



#VERNETZT

Beiträge aus dem
Netzwerk Tutorienarbeit an Hochschulen

Nr. 06
Mai 2019

Sensibilisierungsansätze zu Sexismus in der Tutoriellen Lehre

Jens Hasenbank-Kriegbaum, Sabine General & Goran Beil, Hochschuldidaktische Arbeitsstelle der Technischen Universität Darmstadt

Im vorliegenden Beitrag wird eine Sensibilisierungseinheit zu Sexismus und Diskriminierung aufgrund von Geschlechts(un-)zugehörigkeit im Rahmen eines didaktischen Qualifizierungsangebots für Tutor*innen der Orientierungsveranstaltungen vorgestellt. Kern der Sensibilisierungseinheit ist die Arbeit mit kurzen Fallvignetten, die den Teilnehmenden zunächst zur Selbsteinschätzung der Benachteiligungspotenziale vorgelegt und anschließend gemeinsam mit ihnen reflektiert werden.

1 Relevanz der Sensibilisierung für Sexismus in der Tutoriellen Lehre

Der Anspruch einer offenen Hochschule, gleiche Zugangschancen zum Studium und der wissenschaftlichen Karriere sicherzustellen, geht mit der Verantwortung einher, für Vielfalt und Diskriminierung zu sensibilisieren sowie für einen respektvollen und fairen Umgang aller Mitglieder der Universität einzutreten. Sexismus, der nach Julia Becker (2014), im Anschluss an Janet K. Swim und Laurie L. Hyers (2009), definiert werden kann „als individuelle Einstellungen und Verhaltensweisen oder institutionelle und kulturelle Praktiken, die entweder eine negative Bewertung einer Person aufgrund ihres Geschlechts widerspiegeln oder den ungleichen Status zwischen Frauen und Männern in der Gesellschaft aufrechterhalten“ konterkariert diesen Anspruch. Hochschulen, denen die Förderung von Chancengerechtigkeit ein wichtiges Anliegen ist, die talentierte Studierende und Nachwuchswissenschaftler*innen gewinnen und ihnen Entwicklungsmöglichkeiten bieten möchten, setzen sich für die Förderung eines respektvollen, wertschätzenden Umgangs innerhalb der Studierendenschaft sowie zwischen Studierenden, Lehrenden, Tutor*innen und weiteren Beschäftigten der Hochschulen ein und fördern die Lern- und Beteiligungschancen unabhängig der tatsächlichen oder unterstellten Geschlechts(un-)zugehörigkeit von Personen und den hiermit verbundenen Zuschreibungen.

Die Sensibilisierung für Sexismus erscheint vor diesem Hintergrund aus mehreren Gründen bedeutsam:

1. Geschlechterstereotype können Auswirkungen auf die Gewährung von Lern-, Beteiligungs- und Erfolgchancen haben (Gender Bias; vgl. z. B. Van der Lee & Ellemers, 2015; Wennerås & Wold, 1997);
2. Aktivierung von Geschlechterstereotypen kann das Erbringen von Leistungen beeinträchtigen (Stereotype Threat; vgl. z. B. Steele, Spencers, Aronson, 2002; Keller & Mollix, 2008);
3. Sexismus im Arbeits- bzw. Studenumfeld, z. B. in Form von sexistischen Sprüchen, Bildern, Aufgabenstellungen oder Beispielen; subtileren Formen, dass Frauen weniger in höheren Positionen zu finden seien, da sie sich zusätzlich um die Familie zu kümmern

hätten, kann bei öffentlicher und widerspruchloser Äußerung dazu führen, dass sich Betroffene von sexualisierten Übergriffen nicht ermutigt sehen, diese als solche zu benennen (vgl. Jungbluth; Modlt & Michaelis, 2009).

Die Relevanz dieses Zusammenhangs von sexualisierten Übergriffen und Sexismus für die Hochschulen zeigt sich eindrücklich auch daran, dass mehr als jede zweite Studentin angibt, während der Zeit ihres Studiums von sexueller Belästigung betroffen zu sein (Feldes, List, Schneider & Höfker, 2012).

1.1 Sexismus und sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung kann zwar als eine spezielle Form von Sexismus verstanden werden, jedoch sind beide rechtlich und qualitativ zu unterscheiden. Sexismus ist hierbei nicht mit sexueller Belästigung zu verwechseln. Sexuelle Belästigung bezieht sich im Unterschied zu Sexismus immer auf ein beobachtbares Verhalten. Ausgehend von §3, Abs. 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), liegt sexuelle Belästigung vor, wenn „ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird“ (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2015). Sexuelle Belästigung erfordert nicht notwendig auch einen Vorsatz oder eine Absicht; sie muss nicht „bezweckt“, sondern kann auch „bewirkt“ werden: Dann sind gegenteilige Absichten oder Vorstellungen der belästigenden Person irrelevant (Lenke, 2014). Somit wird sexuelle Belästigung nicht über die Absicht der belästigenden Person, sondern über die Wahrnehmung und Einschätzung der belästigten Person gefasst. Unter sexueller Belästigung sind hierbei insbesondere nachfolgende Verhaltensweisen zu fassen (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2015):

- unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen
- sexuell bestimmte körperliche Berührungen
- Bemerkungen sexuellen Inhalts
- unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen

Im Unterschied zu Sexismus, der auf der Praxis von geschlechtlichen Zuschreibungen beruht (Geschlechterstereotype) und hierbei die Hierarchie des gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisses zum Ausdruck bringt und stabilisiert, zeichnet sich sexuelle Belästigung durch das unerwünschte Sexualisieren einer Situation oder einer Verhaltensweise aus.

Die Prävalenzrate¹ sexueller Belästigung wird regelmäßig unterschätzt. Mit Prävalenzen wird der Prozentsatz der Personen bezeichnet, die in einem bestimmten Zeitraum Opfer von Übergriffe geworden sind. Nach der repräsentativen Studie „Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSJ, 2004, 29) mit mehr als 10.000 befragten Frauen geben 13% der befragten Frauen an, „seit dem 16. Lebensjahr sexuelle Gewalt erlebt zu haben“ (ebenda). Hierbei wurde eine enge Definition strafrechtlich relevanter Formen von erzwungener sexueller Gewalt wie Vergewaltigung, versuchte Vergewaltigung und sexuelle Nötigung angelegt; bei breiteren Gewaltdefinitionen, die auch schwerere Formen von sexueller Belästigung einbeziehen, würde dieser Anteil auf bis zu 34% ansteigen. Unterschiedliche Formen sexueller Belästigung haben 58% der Befragten erlebt (BMFSJ, 2004, 29).

