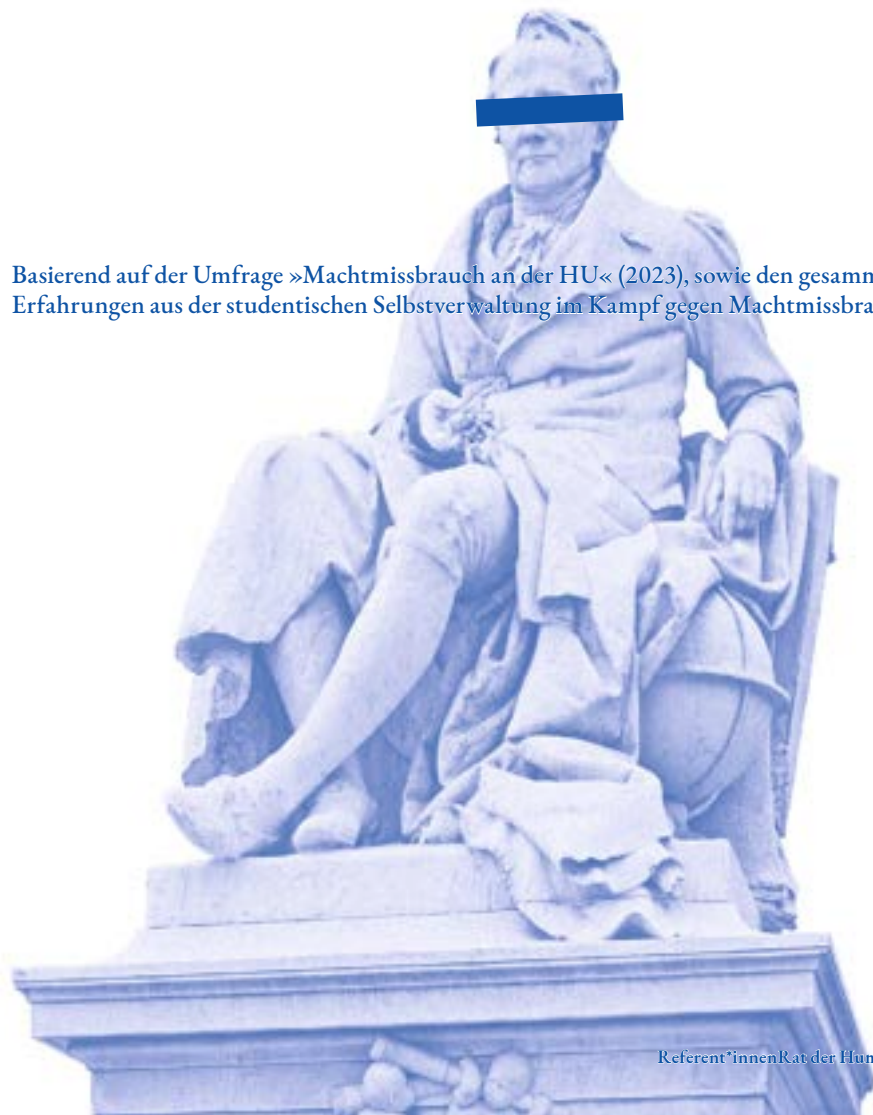


# machtmissbrauch

# an der hu berlin

EIN STUDENTISCHER LAGEBERICHT

Basierend auf der Umfrage »Machtmissbrauch an der HU« (2023), sowie den gesammelten Erfahrungen aus der studentischen Selbstverwaltung im Kampf gegen Machtmissbrauch.



## **MACHTMISSBRAUCH AN DER HU BERLIN EIN STUDENTISCHER LAGEBERICHT**

Basierend auf der Umfrage »Machtmissbrauch an der HU« (2024), sowie den gesammelten Erfahrungen aus der studentischen Selbstverwaltung im Kampf gegen Machtmissbrauch, an der Humboldt Universität zu Berlin.

Veröffentlicht im Januar 2025

### **Herausgeber\*innen (V.i.S.d.P.)**

Referent\*innenRat der Humboldt-Universität  
Unter den Linden 6  
10099 Berlin

refrat@refrat.hu-berlin.de  
www.refrat.de

### **Redaktion**

Referat für queer\_Feminismus  
Referat für Lehre und Studium  
Referat für Publikation

Der Referent\*innenRat (RefRat; gesetzlich AStA) vertritt die Studierendenschaft der Humboldt-Universität zu Berlin (HU) und gliedert sich nach Arbeitsgebieten in sechzehn Referate, die vom Studierendenparlament (StuPa) oder in Vollversammlungen gewählt werden. Er ist an die Beschlüsse des StuPa unmittelbar gebunden und erledigt die laufenden Geschäfte der Studierendenschaft. Neben Beratung in Studienangelegenheiten stellt und koordiniert der RefRat außerdem das studentische Sozialberatungssystem samt Antidiskriminierungsberatung.

Alle Beiträge stehen unter *Creative Commons License*.

Verwendung und Bearbeitung unter folgenden Bedingungen:

- Angabe der Herausgeber\*innen
- Nichtkommerzielle Verwendung
- Weiterverwendung unter den gleichen Bedingungen

### **Gestaltung**

Schroeter & Berger, Berlin  
www.schroeterundberger.de

### **Druck**

Hinkelstein-Druck sozialistische GmbH  
www.hinkelstein-druck.de

|  |           |
|--|-----------|
| <b>I. Vorwort</b>  | <b>5</b>  |
| Allgemeines zur Umfrage  |           |
| <b>II. Erfahrungen von Machtmissbrauch und Diskriminierung an der HU</b> | <b>7</b>  |
| 1. Konkrete Machtmissbrauchserfahrungen                                  |           |
| 1.1 Machtmissbrauch ohne diskriminierungsspezifische Dimension           |           |
| 1.2 Diskriminierungsspezifischer Machtmissbrauch                         |           |
| 2. Zwischenfazit: »Hinnahme, Einschränkung, Abbruch«                     |           |
| <b>III. Sicherheitsgefühl an der HU</b>                                  | <b>11</b> |
| <b>IV. Studentische Beschäftigte</b>                                     | <b>13</b> |
| 1. Problembeschreibung studentischer Beschäftigten                       |           |
| 2. Änderungsbedarf/Kritik  |           |
| <b>V. Ansprechstellen</b>  | <b>15</b> |
| 1. Bestehende Ansprechstellen an der HU                                  |           |
| Universitäre Ansprechstellen   |           |
| Studentische Ansprechstellen   |           |
| 2. Erfahrung mit spezifischen Ansprechstellen                            |           |
| 3. Kritik und Änderungsbedarf  |           |
| <b>VI. Studentische Vernetzung</b>                                       | <b>19</b> |
| 1. Vernetzungsoptionen für Studierende                                   |           |
| 2. Kritik und Weiterdenken   |           |
| <b>VII. Fazit</b>  | <b>21</b> |
| <b>VIII. Anhang</b>  | <b>23</b> |
| Wo bekomme ich Hilfe?  |           |
| Glossar  |           |
| Literaturverzeichnis   |           |



# I. VORWORT

*Content Note:* In dem folgenden Text werden die Themen Machtmissbrauch und Diskriminierung angesprochen. Im Kapitel II.1: Konkrete Machtmissbrauchserfahrungen werden deskriptive Beschreibungen von sexistischen, rassistischen, queer- und transfeindlichen, klassistischen, ableistischen sowie generell übergreifenden Erfahrungen verwendet. Wenn euch diese Themen triggern, dann würden wir euch empfehlen, entsprechende Passagen zu überspringen oder diesen Bericht nicht alleine zu lesen.

5

Am 26.10.2023 veröffentlichte der Referent\*innenRat (gesetzl. AStA, kurz: RefRat) der Humboldt Universität zu Berlin eine Umfrage zum Thema Machtmissbrauch und Diskriminierung an der HU. Auslöser dafür war zunächst eine anonyme Veröffentlichung zu einem Geschichtsdozenten, der sich seit 26 Jahren verbal und physisch übergreifend gegenüber seinen Angestellten und Studierenden verhalten haben soll (RefRat 2023a). Es folgte eine deutschlandweite mediale Reaktion, in der sich immer mehr Betroffene von Machtmissbrauch und sexualisierter Gewalt meldeten. Der RefRat führte Gespräche mit Betroffenen und publizierte ein weiteres Täterouting, in dem insbesondere auf die strukturellen Begebenheiten hingewiesen wurde, die diese Übergriffigkeiten begünstigen und möglich machen (RefRat 2023b).

In unserer Arbeit verstehen wir Machtmissbrauch als das Ausnutzen strukturell gefestigter, professoraler Privilegien von finanzieller Sicherheit, Entscheidungsgewalt und Wissenshierarchien. Wir konzentrieren uns in dieser Veröffentlichung auf Machtverhältnisse und Ausnutzung derselben im Verhältnis Dozierende/Studierende und Vorgesetzte/Studentische Beschäftigte. Klar ist jedoch, dass auch wissenschaftliche Mitarbeitende, viele von ihnen in prekären Kettenbefristungen, ebenfalls sehr spezifische Erfahrungen mit Machtmissbrauch machen. Die Bewegung #IchBinHanna / #IchBinReyhan können dafür als Beispiele herangezogen werden.

Mit dieser Publikation veröffentlichen wir die Ergebnisse unserer Umfrage in Kombination mit Erfahrungen, die in mehreren Jahren Arbeit in der studentischen Selbstverwaltung zu diesem Themenkomplex gesammelt wurden. Wir versuchen an allen Stellen deutlich zu machen, wann wir uns auf Zahlen der Umfrage berufen und wann wir aus eigener Erfahrung sprechen. Wir haben zahllose Verfahren begleitet, haben beraten und unterstützt, waren in Gremien aktiv, haben Rechtsbeistand vermittelt und haben uns, zusammen mit den betroffenen Studierenden, die Wut darüber erhalten, dass Machtmissbrauch auch an unserer Uni ein verbreitetes Problem ist und bis auf Weiteres bleiben wird. Abschließend ziehen wir unser Fazit und wollen Wege aufweisen, wie der Komplex Machtmissbrauch an der HU weiter bearbeitet werden kann. Wir wollen eine Auseinandersetzung mit diesem Thema in Gremien und Strukturen der HU, aber auch an anderen Universitäten anregen und freuen uns über Vernetzung, Kritik und Ergänzungen.

*Mit solidarischen Grüßen laden euch zur Lektüre ein:*

das Referat für queer\_Feminismus

☪

das Referat für Lehre und Studium

## ALLGEMEINES ZUR UMFRAGE

**Ziel:** Um die Verbreitung sowie die konkrete Ausformung von Machtmissbrauch und Diskriminierung an der HU zu erfassen, erstellte der RefRat Ende Oktober 2023 eine Umfrage, in der Studierende ihre Erfahrungen wiedergeben sollten. Ziel der Umfrage war es nicht, eine wissenschaftlich repräsentative Aussage zu treffen. Als Studierendenvertreter\*innen wollen wir vielmehr die Meinungen und Erfahrungen unserer Kommiliton\*innen nachvollziehen und teilen, um Schlussfolgerungen für unser politisches Handeln zu ziehen. Des Weiteren war es eine Absicht dieser Umfrage, Studierende zur Reflexion anzuleiten und damit auch für die in der Woche darauf stattfindende Vollversammlung genau zu dieser Thematik zu werben (RefRat 2023c). Der Entwicklung der Fragen legten wir dabei unsere Erfahrungen und Definitionen zum Thema Machtmissbrauch zu Grunde.

**Was ist Machtmissbrauch?** Es gibt unseres Wissens nach keine allgemeingültige Definition von Machtmissbrauch. Wir definieren Machtmissbrauch als das Ausnutzen strukturell gefestigter, professoraler Privilegien von finanzieller Sicherheit, Entscheidungsgewalt und Wissenshierarchien. Wir verweisen an dieser Stelle auch auf die »Arbeitsdefinition Machtmissbrauch«, die die Projekt-Kommission zur Erarbeitung von Vorschlägen für die Verbesserung der Prävention vor, und des Umgangs mit Machtmissbrauch, Diskriminierung, Mobbing sowie sexualisierter Belästigung und Gewalt an der Philosophischen Fakultät (kurz: MaMiKo) erarbeitet hat. Macht wird demnach missbraucht, wenn Personen ihre »Macht im Verhältnis zu anderen auf eine Art und Weise nutzen, die anderen Zielen als den Zielen der Organisation [hier: der Universität] dienen, insbesondere eigenen Zielen, oder die einer anderen Person oder anderen Personen ungerechtfertigten Schaden hinzufügen« (MaMiKo 2024: 5; Anm. d. Red.).

