

# Ergebnisse einer Befragung von Studierenden an der CAU

C | A | U

Christian-Albrechts-Universität zu Kiel

## Unterstützungs- und Präventionsmaßnahmen zum Umgang mit sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt an der CAU Kiel

Verena Katzmarzyk

M.Sc. Sustainability, Society and the Environment

Geographisches Institut

Christian-Albrechts-Universität zu Kiel



Januar, 2021

# Hintergrund

- Studien haben gezeigt, dass sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt (SBDG) für viele Studierende zu alltäglichen Erfahrungen im Hochschulkontext gehören<sup>1</sup>
- Die CAU Kiel hat bereits Bemühungen gezeigt, sich der Thematik anzunehmen (z.B. Erlass der „Richtlinie zum Umgang mit Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing“, Beratungsangebote für Studierende)
- Allerdings bleibt die Frage offen, inwieweit dies von den Studierenden in ihrem Hochschulalltag wahrgenommen wird und welche Maßnahmen sie sich wünschen
- Ziel der Umfrage:  
Untersuchung der studierenden Perspektive auf die Unterstützungs- und Präventionsmaßnahmen an der CAU Kiel

<sup>1</sup> Feltes et al. (2012) und FRA (2013)

# Durchführung

- Online-Befragung aller Studierenden (Oktober 2020)
- Anzahl Studierende (Stand SoSe 2020): 25.357
- Anzahl der Zugriffe: 1.777
- Verwertbare Rückläufe: 1.393
- Entspricht ca. 5,5% aller Studierenden



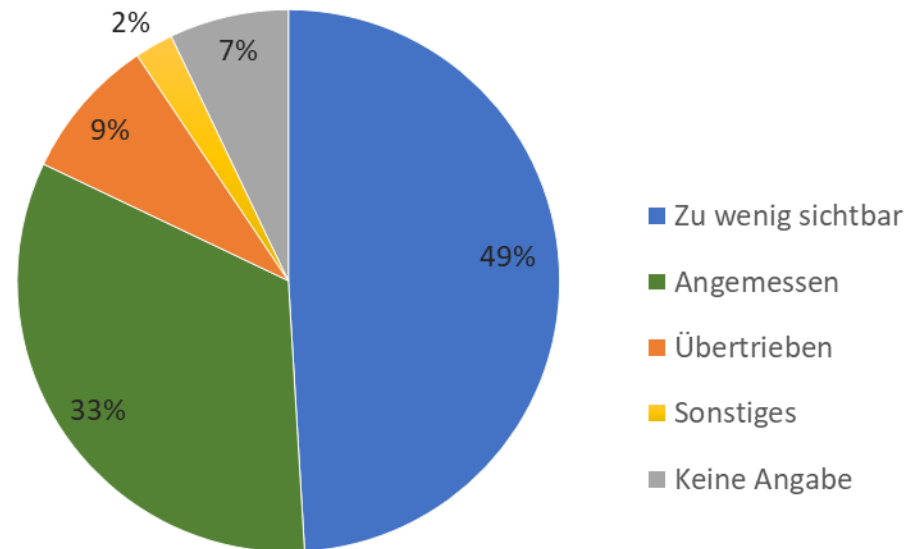
# Teilnehmende

n = 1.393

<b>Studienjahr</b>	1 Jahr oder weniger	25,8%	3 bis 4 Jahre	13,9%
	1 bis 2 Jahre	17,7%	mehr als 4 Jahre	26,3%
	2 bis 3 Jahre	14,5%	k. A.	1,9%
<b>Geschlecht</b>	weiblich	64%	andere Selbstbezeichnung	1,4%
	männlich	28,7%	keine Einordnung	3,1%
	divers	1,3%	k. A.	1,4%
<b>Sexuelle Orientierung</b>	heterosexuell	70,6%	pansexuell	2,7%
	bisexuell	11,9%	asexuell	2,1%
	homosexuell	3,3%	anders	1,4%
	queer	3%	k. A.	4,9%

# Bewusstsein

Das Bewusstsein für diese Thematik ist im Hochschulkontext meiner Meinung nach:



Unter „Sonstiges“ insbesondere: Bewusstsein unterschiedlich (abhängig von Alter, Fakultät, Person, ...)

