

---

**Erfahrungen  
mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt  
an der PH Freiburg**  
-  
**Projektbericht**  
März 2022

---

Diese studentische Forschungsarbeit wurde von den Autorinnen im Rahmen des Masterstudiengangs Erziehungswissenschaft - EB/WB durchgeführt. Die Umsetzung der Umfrage fand in Kooperation mit Doris Schreck und Leona Cordi von der Stabsstelle Gleichstellung im Frühjahr 2021 statt.

**Autorinnen:**

Milena Berman

Julia Finger

Amelie Bühner

**Abstract:** Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt ist in allen gesellschaftlichen Bereichen zu finden, auch an Hochschulen. Trotzdem wird die Problematik oftmals nicht ausreichend thematisiert, was sich nicht zuletzt an der unzureichenden Forschungslage an deutschen Hochschulen zeigt. Um das Thema mehr in den öffentlichen Fokus zu rücken, wurde im Rahmen der landesweiten Kampagne “Zieh einen Schlussstrich” an der PH Freiburg eine quantitative Umfrage zu Erfahrungen mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext von drei Studentinnen des Masters Erwachsenenbildung und in Kooperation mit der Stabsstelle Gleichstellung durchgeführt. Der vorliegende Projektbericht beschreibt den Forschungsprozess von der Auseinandersetzung mit theoretischen Grundlagen und dem Forschungsstand, über die Konzeption des Erhebungsinstruments und die Durchführung der Online-Umfrage bis hin zur Darstellung der grundlegenden Ergebnisse der Studie.

# Gliederung

<b>1. Einleitung</b>	<b>1</b>
<b>2. Projektbeschreibung</b>	<b>3</b>
2.1 Inhalte und Ziele	3
2.2. Projektpartnerin und Kampagne “Zieh einen Schlusstrich”	3
<b>3. Theoretische Grundlagen -</b>	<b>5</b>
<b><u>Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt</u></b>	<b>5</b>
3.1 Begriffsbestimmung	5
3.1.1. Sexismus als Ideologie von heterosexueller Zweigeschlechtlichkeit	7
3.1.2. Sexismus und patriarchale Machtstrukturen	8
3.2 Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen	10
3.3 Aktueller Forschungsstand	13
<b>4. Forschungsmethodologisches und -methodisches Vorgehen</b>	<b>18</b>
4.1 Wahl des Untersuchungsdesigns	18
4.2 Ordnungskriterien	19
4.3 Chancen und Risiken quantitativer (Online-)Umfragen	21
4.4 Forschungsdesign und - ablauf	22
4.4.1 Gütekriterien	22
4.4.2 Forschungsablauf	24
4.5 Limitationen	30
4.5.1 Grundlegende Probleme empirischer Wissenschaft	30
4.5.2 Intersektionalität und LGBTIQ	32
4.5.3. Methodische Limitationen	33
<b>5. Darstellung der grundlegenden Ergebnisse der Studie</b>	<b>33</b>
5.1 Stichprobe	33
5.2 Erfahrungen mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt	36
5.3 Umgang mit der Erfahrung	43
5.4 Sicherheitsgefühl	46
<b>6. Fazit und Ausblick</b>	<b>49</b>
<b>Literatur</b>	<b>52</b>
<b>Anhang</b>	<b>56</b>
A: Fragebogen	56

# 1. Einleitung

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt ist in allen gesellschaftlichen Bereichen zu finden. Auch wenn das Thema, insbesondere in feministischen Kreisen, kein Neues ist, ist es durch die mediale Aufmerksamkeit der #MeToo-Debatte<sup>1</sup> erst in den letzten Jahren vermehrt in den öffentlichen Diskurs eingegangen und wurde als gesamtgesellschaftliches Problem diskutiert. Hochschulen sind von diesem Problem nicht ausgenommen. Während sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen in den USA schon seit vielen Jahren thematisiert wird, gewinnt das Thema in Deutschland nur nach und nach an Aufmerksamkeit. Dabei ist sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen auch hierzulande ein dringend ernstzunehmendes Thema: So bestätigen die Ergebnisse der ersten und bislang einzigen großen Datenerhebung der Ruhruniversität Bochum (2009-2013), bei der auch 16 deutsche Hochschulen befragt wurden, dass sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an der Hochschule in gravierendem Maße auch in Deutschland existiert (List & Feltes 2015: 1).

Um erstmalig einen Eindruck über Erfahrungen mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt auch an unserer Hochschule gewinnen zu können, haben wir, drei Masterstudentinnen der PH Freiburg, im Rahmen eines Forschungs- und Entwicklungsprojekts und in Kooperation mit der Stabsstelle Gleichstellung eine Fragebogenstudie zum Thema entwickelt. Hierfür wurden auf Grundlage der EU-Studie der Universität Bochum (Feltes et al. 2012) Hypothesen aufgestellt und anhand einer quantitativen Untersuchung mittels eines Online-Fragebogens überprüft. Die Ergebnisse der Studie geben, neben einem Eindruck von hochschulinternen Erfahrungen mit der Thematik, auch einen Einblick in das Mitteilungsverhalten und die Nutzung von Beratungsangeboten bei Betroffenheit von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie in das subjektive Sicherheitsgefühl der Studienteilnehmer\*innen an der Hochschule. Von den Ergebnissen dieser Studie können Handlungsbedarfe für Präventions- und Interventionsmaßnahmen an der pädagogischen Hochschule abgeleitet werden.

Der vorliegende Projektbericht beginnt mit einer Projektbeschreibung (Kapitel 2), in der die Inhalte und Ziele des Projekts dargelegt werden und die Projektpartnerin, die Stabsstelle

---

<sup>1</sup> Unter dem Hashtag #MeToo haben 2017 im Zuge des Skandals um den Hollywood-Produzenten Harvey Weinstein Millionen Frauen\* in den sozialen Medien auf das Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt in der Arbeitswelt aufmerksam gemacht (vgl. Schiff 2019: 13).

Gleichstellung der PH-Freiburg, vorgestellt wird. Im Anschluss werden die theoretischen Grundlagen zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt erläutert (Kapitel 3). Darunter fallen neben einer Begriffsbestimmung auch grundlegende Aspekte der Theorie des Sexismus, die Verhandlung des Themas sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen und schließlich ein Einblick in den aktuellen Forschungsstand. In Kapitel 4 wird das forschungsmethodische Vorgehen erläutert und das Untersuchungsdesign vorgestellt. Im letzten Teil, Kapitel 5, werden die grundlegenden Ergebnisse der Studie dargestellt, indem auf die Stichprobe und die drei Themenblöcke des Fragebogens gesondert eingegangen wird.

## 2. Projektbeschreibung

### 2.1 Inhalte und Ziele

Das Ziel des hier vorgestellten Forschungsprojekts besteht darin, eine Umfrage in Form eines Online-Fragebogens zu Erfahrungen mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der PH Freiburg zu erstellen, durchzuführen und auszuwerten. Die Forschungsfrage, die dem Projekt dabei zugrunde liegt, lautet:

*Welche Erfahrungen mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt wurden bisher von Mitgliedern der PH Freiburg im Hochschulkontext gemacht?*

Obwohl es an umfassendem Datenmaterial zu Erfahrungen mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext mangelt, weisen die Ergebnisse der vorhandenen Studien deutlich darauf hin, dass sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen eine „erschreckend normale“ Erfahrung ist (Kocher & Porsche 2015: 7) (siehe Kapitel 3.2). Dies ist, unter der Annahme, dass sexualisierte Diskriminierung eine Form der Machtdemonstration ist (siehe Kapitel 3.1) wenig verwunderlich, denn an Hochschulen ist eine Vielzahl von Abhängigkeitsverhältnissen institutionalisiert.

Letztendlich sollen die durch die Umfrage generierten Daten unserer Kooperationspartnerin, der Stabsstelle Gleichstellung, dazu dienen, einen ersten Eindruck über die Ist-Situation an der PH Freiburg zu gewinnen und daraus entsprechende Präventions- und Hilfsmaßnahmen an der Hochschule zu optimieren und gegebenenfalls weitere zu generieren. Ebenso soll dadurch die Sichtbarkeit und Reichweite von bereits bestehenden Angeboten der Stabsstelle und der Ansprechpartner\*innen<sup>2</sup> für sexualisierte Diskriminierung erhöht sowie das Thema selbst mehr in den öffentlichen Fokus gerückt werden.

### 2.2. Projektpartnerin und Kampagne “Zieh einen Schlussstrich”

Die Stabsstelle Gleichstellung der PH Freiburg sieht es als ihre Aufgabe, “aktiv die Gleichstellung in den Bereichen Forschung, Lehre und Studium der Pädagogischen

---

<sup>2</sup> Das Sternchen “\*” anerkennt und zeigt an, dass körperlich und psychisch nicht nur die Pole “männlich” und “weiblich” existieren, sondern ein ganzes Kontinuum von Geschlecht und Geschlechtsidentitäten (<https://queer-leben.de/glossar/>).

Hochschule Freiburg zu fördern” (Pädagogische Hochschule Freiburg 2021). Zu diesem Zweck bietet sie unterschiedliche Projekte, Maßnahmen und Beratungen an.

Die Themenschwerpunkte der Stabsstelle umfassen zum einen die Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftler\*innen, deren vorrangiges Ziel die Förderung des Frauen\*anteils<sup>3</sup> in Professuren und Leitungsfunktionen durch Workshopangebote und durch das Mentoring-Programm ist und zum anderen die Bereiche sexualisierte Diskriminierung, familienfreundliche Hochschule sowie Gender und Diversity in der Lehre, deren Maßnahmen und Angebote auf die “Schaffung optimaler Arbeits- und Studienbedingungen für Frauen“ abzielen (Druwe et al. 2008: 4).

Die Pädagogische Hochschule ist durch das AGG und das LHG22<sup>4</sup> „für den Schutz ihrer Mitglieder und Angehörigen vor (sexualisierter) Diskriminierung und Gewalt verantwortlich und trägt dafür Sorge, dass alle gleichberechtigt an Forschung, Lehre, Studium und Weiterbildung teilhaben können” (vgl. Sobiech & Schreck 2021: 30).

Maßnahmen, die neben den Einzelfallberatungen von der Stabsstelle Gleichstellung getroffen wurden bzw. werden, sind unter anderem Führungskräftebildungen in Kooperation mit Frauenhorizonte<sup>5</sup>, die Broschüre “Grenzüberschreitung. Betroffen?! Was tun? Informationen zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt” sowie Präventionsmaßnahmen in Form von Infotischen, Plakat- und Posterkampagnen, Selbstverteidigungsworkshops und andere zielgruppenübergreifende Veranstaltungen (vgl. ebd.). Außerdem ist Doris Schreck, Leiterin der Stabsstelle Gleichstellung, zusammen mit Marcel Hinderer (in diesem Semester vertreten durch Florian Weitkämper), die offizielle Ansprechpartnerin der Pädagogischen Hochschule für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung.

Aktuell hat sich die PH Freiburg an der landesweiten Kampagne “Zieh einen Schlusstrich” beteiligt. Ziel der Kampagne ist es, das Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen mehr in den öffentlichen Fokus zu rücken und den Handlungsbedarf zu betonen. Dadurch soll unter anderem erreicht werden, dass “Leitfäden, Ansprechstellen und

---

<sup>3</sup> Wir verwenden hinter den Bezeichnungen „Frau“ und „Mann“ das Gendersternchen (\*), um auf die Konstruiertheit von Geschlecht hinzuweisen. Wir möchten dadurch deutlich machen, dass wir uns auf alle beziehen, die von anderen als Frau\* oder Mann\* definiert werden oder sich selber unter der jeweiligen Bezeichnung definieren. An Stellen, an denen wir explizit die Kategorie (Cis-) Mann / Frau hervorheben möchten, verwenden wir das Sternchen nicht.

<sup>4</sup> Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg (LHG § 2 Absatz 4) und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG § 3 Abs. 4, § 12 Abs. 3)

<sup>5</sup> Der Verein Frauenhorizonte ist eine Beratungsstelle in Freiburg, der Mädchen und Frauen unterstützt, die eine Vergewaltigung oder versuchte Vergewaltigung, sexuelle Nötigung, sexuelle Belästigung oder andere Formen sexualisierter Gewalt im Erwachsenenalter oder als junge Frau erlebt haben (<https://www.frauenhorizonte.de/faq/>)

Beschwerdewege innerhalb der jeweiligen Hochschulen vorgestellt oder erneut bekannt gemacht werden” (LaKoG).

Im Rahmen der Kampagne wurde eine Resolution von der Wissenschaftsministerin Theresia Bauer und Vertreter\*innen aller Hochschularten unterzeichnet, um sich klar gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt zu positionieren. Außerdem wurde eine Vertrauensanwältin auf ministerialer Ebene für Fragen im Zusammenhang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der Hochschule gewählt.

Die Stabsstelle Gleichstellung unterstützt die Kampagne durch Öffentlichkeitsarbeit sowie verschiedene geplante Veranstaltungen zum Thema. Die Umfrage, die wir in Kooperation mit der Stabsstelle entwickelt haben, entstand aus der Idee, trotz vereinzelt Ausbleiben von Veranstaltungen auf Grund der Corona-Pandemie, auf die Thematik aufmerksam machen zu können.

### **3. Theoretische Grundlagen - Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt**

#### **3.1 Begriffsbestimmung**

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt hat viele Ausprägungsformen. Grundsätzlich ist darunter jegliches unerwünschte Verhalten mit sexuellem Bezug zu verstehen (vgl. Schreck et al. 2018: 5).

Die verschiedenen Erscheinungsformen und Wirkungsebenen von sexualisierten Übergriffen werden als ein Kontinuum gedacht (vgl. Schütz et al. 21: 1):

Dies erlaubt es, eine konzeptionelle Verbindung zwischen jenen übergriffigen Verhaltensweisen herzustellen, die im Alltag kaum noch Aufsehen erregen, und den weniger häufig auftretenden, schwerwiegenderen Ereignissen geschlechtsspezifischer Gewalt. Erstere bilden in ihrer Normalisiertheit das Gerüst für weitere. Das eine Ende des Kontinuums (in Form von Vergewaltigung oder Femizid) kann also nicht angesprochen werden, ohne das andere Ende der alltäglichen Manifestationen von Sexismus und geschlechtsspezifischen Hierarchien zu problematisieren (ebd.).

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt kann verbal, nonverbal und/ oder durch tätliche Angriffe ausgeübt werden (vgl. bukof o.J.). Durch die Verwendung des Begriffs ‘sexualisiert’ anstelle von ‘sexuell’ wird zum Ausdruck gebracht, dass hier in der Regel nicht sexuelle Interessen das Motiv der Handlung sind, sondern sexualbezogene Handlungen funktionalisiert

werden, um Macht auszuüben (vgl. Schmidt 2014: 59). Die dabei herrschenden Machtverhältnisse basieren auf der strukturellen Unterscheidung und Abwertung von Menschen aufgrund ihres Geschlechts (vgl. Diehl et al. 2014: 22). Durch sexualisierte Diskriminierung werden diese Strukturen aufrechterhalten und reproduziert (vgl. Wiesental 2017: 11).

Anna Schiff nennt drei Bausteine der Ermöglichungsstruktur für Eingriffe in die sexuelle Selbstbestimmung und Gewalt, welche sich auch auf den umfassenderen Begriff der sexualisierten Diskriminierung übertragen lassen (vgl. Schiff 2019: 78 ff.):

- 1. Ein mangelndes, gesellschafts-politisches Bewusstsein für die Problematik:** Sexualisierte Diskriminierung wird häufig nicht als solche wahrgenommen, da es sich um eine diskriminierende Grundstruktur unserer Gesellschaft handelt, die somit alltäglich ist (vgl. ebd.: 47). Auch sexualisierte Gewalt wurde erst durch Frauenbewegungen zur Sprache gebracht und damit sichtbarer gemacht (vgl. ebd.: 78).
- 2. Die rechtliche und gesellschaftliche Einstufung der diskriminierenden Verhaltensweisen:** Hierzu gehören z.B. Vorstellungen darüber, dass Opfer Angriffe provozieren würden (vgl. ebd.: 81). So gebe es keine 100-prozentige Regel, was *noch* ein Kompliment oder *schon* sexuelle Belästigung sei, aber es sei auch nicht wahllos: „Grundlage jeder guten menschlichen Beziehung und Grundvoraussetzung für Sexualität ist gegenseitiges Einverständnis“ (ebd.: 82).
- 3. Machtverhältnisse:** Sexualisierte Diskriminierung ist eine Form der Machtdemonstration, die funktioniert, weil „es historisch gewachsene und gesellschaftliche Vorstellungen darüber gibt, wem Sexualität zugestanden wird und wer mit Verweis auf Sexualität abgewertet werden soll“ (ebd.).

Diese historisch gewachsenen Vorstellungen sind Teil eines Gesamtsystems einer sich wiederholenden Macht- und Herrschaftskonstellation, das als Sexismus bezeichnet wird (vgl. Arndt 2020: 18 ff.). Für das Verständnis von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt als Form der Machtausübung soll daher im Folgenden ein Einblick in die Grundlagen des Sexismus gegeben werden.

### 3.1.1. Sexismus als Ideologie von heterosexueller Zweigeschlechtlichkeit

Sexismus basiert auf einer Ideologie von Zweigeschlechtlichkeit und Heteronormativität. Letzteres meint die Normsetzung von Heterosexualität und Cis-Geschlechtlichkeit in Absetzung zu Homosexualität, Inter\*sexualität und Trans\*geschlechtlichkeit als „Anderem“ (vgl. Arndt 2020: 28). Ein „Grundmolekül“ (ebd.) dieser sexistischen Ideologie ist die Gleichsetzung von Geschlechtsverkehr und Reproduktion der (menschlichen) Spezies (vgl. ebd. 27). „Über Jahrtausende hinweg hat sich aus diesem Denkansatz heraus eine Erzählung etabliert, in der Homosexualität als Abweichung von der Reproduktionssexualität der Hetero-Norm(alität) abgesetzt wird“ (ebd.: 28). Heteronormativität beruht also darauf, Menschen in zwei Schubladen zu stecken: „Gebärende/ Stillende/ Nährende (familienintern/ privat) versus Erzeuger/ Beschützer/ Entscheider/ Ernährer (familienextern/ öffentlich)“ (ebd.). So werden Frauen\* und Männer\* zum einen als biologisch gegensätzlich gesehen, beispielsweise in Bezug auf äußere und innere Geschlechtsmerkmale, Gene, Hormone, Gesichtszüge, Haareigenschaften, Körperbau und Klang der Stimme. Die Grenzen zwischen Mann\* und Frau\* in all diesen Bereichen sind jedoch nicht antithetisch, sondern fluide (vgl. ebd.: 29). Zum anderen baut auf der biologischen Unterscheidung der Körper eine soziale Hierarchisierung auf:

Es geht darum, die biologisch als gegensätzlich konturierten Kategorien mit Bedeutung jenseits des Biologischen aufzuladen, also mit mentalen, kulturellen, psychischen, intellektuellen Kompetenzen und Fähigkeiten zusammenzuführen. Diese werden verallgemeinert, verabsolutiert und gewertet (ebd.).

So wirkt im westlichen Geschlechtnarrativ das Muster, dass die Kultur der Natur überlegen ist (vgl. ebd.: 30). Diese Hierarchie bildet also eine Differenzierung, und zwar „v.a. entlang den Konstrukten Zweigeschlechtlichkeit und „Menschenrassen“ (in wechselseitiger Überlagerung)“ (ebd.). Der Mann und der Weiße seien dichter am Königlichen/Göttlichen dran und daher mehr Kultur, d.h. mehr Gehirn und mehr Rationalität, während Frauen/ Schwarze mehr Natur, d.h. mehr Körper und mehr Emotion seien. Die Ideologie heterosexueller Zweigeschlechtlichkeit und die damit einhergehende soziale Hierarchisierung generiert also das Wissen, welches Männer ermächtigt (vgl. ebd.: 32). Diese bis heute bestehende Machtstruktur zeigt sich zum Beispiel darin, dass die überwiegende Mehrheit der machtvollen Positionen in unserer Gesellschaft von Männern besetzt ist: So liegt der Frauenanteil in Führungspositionen in Deutschland im Jahr 2018 bei 22,6 % (Statista 2018), der Frauenanteil hauptberuflicher Professuren an Hochschulen im Jahr 2019 bei 25,5 Prozent (Statista 2019)

und der Frauenanteil in den Vorständen der 200 größten deutschen Unternehmen im Jahr 2020 bei 11,5 % (Statista 2020).

