



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

BERICHT
DER UNIVERSITÄTS-
GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN ZUR
UNIVERSITÄTSWEITEN UMFRAGE
„RESPEKT LEBEN, VIELFALT FÖRDERN,
MITEINANDER GESTALTEN“
EXECUTIVE SUMMARY

Autor*innen

Prof. Dr. Christiane Schwier

Charlotte von Knobelsdorff

Tessa Brancalion

Max Wolfsperger

Imke Maier-Lohmann

1 HINTERGRUND

Bei der Online-Befragung im Sommersemester 2021 im Rahmen der Campuskampagne „Respekt leben, Vielfalt fördern, Miteinander gestalten“ wurden alle Angehörigen und Mitglieder der Universität Heidelberg befragt. Anlass war, die Anzahl der Übergriffe an der Universität Heidelberg in Bezug auf Diskriminierung, Mobbing, Stalking und sexuelle Belästigung zu erheben. Gibt es konkrete Zahlen, so hilft das der Universitätsgleichstellungsbeauftragten sowie der Universität Heidelberg, Präventionsmaßnahmen und Hilfsangebote zielgerichtet und evidenzbasiert zu gestalten.

Der Hauptfokus der Befragung lag auf der **Erfassung** von Fällen (sexueller) Belästigung, Mobbing, Stalking und Diskriminierung an der Universität Heidelberg. Zusätzlich wurde nach physischen Angsträumen (auch digital) und nach der **Bekanntheit** und der **Zufriedenheit** mit den durch die Universität und die Gleichstellungsabteilung initiierten Maßnahmen gefragt.

Die Teilnahme an der Umfrage erfolgte freiwillig. Alle Angehörigen und Mitglieder der Universität wurden per E-Mail-Verteiler eingeladen, an der Online-Umfrage teilzunehmen. Insgesamt gingen nach sechs Wochen Laufzeit 4259 Fragebögen ein, davon konnten 3893 in die Auswertung aufgenommen werden – alle, die ab der ersten inhaltlichen Frage eine gültige Antwort gaben. Der Fragebogen wurde so konzipiert, dass eine vollständige Beendigung für die Analyse nicht zwingend erforderlich war. Für die folgende Auswertung ist immer zu berücksichtigen, dass eine auf freiwilliger Basis erfolgende Umfrage nicht repräsentativ für die Gesamtheit der Mitglieder und Angehörigen der Universität sein kann. Auch ist es nicht möglich, festzustellen, ob die mit einer solchen Umfrage erhobenen Fallzahlen eher eine Unter- oder eine Überschätzung darstellen. In Hinblick auf die für eine solche Umfrage relativ gute Rücklaufquote von 10,5 Prozent und die vorhandene Übereinstimmung der Zahlen in der Tendenz mit vergleichbaren Befragungen¹, können die Daten dennoch als Indikatoren für die Situation an der Universität für die Weiterentwicklung unserer Maßnahmen herangezogen werden.

Im Zuge der Befragung wurden den Teilnehmenden auch alle relevanten Informationen zu Hilfsangeboten und Präventionsmaßnahmen vermittelt, um Informationslücken auch auf diesem Wege zu verringern.

¹ <https://unisafe-gbv.eu/project-news/results-from-the-largest-european-survey-on-gender-based-violence-in-academia/>

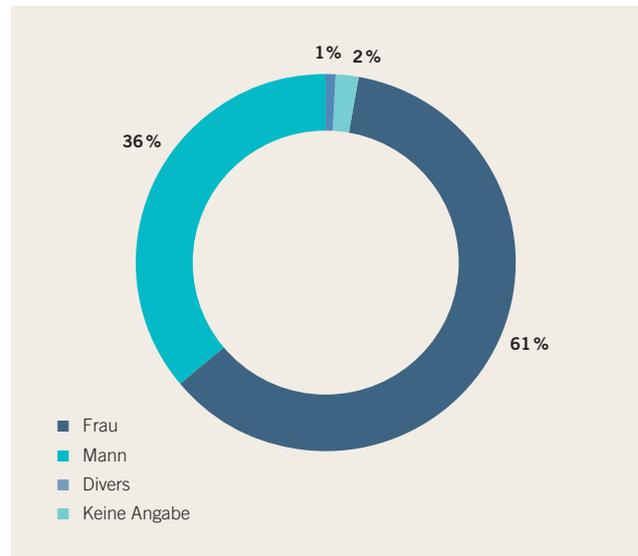
2 GESCHLECHT UND STATUS

Wie bereits dargestellt, ist die Stichprobe nicht repräsentativ. Dennoch erlaubt sie einen Vergleich mit ähnlichen Studien an anderen Universitäten. In Bezug auf die Informiertheit über Angebote und Maßnahmen dürfte sie eher über- als unterschätzen.

Insgesamt wurde eine höhere Beteiligung von Frauen und wissenschaftsstützendem Personal verzeichnet als diese der Gesamtpopulation an der Universität entsprechen.

