

SEXUALISIERTE DISKRIMINIERUNG UND GEWALT AN DER UNIVERSITÄT GREIFSWALD

UMFRAGEERGEBNISSE



DURCHGEFÜHRT VOM ASTA DER
UNIVERSITÄT GREIFSWALD

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	2
2.	Umfrageergebnisse	3
2.1	Allgemeine Daten	3
2.2	Sexualisierte Diskriminierung & Gewalt (SDG)	4
2.2.1	Formen	5
2.2.2	Ort & Kontext	6
2.2.3	Täter*in	6
2.3	Anlaufstellen	8
2.4	Auswirkungen	9
2.5	Maßnahmen	11
3.	Diskussionen & Zusammenfassung	12
3.1	Sexualisierte Diskriminierung & Gewalt (SDG)	12
3.2	Anlaufstellen	14
3.3	Auswirkungen	14
3.4	Maßnahmen und Ausblick	15
4.	Literatur	18

Hinweis

In diesem Text geht es um sexualisierte Gewalt und Beispiele konkreter Diskriminierungserfahrungen. Bei manchen Menschen können diese Themen negative Reaktionen auslösen. Bitte sei achtsam, wenn das bei dir der Fall ist.

1. Einleitung

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt (SDG) – oft auch sexuelle Belästigung genannt – existiert überall und leider auch an unserer Universität. Ob frauenfeindliche Kommentare in Vorlesungen, wiederholtes Aufdrängen, unerwünschte Berührungen oder „Catcalling“ – Übergriffe sind die Realität und dennoch kaum sichtbar. Universitäten, vom Selbstbild her aufgeklärte und vielfältige Orte, sind durch ihre hierarchischen Strukturen und Abhängigkeitsverhältnisse durchaus anfällig für solche Grenzüberschreitungen (Wälty und Pantelmann, 2023; Schüz *et al.*, 2021).

Mit der UniSAFE-Umfrage aus dem Jahr 2022 wurde die größte europaweite Befragung zu geschlechtsspezifischer Gewalt in der Wissenschaft durchgeführt. Dabei hat fast jede dritte Person unter Studierenden und Mitarbeitenden sexuelle Belästigung in ihrer*seiner Einrichtung erlebt (Lipinsky *et al.*, 2022). 2018 wurde in Greifswald eine erste Erfassung zu genereller Diskriminierung und Belästigung an der Universität vom Büro der zentralen Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt. Diese gab eher einen Überblick zu allgemeiner Diskriminierung und ging nicht deutlich tiefer auf SDG ein. Insgesamt konstatieren Pantelmann und Blackmore (2023), dass es kaum Forschung zu SDG im deutschen Hochschulkontext gibt.

Für eine aktualisierte und umfangreichere Datengrundlage hat der Allgemeine Studierendausschuss (AStA) diese Umfrage zu SDG ausgearbeitet. Ziel war die Erfassung der Prävalenz als auch der Auswirkungen von SDG. Außerdem wurde abgefragt, welche Anlaufstellen Studierende kennen und wie sie mögliche schützende Maßnahmen bewerten. Letztlich sollen zusammen mit dem Büro der zentralen Gleichstellungsbeauftragten anhand dieser Umfrage Maßnahmen entwickelt werden, um vor Übergriffen zu schützen.

Im Rahmen einer Online-Umfrage über das Tool evasys wurden alle Studierenden per Rundmail und anderweitiger Bewerbung zur Teilnahme eingeladen. Die Erhebung fand zwischen dem 11.07. und 25.08.2024 statt. Dabei wurde sich für die losungsbasierte Methode entschieden, die zugänglicher ist und somit höhere Teilnahmezahlen zu erwarten ließ. Dadurch konnte eine Mehrfachteilnahme nicht ausgeschlossen werden, welche bei 639 Teilnehmenden jedoch als insignifikant anzunehmen ist. Damit gibt die Umfrage einen aussagekräftigen Einblick in die aktuelle Situation an der Universität.

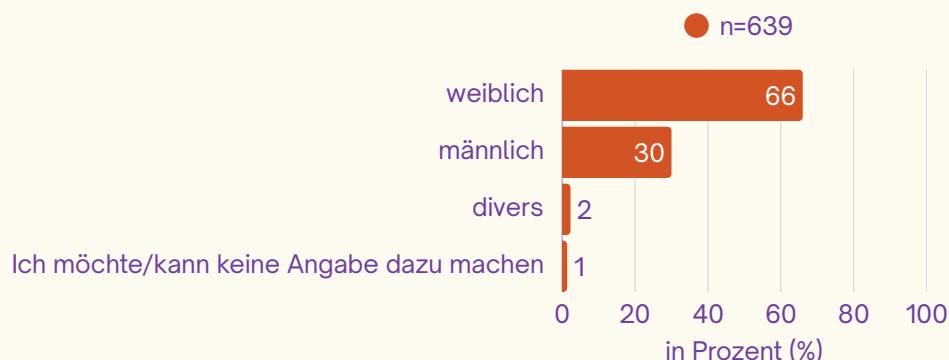
2. Umfrageergebnisse

Hinweis

Bei vielen Fragen war eine Mehrfachantwort möglich. Dabei können die Auswahlmöglichkeiten in Summe auf über 100 % kommen. Diese Fragen sind mit einem MA gekennzeichnet.

2.1. Allgemeine Daten

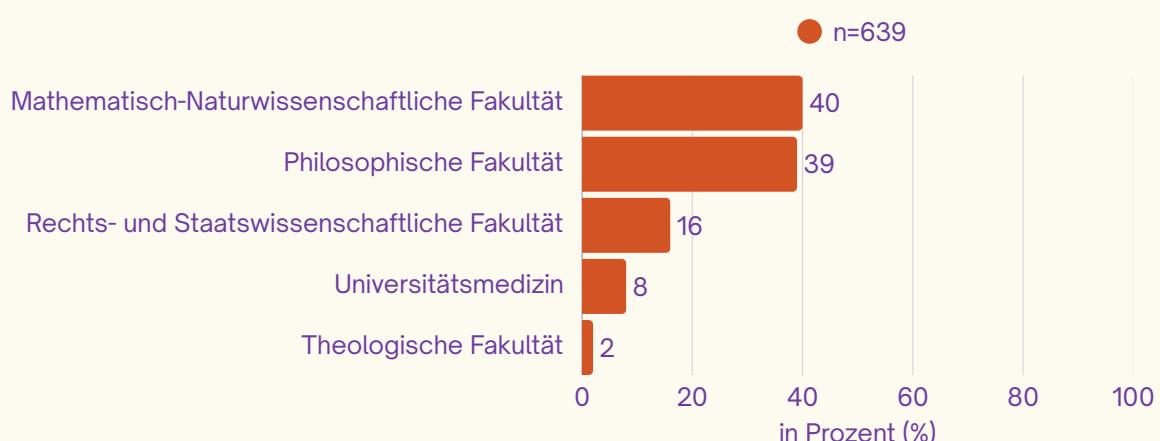
Mit welchem Geschlecht identifizieren Sie sich am ehesten?



