

#MFE TOO IN DER W ISSEN SCHAFT? !

Themenwoche zu sexualisierter
Diskriminierung und Gewalt
an Wissenschaftsinstitutionen

28. Sept. – 06. Okt. 2020

digitale Formate
sowie einzelne Veranstaltungen an der
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Anmeldung: www.diskriminierungsschutz.uni-halle.de/tagung-sdg/

DOKUMENTATION

IMPRESSUM:

Herausgeberin und verantwortlich für den Inhalt:

Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
Stabsstelle Vielfalt und Chancengleichheit
Präventions- und Beratungsstelle Antidiskriminierung
Sabine Wöller, D-06099 Halle (Saale)
diskriminierungsschutz.uni-halle.de

Layout und Design der Titelgrafik: Luise Menz und Sophie Pischel

Layout und Satz der Dokumentation: Sabine Wöller

Redaktion: Sabine Wöller, Dr.ⁱⁿ Andrea Ritschel, Anja Wiegner,
Katja Labow, Annika Sominka, Morena Groll, Elise Möller

1. Auflage Januar 2022

DOK
UIME
NTAT
ION

*der Themenwoche #MeToo in der Wissenschaft?!
Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Wissen-
schaftsinstitutionen, die vom 28.09.–06.10.2020
an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
stattfand.*

VER
ANST
ALT
ER*
INNEN

Diese Themenwoche ist ein Gemeinschaftsprojekt von Akteur*innen, die sich in Sachsen-Anhalt für Gleichstellung und Antidiskriminierung an Hochschulen und in der Wissenschaft einsetzen.

Sabine Wöller (Kordinatorin
Präventionsstelle Diskriminierung
und sexuelle Belästigung)

Anja Wiegner (Referentin der
Gleichstellungsbeauftragten)

Dr.ⁱⁿ Andrea Ritschel (stellv.
Gleichstellungsbeauftragte,
Leiterin des Familienbüros)

Katja Labow (Gleich-
stellungsbeauftragte der
Verwaltung, Koordinatorin für die
familiengerechte Hochschule)

Annika Sominka (wissen-
schaftliche Mitarbeiterin
im Projekt FEM POWER)

Morena Groll (Kordinatorin
FEM POWER Netzwerk)



MARTIN-LUTHER
UNIVERSITÄT
HALLE-WITTENBERG



Burg Giebichenstein
Kunsthochschule Halle
University of Art and Design



KOORDINIERUNGSSTELLE
GENDERFORSCHUNG &
CHANCENGLEICHHEIT
SACHSEN-ANHALT

KOOP
ERATI
ON/F
ÖRDE
RUNG

Wir danken allen Kooperationspartner*innen und Fördermittelgebenden für ihre wertvolle inhaltliche wie finanzielle Unterstützung.

Kooperationen:

AGG-Netzwerkstelle
Sachsen-Anhalt

FEM POWER
Sachsen-Anhalt

Heinrich-Böll-Stiftung
Sachsen-Anhalt

lakog Sachsen-Anhalt

Studierendenrat der
Universität Halle

Gefördert von:

Ministerium für Justiz
und Gleichstellung
Sachsen-Anhalt

Stiftung Rechtsstaat
Sachsen-Anhalt e.V.

GEW

ver.di



SACHSEN-ANHALT



EUROPÄISCHE UNION
ESF
Europäischer
Sozialfonds



Studierendenrat der
Martin-Luther-Universität
Halle-Wittenberg



SACHSEN-ANHALT

Ministerium für
Justiz und Gleichstellung

#moderndenken

Stiftung Rechtsstaat Sachsen-Anhalt e. V.



GRUS

SW

O

R

T

von Prof. Dr. Christian Tietje, Rektor der
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Als Rektor der *Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg* bin ich der Überzeugung, dass unser Ziel sein muss, Universitäten und andere Wissenschaftsinstitutionen zu Orten zu machen, an denen sich alle Personen mit ihren vielfältigen Lebensrealitäten wohlfühlen können, ohne Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt ausgesetzt zu sein. An der Universität Halle sind wir uns darüber bewusst, dass sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt (kurz: SDG) auch in universitären Kontexten vorkommen und setzen uns entschieden für einen proaktiven Umgang mit diesem wichtigen Thema ein. Die Einrichtung eines Arbeitskreises Sexuelle Belästigung im Jahr 2012, die Verabschiedung einer Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung, (sexueller) Belästigung und Gewalt im Jahr 2015, die Einrichtung einer Präventionsstelle Diskriminierung und sexuelle Belästigung im Jahr 2018, die Einrichtung der Stabsstelle Vielfalt und Chancengleichheit im Jahr 2019 und die Verstetigung unserer Präventionsstelle als Präventions- und Beratungsstelle Antidiskriminierung im Jahr 2021 sind nur exemplarische Meilensteine dieses fortwährenden Engagements. Ein gelungener Umgang mit SDG kann nur gelingen durch die Enttabuisierung des Themas, regel-



Prof. Dr. Christian Tietje (Foto: Uni Halle / Michael Deutsch)

mäßige Sensibilisierungsangebote für Studierende und Beschäftigte, niedrigschwellige Unterstützungsangebote für betroffene Personen, verlässliche Verfahrenswege sowie eine gute Vernetzung. Eine Themenwoche wie diese leistet einen wertvollen Beitrag hierzu. Es freut mich, dass wir neben den über 300 Teilnehmenden, die wir im Jahr 2020 (wenn auch nur digital) an der Universität Halle begrüßen durften, mit dieser Dokumentation nun auch einen erweiterten Personenkreis an den Ergebnissen unseres gewinnbringenden Austauschs beteiligen können.

EIN

LEI

TUN

G

Hashtags wie #MeToo rücken es ins kollektive Bewusstsein: Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt (kurz: SDG) ist nach wie vor ein aktuelles, jedoch oftmals tabuisiertes Thema.

SDG kann in allen gesellschaftlichen Bereichen vorkommen. Wissenschaftsinstitutionen als Studien- und Arbeitsorte sind davon nicht ausgenommen und deshalb verpflichtet, in ihrer räumlichen und kulturellen Infrastruktur SDG aktiv entgegenzutreten.

Während es an den Institutionen in der Regel nur wenige offiziell gemeldete Fälle gibt, legen Untersuchungen nahe, dass die Dunkelziffern hoch sind. Häufig schweigen Betroffene: aus Angst vor negativen Konsequenzen für ihre berufliche oder private Zukunft, Scham, Ohnmachts- und Schuldgefühlen, Selbstzweifeln, weil sie keine Ansprechstellen kennen, sich bei diesen nicht gut aufgehoben fühlen oder es keine ausreichende Struktur gibt, die in einem solchen Fall greift.

Erhalten betroffene Personen jedoch keine angemessene Unterstützung, sind die Auswirkungen für sie wie auch für die Institutionen mitunter gravierend: belastende körperliche

und psychische Folgeerscheinungen, Vermeidungsverhalten, Krankheit, Leistungsabfall, bis hin zu Kündigung bzw. Studienabbruch. Die Institutionen verlieren so ihre wichtigste Ressource und sehen sich mitunter auch mit großen Image- und finanziellen Schäden konfrontiert. Es gilt daher, nicht nur ausreichend angemessene und professionelle Unterstützung für betroffene Personen zu bieten, sondern SDG auch durch geeignete Präventionsmaßnahmen von vorn herein zu vermeiden.

Wir möchten, dass das Thema SDG an Wissenschaftseinrichtungen allerorten und gesamtgesellschaftlich aktiv, sichtbar und nachhaltig angegangen wird und Schutz- und Präventionskonzepte entwickelt werden, welche die Einrichtungen zu Orten machen, an denen ein respektvoller Umgang selbstverständlich ist und alle Personen ihre Potenziale entfalten können.

Dazu organisierten wir unter dem Titel *#MeToo in der Wissenschaft?! Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Wissenschaftsinstitutionen* eine umfassende Veranstaltungsreihe, die vom 28. September bis 06. Oktober 2020 als vornehmlich digitale Themen-

woche an der *Universität Halle* stattfand. Im Ergebnis nahmen mehr als 300 Personen teil und wir sensibilisierten überdies zumindest indirekt auch einen Teil unseres dienstlichen und privaten Umfelds.

Unser Anspruch war es, dieses komplexe und wichtige Thema insbesondere mit Blick auf alle an einer Wissenschaftsinstitution tätigen Menschen – von den Studierenden bis zur Leitungsebene – in seiner Breite zu beleuchten – von der Prävention bis zur Intervention. Unser Ziel war es, zu sensibilisieren, zu qualifizieren, Vernetzung und Kooperationen zu ermöglichen und die Akteur*innen der Institutionen zu (pro)aktivem und sicherem Handeln zu bestärken und zu befähigen. Auch sollten Hochschulmitglieder, darunter insbesondere die Leitungsebene, für mehr Verantwortungsübernahme beim Thema motiviert werden.

Inhaltlich wurden dazu unter anderem rechtliche und organisatorische Rahmenbedingungen, Schutzlücken sowie Handlungspflichten und -möglichkeiten sowie konkrete Maßnahmen und Best-Practice-Beispiele aufgezeigt und eigene Reflexionen angeregt. Da es für Handlungssicherheit oft auf Details ankommt, haben wir dabei gezielt Spezifika in den Blick

genommen: sowohl von (potenziell) betroffenen Personengruppen – insbesondere hinsichtlich unterschiedlicher Mitgliedergruppen und Diskriminierungsformen wie Rassismus oder LGBTQ*-Feindlichkeit –, sowie von Einrichtungen – insbesondere bezüglich unterschiedlicher Größe, Ausstattung und Ausrichtung. Hinsichtlich der Formate wechselten wir zwischen Vorträgen, Diskussionen, Workshops, Gesprächsrunden und Theater sowie (pandemiebedingt zwar unfreiwillig, am Ende aber durchaus auch wohlwollend) zwischen digitalen und hybriden Formen.

Aufmerksame Leser*innen werden bemerkt haben, was bereits angedeutet wurde: Geplant war alles zunächst anders, nämlich als eine zweitägige Präsenztagung im Juni 2020. Bedingt durch die Covid-19-Pandemie haben wir diese in eine vorwiegend digitale Themenwoche umstrukturiert. Dabei gingen auch einige Aspekte verloren, darunter die Zielstellung und Möglichkeit, die Leitungsebenen gezielt zu erreichen und bestenfalls zu einer Positionierung zu bewegen – die darauf gerichtete Programmlogik ließ sich schlicht digital nicht angemessen umsetzen. Andere Aspekte kamen als Herausforderung wie auch Bereicherung hinzu: Die Digitalisierung verlangte uns zu diesem Zeitpunkt noch einiges

ab, ließ uns aber auch vieles lernen, neues entdecken und erweiterte die Beteiligungsmöglichkeiten sowie geografische und personelle Reichweite in äußerst positiver Art. Zugleich haben wir versucht, präsenztagsübliche »Mehrwerte« auch in den digitalen Raum zu übertragen:

»Gespräche am Rande« waren möglich in der »digitalen Teeküche«, die darin bestand, dass vor und nach Programmpunkten der jeweilige virtuelle Raum für ein ungezwungenes Zusammenkommen noch für einige Zeit zur Verfügung stand; weitergehende Informationen und Anregungen fanden und finden sich im »digitalen Foyer«, einem eigens für die Themenwoche erstellten Blog, auf dem ein »Materialtisch« mit Broschüren, Richtlinien und Studien, eine »Pinnwand« mit der Vorstellung von Kampagnen sowie die Ausstellung *#MeToo und die Universität der Freien Universität Berlin* präsentiert werden.

Am Ende einer Veranstaltung steht sinnvollerweise eine Dokumentation, um momenthaftes Erleben in eine nachhaltigere Form zu überführen und das erarbeitete Wissen einem erweiterten Personenkreis verfügbar zu machen. Wir hoffen, dass dies zu weiterem Engagement motiviert und/oder dazu von Nutzen sein wird.

Uns Organisator*innen war und ist es wichtig, dass sich alle Beteiligten einer Veranstaltung – Teilnehmende wie Mitwirkende – gut aufgehoben fühlen. Das galt auch und insbesondere für diese Themenwoche, die ein sehr sensibles Thema behandelte. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, ist es notwendig, einen achtsamen und respektvollen Umgang sicherzustellen, bei dem alle Personen über Sensibilität für ihr eigenes Verhalten verfügen, sich ihrer Grenzen und jener der anderen bewusst werden und diese wahren.

