

Sarah Pflüger

Sexualisierte Diskriminierung im Hochschulkontext

Martina Weber, Carsten Müller (Hrsg.)

Sarah Pflüger

Sexualisierte Diskriminierung im Hochschulkontext

Martina Weber, Carsten Müller (Hrsg.)

Hochschule Emden/Leer
Emden 2017

Verlag: Hochschule Emden/Leer
Druckerei: VON DER SEE, Emden
Buchbinderei: VON DER SEE, Emden

© 2017
Hochschule Emden/Leer
Constantiaplatz 4
26723 Emden
E-Mail: bibliothek.emden@hs-emden-leer.de

ISBN 978-3-944262-09-3

Vorwort der Herausgeber*innen

Die hier vorliegende Bachelorarbeit von Sarah Pflüger zu sexualisierter Diskriminierung im Hochschulkontext greift ein Problem auf, das oft nicht öffentlich thematisiert wird, aber gleichwohl von hoher Relevanz und Brisanz für den Hochschulalltag ist: Eine im Jahr 2012 an der Ruhr-Universität Bochum durchgeführte Befragung in Deutschland, England, Italien, Polen und Spanien, an der insgesamt 21.516 Studierende teilnahmen (davon 12.663 aus Deutschland) ergab, dass 54,7% aller Studentinnen verschiedene Formen sexualisierter Übergriffe während der Studienzeit erfahren haben. Dabei kamen die übergriffigen Personen zu 37,6% (2469) aus der Hochschule. Dies ist ein umfassendes und seit langem bestehendes Problem an allen Hochschulen (und nicht nur dort).

Allerdings hat die Hochschule – auch unsere Hochschule – eine Fürsorgepflicht für alle Hochschulangehörigen, gemäß § 42 (6) NHG (i.d.F.v. 10. Juni 2010) nicht nur für die Beschäftigten, sondern genauso für ihre Studierenden. Die Fürsorgepflicht bezieht sich auch auf die Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Daraus ergibt sich die Verpflichtung zur Intervention im Falle sexualisierter Übergriffe sowie zu Präventionsmaßnahmen.

Wir geben diese Arbeit in der Schriftenreihe der Hochschule Emden/Leer heraus, weil Sarah Pflüger nach den grundlegenden Kapiteln (rechtliche Grundlagen, begriffliche Klärung, Forschungsstand) die präventiven Maßnahmen unserer Hochschule unter die Lupe nimmt und einer kritischen Beurteilung zuführt. Daraus leitet die Autorin Vorschläge und Empfehlungen ab, die wir für konstruktiv halten und die wir hiermit in den Diskurs unserer Hochschule bringen möchten. Uns ist daran gelegen, eine intensivere Beschäftigung mit dem leider alltäglichen Problem der sexualisierten Diskriminierung anzuschieben.

Wir danken Sarah Pflüger für die Bereitstellung ihrer überzeugenden Bachelorarbeit.

Martina Weber, Carsten Müller

Dezember 2016

Vorwort

Im Anschluss an ein Seminar, welches ich im Rahmen meines Studiums der Sozialen Arbeit an der Hochschule Emden/Leer im Herbst 2015 besuchte, ergab sich ein Gespräch mit dem lehrenden Dozenten. Dieser fragte mich nach meinem bisherigen Studienverlauf sowie meinen beruflichen Plänen. Als ich erwähnte, dass ich überlegte nach Erreichen des Bachelor-Abschlusses noch einen Master-Studiengang zu absolvieren, lachte dieser und betitelte mich als „karriere-geiles Stück“. Obwohl ich eigentlich in der Lage bin, rhetorisch angemessen zu reagieren, erwiderte ich nichts auf diese brüskierende Aussage, sondern nahm sie einfach hin. Die von mir sexistisch interpretierte Bezeichnung als „karriere-geiles Stück“ hat mich zwar verletzt und aufgebracht, aber ich leitete keine Schritte ein, um mich gegen dieses offensichtliche Fehlverhalten des Dozenten zu wehren. Zu groß war die Befürchtung, mir würde nicht geglaubt werden oder ich würde als humorlose Studentin gelten, die bewusst einen Hochschulmitarbeiter diffamiert, der doch nur einen Scherz gemacht hat. Da eine solche Äußerung vermutlich höchstens zu einer wohlwollenden Verwarnung des Dozenten führen würde, sollte man mir überhaupt Glauben schenken, müsste ich weiterhin in der Hochschule Seminare dieses Dozenten besuchen. Er würde weiterhin für die Benotung meiner Arbeiten zuständig sein. Weiter stellte sich mir die Frage, wie sich die Kolleginnen und Kollegen des durchaus auch angesehenen Dozenten, deren Lehrveranstaltungen ich ebenfalls besuche, verhalten würden. Würden sie sich mit ihm solidarisieren und mich dann folgend schlechter behandeln? Was würde dies für meinen weiteren Studienverlauf bedeuten? Ich beschloss, dieses mir hoch erscheinendes Risiko nicht aufgrund einer Äußerung einzugehen und die Angelegenheit auf sich beruhen zu lassen.

Ist dies ein Einzelfall an der Hochschule Emden/Leer? Nein. Durch vertrauliche Gespräche mit Kommilitoninnen¹ wurde deutlich, dass sexualisierte Diskriminierungen im Hochschulkontext allgegenwärtig sind. Ebenso allgegenwärtig ist jedoch das Schweigen der Betroffenen über das Erlebte. Hinter vorgehaltener Hand wird über die Studentin gesprochen, der auf einer Campus-Party unbemerkt sogenannte „K.O.“-Tropfen² verabreicht wurde, über die Studentin, die fragwürdige Einladungen auf ein, zwei Gläser Wein in die

¹ Eine Weitergabe näherer Informationen wurde mir durch die Betroffenen untersagt. Rückfragen zu Namen der Beteiligten sowie weiterer Angaben werden nicht beantwortet.

² Als „K.O.-Tropfen“ werden Substanzen bezeichnet, die einen willen- sowie reglosen Zustand herbeiführen.

Privatwohnung eines Professoren bekam, damit „man sich mal besser kennenlernen könne“ oder über den Professoren, der Bewerbungen auf Seminarplätze von Studierenden mit Foto fordert und einer Kommilitonin zuflüsterte, dass ihm ihr Foto ganz besonders gefalle und er dieses auch privat nutzen wolle. Mir ist noch ein weiterer Fall sexualisierter Diskriminierung bekannt, zu welchem ich mich an dieser Stelle, aufgrund der zugesicherten Verschwiegenheit, jedoch nicht weiter äußern werde. Gesagt werden darf und soll allerdings, dass hier neben dem Täter, einem Lehrenden, auch eine Lehrende involviert war, welche das Geschehen ignorierte und sich derweil beschäftigt gab, anstatt einzugreifen. Über all diese Geschehnisse wird hinter verschlossenen Türen gesprochen und somit auch der Mismatch, dass so etwas überhaupt möglich ist, angeprangert, doch öffentlich äußert sich kaum jemand zu diesen Vorfällen. Wie Studentinnen jedoch auch von Kommilitonen mundtot gemacht werden, zeigt sich in den Äußerungen in der Social-Media-Gruppe auf Facebook, namens „Studierende der Hochschule Emden/Leer“, in welcher es dieses Jahr zu massiven Diskussionen und Beleidigungen kam, nachdem ich die Umbenennung der Gruppe von „Studenten“ in „Studierende“ der Hochschule Emden/Leer einforderte. Seitdem sind sexistische Sprüche in dieser Facebook-Gruppe alltäglich geworden und der neuste Beitrag in diesem Kontext ist das Foto des Gesichts einer Frau³, die erschrocken den Mund aufreißt, mit der Bildunterschrift: „When she says wrong hole and you push harder“. Ein derart frauenfeindliches Klima ist nicht länger hinzunehmen. Solange jedoch über diese Dinge geschwiegen wird, wird sich nichts ändern. Darum soll in der folgenden Arbeit thematisiert werden, wie ein Beenden dieses Schweigen ermöglicht werden kann und ich mache hiermit den ersten Schritt.

³ Siehe Screenshot S. 59

Inhalt

Vorwort der Herausgeber*innen.....	2
Vorwort.....	3
Abbildungsverzeichnis.....	7
Abkürzungsverzeichnis.....	8
1. Einleitung.....	9
2. Rechtliche Grundlagen.....	12
3. Theoretische Grundlagen.....	16
3.1 Sexismus.....	16
3.1.1 Klassischer oder traditioneller Sexismus.....	20
3.1.2 Moderner Sexismus und Neosexismus.....	21
3.1.3 Ambivalenter Sexismus.....	23
3.2 Sexualisierte Diskriminierung.....	25
4. Sexualisierte Diskriminierung im Hochschulkontext.....	28
4.1 Geschlechterverhältnisse an deutschen Hochschulen.....	28
4.2 Forschungsstand zu sexualisierter Diskriminierung an Hochschulen.....	31
5. Prävention sexualisierter Diskriminierung im Hochschulkontext.....	37
5.1 Expertisen.....	37
5.2 Maßnahmen der Hochschule Emden/Leer.....	38
5.3 Beurteilung.....	42
6. Soziale Arbeit als befreiende Praxis.....	46
6.1 Die Pädagogik der Unterdrückten nach Paulo Freire.....	46
6.2 Befreiende Pädagogik als Methode der Sozialen Arbeit.....	50
7. Handlungsempfehlungen.....	52
8. Resümee.....	55
Literatur.....	57
Verzeichnis verwendeter Gesetze.....	60
Screenshot Facebook 02.07.2016.....	61
Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung der Hochschule.....	62

Emden/Leer62

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Frauenanteil in Führungspositionen in ausgewählten Branchen 2012.....	17
Abb. 2: Dunkelfeld der Gewalterfahrung.....	18
Abb. 3: Frauen- und Männeranteile in verschiedenen Stufen der akademischen Laufbahn.....	29
Abb. 4: Erlebte und bedrohliche Situationen während des Studiums.....	31
Abb. 5: Orte, an denen die Studentinnen ihre subjektiv schwerwiegendsten Situationen sexualisierter Diskriminierung während der Zeit ihres Studiums erlebt haben.....	33

Abkürzungsverzeichnis

Abb.:	Abbildung
Abs.:	Absatz
Art.:	Artikel
AStA:	Allgemeiner Studierendenausschuss
AGG:	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
BMFSFJ:	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
bpb:	Bundeszentrale für politische Bildung
BRD:	Bundesrepublik Deutschland
DBSH:	Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit
DDR:	Deutsche Demokratische Republik
ebd.:	ebenda
et al.:	et alia/et alii
EU:	Europäische Union
f.:	folgend
GEM:	Gender Empowerment Measure
GG:	Grundgesetz
GII:	Gender Inequality Index
Hrsg.:	Herausgeberinnen/Herausgeber
o. S.:	ohne Seite
StGB:	Strafgesetzbuch
UNESCO:	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
WHO:	World Health Organisation

1. Einleitung

Wenngleich auch Männer von sexualisierter Diskriminierung betroffen sein können, richtet sie sich weitaus häufiger gegen Frauen als gegen Männer. Jede zehnte Frau in Deutschland hat gemäß einer repräsentativen Umfrage der Weltgesundheitsorganisation (WHO) nach dem 15. Lebensjahr Formen von sexualisierter, körperlicher und psychischer Gewalt oder Stalking erlebt (WHO 2015: 73) und auch im Hochschulkontext spiegelt sich dieses Verhältnis wider. Gemäß einer Studie von Feltes et al. an der Ruhr-Universität Bochum aus dem Jahr 2012, erlebt mehr als jede zweite Studentin während ihres Studiums sexualisierte Diskriminierung (Feltes et al. 2012: 19). Ein Großteil der Betroffenen schweigt, aus Angst vor der gesellschaftlichen Bewertung und einem opferfeindlichen Umgang, über das Erlebte (Blome et al. 2013: 424). Betroffene von sexualisierter Diskriminierung leiden häufig unter langfristigen psychosozialen Folgen mit unmittelbaren Konsequenzen für ihr Studium, wie eine repräsentative Studie von Müller und Schröttle aus dem Jahre 2004 verdeutlicht. Insgesamt „[...] gaben 6 % der Opfer von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt in der entsprechenden Altersgruppe an, Schule, Ausbildung bzw. Studium gewechselt oder abgebrochen zu haben“ (Feltes et al. 2012: 15) und verzichteten somit im Falle eines Abbruchs ihres Studiums sogar auf eine privilegierte Positionierung am Arbeitsmarkt, denn:

„Der erfolgreiche Abschluss eines Hochschulstudiums gilt in Deutschland - allen verfügbaren Daten zufolge völlig zu Recht - als Schlüssel zu einer Erwerbstätigkeit mit vergleichsweise geringem Beschäftigungsrisiko und überdurchschnittlichem Einkommen.“ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: 2011: 62)

Wird weiter berücksichtigt, dass derzeit 1.290.376 Studentinnen an deutschen Hochschulen immatrikuliert sind (Statistisches Bundesamt 2016c: o. S.), lässt sich das mögliche Ausmaß sexualisierter Diskriminierung im Hochschulkontext erkennen und sich der Bedarf an Schutz- und Präventionsmaßnahmen ableiten. Mit dem Bekanntwerden des sogenannten „Missbrauchsskandals“⁴ im Jahr 2010, wurde sexualisierte Gewalt gegen Schülerinnen und Schüler durch Lehrende in pädagogischen Institutionen, wie der Odenwald Schule oder des Canisius-Kolleg (Fegert; Rassenhofer 2015: 4) zu einem öffentlichen Diskurs, mit dem

⁴ Ich lehne die Verwendung des Begriffs „Missbrauch“ ab, da dieser suggeriert, dass es einen richtigen und einen falschen Gebrauch von Menschen gäbe und der Aspekt der Gewalt verschwiegen wird. Ich verweise auf Kappeler, Manfred (2014): Anvertraut und ausgeliefert – Sexuelle Gewalt in pädagogischen Institutionen. In: Böllert, Karin; Wazlawik, Martin (Hrsg.): Sexualisierte Gewalt. Institutionelle und professionelle Herausforderungen. Wiesbaden. S. 7-20.

eine Sensibilisierung für das strukturelle Macht- und Abhängigkeitsverhältnis zwischen Lehrenden und Lernenden an Schulen als Determinante sexualisierter Gewalt einhergehend (Burgsmüller 2015: 57). Sexualisierte Diskriminierung⁵ an Hochschulen hingegen, zu deren Facetten auch sexualisierte Gewalt zählt, ist weiterhin ein Tabu-Thema (Blome et al. 2013: 419). Diese Tabuisierung lässt sich in Anlehnung an die Pädagogik der Unterdrückten nach Paulo Freire auch als Kultur des Schweigens beschreiben und gilt als „[...] eine der wirksamsten Mechanismen, um Unterdrückungs- und Abhängigkeitsstrukturen aufrechtzuerhalten“ (Weber; Schroeder 2000: 7).

Die daraus resultierende Fragestellung dieser Bachelor-Arbeit ist somit folgende:

Wie kann an der Hochschule Emden/Leer die Kultur des Schweigens im Kontext sexualisierter Diskriminierung beendet werden, um ein wirksames Schutz- und Präventionsklima herzustellen?

Um diese Frage zu beantworten ist es notwendig, zunächst die rechtlichen Grundlagen zu sexualisierter Diskriminierung im zweiten Kapitel anhand der Rechtsnormen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie anhand relevanter Normen des Strafgesetzbuchs (StGB) darzustellen. Daraufhin werde ich im dritten Kapitel die theoretischen Grundlagen zu Sexismus und sexualisierter Diskriminierung erläutern. Im vierten Kapitel lege ich den aktuellen Forschungsstand zum Thema sexualisierte Diskriminierung im Hochschulkontext dar. Hierbei werde ich insbesondere das Geschlechterverhältnis an Hochschulen sowie die bestehenden Machtstrukturen als begünstigende Faktoren fokussieren. Darauf aufbauend folgt im fünften Kapitel eine Analyse möglicher Präventionsmaßnahmen sowie der bereits getroffenen Maßnahmen an der Hochschule Emden/Leer im Umgang mit sexualisierter Diskriminierung. Dazu werde ich die Inhalte der Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt in Bezug auf die Wirksamkeit der dort vorgeschriebenen Maßnahmen vor dem Hintergrund der bestehenden Machtverhältnisse untersuchen. Mit Hilfe des pädagogischen Konzepts der Pädagogik der Unterdrückten von Paulo Freire, werde ich im sechsten Kapitel nach Lösungsansätzen suchen. Daraufhin erfolgt im siebten Kapitel eine Entwicklung von Präventions- und Handlungsempfehlungen. Hier soll ebenso die Mandatierung der Sozialen Arbeit verdeutlicht werden, deren Prämissen

⁵ Definitionen der verwendeten Begriffe siehe Kapitel 3

se gemäß Berufsdefinition des Deutschen Berufsverbands für Soziale Arbeit in der Stärkung und Befreiung von Menschen liegt (Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit 2016: o. S.). Das achte Kapitel fasst die gewonnen Erkenntnisse resümierend in einer Abschlussbetrachtung zusammen und versucht die Frage, wie die Kultur des Schweigens beendet werden kann, zu beantworten.

2. Rechtliche Grundlagen

Im Kontext von sexualisierter Diskriminierung an deutschen Hochschulen sind verschiedene Rechtsnormen auf Bundes- sowie auf Landesebene relevant. Diese werden zur Erlangung eines Überblicks im Folgenden erläutert.

Die verfassungsrechtlichen Normen sind maßgebend für jedes innerstaatliche Handeln. Mit Artikel 3 wurde der Gleichheitsgrundsatz als Grundrecht verankert. Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern wird somit zum verfassungsrechtlichen Grundsatz und gleichermaßen zum subjektiven Recht aller Bürgerinnen und Bürger. Artikel 3, Absatz 2 und 3 des Grundgesetzes lauten wie folgt:

„(1) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(2) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse⁶, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“ (Art 3, Abs. 2 u. 3, GG)

Somit lässt sich postulieren, dass der Staat die Intention hat, bestehende Diskriminierungen abzubauen. Blome et al. sehen in diesen genannten Absätzen „[...] die Basis für jede gleichstellungspolitische Argumentation“ sowie auch die Verpflichtung der Hochschulen, aktiv Diskriminierungen zu bekämpfen. (Blome et al. 2013: 99).

Weitere relevante rechtliche Grundlagen sind im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geregelt, welches erst 2006 in Kraft trat. Das AGG ist eine, in der BRD jedoch nicht vollständige, Umsetzung von vier Richtlinien der Europäischen Union (EU), welche sich in der Bestrebung Benachteiligungen aufgrund „[...] der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität [...]“ (§ 1, AGG), im Arbeitsleben und im allgemeinen Geschäftsleben zu verhindern, begründet. Die Unvollständigkeit des AGG ist dadurch be-

⁶ Ich distanzieren mich ausdrücklich von der Nutzung dieser Begrifflichkeit und verweise als Erklärung auf folgende Publikation: http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Policy_Paper/policy_paper_10_und_welcher_rasse_gehoeren_sie_an.pdf

dingt, dass das AGG nur den Schutz vor Diskriminierung in den Bereichen des Arbeitslebens umfassend regelt und andere Bereiche, die ebenfalls durch erhöhte Schutzbedürftigkeit gekennzeichnet sind (Lembke 2014: 37), nur unzureichend berücksichtigt. Die Folge ist, dass eine rechtlich relevante Benachteiligung aufgrund des Geschlechts nur im Arbeitsleben den Betroffenen die Geltendmachung von Unterlassungs-, Schadensersatz- und Schmerzensgeldansprüchen ermöglicht und andere Bereiche, wie eben die des allgemeinen Geschäftslebens oder der öffentliche Raum, hier ausgeschlossen sind (ebd.). Diese Lücke des AGG ist nicht mit geltendem EU-Recht vereinbar, aber ein Vertragsverletzungsverfahren gegen die BRD durch die Europäische Kommission, mit dem Ziel der vollständigen Umsetzung der Richtlinien, hat bislang noch nicht stattgefunden (ebd.). Eine Stellungnahme der BRD oder der Europäischen Kommission hierzu liegt derzeit nicht vor und hinterlässt somit einige unbeantwortete Fragen nach der Begründung der fehlenden Umsetzung.