Viele Fälle von Machtmissbrauch sind diskriminierungsspezifisch, das heißt, dass zusätzlich zu der universitären Hierarchie (z.B. Professor\*in > Student\*in; Professor\*in > Studentische Hilfskraft; Professor\*in > Doktorand\*in) auch eine gesellschaftliche Machtstruktur (Rassismus, patriarchale Verhältnisse, Ableismus o.ä.) eine Rolle spielt. Diese Überschneidungen von Hierarchie- und Abhängigkeitsverhältnissen sorgen dafür, dass die Belastung für Betroffene erhöht und die Aufarbeitung erschwert wird.

**Herangehensweise:** Bei erlebten Diskriminierungen und Übergriffen wiesen wir die Befragten darauf hin, dass sie die Definitionsmacht darüber haben, was genau dies für sie bedeutet. Die Durchführung der Umfrage sollte 5–10 Minuten Zeit in Anspruch nehmen und richtete sich nur an ehemalige sowie aktive Studierende der HU. Die anonym erfassten Daten wurden im Folgenden statistisch ausgewertet. An der Umfrage teilgenommen haben 855 von zum Umfragezeitpunkt ca. 36.000 aktiven Studierenden an der HU, davon waren 592 Antworten vollständig. Beworben wurde die Umfrage über die Kanäle des RefRats, insbesondere über die Social-Media-Seiten X (damals noch Twitter) und Instagram, sowie den E-Mail-Newsletter. Es gab 25 Fragen, von denen einige Konditionsfragen waren, d.h. eine Beantwortbarkeit von der Angabe zur vorherigen Frage abhängig war.

Die Umfrage wurde in fünf Abschnitte geteilt. Zunächst wurde mit drei Fragen die demographischen Daten der Befragten erhoben. Dies umfasste Hochschulsesemester, Fakultät und Geschlecht. In der Kategorie Geschlecht gab es viele (auch Mehrfach-)Antwortmöglichkeiten. In der Auswertung haben wir dies zu »Männer«, »Frauen« und »Menschen anderer Geschlechtsidentität« gruppiert, wobei unter letzterer alle anderen Antwortmöglichkeiten mitgezählt wurden. An der Umfrage teilgenommen haben demnach 180 Männer, 389 Frauen, 47 Menschen anderer Geschlechtsidentität und 28 Menschen, welche keine Angabe machten. Der zweite Teil bezog sich auf konkrete Diskriminierungserfahrungen und enthielt zwei Freitextantwortfelder. Darauf folgten Fragen zu Ansprechstellen, die zunächst als Beratungsstellen der HU definiert und aufgelistet wurden. Hierunter befanden sich drei Freitextantwortfelder. Der vierte Teil bezog sich auf studentische Beschäftigte und enthielt zwei Freitextantwortfelder. Im Anschluss gab es noch die Möglichkeit für Feedback. Die Umfrage war 30 Tage lang zur Beantwortung offen und wurde am 24.11.2023 geschlossen.

Abschließend erneut der Hinweis: Dies ist keine wissenschaftliche Studie mit Anspruch auf Repräsentativität, sondern eine studentische Umfrage, die wir in der Auswertung um unsere Erfahrungen ergänzt haben. Bei Fragen zur Erstellung oder Auswertung dieser Umfrage, kann sich an folgende E-Mail-Adresse gewendet werden:

[queer\\_fem@refrat.hu-berlin.de](mailto:queer_fem@refrat.hu-berlin.de)

# II. erfahrungen von machtmissbrauch und diskriminierung an der hu

Zum Thema Machtmissbrauch und Diskriminierung, insbesondere in Hierarchieverhältnissen, gibt es an der HU bisher keinerlei Erhebungen. Die Grundlage unserer Arbeit als Studierendenvertretung bildeten die Erfahrungen von Studierenden, die sich an uns als Ref-Rat bzw. an unsere angegliederte Beratungsstruktur, das Studentische Sozialberatungssystem (SSBS), wenden, sowie Studierenden aus unserem persönlichen Umfeld.

Überhaupt gibt es in Deutschland sehr wenig Forschung zu Machtmissbrauch und Diskriminierung im Universitätskontext. Bei der Forschung, die für diese Arbeit herangezogen wurde ist vor allem auffällig, dass viele dieser Studien über zehn Jahre alt und deshalb in spezifischen Aspekten (z.B. Geschlechtsidentität) nicht mehr zeitgemäß sind. (vgl. Müller/ Kellmer 2011, Klein/Rebitzer 2012 und Feltes et al. 2012.)

Mit dem Schwerpunkt der Umfrage sollte versucht werden, sich der großen Anzahl von Menschen zu nähern, die Machtmissbrauch an der Humboldt-Universität erfahren und deren Erfahrungen nie erfasst wurden. Die Umfrage erreichte nur einen Bruchteil an Menschen und natürlich insbesondere jene, die zum Umfragezeitpunkt an der HU immatrikuliert waren. Die Umfrage kann also nur eine Momentaufnahme in einer langen Universitätsgeschichte sein, in der eine Kultur des Schweigens viel zu lange ungebrochen blieb.

7

## 1. KONKRETE MACHTMISSBRAUCHSERFAHRUNGEN

Wenn sich Menschen an der HU aufgrund von Erfahrungen des Machtmissbrauchs beschweren, wird dies in den allermeisten Fällen nicht öffentlich. Zu groß ist die Angst vor negativen Konsequenzen für Betroffene. Dies führt zu einer Kultur des Schweigens und der Isolierung von Betroffenen (vgl. hierzu auch MaMiKo 2024). In unserer Umfrage wurden daher konkrete Erfahrungen von Übergriffen durch Dozierende, Machtmissbrauch und Diskriminierung abgefragt. Zunächst wurde erhoben, ob und wie häufig übergriffiges Verhalten von Dozierenden an der eigenen Fakultät erlebt wurde. Außerdem wurde abgefragt, welche Erfahrungen mit diskriminierender Sprache und mit Dozierenden gemacht wurden, die ihre Macht missbräuchlich nutzen.

### *Die Hälfte aller Studierenden an der HU erlebt Machtmissbrauch*

Dabei gaben 49 % der Teilnehmenden an, dass sie erlebt haben, wie Dozierende ihre Machtposition missbräuchlich nutzten (Männer: 39%, Frauen: 54%, andere Geschlechtsidentität: 55%). 14% aller Umfrageteilnehmenden gaben im Folgenden an, dass sie diesen Machtmissbrauch »oft« erleben. Die Erfahrung von Machtmissbrauch ist damit eine, die wohl circa die Hälfte aller Studierenden der HU machen.

Anschließend hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit anzugeben, ob sie bereits durch eine\*n Dozierende\*n diskriminiert wurden. 16% der Studierenden geben an, schon mal diskriminiert worden zu sein (Männer: 11%, Frauen: 18%, andere Geschlechtsidentität: 21%).

Dies ist vergleichbar mit anderen Studien, in denen z.B. 15,3% der Studierenden selbst Diskriminierungserfahrung gemacht hat (vgl. Klein/Rebitzer 2012: 8). Oft sind Umfragen zu binär angelegt, um auf die spezifischen Diskriminierungssituationen von trans\* Personen einzugehen. Was sich allerdings auch in anderen Umfragen widerspiegelt, ist die erhöhte Gefahr von Diskriminierung für Frauen (siehe z.B. Müller/Kellmer 2011).

## 1.1 MACHTMISSBRAUCH OHNE DISKRIMINIERUNGSSPEZIFISCHE DIMENSION

Studierende machen Machtmissbrauchserfahrungen, gerade weil sie Studierende sind und sich in einer hierarchisch strukturierten Universität bewegen. Machtmissbrauch betrifft Studierende zunächst unabhängig von den ihnen zugeschriebenen Merkmalen und funktioniert strukturell, d.h. Dozierende sind nur aufgrund ihrer Position als Dozierende in der Lage, Hierarchien zu nutzen. Auch wenn oft noch diskriminierungsspezifische Faktoren hinzutreten, möchten wir zunächst über Machtmissbrauch ohne diskriminierungsspezifische Dimension sprechen. Dieser kann viele Formen annehmen. Die Befragten berichteten von einer Spannweite an Handlungen: So z.B. über das einfache Ignorieren von kritischen Beiträgen von unliebsamen Studierenden und das Bevorzugen anderer Studierender. Er reicht aber über unsachliches Feedback bis hin zu Beleidigungen, Hassrede und Drohungen. Herabwürdigungen und Bloßstellungen durch das Lehrpersonal scheint auch an anderen Universitäten ein Teil von Machtmissbrauch zu sein. An der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel ist die Herabwürdigung/Bloßstellung der Person mit 55,0% die häufigste Diskriminierungsform (vgl. Klein/Rebitzer 2012: 17). Exemplarisch hierfür stehen die Demütigung von Studierenden bei Referaten, insbesondere wenn diese in einer Fremdsprache gehalten werden müssen. Teilweise verstärken solche Erfahrungen zudem die Prüfungsangst der Studierenden nachhaltig.

»[Ich] wurde während eines Referats [...] verbal gedemütigt, ich fing an zu weinen, was der Dozent ignorierte. [Ich habe den Kurs nicht bestanden]. [...] Die Prüfungsbeauftragte sowie Frauenbeauftragte wussten direkt, um wen es ging, [sic] [w]ollten oder konnten aber nichts ausrichten. Die anderen Studis rieten mir, mich [nur] anonym [zu beschweren], um nicht in Zukunft von dem Dozenten weiterhin tyrannisiert zu werden. [Ich] [h]abe das restliche Semester nicht mehr vollwertig studieren können auf Grund der Erfahrung. Danach [habe ich ein] Semester ausgesetzt und habe heute noch große Prüfungsangst.« (Antwort 679)

»In einem Zoom wurde [der Dozierende] ausfallend und beleidigend und machte uns in einer 15-minütigen Hassrede runter.« (Antwort 159)

»Die Dozentin sitzt im Prüfungsausschuss und hat gedroht, dass sie am längeren Hebel sitzen würde [und] uns durch unser gesamtes Studium verfolgen wird.« (Antwort 417)

(Alle Zitate sind den Umfrageergebnissen entnommen und teils zur Kürzung oder Anonymisierung bearbeitet.)

Vereinzelt berichteten Studierende aus ihren Vorlesungen hinausgeworfen worden zu sein. Die Befragten erzählten von ungerechtfertigten Druck- und Stresssituationen vor dem Prüfungsausschuss, dem grundlosen Nichtgewähren von Nachteilsausgleichen und Falschaussagen zu Prüfungsinhalten von ihren Dozierenden. Einige der Erfahrungsberichte verweisen klar auf Dr. Andreas Kohring, den wir hier nach dem öffentlich-werden seiner Umgangspraxis explizit nennen. Insgesamt handelt es sich hierbei aber um ein sehr weitläufiges Spektrum an Erfahrungen.

## 1.2 DISKRIMINIERUNGSSPEZIFISCHER MACHTMISSBRAUCH

Hinzu kommt, dass auch die Universität nicht frei von anderen gesellschaftlichen Macht- und Herrschaftsverhältnissen ist. Andere Dimensionen von Diskriminierung treten zu Machtmissbrauch hinzu, so zum Beispiel Transfeindlichkeit, Sexismus, Klassismus, Rassismus, Ableismus, Ageism und Queerfeindlichkeit. Wir nennen dies dann diskriminierungsspezifischen Machtmissbrauch. Dieser trifft Studierende aufgrund eines ihnen zugeschriebenen Merkmals und wird durch die Machtposition des\*der Dozierenden verstärkt. Aus den Freitextantworten ergibt sich auch, dass Studierende oft Erfahrungen von Mehrfachdiskriminierung machen, also z.B. als Schwarze studierende Frau.

