; Lawrenz, Nina: *Der universitäre Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Eine Bestandsaufnahme*, in: Open Gender Journal, Jg. 5 (2021). DOI: https://doi.org/10.25595/2214.

Erstmalig hier erschienen / Initial publication here: https://doi.org/10.17169/OGJ.2021.120

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY 4.0 Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu dieser Lizenz finden Sie hier:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de

Terms of use:

This document is made available under a CC BY 4.0 License (Attribution). For more information see:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

OPEN GENDER JOURNAL

Der universitäre Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Eine Bestandsaufnahme

Hannah-Sophie Schüz (mvbz@fu-berlin.de)
Heike Pantelmann (heike.pantelmann@fu-berlin.de)
Tanja Wälty (tanja.waelty@fu-berlin.de)
Nina Lawrenz (nina.lawrenz@fu-berlin.de)

Abstract: Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt ist ein Problem, das in allen gesellschaftlichen Bereichen zu finden ist. Dem entgegen werden Universitäten oftmals als Orte verstanden, die scheinbar frei davon wären. Der Artikel zeigt, inwieweit die Tabuisierung und Normalisierung von sexualisierter Gewalt im Hochschulkontext seit langem bestehen und thematisiert den ambivalenten Umgang der Universitäten mit dem Thema. Durch eine Bestandsaufnahme, basierend auf einer Auswertung der Internetpräsenzen der Universitäten in Deutschland sowie auf Telefoninterviews, wird die rechtliche und institutionelle Verankerung des universitären Umgangs mit dem Thema aufgezeigt und diskutiert. Die Ergebnisse sollen dazu beitragen, universitäre Akteur*innen sowie Frames, unter denen das Thema behandelt wird, zu identifizieren. Auf dieser Grundlage können perspektivisch Handlungsstrategien entwickeln werden, wie an Hochschulen sexualisierte Gewalt besser adressiert und bekämpft werden kann.

Schlagwörter: Geschlechterverhältnis, Gleichstellungspolitik, Institutionalisierung, Sexuelle Belästigung, Sexualisierte Gewalt, Universität

Eingereicht: 07. November 2019
Angenommen: 03. November 2020
Veröffentlicht: 26. Februar 2021

Zitationsempfehlung: Schüz, Hannah-Sophie/Pantelmann, Heike/Wälty, Tanja/Lawrenz, Nina (2021): Der universitäre Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Eine Bestandsaufnahme. In: Open Gender Journal (2021). doi: 10.17169/ogj.2021.120.

DOI: https://doi.org/10.17169/ogj.2021.120

Unter redaktioneller Bearbeitung von Ksenia Meshkova und Gabriele Jähnert

Creative Commons Attribution 4.0 International

Hannah-Sophie Schüz, Heike Pantelmann,
Tanja Wälty und Nina Lawrenz

Der universitäre Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Eine Bestandsaufnahme

Einleitung

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt (SDG)[1] sind allgegenwärtig und in sämtlichen gesellschaftlichen Bereichen und Schichten zu finden. Sie treffen insbesondere Frauen sowie LSBTIQ*-Personen (Lesben, Schwule, Bi-, Trans- und Intersexuelle sowie queere Personen). Dies wurde durch die sozialen Bewegungen der letzten Jahre, die sich unter Hashtags wie #metoo[2] (Villa 2018) oder #niunamenos[3] (Chenou/Cepeda-Másmela 2019) versammelten, in die öffentliche Diskussion eingebracht. Die Problematisierung von sexualisierter Gewalt in der Frauen- und Geschlechterforschung ist jedoch nicht neu (vgl. z.B. Hagemann-White 1992), sondern eines der Kernthemen und Anliegen feministischer Bewegungen und Forschung seit langer Zeit. Die Verwendung des Begriffs der sexualisierten (anstelle der sexuellen) Gewalt verweist darauf, dass bei dieser Gewaltform Sexualität als Mittel der Machtausübung eingesetzt wird. Um die vielfältigen Dimensionen einzubeziehen, wird von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt gesprochen und die verschiedenen Erscheinungsformen und Wirkungsebenen von sexualisierten Übergriffen werden als ein Kontinuum gedacht (MacKinnon 1979; Kelly 1996). Dies erlaubt es, eine konzeptionelle Verbin-

1 Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt (SDG) ist die im Hochschulbereich übliche Bezeichnung für sexualisierte Übergriffe. In unserer Definition stützen wir uns dabei auf die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof): „SDG wird in vielfältiger Art und Weise ausgeübt, das geschieht verbal, nonverbal und/oder auch durch tätliche Angriffe. Es gelten alle Verhaltens- und Handlungsweisen als SDG, die beleidigend, demütigend, von den davon Betroffenen nicht erwünscht sind und als abwertend und herabwertend erlebt werden (AGG §3, Abs.4). SDG hat nichts mit Sexualität, sondern mit Macht zu tun: Der Lustgewinn liegt in der Machtausübung gegenüber Abhängigen und in der Demütigung des Opfers." (https://bukof.de/online-handreichung-sdg/#1492508190062-38ff2c70-ee02, 16.07.2020)

2 Unter diesem Hashtag begannen Personen im Herbst 2017 in Verbindung mit Vorwürfen gegen Harvey Weinstein über ihre Erfahrungen mit sexualisierter Gewalt in der US-Filmbranche zu berichten. Der Hashtag erweiterte sich schnell auf weitere Bereiche, die von Machtverhältnissen geprägt sind, und auf andere Länder. Ursprünglich geht der Aufruf „me too" auf die Aktivistin Tarana Burke zurück, die ihn bereits 2006 in einer ampagne zu sexualisierten Gewalterfahrungen von afroamerikanischen Frauen verwendet hat.

3 Unter #niunamenos wird eine soziale Bewegung verstanden, die unter diesem Hashtag seit 2015 zuerst in Argentinien und dann lateinamerikaweit auf sexualisierte Gewalt und insbesondere die Häufung und Normalisierung von Feminiziden aufmerksam macht. #niunamenos verstehen sich als intersektionale Feministinnen*.

dung zwischen jenen übergriffigen Verhaltensweisen herzustellen, die im Alltag kaum noch Aufsehen erregen, und den weniger häufig auftretenden, schwerwiegenderen Ereignissen geschlechtsspezifischer Gewalt. Erstere bilden in ihrer Normalisiertheit das Gerüst für zweitere. Das eine Ende des Kontinuums (in Form von Vergewaltigung oder Feminizid) kann also nicht angesprochen werden, ohne das andere Ende der alltäglichen Manifestationen von Sexismus und geschlechtsspezifischen Hierarchien zu problematisieren.