An dieser Stelle soll jedoch auch erwähnt werden, dass die gesellschaftspolitische Vormachtstellung von Männern nicht bedeutet, dass Männer zwangsläufig in *jedem* gesellschaftlichen oder politischen Bereich bevorzugt werden oder dass es keinerlei negative oder abwertende Zuschreibungen gegenüber Männern gäbe (vgl. Schiff 2019: 33). Beispiele hierfür sind die Vorurteile gegenüber Erziehern, wenn sie Kinder auf den Schoß nehmen oder die Tatsache, dass erst 1997 Männer als Opfer von Vergewaltigungen mit ins Gesetz aufgenommen wurden (vgl. ebd.). Außerdem steht nicht allen Männern\* der Zugang zu Machtpositionen in demselben Maße offen, sondern hauptsächlich denjenigen, die weiß, akademisch gebildet und heterosexuell sind (vgl. ebd.: 32). Diese Verschränkung von Machtstrukturen wird als Intersektionalität bezeichnet, worauf im folgenden Kapitel noch genauer eingegangen wird. Trotz dieser “Schattenseiten des Mannseins” (ebd.: 34) wird der Begriff Sexismus nicht auf Männer\* angewendet, denn der Begriff “ist an Macht und systemisch garantierte Privilegien gebunden, die Cis-Männlichkeit und Heterosexualität besitzen” (Arndt 2020: 24). Er steht für die lange und gewaltvolle Geschichte von Unterdrückung und Diskriminierung von Frauen\* sowie homosexuellen, inter\*sexuellen und trans\*geschlechtlichen Menschen (vgl. ebd.).

### **3.1.2. Sexismus und patriarchale Machtstrukturen**

“Patriarchat beschreibt ein gesellschaftliches System von sozialen Beziehungen der männlichen Herrschaft” (vgl. Millett 1977, zitiert in: Cyba 2010: 17). Als ein alle Lebensbereiche durchdringendes Herrschaftssystem reicht das Patriarchat bis in das dritte Jahrtausend vor Christus zurück:

Erkennbar ist die Verfestigung dieser Struktur an Änderungen der religiösen Symbolik, vor allem an der Zurückdrängung weiblicher Göttinnen und an einer strukturellen Spaltung in „respektable“ (an einen Mann gebundene) und in „nicht respektable“ Frauen, mit der eine Vielfalt sozialer Konsequenzen verbunden war (ebd.: 18).

Diese Ordnung ist sehr stabil, da Machtstrukturen „durch Gesetze, Wissen und Moral unterfüttert werden und institutionell und strukturell verankert sind“ (Arndt 2020: 34) und weil Männer, die durch sie ermächtigt und privilegiert werden, diese Räume männlich halten (vgl. ebd.). Macht ist jedoch auch dynamisch, „weil es verschiedene Machtstränge gibt, die sich

überlagern und dabei wechselseitig verstärken oder schwächen können. Geschlechtsspezifische Machtstrukturen interagieren mit denen von Sexualität, Klasse, Nation, Religion, Alter, Gesundheit oder Rassismus“ (ebd.); diese Verschränkung wird, wie oben bereits erwähnt, Intersektionalität genannt (vgl. ebd.: 35).

Als Frau\* habe ich niemals Macht, *weil* ich eine Frau\* bin, sondern *obwohl*. Ich kann aber Macht haben, weil ich *weiß* und Professorin bin und einen deutschen Pass besitze. Aber ein *weißer* heterosexueller Professor mit einem deutschen Pass hat (systemisch gesehen) mehr Macht als ich (ebd.).

Beispielsweise gaben in einer organisationsweiten Befragung über die Arbeitskultur und Arbeitsatmosphäre in der Max-Planck-Gesellschaft ausländische Wissenschaftlerinnen besonders häufig an, persönlich beleidigende sexistische Bemerkungen erlebt zu haben. Bei den Nicht-EU-Ausländerinnen beträgt die Betroffenheit 17,0% und bei den EU-Ausländerinnen 21,9% (gegenüber den deutschen Wissenschaftlerinnen mit 11,1%) (vgl. Schraudner et al. 2019: 24).

Das System Sexismus privilegiert weiße heterosexuelle Männer und diese Struktur ist die Grundlage für die Diskriminierung von Frauen und LGBTIQ-Personen. „‘Diskriminierung‘ wird im heutigen Sprachgebrauch gemeinhin als „jemanden... herabsetzen, benachteiligen, zurücksetzen“ definiert (Kempcke 2000: 224, zitiert in: Arndt 2020.: 43). Diskriminierung meint also Unterdrückung und „zudem auch die Gesamtheit der daraus erwachsenden menschlichen Interaktionen von Gewalt bis zu abwertender Blicksprache“ (ebd.: 44).

Das deutsche Recht verbietet sexuelle Belästigung und Gewalt. Die schweren Formen der Gewaltausübung sind im (Sexual-)Strafrecht erfasst “indem es die sexuelle Nötigung und die Vergewaltigung als besonders schweren Fall derselben ebenso unter Strafe stellt (§ 177 Abs. 2 StGB) wie den sexuellen Missbrauch von Schutzbefohlenen (§§ 174 ff. StGB) und die Nachstellung – sog. Stalking – von Personen (§ 238 StGB)” (Kocher/ Porsche 2015: 13). Sexuelle Belästigung gilt nicht als ‘schwere Form’; sie steht an anderer Stelle, im allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) als Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung (AGG, § 3 Abs. 4) (Kocher & Porsche 2015: 8). Im Bereich der Hochschulbildung gilt außerdem das Landeshochschulgesetz sowie hochschulinterne Richtlinien. Auf diese wird im folgenden Kapitel näher eingegangen.

### 3.2 Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen

Der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zufolge ist „sexualisierte Diskriminierung und Gewalt [...] an deutschen Hochschulen als Arbeits- und Studienorte genauso alltäglich wie im privaten Umfeld“ (bukof 2018: 2). Jüngst brachte der Fall um Siegfried Mauser die MeToo-Debatte in die deutsche Kulturszene und in die Diskussion an deutschen Hochschulen<sup>6</sup>. Am Fall Mauser wurde nun einmal mehr der Zusammenhang von Machtmissbrauch und sexualisierter Gewalt deutlich sowie eine Praxis der Verharmlosung von institutioneller Seite (vgl. ebd). Im Hochschulkontext lassen die wenigen bekannt gewordenen Fälle jedoch kaum Aussagen über die tatsächliche Lage an Hochschulen zu, denn die Dunkelziffer ist hoch und nur wenige Fälle werden den hochschulinternen Anlaufstellen gemeldet (vgl. bukof 2018: 2).

Für die Bekämpfung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt ist die Gesetzgebung essenziell. Allerdings ist diese sehr komplex, da zum einen die Landeshochschulgesetze von Bundesland zu Bundesland variieren und zum anderen die rechtliche Situation für die verschiedenen Gruppierungen der Hochschulangehörigen unterschiedlich ist (Schütz et al. 2021: 6): So kann das Verbot der sexualisierten Diskriminierung im AGG (§3, Abs. 4) lediglich auf den Bereich der Beschäftigung und Zugang zu Beruf angewendet werden, jedoch nicht auf Studierende (vgl. Kocher & Porsche 2015: 37). Für die Gesetzgebung im Bereich der Hochschulbildung haben alle Bundesländer ein eigenes Hochschulgesetz erlassen. Laut dem baden-württembergischen Landeshochschulgesetz ist es Aufgabe der Hochschule, für ihre Mitglieder und Angehörigen jeweils eine weibliche und eine männliche Ansprechperson für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung zu benennen und darauf hinzuwirken, dass Mitglieder und Angehörige der Hochschulen vor sexueller Belästigung geschützt werden” (LHG § 4 a Abs. 1). Außerdem gibt es hochschulautonome Regelungen in Form von Richtlinien, die das Verbot sexualisierter Diskriminierung und Gewalt zum Gegenstand haben und deren persönlicher Anwendungsbereich nicht nur Mitarbeitende sondern auch Studierende erfasst (vgl. Kocher & Porsche 2015: 37). In der “Richtlinie gegen Diskriminierung und

---

<sup>6</sup> Der Direktor der Münchner Musikhochschule wurde zwischen Beginn der Prozessserie im Jahr 2015 bis zum Urteil 2019 zu sexueller Nötigung in Hochschulräumen in mehreren Fällen verurteilt (Schwarz 2019)

sexualisierte Gewalt im Studium und am Arbeitsplatz an der Pädagogischen Hochschule Freiburg” wird sexuelle Belästigung in Anlehnung an das AGG wie folgt definiert:

Um eine sexuelle Belästigung handelt es sich, wenn Verhaltensweisen mit sexuellem Bezug von der betroffenen Person als aufdringlich, unerwünscht empfunden und von ihr zurückgewiesen werden. Sie umfasst Verhaltensweisen, die ein Gefühl der sexuellen Herabwürdigung, Beleidigung oder Demütigung bewirken. Erpressung oder Erzwingen sexueller Beziehungen, körperliche Übergriffe, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung sind Tatbestände des Strafrechts (PH Freiburg 2017).

Als Beispiele für diskriminierendes und (sexuell) belästigendes Verhalten werden folgende aufgeführt:

- abwertende und erniedrigende Äußerungen über Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung, Gender-Identität (bspw. transgender, queer), Hautfarbe, Behinderungen oder Religion
- Grenzüberschreitung wie unerwünschte Körperkontakte
- Beleidigungen, Beschimpfungen, Drohung, u. ä.
- abwertende Blicke und Gesten in Bezug auf schützenswerte Merkmale
- Stalking, aufdringliches Verhalten
- verbale, bildliche oder elektronische Präsentation pornographischer oder sexistischer Darstellungen, das Kopieren, Anwenden oder Nutzen von entsprechenden Computerprogrammen z. B. auf (hochschuleigenen) EDV-Anlagen
- Versprechen von Vorteilen bei Bereitschaft zu sexuellem Kontakt oder Androhung von Nachteilen bei Verweigerung.

Die Richtlinie enthält auch eine Auflistung der arbeits- bzw. disziplinarrechtlichen Maßnahmen bei Fällen sexueller Belästigung wie z.B. Abmahnung, Versetzung bis hin zu Kündigung, Exmatrikulation (vgl. ebd.: 9).

Trotz der rechtlichen Möglichkeiten und Richtlinien erachtet die bukof-Kommission die Rechtslage vor allem bei der so genannten „sexuellen Belästigung“ als ungenügend, wodurch bei vielen Hochschulleitungen auf Grund von fehlenden Sanktionierungsmöglichkeiten Handlungsunsicherheiten entstanden. Da „das Thema sexualisierte Grenzüberschreitungen und der Umgang damit oftmals tabuisiert, verharmlost und skandalisiert werden“, sei eine stetige Aufklärungsarbeit besonders wichtig (bukof 2018: 3 f.).

Die Praxis von Verharmlosung und Tabuisierung von sexualisierter Diskriminierung an Hochschulen hängt eng mit der Vorstellung von Universität als „Stätte der Wissenschaft und Reflektion“ und damit als scheinbar diskriminierungsfreier und aufgeklärter Raum zusammen (vgl. Schüz et al. 2021: 2). Schüz et al. gehen dabei auf den ambivalenten Umgang der Universitäten mit Diskriminierungen ein, wonach diese einerseits „als Orte der vermeintlichen Gleichberechtigung dargestellt werden, andererseits in verschiedenen Studien aber ein Zusammenhang zwischen universitären Strukturen und der Prävalenz von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt artikuliert wird“ (ebd.).

Diese universitären Strukturen sind aus einer umfassenden Perspektive zu betrachten: So manifestieren sich an Hochschulen, die ursprünglich als „rein männlich dominierter Wissenschaftsbetrieb“ galten, nach wie vor patriarchale Muster (Holzbecher 2005: 60). Auch führt das an Hochschulen präsente Hierarchie- und Machtgefälle oftmals dazu, dass Kommunikationsstrukturen zahlreiche Barrieren aufweisen, die sich behindernd auf Veränderungsprozesse und auf eine offene Diskussionskultur auswirken (vgl. ebd: 59). Die spezifisch an Universitäten wirkenden Machtverhältnisse sind im Zusammenhang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt in besonderem Maße relevant, da diese, wie bereits an anderer Stelle beschrieben, letztere oftmals begünstigen.

Holzbecher führt verschiedene, „typische Abwehrformen“ auf, die auch an Hochschulen immer wieder zu beobachten seien. Unter anderem nennt sie die Praxis der „Individualisierung bei niederschweligen Übergriffen“, indem sexualisierte Diskriminierung und Gewalt oftmals nicht als strukturelles Problem gesehen werde (und damit Ausdruck eines Machtgefälles zwischen den Geschlechtern), sondern vielmehr als abhängig von der individuellen Erfahrung der betroffenen Person. Weiter seien auch Abwehrmechanismen wie beispielsweise das Negieren von universitären Macht- und Abhängigkeitsstrukturen, die Verharmlosung niederschwelliger Übergriffe sowie die Verantwortungsdelegation an Betroffene präsent (vgl. Holzbecher 2005: 62 ff.).

Feltes et al. thematisieren in ihrem Forschungsbericht zur EU-Studie, dass eine vermeintlich neutrale Haltung von Universitäten gegenüber sexualisierter Diskriminierung dazu führe, dass eine offene Debatte über strukturelle Probleme und die Zusammenhänge zwischen Geschlechterverhältnissen und Sexualität und Macht vermieden werden (Feltes et al. 2012: 40). Auch weisen die Autorinnen darauf hin, dass in ihrem Forschungsprozess von Seiten der

Hochschulleitungen eine generelle Zurückhaltung in Bezug auf das Forschungsthema bestand und immer wieder Bedenken geäußert wurden, was mit der Angst um Reputation und Ranking-Positionen der Hochschulen zusammenhinge (vgl. ebd.: 51). Eine offenere Diskussionskultur und regelmäßige, fortlaufende Studien seien deshalb besonders wichtig, um klare Aussagen über Betroffenheit, Bedingungen sowie auch positive Entwicklungen und wirksame Maßnahmen treffen zu können. Eine weitere Problematik besteht darin, dass sexualisierte Diskriminierung und Gewalt von Seiten deutscher Hochschulen oft nicht als gesondert zu behandelndes und prioritäres Themengebiet verstanden wird, da die Hauptverantwortlichen und Ansprechpersonen oftmals andere, fachlich abweichende Hauptaufgaben innehaben, wodurch es an Ressourcen für eine intensivere Bearbeitung der Thematik fehlt (vgl. Schütz et al. 2021: 9). Auch sind Zuständigkeiten und Anlaufstellen an Hochschulen mitunter nicht einheitlich geregelt und/ oder für Betroffene, insbesondere für Studierende, nicht bekannt (vgl. ebd.: 14). Die Autorinnen plädieren deshalb dafür, den Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt als Gemeinschaftsaufgabe einer Universität zu verstehen.

### **3.3 Aktueller Forschungsstand**

Forschung zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an deutschen Hochschulen ist bislang nur wenig vorhanden. An deutschen Universitäten durchgeführte, kleinere Studien weisen jedoch darauf hin, dass diese vor allem gegenüber weiblichen Studierenden besteht (vgl. Feltes et al. 2015; angelehnt an Kury et al. 2002: 243; Kreuzer 2005; Fischelmanns 2005). Allgemein ist zu verzeichnen, dass zum Beispiel Frauen\*, Frauen\* mit Beeinträchtigungen und Behinderungen, von Rassismus betroffene Frauen\*, trans\*geschlechtliche und inter\*geschlechtliche sowie homosexuelle Personen überdurchschnittlich häufig von sexueller Belästigung betroffen sind (vgl. Kocher & Porsche 2015: 53; Schröttle 2015; FRA 2010). Aus der Pilotstudie “Gewalt gegen Männer” von Jungnitz und weiteren Mitarbeitenden (2004) geht hervor, dass Männer\* in der Öffentlichkeit und Freizeit, in der Partnerschaft sowie am Arbeitsplatz Betroffene von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sein können. Durch die niedrige Zahl von Befragten kann allerdings lediglich bestätigt werden, dass sexualisierte Diskriminierung und Gewalt in ihrer ganzen Bandbreite auch gegenüber männlichen Personen besteht, allerdings nicht in welcher Häufigkeit.

Die größte und für die Erstellung des Datenerhebungsinstruments in der vorliegenden Arbeit wichtigste Studie zur Thematik ist: „Gender-based Violence, Stalking and Fear of Crime“ von Feltes, List, Schneider und Höfker (2012). Es ist die erste europäische Studie, die in Deutschland, Italien, Spanien, Polen und Großbritannien hierzu durchgeführt wurde. Leitfrage in der 2008 - 2011 laufenden Untersuchung war, ob bzw. wie weibliche Studierende in Europa von sexueller Gewalt betroffen sind. Dabei war das Ziel des Projekts, Erkenntnisse über Umfang und Umstände von sexueller Diskriminierung und Gewalt zu gewinnen und damit den notwendigen Kenntnisstand als Grundlage für ein Bewusstsein zur Relevanz des sensiblen Themas und für die Entwicklung von Hilfs- und Präventionsmaßnahmen zu schaffen (vgl. Feltes et al. 2012: 5f). Die Datenerhebung fand mittels einer quantitativen Online-Umfrage statt. Die Auswahl der Hochschulen erfolgte unter Beachtung der Heterogenität. Innerhalb Deutschlands konnten die Daten von 12.663 Studentinnen in der Analyse erfasst werden. Zudem folgte eine qualitativ angelegte Befragung (vgl. ebd.: 16ff). Als eine von 15 weiteren an der Studie beteiligten deutschen Universitäten, entschied sich die Universität Oldenburg zu einer, von der EU-Studie unabhängigen, Erweiterung der Befragung auf ihre Mitarbeitenden, um ein umfassenderes Bild von der Gesamtsituation an der Hochschule bezüglich der Thematik zu erhalten. An dieser haben sich 594 Personen beteiligt, rund 29%. Davon waren 58% Frauen und 42% Männer (vgl. uol 2012).

Einen Überblick der inhaltlichen Schwerpunkte der Studien bietet die folgende Grafik:



Abb. 1: Thematische Übersicht der Studienergebnisse, eigene Darstellung.

1.) Am häufigsten waren Studentinnen von sexueller Belästigung betroffen. Abbildung 2 zeigt die Ergebnisse der Itemliste, in der verschiedene Beispiele zu sexueller Belästigung, sowohl in Bezug auf straf-, arbeits-, und zivilrechtlich strafbarer als auch auf rechtlich nicht relevanter

Handlungen (z.B. Nachpfeifen) erfasst werden. Zusätzlich konnte die Einschätzung des Bedrohungsgefühls während der Situation angegeben werden.

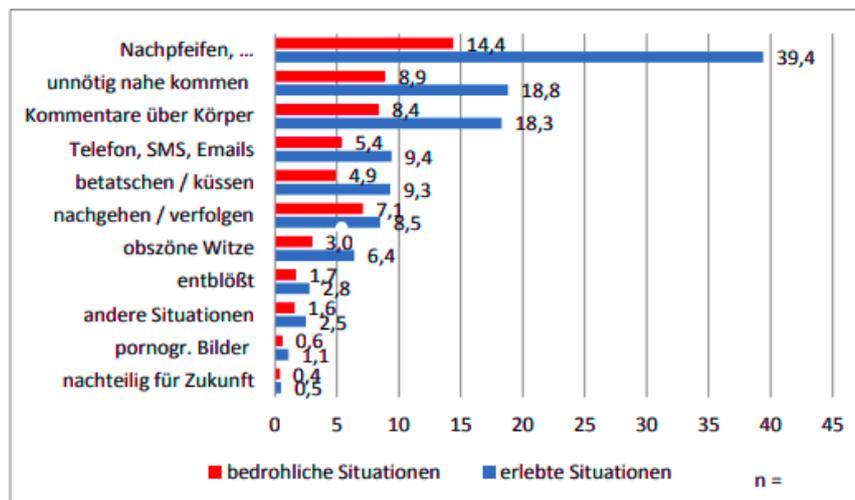


Abb. 2: Itemliste sexuelle Belästigung: erlebte und bedrohliche Situationen während des Studiums unter Berücksichtigung von Mehrfachantworten (in%), (Feltet et al. 2015: 20).

Insgesamt 10.207 (81%) Studentinnen gaben an, im Laufe ihres Lebens sexuelle Belästigung erlebt zu haben. In der Zeit des Studiums waren 6930 (54,7%) Studentinnen davon betroffen. Wird dabei das Bedrohungsgefühl der sexualisierten Handlungen mitberücksichtigt, reduziert sich die Zahl auf 1135 (9,8%) Studentinnen. Der Vergleich dieser Ergebnisse mit den Ergebnissen einer bundesweiten Repräsentativstudie von 2003 zu Gewalt gegen Frauen konnte aufzeigen und bestätigen, dass junge Frauen überdurchschnittlich häufig von sexueller Belästigung betroffen sind (vgl. Feltet et al. 2012: 19). Die Ergebnisse aus der erweiterten Befragung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Universität Oldenburg zeigen, dass 58% der Befragten (347 Personen, Männeranteil unter 5%) verschiedene Formen sexueller Belästigung in ihrem Berufsleben erfahren. Als häufigste Form von sexueller Belästigung wurden, ähnlich den Angaben der Studentinnen, anzügliche Kommentare, unnötiges Nahekommen und obszöne Witze genannt (vgl. uol 2012).

2.) Stalkinghandlungen wurden ebenso in vielfältiger Form von Studentinnen und Mitarbeitenden erlebt. Von den 11.514 Studentinnen, die allgemeine Angaben zu Stalking machten, gaben 42,5% (5203 Studentinnen) an, eine bestimmte Situation erlebt zu haben. Hiervon erlebten 22,8% (2627 Studentinnen) eine solche Situation während der Zeit des Studiums (vgl. Feltet et al. 2012: 20f). Stalking wurde von 24% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während ihrer Berufstätigkeit erlebt (vgl. uol 2012).