Dennoch kann es zu Verletzungen durch Aussagen oder Verhalten anderer Beteiligten kommen und/oder können Beteiligte aufgrund des Themas der Veranstaltung emotional stark betroffen sein.

Im Kontext von Kultur- und Bildungsveranstaltungen der (links-)kulturellen Szene wurden in den vergangenen Jahren unter dem Begriff »Awareness« zunehmend Überlegungen und Anstrengungen zum Schutz vor und angemessenem Umgang mit Verletzungen angestellt. Wir haben daher für die Themenwoche das doppelte Experiment gewagt, Awareness und ihre Übertragbarkeit in akademische Räume

sowohl in Form eines Workshops explizit zum Inhalt der Themenwoche zu machen als auch als Veranstalter*innen selbst praktisch zu erproben. Dazu haben wir mit der Gruppe Awareness für (H)Alle zusammengearbeitet und unsere Erfahrungen nach der Themenwoche gemeinsam ausgewertet.

Awareness für (H)Alle ist eine Gruppe, die seit 2019 gemeinsam agiert und u.a. das Ziel verfolgt, zu mehr Sensibilität und Sichtbarkeit für das Thema Awareness beizutragen. Die Arbeit der Gruppe umfasst sowohl die praktische als auch die theoretische Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Diskriminierungsformen. Dabei möchte die Gruppe sowohl eine Anlaufstelle für Betroffene auf Kultur- und Politveranstaltungen sein, als auch auf Ursachen von diskriminierenden Verhaltensweisen und Strukturen hinweisen und gemeinsam mit Veranstalter*innen darüber sprechen, wie öffentliche Räume so gestaltet werden können, dass sich möglichst alle Menschen in ihnen wohlfühlen können.

Zwar haben wir aus Kapazitätsgründen kein umfassendes Awareness-Konzept entwickeln und umsetzen können, haben aber versucht, einerseits selbst vieles mitzudenken sowie Expert*innen einzubeziehen, und an-

dererseits im Vorfeld sowie während der Themenwoche Ansprechbarkeit in Bezug auf das Wohlbefinden aller zu signalisieren und zu gewährleisten. Schließlich war zu ausgewählten Zeiten ein Awareness-Team von Awareness für (H)Alle aktiv, auf dessen Angebot zu Beginn jeder Veranstaltung hingewiesen wurde.

Die besondere Herausforderung lag dabei nicht nur in der Übertragung des Konzepts auf akademische Räume, sondern auch in der Umstellung der Veranstaltung von einer zweitägigen Präsenzveranstaltung in eine siebentägige vornehmlich digitale Themenwoche. Im Ergebnis bestand die Struktur schlussendlich aus Ansprechpersonen, die zu ausgewählten Zeiten in dafür angelegten digitalen und/oder Präsenzräumen vor Ort vertraulich aufgesucht bzw. digital kontaktiert werden konnten. Ein im Vorfeld an alle Teilnehmer*innen versandtes Informationsblatt sowie ein zu Beginn jeder Veranstaltung abgespielter Jingle wiesen auf den diskriminierungssensiblen Anspruch der Themenwoche und die vorhandene Unterstützungsstruktur hin.

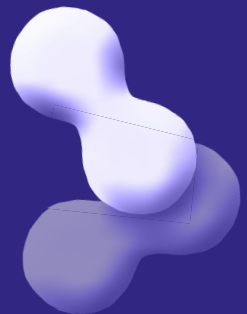
Tatsächlich genutzt wurde die Awareness-Struktur einmal. Allein dafür, so unser gemeinsames Resümee, hat sich dieses Ex-

periment bereits gelohnt. Der zusätzliche Workshop wurde aufgrund hoher Nachfrage sogar zweimal angeboten und brachte allen Beteiligten – Teilnehmenden, uns Organisator*innen und *Awareness für (H)Alle* – viele neue Impulse. Sowohl für das Workshopangebot als auch die Struktur bekamen wir zudem von Teilnehmenden und Beteiligten viel positives Feedback. Dies zeigt, dass wir mit dem Angebot einen Nerv getroffen haben. Es lässt sich mutmaßen, dass sich Teilnehmer*innen durch das Wissen um das Vorhandensein einer solchen vertrauenswürdigen Struktur wohler fühlen, selbst wenn sie nicht das Bedürfnis haben, etwas Problematisches zu melden. Hier gilt es weiter daran zu arbeiten, Awareness-Konzepte in für den akademischen Kontext passender Weise zu etablieren.

Neben dem akademischen Kontext, in dem Awareness-Konzepte noch nicht sehr weit verbreitet sind, erwies sich die Digitalität als zweite große Hürde. Es zeigte sich, dass es in digitalen Räumen schwieriger ist, emotionale Reaktionen zu äußern oder wahrzunehmen. Demgegenüber wurde positiv bemerkt, dass bei Umfragen, Stimmungsbildern oder Rückmeldungen hohe Resonanz erzielt werden konnte. Als sehr günstig haben wir darüber hinaus wahrgenommen, dass die Awareness-Struktur mit externen

Personen besetzt war. Dadurch kann es betroffenen Personen leichter fallen, diese aufzusuchen und Kritik an einer Veranstaltung und den Veranstalter*innen zu üben.

Resümierend kann unser Experiment als guter Anfang gesehen werden, darüber nachzudenken, wie akademische Veranstaltungen und Awareness-Konzepte zusammen gedacht werden können, mit dem Ziel, auch langfristig in Wissenschaftskonferenzen, Seminaren oder Besprechungen Awareness-Konzepte als wesentlichen Bestandteil zu etablieren.



WAS VER
STEHEN
WIR UN
TER
SEXUALI
SIERTER
DISKRIMI
NIERUNG
UND GE
WALT?

Begriffsbestimmungen, die der Themenwoche zu
Grunde lagen

Unter sexualisierter Diskriminierung und Gewalt (kurz: **SDG**) verstehen wir jedes **verbale oder nonverbale Verhalten mit sexuellem Bezug**, das von der betroffenen Person als **grenzüberschreitend**, d.h. **unerwünscht** und **entwürdigend/verletzend** empfunden wird, oder darauf gerichtet ist, diese Wirkung zu erzielen.

Ob eine Grenzüberschreitung stattgefunden hat, hängt allein von der **Perspektive der betroffenen Person** ab. Entscheidend ist die Wirkung auf die betroffene und nicht die Absicht der ausübenden Person. Eine Grenzüberschreitung kann **auch unbeabsichtigt** und von der ausübenden Person unbemerkt erfolgen. **Jede Person entscheidet selbst, wo ihre Grenzen liegen.**

SDG kann sich in **Worten, Mimik** und **Gestik** sowie **Handlungen** ausdrücken und umfasst Verhalten, welches nach gesetzlichen Vorschriften verboten ist und sanktioniert werden kann, beschränkt sich aber nicht darauf. Beispiele für SDG sind:

Obszöne Äußerungen wie Sprüche, Witze, Mimik und Gesten, aufdringliche oder taxierende Blicke

Anzügliche Bemerkungen und indiscretes Ausfragen über Privates wie Körper, Lebensführung und Liebesleben

Ungemessene Komplimente und Geschenke, Nachpfeifen und anzügliche Kommentare im öffentlichen Raum (»Cat Calling«)

Annäherungsversuche und unerwünschte Aufforderungen »sich näher kennenzulernen« u.Ä., die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen

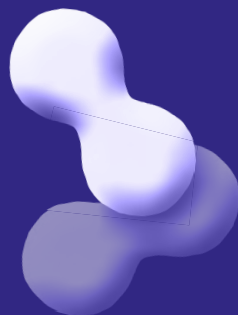
Zeigen und Verbreiten pornografischen Materials (außer zu Demonstrationszwecken in der Lehre oder ausschließlich künstlerischen Verwendung)

Ungewollte Nähe und Berührungen, Nachstellen/Stalking, unerwünschtes Auffordern zu und Erzwingen von sexuellen Handlungen (Nötigung), Entblößen, körperliche Übergriffe, (versuchte) Vergewaltigung

Grundsätzlich ist festzuhalten: **jede Person kann von SDG betroffen sein und diese ausüben.** Studien zeigen jedoch, dass die **Betroffenheit und Ausübung von SDG geschlechtsspezifisch** ist: Übergriffige Personen sind in den meisten Fällen Männer, besonders stark betroffen sind Frauen. Außerdem sind Personen, die von weiteren Diskriminierungsformen betroffen sind, in erhöhtem Maße gefährdet – z.B. LSBTIQA*-Personen (lesbisch, schwul, bisexuell, trans*, inter*, queer, asexuell), von Rassismus betroffene Personen oder Menschen mit Behinderung(en).

Unter »**sexistisch**« werden Verhaltensweisen und Strukturen verstanden, die bezwecken und/oder bewirken, dass Personen aufgrund ihrer (zugeschriebenen) Geschlechtszugehörigkeit (oder ihrer sexuellen Orientierung) benachteiligt werden. Hierzu zählen z.B. die ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen bei gleich-(wertig)er Tätigkeit, Geschlechterklischees sowie Bemerkungen, die eine feindliche Haltung gegenüber einem Geschlecht ausdrücken. SDG kann als Teilbereich von Sexismus verstanden werden. Sexismus im weiteren Sinne war kein thematischer Schwerpunkt dieser Themenwoche.

SDG ist eine spezifische **Form der Macht- und Kontrollausübung** und hat nichts mit Sexualität als einem grundsätzlich positiv gedeutetem Geschehen zu tun. Täter*innen handeln **nicht (nur) aus einer sexuellen Intention** heraus und es geht ihnen nicht um konsensualen sexuellen Kontakt. Stattdessen nutzen Täter*innen sexuelle, sexuell konnotierte sowie durch sie selbst sexuell aufgeladene Äußerungen und Handlungen, um Macht und Überlegenheit auszuüben. Daher sprechen wir von »**sexualisiert**« statt »**sexuell**«.



HINWEISE ZU DIESER DOKUMENTATION

Wie schon die Veranstaltung selbst, so ist auch ihre Dokumentation ein Stück weit experimentell. Das Ihnen vorliegende Werk, ob als digitale oder gedruckte Version, wird ergänzt durch den **Themenwochen-Blog**, der weiterhin gepflegt und ausgebaut wird. Damit ist diese Abschlussdokumentation zugleich auch momenthafter Teil einer umfassenderen Online-Dokumentation. Den Blog finden Sie unter: blogs.urz.uni-halle.de/praeventions-stelle/

Inhaltlich integriert diese Dokumentation klassisch im Nachhinein durch die Organisator*innen verfasste Texte mit Stimmen der Teilnehmenden und Referent*innen sowie Material aus den Veranstaltungen und dem »digitalen Foyer« und vereint damit sehr verschiedene Formate und Perspektiven. Die Stimmen der Teilnehmenden wurden über standardisierte, sehr kurze Chat-Umfragen am Ende jeder Veranstaltung erhoben, jene der Referent*innen über Feedbackbögen, die neben organisatorischen auch inhaltliche Aspekte abfragten. Die Materialhinweise stammen von Referent*innen, Teilnehmenden, Organisator*innen und weiteren Personen.

An dieser Stelle herzlichen **Dank** an **Elise Möller**, die als studentische Mitarbeiterin das umfassende Material sichtete, strukturierte und die Rohversionen eines Großteils der Texte erstellte.

Gestalterisch verzichtet diese Dokumentation zwar formatgeschuldet auf Fotos, zielt aber dennoch auch auf die Augen: Das **Layout** ist an die Gestaltung des Plakates zur Themenwoche angelehnt, welches durch die Studierenden der *BURG Giebichenstein Kunsthochschule Halle* **Luise Menz** und **Sophie Pischel** realisiert wurde. Das Layout dieser Dokumentation verantwortet **Sabine Wöller**.

In den Überschriften wurden farblich subtile Botschaften hervorzuheben, die im Zusammenhang mit SDG stehen. Damit wollen wir auf künstlerische Weise nochmals zum Ausdruck bringen: SDG kann uns überall begegnen – da wo wir es nicht erwarten, wo es manchmal erst auf den zweiten Blick zu erkennen ist und wo ein unangenehmes Gefühl zurückbleibt, das uns schwerfällt, in Worte zu fassen.

Lassen Sie uns gemeinsam hinsehen!