Im Länderbericht Deutschlands des Gender-Crime-Reports, einer nicht repräsentativen Umfrage an sechzehn deutschen Hochschulen, gaben 81% der von den 12663 in der Datenanalyse berücksichtigten Studentinnen an, bereits selbst sexuelle Belästigung erlebt zu haben; 54,7% also 6930 Studentinnen gaben an, sexuelle Belästigung während der Zeit ihres Studiums erfahren zu haben. Abbildung 1 gibt einen Überblick über die Formen sexueller Belästigung, die während der Zeit des Studiums von Studentinnen erlebt wurden; die Formen wurden neben der Häufigkeit² auch dahingehend beurteilt, inwieweit diese Situation nicht nur erlebt, sondern auch als bedrohlich wahrgenommen wurde.

¹ Prävalenzen bezeichnen den Prozentsatz der Personen, die in einem bestimmten Zeitraum Opfer von Übergriffen geworden sind. Werden Männer und Frauen hinsichtlich der Schätzung des Anteils befragt, wie viele Frauen Opfer sexueller Belästigung werden, so unterschätzen beide die Prävalenzrate von sexueller Belästigung. Als Antwort auf die Schätzfrage, wie viele von 100 Frauen in Deutschland seit ihrem fünfzehnten Lebensjahr schon einmal Opfer irgendeiner Form von sexueller Belästigung wurden, liegt der Schätzwert der weiblichen Befragten bei 43 Prozent, bei den befragten Männern bei 40 Prozent. Gemäß der Operationalisierung von sexueller Belästigung in dieser Studie wurden 60 Prozent der Frauen in Deutschland schon einmal Opfer von sexueller Belästigung (vgl. Ipsos, 2018). Wird eine enge Definition von sexueller Gewalt angelegt, die auf strafrechtlich relevanten Formen von sexueller Gewalt – unter Anwendung von körperlichem Zwang oder Drohungen – basiert, geben nach der Studie „Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2004, 29) immer noch 13% der befragten Frauen, also fast jede siebte Frau, an, „seit dem 16. Lebensjahr sexuelle Gewalt erlebt zu haben“.

² Mehrfachantworten waren zulässig.

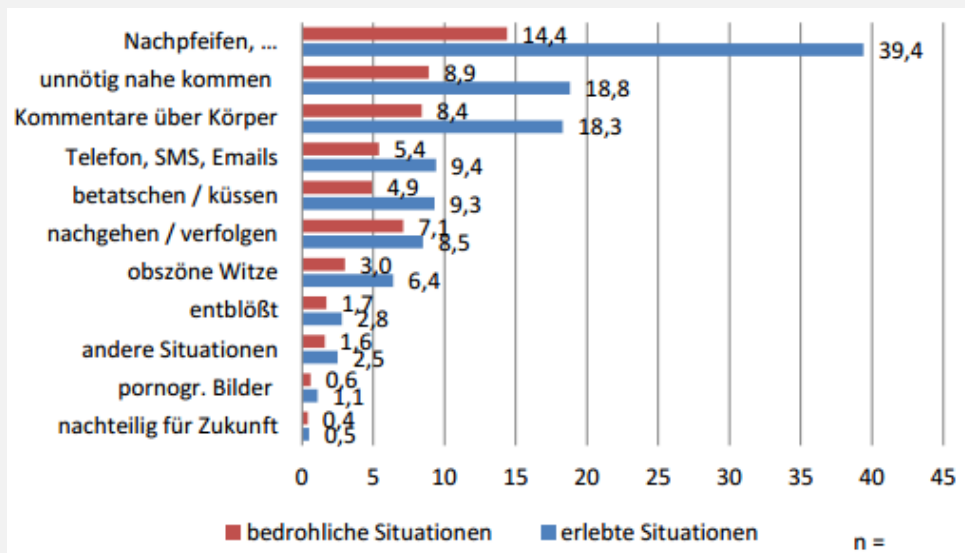


Abbildung 1: Itemliste erlebter und bedrohlicher Situationen sexueller Belästigung unter Berücksichtigung von Mehrfachantworten (mod. Abbildung aus Ruhr-Universität Bochum, 2012)

Von diesen während der Zeit des Studiums erlebten sexuellen Belästigungen gingen ein Drittel von Personen aus dem Umfeld der Hochschule aus; dieser Kreis wiederum differenziert sich wie folgt:

- 82% von Kommiliton*innen,
- 9,7% von Lehrenden
- 8,3% von anderen Hochschulbeschäftigten (z. B. technische Beschäftigte oder Beschäftigte in der Verwaltung)

Auch wenn sich der Gender Crime Report nur auf Frauen bezieht, so wäre die Annahme verkürzt, dass ausschließlich Frauen zu den Betroffenen zählen. So gaben in einer repräsentativen Befragung, die von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015) zum Thema sexueller Belästigung am Arbeitsplatz beauftragt wurde, 56% der Männer und 60% der Frauen an, seit ihrem fünfzehnten Lebensjahr bereits eine der im Gesetz benannten sexuellen Belästigungssituationen³ am Arbeitsplatz erlebt zu haben. Sowohl Männer als auch Frauen beobachteten und erlebten hierbei am häufigsten Belästigungen durch Männer.

³ Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) spricht von sexueller Belästigung, wenn „[...] ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“ (AGG, § 3 Abs. 4)

„Trotz einer immer noch lückenhaften Forschung“ zu Trans*Studierenden⁴ wird „in der Zusammenschau einzelner Studien deutlich“, so Jonathan Kohlrausch (2018), dass „diese an Hochschulen ganz spezifische Diskriminierungen, auch hinsichtlich sexualisierter Diskriminierung und Gewalt erfahren“. Wie eine Studie der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA, 2013) ferner zeigt, sind transgender, transsexuelle und transidente Menschen in allen Lebensbereichen überdurchschnittlich von Diskriminierung und Belästigung betroffen. So haben für Deutschland 33% dieser Personengruppen angegeben, dass sie in den vergangenen fünf Jahren körperlich oder sexuell angegriffen oder bedroht wurden (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2018). Im Vergleich mit cis*Personen sind trans*Personen „deutlich häufiger von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt betroffen (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2017, S. 54). Ungefähr ein Viertel der sexualisierten Übergriffe gegenüber trans*Personen werden von Mitschüler*innen, Kommiliton*innen oder Kolleg*innen ausgeübt (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2017, S. 50). Die Diskriminierungsumfrage der CAU Kiel (Klein & Rebitzer 2012) verweist wiederum auf ein deutlich erhöhtes Diskriminierungsrisiko von trans*Studierenden.