Zu einem der Orte, an denen sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt oftmals nicht vermutet wird, gehört die Universität. Als Stätte der Wissenschaft und der Reflektion wird sie von Mitgliedern und Außenstehenden weitestgehend als gefeit gegenüber Diskriminierungshandeln und damit als *enlightened organisation* [4] imaginiert.[5] Dabei sind gerade die Universitäten als Studien- und Arbeitsorte von vergeschlechtlichten Machtstrukturen und persönlichen Abhängigkeitsverhältnissen geprägt. In einer ersten groß angelegten Studie zum Thema wurde gezeigt, dass sexualisierte Diskriminierung und Gewalt auch an deutschen Hochschulen durchaus existent ist und weitreichende Folgen für die Betroffenen hat (vgl. Feltes et al. 2012). Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes beschreibt sexualisierte Grenzverletzungen als „‚erschreckend normale' Erfahrung an deutschen Hochschulen, insbesondere für Frauen und LSBTI*-Personen, aber auch für Männer, denen ‚Unmännlichkeit' oder Homosexualität zugeschrieben werden" (Kocher/Porsche 2015, 53). Es ist demnach eine Ambivalenz bezüglich des Themas im Hochschulkontext auszumachen, wonach einerseits die Universitäten in ihrer Außendarstellung als Orte der vermeintlichen Gleichberechtigung dargestellt werden, andererseits in verschiedenen Studien aber ein Zusammenhang zwischen universitären Strukturen und der Prävalenz von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt artikuliert wird.

Wir verorten den Umgang der Universitäten mit dem Thema in diesem Spannungsfeld. Um es besser verstehen zu können und perspektivisch Ansatzpunkte für Handlungsstrategien zu entwickeln, wie an Hochschulen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt besser adressiert und bekämpft werden können, nehmen wir zunächst eine Bestandsaufnahme der wissenschaftlichen Beschäftigung mit sexualisierter Gewalt an Hochschulen vor und untersuchen in einem zweiten Schritt die institutionelle Verankerung des universitären Umgangs da-

4 Die Universität als *enlightened organisation* oder als Ort „des aufgeklärten, emanzipierten Miteinanders" (Bußmann/Lange 1996b, 10) ist eine (auch international) diskutierte These in der Forschung zur strukturellen Ursächlichkeit von sexualisierter Gewalt im Hochschulkontext (vgl. z.B. Haß/Müller-Schöll 2009; Lozano Hernández/Bautista Moreno 2015; Mingo/Moreno 2015; Anitha/Lewis 2018).

5 Zum Konzept, dass Institutionen auch über die Imagination ihrer Mitglieder konstituiert werden, vgl. Castoriades 2009.

mit anhand der Internetauftritte der Universitäten sowie über zusätzliche Expert*innen-Interviews.

Die Betrachtung der institutionellen Verankerung ist aus mehreren Gründen sinnvoll. Es gibt bisher wenig Informationen und Daten zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen in Deutschland. Unsere Bestandsaufnahme bietet einen grundlegenden Überblick über die bisherige Forschung und dazu, wie das Thema in der institutionellen Struktur der Universität verankert ist, welche die relevanten Akteur*innen an den Hochschulen sind und wie das Thema diskursiv verhandelt wird. Mit der Thematisierung von institutionellen Funktionsweisen weisen wir auf die spezifischen Machtverhältnisse hin, die in der Organisation Universität wirken und gerade im Zusammenhang mit Diskriminierung und sexualisierter Gewalt relevant sind. Mit der Bestandsaufnahme der institutionellen Verankerung des Themas schaffen wir zudem eine Grundlage für weiterführende Untersuchungen über die spezifischen institutionellen und organisationalen Bedingungen, die sexualisierte Gewalt an Hochschulen beeinflussen.

Wissenschaftliche Beschäftigung

Wie im Falle von sexualisierter Gewalt allgemein, begann auch für den Kontext der Hochschulen die wissenschaftliche Auseinandersetzung im Bereich der frauenpolitischen Aktivitäten oftmals in den Frauen- und Gleichstellungsbüros. In den 1990er Jahren gab es erste empirische, allerdings nicht repräsentative Studien, die an einzelnen Universitäten durchgeführt wurden. Beispiele dafür sind eine Fragebogenaktion an der Freien Universität Berlin (vgl. Färber 1992), eine Befragung sowie Interviews an einer anonymisierten Fachhochschule (vgl. Holzbecher 1996, 21f.), Studien an der Universität Mainz (vgl. Löhr 1994) und der Fachhochschule Nordostniedersachsen (vgl. Kaffsack 1993) sowie später eine Umfrage an der Fachhochschule Köln (vgl. Felten-Biermann 2005). Aus den Ergebnissen dieser Studien ist hervorzuheben, dass eine erhebliche Anzahl der jeweils befragten Hochschulangehörigen von Erlebnissen sexualisierter Gewalt berichtete (vgl. Holzbecher 1996, 22).

Die erste Untersuchung zur Rolle der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie zum inneruniversitären Umgang mit sexualisierter Gewalt wurde 1999 in Nordrhein-Westfalen durchgeführt (vgl. Geisweid et al. 1999). Die in der Studie befragten Gleichstellungsbeauftragten bestätigten, dass es an den Universitäten verschiedenste Formen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt gebe. Sie gingen davon aus, dass es sich bei den angezeigten Fällen nur um die „Spitze des Eisbergs“ (Geisweid et al. 1999, 51) handele. Zur Rolle der

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wird angemerkt, dass es diesen für einen angemessenen Umgang oftmals „nicht nur an juristischen und psychologischen Kompetenzen, sondern vor allem auch an solidarischem Rückhalt und Unterstützung vonseiten der Hochschulleitungen sowie der universitären Öffentlichkeit [mangelt]“ (Bußmann/Lange 1996b, 9).

Insbesondere in den Anfängen der frauenpolitischen Aktivitäten innerhalb von Hochschulen gibt es einige Publikationen, die das Vorkommen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt direkt mit der historischen und strukturellen Verfasstheit von Hochschulen in Verbindung bringen (vgl. Brunner 1991; Bußmann/Lange 1996a; Komitee Feministische Soziologie 1996; Schultz 1985). Verschiedene Beiträge nennen insbesondere die stark ausgeprägten Hierarchien und akademischen Abhängigkeiten, die sexualisierte Gewalt begünstigen und eine offene Debatte über das Thema erschweren können (z.B. Holzbecher 2005, 59–61ff.; Bußmann/Lange 1996b, 11). Darüber hinaus wird oftmals auf die vergeschlechtlichte Geschichte und Organisationsform der Universität sowie auf die dadurch etablierte männliche Norm aufmerksam gemacht (z.B. Kaffsack 1993, 17–28ff.; Bußmann/Lange 1996b, 11; Holzbecher 2005, 59f.). Monika Holzbecher arbeitete typische Abwehrformen von Hochschulen beim Umgang mit diesem für sie „unbequemen Thema“ (Holzbecher 2005) heraus (vgl. Holzbecher 1996; 2005). Als solche nennt sie beispielsweise die Individualisierung und Verharmlosung von Übergriffen, die Verantwortungsdelegation an Betroffene oder das Negieren von universitären Machtstrukturen (vgl. Holzbecher 2005, 62–64ff.). Insbesondere Machtstrukturen, die sich in Abhängigkeitsverhältnissen widerspiegeln, sind nicht nur an Hochschulen maßgeblich ursächlich für das Auftreten sexualisierter Übergriffe. Auch in anderen Gesellschaftsbereichen, wie beispielsweise der Kultur- und Medienbranche sorgen diese für ein Klima, in dem sexualisierte Diskriminierung und Gewalt normalisiert wird und die Öffentlichmachung für die Betroffenen negative Konsequenzen hätte. Holzbecher konstatiert darüber hinaus eine Tabuisierung des Themas an den Hochschulen, die durch die Zentralsetzung von vermeintlicher wissenschaftlicher ‚Objektivität‘ als Wert, die Verschleierung von Machtverhältnissen und die daraus resultierenden strukturellen Begünstigungen für Übergriffe sowie das mangelnde Prestige, das die Auseinandersetzung mit diesem Thema im Hochschulkontext verspricht, bedingt werde (vgl. ebd.). Auch in den 1990er Jahren spricht Christine Färber von einer Tabuisierung und von Widerständen vonseiten der Hochschulleitung (Färber 1994, 229). Hieran schließen auch Hadumod Bußmann und Katrin Lange an, wenn sie sagen: „Im Bewußtsein der meisten ihrer Mitglieder gilt die Hochschule noch immer als ein Ort des aufgeklärten, emanzipierten Miteinanders, wo es Vorkommnisse wie sexuelle Übergriffe nicht