**28.09.2020, 15–17 Uhr, Eröffnung: Grußworte, Statements,
Vortrag Dr.ⁱⁿ Heike Pantelmann**

SEXUALISIERTE DISKRIMINIERUNG UND GEWALT AN
WISSENSCHAFTSINSTITUTIONEN. PRÄVALENZ, FORMEN
UND AUSWIRKUNGEN EINES GLOBALEN PHÄNOMENS

29.09.2020, 9–11 Uhr: Workshop Dr.ⁱⁿ Anke Habich

ARBEITSRECHTLICHE HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN/-PFLICHTEN

29.09.2020, 11–13 Uhr: Workshop Awareness für (H)alle

AKADEMISCHE RÄUME BEWUSSTER GESTALTEN –
THEORIE UND PRAXIS VON AWARENESSKONZEPTEN

30.09.2020, 11–13 Uhr: Workshop Dr.ⁱⁿ Lena Eckert und Louisa Hofmann

HANDLUNGSOPTIONEN IN LEHRVERANSTALTUNGEN

30.09.2020, 14–16 Uhr: Workshop Cara-J. Kather

DEFINIEREN UND VISUALISIEREN – WIE KÖNNEN WIR EIN
STRUKTURELLES PROBLEM VERSTEHEN UND IHM BEGEGNEN?

01.10.2020, 9–11 Uhr: Vortrag Ursel Gerdes

»WAS MUSS PASSIEREN, DAMIT MÖGLICHST WENIG
PASSIERT?« PRÄVENTION ZU SEXUALISIERTEN
DISKRIMINIERUNGEN UND GEWALT AN HOCHSCHULEN

**01.10.2020, 11–13 Uhr: Workshop Kathrin Stritzel und
Prof. Dr. Johannes Herwig-Lempp**

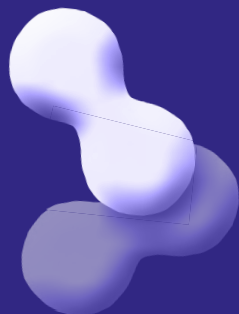
FALLMANAGEMENT IN MEINER EINRICHTUNG

01.10.2020, 14–16 Uhr: Workshop Awareness für (H)alle

AKADEMISCHE RÄUME BEWUSSTER GESTALTEN –
THEORIE UND PRAXIS VON AWARENESSKONZEPTEN

PRO
B
C
H

M





02.10.2020, 9–11 Uhr: Workshop Antje Kirschning

NÄHE UND DISTANZ IN KLEINEN FÄCHERN UND INSTITUTIONEN

02.10.2020, 9–11 Uhr: Gespräch Verena Stange

EINE*R UNTER VIELEN – GROSSE FÄCHER UND INSTITUTIONEN

02.10.2020, 11–13 Uhr: Gespräch Kerstin Schmitt

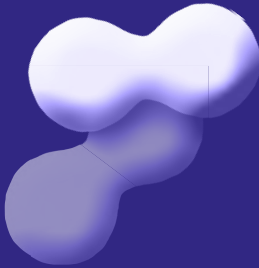
MÄNNERWELTEN IN DER WISSENSCHAFT | WISSENSCHAFT ALS
MÄNNERWELT? MÄNNERDOMINIERTE FÄCHER UND INSTITUTIONEN

02.10.2020, 11–13 Uhr: Gespräch Carmen Irene González Menéndez

#METOO INTERSEKTIONAL – FOKUS: PARALLELEN UND
VERKNÜPFUNGEN VON RASSISTISCHER UND SEXUALISIERTER
DISKRIMINIERUNG AN WISSENSCHAFTSINSTITUTIONEN

05.10.2020, 11–13 Uhr: Workshop Constanze Stutz

SOLIDARISCHE WISSENSCHAFT? EIN WORKSHOP ÜBER
AKADEMISCHE HIERARCHIEN UND SOLIDARISCHE
FORMEN IHRER ÜBERWINDUNG



05.10.2020, 19–21 Uhr: Theater

GESCHICHTEN AUS DER STADT

06.10.2020, 9–11 Uhr:

Workshop Tim Weber und Anke Märker

ERSTBERATUNG FÜR BETROFFENE VON
SEXUALISIERTER DISKRIMINIERUNG UND GEWALT

06.10.2020, 16–18 Uhr:

Gespräch Dr.ⁱⁿ Mithu M. Sanyal und Sabine Wöller

SAME SAME, BUT DIFFERENT?!

INSTITUTIONEN DER WISSENSCHAFT IN ZEITEN VON #METOO

ERÖFFN
UNG MIT
GRUSS
WOR
TEN
UND S
TATE
MEN
TS

28. September 2020, 15–16 Uhr

INHALT UND ABLAUF:

Die Eröffnungsveranstaltung kombinierte im Vorfeld produzierte Video-Statements mit einer Moderation durch **Sabine Wöller** und wurde durch einen Live-Einstiegs-vortrag von **Dr.ⁱⁿ Heike Pantelmann** abgeschlossen.

BEGRÜSSUNG:

Im Namen des Organisationsteams eröffnete **Sabine Wöller** die Themenwoche mit einer herzlichen Begrüßung der zahlreichen Teilnehmenden. Anschließend stellte sie ihre Arbeit in der 2018 auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten etablierten Präventionsstelle Diskriminierung und sexuelle Belästigung der Universität Halle (MLU) vor, welche ein seltenes, aber sehr gelungenes Beispiel für einen proaktiven Umgang mit dem Thema SDG an einer Universität darstelle.

Dr.ⁱⁿ Andrea Ritschel, stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte der MLU, und **Anja Wiegner**, Referentin der Gleichstellungsbeauftragten der MLU, betonten, dass sich die Gleichstellungsbeauftragten der MLU bereits seit 1996 für den Schutz vor und den angemessenen Umgang mit SDG einsetzen und Betroffene unterstützen. Ein wichtiges Ziel sei, die unterschied-

lichen Akteur*innen an Wissenschaftsinstitutionen darin zu bestärken und zu unterstützen, einen sicheren Umgang mit SDG zu finden. Dazu seien Maßnahmen wie diese Themenwoche von außerordentlicher Bedeutung.

Annika Sominka, wissenschaftliche Mitarbeiterin im FEM POWER Projekt der BURG Giebichenstein Kunsthochschule Halle, unterstrich, dass SDG im Alltag vieler Menschen noch immer eine große Rolle spielen und Hochschulen diesem Phänomen in ihrer kulturellen und räumlichen Infrastruktur aktiv entgegen treten müssten. Zwar seien Themen um Feminismus, Geschlechtergerechtigkeit und Marginalisierung in den letzten Jahren in der Medienöffentlichkeit und auch in der Kunstwelt stärker diskutiert worden, dennoch bleibe ein konkretes Bearbeiten im eigenen institutionellen oder persönlichen Umfeld vielfach noch aus. Gerade in Karrierewegen in der Kunstwelt, die so eng verknüpft mit Netzwerken und informellen Abhängigkeiten seien, könne sich Machtmissbrauch besonders leicht etablieren. Kunsthochschulen setzten sich damit noch nicht ausreichend auseinander. Es brauche nicht nur Sensibilisierungsmaßnahmen, um die Verantwortungsübernahme jeder Person zu schärfen, sondern es müssten auch die unterschiedlichen Facetten institutioneller und gesellschaftlicher

Macht im System Kunst- und Kulturarbeit sichtbar gemacht werden. Ein offener, gemeinsamer Dialog, wie ihn diese Themenwoche verspreche, sei daher ein guter und wichtiger Anfang.

Morena Groll, Mitarbeiterin der Koordinierungsstelle Genderforschung und Chancengleichheit Sachsen-Anhalt, welche zugleich die Geschäftsstelle der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Sachsen-Anhalt (Iakog) ist, betonte, dass SDG an allen Universitäten, Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen vorkomme. Zwar habe sich diesbezüglich in den vergangenen Jahren schon einiges bewegt, aber es gebe noch immer viel Handlungsbedarf. Sie betonte, dass die Verantwortung dafür bei uns allen liege, da es sich nicht um Einzelschicksale, sondern um ein gesamtgesellschaftliches, strukturelles Problem handle. Für einen verantwortungsvollen Umgang auf allen Ebenen seien Wissen, Hinsehen und Handeln notwendig, wofür Sensibilisierung, Enttabuisierung und das Einfordern eines konsequenten Umgangs mit SDG die Voraussetzung seien. Ein weiteres zentrales Anliegen sei Vernetzung, solidarischer Austausch und das Bilden von Bündnissen, welche unerlässlich seien, um gleichstellungspolitische Fortschritte zu erkämpfen. Genau hier setze die Themenwoche an.

Katja Labow, Gleichstellungsbeauftragte der Verwaltung der *Hochschule Merseburg*, wies zudem auf die schwerwiegenden Folgen von SDG hin und bekräftigte die Wichtigkeit der Auseinandersetzung mit dem Thema. Die Vielfältigkeit der gewählten Veranstaltungsformate der Themenwoche sei mit der Absicht zustande gekommen, ein möglichst breites Publikum zu sensibilisieren und miteinander in den Austausch zu bringen. Die Auseinandersetzung mit SDG müsse schließlich nicht nur an einzelnen Standorten erfolgen, sondern auch in einem starken gemeinsamen Bündnis. Auch hierfür stelle die Themenwoche einen wichtigen Impuls dar.

Anschließend sprach **Sabine Wöller**, stellvertretend für das Organisationsteam, ihren Dank gegenüber den Kooperationspartner*innen und Fördermittelgebenden aus, ohne welche die Durchführung einer so umfangreichen Veranstaltung nicht möglich gewesen wäre. Des Weiteren dankte sie den studentischen Mitarbeiter*innen **Berenike Struve**, **Mandana Uriep**, **Juliane Panser**, **Lena Magens**, **Christian Peine** und **Richard Höhne**, die hinter den Kulissen der Themenwoche tatkräftig unterstützten.

GRUSSWORTE:

Prof. Dr. Christian Tietje, Rektor der gastgebenden Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, zeichnete in seinem Auftaktgrußwort die Auseinandersetzung mit SDG an der Universität Halle nach. So fand bereits im Jahr 2017 eine Tagung zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz statt, die ebenfalls großen Anklang gefunden habe. Trotz der breiten gesellschaftlichen Diskussion im Zuge von Hashtags wie #MeToo müsse festgestellt werden, dass SDG an Wissenschaftsinstitutionen zum Teil noch immer ein Tabuthema sei. Die Intention einer Themenwoche wie dieser bestehe darin, genau hier anzusetzen und zu sensibilisieren, Erfahrungen auszutauschen und so in der Aufarbeitung der Thematik voranzukommen. Seine Universität verstehe er dabei als Best Practice durch die Arbeit der seit 2018 eingerichteten Präventionsstelle Diskriminierung und sexuelle Belästigung, welche in der Stabsstelle des Rektors für Vielfalt und Chancengleichheit tätig ist und deren Arbeit auf der 2015 verabschiedeten Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung, (sexueller) Belästigung und Gewalt fußt. Es gehe hierbei um den Schutz der Mitglieder, Angehörigen und Gäste der Universität, um das Bereitstellen von verlässlichen Verfahrenswegen und Beschwerdemöglichkeiten sowie um ein proaktives und präventives Handeln. Professor Dr.

Tietje würdigte die Arbeit der Präventionsstelle, welche bereits beachtliche und von großem Erfolg gekennzeichnete Aktivitäten entfaltet habe wie z.B. eine niedrigschwellige und informative Webseite, regelmäßige Veranstaltungsformate und Weiterbildungsangebote, die aktive Ansprache von Mitgliedern und Angehörigen der Universität sowie die Realisierung einer breiten inner- und außeruniversitären Vernetzung. Abschließend unterstrich er seine Überzeugung, dass Diskriminierung und sexuelle Belästigung aktiv und nachhaltig angegangen werden müssen. Es gehe zentral darum, die Universität als einen Ort zu schaffen, in dem sich alle wohlfühlten, ohne der Gefahr oder tatsächlich realer sexueller Belästigung oder Diskriminierung ausgesetzt zu sein. Abschließend dankte er allen Mitarbeiter*innen, die an der Organisation dieser mit einem beeindruckenden Programm ausgestatteten Themenwoche beteiligt waren, herzlich.