1.2 Richtlinien gegen sexualisierte Diskriminierung

Auch die aktuelle Empfehlung der Hochschulrektorenkonferenz (HRK, 2018) bekräftigt die „besondere Verwundbarkeit“ innerhalb des Hochschulkontextes, da sowohl im Studium als auch in der Qualifikationsphase besondere Abhängigkeitsverhältnisse existieren. Die Hochschulen sind daher angehalten, „ihre Strukturen so auszugestalten, dass die Gefahr von Machtmissbrauch durch hierarchische Strukturen minimiert wird.“ (HRK, 2018, S. 2) Beim Schutz von Studierenden vor sexistischer Diskriminierung, sexueller Belästigung und sexueller Gewalt gilt es, auch ein besonderes Augenmerk auf das Verhältnis von Studierenden untereinander zu richten (HRK, 2018, S. 2). Unabdingbar hierfür ist „eine im Alltag gelebte Kultur des Respekts und der Wertschätzung der Studierenden, des wissenschaftlichen Nachwuchses und des wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personals [...]. Zusätzlich sollten hochschulweit geltende Richtlinien [...] verabschiedet werden, die einen respektvollen und professionellen Umgang miteinander verlangen. Sensibilisierungs- und Präventivmaßnahmen müssen etabliert, Verstöße klar sanktioniert und Anlaufstellen für Betroffene vorgesehen werden. Die Hochschulen bieten dauerhaft Beratung für Betroffene und ihre Vertrauenspersonen an. Erste Anlaufstellen sind klar und hochschulweit zu kommunizieren. Betroffene werden ermutigt, sich bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an diese Stellen zu wenden“ (HRK,

⁴ Unter trans*Menschen können nach der Definition der Expert*innenkommission der Antidiskriminierungsstelle des Bundes „die sich nicht beziehungsweise nicht nur mit dem ihnen bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht identifizieren. Dazu zählen beispielsweise auch Menschen, die geschlechtsangleichende Behandlungen anstreben.“ (Bericht der unabhängigen Expert*innenkommission, Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2015, S. 21). Gemäß der repräsentativen Vermächtnis-Studie von WZB, infas und DIE ZEIT (Wratil, Allmendinger, Haarbrücker, 2016) sind 3,3% der Deutschen, also knapp 2,5 Millionen trans*Personen.

2018, S. 2). Ganz in diesem Sinne haben mehrere Hochschulen hierzu bereits eigene Richtlinien erlassen, die das Verbot sexualisierter Diskriminierung und Gewalt zum Gegenstand haben, Sanktionierungsmöglichkeiten beinhalten, Beratungs- und Schulungsangebote vorsehen sowie inneruniversitäre Beschwerdeverfahren darlegen. Eigene Richtlinien erscheinen erforderlich, da sich das Verbot der sexuellen Belästigung gemäß §3, Abs. 4 AGG lediglich auf den Bereich von Beschäftigung und Zugang zum Beruf, nicht jedoch auf Studierende außerhalb von dualen Systemen anwenden lässt (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2015).

Dementsprechend hat das Präsidium der TU Darmstadt bereits am 10.12.2015, mit Zustimmung des Senats vom 10.2.2016, die „Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Übergriffe“ verabschiedet. Nach dieser Richtlinie wirken alle Mitglieder der TU Darmstadt darauf hin, „einen Arbeits-, Lehr- und Forschungsraum geprägt von respektvollem Umgang und frei von sexualisierter Diskriminierung und Übergriffen dauerhaft zu entwickeln und zu fördern. Alle Mitglieder der TU Darmstadt reagieren unverzüglich in Fällen von sexualisierter Diskriminierung. Insbesondere Mitglieder mit Ausbildungs-, Lehr-, und Leitungsaufgaben übernehmen innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs die Verantwortung dafür, den Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Übergriffen institutionell zu verankern. [...] Nach Maßgabe dieser Richtlinie gelten Verhaltens- und Handlungsweisen als sexualisierte Diskriminierung und Übergriffe, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes oder eine Situation sexualisierendes Verhalten bezweckt oder bewirkt wird, das die Würde der Person verletzt. Alle Personen und Personengruppen, die derartige Handlungen wahrnehmen, sind aufgefordert, dagegen vorzugehen. Betroffene werden sensibilisiert und ermutigt, Fehlverhalten im Sinne dieser Richtlinie wahrzunehmen und – in Kenntnis ihrer Rechte – ein solches Fehlverhalten unverzüglich zu melden“ (TU Darmstadt, 2016).

2 Didaktisches Qualifizierungsangebot für Tutor*innen der Orientierungsveranstaltungen

Die Durchführung und Organisation der Orientierungsveranstaltungen werden an der TU Darmstadt zumeist dezentral von den Fachschaften der jeweiligen Fachbereiche übernommen. Vorrangiges Ziel der Orientierungswochen (O-Wochen) ist es, das Kennenlernen der neuen Studierenden zu fördern; daneben werden relevante Informationen über den jeweiligen Studiengang und das Leben am Studienstandort vermittelt sowie universitäre Beratungsangebote und Fachschaftsarbeit vorgestellt. In der Regel erfolgt dies in Kleingruppen mit ehrenamtlich tätigen Tutor*innen der Orientierungsveranstaltungen (OWO-Tutor*innen). Die Hochschuldidaktische Arbeitsstelle (HDA) der TU Darmstadt bietet an dieser Stelle ein zentrales Angebot für die didaktische Qualifizierung der Tutor*innen an. Dafür finden Vorgespräche mit den Organisator*innen statt, um das Konzept entsprechend an die Veranstaltung und den Bedarf der Tutor*innen anzupassen.

Das hier vorgestellte Konzept wurde für insgesamt 128 OWO-Tutor*innen zu Beginn des Wintersemesters 2018/2019 von der HDA durchgeführt. Die Ziele der Qualifizierung für OWO-Tutor*innen sind die Reflexion der Rolle als Tutor*in für Studienanfänger*innen, Methoden zum Unterstützen des Kennenlernens von Studienanfänger*innen sowie die Vorbereitung auf herausfordernde Situationen in der O-Woche. Die Schulung hat einen Umfang von vier Stunden und die Anzahl der Teilnehmenden ist auf 14 Personen beschränkt.

Die Qualifizierung unterteilt sich insgesamt in sechs Einheiten:

- Kennenlernen
- Rollenreflexion
- Sensibilisierung für das Thema Sexismus in der O-Woche
- Simulation ausgewählter didaktischer Aufgaben
- Entwicklung einer Haltung und Handlungsmöglichkeiten zum Umgang mit schwierigen Situationen als OWO-Tutor*in
- Reflexion und Auswertung des Workshops

Der Fokus der Qualifizierung liegt auf der Förderung des Austauschs der Tutor*innen untereinander zur Rolle von Tutor*innen und vor diesem Hintergrund der gemeinsamen Entwicklung, Bewertung und Erprobung von didaktischen Handlungsmöglichkeiten in typischen Situationen tutorieller Lehre. Zum Auftakt wird beispielsweise mit allen Teilnehmenden ein Kennenlernspiel, z. B. soziometrische Aufstellung, durchgeführt. Dies dient zum einen dem Kennenlernen aller Teilnehmenden und zum anderen als Beispiel für ein Kennenlernspiel, das sie mit ihren Studienanfänger*innen in der O-Woche durchführen können. Im Plenum werden weitere Beispiele geeigneter Kennenlernspiele gesammelt. Im Anschluss werden nicht nur die Grundsätze für die Auswahl von Kennenlernspielen präsentiert und reflektiert, es werden zugleich die Bedingungen einer erfolgreichen Vorbereitung und Anleitung der Anfangsphase am Beispiel von Kennenlernspielen erarbeitet.