3.) Das Erleben erzwungener sexueller Handlungen gaben 1.219 (n=10,9%) Studentinnen an, davon 363 (n= 3,3%) Studentinnen während der Zeit des Studiums (vgl. Feltes et al. 2012: 22f). Von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gab es zu sexueller Gewalt nur einzelne Nennungen, konkrete Angabe wurden nicht gemacht (vgl. uol 2012).

4.) 12.590 Studentinnen bearbeiteten die Frage, wie sicher sie sich auf dem Hochschulgelände allein im Dunkeln fühlen. 5158 Studentinnen (n=40,9%) gaben an, dass sie sich eher nicht oder überhaupt nicht sicher fühlen. Ergebnisse aus den Focus-Group-Interviews verweisen darauf, dass der Faktor 'Angst' viele Studentinnen erheblich in ihrer Bewegungsfreiheit einschränkt. Die Orte, die das größte Unsicherheitsgefühl auslösen (zu 52,8 %), sind die Tiefgarage und die Parkplätze der Hochschule (vgl. Feltes et al. 2012: 23ff.). Die für die Hälfte der Befragten an der schwerwiegendsten empfundenen, sexuellen Belästigung wurde laut deren Angabe an öffentlichen Orten wie auf der Straße, im Park oder auf Parkplätzen erlebt. Sexuelle Gewalt und Stalkingsituationen fanden zu 31,1% in oder vor der eigenen Wohnung statt, zu 14,1% im Internet. Mitarbeitende gaben als Orte, an denen die meisten Handlungen von sexueller Belästigung und sexueller Gewalt erlebt wurden, Büros und Labore an (vgl. uol 2012). Die quantitativen Daten verweisen allerdings darauf, dass in den Vorstellungen der Studentinnen meist "Furchtszenarien, die vom unbekanntem Täter hinterm Busch ausgehen" bestehen (Feltes et al. 2012: 29). Allgemein ist zu beobachten, dass die Orte, an denen sich die Studentinnen unsicher fühlen (öffentliche Orte), meist nicht deckungsgleich sind, mit den Orten an Hochschulen, bei denen sie statistisch gesehen öfter Gefahr laufen, Opfer von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt zu werden (geschlossene Räume) (vgl. ebd.: 29). Den Studien zufolge verhält es sich bei den Männern genau umgekehrt: Viele fühlen sich in geschlossenen Räumen weniger sicher als Frauen, in der Öffentlichkeit dagegen sicherer. Hingegen sind sie in der Öffentlichkeit öfter von Übergriffen betroffen, als in privaten Räumen (vgl. List & Feltes 2015: 3 f.).

5.) Diskriminierende Personen/ Täter\*innen von sexueller Belästigung und Gewalt sind der Studie zufolge in den meisten Fällen männliche Personen (97,5%). Die schwerwiegendsten Vorfälle sexueller Belästigung gingen in einem Drittel der Fälle von einer Person aus dem Hochschulkontext aus. In der Mehrzahl der angegebenen Situationen gehen die strafrechtlich relevanten Taten von Kommiliton\*innen aus (vgl. Feltes et. al 2012: 27f.): Bei sexueller Belästigung sind es 82% der Fälle, bei sexueller Gewalt sind es 85,8%. Auch in den Ergebnissen der Befragung von Mitarbeitenden wird berichtet, dass sexuelle Belästigung und

Gewalt fast ausschließlich von Männern an Frauen begangen wird. Sexuelle Belästigung und Stalking wird dabei überwiegend durch Kolleg\*innen, seltener durch Vorgesetzte und andere Hochschulangehörige ausgeübt. Die wenigen, ungenauen Angaben zu sexueller Gewalt weisen darauf hin, dass diese sich durch alle universitären Statusgruppen verteilt (vgl. uol 2012).

Die Ergebnisse der qualitativen Interviews zeigen, dass die Befürchtung besteht, dass das Machtgefälle zwischen Studierenden und Lehrenden im Falle eines Übergriffs dazu führe, dass das Renommee der Universität im Zweifel wichtiger genommen werde als die Beschwerde von Einzelnen. Zudem würden darüber hinaus Nachteile für das Studium und den zukünftigen beruflichen Weg befürchtet. Bei Doktorandinnen kann in doppelter Hinsicht von einem Abhängigkeitsverhältnis gegenüber ihren Vorgesetzten gesprochen werden, die zugleich Doktorvater sind und damit auch deren beruflichen Erfolg maßgeblich beeinflussen können (vgl. Feltes et al. 2012: 44f.).

6.) Aus den Ergebnissen der Studie zum Mitteilungsverhalten geht hervor, dass die Bereitschaft über einen Übergriff zu sprechen und diesen zu melden in erheblichem Maße davon abhängt, welche Form von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt erlebt wurde. Studentinnen (n=2512), die von Stalking betroffen waren, vertrauten sich in 85,7% der Fälle (2153 Studentinnen) jemandem an. Sexuell belästigte Studentinnen (n=6520) in 71% der Fälle (n=6331 Studentinnen) und von sexueller Gewalt Betroffene (n=349) zu 53,9%. Ein zentraler Grund hierfür waren Selbstvorwürfe (50,9%). In 37,3% der Fälle wussten die Studentinnen nicht, mit wem sie darüber sprechen sollten. 'Das Ereignis einfach vergessen' und 'ihre Ruhe davon haben' wurde zu 37% angegeben. 33,5% der Studentinnen nannten Scham als eine Begründung, wegen der die Handlung nicht mitgeteilt wurde. Ebenso spielte die Angst vor unangenehmen Folgen zu 24,8% eine Rolle. Ein Grund, der zu 14,9% genannt wurde, war, dass nicht daran geglaubt wurde, ihnen würde geholfen werden (vgl. Feltes et al. 2012: 35 f.). Die Mehrheit der betroffenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Universität Oldenburg gaben an, im nahen sozialen Umfeld über Vorfälle von sexueller Belästigung zu sprechen, ein nicht geringer Anteil schweigt über das Erlebte. Die meisten Betroffenen nehmen keine professionellen Beratungsangebote wahr (vgl. uol 2012).

Aus der quantitativen Datenerhebung ging hervor, dass Studentinnen häufig eine Hilflosigkeit gegenüber sexueller Belästigung erleben: Die Erfahrungen werden von den Betroffenen bagatellisiert und sexuelle Belästigung gleichzeitig als umfassendes Problem wahrgenommen, an dem sie als einzelne Person nichts ändern können. Auffallend ist, dass besonders bei als

weniger schwer bewerteten Handlungen keine Meldung erfolgt, da es gesellschaftlicher Konsens zu sein scheint, Übergriffe “geringeren Ausmaßes” zu relativieren und zu ertragen (vgl. Feltes et al. 2012: 29f.).

Um hochschulinterne und -externe Beratungs- und Hilfseinrichtungen nutzen zu können, müssen diese bekannt sein. Deshalb wurden 12.663 Studentinnen zu Kenntnis und Akzeptanz der Einrichtungen befragt. Die Mehrheit gab an, die Einrichtungen zu kennen. Die Beratungsstellen der Hochschulen sind 82,7% der Studentinnen bekannt und erhalten intern die größte Akzeptanz, zu 66,7%. Eher unbekannt sind den Studentinnen das Gleichstellungsbüro (66,5%). 39,0% der Befragten würden dieses Angebot annehmen oder haben es bereits in Anspruch genommen (vgl. ebd.: 27f.)

## **4. Forschungsmethodologisches und -methodisches Vorgehen**

### **4.1 Wahl des Untersuchungsdesigns**

Der Forschungsfrage: “Welche Erfahrungen mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt wurden bisher von Mitgliedern der PH Freiburg im Hochschulkontext gemacht?” wird anhand eines quantitativen Untersuchungsdesigns nachgegangen. Die Auswahl erfolgte anhand der Entscheidungskriterien nach Bortz und Döring (2016: 185). So können durch die Wahl des quantitativen Untersuchungsdesigns “Forschungsfragen und Forschungshypothesen an vielen Fällen, hinsichtlich weniger Aspekte bearbeitet, bereits erforschte Sachverhalte unter spezifischen Fragestellungen betrachtet und etablierte Theorien überprüft” werden (ebd.). Dagegen wird ein qualitativer Forschungsansatz gewählt, wenn “offene Forschungsfragen an wenigen Fällen hinsichtlich vieler Aspekte detailliert bearbeitet [...]” werden sollen (ebd.).

Die ausführliche Literaturrecherche zur Thematik und zum aktuellen Forschungsstand ergab eine Reihe von Erkenntnissen, die als Grundlage zur Generierung von Hypothesen genutzt wurden (siehe Kapitel 4.3.3). Die Überprüfung der Hypothesen erfolgt anhand des quantitativen Vorgehens. Da dieses Vorgehen auf die Befragung vieler Personen ausgerichtet ist, kann so theoretisch auch die Häufigkeit der erfahrenen sexualisierten Diskriminierung und Gewalt an der PH erfasst werden und somit die Brisanz der Thematik durch statistisch erhobene und ausgewertete Daten begründet werden. Zudem können, bei Bedarf, für zukünftige Anpassungen der Hilfs- und Präventionsmaßnahmen der Stabsstelle Gleichstellung die Bedürfnisse der befragten Personen berücksichtigt werden. Ebenso können die Ergebnisse als Legitimierung eventueller Veränderungen oder Erweiterungen genutzt werden.

## 4.2 Ordnungskriterien

Im folgenden Kapitel werden die für das beschriebene Forschungsvorhaben angewendeten Erhebungsmethoden anhand gängiger Ordnungskriterien eingeordnet. Das Ziel einer solchen Einordnung ist es, einen Überblick über die nötigen Eckpunkte und die planerischen Vorgehensweisen der durchgeführten Forschung zu geben (vgl. Klaiber 2018: 102). Hierfür werden die für diese Erhebung wichtigsten Ordnungskriterien in einer Tabelle nach Klaiber (2018: 103) dargestellt und anschließend erläutert.

Die Datenerhebung ist essenzieller Bestandteil empirischer Studien und erfolgt in der vorliegenden Arbeit, wie bereits beschrieben, in quantitativer Form (Bortz & Döring 2016: 322).

<b>Ordnungskriterium</b>	<b>Einordnung</b>
Erhebungsinstrument	Fragebogen - Onlinebefragung
Zeitliche Dimension der Erhebung	Querschnittsdesign
Einzelenerhebung vs. Gruppenerhebung	Gruppenerhebung
Reaktive vs. Nichtreaktive Erhebungsmethoden	Reaktive Erhebungsmethode
Transparente vs. Intransparente Erhebungsmethoden	Transparente Erhebungsmethode
Teilnahme vs. Nichtteilnahme der Forschenden	Nichtteilnahme der Forschenden

Tab.1: Ordnungskriterien, eigene Darstellung.

### **Erhebungsinstrument**

In diesem Forschungsprojekt wurde als Erhebungsinstrument ein standardisierter Online-Fragebogen gewählt. Zum einen ist diese Methode unabhängig von, zum Zeitpunkt der Projektdurchführung bestehender, pandemiebedingter Verordnungen (Einschränkung von persönlichen Treffen) durchführbar. Ebenso kann eine Online-Erhebung die Anonymität einer Befragung unterstützen und bei einer sensiblen Thematik wie der vorliegenden zum Abbau von Hemmschwellen und somit einer gesteigerten Teilnahme führen (Bortz & Döring 2016: 398). Des Weiteren begründen der geringe zeitliche Aufwand und die kostengünstige Erhebung und Auswertung der Daten mittels des onlinebasierten Fragebogens die Auswahl.

### **Zeitliche Dimension der Erhebung**

Die Anzahl der Erhebungsphasen, die mit der zeitlichen Dimension der Erhebung beschrieben werden, kann entweder einfach (Querschnittsdesign) oder mehrfach (Längsschnittsdesign) sein (vgl. Raithel 2008: 50). Im Falle der vorliegenden Untersuchung wurde nur eine Erhebungsphase durchgeführt, da es nicht um die Messung einer sich verändernden Gegebenheit ging, sondern der Ist-Zustand an der Hochschule gemessen werden sollte, um daraus ggf. Maßnahmen zu generieren.

### **Einzelhebung vs. Gruppenerhebung**

Bei einer Einzelhebung, wie z.B. beim Interview, kann sehr detailliert und flexibel auf den Einzelfall eingegangen werden (vgl. Klaiiber 2018: 107). Der Fragebogen als Befragungsform ist dagegen typisch für eine Gruppenerhebung (vgl. ebd.). Diese Erhebungsform wurde für die vorliegende Untersuchung gewählt, da dadurch sehr viele Menschen erreicht werden können.

### **Reaktive vs. nichtreaktive Methoden**

Dadurch, dass bei einer Erhebung durch Fragebögen die befragten Personen auf die gestellten Fragen antworten müssen, handelt es sich hierbei um eine reaktive Erhebungsmethode (vgl. Eid et al. 2013: 21). Dabei gilt es jedoch zu beachten, dass Befragte in der Testsituation versuchen könnten, die vermuteten Hypothesen der forschenden Person zu bestätigen oder zu widerlegen oder aber den Versuch unternehmen, einen guten Eindruck zu vermitteln (vgl. ebd.). Dies kann die Aussagekraft der Daten verfälschen. Beispiele für nichtreaktive Methoden sind Gruppenbeobachtungen oder die Analyse von bereits bestehenden Dokumenten, wie z.B. Tagebuchaufzeichnungen (vgl. ebd.).

### **Transparente vs. intransparente Erhebungsmethoden**

Bei der Verwendung von transparenten Erhebungsmethoden kennen die Befragten das Ziel, das die Forschenden mit den erhobenen Daten verfolgen (vgl. Eid et al. 2013: 22). Dadurch können, laut Eid, Verfälschungseffekte entstehen, da sich die befragten Personen verstellen bzw. nicht wahrheitsgemäß antworten könnten (vgl. ebd.). Bei intransparenten Erhebungsmethoden wird der Zweck der Umfrage nicht an die Teilnehmenden weitergegeben, wodurch letztere nicht durch die Teilnehmenden verfälscht werden kann (vgl. ebd.). Bei der vorliegenden Umfrage handelt es sich um eine transparente Erhebungsmethode, da sowohl in der Rundmail, die an die potentiellen Teilnehmenden verschickt wurde, als auch im Einleitungstext Ziel und Zweck der Befragung relativ detailliert beschrieben wurden. Als

Begründung hierfür kann angeführt werden, dass für Befragte, die bereits Erfahrungen mit sexualisierter Diskriminierung gemacht haben, womöglich die Information, dass mit Hilfe der Ergebnisse Maßnahmen zum Schutz und zur Prävention verbessert bzw. generiert werden, wichtig ist. Auch kann dadurch eine Vertrauensbasis geschaffen werden, die unseres Erachtens für die Beantwortung sensibler Fragen voraussetzend ist. Da sexualisierte Diskriminierung eine grundsätzlich kontrovers diskutierte und emotionale Thematik darstellt, sollten jedoch auch potenzielle, intentionale Verfälschungstendenzen nicht unbeachtet bleiben.

### **Teilnahme vs. Nichtteilnahme der Forschenden**

Die Anwesenheit der Forschenden spielt insbesondere bei beobachtenden Verfahren, bei Interviews sowie bei der Durchführung bestimmter Tests eine Rolle. Hierbei besteht die Gefahr der Beeinflussung durch die forschende Person (vgl. Eid et al. 2013: 22). An der vorliegenden Untersuchung wurde von Seiten der Forschenden nicht teilgenommen, durch die Online-Befragung konnte dabei eine "raum-zeitliche Distanz" (ebd.) zwischen Forschenden und Beforschten gewährleistet werden.

## **4.3 Chancen und Risiken quantitativer (Online-)Umfragen**

Im Folgenden werden die Chancen und Risiken von quantitativen Befragungen, speziell Online-Umfragen, zusammengefasst dargestellt:

### **Chancen**

- Forschungsfragen- und hypothesen können an vielen Fällen, hinsichtlich bereits erforschter Sachverhalte betrachtet und überprüft werden (Bortz & Döring 2016: 185).
- Bei sensiblen Themen kann die Möglichkeit der anonymen Teilnahme Personen ermutigen, teilzunehmen, denn "das Ausfüllen eines Fragebogens ist aus Sicht der Befragungspersonen diskreter und anonym als eine Interviewsituation. Dementsprechend können mittels Fragebogen heikle und intime Themen besser erhoben werden als im Interview" (Bortz & Döring 2016: 398).

Speziell bei Online-Befragungen:

- Sie sind zeitlich und räumlich unabhängig (Wagner-Schelewsky & Hering 2019: 788 ff.) (insbesondere relevant aufgrund der Corona Verordnung).
- Die Erhebenden haben geringen Einfluss auf die Durchführung der Umfrage.
- Es besteht die Möglichkeit der automatischen Filterführung (ebd.).

- Es entstehen keine Fehler durch manuelle Datenerfassung (ebd.).
- Es besteht ein geringer finanzieller Aufwand (ebd.).
- Die Zielgruppe 'PH-Mitglieder' ist versiert im Umgang mit Online-Formaten.

### **Risiken**

- möglicherweise eine geringe Ausschöpfungsquote aufgrund massenhaft versandter E-Mails (ebd.)
- Selektionseffekte bei der Zufallsstichprobe (siehe Kapitel 5.1)
- höhere Verweigerungs- und Abbruchquote als bei persönlichen Interviews, denn die Befragten sind auf sich allein gestellt (Bortz & Döring 2016: 415)
- Der Datenschutz muss sowohl bei der technischen Umsetzung als auch beim Design des Fragebogens beachtet werden, da es sonst zu rechtlichen Schwierigkeiten kommen kann.
- verringerte Bereitschaft zur Teilnahme aufgrund Datenschutzbedenken durch Online-Format (öffentliche Datenschutzdebatte) (Bortz & Döring 2016: 416)
- Es kann kein tieferes Verständnis von der subjektiven Wahrnehmung Einzelner erlangt werden.
- Mögliche Verzerrungen, Unvollständigkeit und Kontextabhängigkeit müssen mit einbezogen und reflektiert werden.

## **4.4 Forschungsdesign und - ablauf**

### **4.4.1 Gütekriterien**

Die Qualität bzw. Güte eines Messinstruments wird in empirischen Forschungsvorhaben anhand der Merkmale Objektivität, Reliabilität und Validität beurteilt (vgl. Klaißer 2018: 114). Diese drei Gütekriterien werden im Folgenden kurz vorgestellt und bestimmt, inwiefern sie auf das hiesige Forschungsprojekt zutreffen.

#### **Objektivität**

„Der Grad der Objektivität eines Messinstruments bringt zum Ausdruck, in welchem Ausmaß die Befunde intersubjektiv sind, also unabhängig von der jeweiligen Person, die das Messinstrument anwendet“ (Raithel 2008: 45). Es werden drei Arten von Objektivität unterschieden: die Durchführungsobjektivität, die Auswertungsobjektivität und die Interpretationsobjektivität.

Die Durchführungsobjektivität ist in der vorliegenden Befragung gegeben, da es sich um eine Online-Umfrage handelt, bei der kein persönlicher Kontakt zu den Untersuchungsdurchführenden besteht und diese somit keinen Einfluss auf das Antwortverhalten haben.

Auch die Auswertungsobjektivität ist gegeben, da die Datenaufbereitung nicht manuell, sondern durch das Online-Tool automatisch erfolgt ist. Die Auswertung mithilfe von SPSS wurde von einem Experten begleitet.

Die Interpretationsobjektivität wird dadurch begünstigt, dass die Interpretation im Team, intersubjektiv erfolgte. Das wird zusätzlich dadurch unterstützt, dass die Interpret\*innen sich ausführlich mit der Literatur und dem Forschungsstand zur Thematik auseinandergesetzt haben. Außerdem wurde die Interpretationsphase von den Expertinnen der Stabsstelle Gleichstellung begleitet.

Schließlich erfolgt die Darstellung der Vorgehensweise und Ergebnisse der Forschung möglichst transparent, um sie intersubjektiv nachvollziehbar zu machen.

### **Reliabilität**

“Mit Reliabilität (Zuverlässigkeit, Verlässlichkeit) wird das Ausmaß bezeichnet, in dem wiederholte Messungen eines Objektes mit einem Messinstrument die gleichen Werte liefern” (ebd.: 46). Ohne die Durchführung einer Pilotstudie bedarf es für eine reliable Studie des Rückgriffs auf etablierte Skalen. Jedoch war dies im Rahmen unserer Studie aus folgenden Gründen nicht möglich:

Die Forschungslage zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt im Kontext deutscher Hochschulen ist sehr schlecht: Es existieren nur wenige Studien dazu, wovon die einzige repräsentative Fragebogenstudie die EU-Studie von Feltes et al. aus dem Jahr 2011 ist. Diese Studie diente der vorliegenden Umfrage zwar als Orientierung, aber die Skalen konnten nicht übernommen werden, da die Zielgruppe in der EU-Studie eine andere war (ausschließlich Studentinnen) und sie außerdem zu umfangreich für den Kontext der vorliegenden Umfrage ist. Hier war es insbesondere ein Anliegen, die Fragen spezifisch an den Bedürfnissen der Stabsstelle Gleichstellung zu orientieren, welche die Ergebnisse für ihre Arbeit verwenden möchte. Außerdem entschieden wir uns dafür, vermehrt offene Fragen in den Fragebogen zu integrieren, um zusätzlich zur Überprüfung von Hypothesen auch Raum für individuelle Antworten zu geben.