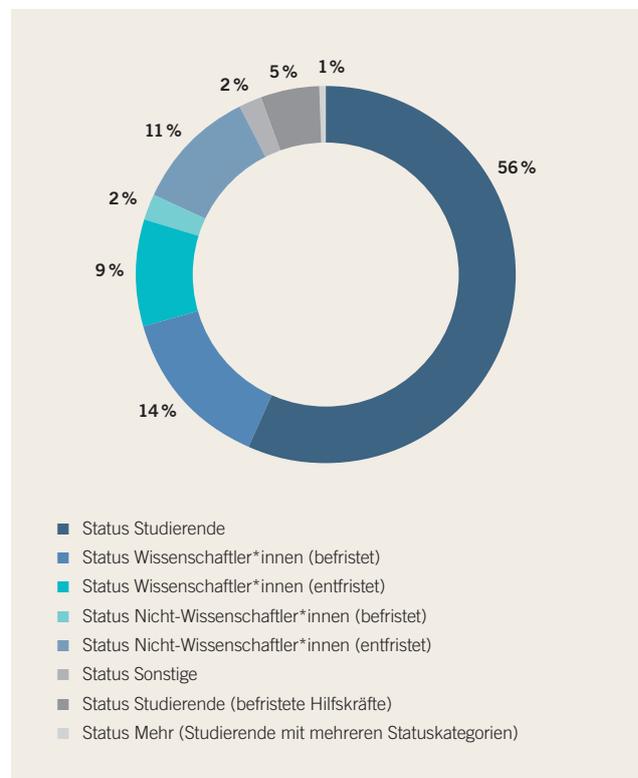
Der Anteil der Frauen lag bei 61 Prozent, der der Männer bei 36 Prozent, als divers identifizierten sich 1 Prozent der Befragten und 2 Prozent machten keine Angabe.

Abb. 1 Geschlecht (n=3893)



Bezogen auf den Status gab es in der Gruppe des wissenschaftsstützenden Personals mit 22,6 Prozent (2249 Angestellte im wissenschaftsstützendem Bereich, siehe Jahresbericht des Rektors 2020) die höchste Rücklaufquote. In der Stichprobe selbst machte diese Gruppe aufgrund ihrer Absolutzahl jedoch nur einen kleineren Anteil aus (2 Prozent für nicht-wissenschaftlich Befristete und 11 Prozent für nicht-wissenschaftlich Entfristete). Darauf folgte die zweithöchste Rücklaufquote beim wissenschaftlichem Personal mit 14 Prozent. In der Stichprobe selbst machten befristete Wissenschaftler*innen 14 Prozent und entfristete Wissenschaftler*innen 9 Prozent der Fälle aus. Die insgesamt größte Gruppe der Teilnehmenden stellen die Studierenden mit 56 Prozent.

Abb. 2 Status (n=3893)



3 VORFÄLLE

Sexuelle Belästigung

Insgesamt berichteten 13 Prozent der Befragten von Erfahrungen mit (sexueller) Belästigung. Bei der Frage, ob (sexuelle) Belästigungen fremdbeobachtet wurden, lag der Anteil derer, die mit „ein- oder mehrmals“ antworteten mit 25 Prozent fast doppelt so hoch.

Abb. 3 Erfahrungen (sexuelle) Belästigung (n=3379)

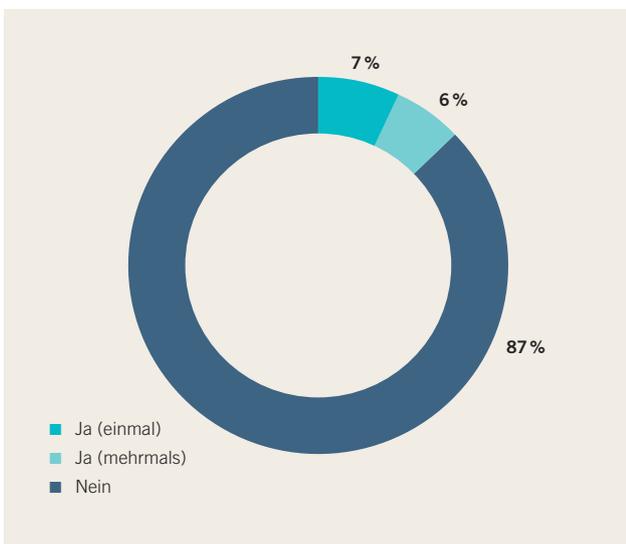


Abb. 4 (Sexuelle) Belästigung bei anderen mitbekommen (n=3316)

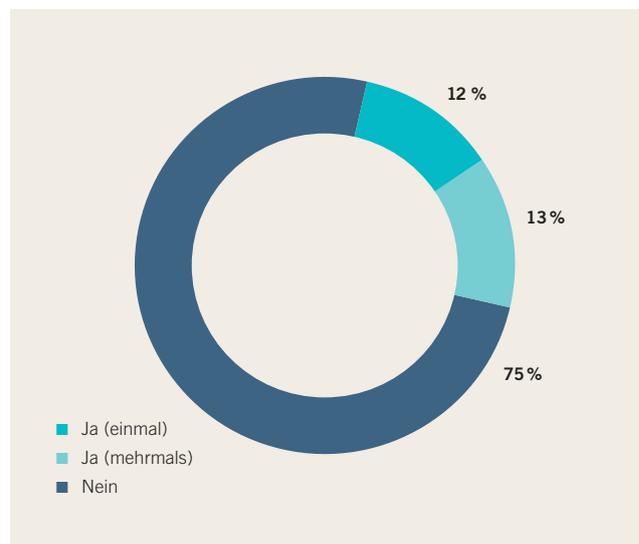
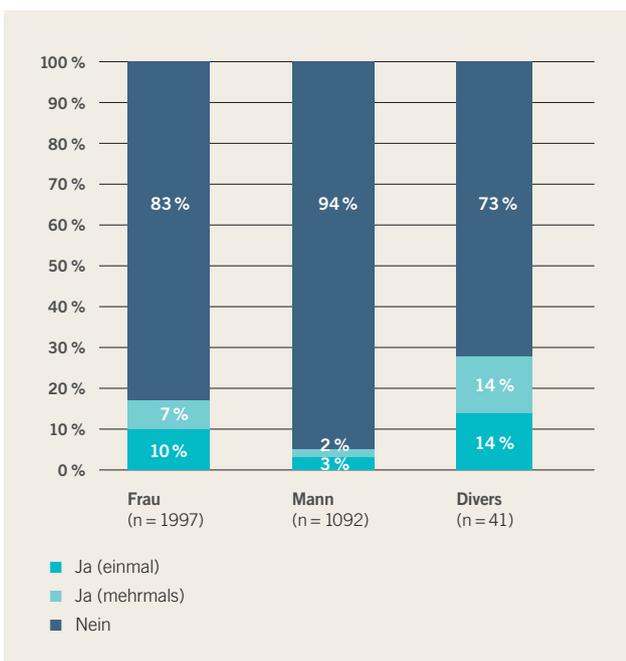