Die OWO-Tutor*innen werden in der Qualifizierung immer wieder angehalten, über ihre Rolle zu reflektieren. Besonders gut lässt sich dies an der Rollenreflexion mittels der Marktplatz-Methode verdeutlichen. Hierzu nehmen die Teilnehmenden zunächst in selbstgebildeten Kleingruppen, an unterschiedlich im Raum positionierten Flipchart-Blättern, zu den nachfolgend genannten Leitfragen Stellung:

- Was kennzeichnet gute Tutor*innen / Wie möchte ich als Tutor*in sein?
- Was erwarten, brauchen bzw. wünschen sich Studienanfänger*innen?
- Was unterstützt mich dabei, ein*e gute*r Tutor*in zu sein? Was brauche ich dafür?
- Was erwartet der Fachbereich von mir als OWO-Tutor*in?

Ein wechselseitiges Kommentieren von bereits zuvor genannten Aspekten ist hierbei ausdrücklich erwünscht. In einem anschließenden Rundgang werden Gemeinsamkeiten und Unterschiede im Verständnis reflektiert.

Weiterhin finden Simulationen verschiedener Situationen statt, in der Tutor*innen sich ausprobieren können und konstruktives Feedback von der Gruppe erhalten. Dabei werden die Handlungsstrategien der Tutor*innen bewertet und Handlungsalternativen nach den Regeln des konstruktiven Feedbacks entwickelt.

3 Sensibilisierungseinheit zu Sexismus im Rahmen des Qualifizierungsworkshops von OWO-Tutor*innen

Die Sensibilisierungseinheit wird als Beitrag verstanden, um ein Klima zu fördern, in dem sowohl Sexismus als auch sexualisierte Übergriffe weniger oder gar nicht stattfinden und dort, wo sie dennoch stattfinden, Betroffene sich ermutigt sehen, die Übergriffe zu melden und sich sicher sein dürfen, Unterstützung zu erfahren. Dies soll insbesondere erreicht werden, indem Tutor*innen einerseits für die Formen sexualisierter Diskriminierung sensibilisiert werden, ihnen andererseits die Beratungs- und Beschwerdestellen sowie Verfahrensweisen an der Hochschule bekannter gemacht werden. Die Bedeutung einer Sensibilisierung in der Tutoriellen Lehre bietet hierbei auch folgende Chancen:

- Gewinnung studentischer Multiplikator*innen für eine Haltung der Offenheit und des respektvollen Umgangs, die auch außerhalb von Lehrveranstaltungen mit Studierenden im Kontakt sind.
- Unbewusste und unbeabsichtigte sexistische Verhaltensweisen der Tutor*innen, wie auch der von ihnen begleiteten Studierenden können reflektiert und ggf. vermieden werden, um so gute Lern- und Beteiligungschancen zu fördern.
- Tutor*innen können bei beobachteten oder berichteten Situationsschilderungen sexualisierte Diskriminierung und Übergriffe erkennen und auf Beratungs- und Anlaufstellen an der TU Darmstadt verweisen.

3.1 Konzeption

Vor diesem Hintergrund ist das Sensibilisierungsmodul für Sexismus in der tutoriellen Lehre als eine Maßnahme entwickelt worden, die sich gegen die Tabuisierung und Bagatellisierung von Sexismus richtet. Die Fokuswahl der Sensibilisierungseinheit auf Sexismus im weiteren Sinne begründet sich in der Annahme, dass Personen, die mit den rechtlichen und wissenschaftlichen Diskursen zu den Begriffen „Sexismus“ oder „sexueller Belästigung“ nicht vertraut sind, diese vorrangig mit Formen physischer sexualisierter Gewalt und eher weniger mit weiteren, mitunter subtileren, verbalen und non-verbalen Formen assoziieren. Werden eher physische Formen sexueller Belästigung assoziiert, kann dies als unerwünschte Folge haben, dass mit dem hier eher zu erwartenden Konsens der Ablehnung dieser Diskriminierungsform, bei gleichzeitiger Unterschätzung der Prävalenzrate sexueller Belästigung, die Relevanz der The-

matik für die Tutor*innen-tätigkeit unterschätzt wird; im Sinne von „Wir haben doch mit sexueller Belästigung kein Problem, wir haben drängendere Probleme im Bereich des tutoriellen Handelns“. Insofern bestand der Anspruch, an sexistischen Alltagsbeispielen anzuknüpfen, um ausgehend von der Erfahrung der Tutor*innen die Relevanz im Uni-Alltag verdeutlichen zu können.

Die Sensibilisierungseinheit zum Thema „Sexismus“ im Rahmen der Qualifizierung hat zum Ziel, OWO-Tutor*innen auf das Thema aufmerksam zu machen und sie über bestimmte Situationen reflektieren zu lassen, die von Studierenden im Studienalltag, aber auch im Rahmen der Orientierungswoche als sexistisch erlebt werden können. Hierbei werden insbesondere folgende Ziele verfolgt:

- Erkennen vielfältiger Formen von Sexismus und Anregung zur Reflexion eigener Verhaltens-, Denkweisen und Einstellungen
- Förderung der Bekanntheit von Beratungs- und Beschwerdestellen für Fälle von sexualisierter Diskriminierung und Übergriffe
- Förderung der Bekanntheit der Richtlinie der TU Darmstadt gegen sexualisierte Diskriminierung und Übergriffe

Für die Sensibilisierungseinheit wurden Fallvignetten entwickelt, die in der Einheit bearbeitet werden sollen. Die Autor*innen gehen davon aus, dass mit dem Begriff „Sexismus“ wie auch mit dem Begriff der sexuellen Belästigung im Alltagsverständnis häufig zunächst körperliche Übergriffe assoziiert werden. Die Variation an Fallvignetten wurde gewählt, um die Tutor*innen für darüber hinaus gehende Formen von Sexismus zu sensibilisieren. Bei der Konstruktion von Fallvignetten wurde daher ein Schwerpunkt auf nicht-physische Formen von Sexismus, d. h. auf verbalen und non-verbalen Formen, gelegt. Physische Formen sexualisierter Gewalt wird hierbei lediglich in Fall Nummer 4 (s. Tab. 1) dargestellt; da die Fallvignette jedoch als T-Shirt-Print eingeführt wird, die eine Szene physischer Gewalt darstellt, wird diese Fallvignette dennoch der non-verbalen, bildhaften sexistischen Darstellungen zugeordnet. Eine grobe Übersicht über die Fallvignetten und deren Charakterisierung nach Formen sexualisierter Diskriminierung und Übergriffe bietet Tabelle 1.