Im Kontext der sexualisierten Diskriminierung an Hochschulen ist an dieser Stelle ausdrücklich zu betonen, dass das AGG den Bereich der Bildung in Paragraph 2, Absatz 1, Nummer 7 explizit erwähnt. Laut einer Analyse von Lembke handele es sich hierbei allerdings um „eine Mogelpackung“ (Lembke 2014: 39), da die weiteren Bestimmungen des AGG sich überhaupt nicht auf Bildungseinrichtungen bezögen und dadurch erhebliche Schutzlücken entstanden (ebd.). Das AGG gilt an Hochschulen somit zwar für die Beschäftigten, nicht aber für die Studierenden. Lediglich die Landeshochschulgesetze der Länder Niedersachsen und Baden-Württemberg haben das AGG für entsprechend anwendbar erklärt und dadurch die Wirksamkeit auch für Studierende hergestellt (Blome et al. 2013: 100). Gemäß Paragraph 12, Absatz 1 AGG sind diese Hochschulen somit verpflichtet, „[...] die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen [...] zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen“ (§ 12, Abs. 1, AGG).

Unter Benachteiligung ist gemäß AGG der Begriff der „Belästigung“⁷ als

„[...] unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird“ (§ 3, Abs. 3, AGG)

⁷ Die Verfasserin dieser Arbeit distanziert sich ausdrücklich von der Nutzung dieser Begrifflichkeit. Siehe hierzu auch Kapitel 3.

definiert. Weiter gilt als sexuelle Belästigung⁸ gemäß AGG:

„[...] eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird“ (§ 3, Abs. 4, AGG).

Wann ein Verhalten als unerwünscht gilt, „[...] bestimmt sich nach der objektiven Erkennbarkeit; eine aktive Ablehnung durch die betroffene Person ist nicht erforderlich“ (Lembke 2014: 39). Die Wortwahl „bezweckt oder bewirkt“ in Bezug auf die Verletzung der Würde meint, dass die Wirkung einer „Belästigung“ in diesem Sinne nicht unbedingt geplant oder gewollt sein muss. Sobald die betroffene Person sich durch ein bestimmtes Verhalten in ihrer Würde verletzt fühlt, ist dieser Tatbestand somit als erfüllt anzusehen. Um eine Strafverfolgung von sexualisierter Diskriminierung⁹ anzustreben, muss diese gemäß Paragraph 184h Strafgesetzbuch (StGB) eine gewisse „Erheblichkeit“ aufweisen, die jedoch sogar bei einem erzwungenen Zungenkuss verneint wird¹⁰, der nur als Beleidigung gemäß Paragraph 185 StGB strafrechtlich relevant ist. Weitere Rechtsnormen neben der Beleidigung, die bei strafrechtlicher Verfolgung von sexualisierter Diskriminierung Beachtung finden können, sind Sexuelle Nötigung und Vergewaltigung gemäß Paragraph 177 StGB, Nachstellung gemäß Paragraph 238 StGB, Körperverletzung gemäß Paragraph 223 StGB sowie Nötigung gemäß Paragraph 240 StGB.

Wie schwer es jedoch für Betroffene ist, eine strafrechtliche Verfolgung zu erwirken, verdeutlicht sich bei näherer Betrachtung des Paragraphen 177 StGB zu Nötigung und Vergewaltigung, in welchem es in Absatz 1 heißt:

„(1) Wer eine andere Person

⁸ Auch von der Nutzung dieser Begrifflichkeit distanziert sich die Verfasserin dieser Arbeit und verweist auf das dritte Kapitel.

⁹ Der Begriff der sexualisierten Diskriminierung wird in dieser Arbeit präferiert genutzt. Siehe hierzu auch Kapitel 3.

¹⁰ Entscheidung des Brandenburgischen Oberlandesgerichts vom 28.10.2009, Aktenzeichen 1 Ss 70/09

1. mit Gewalt,
2. durch Drohung mit gegenwärtiger Gefahr für Leib oder Leben oder
3. unter Ausnutzung einer Lage, in der das Opfer der Einwirkung des Täters schutzlos ausgeliefert ist, nötigt, sexuelle Handlungen des Täters oder eines Dritten an sich zu dulden oder an dem Täter oder einem Dritten vorzunehmen, wird mit Freiheitsstrafe nicht unter einem Jahr bestraft.“ (§ 177, Abs. 1, StGB)

Konkret bedeutet der Wortlaut dieser Rechtsnorm, dass es völlig irrelevant ist, ob das Opfer „Nein“ sagt, sich abwendet oder weint. Solange keine Gewaltanwendung vorliegt, Leben und Leib nicht gefährdet sind oder eine schutzlose Lage, deren gesetzliche Hürden für Anerkennung nahezu unerreichbar sind (Wizorek 2013: 119), handelt es sich aus rechtlicher Sicht nicht um eine Vergewaltigung und verdeutlicht die „Opfer-Unfreundlichkeit“ (Blome et al. 2013: 420) der Gesetzgebung in der BRD. Weiter lässt sich konstatieren, dass 85-95% der Frauen, die eine Vergewaltigung erlebt haben, diese nicht zur Anzeige bringen. Wenn es doch zu einer Anzeige kommt, erfolgt in lediglich 14 % der Fälle eine Verurteilung. Somit kann von einer „[...] weitgehenden faktischen Straflosigkeit sexualisierter Gewaltdelikte [...]“ (Wizorek zitiert Lembke 2013: 121) ausgegangen werden.

Abschließend ist festzuhalten, dass das AGG keinen lückenlosen Schutz vor sexualisierter Diskriminierung bietet, da keine ausreichenden Regelungen für die Bereiche des privaten sowie des öffentlichen Lebens vorliegen und umfassendere Normen sich nur auf das Arbeitsleben beziehen. An Hochschulen, welche sich nicht in Niedersachsen oder Baden-Württemberg befinden, gilt das AGG lediglich für die Beschäftigten, nicht aber für die Studierenden. Wenn allerdings die Landeshochschulgesetze, wie in Niedersachsen oder Baden-Württemberg, eine Anwendbarkeit des AGG geltend machen, so ist die Hochschule verpflichtet, Maßnahmen zum Schutz beziehungsweise zur Prävention von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt zu treffen. Weiter ist die Forderung nach einer Reform des deutschen Sexualstrafrechts zu stellen und voranzutreiben.

3. Theoretische Grundlagen

Um ein Verständnis für sexualisierte Diskriminierung zu erlangen, ist es erforderlich, die zugrundeliegenden gesellschaftlichen Strukturen, welche sexualisierte Diskriminierung bedingen, zu erläutern. Hiermit soll ein theoretischer Einstieg in die Thematik ermöglicht werden. Weiter werden im aktuellen wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Diskurs verschiedene Termini im Kontext von sexualisierter Diskriminierung mitunter sehr uneinheitlich genutzt und allgemein gültige sowie anerkannte Definitionen stehen zurzeit noch aus. Um Unverständlichkeiten zu vermeiden, werden die in dieser Arbeit präferiert verwendeten Begriffe dargestellt und ihre Wahl aus fachlicher Sicht begründet.

3.1 Sexismus

Bei oberflächlicher Betrachtung scheint die Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau in Deutschland hergestellt zu sein. Deutschland wird von einer Frau regiert, Frauen haben das Wahlrecht, sie führen ihre eigenen Konten, haben Zugang zu Bildungssystemen und sind berufstätig (Lenz 2008: 859). Doch lässt sich hieraus konkludieren, dass Sexismus in Deutschland kein Problem mehr darstellt?

Becker definiert Sexismus in Anlehnung an Swim und Hyers wie folgt:

„Sexismus wird definiert als individuelle Einstellungen und Verhaltensweisen oder institutionelle und kulturelle Praktiken, die entweder eine negative Bewertung einer Person aufgrund ihres Geschlechts widerspiegeln oder den ungleichen Status zwischen Frauen und Männern in der Gesellschaft aufrechterhalten.“ (Becker 2014: 29)

Sexismus ist damit eine Machtstruktur, die laut Steffens und Ebert in Anlehnung an Mc Hugh und Frieze „die untergeordnete soziale, politische und wirtschaftliche Stellung der Frau in der Gesellschaft [begründet]. Sexistische Einstellungen dienen dazu, Frauen in untergeordneter Position zu halten und sie in ihrer persönlichen Entwicklung einzuschränken“ (Steffens; Ebert 2016: 73; Ergänzung S. P.). Die Autoren betonen, dass Sexismus unterschiedliche Verhaltensweisen beinhaltet. Diese sind Feindseligkeit gegenüber Frauen in nicht geschlechterstereotypen Rollen, Skepsis gegenüber Gleichberechtigung sowie die Be-

wertung von Frauen aufgrund ihres äußeren Erscheinungsbildes, was bei Männern weniger häufig der Fall ist (ebd.).

Sexismus ist an objektiven Indikatoren für Geschlechterungleichheit, wie dem Gender Empowerment Measure (GEM) und dem Gender Inequality Index (GII), messbar. Faktoren wie das Geschlechterverhältnis in Politik und Wirtschaft oder Geschlechtsunterschiede in Bezug auf Gesundheit, Wohlstand sowie Bildung werden dabei jährlich in über 150 Ländern weltweit ausgewertet und verglichen. In keinem dieser Länder ist die Gleichberechtigung verwirklicht (ebd.). Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau bedeutet nämlich auch Gleichstellung und somit die gleiche gesellschaftliche Teilhabe in allen Lebensbereichen (Kreimer 2009: 268). Frauen sind jedoch nach wie vor unterrepräsentiert in Positionen,

„[...] die mit Macht und Status zusammenhängen (beispielsweise Parlamente, Führungspositionen), übernehmen dafür aber überproportional mehr Care-Arbeit (Sorge- und Pflegetätigkeiten) und haben in allen untersuchten Ländern eine geringere Lebensqualität im Vergleich zu Männern“ (Becker 2014: 29).

So konstatiert auch das Statistische Bundesamt, dass der Anteil von Frauen in Führungspositionen in beinahe allen Branchen unterproportional ist (Abbildung 2) und insgesamt nur jede dritte Führungskraft in Deutschland weiblich ist (Statistisches Bundesamt 2014: 14).



Abb. 1: Frauenanteil in Führungspositionen in ausgewählten Branchen 2012 (Statistisches Bundesamt 2014a: 14)

Frauen nehmen tendenziell die untergeordnete Rolle in der bestehenden Geschlechterhierarchie ein, was ebenfalls durch die aktuelle Arbeitsmarktsituation evident wird (Eckes 2010: 183), welche Busch basierend auf der Datenlage des Statistischen Bundesamt aus dem Jahr 2013 offenlegte.

„Trotz jener positiven Entwicklungen arbeiten die meisten Frauen jedoch nach wie vor in typischen »Frauenberufen« und die meisten Männer in typischen »Männerberufen«. So waren männliche und weibliche Auszubildende im Jahr 2009 häufig in unterschiedlichen Berufen angesiedelt: Bei den weiblichen Auszubildenden dominierten kaufmännische Berufe und personenbezogene Dienstleistungen (zum Beispiel Bürokaufleute, Friseur*innen) sowie Berufe im Sozial- und Gesundheitswesen, bei den männlichen dagegen technikbezogene Berufe (zum Beispiel Kraftfahrzeugmechatroniker, Industriemechaniker).“ (Busch 2013: 19)

Diese Arbeitsmarktsegregation stellt eine wichtige Determinante der sozialen Ungleichheit von Mann und Frau dar und führt zu „in der Regel schlechteren Arbeitsmarktchancen“ frauendominierter Berufe gegenüber männerdominierten Berufen mit vergleichbaren Bedingungen „hinsichtlich Arbeitsmarktsicherheit, Berufsprestige, Aufstiegschancen und Verdiensten“ (ebd.: 20). Der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern, der sogenannte Gender Pay Gap, betrug 2014 in unmittelbarer Folge beachtliche 22% (Statistisches Bundesamt 2016b: o. S.) und verdeutlicht ebenfalls, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern noch lange nicht erreicht ist. Zur Produktion und Reproduktion dieser strukturellen Geschlechterhierarchie tragen weiter jedoch auch individuelle sexistische Einstellungen bei, welche Frauen als „das schwache Geschlecht“ abwerten und auch heute noch weit verbreitet sind, wie ich es in Kapitel 3.1.1 noch näher erläutern werde.

Auch Gewalt gegen Frauen ist im Kontext der ungleichen Machtverhältnisse zu betrachten, denn, wie bereits in der Einleitung erwähnt, erlebt jede zehnte Frau in Deutschland gemäß einer repräsentativen Umfrage der WHO nach dem 15. Lebensjahr Formen von sexualisierter, körperlicher und psychischer Gewalt oder Stalking (WHO 2015: 73). Die Dunkelziffer der Gewalterfahrungen ist jedoch noch höher (Abbildung 3) und verwundert unter der Berücksichtigung des opferfeindlichen Umgangs im deutschen Strafrecht nicht.

Expertisen gehen sogar von einer Dunkelziffer bei Vergewaltigungen von Zahlen im Verhältnis von 1:100 aus (Laubenthal 2012: 4).



Abb. 2: Dunkelfeld der Gewalterfahrung (Schröttle 2016: 104)

Zusammenfassend kann also festgehalten werden, dass Sexismus, durch kollektive und oder individuelle Akteure, auf verschiedene Weise zum Ausdruck kommen kann. Zum einen handelt es sich dabei um abwertende Kommentierung und Annahmen über Frauen. Zum anderen handelt es sich um den aktiven Ausschluss aus bestimmten sozialen Bereichen und von bestimmten Aktivitäten. Darüber hinaus äußert sich Sexismus auch durch eine bewusste Einschüchterung sowie durch offene Gewalt (Knapp 2012: 244).

Ein Aspekt, welcher in der hier dargestellten Definition von Sexismus jedoch noch nicht berücksichtigt wurde, ist der Aspekt, dass nicht nur die unterschiedliche Bewertung von Mann und Frau zu sexistischer Hierarchiebildung führt, sondern auch die heteronormative Ordnung als Prämisse gilt. Heteronormativität meint:

„[...] die gesellschaftliche Privilegierung heterosexueller Lebensformen, die Normalisierung des Modells der dauerhaften Paarbeziehung, durch die alle nicht eheähnlichen Beziehungskonstellationen nachgeordnet werden, sowie die exklusive Unterscheidung der beiden Genussgruppen der Männer und der Frauen, die sowohl intersexuell geborene als auch transgender identifizierte Personen benachteiligt“ (Kerner 2014: 45).

Heteronormativer Sexismus wird in homophoben Einstellungen ebenso deutlich wie in der gesellschaftlichen Privilegierung der Ehe vor eingetragenen Lebenspartnerschaften. Auch diese Form von Sexismus erstreckt sich über alle der bereits dargestellten Ebenen und ist in einer Auseinandersetzung mit dem Thema Sexismus ebenso zu beachten.¹¹

Konzeptionell ist Sexismus im aktuellen Diskurs zum einen als klassischer, traditioneller oder auch offener Sexismus zu verorten. Zum anderen bestehen auch subtilere Formen wie der moderne Sexismus, Neosexismus oder ambivalenter Sexismus (Eckes 2010: 183). Diese werde ich im Folgenden skizzieren, um die unterschiedlichen Wirkungsweisen zu verdeutlichen.

3.1.1 Klassischer oder traditioneller Sexismus

Der klassische Sexismus besteht laut Eckes aus drei wesentlichen Merkmalen. Diese sind die stereotypkonforme Betonung von Geschlechtsunterschieden und der Glaube an eine relative Minderwertigkeit von Frauen im Verhältnis zu Männern. Herkömmliche Geschlechterrollen werden durchweg priorisiert und befürwortet (ebd.). Gemäß einer Studie über traditionellen Sexismus von Mays 2012 lassen sich dem klassischen Sexismus Aussagen wie: „für eine Frau ist es wichtiger, ihrem Mann bei seiner Karriere zu helfen, als selbst Karriere zu machen“ oder „es ist für alle Beteiligten viel besser, wenn der Mann voll im Berufsleben steht und die Frau zu Hause bleibt und sich um den Haushalt und die Kinder kümmert“ zuordnen. Diese verdeutlichen das damit einhergehende Rollenverständnis der Frau in der privaten Sphäre, während der Mann sich im öffentlichen Raum bewegt (Mays 2012: 279). Mays postuliert in diesem Kontext weiter:

„Einerseits erfährt Haus- und Familienarbeit weniger gesellschaftliche Anerkennung als die vom Mann ausgeübte Berufstätigkeit und wird in der Regel unentgeltlich verrichtet. Dies führt meist zu wirtschaftlicher Abhängigkeit und hat oft Altersarmut von Frauen zur Folge. Andererseits wird Frauen, durch den Verweis auf den familiär-privaten Bereich, Entfaltungsmöglichkeit außerhalb der häuslichen Umgebung verweigert. Auf der strukturellen Ebene befördert die öffentliche Unsichtbarkeit von Frauen deren politische Machtlosigkeit und führt zu einer Konservierung der Status- und Machtunterschiede zwischen Männern und Frauen.“ (ebd.)

¹¹ Aufgrund der Vorgabe einer maximalen Seitenzahl dieser Qualifikationsarbeit kann dieser Aspekt hier nicht vertieft werden. Seine Wichtigkeit wird damit jedoch nicht in Frage gestellt.

Wenngleich Untersuchungen ergeben haben, dass die offenen oder traditionellen Formen des Sexismus in den letzten Dekaden rückläufig sind und egalitäre Rollenvorstellungen stärker präferiert werden, konstatiert Mays in Anlehnung an die Allgemeine Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften 2008 „ein z. T. bemerkenswertes Ausmaß an sexistischen Einstellungen“ in der Bundesrepublik Deutschland (Mays 2012: 280). Auffällig ist hierbei neben einem starken Ost-West-Gefälle in der Einstellungsverteilung auch das Verhältnis der Geschlechter:

„Die stärkste Unterstützung erreicht die Aussage, es sei für alle Beteiligten besser, wenn der Mann im Berufsleben stehe und sich die Frau um Familie und Haushalt kümmere; über 41 % der westdeutschen Männer, aber auch über 39 % der westdeutschen Frauen vertreten diese Auffassung. Die ostdeutsche Bevölkerung, Männer wie Frauen, nimmt hier, wie auch bei den anderen Items, eine erheblich liberalere Haltung ein. Nur 19,1 % Männer und 16,7 % Frauen stimmen diesem Statement zu.“ (Mays 2012: 280)

Die klassisch-sexistische Aussage findet bei Frauen demnach insgesamt fast ebenso oft Zustimmung wie bei Männern. Einen Erklärungsversuch dieses Phänomens liefert Mays in Anlehnung an die These Endrikats. Dieser führt an, dass traditionelle Rollenvorstellungen bei einigen Frauen als mögliche Strategie gewählt würde, um ein positives Selbstbild zu erhalten (ebd.). Weiter sieht Mays die Ursachen für die unterschiedlichen Geschlechterrollenorientierungen in Ost und West in der egalitär ausgerichteten Staatsideologie der Deutschen Demokratischen Republik (DDR) sowie der hohen Beschäftigungsquote von Frauen in der DDR, welche zur „Liberalisierung der Geschlechterrollenvorstellung der ostdeutschen Bevölkerung beigetragen hat“ (ebd.). Hiermit wird der Zusammenhang zwischen Gesellschaftsstrukturen, Geschlechterstereotypen und Sexismus verdeutlicht. Dies bedeutet jedoch nicht, dass es in der DDR keine Form von sexualisierter Diskriminierung gegeben hat.