Die Teilnehmenden waren zwischen 18 und 52 Jahren alt, mit mehr als 80 % zwischen 19 und 26 Jahren.

Mit rund 40 Prozent waren der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät und der Philosophischen Fakultät die meisten Teilnehmenden zugehörig. Darauf folgt die Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät mit 16 %, die Universitätsmedizin mit 8 % und letztlich die Theologische Fakultät mit 2 %.

An welcher Fakultät studieren Sie? (MA)

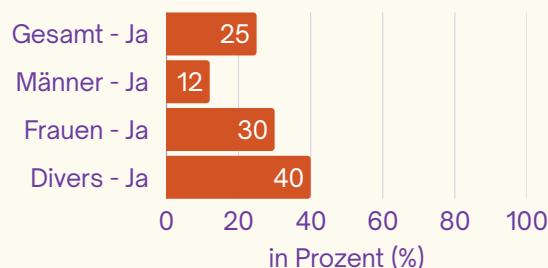


2.2. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt (SDG)

Die Definition von SDG wurde von der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) übernommen. Demnach fällt darunter jedes psychische, physische oder verbale Verhalten mit sexuellem Bezug, das von der betroffenen Person als grenzüberschreitend, d.h. unerwünscht und entwürdigend/verletzend empfunden wird oder darauf gerichtet ist, diese Wirkung zu erzielen.

Etwa ein Viertel der Befragten, und damit 157 Personen, wurden bereits Opfer sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Unter Frauen liegt dieser Anteil bei 30 %, unter Männern bei 12 % und 40 % der Personen diverser Geschlechtsidentität haben diese Erfahrung auch bereits erlebt.

Haben Sie selbst bereits sexualisierte Diskriminierung und Gewalt bzw. sexuelle Belästigung im Hochschulkontext erlebt?

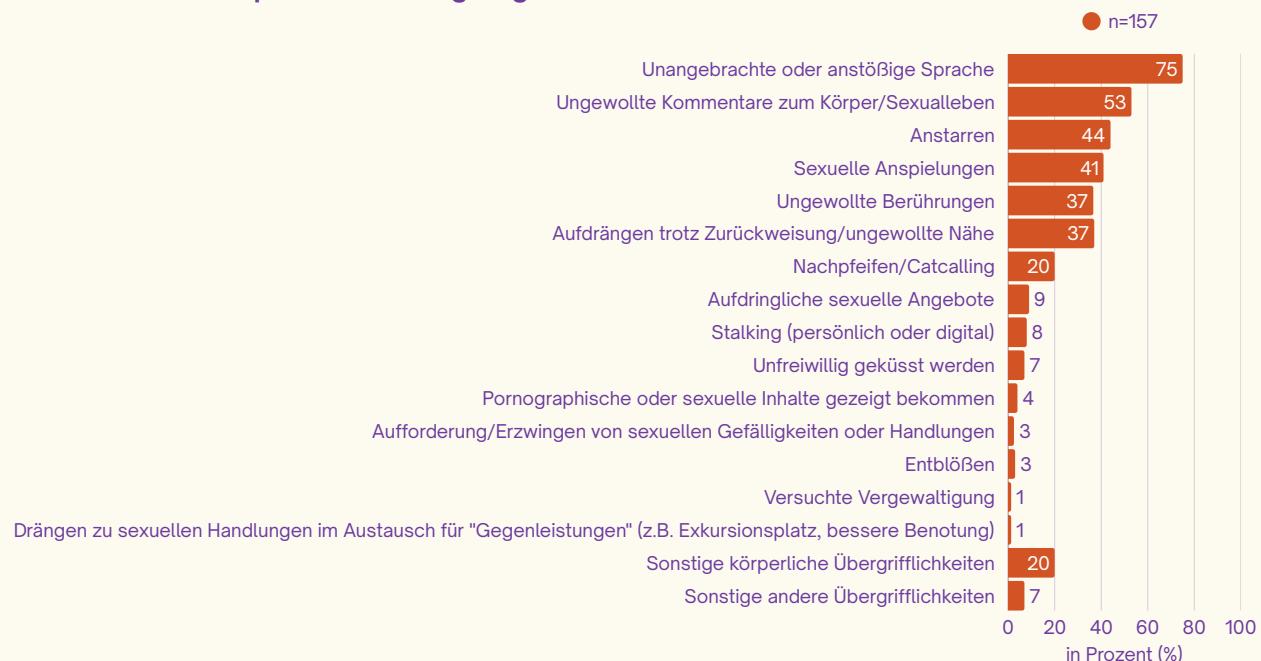


Zwischen den Fakultäten sind auch einige Unterschiede erkennbar. SDG haben 20 % an der MNF, 24 % an der RSF, 27 % an der PHF und 15 % an der THF erlebt. Mit 48 % war der Anteil von SDG betroffener Personen an der Universitätsmedizin am höchsten.

2.2.1. Formen

Abgefragt wurden bei den betroffenen Personen auch die Formen der erlebten SDG. 75 % haben „unangebrachte oder anstößige Sprache“, 53 % „ungewollte Kommentare zum Körper oder Sexualleben“, 44 % „anstarren“ und 41 % „sexuelle Anspielungen“ erfahren. Darauf folgten „Aufdrängen trotz Zurückweisung/ungewollte Nähe“ mit 37 % und „ungewollte Berührungen“ mit 36 %. Weitere erlebte SDG waren „Nachpfeifen/Catcalling“ mit 20 %, „aufdringliche sexuelle Angebote“ mit 9 %, „Stalking (persönlich oder digital)“ mit 8 %, „unfreiwillig geküsst werden“ mit 7 %, „pornografische oder sexuelle Inhalte gezeigt bekommen“ mit 4 %, „Entblößen“ und „Auffordern/Erzwingen von sexuellen Gefälligkeiten oder Handlungen“ mit jeweils 3 %, „Drängen zu sexuellen Handlungen im Austausch für „Gegenleistungen“ (z.B. Exkursionsplatz, bessere Benotung)“ und „Vergewaltigung“ mit jeweils 1 %.

