GENDER OPEN REPOSITORIUM

Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt an deutschen Hochschulen – begünstigende Strukturen und passive Institutionen

Wälty, Tanja; Knorr, Lina; Pantelmann, Heike

2023

https://doi.org/10.25595/4421

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Wälty, Tanja; Knorr, Lina; Pantelmann, Heike: *Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt an deutschen Hochschulen – begünstigende Strukturen und passive Institutionen*, in: Femina politica : Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft, Jg. 32 (2023) Nr: 1, 135–139. DOI: https://doi.org/10.25595/4421.

Erstmalig hier erschienen / Initial publication here: https://doi.org/10.3224/feminapolitica.v32i1.16

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

zug gefördert. Ziel ist es, nationale Forschungsaktivitäten zu vernetzen. Das Projekt Transnational Family Dynamics in Europe beobachtet aktuelle Trends in Migration, Technologien und Politik, um das wachsende, sich schnell ändernde Phänomen und die Dynamiken transnationaler Familien und deren sozialer Absicherung zu analysieren. Das Projekt Work Inequalities in Later Life Redefined by Digitalization untersucht soziale Ungleichheiten, Alterssterotype und -diskriminierung in Organisationen und in der Personalpolitik sowie die Gesundheit älterer Arbeitnehmer*innen vor dem Hintergrund der Digitalisierung. Die Bedeutung bezahlter Elternzeiten für die soziale Nachhaltigkeit von Gesellschaften ist der Forschungsgegenstand des Projekts Parental Leave Policies and Social Sustainability. Zentrale Themen sind Ungleichheiten in der Inanspruchnahme von Elternzeit, die Auswirkungen von Elternzeit auf das kindliche Wohlergehen und die Weiterentwicklung der Datenbasis für internationale Vergleiche.

https://www.cost.eu/actions/CA21143/

https://www.cost.eu/actions/CA21107

https://www.cost.eu/actions/CA21150/

Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt an deutschen Hochschulen – begünstigende Strukturen und passive Institutionen

TANJA WÄLTY. LINA KNORR. HEIKE PANTELMANN

Am Margherita-von-Brentano-Zentrum für Geschlechterforschung der Freien Universität Berlin gibt es seit 2019 den Forschungsschwerpunkt Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt (SBDG) im Hochschulkontext. Dieser entstand aus der Arbeit in einem transnationalen Forschungsprojekt in Kooperation mit Partneruniversitäten in Lateinamerika, Asien und Europa, in dem Prävalenz, Formen und Auswirkungen von SBDG vergleichend untersucht wurden (Arroyo Vargas 2022). Die Ergebnisse unserer in diesem Kontext durchgeführten quantitativen Befragung von Studierenden – die aufgrund von universitären Vorgaben nur intern verwendet werden dürfen – bestätigen weitestgehend die Ergebnisse der repräsentativen Prävalenzstudien zum europäischen Hochschulkontext (Lipinsky et al. 2022; Feltes et al. 2012). Diese Studien machen deutlich, dass verschiedene Formen geschlechtsbasierter Gewalt eine Normalität an Hochschulen darstellen. So ergab die neueste Erhebung an verschiedenen europäischen Hochschulen, dass 31% der Studierenden und Mitarbeitenden sexualisierte Belästigung und 3% sexualisierte Gewalt[1] an ihren Institutionen erfahren (Lipinsky et al. 2022). Diese Ergebnisse machen eine erschreckende, aber auch bekannte Realität sichtbar. Dennoch gibt es für den deut-

schen Kontext weder eine breite gesellschaftliche noch eine universitäre Auseinandersetzung damit. Zudem fehlen Studien, die sich über die Erfassung der Prävalenz hinausgehend mit jenen strukturellen Faktoren des deutschen Wissenschaftssystems auseinandersetzen, die das Vorkommen von SBDG an Hochschulen begünstigen. Auf der Grundlage unserer bisher erhobenen empirischen Daten identifizieren wir drei strukturelle Faktoren, die wir als grundlegend für das Vorkommen von SBDG an deutschen Hochschulen betrachten (Pantelmann/Wälty 2022a): Universität als „enlightened organisation" (Schüz et al. 2021, 2), Androzentrismus und Neoliberalisierung.