### Leistungsbewertung

Im universitären Kontext kristallisiert sich Diskriminierung oft in ungleicher Leistungsbewertung; eventuell, weil hier das Machtverhältnis zwischen Dozierenden und Studierenden besonders klar hervortritt. Es wurde daher abgefragt, ob Studierende das Gefühl haben, dass ihre Leistung unabhängig von Diskriminierungsmerkmalen bewertet wird (wie Geschlecht, ethnischer Herkunft bzw. rassistischen Zuschreibung, Alter, Glaube, Nationalität, Sprache, soziale Herkunft, Behinderung und/oder Sexualität). Da Studierende nur ihr Geschlecht und keine anderen möglichen Diskriminierungsmerkmale angegeben haben, lassen sich hier nur Tendenzen in Bezug auf geschlechtsspezifische Diskriminierung erkennen.

#### *Ungleiche Bewertung wird oft nicht als Diskriminierung wahrgenommen*

58% der Umfrageteilnehmenden gaben an, dass ihre Leistung nicht immer unabhängig von Diskriminierungsmerkmalen bewertet wurde (Männer: 46%, Frauen: 63%, andere Geschlechtsidentität: 64%). Auffällig ist hier, dass im Vergleich zu den 58% der Teilnehmenden, die angeben, mindestens einmal nicht neutral bewertet worden zu sein, nur 16% der Studierenden überhaupt angeben, diskriminiert worden zu sein. Ungleiche Bewertungsmaßstäbe sind ganz klar Diskriminierung, dass diese von den meisten Studierenden offensichtlich nicht so gewertet wird, lässt Rückschlüsse darauf zu, dass die Benennung von Diskriminierung oft schwierig ist. Dies erschwert die Bekämpfung von Diskriminierung massiv. Auffällig ist zudem, dass Menschen durchaus unabhängig von ihrer Geschlechtsidentität Erfahrung von Ungleichbewertung machen. Ca. 11% der Studierenden gaben dabei an, dass ihre Leistung noch nie unabhängig von

Diskriminierungsmerkmalen bewertet wurde. Das heißt, dass 11% der Studierenden unabhängig von ihrem Geschlecht, noch nie das Gefühl hatten, dass ihre Leistung neutral bewertet wurde. Hierbei wird deutlich, dass Geschlecht nicht allein ausschlaggebend für die Erfahrung der Studierenden gewesen sein kann, sondern andere Diskriminierungsmerkmale stärker ins Gewicht fallen.

Studierende werden nicht nur durch Ungleichbewertung diskriminiert. Die Umfrage beinhaltete daher auch ein Freitextfeld, in dem Studierende ihre Diskriminierungserfahrung selbst schildern konnten. Aus diesen Antworten lassen sich verschiedene Erfahrungswerte sammeln, die die Verstärkung spezifischer Diskriminierungsformen durch Machtmissbrauch im Hierarchieverhältnis deutlich machen.

### Machtmissbrauch im Zusammenhang mit misogynen und sexistischer Diskriminierung

Die meisten Erfahrungen von Machtmissbrauch machen Menschen aufgrund sexistischer Zuschreibungen. So haben in der großangelegten Umfrage Feltes et al. 2012, die Daten von sechzehn verschiedenen deutschen Universitäten gesammelt hat, ungefähr 81,0% der weiblichen Studierenden sexuelle Belästigung erlebt. 54,7% von diesen gaben an, dass dies an der Universität geschehen ist (Feltes et al. 2012). Auch die beiden an der HU öffentlich gewordenen Fälle um Dr. Andreas Kohring und Prof. Dr. Andreas Eckart zeigen diese Komponente auf. Machtmissbrauch in Zusammenhang mit misogynen und sexistischer Diskriminierung inkludiert dabei ein breites Spektrum: So werden weibliche Perspektiven herabgewertet, bevormundet und männliche Perspektiven bevorzugt. Auch sexistische Bemerkungen und die Verbreitung sexistischer Stereotype gehören zur Tagesordnung. Einige Studierende berichteten auch von einer Schlechterbewertung und einem Weggähren aufgrund ihres Aussehens (Lookism). Diese Art von sexistischem Machtmissbrauch setzte sich dann im auffälligen Anstarren bis hin zu unangemessenen Berührungen in der Sprechstunde und körperlichen Übergriffen fort. Betroffene berichteten auch, dass sie diese Grenzüberschreitungen teils physisch abwehren mussten. Sexualisierte Gewalt käme dabei auch im Arbeitsverhältnis vor. Insgesamt zeichnet sich das Bild einer sehr flächendeckend verbreiteten Form von Diskriminierung, die oft subtil beginnt (z.B. mit Blicken und Kommentaren) und die sich im Einzelfall immer weiter steigert und bis zu körperlichen Übergriffen und Gewalt eskaliert. Insbesondere bei subtileren Formen des Machtmissbrauchs wird die Grenzüberschreitung in Gesprächen danach häufig geleugnet bzw. normalisiert (s. auch »Trivialisierung« bei Feltes et al. 2012). Im Kontext von Universitäten ist vor allem die angeblich verminderte Denkleistung von Frauen ein immer noch wiederkehrendes, sexistisches Motiv (s. auch Müller/Kellmer 2011).

»[D]er Chef hatte mich schon vorher immer so behandelt, als könnten Frauen nicht fachlich denken, sondern nur Büroarbeit machen.« (Antwort 840)

»Ein Professor [...] guckte mir im Gespräch (keine weiteren Anwesenden) langanhaltend auf die Brüste.« (Antwort 508)



### Machtmissbrauch im Zusammenhang mit Rassismus und Ausländerfeindlichkeit

Ausländische Studierende und Studierende, die von Rassismus betroffen sind, müssen ebenfalls häufig verbale und non-verbale Diskriminierung an der Universität erleben. Die Befragten sprachen dabei unter anderem davon, dass ihre Namen wiederholt falsch ausgesprochen, Annahmen über ihre Herkunft gemacht oder sie aufgrund ihrer Sprache diskriminiert werden. Dies führte im Einzelfall zu (absichtlichen) Verwechslungen von Studierenden of Color. Ausländischen Studierenden werden dabei insbesondere das Anrechnen von Modulen aus dem Ausland schwierig gemacht, eine Fortsetzung von rassistischer Diskriminierung im Universitätswesen, die für viele Studierende bereits im Erstkontakt mit deutschen Universitäten über Uni-Assist beginnt (z.B. Kley 2023). Auffallend sind hierbei vor allem die Fälle aus dem Bereich des Lehramtes. Auch an anderen Universitäten wurden hier in Umfragen Auffälligkeiten festgestellt (Müller/Kellmer 2011). In der rassistischen Vorstellung der Dozierenden sind die migrantisierten Lehrkräfte der Zukunft aufgrund ihrer angeblich mangelnden Sprachfähigkeiten nicht in der Lage oder nicht würdig, »deutsche Schüler\*innen« zu unterrichten.

»Ich [...] habe [...] die sprachlichen Voraussetzungen für eine Zulassung erfüllt. Trotzdem wurde ich mehrmals [...] bedroht und beleidigt. Ich wurde krank [und] musste mein Studium wechseln, weil ich keine Lösung finden konnte: Er hat die Macht. Er hat andere Studis auch angeschrien. Er meinte, dass Kinder mit schlechten Deutschkenntnissen keinen Platz auf Gymnasien bekommen sollten. Er meinte, dass Sprachbildung nicht an Gymnasien gelehrt werden sollte. [...] Ich fühlte mich immer fremd und ich hatten den Eindruck, nie fragen zu dürfen, wenn ich Unterstützung brauchte. [...] [In einem] Seminar [...] mussten wir einen Vortrag halten. [Es schien, als ob] die Atmosphäre voll mit Angst und Stress sein sollte.« (Antwort 378)

### Machtmissbrauch in Zusammenhang mit Studierenden mit Kind(ern) bzw. Care-Verpflichtungen

Studierende mit Kind(ern) und Studierende mit Care-Verpflichtungen sind bereits strukturell benachteiligt, da zum Beispiel Lehrveranstaltungen oft nicht zu familienfreundlichen Zeiten stattfinden. Teils nutzen Dozierende diese sowieso strukturell schwache Position ihrer Studierenden aus. Studierende mit Care-Verpflichtungen berichteten von Diskriminierung, die insbesondere daher rühren, dass kein Verständnis für ihre Position aufgebracht würde. Demnach wurde ihnen der Zugang zu Lerninhalten erschwert oder keine Nachteilsausgleiche gewährt. Ein Erfahrungsbericht beschreibt die schwierige Situation eines Vaters, der sich im Zweitstudium aufgrund seines hohen Alters grundsätzlich schon unwohl fühlt, der aber zusätzlich in dem Netz aus Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten als Mann kaum mitgedacht wird. Hier ist auch die Diskriminierungsüberschneidung zu Ageism beachtenswert.

### Machtmissbrauch in Zusammenhang mit Queer- und Transfeindlichkeit

Auch unabhängig von Machtmissbrauch ist die Uni für queere Studierende ein besonders unsicherer und diskriminierender Raum. Viele Lehrinhalte sind zum Beispiel stereotyp und heteronormativ. Queere Studierende erleben oft auch durch Mitstudierende Diskriminierung. Trans\* Studierenden ist es nur begrenzt möglich, ihren gelebten Namen im Studium zu verwenden. Auf Prüfungslisten und auf Zeugnissen werden sie oft gedeadnamed. Eine weitere Problematik ist, dass es noch immer keine flächendeckende Einführung von All-Gender-Toiletten gibt, was Unsicherheiten schafft bzw. trans\* Studierende zu weiten Wegen zwingt. In einer Studie gaben sogar 59% der trans\* Personen an, keine Toiletten benutzt zu haben, weil sie Angst vor Konfrontation hatten (vgl. James et al. 2016: 224ff.). Bereits 2012 fiel in einer Studie auf, dass Menschen, die transgender sind, die höchste Gefahr laufen, diskriminiert zu werden (vgl. Klein/Rebitzer 2012: 10). Dies spiegelt sich auch in unseren Zahlen wider: Menschen anderer Geschlechtsidentität machen generell mehr Diskriminierungserfahrungen und fühlen sich unsicherer als Männer und auch Frauen.

Queere Studierende berichteten in unserer Umfrage in Bezug auf Machtmissbrauch von Mikroaggressionen, trans\* Studierende insbesondere von (wiederholtem) Deadnaming und Misgendering durch Dozierende (Transfeindlichkeit). Im Einzelfall hätte die eigene trans\* Identität zudem zu einer schlechteren Bewertung der Leistung geführt.

### Machtmissbrauch in Zusammenhang mit Klassismus

Von Klassismus betroffene Studierende erklärten insbesondere, unter einem besonderen Druck zu stehen, sich beweisen zu müssen. Beispielsweise kommt es zu Diskriminierung wegen eines nicht-akademischen Hintergrundes. Wir verweisen auf die wertvolle Arbeit von Arbeiterkind e.V. rund um den Themenkomplex Klassismus an der Universität.

»Ich wurde vom Studienfachberater in verpflichtenden Gesprächen massiv unter Druck gesetzt nach Regelstudienplan zu studieren, da mein intellektuelles Vermögen durch meinen Arbeiterhintergrund nicht gesichert sei.« (Antwort 675)

### Machtmissbrauch in Zusammenhang mit Ageism

Vereinzelte berichteten Studierende auch von Diskriminierung aufgrund ihres Alters (Ageism). Dies betrifft dabei ausschließlich ältere Studierende und spiegelt sich auch in anderen Umfragen wider. So rangiert an der Universität Duisburg-Essen Altersdiskriminierung auf Platz drei der selbstgemachten Diskriminierungserfahrungen (vgl. Müller/Kellmer 2011).