Welche Art der körperlichen Übergriffigkeiten haben Sie erlebt? (MA)



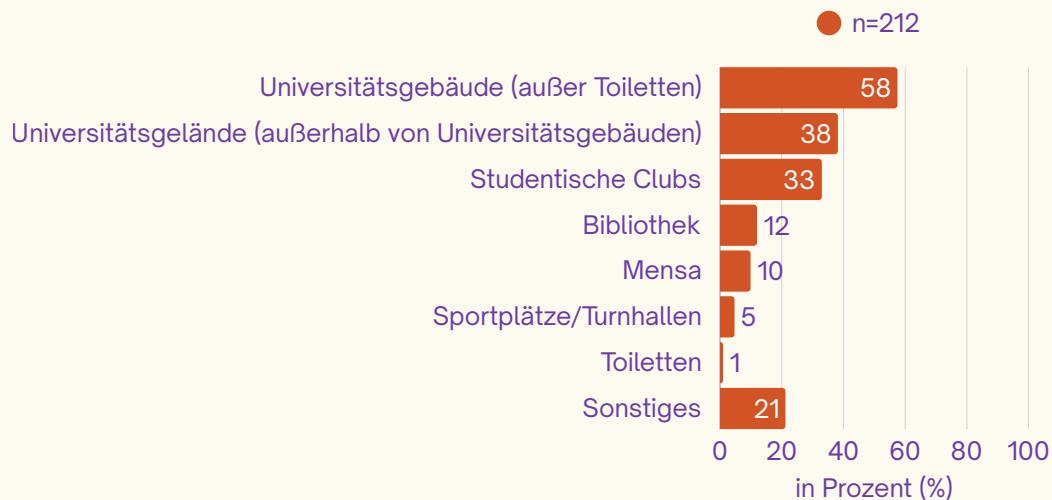
Bei den Fragen zu erlebten SDG wurde durch offene Antwortfelder die Möglichkeit gegeben, dass Betroffene eigene Erfahrungen oder nicht aufgelisteten Übergriffigkeiten schildern. Viele berichteten von frauenfeindlichen Kommentaren, in denen ihre Fähigkeiten aufgrund ihres Geschlechts aberkannt wurden. Auch gab es Anfragen zu privaten Treffen von Dozierenden/Trainern des Hochschulsports – dass zu Alkoholkonsum gedrängt wurde, „um „Handlungen“ leichter/schneller zu akzeptieren – und eine Nennung von K.O.-Mittel-Verabreichung.

Von den 482 Teilnehmenden, die selber keine SDG erlebt haben, sind 55 Personen bereits Zeug*in dessen geworden. Die beobachteten Formen der Übergriffigkeiten unterscheiden sich nicht stark von den erlebten Formen. „Versuchte Vergewaltigung“ wurde in 3 Fällen beobachtet und in der offenen Frage die Verabreichung von K.O.-Tropfen.

Die Form der Übergriffigkeit variiert zwischen betroffenen Männern und Frauen nicht beachtlich. Für genderdiverse Menschen gab es nicht ausreichende Daten, um darüber einen qualifizierten Vergleich zu treffen.

2.2.2. Ort und Kontext

Wo fand die SDG statt? (MA)

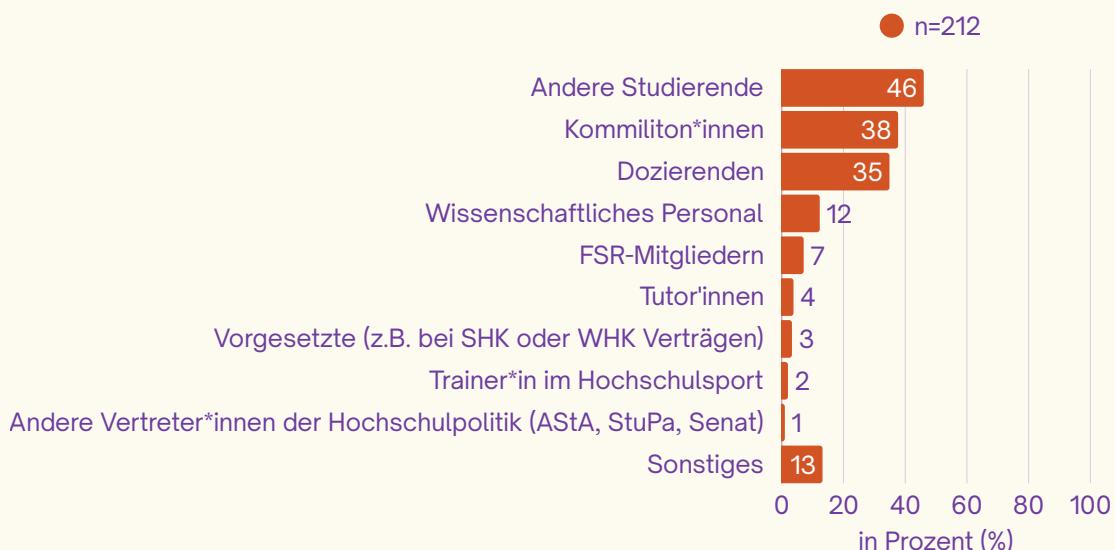


Der Kontext der SDG war meist ein Gespräch unter Studierenden (39 %), eine Lehrveranstaltung (30 %) oder unmittelbar vor/nach einer Lehrveranstaltung (22 %). Außerdem waren es FSR-Veranstaltungen (16 %), Praktika innerhalb der Uni (z.B. Labor) (13 %), Essen in der Mensa (9 %), Dozierendengespräch (9 %), Exkursion (7 %), Hochschulsport (5 %), Forschungs- oder Abschlussarbeit (3 %) und Tutorium (1 %).

2.2.3. Täter*in

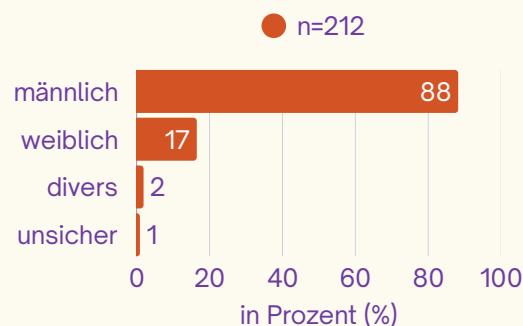
SDG geht meist von Kommiliton*innen (38 %) und anderen Studierenden (46 %) aus, doch auch Dozierende sind bei mehr als einem Drittel der Angaben ursächlich. Darauf folgen wissenschaftliches Personal mit 12 %, FSR-Mitglieder mit 7 % und nicht-wissenschaftliches Personal mit 6 %.

Von wem ging die SDG aus? (MA)



Die übergriffige*n Person*en waren zu 88 % Männer und zu 17 % Frauen. Bei 2 % waren die Täter*innen divers und 1 % waren sich unsicher bei der Angabe.