geben kann“ (Bußmann/Lange 1996b, 10). Auch sie bemängeln die universitätsspezifische Umgangsweise und bewerten das fehlende Wissen über Belästigungen im Hochschulkontext als „eine unmittelbare Folge des akademischen Umgangs mit dem Thema“ (Bußmann/Lange 1996b, 11).

Auch zur Frage der institutionellen Verortung gibt es in der Forschungsliteratur der 1990er und Beginn der 2000er Jahre Hinweise. So wird einerseits deutlich, dass die meisten Studien aus Frauen- und Gleichstellungsbüros heraus initiiert und durchgeführt wurden, andererseits stellen beispielsweise Geisweid et al. fest, dass die von ihnen befragten Frauenbeauftragten nicht in dieser Funktion, sondern vielmehr in anderen, von ihnen ebenfalls ausgeübten Positionen, wie zum Beispiel als Personalrätin oder Studienfachberaterin, von Fällen sexualisierter Gewalt erfuhren (Geisweid et al. 1999, 51). Hier zeigt sich, dass die Frage nach inneruniversitären Zuständigkeiten nicht immer eindeutig zu beantworten ist, da an vielen Hochschulen keine klare Regelung getroffen wurde, wer für die Thematik zuständig ist. Vor diesem Hintergrund sind Erkenntnisse aus später erschienenen Publikationen hervorzuheben, die auf die Notwendigkeit hinweisen, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt als „Gemeinschaftsaufgabe“ (Holzbecher 2005, 66) oder universitäre Querschnittsaufgabe zu verstehen, in die alle Universitätsangehörigen miteinbezogen werden sollten (vgl. Feltes et al. 2012, 45).

Die bisher umfangreichste Untersuchung zu sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt an deutschen Hochschulen erschien 2012 als Teil des europäischen Forschungsprojekts „Gender-based Violence, Stalking and Fear of Crime“, in dem der Frage nachgegangen wurde, ob beziehungsweise wie Studentinnen von sexualisierter Gewalt betroffen sind (vgl. Feltes et al. 2012). Diese erste repräsentative Studie bestätigt einige Befunde, die auch in den früheren, kleineren Forschungsprojekten herausgearbeitet wurden. So haben 54,7% der in Deutschland befragten Studentinnen während der Zeit ihres Studiums sexualisierte Diskriminierung, 22,8% eine Stalkingsituation und 3,3% sexuelle Gewalt im strafrechtlichen Sinne[6] erlebt (vgl. Feltes et al. 2012, 19). Bezüglich des Umgangs der Hochschulen mit dem Thema wird die „‚neutrale Haltung‘ der Universität“ (Feltes et al. 2012, 40) problematisiert und in direkten Zusammenhang mit der geringen Anzeigequote gebracht: Durch diese Haltung und die damit verbundene Vermeidung offener Debatten zum Thema werde sexualisierte Gewalt normalisiert und effektive Strategien dagegen verhindert (vgl. ebd.). Zu-

6 Dies richtete sich nach der sexualstrafrechtlichen Definition, die bis 2016 bestand, wonach Vergewaltigungen, versuchte Vergewaltigungen und sexuelle Nötigung dazu zählen.

dem wurde von der Skepsis vieler Hochschulleitungen bezüglich des Themas berichtet, da diese im Falle einer öffentlichen Debatte Auswirkungen für die Reputation oder Ranking-Positionen der Hochschule befürchten (vgl. Feltes et al. 2012, 51). Es wird auf eine ambivalente Haltung der Hochschulen verwiesen, da einerseits formale Richtlinien gegen sexualisierte Gewalt am Campus zum Inventar vieler Hochschulen zählen, andererseits die Thematik aber kaum behandelt und als nicht prioritär gesehen würde (vgl. List/Feltes 2015, 115). Damit reiht sich diese Studie in die schon erwähnten Publikationen ein, welche wiederholt auf die strukturellen und diskursiven Hindernisse bei der Thematisierung und letztlich auch Bekämpfung von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im universitären Kontext verweisen.

Das Angebot an den Universitäten

Eine der wesentlichen Rahmenbedingungen für die Bekämpfung von Sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt an Hochschulen ist die Gesetzgebung. Diese ist allerdings sehr komplex, da die Bundesländer Hochschulbildung in Landeshochschulgesetzen regeln und somit der spezifische Landeskontext von Bedeutung für den rechtlichen Rahmen ist. Außerdem sind hochschulinterne Regelungen wie beispielsweise Richtlinien relevant. Darüber hinaus stellt sich die rechtliche Situation für die unterschiedlichen Gruppen von Hochschulangehörigen verschieden dar (vgl. Kocher/Porsche 2015, 14–19ff). Aufgrund der länderspezifischen und hochschulinternen Unterschiede in der Gesetzgebung kann der Aspekt im Rahmen dieses Artikels nicht ausführlicher bearbeitet werden, und eine Bestandsaufnahme zu der rechtlichen Situation bezüglich sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an deutschen Hochschulen bleibt ein zu bearbeitendes Feld.

Neben den rechtlichen Regelungen ist von Bedeutung, wie die Universitäten konkret sexualisierte Diskriminierung und Gewalt thematisieren und welche Informationen sowie Angebote jeweils zu finden sind. Zur Ermittlung dieser Daten haben wir untersucht, wie Universitäten sich selbst in Bezug auf dieses Thema repräsentieren.

In Deutschland gibt es 394 Hochschulen, davon sind 121 Universitäten.[7] Insgesamt 268 dieser Hochschulen sind in der Hochschulrektorenkonferenz (HRK)[8]

7 Daten basieren auf der Auflistung des Hochschulkompasses, einem Web-Angebot der Hochschulrektorenkonferenz. Zu finden unter https://www.hochschulkompass.de/home.html (29.10.2019).