### Machtmissbrauch in Zusammenhang mit Ableismus

Studierende berichten zudem von Ableismus. Kämpfe unter dem Motto »barrierefreie Hochschule« dauern Jahrzehnte an und drehen sich um physische, sowie organisationale Barrieren, die einen

gerechten Bildungszugang für Alle weiterhin unmöglich machen. Doch auch im direkten Verhältnis zwischen Studierenden und Dozierenden spielt Ableismus eine Rolle. In den Freitextantworten wird bspw. kritisiert, dass Nachteilsausgleiche nicht oder erschwert gewährt werden. Dies betrifft neurodivergente Personen unserer Beratungserfahrung nach bedeutend häufiger als neurotypische Personen. Beispielhaft steht hierfür das Nicht-Gewähren von Nachteilsausgleichen bei AD(H)S, das — entgegen der gesetzlichen Vorgaben — von einigen Fakultäten als »nicht ausgleichsfähig« geführt wird. Dies betrifft auch weitere psychische Krankheiten wie Angststörungen und Depressionen oder Neurodivergenzen wie Autismus. Studierenden bleibt hierbei oft nur der kostspielige und anstrengende Weg vor die Verwaltungsgerichte. Beispielhaft für eine ableistische Verwaltungspraxis steht auch, dass Betroffene mit Krankheiten an der HU (im Gegensatz zu anderen Berliner Universitäten) semesterweise einen Antrag auf Nachteilsausgleich stellen und damit auch semesterweise teure Atteste bezahlen müssen. In den Freitextantworten hieß es zudem, dass die Bedürfnisse von gehörlosen Personen oft nicht mitgedacht werden. In der Umfrage kaum erwähnt wurden dabei physische Barrieren und Einschränkungen insbesondere für Rollstuhlfahrer\*innen. Das dies dennoch ein Problem an der HU ist, zeigt insbesondere ein Artikel in der HUCh vom 01.05.2023 (Collot 2023). Auch eine Umfrage an der Christian-Albrecht-Universität zu Kiel weist auf dieses Problem hin. (Klein/ Rebitzer 2012).

*»Ich habe das Gefühl, permanent gegen ein System kämpfen zu müssen, das mich eigentlich gar nicht teilhaben lassen möchte.«  
Zora im Interview (Collot 2023)*

### **Machtmissbrauch im Zusammenhang mit anderen Diskriminierungsformen**

Trotz des engen zeitlichen Zusammenhangs mit dem 07. Oktober 2023 finden sich in den Freitextantworten keine Angaben zu antisemitischer Diskriminierung. Glaubensbezogene Diskriminierung spielt in anderen Umfragen eine größere Rolle (z.B. Müller/Kellmer 2011; Klein/Rebitzer 2012) und war bei uns nicht ersichtlich. Auch andere Diskriminierungsformen konnten wir aus den Freitextantworten nicht ableiten, was natürlich nicht heißt, dass diese nicht auch an der HU existieren.

## **2.**

### **ZWISCHENFAZIT:**

#### **»HINNAHME, EINSCHRÄNKUNG, ABBRUCH«**

Sowohl zahlenmäßig als auch aus den konkreten Schilderungen von Studierenden (in den Freitextantworten sowie in unseren Beratungen) wird deutlich, dass es vielfältige Situationen und Einfallstore gibt, in denen Dozierende ihre Macht missbräuchlich und diskriminierend nutzen. Einige Erkenntnisse aus unserer Praxis wollen wir hier betonen: Für uns ist deutlich, dass insbesondere Dozierende in **herausgestellter Machtposition** (z.B. Vorsitzende des Prüfungsausschusses oder Dozierende, die Pflichtmodule unterrichten) besonders gute Möglichkeiten haben, ihre Macht zu missbrauchen (s. auch das dritte Zitat unter »4. Erfahrungen von Machtmissbrauch«). Studierende sehen hier meist keinen Weg, Dozierende zu umgehen, und sind dem Machtmissbrauch ausgeliefert. Es geht daher immer

darum, die Macht einzelner so stark wie möglich zu reduzieren und zu kontrollieren, um es gar nicht erst zu Situationen kommen zu lassen, in denen sich Studierende nicht in der Lage fühlen, Lehrveranstaltungen weiter zu besuchen oder ihr Studium fortzusetzen, da um einzelne Dozierende schlicht »kein Weg vorbeiführt«.

Es zeigt sich auch, dass Studierende **unterschiedlich vulnerabel** sind. So sind beispielsweise ausländische Studierende stärker abhängig davon, dass ihre Sprache wohlwollend bewertet wird. Studierende mit Kind(ern) und Care-Verpflichtungen sowie behinderte Studierende sind stärker von z.B. (ihnen rechtlich zustehenden) Nachteilsausgleichen und Ausnahmegenehmigungen der Dozierenden abhängig. Studierende, die eine Förderung nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) beziehen, müssen sich z.B. darauf verlassen, dass Dozierende ihnen schnell eine Teilnahmebestätigung ausstellen. Wenn Dozierende ihrer Machtposition nicht verantwortungsvoll nachkommen, hat das drastische Auswirkungen auf das Leben von Studierenden. Dies kann mitunter bedeuten, dass diesen vom einen auf den anderen Moment die wichtigsten Lebensgrundlagen verwehrt werden. Auch spielt sich Machtmissbrauch nicht immer in einem isolierten Verhältnis zwischen einem\*r Dozierenden und einem\*r Studierenden ab, sondern kann zum Beispiel auch in Vorlesungen gegenüber einer größeren Menge Studierender stattfinden. In der Tat scheint die Lehre auch an anderen Universitäten der Raum zu sein, in dem am häufigsten Diskriminierungserfahrungen gemacht werden (vgl. Klein/Rebitzer 2012).

Oft geht es nicht darum, dass einzelne Studierende angegriffen werden, sondern z.B. auch traumatisierende Inhalte (wie Schilderungen sexualisierter Gewalt oder Reproduktion rassistischer Stereotype), unnötig lange und unsensibel behandelt werden. Dies kann für die Betroffenen eine Verletzung in ihrer Würde bedeuten und Diskriminierung oder Retraumatisierung einschließen. Dozierende zeigen sich hier unserer Erfahrung nach oft uneinsichtig und Ansprechpersonen wie Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte tun sich schwer, dieses sehr konkret diskriminierende Klima einer Lehrveranstaltung auch als machtmisbräuchlich anzuerkennen. Hier liegt unseres Erachtens nach eine große Leerstelle in der Aufarbeitung von Machtmissbrauch an der HU. In den Freitextantworten zeigt sich erschreckend deutlich, welche drastischen Auswirkungen Machtmissbrauch auf Alltag und akademische Laufbahn von Studierenden haben kann - Studierende müssen ihr Studium um Dozierende herum planen, nehmen Einschränkungen, Abwertungen, diskriminierende Erfahrungen in Kauf, pausieren oder wechseln ihr Studium oder brechen es im schlimmsten Fall ganz ab. Dass Diskriminierungserfahrungen abschrecken und sich negativ auf das Sicherheitsgefühl auswirken, bestätigt eine ganze Reihe anderer Studien (siehe z.B. Müller/Schröttle 2004; Feltes et al. 2012).

In der Gesamtschau zeigt sich: Ein beträchtlicher Teil der Studierendenschaft kann nicht diskriminierungsfrei studieren. Dies liegt insbesondere auch an Dozierenden, die universitäre Machtstrukturen ausnutzen. Die HU wird dem gesetzlichen Anspruch einer »Hochschule der Vielfalt« (§ 5b BerlHG), die ihre Studierenden ausreichend vor Machtmissbrauch und Diskriminierung schützt, bisher nicht gerecht.

# III. sicherheitsgefühl an der hu

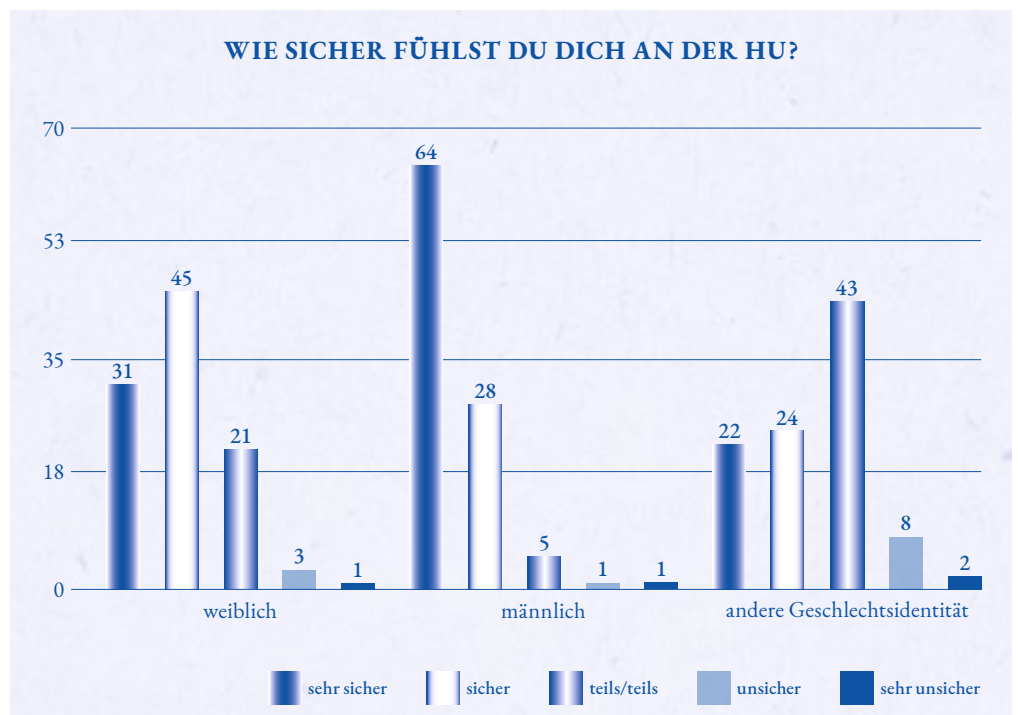
Neben spezifischen Fragen nach persönlichen Machtmissbrauchs- und Diskriminierungserfahrungen wurde in unserer Umfrage auch abgefragt, wie die Studierenden die Situation an der HU erleben. Uns ging es hier zum Beispiel darum, auch die Erfahrungen von Studierenden miteinzubeziehen, die vielleicht nicht direkt von Machtmissbrauch betroffen sind, eine Kultur des Schweigens und teilweise auch der Angst trotzdem miterleben müssen. Diese Erfahrungen müssen nicht unbedingt im Zusammenhang mit einzelnen Dozierenden stehen, sondern sind auch Ausdruck von Erfahrungen mit der Universitätsverwaltung bzw. einer umfassenden Universitätskultur.

Die Teilnehmer\*innen der Umfrage wurden dazu befragt, wie sicher sie sich an der HU fühlen, ob sie Angst vor Diskriminierung haben und wie ernst genommen sie sich fühlen. Einige der Ergebnisse sind dabei besonders erschreckend, wie wir im Folgenden zeigen.

Wenn man auf das Sicherheitsgefühl der Studierenden schaut, geben 21% der Studierenden an, dass sie sich nicht sicher oder nicht sehr sicher fühlen, dass also zumindest teilweise Unsicherheitsgefühle bestehen. Nach Geschlecht aufgeschlüsselt werden große Diskrepanzen sichtbar: Während diese Quote bei Männern nur 7% beträgt, sind es bei Frauen 25%, und bei Menschen mit anderen Geschlechtsidentität ganze 53%. Dies macht deutlich, dass das Geschlecht einen sehr relevanten Einfluss auf das Sicherheitsgefühl an der Universität hat und sich insbesondere Menschen mit queerer Geschlechtsidentität an der HU nicht sicher fühlen.

*Vor allem Männer fühlen sich an der HU sicher*

11



Nur 30% der Studierenden geben an, sich von Dozierenden immer ernst genommen zu fühlen. Hier fallen sehr große Geschlechtsunterschiede auf: Von den Männern gaben 42% an, sich immer ernst genommen zu fühlen. Bei den Frauen waren es 24%, bei Menschen anderer Geschlechtsidentität 30%. Jede\*r zehnte Studierende gab an, sich selten oder nie ernst genommen zu fühlen.

30% der Studierenden haben Angst davor, an der HU diskriminiert zu werden. Davon Männer 14%, Frauen 34%, Menschen anderen Geschlechts 64%. Auch hier wird wieder deutlich, dass die Uni vor allem für (cis) Männer ein sicherer Ort ist, an dem sie ungestört studieren können.