Welchem Geschlecht würden Sie die übergriffige*n Person*en zuordnen? (MA)



In fast 3 von 4 Fällen wurde die übergriffige Person nach einem Vorfall nicht darauf angesprochen. Der meist genannte Grund dafür war „Ich habe mich nicht getraut“ (64 %). Auch der Gedanke „Das bringt doch sowieso nichts“ (43 %) und „Ich bin durch ein Machtgefälle abhängig von der Person (41 %) wurden häufig ausgewählt. Darauf folgen „Empfand es nicht als wichtig genug“ (28 %), „Aus Scham, vor dem was passiert ist“ (21 %), „Das Ansprechen hätte eventuell eine Gefahrensituation für mich erzeugt (20 %) und „mediale Konsequenzen (z.B. Social Media)“ (2 %).

2.3. Anlaufstellen

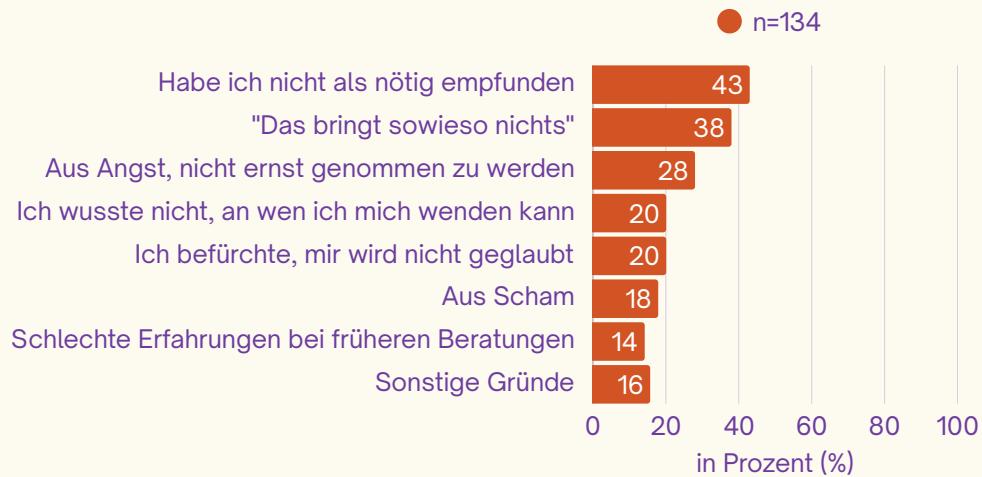
Nur etwa jede 7. Person hat sich nach Erleben einer SDG an eine helfende Anlaufstelle gewendet. Von diesen 22 Personen haben fast die Hälfte einen FSR aufgesucht, jeweils 4 wendeten sich an die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und an die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten. 3 Mal wurde der AStA kontaktiert, 2 Mal das ZPP und Awareness-Personen auf Veranstaltungen, 1 Mal das BKM und die Psycho-soziale Beratung des Studierendenwerks.

Haben Sie sich nach der SDG an eine helfende Stelle gewendet?



Diejenigen, die keine helfende Stelle aufgesucht haben, gaben zu 43 % an, es nicht als nötig empfunden zu haben. Bei unangebrachten und entwürdigen Kommentaren hielt auch die Sorge vor dem Bild der überreagierenden Studentin davon ab, den Fall offiziell anzusprechen. „Das bringt sowieso nichts“ war bei 38 % ein Grund, „Aus Angst, nicht ernst genommen zu werden zu 28 %, „Ich fürchte, mir wird nicht geglaubt“ und „Ich wusste nicht, an wen ich mich wenden kann“ zu 20 %, „Aus Scham“ zu 18 % und „Schlechte Erfahrungen bei früheren Beratungen zu 14 %.

Wenn nein: Warum nicht? (MA)



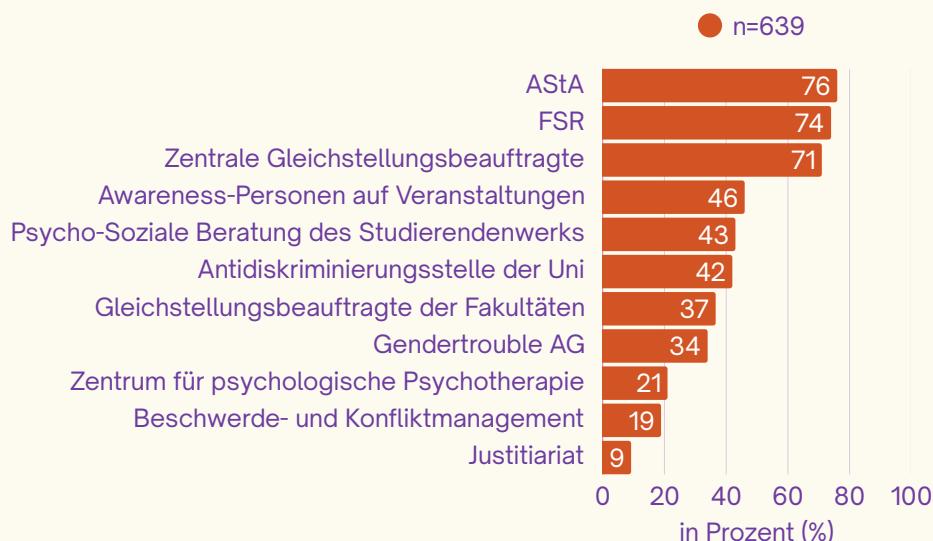
Dennoch haben sich 18 von 21 Personen durch den Kontakt zu einer helfenden Stelle eher oder voll und ganz unterstützt gefühlt.

Die bekanntesten Anlaufstellen bei SDG waren der AStA (76 %), FSR (74 %) und die zentrale Gleichstellungsbeauftragte (71 %). Darauf folgen Awareness-Personen auf Veranstaltungen (46 %), Psycho-soziale Beratung des Studierendenwerks (43 %), Antidiskriminierungsstelle der Uni (42 %), Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten (37 %), Gendertrouble AG (34 %), ZPP (21 %), BKM (19 %) und das Justitiariat (9 %).

Hinweis

Die wesentliche Anlaufstelle bei SDG ist die zentrale Gleichstellungsbeauftragte. Der AStA oder die FSR können nur eine erste Beratung liefern und an zuständige Stellen verweisen.