Dr.ⁱⁿ Andrea Blumtritt, Landesbeauftragte für Frauen- und Gleichstellungspolitik des Landes Sachsen-Anhalt, unterstrich ihre Freude über die Themenwoche als einen wichtigen Ort einer Debatte und Ausgangspunkt potenzieller neuer Initiativen mit großer Strahlkraft in die Institutionen hinein. Wissenschaftsinstitutionen seien Orte, an denen Wissen hinterfragt werden dürfe und unterschiedlichste Men-

schen zusammenkämen, um Wissen zu generieren, das unsere Gesellschaft in die Zukunft tragen solle. Deshalb sei die Freiheit der Wissenschaft und Forschung gesetzlich geschützt. Viel zu selten werde jedoch bedacht, dass diese Freiheit durch SDG bedroht werde, welche unsere Gesellschaft bis in den letzten Winkel durchziehe – Wissenschaftsinstitutionen seien davon nicht ausgenommen, vor allem in Anbetracht ihres historischen Erbes einer Jahrhunderte lang männlich dominierten Institution. Zwar sei heute unstrittig, dass diese Dominanz den Erkenntnisgewinn beschränkt habe, da unzählige Talente – z. B. von Frauen und LSBTI-Personen – verloren gegangen seien und Ungleichheit Wissen hervorbringe, das wiederum Ungleichheit perpetuiere. Die gravierende Unterrepräsentanz von Frauen auf Professuren zeuge aber bis heute von exkludierenden Strukturen, welche tief im hierarchisch organisierten Wissenschaftsbetrieb eingeschrieben seien. Um die Freiheit von Wissenschaft und Forschung zu gewährleisten, sei es daher unerlässlich, Rahmenbedingungen zu schaffen, um SDG zu verhindern, Betroffene zu unterstützen und Vielfalt in Lehre, Forschung und Kunst entschlossen zu verteidigen. Dafür brauche es zwingend ein Commitment der Leitungsebenen. Daher appelliere sie an die Verantwortlichen der Wissenschaftseinrichtungen des Landes Sachsen-Anhalt, diesen Auftrag und

diese Verpflichtung anzunehmen. Als gutes Beispiel nannte sie die Präventionsstelle Diskriminierung und sexuelle Belästigung der Universität Halle sowie die Gleichstellungsbeauftragten. Die Themenwoche sei eine wertvolle Chance, die Expert*innen auf Landesebene zu vernetzen. Für den Erfolg der Initiative sei jedoch zentral, dass diese nicht nur unter sich blieben, sondern die Debatte mehr an Durchlässigkeit gewinne und auch die Führungsebenen erreiche.

Eva von Angern, Vorsitzende des Landesfrauenrates Sachsen-Anhalt, unterstrich die Wichtigkeit des Themas für Wissenschaftsinstitutionen, verwies auf Hell- und Dunkelfeldstudien und wünschte allen Organisator*innen und Teilnehmer*innen, im Rahmen der Themenwoche einen gemeinsamen Raum zu schaffen, in dem Dinge ausgesprochen und verarbeitet, Netzwerke geknüpft und eine Plattform geschaffen werde könne, um SDG nachhaltig zu thematisieren. Ziel müsse sein, dass Betroffene gehört und ernstgenommen und Lösungen gefunden werden könnten.

STATEMENTS:

Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Katja Nebe, Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht, Recht der Sozialen Sicherheit der Universität Halle, machte in ihrem Statement drei

Punkte stark: Zunächst stellte sie die Frage, wie Recht überhaupt in die Wirklichkeit komme. In einem ersten Schritt kämpften Menschen darum, dass es entsprechende Gesetze gebe. In den letzten Jahren habe sich hier bereits viel getan (z. B. AGG, Sexualstrafrechtsreform), doch nun beginne der Kampf um die Rechtswirklichkeit und es gelte, engagiert weiterzumachen. Zweitens müsse Antidiskriminierungsrecht aus der Mitte der Gesellschaft gelebt werden. Dafür brauche es Sensibilisierung. Für ihren dritten Punkt sprach sie aus der Perspektive der Vorsitzenden einer universitären Kommission zur Untersuchung von studentischem Fehlverhalten. Sie sei dankbar, dass es eine solche Kommission an ihrer Universität gebe und unterstrich, dass dies auch eine wirksame präventive Maßnahme sei, da jeder Fall helfe, Ursachen und Mechanismen von SDG besser zu verstehen und präventiv tätig zu werden.

Prof. Dr. Heinz-Jürgen Voß, Professor für Sexualwissenschaft und sexuelle Bildung an der Hochschule Merseburg, konstatierte in seinem Statement, dass insgesamt bereits eine gesamtgesellschaftliche Debatte um die Bekämpfung sexualisierter Übergriffe in Gang gekommen sei. Er unterstrich, dass Hochschulen keine Schutzräume sondern potenzielle Tatorte sexualisierter Übergriffe seien. Deshalb brauche es konkrete Handlungsrahmen, Leitlinien,

Sensibilisierung, Unterstützung von Betroffenen und Maßnahmen zur Intervention wie auch Prävention. Als Professor sei es wichtig, auch ansprechbar für diese Themen zu sein. Zugleich brauche es klare und transparente Leitlinien, um in machtvollen Positionen wie Professuren Machtmissbrauch entschieden entgegenzuwirken.

Michaela Froberg, Leiterin der Koordinierungsstelle Genderforschung und Chancengleichheit Sachsen-Anhalt, berichtete, dass sie in ihrer Arbeit immer wieder mit dem Thema SDG an Hochschulen konfrontiert werde – durch den Kontakt zu Gleichstellungsbeauftragten, Teilnehmer*innen von Veranstaltungen oder Netzwerk-Partner*innen. Demgegenüber zeigten sich Hochschulleitungen für das Thema noch nicht ausreichend sensibilisiert. Daher gelte es, noch viel mehr Wissen zu vermitteln sowie Aufklärung und Prävention zu leisten, damit jede*r genau wisse, was zu tun sei, wenn es zu konkreten Vorfällen komme, und Betroffenen gut geholfen werden könne. Sie betonte, dass all dies jedoch nicht in ehrenamtlichem Engagement leistbar sei. Es brauche zwingend verlässliche Strukturen und Kapazitäten. Nur so könne ein diskriminierungssensibles Klima an unseren Hochschulen erreicht werden.

Die folgenden Statements rückten die studentische Perspektive in den Fokus:

Lukas Wanke, vorsitzender Sprecher des Studierendenrates der Universität Halle, bekräftigte die Wichtigkeit der Themenwoche auch aus studentischer Sicht, da Universitäten als Querschnitt der Gesellschaft nicht frei von Diskriminierung seien und zugleich durch zahlreiche strukturelle Hierarchien eine spezifische Gefährdung aufwiesen. Daher sei die Möglichkeit eines offenen Diskurses über SDG, wie ihn die Themenwoche oder andere Bildungsveranstaltungen böten, ausdrücklich zu begrüßen. Er betonte zudem die Wichtigkeit von Beschwerdestellen für alle potenziellen Betroffenengruppen sowie der Präventionsstelle Diskriminierung und sexuelle Belästigung der Universität Halle und forderte eine nachhaltige Verankerung sowie Ausbau dieser. Zum Schluss bekräftigte er, dass alle Statusgruppen die Themenwoche mit Interesse verfolgen sollten, da dem Thema nur wirkungsvoll begegnet werden könne, wenn alle gemeinsam an einem Strang zögen.

Robin Luge, Studierendenrat der Hochschule Harz, konstatierte, dass das Thema SDG in der Hochschulöffentlichkeit seiner Hochschule kaum bis gar nicht präsent sei. Wenn Betroffene sich nicht ernst genommen fühlten, da sie belächelt und diskriminierende Vorfälle normalisiert würden, sei es nicht verwunderlich, wenn sie sich zurückzögen und nichts mehr für eine Hochschule täten, die ihre Grenzen und ihr

Empfinden nicht ernstnehme. Gerade kleine Hochschulen wie seine, könnten sich so etwas nicht leisten. Daher plädierte er dafür, Fälle von SDG auf allen Ebenen ernst zu nehmen, ein breites Training im Umgang mit Fällen von SDG anzubieten und mehr kritische Reflexion an den Tag zu legen. Eine Themenwoche wie diese oder auch nur ein einzelner Thementag seien dafür ein begrüßenswerter Anfang.

Cara-Julie Kather, Studentin an der Universität Halle, betonte, dass einem Problem erst dann richtig begegnet werden könne, wenn es in Erscheinung trete. Bei SDG gebe es jedoch zwei Hindernisse: Zum einen seien Erzählungen zu SDG nur wenig sichtbar und viele wollten von dieser Art der Diskriminierung gar nichts wissen, zum anderen werde, wenn es einmal gelinge ein Erlebnis von SDG öffentlich zu machen, dies oft nicht von allen anerkannt. Die Entwürdigung, Benachteiligung und Einschränkung, die es für Betroffene bedeute, werde oft nicht gesehen. Sie wünsche sich daher, SDG endlich als strukturelles Problem anzuerkennen und dass Universitäten im Rahmen dieses Wissens den Mut fänden, das Thema radikal sichtbar zu machen und nicht darüber hinwegzutäuschen, dass es auch an ihren Institutionen existiere.

Thao, Studierende in Sachsen-Anhalt, stellte klar, dass es überhaupt keine

Frage sei, *ob* SDG stattfinde – SDG gebe es überall im privaten, beruflichen und Studienalltag. Um dagegen vorgehen zu können, bedürfe es der Sichtbarmachung und der Findung nachhaltiger Lösungen. Es gelte, sich immer wieder bewusst zu machen, dass Menschen aller Geschlechter von SDG betroffen sein könnten, aber insbesondere Frauen, trans*, inter* und nicht-binäre Personen. Sie wünsche sich Awareness-Teams an Hochschulen, die aus studentischen Vertreter*innen wie auch Beschäftigten bestünden, regelmäßig Workshops und Seminare organisierten sowie in Lehrveranstaltungen und Gremien Präsenz zeigten. Außerdem wünsche sie sich, dass alle Menschen die Bereitschaft zeigten, aktiv dazulernen zu wollen, auch wenn dies schmerzhaft sein könne. Nur so werde Veränderung ermöglicht.

Tara, Studierende in Sachsen-Anhalt, berichtete von einer eigenen Erfahrung mit SDG in der Schulzeit: Ein Lehrer habe an einem Sommertag ihre Kleiderwahl als unangemessen kommentiert und sich über sie lustig gemacht. Sie habe nicht gewusst, wie sie mit der Situation hätte umgehen sollen und an wen sie sich hätte wenden können. Würde etwas Vergleichbares in ihrem heutigen universitären Alltag passieren, wisse sie noch immer nicht, an wen sie sich wenden könne. Sie wünsche sich daher feste, kompetente und unabhängige Ansprechstellen an allen Schulen

und Universitäten sowie regelmäßige Studierendenbefragungen, Infotage und Trainings, damit Betroffene sich nicht mehr allein gelassen fühlen müssten.

ABSCHLUSS:

Zum Abschluss informierte **Sabine Wöller** über die »digitale Teeküche« und das »digitale Foyer«, welches digitale Materialtische mit Broschüren, Kampagnen, Veranstaltungen, Leitfäden, Richtlinien, Rechtsexpertisen sowie einer Ausstellung bereithält. Zudem berichtete sie über das Awarenesskonzept der Veranstaltung und Möglichkeiten für Hilfestellungen bei technischen Problemen.

MATERIAL:

Videomitschnitt der Veranstaltung

SEXUA
LISIERTE BE
LÄSTIGUNG
DISKRIMINIE
RUNG & GE
WALT AN
WISSEN
SCHAFTS
INSTITU
TIONEN

Prävalenz, Formen und Auswirkungen eines
globalen Phänomens,
28. September 2020, 16–17 Uhr:
Eröffnungsvortrag von Dr.ⁱⁿ Heike Pantelmann

REFERIERENDE PERSON:

Dr.ⁱⁿ Heike Pantelmann ist Geschäftsführerin und Frauenbeauftragte des Margherita-von-Brentano-Zentrums (MvBZ) und Mitglied des Frauenrates der Freien Universität Berlin. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Gender, Diversity und Diversity Management; Geschlechterverhältnisse, Macht und Herrschaft in Organisationen sowie sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext.

INHALT UND ABLAUF:

Zunächst erfolgte eine Zusammenfassung der allgemeinen Situation geschlechtsbezogener und sexualisierter Gewalt in Deutschland, auch mit Blick auf Femizide, die in Deutschland bisher nicht als eigenständiges juristisches Konzept oder Strafbestand gewertet würden. Die Referentin konstatierte, dass es einen enormen Mangel an Sensibilität gebe, sexualisierte Gewalt immer wieder fälschlicherweise mit Sex assoziiert und nicht als Gewalt oder Machtmissbrauch verstanden werde, patriarchale und rassistische Strukturen nicht wahrgenommen würden und Schuldzuweisungen an »andere« dominierten. So würden sexualisierte Übergriffe von *weißen* Deutschen tendenziell als Einzelfälle betrachtet, wohingegen von

einer strukturellen Problematik immer dann ausgegangen werde, wenn es sich bei den übergriffigen Personen um nicht-*weiße* und/oder nicht-deutsche Personen handele.