Die Zahlen zeichnen insgesamt das Bild einer Universität, an der sich viele Studierende nicht sicher fühlen, insbesondere Frauen und Personen anderer Geschlechtsidentität. Verstärkt sichtbar ist dieses Unsicherheitsgefühl außerdem bei den Studierenden, die angegeben, selbst schon Diskriminierung erfahren zu haben. Die Erfahrung der alltäglichen Benachteiligung von Frauen und Menschen anderer Geschlechtsidentität an der Universität wird durch die erhobenen Zahlen unterstrichen. Die HU ist offensichtlich kein sicherer Ort — schon gar nicht für Menschen, die sowieso gesellschaftliche Diskriminierungserfahrungen machen. Das ist ein Armutszeugnis für die HU.



# IV. studentische beschäftigte

Studentische Beschäftigte machen aufgrund ihres besonderen Verhältnisses zu Professor\*innen und wissenschaftlichen Mitarbeitenden Erfahrungen, die sich von denen anderer Studierender unterscheiden. Sie stehen in einem — arbeitsspezifischen — Machtverhältnis und laufen Gefahr, Machtmissbrauch zu erleben. Von den Befragten gaben 71 Studierende an, dass sie als studentische Beschäftigte an der HU angestellt sein. Davon erklärten 14%, an der HU, Diskriminierung oder Machtmissbrauch erfahren zu haben. Diese Zahlen sind mit den allgemeinen Studierendenzahlen vergleichbar.

## 1. PROBLEMBESCHREIBUNG STUDENTISCHER BESCHÄFTIGTEN

Die häufigste von den studentischen Beschäftigten erwähnte Problembeschreibung war klar das Nichteinhalten von Arbeitszeiten und damit verbunden auch das Übernehmen von Aufgaben außerhalb des Arbeitsvertrages. Hier hieß es von mehreren Studierenden, dass Arbeit selbst zu Urlaubszeiten erwartet wurde und es eine Anspruchshaltung gebe, die diese Mehrarbeit selbstverständlich erscheinen ließ. Ein\*einer studentische Beschäftigte\*r beschrieb, dass zur Arbeitszeit regelmäßig Pfandflaschen weggebracht werden müssten. Auch wurde erwähnt, dass Arbeit selbst zu Urlaubszeiten erwartet wurde.

### *Verfügbarkeit rund um die Uhr*

Der Personalrat der studentischen Beschäftigten (PRstudB) erklärte auf Anfrage, dass die meisten Fälle, die in letzter Zeit durch sie begleitet wurden, aus Problemen rund um Arbeitszeiten und Urlaubsansprüchen bestanden hätten (PRStudB 2024). Der Mangel an festen Arbeitszeiten führe dazu, dass »eine Verfügbarkeit rund um die Uhr erwartet« werde (PRStudB 2024). Weiter berichtet der Personalrat, wenn studentische Beschäftigte Grenzen setzen wollten, bspw. bezüglich Arbeit am Wochenende, sei durch die Vorgesetzten Druck auf sie ausgeübt worden.

Auch berichteten Arbeitnehmer\*innen von Machtmissbrauch in Form von Beeinflussung auf Gremienarbeit, diskriminierenden Arbeitszeugnissen oder fehlender Mitentscheidungsmacht. Studentische Beschäftigte wurden bspw. aber auch allein zu einem Abendessen mit ihrem\*ihrer Arbeitgeber\*in eingeladen. Sie wurden auf ihrer Arbeit unangebrachten, teils sexistischen, Kommentaren ausgesetzt.

## 2.

### KRITIK UND ÄNDERUNGSBEDARF

Auf die Frage, was sich für Angestellte an der HU konkret verbessern sollte, antworteten deutlich mehr Personen.

An ihrem Arbeitsplatz forderte der Großteil der studentischen Beschäftigten, passend zur oben erwähnten Kritik, die Arbeitszeiterfassung und klarere Anforderungen, bessere Kommunikation sowie Aufgabenverteilung. Auch der Personalrat der studentischen Beschäftigten unterstützt die Forderung nach einer überarbeiteten Version des Zeiterfassungsbogens. Zudem verweist er auf die Regelung des § 121 Berliner Hochschulgesetz (BerlHG), die eigentlich einen Rahmen für die Arbeit der studentischen Beschäftigten setzt, aber häufig überschritten würde. Oft herrsche unter den studentischen Beschäftigten aber kaum Bewusstsein, welche arbeitsrechtlichen Regelungen gelten.

Damit verbunden kam vermehrt der Wunsch nach besserer Bezahlung sowie größerer Anerkennung der Arbeit auf; dies wünschten sich fast die Hälfte der studentischen Beschäftigten. Damit verbunden sollten Professor\*innen zu den rechtlichen Bedingungen geschult und damit auch auf die Einhaltung von arbeitsrechtlichen Vorgaben hingewiesen werden. Weiterhin wurden sich flachere Hierarchien und der Ausbau von Awareness-Strukturen gewünscht.

Über die Arbeit hinaus halten Studierende die bessere Vernetzung von studentischen Beschäftigten miteinander, aber auch mit anderen arbeitenden Statusgruppen und mehr Mitsprache in der akademischen Selbstverwaltung für erstrebenswert. Oft wurde auch die Hoffnung auf eine stärkere Präsenz und Unabhängigkeit von Anlaufstellen artikuliert; hier wurden sich insbesondere mehr Handlungsmöglichkeiten für den Personalrat der studentischen Beschäftigten gewünscht.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass studentische Beschäftigte insbesondere unter der Nichteinhaltung von Arbeitszeiten und dem Ausnutzen der Machtposition durch ihre\*ihreren Vorgesetzte\*n leiden. Folglich wird besserer Lohn, eine Arbeitszeiterfassung und eine stärkere Arbeitnehmer\*innenorganisation gefordert. Der Personalrat der studentischen Beschäftigten arbeitet laut Anfrage daran, studentische Beschäftigte an den verschiedenen Instituten besser zu vernetzen, um Unterstützung über den Einzelfall zu ermöglichen.



# V. ansprechstellen

Ein zentraler Ansatzpunkt strukturellen Vorgehens gegen Machtmissbrauch sind universitäre Ansprechstellen. Die Beratungs- und Meldestellenstruktur an der HU teilt sich zwischen Universität und studentischer Selbstverwaltung auf. Im Folgenden listen wir sowohl universitäre wie studentische Ansprechstellen für Diskriminierung an der HU auf. Die Frage zu den Erfahrungen mit Ansprechstellen in der Umfrage bezog sich dabei explizit nur auf die Ansprechstellen der Universität, wobei uns trotzdem Rückmeldungen zu beiden Strukturen erreicht haben.

## I.

### BESTEHENDE ANSPRECHSTELLEN AN DER HU

#### UNIVERSITÄRE ANSPRECHSTELLEN

Auf Seiten der Universität gibt es seit 1990 Frauenbeauftragte, seit 2021 umbenannt in **Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (FGBs)**, die jeweils auf zentraler, Fakultäts- und Institutsebene arbeiten. Sie beraten unter anderem zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie zu Mobbing und Stalking. Rechtsgrundlage der Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist § 59 BerlHG sowie das Allgemeines Gleichstellungsgesetz.

15

Auf Fakultäts- und Institutsebene üben die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ihre Tätigkeiten in der Regel nebenamtlich aus. Auch Studentinnen können Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte werden. Die HU stellt dabei auf einen weiblichen Personenstandseintrag ab. In der Regel wird die Position jedoch von Beamtinnen oder Beschäftigten übernommen. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind gemäß ihrer gesetzlichen Aufgabenzuordnung lediglich für Frauen zuständig. Wir als RefRa arbeiten mit ihnen in Teilen zusammen. In Teilen beraten wir auch, nachdem Ratsuchende bereits bei Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten waren und diese Anlaufstelle die Erwartungen, Wünsche oder Bedürfnisse der Ratsuchenden nicht erfüllt hatte.

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte leisten an vielen Stellen wichtige Arbeit. Dass sie oft als einzige Ansprechstelle genannt und kommuniziert werden, stellt sich für uns jedoch als große Schwachstelle dar.

#### *Keine radikal emanzipatorische Perspektive*

Ganz grundsätzlich ist es so, dass Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte einen großen Teil ihrer Zeit in Gremien verbringen. Zudem bestehen auch hier Abhängigkeitsverhältnisse: Die dezentralen Vertreterinnen sind an ihrem Institut eingebunden, sind Kolleg\*innen oder Freund\*innen von Dozierenden, die diskriminierend agieren. Dies kann zu Befangenheiten führen oder dazu, dass Betroffene den Ansprechstellen nicht ausreichend vertrauen. Zudem kann die oben erwähnte Fülle an Ansprechpartnerinnen auf zentraler und dezentraler Ebene leicht zu einer Verantwortungsdiffusion führen.

Des Weiteren müssen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte als unabhängige Stelle keinerlei Schulungen absolvieren. Viele nehmen die angebotenen Fortbildungen laut Aussage des zentralen Frauen- und Gleichstellungsbüros an, Ratsuchende können sich jedoch

nicht darauf verlassen, dass die Beratungsstelle zu den psychosozialen und rechtlichen Dimensionen und Handlungsspielräumen im Bereich Machtmissbrauch geschult ist. Uns wurde in einem persönlichen Gespräch kommuniziert, dass nicht erwartet werden könne, dass sich jede der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten mit den »juristischen Feinheiten« in Bezug auf Machtmissbrauch auskenne.

Wir mussten selbst miterleben, wie Erfahrungsberichte in Beratungen relativiert wurden und die beratende Person weder emotionale Unterstützung noch andere »Lösungen« aufzeigen konnte als ein Gespräch mit dem Täter. Viele Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sind überlastet und werden oft nicht ausreichend für ihre Arbeit bezahlt.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sehen sich außerdem oft nur begrenzt für Fälle von Machtmissbrauch zuständig. Eindeutig in ihren Aufgabenbereich fällt demnach nur sexistische Diskriminierung. Oft scheitert die Beratung bereits daran, Handlungsspielräume der Betroffenen und mögliche Konsequenzen für die Täter aufzuzeigen bzw. Konsequenzen von vornherein für unmöglich zu halten. **Das ist Gift für eine emanzipatorische Betroffenenberatung**, wie die Auswertung dieser Umfrage gezeigt hat.

Außerdem wendet sich die Öffentlichkeitsarbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten meist nur an (cis) Frauen. **Dieses heteronormative Geschlechterverständnis begrenzt die Zugänglichkeit der Stelle.** Insbesondere für Menschen, die von **Trans- und Queerfeindlichkeit** betroffen sind, scheiden die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten damit als Ansprechstelle aus. Dies ist insofern ein Problem, als dass Menschen anderer Geschlechtsidentität an der HU oftmals ein größeres Unsicherheitsgefühl und Angst vor Diskriminierung haben als Frauen. Auch die MaMiKo berichtet in ihrem Abschlussbericht, dass eine »fehlende intersektionale Ansprache« oft den Blick auf »die besondere Betroffenheit von marginalisierten Personen« verstelle (MaMiKo 2024, 20).

Für andere Formen von Diskriminierung gibt es keine Stellen, die eine ähnliche strukturelle Verankerung, personelle Stärke und finanzielle Mittel wie die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten haben.

**Zusammenfassend lässt sich sagen, dass eine radikal emanzipatorische Perspektive in der Arbeit vieler Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten fehlt.** Aus den genannten Gründen wird gefordert, dass es für Betroffene von Machtmissbrauch eine »zentrale, gut vernetzte, unabhängige und hauptamtliche Stelle mit Handlungsmacht geben soll« (MaMiKo 2024, 14f.).

Seit Juli 2024 gibt es an der HU nach langem Kampf endlich auch eine zuständige Struktur für andere Diskriminierungsformen: Die zentrale **Kommission für Antidiskriminierung**, wobei deren Geschäftsstelle als eine Art Anlaufstelle bzw. Erstkontakt funktionieren soll und im letzten Quartal 2024 eingesetzt wurde. Dies ist die Umsetzung des 2021 neu eingeführten § 59a BerlHG. Zum Zeitpunkt der Drucklegung können wir noch nichts Weiteres über die Struktur und/oder Arbeit dieses Gremiums sagen.

Zu nennen sind als Betroffenenvertretungen außerdem das Familienbüro und die Schwerbehindertenvertretung, mit denen wir in Bezug auf Machtmissbrauch in der Zusammenarbeit jedoch noch keine Erfahrungen gesammelt haben. Beide Stellen zeichnen sich im Grundsatz aber durch ihren guten Einsatz für die jeweiligen Betroffenenengruppen aus.