Erstens verorten viele Studierende das Problem außerhalb der Universität, was die gängige Einschätzung widerspiegelt, Universitäten seien enlightened organisations, also aufgeklärte Organisationen, deren Mitglieder als zu intelligent und reflektiert gelten, um selbst Sexismus, Gewalt oder Ungleichheit zu reproduzieren. In der internationalen Forschungsliteratur wird dies mit den Konzepten „critical sexism" (Ahmed 2015, 11) oder „the right not to know" und „the right to ignore" (Mingo/Moreno 2015, 138) diskutiert.

Dieses vermeintliche Recht von Universitätsmitgliedern, die eigenen Privilegien und Machthierarchien zu ignorieren, hängt *zweitens* mit einem Faktor zusammen, der SBDG an Universitäten begünstigt: Androzentrismus und hierarchische Abhängigkeitsverhältnisse. Bestehende, androzentrische Machtverhältnisse werden in der weißen, heteronormativen Universität durch Homosozialität reproduziert und durch „himpathy"[2] (Manne 2017, 311) gestützt, wobei Geschlecht nur einer von vielen Ungleichheit generierenden Faktoren ist. SBDG stellt insofern ein Instrument dar, um universitäre Machtverhältnisse zu artikulieren und aufrechtzuerhalten (Phipps im Erscheinen). Feltes et al. (2012) weisen darauf hin, dass die asymmetrischen Machtverhältnisse insbesondere nach dem ersten akademischen Abschluss ins Gewicht fallen. Erfahren Studierende vor allem SBDG durch Kommiliton*innen, zeigen sich die Auswirkungen der hierarchischen Hochschulstruktur insbesondere bei Wissenschaftler*innen in der Qualifikationsphase, deren akademischer Werdegang stark von Abhängigkeitsverhältnissen geprägt ist (Pantelmann/Wälty 2022a).

Abhängigkeitsverhältnisse und Androzentrismus in der Wissenschaft werden *drittens* durch die zunehmende Neoliberalisierung des deutschen Hochschulsystems weiter verstärkt. Entgegen dem neoliberalen Versprechen von Autonomie und Freiheit, wird die akademische Freiheit in Forschung und Lehre durch ein auf Exzellenz, Wettbewerb und Drittmittel ausgerichtetes, leistungsorientiertes Wissenschaftssystem untergraben. Dies führt neben einer Zunahme von Teilzeit- und befristeten Arbeitsverträgen zur Vereinzelung von Individuen und Individualisierung von Problemen durch Leistungsdruck und Konkurrenz, was bestehende Hierarchien und Abhängigkeitsverhältnisse verfestigt. Universitäre Maßnahmen zur Verhinderung von SBDG, wie z.B. Richtlinien, werden häufig zum Erfüllen von Gender- und Diversity-Qualitätsstandards im Wettbewerb um Exzellenz und Drittmittel eingesetzt. Jenseits der formalen Benennung des Problems in Richtlinien wird aber kaum

gehandelt (Wälty/Pantelmann im Erscheinen) – sie werden zu „non-performativen Dokumenten“ (Ahmed 2012, 113ff.). Vorkommnisse von SBDG an der Universität werden eher verheimlicht als transparent behandelt, um dem Ruf der Universität nicht zu schaden und um mit einem möglichst makellosen Image im Wettbewerb um Drittmittel und in internationalen Rankings bestehen zu können. Gerade für diese Rankings ist der Ruf ein wichtiger Wert, er wird „poliert“ (Ahmed 2017, 102) und gegen einen offenen und transparenten Umgang mit SBDG aufgewogen (Phipps 2020). Schließlich führen die neoliberalen Werte des Individualismus, der Härte und des Wettbewerbs, also Bereiche und Tätigkeiten, in denen Männer traditionell erfolgreich waren, zu einer Remaskulinisierung der Universität (Thornton 2013) und damit zu einer weiteren Zementierung ihrer androzentrischen Strukturen.