Tabelle 1: Einschätzung der Fallvignetten nach Formen sexualisierter Diskriminierung und Übergriffe

Fall Nr.	Kurzbeschreibung	verbal	non-verbal	physisch	nicht notwendig sexistisch
1	Hinterherpfeifen		x		
2	Türaufhalten				x
3	Visualisierung von Projektergebnissen	x			
4	T-Shirt-Print		x		
5	„Schwul“ in beleidigendem Kontext verwenden	x			
6	Stell dich nicht so an	x			
7	Quote	x			
8	Partywerbung		x		
9	Generisches Maskulinum	x			
10	Tragen von Wasserkästen	x			
11	„Mädchen“ in beleidigendem Kontext verwenden	x			
12	Kuss Tutor und Student				x

Bei der Konstruktion und Auswahl von Fallvignetten wurden hierbei ferner folgende Anforderungen berücksichtigt:

- realitätsnahe und plausible Situationen aus dem universitären Alltag
- prägnante Schilderung, so dass sich eine Vielzahl an Fallvignetten innerhalb der vorgegebenen Zeit bearbeiten lassen
- narrative Verdichtung zur Förderung von Diskussionsanlässen für Differenzierung, Kontextualisierung, Klärung der Beziehung der beteiligten Personen sowie zur Verdeutlichung der Notwendigkeit eines (pädagogischen) Handlungsvollzugs angesichts der Konfrontation mit potentiell „ungenauen Situationsdefinitionen“ (Dirks, 2012)

Alle Fälle, mit Ausnahme von Fall 2 und Fall 12 werden von den Autor*innen als sexistisch eingeschätzt. Die hier für die Fälle 2 und 12 gewählte Kategorie „nicht notwendig sexistisch“ meint, dass die Fallvignette mit den Informationen, die im Fall beinhaltet sind, eine Einschätzung als nicht sexistisch erlaubt. Gleichzeitig können diese Fallvignetten jedoch auch, bei entsprechender Kontextualisierung, als sexistisch gedeutet werden. So ließe sich Fall 2: „ein Tutor

hält Studentin die Tür auf“ als benevolenter Sexismus⁵ rahmen, wenn angenommen wird, dass dieser Tutor grundsätzlich nur weiblich gelesenen Personen die Tür aufhält und bei Personen anderer lesbare(r) Geschlechts(-un)zugehörigkeit diese Praxis eher unterbleibe.

3.2 Durchführung

Zum Auftakt der Einheit werden die Tutor*innen darüber informiert, dass es im Folgenden um das Thema Alltagssexismus in der Orientierungswoche geht. Dies wird vor dem Hintergrund aufgeführt, dass es auch als eine Aufgabe von Tutor*innen anzusehen ist, sich als Tutor*in für eine respektvolle, die Chance auf Teilhabe diverser Studierender sichernde Arbeitsatmosphäre einzusetzen. Hierbei wird betont, dass sich Benachteiligung und Respektlosigkeit in unterschiedlicher Form manifestieren können.

Als Zugang wird eine Sensibilisierung über Fallvignetten gewählt. Allen Teilnehmenden wird jeweils ein Arbeitsblatt mit 12 Fallvignetten ausgehändigt (vgl. Tab. 2). Die Fallvignetten sind kurze Beschreibungen von Situationen, die entweder erfahrungsbasiert oder aus der Literatur entnommen sind.⁶ In der nachfolgenden Tabelle 2 sind Beispiele der verwendeten Fallvignetten dargestellt.

Tabelle 2: Beispiele der verwendeten Fallvignetten im Rahmen der Qualifizierung

Fall von Sexismus?	ja	eher ja	weiß nicht	eher nein	nein
1. Studierende pfeifen bei einer Stadtrallye vorbeigehenden, jungen, sommerlich gekleideten Frauen hinterher.					
2. Tutor hält Studentin die Tür auf.					
3. An die einzige Frau in der studentischen Arbeitsgruppe: „Lisa kannst Du bitte das Flipchart schreiben, wir Männer haben doch eine total unleserliche Schrift.“					
4. Ausruf eines Erstsemesterstudierenden: „Das sieht doch voll schwul aus.“					

Die Teilnehmenden werden eingeladen, zu jeder der Fallvignetten für sich privat eine individuelle Selbsteinschätzung vorzunehmen. Die im Arbeitsblatt erwartete Selbsteinschätzung der

⁵ Der benevolente Sexismus, im deutschsprachigen auch als wohlwollender Sexismus bezeichnet, zeigt „sich weniger in dezidiert feindlichen Verhaltensweisen und negativen Einstellungen [...], sondern in einer scheinbar beschützenden und helfenden Form.“ Das Problem hierbei ist, dass „Frauen [...] durch benevolent sexistische Zuschreibungen nicht nur als wunderbar und warmherzig, sondern ebenfalls als inkompetent und schwach charakterisiert [werden; jhk]. Dadurch wirken sie einerseits negativ auf die Frau als Individuum (z. B. Reduzierung der kognitiven Leistungsfähigkeit durch Selbstzweifel), aber auch auf Frauen als soziale Kategorie, indem Geschlechterrollen und somit Geschlechterungerechtigkeit verfestigt werden. (vgl. Becker, 2004) Darüber hinaus kann benevolenter Sexismus in Hostilität umschlagen, wenn Frauen beispielsweise nicht den ihnen zugeschriebenen Geschlechterrollen entsprechen oder beispielsweise die ungefragte Hilfeleistung ablehnen.“ (BUKOF, o. J.)

⁶ Unter Abschnitt 3.1. wird die Auswahl und Konstruktion der Fallvignetten besprochen.

einzelnen Fallvignetten als „Fälle von Sexismus“ auf einer fünfstufigen Skala von „ja“, „eher ja“, „weiß nicht“, „eher nein“ und „nein“ lädt die Tutor*innen ein, das eigene Verständnis von Sexismus zu explizieren und hat zugleich Aufforderungscharakter, die eigenen Einschätzungen für sich zu begründen. Es wurde eine geschlossene Aufgabenstellung gewählt, um – gerade angesichts unvollständiger Kontextinformationen, wie sie auch als charakteristisch für das Handeln der Tutor*innen ist – die Gelegenheit einer Selbstpositionierung unter den Bedingungen von Unsicherheit zu erzeugen.