Abb. 5 Erfahrungen (sexuelle) Belästigung (n=3316)



Frauen und diverse Personen sind in den Stichproben im Vergleich zu Männern stärker von (sexueller) Belästigung betroffen.

Sexuelle Gewalt/Nötigung

Insgesamt berichteten 1,3 Prozent der Befragten von Erfahrungen mit sexueller Gewalt/Nötigung. Als Grundlage für die Frage wurde die juristische Definition genutzt. Mit 4 Prozent lag der Anteil derer, die sexuelle Gewalt/Nötigung bei anderen beobachteten, deutlich höher im Vergleich zur eigenen Erfahrung.

Abb. 6 Sexuelle Gewalt/Nötigung (n=3216)

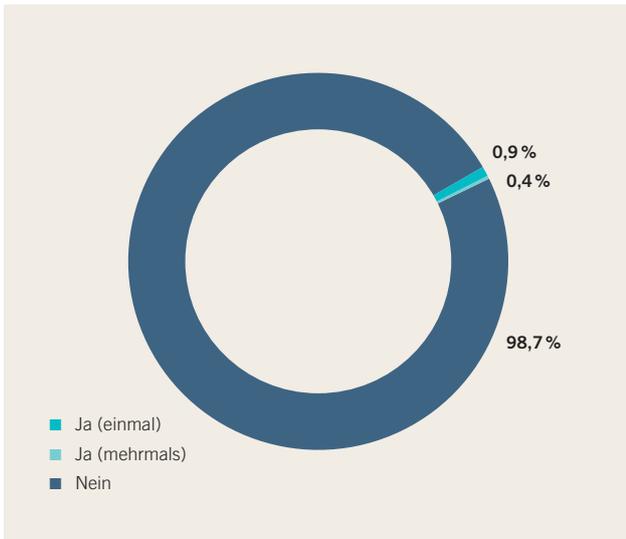


Abb. 7 Sexuelle Gewalt/Nötigung bei anderen mitbekommen (n=3051)

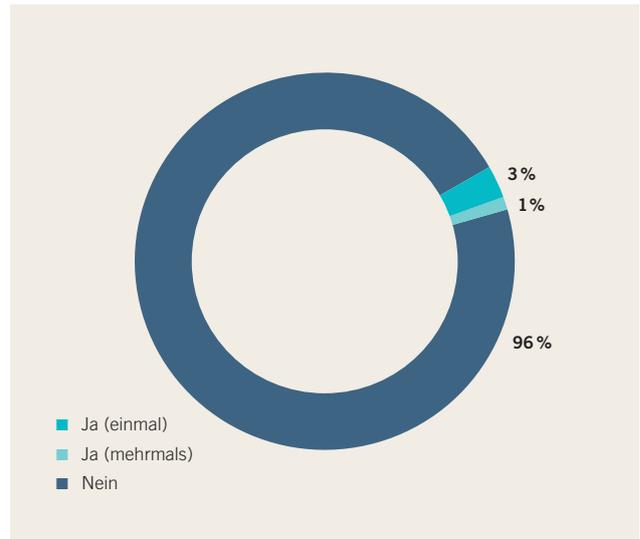
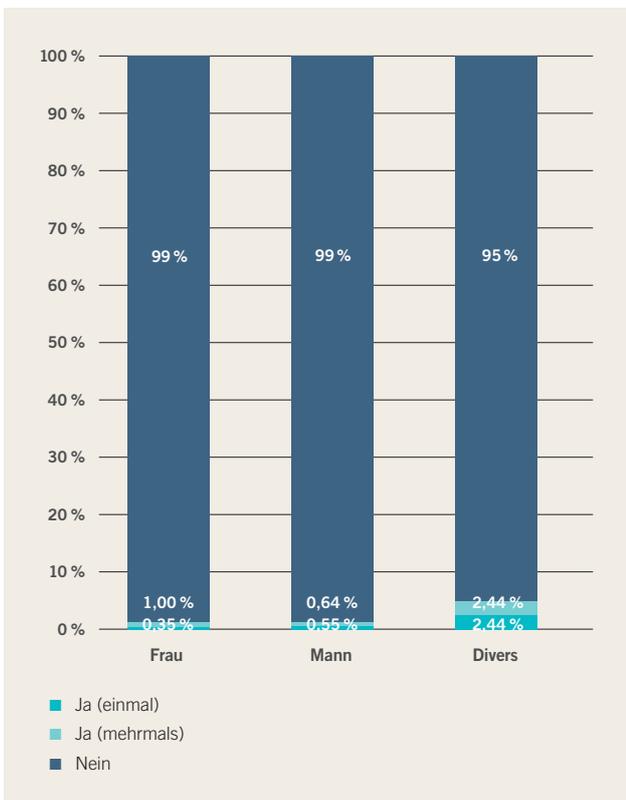