8 Die HRK ist ein Zusammenschluss von staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen in Deutschland, die in dieser durch ihre Präsidien und Rektorate vertreten sind. Sie versteht sich als „die Stimme der Hochschulen gegenüber Politik und Öffentlichkeit und das zentrale Forum für den gemeinsamen Meinungsbildungsprozess der Hochschulen“ (Hochschulrek-

organisiert, an ihnen sind 94% aller Studierenden in Deutschland immatrikuliert. Für unsere Überblicksanalyse wurden insgesamt 90 der in der HRK vertretenen Universitäten ausgewählt.[9]

Das empirische Material für unsere Analyse waren die Internetpräsenzen der verschiedenen Universitäten, die wir auf das Thema hin untersucht haben. Wir gehen davon aus, dass die Universitäten sich selbst durch die jeweiligen Webseiten repräsentieren und daher Rückschlüsse bezüglich der aufgeworfenen Fragen zu ziehen sind. Gleichzeitig sind die Informationen, die aus einer Analyse öffentlichkeitswirksamer Internetauftritte zu erlangen sind, begrenzt. Die öffentlichen Präsentationen einer Universität können zwar Hinweise darauf geben, ob und wie das Thema dargestellt wird, gleichzeitig können aber kaum Aussagen zur Umsetzung bestehender Angebote oder dem Stellenwert eines Themas im Hochschulalltag getroffen werden. Wie beispielsweise Sara Ahmed anhand von Diversitäts-Politiken zeigt, kann gerade die formale Verankerung bestimmter Politiken in Verfahren und Prozeduren die Ausführung dieser erschweren, da nämlich bereits die öffentliche Benennung des Problems als dessen Lösung verstanden wird und die Ergreifung konkreter Maßnahmen – also ein Handeln jenseits einer Benennung in Dokumenten, Richtlinien oder Verfahrenswegen – genau dadurch behindert wird (vgl. Ahmed 2012). Zur Kontextualisierung dieser Überblicksanalyse wurden Telefoninterviews mit Expert*innen geführt, die in den bundesweit nur drei auf sexualisierte Diskriminierung und Gewalt spezialisierten universitären Anlaufstellen arbeiten.[10] Inhalt der Interviews waren die Geschichte der jeweiligen Arbeitsstelle, die Arbeitsweisen und universitäre Zusammenarbeit, die Bewertung der Universitäten bezüglich sexualisierter Gewalt sowie die Öffentlichkeitsarbeit in die Universität hinein.

Bezüglich der rechtlichen Situation ergab sich, dass 46 Universitäten, eine Richt- oder Leitlinie aufweisen. Dabei haben 36 dieser Richtlinien einen expliziten Titel, in dem sexualisierte bzw. sexuelle Diskriminierung und Gewalt direkt benannt werden, wie beispielsweise „Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“. Bei zehn Universitäten wird der Titel allgemeiner gefasst wie

torenkonferenz 2019).

9 Die HRK verzeichnet insgesamt 99 Universitäten. Die neun in der HRK vertretenen philosophisch-theologischen und kirchlichen Hochschulen haben wir zunächst in die Recherche mit einbezogen. Da diese aber sehr klein sind und oftmals keine entsprechenden Einrichtungen zur Gleichstellung aufweisen, kam es zu einer Verzerrung der Ergebnisse, da sie nahezu keinerlei Strukturen zum Umgang mit sexualisierter Gewalt aufweisen und sich mit ihnen beispielsweise die Anzahl der Hochschulen ohne eine Erwähnung des untersuchten Themas verdoppelt hätte. Sie wurden aufgrund ihrer deutlich von anderen Universitäten abweichenden Struktur im Bereich Gleichstellung aus unseren Ergebnissen ausgeklammert.

10 Von den 90 untersuchten Universitäten haben lediglich drei eine solche Anlaufstelle. Wir haben jeweils eine Expert*in pro Anlaufstelle befragt.

„Richtlinie für ein Respektvolles Miteinander“ oder „Leitlinie Fairplay“. Bei diesen Richtlinien ist sexualisierte Diskriminierung und Gewalt zumeist eines von mehreren Problemen, auf die die Richtlinie abzielt, die Thematik wird also nicht spezifisch, sondern zusammen mit weiteren gleichstellungspolitischen Themen und Fragestellungen als eines von vielen adressiert. Über ein Beratungsangebot verfügen insgesamt 74 Universitäten, allerdings ist es sehr unterschiedlich, wie spezifisch dies auf sexualisierte Diskriminierung und Gewalt ausgerichtet ist und wie breit darüber informiert wird. An fast allen Universitäten wird auf den Seiten der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auf das Thema als ein Zuständigkeitsbereich verwiesen und die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte als Ansprechpartnerin genannt. In manchen Fällen gibt es darüber hinaus keine weitere Information. An einigen Universitäten ist die Nennung der Ansprechpersonen mit einer etwas ausführlicheren Information zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt verbunden. Oftmals werden auf den Internetseiten mehrere Personen genannt, an die sich Betroffene wenden können. Es ist allerdings fraglich, inwiefern diese sich auch selbst als Ansprechpersonen verstehen, wenn sie eigentlich andere Aufgaben haben, und ob sie über fachliche Expertise verfügen, da Fortbildungen im Bereich sexualisierter Diskriminierung und Gewalt derzeit an deutschen Hochschulen nicht verpflichtend sind. Ein Sonderfall stellt Baden-Württemberg dar, wo an jeder Universität zwei Ansprechpersonen benannt werden müssen. Auf das Thema spezialisierte Beratungsstellen, die an der Universität angesiedelt sind und mit eigens dafür zuständigen Mitarbeiter*innen unabhängig funktionieren, gibt es kaum. An einer Universität wurde bereits 1993 eine Arbeitsstelle gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt gegründet, die auch heute noch, mit erweitertem Aufgabenbereich im Feld der Antidiskriminierung und Konfliktprävention besteht. An zwei weiteren Universitäten gibt es zwar spezifische Beratungsstellen, wobei diese nicht mit eigenen Mitarbeiter*innen besetzt sind, sondern Personen lediglich eine Freistellung für eine bestimmte Stundenanzahl bekommen oder das Angebot ausschließlich von der Frauenbeauftragten gestellt wird. Zudem verfügt eine Universität über eine Kontakt- und Beratungsstelle bei sexueller Diskriminierung und Gewalt, die für die Studierenden ein auf das Thema spezialisiertes psychologisches Beratungsangebot bietet sowie für Beschäftigte eine Vertrauensperson benennt. In einem Fall besteht eine Präventionsstelle Diskriminierung und sexuelle Belästigung, die für die Umsetzung der Richtlinie an der Universität zuständig ist, aber über kein eigenes Beratungsangebot verfügt. Drei Universitäten haben ein Beratungsangebot externer Frauenberatungsstellen auf dem Campus, einige weitere verweisen auf studentische Zuhörtelefone. Unsere Recherche zeigt, dass sich die Angebote zum Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

fast ausschließlich an Frauen richten und eine diversitätsbewusste, intersektionale Ansprache fehlt.