Für anders gelagerte Fälle gibt es an der HU eine Konfliktberatung, die an das hochschulische Gesundheitsmanagement angegliedert ist und schwerpunktmäßig in der Konstellation Arbeitgeber\*in/Beschäftigte tätig wird (HU 2024a). Handlungsgrundlage ist die Dienstvereinbarung und Richtlinie des Präsidenten für ein respektvolles Miteinander an der Humboldt-Universität zu Berlin (HU 2024b).

Seit November 2024 sind die Antidiskriminierungsstrukturen an der HU unter dem übergeordneten »Zentrum Chancengerechtigkeit« organisiert. Das Zentrum soll eine umfassende und koordinierte Struktur bieten. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist parallel zu ihrem Amt als FGB auch die Leiterin dieses Zentrums. Während die Neustrukturierung, Koordinierung und Kooperation unter Beratungsstellen eine gute Idee sind, wirft die Bereichsteilung einige Fragen auf. Das Zentrum umfasst die Bereiche Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung, Familiengerechtigkeit, Antidiskriminierung und Diversität, Antisemitismus und die Geschäftsstelle des Berliner Chancengleichheitsprogramms. Unabhängig davon gibt es seit Mai 2024 die vom Präsidium eingesetzte Antisemitismusbeauftragte.

Die Universität konzipiert in 2024 also eine neue Struktur, schafft aber keine Stelle für Antirassismus, keine Stelle für Enthinderung und keine Stelle für trans\*, inter und nicht-binäre Personen. Auf Hinweise zu diesen eklatanten Leerstellen hin wurde von Univeritätsseite auf die Ansprechbarkeit der allgemeinen Antidiskriminierungsstelle verwiesen. Für uns ist aber deutlich, dass eine eigenständige Interessensvertretung mit entsprechender Expertise nicht ersetzt werden kann.

### **STUDENTISCHE ANSPRECHSTELLEN**

Auf studentischer Seite gibt es zunächst das studentische Sozialberatungssystem des RefRats mit verschiedenen diskriminierungsspezifischen Beratungen; darunter die Antisexismus- und die Antirassismusberatung, die Transberatung, die Antisemitismusberatung (2024 neu eingerichtet), die Enthinderungsberatung, die Beratung für internationale Studierende und die Beratung für Studierende mit Kind(ern). Diese werden durch die Allgemeine Sozialberatung und die Allgemeine Rechtsberatung ergänzt. Bei letzterer können sich Studierende kostenfrei von Rechtsanwält\*innen zu unterschiedlichen Rechtsbereichen beraten lassen, seit 2024 unter anderem auch zum Antidiskriminierungsrecht. Darüber hinaus funktionieren manche Referate im RefRat selbst als Anlaufstellen. Dabei zentral ist das Referat für Lehre und Studium und die angegliederte Beratungsstruktur sowie die autonomen Referate, die direkt von den jeweils betroffenen Studierenden in jährlichen Vollversammlungen gewählt werden (Referat für queer\_Feminismus, Referat für Antirassismus, LGBTI-Referat, Referat für Studierende mit

Kind). In den jeweiligen Fachbereichen stellen die Fachschaften oft wichtige und niederschwellige Ansprech- und Beratungsstellen dar. Manche Fachschaften an der HU organisieren ihre eigenen Awareness-Strukturen und sind so auf verschiedene Weisen für Studierende ansprechbar.

## **2.**

### **ERFAHRUNG MIT SPEZIFISCHEN ANSPRECHSTELLEN**

*Drei Viertel aller Teilnehmenden wenden sich bei Diskriminierung nicht an Ansprechstellen*

Insgesamt haben 73% der Teilnehmenden das Gefühl, dass es Ansprechstellen gibt, an die sie sich wenden können. Von den Personen, die angaben, bereits durch Dozierende diskriminiert worden zu sein, haben jedoch nur rund 51% das Gefühl, dass es passende Ansprechstellen gibt. Sobald Studierende jedoch Diskriminierungserfahrung machen und Ansprechstellen konkret nötig werden, scheinen diese nicht ausreichend erreichbar oder hilfreich zu sein. Dieses Bild verfestigt sich, wenn untersucht wird, wie viele Menschen angeben, tatsächlich Ansprechstellen in Anspruch genommen zu haben. Nur ca. 26% der Personen, die angeben, schon mal durch einen Dozierenden diskriminiert worden zu sein, haben sich an eine Ansprechstelle zu Diskriminierung gewandt. Im Umkehrschluss bedeutet das: **Drei Viertel der befragten Studierenden, die Diskriminierungserfahrungen durch Dozierende machen, wenden sich nicht an entsprechende Ansprechstellen.** Dies zeigt, dass eine enorme Hemmschwelle besteht. Das Vertrauen der Studierendenschaft in universitäre Institutionen ist »stark beschädigt« (MaMiKo 2024, 9) und muss erst zurückerlangt werden. Unserer Einschätzung nach, entsteht durch fehlende Meldungen eine große Dunkelziffer, die den Umgang der HU mit Machtmissbrauch zusätzlich problematisch beeinflusst.

Diese Zahlen spiegeln sich auch in den Freitextantworten wider, in denen sich Probleme mit Ansprechstellen konkretisieren. In Bezug darauf, welche Erfahrung die Befragten mit den Ansprechstellen gemacht haben, kamen 14 negative, 8 neutrale und 6 positive Antworten in den Freitextfeldern. Von den sechs positiven Antworten bezogen sich drei direkt auf den RefRat, können also zur Bewertung der universitären Stellen nicht herangezogen werden. Die negativen Antworten bezogen sich überproportional häufig auf die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, wobei hier beachtet werden muss, dass dies die sichtbarste universitäre Anlaufstelle für Studierende ist. Folgende Antworten häuften sich dabei in den kritischen Erfahrungsberichten: Oft fühlten sich Betroffene allein gelassen und es wurde kommuniziert, dass ihnen nicht (oder nur auf dem Rechtsweg) geholfen werden könne. Ursache des Nichthandelns sei in spezifischen Fällen auch gewesen, dass Dozierende an zu vielen Schlüsselstellen in ihrem Institut saßen, sodass ein effektives Vorgehen kaum möglich gewesen wäre. Auch sei den Betroffenen oft kommuniziert worden, dass eine effektive Verfolgung nur mit einer Deanonymisierung möglich wäre. Hier tritt das Problem auf, dass Studierende Sorgen vor Konsequenzen haben müssen, insbesondere wenn es sich um einflussreiche Personen am Institut handelt.



»[A]ls ich gesagt habe, dass ich nicht mit meinem Namen öffentlich gegen eine dozierende Person aussagen würde wegen Gefährdung meines Bachelors, bekam ich keine Antwort mehr. Das war schade, weil so wieder auf mir als Einzelperson alles abgeladen wird/ würde. Denn wie soll ich als kleine Studentin meinen Abschluss riskieren, wenn andere Personen viel weniger zu befürchten haben. [Ich konnte] es mir einfach nicht leisten, ein Seminar nicht zu beenden und damit noch mehr Zeit potentiell zu investieren und damit selbst die Kosten für den Machtmissbrauch zu tragen, anstatt die Person, die es verursacht hat.« (Antwort 459)

Mehrfach berichteten Personen, dass sie auf Beschwerden per Mail schlicht keine Antwort bekommen hätten. Außerdem berichteten die Befragten, dass ihre Erfahrungen teils invalidiert wurden. Ganz grundsätzlich ergibt sich aus den Antworten bezüglich der Erreichbarkeit der Ansprechstellen, dass für Betroffene oft unklar bleibt, wer bzw. ob eigentlich jemand für ihr Problem zuständig ist.

»[I]ch habe mich nach einem misogynen Angriff durch einen Professor an die Frauenbeauftragte gewandt, die meine Erfahrungen invalidiert hat. Sie meinte damals zu mir, dass ich nicht nachweisen könnte, dass meine Kommilitonin aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert wurde.« (Antwort 389)

»Hat nichts gebracht, Problem wurde klein geredet, »war schon immer so bei diesem Dozenten, kann man nichts machen«, daher auch nicht wieder hingegangen bei anderem Vorfall.« (Antwort 641)

### 3.

#### KRITIK UND ÄNDERUNGSBEDARFE

Auf die Frage hin, was Studierenden helfen würde, Machtmissbrauch und Diskriminierung anzusprechen erklärten die Befragten mit Abstand am häufigsten, dass sie sich mehr Sichtbarkeit der Ansprechstellen wünschten. Vorgeschlagen wurde dabei, dass die Ansprechstellen insbesondere zu Beginn des Studiums besonders präsent auftreten und auch feste Sprechzeiten nach außen kommunizieren sollten. Neben der Sichtbarkeit von Ansprechstellen, forderten die Befragten auch mehr Sichtbarkeit und Aufklärung zum Thema Machtmissbrauch im Allgemeinen.

Die Befragten wünschten sich zudem tatsächliche Konsequenzen bei Machtmissbrauch. Sie kommunizierten, dass sie sich eher an Ansprechstellen wenden würden, wenn es einen klar definierten Handlungsspielraum der Ansprechstellen und realistische Aussicht auf Konsequenzen gäbe.

#### *Studierende aus der Schussbahn nehmen!*

Zudem machten die Studierenden die Arbeit der Anlaufstellen betreffend einige Vorschläge. Mit Abstand am häufigsten baten sie um anonyme, niederschwellige und mehrsprachige Angebote durch die Universität. In Bezug auf Sprachen kam die Bitte nach Gebärdensprache auf. Teilweise wünschten sich die Befragten auch, dass Ansprechstellen extern sein sollten. Anonymität sollte gewährleisten, dass »einzelne Studierende aus der »Schussbahn« genommen

werden« (Antwort 68), hieß es in einer Freitextantwort. Damit verbunden war auch der Wunsch von mehreren Befragten, dass durch die Nutzung dieser Ansprechstellen keine negativen Konsequenzen für die Studierenden entstehen dürften. Oft kam dabei der Vorschlag auf, anonyme »Kummerkästen« zu installieren.

An die Ansprechstellen wurden zudem zwei weitere Wünsche kommuniziert: So wurde oft erwähnt, dass Befragte mit ihren Sorgen ernst genommen werden wollen und eine parteiische Beratung erwarten. Vereinzelt war auch hier das Bedürfnis von Peer-zu-Peer Beratung groß, so äußerten mehrere Befragte, dass sie bspw. als Person of Color gerne von einer anderen Person of Color beraten werden würden. Zu ähnlichen Ergebnissen kommt der Abschlussbericht der MaMiKo: Nur wenige Betroffene würden Vorfälle melden, da ihnen das »Vertrauen in die zuständigen Stellen« fehle, sie »Angst vor negativen Folgen für ihr Studium, ihre Karriere« hätten oder »ausbleibende Konsequenzen für die Täter\_innen« antizipieren würden (MaMiKo 2024, 7).

#### *Korpsgeist aufbrechen!*

An die Dozierenden richteten Befragte den expliziten Wunsch, dass diese sich stärker mit von Machtmissbrauch betroffenen Studierenden solidarisieren sollten. So kam auch die Forderung nach mehr verpflichtenden Schulungen auf. Eine befragte Person forderte ein Aufbrechen des »Korpsgeist« (Antwort 53) unter den Dozierenden. Ein erster Fortschritt ist hier die Verabschiedung der »Satzung zum Schutz vor sexueller Belästigung, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie Stalking« im Akademischen Senat am 19.11.2024, in der zum ersten Mal verpflichtende Fortbildungen für Personen in Personalverantwortung festgelegt wurden.

Darüber hinaus kam der Wunsch nach mehr studentischem Zusammenhalt auf. Als politische Forderung zeichnet sich der Wunsch nach größerem studentischen Einfluss und einer Demokratisierung der Universitäten ab.

Insgesamt muss festgestellt werden, dass das Vertrauen in die Ansprechstellen der Universität schwer geschädigt ist.