In einem zweiten Teil wurde der Hochschulkontext im Speziellen betrachtet: Hier sei zwar eine zunehmende Aufmerksamkeit für Diversität zu beobachten, wobei Antidiskriminierung jedoch oft nicht im Fokus stehe und eine Auseinandersetzung mit dem Thema immer noch häufig auf Widerstände und Angst vor Rufschädigung stoße. Die spezifischen Machtstrukturen und Hierarchien an Universitäten wurden als fördernd für mittelbare bzw. institutionelle Diskriminierung beschrieben. Da Betroffene die Thematisierung des Erlebten gegenüber universitären Stellen als aussichtslos erachteten und eine Viktimisierung befürchtet werden müsse, werde institutionelle Diskriminierung kaum wahrgenommen. Darüber hinaus wurde ein deutlicher Mangel an thematischer Forschung im deutschen Kontext attestiert.

Anschließend wurde auf einen Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) aus dem Jahr 2015 verwiesen. Dieser konstatierte, dass Hochschulen als Orte von Forschung und Lehre die Aufgabe hätten, alle Hochschulmitglieder vor

jeder Art von Diskriminierung zu schützen. Trotz dieser Verpflichtung zeige jedoch eine EU-weite Studie, dass 54,7% der Studentinnen sexualisierte Belästigung im Laufe ihres Studiums erlebten und sich davon 3,3% im strafrechtlichen Sinne als sexualisierte Gewalt einstufen ließen (vgl. [Länderbericht Deutschland der EU-weiten Studie: Feltes et al. 2012](#)). Die ADS konstatiert, dass insbesondere für Frauen sexuelle Belästigungen und Gewalt eine »erschreckend normale« alltägliche Erfahrung darstelle. Im Bericht der ADS würden die Bedingungen für sexuelle Belästigung als eine Form der Machtausübung herausgestellt, die aus strukturellen Machtverhältnissen der gesellschaftlichen Geschlechterordnung resultierten. Sie werde als Form der Geschlechterdiskriminierung sowie als ein Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung eingeordnet und als Angriff auf die Würde und Persönlichkeitsrechte gewertet. Allerdings schütze das [Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz \(kurz: AGG\)](#), das auch Universitäten dazu verpflichte, eine AGG-Beschwerdestelle einzurichten, nur Beschäftigte – während z.B. Studierende und Promovierende, die nicht zugleich Beschäftigte sind, in eine Schutzlücke fielen, da der Bildungsbereich Ländersache und nicht durch das AGG auf Bundesebene geregelt sei. Gleichwohl seien aber alle Angehörigen der Hochschule auch vom Schutz des [Grundgesetzes Artikel 3](#) erfasst.

Nachfolgend zeichnete die Referentin die thematische Entwicklung der Situation an deutschen Hochschulen seit den 1980er Jahren nach: Demnach verfügten die meisten Hochschulgesetze der Länder aktuell noch immer über keine Regelungen zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Nur ca. 50% der Universitäten hätten eine entsprechende Richtlinie verabschiedet. Meist würden ausschließlich Frauen als potenziell Betroffene erwähnt – für die hohe Betroffenheit von z.B. LSBTIQ*-Personen gebe es dagegen nur wenig Bewusstsein. Häufig werde die Zuständigkeit an Gleichstellungsbeauftragte delegiert. Beratung würden von ca. 80% der Universitäten angeboten, jedoch nur sehr selten von spezialisierten und unabhängigen Beratungsstellen. Zusammenfassend wurde konstatiert:

- # Tabuisierung verknüpft mit Idee von Universitäten als »enlightened organizations« – als weitgehend diskriminierungsfreie Orte der Forschung, Lehre und kritischen Reflexion (als Selbst- wie auch Fremdbild)
- # Institutionelle Strukturen zur Bekämpfung von SDG gekennzeichnet durch das Fehlen spezifisch ausgebildeter Personen
- # unklare Strukturen, Zuständigkeiten
- # für Beschäftigte kurzfristige Verträge
- # Verkennen als Gemeinschafts- und Querschnittsaufgabe

Dies führe zu einem Spannungsfeld: Universitäten verstünden sich einerseits als Orte scheinbarer Gleichberechtigung, die mit guten Gleichstellungsstrukturen ausgestattet sind, bei einer Gleichzeitigkeit von institutionellen Strukturen, die SDG begünstigten: Hierarchien und Abhängigkeitsverhältnisse.

Zum Abschluss wurde die Arbeit des transnationalen Forschungsprojekts »Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext« des *Margherita-von-Brentano-Zentrums* (unter Beteiligung von Hochschulen aus Costa Rica, Kolumbien, Ecuador, Deutschland, Indien, Japan, Mexiko, Peru und Süd-Korea) vorgestellt. Ziel des Projektes sei die Erforschung von Prävalenz, Funktionsweisen und Effekten von SDG im Hochschulkontext sowie der Vergleich von Dynamiken und Strukturen, die SDG begünstigen bzw. verhindern. Es wurden erste Ergebnisse einer explorativen Studie unter Studierenden in der Studieneingangsphase in zwei Fachbereichen an der *Freien Universität Berlin* vorgestellt:

- # 1.325 Fälle von SDG, 734 betroffene Personen
- # betroffene Personen in den meisten Fällen weiblich, ausübende Personen meist männlich
- # am häufigsten: nicht-physische SDG unter Studierenden (schwer greifbar, strafrechtlich nicht relevant,

aber in FU-Richtlinie eingeschlossen)

- # nur sehr wenige Fälle, bei denen Lehrende als Täter genannt wurden
- # SDG häufiger beobachtet als selbst erlebt
- # meist nicht-körperliche Übergriffe (Cat Calling, Blicke, Kommentare, Nachrichten)
- # »wenig« physische Übergriffe: unangemessene Berührung: 4,8% (69 Fälle), sexualisierte Übergriffe: 2% (4 Fälle)
- # nur 4% kontaktierten Beschäftigte der Universität

Im Vortrag und der anschließenden Diskussionen wurden folgende zentrale Herausforderungen für Forschung und Politiken herausgestellt:

- # Fehlwahrnehmung als individuelles statt strukturelles Problem
- # meist nur Fokus auf Frauen, Missachtung der Betroffenheit von LSBTIQ*-Personen
- # Universitäten als »enlightened organizations«
- # Tabuisierung
- # Naturalisierung
- # Normalisierung
- # Relativierung
- # Self-Silencing
- # Institutionalisierung des Themas: unternehmerische Universität, Verortung in Gleichstellungsmaßnahmen
- # Institutioneller Widerstand der Uni-

versitäten und bei drittmittelgebenden Institutionen

- # Rassistische Aneignung des Themas
- # Verweis des Problems an andere (Länder, Menschen, Kontexte...)

Darüber hinaus wurden als Ergebnisse der Veranstaltung festgehalten, dass...

- # ... SDG eine Gemeinschaftsaufgabe sei, die nicht einfach an einzelne Akteur*innen delegiert werden könne, sondern als Querschnittsaufgabe verstanden werden müsse, für die Ressourcen zur Verfügung gestellt werden müssen.
- # ... ein erheblicher Bedarf nach Austausch- und Vernetzung der Hochschulakteur*innen bestehe.
- # ... themenspezifische Forschung und praktische Umsetzung von vorhandenen Richtlinien dringend notwendig sei.
- # Es ist zwar auch ernüchternd, dass alle Hochschulen die gleichen Herausforderungen haben, aber dies sollte zu guten Bündnissen führen!
- # Selbst- vs. Fremdwahrnehmung der Hochschulen
- # Es gibt viele Möglichkeiten für Einrichtungen/Teams/Kontaktstellen an anderen Universitäten für das Thema speziell oder übergreifend
- # Es ist wichtig, ein Vokabular zu finden und ein Repertoire an Handlungsweisen auszubauen; für Tabuisierung, Normalisierung und Relativierung etc. muss mehr sensibilisiert und LSBTIQ*-Personen mehr in den Fokus gerückt werden
- # so viele engagierte Expert*innen!!!! Ich freue mich auf die nächsten Workshops und Vorträge aus Halle
- # Wir müssen dieses Thema in die Hochschulöffentlichkeit tragen.
- # Es ist wichtig, konkrete Ansprechpersonen und Hilfestrukturen zu schaffen
- # es gibt noch viel zu tun, aber auch viele Menschen, die sich einsetzen

OUTPUT:

Der Vortrag bot den Teilnehmenden folgende AHA-Erlebnisse, Impulse, zentrale Botschaften und Mutmacher:

- # Umfragen können auch aufgrund der Fragestellung ein falsches Ergebnis liefern
- # Wortwahl ist entscheidend beim Diskurs, z.B. sexuell vs. sexualisiert

MATERIAL:

- # [Audiomitschnitt](#)
- # [Präsentation](#)
- # [European Union Agency for fundamental Rights \(FRA\): Gewalt gegen](#)

- Frauen: eine EU-weite Erhebung.
Ergebnisse auf einen Blick
- # Ruhr-Universität Bochum: Gender-
Based Violence, Stalking und Fear
of Crime
 - # Hochschule Emden-Leer: Zahlen,
Daten, Fakten zum Thema Sexismus
an Hochschulen. Eine Auswahl an
wissenschaftlichen Publikationen
und Debattenbeiträgen
 - # Kocher, Eva und Porsche, Stefa-
nie: Sexuelle Belästigung im Hoch-
schulkontext – Schutzlücken und
Empfehlungen: Expertise (Antidis-
kriminierungsstelle des Bundes)
 - # Schlenzka, Nathalie/Stocker, Rainer:
Diskriminierungsschutz als Teil
von Diversity-Strategien an Hoch-
schulen. In: Darowska, Lucyna
(Hg.): Diversity an der Universität.
Diskriminierungskritische und in-
tersektionalen Perspektiven auf
Chancengleichheit an der Hoch-
schule

ARBEIT
SRECHT
LICHE
HAND
LUNGS
MÖGLICH
KEITEN
& PFLICH
TEN

29. September 2020, 9–11 Uhr:
Workshop von Dr.ⁱⁿ Anke Habich

WORKSHOPLEITUNG:

Dr.ⁱⁿ Anke Habich ist stellvertretende Leiterin der Personalabteilung der Universität Halle. Sie studierte Rechtswissenschaften mit Schwerpunkt Arbeitsrecht und leitete das Familienbüro der Universität Halle.

INHALT UND ABLAUF:

Der Workshop entwickelte sich entlang eines durch eine PowerPoint-Präsentation gestützten Vortrags unter der Überschrift »#MeToo in der Wissenschaft?! Personalrechtliche Handlungsoptionen und Handlungspflichten – Herausforderungen für Arbeitgeber« und befasste sich mit den Möglichkeiten und Pflichten der Personalabteilungen in der Prävention von und Reaktion auf SDG.

Einleitend beschäftigte sich der Vortrag mit den Hintergründen zum Thema und fokussierte dazu zunächst die Bedeutung zum Handeln, indem er einige Fakten vorstellte. So zeige eine Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (kurz: ADS) aus dem Jahr 2015 einerseits das große Ausmaß von SDG am Arbeitsplatz und stelle andererseits erhebliche Wissens- und Schutzlücken seitens der Arbeitgeber*innen fest. Der ebenfalls von der ADS herausgegebene

Leitfaden »Was tun bei sexueller Belästigung?« konkretisiere, dass der maßgebliche Faktor für eine Betroffenheit von SDG Geschlecht sei, insbesondere FLINTA*¹ betroffen seien und dass SDG mehrheitlich auf der gleichen Hierarchiestufe erfolge.

Folgend widmete sich der Vortrag der Pflicht zum Handeln seitens der Arbeitgeber*innen. Diese ergebe sich explizit insbesondere aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) von 2006 und dem 2019 unterzeichneten »Übereinkommen über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt (ILO-Übereinkommen 190)«, wonach in Bezug auf SDG am Arbeitsplatz eine Null-Toleranz-Regel gelte. Es folgten Begriffsbestimmungen aus dem AGG und dem ILO-Übereinkommen die, ergänzt um eine Tabelle mit Beispielen aus o.g. Leitfaden, vorgestellt wurden. Demnach liege SDG vor, »wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten (...) bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird« und umfasse verbale, non-verbale und physische Formen.