Aus diesen Gründen wurde der Fragebogen für die vorliegende Studie selbst konzipiert, sodass Reliabilität hier zwar nicht gegeben ist, aber die Studie als Pilotstudie fungieren kann.

### **Validität**

„Unter Validität (Gültigkeit) eines Messinstruments ist das Maß zu verstehen, in dem das Messinstrument tatsächlich das misst, was es messen soll“ (Raithel 2008: 47). Inhaltsvalidität bezieht sich darauf, dass die Auswahl der Items die zu messende Eigenschaft in hohem Grad repräsentieren sollte (ebd.: 48).

Auch um Validität zu gewährleisten, bedarf es entweder der Verwendung etablierter Skalen, oder einer umfangreichen Entwicklungsstrategie mit mehreren Pretests zur Entwicklung eigener valider Skalen, weshalb bei der vorliegenden Studie ebenfalls nicht von einer gänzlich validen Studie gesprochen werden kann. Jedoch wurde der Fragebogen mit Hilfe der inhaltlichen Beratung von Expertinnen der Stabsstelle Gleichstellung konzipiert, deren Einschätzung nichtsdestotrotz für einen gewissen Grad an Validität sorgt.

#### **4.4.2 Forschungsablauf**

Im Folgenden stellen wir unsere forschungsmethodische Vorgehensweise bis zum Zeitpunkt der Datenerhebung vor, gegliedert in folgende Schritte nach Raithel (vgl. 2008: 27 ff.): 1) Untersuchungsziel, 2) Hypothesenbildung, 3) Konzeptualisierung und 4) Pretests, Erhebungsvorbereitung und Datenerhebung.

##### **1. Schritt: Untersuchungsziel**

Das Untersuchungsziel wurde bereits in Kapitel 2.1 ausführlich dargelegt und wird daher an dieser Stelle nur in aller Kürze wiederholt: Das Ziel dieser Umfrage war es, erstmalig einen Eindruck über die Erfahrungen mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der PH Freiburg zu gewinnen, um daraus entsprechende Präventions- und Hilfsmaßnahmen an der Hochschule abzuleiten und das Thema mehr in den öffentlichen Fokus zu rücken.

##### **2. Schritt: Hypothesenbildung**

“Hypothesen sind als Erklärungsversuche von unerklärten bzw. ungeklärten Problemzusammenhängen zu verstehen. Mit Hypothesen werden auch die zu untersuchenden Merkmale festgelegt und die Relation zwischen ihnen beschrieben” (Raithel 2008: 33). Die Hypothesenbildung basiert auf einer Literaturanalyse, um so einen Überblick über den

aktuellen Forschungsstand zu erlangen (vgl. ebd.). So leiteten wir aus dem Forschungsstand (siehe Kapitel 3.3) folgende Hypothesen ab:

- A. Mehr als die Hälfte der Befragten ist schon einmal von sexualisierter Diskriminierung im Hochschulkontext betroffen gewesen.
- B. Frauen\* sind öfter betroffen als Männer\*.
- C. Die Täter\*innen/ diskriminierenden Personen bei sexualisierter Diskriminierung im Hochschulkontext sind größtenteils Männer\*.
- D. Vielen Personen ist nicht bewusst, was alles unter sexualisierte Diskriminierung fällt.
- E. Studentinnen/ Doktorandinnen unterlassen die Meldung von Fällen sexualisierter Diskriminierung, weil sie dadurch negative Folgen für sich und ihr Studium/ Karriere befürchten.
- F. Von sexualisierter Diskriminierung Betroffene wenden sich öfter an Personen im privaten Bereich und selten an Hochschulorgane.
- G. Die baulichen Gegebenheiten sowie die Beleuchtung haben einen Einfluss auf das Sicherheitsgefühl auf dem Hochschulgelände.
- H. Das Sicherheitsgefühl steht im engen Zusammenhang mit spezifischen Orten und Tageszeiten.
- I. Studentinnen und Mitarbeiterinnen fühlen sich an der Hochschule unsicherer als ihre männlichen Kommilitonen/ Kollegen.
- J. Das Unsicherheitsgefühl hat unmittelbare Folgen für das Wahrnehmen von Studienangeboten.
- K. Bei Frauen\* ist das Gefühl der Unsicherheit im Außengelände stärker als in geschlossenen Räumen. Bei Männern\* andersrum: Sie fühlen sich in geschlossenen Räumen unsicherer als auf dem Außengelände.

### **3. Schritt: Konzeptualisierungsphase**

Die Konzeption unseres Fragebogens beruht auf den Hypothesen (siehe oben), die wir im Voraus auf Grundlage des Forschungsstands gebildet haben. Der erste Fragenblock wurde nach dem Vorbild der EU-Studie (Feldes et al. 2012) konzipiert, jedoch für den Kontext der PH-Freiburg angepasst. Für den zweiten und dritten Fragenblock orientierten wir uns an den Bedarfen der Stabsstelle Gleichstellung. Unsere drei Themenblöcke betitelten wir mit den

Begriffen ‚Erfahrungen mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der PH-Freiburg‘, ‚Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt‘ und ‚Sicherheitsgefühl‘.

### **Fragetypen**

Unser Fragebogen beinhaltet geschlossene, halb-offene und offene Fragetypen, je nach Zielsetzung der Frage. Offene Fragen sind geeignet, um ‚das Problemfeld zu explorieren‘ und ‚Antwortkategorien zu generieren‘ (ebd.: 70). Geschlossene Fragen dagegen dienen der Hypothesenüberprüfung und/oder dem rationalen Informationsgewinn (ebd.). Durch halboffene Fragen können beide Ziele kombiniert werden.

### **Skalen**

Wir verwenden für die geschlossenen Fragen unseres Fragebogens zwei verschiedene Skalenniveaus: Zum einen Nominalskalen, bei denen es sich bei den Antwortmöglichkeiten um sich gegenseitig ausschließende Kategorien handelt (Raithel 2008: 43). Zum anderen verwenden wir eine 5-stufige Ordinalskala (nicht, wenig, mittelmäßig, ziemlich, sehr), bei der die Ausprägungen in einer rang-geordneten Beziehung zueinanderstehen (Porst 2014: 73). Trotz der sogenannten „Tendenz zur Mitte“ bei einer ungeraden Zahl von miteinander in Beziehung stehenden Antwortmöglichkeiten, entschieden wir uns für die 5-stufige Skala, da bei einer geraden Anzahl von Antwortmöglichkeiten die Person „gezwungen“ wird, sich für eine Richtung zu entscheiden (Hollenberg 2016: 15). Damit wird ihr womöglich die Chance genommen, „sich bewusst und gezielt in die mittlere Position einzuordnen, obwohl sie sich dort inhaltlich tatsächlich zugehörig fühlen“ (Porst 2014: 84). Diese Freiheitseinengung kann zu item-nonresponse führen (vgl. ebd.).

### **Aufbau des Fragebogens**

Im Folgenden wird der Aufbau des Fragebogens im Detail beschrieben und begründet.

Der Fragebogen beginnt mit einem **Einleitungstext**. Hier wird der teilnehmenden Person zunächst für ihre Teilnahme gedankt und sie wird gebeten, die einführenden Informationen zu lesen. Im Einführungstext wird der Kontext und das Ziel der Umfrage beschrieben, die dahinterstehenden Personen genannt, die Gewährleistung des Datenschutzes versichert, der Aufbau des Fragebogens erklärt sowie die geschätzte Dauer des Ausfüllens angegeben. Außerdem wird auf das Erhalten von Informationen zu Hilfseinrichtungen am Ende der Befragung verwiesen, falls die teilnehmende Person durch den Fragebogen getriggert werden

sollte. Schließlich steht im Einführungstext eine kurze Definition von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt.

Zu Beginn des Fragebogens werden unter **‘Persönliche Daten’** das Geschlecht und der Status der teilnehmenden Person abgefragt. Für die Kategorie Geschlecht hatten wir ursprünglich die Items ‚Mann‘, ‚Frau‘, ‚Divers‘. Aufgrund datenschutzrechtlicher Bestimmungen mussten wir die Kategorie ‚divers‘ jedoch in ‚keine Angabe‘ umwandeln, da vermutet wurde, dass die Gruppe derer, die ‚divers‘ angegeben hätten, zu klein gewesen wäre, um ausreichende Anonymität zu gewährleisten. Uns ist bewusst, dass sich Angehörige der Gruppe ‚divers‘ dadurch diskriminiert fühlen können. Bei der Statusfrage ging es in erster Linie darum, Abhängigkeitsverhältnisse zu erfassen, da diese, laut Fachliteratur, in Zusammenhang mit Erfahrung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt stehen. So versuchten wir die gröber gefassten Hierarchie-Ebenen der Hochschule in der Itemliste abzubilden. Da es sich bei der PH Freiburg um eine kleine Hochschule handelt, mussten wir darauf Acht geben, dass die dadurch entstehenden Gruppierungen des Hochschulpersonals nicht so klein würden, dass sie den Datenschutz gefährdeten. Während der Fragebogen anfangs noch eine gesonderte Frage zum Beschäftigungsverhältnis (befristet/ unbefristet) enthielt, integrierten wir diese in die Frage zum Status, da ansonsten der Datenschutz nicht vollständig gewährleistet gewesen wäre.

Die dritte Frage des Fragebogens kann als eine Art **‘Eisbrecherfrage’** (vgl. Raithel 2008: 73) betrachtet werden, durch die der Kenntnisstand des Begriffs ‚sexualisierte Diskriminierung und Gewalt‘ abgefragt wird. Diese Frage überprüft die Hypothese, dass vielen Personen nicht bewusst sei, was alles unter sexualisierte Diskriminierung fällt (vgl. Feltes et al. 2012: 38 f.).

Es folgt der Kern-Themenblock des Fragebogens, nämlich Fragen zum latenten Konstrukt **‘Erfahrungen mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt’**. Nach dem Vorbild der EU-Studie beginnt dieser Themenblock mit einer Auflistung von typischen Situationen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, aus der die Teilnehmenden die Erfahrung(en) auswählen sollen, von der/ denen sie selbst schon im Hochschulkontext betroffen waren. Hier sind Mehrfachnennungen möglich. Außerdem gibt es auch die Antwortmöglichkeiten ‚nichts davon‘ und ‚sonstiges‘ mit Freifeld, sodass es sich hier um eine halb-offene Frage handelt. Das nächste Item fragt nach ähnlichen Erfahrungen im Online-Studium, was angesichts des seit fast einem Jahr stattfindenden Online-Studiums eine relevante Frage darstellt. Hier entschieden wir uns gegen eine Item-Liste mit vorgegebenen Erfahrungen, da es hierzu wenig Forschung gibt und somit Antwortkategorien erst generiert werden müssen, weshalb sich eine offene Frage

anbietet. Danach folgen, weiterhin nach dem Vorbild der EU-Studie, vier Fragen zu *einer*, der von der teilnehmenden Person erlebten Erfahrung. Dazu sollen die Teilnehmenden zunächst die Nummer der für sie bedeutendsten Erfahrung angeben (hat die Person ‚nichts davon‘ angegeben, erscheint diese und die folgenden Fragen nicht) und dazu dann Folgendes angeben: Das Geschlecht der diskriminierenden Person/ Täter\*in, ob die diskriminierende Person/ der\*die Täter\*in bekannt war, den Status der diskriminierenden Person/ Täter\*in und die Intensität des Bedrohungsgefühls.

Es folgt der zweite Themenblock, **‚Umgang mit Vorfällen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt‘**. Während der erste Themenblock nach dem Vorbild der EU-Studie konzipiert wurde, handelt es sich bei diesem Themenblock um eine Mischung aus Fragen, welche die Stabsstelle Gleichstellung als für sie relevant geäußert hat (wie viele Menschen wenden sich an das Beratungsangebot der PH; Kenntnisstand über die Verfahrensschritte nach einer Meldung; Bekanntheit der Maßnahmen der PH-Freiburg zu dem Thema) und Hypothesen-überprüfenden Fragen (Unterlassung der Meldung aufgrund der Befürchtung negativer Folgen für das Studium/ die Karriere; von sexualisierter Diskriminierung Betroffene wenden sich öfter an Personen im privaten Bereich und selten an Hochschulorgane). Außerdem beinhaltet dieser Fragenblock die Frage ‚Haben Sie Situationen, in denen eine Person/ Personen von sexualisierter Diskriminierung und/ oder Gewalt betroffen war, beobachtet?‘. Diese Frage passt inhaltlich eigentlich nicht in diesen Themenblock, doch ist ihre Platzierung hier dennoch sinnvoll, da all die Fragen davor sich auf die eigene Betroffenheit beziehen. Hier wird nun die Möglichkeit gegeben, auch Erfahrungen mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt anzugeben, von denen nicht (nur) man selbst sondern (auch) andere betroffen waren. Es handelt sich hier um eine offene Frage, da dieser Frage keine konkrete Hypothese zugrunde liegt, sondern sie aufgrund der Rückmeldung einer Pre-Testerin aufgenommen wurde.

Der dritte Themenblock handelt vom **‚Sicherheitsgefühl‘**, was durch mehrere Indikatoren abgebildet wird. Hier wird durch halb-offene Fragen zunächst nach Orten und Uhrzeiten gefragt, an/zu denen sich die teilnehmende Person an der PH unsicher fühlt. Es wurde das halb-offene Format gewählt, da es zwar Forschungsergebnisse dazu gibt, diese jedoch hochschulspezifisch sind (z.B. variiert die Architektur und Beleuchtung von Hochschule zu Hochschule). Außerdem fragen wir in diesem Themenblock nach belastenden Auswirkungen für Studium/ Beruf durch ein Unsicherheitsgefühl, was auf das Forschungsergebnis von List und Feltes (2015) beruht, welchem zufolge Abendveranstaltungen von je einem Viertel der

befragten Studentinnen und Mitarbeiterinnen gemieden werden. Diese Frage erscheint nur, wenn das Gefühl von Unsicherheit bejaht wurde. Als letzte Frage in diesem Themenblock steht als offene Frage ‚Was würde Ihnen helfen, damit Sie sich sicherer fühlen?‘. Hier können durch das offene Format neue Ideen/Vorschläge erfasst werden, an welche die Arbeit der Stabsstelle direkt anknüpfen kann.

Der Fragebogen endet mit der offenen **Abschlussfrage** ‚Haben Sie noch Fragen, Wünsche oder Anmerkungen?‘, welche Raum für allgemeinen Kommentarbedarf gibt.

#### **Schritt 4: Pretests, Erhebungsvorbereitung und Datenerhebung**

Für die Erstellung der Online-Umfrage erstellte uns das Zentrum für Informations- und Kommunikationstechnologie der PH (ZIK) einen Kurs auf der Hochschulplattform Ilias und unterstützte uns bei der technischen Umsetzung der Überführung unserer Umfrage in das Online-Format.

##### **Pretest**

Vor Veröffentlichung wurde der Fragebogen, wie unter anderem von Berger-Grabner (2016) empfohlen, einem Pretest unterzogen. Dies sei insbesondere dann wichtig, wenn der Fragebogen noch nicht erprobt wurde (vgl. ebd.: 191). Die Autorin schlägt vor, hierfür eine Testung mit 20-30 Proband\*innen durchzuführen. Außerdem wird von verschiedenen Autor\*innen darauf hingewiesen, Pretests mit Proband\*innen durchzuführen, die der Zielgruppe möglichst ähnlich sind (vgl. Berger-Grabner: 192, Raithel 2008: 63). Aufgrund des Zeitdrucks einerseits und der hohen Sensibilität der Thematik andererseits, entschieden wir uns dennoch dafür, die Umfrage nur an wenige, uns nahestehende Personen zu senden. Im Nachhinein sehen wir es allerdings als limitierenden Faktor der Umfrage, dass sie nur durch wenige, und auch lediglich an weiblichen Personen erprobt wurde.

Ziel des Pretests war es, die Items auf Verständlichkeit, Überschneidungen und sonstiger, auch technischer Fehler testen zu lassen. Zu diesem Zweck wurde der Link zur Online-Umfrage an drei Probandinnen geschickt. Eine von ihnen ist eine ehemalige PH-Studentin, die mittlerweile in der Frauensozialarbeit tätig ist und deshalb über eine hohe Sensibilität für die Thematik verfügt. Bei den anderen beiden Probandinnen handelt es sich um zwei Kommilitoninnen, die sich mit der Thematik sowie in quantitativen Forschungen mittelmäßig auskennen und durch ihren Status als PH-Studentinnen einem großen Teil der Zielgruppe sehr nahe sind.

Alle drei Probandinnen meldeten zurück, Aufbau und Reihenfolge der Items seien gut aufeinander abgestimmt, logisch und nachvollziehbar. Auch seien keine technischen Schwierigkeiten aufgetaucht. Bei zwei von drei Probandinnen zeigten sich keinerlei Verständnisschwierigkeiten, eine wies jedoch darauf hin, dass bei der Frage zu Erfahrungen mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der Hochschule nicht klar sei, ob hier nur Erfahrungen genannt werden sollten, die selbst erlebt wurden, oder auch solche, die beobachtet wurden. Nach einer Klärung mit den Ansprechpartnerinnen der Stabsstelle wurde sich darauf geeinigt, eine zusätzliche Frage zur Beobachtung an späterer Stelle aufzuführen. Insgesamt wurden von den Pretesterinnen Verbesserungsvorschläge vor allem auf inhaltlicher Ebene gemacht. So wiesen zwei der Probandinnen darauf hin, bei einer der Antwortmöglichkeiten zu den Erfahrungen zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt (“diskriminierende Witze”) die Diskriminierung zu spezifizieren, weshalb wir die Antwortmöglichkeit anpassten (“diskriminierende Witze über Geschlecht, Sexualität und sexuelle Orientierung”). Darüber hinaus wurden bei zwei weiteren Fragen Vorschläge gemacht, die Antwortmöglichkeiten, um eine zusätzliche Option zu erweitern. Von einer Probandin wurde der Täterbegriff als zu “stark” und dadurch als verunsichernd empfunden, weshalb wir ihn in “Täter\*in/ diskriminierende Person” abänderten. Außerdem wurden zum Einleitungstext mehrere inhaltliche Anmerkungen gemacht, die wir, nach Absprachen mit den Ansprechpartnerinnen, teilweise übernahmen.

Schließlich wurde die überarbeitete Version der Umfrage online gestellt und der Link zur Umfrage als Rundmail an alle Studierende und Mitarbeitende der Hochschule versendet.

## **4.5 Limitationen**

### **4.5.1 Grundlegende Probleme empirischer Wissenschaft**

Empirische Wissenschaft, die zum Ziel hat, Hypothesen zu überprüfen, um die Realität zu erklären, ist mit drei grundlegenden Problemen verbunden, die im Folgenden kurz vorgestellt werden:

1. Das Basissatzproblem thematisiert “die Unmöglichkeit der unmittelbaren Realitätsbeobachtung, also das Verhältnis zwischen Realität und Beobachtung” (Raithel 2008: 22). So führen Vorannahmen des\*der Beobachter\*in und die angewandte Erhebungsmethode nie zu einem vollständigen Bild der Realität (vgl. ebd.: 21). Als Lösung des Problems wird vorgeschlagen, Basissätze (singuläre Aussagen, die

raum-zeitlich fixierte Beobachtungen beschreiben) nur vorläufig als gültig anzuerkennen und als Prüfungsinstanz zu betrachten (ebd.).

2. “Das Korrespondenzproblem bezieht sich darauf, dass die Überführung bzw. Transformation einer Theorie in ein Beobachtungsinstrument per se mangelhaft ist” (ebd.), es geht hier also um den Prozess der Operationalisierung. So kann ein Konstrukt theoretisch mit einer unendlich großen Zahl von Indikatoren korrespondieren, die dadurch nie alle Anwendung finden können (vgl. ebd.). Es handelt sich also immer um eine Auswahl von Indikatoren.
3. Der Werturteilsstreit bezeichnet die Frage, welchen Einfluss Werte auf die wissenschaftliche Arbeit haben. Es herrscht oftmals das Ideal, dass Wissenschaft objektiv sein soll, doch die Standards wissenschaftlicher Bewertung und die wissenschaftlichen Methoden sind immer von einem kulturellen Kontext geformt, der Werturteile enthält (vgl. ebd.: 23).