3.1.2 Moderner Sexismus und Neosexismus

Weitere Formen des Sexismus stellen die Konzepte des modernen Sexismus und des Neosexismus dar. Beide beinhalten „die Leugnung fortgesetzter Diskriminierung von Frauen“ und berücksichtigen die dynamischen Veränderungen von Geschlechterstereotypen (Eckes

2010: 183). Eckes ordnet diesem Verständnis von Sexismus Aussagen wie: „Heutzutage werden Frauen im Berufsleben fair behandelt“ und „In den westlichen Ländern ist Gleichberechtigung von Frauen schon lange verwirklicht“ zu (ebd.). Die Gemeinsamkeiten beider Sexismuskonzepte sind die negative Bewertung von Frauen anhand der Leugnung bestehender Diskriminierungen, Widerstand gegen vermeintliche Privilegien, die Frauen zu Unrecht erhalten würden sowie die Ablehnung von Gleichberechtigung. Der Unterschied ist währenddessen in ihrer Operationalisierung zu verorten (Becker 2014: 31). Der moderne Sexismus leugnet fortgesetzte Diskriminierung, während Neosexismus darüber hinaus Widerstand gegen vermeintliche Privilegien und Ablehnung von Forderungen nach Gleichbehandlung beinhaltet (ebd.).

Wenngleich moderner Sexismus und Neosexismus stärkeren Anklang bei Männern als bei Frauen finden, gibt es jedoch auch Frauen, welche modern sexistischen oder neosexistischen Aussagen zustimmen (ebd.). Einen möglichen Erklärungsversuch liefert Becker hier in Anlehnung an die Theorie der Systemrechtfertigung von Jost und Kay.

„Diese besagt, dass Menschen nicht nur die Motivation haben, sich selbst und die Gruppen, denen sie angehören, positiv zu bewerten, sondern auch das übergeordnete System, in dem sie leben. Nach dieser Theorie haben Menschen das allgemeine Bedürfnis, gesellschaftliche Verhältnisse als gerecht und legitim wahrzunehmen. Das bedeutet, dass Menschen an eine gerechte und vorhersagbare Welt glauben möchten, in der jede Person bekommt, was sie verdient.“ (ebd.)

Erschließt sich der Eindruck, eine Gleichberechtigung von Mann und Frau liege nicht vor, so kann es zu einem unbehaglichen Gefühl des Kontrollverlustes kommen (ebd.). Dieses wird durch eine Leugnung der Ungleichheit beschwichtigt oder die Ungleichheit wird als Problem einzelner Frauen individualisiert, wie die Ausführungen in Kapitel 4.2 noch zeigen werden. Wenngleich diese Reaktion verständlich ist, erschwert sie soziale Veränderungen, „[...] weil strukturelle Ungerechtigkeit bestehen bleibt“ (ebd.). Zudem ergaben Studien von Swim und Hyers, dass Frauen, die mit modernem Sexismus der Leugnung von bestehender Geschlechtergerechtigkeit konfrontiert seien, dementsprechend auch weniger Interesse an Maßnahmen der Gleichberechtigung, wie beispielsweise der Quotenregelung, zeigten (ebd.).

3.1.3 Ambivalenter Sexismus

Eine weitere Sexismuskonzeption von Glick und Fiske beruht auf der Analyse der Geschlechterverhältnisse in patriarchalischen Gesellschaftsformen und wird auch als Konzept des ambivalenten Sexismus bezeichnet (Steffen; Ebert 2016: 75f.). Wie der Name des ambivalenten Sexismus bereits suggeriert, umfasst er also sowohl negative als auch positive Zuschreibungen, welche hier als feindseliger (hostiler) und wohlwollender (benevolenter) Sexismus deklariert werden. Die Ambivalenz des Sexismus begründet sich laut Glick und Fiske durch das Zusammenspiel von struktureller und dyadischer Macht.

„Strukturelle Macht bezieht sich auf die Kontrolle über die Verteilung wirtschaftlicher und sozialer Ressourcen, welche in besonderem Maße von Männern ausgeübt wird. Dyadische Macht ist die Macht in Zweierbeziehungen und bezieht sich auf die Kontrolle über das Bedürfnis nach Nähe, Intimität, Sexualität und Nachwuchs. In heterosexuellen Beziehungen haben sowohl Frauen als auch Männer dyadische Macht. Somit sind Männer im Beziehungsbereich in gewisser Hinsicht auch von Frauen abhängig – was die Grundlage ambivalent sexistischer Einstellungen prägt: Dem Soziologen Peter Glick und der Psychologin Susan Fiske zufolge sind Männer motiviert, sich nett gegenüber Frauen zu verhalten und prosoziale Verhaltensweisen bei Frauen zu verstärken, damit ihre eigenen Wünsche nach Intimität ohne soziale Konflikte erfüllt werden“ (Becker 2014: 32).

Das Konzept des feindlichen Sexismus ähnelt den Konzepten des klassischen und des modernen Sexismus, indem er durch Vorurteile gegenüber Frauen und der Leugnung von Diskriminierungen geprägt ist (ebd.). Hostiler Sexismus begründet sich gemäß Becker in Anlehnung an Glick und Fiske:

„[...] in der Überzeugung, dass Männer ihren höheren Status verdienen und gleichzeitig gekennzeichnet durch die Furcht, diesen höheren Status durch Frauen verlieren zu können. Im Kern geht es um männliches Bedrohungserleben und die damit einhergehende Abwertung der Bedrohungsquelle: Hostile Sexisten gehen davon aus, dass Frauen das Ziel verfolgen, Macht und Kontrolle über Männer zu erlangen, entweder durch feministische Ideologie oder durch das Ausnutzen ihrer sexuellen Attraktivität. Hostiler Sexismus richtet sich daher vor allem gegen nicht-traditionelle Frauentypen wie Feministinnen und Karrierefrauen“ (Becker 2014: 31).

Der wohlwollende Sexismus hingegen verbirgt sich „[...] im Gewand der »Ritterlichkeit« beziehungsweise des »Kavaliertums«“ (ebd.), wodurch er leicht verharmlost werden kann, wengleich diese Form des Sexismus nicht minder auf die Aufrechterhaltung sozialer Ungleichheit zwischen Männern und Frauen abzielt. Benevolenter Sexismus wird anhand der

drei Faktoren des protektiven Paternalismus, der komplementären Geschlechterdifferenzierung und der heterosexuellen Intimität bemessen (ebd.).

Protektiver Paternalismus meint, dass Männer die Rolle des Beschützers und des finanziellen Versorgers innehaben, während die komplementäre Geschlechterdifferenzierung Frauen generalisierte Attribute wie beispielsweise Fürsorglichkeit und Warmherzigkeit zuschreibt. Heterosexuelle Intimität wiederum beschreibt „[...] ein romantisch verklärtes Bild von einer Frau als Partnerin, ohne die ein Mann kein sinnerfülltes Leben führen kann“ (ebd.). Auch wenn diese Faktoren bei oberflächlicher Betrachtung nicht bedrohlich wirken und nicht immer sexistisch motiviert sein müssen, ist ihr Resultat dennoch, dass Frauen lediglich eine gesellschaftliche Rolle mit niedrigem sozialen Status zugesprochen wird, da sie als schwach und schutzbedürftig, nicht aber als intelligent und eigenständig gelten. Frauen, welche sich an traditionellen Geschlechterrollen orientieren, erfahren benevolenten Sexismus als Form des Lobes, während Frauen, die nicht dem traditionellen Rollenverständnis entsprechen, hostilem Sexismus entgegengebracht wird (ebd.). Als ein Beispiel der Verdeutlichung dieses Zusammenspiels kann die Beschreibung einer Frau als „warmherzige Mutter“ oder eben auch die als „karriere-geiles Stück“ angebracht werden. Derartige Zuschreibungen stabilisieren patriarchale Strukturen und fördern die Aufrechterhaltung fehlender Gleichstellung (ebd.).

Wie ich es bereits in den vorherigen Abschnitten dieses Kapitels erwähnt habe, finden sexistische Ideologien nicht nur bei Männern Anklang, sondern auch bei einigen Frauen. Wenngleich Frauen hostilem Sexismus eher ablehnen als Männer, findet benevolenter Sexismus mitunter sogar stärkeren Zuspruch unter Frauen als unter Männern (ebd.: 33). Eine Begründung vermutet Becker darin, dass benevolenter Sexismus zunächst schmeichelhaft sei und es durchaus Frauen gäbe, die es „[...] mögen, auf Händen getragen und beschützt zu werden“ (ebd.). Eine damit einhergehende gesellschaftliche Abwertung, die durch den hostilem Sexismus noch verstärkt wird, nehmen sie dafür in Kauf beziehungsweise sind sich dessen gar nicht bewusst.

Die Produktion und Reproduktion dieser stereotypen und sexistischen Ideologien gemäß Becker beginnen bereits in frühester Kindheit. Diese konstatiert hierzu:

„Die Internalisierung benevolent sexistischer Ideologien findet bereits in der Kindheit statt, wenn Mädchen lernen, Prinzessin zu spielen, während Jungen beigebracht wird, Ritterburgen zu bauen. Diese Rollen werden ihnen nicht nur alltäglich direkt vorgelebt und bei ihnen positiv verstärkt, sondern auch über Medien transportiert.“ (Becker 2014: 31f.)

Ein Blick in die Spielwarenabteilung eines jeden beliebigen Kaufhauses stützt diese These: Das „Mädchenspielzeug“ besteht aus niedlichen, rosafarbenen Plüschtieren und Püppchen, die es zu umsorgen gilt, während das „Jungenspielzeug“ technische Komponenten und das Erleben von Abenteuern favorisiert und auch Kinderbücher sowie die gängigsten Fernsehformate dieses Rollenbild stützen. Mädchen werden somit schon in frühesten Kindheit an ihre Rolle als nettes, fürsorgliches Wesen, das die Bedürfnisse anderer vor die eigenen stellt, herangeführt (ebd.: 33).

Abschließend lässt sich als Fazit dieser Ausführungen über die verschiedenen Konzeptionen von Sexismus mit den Worten Sezgin festhalten:

„[...] dass Sexismus nicht nur ein Einwand gegen eine bestimmte Bemerkung, ein einzelnes Grabschen oder eine Werbekampagne ist – sondern dass dieser Begriff ein Grundmuster unserer Gesellschaft bezeichnet. Man wird ein einzelnes Bild oder ein Verhalten nicht einmal als sexistisch erkennen oder benennen können, wenn man sich scheut, Sexismus insgesamt zu verstehen oder zu benennen. Wir leben in einer grundlegend geschlechterungerechten und sexistischen Gesellschaft – aber dazu hat sich die breite Öffentlichkeit auch im Jahr 2013 noch nicht durchgerungen. Ich meine also etwas Grundsätzlicheres, nämlich ein strukturelles Problem, wenn ich sage: Sexismus besitzt einige wiederkehrende Komponenten – Körper, Geschlecht, Macht, Grenzüberschreitung, Demütigung – und im Konkreten viele Gesichter.“ (Sezgin 2014: 10)

3.2 Sexualisierte Diskriminierung

In dieser Arbeit wird ausschließlich der Terminus der sexualisierten Diskriminierung und nicht der sexuellen Diskriminierung verwendet. Sexuell und sexualisiert sind dahingehend voneinander abzugrenzen, dass das Sexuelle immer in direktem Bezug zu Sexualität steht, das Motiv der Handlung somit ein sexuelles ist, während die sexualisierte Handlung Sexualität lediglich funktionalisiert, um primär nichtsexuelle Interessen, wie beispielsweise Machtinteressen, durchzusetzen (Schmidt 2014: 59). Blome et al. stellen in diesem Zusammenhang eine wesentliche Zielsetzung sexualisierter Diskriminierung heraus: „Sexualität

wird zum Zwecke der Einschüchterung und Unterordnung einer Person funktionalisiert“ (Blome et al. 2013: 421). Auch Nussbaum beschreibt Sexualisierung als Prozess der sozialen Hierarchiebildung, in welcher Sexualität genutzt wird, um (in der Regel Frauen) zum Sexualobjekt zu degradieren und Machtansprüche zu domestizieren (Nussbaum 2002: 90f.). Sexualisierte Diskriminierung bedient sich auch sexualisierter Gewalt, um Macht auszuüben. Beispiele für Formen von sexualisierter Diskriminierung sind:

- „sexualisierte Kommunikation durch sexualisierten Sprachgebrauch, wie sexistische¹² Verallgemeinerungen, Witze oder Sprüche
- nonverbale Kommunikation wie Gesten oder körperliches Mustern
- Körperlichkeit bewertende Äußerungen
- Bemerkungen über das Intimleben
- unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von sexualisierten Darstellungen, die nicht wissenschaftlich begründet sind, insbesondere:
 - ▶ sexualisierte Schmierereien in öffentlichen Räumen (z. B. Toiletten, Hörsälen, Gebäudefassaden)
 - ▶ verbale, bildliche oder elektronische Präsentation sexualisierter Darstellungen
 - ▶ Kopieren, Anwenden oder Nutzen sexualisierter Computerprogramme und Internetseiten
- unerwünschte sexualisierte Handlungen und Aufforderungen zu diesen, insbesondere:
 - ▶ exhibitionistische Handlungen
 - ▶ körperliche Berührungen
 - ▶ Verfolgung, Nachstellung (Stalking) und Nötigung mit sexuellem Hintergrund
 - ▶ körperliche Übergriffe und
 - ▶ Vergewaltigung“ (Universität zu Köln 2013: 5f.).

Durch sexuelle Diskriminierung wird Sexismus¹³ operationalisiert. Geschlechtliche Diskriminierung wird hier über die strukturellen Gegebenheiten hinaus in die Tat umgesetzt. Wenngleich in rechtlichen Definitionen sowie auch in wissenschaftlichen Texten der Terminus der „sexuellen Belästigung“ nach wie vor genutzt wird, wird er in dieser Ausarbeitung nicht verwendet. Warum in diesem Kontext die Beschreibung des „sexuellen“ abge-

¹² Zur Thematik des Sexismus siehe Kapitel 3

¹³ Siehe Kapitel 3 zur Thematik des Sexismus

lehnt wird, wurde bereits erläutert. Die Wortwahl der „Belästigung“ gilt es jedoch noch kritisch zu diskutieren. Der Duden definiert „Belästigung“ als eine „Behelligung, Störung; (salopp) Anmache; Annäherungsversuche, Aufdringlichkeit, Zudringlichkeit“ (Duden 2016: o. S.). Formen sexualisierter Diskriminierung, die rechtlich und im gesellschaftlichen Verständnis als „sexuelle Belästigung“ gelten, sind jedoch weitaus mehr als Behelligungen, Störungen oder Annäherungsversuche, da sie von Betroffenen als erniedrigend und bedrohlich wahrgenommen werden (Blome et al. 2013: 419). Belästigung ist somit eine unangebrachte Verharmlosung. Die Folgen sexualisierter Übergriffigkeiten reichen laut Diehl und Kollegen in Anlehnung an Forschungsergebnisse von Buchanan

„[...] von primären Auswirkungen wie Stress, Angst, Unsicherheit, psychosomatischen Beschwerden, verringerter Konzentrationsfähigkeit, Entwicklung psychischer Störungen (Depression, Essstörungen) und Alkoholmissbrauch bis hin zu sekundären arbeitsbezogenen Konsequenzen wie geringeren Karrierechancen durch Leistungsabfall und häufigen Krankenstand“ (Diehl et al. 2014: 25).

Lembke sieht im Gebrauch der Begrifflichkeit der sexuellen Belästigung eine Determinante, welche sexualisierte Diskriminierung „[...] als individuelles und/oder marginales Problem assoziiert, das die Betroffenen vermeintlich beherzt selbst lösen könnten“ (Lembke 2014: 40) und dadurch „[...] die lange Vergangenheit sexualisierter Übergriffe als Zugangshindernis zu höherer Bildung, bezahlter Arbeit und Teilhabe am öffentlichen Leben [...]“ (ebd.) ausblende.

Resümierend ist festzuhalten, dass sexualisierte Diskriminierung dazu dient, bestehende Machtverhältnisse zwischen Männern und Frauen aufrechtzuerhalten. Die Taten dienen nicht dem Ausleben von sexueller Lust, sondern dem Überlegenheitsgefühl des Täters. Weiterhin setzt sich auch in der Wahl der Begrifflichkeit der sexuellen Belästigung der Eindruck einer opferunfreundlichen Gesetzgebung fort. Weiter hat sich der Eindruck einer opferunfreundlichen Rechtsprechung, die im zweiten Kapitel beschrieben wurde, auch im Terminus der „sexuellen Belästigung“ widergespiegelt. Dieser Begriff stellt eine subtile, aber dennoch starke Verharmlosung von massiven Beschneidungen der persönlichen Integrität, wie sexualisierte Diskriminierungen diese in ihrer Bandbreite und ihren Folgen bedingen, dar, indem er diese als Behelligung bagatellisiert.

4. Sexualisierte Diskriminierung im Hochschulkontext

Wie bereits dargestellt wurde, ist sexualisierte Diskriminierung nicht als individuelles Fehlverhalten, sondern als Werkzeug einer sexistischen Ideologie zu betrachten. Auch wenn sexualisierte Diskriminierung an Hochschulen weitgehend tabuisiert und in der Regel lediglich unter dem Duktus der Verschwiegenheit diskutiert wird, ist sie auch in dieser Form gesellschaftlichen Lebens vorhanden. Um ein Verständnis für den Kontext der Hochschule zu entwickeln, werden nun folgend zunächst die Geschlechterverhältnisse an deutschen Hochschulen anhand der Ergebnisse der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks dargestellt, bevor im anknüpfenden Abschnitt zur sexualisierten Diskriminierung an Hochschulen die Forschungsergebnisse der Studien zu sexualisierter Diskriminierung der Fachhochschule Köln von 2012 sowie die Studie „Gender-based Violence, Stalking and Fear of Crime“ der Ruhr-Universität Bochum von 2012 skizziert werden.

4.1 Geschlechterverhältnisse an deutschen Hochschulen

In Deutschland findet die Hochschulausbildung, auch tertiärer Sektor der berufsqualifizierenden Ausbildung genannt, durch insgesamt 379 staatliche sowie staatlich anerkannte Hochschulen an 165 Standorten statt. Diese werden in Universitäten, Fachhochschulen und Kunst- und Musikhochschulen unterteilt (Feltes et al. 2012: 6). Die Mehrzahl der Hochschulen (63,3%) steht in staatlicher Trägerschaft, während sich die staatlich anerkannten Hochschulen zu 71,2% in privater und zu 28,8% in kirchlicher Trägerschaft befinden (ebd.). Zurzeit werden hier 14.744 verschiedene Studiengänge zur Erlangung akademischer Qualifizierungen angeboten (ebd.). Der deutsche Bevölkerungsanteil derjenigen zwischen 25 und 64 Jahren, die über einen Hochschulabschluss verfügen, beträgt in Anlehnung an die Daten der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder 16%, wobei grundsätzlich der Bevölkerungsanteil der Männer mit Hochschulabschluss (17%) höher liegt als der der Frauen (14%) (Feltes et al. 2012: 6). Insgesamt waren im Wintersemester 2013/2014 an deutschen Hochschulen 2.613.168 Studierende (Statistisches Bundesamt 2014: 6) mit einem Durchschnittsalter von 24,4 Jahren (Middendorff et al. 2013: 69) immatrikuliert. Der Anteil der Studentinnen beträgt 1.243.507 und macht somit einen prozentualen Anteil in Höhe von 47,6% aus (ebd.). Gemäß der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks

studiert der größte Anteil der Studierenden im Sommersemester 2012 in Fächern der Fächergruppen Ingenieurwissenschaften (22%) sowie in den Fächern der Rechts- und Wirtschaftswissenschaften (21%). Darüber hinaus studieren 20% in Fächern der Mathematik und Naturwissenschaften, 19% in Fächern der Sprach- und Kulturwissenschaften, 13% in Fächern der Sozialwissenschaften, des Sozialwesens, der Psychologie und Pädagogik sowie 6% in Fächern der Medizin und der Gesundheitswissenschaften (Middendorff et al. 2013: 118).

In der Präferenz der Studienfächer herrschen allerdings große Unterschiede zwischen Studentinnen und Studenten. Studenten entscheiden sich wesentlich häufiger für Fächer der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften (33% vs. 9%) oder Mathematik/Naturwissenschaften (23% vs. 16%) (ebd.), während Studentinnen hingegen häufiger Fächer der Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften (26% vs. 12%), Medizin/Gesundheitswesen (9% vs. 4%) oder Sozialwissenschaften/Sozialwesen/Psychologie/Pädagogik (19% vs. 8%) studieren (ebd.: 119). Veränderungen der Fächerpräferenzen gab es in der Vergangenheit vor allem bei den Männern, deren Anteil in ingenieurwissenschaftlichen Fächern Immatrikulierter von 2009 bis 2012 um 6% stieg, während bei den Frauen keine derart starken Veränderungen in der Fächerpräferenz evident wurden (ebd.: 20). Dennoch ist ihr Anteil an Immatrikulierten in Fächern der Ingenieurwissenschaften von 2009 bis 2012 ebenfalls leicht gestiegen (+2%) (ebd.). Lediglich der Anteil der Studentinnen und Studenten, welche Rechts- oder Wirtschaftswissenschaften studieren, ist aufgrund seit dem Jahr 2000 gegenläufiger Entwicklungen ausgeglichen (21% vs. 21%) (ebd.).