Wir sehen die drei genannten Faktoren als das Bedingungsgefüge, innerhalb dessen Universitäten sich zu der Problematik SBDG (nicht) verhalten. In den 2018 herausgegebenen Empfehlungen gegen SBDG an Hochschulen fordert die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) (2018) das Erlassen von Richtlinien, die Etablierung von Sensibilisierungs- und Präventionsmaßnahmen, die Einrichtung von Anlauf- und Beratungsstellen für Betroffene sowie die Sanktionierung von Verstößen. Eine Auswertung der Maßnahmen der 86 in der HRK gelisteten Universitäten (Stand April 2022) ergab, dass weniger als die Hälfte über eine Richt- oder Leitlinie verfügt, die in ihrem Titel explizit sexualisierte Übergriffe benennt (Wälty/Pantelmann im Erscheinen)[3]. Während Richtlinien eine wichtige Handlungsgrundlage für die Arbeit von zuständigen Akteur*innen sowohl für die Beratung als auch zur Rechtfertigung für die Durchsetzung von Maßnahmen darstellen, reichen sie für die effektive Bekämpfung von SBDG aufgrund der bereits erwähnten Non-Performativität nicht aus, denn das Erlassen einer Richtlinie verhindert noch keine SBDG-Fälle.

Es bedarf daher eines kritischen Umgangs mit der Frage, für wen und mit welchem Zweck Richtlinien erstellt werden (Pantelmann/Wälty 2022b). Das Problem ist dabei nicht primär das Instrument, sondern der Unwille der Universitäten, SBDG als strukturelles Problem anzuerkennen und zu bekämpfen. Der Fokus der Richtlinien liegt eindeutig auf den Betroffenen und nicht auf Prävention oder Veränderung von bestehenden Strukturen. Neben den Bekenntnissen in den Präambeln der Richtlinien, dass SBDG nicht geduldet würde, ist es erforderlich, dass die Hochschulleitungen Präventions-, Organisations- und Personalentwicklungsmaßnahmen nicht nur benennen, sondern diese auch wissenschaftlich begleitet durchführen, kontinuierlich evaluieren und weiterentwickeln (Wälty/Pantelmann im Erscheinen). Damit würde die Bekämpfung von SBDG zu der Gemeinschaftsaufgabe (Holzbecher 2005), die sie sein sollte.

Die meisten Richtlinien verweisen jedoch für Anlaufstellen und Beratungsangebote auf die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, wodurch SBDG statt zur Gemeinschaftsaufgabe zum ‚Frauenthema‘ wird, für das die Gleichstellungsakteur*innen zuständig sind. Problematisch könnte hierbei sein, dass z.B. trans* Personen sich nicht angesprochen fühlen. Unsere Umfrage hat zudem gezeigt, dass Studierende

Gleichstellungsakteur*innen als Teil der Institution wahrnehmen und deshalb an deren Unparteilichkeit und ausschließlich betroffenenzentrierten Arbeitsweise zweifeln.

Zusammenfassend sehen wir die SBDG begünstigenden Strukturen und die Passivität der Institutionen als Konsequenzen einer doppelten Tabuisierung der Problematik: SBDG ist als Thema tabuisiert, seine Untersuchung unterliegt der zusätzlichen Herausforderung, dass Hochschulen sich der eigenen kritischen Untersuchung nur ungern stellen. Für eine Enttabuisierung und Bekämpfung des Problems müssen Hochschulen SBDG als Gemeinschaftsaufgabe und als Aspekt einer zukunftsgerichteten Organisationsentwicklung begreifen, die auch die Förderung entsprechender Forschung miteinschließt.