Aufgrund dieser Probleme müssen empirische Forschungen immer vor dem Hintergrund möglicher Verzerrungen, Unvollständigkeit und Kontextabhängigkeit reflektiert werden. Dazu sollen hier zwei Beispiele aus den bisherigen Ergebnissen unserer Umfrage angeführt werden: So kritisiert beispielsweise ein Studienteilnehmer in der offenen Abschlussfrage, dass er unsere Item-Auswahl zu Erfahrungen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt als “frauen-spezifisch” empfinde. Zwar stammt die Liste aus der offiziellen Info-Broschüre der Stabsstelle Gleichstellung der PH-Freiburg und wurde also von Expertinnen erstellt, jedoch sind die Autorinnen alle weiblich und auch in bisherigen wissenschaftlichen Untersuchungen zu dem Thema wurden häufig ausschließlich Frauen\* befragt (vgl. Schüz et al. 2021: 12). Es ist daher möglich, dass die Aspekte in der Liste mehr Frauen\* als Menschen mit männlicher oder mit diverser Geschlechtsidentität betreffen, welche möglicherweise mehr mit anderen Problemen konfrontiert sind. Eine andere Rückmeldung aus der offenen Abschlussfrage lautet: “Ich hätte mir gewünscht, dass es die Option: ‘ich habe es selbst angesprochen/mir aus der Situation geholfen’ gegeben hätte.” Diese Beispiele zeigen, dass der Fragebogen nur eine Auswahl an relevanten Aspekten erfasst.

Auch wenn die oben genannten, grundsätzlichen Probleme empirischer Forschung sich nicht vollständig beseitigen lassen, versuchten wir mit folgenden Strategien möglichen Verzerrungen, Unvollständigkeiten und Kontextabhängigkeiten entgegenzuwirken:

- intensive Auseinandersetzung mit Theorien und Forschungsstand
- die Beratung durch Expert\*innen
- die Verwendung halb-offener und offener Antwortformate, um nicht nur unsere eigene Sichtweise im Fragebogen darzustellen

#### **4.5.2 Intersektionalität und LGBTIQ**

Auch die Aspekte ‘Intersektionalität’ und die sexualisierte Diskriminierung von LGBTIQ-Personen werden von unserem Fragebogen nicht explizit erfasst, obwohl diese Aspekte zentral in der Theorie zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sind. So ist die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (Sexismus) immer verschränkt und in Wechselwirkung mit anderen Strukturkategorien wie Ethnizität, Klasse, Nationalität, Sexualität (siehe Kapitel 3.1.2); beispielsweise gab in einer Erhebung der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte aus dem Jahr 2012 über die Hälfte der befragten Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Trans\*Personen an, Gewalt erfahren zu haben, weil sie als LGBT-Personen wahrgenommen wurden (vgl. Kocher & Porsche 2015: 11). Dennoch mussten wir diese Aspekte aus datenschutzrechtlichen Gründen vernachlässigen: Denn um das Zusammenwirken verschiedener Strukturkategorien und auch um die Diskriminierung gegen LGBTIQ-Personen im Fragebogen zu erfassen, hätten wir noch mehr soziodemographische Merkmale erfragen müssen, beispielsweise Herkunft und sexuelle Orientierung. Aufgrund der relativ kleinen Grundgesamtheit unserer Stichprobe wäre damit die Anonymität und somit der Datenschutz jedoch nicht mehr gewährleistet gewesen. So hielten uns die Datenschutzbeauftragten der PH sogar dazu an, die mittlerweile gesetzlich anerkannte Geschlechtsangabe ‘divers’ abzuändern in ‘keine Angabe’, da laut Datenschutzbeauftragten die Gruppe der Personen, die sich mit ‘divers’ identifiziert, vermutlich zu klein gewesen wäre, um noch datenschutzkonform zu sein, insbesondere in Kombination mit der Abfrage des Status. Denn während die Gruppe der Studierenden an der PH noch recht groß ist, ist beispielsweise die Gruppe der Professor\*innen relativ klein und mit jeder weiteren soziodemographischen Angabe wäre die Wahrscheinlichkeit der Identifikation einzelner Umfrageteilnehmer\*innen gestiegen. Da ein zentrales Anliegen unserer Umfrage jedoch ist, die Wirkung der stark ausgeprägten Hierarchie und akademischen Abhängigkeiten auf das Erleben von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt zu untersuchen, mussten wir uns auf die Abfrage der soziodemographischen Merkmale ‘Status’ und ‘Geschlecht’ beschränken. Um uns datenschutzrechtlich abzusichern, ließen wir

die Umfrage vor ihrer Veröffentlichung durch die Datenschutzbeauftragten der PH-Freiburg prüfen.

### **4.5.3. Methodische Limitationen**

Zusätzlich zu den oben dargelegten grundsätzlichen Problemen, ist die vorliegende Umfrage in einigen methodischen Aspekten limitiert: Zum einen sind, wie in Kapitel 4.4.1 bereits erläutert, die Gütekriterien Reliabilität und Validität durch die Konzeption des Fragebogens nicht erfüllt. Außerdem bildet die Stichprobe die Grundgesamtheit im Bereich männlicher Studierender nicht repräsentativ ab und ist möglicherweise durch Selektionseffekte verzerrt (näher dazu, siehe Kapitel 5.1). Zuletzt ist es ein limitierender Faktor der Umfrage, dass nur wenige Pretests mit ausschließlich weiblichen Personen durchgeführt wurde (siehe 4.4.2). Durch diese methodischen Limitationen ergibt sich insgesamt eine deutliche Limitation für die Aussagekraft der Ergebnisse. Die Umfrage hat demnach den Charakter einer Pilotstudie, die erste, richtungsweisende Ergebnisse liefert, welche die Grundlage für weitere Forschungen darstellen können (und sollten). Doch auch wenn die Ergebnisse (siehe Kapitel 5) keine repräsentativen Statistiken darstellen, heben sie dennoch die Brisanz der Thematik hervor: Sie zeigen deutlich, dass Erfahrungen mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der PH Freiburg durchaus ein relevantes Thema und keine Seltenheit sind, zumal bei dieser Thematik ohnehin immer gelten sollte: Jeder Fall ist einer zu viel.

Demnach war ein wichtiges Anliegen der Umfrage, die Sichtbarkeit und Reichweite des Themas sowie der Ansprechpartner\*innen für sexualisierte Diskriminierung an der PH Freiburg zu fördern.

## **5. Darstellung der grundlegenden Ergebnisse der Studie**

### **5.1 Stichprobe**

#### **Grundgesamtheit**

Im Falle der vorgestellten Umfrage ist die Grundgesamtheit klar definiert und besteht aus allen Hochschulmitgliedern der PH Freiburg, wobei alle Statusgruppen und alle Geschlechter inbegriffen sind. Da alle aktuellen Mitglieder der PH über eine hochschulinterne E-Mail-Adresse verfügen, konnten alle Personen mit aktuellem PH-Status als potentielle Teilnehmer\*innen angeschrieben werden. Aus dieser Grundgesamtheit ergibt sich eine Anzahl an Personen, die auf freiwilliger Basis bereit dazu waren, an der Befragung teilzunehmen.

Durch die somit aus der definierten Grundgesamtheit zufällig bestimmte Teilnahme einer Person ergibt sich die Zufallsstichprobe dieser Umfrage. Hierdurch hat „jeder Merkmalsträger die gleiche Chance, in die Stichprobe [...] einbezogen zu werden“ (Raithel 2008: 58).

Laut dem aktuellen Jahresbericht der PH Freiburg waren im Wintersemester 2019/2020 4.736 Studierende an der Hochschule eingeschrieben, 75,3% davon waren Frauen\* und 24,7% Männer\*. Zu der Zahl der Studierenden kommen die 499 Mitarbeitenden (im Jahr 2020), davon 316 weiblich. Insgesamt waren in dem Semester somit 5.235 Mitglieder an der PH Freiburg (Statistisches Jahrbuch, 2020: 23). Die Anzahl und die Verteilung auf die verschiedenen Arbeitsbereiche der PH zeigt folgende Grafik:

Personal	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020*
Personal gesamt	430	432	441	441	454	468	482	499
davon weiblich	249	253	260	271	285	296	304	316
<b>Hochschulpersonal</b>								
Professuren / Dozenten gesamt	71	70	73	71	72	74	77	80
Professuren	68	63	66	63	63	62	61	61
Professurvertretung	2	4	4	2	2	3	6	7
Juniorprofessur	1	3	3	6	7	9	10	12
Gastprofessur	0	0	0	0	0	0	0	0
Hochschuldozent	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Akademischer Mittelbau</b>								
Nichtwissenschaftliches Personal gesamt	134	139	133	125	136	134	135	146
Verwaltungspersonal	103	107	102	94	103	101	99	108
davon Bibliothek	25	25	22	22	19	20	20	22
Technisches Personal	28	29	30	27	30	30	31	33
davon ZIK	10	11	13	12	13	13	14	15
Auszubildende	3	3	1	4	3	3	5	5

Tab.2: Statistisches Jahrbuch (2020: 23).

## Stichprobe

Wird die Zusammensetzung der Grundgesamtheit bezüglich des Merkmals Geschlecht mit der Stichprobe der vorliegenden Umfrage verglichen, zeigt sich, dass die Stichprobe durchaus zu Teilen die Grundgesamtheit abbildet. So besteht die Grundgesamtheit zu 88% aus weiblichen und zu 12% aus männlichen Mitgliedern. Die Stichprobe hat zu 80% weibliche (295 Personen) und zu 18% männliche (66 Personen) Mitglieder, 2% (7 Personen) haben keine Angabe zum Geschlecht gemacht. Eine detaillierte Betrachtung der Merkmale Geschlecht und Status zeigt jedoch, dass der Anteil von männlichen Studierenden innerhalb der Stichprobe bei lediglich 8%, also 29 Teilnehmern liegt. Dies stellt eine Differenz zur Grundgesamtheit von 11 Prozentpunkten dar, die bei 21%, 1116 Studenten liegt.

Folgende Tabelle zeigt den Anteil der Stichprobe der Studie an der Grundgesamtheit, differenziert nach Status und Geschlecht:

<b>Status</b>	<b>Geschlecht</b>	<b>Anteil der Grundgesamtheit (n= 5235)</b>	<b>Anteil der Studienteilnehmer*innen (n= 361<sup>7</sup>)</b>
<b>Student*in (ohne stud. Hilfskräfte)</b>	w	3466 (66%)	216 (59%)
	m	1116 (21%)	29 (8%)
<b>studentische Hilfskraft</b>	w	134 (2,5%)	15 (4%)
	m	41 (0,8%)	8 (2%)
<b>Professor*in oder Junior-professor*in</b>	w	37 (0,7%)	11 (3%)
	m	42 (0,8%)	6 (1,6%)
<b>Mittelbau (befristet, ohne Doktorand*innen)</b>	w	86 (1,6%)	17 (4,6%)
	m	27 (0,5%)	5 (1,4%)
<b>Mittelbau (unbefristet, ohne Doktorand*innen)</b>	w	42 (0,8%)	15 (36%)
	m	33 (0,6%)	7 (2%)
<b>wissenschaftsunterstützendes Personal</b>	w	36 (0,7%)	12 (3%)
	m	24 (0,5%)	7 (2%)

<sup>7</sup> Da im statistischen Jahrbuch keine Aussagen gemacht werden über die Anzahl der Hochschulmitglieder mit dem Geschlechtseintrag divers / keine Angabe, kann eine Vergleichbarkeit nur mit den Geschlechtern männlich und weiblich erfolgen (siehe statistisches Jahrbuch 2020: 23). Zu den 361 männlichen und weiblichen Studienteilnehmer\*innen kommen sieben Personen hinzu, die keine Angabe zu ihrem Geschlecht gemacht haben.

<b>Doktorand*in</b>	w	96 (18%)	9 (2,4%)
	m	55 (1%)	4 (1%)

Tab. 3: Anteil der Stichprobe der Studie an der Grundgesamtheit, differenziert nach Status und Geschlecht, eigene Darstellung.

An dieser Stelle soll verdeutlicht werden, dass kein Anspruch auf Repräsentativität der Stichprobe besteht. Neben zuvor genannten Abweichungen der Stichprobe von der Grundgesamtheit müssen ebenso gewisse Selektionseffekte mitberücksichtigt werden. Laut Bortz und Schuster können durch systematische Selektionseffekte Umfrageergebnisse verfälscht sein (vgl. Bortz & Schuster 2010: 81).

In dieser Umfrage können Selektionseffekte auf zwei Aspekte zurückzuführen sein: Zum einen muss beachtet werden, dass auf Grund der Freiwilligkeit der Teilnahme einerseits und der sensiblen und recht spezifischen Thematik andererseits, womöglich eher diejenigen für eine Teilnahme an der Umfrage bereit sind, die sich sowieso schon für das Thema interessieren oder dafür sensibilisiert sind. Dies könnte auch das Ergebnis der Frage, „Inwieweit waren Sie mit dem Begriff 'sexualisierte Diskriminierung und Gewalt' vor Lesen des Einführungstextes (siehe erste Seite der Umfrage) vertraut?“, bestätigen. Hier antworteten 58% (213 Personen) der Teilnehmenden, dass sie sehr oder ziemlich vertraut mit dem Begriff sind, 31% (115 Personen) mittelmäßig und nur 11% (40 Personen) wenig oder nicht (n=368).

Zum anderen ist es, aufgrund der Tatsache, dass die Umfrage in den Semesterferien veröffentlicht wurde, möglich, dass nicht alle ihr hochschulinternes Emailpostfach besuchen. Außerdem ist für eine Online-Umfrage ein Internet-Zugang nötig.

## 5.2 Erfahrungen mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

Im ersten Teil der Umfrage wurde nach Erfahrungen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, die im Kontext der Pädagogischen Hochschule Freiburg gemacht wurden, gefragt. 145 (39,4%) der 368 (100%) Befragten gaben an, eine oder mehrere Erfahrung(en) von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt im Hochschultext erlebt zu haben. Keine der angegebenen Erfahrungen gemacht zu haben, gaben 223 Personen (60,6%) an.

Einen Überblick über die Art der erlebten Situationen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der PH, unter der Berücksichtigung von Mehrfachantworten, bietet Abbildung 2:

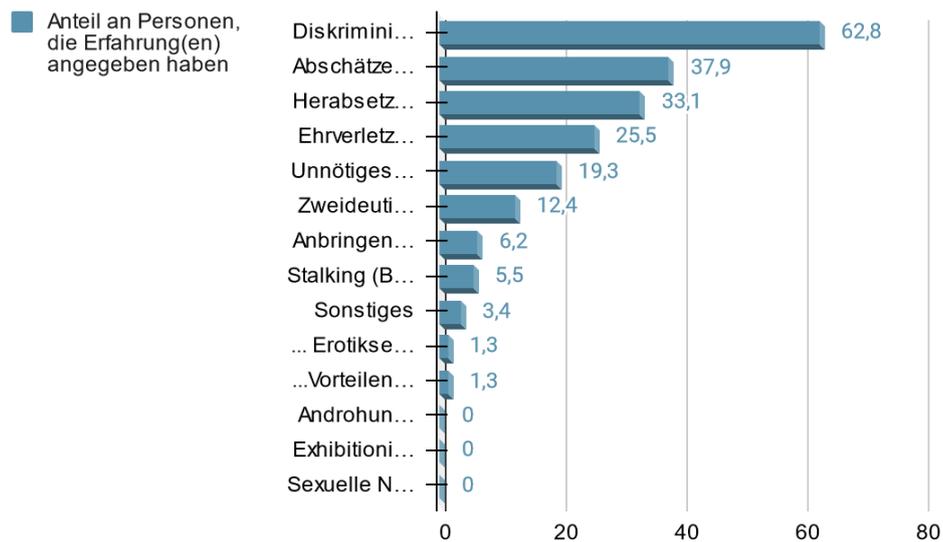


Abb.3: Itemliste zu Erfahrungen von sex. Diskriminierung und Gewalt: erlebte Situationen im Kontext der Pädagogischen Hochschule Freiburg unter Berücksichtigung von Mehrfachantworten (in %), eigene Darstellung.

Am häufigsten, von insgesamt 91 Personen, wurde angegeben, schon einmal diskriminierende Witze über Geschlecht, Sexualität und der sexuellen Orientierung im Hochschulkontext erlebt zu haben (62,8% der Teilnehmenden, die eine oder mehrere Erfahrungen gemacht haben). 37,9% (55 Personen) gaben als Erfahrung ‘abschätzende Blicke, Nachpfeifen, Anstarren’ an. 33,1% (48 Personen) waren, laut ihrer Angabe, herabsetzendem, anzüglichem Reden über körperliche Merkmale, Aussehen oder Kleidung ausgesetzt. 25,5% (37 Personen) haben ‘ehrverletzende, anzügliche, peinliche oder sexistische Bemerkungen’ erlebt, ‘Unnötiges Nahekommen und unerwünschte Körperkontakte’ hingegen 19,3% der Betroffenen (28 Personen). ‘Zweideutige Einladungen und unerwünschte Geschenke’ erhalten zu haben, gaben 12,4% (18 Personen) an. Das ‘Anbringen oder online stellen von Fotos oder Zeichnungen mit sexuellem Inhalt oder von wenig oder gar nicht bekleideten Personen’ haben 6,2% erlebt (neun Personen), acht Personen (5,5%) machten im Kontext der PH Stalking-Erfahrungen (Bedrängung, Verfolgung). Fünf Personen (3,4%) konnten ihre Erfahrungen mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt nicht in eines der vorgegebenen Beispiele einordnen und wählten die Antwort: ‘Sonstiges’. Erotikseiten im Internet gezeigt zu bekommen oder darauf hingewiesen worden zu sein, gaben zwei Personen (1,3%) an. Ebenso wurden, laut ihrer Angabe, zwei Personen (1,3%) bei sexuellem Entgegenkommen Vorteile versprochen. Die Erfahrungen ‘Androhung von Nachteilen bei Verweigerung sexuellen Entgegenkommens’, ‘Exhibitionistischen Verhaltensweisen’ und ‘sexuelle Nötigung oder (versuchte) Vergewaltigung’ wurde von keiner der befragten Personen angegeben.

Wird die Kategorie Geschlecht mitberücksichtigt, zeigt sich, dass Erfahrungen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt von beiden Geschlechtern gemacht werden. So waren von 145 Hochschulmitgliedern, die mindestens eine Erfahrung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt angegeben haben, 118 (81%) weiblich und 27 (18%) männlich. Berechnet auf die Gesamtzahl der weiblichen bzw. männlichen Teilnehmenden, haben sowohl 40% der Teilnehmerinnen als auch 40% der Teilnehmer eine oder mehrere Erfahrung(en) angegeben. Dieses Ergebnis ist überraschend, da aus dem Forschungsstand hervorgeht, dass sich sexualisierte Diskriminierung und Gewalt häufiger gegen Frauen, als gegen Männer richtet. So hat gemäß einer repräsentativen Umfrage der Weltgesundheitsorganisation (WHO) jede zehnte Frau in Deutschland nach dem 15. Lebensjahr Formen von sexualisierter, körperlicher und psychischer Gewalt oder Stalking erlebt (WHO 2015: 73) und auch im Hochschulkontext wurde eine hohe Betroffenheit von Frauen festgestellt: Gemäß der bereits aufgeführten Studie von Feltes et al. erlebt mehr als jede zweite Studentin während ihres Studiums sexualisierte Diskriminierung (Feltes et al. 2012: 19). Dazu muss allerdings angemerkt werden, dass zum einen sehr wenig Forschung über sexualisierte Diskriminierung und Gewalt gegen Männer existiert und zum anderen der männliche Stichprobenanteil der vorliegenden Studie auch sehr gering ist, was, wie schon beschrieben, zu verzerrten Ergebnissen führen kann.

Mit Berücksichtigung der Mehrfachantworten zeigt sich, dass 23,75% (28 Personen) der betroffenen, weiblichen Hochschulangehörigen (118 Personen) mehr als drei Erfahrungen angegeben haben. Hingegen gaben nur 14,8% der insgesamt 27 betroffenen männlichen Teilnehmer (4 Personen) mehr als drei Erfahrungen an. Es könnte somit vermutet werden, dass Frauen einer größeren Bandbreite an Erfahrungen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt ausgesetzt sind.

Die Frage, ob vorangegangene Erfahrungen auch im Online-Studium gemacht wurden, wurde von 360 Personen beantwortet. 93,3 Prozent der Studienteilnehmenden (344 Personen) haben dies verneint. 4,3 Prozent (16 Personen) beantworteten die Frage mit „Ja“. Hier wurden insbesondere sexistische Witze und Kommentare in Online-Seminaren genannt, wie etwa “Frauen können ja nicht so mit Technik”. Auch die Verwendung von ‘unpassenden, sexistischen Beispielen’ und Dozierende, die in Zoom-Sitzungen bestimmte, ‘typische’ Eigenschaften Geschlechtern zugeordnet haben“, wurden hier angegeben.