Seit der durch die Bologna-Erklärung 1999 beschlossenen Umsetzung eines gemeinsamen Europäischen Hochschulraums, erfolgte eine Umstrukturierung des deutschen Hochschulsystems in die zweigliedrige Studienstruktur der Bachelor- und Masterabschlüsse. Damit wurde eine Flexibilisierung des Ausbildungsweges sowie die internationale Kompatibilität der Studiengänge intendiert (Feldes et al. 2012: 7). Feldes verdeutlicht jedoch, dass auch eine geschlechtergerechte Gestaltung als Ziel der Bologna-Reform galt und zitiert in diesem Kontext:

„Die Notwendigkeit, die Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern, muss mit dem Ziel, der sozialen Dimension des Europäischen Hochschulraumes größere Bedeutung zu geben, in Einklang gebracht werden; dabei geht es um die Stärkung des sozialen Zusammenhalts sowie den Ab-

bau sozialer und geschlechtsspezifischer Ungleichheit auf nationaler und europäischer Ebene.“ (Feldes zitiert aus dem Kommuniké der Konferenz der Europäischen Hochschulministerinnen und -minister 2012: 7)

Tatsächlich verlassen Studentinnen überproportional häufig die Hochschule nach dem Bachelor-Studium, denn während 2014 insgesamt 49% der Bachelor-Abschlüsse von Studentinnen absolviert wurden, betrug ihr Anteil unter allen Absolvierenden eines Master-Abschlusses nur noch 46% (Statistisches Bundesamt 2016: o. S.). Dieser Trend des sinkenden Frauenanteils bei höheren Bildungsabschlüssen (Abbildung 4) bestätigt sich auch bei näherer Betrachtung der Promotionen und Habilitationen an Hochschulen in Deutschland, 2014 waren zwar 45% der Promovierenden weiblich (ebd.), aber nur 27% der Habilitationen entfielen auf Frauen (Statistisches Bundesamt 2016a: o. S.).

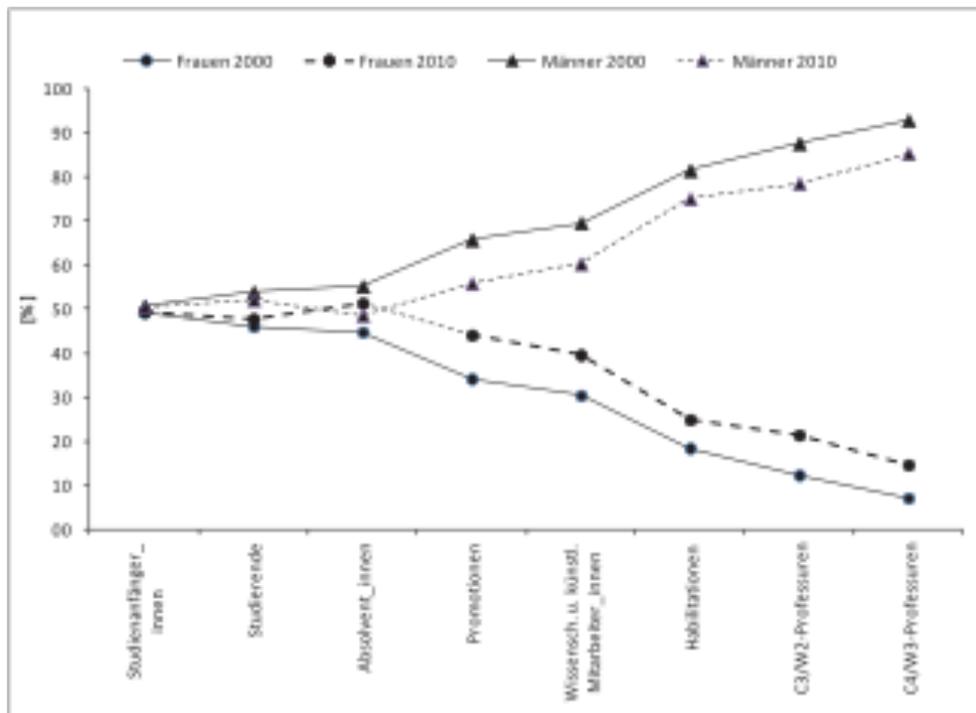


Abb. 3: Frauen- und Männeranteile in verschiedenen Stufen der akademischen Laufbahn (Blome et al. 2013: 30)

Dieses Phänomen steht in einem offenbaren Widerspruch zu den Studienerfolgsaussichten, denn:

„Studentinnen sind in fast allen Fächergruppen erfolgreicher, d.h. mehr Frauen (77,4%) als Männer (73,5%) schließen ihr Studium erfolgreich ab. Dabei spiegeln sich Unterschiede in den Erfolgsquoten in Fächergruppen (nicht in Studienfachpräferenzen) wider: Während Frauen deutlich erfolgreicher in den Fächergruppen Sprach- und Kulturwissenschaften, Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Ingenieurwissenschaften, Veterinärmedizin und Sport abschlossen, liegen sie bei Medizin und Mathematik/Naturwissenschaften etwa gleichauf. Nur bei Kunst/Kunstwissenschaften war der Anteil der erfolgreichen männlichen Studierenden höher.“ (Feltas et al. 2012: 8)

Wenn die Begründung dieser Sachlage nicht auf Leistungsdefizite bei Studentinnen zurückzuführen ist, was gemäß der vorliegenden Daten ausgeschlossen werden kann, müssen andere Gründe für die Unterpräsenz von Frauen in der höheren Akademisierung vorliegen. Auf der Suche nach Erklärungsversuchen dieser „männlichen Dominanzkultur im Wissenschaftsbetrieb an Hochschulen“ (Blome et al. 2013: 27), möchte ich an der Stelle auf das dritte Kapitel verweisen, in dem bereits konstatiert wurde, welche abwertenden und ausgrenzenden Folgen durch sexistische Machtverhältnisse bedingt sind.

4.2 Forschungsstand zu sexualisierter Diskriminierung an Hochschulen

Während sexualisierte Diskriminierung in US-amerikanischen Studien bereits häufiger thematisiert wurde, liegen derzeit nur sehr wenige aktuelle und differenzierte Forschungsergebnisse zu sexualisierter Diskriminierung an deutschen Hochschulen vor. In den amerikanischen Studien wird dargelegt, dass acht bis 13% der weiblichen Studierenden während ihrer Studienzeit Opfer sexualisierter Straftaten werden (Feltas et al. 2012: 15; in Anlehnung an Fisher). Zu ähnlichen Ergebnissen kamen Holm et al. in ihrer Studie zu sexualisierter Diskriminierung an der Fachhochschule Köln im Jahr 2003. Die Betroffenheitsquote liegt hier bei 9,3% der Studentinnen (Felten-Biermann 2005: 50). Abgefragt wurde das Erleben von sexualisierter Diskriminierung in Form von allgemeinem Umgang, persönlicher, nicht körperlicher Diskriminierung, körperlichen Übergriffen, Nötigung, exhibitionistischen Handlungen, Beobachtung und sonstigen Formen sexualisierter Diskriminierungen. Eine Differenzierung hinsichtlich des subjektiven Bedrohungsgefühls erfolgt in der Studie jedoch nicht. Auffällig ist die erhöhte Betroffenheit von 16,8% der Studentinnen, die neben ihrem Studium als Hilfskräfte an der Hochschule agieren (ebd.). Es ist demnach von einem erhöhten Risiko der Betroffenheit bei Studentinnen auszugehen, die als studentische Hilfs-

kräfte in der Hochschule tätig sind und sich somit in einem zusätzlichen Abhängigkeitsverhältnis auf finanzieller Basis befinden.

Knapp zehn Jahre später konstatieren Feltes et al. 2012 in ihren im Vergleich zur Studie aus Köln differenzierteren Forschungsergebnissen zu sexualisierter Diskriminierung im Hochschulkontext eine Betroffenheit von 54,7% aller Studentinnen (Feltes et al. 2012: 19). Abgefragt wurde hier ebenfalls ein Spektrum von Handlungen wie Nachpfeifen bis hin zu exhibitionistischen Handlung sowie verbale und nonverbale Übergriffe. Weiter gaben 9,8% der betroffenen Studentinnen an, sich durch die Handlungen bedroht gefühlt zu haben (ebd.). Einen Vergleich des Ausmaßes der erlebten Situationen von sexualisierter Diskriminierung in der Hochschule bezüglich des damit einhergehenden Bedrohungsgefühls liefert Abbildung 5.

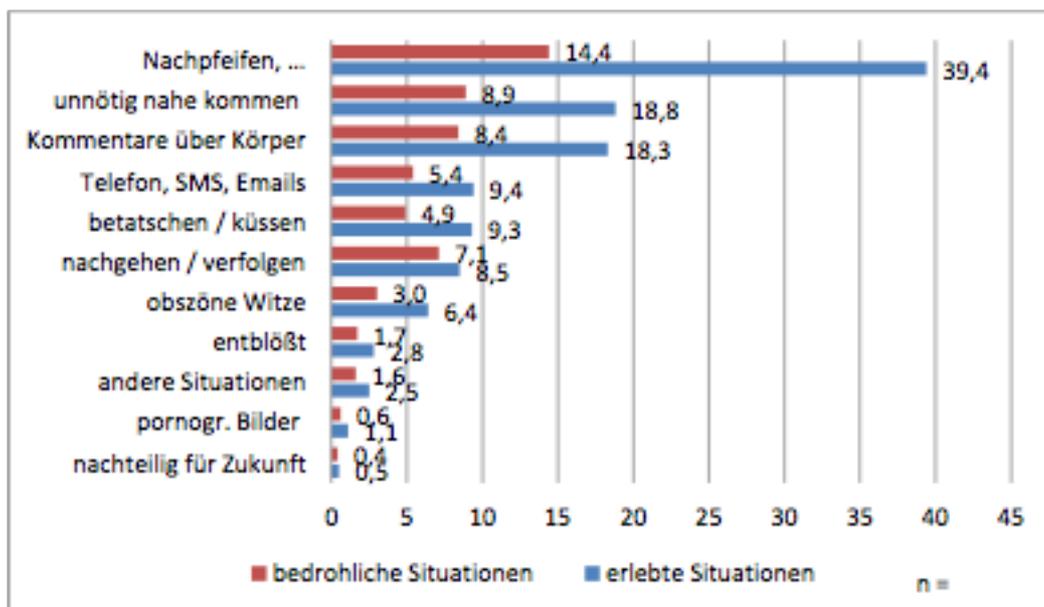


Abb. 4: Erlebte und bedrohliche Situationen während des Studiums (Feltes et al. 2012: 20)

Es entsteht hier, beispielsweise anhand des Items zum ungewollten Betatschen und Küssen, der Eindruck, dass Studentinnen ihre Erfahrungen in Bezug auf sexualisierte Diskriminierung zu bagatellisieren scheinen, da lediglich 4,9% der 9,3% Betroffenen eine derartige Übergriffigkeit als bedrohlich einschätzten. Feltes et al. betonen an dieser Stelle „[...] die gesellschaftlich akzeptierte Bagatellisierung [...]“ (Feltes et al. 2012: 29) von sexualisierter Diskriminierung, welche vollständig internalisiert ist (ebd.).

„Dieser Vorgang beginnt natürlich nicht erst im jungen Erwachsenenalter, sondern bereits wesentlich früher in der Kindheit. Daher wird von einigen Fachleuten, die sich in den Expertinnen-Interviews äußerten, auch der Ruf nach Maßnahmen zur Sensibilisierung für übergreifende sexualisierte Handlungen laut, um das Wachsen einer „Hornhaut“ bei den jungen Frauen als vermeintlichen Schutz gegen emotionale Verletzung durch sexualisierte Übergriffe zu verhindern und beiden Geschlechtern ein sicheres Empfinden für das Überschreiten von Grenzen zu vermitteln.“ (ebd.)

Um die Entwicklung von Präventions- und Schutzmaßnahmen zu ermöglichen, ist es auch wichtig zu erfassen, an welchen Orten sich die oben benannten Handlungen abspielen (Abbildung 6). In der statistischen Darstellung von Feltes et al. lässt sich erkennen, dass sich die Taten zum einen an öffentlichen Orten, wie auf offener Straße, auf Parkplätzen, in gastronomischen Einrichtungen, öffentlichen Verkehrsmitteln sowie in Seminarräumen oder Hörsälen der Hochschulen abspielen. Zum anderen ereignen sich Fälle sexualisierter Diskriminierung und Gewalt aber auch in privaten Bereichen, wie in der eigenen oder in einer fremden Wohnung.

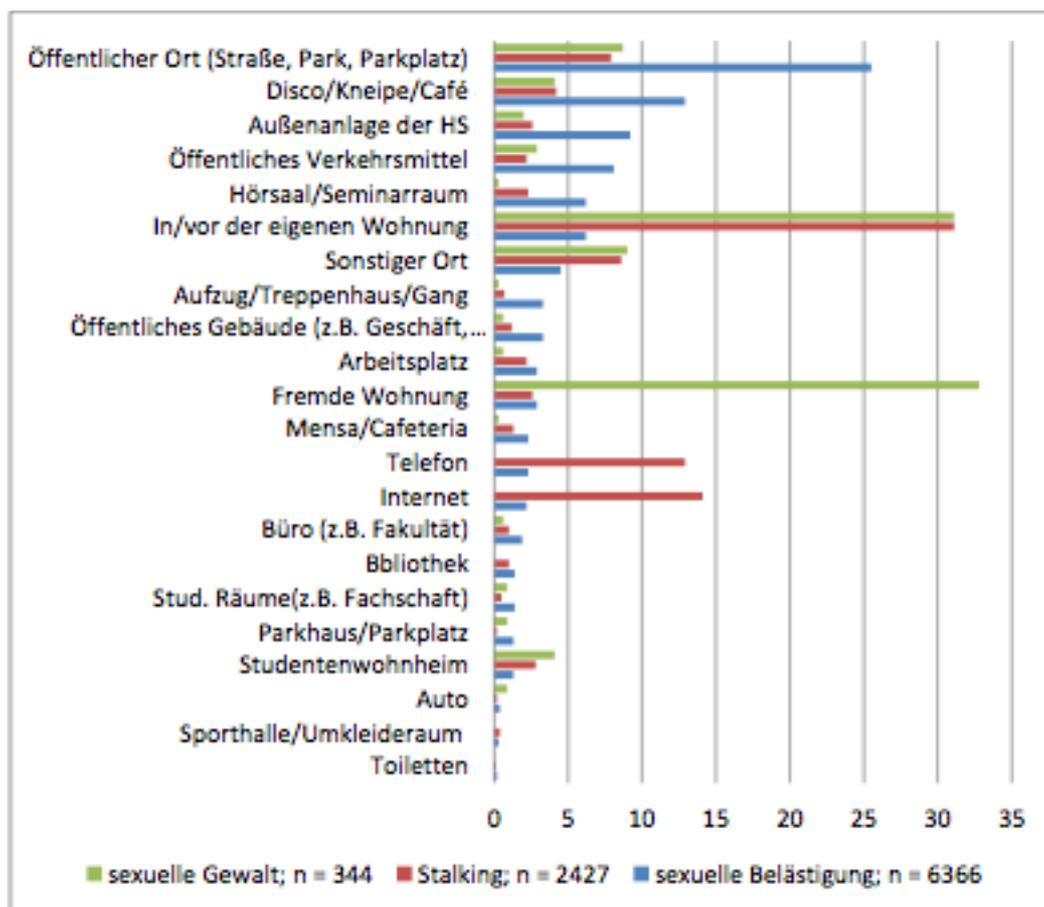


Abb. 5: Orte, an denen die Studentinnen ihre subjektiv schwerwiegendsten Situationen sexualisierter Diskriminierung während der Zeit des Studiums erlebt haben in % (Feltes et al. 2012: 25)

Bei den Ausführenden sexualisierter Diskriminierung im Hochschulkontext handelt es sich gemäß Holm et al. und Feltes et al. beinahe ausschließlich um Männer (Felten-Biermann 2005: 51f; Feltes et al. 2012: 26f.). Während Feltes et al. jedoch Kommilitonen als größte Tätergruppe darstellen (ebd. f.), heben Holm et al. hier Lehrende „[...] an unrühmlich erster Stelle“ hervor (Felten-Biermann 2005: 52). Feltes et al., die im Rahmen ihrer Datenerhebungen auch Gruppendiskussionen durchführten, äußern sich hierzu wie folgt:

„Demnach wurden die schwerwiegendsten Situationen sowohl bei sexueller Belästigung als auch bei Stalking und sexueller Gewalt in der Mehrzahl der Fälle mit Kommilitonen bzw. Kommilitoninnen erlebt. Bei den Gruppendiskussionen jedoch nahm die Diskussion um sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalt durch Lehrpersonal breiten Raum ein. So rechneten sich die meisten Studentinnen nur wenige Chancen aus, im Falle eines Übergriffes durch Lehrpersonal, insbesondere Professor/innen, mit einer Beschwerde Erfolg zu haben. Vielmehr befürchteten sie massive Nachteile für ihre berufliche Zukunft. Darüber hinaus waren sie sich weitgehend einig in ihrer Annahme, dass die Universität ihre Reputation und die ihrer akademischen Vertreter/innen im Zweifelsfall über die Belange einer einzelnen Studentin stellen würde: »Weil ich auf der einen Seite davon ausgehe, dass die Hochschule an sich ein ziemlich geschlossenes Konstrukt ist, [...] ein Dozent wird dann als Täter eher gedeckt [...]: Das ist ein Aushängeschild der Fakultät, den können wir jetzt nicht auf einmal entfernen, bloß weil sich eine Studentin beschwert hat.« (Studentin im Interview)“ (Feltes et al. 2012: 27f.)

Anhand dieser Argumentation wird verdeutlicht, welchen Einfluss das Machtgefälle zwischen und Lehrenden und Studentinnen auf sexualisierte Diskriminierung ausübt. Studentinnen schweigen über ihre Erfahrungen, da sie vom häufig vom Wohlwollen der Lehrenden bei der Bewertung ihrer Leistungen abhängig sind und negative Konsequenzen für ihren weiteren Studienverlauf befürchten, wenn sie dieses Wohlwollen verlieren. Blome et al. kommen ebenfalls zu dieser Schlussfolgerung und konstatieren darüber hinaus, dass Betroffene, die ihr Schweigen dennoch brechen, häufig als „empfindlich, prüde, humorlos etc.“ (Blome et al. 2013: 423) bezeichnet würden. Hierdurch ergibt sich die Gefahr einer doppelten Opferrolle, da den Studentinnen möglicherweise Verleumdung vorgeworfen werden könnte oder ihnen zuweilen sogar die Mitschuld an den Vorfällen gegeben werde, da sie beispielsweise zu aufreizend gekleidet seien (ebd.). Bedingt durch diese Faktoren, werden die meisten Fälle sexualisierter Diskriminierung verschwiegen, bleiben somit im Dunkelfeld und ziehen keinerlei negative Konsequenzen für den Täter nach sich (ebd.).

Gemäß Feltes et al. haben sich 29 % der von sexualisierter Diskriminierung Betroffenen und sogar 46,1 % der von strafrechtlich relevanter sexualisierter Gewalt Betroffenen niemandem anvertraut Feltes et al. (Feltes et al. 2012: 34). Die Betroffenen, die sich jemandem anvertrauen, wenden sich jedoch vor allem an Personen im privaten Bereich wie Familienangehörige, Partnerin und Partner, Freundinnen und Freunde sowie an Personen aus dem semiprivaten Bereich, wie Kommilitoninnen oder Kommilitonen, aber nicht an Hochschulorgane, wie die Gleichstellungsstelle oder den Fachschaftsrat (Felten-Biermann 2005: 55).