Auffällig ist zudem, dass universitäre Beratungsangebote oftmals auf externe Beratungsstellen und damit auf professionalisierte Angebote außerhalb des Hochschulkontexts verweisen. Insgesamt stellen 38 Universitäten online Printmaterial wie beispielsweise Flyer, Broschüren, Handreichungen oder Plakate zur Verfügung. Nur fünf Universitäten veröffentlichen Ergebnisse universitätsinterner Umfragen oder Statistiken, in zwei Fällen handelt es sich dabei um hochschulspezifische Auswertungen der bereits genannten EU-Studie von Feltes et al. (2012). An acht Universitäten wird sexualisierte Diskriminierung und Gewalt weder thematisiert noch darüber informiert, noch werden Ansprechpartner*innen genannt. Dieser Befund verweist auf die noch bestehende Tabuisierung dieses Themas und macht deutlich, dass Hochschulen sich mit dem Thema auseinandersetzen und Expertise über die Aus- und Weiterbildung von Hochschulangehörigen entwickeln müssen.

Aus den Telefoninterviews mit Expert*innen wurde deutlich, dass im spezifischen Hochschulkontext für die Qualität des Angebots die Befristung von Arbeitsverträgen sowie thematische Expertise und Beratungskompetenzen zentrale Aspekte darstellen. Eine Expertin nannte als Grundvoraussetzung für die Bearbeitung des Arbeitsfeldes der sexualisierten Diskriminierung und Gewalt ein festes Team aus mindestens zwei Personen, entsprechende Qualifikationen und Erfahrungen. Dabei verwies sie insbesondere auf notwendige Beratungsqualifikationen, Wissen über Diskriminierungs- und Ungleichheitsverhältnisse, sowie über Konfliktformen in Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen und auf ein ausgeprägtes Verständnis von organisationalen Bedingungen und Funktionsweisen in Hochschulen – sowie ein hohes Maß an Reflexionsfähigkeit und ein Bewusstsein bezüglich der eigenen Betroffenheit, Privilegien und Rolle. Es kann angenommen werden, dass diese Grundvoraussetzungen an den meisten Universitäten nicht erfüllt werden. Der Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt wird an den meisten Universitäten nicht als gesondert zu bearbeitendes Themengebiet verstanden. Es gibt kaum darauf zugeschnittene Stellen, die dafür Verantwortlichen haben zumeist andere, thematisch und fachlich oft abweichende Hauptaufgaben, und dieses äußerst sensible und voraussetzungsvolle Themengebiet wird offenbar irgendwie ‚mit abgedeckt'. Der Themenbereich wird demenentsprechend oftmals nicht als eigenständige Verantwortlichkeit prioritär, sondern im Rahmen einer Freistellung von anderen Tätigkeiten bearbeitet – ein klarer Verweis auf den nachrangigen Stellenwert, den das Thema im Hochschulkontext einnimmt. Entsprechende Qualifi-

kationen werden aus unserer Bestandsaufnahme zwar nicht ersichtlich, es ist allerdings davon auszugehen, dass Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nicht unbedingt über die geforderten Ausbildungen verfügen, da es sich um ein Wahlamt handelt, das von Mitgliedern unterschiedlicher Statusgruppen oft nebenberuflich ausgeübt wird. Zudem sind solche Wahlämter, wie auch viele Stellen an Universitäten, immer nur befristet und die personelle Fluktuation ist dementsprechend hoch. Eine Expertin stellte heraus, dass dies mit Schwierigkeiten bei der Sensibilisierung zum Thema sowie dem Aufbau und der Weitergabe von wichtigen Erfahrungen einhergeht und als eines der zentralen Probleme für einen angemessenen Umgang mit dem Thema an den Universitäten zu betrachten sei.

In unseren Gesprächen kamen unterschiedliche Einschätzungen bezüglich der personellen Ausstattung der entsprechenden Arbeitsstellen zum Ausdruck. So berichteten beispielsweise zwei Expert*innen, dass es an ihren Hochschulen kaum Beratungsfälle gebe. Dagegen steht die Einschätzung der dritten Expertin, dass die Annahme neuer Anfragen teilweise gestoppt werden müsse, da die Wartezeiten für einen Beratungstermin zu lang seien und die Ausweitung und Qualifizierung der eigenen Öffentlichkeitsarbeit oftmals an der Ressourcenknappheit scheitere, da die bereits vorhandenen zahlreichen Beratungs- und Fortbildungsanfragen die bestehenden Ressourcen ausschöpfen würden. Sie verwies darauf, dass mehr Öffentlichkeitsarbeit auch weitere Anfragen nach sich ziehen könnte, die dann aus Ressourcengründen nicht beantwortet werden könnten. Auch eine andere Expert*in verweist auf den Zusammenhang von Öffentlichkeitsarbeit und Anzahl von Anfragen. Es wird also deutlich, dass die öffentliche Thematisierung von sexualisierter Gewalt und die Nachfrage nach Beratungsangeboten zusammenhängen. Dies führt dazu, dass die Öffentlichkeitsarbeit für manche Arbeitsstellen zu einem geradezu heiklen Thema wird, da sie sich in der Ambivalenz zwischen vermehrter, notwendiger Thematisierung und den eigenen beschränkten Ressourcen befinden. Ähnliche Hinweise auf einen solchen Zusammenhang finden sich auch in einer früheren Befragung, die an unserer eigenen Universität durchgeführt wurde (vgl. Färber 1994). Dazu passt auch, dass zwei Expert*innen das Ausbleiben von Beratungsfällen auf eine fehlende Thematisierung und starke Tabuisierung von sexualisierter Gewalt im Hochschulkontext zurückführen. Die Betrachtung und Einordnung des bestehenden Angebots an den Universitäten müssen demnach in Verbindung mit der Frage geschehen, welche Bedeutung dem Thema der sexualisierten Gewalt dort beigemessen wird. Nur vor diesem Hintergrund lässt sich eine Bestandsaufnahme zum Umgang mit sexualisierter Gewalt im Hochschulkontext entsprechend deuten und interpretieren.

Zur Bedeutung des Themas an den Universitäten

Die drei von uns interviewten Expert*innen waren sich darin einig, dass an der Hochschule eine Tabuisierung des Themas sexualisierte Diskriminierung und Gewalt bestehe. Diese Tabuisierung findet auf mehreren Ebenen statt. Zum einen spielen die hierarchischen und von Abhängigkeit geprägten Strukturen der Universität eine Rolle – ein Zusammenhang, der bereits in der vorgestellten Literatur mehrfach zu finden ist und auch von den Interviewpartner*innen geäußert wurde. Zum anderen gibt es Hinweise darauf, dass die Universitäten selbst nicht mit dem Thema in Verbindung gebracht werden wollen. Die Interviewpartner*innen berichteten von Beispielen, in denen Universitäten verweigerten ihr Logo auf eine gemeinsam erarbeitete Ausstellung zum Thema zu setzen, oder die Existenz einer expliziten Beratungsstelle bereits als Hinweis gedeutet wurde, dass die Universität ein besonderes Problem mit sexualisierter Gewalt hätte. Dies legt die Vermutung nahe, dass die Universität nach wie vor als eine Organisation gesehen wird, die vermeintlich frei von sexualisierter Gewalt sei, und das Vorkommen – auch aus Angst um die Reputation – weitestgehend verleugnet wird (vgl. auch Feltes et al. 2012, 51; Whitley/Page 2015).