Abb. 8 Erfahrungen sexuelle Gewalt/Nötigung (n=3130)



Geschlechterunterschiede ließen sich kaum ausmachen. Bedingt auf das Geschlecht gaben bei den Frauen 27 (1,35 Prozent aller befragten Frauen) an, mindestens einmal Erfahrungen von sexueller Nötigung/sexueller Gewalt gemacht zu haben, dies gaben 13 (1,19 Prozent) Männer und 2 (4,88 Prozent) Befragte an, die sich als Divers identifizieren.

Mobbing

22 Prozent der hier Befragten gaben an, ein- oder mehrmals selbst Opfer von Mobbing geworden zu sein. Der Anteil an fremdbeobachteten Mobbingvorfällen lag bei 35 Prozent.

Abb. 9 Erfahrungen Mobbing (n=3103)

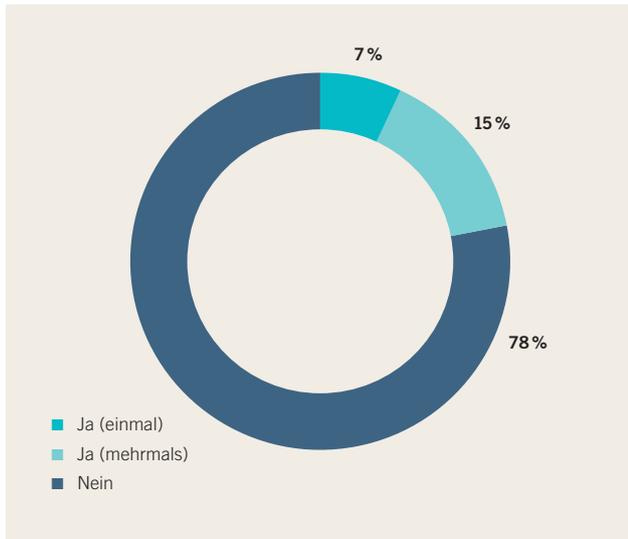
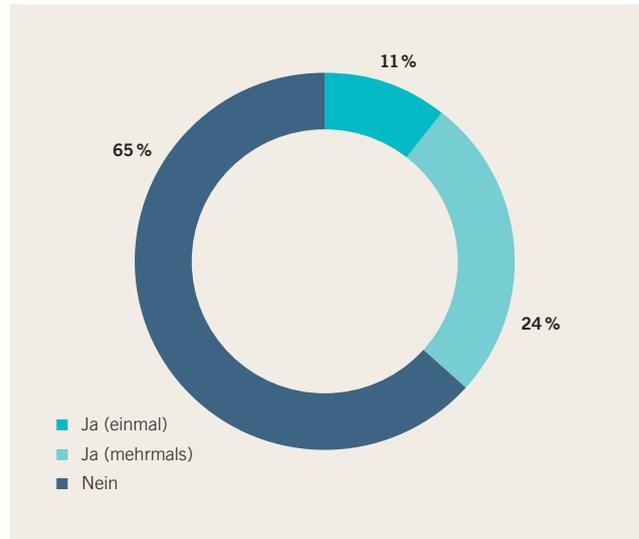


Abb. 10 Mobbing bei anderen mitbekommen (n=3044)



Stalking

6 Prozent der Befragten berichteten, selbst Erfahrungen mit Stalking gemacht zu haben. Fremdbeobachtetes Stalking wurde mit 13 Prozent häufiger berichtet als selbst erfahrenes Stalking.

Abb. 11 Erfahrungen Stalking (n=3066)

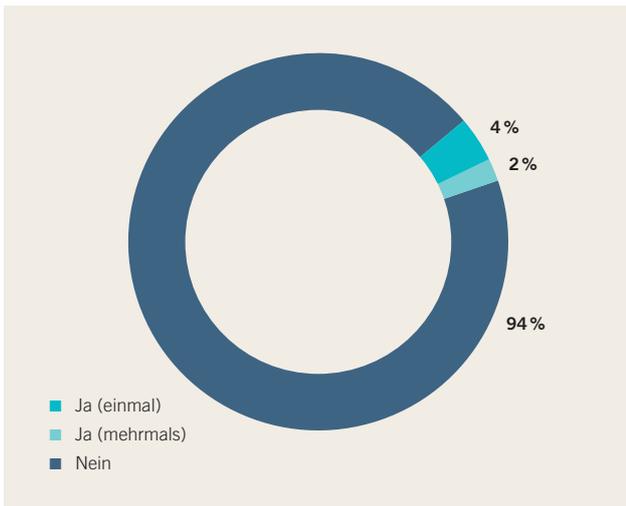


Abb. 12 Stalking bei anderen mitbekommen (n=3051)