# Bekanntheit bestehender Strukturen

## Richtlinie

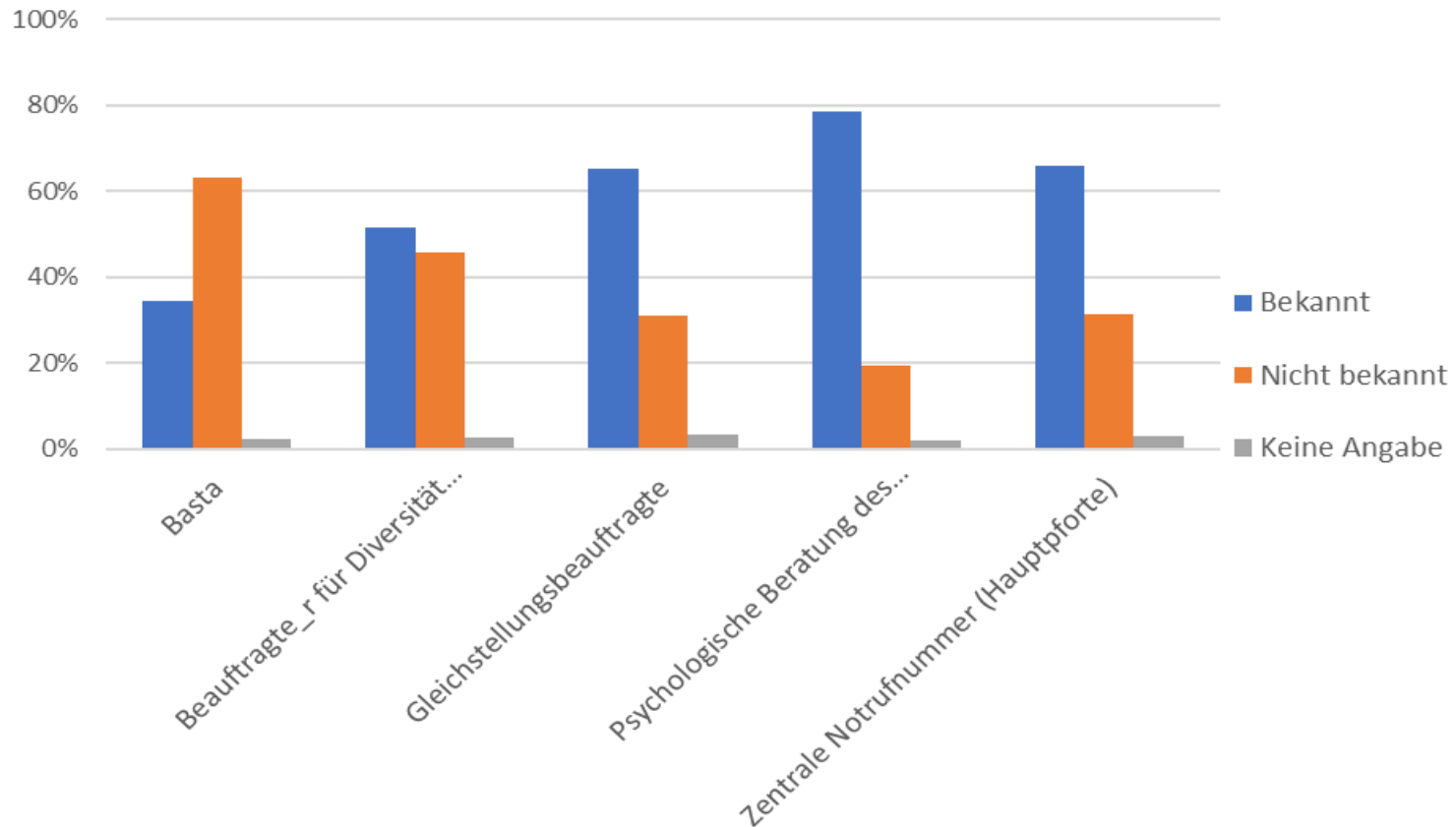
- 11% kennen die Richtlinie
- 89% kennen die Richtlinie nicht

## Anlaufstellen

- 89% der Befragten gaben an, mindestens eine der folgenden Anlaufstellen zu kennen:  
Basta<sup>2</sup>, Beauftragte\_r für Diversität (Antidiskriminierungsberatung),  
Gleichstellungsbeauftragte, Psychologische Beratung des Studentenwerk SH