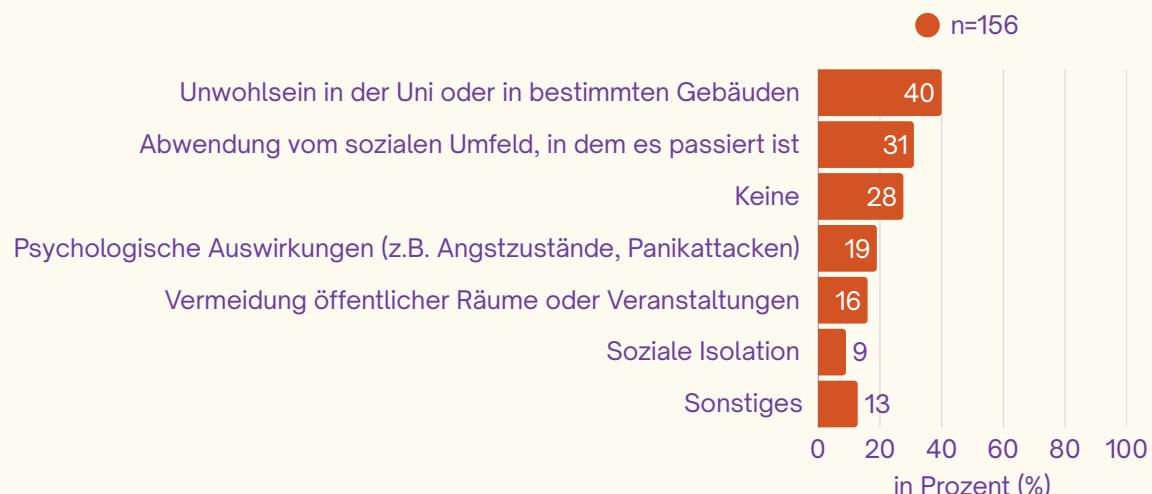
Welche der aufgelisteten Anlaufstellen bei SDG waren Ihnen vor der Umfrage bekannt? (MA)



2.4. Auswirkungen

Besonders relevant sind neben der Prävalenz auch die Folgen erlebter SDG. 40 Prozent der Teilnehmenden, die SDG erfahren haben, fühlten sich dadurch in der Universität oder in bestimmten Gebäuden unwohl. 31 % haben sich vom sozialen Umfeld, wo der Vorfall passiert ist, abgewendet. 19 % erlebten psychologische Auswirkungen wie Angstzustände und Panikattacken, 16 % vermieden öffentliche Räume oder Veranstaltungen und bei 9 % war die Folge soziale Isolation. Für 28 % hatte die SDG keine Auswirkungen auf ihren Alltag oder ihr Sozialleben.

Welche Auswirkungen hatte das Geschehene auf Ihren Alltag oder Ihr Sozialleben? (MA)



Die Auswirkungen auf das Studium zeigten sich besonders in einer Abnahme der Anwesenheit (34 %), Verschlechterung der Leistungen (15 %) und Verlängerung der Studienzeit (11 %). In 5 Fällen kam es zu einem Studiengangswechsel. In den offenen Fragen wurde auf das Problem hingewiesen, wenn Dozierende übergriffig sind, dass der Kurs (bei Wahlmöglichkeit) abgebrochen wurde. Bei Pflichtveranstaltungen berichteten Teilnehmende von ihrer Angst vor der Person als Prüfer*in.

Welche Auswirkungen hatte das Geschehene auf Ihr Studium und ihren Berufsweg? (MA)



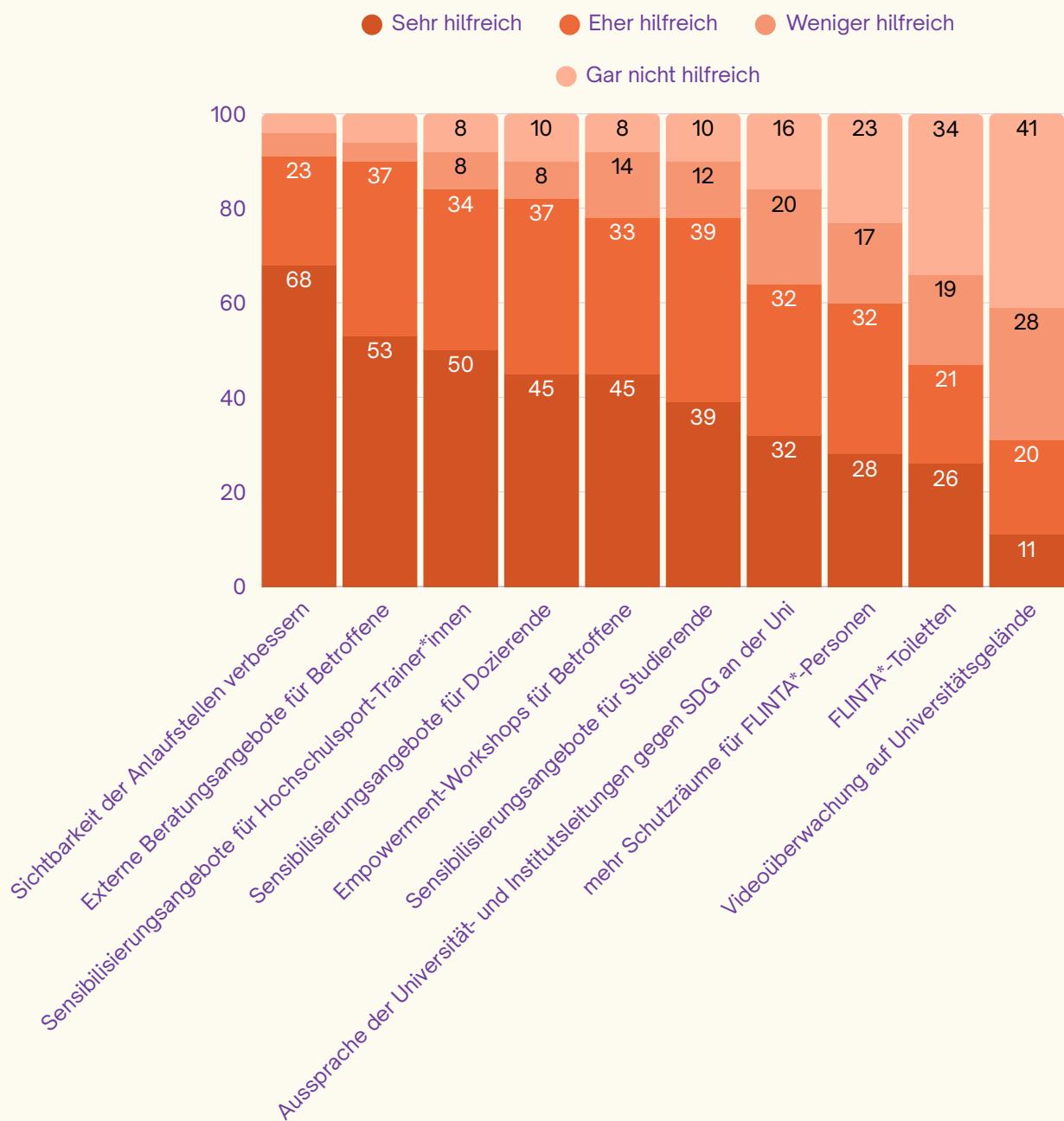
Bei SDG im Hochschulsport führte es z.B. bei einer teilnehmenden Person dazu, dass trotz Interesse an dem Sport, dieser nicht mehr weitergeführt wurde.