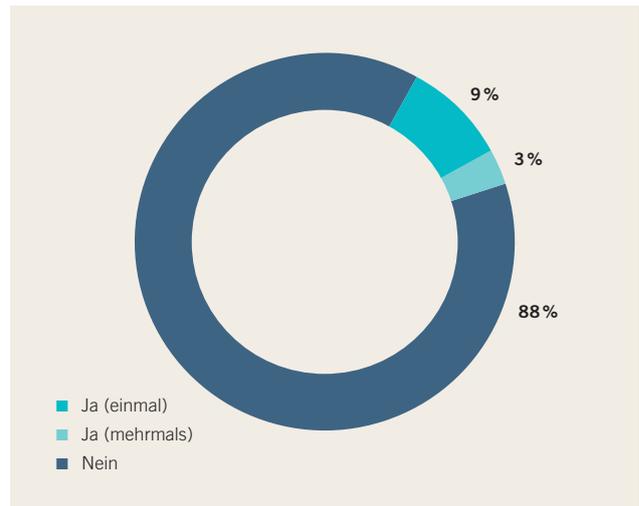
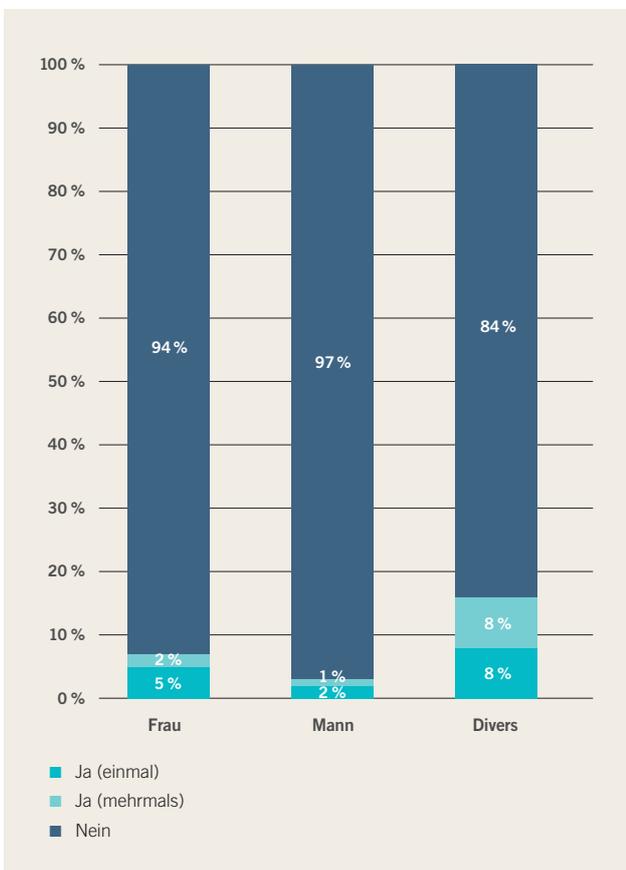


Abb. 13 Erfahrungen Stalking (n=3066)



Bezogen auf die Geschlechterverteilung innerhalb der Stichprobe wurde sichtbar, dass Frauen (mit 7 Prozent) und diverse Personen (mit 16 Prozent) häufiger angaben, von Stalking im Vergleich zu den Männern (3 Prozent) betroffen zu sein.

Diskriminierung

Im Vergleich zur eigenen Diskriminierungserfahrung (26 Prozent) lag der Anteil derjenigen, die Diskriminierung bei anderen beobachteten, mit einem Anteil von 35 Prozent deutlich höher.

Bei der Art der Diskriminierung wurden am häufigsten die Kategorien „aufgrund des Geschlechts“ (64 Prozent) und „aufgrund der nationalen/sozialen Herkunft“ (30 Prozent) angegeben.

Ähnlich zur „eigenen Erfahrung“ wurden bei beobachteter Diskriminierung vor allem die Kategorien „aufgrund des Geschlechts“ (62 Prozent) und „aufgrund der nationalen/sozialen Herkunft“ (54 Prozent) angegeben.

Abb. 14 Erfahrungen Diskriminierung (n=2998)

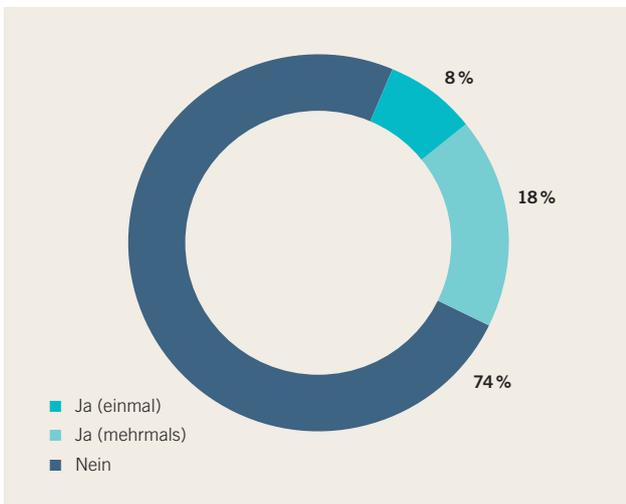


Abb. 15 Diskriminierung bei anderen mitbekommen (n=2941)