Die Methode „Think-Pair-Share“ (vgl. Lyman, 1981), die ein kooperatives Lernen innerhalb einer Gruppe ermöglichen soll, bietet nach einer zunächst individuellen Selbsteinschätzung (Phase eins: Think) der Fallvignetten, paarweise Sitznachbar*innen die Möglichkeit (Phase zwei: Pair), sich hinsichtlich der eigenen Einschätzungen zu verständigen. Dafür erhalten sie 10 Minuten Diskussionszeit. In dieser Zeit tauschen sich nur die Paare miteinander aus, es erfolgt keine weitere Instruktion durch die Leitung. Der Austausch zwischen Sitznachbar*innen ermöglicht im Unterschied zu einer Plenumsdiskussion einen relativ geschützten Rahmen und erhöht die Wahrscheinlichkeit einer Stellungnahme und ggf. die Diskussion unterschiedlicher Einschätzungen.

In der dritten Phase (Share) kommen alle im Plenum wieder zusammen, um sich dort auszutauschen. Zu Beginn dieser Phase wird den Tutor*innen folgende Definition von Sexismus von Becker (2014), im Anschluss an Janet K. Swim und Laurie L. Hyers (2009) präsentiert:

„Sexismus ist ein Oberbegriff für Einstellungen (z. B. Geschlechterstereotype, Klischees über Personen eines Geschlechts) oder Verhaltensweisen, die eine negative Bewertung einer Person aufgrund ihres Geschlechts widerspiegeln oder den ungleichen Status zwischen Geschlechtern aufrechterhalten. Sexuelle Belästigung ist auch eine Form von Sexismus; es ist ein sexualisiertes Verhalten, dass von einer Person als respektlos und demütigend empfunden wird.“

Die Tutor*innen sollen nach ihrer persönlichen Einschätzung und der Diskussion mit ihrem*ihrem Partner*in die Fallvignetten – bezogen auf die Definition von Sexismus – noch einmal kritisch reflektieren. Danach werden die Tutor*innen in einer offenen Runde nach der Einschätzung einzelner Fallvignetten gefragt. Es wird beispielsweise gefragt, welche Fallvignetten sie als eher nicht sexistisch einschätzen oder welche Fallvignetten schwierig einzuschätzen waren oder kontrovers diskutiert wurden. Am Ende werden wichtige Lernerfahrungen noch einmal zusammengetragen sowie ein Hinweis auf das „Beschwerde- und Verbesserungsmanagement“ als Beratungs- und Beschwerdefälle für Fälle von Sexismus und sexualisierter Diskriminierung und Übergriffe gegeben. Für diese Diskussion sind 15 Minuten eingeplant.

3.3 Methodische Hinweise für die Moderation

Machen Sie zu Beginn der Einheit für den Ablauf von Think-Pair-Share Folgendes transparent:

- Kündigen Sie an, wie viel Zeit für die einzelnen Phasen vorgesehen ist.
- Weisen Sie insbesondere daraufhin, dass die Selbsteinschätzung individuell vorgenommen wird und im Besitz der Teilnehmenden bleibt.

Für die „Think-Phase“ können, je nach Zusammensetzung und Vorerfahrung der Teilnehmenden folgende Anregungen zur Selbstreflexion hilfreich sein:

- Laden Sie die Teilnehmenden ein, von den Überlegungen, was mögliche Absichten der in den Fällen geschilderten Handelnden ist, über die Auswirkungen bei den von den Handlungsweisen adressierten Personen nachzudenken.
- Laden Sie ein, zu differenzieren, was jeweils als Normalität und was als Abweichung von Normalität verstanden wird sowie welche Wertigkeit durch die Handlungs- bzw. Verhaltensweise zum Ausdruck kommt.
- Laden Sie ein, darüber nachzudenken, was unabhängig von dem Denken und Handeln der in den Fällen beteiligten Personen hinsichtlich der Bewertung unterschiedlicher Geschlechtszugehörigkeiten und sexueller Orientierungen zum Ausdruck gebracht wird.

Für die „Pair-Phase“ hat es sich als hilfreich erwiesen, nochmals auf eine Auswahl der zu Beginn eingeführten Regeln der Zusammenarbeit zu verweisen:

- Ich entscheide, was ich mitnehmen möchte.
- Ich entscheide, was ich einbringen möchte.
- Mitteilungen in ich-Perspektive formulieren (statt „man“ oder Verallgemeinerungen).

Für die Rahmung der „Share-Phase“ erscheint es als hilfreich, wenn die Sitznachbar*innen vorab die Möglichkeit haben, sich explizit Gedanken zu machen, ob und ggf. was sie ins Plenum tragen möchten. Führen Sie die „Share-Phase“ als Möglichkeit ein, wo die Sitznachbar*innen die Möglichkeit haben, sich nochmals Meinungen einzuholen, wo Unsicherheit bestand, wo Klärung und Diskussion gewünscht ist.

Empfehlungen zur Haltung als Leitung:

- Hinsichtlich der Einschätzungen, Fragen und (Selbst-)Positionierung der Teilnehmenden empfiehlt es sich zunächst eine Haltung der Dankbarkeit für die Äußerung einzunehmen. Erst wenn Einschätzungen in die Plenumsdiskussion eingebracht werden, können Sie kommunikativ verhandelt werden.
- Alle Einschätzungen der Teilnehmenden können grundsätzlich als „denkbar“ oder „vorstellbar“ gerahmt werden.
- Es empfiehlt sich, ausgehend von einer artikulierten Einschätzung einer Person, alle Teilnehmenden zu dem Gedankenexperiment einzuladen, welche mögliche Konsequenzen und Aussagen hieraus – für die beteiligten Personen sowie Personen einer Geschlechtszugehörigkeit – resultieren können. Konsequenzen, die hierbei nicht benannt werden, können durch die Workshopleitung ergänzt werden.

- Laden Sie ein, von den möglichen Absichten die Perspektive auf die Auswirkungen für die Betroffenen zu lenken. Empfehlen Sie bei den Auswirkungen nicht nur bei sich als Person stehen zu bleiben, sondern zu versuchen, die hierbei zum Ausdruck kommende Hierarchie unterschiedlicher Geschlechts(un-)zugehörigkeit zu berücksichtigen.
- Sprechen Sie Tutor*innen an als Multiplikator*innen, die die Haltung für eine respektvolle gleichberechtigte Haltung an ihrer Hochschule fördern können; die durch Ihre Intervention potentiell von Abwertung betroffenen Personen ein lernförderliches Lernumfeld bieten können.
- Antizipieren Sie, dass selbst Personen, die einer von Abwertung betroffenen Geschlechts(un-)zugehörigkeitsgruppe zugeordnet werden können, durchaus auch Formen von Sexismus und sexualisierte Grenzverletzungen infrage stellen können.
- Klären Sie für sich den Umgang mit Relativierungen wie bspw.
 - Darf man nicht mal mehr ein Kompliment machen?
 - Wenn mir hinterhergepiffen wird, sehe ich das doch als Kompliment!
 - Über sowas muss man doch drüberstehen!
 - Sollte doch nur ein Flirt sein...
- Erfahrungen von Unsicherheit der Teilnehmenden können gerahmt werden als Selbstanspruch es richtig machen zu wollen.