2.5. Maßnahmen

Auf einer Skala von 1 (Gar nicht hilfreich) bis 4 (Sehr hilfreich) wurden die teilnehmenden Personen danach befragt, wie sie die Wirksamkeit bestimmter Maßnahmen einschätzen. Unter den vorgeschlagenen Maßnahmen wurden eine bessere Sichtbarkeit der Anlaufstellen (Mittelwert: 3,6) und externe Beratungsangebote für Betroffene (Mittelwert: 3,4) am positivsten bewertet. Darauf folgen Sensibilisierungsangebote (z.B. Awareness-Workshops) für Hochschulsport-Trainer*innen (Mittelwert: 3,3), Dozierende (Mittelwert: 3,2) und Studierende (Mittelwert: 3,1). Auch Empowerment-Workshops für Betroffene wurden von knapp 80 % als eher oder sehr hilfreich eingestuft (Mittelwert: 3,2). Die Aussprache von Universitäts- und Institutsleitungen gegen SDG wurde etwas weniger hilfreich eingestuft mit 63,9 % eher oder sehr hilfreich (Mittelwert: 2,8). Sehr getrennte Ansichten gab es bei FLINTA*-Toiletten (Mittelwert: 2,4) und mehr Schützräumen für FLINTA*-Personen (Mittelwert: 2,6). Videoüberwachung auf Universitätsgelände wurde am wenigsten unterstützt. Etwa 70 % fanden das wenig oder gar nicht hilfreich (Mittelwert: 2,0). Gegen die Videoüberwachung wurde sich auch klar in den offenen Fragen ausgesprochen.

Zusätzlich konnten in den offenen Fragen Maßnahmen vorgeschlagen werden. Dort wurde ein konsequenterer Umgang mit Täter*innen und Unterstützenden gefordert. Auch eine Verpflichtung zu den Sensibilisierungsangeboten sei wichtig, damit nicht nur bereits sensibilisierte Menschen diese wahrnehmen. Die Empowerment-Workshops sollten nicht nur für Betroffene sein, sondern auch für Interessierte. Außerdem seien Aushänge zur Aufklärung und Sensibilisierung sinnvoll und auch eine offenere Thematisierung von SDG im Uni-Alltag helfe dabei, für Betroffene die Hürde zu senken, Übergriffe zu melden. Dafür könnten Veranstaltungen zu SDG zum Studienbeginn präventiv unterstützen. Einige berichteten, dass die Anlaufstellen erst für sie bekannt wurden, sobald sie sich damit aktiv auseinandergesetzt hatten. Es gab auch die Bitte nach einer transparenteren Aufführung des Prozesses bei einer Anlaufstelle, um besser einzuschätzen, ob das Angebot für einen selbst hilfreich sein könnte.

Bitte geben Sie zu folgenden potentiellen Angeboten und Maßnahmen an, als wie hilfreich Sie diese einschätzen.



3. Diskussion und Zusammenfassung

3.1. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt (SDG)

Fast ein Viertel der Teilnehmenden hat sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an der Universität Greifswald erlebt. 2022 ergab eine europaweite Befragung zu gender-basierter Gewalt in der Wissenschaft, dass 31 % der befragten Studierenden und Mitarbeitenden der Universitäten sexuelle Belästigung erfahren haben (Lipinsky et al., 2022).

Mitarbeitende – die in unserer Umfrage nicht einbezogen wurden – haben dabei eher sexuelle Belästigung erlebt als Studierende, sodass für die Prävalenz betroffener Studierender in der UniSAFE-Umfrage ein nur geringfügig höherer Wert als in Greifswald anzunehmen ist.

Bondestam und Lundqvist (2020) fassten den internationalen Forschungsstand zu sexueller Belästigung in der Wissenschaft zusammen. Eine von vier Studentinnen war durchschnittlich (hauptsächlich in US-amerikanischer Forschung) betroffen. An der Universität Greifswald liegt dieser Wert unter Studentinnen bei 30 %.

Während auch männliche Teilnehmende zu 12 % SDG erlebt haben, gingen Übergriffe zu fast 90 % von Männern aus. In den meisten Fällen waren Kommiliton*innen oder andere Studierende übergriffig, doch zu 34,9 % auch Dozierende. Diese Zahl ist besonders alarmierend, da Betroffene sich durch das Machtgefälle kaum trauen, sich gegen das Verhalten der übergriffigen Person zu wehren. Von 116 Personen, die sich nach einem SDG-Fall nicht getraut haben, den*die Täter*in darauf anzusprechen, gaben mehr als 60 % an, sich nicht getraut zu haben und über 40 %, durch ein Machtgefälle von der Person abhängig zu sein.

Beim Ort erlebter SDG müssen spezifisch die studentischen Clubs erwähnt werden, in welchen vergleichsweise wenig Zeit verbracht wird und dafür auffällig viele Übergriffe geschehen. Ein Drittel der Betroffenen und Zeug*innen haben hier SDG erlebt/beobachtet. Als einer der Faktoren ist der Alkoholeinfluss anzunehmen, welcher in den offenen Fragen mehrfach als Wegbereiter für Belästigung genannt wurde. Auch Alkoholkonsum auf Fachschaftsveranstaltungen wurde kritisiert. Diese waren bei 15,6 % der erlebten und beobachteten SDG der Veranstaltungskontext.

Die häufigsten Formen der Übergrifflichkeit waren „unangebrachte oder anstößige Sprache“ (75,2 %), „ungewollte Kommentare zum Körper oder Sexualleben“ (52,9 %), „anstarren“ (43,9 %), „sexuelle Anspielungen“ (41,4 %), „Aufdrängen trotz Zurückweisung/ungewollte Nähe“ (36,9 %) und „ungewollte Berührungen“ (36,3 %). Schwere sexualisierte Gewalt existierte auch, aber kam selten vor. Allerdings stellten Sojo et al. (2016) fest, dass intensivere, aber dafür seltener schädliche Erfahrungen (z. B. sexuelle Nötigung und unerwünschte sexuelle Aufmerksamkeit) und weniger intensive, aber häufigere schädliche Erfahrungen (z. B. sexistisches Organisationsklima und geschlechtsspezifische

Belästigung) ähnliche negative Auswirkungen auf das Wohlbefinden von Frauen hatten. Daraus schließen sie, dass auch gemäßigtere Formen von Sexismus in Organisationen bekämpft werden sollten.

3.2. Anlaufstellen

Auffällig ist, dass sich nur 14,1 % der betroffenen Personen an eine helfende Anlaufstelle gewendet haben. Auch in der UniSAFE-Umfrage lag der Wert mit 13 % sehr niedrig (Lipinsky et al., 2022). Die zwei am meisten ausgewählten Gründe gegen das Ansprechen einer Anlaufstelle waren „Habe ich nicht als nötig empfunden“ (43,3 %) und „Das bringt doch sowieso nichts“ (38,1 %). In den offenen Fragen wurden auch die fehlenden Konsequenzen für Täter*innen kritisiert. Diese können weitere Personen belästigen, während die Betroffenen mit den teils schweren Folgen der Tat umgehen müssen.