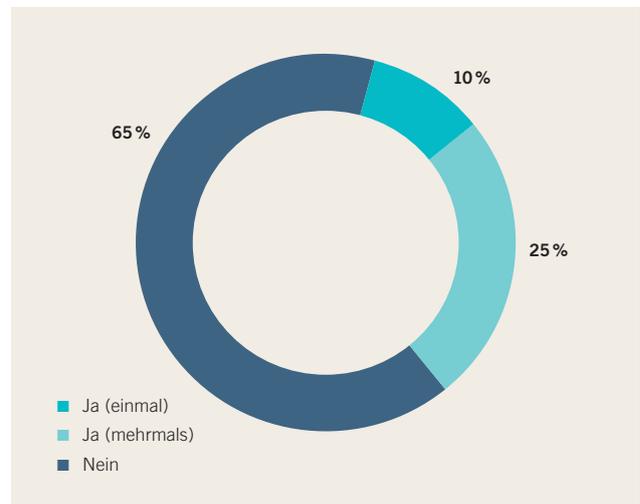
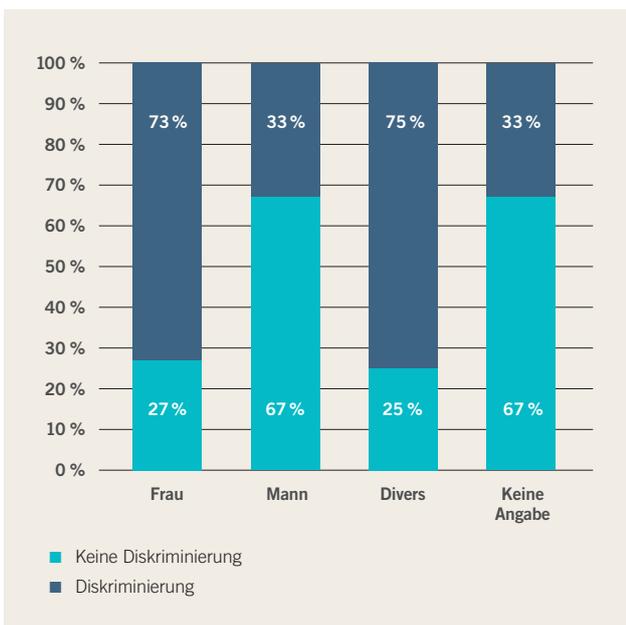


Abb. 16 Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (n=779)

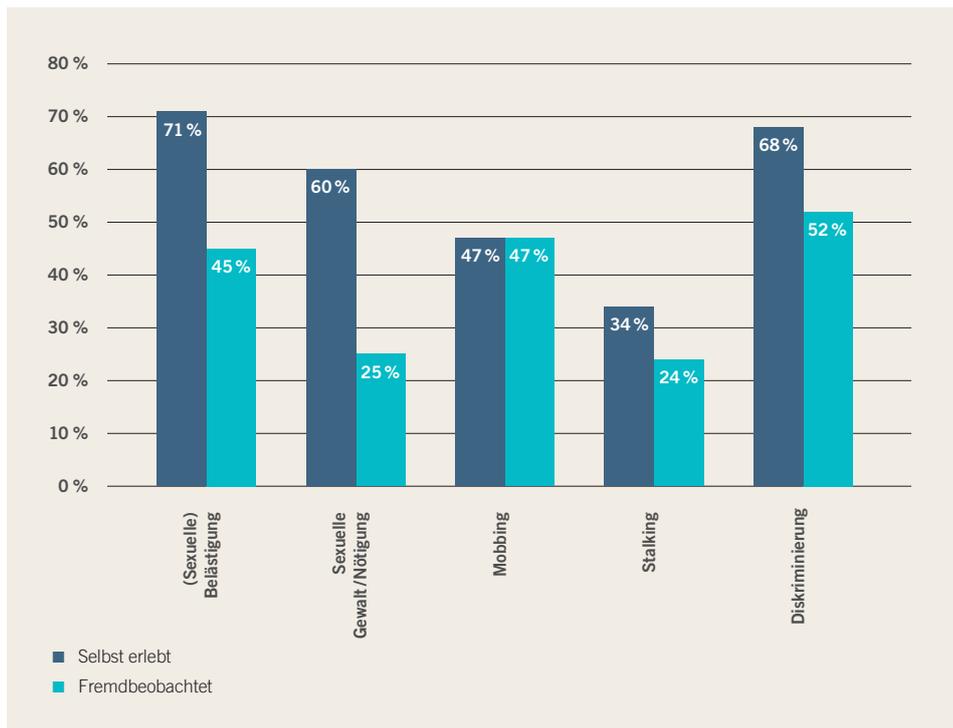


Bedingt auf die Geschlechterverteilung innerhalb der Stichprobe wird deutlich, dass die hier befragten Frauen und diverse Personen häufiger angaben, von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts betroffen zu sein, als Männer.

4 ETWAS GEGEN VORFÄLLE UNTERNOMMEN

Gegen die Mehrheit der Übergriffe, die selbst erlebt oder fremdbeobachtet wurden, wurde nichts unternommen. Der Anteil bei „selbst erlebten“ Vorfällen, bei denen nichts unternommen wurde, ist höher als bei beobachteten Vorfällen.

