

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten  
an Hochschulen e.V. (BuKoF)

An den  
Landtag von Sachsen-Anhalt  
Ausschuss für Recht, Verfassung und Gleichstellung  
z. Hd. Herrn Goldbach

39094 Magdeburg

Kontakt

Dr. Solveig Simowitsch  
Gleichstellungsbeauftragte /  
Dezernat „Chancengleichheit und  
Familie“  
Universität zu Lübeck  
Ratzeburger Allee 160  
23562 Lübeck  
Mail: [simowitsch@zuv.uni-luebeck.de](mailto:simowitsch@zuv.uni-luebeck.de)  
Tel. 0451-500 3619  
Fax 0451-500-3016

10.03.2015

**Stellungnahme der Sprecherinnen der Kommission „Sexualisierte Diskriminierung  
und Gewalt an Hochschulen“ der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und  
Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e. V.  
für die öffentliche Anhörung  
„Sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt gegenüber Studierenden sowie  
gegenüber dem Personal an den Hochschulen in Sachsen-Anhalt“  
am 13. März 2015 in Magdeburg**

Der sich lange haltenden Meinung innerhalb des deutschen Hochschulsystems, dass in ihren Einrichtungen sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt weder in Form von alltäglichem Sexismus noch als schwere Übergriffe nach dem Strafgesetzbuch existierten, setzte nach langer Aufklärungsarbeit vor allem der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen das EU-Projekt „**Gender-based Violence, Stalking and Fear of Crime**“<sup>1</sup> ein Ende. Unter Federführung der Ruhr-Universität Bochum für die deutsche Projektseite wurden zwar nur die Studentinnen nach ihren Gewalterfahrungen in den Dimensionen sexuelle Belästigung, Stalking und sexuelle Gewalt während ihrer aktiven Hochschulzeit befragt, aber es wurden seitdem auch diesbezüglich systematisch andere Hochschulgruppen in den Fokus genommen bzw. ließen sich aus den qualitativen Aussagen der Studentinnen und der Beratungstätigkeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen entsprechende Fakten gewinnen. Die Erhebung und Auswertung im EU-Projekt von Daten an 16 Hochschulen unterschiedlichen Typs in Deutschland gab das erste Mal sowohl einen quantitativen als auch qualitativen Einblick von Art und Umfang geschlechtsspezifischer sexueller Übergriffe. **Demnach hatten 54,7 % der in die Analyse eingegangenen Studentinnen sexuelle Belästigung während ihres Studiums erlebt, 22,8 % eine Stalking-Situation und 3,3 % eine Form von sexueller Gewalt. Zu über 90 % waren die Täter jeweils männlich.**

---

<sup>1</sup> EU-Projekt 2009-2011; gefördert im Rahmen des Programms „Prevention Of and Fight Against Crime“ – Direction – General Justice, Freedom and Security. Vgl. entsprechend auch [www.gendercrime.eu](http://www.gendercrime.eu).

Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt sind an deutschen Hochschulen also mindestens genauso alltäglich wie in allen anderen gesellschaftlichen Bereichen des öffentlichen und privaten Lebens. Wir möchten in diesem Zusammenhang der *Frage 11 in der Antwort der Landesregierung* widersprechen. **Das Ergebnis der oben genannten EU-Studie hat klar herausgestellt, dass Studentinnen häufiger von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt betroffen sind als Frauen eines anderen Alters oder eines anderen Status. Auch ist nachzulesen, dass vor allem Studentinnen der ersten beiden Semester betroffen sind.** Die meisten Vorfälle ereignen sich außerhalb der Hochschule im „privaten Umfeld“ (wobei Überschneidungen gerade zwischen Kommilitonen = Freunde = Ex-Freunde = Bekannte zu vermerken sind), allerdings wird im Vergleich zu den tatsächlichen Vorfällen auf dem Campus das subjektive Sicherheitsempfinden meist deutlich negativer eingeschätzt. Entgegen der Aussage in *Frage 9* ist die **Dunkelziffer sehr hoch – die wenigsten Vorfälle gelangen an die an einer Hochschule zuständige Stelle.** Wenn überhaupt Hilfe gesucht wird, dann bei externen Stellen wie z. B. Ärzt\_innen oder Frauennotrufen, aber auch an diese wendet sich nur ein Bruchteil der Betroffenen.