Von den 22 Personen, die sich bei einer helfende Anlaufstelle gemeldet haben, waren die FSR mit 10 Nennungen am meisten gefragt. Durch die geringe Anzahl an Teilnehmenden bei dieser Frage ergibt sich für die weniger genannten Antwortmöglichkeiten kein klares Bild.

Auf die Beratung nach einem Fall von SDG ist die zentrale Gleichstellungsbeauftragte spezialisiert. Auch die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und das Beschwerde- und Konfliktmanagement haben das fachliche know-how. Diese Anlaufstellen können jedoch nur unterstützen, wenn sie den Studierenden bekannt sind. Nach einer Umfrage von Feltes et al. (2012) wussten nur zwei Drittel der Studierenden vom Büro der zentralen Gleichstellungsbeauftragten. An der Universität Greifswald ist der Wert etwas höher, doch es gibt noch deutlich Luft nach oben.

Auf die Beratung nach einem Fall von SDG ist die zentrale Gleichstellungsbeauftragte spezialisiert. Auch die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und das Beschwerde- und Konfliktmanagement haben das fachliche know-how. Diese Anlaufstellen können jedoch nur unterstützen, wenn sie den Studierenden bekannt sind. Nach einer Umfrage von Feltes et al. (2012) wussten nur zwei Drittel der Studierenden vom Büro der zentralen Gleichstellungsbeauftragten. An der Universität Greifswald ist der Wert etwas höher, doch es gibt noch deutlich Luft nach oben.

3.3. Auswirkungen

Besondere Relevanz haben diese Umfrageergebnisse auch wegen der entstehenden Folgen für Betroffene nach SDG-Erfahrungen. Mehr als ein Drittel der Personen fühlten sich danach unwohl in der Universität oder bestimmten Gebäuden und waren öfter abwesend zu Lehrveranstaltungen. Auch die Vermeidung öffentlicher Räume oder Veranstaltungen, psychologische Auswirkungen, eine Verschlechterung der Leistungen und Verlängerung der Studienzeit sind ernstzunehmende Folgen. Zudem spielte das Abhängigkeitsverhältnis eine Rolle, als Betroffene den Dozenten in der Lehrveranstaltung und später als Prüfer hatten. Die Ergebnisse ähneln denen der ersten repräsentativen Studie zu gender-basierter Gewalt an deutschen Hochschulen (Feltes et al., 2012).

3.4. Maßnahmen und Ausblick

Und jetzt? Wie soll gegen SDG vorgegangen werden? Kocher & Porsche (2015) schlagen dafür Präventions- und Sanktionsmaßnahmen und ein institutionalisiertes Beschwerdeverfahren vor. Hierbei ist zu erwähnen, dass die zentrale Gleichstellungsbeauftragte als Beschwerdestelle bei SDG zuständig ist, diese jedoch 30 % der Teilnehmenden vor der Umfrage nicht bekannt war. Auch studentische Interessenvertretungen oder andere genannte Anlaufstellen sollten im Beschwerdeverfahren mitgedacht werden, da nicht alle Angebote niedrigschwellig genug sind und die gleiche Akzeptanz unter Studierenden genießen (Feltes et al., 2012; ADS, 2020). Zudem geht aus unserer Umfrage hervor, dass eine Vernetzung mit externen Beratungsangeboten erwünscht ist. Positiv hervorzuheben ist, dass die Universität Greifswald in ihrer Richtlinie gegen Diskriminierung bereits explizit SDG auflistet (UG, 2020). Zugleich schützt sie ausdrücklich Studierende und schließt damit die Schutzlücke, die das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) an Universitäten hinterlässt. Eine öffentlich bekanntere Richtlinie kann Betroffene bei der Durchsetzung ihrer Rechte stärken. Um Vertrauen in die Wirkung der Richtlinie zu gewinnen, müssen aber auch Sanktionsmaßnahmen nach SDG drohen (Kocher & Porsche, 2015).

Auf der Personalebene empfehlen Kocher & Porsche (2015) die Berücksichtigung sozialer Kompetenz bei der Einstellung von (Lehr-)Personal. Auch das Diskutieren verpflichtender Fortbildungsmaßnahmen zum Thema diskriminierungsfreie Hochschule und konkret zu SDG schlagen Kocher & Porsche (2015) vor.

Schrötle et al. (2022) empfehlen dabei besonders den Fokus auf Leitungs- und Führungskräfte zu legen. Sensibilisierungsangebote wie Awareness-Workshops für Dozierende, Studierende und Hochschulsport-Trainer*innen fanden in der Umfrage um die 80 % der Befragten eher oder sehr hilfreich. In den offenen Fragen wurde sich mehrfach eine Verpflichtung zu den Angeboten gewünscht, da sonst nur bereits sensibilisierte Menschen diese wahrnehmen würden. Dabei solle dort auch nicht-wissenschaftliches Personal mitbeachtet werden.

Ein weiterer präventiver Maßnahmenbereich umfasst Empowerment und Sensibilisierung (Kocher & Porsche, 2015). Auch Empowerment-Workshops für Betroffene erhielten in unserer Umfrage knapp 80 % Zustimmung. Dabei geht es um das Bilden von safer spaces – also diskriminierungsarmer Räume – in denen Mitglieder marginalisierter Gruppen ihre Resilienz stärken, kollektives Handeln unterstützen und somit ihre Handlungsspielräume ausweiten (Rosenstreich, 2023). Blackmore & Horvath (2023) schlagen zudem Trainings für bystander/Zeug*innen von SDG vor. Diese Gruppe ist zum einen relevant, da Betroffenen beim Melden der Tat mehr Glauben geschenkt wird, wenn bystander sie unterstützen und zum anderen können sie gegen SDG-Vorfälle aktiv vorgehen und deeskalierend einschreiten (Blackmore & Horvath, 2023).

Schließlich ist eine der wichtigsten Maßnahmen Öffentlichkeitsarbeit. Diese soll sowohl zu SDG sensibilisieren und aufklären als auch über Anlaufstellen informieren – am besten bereits mit Beginn des Studiums oder zur Erstsemesterwoche (Feltes et al., 2012). Eine verbesserte Sichtbarkeit der Anlaufstellen war die am hilfreichsten bewertete Maßnahme in der Umfrage. So sollen die Ergebnisse dieser Umfrage durch eine Plakataktion in der Universität sichtbar gemacht und Beratungsangebote präsentiert werden. Eine offene Thematisierung von SDG kann die Hürde für Betroffene senken, Übergriffe zu melden und nimmt Täter*innen ihren Spielraum.