<sup>2</sup> Beratung für Studierende bei (sexualisierter, körperlicher oder psychischer) Gewalterfahrung

# Bekanntheit bestehender Strukturen



16 Befragte nannten sonstige Anlaufstellen, darunter: Vertrauensdozierende, AStA, Fachschaften, zebra e.V.

# Maßnahmen

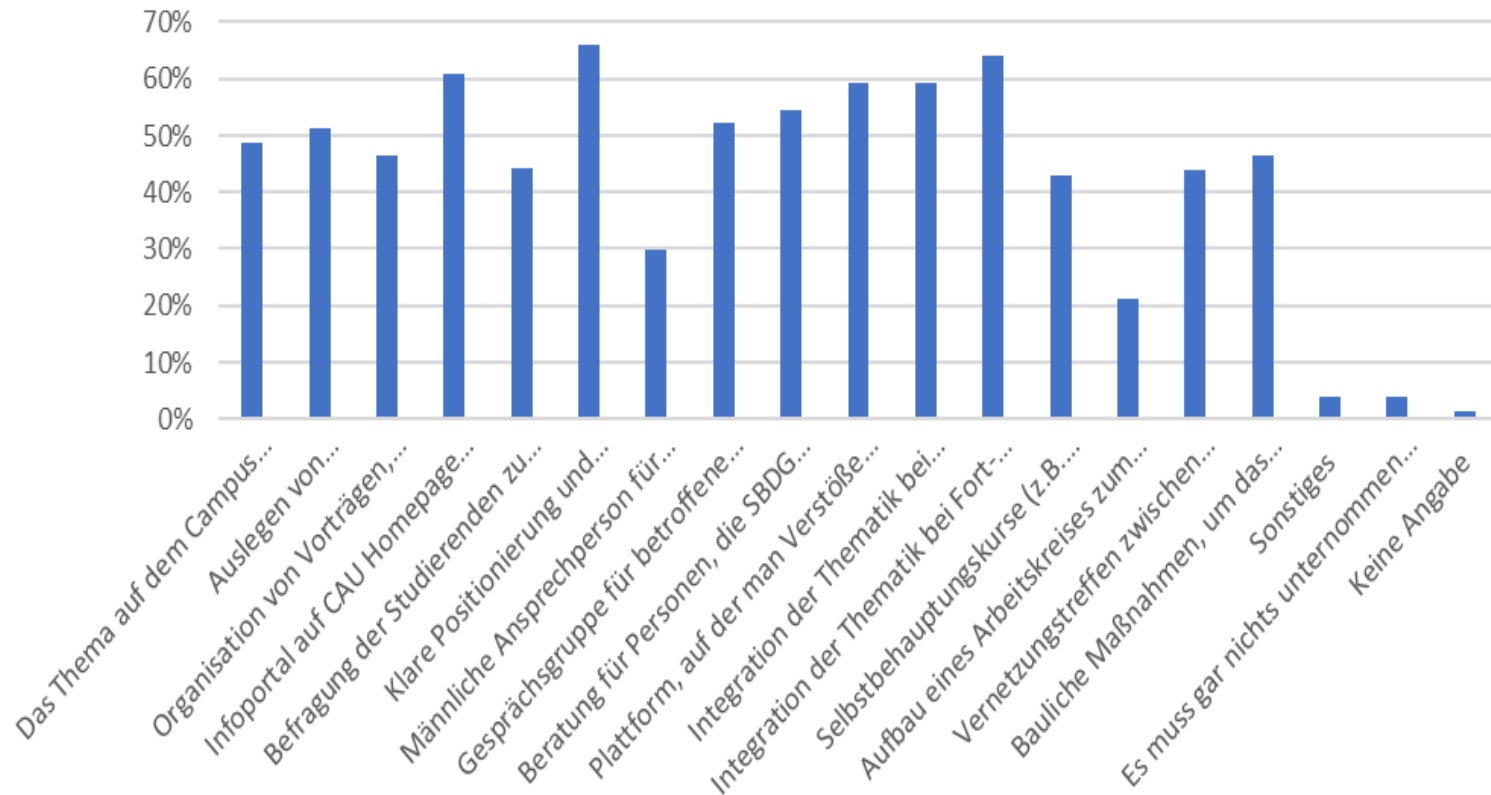
- Auswahl zwischen 16 Maßnahmen (Mehrfachnennung möglich)