Im Hauptteil des Workshops wurde zunächst klargestellt, dass sich ein Unterlassen und Verhindern

¹Frauen, Lesben, inter*, nicht-binäre, trans* und asexuelle Personen

von SDG schon aus dem Arbeitsrecht selbst ergebe, und zwar als Nebenpflichten von Arbeitgeber*innen (Fürsorgepflicht) wie Arbeitnehmer*innen (Betriebsfrieden nicht stören). Daraus legitimiere sich einerseits arbeitsrechtliches Vorgehen gegen Täter*innen, und es ergebe sich andererseits eine Organisationspflicht der Arbeitgeber*innen sowohl zur Prävention als auch zur Sanktionierung von SDG.

Es folgte ein Austausch zu Präventionsmaßnahmen. Zusammenfassend wurden folgende Maßnahmen genannt:

Präventionspflicht:

- # Sensibilisierung
- # Überarbeitung und Umsetzung von Richtlinien und Standards
- # regelmäßige und verbindliche Schulungen (verschiedene Inhalte/ Zielgruppen)
- # gut ausgestattete, bekannte interne und ggf. externen Anlauf- und Meldestellen
- # Merkblätter, Leitfäden, Tools
- # Sammlung von Daten
- # öffentliche Thematisierung und Positionierung
- # Transparenz

Aus dem *ILO-Übereinkommen* komme zudem der bisher national kaum umgesetzte Gedanke, den Gewalt- und Diskriminierungsschutz in das Arbeitsschutzmanagement einzubinden und dadurch zu effektivieren, z.B. durch

Einbeziehung der Risiken von SDG in die Gefährdungsbeurteilung am Arbeits- und Ausbildungsplatz.

Neben die Präventionspflicht trete die Reaktionspflicht im Falle von SDG. Dazu gelte es Verfahrensabläufe und Stellen zu installieren, um Beschwerden wahrzunehmen, (intern) zu untersuchen und ggf. weitere Maßnahmen zu ergreifen:

Reaktionspflicht:

- # sofortiger Schutz der betroffenen Person
- # Vorgehen gegen weitere SDG
- # Sanktion der ausübenden Person (was wiederum auch als Präventionsarbeit zu verstehen sei)

Für die interne Untersuchung von Verdachtsfällen wurden sodann Besonderheiten und »goldene Regeln« vorgestellt (Stichworte: zügig, sensibel, Fürsorge gegenüber betroffener wie auch (!) beschuldigter Person, Dokumentation, Beratung einholen). Die Maßnahmen der Arbeitgeber*in bei Feststellung eines SDG-Falls hätten geeignet, erforderlich und angemessen zu sein. Sie seien damit stets einzel-fallabhängig und umfassten u.a.:

- # Gespräch, Abmahnung,
- # Umsetzung, Versetzung
- # Aufhebungsvertrag/Kündigung
- # Hausverbot
- # Strafanzeige (§ 184 i StGB)

Mögliche Folgen für die Arbeitgeber*in bei unzureichenden Maßnahmen reichen von der Überprüfung/Anpassung konkreter Entscheidungen und Maßnahmen bis zu schweren wirtschaftlichen Folgen (Entschädigung/Schadensersatz, Imageschaden).

In der Diskussion lag der Fokus auf dem Verhältnis der Personalabteilung zu anderen Beratungsstellen wie den Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat. Dabei ergäben sich vor allem Unterschiede in Bezug auf Vertraulichkeit: Während Beratungsstellen nur im Einverständnis mit der betroffenen Person handelten, sei die Personalabteilung unter Umständen zum Handeln bei Kenntnisnahme verpflichtet. Nach einem Beschluss des Bundesarbeitsgerichts von 2019 ([BAG, Beschluss vom 27. Juni 2019 – 2 ABR 2/19](#)) brauchen Arbeitnehmer*innen gegenüber der Personalabteilung ein berechtigtes Interesse für die Bitte um Vertraulichkeit, welches fehle, wenn eine konkrete Gefährdung anderer Arbeitnehmer*innen angenommen werden müsse. Insgesamt wurde deutlich, dass Personalabteilungen und Beratungsstellen häufig zu wenig von ihren jeweiligen Rollen, Möglichkeiten und Grenzen in Bezug auf SDG wissen und daher nur bedingt abgestimmt agieren können. Eine zentrale Schlussfolgerung aus dem Workshop ist daher, den Dialog zwischen den verschiedenen

Akteur*innen zum Thema SDG in einer Einrichtung zu forcieren.

OUTPUT:

Der Workshop bot den Teilnehmenden folgende AHA-Erlebnisse, Impulse, zentrale Botschaften und Mutmacher:

- # unterschiedliche Rollen/Ziele Personalabteilung und Beratungsstellen, insbesondere Frage der Vertraulichkeit
- # Thema kennt viele Unsicherheiten, auch bei anderen ist nicht alles klar
- # es gibt viele Akteur*innen, die an dem Thema arbeiten – ins Gespräch kommen!
- # *ILO-Übereinkommen* und *BGB* als Ergänzung zum *AGG* – Handlungspflicht von Arbeitgeber*innen
- # wirtschaftliche und Imageschäden als Druckmittel
- # Wichtigkeit von Transparenz über Strukturen und Regelungen

MATERIAL:

- # [Präsentation](#)

AKADE
MISCHE
R
ÄUME BE
WUSSTE
R
GEST
ALTEN

Eine Auseinandersetzung zwischen Theorie und
Praxis von Awarenesskonzepten,
29. September 2020, 11–13 Uhr und
01. Oktober 2020, 14–16 Uhr:
Workshop von Awareness für (H)Alle

WORKSHOPLEITUNG:

Awareness für (H)Alle ist eine praxisorientierte Awarenessgruppe aus Halle (Saale) und setzt sich für eine präventive und interventionistische Alternative zu institutionellen »Sicherheits«-Systemen ein. Die Arbeit der Gruppe ist aktuell auf den Kontext von Kulturveranstaltungen ausgelegt.

INHALT UND ABLAUF:

Der aufgrund sehr hoher Nachfrage zweimal während der Themenwoche angebotene Workshop befasste sich mit Awareness-Konzepten und deren Übertragbarkeit aus dem kulturpolitischen in den universitären Raum. Konzeptionell wechselten im Workshop Inputs mit Reflexionen und Gruppenarbeiten anhand von Fallbeispielen.

Awareness kommt von »to be aware« (englisch »bewusst, gewahr, aufmerksam, sensibilisiert«) und beschreibt Konzepte, welche sich mit Problematiken im Zusammenhang mit (Grenz-)Verletzungen durch Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sowie psychischen Überforderungen in (teil-)öffentlichen Räumen auseinandersetzen. Ihnen gemein ist, dass sie zugleich die »Folgen-Seite« sowie die »Auslöser-Seite« (Verhalten,

Strukturen, Situationen) und hier auch Machtverhältnisse betrachten. Hat eine Veranstaltung ein Awareness-Konzept, soll dies helfen, Verletzungen und psychische Überforderungen zu vermeiden (Schutzkonzept) und, wo sie geschehen, diese zu erkennen, zu benennen und ihnen entgegenzutreten sowie den Betroffenen Unterstützung zu bieten (Handlungskonzept). Ihren Entstehungskontext hat Awareness in Kultur- und Bildungsveranstaltungen der (links-)kulturellen Szene.

Die Teilnehmenden näherten sich dem Thema über ein fiktives Fallbeispiel einer Gesprächsrunde während einer wissenschaftlichen Tagung. In diesem wurde die Kompetenz der einzigen Wissenschaftlerin auf dem Podium durch einen männlichen Diskutanten in Frage gestellt. In einem ersten Schritt sammelten die Teilnehmer*innen in Kleingruppen Bedürfnisse, Ängste und gewünschte Verhaltensweisen der betroffenen, der ausübenden und der beistehenden (und damit potenziell unterstützenden) Person für die Situation vor, während und nach der Gesprächsrunde. In einem zweiten Schritt wurde überlegt, welche Maßnahmen und Strategien in Bezug auf Awareness für eine wissenschaftliche Tagung in den Bereichen Prävention, Intervention (in der Situation) und (nachfolgender) Umgang (mit der

Situation und den Beteiligten) hilfreich und nötig seien, wobei den Teilnehmer*innen zu jedem Bereich ein bis zwei Text-Inputs aus dem nicht-akademischen Bereich als Diskussionsgrundlage zur Verfügung gestellt wurden. Hierbei wurden folgende Punkte durch die Teilnehmenden identifiziert:

Prävention:

- # diverses und diversitätssensibles Tagungs-Team (Organisation, Moderation, Unterstützung), ggf. Schulung
- # Reflexion darüber, welche Perspektiven im Team (nicht) vertreten sind, sowie über mögliche Diskrepanzen in der Wahrnehmung von Diskriminierungserfahrungen
- # diversitätssensibles Konzept insbesondere bzgl. Kommunikation, Besetzung und Inhalten
- # potenzielle Barrieren und Ausschlüsse ausfindig machen, dabei: Barrieren breit denken (räumlich, sprachlich, sozial, ökonomisch, zeitlich ...)
- # Barrieren minimieren bzw. benennen und Handlungsmöglichkeiten vorbereiten (z.B. Rückzugs-/Ruheorte, Dolmetschen, geringe Teilnahmebeiträge, Nachttaxis, Ansprechpersonen (z.B. Awareness-Team), festlegen und kommunizieren)
- # partizipativer Planungsprozess, v.a. Konzepterstellung: Feedback von Fachstellen, Interessenvertretungen und ggf. Teilnehmenden und Refe-

rent*innen einholen

- # Positionen und gewünschte Verhaltensweisen sowie Grenzen/NoGos formulieren, kommunizieren und deren Einhaltung einfordern
- # Trigger-Warnungen aussprechen
- # auf Redeanteile, räumliche/zeitliche Positionierungen, Art und Weise der Vorstellungen etc. achten
- # Awareness-Konzept formulieren und kommunizieren (Infoblatt, Jingle)

Intervention:

- # immer sinnvoll, um Grenzverletzungen nicht unwidersprochen stehen zu lassen und Unterstützung für Betroffene anzubieten
- # aber: gerade in der Wissenschaft Abhängigkeitsverhältnisse und mögliche Folgen für Betroffene bedenken – z.B. nur signalisieren »ich bin da«, nicht sofort/ohne Aufforderung eingreifen; eigene Wahrnehmung zum Ausgangspunkt der Intervention machen
- # Rückkopplungsprozess (immer wieder mit betroffener Person sprechen und Bedürfnisse abfragen), aber Person nicht überfordern (z.B. durch zu viele Fragen)
- # Verhalten ansprechen, (kritisch oder »naiv«) nachfragen, reflektiert benennen, inhaltlich reagieren
- # nicht Personen an sich sondern deren Verhalten kritisieren, wertschätzende Ansprache
- # zuhören/da sein, Unterstützung

- anbieten (Form erfragen), ggf.
- andere Unterstützung organisieren
- # eigene Wahrnehmung transparent machen
- # bei starken Grenzüberschreitungen zeitliche Trennung: Stillen der Bedürfnisse der betroffenen Person und im Nachgang weitere Handlungsoptionen aufzeigen
- # Awareness-Team

Umgang:

- # Rückkopplungsprozess (immer wieder mit betroffener Person sprechen und Bedürfnisse abfragen)
- # Kontakt halten, weitere Unterstützung anbieten
- # Kontakt zu Ansprechpersonen für verschiedene Diskriminierungsformen herstellen
- # Feedbackmöglichkeit für Teilnehmende bieten
- # Fehlverhalten nachträglich an Veranstalter*innen melden
- # als Zeug*in zur Verfügung stehen
- # Evaluation der Veranstaltung
- # (öffentliche) Reflexion der Veranstalter*innen über Vorfälle, klare Reaktion und Positionierung, keine Relativierung oder Individualisierung der Erfahrungen
- # ggf. Entschuldigung
- # glaubhafte, konsequente Reaktion gegenüber ausübender Person (= Prävention)
- # Überprüfung von Strukturen

Im Zuge des Zusammentragens der Maßnahmen und Strategien wurden die Grundsätze, nach denen im Rahmen von Awareness gehandelt wird, nochmals konkretisiert:

- # Parteilichkeit mit Betroffenen
- # Definitionsmacht bei Betroffenen
- # betroffene Personen als (erste, zentrale) Adressat*innen
- # Vertraulichkeit
- # Multiperspektivität

In ihrer Rolle als Handlungskonzept bei Grenzverletzungen stehe Awareness damit neben staatlichen und nach vergleichbarer Logik wirkenden Konzepten, welche sich hauptsächlich an die grenzverletzende Person wendeten und sich als neutral verstünden. Ziel der Intervention im Sinne von Awareness sei dagegen die Selbstermächtigung bzw. Rückerlangung der Handlungsfähigkeit der betroffenen Person.