## Übergriffige Personen

Die Fragen zur diskriminierenden Person/ Täter\*in beziehen sich auf eine von den Studienteilnehmenden explizit ausgewählte und erlebte Erfahrung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. 147 Personen gaben eine konkrete Erfahrung an, davon 119 Personen weiblich, 25 Personen männlich und drei Personen ohne Angabe zum Geschlecht. Bezogen auf die Erfahrung wurde das Geschlecht der diskriminierenden Person/ Täter\*in abgefragt, anschließend konnten die Teilnehmenden angeben, ob ihnen die diskriminierende Person bekannt war oder nicht und welchen Status sie an der PH hat. Zunächst folgen die Ergebnisse zum Geschlecht der diskriminierenden Person:

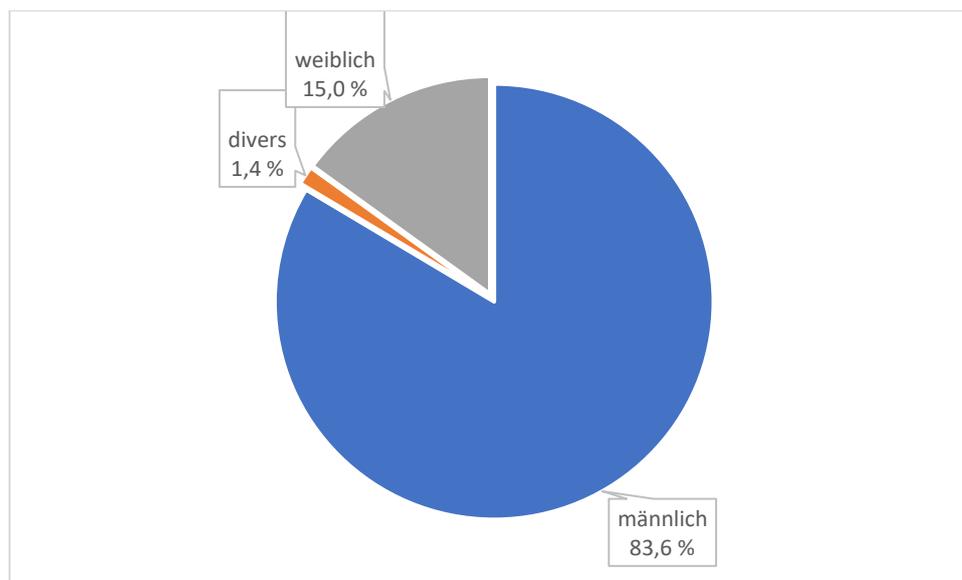


Abb.4: Geschlecht der diskriminierenden Person (in %), eigene Darstellung.

83,6% (123 Personen) gaben an, dass die sexualisierte Diskriminierung und Gewalt von einer männlichen Person ausging. Deutlich weniger, 15 % (22 Personen) wählten, dass sie von einer weiblichen Person ausgeübt wurde. Von 1,4% (2 Personen) wurde eine diverse Person als diskriminierende Person angegeben. Diese Ergebnisse stimmen mit den Ergebnissen der europaweiten Studie überein, zufolge derer ebenso in den meisten Fällen sexuelle Belästigung von männlichen Personen (97,5%) ausgeht (vgl. Feltes et al. 2012: 26).

Die folgende Grafik zeigt das Ergebnis der Frage, ob die diskriminierende Person den Betroffenen bekannt war:

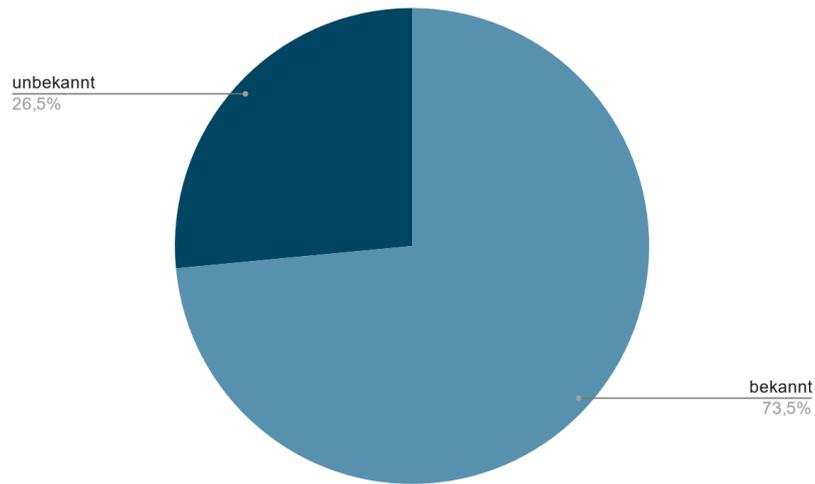


Abb.5: Kennen der diskriminierenden Person (in %), eigene Darstellung.

Bei 73,5% der angegebenen Situationen waren die Personen den Betroffenen bekannt und lediglich bei 26,5% der Fälle unbekannt. Es zeigt sich, dass die diskriminierenden Personen oder Täter\*innen meist aus dem (näheren oder entfernten) Umfeld der Betroffenen stammen. Interessanterweise ergab die EU-Studie, dass die Vorstellung der Studentinnen von sexueller Gewalt und dem Profil von Sexualgewalttätern geprägt sind von Furchtszenarien, die von einem unbekanntem Täter, der hinter dem Busch lauert ausgehen (Feldes et. al 2012: 5). Sowohl die EU-Studie als auch die Ergebnisse der vorliegenden Studie zeigen, dass die diskriminierende Person/ Täter\*in nur in wenigen Fällen unbekannt ist; diese Furchtszenarien haben also den Charakter eines Mythos.

Abbildung 5 bietet einen Überblick über den Hochschulstatus der diskriminierenden Person, wozu 143 Personen eine Angabe machten:

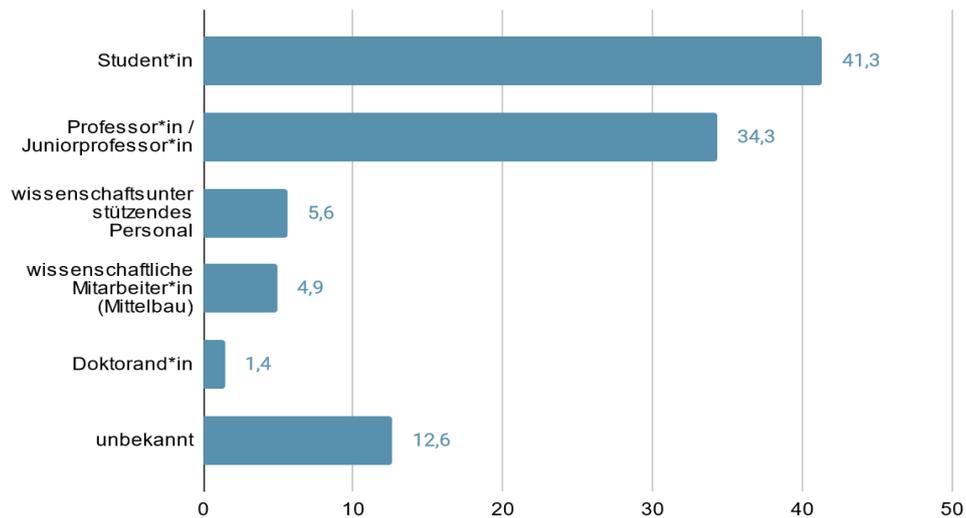


Abb.6: Status der diskriminierenden Person (in %), eigene Darstellung.

Die Abfrage des Hochschulstatus der diskriminierenden Personen ergibt, dass in 41,3 % der angegebenen Fälle die diskriminierende Person den Status Student\*in hat. Etwas weniger, zu 34,3% wurden Professor\*innen oder Juniorprofessor\*innen als Ausübende von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt angegeben. Unbekannt ist der Status der Täterperson bei 12,6% der angegebenen Erfahrung. Bei 5,6% gehörte die Täter\*in dem wissenschaftsunterstützenden Personal an, bei 4,9% dem Mittelbau, Doktorand\*innen waren es lediglich in 1,4% der Fälle. Auch wenn Studierende und (Junior)Professor\*innen am häufigsten als diskriminierende Person angegeben wurden, wird deutlich, dass sexualisierte Diskriminierung und Gewalt grundsätzlich von allen universitären Statusgruppen ausgeübt wird.

In der Studie von Feltes et al. zeigte sich, dass in der Mehrzahl der von den Studierenden angegebenen Situationen die strafrechtlich relevanten Taten von Kommiliton\*innen ausgehen (vgl. Feltes et. al 2012: 27f.): Bei sexueller Belästigung sind es 82% der Fälle, bei sexueller Gewalt sind es 85,8%. Die Umfrage der Universität Oldenburg, bei der auch die Mitarbeitenden befragt wurden, zeigte auf, dass sexuelle Belästigung und Stalking überwiegend durch Kolleg\*innen, seltener durch Vorgesetzte und andere Hochschulangehörige ausgeübt wird (vgl. uol 2012).

Die Frage nach Situationen, in denen Erfahrungen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt von Studienteilnehmenden beobachtet wurden, wurde von 362 Personen beantwortet. 59% beantworteten die Frage mit Nein, 16% mit Ja. Die Möglichkeit, die beobachtete Situation

näher zu beschreiben, nutzten 40 Personen. Die offenen Antworten konnten folgenden Erfahrungen zugeordnet werden:

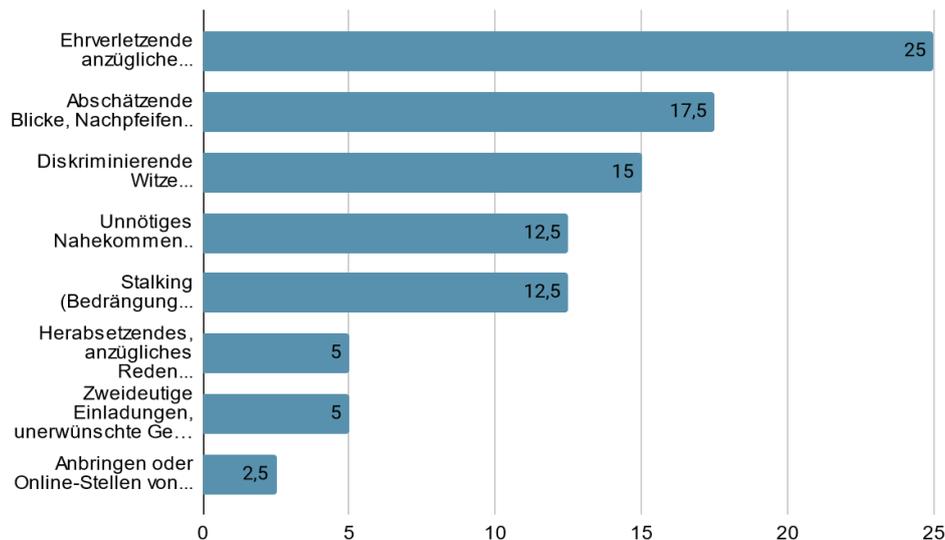


Abb.7: Anteil der Teilnehmenden, die über den Vorfall gesprochen haben, differenziert nach angegebenen Erfahrungen (in %), eigene Darstellung.

25% der beobachteten Situationen sind ehrverletzende, anzügliche, peinliche oder sexistische Bemerkungen. Abschätzende Blicke, Nachpfeifen und Anstarren wurde in 17,5% der angegeben Fälle beobachtet. Ebenso wurden diskriminierende Witze über Geschlecht, Sexualität, sexuelle Orientierung von 15% der Teilnehmenden beobachtet. Zeugen von unnötigem Nahekommen und unerwünschtem Körperkontakt sowie von Stalking waren 12,5% der Personen, die die Frage beantwortet haben. Herabsetzendes, anzüliches Reden über körperliche Merkmale, Aussehen oder Kleidung wurde in 5% der angegebenen Fälle beobachtet, dieselbe Prozentzahl gilt auch für Zweideutige Einladungen und unerwünschte Geschenke. Ebenso wurde das Anbringen oder Online-Stellen von Fotos oder Zeichnungen mit sexuellem Inhalt oder von wenig oder gar nicht bekleideten Personen von 2,5% angegeben. Als konkrete Beispiele für Beschreibungen beobachteter Erfahrungen in den offenen Antworten sollen an dieser Stelle noch „Aktives Ansprechen auf mögliche sexuelle Affäre“, “Kommilitonin wurde im Kuca bedrängt, trotz mehrmaliger Unterlassungsaufforderung” und “Ein Professor hat weibliche Studierende zu sich nach Hause eingeladen” genannt werden.

### 5.3 Umgang mit der Erfahrung

142 Personen haben eine Angabe dazu gemacht, ob sie über den zuvor gewählten Vorfall gesprochen haben. Demnach haben knapp die Hälfte von ihnen, 66 Personen (46,5 %), über den Vorfall gesprochen. Bei der Frage, mit wem über den Vorfall gesprochen wurde, wurde 56-mal ‘Freunde/ Familie’ gewählt, 25 mal wurde die Option “Andere” angegeben, in zwei Fällen wurde sich an das Beratungsangebot der PH gewendet und in einem Fall an ein ‘externes Beratungsangebot’ (Mehrfachantworten waren hier möglich). Die Personen, die sich an “Andere” gewendet haben, haben bei der offenen Antwortmöglichkeit überwiegend Kommiliton\*innen und Kolleg\*innen genannt.

Ähnliche Ergebnisse erzielte die EU-Studie: Gemäß Feltes et al. haben sich von sexualisierter Diskriminierung Betroffene und sogar Personen, die von strafrechtlich relevanter sexualisierter Gewalt betroffen waren, niemandem anvertraut (vgl. Feltes et al. 2012: 34). Die Betroffenen, die sich jemandem anvertrauen, wenden sich 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, zitiert in Pflüger 2017: 35).

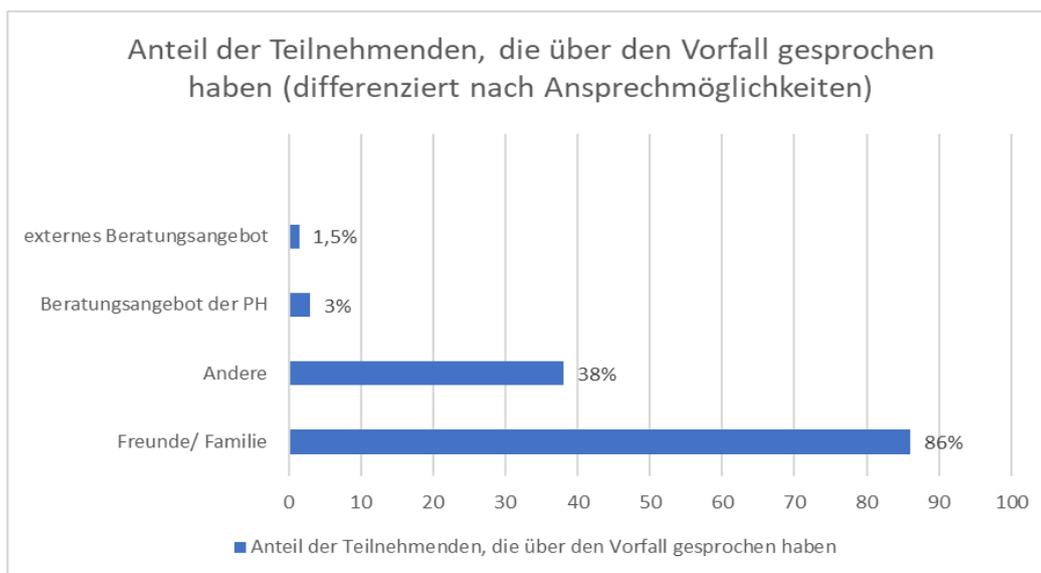


Abb.8: Anteil der Teilnehmenden, die über den Vorfall gesprochen haben, differenziert nach Ansprechmöglichkeiten (in %), eigene Darstellung.

76% (107 Personen) der Teilnehmenden, die angegeben haben, die Beratungsstelle der PH nicht aufgesucht zu haben (140 Personen), haben dies nicht getan, weil sie den Vorfall als nicht

schwerwiegend genug angesehen haben. Außerdem haben 28% (39 Personen) die Meldung unterlassen, weil es 'eh nichts geändert hätte', 26% (36 Personen) war die Beratungsstelle nicht bekannt, 11% (16 Personen) hätten dadurch negative Folgen für ihr Studium/ ihre Karriere befürchtet, 10% (14 Personen) gaben an, dass es zu viel Kraft gekostet hätte und 4% (5 Personen) haben sich zu sehr geschämt. ‚Andere Gründe‘ für das Unterlassen der Meldung an der PH wurden von 18 Personen (13 %) angegeben. Hier wurde unter anderem genannt, dass es mit der diskriminierenden Person/ dem oder der Täter\*in selbst geklärt wurde (3%, 4 Personen) und dass die Person nicht selbst betroffen war (1,4%, 2 Personen). Weitere, vereinzelte Antworten lauteten: „Es war relativ am Ende des Semesters“, „Es kam mir nicht in den Sinn“, „Ich bin in beratender Funktion“ und „Ich hätte Angst gehabt, dass es nicht gravierend genug ist“. Außerdem gab es zwei Kommentare von Teilnehmern, die darauf hindeuteten, dass diese sich aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt fühlten, nämlich: „Als Mann wird man in so einer Situation selten ernst genommen. (‘das hat er doch bestimmt provoziert’)“ und „Die Stabsstelle Gleichstellung ist bei mir durch diverse Aspekte stark negativ konnotiert und als Mann fühle ich mich von Flyern etc. nicht als mögliches Opfer angesprochen, sondern nur als potenzieller Täter, insofern, nein Danke!“.

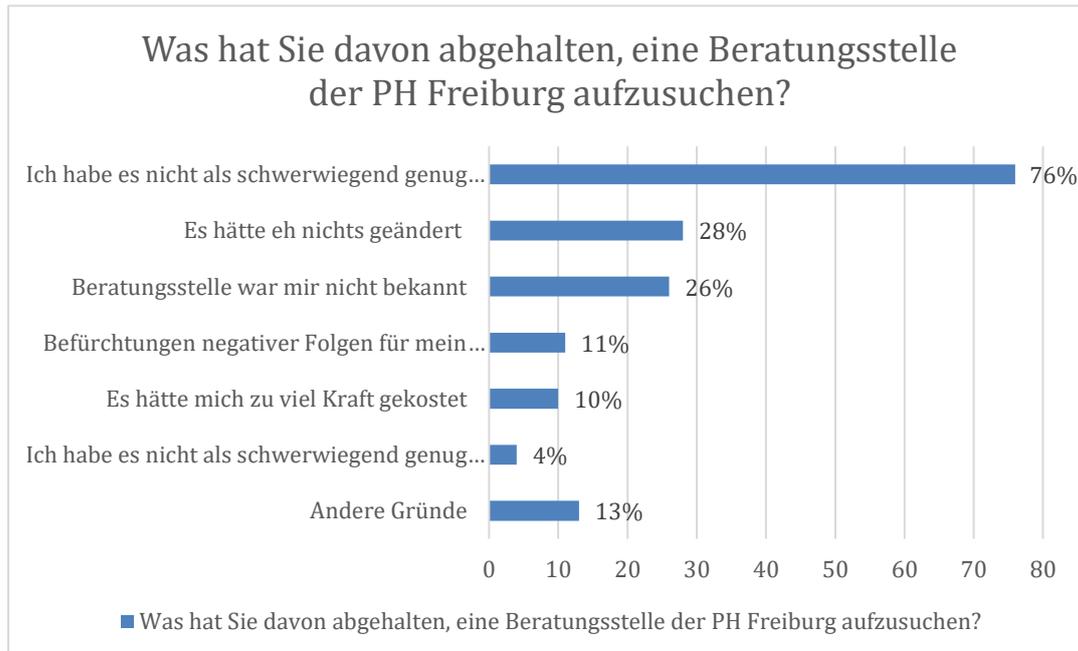


Abb.9: Was hat sie davon abgehalten eine Beratungsstelle der PH-Freiburg aufzusuchen? (in %), eigene Darstellung.

94 Mitarbeitende machten eine Angabe dazu, wie gut sie sich über die Verfahrensschritte nach einer Meldung eines Falles informiert fühlen. Mehr als die Hälfte, 53 Personen (56%), fühlen

sich mittelmäßig oder wenig über die Verfahrensschritte nach einer Meldung eines Falles informiert, 18 Personen (19%) fühlen sich gar nicht informiert darüber. 23 Mitarbeitende (25%) fühlen sich sehr oder ziemlich gut informiert.