Mind. eine Maßnahme ausgewählt	94,8%
Es muss gar nichts unternommen werden	3,8%
Keine Angabe	1,8%

- Ø: 8,4 Maßnahmen ausgewählt (n = 1.321)
- 54 Befragte nutzen die Kategorie „Sonstige“
  - Besonders häufig wurde wiederholt „Integration der Thematik bei Fort- und Weiterbildungsprogrammen für Beschäftigte“ genannt
  - Sonstiges, u.a.: Gender-neutrale WCs, mehr Sicherheitspersonal



# Maßnahmen



Die Maßnahmen basieren auf Empfehlungen von Bukof (2018), Bukof und Total E-Quality Deutschland e.V. (o.D.) sowie Kocher und Porsche (2015). Für eine vollständige Übersicht aller Maßnahmen siehe Anhang.

# Top 5 Maßnahmen

1. Klare Positionierung und Transparenz im Umgang mit SBDG seitens der CAU (66%)
2. Integration der Thematik bei Fort- und Weiterbildungsprogrammen für Beschäftigte (insbesondere für Lehrende und Personalverantwortliche) (64%)
3. Infoportal auf CAU Homepage zum Thema SBDG mit Informationen zu rechtlichen Regelungen, Anlaufstellen und weiteren Aufklärungsmaterialien (61%)
4. Integration der Thematik bei Einführungsveranstaltungen für Studierende im ersten Semester (59,3%)
5. Plattform, auf der man Verstöße (anonym oder namentlich) angeben kann (59,2%)

# Schlussfolgerung

- Klare öffentliche Positionierung + mehr Transparenz:
  - Thematik in Einführungsveranstaltungen integrieren → Richtlinie präsentieren, Basta vorstellen
  - Bereitstellung von Informationen → Portal auf CAU Website errichten (siehe z.B. <https://www.fu-berlin.de/sites/nein-heisst-nein/index.html>)
- Dezentrale Organisation: Kultur der Antidiskriminierung in Fakultäten, Instituten sowie Lehrveranstaltungen implementieren
  - Thematik in Fortbildungsangebote für Lehrende integrieren → z.B. Aufnahme als Querschnittsthema
  - Schaffung von dezentralen und niedrigschwelligen Strukturen, an die sich Studierende auch bei vermeintlich „harmlosen“ Vorfällen wenden können
  - Monitoring zur Überprüfung, ob Maßnahmen an Fakultäten, Verwaltung und zentralen Einrichtungen umgesetzt werden

# Auszüge (von 254) aus „Was ich in diesem Zusammenhang schon immer mal loswerden wollte:“

- „Ich fange dieses WiSe erst an zu studieren, aber tatsächlich gehe ich mit einem besseren Gefühl zur CAU. Mich hat dieses Thema in anderen Bereichen schon häufig begleitet und ich bin froh, dass es hier nicht totgeschwiegen wird“
- „An einem Institut der CAU gab es vermehrt Fälle, in denen ein Dozierender übergriffig geworden ist und z.B. Studentinnen explizit nach sexuellen Gefälligkeiten im Gegenzug zu Gefallen seinerseits gefragt hat. [...] Es braucht Strukturen, die es den Studierenden möglich machen, solche Vorfälle zu melden und die dann auch Konsequenzen ziehen.“
- „Die Uni sollte sich, statt sich in Minderheitsfragen zu atomisieren, lieber für solide Forschung und Lehre sorgen und weniger ideologisieren und politisieren.“
- „die Machtlosigkeit bei sexistischem Verhalten von ProfessorInnen, da sie nicht gefeuert werden können, ist unerträglich“

# Auszüge (von 254) aus „Was ich in diesem Zusammenhang schon immer mal loswerden wollte:“

- „[...] Bedauerlicherweise habe ich nicht gewusst gehabt, dass es Anti-Diskriminierungsangebote (ich kenne nur eines der Angebote) an der Uni gibt, weshalb ich sie auch nie aufgesucht oder mehr recherchiert hatte. Ich hätte sie aber damals aufgesucht, wenn ich davon gewusst hätte.“
- „Es ist wichtig, aber die Art, wie darüber kommuniziert wird, ist oft anstrengend und teilweise auch nervig. [...] Es sollte alles unaufgeregter passieren, obwohl das Thema natürlich wichtig und nicht zu verharmlosen ist. Vor allem sollte [...] ein Gleichgewicht bei der Thematisierung von Diskriminierung aller Geschlechtsidentitäten herrschen, um männliche Personen leichter mit ins Boot zu holen.“
- „When this kind of things happen, people do not know where to go or talk. Authorities are just interested to know, if it was inside of uni. When it is not the case, there is no support for the person.“