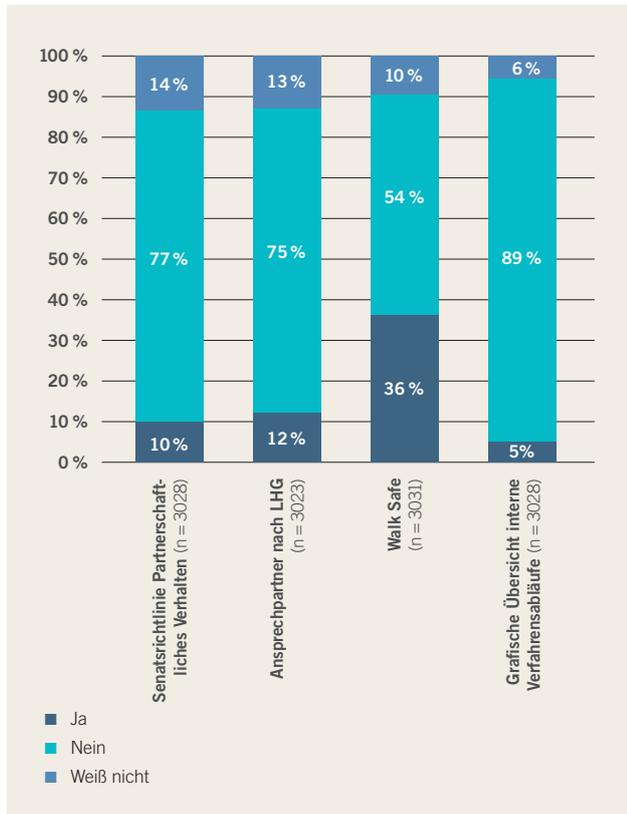
Abb. 17 Gegen Vorfälle **nichts** unternommen



Dabei scheint die Hürde am höchsten, bei selbst erlebten sexuellen Übergriffen tätig zu werden. Hier ist jedoch durchaus Hilfe von Beobachter*innen zu erwarten, diese unternehmen deutlich häufiger etwas. Wenn die Befragten etwas gegen die Vorfälle unternahmen, wandten sie sich meist zunächst an die Familie oder Freunde, gefolgt von vertraulichen Anlaufstellen der Universität und Dozierenden. Hieraus begründet sich auch, dass Dozierende vorbereitet sein sollten, mit solchen Themen umzugehen, da sie als Vertrauenspersonen wahrgenommen werden.

5 BEKANNTHEIT MASSNAHMEN

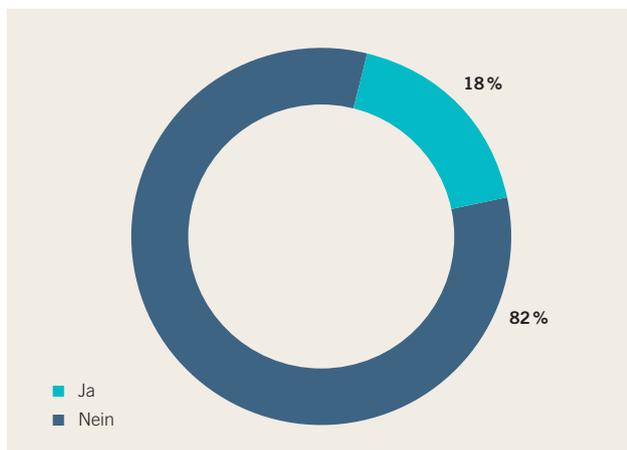
Abb. 18 Kennen Sie die Angebote?



Tendenziell sind die Maßnahmen zu Prävention und Hilfestellung der Universität eher unbekannt. Mit 36 Prozent gaben im Vergleich zu den anderen Maßnahmen die meisten Befragten an, das Walk-Safe-Programm zu kennen. Das könnte daran liegen, dass dieses auch am stärksten beworben wird. Insgesamt ist dies ein deutlicher Hinweis darauf, dass die vorhandenen Maßnahmen an der Universität Heidelberg stärker bekannt gemacht werden müssen.

6 UNSICHERE ORTE

Abb. 19 Gibt es Orte, wo Sie sich nicht sicher fühlen? (n=2925)



Die überwiegende Mehrheit der Befragten fühlt sich an der Universität Heidelberg sicher.

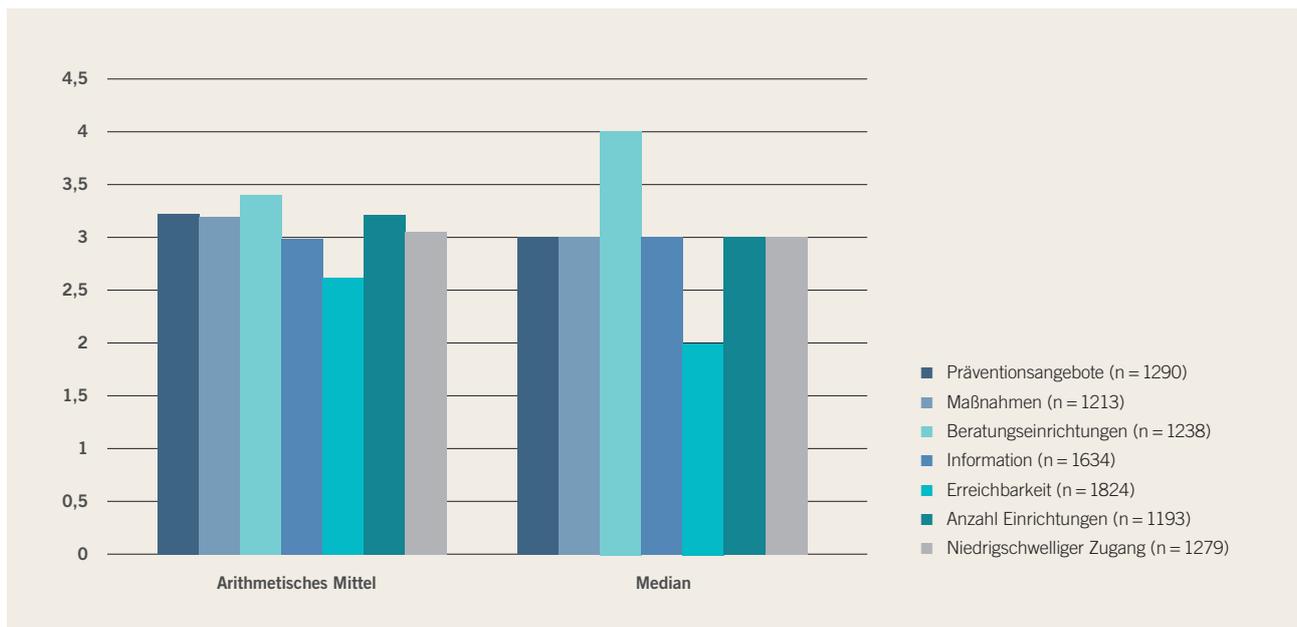
Bei der konkreteren Frage, welche Orte als unsicher wahrgenommen werden, wurde mit 48,7 Prozent am häufigsten der Campus INF, gefolgt von den Parkplätzen INF mit 41,1 Prozent genannt.