4 Reflexionen zur Sensibilisierungseinheit

Die Sensibilisierungseinheit zum Sexismus ist fester Bestandteil der Qualifizierung von OWO-Tutor*innen. Insbesondere in ihrer Rolle haben Tutor*innen die Aufgabe, auf Situationen zu achten und problematischen Fällen direkt zu begegnen. Sie haben eine Vorbildfunktion gegenüber den Erstsemesterstudierenden und beeinflussen die Wahrnehmung von Werten und Verhaltensweisen in der Universität.

Insbesondere in der Paarsituation entstand bei allen Schulungen eine rege Diskussion zwischen den Studierenden; dies fiel besonders kontrastierend zur Plenumsdiskussion auf, an der sich jeweils nur einzelne beteiligten. Dies bedeutet aber nicht, dass es hier keinen Diskussionsbedarf gab, denn auch noch in Pausen in der Qualifizierung und auch danach wurde weiter im kleinen Kreis unter den Studierenden über die Fälle gesprochen. Es lässt sich vermuten, dass die Zurückhaltung im Plenum über ein solches Thema zu sprechen, sich selbst zu positionieren und sich so der Bewertung durch andere Teilnehmende auszusetzen, zu groß für eine offene Diskussion war.

Im direkten Anschluss an die Qualifizierung wurde mündliches Feedback eingeholt. Hier fand die Einheit in keiner Schulung Erwähnung, weder positiv noch negativ. Im Anschluss an die Orientierungsveranstaltungen wurden die Tutor*innen ebenfalls zur Qualifizierung schriftlich befragt. Die Bewertungen der Qualifizierungen waren im Mittel gut, eine explizite Erwähnung

der Einheit fand sich dort ebenfalls nicht. Die Organisator*innen der Orientierungsveranstaltung meldeten zurück, dass sie die Einheit als hilfreich und passend für die Sensibilisierung der Tutor*innen erlebt haben.

Als entscheidend für den Erfolg des Sensibilisierungsmoduls wird die Auswahl der Fallvignetten bewertet, die möglichst nahe am Erleben der Tutor*innen sein sollten und auch einen Bezug zur Tätigkeit herstellen. Dies scheint im vorliegenden Beispiel gelungen. Die Fallvignetten haben zu Diskussionen der Teilnehmenden über die eigentliche Einheit hinausgeführt; dies war z. B. in den Workshoppausen beobachtbar und wurde auch im Rahmen eines Auswertungsgesprächs mit Vertreter*innen des Fachbereichs nach Durchführung der Orientierungswoche zurückgemeldet. Hieraus wird geschlossen, dass die Fallvignetten hinreichend nah am Erfahrungshorizont der Tutor*innen waren und die Aufforderung zur Einschätzung der Fallvignetten nach dem Grad an Sexismus, der in ihnen zum Ausdruck kommt, offenbar hinreichend kontroverses Diskussionspotentiale entfalten konnte. Dementsprechend wird davon ausgegangen, dass die Aufmerksamkeit auf nicht-physische Formen von Sexismus unterstützt werden konnte. Um diese Einschätzung zu verfestigen, wird in der nächsten Runde in der Evaluation eine Bewertung der Fallvignetten explizit mit den Tutor*innen evaluiert. Dennoch bieten die Fallvignetten durchaus auch Möglichkeiten zur Weiterentwicklung an, so dominiert in den vorliegenden Fällen noch ein binäres Geschlechtsmodell. Fallvignetten, die Diskriminierung von Inter*geschlechtlichen, nicht-binär und/oder Trans*personen thematisieren, sind in Entwicklung. Auch die zusätzliche Aufnahme von Fallvignetten, die auch physische Formen von sexualisierter Diskriminierung und Übergriffe thematisieren, wird aktuell diskutiert.

Der Verweis auf das Beschwerde- und Verbesserungsmanagement der TU Darmstadt wurde in der Auswertung von den Tutor*innen sowohl als neue Information für sie selbst, als auch für ihre Tätigkeit als Tutor*innen eingeschätzt. Das Beschwerde- und Verbesserungsmanagement unterstützt hierbei nicht nur als Beratungsstelle für sexualisierte Diskriminierung und Übergriffe, sondern bietet auch als Beratungs- und Moderationsstelle für weitere Formen von Diskriminierung oder Konflikte und Beschwerden im Bereich des Studiums Unterstützung.

Als Weiterentwicklung eines Vertiefungsmoduls zur Thematik, bzw. eine Erweiterung des hier beschriebenen Moduls, bietet sich vor allem dahingehend an, dass Tutor*innen die Gelegenheit haben, auch eigene Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln und zu erproben, wie im Falle der Beobachtung bestimmter Formen von Sexismus unmittelbar reagiert werden kann.

Die Übertragung dieser Qualifizierungseinheit auf weitere Formen von Tutor*innen, wie z. B. Fachtutor*innen und Mentor*innen, wird grundsätzlich als möglich erachtet. Hierbei sollte jedoch beachtet werden, dass die Auswahl und Beschreibung der Fallvignetten entsprechend der Tätigkeit der Tutor*innen angepasst wird. Ebenfalls wäre hierbei zu diskutieren, ob für andere Formen tutorieller Lehre ergänzend — oder ggf. auch statt — zu dem hier gesetzten Schwerpunkt der Sensibilisierung für „Sexismus“, nicht auch eine Sensibilisierung für Stereo-

type Threat und/oder Gender Bias (vgl. Abschnitt 1) von Relevanz sind; dies könnte insbesondere bei Formen tutorieller Lehre angezeigt sein, die stärker noch am Lehr- und Übungskontext orientiert sind und z. B. auch über die Moderation von Diskussionsprozessen und Unterrichtsgesprächen sowie Feedback, die Lern- und Beteiligungschancen beeinflussen können.