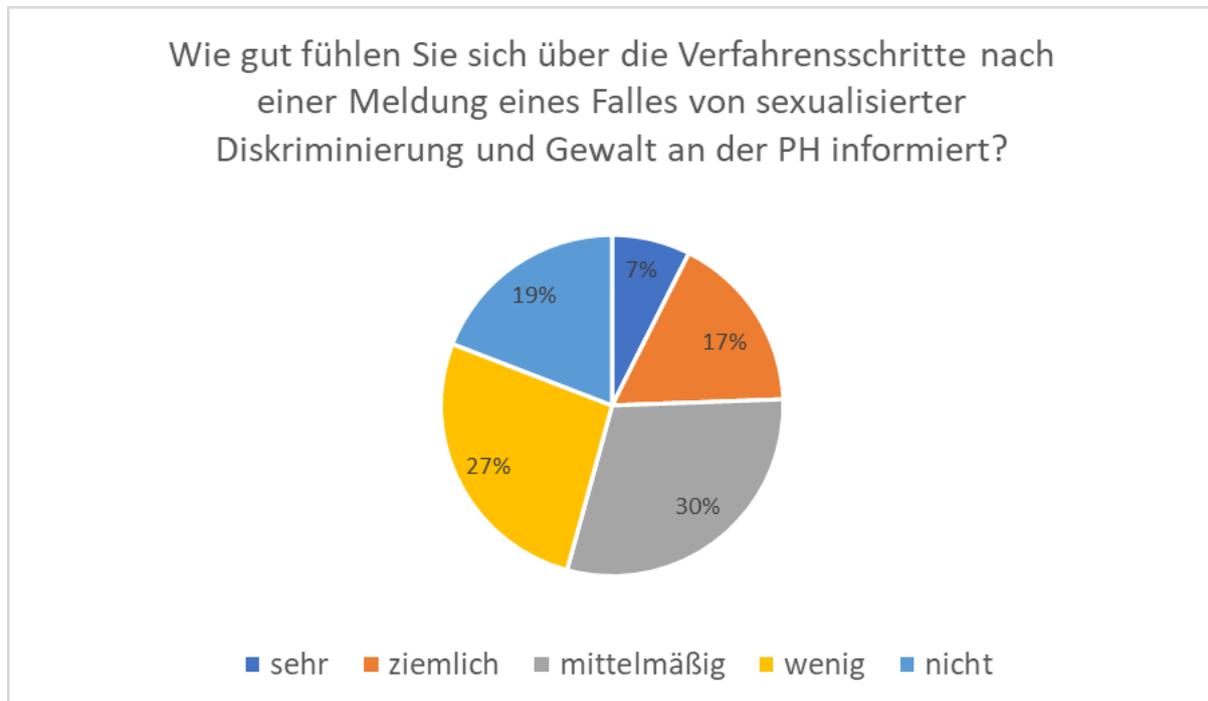


Abb.10: Wie gut fühlen Sie sich über die Verfahrensschritte informiert?, eigene Darstellung.

Die Hinweise auf PH Toiletten sind 54% (199 Personen) der Teilnehmenden bekannt, die Website der Stabsstelle Gleichstellung ist knapp 50% (179 Personen) bekannt, die Infobroschüre zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt kennen 21% (77 Personen) und die Richtlinien gegen Diskriminierung und sexualisierte Gewalt an der PH Freiburg kennen 19% (70 Personen). Die zuständige Ansprechperson der PH ist nur 17% (64 Personen) bekannt.

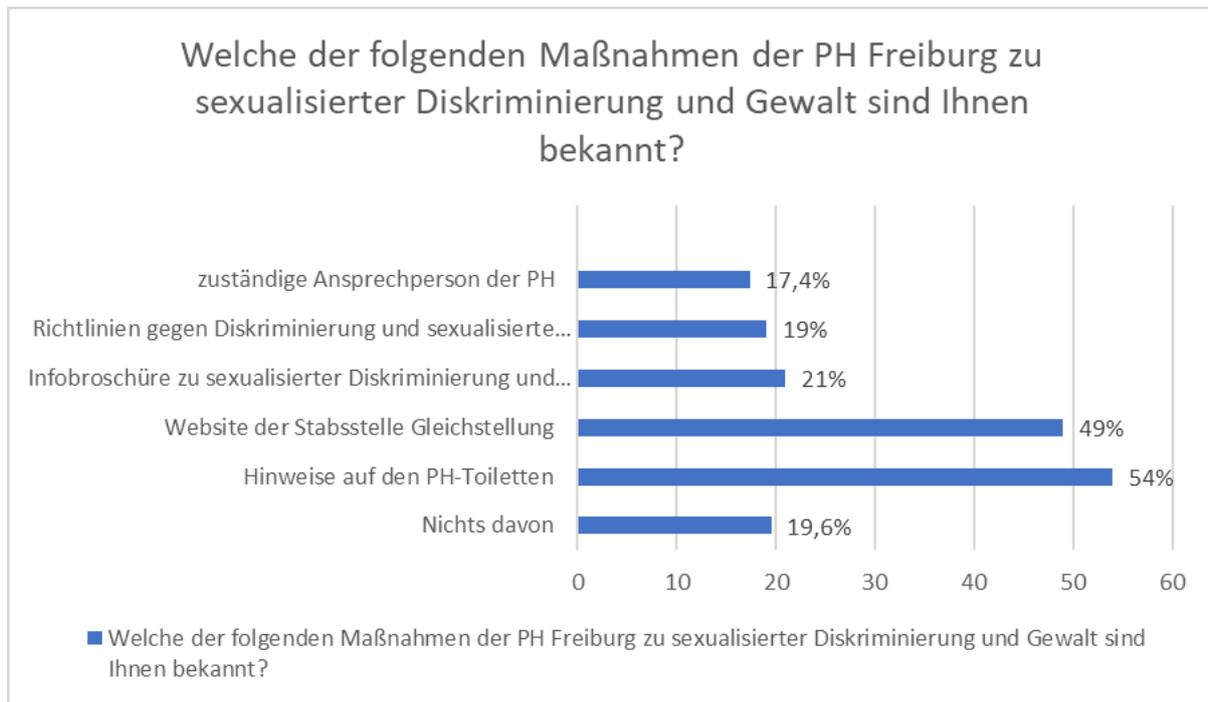


Abb.11: Welche der folgenden Maßnahmen der PH Freiburg zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sind Ihnen bekannt? (in %), eigene Darstellung.

Auf die offene Frage “Haben Sie noch Wünsche oder Anmerkungen zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der PH Freiburg?” antworteten 29 Personen. Vierzehn Teilnehmende schrieben, dass sie sich mehr Aufklärung über die Thematik wünschen, z.B. in Form von Workshops, Vorträgen und Seminaren. Zweimal wurde der Wunsch nach verpflichtenden Aufklärungsworkshops für Lehrende geäußert. Neun Teilnehmende wünschen sich eine offener Kommunikation über das Thema und mehr Präsenz der Stabsstelle Gleichstellung. Zwei Teilnehmer wünschen sich mehr Angebote/ Aufmerksamkeit für Männer. Eine Person wünscht sich mehr Fokus auf nicht-wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen des Technischen Diensts und des ZIKs. Eine Person wünscht sich Supervision und ein Frauennetzwerk.

## 5.4 Sicherheitsgefühl

Im letzten Teil des Fragebogens wurden die Teilnehmenden zu ihrem Sicherheitsgefühl an der Hochschule befragt.

Die Frage, ob es an der PH Freiburg Orte gäbe, an denen ein Gefühl der Unsicherheit ausgelöst werde, haben 360 Personen beantwortet. Davon gaben 22,2% (80 Personen) der Teilnehmenden an, dass es an der Hochschule bestimmte Orte gäbe, an denen sie sich nicht

sicher fühlten. Hiervon waren 83% Frauen (66 Personen) und 14% Männer (11 Personen). Drei Personen haben keine Angabe zum Geschlecht gemacht. Berechnet auf die Gesamtheit der Teilnehmerinnen, die die Frage beantwortet haben, sind es 23 Prozent, bei den Männern sind es 17%.

80 Personen gaben in der offenen Antwortmöglichkeit spezifische Orte der Unsicherheit an. Demnach fühlten sich die Mehrheit der Befragten an den Orten außerhalb der Hochschulgebäude am unsichersten, wie auf dem Campusgelände / Außengelände (22 Personen), in der Tiefgarage (13 Personen), am Bahnhof und an der Straßenbahnhaltestelle (insgesamt 14 Personen) sowie auf den Wegen von und zur PH (10 Personen). Orte innerhalb der Hochschulgebäude wurden ebenfalls genannt, jedoch in geringerem Maße. Hier wurden die Innenräume der KG's und die Gänge (insgesamt 10-mal) und das UG (8-mal), genannt. Außerdem wurden auch die Toiletten von sieben Personen angegeben sowie das KuCa (2-mal). Die nachfolgende Grafik zeigt den Anteil der Personen, die angeben haben, sich an bestimmten Orten der PH unsicher zu fühlen:

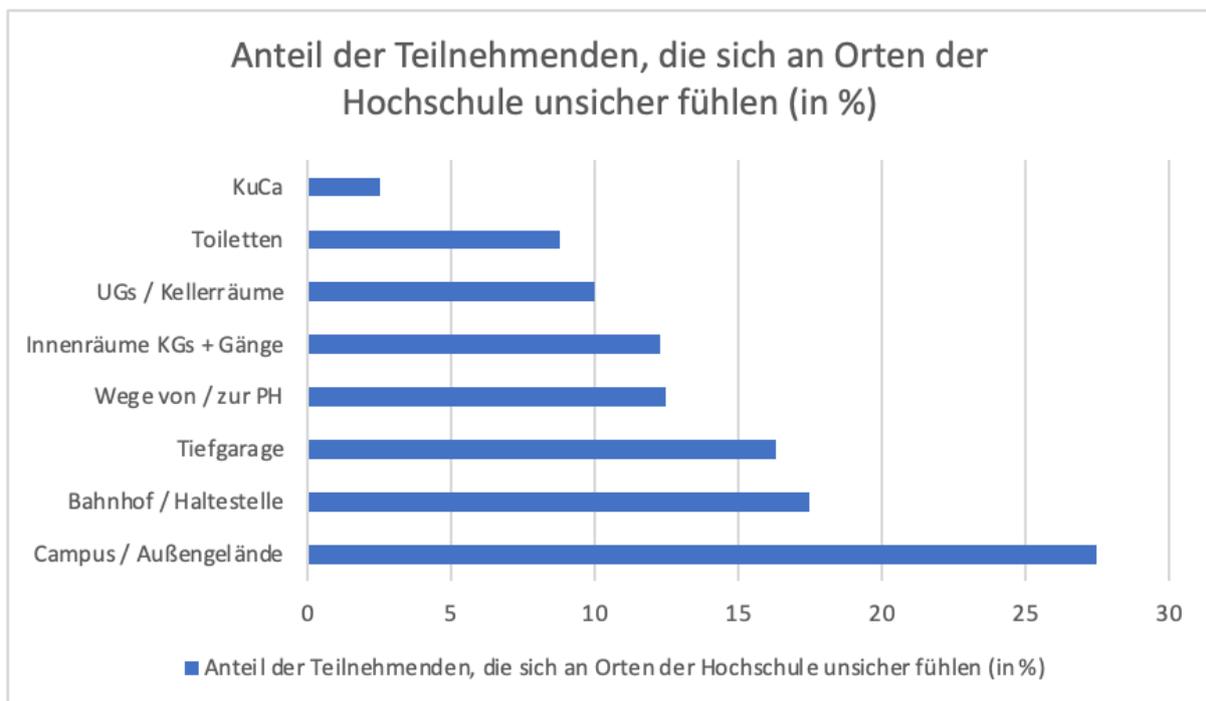


Abb.12: Anteil der Teilnehmenden, die sich an Orten der Hochschule unsicher fühlen (in %), eigene Darstellung.

Allgemein lässt sich feststellen, dass das Gefühl der Unsicherheit für die Befragten meist an Orten der Dunkelheit bzw. mit geringen Lichtverhältnissen geknüpft ist.

Im Rahmen der EU-Studie wurde eine Diskrepanz zwischen subjektiver Wahrnehmung und faktischen Erfahrungen beobachtet. Dies gilt nicht nur für das Profil der Täterperson (siehe oben) sondern auch für die Angstorte, da sich die Teilnehmenden dort am unsichersten fühlen, wo statistisch gesehen am wenigsten Übergriffe stattfinden:

Entgegen dem kriminologischen Faktum, dass sich sexuelle Gewalt in den allermeisten Fällen im sozialen Nahbereich abspielt und trotz verstärkter Aufklärungsarbeit in Schulen hält sich auch in den Köpfen junger Frauen noch hartnäckig das Vorurteil vom draußen im Dunkeln lauernden Fremdtäter (Feltus et al. 2012: 41).

Bedenken, sich nach Einbruch der Dunkelheit auf dem Gelände aufzuhalten sowie schlecht einsehbare bzw. beleuchtete Stellen auf dem Campus waren sowohl in der EU-Studie als auch in der hier vorgestellten Studie ein häufiges Angstmotiv und könnte von dem nach wie vor im kollektiven Bewusstsein präsente Bild des "unbekannten Sexualtäters, der seine Opfer hinterm Busch lauernd angreift" (ebd.: 5) abgeleitet sein.

Die Frage, ob es Uhrzeiten gäbe, zu denen sich die Teilnehmenden nicht sicher fühlten, wurde zu 33,2% bejaht (von 119 Personen). Dabei wurde von 31% der Teilnehmenden (114 Personen) in der offenen Antwortmöglichkeit Nacht- und Randzeiten angegeben, also Uhrzeiten, an denen es dunkel ist.

Von denen, die die Frage mit ja beantwortet haben, waren 101 Personen weiblich und 14 Personen männlich. 4 Personen haben keine Angabe zum Geschlecht gemacht. Demnach gaben, berechnet auf die Stichprobe, mehr Frauen (35%) Zeiten der Unsicherheit an als Männer (22,6%).

9,2% der Teilnehmenden (33 Personen) gaben an, dass sich aufgrund des Unsicherheitsgefühls belastende Auswirkungen für das Studium / den Beruf ergäben. Als Auswirkung wurde am häufigsten das Meiden von Abendveranstaltungen genannt sowie das Vermeiden, abends zu arbeiten und die Nutzung der Bibliothek. Auch das Meiden von Seminaren bestimmter Dozenten wurde zwei Mal genannt. Als weitere Belastungen durch das Unsicherheitsgefühl wurden unter anderem das Unwohlsein auf dem Heimweg und das Antreten des Heimwegs nur in Begleitung angegeben sowie das häufige Überlegen, wo man am besten parken könnte. Eine teilnehmende Person gab psychosomatische Beschwerden als Auswirkung an.

Die offene Frage, was helfen würde, um sich sicherer zu fühlen, haben 88 Personen beantwortet. Am häufigsten (43-mal) wurde hier bessere bzw. mehr Beleuchtung genannt. Außerdem wurde vermehrt der Wunsch nach mehr Aufklärung und Sichtbarmachung der Thematik geäußert (8-mal). Mehrere gaben an, dass ein belebter Campus (8 Personen) und die Möglichkeit, Gruppen zu bilden, um abends zu Veranstaltungen oder zum Bahnhof zu gelangen (7 Personen) ihnen helfen würde, sich sicherer zu fühlen. Keine Abendveranstaltungen in Präsenz (8-mal) und Veranstaltungen nach 18 Uhr im online-Format (2-mal) waren weitere Vorschläge. Ein Sicherheitsdienst an der PH (6-mal) und an den Haltestellen (2-mal) wurde ebenfalls genannt sowie die stärkere Präsenz von Hausmeistern (von einer Person). Zwei Personen haben angegeben, ein Selbstverteidigungskurs würde ihnen helfen, sich sicherer zu fühlen, bei weiteren zwei Personen würde der Einlass an der PH ab einer bestimmten Uhrzeit nur mit Studierendenausweis helfen. Außerdem wurde von jeweils einer Person mehr Austausch unter Kommiliton\*innen, ein gleicher Frauenanteil in Arbeitsgruppen, mehr Mittel, sich gegen Dozierende wehren zu können, mehr Unisex-Toiletten und Konsequenzen für potenzielle Täter\*innen klarer kommunizieren genannt.

Allgemein konnte festgestellt werden, dass ein großes Bedürfnis der Teilnehmenden für ein besseres Sicherheitsgefühl mehr Beleuchtung ist. Wie oben erläutert, handelt es sich dabei um ein überwiegend subjektives Angstgefühl, das sich nicht unbedingt mit den Forschungsergebnissen und anderen Statistiken deckt. Daher wäre es auch wichtig, in diesem Bereich für mehr Aufklärung zu sorgen. Dennoch sind subjektive Gefühle von Unsicherheit genauso ernst zu nehmen, weshalb der Ausbau der Beleuchtung an der PH ein sehr deutliches und leicht umzusetzendes Ergebnis der Studie darstellt.

## **6. Fazit und Ausblick**

Das vorliegende Forschungsprojekt zur Frage „Welche Erfahrungen mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt wurden bisher von Mitgliedern der PH Freiburg im Hochschulkontext gemacht?“ wurde in Kooperation mit der Stabsstelle Gleichstellung der PH Freiburg erstellt, deren Aufgabe als Hochschulorgan unter anderem ist, die Hochschulmitglieder vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt zu schützen und eine gleichberechtigte Teilhabe an Forschung, Lehre, Studium und Weiterbildung zu fördern. So wurde durch die vorliegende Umfrage erstmalig ein Eindruck über Erfahrungen mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der PH Freiburg gewonnen. Die verschiedenen, als ein Kontinuum gedachten Erscheinungsformen von sexualisierter Diskriminierung und

Gewalt sind Ausdruck eines Gesamtsystems sich wiederholender Macht- und Herrschaftskonstellationen (Sexismus), dem die Ideologie heterosexueller Zweigeschlechtlichkeit und eine damit einhergehende soziale Hierarchisierung zugrunde liegt. Die Ergebnisse zeigen auf, dass etwas weniger als die Hälfte der befragten Hochschulmitglieder unterschiedliche Formen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der PH Freiburg erlebt haben, darunter unter anderem diskriminierende Witze über Geschlecht, Sexualität und der sexuellen Orientierung, abschätzende Blicke, Nachpfeifen, Anstarren sowie unerwünschte Körperkontakte und Stalking.

Dabei sprechen mehr als die Hälfte der Befragten nicht über erlebte Fälle. Wenn die Betroffenen über Erfahrungen sprechen, wenden sie sich häufig an Partner\*in, Freund\*innen, Familie und Kommiliton\*innen, nur in seltenen Fällen an Hochschulorgane, wie die Stabsstelle Gleichstellung. Zurückzuführen ist dies auf die unzureichende Bekanntheit der Institutionen, auf Bagatellisierung des Erlebten und aus der Annahme heraus, dass 'es eh nichts geändert hätte'. Um hochschulinterne Beratungs- und Hilfsangebote nutzen zu können und Veränderungen anzustoßen, müssen diese allerdings bekannt sein (vgl. Feltes et al. 2012: 27). Ebenso muss unter anderem die Sichtbarkeit des Themas verstärkt werden, denn diese steht wiederum in Zusammenhang mit der Nachfrage von Beratungsangeboten (vgl. Schütz et al. 2021: 10).

Die vorliegende Studie kann außerdem aufzeigen, dass auch männliche Personen Betroffene von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sind, ein Forschungsfeld, das in bisherigen Studien kaum Beachtung fand, jedoch in weiteren Studien mit Fokus auf spezifische Problematiken bedacht werden sollte. Dennoch lässt sich anhand dieser Studie ebenso vermuten, dass Frauen einer größeren Bandbreite an Erfahrungen ausgesetzt sind.

Ebenso konnte die Umfrage aufzeigen, dass sexualisierte Diskriminierung und Gewalt in einer eindeutigen Mehrheit von männlichen Personen, die den Betroffenen bekannt sind, ausgeht, was sich mit Ergebnissen vorangegangener Studien deckt (Feltes et al. 2012; WHO 2015).

Das Sicherheitsgefühl der Teilnehmenden ist abhängig von Tageszeit und Ort. So fühlt sich die Mehrzahl der teilnehmenden Personen in der Dunkelheit auf dem Außengelände der PH Freiburg am unsichersten. Wie bereits erläutert, handelt es sich bei diesem Gefühl der Unsicherheit um ein überwiegend subjektives Angstgefühl, das sich nicht unbedingt mit den Forschungsergebnissen und anderen Statistiken deckt. Daher wäre es auch wichtig, in diesem Bereich für mehr Aufklärung zu sorgen. Dennoch sind subjektive Gefühle von Unsicherheit genauso ernst zu nehmen, weshalb der Ausbau der Beleuchtung an der PH ein sehr deutliches

und leicht umzusetzendes Ergebnis der Studie darstellt. Bei der Planung zukünftiger Baumaßnahmen sollte dies ebenso berücksichtigt werden.

Um dem übergreifenden Ziel einer diskriminierungsfreien Hochschule näher zu kommen, müsste außerdem über eine Symptombekämpfung hinaus auch eine Transformation der “Universität in ihrer patriarchalen Verfasstheit”, deren strukturellen und diskursiven Mechanismen das Vorkommen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt begünstigen (vgl. Schüz et al. 2021: 13), angestrebt werden. Gerade deshalb ist es wichtig, “nicht nur einmalige Statistiken über den Umfang der Betroffenheit und die Bedingungen, unter denen sich betroffene Studentinnen öffnen, sondern fortlaufende Statistiken, an denen sich positive Entwicklungen und die Wirksamkeit ergriffener Maßnahmen ablesen lassen” (ebd.), zu erheben. Daher und aufgrund der Limitationen dieser Studie ist die Durchführung weiterer Studien notwendig, die repräsentativ sind und auch intersektionale Aspekte miteinbeziehen.