Gleichwohl zeigt unsere Bestandsaufnahme, dass die Universitäten auf ihren offiziellen Seiten das Vorkommen sexualisierter Gewalt benennen und es ein – unterschiedlich ausgestattetes – Beratungsangebot dazu gibt. In diesem Zusammenhang sind mehrere Beobachtungen interessant. Zum einen wird das Thema fast ausschließlich im Kontext der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bearbeitet. Dies schließt an die institutionelle Ausdifferenzierung an, so wie sie bereits beschrieben wurde: Während in den 1980er und 1990er Jahren sexualisierte Gewalt ein Thema feministischer Bewegungen an der Universität war, wurde es ab Mitte der 1990er Jahre im Rahmen der Gleichstellungsarbeit insbesondere durch den Erlass von Richtlinien in die Strukturen der Universität eingespeist. Damit bekamen nicht nur Gleichstellungsmaßnahmen ihren Platz in der institutionellen Struktur der Universität, sondern auch das Thema der sexualisierten Diskriminierung und Gewalt. Gleichzeitig trennte sich die feministische Bewegung an den Universitäten in die Bereiche der Frauen- und Geschlechterforschung und der Gleichstellungsarbeit – und damit in verschiedene Handlungsfelder mit unterschiedlichen Logiken (vgl. Lüdke/Runge/Koreuber 2005a). Zum Verständnis des Umgangs der Universitäten mit sexualisierter Gewalt ist das Verständnis für die Funktionsweisen von Gleichstellungspolitik, wo das Thema angesiedelt wird, von Bedeutung.[11] Wie

11 Es ist allerdings festzuhalten, dass sexualisierte Diskriminierung und Gewalt innerhalb der Literatur zu Gleichstellungspolitik wenig Beachtung finden. Hier sind vielmehr Themen wie die Berufung von Professorinnen oder die Vereinbarkeit von Beruf und Familie dominant.

aus den bei der Recherche gefundenen Flyern ersichtlich wird, spielen die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof) sowie die entsprechenden Landeskonferenzen eine zentrale Rolle bei der thematischen Ausarbeitung: Viele Flyer weisen ähnliche Designs und Textbausteine auf und verweisen auf die entsprechenden Stellen. Hinzu kommt, dass der Umgang mit diesem Thema auch aus anderen, eher ökonomisch motivierten Gründen im Zusammenhang mit der sogenannten unternehmerischen Hochschule von Bedeutung ist. So benennt eine Expertin, dass für die Wettbewerbsfähigkeit der Hochschule, so zum Beispiel bei Drittmittelanträgen, das Vorhandensein von institutionellen Strukturen zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Bedeutung gewinnt.[12] Konkrete Initiativen oder Maßnahmen werden laut einer anderen Expertin allerdings meistens dann angestoßen, wenn Vorfälle öffentlich werden und es entsprechenden Druck auf Hochschulleitungen und Hochschulen gibt. Auch hier besteht wieder die Gleichzeitigkeit von Tabuisierung und institutioneller Einbettung des Themas. Neben der vermeintlichen Gefahr, die dieses Thema offenbar für die Reputation einer Hochschule haben kann, erfährt es in Form von bestimmten institutionell anerkannten Formen im Zusammenhang mit der Ökonomisierung der Hochschule einen Bedeutungszuwachs und wird somit gleichzeitig bedeutsam für die Reputation. Die Verortung im Feld der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten verweist außerdem darauf, dass Maßnahmen insbesondere auf Frauen als Betroffene zielen. Auch wenn diese zahlenmäßig die größte Gruppe darstellen, ist dennoch zu fragen, inwieweit LSBTIQ* und andere Betroffene durch die universitären Strukturen Unterstützung finden können. Dieser Fokus spiegelt sich auch in der bisherigen wissenschaftlichen Beschäftigung mit dem Thema wider, da für viele Untersuchungen ausschließlich Frauen befragt wurden.

Ein thematisches Framing, unter dem an zehn Universitäten das Thema behandelt wird, ist „Sicherheit auf dem Campus“. Dabei werden Campuspläne zur Verfügung gestellt, die beispielsweise Informationen über (beleuchtete) Wege enthalten, oder ein nächtliches Begleitangebot vom Universitätscampus zu den Parkplätzen oder öffentlichen Verkehrsmitteln angeboten. Dies erinnert an Daten, die in der EU-Studie von Feltes et al. (2012, 23–5ff.) dargestellt werden. Dort werden sogenannte „Furchtorte“, also die Orte, an denen Studentinnen Angst vor Übergriffen haben, mit „Tatorten“, also Orten tatsächlich stattgefundener Übergriffe, verglichen. Ein Ergebnis dabei ist, dass dunkle, verlassene Orte des öffentlichen Raums, wie beispielsweise Parkplätze, zwar oftmals Furchtorte, sel-

12 Für andere Bereiche der universitären Frauen- und Gleichstellungspolitik wurde diese Bedeutung für die unternehmerische Hochschule bereits gezeigt. Vgl. dazu beispielsweise Blome et al. (2013, 96–98ff.).

tener aber Tatorte sind (ebd.). Hier stellt sich die Frage, inwieweit ein Fokus auf die Idee des unsicheren Campus möglicherweise einer notwendigen Diskussion über die Rolle von strukturellen Bedingungen der Organisation Universität entgegensteht. In eine ähnliche Richtung gehen Befunde bezüglich von Angeboten, die als Präventionsmaßnahmen gegen sexualisierte Gewalt eingerichtet wurden, wie beispielsweise Selbstverteidigungskurse für Frauen, die an einigen Universitäten in das Programm des Hochschulsports integriert wurden. Hier ist ebenso die gute Absicht und die sicherlich gewinnbringende Erweiterung des universitären Sportangebots anzunehmen, allerdings handelt es sich auch in diesem Fall um eine Art Symptombekämpfung, da ja selten gleichzeitig die strukturellen und diskursiven Mechanismen, die das Vorkommen von sexualisierter Gewalt begünstigen, adressiert werden, sondern lediglich den potentiell Betroffenen eine Abwehrstrategie an die Hand gegeben wird. Die Verantwortung für sexualisierte Übergriffe wird durch solche Maßnahmen wieder individualisiert und auf die Betroffenen verschoben, anstatt die Universität in ihrer patriarchalen Verfasstheit in den Blick zu nehmen und diese zu transformieren.