Sexualisierte Diskriminierung im Hochschulkontext dient dazu, Hierarchien zwischen den Geschlechtern an der Hochschule sowie zwischen Lehrenden und Studentinnen aufrecht zu erhalten oder gar zu verstärken respektive zu reproduzieren (ebd.). Daraus resultiert ein Handlungsschema, das schwer zu durchbrechen ist: Sexualisierte Diskriminierung stützt das Machtgefälle, welches es wiederum verhindert darüber zu sprechen. Die Folgen auf der persönlichen Ebene der Betroffenen beschreiben Blome et al. als gravierend. Selbst subtile Formen sexualisierter Diskriminierung führten bereits zu Demütigung und Verunsicherung. Weiter leide hierunter die Arbeitsmotivation, das Selbstvertrauen und das Leistungsvermögen der Betroffenen und nicht selten seien psychische und psychosomatische Beschwerden die Folge (ebd.).

Das beschriebene Abhängigkeitsverhältnis ist somit ein Bestimmungsfaktor für das Schweigen über Vorfälle sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Ich betone an dieser Stelle, dass noch weitere Machthierarchien als Determinanten für sexualisierte Diskriminierung fungieren. Hierzu gehören Rassismus, Klassenhierarchien, Abhängigkeit durch Beschäftigungsverhältnisse oder Generationshierarchien. Um den erforderlichen Umfang dieser Arbeit einhalten zu können, werde ich diese aber nicht näher erläutern. Im nun Folgenden möchte ich aber die Machtstrukturen, die durch Abhängigkeitsverhältnisse entstehen, in den Blick nehmen. Max Weber wählte zur Definition und Bestimmung von Macht in institutionalisierter Form den Begriff der Autoritätsmacht, welchen Utz zur Analyse von Machtmissbrauch in pädagogischen Institutionen aufgreift (Willems; Ferring 2014: 14f.). Auch Hochschulen sind pädagogische Institutionen und somit ist der Begriff der Autoritätsmacht hier ebenfalls anwendbar. Sobald „[...] Menschen mit unterschiedlichen Ressourcen (Machtaspekt) dauerhaft in mehr oder weniger stabile Interaktionsstrukturen und

Abhängigkeitsbeziehungen eingebunden sind“ (ebd.), wird institutioneller Machtmissbrauch begünstigt. Lehrenden an Hochschulen wird aufgrund ihrer professionellen Qualifikation institutionelle Macht zugesprochen, die von den Studierenden als Autoritätsadressaten und -adressatinnen in der Regel als legitim anerkannt wird und sich in Fügsamkeit äußert (ebd.). Diese Organisationsstruktur in Hochschulen muss berücksichtigt werden, um konstruktive Ansätze für Schutz- und Präventionsmaßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung entwickeln zu können. Paulo Freire bezeichnet ebendiese Fügsamkeit auch als Apathie der Unterdrückten oder als Kultur des Schweigens (Freire 1973: 9). Die Kultur des Schweigens gilt es in den folgenden Abschnitten zu berücksichtigen.

5. Prävention sexualisierter Diskriminierung im Hochschulkontext

Die bisherigen Ausführungen unterstreichen die Relevanz, Schutz- und Präventionsmaßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung, unter der Berücksichtigung der vorliegenden Machtverhältnisse im Hochschulkontext herzustellen. Folgend werden bestehende Expertisen zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung kurz skizziert, bevor die bereits getroffenen Maßnahmen der Hochschule Emden/Leer hiermit verglichen und bewertet werden.

5.1 Expertisen

„Transparenz und eine wertschätzende Haltung gegenüber der Durchsetzung von Geschlechtergerechtigkeit sind Kultur verändernde Maßnahmen. Diese Veränderungen gilt es seitens der Personen mit Führungsverantwortung, also insbesondere der Hochschulleitungen, aber auch der Dekaninnen und Dekane, der Professorinnen und Professoren anzuerkennen und aktiv zu fördern. Gleichstellungsbeauftragte stärken diesen Prozess, indem sie an der geschlechtergerechten Verbesserung von Strukturen und Prozessen mitarbeiten und Beiträge zu einem Kulturwandel in Richtung Geschlechtergerechtigkeit (einschließlich Familiengerechtigkeit) leisten sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf ihren Karrierewegen unterstützen.“ (Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur 2016: o. S.)

Es gehört somit zu den Aufgaben der Hochschulen, präventive Maßnahmen zu ergreifen, um die Bedingungen für sexualisierte Diskriminierung schon im Vorfeld zu vermeiden beziehungsweise ein Klima herbeizuführen, in dem sexualisierte Diskriminierung weniger oder gar nicht stattfindet (Blome 2013: 432). Es ist hierzu erforderlich, eine Atmosphäre zu schaffen, welche die Tabuisierung dieser Thematik aufhebt. Blome et al. sprechen sich hier für folgende Maßnahmen aus:

- Schaffung einer Hochschulöffentlichkeit, indem beispielsweise Versammlungen einberufen werden, um über strukturelle Bedingungen, welche sexualisierte Diskriminierung begünstigen, zu diskutieren,
- Sensibilisierung möglichst vieler Personen für die Mechanismen und verschiedenen Formen sexualisierter Diskriminierung,
- Verfahrensabläufe zum Umgang mit Fällen sexualisierter Diskriminierung erarbeiten, gemeinsam vereinbaren und dezentral verankern,

- Hochschulweite Richtlinien zum Schutz vor Diskriminierung in jeder Form verabschieden und bekannt machen,
- Sexualisierte Diskriminierung wiederholt in Flyern, Plakaten, Aushängen, Artikeln und Rundschreiben an alle Hochschulangehörigen thematisieren,
- Bekanntgebung von Informationen und Maßnahmen in verschiedenen Gremien, wie auf Personalversammlungen oder Fachschaftstreffen,
- Organisation von Fortbildungen für Personal und Führungskräfte, insbesondere der Gleichstellungsbeauftragten,
- Initiierung von fächerübergreifenden Lehrveranstaltungen zu sexualisierter Diskriminierung,
- Organisation von Veranstaltungen, wie zum Beispiel Vorträge oder Ausstellungen,
- Seminare zur Selbstbehauptung durchführen,
- Verbesserung der vorliegenden Infrastruktur der Hochschule in Bezug auf Sicherheit,
- Einrichtung einer zentralen Anlauf- und Beschwerdestelle an der Hochschule (Blome et al. 2013: 433).

Anzumerken ist hier, dass es sich bei der Anlauf- und Beschwerdestelle um eine unabhängige Einrichtung handeln muss, da ansonsten Loyalitätskonflikte drohen. Die Gleichstellungsstellen sind aufgrund ihrer engen Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung sowie einer eventuellen kollegialen Verbundenheit nicht für die Aufgabe geeignet. Weiter liefert die vorgestellte Expertise keine Handlungsempfehlungen für den Umgang mit Machthierarchien, welche im unmittelbaren Kontext der Kultur des Schweigens bereits beschrieben wurden.

5.2 Maßnahmen der Hochschule Emden/Leer

Die Internetpräsenzen von Institutionen dienen gemeinhin auch dazu, die Konzeption dieser darzustellen. Die Suche nach Maßnahmen der Hochschule Emden/Leer zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung beginnt somit auf dem Internetauftritt der Hochschule Emden/Leer. Auf der Startseite des Internetauftritts lassen sich keine Informationen zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung finden. Auch konkrete Maßnahmen werden auf der Startseite nicht ersichtlich. Erst nach weiterer Recherche werden nähere Angaben

unter der Rubrik „Respektvoller Umgang“ aufgeführt. Verwiesen wird nun auf die „Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ (siehe Abbildung 6 im Anhang) sowie das AGG. Weiter werden die Beratungswege bei Vorfällen von sexualisierter Diskriminierung skizziert und die Vertrauenspersonen an der Hochschule für Erstberatung und Orientierung genannt. Auch die Möglichkeit der Beschwerdeführung wird dargestellt und die hierfür zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorgestellt, bevor Handlungsmöglichkeiten für Unterstützerinnen und Unterstützer aufgeführt werden. Abschließend wird auf Ausstellungen, Vorträge mit Diskussionen und Schulungen zu dieser Thematik verwiesen. Das einzige Dokument unter diesem Punkt jedoch ist die Einladung zu einer Ausstellung mit anschließender Diskussion aus dem Jahr 2014, wengleich eine Lesung der feministischen Autorin Anne Wizorek zum Thema Alltagssexismus aus dem letzten Jahr 2015 stattgefunden hat und noch in Erinnerung ist.

Die „Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt der Hochschule Emden/Leer“ trat am 30.09.2014 in Kraft und ist in neun Abschnitte gegliedert. Sie beinhaltet ein striktes Verbot von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der Hochschule Emden/Leer. Nach der Präambel, in welcher die Anwendbarkeit des AGG, über den Schutz von Beschäftigten hinaus, auf den Schutz der Studierenden gemäß des Niedersächsischen Hochschulgesetzes erweitert wird, werden die Verpflichtungen der Hochschule dargestellt. Hier heißt es:

„Die Hochschule übernimmt innerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches die Verantwortung dafür, dass die Persönlichkeitsrechte von Menschen und deren individuelle Persönlichkeitsgrenzen respektiert und gewahrt werden. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt stellen eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte dar. Sexualisierte Diskriminierungen schaffen ein einschüchterndes, stressbeladenes und entwürdigendes Arbeits- und Lernumfeld und können zu ernststen gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an der Hochschule Emden/Leer stellen eine massive Störung des Hochschulbetriebes dar. Sie sind eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher und hochschulrechtlicher Pflichten und werden als solche verfolgt.“ (Hochschule Emden/Leer 2014: 2)

Die Hochschule erkennt somit an, dass sexualisierte Diskriminierung eine massive Beeinträchtigung Betroffener durch eine Beschneidung der Persönlichkeitsrechte darstellt. Werden Vorfälle sexualisierter Diskriminierung oder Gewalt bekannt, werden disziplinarische und rechtliche Sanktionen eingeleitet. Weiter stellt die Richtlinie klar, dass

„Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt [...] im hochschulbezogenen Umgang, insbesondere in den Gebäuden und auf dem Gelände der Hochschule verboten [sind]. Alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule gemäß § 16 NHG (i.d.F.v. 10. Juni 2010), insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung, Ausbildung, Verwaltung und Selbstverwaltung, sind in ihren Arbeitsbereichen aufgrund der Fürsorgepflicht dafür verantwortlich, dass sexuell diskriminierendes Verhalten und Gewaltanwendung unterbleiben bzw. abgestellt werden. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Ausbildungs- oder Arbeitsplatz und im Studium unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen werden als besonders schwerwiegend betrachtet“ (ebd.; Anmerkung S. P).

Sexualisierte Diskriminierung jeglicher Form ist demnach verboten und wird nicht toleriert. Die Hochschule sieht sich in der Fürsorgepflicht gegenüber Beschäftigten und Studierenden, sexualisierte Diskriminierung zu verhindern oder abzustellen und stuft sexualisierte Diskriminierung unter Ausnutzung der Autoritätsmacht als besonders schwerwiegend ein. Das Verbot der sexualisierten Diskriminierung findet gemäß Abschnitt 2.3 Anwendung auf dem gesamten Hochschulgelände und schließt auch Nichthochschulangehörige mit ein (ebd.). Ebenfalls ergreife die Hochschule Maßnahmen, „[...] um in ihren Anlagen und Gebäuden Gefahrenquellen in Bezug auf sexuelle Belästigung und Gewalt festzustellen, zu beseitigen bzw. zu reduzieren“ (ebd.), eine genauere Erklärung dieses Vorhabens steht allerdings aus. Erlaubt sei hier zu fragen, ob sich die Beseitigung von Gefahrenquellen auf bauliche oder personelle Maßnahmen bezieht. Die Richtlinie definiert sexualisierte Diskriminierung als verbale, nonverbale und tätliche Übergriffe durch Verhaltens- und Handlungsweisen,

„[...] die in sexueller Hinsicht beleidigend und demütigend sind und zur Folge haben, dass sich die Person, gegen die sich diese Verhaltens- und Handlungsweise richtet, bedroht, erniedrigt oder belästigt fühlt. Individuelle Persönlichkeitsgrenzen müssen hierbei berücksichtigt werden. [...] Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt ist jedes sexuell gefärbte Verhalten, das Betroffene für unerwünscht erklären oder das allgemein als unerwünscht gilt. Zu einem solchen die Würde von Personen verletzenden Verhalten zählen insbesondere: sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch; entwürdigende Bemerkungen über Personen oder deren Körper, die in einen (auch subtilen) sexuell geprägten Zusammenhang gestellt werden; sexuell herabwürdigende Kommentare über das Intimleben und den Körper; obszöne und sexuell herabwürdigende Schmierereien; die verbale, schriftliche und bildliche Präsentation obszöner, sexuell herabwürdigender Inhalte oder Darstellungen; das Kopieren, Anwenden, Nutzen oder Zeigen obszöner, sexuell herabwürdigender digitaler Inhalte; die Aufforderung zu sexualisiertem oder sexuellem Verhalten; Verfolgung und Nötigung mit (auch indirektem) sexuellem Hintergrund; körperliche Übergriffe und Vergewaltigung.“ (ebd.: 3)

Somit positioniert sich die Hochschule Emden/Leer sehr bestimmt und sehr deutlich dahingehend, was unter sexualisierter Diskriminierung zu verstehen ist. Die Berücksichtigung

des individuellen Empfindens Betroffener ist ebenfalls hervorzuheben. Weiter versichert die Hochschulleitung unter Abschnitt 4.1, „[...] dass Beschwerden über Vorfälle sexualisierter Diskriminierung und Gewalt entgegengenommen und zielführend bearbeitet werden“ (ebd.) und die Unterstützung von „[...] Maßnahmen und Initiativen zur Bekämpfung sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt an der Hochschule“ erfolgen soll (ebd.). Hierzu zählt auch die Ausfilterung von Inhalten mit sexistischen oder pornographischen Texten und Bildern aus den Datennetzen. Ebenso werden Fortbildungsangebote für Hochschulangehörige in Leitungsfunktionen empfohlen, um für das Thema zu sensibilisieren (ebd.).

Der fünfte Abschnitt der Richtlinie behandelt Beratungsangebote und Beschwerdewege. Hier wird die Wahrung der Vertraulichkeit besonders hervorgehoben. Hierzu gehört auch die Zusicherung, dass keine Namen ohne Einverständnis weitergegeben werden können (ebd.). Als Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für Erstberatungen werden „[...] Vorgesetzte, die Hochschulleitung, die Gleichstellungsbeauftragten, die Beschwerdestelle, der Personalrat oder das Referat »Gleichstellung und Soziales« des Allgemeinen Studierendenausschusses (AStA) [...]“ (ebd.: 4) genannt. Weiterhin wird explizit darauf hingewiesen, dass Betroffene auch eine Vertrauensperson mit dieser Aufgabe betrauen können und die Hochschule in der Pflicht steht, einer Beschwerde über den Vorfall sexualisierter Diskriminierung und Gewalt auf Verlangen Betroffener nachzugehen und den Sachverhalt aufzuklären (ebd.). Wenn ein Vorfall bekannt wird, sollen durch die zuständige Dekanin beziehungsweise durch den zuständigen Dekan vorläufige Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen vor weiteren Nachteilen, unter Berücksichtigung des Anliegens der Studierenden, getroffen werden. Auch eine Unterstützung der Betroffenen durch psychosoziale und rechtliche Beratung seitens der Hochschule, „[...] im Rahmen ihrer Möglichkeiten“ (ebd.), soll ermöglicht werden.

Hinsichtlich der Konsequenzen für Beschuldigte ist der Richtlinie folgendes zu entnehmen:

„Bieten die Ermittlungsergebnisse keine hinreichenden tatsächlichen Anhaltspunkte für das Vorliegen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, stellt die Hochschulleitung das Verfahren ein. Andernfalls entscheidet die Hochschulleitung über zu ergreifende Maßnahmen. [...] Wenn sexuelle Belästigung oder Gewaltanwendung vorgelegen hat, ist die Hochschule verpflichtet, konkrete Maßnahmen gegen die beschuldigte Person zu ergreifen. Hierzu gehören: mündliche oder schriftliche Belehrung; schriftliche Abmahnung; Versetzung der

beschuldigten Person an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb oder außerhalb der Hochschule; fristgerechte oder fristlose Kündigung bzw. Einleitung eines Disziplinarverfahrens; Ausschluss von der Nutzung der Einrichtungen der Hochschule (in die Nutzungsordnungen öffentlich zugänglicher Einrichtungen der Hochschule werden – soweit noch nicht geschehen – entsprechende Bestimmungen aufgenommen); bei Belästigung über Datenverarbeitung: Nach Verwarnung befristeter, bei Wiederholung unbefristeter Account-Entzug; Ausschluss von einer Lehrveranstaltung; Hausverbot; Strafanzeige durch die Hochschulleitung.“ (ebd.)

Darauf folgend wird durch die Richtlinie in Abschnitt 6.3 explizit konstatiert, dass zu Unrecht Beschuldigten keine negativen Konsequenzen drohen (ebd.). Ferner verpflichtet sich die Hochschule zur Einrichtung einer Beschwerdestelle, die mindestens zur Hälfte mit Frauen besetzt ist und an die sich sowohl die Betroffenen als auch Vorgesetzte bei Beratungsbedarf wenden können. Die Mitglieder der Beschwerdestelle sollen umfassend geschult und weitergebildet werden. Im Fall einer Beschwerde, sind die Beschwerdeführenden vor Nachteilen zu schützen (ebd.: 5). Zu den Aufgaben der Beschwerdestelle gehören die Erarbeitung von Präventionsmaßnahmen zu sexualisierter Diskriminierung, die Evaluierung dieser Maßnahmen sowie die Rückmeldung dieser an die Hochschulleitung. Weiter werden Fälle von sexualisierter Diskriminierung von den Mitgliedern der Beschwerdestelle gemeinsam beraten und auch die Gleichstellungsbeauftragte sollte in Kenntnis gesetzt werden (ebd.). Den Abschluss der Richtlinie bilden Abschnitt 8 und 9. Demnach „[...] ist [die Richtlinie] allen Angehörigen und Mitgliedern der Hochschule bekannt zu machen“ (ebd.; Anmerkung S. P).

Inwiefern die hier skizzierten Maßnahmen der Hochschule Emden/Leer im Umgang mit sexualisierter Diskriminierung ausreichend sind, wird im nächsten Abschnitt dieses Kapitels anhand der einleitend genannten Handlungsempfehlungen der Expertise diskutiert.

5.3 Beurteilung

Die Hochschule Emden/Leer positioniert sich in der „Richtlinie zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung“ sehr deutlich und verpflichtet sich, jede Form sexualisierter Diskriminierung und Gewalt zu verhindern oder abzustellen. Die eigens hierzu verfasste Richtlinie verdeutlicht dieses an mehreren Stellen. Aber: Wie bekannt ist diese an der Hochschule Emden/Leer? Die Richtlinie sowie ihre Gültigkeit wurden in einem amtlichen

Verkündungsblatt zwar verkündet, sie ist aber weiter nicht publiziert oder thematisiert worden. An der Stelle ist fraglich, ob die amtlichen Verkündungsblätter von allen Hochschulangehörigen gelesen werden. Somit ist dieser Weg der Bekanntmachung alleine nicht ausreichend. Auch auf dem Internetauftritt der Hochschule Emden/Leer ist die Richtlinie nur schwer zu finden. Eine Möglichkeit, die Richtlinie zu verbreiten, wäre, diese einmalig an alle Hochschulangehörigen zu versenden und die Signatur einer Kenntnisnahme zu fordern. Neuen Angehörigen der Hochschule, Beschäftigten wie Studierenden könnte die Richtlinie sowie die zu unterzeichnende Kenntnisnahmeerklärung zusammen mit den Einstellungs- beziehungsweise Immatrikulationsunterlagen zugestellt werden, um alle Hochschulangehörigen zu sensibilisieren und auf das Verbot sexualisierter Diskriminierung hinzuweisen. Auch eine Publikation in lokalen Medien wäre denkbar, um ein öffentliches Bekenntnis zur angestrebten „Null-Toleranz-Politik“ (Hochschule Emden/Leer 2016: o. S.) zum Ausdruck zu bringen.