In einem Resümee wurde versucht, die Frage zu beantworten, inwiefern sich Awareness auf akademische Kontexte übertragen lässt. (Links-)Kulturellen und akademischen Kontexten gemein seien die Prämissen und Ziele: das Bewusstsein darüber, dass keine Räume frei von Machtverhältnissen seien, aber (Grenz-)Verletzungen und psychischen Überforderungen in allen Phasen einer Veranstaltung begegnet werden müsse. Unterschiede lägen

vor allem in der Art und Weise, wie sich (Grenz-)Verletzungen äußerten und wahrgenommen werden dürften sowie bei den Akteur*innen und ihren (Abhängigkeits-)Beziehungen. Eine Übertragung wurde als grundsätzlich sinnvoll angesehen, jedoch bleibe ein gutes Stück Anpassungsleistung.

OUTPUT:

Der Workshop bot den Teilnehmenden folgende AHA-Erlebnisse, Impulse, zentrale Botschaften und Mutmacher:

- # das Konzept Awareness ist nicht nur als interventionistisches, sondern auch als präventives, reflektierendes und ganzheitliches »Bewusstsein« zu verstehen
- # wichtig, Sicherheiten zu schaffen
- # Wichtigkeit geschulter Akteur*innen und früherer Beteiligung/Rückmeldung
- # sich immer wieder selbst auf den Prüfstand stellen und eigenes Handeln hinterfragen
- # will mensch es richtig machen, durchaus ressourcenintensiv; Frage, wie genau es übertragen werden kann
- # es gibt kein Patent-Rezept

MATERIAL:

- # [Awareness für \(H\)Alle](#)
- # [Fachstelle Gender und Diversität NRW: Leitfaden, Impulse für eine achtsame Veranstaltungsplanung](#)
- # [Initiative Awareness e.V. Leipzig](#)
- # [Interventionistische Linke: Eine Hilfestellung im Umgang mit sexistischer und sexualisierter Gewalt](#)

HAND
LUNG
SOPT
IONEN
IN LEHR
VER
AN
STALT
UNGEN

30. September 2020, 11–13 Uhr,
Workshop von Dr.ⁱⁿ Lena Eckert und Louisa Hofmann

WORKSHOPLEITUNG:

Dr.ⁱⁿ Lena Eckert ist Gender- und Literaturwissenschaftlerin. Nach ihrer Promotion in Leeds (UK) und Utrecht (NL) arbeitete sie in einem Thüringer Projekt zu Gender in der Lehre an der *Universität Weimar*. Sie lehrt zu vielfältigen Themen der Gender und Queer Studies sowie diskriminierungskritischen Lehre und ist Mitarbeiterin im Projekt *gender*bildet* an der *Universität Halle*.

Louisa Hofmann ist studentische Mitarbeiterin im Projekt *gender*bildet*.

INHALT UND ABLAUF:

Zentrales Thema dieses Workshops war das unterschiedliche Erleben von Personen der Mitgliedergruppen Lehrende und Studierende an Hochschulen. In diesem Zusammenhang wurde nach einem Weg der Thematisierung der jeweils unterschiedlichen Voraussetzungen, Zugänglichkeit und Bedingungen innerhalb von Hochschulen gesucht. Hierzu wurde zu Beginn des Workshops in statusabhängigen Kleingruppen eine stille Diskussion auf einem Pad durchgeführt. Anschließend wurden Kooperations- und Handlungsoptionen aufgezeigt und diese zusammengetragen. Dabei wurden die folgenden Handlungsmöglichkeiten herausgearbeitet:

- # Grundvoraussetzung, um grenzverletzendes Verhalten zu verhindern: Lehrende sollten Gleichberechtigung (nach Artikel 3 GG) und respektvollen Umgang miteinander als oberste Priorität setzen
- # Sensibilisierung für SDG und andere Diskriminierungsformen sollte von Institutionen verantwortungsvoll übernommen werden
- # Vereinbarung über diskriminierungsfreies Studieren/Arbeiten von Lehrenden und Studierenden (Code of Conduct)
- # auf bestehende Vereinbarungen der Hochschule und weitere (unabhängige) Anlaufstellen verweisen
- # Kooperationen zu Beratungsstellen intern und extern initiieren
- # Institutionen sowie Lehrende sollten Sichtbarkeit der Regeln sicherstellen
- # zusätzliche Angebote z.B. eigene Ansprechbarkeit als Lehrende*r auf unterschiedlichen Wegen ermöglichen (z.B. E-Mail, Evaluationsbogen, Feedbackbox). Besonders wichtig: Möglichkeiten anonymer Rückmeldung
- # insbesondere als Lehrende*r auf diskriminierende Äußerungen, diskriminierendes Verhalten und stereotype Darstellungen während der Lehrveranstaltung eingehen
- # Aufklärung und Anerkennung des Phänomens als strukturelles Problem

- # Sensibilität für Mehrfachgefährdung
- # präventiv arbeiten: »Kultur des Hinsehens« durch regelmäßige Weiterbildungsangebote
- # Awareness-Konzepte
- # Sensibilität für bestehende Abhängigkeitsverhältnisse und daraus resultierendes Hindernis, Fälle von SDG zu melden
- # mit Hilfe von Sprache Gleichberechtigung anzeigen

In der anschließenden Diskussion wurden folgende Erkenntnisse in den Mittelpunkt gestellt:

- # Sensibilisierung von Lehrenden und Studierenden für SDG als strukturelles Problem
- # Notwendigkeit grundlegender Aus- und Weiterbildung aller Mitgliedergruppen
- # zu Beginn einer Lehrveranstaltung gemeinsam Leitfaden zum Umgang miteinander festlegen
- # Maßnahmenkatalog bei Betroffenheit und Zugang zu Beratungsstellen bereitstellen
- # Einführungsveranstaltungen zum Thema als Grundbaustein der Lehre an Universitäten verankern
- # Thema in eine übergreifende Kultur des Respekts eingebettet denken und Ermächtigung ermöglichen, um nicht in einer Dynamik aus Schuldzuweisungen und Rechtfertigungen stecken zu bleiben

Außerdem wurde die Wichtigkeit finanzieller und personeller Förderungen betont, um die Haltung und das Bekenntnis einer Institution verwirklichen zu können. In diesem Kontext wurde auch die Notwendigkeit einer hochschulweiten Wissensweitergabe und Aufklärungsarbeit unterstrichen.

OUTPUT:

Der Workshop bot den Teilnehmenden folgende AHA-Erlebnisse, Impulse, zentrale Botschaften und Mutmacher:

- # Idee der Evaluationsbögen: Lehrende darauf aufmerksam machen, was in Ihren Lehrveranstaltungen passiert
- # weiter informieren über Initiativen der Hochschule/Universität
- # dass vor allem Frauen* an dem Thema interessiert sind und sich dies durch alle Hochschulen thematisch zieht

DEFI
NIEREN
UN
D VISU
ALISI
E
REN

Wie können wir ein strukturelles Problem
verstehen und ihm begegnen?
30. September 2020, 14–16 Uhr:
Workshop mit Cara-J. Kather

WORKSHOPLEITUNG:

Cara-J. Kather studiert an der *Universität Halle* und ist Co-Autorin eines *offenen Briefes gegen sexuelle Belästigung an Hochschulen* sowie Initiatorin des Projekts *CatcallsOfHalle*.

INHALT UND ABLAUF:

Ziel des Workshops war es zu klären, wie sich ein strukturelles Problem äußert, worin es besteht und wie es erkennbar werden kann. Neben Begriffsbestimmungen und Austausch zu spezifischen Risiken in der Auseinandersetzung mit strukturellen Problemen wurde den Teilnehmenden Raum für Austausch in Kleingruppen geboten und über Handlungsoptionen nachgedacht.

Im ersten Schritt wurde der Begriff des strukturellen Problems definiert als eine in einer Gesellschaft immanent verankerte grundlegende Struktur, die über individuelles schlechtes Verhalten einzelner hinausgeht. Es sei gesamtgesellschaftlich wie auch in den Individuen verankert, internalisiert, werde immer wieder unbewusst reproduziert und sei gekennzeichnet durch begünstigende Strukturen, die nicht als solche sichtbar würden. In diesem Zusammenhang wurden folgende zentrale Begriffe definiert:

- # **Stigmatisierende/ Marginalisierende Narrative:** weit verbreitete Erzählungen in Verbindung mit einem bestimmten Problem, zu dessen Existenz sie beitragen (z.B. das Problem besonders klein erscheinen ließen, seine Benennung erschweren oder Verantwortung verkehren)
- # **Stigmatisierung:** systematische Abwertung, oft im Zusammenhang mit der Kennzeichnung als unglaubwürdig oder gar verrückt – mit der Folge, dass Betroffene als Personen wahrgenommen würden, denen kein Gehör geschenkt werden müsse oder solle
- # **Marginalisierung:** systematischer Ausschluss (oft, aber nicht immer von Abwertung getragen)
- # **Systemischer Mechanismus:** Vorgang ohne konkrete Beabsichtigung, aber auch nicht zufällig und in den Grundlagen eines bestimmten Systems angelegt (z. B. stigmatisierende Narrative, die als normal oder Common Sense gelten)
- # **Reproduzieren:** weitertragen, am Leben halten

Im nächsten Schritt wurde auf sexualisierte Belästigung im Speziellen eingegangen. Ursachenunsichtbarkeit der Grundbausteine des strukturellen Problems sei demnach ein Aspekt, der sexuelle Belästigung begünstige und den Eindruck hervorbringe, einzelne schockierende Fälle würden »aus dem Nichts« auftreten. Weit verbreitete, SDG begünstigende Narrative würden von Betroffenen sowohl internalisiert als auch von außen an sie herangetragen und immer wieder unbewusst reproduziert. Dies könne zu einer Täter-Opfer-Umkehr führen, bei der betroffene Personen sich selbst Verantwortung zuschrieben oder von anderen zugeschrieben bekämen. Andere Narrative seien solche, die das Problem außerhalb des eigenen Kontextes verorteten (»Doch nicht hier!«), nahelegten es sei bloße Ansichtssache oder Meinungsfrage (»Das hast du falsch verstanden.«) oder behaupteten, Grenzüberschreitung gehöre zu Sexualität dazu (»So ist Flirten nun mal.«). Auch zahlreiche Trivialisierungen kämen vor: »Es war doch nicht so schlimm«, »Es war doch ein Kompliment«, »Die übergriffige Person war sehr gestresst, daher ist das Verhalten zu entschuldigen«, »Es war doch nur ein Witz«.

Hervorzuheben sei daher das große Potenzial für eine fortlaufende Kette von sich aneinander reihenden Stigmatisierungen,

wenn betroffene Personen auf die erfahrene sexualisierte Belästigung aufmerksam machten. Die Mitteilbarkeit sei zudem durch fehlende Räume und Begriffe erschwert. Die Benennung und Begegnung der Normalisierung von strukturellen Problemen sei daher extrem wichtig.

Um sexualisierter Belästigung als einem strukturellen Problem entgegenzuwirken, wurde Verbündetenschaft, im Sinne einer aktiven Unterstützung der betroffenen Personen gegen ihre Marginalisierung, stark gemacht. Ausgangspunkt hierfür sei, Mechanismen der Marginalisierung und Stigmatisierung zu kennen und Gespräche, Gedanken, Texte etc. auf deren Reproduktion kritisch zu prüfen. Verbündetenschaft zeichne sich dadurch aus, Betroffenheit anzuerkennen, betroffenen Personen aufrichtig zuzuhören, ihre Mitteilbarkeit zu erleichtern (indem Räume hierfür geschaffen und Begriffe zugänglich gemacht würden) sowie die Bereitschaft zu kontinuierlicher persönlicher Weiterbildung.

Zum Abschluss wurden spezifische Herausforderungen im Umgang mit strukturellen Problemen diskutiert: Hier vor allem Symptom- statt Ursachenbekämpfung und Reproduktion des ursprünglichen Problems. Um dem entgegenzuwirken, solle die eigene Involvierung in das Problem

nicht übersehen werden. Es wurde diskutiert, was konkrete Handlungsmöglichkeiten sein könnten. Insbesondere ging es dabei um das Abschaffen eines »Gut-und-Böse-Denkens« und darum, wie veranschaulicht, erklärt und nicht zuletzt wissenschaftlich untermauert werden könne, warum Diversität (und damit soziale Gerechtigkeit an Hochschulen) auch von wissenschaftlicher Relevanz sei. Auch wurde diskutiert, inwiefern Rollenspiele ein geeignetes Instrument darstellen könnten.