7 KENNTNISSE UND DEFINITIONEN

Festhalten lässt sich zunächst eine große Unsicherheit bei den Befragten, ob sie die jeweilige juristische Definition der erfragten Sachverhalte kennen. Insbesondere die Definitionen für sexuelle Belästigung und Gewalt, Mobbing und Stalking, die wichtig sind, um zu wissen, wann ein Verhalten „nicht angemessen“ ist und wann Hilfe gesucht werden sollte. Nach Erläuterung der Definition in der Umfrage findet sich eine überwiegende Übereinstimmung mit dem vorherig bestehenden Verständnis und der Definition – das heißt, grundsätzlich ist bekannt, was die Begriffe beinhalten.

8 OFFENE FRAGE ZU VERBESSERUNGSVORSCHLÄGEN

Abb. 20 Zufriedenheit (Mittelwertvergleich)



Die Zufriedenheit mit den bestehenden Maßnahmen wurde auf einer Skala von 1 (überhaupt nicht zufrieden) bis 5 (voll zufrieden) angegeben. Sichtbar wird die Ausbaufähigkeit der Maßnahmen, sodass der Blick auf konkrete Verbesserungsvorschläge wichtig ist. Leider hat nur ein kleiner Teil der Befragten die Umfrage bis zum Ende durchgeführt, so dass hier die Stichprobengröße deutlich kleiner ist.

Im Freitext wird vor Allem ein Bedarf nach mehr Information zu den Themen und Angeboten geäußert. Vorgeschlagen wird hierbei, darüber zentral auf der Universitäts-Website zu informieren. Des Weiteren wurde Kritik an der Hierarchiestruktur als eine Ursache für Übergriffe geübt. Vor allem der Wunsch nach einem geringen Machtgefälle zwischen Studierenden, Dozierenden und Lehrstuhlinhaber*innen wurde genannt. Auch befristete Verträge bestehen weiterhin als großer Streitpunkt und ermöglichen Übergriffbarkeit oder verhindern Beschwerden, so die Teilnehmenden.

Weitere Verbesserungsvorschläge bezogen sich auf die Verpflichtung zu Schulungen und Rechtsunterweisungen des Führungs-/Lehrpersonals.

Zudem wurde die Erstellung eines Code of Conducts benannt. Weiterhin wurde der Wunsch nach einer Intensivierung des Minderheitenschutzes beziehungsweise der stärkeren Förderung von Minderheiten gewünscht. Ferner wurde eine Einbeziehung von Männern in Programme wie das Walk-Safe-Programm genannt. Da das Walk Safe-Programm bereits für alle gilt, unabhängig des Geschlechts, sollte hier die Werbestrategie optimiert werden.

Deutlich vertreten wird auch die Forderung, dass Taten und Vorkommnisse ernsthaft im Einzelfall betrachtet und bei Bedarf mit klaren Strafen sanktioniert werden müssen.

Insgesamt wird aus der Umfrage trotz einer kleinen, nicht repräsentativen Stichprobe deutlich, dass die Universität Heidelberg in Bezug auf Diskriminierung, Mobbing, Stalking und Belästigung geringere Fallzahlen aufweist, als vergleichbare Studien (aktuelle EU-Studie, Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes).² Dennoch haben vorhandene Fälle gezeigt, dass Angebote verbessert werden sollten, vor allem in Bezug auf die Erhöhung der Bekanntheit der Maßnahmen, Verfahrenswege und korrekter Verhaltensweisen. Außerdem sollte bei der Systematisierung und Professionalisierung der Maßnahmen und der beteiligten Akteur*innen angesetzt werden, denn hier bestehen die besten Möglichkeiten durch schnelle und professionelle Reaktion auf Vorfälle Schaden zu vermeiden und Vorfällen vorzubeugen.

Auch wenn es noch einiges zu tun gibt, hat sich die Universität Heidelberg bereits auf den Weg gemacht und setzt hier genannte Anregungen in neuen Konzepten um.

² Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext – Schutzlücken und Empfehlungen. (2015) Expertise von Prof. Dr. Eva Kocher/Stefanie Porsche. Europa-Universität Viadrina, Frankfurt (Oder). (Antidiskriminierungsstelle des Bundes)

<https://unisafe-gbv.eu/project-news/results-from-the-largest-european-survey-on-gender-based-violence-in-academia/>