Weiter ist der Abschnitt 6.3 der Richtlinie zu kritisieren, in welchem es heißt: „Soweit sich der Vorwurf der sexuellen Belästigung und/oder Gewalt als unberechtigt erweist, ist dafür Sorge zu tragen, dass der zu Unrecht beschuldigten Person keine weiteren Nachteile entstehen“ (Hochschule Emden/Leer 2014: 5). Wie bereits im Vorwort sowie auch in Kapitel 3.1 und 4.2 erwähnt, bleibt ein Großteil der sexualisierten Diskriminierungen im Dunkelfeld verborgen. Ein häufig angegebener Grund für das Schweigen der Betroffenen ist die Angst, ihnen könnte nicht geglaubt werden. Durch den Hinweis auf eine unwahre Beschuldigung in der Richtlinie wird suggeriert, dass mit unwahren Beschuldigungen durchaus zu rechnen ist. Dies steht allerdings in Kontrast zu den Erkenntnissen der Untersuchungen der Universitäten in Köln und Bochum, wonach der Großteil der Betroffenen schweigt und sich gleichzeitig keine Hinweise auf falsche Beschuldigungen ergeben. Die Suggestion, „[...] dass Frauen Vorwürfe sexueller Belästigung erfinden oder aufbauschen würden – sodass Männer zu Opfern werden“ (Diehl et al. 2014: 27), gehört zu weit verbreiteten gesellschaftlichen Mythen, „[...] die dazu dienen, durch eine Entlastung des Täters und Schuldzuschreibung an das Opfer, den ungleichen Status quo in den Beziehungen zwischen den Geschlechtern aufrechtzuerhalten (ebd.). Eine Löschung dieses unangebrachten, opferfeindlichen Abschnittes der Richtlinie ist somit dringend geboten. Nur so kann an der Hochschule ein Klima geschaffen werden, mit dem die Kultur des Schweigens beendet werden kann.

Die genannten Vertrauenspersonen sowie die Mitglieder der Beschwerdestelle an der Hochschule Emden/Leer sind allesamt Beschäftigte der Hochschule Emden/Leer und somit in einem konkreten Fall von sexualisierter Diskriminierung einem Loyalitätskonflikt zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden ausgesetzt. Auch vermutete kollegiale Verbundenheit ist ein Aspekt, aufgrund dessen Betroffene von sexualisierter Diskriminierung in den meisten Fällen ihr Schweigen wohl nicht brechen. Hier ist die Einrichtung einer unabhängigen, dezentralen Beschwerdestelle empfehlenswert.

In der einführend skizzierten Expertise nach Blome et al. wird empfohlen, Verfahrensabläufe im Umgang mit Fällen sexualisierter Diskriminierung zu entwickeln und diese ebenfalls dezentral zu verankern. Die Hochschule Emden/Leer verfügt derzeit nicht über Verfahrensregeln oder einen Maßnahmenkatalog, aus dem sich Arbeitsschritte und Schutzmaßnahmen für konkrete Fälle entnehmen lassen. Weiter ist sexualisierte Diskriminierung entgegen der Empfehlung kein Bestandteil der Lehrinhalte an der Hochschule. Lediglich im Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit und in unmittelbarer Abhängigkeit des Ermessens der Lehrenden, wird über sexualisierte Diskriminierung gesprochen. Da eine Aufnahme in den Lehrplan der verschiedenen Fachbereiche vermutlich nicht möglich ist, wäre zu überlegen, im Rahmen der Einführungsveranstaltung für Erstsemester eine Präsentation über die Mechanismen sexualisierte Diskriminierung und die „Null-Toleranz-Politik“ der Hochschule durchzuführen. Damit könnte eine Sensibilisierung der Studierenden erreicht werden. Die Lehrenden könnten im Rahmen von Schulungen informiert werden. Auch auf die Richtlinie sowie mögliche Beschwerdewege sollte hier eingegangen werden. Fortführend könnten wechselnde Plakate auf das Diskriminierungsverbot hinweisen. Eine derart offensive Herangehensweise wurde verdeutlichen, dass sexualisierte Diskriminierung an der Hochschule Emden/Leer nicht tabuisiert, sondern thematisiert wird. Die Expertise von Blome et al. empfiehlt darüber hinaus, Seminare zur Selbstverteidigung anzubieten. Wenngleich ein breites Angebot des Hochschulsports in Emden vorliegt, gibt es bislang leider keines zu diesem Thema.

Zusammenfassend ist zu konstatieren, dass weder die Expertise noch die Richtlinie der Hochschule Emden/Leer konkret das zum Ausdruck gebrachte Machtverhältnis sexuali-

sierter Diskriminierung berücksichtigen. Dieses ist aber eine maßgebliche Determinante der sexualisierten Diskriminierung und begründet die Kultur des Schweigens.

6. Soziale Arbeit als befreiende Praxis

Die bisherigen Ausführungen haben ergeben, dass sexualisierte Diskriminierung Ausdruck des gesellschaftlich verankerten Machtgefälles zwischen Mann und Frau darstellt. Auch Hochschulen spiegeln dieses gesellschaftliche Verhältnis wieder, welches durch die hinzukommende Machthierarchie zwischen Lehrenden und Lernenden zusätzlich verstärkt werden kann. Insbesondere bei Machtmissbrauch in Form von sexualisierter Diskriminierung durch Lehrende gegenüber Lernenden, wie im Vorwort beschrieben oder durch die Empirien der Universitäten in Köln und in Bochum belegt, erscheinen die Betroffenen in einer Apathie gefangen. Es ist ihnen nicht möglich, das Schweigen zu brechen und sich somit dauerhaft aus der Unterdrückung zu befreien. An dieser Stelle lässt sich die Verbindung zur Sozialen Arbeit herstellen, deren Mandatierung mitunter in der Befreiung des Menschen liegt.

„Soziale Arbeit ist eine praxisorientierte Profession und eine wissenschaftliche Disziplin, deren Ziel die Förderung des sozialen Wandels, der sozialen Entwicklung und des sozialen Zusammenhalts sowie die Stärkung und Befreiung der Menschen ist. Die Prinzipien der sozialen Gerechtigkeit, die Menschenrechte, gemeinsame Verantwortung und die Achtung der Vielfalt bilden die Grundlagen der Sozialen Arbeit. Gestützt auf Theorien zur Sozialen Arbeit, auf Sozialwissenschaften, Geisteswissenschaften und indigenem Wissen, werden bei der Sozialen Arbeit Menschen und Strukturen eingebunden, um existenzielle Herausforderungen zu bewältigen und das Wohlergehen zu verbessern.“ (Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit 2016: o. S.)

Doch wie ist eine Befreiung der Menschen in diesem Kontext möglich? Auf der Suche nach Lösungsansätzen wird folgend die Pädagogik der Unterdrückten nach Paulo Freire untersucht. Aus dieser lassen sich Impulse für eine befreiende Soziale Arbeit ableiten.

6.1 Die Pädagogik der Unterdrückten nach Paulo Freire

Paulo Freire wurde 1921 in Recife, Brasilien, in bürgerlichen Verhältnissen geboren, bevor er durch die unmittelbaren Auswirkungen der Weltwirtschaftskrise in seiner Kindheit, durch die Verarmung seiner Familie, die Erfahrung des Hungerns machte (Lange 1973: 8). Diese Erfahrung prägte ihn in der Verfassung seiner pädagogischen Werke, welche er „den Unterdrückten und denen, die mit ihnen kämpfen“ (Freire 1973: 4) widmete. Die Publika-

tion „Die Pädagogik der Unterdrückten“ erschien während seines chilenischen Exils, in welchem Freire wegen der Militärdiktatur in Brasilien Asyl erhalten hatte und wo er im Auftrag der United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) und der chilenischen Regierung Alphabetisierungskampagnen durchführte (Freire 1973: 29; Miethe 2016: 277). Die Pädagogik der Unterdrückten gilt, „[...] als zentrales Werk der kritischen Erziehungswissenschaft“ (ebd.) und soll nun im Kontext der Fragestellung, wie die Kultur des Schweigens bei sexualisierter Diskriminierung beendet werden kann, Betrachtung finden.

Der Grundsatz der Pädagogik der Unterdrückten ist, dass Erziehung niemals neutral sein kann (Lange 1973: 14f.) und immer in einem erweiterten, gesellschaftsbezogenen Bildungsverständnis zu betrachten sei. Erziehung ist demnach auch die Gestaltung sowie Umgestaltung der Gesellschaft. Weiter ist Erziehung die Einsozialisierung von Heranwachsenden in die bestehende Gesellschaftshierarchie und somit Erhalt und Reproduktion von Machtverhältnissen (Miethe 2016: 278). Die Pädagogik der Unterdrückten ist ein „[...] politisches Gegenprogramm“ (ebd.) hierzu, welches eine Befreiung aus Unterdrückung in sozialen, kulturellen, politischen und ökonomischen Kontexten anstrebt. Freire spricht hier von einem „Humanisierungsprozess“ (Freire 1973: 37f), also der Menschwerdung. Diese ist der Antagonist der Enthumanisierung sowie der Unterdrückung und Objektivierung der Menschen (ebd.). Gemäß der Pädagogik der Unterdrückten ist eine Befreiung nur möglich, wenn dem Menschen zunächst bewusstgemacht wird, welche Prozesse seiner Unterdrückung zugrunde liegen und er ein kritisches Bewusstsein hierfür entwickelt.

„Um die Situation der Unterdrückung zu überwinden, muß der Mensch zunächst ihre Ursachen kritisch erkennen, damit er durch veränderte Aktion eine neue Situation schaffen kann, eine, die das Streben nach vollerer Menschlichkeit ermöglicht.“ (Freire 1973: 42)

Eine Ursache der Unterdrückung sieht Freire in Erziehung nach der „Bankiers-Methode“ (ebd.: 75), welche als Spiegel der unterdrückerischen Gesellschaft betrachtet werden kann. Grundsätze der Erziehung nach der „Bankiers-Methode“ sind:

- a) Eine klare Trennung zwischen Lehrenden und zu Belehrenden.
- b) Die Allwissenheit der Lehrenden sowie die Unkenntnis der Lernenden.
- c) Denkautonomie nur auf der Seite der Lehrenden.

- d) Die Lehrenden reden, die Lernenden schweigen.
- e) Die Lehrenden sanktionieren, die Lernenden erfahren Sanktionen.
- f) Die Lehrenden haben Wahlmöglichkeiten, die Lernenden nicht.
- g) Handlungsoptionen liegen nur für Lehrenden vor, Lernende haben lediglich die Illusion von Handlungsoptionen durch das Handeln der Lehrenden.
- h) Die Lehrenden bestimmen den Lehrplan, welchen die Lernenden zu akzeptieren haben.
- i) Die Autorität des Wissens der Lehrenden sowie die ihnen verliehene Autoritätsmacht können in Widerspruch zur Freiheit der Lernenden stehen.
- j) Die Lehrenden stellen Subjekte dar, während es sich bei den Lernenden lediglich um Objekte handelt (ebd.).

Wissen, welches den Interessen der Herrschenden entspricht, wird in der „Bankiers-Methode“ wie Spareinlagen auf Konten in den „leeren“ Köpfen der Lernenden deponiert und konditioniert den Menschen auf eine Anpassung an bestehende Machtverhältnisse (Miethe 2016: 279). Gesellschaftliche Machtverhältnisse werden durch Erziehung und die Internalisierung von Mythen produziert und durch die Kultur des Schweigens reproduziert, wie Miethe treffend ausführt:

„In diesem Sinne ist derjenige im Bildungssystem am erfolgreichsten, der sich am besten der Fremdbestimmung, der Programmierung mit fremdem Wissen überlässt. Diese Implementierung fremden Wissens funktioniert über Mythenbildung, wie zum Beispiel der Mythos, die Gesellschaft sei nicht unterdrückend, sondern frei und jeder Mensch habe in ihr alle Möglichkeiten. Die Internalisierung dieser Mythen führt zu einer Kultur des Schweigens, womit gemeint ist, dass die Menschen sich die Perspektive der Herrschenden zu eigen gemacht haben, passiv in der bestehenden Situation verharren und scheinbar lernunfähig sind. Die Erziehung ist somit das wichtigste Instrument dieser kulturellen Invasion.“ (ebd.)

Freires Gegenkonzept zur „Bankiers-Methode“ und ihren Auswirkungen ist die dialogische, problemformulierende Erziehung (ebd.). Hier wird die „Bankiers-Methode“ vollständig verworfen und die Lernenden werden nicht als Unwissende oder Beschränkte betrachtet, sondern als bewusste Wesen wertgeschätzt (Freire 1973: 83). Problemformulierende Bildung heißt, dass Lehrende und Lernende sich gemeinsam auf die Suche nach Wissen, das eine kritische Bewusstseinsbildung ermöglicht, machen (Miethe 2016: 279). Nur anhand eines kritischen Bewusstseins ist es möglich, unterdrückerische Verhältnisse zu erkennen und verändern zu können. Den einzigen Weg zur Erlangung eines kritischen Bewusstseins

durch Bildung sieht Freire im Dialog zwischen Lehrenden und Lernenden, denn „Befreiende Erziehungsarbeit besteht in Aktionen der Erkenntnis, nicht in einer Übermittlung von Informationen“ (Freire 1973: 84). Hierzu ist ein egalitäres Bild von Lehrenden und Lernenden notwendig, in welchem die Lehrenden ebenso belehrt werden, wie die Lernenden lehren. Der Bildungsprozess findet „[...] gemeinsam und gleichberechtigt in einem konstruktivistischen und dialogischen Bildungsprozess“ statt (Miethe 2016: 279) und spiegelt die anzustrebende Gesellschaftsordnung wider, in welcher es weder Unterdrückende noch Unterdrückte gibt. Der Lerninhalt wird in diesem Prozess nicht durch die Lehrenden vorgegeben, sondern im Dialog gemeinsam mit den Lernenden erarbeitet und orientiert sich an „Welterfahrungen“, wie Hunger, Gewalt und Armut der Lernenden (ebd.). Hier wird erneut die Grundthese der Pädagogik der Unterdrückten deutlich, dass Erziehung niemals neutral sein kann: Entweder sie stützt das Gesellschaftssystem oder sie strebt eine Veränderung dieses an, sie ist allerdings in jedem Fall politisch. Unterdrückung kann laut Freire nur durch die Emanzipation der Unterdrückten durch Erziehung zur eigenen Befreiung aus der Enthumanisierung beendet werden (Freire 1973: 92). Diese bedarf eines Dialoges, der aus einem ausgewogenen Verhältnis von Denken und Handeln, also Reflexion und Aktion besteht (ebd.: 88). Wird nur theoretisch reflektiert, entsteht durch das Fehlen von Aktion „Verbalismus“, wird ohne Reflexion gehandelt, entsteht „Aktionismus“ (ebd.: 93f.).

„Menschlich existieren heißt die Welt benennen, sie verändern. Einmal beim Namen benannt, erscheint die Welt wiederum den Benennenden als Problem und verlangt von ihnen neue Benennung. Menschen wachsen nicht im Schweigen, sondern im Wort, in der Arbeit, in der Aktion-Reflexion.“ (ebd.: 94)

Freires Lösungsansatz zur Beendigung von Unterdrückung besteht somit in einer Veränderung der gesellschaftlichen Verhältnisse, also einer Revolution sowie auch im Prozess der subjektiven Befreiung durch „[...] das Ende der inneren Besetzung der Unterdrückten durch die Unterdrücker“ (Miethe 2016: 280) im erzieherischen Kontext. Revolution und Erziehung sind nach Freire untrennbar miteinander verbunden und bedingen sich gegenseitig. „Es ist absolut entscheidend, daß die Unterdrückten am revolutionären Prozess mit einer zunehmend kritischen Wahrnehmung ihrer Rolle als Subjekte der Veränderung teilnehmen.“ (Freire 1973: 145)

Die Pädagogik der Unterdrückten gilt als ausgesprochen erfolgreich im Kontext der latein-amerikanischen Alphabetisierungskampagnen, während sie anderenorts deutlich weniger Erfolg aufweisen konnte (Miethe 2016: 280). Miethe konstatiert weiter, dass Freires Konzeption wegen ihrer Polarität in Unterdrückte und Unterdrückende oder Sozialismus und Kapitalismus wiederholt kritisiert wurde sowie eine Übertragbarkeit der Pädagogik der Unterdrückten auf demokratischere Gesellschaftsstrukturen aufgrund ebendieser Polarität nicht gegeben sei (ebd.). Gerade diese Polarität ist es allerdings, die das Machtverhältnis an Hochschulen, insbesondere zwischen Lehrenden und Lernenden, prägt. Ebenfalls Gegenstand von Kritik an der Pädagogik der Unterdrückten wurde die scheinbar fehlende Wissenschaftlichkeit und Systematik Freires Werks. Doch im Zuge dieser Ausarbeitung, geht es um die Erlangung neuer Anregungen für eine berufliche Haltung in einer befreienden Sozialen Arbeit.

Somit werden nun Ansätze für eine befreiende Soziale Arbeit in Anlehnung an die Pädagogik der Unterdrückten nach Paulo Freire im Kontext von sexualisierter Diskriminierung an Hochschulen konstruiert.

6.2 Befreiende Pädagogik als Methode der Sozialen Arbeit

„In den Fundamenten kommt eine Anthropologie der Hoffnung zum Vorschein, auf denen sich ein neues Haus befreiender Praxis errichten lässt. Darin sind Subjekte die eigentlichen Protagonisten einer zunehmend unübersichtlicher werdenden Welt; nur sie können Auskunft über ihre Realität geben, nur sie können diese auch verändern.“ (Lutz 2011: 78)

Wie bereits einleitend in diesem Kapitel dargelegt wurde, gehört die Befreiung des Menschen zur Verbesserung seiner Lebensqualität zum postulierten Mandat der Sozialen Arbeit. Wie Freire eingehend verdeutlicht, ist eine befreiende Praxis abhängig vom Dialog; befreiende Soziale Arbeit muss somit auf den Dialog als Methode zugreifen. Das bedeutet, dass Soziale Arbeit lernen muss, „[...] ohne Vorbedingungen, ohne vorab gefasste Interpretationen und ohne moralische Entwürfe [...]“ (ebd.) zuzuhören. Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter müssen ein egalitäres Verständnis der Beziehung zu ihren Klientinnen und Klienten entwickeln und in dieser ebenso zu Lernenden wie auch zu Lehrenden werden. Es gilt in Aktion und Reflexion zusammen Lösungen für die Praxis der Klientinnen und

Klienten zu finden, mit dem „[...] Ziel, die Entwicklung zu mehr Freiheit und Gestaltungsfähigkeit, die Ermöglichung einer größeren optionalen Vielfalt, die Steigerung der Verwirklichungschancen [...]“ (ebd.: 79) zu erreichen.

Um Menschen zu befreien, ist es erforderlich, die Bewusstseinsbildung des Menschen herzustellen, indem Probleme dialogisch erkannt und benannt werden. Dieses kann nur gelingen, wenn der Mensch mit seinen Sorgen in der Praxis seiner Lebenswelt wahrgenommen wird und alle Ansätze der Problemlösung von ebendieser Praxis ausgehen:

„Von den Menschen auszugehen bedeutet ihre Interpretationen, Sorgen und Handlungsmuster als authentisch, aus realen Situationen gewachsen und als für die Bewältigung von Situationen konzipiert zu betrachten. Das muss methodisch verstanden und darin praktisch werden: befreiende Praxis mit Menschen ruht auf dem Verstehen und dieses bedarf des dialogischen Prozess [...]“ (ebd.)