# Auszüge (von 254) aus „Was ich in diesem Zusammenhang schon immer mal loswerden wollte:“

- „Es ist schwierig bei solch Thematiken die richtigen Maßnahmen zu treffen, da die Menschen, die von Diskriminierung/Belästigung betroffen sind sich sowieso schon viel mit dem Thema auseinandersetzen und die Menschen, die sich eher auf Seiten der Diskriminierer/Belästiger befinden durch eine übermäßigen Thematisierung ignoranter gegenüber dieser Problematik werden.“
- „[...] Abgesehen davon möchte ich mich für eure Arbeit bedanken. Ich habe mich zwar noch nicht bei euch [Diversity Office] beraten lassen, da ich diese innerliche Hürde noch nicht überwunden habe, aber es ist gut zu wissen, dass ihr da seid. Danke dafür.“
- „Sexuelle Belästigung ist ein Thema, das zwar oberflächlich immer wieder angesprochen wird, in seiner Tiefe aber nie besonders besprochen oder bekämpft wird. Deshalb ist es mir wichtig, dass nachhaltige Institutionen geschaffen werden, die dafür sorgen, dass die Universität keinen Platz für Diskriminierung und Belästigung hat.“

# Literaturverzeichnis

- Bukof (2018). Grundsatzpapier zu Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen. <https://bukof.de/wp-content/uploads/2018-Grundsatzpapier-SDG.pdf>.
- Bukof und Total E-Quality Deutschland e.V. (o.D.). Best Practice: Aktionsfeld 8 "Moralische Belästigung, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt". <https://bukof.de/wp-content/uploads/Aktionsfeld-8-SDG-Total-E-Quality.pdf>.
- Feltes, T., List, K., Schneider, R. und Höfker, S. (2012). Gender-based Violence, Stalking and Fear of Crime. Länderbericht Deutschland. EU-Projekt 2009-2011. Ruhr-Universität Bochum.
- FRA (2013). LGBT-Erhebung in der EU. Erhebung unter Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender-Personen in der Europäischen Union. Wien: Agentur für Europäische Union für Grundrechte.
- Kocher, E. und Porsche, S. (2015). Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext – Schutzlücken und Empfehlungen. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

## Anhang – Übersicht aller Maßnahmen

- Das Thema auf dem Campus sichtbarer machen, z.B. durch Plakate, Flyer, Aufkleber
- Auslegen von Informationsmaterialien, z.B. in Form von Broschüren, Notfallkarten
- Organisation von Vorträgen, Workshops und/oder Diskussionsrunden
- Infoportal auf CAU Homepage zum Thema SBDG mit Informationen zu rechtlichen Regelungen, Anlaufstellen und weiteren Aufklärungsmaterialien
- Befragung der Studierenden zu ihren Erfahrungen mit SBDG
- Klare Positionierung und Transparenz im Umgang mit SBDG seitens der CAU
- Männliche Ansprechperson für Erstberatung an der CAU
- Gesprächsgruppe für betroffene Personen
- Beratung für Personen, die SBDG ausgeübt haben, um sie zu befähigen, ihr Verhalten langfristig zu ändern



# Anhang – Übersicht aller Maßnahmen

- Plattform, auf der man Verstöße (anonym oder namentlich) angeben kann
- Integration der Thematik bei Einführungsveranstaltungen für Studierende im ersten Semester
- Integration der Thematik bei Fort- und Weiterbildungsprogrammen für Beschäftigte (insbesondere für Lehrende und Personalverantwortliche)
- Selbstbehauptungskurse (z.B. WenDo)
- Aufbau eines Arbeitskreises zum Thema SBDG
- Vernetzungstreffen zwischen Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragten, Mitglied der Universitätsleitung, Personalrats und Vertreter\*innen der Studierendenschaft
- Bauliche Maßnahmen, um das Sicherheitsgefühl auf dem Campus zu verstärken (z.B. bessere Beleuchtung)