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt zu verhindern, ist letztlich eine universitäre Querschnittsaufgabe (Schüz et al., 2021), bei der alle Universitätsangehörigen eine Rolle spielen können. Es geht darum, ein Organisationsklima zu schaffen, das nicht das Ansprechen des Übergriffs, sondern den Übergriff selbst tabuisiert. Außerdem haben Universitäten die Verantwortung, im Studium und beim Zugang zu einer wissenschaftlichen Karriere Chancengleichheit zu realisieren.

Daraus ergibt sich ein Auftrag zu Schutz vor Diskriminierung (Kocher & Porsche, 2015), die, wie gezeigt, das Wohlbefinden in der Universität und akademische Leistungen nachhaltig beeinträchtigen können.

Etablierte Maßnahmen sollten zudem regelmäßig evaluiert werden, um ihren Nutzen und ihre Akzeptanz festzustellen. Dafür schlagen Feltes et al. (2012) wiederholte Erhebungen unter den Studierenden vor.

Das Ziel dieser Umfrage, einen aussagekräftigen Überblick zu SDG an der Universität Greifswald zu erhalten, konnte durch die hohe Teilnehmendenzahl erfüllt werden. Die Ergebnisse spiegeln Werte der Forschungsliteratur wieder und zeigen damit auf, dass auch an unserer Universität reger Handlungsbedarf besteht, Studierende vor sexualisierten Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen zu schützen. Die Ergebnisse zeigen, dass SDG-Erlebnisse nicht verharmlost und individualisiert werden dürfen. Bei mehr als 150 betroffenen Personen, die allein an dieser Umfrage teilgenommen haben, müssen die hierarchischen, universitären Strukturen hinterfragt werden. Für eine echte Gleichstellung der Geschlechter, wie es auch schon rechtlich festgeschrieben ist, gehört auch ein Ende sexualisierter Diskriminierung und Gewalt dazu.

"Die Zahlen sind alarmierend: Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt haben an unserer Universität keinen Platz – und doch sind sie Realität. Das dürfen und wollen wir nicht hinnehmen. An alle Betroffenen: Sie sind nicht allein. Wenden Sie sich vertrauensvoll an das Büro der zentralen Gleichstellungsbeauftragten. Wir hören zu, unterstützen Sie und setzen uns für eine sichere und respektvolle Universität ein."

– Ruth Terodde (Zentrale Gleichstellungsbeauftragte)

4. Literatur

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2020) Bausteine für einen systematischen Diskriminierungsschutz an Hochschulen, Berlin.

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/bausteine_f_r_systematischen_diskriminierungsschutz_an_hochschulen.pdf?__blob=publicationFile&v=4.

Blackmore, S., Horvath, L. (2023). „Na, dann brauchen wir wohl einen Workshop oder Coaching ...“ – Trainings und Coaching als Instrumente in der hochschulischen Arbeit bei Fällen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt (123-135). In: Pantelmann, H., Blackmore, S. (eds) Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext. Springer Gabler, Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-40467-3_10.

Bondestam, F. & Lundqvist, M. (2020). Sexual harassment in higher education – a systematic review. European Journal of Higher Education, 10(4), 397–419. <https://doi.org/10.1080/21568235.2020.1729833>.

Bukof (Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen. Online-Handreichung “Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen”.

<https://bukof.de/inhalte/sexualisierte-diskriminierung-und-gewalt/>.

Feltes, T., List, K., Schneider, Rosa., Höfker, S. (2012). Gender-Based Violence, Stalking and Fear of Crime. Länderbericht Deutschland.

Kocher, E., Porsche, S. (2015). Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext – Schutzlücken und Empfehlungen. Expertise. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin.

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_sexuelle_belaestigung_im_hochschulkontext.pdf?__blob=publicationFile&v=3.

Lipinsky, A., Schredl, C., Baumann, H., Humbert, A., Tanwar, J. (2022). Gender-based violence and its consequences in European Academia, Summary results from the UniSAFE survey. Report, November 2022. UniSAFE project no.101006261. https://unisafe-gbv.eu/wp-content/uploads/2022/11/UniSAFE-survey_prevalence-results_2022.pdf.

Rosenstreich, G. (2023). Intersektionalität, Repräsentanz und safer spaces bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen (167-179). In: Pantelmann, H., Blackmore, S. (eds) Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext. Springer Gabler, Wiesbaden.

Schrötle, M., Meshkova, K., Lehmann, C. (2022). Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz - Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin.
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/umgang_mit_sexueller_belaestigung_am_arbeitsplatz.pdf?__blob=publicationFile&v=5.

Schüz, H.S., Pantelmann, H., Wälty, T., Lawrenz, N. (2021) Der universitäre Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt: Eine Bestandsaufnahme. Open Gender J 5.
<https://doi.org/10.17169/ogj.2021.120>.

Sojo, V. E., Wood, R. E., & Genat, A. E. (2016). Harmful Workplace Experiences and Women's Occupational Well-Being: A Meta-Analysis. Psychology of Women Quarterly, 40(1), 10-40.
<https://doi.org/10.1177/0361684315599346>.

Pantelmann, H. & Blackmore, S. (2023). Einleitung: S(B)DG im Hochschulkontext – Einführung und Überblick. In: Heike Pantelmann & Sabine Blackmore (Hrsg.), Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext: Herausforderungen, Umgangsweisen und Prävention (1-12). Wiesbaden: Springer Gabler.
https://doi.org/10.1007/978-3-658-40467-3_1.

UG: Universität Greifswald (2020). Richtlinie der Universität Greifswald gegen Diskriminierung (vom 10. Juli 2020).
<https://www.uni-greifswald.de/universitaet/organisation/leitung-gremien/personalvertretung/rechtsvorschriften-auswahl/richtlinie-der-universitaet-greifswald-gegen-diskriminierung/#c2380811> (letzter Zugriff: 20.12.2024).

Wälty, T. & Pantelmann, H. (2023). Nein heißt nein: Universitäre Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt. Richtlinien, Beratung, Prävention. In: Heike Pantelmann & Sabine Blackmore (Hrsg.), Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext: Herausforderungen, Umgangsweisen und Prävention (S. 27–41). Wiesbaden: Springer Gabler.

https://doi.org/10.1007/978-3-658-40467-3_3.

IMPRESSUM

Herausgebende

Allgemeiner Studierendenausschuss (AStA) Greifswald
Friedrich-Loeffler-Straße 28
17489 Greifswald
asta@uni-greifswald.de

Umfragezeitraum

11.07. bis 25.08.2024

Konzept und Erstellung der Umfrage

Marie Kamischke, Kevin Wang

Durchführung und Koordination

Kevin Wang

Auswertung und Text

Marie Ulrike Uecker, Kevin Wang

Grafiken und Layout

Rieke Jakowski, Paula Scharf