Die Dialogfähigkeit ist laut Lutz das einzige methodische Instrumentarium einer befreienden Sozialen Arbeit und dient der schrittweisen Aktivierung und Freilegung der Kompetenzen der Adressatinnen und Adressaten (ebd.). Es gilt, den Menschen aus seiner Passivität als Objekt zu befreien und ihm ein aktives, selbstbestimmtes Handeln zu ermöglichen. Klientinnen und Klienten müssen wieder erlernen, sich ihrer eigenen Fähigkeiten zu bemächtigen, um sich aus der Unterdrückung zu befreien. Hierzu ist es zwingend erforderlich, dass die Sozialarbeitenden sich als Lernende der Lebenswelt ihrer Klientinnen und Klienten verstehen, denn nur wenn sie in der Lage sind, diese zu begreifen, können sie als Lehrende bei der Problembewältigung Hilfe leisten (ebd.). Maßgeblich sind die Grunderfahrungen als Praxis der Menschen, welche im Dialog analysiert werden und wodurch Probleme benannt werden können. Daran anknüpfend erfolgt eine dialogische Untersuchung der zugrundeliegenden Strukturen sowie ihrer unterdrückenden Wirkungsweisen (ebd.).

„Gemeinsame und befreiende Arbeit wird vom Schüler-Lehrer-Lehrer-Schüler Verhältnis geprägt, vom Dialog, in den alle Beteiligten eingebunden sind. Nicht der Sozialarbeiter erklärt dabei den Betroffenen seine Weltsicht, nicht er will diese für sich gewinnen, es geht nicht um eine Bankiers-Methode der Einlagerung von Wissen in die Adressaten; es geht vielmehr um eine problemformulierende Methode, die Menschen befähigt und bemächtigt wieder Wesen für sich zu werden. Darin wird der Menschen als ein Wesen im Prozess des Werdens bestätigt, als unvollendet und unfertig, aber als entwicklungsoffen, als kulturschöpferisch, als dialogfähig. Dadurch wird eine Pluralität von Entfaltungschancen gewahrt, die Gestaltungsmöglichkeiten der Menschen werden erweitert und Biographien bleiben offen und im Fluss.“ (ebd.)

Das bedeutet, dass die durch Unterdrückung hervorgerufene Resignation und Abhängigkeit nur dann beendet werden kann, wenn der Mensch sein Dasein als Objekt zu erkennen vermag und sich aktiv aus der Passivität der Fremdbestimmung befreien kann. Ihm diesen Weg vorzugeben, ihm zu sagen, was richtig oder falsch ist, wäre wiederum nur eine Fremdbestimmung und somit kein Weg, die Kultur des Schweigens zu beenden. Freire spricht in der Pädagogik der Unterdrückten, wie bereits dargestellt, von objektiven und subjektiven Faktoren, welche Unterdrückung bedingen und welche es im Befreiungskontext zu erkennen und zu bearbeiten gilt.

Bei einer Übertragung der Pädagogik der Unterdrückten auf sexualisierte Diskriminierung als Ausdruck eines gesellschaftlichen Machtverhältnisses an Hochschulen, sollte somit die Hochschule als Institution kritisch betrachtet werden. Hochschulen dienen aufgrund ihrer hierarchischen Strukturen und dem damit verbundenen Machtgefälle als Reproduktionsstätten für gesellschaftliche Machtverhältnisse und bedienen sich hierbei der „Bankiers-Methode“ wie Freire zurecht kritisiert. Dieses „[...] Eingebundensein in ein System der Benachteiligung und Diskriminierung [...], das sogar zur Übernahme jener Bilder führen kann, die in einer Gesellschaft für Unterdrückte und Diskriminierte entworfen werden [...]“ (Lutz 2011: 81), wird von den Unterdrückten oftmals übernommen und somit erst richtig festgeschrieben (ebd.). Um mit den Worten von Lutz zu sprechen: „Eine jede Soziale Arbeit, die dies nicht grundsätzlich in Frage stellt, verstärkt diese Benachteiligung“ (ebd.).

7. Handlungsempfehlungen

Die Ausführungen des vorherigen Kapitels ergaben in Anlehnung an die Pädagogik der Unterdrückten nach Paulo Freire, dass verschiedene Faktoren für die Beendigung der Kultur des Schweigens von Relevanz sind. Dazu gehören einerseits objektive, das heißt strukturelle und gesellschaftliche Faktoren, und andererseits auch subjektive, beziehungsweise persönliche Faktoren. Die Expertisen und bisher getroffenen Schutz- und Präventionsmaßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung im Hochschulkontext sind nicht ausreichend, da sie das, in den letzten Abschnitten dieser Arbeit deutlich gewordene, gesellschaftliche

Machtverhältnis und die dadurch implizierte Kultur des Schweigens nicht berücksichtigen. Im Folgenden werden Handlungsempfehlungen für eine befreiende Soziale Arbeit entwickelt, welche auf den bisher gewonnenen Erkenntnissen dieser Arbeit basieren.

Primär bedarf es gesellschaftlicher Aufklärung darüber, dass die als selbstverständlich erachtete Gleichberechtigung längst nicht erreicht wurde und auch in Deutschland nach wie vor eine soziale Ungleichheit zwischen Mann und Frau herrscht. Eine befreiende Soziale Arbeit kann sich hier in der Aufdeckung und Bearbeitung bestehender Ungleichheiten und Unterdrückungsmechanismen verpflichtet sehen und sollte hier auch ihren sozialpolitischen Einfluss ausüben. Ein Beispiel hierfür kann die Unterstützung der Forderung nach einer Reform des Sexualstrafrechts sein oder die Erweiterung des AGG auf alle Lebensbereiche, womit rechtliche Sanktionen gegen sexualisierte Diskriminierung möglich gemacht werden könnten. Weiter ergaben die vorherigen Ausführungen, dass das Geschlechterverhältnisses an Hochschulen ein Spiegelbild des gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisses darstellt. Frauen sind in Führungspositionen ebenso wie in der Wissenschaft unterrepräsentiert. Daher ist eine konstruktive Gleichstellungspolitik, welche die Forderung nach mehr Frauen in Führungspositionen und in der Wissenschaft aktiv unterstützt und vorantreibt, an Hochschulen von zentraler Wichtigkeit. Es mag eine Utopie darstellen, soll aber dennoch erwähnt werden: Wenn das Geschlechterverhältnis von Hochschulen ein Spiegelbild des gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisses ist, so besteht auch die Möglichkeit einer Rückspiegelung von der Hochschule in die Gesellschaft. Der spanische Philosoph José Ortega y Gasset (1883-1955) postuliert in diesem Zusammenhang: „Von dem, was man heute an den Universitäten denkt, hängt ab, was morgen auf den Plätzen und Straßen gelebt wird.“

Um die Kultur des Schweigens bei sexualisierter Diskriminierung im Hochschulkontext zu brechen, bedarf es weiter einer Enttabuisierung dieses Themas. Wie groß die Tabuisierung zurzeit noch ist, verdeutlicht auch die spärliche Auswahl an Empirien zu sexualisierter Diskriminierung an Hochschulen in Deutschland, die auf eine abwehrende oder ignorierende Haltung der Hochschulen schließen lässt. Ein Bedarf an bundesweiten sowie eventuell hochschuleigenen Forschungen ist hier zu konstatieren.

Ebenso müssen Hochschulen sich viel klarer und deutlicher gegen sexualisierte Diskriminierung positionieren, indem sie sich öffentlich und gegenüber allen Hochschulangehörigen zur anzustrebenden „Null-Toleranz-Politik“ bekennen und dieses Bekenntnis regelmäßig, das heißt mindestens einmal im Jahr, nach den Neuimmatrikulationen, beispielsweise durch Vorträge, Schulungen, Ausstellungen und Plakate sowie die Verbreitung der Richtlinien wiederholen. Hochschulen sollten transparente Verfahrensregeln aufstellen, wie mit Fällen von sexualisierter Diskriminierung konkret umgegangen werden soll und externe sowie dezentrale Beratungsstellen mit der Beratung und Begleitung Betroffener auf rechtlicher und psychosozialer Ebene beauftragen. Berücksichtigung muss ebenfalls die Angst Betroffener vor negativen Konsequenzen, wie schlechterer Benotung, Ausschluss, negativer Attribuierung, einer Verschärfung der Gefahrensituation und der Mär der Falschbeschuldigung, wenn sie ihr Schweigen brechen, finden. Mögliche Lösungen können hier, je nach Bedarf der Betroffenen, ein vereinfachter Wechsel der Seminare oder das hochschulunterstützte Hinzuziehen von externen, neutralen Prüferinnen und Prüfern sowie eine zeitweilige Begleitung einer Vertrauensperson im Studienalltag sein. Generell ist die Institution Hochschule in ihrer machthierarchischen Struktur kritisch zu hinterfragen, wie ihr Produkt der Macht und Ohnmacht offenbart. Die hier vorgeschlagenen Maßnahmen können einen Wechsel des Klimas an Hochschulen als objektiver Unterdrückungsfaktor herbeiführen und die Beendigung der Kultur des Schweigens durch das Brechen der Tabuisierung bei sexualisierter Diskriminierung einleiten.

In Anlehnung an die Pädagogik der Unterdrückten wurde deutlich, dass eine Befreiung beziehungsweise Beendigung der sexualisierten Diskriminierung nur erfolgen kann, wenn die Betroffenen die damit verbundenen Mechanismen erkennen, benennen und dann aktiv ändern können. Betroffenem Lösungen und Wege vorzugeben und aufzuerlegen ist unwirksam, da sie auf diese Weise wiederum fremdbestimmt und somit objektiviert werden. Eine wahre und dauerhafte Befreiung kann aber nur durch Emanzipation erfolgen. Diesen Emanzipationsprozess muss eine befreiende Soziale Arbeit mittels des Dialogs unterstützen, indem sie sich auf die Lebenswelten Betroffener einlässt und lernt, zuzuhören. Auf diesem Weg kann es gelingen, den Erkenntnisprozess einzuleiten, die Unterdrückung zu benennen und die Situation nachhaltig zu verändern, um auch die subjektiven Bedingungen für eine Beendigung der Kultur des Schweigens zu erreichen.

8. Resümee

Die Fragestellung, auf welche es in dieser Arbeit nach Lösungen zu suchen galt, lautete, wie die Kultur des Schweigens bei sexualisierter Diskriminierung im Hochschulkontext und dabei insbesondere an der Hochschule Emden/Leer beendet werden kann. Nach Antworten wurde gesucht, indem neben rechtlichen Grundlagen bestehende gesellschaftliche Machtverhältnisse, genauer gesagt Sexismus, sowie die Geschlechterverhältnisse an deutschen Hochschulen betrachtet wurden. Weiter wurden bereits vorhandene Präventions- und Schutzmaßnahmen zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext skizziert und beurteilt, bevor in der Konzeption der Pädagogik der Unterdrückten von Paulo Freire eine Suche nach weiteren Lösungen erfolgte und konkrete Handlungsempfehlungen benannt wurden. Abschließend sollen nun die wichtigsten Erkenntnisse dieser Arbeit zur Beantwortung der Frage nach einer Lösung zur Beendigung der Kultur des Schweigens zusammengefasst werden.

Hochschulen sind Spiegelbilder der Gesellschaft, welche durch einen geringeren sozialen Status von Frauen gegenüber Männern geprägt ist. Dieser geringere soziale Status wird durch sexistische Ideologien produziert und reproduziert, die auf der Grundannahme beruhen, dass Frauen minderwertiger als Männer seien. Auch heute, im Jahr 2016, beziehen Frauen ein geringeres Einkommen als Männer, sind in Führungspositionen sowie in der Wissenschaft unterrepräsentiert und jede zehnte Frau erlebt ab ihrem 15. Lebensjahr Formen von sexualisierter Gewalt, die als ein Werkzeug der sexualisierten Diskriminierung der Unterdrückung dient. Die rechtlichen Möglichkeiten, sexualisierte Diskriminierung zu sanktionieren, sind lückenhaft und sogar von Opferunfreundlichkeit geprägt. Wenngleich in der Öffentlichkeit Sexismus in den letzten Jahren verstärkt debattiert wurde, ist sexualisierte Diskriminierung im Hochschulkontext weiter einer Tabuisierung ausgesetzt. Es liegen lediglich zwei umfassendere Studien vor, die sich mit sexualisierter Diskriminierung im Hochschulkontext befassen und welche aufrütteln sollten. Jede zweite Studentin wird während ihrer Studienzeit zum Opfer sexualisierter Diskriminierungen, welche sich von Beleidigungen, sexistischen Verallgemeinerungen, Nachstellungen, sexistischen Gesten, körperlichem Mustern und Abwertungen, der Aussetzung pornografischer Inhalte, über unerwünschte sexualisierte Handlungen und Aufforderungen zu diesen, bis hin zu körperlichen Übergriffen und sogar Vergewaltigungen erstrecken. Diese Taten dienen nicht der

sexuellen Bedürfnisbefriedigung, sondern der Unterwerfung. Die Täter können neben Kommilitonen auch Lehrende sein, womit neben dem Machtgefälle zwischen Mann und Frau auch das Machtgefälle zwischen Lehrenden und Lernenden produziert und reproduziert wird. Betroffene Studentinnen schweigen zumeist über ihre Erfahrung aus Angst, ihnen könnte nicht geglaubt werden und aus Angst vor negativen Konsequenzen für ihren weiteren Studienverlauf. Dieses Schweigen verfestigt jedoch weiter die Machtposition der Täter und wird in Anlehnung an Paulo Freire auch als die Kultur des Schweigens bezeichnet. Um die Kultur des Schweigens im Kontext von sexualisierter Diskriminierung im Hochschulkontext zu beenden, bedarf es einer Umwälzung von strukturellen Bedingungen sowie einer Befreiung der Betroffenen. Änderungen der strukturellen Bedingungen sind das Aufheben der Tabuisierung durch wiederholte und offene Thematisierungen, eine Null-Toleranz-Politik gegenüber sexualisierter Diskriminierung, die Einrichtung dezentraler und unabhängiger Beratungsstellen für Betroffene sowie der Erschließung und umfassenden Verbreitung von Richtlinien und Verfahrensmaßnahmen zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung an der Hochschule. Des Weiteren ist die Hochschule als machthierarchische Institution kritisch zu hinterfragen, da auch hier sich das Verhältnis zwischen Unterdrückern und Unterdrückten spiegeln kann. Zu den subjektiven Bedingungen, die hergestellt werden müssen, um die Kultur des Schweigens zu beenden, gehört der Dialog als Methode einer befreienden Sozialen Arbeit, welche Betroffenen ermöglichen soll, sich durch Bewusstmachung und Benennung ihrer Situation zu emanzipieren und die bestehenden Verhältnisse zu verändern.

Literatur

- Becker, Julia (2014): Subtile Erscheinungsformen von Sexismus. In: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.): Sexismus. Aus Politik und Zeitgeschichte 8/2014. Bonn. S. 29-34.
- Blome, Eva; Erfmeier, Alexandra; Gülcher, Nina; Smykalla, Sandra (2013): Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Von der Frauenförderung zum Diversity Management? Wiesbaden.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2011): Ausbildung, Studium und Elternschaft. Analysen und Empfehlungen zu einem Problemfeld im Schnittpunkt von Familien- und Bildungspolitik. Berlin. Verfügbar unter: <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Ausbildung-Studium-Elternschaft,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf> (Stand: 29.06.2016).
- Burgsmüller, Claudia (2015): Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches (StGB). In: Fegert, Jörg M.; Homann, Ulrike; König, Elisa; Niehues, Johanna; Liebhardt, Hubert (Hrsg.): Sexueller Missbrauch von Kindern und Jugendlichen. Ein Handbuch zur Prävention und Intervention für Fachkräfte im medizinischen, psychotherapeutischen und pädagogischen Bereich. Berlin und Heidelberg. S. 52-62.
- Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit (2016): Definition der Sozialen Arbeit. Neufassung an der Generalversammlung des IFSW Juli 2014 in Melbourne. Berlin. Verfügbar unter: <https://www.dbsh.de/beruf/definition-der-sozialen-arbeit.html> (Stand: 29.05.2016).
- Diehl, Charlotte; Rees, Jonas; Bohner, Gerd (2014): Die Sexismus-Debatte im Spiegel wissenschaftlicher Erkenntnisse. In: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.): Sexismus. Aus Politik und Zeitgeschichte 8/2014. Bonn. S. 22-28.
- Duden (2016): Belästigung. Berlin. Verfügbar unter: <http://www.duden.de/rechtschreibung/Belaestigung> (Stand: 12.06.2016).
- Eckes, Thomas (2010): Geschlechterstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen. In: Becker, Ruth; Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch der Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden. S. 178-189.
- Fegert, Jörg M.; Rassenhofer, Miriam (2015): Gesellschafts- und bildungspolitische Notwendigkeit eines umfassenden Kursangebotes zur Prävention von sexuellem Kindesmissbrauch. In: Fegert, Jörg M.; Homann, Ulrike; König, Elisa; Niehues, Johanna; Liebhardt, Hubert (Hrsg.): Sexueller Missbrauch von Kindern und Jugendlichen. Ein Handbuch zur Prävention und Intervention für Fachkräfte im medizinischen, psychotherapeutischen und pädagogischen Bereich. Berlin und Heidelberg. S. 4-8.
- Felten-Biermann, Claudia (2005): Ergebnisse einer Umfrage zur sexuellen Belästigung von Frauen. In: Baaken, Uschi; Höppel, Dagmar; Telljohann, Nadine (Hrsg.): Jenseits des Tabus. Neue Wege gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen. Göttingen. S. 49-57.
- Feltes, Thomas; List, Katrin; Schneider, Rosa; Höfker, Susanne (2012): Gender-based Violence, Stalking and Fear of Crime. Bochum.
- Förster, Franziska; Hoffmann, Jana; Schmittgen, Janett; Zamzow, Lena (2007): Sexuelle Diskriminierung und sexuelle Belästigung. Informationen und Gegenstrategien. Berlin.
- Freire, Paulo (1973): Pädagogik der Unterdrückten. Berlin.
- Hochschule Emden/Leer (2014): Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt. In: Hochschule Emden/Leer (2014): Richtlinien und Gesetze. Emden. Verfügbar unter: <http://www.hs-emden-leer.de/einrichtungen/gleichstellungsstelle/richtlinien-und-gesetze.html> (Stand: 14.06.2016).

- Kerner, Ina (2014): Varianten des Sexismus. In: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.): Sexismus. Aus Politik und Zeitgeschichte 8/2014. Bonn. S. 41-46.
- Knapp, Gudrun-Axeli (2012): Im Widerstreit. Feministische Theorie in Bewegung. Wiesbaden.
- Kreimer, Margareta (2009): Ökonomie der Geschlechterdifferenz. Zur Persistenz von Gender Gaps. Wiesbaden.
- Laubenthal, Klaus (2012): Handbuch Sexualstraftaten. Die Delikte gegen die sexuelle Selbstbestimmung. Berlin und Heidelberg.
- Lange, Ernst (1973): Einführung. In: Freire, Paulo: Pädagogik der Unterdrückten. Berlin.
- Lembke, Ulrike (2014): Sexuelle Belästigung: Recht und Rechtsprechung. In: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.): Sexismus. Aus Politik und Zeitgeschichte 8/2014. Bonn. S. 35-40.
- Lenz, Ilse (2008): Frauenbewegungen: Zu den Anliegen und Verlaufsformen von Frauenbewegungen als sozialen Bewegungen. In: Becker, Ruth; Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch der Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden. S. 859-869.
- Lutz, Ronald (2011): Das Mandat der Sozialen Arbeit. Wiesbaden.
- Mays, Anja (2012): Determinanten traditionell-sexistischer Einstellungen in Deutschland – eine Analyse mit Allbus-Daten. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Ausgabe 64. Heft 2. S. 277-302.
- Middendorff, E.; Apolinarski, B.; Poskowsky, J.; Kandulla, M.; Netz, N.; Naumann, H.; Buck, D. (2013): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2012. 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durch geführt durch das HIS-Institut für Hochschulforschung. Bundesministerium für Bildung und Forschung. Berlin.
- Miethe, Ingrid (2016): 1970. Paulo Freire: Pedagogy of the Oppressed. In: Salzborn, Samuel (Hrsg.): Klassiker der Sozialwissenschaften. 100 Schlüsselwerke im Portrait. Wiesbaden. S. 277-281.
- Müller, Ursula; Schröttle, Monika (2012): Gewalt gegen Frauen und Gewalt im Geschlechterverhältnis. In: Albrecht, Günter; Groenemeyer, Axel (Hrsg.): Handbuch Soziale Probleme. Wiesbaden. S. 668-691.
- Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (2016): Gleichstellung. Hannover. Verfügbar unter: http://www.mwk.niedersachsen.de/themen/hochschulrecht_niedersachsen/gleichstellung/gleichstellung-18659.html (Stand: 18.06.2016).
- Nussbaum, Martha (2002): Konstruktionen der Liebe, des Begehrens und der Fürsorge. Drei philosophische Aufsätze. Stuttgart.
- Schmidt, Renate-Berenike (2014): Sexualisierte und sexuelle Gewalt – Herausforderungen in schulischen Kontexten. In: Böllert, Karin; Wazlawik, Martin (Hrsg.): Sexualisierte Gewalt. Institutionelle und professionelle Herausforderungen. Wiesbaden. S. 59-76.
- Schröttle, Monika (2016): Methodische Anforderungen an Gewaltprävalenzstudien im Bereich Gewalt gegen Frauen (und Männer). In: Helfferich, Cornelia; Kavemann, Barbara; Kindler, Heinz (Hrsg.): Forschungsmanual Gewalt Grundlagen der empirischen Erhebung von Gewalt in Paarbeziehungen und sexualisierter Gewalt. Wiesbaden. S. 101-120.
- Sezgin, Hilal (2014): Auch Frauenbeine sind zum Laufen da. In: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.): Sexismus. Aus Politik und Zeitgeschichte 8/2014. Bonn. S. 10-12.
- Statistisches Bundesamt (2014): Bildung und Kultur. Studierende an Hochschulen. Vorbericht. Wiesbaden. Verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/StudierendeHochschulenVorb2110410148004.pdf?__blob=publicationFile (Stand: 29.05.2016).
- Statistisches Bundesamt (2014a): Frauenanteil in Führungspositionen nach ausgewählten Branchen 2012. In: Auf dem Weg zur Gleichstellung? Bildung, Arbeit und Soziales – Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Wiesbaden. S. 14.