Fazit

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt zeigt sich als ein widersprüchliches Thema im Hochschulkontext. Dieser Befund lässt sich als Fazit dieser Bestandsaufnahme anhand von zwei Aspekten diskutieren. Der erste Aspekt betrifft die Frage der Zuständigkeiten. Es wurde gezeigt, dass sexualisierte Diskriminierung und Gewalt als Thema zumeist bei den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten angesiedelt ist, die, außer im Falle einer unabhängigen Beratungsstelle oder beim Vorhandensein fester Ansprechpersonen in Baden-Württemberg, auf den Webseiten der Universitäten auch als erste Ansprechpartner*innen genannt werden. Die Zuständigkeiten weichen je nach Bundesland voneinander ab und richten sich insgesamt nach der jeweiligen gleichstellungspolitischen institutionellen Struktur. Es finden sich zahlreiche Verweise auf die bukof sowie die entsprechenden Landeskonferenzen. Dieser Befund zur Außendarstellung der Hochschulen kontrastiert allerdings damit, dass für den Bereich der Gleichstellungspolitik an Hochschulen das Thema offenbar keineswegs zentral bearbeitet wird, wie ein Blick in die Literatur zu Gleichstellungspolitik an Hochschulen zeigt. So wird im „Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen“ (Blome et al. 2013) sexualisierte Diskriminierung und Gewalt zwar als Teil des Aufgabenfelds thematisiert, taucht aber erst als Kapitel 13 von insgesamt 14 Kapiteln auf. Dort wird auch eingeräumt, dass dieses Arbeitsfeld wie „[k]aum ein anderer Bereich der gleichstellungspolitischen Arbeit an Hochschulen [...] tabuisiert“ werde

(Blome et al. 2013, 419). Gleichzeitig wird in der Literatur wiederholt darauf verwiesen, dass Zuständigkeiten und Anlaufstellen für Betroffene, insbesondere für Studierende, oft unklar und nicht bekannt sind. Auch hinsichtlich der Anlaufmöglichkeiten für trans- oder intersexuelle Personen sowie Männer werden Fragen bezüglich dieser institutionellen Zuständigkeit aufgeworfen. Im Rahmen einer Problematisierung der theoretischen Fundierung institutioneller Geschlechterpolitik aus einer Perspektive der Geschlechterforschung (vgl. Lüdke/Runge/Koreuber 2005b) kann für sexualisierte Diskriminierung und Gewalt als ein Thema der universitären Gleichstellungspolitik exemplarisch die Frage nach Zuständigkeit und/oder Kompetenz gestellt werden: Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten werden zwar innerhalb des Hochschulkontextes als die für das Thema Zuständigen adressiert, die Unbekanntheit des Angebotes, der geringe Stellenwert des Themas auch innerhalb von Gleichstellungspolitik, die personelle Fluktuation sowie die Praxis der Freistellung für Gleichstellungsaufgaben oder das binäre Geschlechterverständnis und die damit einhergehende beinahe ausschließliche Adressierung von Frauen als Betroffene verweisen aber auf vorhandene strukturelle Hindernisse bei einer Bearbeitung dieses Themas ausschließlich im Zuständigkeitsbereich der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Der von vielen Autor*innen bereits erwähnten Forderung nach dem Umgang mit sexualisierter Gewalt als Gemeinschaftsaufgabe einer Universität können wir uns nur anschließen. Für die Ausgestaltung einer solchen Gemeinschaftsaufgabe erscheint uns im Anschluss an Dorothea Lüdke, Anita Runge und Mechthild Koreuber (2005b) eine theoretische Fundierung und kritische Reflektion dieser, insbesondere aus einer Perspektive der feministischen Geschlechterforschung, unabdingbar.

Dies leitet über zum zweiten Aspekt, in dem sich die Widersprüchlichkeit im universitären Kontext vor allem in der geschichtlichen Entwicklung zeigt. Wie dargestellt, wurde sexualisierte Diskriminierung und Gewalt insbesondere durch das Verdienst feministischer Bewegungen als Problem sichtbar gemacht und in die institutionelle Struktur der Organisation Universität eingebettet. Im Zuge dieser Institutionalisierung scheinen aber vor allem auch Erkenntnisse feministischer Bewegungen oder früher gleichstellungspolitischer Akteur*innen verloren gegangen zu sein; denn das Ausmaß, in dem sich aktuelle Befunde und Einschätzungen zu sexualisierter Gewalt an Hochschulen mit jenen aus den frühen 1990er Jahren decken, ist erschreckend. Es scheint fast, als sei das erworbene Wissen in den zwei dazwischenliegenden Jahrzehnten verloren gegangen. Lüdke, Runge und Koreuber (2005a, 14) schreiben in Bezug auf das

Amt der Frauenbeauftragten an Universitäten, dass dieses als „ein Ergebnis der Aktivitäten der Frauenbewegung und der feministischen Wissenschaftskritik" zu verstehen sei, sich aber im zeitlichen Verlauf unterschiedliche „Spiel- und Handlungsräume" sowie Zielsetzungen zwischen diesen beiden Bereichen herausgebildet haben. Dies führe dazu, dass diese Bereiche der Geschlechterpolitik und feministischen Wissensproduktion als voneinander getrennt erscheinen (vgl. ebd.). Konkret bedeutet dies beispielsweise, dass „die alltäglichen Anforderungen der Gleichstellungspraxis wenig Raum für eine wissenschaftliche und wissenschaftskritische Auseinandersetzung mit bestehenden Diskriminierungsstrukturen [lassen]" (ebd.). Es kann demnach vermutet werden, dass sich beim universitären Umgang mit dem Thema der sexualisierten Diskriminierung und Gewalt ein ähnlicher Mechanismus zeigt wie im Feld der Gleichstellungspolitik, in welches das Thema institutionell eingebettet ist. Möglicherweise lassen sich die scheinbaren Endlosschleifen der Diskussion zumindest teilweise mit der institutionellen Ausdifferenzierung von Gleichstellungspolitik und der gleichzeitigen Entfernung dieser von ihren aktivistischen und in der Wissenschaft verorteten Anfängen erklären. In den 1990er Jahren geführte Diskussionen sind im Zuge dieser Ausdifferenzierung also möglicherweise tatsächlich in Wissensbeständen nicht weitergegeben worden oder sogar verloren gegangen. Sie werden deshalb bei einer Neubetrachtung des Themas heute in ähnlicher Weise wiederholt. Über die Gemeinsamkeiten mit dem Feld der Gleichstellungspolitik hinaus müssen allerdings die spezifischen Mechanismen und Funktionsweisen, die in dem hier untersuchten Themenbereich wirken, in den Blick genommen und untersucht werden. Hierbei geht es insbesondere um die Erforschung von strukturellen und diskursiven Hindernissen, die trotz der institutionellen Einbettung weiterhin zu einer Tabuisierung und Unsichtbarmachung von sexualisierter Gewalt an der Hochschule führen oder diese zumindest begünstigen. Mit Rückgriff auf unsere Ergebnisse fallen hier insbesondere die spezifischen hierarchischen und von Abhängigkeiten geprägten Strukturen der Universität auf. Darüber hinaus stellt sich die Universität als *enlightened organisation* dar. Die Imagination der Universität als vermeintlich diskriminierungsfreier Raum ermöglicht es, das Vorhandensein von Vorfällen zu negieren. Als Ausgangspunkt für weitere Forschungen steht somit die Frage nach den spezifischen Funktionsweisen und Mechanismen, aber auch den Diskursen einer solchen *enlightened organization*. Ihre Aufdeckung kann als wichtiger Beitrag zu einer Adressierung und Bekämpfung von sexualisierter Gewalt im Hochschulkontext gesehen werden. Gerade für den Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt ist es von Bedeutung, dass sowohl die Gleichstellungspolitik als auch die Geschlechterforschung das gemeinsame Ziel verfolgen die „Geschlechterverhält-

nisse zu durchschauen und zu gestalten“ (Lüdke/Runge/Koreuber 2005a, 18), um somit geschlechtsspezifische Gewaltverhältnisse an der Universität benennen und transformieren zu können.