# VI. studentische vernetzung

## 1. VERNETZUNGSOPTIONEN FÜR STUDIERENDE

Wenn Studierende das Bedürfnis zur Vernetzung zum Thema Diskriminierung und Machtmissbrauch haben, gibt es, vereinfachend gesagt, zwei Arten von Ansprechstellen: Die studentische Selbstverwaltung und studentische Initiativen. Stark im Bewusstsein der meisten Studierenden verankert sind ihre Fachschaften, die als Fachschaftsräte oder Fachschaftsinitiativen organisiert sind und so eine erste Ansprechstelle auf Institutsebene, bei Problemen im Studium bieten. Darüber hinaus bieten auf den nächsthöheren Ebenen der studentischen Selbstverwaltung auch das Studierendenparlament und der RefRat Möglichkeiten der studentischen Vernetzung.

Losgelöst von der studentischen Selbstverwaltung haben Studierende immer die Möglichkeit, sich selbst in losen Gruppen zu spezifischen Themen zu organisieren. Im Kontext von diskriminierungsspezifischer Arbeit gilt es beispielsweise die Arbeit der Black Student Union hervorzuheben, welche als Betroffenengruppe die Interessen Schwarzer Studierenden auch in Bezug auf Machtmissbrauch vertritt.

19

## 2. KRITIK UND WEITERDENKEN

Auf die Frage hin, was Studierende sich wünschen, um eine bessere studentische Vernetzung zu dem Thema zu ermöglichen, gab es drei zentrale Antworten. Diese werden ihrer Rangfolge nach vorgestellt. Sie wünschten sich: Mehr studentische Gruppen. Oftmals fiel dabei die Begrifflichkeit »feministische Vernetzung«. Von den insgesamt 92 Freitextantworten wünschten sich 25 Personen eine solche Gruppenbildung. Auf Platz zwei der Forderungen rangierte der Wunsch nach besserer Öffentlichkeitsarbeit für die Ansprechstellen, wobei sich fast alle Befragten darauf bezogen, gerne mehr über die Angebote der verfassten Studierendenschaft zu wissen. Viele Wünsche in Bezug auf Anlaufstellen bezogen sich also auf bereits existierende Modelle. Zusätzlich forderten die Befragten weitere Ressourcen, wie bspw. ein Forum zum Thema Machtmissbrauch, einen Moodlekurs oder einen Leitfaden. Darüber hinaus forderten 11% der Antworten eine Stärkung der verfassten Studierendenschaft, insbesondere ihrer Fachschaften und durch diese organisierte Räume zum Austausch, wie bspw. studentische Cafés. Vereinzelt, weitergehende Forderungen waren dabei solche der externen Stellen, die Machtmissbrauchsvorfälle dokumentieren, dem generellen Abbau von Machthierarchien, bspw. durch eine offensive Aufklärung von Studierenden über ihre Rechte und der Nutzung von Lehrevaluation zur Bekämpfung von Machtmissbrauch.



## VII. **fazit**

Die Hälfte der befragten Studierenden an der HU erlebt Machtmissbrauch. Wie oben beschrieben, ist Machtmissbrauch für viele Studierende ein, mindestens durch andere, erlebbares Phänomen. Ca. 15% aller Studierenden sowie aller studentischen Beschäftigten die mit der Umfrage erreicht wurden, geben an, bereits Diskriminierung erfahren zu haben — wobei Männer die wenigsten Diskriminierungserfahrungen machen. Gleichzeitig erkennen Studierende Diskriminierung oft nicht — so wird diskriminierende Leistungsbewertung meist nicht als Diskriminierungserlebnis gewertet. 21% der Studierenden geben an, dass sie sich nicht (sehr) sicher an der HU fühlen; bei Menschen anderer Geschlechtsidentität steigt diese Quote auf erschreckende 53%. Sehr ähnlich verhält es sich mit der Angst vor Diskriminierung. Es besteht zudem kaum Vertrauen in universitäre Ansprechstellen: Nur die Hälfte aller Menschen mit Diskriminierungserfahrung haben das Gefühl, dass es ausreichende Ansprechstellen gibt. Nur ein Viertel aller Menschen mit Diskriminierungserfahrung sucht diese Ansprechstellen überhaupt auf, es wird größtenteils negatives Feedback zu den Ansprechstellen gegeben.

Unsere Umfrage weist aber auch viele Lücken auf: Hauptsächlich Frauen haben diese Umfrage ausgefüllt, vermutlich auch Menschen, die sich bereits mit dem Thema beschäftigt haben. Die Zahlen unterliegen damit einem Bias. Gleichzeitig hätten wir teilweise andere Faktoren erheben müssen (wie z.B. andere persönliche Merkmale abseits von Geschlecht), um Zusammenhänge besser analysieren zu können. Deutlich wird an vielen Stellen der Umfrage auch, dass es eine hohe Dunkelziffer gibt.

Dies zeigt aber umso mehr eines der Probleme im Komplex Machtmissbrauch: Die Aufarbeitung sowie die (wissenschaftliche) Erfassung solcher Zahlen bleibt an einzelnen Initiativen der studentischen Selbstverwaltung hängen, da sich universitäre Stellen in der Regel schlicht nicht zuständig fühlen. Wir plädieren für die Durchführung einer ausführlichen wissenschaftlichen Studie an der Humboldt Universität zum Thema Machtmissbrauch. Dies kann auch eine Vorbildwirkung für andere Hochschulen haben.

Was uns mit dieser Umfrage aber hoffentlich gelingt, ist deutlich zu machen, dass Machtmissbrauch ein Problem insbesondere für Studierende darstellt. Allzu oft wird das Thema Machtmissbrauch an Universitäten in öffentlichen Diskursen auf die Erfahrungen von wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Promotionsstudierenden verengt. Wir stehen selbstverständlich solidarisch an der Seite der wissenschaftlichen Mitarbeitenden, in ihren Kämpfen für faire Arbeitsbedingungen und gegen Machtmissbrauch und haben bereits in der Einleitung auf die zentralen Kampagnen in diesem Kontext hingewiesen: #IchBinHanna / #IchBinReyhan. Ziel dieser Umfrage war es jedoch, gerade die studentische Dimension von Machtmissbrauch deutlich und die Problematiken und Verhältnisse klar erkennbar zu machen. Damit möchten wir auch aufzeigen, dass es bei diesem Thema gegenseitiger Solidarität bedarf. Denn klar ist: Weder Dauerstellen für wissenschaftliche Mitarbeitende, noch bessere universitäre Ansprechstellen für studentische Betroffene werden das strukturelle Problem von Machtmissbrauch an Universitäten systematisch lösen können. Es lohnt sich vielmehr, gemeinsam die zugrundeliegenden Hierarchieverhältnisse in unserem Bildungs- und Wissenschaftssystem anzugehen.

Wichtig ist uns — trotz der einzelnen schockierenden Zitate und Veranschaulichungen darüber, wie viel mit einem\*einer diskriminierenden Professor\*in steht und fällt — deutlich zu machen, dass Machtmissbrauch primär ein System ist. Diskriminierung wird vereinzelt ausgeübt und wirkt vereinzelt; sie geschieht nicht im luftleeren Raum. Die universitäre Verwaltung und die hierarchischen Strukturen, welche die Rahmung der zwischenmenschlichen Begegnungen in einer Universität prägen — Lehrstuhlkonzepte, ökonomische und soziale Abhängigkeiten — schaffen Nährboden für Machtmissbrauch. Der universitäre Raum ist insbesondere für marginalisierte Studierende einer, der von (physischen) Barrieren und einer Verunmöglichung des Studiums geprägt ist.

Forderungen nach struktureller Veränderung an Universitäten zu formulieren, soll dabei jedoch nicht den Blick von den konkreten Einzelfällen und individuellen (Gewalt-)Erfahrungen ablenken. Es gibt keine Gerechtigkeit ohne Einzelfallgerechtigkeit — daher muss die konkrete Vertretungs- und Beratungsarbeit mit Perspektiven und Forderungen struktureller Veränderung zusammengedacht und -getan werden. Insbesondere in Bezug auf die Statusgruppe der Professor\*innen schließen wir uns der Forderung eines\*einer Studierenden in dieser Umfrage an und sagen: Korpsgeist aufbrechen! Auch hier können nur gruppenübergreifende Solidarität und eine fundamentale Demokratisierung der Universitäten ein Studieren, Lehren, Forschen und Lernen auf Augenhöhe ermöglichen.

Diese Umfrage differenziert zwischen diskriminierungsspezifischem und -unspezifischem Machtmissbrauch. Hierbei handelt es sich um eine Grenzziehung, die keine Bewertung der einzelnen Erfahrungen vornehmen soll. Diskriminierung trifft selbstverständlich nur diejenigen Studierenden, denen entsprechende Merkmale zugeschrieben werden; ihre Anliegen und Betroffenheiten ernst zu nehmen, ist aber Aufgabe einer jeden Universität, die ihren rechtlichen Schutzpflichten und moralischen Ansprüchen gerecht werden möchte, eine »Hochschule der Vielfalt« (§ 5b BerlHG) zu sein.

**Wir fordern daher eine radikal emanzipatorische Perspektive in Wort und Tat ein, sodass die dem Machtmissbrauch zugrundeliegenden Logiken von Abhängigkeitsverhältnissen und hierarchisierter Machtausübung überwunden werden.**

Wir hoffen, dass die vorgelegten Zahlen und Erfahrungsberichte alle Hochschulangehörigen aufrütteln, insbesondere natürlich diejenigen in Verantwortungspositionen. An jene, die gerade an den entscheidenden Stellen, in Gremien, auf der Position der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, in der universitären Verwaltung oder im Präsidium sitzen, richten wir folgende Forderung: **Wir verlangen ernsthafte Fürsprache und Solidarisierung mit Betroffenen und echten Strukturwandel. Alles andere gefährdet die Grundlagen jeglicher Zusammenarbeit.**

Die MaMiKo forderte in ihrem Abschlussbericht z.B. kostenlose juristische Beratung für Betroffene, eine anonyme Umfrage zu Machtmissbrauch, ein Monitoring, die Entwicklung von Maßnahmen gegen Machtmissbrauch sowie die Einbindung der gemachten Erfahrungen in den Evaluations- und Novellierungsprozess der Dienstvereinbarung von 2014.

All das sind Maßnahmen, die der RefRat bereits für Studierende bereitstellt oder derzeit erarbeitet, weil die universitären Stellen dies nicht (ausreichend) tun. Es wird klar, dass die Uni ihrer Verpflichtung zum Schutz aller Hochschulangehörigen vor Missbrauch und Diskriminierung bisher nicht ausreichend nachkommt. Die HU ist für zu viele Studierende nach wie vor kein sicherer Ort. Zu oft kommt es auf engagierte Einzelpersonen an, die versuchen die Kultur des Schweigens zu brechen. Das kann und darf nicht sein. Wir erwarten von allen Verantwortlichen, ob sie nun Fakultäten oder Prüfungsausschüssen vorsitzen, Betroffene beraten oder auch nur für einzelne studentische Mitarbeitende Personalverantwortung tragen, die Umsetzung der Forderungen, die längst auf dem Tisch liegen. Wir verweisen hier auf die Empfehlungen der MaMiKo der Philosophischen Fakultät, die sich mit unseren Forderungen sehr gut decken und die wir auch auf zentraler Ebene unterstützen (MaMiKo 2023).

Wir hoffen, dass der Komplex Machtmissbrauch an der HU in den nächsten Jahren noch besser durchleuchtet und wissenschaftlich bearbeitet wird. Gleichzeitig ist es für uns am Ende fast irrelevant, ob Zahlen um einige Prozentpunkte abweichen. Jeder Fall von Machtmissbrauch ist einer zu viel und kann potenziell das Leben der Betroffenen zerstören. Wir bleiben daher weiter kämpferisch, bis sich hierarchische Strukturen auflösen und es keine Einzelfälle mehr gibt. Wir wünschen allen Verbündeten in Fachschaften, Studi-Gruppen, Kommissionen, Gremien und Univerwaltung viel Kraft und Durchhaltevermögen.

Bis die Uni uns gehört!