Für Studentinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Auszubildende ist sexualisierte Diskriminierung und Gewalt ein besonderes Problem, da sie sich aufgrund der häufig in Ausbildungsverhältnissen bestehenden Abhängigkeitsverhältnisse und hierarchischen Gefälle nur schwer wehren können (z. B. Eins-zu-Eins-Betreuung bei Promotionen). Aber auch die an Hochschulen typischen befristeten Beschäftigungsverhältnisse sowie die manchmal mangelnde Grenzziehung zwischen Privatem und Beruflichem („Wissenschaft als Lebensform“) können eine Gegenwehr / Beschwerde etc. erschweren. Selbstverständlich ist auch das technisch-administrative Personal von sexualisierten Übergriffen im Verhältnis des gesamten gesellschaftlichen Querschnitts betroffen, aber nicht überdurchschnittlich wie andere Statusgruppen an Hochschulen. Technisch-administrative Beschäftigte sind in der Regel in unbefristeten Verträgen angestellt; die Abhängigkeit sowohl inhaltlicher, karriereorientierter oder persönlicher Art ist nicht so deutlich und fragil wie in anderen Statusgruppen. Doch auch hier ist sexualisierte Belästigung und Diskriminierung ein Thema.<sup>2</sup>

Aussagewerte zu den Auswirkungen und Folgen (*Frage 14*) für die Betroffenen lassen sich zumindest für die Studentinnen ebenfalls der EU-Studie entnehmen, wobei im Bereich der Studentinnen nicht erfasst werden kann, wenn in der Folge das Studium abgebrochen wurde. Allgemein ist aber festzuhalten, dass die gesundheitlichen Auswirkungen schwerwiegender Natur sind.

Es ist positiv hervorzuheben, dass alle Hochschulen in Sachsen-Anhalt präventive Maßnahmen implementiert und die meisten auch direkte Erstanlaufstellen benannt haben, wobei viele Maßnahmen beliebig wirken und auf die entsprechenden Hochschultypen eigene **passgenaue Maßnahmen und Handlungsleitlinien fehlen.** Besondere Handlungssicherheit und Schutz benötigen z. B. alle Angehörigen an Hochschulen bzw. in Fächern, welche körperbetont arbeiten (künstlerische / musische Fächer, Medizin, Sport). Diese brauchen eigene verbindliche Umgangsformen und Handlungsleitlinien. **An Hochschulen, an denen es keine direkten Ansprechstellen für Studierende durch Studierende gibt, ist es notwendig, entsprechende Stellen einzurichten** (die unabhängig sind, aber im inhaltlichen Austausch mit den anderen institutionalisierten Stellen der Hochschulen stehen und Support durch diese erhalten), da sich betroffene Studierende eher an eine Person ihres Status an der Hochschule wenden als an andere Stellen, die oft als Institution der Hochschule wahrgenommen werden und von denen sie sich keine adäquate Hilfe versprechen. Unabdingbar ist die **Sensibilisierung aller Hochschulangehörigen für das Thema als top-down-Strategie** und eine **gute Qualität der Beratung.** Es ist deshalb notwendig, dass alle An-

---

<sup>2</sup> Vgl. dazu allgemein die aktuelle repräsentative Umfrage unter Beschäftigten in Deutschland „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ durchgeführt von SUZ – Sozialwissenschaftliches Umfragezentrum GmbH Duisburg im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2015: [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Umfragen/Umfrage\\_sex\\_Belaestigung\\_Los\\_1.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Umfragen/Umfrage_sex_Belaestigung_Los_1.pdf?__blob=publicationFile)

sprechpersonen für einen professionellen Erstkontakt fortgebildet werden. Des Weiteren ist es wichtig, auch männliche Erstkontaktpersonen zu gewinnen. In der Hauptsache sind die Betroffenen Frauen, aber auch betroffene Männer sollten sich an vorhandene Stellen wenden können.

Unabdingbar ist, dass die Hochschulleitungen sexualisierte Übergriffe mit allen ihnen zur Verfügung stehenden Instrumenten sanktionieren. **Das muss für alle Statusgruppen gleichermaßen gelten.**

Hier möchten wir noch einmal gezielt auf die *Frage 10 der Antwort der Landesregierung* eingehen: Dass keine Anzeigen erstattet wurden, hat keinen Aussagewert weder über die Häufigkeit noch über die Schwere der Vorfälle und ist im Gesamtzusammenhang zu vernachlässigen. Wie bereits erwähnt, gelangen **die allerwenigsten Vorfälle überhaupt zur Kenntnis** der Hochschulleitung oder der entsprechenden Anlaufstellen<sup>3</sup>, geschweige denn zu einer Anzeige. Wir verweisen in diesem Zusammenhang auf die oben genannte Studie. Es ist nicht entscheidend, ob viele Vorfälle zur Anzeige gelangen, sondern dass eine Hochschulleitung alle Vorfälle gleichermaßen sorgfältig prüft und ernst nimmt. Gerade in der Masse der Fälle von sexualisierter Belästigung und Diskriminierung steht die psychische Belastung in Folge einer Anzeige, die die betroffene Person zu tragen hat, in keinem realistischen Verhältnis der Möglichkeit eines positiven Ausgangs eines Verfahrens (so es denn überhaupt zu einem Verfahren kommt und das ist selbst mit Blick auf die aktuelle Debatte um eine Novellierung des § 177 StGB bei sexualisierter Gewalt nicht selbstverständlich<sup>4</sup>). Es ist in der Beratung immer auf die Möglichkeit einer Anzeige hinzuweisen, der betroffenen Person aber auch immer zu erklären, welcher tatsächliche Ausgang zu erwarten wäre und welche tatsächlichen Sanktionierungsmöglichkeiten eine Hochschulleitung hat, um die betroffene Person zu schützen (vgl. Gründe für eine Exmatrikulation oder auch vgl. das Beamtenrecht). Die tatsächlichen **Sanktionierungsmöglichkeiten** einer Hochschule vor allem bei sexualisierter Belästigung und Diskriminierung sind aktuell leider **begrenzt**.