Literatur

Ahmed, Sara (2012): On Being Included. Racism and Diversity in Institutional Life. Durham, London: Duke University Press.

Anitha, Sundari/Lewis, Ruth (Hg.) (2018): Gender Based Violence in University Communities. Policy, Prevention and Educational Initiatives. Bristol: Policy Press.

Blome, Eva/Erfmeier, Alexandra/Gülcher, Nina/Smykalla, Sandra (2013): Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Von der Frauenförderung zum Diversity Management? 2. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Brunner, Margit (1991): Ursachen sexueller Belästigung von Frauen an der Universität. Eine feministisch-historische Untersuchung. München: Profil-Verlag.

Bußmann, Hadumod/Lange, Katrin (Hg.) (1996a): Peinlich berührt. Sexuelle Belästigung von Frauen an Hochschulen. München: Verlag Frauenoffensive.

Bußmann, Hadumod/Lange, Katrin (1996b): Sexuelle Grenzverletzungen im Lichte akademischer Gleichstellungspolitik. In: Bußmann, Hadumod/Lange, Katrin (Hg.): Peinlich berührt. Sexuelle Belästigung von Frauen an Hochschulen. München: Verlag Frauenoffensive, 9–19.

Castoriadis, Cornelius (2009): Gesellschaft als imaginäre Institution. Entwurf einer politischen Philosophie. 4. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Chenou, Jean-Marie/Cepeda-Másmela, Carolina (2019): #NiUnaMenos: Data Activism From the Global South. In: Television & New Media 20 (4), 396–411. doi: 10.1177/1527476419828995.

Färber, Christine (1994): Sexuelle Diskriminierung und Gewalt gegen Frauen an der Freien Universität Berlin. In: Women’s Studies im internationalen Vergleich. Erfahrungen aus der Bundesrepublik Deutschland, den Niederlanden und den USA. Herbolzheim: Centaurus Verlag & Media, 229–236.

Färber, Christine (1992): Dokumentation der zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin. Sexuelle Diskriminierung und Gewalt gegen Frauen an der Hochschule. Berlin: Freie Universität Berlin.

Felten-Biermann, Claudia (2005): Ergebnisse einer Umfrage zur sexuellen Belästigung von Frauen. In: Baaken, Uschi/Höppel, Dagmar/Telljohann, Nadine

(Hg.): Jenseits des Tabus. Neue Wege gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen. Göttingen: Cuvillier Verlag, 49–57.

Feltes, Thomas/List, Katrin/Schneider, Rosa/Höfker, Susanne (2012): Gender-Based Violence, Stalking and Fear of Crime. Länderbericht Deutschland. EU-Projekt 2009-2011. Bochum: Ruhr-Universität Bochum.

Geisweid, Heike/Sommerfeld, Gabriela/Tillmann, Anja/Wedel, Ute (1999): Handlungsleitfaden zum Umgang mit sexualisierter Gewalt an der Hochschule. Dortmund: Frauenbüro der Universität Dortmund.

Hagemann-White, Carol (1992): Strategien gegen Gewalt im Geschlechterverhältnis. Bestandsanalyse und Perspektiven. Pfaffenweiler: Centaurus Verlag.

Haß, Ulrike/Müller-Schöll, Nikolaus (Hg.) (2009): Was ist eine Universität? Schlaglichter auf eine ruinierte Institution. Bielefeld: transcript.

Hochschulrektorenkonferenz (2019): Aufgaben und Struktur. https://www.hrk.de/hrk/aufgaben-und-struktur/ (29.10.2019).

Holzbecher, Monika (2005): Vom Umgang an den Hochschulen mit einem unbequemen Thema. In: Baaken, Uschi/Höppel, Dagmar/Telljohann, Nadine (Hg.): Jenseits des Tabus. Neue Wege gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen. Göttingen: Cuvillier Verlag, 58–67.

Holzbecher, Monika (1996): Sexuelle Diskriminierung als Machtmechanismus. Vom Umgang der Hochschule mit einem unbequemen Thema. In: Bußmann, Hadumod/Lange, Katrin (Hg.): Peinlich berührt. Sexuelle Belästigung von Frauen an Hochschulen. München: Verlag Frauenoffensive, 20–35.

Kaffsack, Dörthe (1993): „Frauen sind hier nicht erwünscht“: Diskriminierungserfahrungen von Studentinnen im Fachhochschulstudium. Lüneburg: Büro für Frauenförderung und Gleichstellung der Fachhochschule Nordostniedersachsen.

Kelly, Liz (1996): The Continuum of Sexual Violence. In: Hanmer, Jalna (Hg.): Women, violence and social control. Essays in social theory. Basingstoke u.a.: Macmillan, 46–60.

Kocher, Eva/Porsche, Stefanie (2015): Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext – Schutzlücken und Empfehlungen. Expertise. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Komitee Feministische Soziologie (Hg.) (1996): Sexualität – Macht – Organisationen. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und an der Hochschule. Chur: Rüegger.

List, Katrin/Feltes, Thomas (2015): Sexuelle Gewalt an Hochschulen. In: die hochschule. journal für wissenschaft und bildung 2015 (2), 115–128.

Löhr, Christiane (1994): Sexuelle Diskriminierung von Frauen an der Hochschule. Aktionstag des Senatsausschusses für Frauenangelegenheiten am 18.05.1994. Mainz: Johannes Gutenberg-Universität Mainz.

Lozano Hernández, Abel/Bautista Moreno, Quetzali (2015): Discusiones sobre el género. Apuntes para una reflexion de la violencia de género en la universidad. In: Revista ABRA 35 (51), 1–20. doi: 10.15359/abra.35–51.8.

Lüdke, Dorothea/Runge, Anita/Koreuber, Mechthild (2005a): Einleitung. In: Lüdke, Dorothea/Runge, Anita/Koreuber, Mechthild (Hg.): Kompetenz und/oder Zuständigkeit. Zum Verhältnis von Geschlechtertheorie und Gleichstellungspraxis. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 13–24.

Lüdke, Dorothea/Runge, Anita/Koreuber, Mechthild (Hg.) (2005b): Kompetenz und/oder Zuständigkeit. Zum Verhältnis von Geschlechtertheorie und Gleichstellungspraxis. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

MacKinnon, Catharine A. (1979): Sexual Harassment of Working Women. A Case of Sex Discrimination. New Haven, Conn.: Yale Univ. Press.

Mingo, Araceli/Moreno, Hortensia (2015): El ocioso intento de tapar el sol con un dedo: violencia de género en la universidad. In: Perfiles Educativos XXXVII (148), 138–155.

Schultz, Dagmar (1985): Sexismus an der Hochschule. In: Franz, Hans-Werner (Hg.): 22. Deutscher Soziologentag 1984. Sektions- und Ad-hoc-Gruppen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 197–199.

Villa, Paula-Irene (2018): DIE #METOO-DEBATTE. In: POP 7 (1), 79-85. doi: 10.14361/pop-2018-0109.

Whitley, Leila/Page, Tiffany (2015): Sexism At The Centre: Locating The Problem Of Sexual Harassment. In: New Formations 86 (1), 34–53. doi: 10.3898/NEWF.86.02.2015.