# VIII. anhang

23

## WO BEKOMME ICH HILFE?

### Ansprechstellen RefRat:

#### Referat für Lehre und Studium

[lust@refrat.hu-berlin.de](mailto:lust@refrat.hu-berlin.de)

<https://www.refrat.de/lust.html>

#### Referat für Queer\_Feminismus

[queer\\_fem@refrat.hu-berlin.de](mailto:queer_fem@refrat.hu-berlin.de)

[https://www.refrat.de/queer\\_fem.html](https://www.refrat.de/queer_fem.html)

### Beratungsstellen:

#### Antidiskriminierungsberatung im SSBS

[adb@refrat.hu-berlin.de](mailto:adb@refrat.hu-berlin.de)

<https://www.refrat.de/adb.html>

#### Antidiskriminierungsrechtliche Beratung der Studierendenschaft

Offene Sprechstunde, Termine:

<https://www.refrat.de/beratung.recht.html>

## GLOSSAR

**Ableismus:** Machtmissbrauch in Form von Ableismus & Behindertenfeindlichkeit wird an Universitäten bspw. sichtbar durch die räumlichen Hindernisse, die Studierenden mit körperlichen Behinderungen den Zugang zu Räumen versperren. Beispielhaft ist auch die mangelnde Rücksichtnahme auf die Bedürfnisse von nicht-körperlich behinderten Studierenden [...].<sup>1</sup>

**Ageism/Ageismus** beschreibt die Stereotypisierung und Diskriminierung von Menschen aufgrund ihres Alters.<sup>2</sup>

**Cis:** Als cis werden Menschen bezeichnet, deren Geschlechtsidentität demjenigen Geschlecht entspricht, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde (siehe auch: trans\*)

**Deadnaming:** Der »Deadname« einer [trans\*, inter oder nicht-binären] Person ist der ihr in Unkenntnis ihrer wahren Geschlechtsidentität bei der Geburt gegebene Vorname. Er passt nicht zur geäußerten Geschlechtsidentität und wurde deshalb durch einen passenden Namen ersetzt. Das Ansprechen einer solchen Person mit ihrem alten, ursprünglichen Vornamen bezeichnet man als »deadnaming«, missachtet das Selbstbestimmungsrecht der so angesprochenen Person und kommt einem Fremdoxing gleich.<sup>3</sup>

**Klassismus** bezeichnet die Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft und/oder der sozialen und ökonomischen Position. Es geht bei Klassismus also nicht nur um die Frage, wie viel Geld jemand zur Verfügung hat, sondern auch welchen Status er hat und in welchen finanziellen und sozialen Verhältnissen er aufgewachsen ist. Klassismus richtet sich mehrheitlich gegen Personen einer »niedrigeren Klasse«. Es werden insbesondere wohnungs- und erwerbslose Menschen, Menschen aus der Arbeiter\*innen- und Armutsklasse ausgegrenzt.<sup>4</sup>

**Lookism** bzw. auch eingedeutscht Lookismus bezeichnet die Stereotypisierung bzw. Diskriminierung von Menschen allein auf Grund des Aussehens, kennzeichnet also eine Hierarchisierung von Menschen auf der Basis von Körpermerkmalen, die allgemein positiv oder negativ bewertet werden und somit den Wert des Individuums steigern oder mindern.<sup>5</sup>

**Mehrfachdiskriminierung** bzw. mehrdimensionale Diskriminierung kann auftreten, wenn verschiedene Diskriminierungsgründe zusammenkommen und sich wechselseitig verstärken. Alle Formen der Diskriminierung sind hierbei getrennt voneinander benennbar und analysierbar.<sup>6</sup>

**Mikroaggressionen** sind alltägliche Kommentare, Fragen, verbale oder nonverbale Handlungen, die überwiegend marginalisierte Gruppen treffen und negative Stereotypen verfestigen. Sie können sowohl absichtlich als auch unabsichtlich geäußert oder getätigt werden.<sup>7</sup>

**Misgenderen** bedeutet, dass eine Person einem falschen Geschlecht zugeordnet und/oder über sie mit dem falschen Pronomen oder falschen vergeschlechtlichten Bezeichnungen (wie »Frau«) geredet wird. Das kann manchmal unabsichtlich passieren. Es kann aber auch absichtlich, z. B. als Abwertung oder Ablehnung, gemeint sein. Misgendering betrifft vor allem trans und nichtbinäre Menschen und kann Dysphorie auslösen.<sup>8</sup>

**Queer- und Transfeindlichkeit** richten sich gegen Menschen, deren Existenz nicht in eine heterosexuelle, cisgeschlechtliche (zweigeschlechtliche) gesellschaftliche Vorstellung passt und die deswegen als queer bzw. trans\* wahrgenommen werden. Die daraus entstehende Feindlichkeit diskriminiert, stereotypisiert, wertet und lehnt queere Menschen ab und/ oder machen ihre Identitäten unsichtbar, was zur steigender Gewaltbereitschaft gegen queere Personen beiträgt. Ein Sonderfall bilden TERFs (trans-exkludierende radikale Feminist\*innen), die unter dem Deckmantel eines vermeintlichen Feminismus Hass gegen trans\* Personen verbreiten und auch an der Uni als Akteur\*innen auftreten.<sup>9</sup>



**Rassismus** ist eine Ideologie, die Menschen aufgrund ihres Äußeren, ihres Namens, ihrer Sprache, ihrer (vermeintlichen) Kultur oder Herkunft abwertet. Es gibt viele Dimensionen und Formen von rassistischer Ideologie und Diskriminierung, z.B. rassistische Bemerkungen oder unreflektierte Verwendung rassistischer Sprache von Lehrkräften und Studierenden, verallgemeinernde Aussagen über Bevölkerungsgruppen, eine schlechtere Bewertung oder andere Behandlung in Kontrast zu weißen Personen, Benachteiligung bei Einstellungsverfahren, und vieles mehr. Rassismus ist ein gesamtgesellschaftliches Phänomen, von dem Universitäten nicht ausgenommen sind.<sup>10</sup>

**Sexismus** und **sexualisierte Gewalt** sind Ausdrucksformen von patriarchaler Gewalt, die auch im universitären Alltag stattfinden. Sie reproduzieren dabei Geschlechterrollen aus einer heteronormativen, cis-männlichen Perspektive. Beispiele reichen von sexuellen Anspielungen und unangebrachten Blicken bis hin zu physischer Gewalt. Häufig sind Betroffene FLINTA\* (Frauen, Lesben, inter\*, nichtbinäre, trans\* oder agender Personen) oder in einer anderen Form diskriminiert, sei es aufgrund eines prekären Aufenthaltsstatus, einer queeren Identität oder einer Behinderung.<sup>11</sup>

**Trans\*/transgender** sind Menschen, denen bei Geburt ein Geschlecht zugewiesen wurde, das nicht ihrer Identität entspricht. Das Sternchen am Ende des Adjektivs »trans\*« soll Raum für verschiedene Geschlechtsidentitäten lassen. Das in der Gesellschaft verankerte, binäre Geschlechtsmodell, das ausschließlich Männer und Frauen kennt, benachteiligt Menschen, die sich nicht eindeutig geschlechtlich verorten können oder wollen, und stellt deren Existenz infrage. Es führt zur Ausgrenzung derjenigen Menschen, deren Geschlecht, Geschlechtsidentität oder Geschlechtsausdruck nicht den sozialen Erwartungen entspricht, und hindert sie an der freien Entfaltung ihrer Persönlichkeit.<sup>12</sup>

- 1 <https://www.refrat.de/MaMi.html#a1243>  
(letzter Zugriff: 26.11.2024)
- 2 <https://silbernetz.org/ageismus-da-siehst-du-alt-aus/>  
(letzter Zugriff: 26.11.2024)
- 3 <https://dgti.org/2021/09/14/deadname-deadnaming/>  
(letzter Zugriff: 26.11.2024)
- 4 <https://diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch/klassismus>  
(letzter Zugriff: 26.11.2024)
- 5 <https://vielfalt.uni-koeln.de/antidiskriminierung/glossar-diskriminierung-rassismuskritik/lookismus>  
(letzter Zugriff: 26.11.2024)
- 6 <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/was-ist-diskriminierung/diskriminierungsformen/diskriminierungsformen-node.html>  
(letzter Zugriff: 26.11.2024)
- 7 <https://vielfalt.uni-koeln.de/antidiskriminierung/glossar-diskriminierung-rassismuskritik/mikroaggressionen>  
(letzter Zugriff: 26.11.2024)
- 8 <https://queer-lexikon.net/2020/04/29/misgendern/>  
(letzter Zugriff: 26.11.2024)
- 9 <https://www.refrat.de/MaMi.html#a1243>  
(letzter Zugriff: 26.11.2024)
- 10 <https://www.refrat.de/MaMi.html#a1243>  
(letzter Zugriff: 26.11.2024)
- 11 <https://www.refrat.de/MaMi.html#a1243>  
(letzter Zugriff: 26.11.2024)
- 12 <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/diskriminierungsmerkmale/geschlecht-und-geschlechtsidentitaet/trans-trans-node.html>  
(letzter Zugriff: 26.11.2024)

## LITERATURVERZEICHNIS

Feltes, Thomas et al. (2012): *Gender-based Violence, Stalking and Fear of Crime*

Humboldt Universität zu Berlin (2024): *Dienstvereinbarung und Richtlinie des Präsidenten für ein respektvolles Miteinander an der Humboldt-Universität zu Berlin*

Collot, Tea Medar (2023): *Exzellente Exklusivität*. In: HUCh #96. HUCh. Zeitung der studentischen Selbstverwaltung. H. 96. Berlin.

<https://www.refrat.de/huch/2023/05/exzellente-exklusivitaet/>

(letzter Zugriff: 26.11.2024)

James, Sandy E. et al. (2016): *The Report of the 2015 U.S. Transgender Survey*, abrufbar unter:

<https://transequality.org/sites/default/files/docs/usts/USTS-Full-Report-Dec17.pdf>

(letzter Zugriff: 26.11.2024)

Klein, Uta; Rebitzer, Fabian A. (2012): *Diskriminierungserfahrungen von Studierenden. Ergebnisse einer Erhebung*.

Kley, Benjamin (2023): *20 Jahre Uni-Assist*. In: HUCh #97. HUCh. Zeitung der studentischen Selbstverwaltung. H. 97, S. 9–10. Berlin.

Müller, Ursula und Kellmer, Ariana (2011): *Diskriminierungserfahrungen von Studierenden. Ergebnisse der großen UDE-Studierendenbefragung*.

Müller, Ursula und Schröttle, Monika (2004): *Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland. Eine repräsentative Untersuchung zu Gewalt gegen Frauen in Deutschland im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend*

MaMiKo (2024): *Abschlussbericht: Empfehlungen für die Verbesserung der Prävention von und des Umgangs mit Machtmissbrauch an der Philosophischen Fakultät der Humboldt-Universität zu Berlin* (Zugriff hochschulintern)

PRStudB 2024: schriftliche Antwort vom 25.10.2024

Referent\*innenRat (2023): *Keine Uni für Täter — Stellungnahme*,

<https://refrat.de/article/keinetaeter.html>

(letzter Zugriff: 26.11.2024)

Referent\*innenRat (2023): *Stellungnahme zu den Vorwürfen gegen Andreas Eckert, Professor am IAAW und Dozent im Global History Programm sowie Machtmissbrauch allgemein an der Humboldt-Universität zu Berlin*

<https://refrat.de/article/wemami.html>

(letzter Zugriff: 26.11.2024)

Referent\*innenRat (2023): *Vollversammlung am 8.11.2024*

<https://www.refrat.de/pastevents.html#a1171>

(letzter Zugriff: 26.11.2024)

## DANKSAGUNG

Wir danken allen Betroffenen, die sich vertrauensvoll an uns gewendet haben und auf deren Erfahrungen, Wut, Bedürfnissen und Ideen unsere Arbeit aufbaut.

Wir danken allen Menschen in Fachschaften, Studierendeninitiativen und anderen solidarischen Gruppen, aber auch in Kommissionen und Gremien der akademischen Selbstverwaltung sowie in der Universitätsverwaltung, mit denen wir Seite an Seite gearbeitet und gekämpft haben.

Wir danken allen Menschen, die im RefRat zu Machtmissbrauch gearbeitet haben und während der Umfrageauswertung unterstützt haben: Ali, Benni, Elo, Felix, Hanna, Nike, Ray, Susi, Tea und weitere.