## Literatur

- Arndt, Susan (2020): *Sexismus. Geschichte einer Unterdrückung*. München: C.H.Beck Verlag.
- Berger-Grabner, (2016): *Wissenschaftliches Arbeiten in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Bortz, Jürgen; Döring, Nicola (2016): *Forschungsmethoden und Evaluation. Für Human und Sozialwissenschaftler*, 5., überarbeitete Aufl., Berlin, Heidelberg: Springer.
- Bortz, Jürgen; Schuster, Christof (2010): *Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler*, 7. Aufl., Berlin, Heidelberg: Springer.
- bukof (o.J): *Online-Handreichung "Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen"*. Aufgerufen am 19.03.21 von: <https://bukof.de/online-handreichung-sdg/#1492508190062-38ff2c70-ee02>.
- bukof (2018): *Grundsatzpapier zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen*. Aufgerufen am 26.03.2021 von: <https://bukof.de/wp-content/uploads/2018-Grundsatzpapier-SDG.pdf>.
- Cantor, David; Fisher, Bonnie; Chibnall, Susan; Townsend, Reanne; Lee, Huynshik; Westat, Gail Thomas (2017): *Report on the AAU Campus Climate Survey on Sexual Assault and Sexual Misconduct*. Maryland: Westat.
- Cyba, Eva (2010). Patriarchat: Wandel und Aktualität. In: Becker, Ruth; Kortendiek, Beate (Hrsg.): *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie*. (3. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 17-22.
- Diehl, Charlotte; Rees, Jonas; Böhner, Gerd (2014): Die Sexismus- Debatte im Spiegel wissenschaftlicher Erkenntnisse. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*. Bonn: Bpb, 64(8).
- Druwe, Ulrich; Traudel, Günnel; Schreck, Doris (2008): *Gleichstellungskonzept der Pädagogischen Hochschule Freiburg*. Aufgerufen am 14.03.21 von: [https://www.ph-freiburg.de/fileadmin/shares/Zentral/Interessenvertretungen/Gleichstellung/Dateien/P\\_H\\_Freiburg-Gleichstellungskonzept\\_01.pdf](https://www.ph-freiburg.de/fileadmin/shares/Zentral/Interessenvertretungen/Gleichstellung/Dateien/P_H_Freiburg-Gleichstellungskonzept_01.pdf).
- Eid, Michael; Gollwitzer, Mario; Schmitt, Manfred (2013): *Statistik und Forschungsmethoden*, 3. korrigierte Aufl., Weinheim, Basel: Beltz.
- Feltes, Thomas; List, Kathrin; Schneider, Rosa; Höfker, Susanne (2012) *Gender-based Violence, Stalking and Fear of Crime. Länderbericht Deutschland, Bochum*. Aufgerufen am 13.03.2021 von: [http://www.gendercrime.eu/pdf/gendercrime\\_country\\_report\\_germany\\_german.pdf](http://www.gendercrime.eu/pdf/gendercrime_country_report_germany_german.pdf).
- FRA, European Union Agency for Fundamental Rights (2010): *Homophobie, Transphobie und Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung und der Geschlechtsidentität in den EU-Mitgliedstaaten*. Luxembourg: Agentur der Europäischen Union für Grundrechte.

- Hollenberg, Stefan (2016): *Fragebögen. Fundierte Konstruktion, sachgerechte Anwendung und aussagekräftige Auswertung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Holzbecher, Monika (2005): Vom Umgang an den Hochschulen mit einem unbequemen Thema. In: Baaken, Uschi; Höppel, Dagmar; Telljohann, Nadine (Hrsg.): *Jenseits des Tabus. Neue Wege gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen*. Göttingen: Cuvillier Verlag, 58–67.
- Jugnitz et. al (2004). *Gewalt gegen Männer*. Aufgerufen am 28.03.21 von <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/84664/d5410d1a3bcf2a015cc800331beed6d1/m-aennerstudie-kurzfassung-gewalt-data.pdf>.
- Kempcke, Günter (2000): *Wörterbuch Deutsch als Fremdsprache*. Berlin und New York: Walter de Gruyter.
- Klaiber, Sven (2016): *Organisationales Commitment. Der Einfluss lernförderlicher Aspekte bei der Arbeit auf die Mitarbeiterbindung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Klarenberg, Louisa; Geissler, Holger (2014): Online-Mitarbeiterbefragung. In: Welker, Martin et al. (Hrsg.): *Handbuch Online-Forschung*. Köln: Halem.
- Kocher, Eva; Porsche, Stefanie (2015): *Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext – Schutzlücken und Empfehlungen*. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.). Aufgerufen am 14.03.21 von: [https://www.uni-luebeck.de/fileadmin/uzl\\_gleichstellung/Chancengleichheit\\_und\\_Familie/Vielfalt/Expertise\\_SB\\_Hochschulkontext\\_2015.pdf](https://www.uni-luebeck.de/fileadmin/uzl_gleichstellung/Chancengleichheit_und_Familie/Vielfalt/Expertise_SB_Hochschulkontext_2015.pdf)
- LaKoG (Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen) (o.J.): *Zieh einen Schlussstrich*. Aufgerufen am 14.03.21 von <https://zieheinenschlussstrich.de>.
- List, Kathrin; Feltes, Thomas (2015): Sexuelle Gewalt an Hochschulen. In: *Die Hochschule: Journal für Wissenschaft und Bildung*, 24 (2), 115-128.
- Millett, Kate (1977): *Sexus und Herrschaft. Die Tyrannei des Mannes in unserer Gesellschaft*. München: Deutscher Taschenbuch Verlag.
- Pädagogische Hochschule Freiburg (2021): *Gleichstellung an der PH Freiburg*. Aufgerufen am 14.03.21 von: <https://www.ph-freiburg.de/hochschule/hochschulleitung/gleichstellung/gleichstellung-1.html>.
- Pflüger, Almut; Dobel, Heiko (2014): Datenschutz in der Online-Forschung. In: Welker, Martin et al. (Hrsg.): *Handbuch Online-Forschung*. Köln: Halem.
- Porst, Rolf (2014). *Fragebogen. Ein Arbeitsbuch*, 4. Aufl., Wiesbaden: Springer VS.
- Raithel, Jürgen (2008): *Quantitative Forschung. Ein Praxiskurs*, 2., durchgesehene Aufl., Wiesbaden: VS Verlag.
- Schiff, Anna (2019): *Sexismus*. Köln: Papyrossa.

- Schmidt, Renate-Berenike (2014): Sexualisierte und sexuelle Gewalt Herausforderungen in schulischen Kontexten. In: Böllert/ Wazlawik (Hrsg.), *Sexualisierte Gewalt*. Wiesbaden: Springer.
- Schraudner, Martina; Hochfeld, Katharina; Striebing, Clemens (2019): *Arbeitskultur und Arbeitsatmosphäre in der Max-Planck-Gesellschaft. Kurzbericht*. Aufgerufen am 25.03 von: [https://www.mpg.de/13631088/Kurzbericht\\_MPGArbeitskultur.pdf](https://www.mpg.de/13631088/Kurzbericht_MPGArbeitskultur.pdf).
- Schreck, Doris; Baum, Yvonne; Quinten, Johanna; Cordi, Leona (2018): *Grenzüberschreitung. Betroffen?! Was tun?. Informationen zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt*. Pädagogische Hochschule Freiburg.
- Schröttle, Monika; Hornberg, Claudia; Glammeier, Sandra; Sellach, Brigitte; Kavemann, Barbara; Puhe, Henry; Zinsmeier, Julia (2012): *Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland*. Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), Bielefeld.
- Schüz, Hannah-Sophie; Pantelmann, Heike; Wälty, Tanja; Lawrenz, Nina (2021): Der universitäre Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Eine Bestandsaufnahme. In: *Open Gender Journal*. 5 (2021).
- Schwarz, Carolina (2019): *Bussis für den Täter*. Aufgerufen am 26.03.21 von <https://taz.de/Der-Fall-Siegfried-Mauser-und-MeToo!/5640536/>.
- Sobiech, Gabriele; Schreck, Doris (2021): *Gleichstellungsbericht*. Aufgerufen am 14.03.21 von: [https://www.ph-freiburg.de/fileadmin/shares/Zentral/Interessenvertretungen/Gleichstellung/Dateien/Bericht\\_GB\\_Okt18-Sept20\\_mit\\_Anlagen.pdf](https://www.ph-freiburg.de/fileadmin/shares/Zentral/Interessenvertretungen/Gleichstellung/Dateien/Bericht_GB_Okt18-Sept20_mit_Anlagen.pdf).
- Statistisches Bundesamt Bundesrepublik Deutschland (2018): *Frauenanteil in Führungspositionen in Deutschland nach Anzahl der Mitarbeiter im Unternehmen im Jahr 2018*. Aufgerufen am 19.03.21 von: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/182510/umfrage/frauenanteil-in-fuehrungspositionen-nach-unternehmensgroesse/>.
- Statistisches Bundesamt Bundesrepublik Deutschland (2019): *Frauenanteile an Hochschulen in Deutschland bis 2019*. Aufgerufen am 19.03.21 von: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/249318/umfrage/frauenanteile-an-hochschulen-in-deutschland/>.
- Statistisches Bundesamt Bundesrepublik Deutschland (2020): *Frauenanteil in den Vorständen<sup>1</sup> der 100 bzw. 200 größten deutschen Unternehmen<sup>2</sup> von 2006 bis 2020*. Aufgerufen am 19.03.21 von: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/180102/umfrage/frauenanteil-in-den-vorstaenden-der-200-groessten-deutschen-unternehmen/>.
- Statistisches Jahrbuch (2020): *Pädagogische Hochschule Statistisches Jahrbuch 2020*. Aufgerufen am 09.03.2021 von: [https://www.ph-freiburg.de/fileadmin/shares/Zentral/Hochschule/Jahresberichte/statistisches\\_jahrbuch\\_20.pdf](https://www.ph-freiburg.de/fileadmin/shares/Zentral/Hochschule/Jahresberichte/statistisches_jahrbuch_20.pdf).

Wagner-Schelewsky, Pia; Hering, Linda (2019) Online-Befragung. In: Baur, Nina; Blasius Jörg (Hrsg.) *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. Wiesbaden: Springer VS.

Wiesental, Ann (2017): *Antisexistische Awareness. Ein Handbuch*. Münster: UNRAST-Verlag.

uol - Universität Oldenburg (2012): *Ergebnisse der EU-Studie und der ergänzenden Oldenburger Untersuchung*. Aufgerufen am 09.03.2021 von:  
<https://uol.de/dezernat1/personalplanung-und-projekte/kontakt-beratungsstelle/studie-sexuelle-belaestigung-an-hochschulen-2012/zusammenfassung-der-ergebnisse>.

# Anhang

## A: Fragebogen

### **EINFÜHRUNGSTEXT ZUR STUDIE:**

#### **Erfahrungen mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der PH Freiburg**

Sehr geehrte Teilnehmende,

Vielen Dank für Ihre Bereitschaft, an einer Umfrage zu Erfahrungen mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der Pädagogischen Hochschule Freiburg teilzunehmen. Bitte lesen Sie sich vor Beantwortung der Fragen die folgenden einführenden Informationen durch.

#### **Warum diese Umfrage?**

Die Umfrage wird im Rahmen der landesweiten Kampagne "Zieh einen Schlusstrich", die sich gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen in Baden-Württemberg einsetzt und auch von der Pädagogischen Hochschule Freiburg unterstützt wird, durchgeführt. Ziel dieser Umfrage ist es, erstmalig einen Überblick über die IST-Situation an der PH Freiburg zu gewinnen und daraus gegebenenfalls entsprechende Präventions- und Hilfsmaßnahmen an der Hochschule zu optimieren und zu generieren. Durch Ihre Mitarbeit können Sie helfen, dass in Zukunft Maßnahmen und Unterstützungsmöglichkeiten an der PH Freiburg verbessert oder eingerichtet werden.

#### **Wer sind wir?**

Die Umfrage wird von der Stabsstelle Gleichstellung der PH Freiburg in Zusammenarbeit mit drei Studentinnen des Masterstudiengangs Erziehungswissenschaften durchgeführt.

#### **Zum Datenschutz**

Alle Daten werden anonym erhoben. Die Ergebnisse lassen keine Rückschlüsse darauf zu, welche Personen welche Angaben gemacht haben. Der Datenschutz ist voll und ganz gewährleistet und wurde von den Datenschutzbeauftragten der PH-Freiburg geprüft.

### **Zum Ausfüllen des Fragebogens**

Der Fragebogen besteht aus vier Themenblöcken:

1. Angaben zu Geschlecht und Hochschulstatus
2. Erfahrungen mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der Hochschule
3. Umgang mit dieser/n Erfahrung/en
4. Sicherheitsgefühl

Jeder Themenblock beinhaltet drei bis sechs Fragen. Bitte beantworten Sie jede Frage so, wie sie persönlich auf Sie zutrifft. Dabei gibt es keine richtigen oder falschen Antworten. Die Beantwortung des Fragebogens dauert 5- 10 Minuten. Sollte der Fragebogen in Ihnen unangenehme Gefühle auslösen, müssen Sie nicht allein damit bleiben. Am Ende des Fragebogens geben wir Ihnen Informationen zu hochschulinternen und -externen Hilfseinrichtungen und Ansprechpersonen, an die Sie sich jederzeit wenden können.

**Bitte lesen Sie vor Durchführung den folgenden Informationstext:**

### **WAS IST SEXUALISIERTE DISKRIMINIERUNG UND GEWALT?**

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt hat viele Ausprägungsformen und findet überall statt, auch an Hochschulen. Grundsätzlich ist darunter **jegliches unerwünschte Verhalten** mit sexuellem Bezug zu verstehen. Immer wieder kommt es im Berufs- oder Studienalltag zu **verbalen oder körperlichen Grenzüberschreitungen**. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sind neben der Frage des Geschlechts in erster Linie **Instrumente der Verunsicherung und der Ausübung von Macht**. Dazu gehören zweideutige, oft subtile Verhaltensweisen, wie verbale Äußerungen oder unerwünschte körperliche Berührungen (Schreck et.al, 2018, S.5). Sexuelle Belästigung ist eine Form der sexualisierten Diskriminierung und gilt nach dem allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und dem Landeshochschulgesetz als Benachteiligung aufgrund des Geschlechts (AGG, § 3 Abs. 4; LHG, § 4 Abs. 9).

## **FRAGEN/ ITEMS der Neuauflage, mit Anmerkungen zu den Änderungen**

### **Persönliche Daten**

#### **1. Geschlecht: **Nominalskala****

- Mann
- Frau
- keine Angabe

#### **2. Status (Mehrfachnennung möglich) **Nominalskala****

- Student\*in (Bachelor / Master)
- Studentische Hilfskraft
- (Junior)Professor\*in
- wissenschaftliche Mitarbeiter\*in (Mittelbau)
  - *(erste Auflage: Mittelbau (befristet))*

- (erste Auflage: Mittelbau (unbefristet))

- Doktorand\*in → weiter mit Frage 3
- wissenschaftsunterstützendes Personal → weiter mit Frage 3

**3. Inwieweit waren Sie mit dem Begriff sexualisierte Diskriminierung und Gewalt vor Lesen des Einführungstextes (siehe oben) vertraut? Intervallskala**

- sehr
- ziemlich
- mittelmäßig
- wenig
- nicht

**Erfahrungen mit sexualisierter Diskriminierung im Hochschulbereich**

**4. Waren Sie schon einmal von folgenden Erfahrungen im PH Kontext betroffen? (Mehrfachnennungen möglich) Nominalskala**

1. abschätzende Blicke, Nachpfeifen, Anstarren
  2. herabsetzendes, anzügliches Reden über körperliche Merkmale, Aussehen oder Kleidung
  3. zweideutige Einladungen, unerwünschte Geschenke
  4. ehrverletzende anzügliche, peinliche oder sexistische Bemerkungen
  5. diskriminierende Witze über Geschlecht, Sexualität, sexuelle Orientierung
  6. Zeigen von oder Hinweisen auf Erotikseiten im Internet
  7. Anbringen oder Online-Stellen von Fotos oder Zeichnungen mit sexuellem Inhalt oder von wenig oder gar nicht bekleideten Personen
  8. Versprechen von Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen
  9. Androhung von Nachteilen bei Verweigerung sexuellen Entgegenkommens
  10. unnötiges Nahekommen und unerwünschte Körperkontakte
  11. exhibitionistische Verhaltensweisen
  12. Stalking (Bedrängung, Verfolgung)
  13. sexuelle Nötigung oder (versuchte) Vergewaltigung
  14. sonstiges \_\_\_\_\_
- nichts davon

5. Haben Sie die voranstehenden oder ähnliche Erfahrungen auch im Online Studium gemacht? **Nominalskala**

- Nein
- Ja, nämlich folgende: \_\_\_\_\_(Angabe nicht verpflichtend)

Wir stellen Ihnen nun einige Fragen zu der eben angegebenen Situation. Sofern Sie mehrere Situationen erlebt haben, wählen Sie für die Beantwortung der folgenden Fragen bitte eine für Sie bedeutende Situation aus. Nutzen Sie hierzu die Nummerierung der Erfahrungen von Frage 5. (Bsp: diskriminierende Witze... Situation "5".)

6. Bitte geben Sie die Nummer an:

Situation \_\_\_\_

7. Welches Geschlecht hatte die diskriminierende Person/ Täter\*in? **Nominalskala**

- w
- m
- d

8. War Ihnen die diskriminierende Person/ Täter\*in bekannt? **Nominalskala**

- Ja
- Nein

**9. Welcher Statusgruppe gehörte die diskriminierende Person/ Täter\*in an?**

**Nominalskala**

- Student\*in (Bachelor / Master)
- Studentische Hilfskraft
- (Junior)Professor\*in
- wissenschaftliche Mitarbeiter\*in (Mittelbau)
- Doktorand\*in
- Postdoktorand\*in
- wissenschaftsunterstützendes Personal
- unbekannt

**10. Haben Sie sich in der Situation ernsthaft bedroht gefühlt? Intervallskala**

- sehr
- ziemlich
- mittelmäßig
- wenig
- nicht

**Umgang mit Vorfällen von sexualisierter Diskriminierung**

**11. Haben Sie über den Vorfall gesprochen? (Mehrfachnennung möglich) Intervallskala**

**→ FILTERFRAGE**

- Nein (weiter mit Frage 14.)
- Ja, mit. (weiter mit Frage 12.)

**12. Mit wem haben Sie gesprochen? (Filterfrage) Nominalskala**

- Beratungsangebot der PH (z.B. Stabsstelle Gleichstellung)
- Verfasste Studierendenschaft
- Externes Beratungsangebot (z.B. Frauenhorizonte)
- Freund\*in/ Familie

- Andere \_\_\_\_\_

**13. Was hat Sie davon abgehalten, eine Beratungsstelle der PH-Freiburg aufzusuchen? (Mehrfachnennungen möglich) (Filterfrage) **Nominalskala****

- Befürchtung negativer Folgen für mein/e Studium/ Karriere
- Ich habe es nicht als schwerwiegend genug angesehen
- Ich habe mich geschämt
- Es hätte mich zu viel Kraft gekostet
- Es hätte eh nichts geändert
- War mir nicht bekannt
- Anderer Grund: \_\_\_\_\_

**14. Haben Sie Situationen, in denen eine Person/ Personen von sexualisierter Diskriminierung und/ oder Gewalt betroffen war, beobachtet? **Nominalskala****

- Nein
- Ja, folgende: \_\_\_\_\_ (Angabe nicht verpflichtend)

**15. Wie gut fühlen Sie sich über die Verfahrensschritte nach einer Meldung eines Falles von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der PH informiert? (für Mitarbeitende)**

→ Filterfrage **Intervallskala**

- nicht
- wenig
- mittelmäßig
- ziemlich
- Sehr

**16. Sind Ihnen die folgenden Maßnahmen der PH Freiburg zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt bekannt? (Mehrfachnennungen möglich) **Nominalskala****

- Infobroschüre zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt
- Website der Stabsstelle Gleichstellung
- Richtlinie gegen Diskriminierung und sexualisierte Gewalt an der PH Freiburg
- Hinweise auf PH-Toiletten
- zuständige Ansprechpersonen der PH-Freiburg

**17. Haben Sie noch Wünsche oder Anmerkungen zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der PH Freiburg?**

Offene Antwortmöglichkeit

### **Sicherheitsgefühl**

In den nächsten Fragen geht es um Ihr persönliches Sicherheitsgefühl an der PH Freiburg.

**18. Gibt es Orte an oder in der Nähe der PH, an denen Sie sich nicht sicher fühlen?**

**Nominalskala**

- Nein
- Ja

**Wenn ja, wo:**

\_\_\_\_\_

**19. Gibt es Uhrzeiten an der PH, an denen Sie sich nicht sicher fühlen? **Nominalskala****

- Nein
- Ja

**Wenn ja, wann:**

\_\_\_\_\_

**20. Ergeben sich aufgrund Ihres Unsicherheitsgefühl belastende Auswirkungen für Ihr Studium/ Ihren Beruf (z.B. das Vermeiden von Abendveranstaltungen)?**

→ Filterfrage

- Nein
- Ja, folgende: \_\_\_\_\_ (Angabe nicht verpflichtend)

**21. Was würde Ihnen helfen, damit Sie sich sicherer fühlen?**

Offene Antwortmöglichkeit

**22. Haben Sie noch Fragen, Wünsche oder Anmerkungen?**

Offene Antwortmöglichkeit

**Vielen Dank, für Ihre Teilnahme**