

Organisationsentwicklung zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt (SDG) – Implementierungsrelevante Faktoren am Lern- und Arbeitsort Hochschule

Problemstellung und Ausgangspunkt

Hochschulen stellen aufgrund ihrer starken Macht- und Hierarchiegefälle einen erhöhten Risikoraum für sexualisierte Gewalt, Belästigung und Diskriminierung (SGD) dar. Studien zeigen, dass die Zahl der Betroffenen insbesondere unter den Studierenden, Doktorand:innen und anderer Personen in Abhängigkeitsverhältnissen sehr hoch ist.

2018 erfolgte in Baden-Württemberg eine Novellierung des Landeshochschulgesetzes (LHG). Studierende sind den Beschäftigten nun im Sinne des AGG gleichgestellt und beschwerdebefugt. Hochschulleitungen haben die Prüf- und Ergebnismittelungspflicht. stehen in der Verantwortung, Ansprechpersonen zu benennen und geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um SGD entgegenzuwirken.

Die Gesetzesgrundlage ist somit geschaffen, unklar ist jedoch, wie der Schutzauftrag an den Hochschulen umgesetzt wird.

Stand der Forschung

In der deutschen Hochschullandschaft gilt SGD nach wie vor als stark tabuisiertes Thema, obwohl vor allem die Gleichstellungsbeauftragten versuchen, das Thema in den Organisationen sichtbar zu machen und Hilfestrukturen aufzubauen (Baaken et al. 2005; Blome et al. 2013; Kocher & Porsche 2015).

➤ EU-Projekt an der Universität Bochum (2009 – 2011): Erste repräsentative Studie zur Gewaltbetroffenheit weiblicher Studentinnen an 16 dt. Hochschulen. Rund 55% erlebten sexuelle Belästigung, 3% sexuelle Gewalt (Feltus et al. 2012).

➤ Studie „Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“, Prävalenz von 76% bei Frauen und 24% bei Männern (Schrötte et al. 2019).

➤ Das EU-weite Forschungsprojekt UniSAFE zeigt auf, dass fast zwei von drei der befragten Mitarbeitenden und Studierenden mindestens eine Form von geschlechts-bezogener Gewalt erlebt haben (unisafe-gbv.eu).

Zwar haben viele Hochschulen inzwischen Ansprechpersonen benannt oder Richtlinien verabschiedet, jedoch verfügen nur wenige über umfassende Handlungskonzepte zur Prävention und Intervention. Die Expertise der Antidiskriminierungsstelle zu sexueller Belästigung im Hochschulkontext benennt zahlreiche Schutzlücken in der deutschen Hochschullandschaft (ADS Kocher/Porsche 2015; Nägele et al. 2021).

Forschungsfragen

Was sind die Faktoren, welche die Umsetzung des Schutzauftrags an Hochschulen scheitern, bzw. gelingen lassen können?

1. Maßnahmen

Welche Maßnahmen werden momentan an den Hochschulen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und Diskriminierung umgesetzt? Welche Zielgruppen werden damit erreicht, welche Ziele verfolgt? Was sind die erforderlichen Bausteine eines wirkungsvollen, ganzheitlichen Schutzkonzepts?

2. Akteur:innen

Wer sind die involvierten Akteur:innen? Wie sind die qualifiziert und sensibilisiert? Mit welchen Ressourcen sind sie ausgestattet? Wie arbeiten sie zusammen? Wer fühlt sich wofür verantwortlich? Welche Haltungen und Einstellungen sind bei den Beteiligten erkennbar?

3. Prozess

Gibt es transparente Information und Kommunikation über die Thematik, die Angebote und die Haltung zu SGD? Wie werden Prozesse der Beteiligung und Partizipation gestaltet? Welche Dynamik ergibt sich zwischen den Akteur:innen bei der Umsetzung des Schutzauftrags? Welche Strategien werden entwickelt, wie werden diese umgesetzt?

Erkenntnisinteresse:

Was sind implementierungsrelevante Faktoren bei der Umsetzung des Schutzauftrages vor SGD an Hochschulen auf struktureller, professioneller und kultureller Ebene?

Methodisches Vorgehen

Mixed Method, Grounded Theory

Quantitative Erhebung: Fragebogen an alle Ansprechpersonen an Hochschulen in Baden-Württemberg (n: 150)

Qualitative Erhebung: Expert:innen-Interviews mit Verantwortlichen der Leitungsebene, Ansprechpersonen und Gleichstellungsbeauftragten, Studierenden-Mitarbeitenden-Lehrenden sowie Politik

Literatur:

Pantelmann, Heike; Blackmore, Sabine (2023): Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext. Herausforderungen, Umgangsweisen und Prävention.

UniSAFE (Hg.) (2022): UniSAFE-survey_prevalence-results_2022. Gender-based violence and its consequences in European Academia, Summary results from the UniSAFE survey. Report 2022.

GESIS CEWS: Geschlechtsbezogene und sexualisierte Gewalt in der Wissenschaft. GESIS LeibnizInstitut für Sozialwissenschaften, CEWS Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung. Mense, Lisa; Mauer, Heike; Herrmann, Jeremia (Hrsg.) (2022): Sexualisierter Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch an Hochschulen entgegenwirken.. Koordinations- und Forschungsstelle Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW

ADS Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext - Schutzlücken und Empfehlungen (2015). Beispiele Guter Praxis zur Prävention und Intervention von sexueller Belästigung im Arbeitsleben (2021)

bukof (2018): Online-Handreichung zu Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen.

Das Forschungsprojekt ist eingebunden in das „Wissenschaftsnetzwerk sexualisierte Gewalt BW“ und wird begleitet von Prof. Dr. Anja Teubert (DHBW Stuttgart) und Prof. Dr. Julia Gebrande (Hochschule Esslingen).



Katharina Simon M.A. Supervision, Organisationsberatung & Coaching
Dipl. Sozialarbeiterin (FH), Fachberaterin sex. Gewalt
Doktorandin an der Universität Vechta bei Prof. Dr. Margit Stein
✉ Katharina.Simon@mail.uni-vechta.de
www.uni-vechta.de/erziehungswissenschaften/team/Simon-Katharina