Literatur

Ahmed, Sara, 2012: On being included: Racism and Diversity in Institutional Life. Durham, London.

Ahmed, Sara, 2015: Introduction: sexism - a problem with a name. In: New Formations. 86, 5-13.

Ahmed, Sara, 2017: Living a Feminist Life. Durham, NC.

Arroyo Vargas, Roxana (Hg.), 2022: Prevalencia, manifestaciones y efectos del hostigamiento sexual en universidades. Quito.

Feltes, Thomas/**List**, Katrin/**Schneider**, Rosa/**Höfker**, Susanne, 2012: Gender-Based Violence, Stalking and Fear of Crime. Country Report Germany. Bochum.

Hochschulrektorenkonferenz, 2018: Gegen sexualisierte Diskriminierung und sexuelle Belästigung an Hochschulen. Internet: https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/gegen-sexualisierte-diskriminierung-und-sexuelle-belaestigung-an-hochschulen/ (20.12.2022).

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, 58-67.

Lipinsky, Anke/**Schredl**, Claudia/**Baumann**, Horst/**Humbert**, Anne Laure/**Tanwar**, Jagriti, 2022: Gender-based violence and its consequences in European Academia. Summary results from the UniSAFE survey. Internet: https://unisafe-gbv.eu/wp-content/uploads/2022/11/UniSAFE-survey_prevalence-results_2022.pdf (25.01.2023)

Manne, Kate, 2017: Down Girl: The Logic of Misogyny. Oxford.

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.

Pantelmann, Heike/**Wälty**, Tanja, 2022a: The Hidden Problem: Sexual Harassment and Violence in German Higher Education. In: Striebing, Clemens/Müller, Jörg/Schraudner, Martina (Hg.): Diversity and Discrimination in Research Organizations. Bingley, 209-234.

Pantelmann, Heike/**Wälty**, Tanja, 2022b: Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext". In: Mense, Lisa/Mauer, Heike/Herrmann, Jeremia (Hg.): Sexualisierter Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch an Hochschulen entgegenwirken: Handreichung. Duisburg, Essen, 14-17.

Phipps, Alison, 2020: Reckoning up: sexual harassment and violence in the neoliberal university. In: Gender and Education. 32 (2), 227-243.

Phipps, Alison, im Erscheinen: Tackling Sexual Harassment and Violence in Universities: Seven Lessons from the UK. In: Pantelmann, Heike/Blackmore, Sabine (Hg.): Sexualisierte Belästigung,

Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext. Herausforderungen, Umgang und Prävention. Wiesbaden.

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.

Thornton, Margaret, 2013: The Mirage of Merit. In: Australian Feminist Studies. 28 (76), 127-143.

Wälty, Tanja/**Pantelmann**, Heike, im Erscheinen: Nein heißt nein: Universitäre Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt. Richtlinien, Beratung, Prävention. In: Pantelmann, Heike/Blackmore, Sabine (Hg.): Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext. Herausforderungen, Umgang und Prävention. Wiesbaden.

Anmerkungen

1 Sexualisierte Belästigung umfasst unerwünschtes verbales, nonverbales oder physisches Verhalten, als sexualisierte Gewalt werden nicht einvernehmliche sexualisierte Handlungen bezeichnet (Lipinsky et al. 2022, 5).

2 Mit dem Begriff himpathy benennt Kate Manne die gelernte emotionale Überbewertung des Mannes und Unterbewertung der Frau, z.B. in Form von überschwänglichem Lob für engagierte Väter. In Bezug auf SBDG beschreibt himpathy die Durchsetzung von patriarchalen Machtansprüchen durch die unangebrachte Sympathie und Solidarität, welche beschuldigte männliche Täter erfahren.

3 25 Universitäten haben Anti-Diskriminierungsrichtlinien oder Richtlinien mit allgemein gefassten Titeln, wie beispielsweise „Leitlinie Fairplay". 21 HRK-Mitgliedsuniversitäten haben keine Richtlinie.