Literatur

Agentur der Europäischen Union für Grundrechte, FRA (2013). LGBT-Erhebung in der EU. Erhebung unter Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender-Personen in der Europäischen Union, Luxemburg. URL: <http://fra.europa.eu/de/publication/2014/lgbt-erhebung-der-eu-erhebung-unter-lesben-schwulen-bisexuellen-und-transgender>, letzter Zugriff: 14.12.2018

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) (2006). URL: <https://dejure.org/gesetze/AGG>, letzter Zugriff: 08.01.2019

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015). Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage unter Beschäftigten in Deutschland. URL: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Umfragen/Handout_Umfrage_sex_Belaestigung_am_ArbPlatz_Beschaeftigte.pdf?blob=publicationFile&v=3, letzter Zugriff: 19.06.2018

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017b). Diskriminierungserfahrungen in Deutschland anhand der sexuellen Identität. Ergebnisse einer quantitativen Betroffenenbefragung und qualitativer Interviews, Berlin. URL: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Diskrimierungserfahrungen_in_DE_anhand_der_sex_Identitaet.pdf?blob=publicationFile&v=6, letzter Zugriff: 14.12.2018

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2018). Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz? Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte. URL: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/Leitfaden_Was_tun_bei_sexueller_Belaestigung.pdf?blob=publicationFile&v=3, letzter Zugriff: 14.12.2018

Becker, J. C. (2014). Subtile Erscheinungsformen von Sexismus. URL: <http://www.bpb.de/apuz/178674/subtile-erscheinungsformen-von-sexismus>, letzter Zugriff: 08.01.2019

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (BUKOF) (o. J.). Exkurs: Wohlgemeinter (benevolenter) Sexismus. URL: <https://bukof.de/wp-content/uploads/Exkurs-Wohlgemeinter-benevolenter-Sexismus.pdf>, letzter Zugriff: 08.01.2019

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2004). Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland. Berlin. URL:

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/studie--lebenssituation--sicherheit-und-gesundheit-von-frauen-in-deutschland/80694>, letzter Zugriff: 08.01.2019

Dirks, U. (2013): Aufgabenformate. Das Genre „Fallvignette“. In: Hansmann, W.; Dirks, U.; Baumbach, H. (Hrsg.). Pädagogisch-soziologische Diagnosekompetenz modellieren und analysieren. Eine formative Evaluation im Schnittfeld von Bildungs- und Professionsforschung. Marburg: Tectum. 107-133.

Feltes, T.; List, K.; Schneider, R.; Höfker, S. (2012). Gender-based violence, stalking and fear of crime. Länderbericht Deutschland. URL: http://www.gendercrime.eu/pdf/gender-crime_country_report_germany_german.pdf, letzter Zugriff: 02.11.2018

Hochschulrektorenkonferenz (2018). Gegen sexualisierte Diskriminierung und sexuelle Belästigung an Hochschulen. URL: <https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/gegen-sexualisierte-diskriminierung-und-sexuelle-belaestigung-an-hochschulen/>, letzter Zugriff: 08.01.2019

Ipsos (2018). Was denken Sie, wie viele von 100 Frauen in Deutschland waren seit ihrem fünfzehnten Lebensjahr schon einmal Opfer irgendeiner Form von sexueller Belästigung? [nach Geschlecht]. In Statista - Das Statistik-Portal. URL: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/818491/umfrage/umfrage-zur-wahrnehmung-sexueller-belaestigung-gegenueber-frauen-in-deutschland/>, letzter Zugriff: 07.01.2019

Jungbluth, L.; Modlt, S.; Michaelis, P. (2009). Gleichstellungsbeauftragte der Sozialwissenschaftlichen Fakultät, Universität Göttingen (2009): Hochschulen... Kein Raum für sexualisierte Gewalt? URL: www.uni-goettingen.de/de/131545.html, letzter Zugriff: 01.03.2019

Keller, J.; Molix, L. (2008). When women can't do math: The interplay of self-construal, group identification, and stereotypic performance standards. *Journal of Experimental Social Psychology*, 44, 437-444.

Klein, U.; Rebitzer, F. A. (2012), „Diskriminierungserfahrungen von Studierenden: Ergebnisse einer Erhebung“. In Daniela Heitzmann & Uta Klein (Hgg.), Diversity konkret gemacht. Wege zur Gestaltung von Vielfalt an Hochschulen. Weinheim, S. 120-137.

Kohlrausch, J. (2018). Exkurs: SDG & Trans* im Kontext der Hochschule. URL: <https://bukof.de/wp-content/uploads/Text-Trans-Handreichung.pdf> , letzter Zugriff: 14.12.2018

Lyman, F. T. Jr. (1981). The Responsive Classroom Discussion: The inclusion of all students. In: Anderson, A. (Hrsg.). Mainstreaming Digest. College Park: University of Maryland Press. 109-113.

Ruhr-Universität Bochum (2012). „Gender-based Violence, Stalking and Fear of Crime“. Länderbericht Deutschland. URL: https://vmits0151.vm.ruhr-uni-bochum.de/gender-crime.eu/pdf/gendercrime_country_report_germany_german.pdf, letzter Zugriff: 28.06.2017

Swim, J. K.; Hyers, L. L. (2009). Sexism. In: Nelson, T. D. (Hrsg.). Handbook of Prejudice, Stereotyping, and Discrimination. New York. 407-430. URL: <https://emilkirkegaard.dk/en/wp-content/uploads/Todd D. Nelson Handbook of Prejudice StereotypiBookos.org .pdf>, letzter Zugriff: 14.12.2018

Steele, C. M.; Spencer, S. J.; Aronson, J. (2002). Contending with group image: The psychology of stereotype and social identity threat. In Zanna, M. P. (Hrsg.). Advances in experimental social psychology Vol. 34. San Diego: Academic Press. 379–440

TU Darmstadt (2016). Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Übergriffe. URL: https://www.intern.tu-darmstadt.de/media/wegweiser_medien/media_achtung/achtung_dok/Richtlinie_final_webversion.pdf, letzter Zugriff: 08.01.2019

Van der Lee, R.; Ellemers, N. (2015). Gender contributes to personal research funding success in the netherlands. Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America, 112(40). 12349–12353.

Wennerås, C.; Wold, A. (1997). Nepotism and sexism in peer-review. Nature, 387(6631). 341–343.

Wrátil, P.; Allmendinger, J.; Haarbrücker, J.(2016). Sex and Gender. New insights from a representative study in Germany. Arbeitspapier zur Vermächtnis-Studie von WZB, infas und DIE ZEIT. 11. Mimeo.

Autor*innen

Jens Hasenbank-Kriegbaum, M.A. (Allgemeine Pädagogik und Sportwissenschaft) ist Mitarbeiter des Arbeitsbereichs Hochschuldidaktische Weiterbildung und Beratung der Hochschuldidaktischen Arbeitsstelle der TU Darmstadt und dort Referent für gender- und diversitätsgerechte Lehre.

Dipl.-Psych. Sabine General ist Mitarbeiterin des Arbeitsbereichs Schlüsselkompetenzen der Hochschuldidaktischen Arbeitsstelle der TU Darmstadt und dort verantwortlich für das Angebot der Tutor*innenqualifizierungen.

Dipl.-Soz. Goran Beil ist Mitarbeiter des Arbeitsbereichs Schlüsselkompetenzen der Hochschuldidaktischen Arbeitsstelle der TU Darmstadt und dort in der Entwicklung und Durchführung von Tutor*innenqualifizierungen tätig.