- Statistisches Bundesamt (2016): Bestandene Prüfungen. Zusammengefasste Abschlussprüfungen, Geschlecht und Durchschnittsalter. Wiesbaden. Verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Hochschulen/Tabellen/BestandenePruefungenGruppen.html> (Stand: 31.05.2016).
- Statistisches Bundesamt (2016a): Habilitationen nach Fächergruppen und Anteil der Frauen. Wiesbaden. Verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/06/PD15_222_213.html (Stand: 31.05.2016).
- Statistisches Bundesamt (2016b): Gender Pay Gap. Wiesbaden. Verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension1/1_5_GenderPayGap.html (Stand: 03.05.2016).
- Statistisches Bundesamt (2016c): Studierende insgesamt. Wiesbaden. Verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/LangeReihen/Bildung/Irbil01.html> (Stand: 13.06.2016).
- Steffens, Melanie C.; Ebert, Irena D. (2016): Frauen – Männer – Karrieren. Eine sozialpsychologische Perspektive auf Frauen in männlich geprägten Arbeitskontexten. Wiesbaden.
- Universität zu Köln (2013): Richtlinie der Universität zu Köln zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung. Köln. Verfügbar unter: http://www.gb.uni-koeln.de/e2106/e2113/e15154/20151124_UzK_RichtlinieZumUmgangMitSexDiskriminierung_AM80_2013_Mit-Manahmenkatalog2016-2018.pdf (Stand: 12.06.2016).
- Verdi (2015): Sexismus. Wir brechen das Schweigen! Berlin. Verfügbar unter: <https://frauen.verdi.de/ueber-uns/sexismus/++co++5e13ff78-936e-11e5-ab1a-525400248a66> (Stand: 14.06.2016).
- Weber, Martina; Schroeder, Joachim (2000): Schluss mit der Kultur des Schweigens! Sexistische Übergriffe gegenüber Schülerinnen durch Lehrer. Aufarbeitung eines Situationsbeispiels aus dem Schulalltag mit der Planspielmethode. München.
- Willems, Helmut; Ferring, Dieter (2014): Macht und Missbrauch in Institutionen. Konzeption, Begriffsbestimmung und theoretische Perspektiven. In: Willems, Helmut; Ferring, Dieter (Hrsg.): Macht und Missbrauch in Institutionen. Interdisziplinäre Perspektiven auf institutionelle Kontexte und Strategien der Prävention. Wiesbaden. S. 13-26.
- World Health Organisation (2015): Häusliche und sexuelle Gewalt gegen Frauen. Implikationen der WHO-Leitlinien für Deutschland. In: Bundesgesundheitsblatt 59/2016. Berlin und Heidelberg.
- Wizorek, Anne (2014): Weil ein #Aufschrei nicht reicht. Für einen Feminismus von heute. Frankfurt am Main.

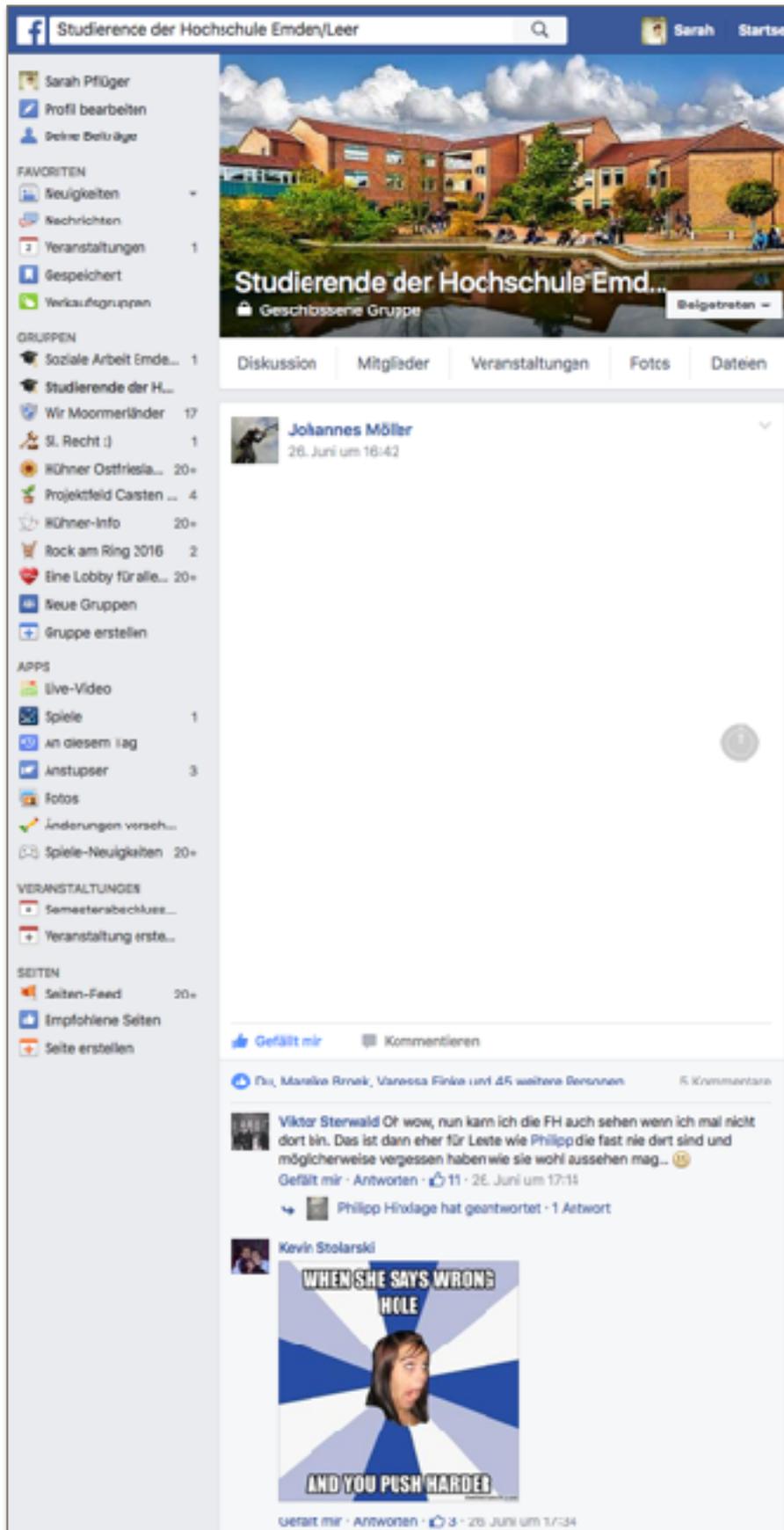
Verzeichnis verwendeter Gesetze

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610) geändert worden ist. Verfügbar unter: <https://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/agg/gesamt.pdf> (Stand: 10.06.2016).

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG): Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 100- 1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 23. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2438) geändert worden ist. Verfügbar unter: <https://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/gg/gesamt.pdf> (Stand: 10.06.2016).

Strafgesetzbuch (StGB): Strafgesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. November 1998 (BGBl. I S. 3322), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 30. Mai 2016 (BGBl. I S. 1254) geändert worden ist. Verfügbar unter: <https://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/stgb/gesamt.pdf> (Stand: 11.06.2016).

Screenshot Facebook 02.07.2016



Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung der Hochschule Emden/Leer

Präambel

Grundlage der folgenden Richtlinie ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in der Fassung vom 18. August 2006. Die Richtlinie spezifiziert das Bundesgesetz, welches den Schutz von Beschäftigten umfasst, für die Hochschule Emden/Leer und erweitert diesen Schutz auf die Studierenden gemäß § 42 (6) NHG.

Inhaltsverzeichnis:

§ 1	Grundsätze.....	1
§ 2	Formen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt.....	2
§ 3	Organisationspflichten der Hochschule.....	3
§ 4	Beratungs- und Beschwerdewege.....	3
§ 5	Konsequenzen für die Beschuldigten.....	4
§ 6	Vertrauenspersonen.....	5
§ 7	Bekanntmachung der Richtlinien.....	5
§ 8	In-Kraft-Treten.....	5

§ 1 Grundsätze

1.1 Zuständigkeit

Die Hochschule übernimmt innerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches die Verantwortung dafür, dass die Persönlichkeitsrechte von Menschen und deren individuelle Persönlichkeitsgrenzen respektiert und gewahrt werden. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt stellen eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte dar. Sexualisierte Diskriminierungen schaffen ein einschüchterndes, stressbeladenes und entwürdigendes Arbeits- und Lernumfeld und können zu ernsten gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an der Hochschule Emden/Leer stellen eine massive Störung des Hochschulbetriebes dar. Sie sind eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher und hochschulrechtlicher Pflichten und werden als solche verfolgt.

1.2 Fürsorgepflicht

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sind im hochschulbezogenen Umgang, insbesondere in den Gebäuden und auf dem Gelände der Hochschule verboten. Alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule gemäß § 16 NHG, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung, Ausbildung, Verwaltung und Selbstverwaltung, sind in ihren Arbeitsbereichen aufgrund der

Fürsorgepflicht dafür verantwortlich, dass sexuell diskriminierendes Verhalten und Gewaltanwendung unterbleiben bzw. abgestellt werden. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Ausbildungs- oder Arbeitsplatz und im Studium unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen werden als besonders schwerwiegend betrachtet.

1.3 Anwendungsbereich

Die Richtlinie findet auch Anwendung bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt von bzw. gegen Dritte (Nichthochschulangehörige) auf dem Hochschulgelände.

1.4 Einhaltung

Die Hochschule ergreift Maßnahmen, um in ihren Anlagen und Gebäuden Gefahrenquellen in Bezug auf sexuelle Belästigung und Gewalt festzustellen, zu beseitigen bzw. zu reduzieren.

§ 2 Formen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

2.1 Verhaltens- und Handlungsweisen

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt werden in vielfältiger Art und Weise ausgeübt. Dies geschieht verbal, nonverbal und auch durch tätliche Übergriffe. Nach Maßgabe dieser Richtlinie gelten Verhaltens- und Handlungsweisen als sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, die in sexueller Hinsicht beleidigend und demütigend sind und zur Folge haben, dass sich die Person, gegen die sich diese Verhaltens- und Handlungsweise richtet, bedroht, erniedrigt oder belästigt fühlt. Individuelle Persönlichkeitsgrenzen müssen hierbei berücksichtigt werden.

2.2 Verhaltensformen

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt ist jedes sexuell gefärbte Verhalten, das Betroffene für unerwünscht erklären oder das allgemein als unerwünscht gilt. Zu einem solchen die Würde von Personen verletzenden Verhalten zählen insbesondere:

- sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch,
- entwürdigende Bemerkungen über Personen oder deren Körper, die in einen (auch subtilen) sexuell geprägten Zusammenhang gestellt werden,
- sexuell herabwürdigende Kommentare über das Intimleben und den Körper,
- obszöne und sexuell herabwürdigende Schmierereien,
- die verbale, schriftliche und bildliche Präsentation obszöner, sexuell herabwürdigender Inhalte oder Darstellungen,
- das Kopieren, Anwenden, Nutzen oder Zeigen obszöner, sexuell herabwürdigender digitaler Inhalte,
- Aufforderung zu sexualisiertem oder sexuellem Verhalten,
- Verfolgung und Nötigung mit (auch indirektem) sexuellem Hintergrund,
- körperliche Übergriffe und Vergewaltigung.

§ 3 Organisationspflichten der Hochschule

3.1 Beschwerdeführung

Die Hochschulleitung stellt sicher, dass Beschwerden über Vorfälle sexualisierter Diskriminierung und Gewalt entgegengenommen und zielführend bearbeitet werden. Die Hochschule richtet analog zu §13 AGG eine Beschwerdestelle ein.

3.2 Verantwortungsbereiche

Die Leitungen der Organisationseinheiten sind in ihrem Arbeitsbereich aufgrund ihrer Fürsorgepflicht dafür verantwortlich, dass sexuell diskriminierendes Verhalten und Gewaltanwendung unterbleiben und/oder gegebenenfalls abgestellt werden.

3.3 Aufgaben der Hochschule

- Die Hochschule unterstützt Maßnahmen und Initiativen zur Bekämpfung sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt an der Hochschule.
- Die Hochschule wirkt darauf hin, dass Nachrichten und Bilder mit sexistischem oder pomographischem Inhalt aus den Datennetzen ausgefiltert werden.

Fortbildungen von Hochschulangehörigen in Leitungsfunktionen sind wünschens- und empfehlenswert.

§ 4 Beratungs- und Beschwerdewege

4.1 Vertraulichkeitswahrung

Gegenüber den Betroffenen ist Vertraulichkeit zu wahren. Namen dürfen nur im Einverständnis mit den Betroffenen genannt werden.

4.2 Beratungsmöglichkeiten

Betroffene können sich für eine erste vertrauliche Orientierungsberatung an die Vertrauenspersonen (s.6.), die Gleichstellungsbeauftragten, den Personalrat oder das Referat „Gleichstellung und Soziales“ des Allgemeinen Studierendenausschusses (AstA) wenden.

Diese unterstützen die Betroffenen, informieren über das Beschwerdeverfahren und über weiterführende Beratungsmöglichkeiten. Zur Wahrung ihrer Anonymität können Betroffene damit auch eine Person ihres Vertrauens beauftragen.

4.3 Aufklärungspflichten

Die Hochschulleitung, die verantwortlichen Vorgesetzten bzw. zuständigen Dekane/ Dekaninnen haben die Pflicht, der Beschwerde auf Verlangen des/der Betroffenen nachzugehen und den Sachverhalt aufzuklären.

4.4 Maßnahmen

Wird ein Vorfall sexualisierter Diskriminierung und Gewalt bekannt, hat im dienstlichen Bereich die/der Vorgesetzte dafür Sorge zu tragen, dass vorläufige Maßnahmen zum Schutz der/des Betroffenen getroffen werden.

Richtet sich ein derartiger Vorfall gegen Studierende, so hat der zuständige Dekan/die zuständige Dekanin für Schutzmaßnahmen zu sorgen.

Es ist darauf zu achten, dass die Betroffenen keine weiteren Nachteile erfahren. Insbesondere haben die nach der Prüfungsordnung zuständigen Organe entsprechende Eingaben betroffener Studierender bei ihren Entscheidungen zu berücksichtigen.

4.5 Hilfestellung

Die Hochschule unterstützt im Rahmen ihrer Möglichkeiten, dass belästigte Personen auf Wunsch eine rechtliche und psychosoziale Beratung erhalten.

§ 5 Konsequenzen für die Beschuldigten

5.1 Keine hinreichenden Anhaltspunkte

Bieten die Ermittlungsergebnisse keine hinreichenden tatsächlichen Anhaltspunkte für das Vorliegen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, stellt die Hochschulleitung das Verfahren ein. Andernfalls entscheidet die Hochschulleitung über zu ergreifende Maßnahmen.

5.2 Maßnahmen bei Vorliegen sexueller Belästigung oder Gewalt

Wenn eine sexuelle Belästigung oder Gewaltanwendung vorgelegen hat, ist die Hochschule verpflichtet, konkrete Maßnahmen gegen die beschuldigte Person zu ergreifen. Hierzu gehören:

- mündliche oder schriftliche Belehrung,
- schriftliche Abmahnung,
- Versetzung der beschuldigten Person an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb oder außerhalb der Hochschule,
- fristgerechte oder fristlose Kündigung bzw. Einleitung eines Disziplinarverfahrens,
- Ausschluss von der Nutzung der Einrichtungen der Hochschule (in die Nutzungsordnungen öffentlich zugänglicher Einrichtungen der Hochschule werden – soweit noch nicht geschehen – entsprechende Bestimmungen aufgenommen),
- bei Belästigung über Datenverarbeitung: Nach Verwarnung befristeter, bei Wiederholung unbefristeter Account-Entzug,
- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung,
- Hausverbot,
- Strafanzeige durch die Hochschulleitung.

5.3 Schutz zu Unrecht Beschuldigter

Soweit sich der Vorwurf der sexuellen Belästigung und/oder Gewalt als unberechtigt erweist, ist dafür Sorge zu tragen, dass der zu Unrecht beschuldigten Person keine weiteren Nachteile entstehen.

5.4 Schutz Betroffener

Wenn im Zusammenhang mit der Beschwerde Maßnahmen ergriffen werden sollen, insbesondere, wenn dabei Personal- und Versetzungsmaßnahmen in Erwägung gezogen werden, ist sicherzustellen, dass die Beschwerde führende Person keine Nachteile erfährt. Bei dringendem Verdacht auf sexualisierte Diskriminierung und/oder Gewalt hat die Leitung der Organisationseinheit dafür Sorge zu tragen, dass durch die Hochschulleitung vorläufige Maßnahmen zum Schutz des/der Betroffenen ergriffen werden.

§ 6 Vertrauenspersonen

6.1 Einsetzung

Die Hochschule setzt für vier Jahre an beiden Standorten der Hochschule Emden/Leer Vertrauenspersonen ein. Mindestens die Hälfte der Vertrauenspersonen ist weiblich.

6.2 Aufgaben

Die Vertrauenspersonen sind Ansprechpersonen für Betroffene. Auch Vorgesetzte können sich bei Beratungsbedarf an die Vertrauenspersonen wenden.

Sie erarbeiten Vorschläge für die Prävention von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, evaluieren die Maßnahmen der Hochschule gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt und berichten der Hochschulleitung.

6.3 Vorgehen

Die Vertrauenspersonen werden zu Beginn ihrer Tätigkeit umfassend geschult, bilden sich regelmäßig weiter und stehen in Kontakt mit externen Beratungsstellen. Wird ein Fall von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt einer Vertrauensperson gemeldet, beraten sich die Vertrauenspersonen als Gruppe. Die Gleichstellungsbeauftragte sollte informiert werden.

Die Vertrauenspersonen treffen sich mindestens einmal im Jahr.

§ 7 Bekanntgabe der Richtlinien

Die Richtlinie ist allen Angehörigen und Mitgliedern der Hochschule bekannt zu machen.

§ 8 In-Kraft-Treten

Die Richtlinie tritt am Tag ihrer Veröffentlichung im Verkündungsblatt – Amtliches Mitteilungsblatt der Hochschule Emden/Leer – in Kraft.

Beschlossen in der 17. Sitzung des Senats am 20.05.2014/Aktualisierung 06.12.2016