Auf die gerade beschriebene Situation, aber auch bezüglich *Frage 15* ist hinzuweisen, dass das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bzgl. des Verbotes bzw. der Verhinderung sexueller Diskriminierung und Gewalt nur Beschäftigte einbezieht, nicht aber Studierende, Gasthörer\_innen und Gastdozent\_innen ohne Arbeitsvertrag**. So ist es zwar zu begrüßen, dass Studierenden ein eigenes Beschwerderecht eingeräumt wird, doch a) wenden sich die Betroffenen aus unterschiedlichen Gründen sehr zurückhaltend an die entsprechenden Stellen und b) ist die Sanktionierungsmöglichkeit einer Hochschule **außerhalb des AGGs** gering. Da zum aktuellen Zeitpunkt eine entsprechende Novellierung des AGGs ausgeschlossen scheint<sup>5</sup>, ist es **dringend notwendig, dass das für die Hochschulen Sachsen-Anhalts zuständige Ministerium seine Hochschulen unterstützt und dass ein entsprechender Passus Eingang in das Landeshochschulgesetz findet** (ähnlich wie § 42 (6) des niedersächsischen Hochschulgesetzes). Des Weiteren sind flächendeckend verbindlich hochschulinterne **Richtlinien** zum Thema zu empfehlen.

Insgesamt ist die Antwort der Landesregierung nach erfolgter Abfrage an den entsprechenden Hochschulen ein guter und notwendiger Schritt, aber er bleibt leider an der Oberfläche und hinterfragt nicht die tatsächlichen Zusammenhänge hinsichtlich Umfang und Qualität von Ereignissen und Verhaltensmustern sowohl auf Seiten der Betroffenen als auch der Täter. Das ist sicher auch darauf zurückzuführen, dass den Hochschulen bzw. den Hoch-

---

<sup>3</sup> Der Mythos, wenn ausreichend präventive und sanktionelle Maßnahmen vorgehalten werden würden, würde das Meldeverhalten rasant ansteigen und die Beratungsstellen überrannt, hält sich bedauerlicherweise immer noch. Die Realität ist eine andere.

<sup>4</sup> Vgl. dazu: bff: Frauen gegen Gewalt e. V, erstellt von: Katja Grieger / Christina Clemm / Anita Eckhardt / Anna Hartmann: „Was Ihnen widerfahren ist, ist in Deutschland nicht strafbar“. Fallanalyse zu bestehenden Schutzlücken in der Anwendung des deutschen Sexualstrafrechts bezüglich erwachsener Betroffener. Berlin 2014.

<sup>5</sup> Die BuKoF-Kommission „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen“ steht diesbezüglich in Kontakt mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

schulleitungen ausreichende Informationen und Kenntnisse im Zusammenhang mit der Thematik fehlen, dass sie sich bislang wenig intensiv mit der Problematik auseinandergesetzt haben und immer noch davon ausgehen, dass es sich um bedauerliche Einzelfälle handelt. Um Hochschulen zu sensibilisieren und zu unterstützen hat die Kommission „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen“ eine entsprechende **Handreichung** zum Thema erstellt, welche online abrufbar ist: <http://www.bukof.de/index.php/SDG.html>.

Im Sinne von offenen, vielfältigen Hochschulen muss das Thema verstärkt in den Blick genommen und ein Problembewusstsein entwickelt werden, da Hochschulen allen Mitgliedern diskriminierungsfreie Arbeits- und Studienbedingungen ermöglichen müssen. Der Ruf einer Hochschule wird nicht schlechter, wenn sie adäquate präventive Maßnahmen vorhält und Vorfälle sanktioniert. Der Ruf einer Hochschule wird schlechter, wenn sie die Augen verschließt.



Dr. Solveig Simowitsch



Dipl.-Päd. Silke Paul, M. A.

Sprecherinnen der Kommission „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen“

Diese Stellungnahme hat die LaKoG Sachsen-Anhalt vorab zur Kenntnis erhalten.