Im Vortrag und den Diskussionen wurden folgende zentrale Erkenntnisse in den Mittelpunkt gestellt:

- # Verankerung des Problems und seiner Ursachen in der gesellschaftlichen Normalität und damit auch in uns selbst
- # Veränderungen schon im Kleinen und bei vermeintlichen Kleinigkeiten notwendig, um strukturellen Problemen zu begegnen
- # beständige Reflexion auf eigene problematische Reproduktionen
- # konkrete Maßnahme im Umgang mit sexualisierter Belästigung als strukturellem Problem: Abschaffung eines »Gut-und-Böse-Denkens«
- # der Auseinandersetzung mit dem Begriff des Strukturellen folgte unter den Teilnehmer*innen keine Kapitulation, sondern eine beson-

ders hohe Sensibilität für mögliche Umsetzungen aller Vorschläge

OUTPUT:

Der Workshop bot den Teilnehmenden folgende AHA-Erlebnisse, Impulse, zentrale Botschaften und Mutmacher:

- # Selbstbild als guter Mensch kann ein Grund sein für die vehemente Weigerung, Diskriminierung wahrzunehmen
- # wichtig, Definitionen und Begriffe im Bereich von SDG zu kennen
- # Motivation neue Projekte zu planen und sich mit dem Thema in den eigenen Strukturen zu beschäftigen
- # Hochschulleitung Strategien gegen sämtliche Formen von Diskriminierung unterbreiten
- # Rollenspiele als nützliche Methode, dabei aber Trigger beachten
- # neue Methoden ausprobieren

MATERIAL:

- # [Präsentation](#)
- # [Kather, Cara-J.: Sexuelle Belästigung — ein Plädoyer für männliche Verbündetenschaft](#)
- # [Literaturempfehlungen](#)

WAS
MUSS
PASSIE
REN, DA
MIT MÖG
LICHST
WE
NIG PAS
SIERT?

Prävention zu sexualisierten Diskriminierungen
und Gewalt an Hochschulen
01. Oktober 2020, 9–11 Uhr:
Vortrag von Ursel Gerdes

REFERIERENDE PERSON:

Ursel Gerdes ist Diplom-Pädagogin mit berufsbegleitender sozialtherapeutischer Beratungsausbildung sowie Ausbildung in Supervision und Organisationsberatung und verfügt über langjährige Erfahrungen in der beruflichen Fort- und Weiterbildung. Sie ist in der Arbeitsstelle ADE (Antidiskriminierung und Konfliktmanagement) an der *Universität Bremen* tätig, welche seit 1993 als Beratungs- und Fachstelle zum Umgang mit Konflikten, Diskriminierungen und Gewalt am Ausbildungs-, Studien- und Arbeitsplatz besteht.

INHALT UND ABLAUF:

Diese Veranstaltung wurde ursprünglich als Workshop geplant. Aufgrund der hohen Nachfrage wurde kurzfristig ein Vortrag konzipiert, an dem 78 Personen teilnahmen. Zentrale Themen des Vortrags waren die präventiven Handlungsmöglichkeiten von Hochschulen in Form von konkreten Vorkehrungen und Maßnahmen zu direkter und indirekter Verhinderung von SDG sowie die damit verbundenen Rahmenbedingungen und Voraussetzungen.

Zur Einführung wurde exemplarisch die ADE – Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt der

Universität Bremen und ihre Entstehungsgeschichte vorgestellt: Diese sei bereits 1993 eingerichtet worden und könne damit als die langjährigste professionalisierte Antidiskriminierungsstelle an einer Hochschule in Deutschland gelten. Ausgangspunkt für die Schaffung der *ADE* sei ein öffentlicher »Skandal« im Jahr 1990 und die Verabschiedung einer Richtlinie zum Verbot von SDG im Jahr 1993 gewesen. 2014 sei zudem eine zweite Vollzeitstelle durch einen Kooperationsvertrag mit der öffentlichen Verwaltung des Landes Bremen gesichert und 2019 eine dritte durch eine Kooperation mit den Hochschulen des Landes Bremen geschaffen worden. Die *ADE* werde im Themenfeld Konflikte, Diskriminierungen und Gewalt tätig. Der Begriff »Konflikt« stelle dabei u.a. die Niedrigschwelligkeit des Angebotes sicher, da nicht jede betroffene Person das Erlebte als Diskriminierung bezeichne.

Zum Angebot der *ADE* zählten Informations-, Beratungs- und Qualifizierungsangebote für die *Universität Bremen* (Leitung, Beschäftigte, Studierende, Auszubildende), den Öffentlichen Dienst des Landes Bremen (Beschäftigte, Auszubildende, Personal- und Organisationsentwicklung) sowie für drei Hochschulen im Land Bremen (Leistungsangebote seien aktuell in der Klärung). Vier Angestellte mit insgesamt

119 Stunden sowie ein*e studentische*r Mitarbeiter*in und ein Sekretariat (zusammen 30 Stunden) bilden das Team der ADE.

Im Anschluss erfolgte eine Begriffsklärung und Einordnung von SDG im Bereich Antidiskriminierung. Hierbei wurde u.a. betont, dass eine mangelnde intersektionale Perspektive dazu beitrage zu verschleiern, dass vor allem Frauen* aus marginalisierten Gruppen gefährdet seien. Dies erschwere betroffenen Personen, ein passendes Unterstützungsangebot zu finden und könne dazu führen, dass entwickelte Maßnahmen nur privilegiert positionierte Personen ansprechen. Daran anknüpfend wurden die strukturellen Bedingungen des Wissenschaftssystem dargelegt, die vielfältige Diskriminierungsformen begünstigen:

- # Leistungs- und Wettbewerbsprinzip
- # Außendarstellungs- und Marketingzwang
- # Internationalisierungsstrategien
- # Dezentralisierung der Entscheidungsstrukturen bei gleichzeitiger Stärkung der Leitungsebene
- # Fehlen gesamtorganisatorischer Steuerung
- # Instabilität und Unsicherheit
- # Abhängigkeiten
- # homosoziale, weiße und patriarchal geprägte Netzwerke
- # Leugnung von Diskriminierung

Im nächsten Teil des Vortrags wurden die zentralen Handlungsfelder der Präventionsarbeit anhand konkreter Maßnahmen und deren Voraussetzungen aufgezeigt sowie die Rolle verschiedener Stellen beleuchtet:

Strukturelle organisatorische Maßnahmen:

- # Bereitstellung personeller und materieller Ressourcen
- # verbindliche Rahmenbedingungen und Zuständigkeiten (Richtlinien, Dienstvereinbarungen etc.) – zur Schaffung von Transparenz und als deutliche Positionierung
- # Beschwerdestelle gemäß AGG
- # Antidiskriminierungsberatung
- # Erst- und Verweisberatung
- # räumliche und technische Infrastruktur, die Gefahrensituationen vermeide (z.B. All-Gender-Toiletten, vorgezogene Namensänderung)
- # Umsetzung von Maßnahmen zur Chancengleichheit und Antidiskriminierung
- # Erhöhung der Diversität in Führungspositionen
- # Bedrohungsmanagement

Antidiskriminierungsberatung:

- # niedrigschwellig und vertraulich
- # Aufgaben: Problem- und Erwartungskklärung, Unterstützung bei der Verarbeitung und Reflexion, Klärung von Schutz- und Hand-

lungsmöglichkeiten, Stärkung der Person, Empowerment-Strategien, Information zu weiteren internen und externen Unterstützungsstellen, Reflexion und Unterstützung im Beschwerdeprozess

- # Voraussetzungen: Schweigepflicht und dienstlich garantiertes Recht auf Verschwiegenheit, mind. zwei Mitarbeiter*innen zur Sicherstellung des fachlichen Austauschs und persönlichen Schutzes, Fortbildung, Supervision, intersektionale Antidiskriminierungskompetenz, Vernetzung, Zeit und Mittel zur Weiterqualifizierung

Erst- und Verweisberatung:

- # niedrigschwellig und vertraulich
- # Aufgaben: Empathie, Ernstnehmen, Anliegen und Erwartung klären, Sammeln und Strukturieren von Informationen, Informieren über erste Handlungsmöglichkeiten, Verweis an spezialisierte Antidiskriminierungsberatung oder Beschwerdestelle
- # Voraussetzungen: Qualifizierung, Klärung des Verweisverfahrens, Vernetzung

AGG-Beschwerdestelle:

- # Aufgaben: Entgegennahme, Vorprüfung, Aufklärung über Verfahren, Rechte, Pflichten und vertrauliche Beratungs- und Unterstützungsangebote, Anhörung von Beteiligten

und Zeug*innen, Bewertung, Dokumentation, Erarbeitung von Konsequenzen, die von der Leitung entschieden werden, Umsetzung der Konsequenzen und Überprüfung ihrer Wirksamkeit

- # Voraussetzungen: Freistellung, Vertretungsregelung, Qualifizierung, Qualitätssicherung, Evaluation, Vernetzung

Gleichstellungsbeauftragte und andere Interessenvertretungen:

- # Betroffene beraten
- # Betroffene über Beschwerdemöglichkeiten und -verfahren informieren
- # konkrete Situation, bisherige Schritte und involvierte Personen herausarbeiten
- # Ziel und Unterstützungsmöglichkeiten klären
- # Informationen einholen
- # im Beschwerdeverfahren begleiten – als Zeug*in/Reflexionspartner*in
- # Sofortmaßnahmen zum Schutz der Betroffenen einfordern
- # Widerspruchsrechte im Verfahren einsetzen
- # zum Ergebnis der Beschwerdeprüfung und getroffenen Maßnahmen Stellung nehmen und diesem ggf. widersprechen
- # Kontroll-, Initiativ- und Widerspruchsrechte wahrnehmen bezüglich aller Maßnahmen, die dem Ziel und Zweck des AGG dienen
- # Initiieren einer Richtlinie zur Um-

- setzung des AGG
- # Initiativen zur Umsetzung der Beschwerdestelle und Festlegung des Beschwerdeverfahrens
 - # Sicherstellung qualifizierter Beratungsangebote für Betroffene, Handlungsverantwortliche, Führungspersonen
 - # Sicherstellung von Qualifizierungsangeboten für Handlungsverantwortliche, Führungspersonen
 - # Initiierung präventiver Maßnahmen
 - # eigene Qualifizierung
 - # selbst Beratungsangebote nutzen

Organisations- und Personalentwicklung sowie Führungskompetenzen:

- # Organisationsentwicklungsprozess mit dem Ziel einer Kulturveränderung
- # zielgruppenspezifische, verpflichtende, regelmäßige Qualifizierungsangebote (Umgang mit Diskriminierung, diskriminierungssensible Lehre, diskriminierungssensible Führungskompetenzen u.v.m.) mit Bonussystem für Teilnahme
- # Coachingangebote

Sensibilisierung und Empowerment:

- # Datenerhebung/Befragungen
- # Öffentlichkeitsarbeitskampagnen
- # Thematisierung in Einführungsveranstaltungen für Studierende und Beschäftigte
- # regelmäßige Veranstaltungen, um

- über Diskriminierung zu reden
- # Reflexionsangebote für Lehrende (z.B. diskriminierungssensible Lehre, Umgang mit schwierigen Situationen)
- # Einbindung in bestehende Programme (Mentoring, Führungskräfteprogramme Nachwuchsförderung)
- # kontinuierliche und gezielte Empowerment-Angebote für strukturell diskriminierte Gruppen und Awareness-Angebote in geschützten Räumen

Vernetzung der Akteur*innen zum Schutz und zur Weiterqualifizierung:

- # intern mit interdisziplinären Akteur*innen aus Praxis und Forschung
- # hochschulübergreifend mit externen Akteur*innen zum Austausch von Wissen und Erfahrung, Solidarität
- # Antidiskriminierungsstelle des Bundes
- # mit Akteur*innen der Forschungsförderung
- # in regionalen Bündnissen

Im Vortrag und den Diskussionen wurden folgende zentrale Erkenntnisse in den Mittelpunkt gestellt:

Widerstände, Aggressionen und Bagatellisierungen einkalkulieren!

- # häufig: struktureller Widerstand
- # kritischer Umgang mit offiziellen Zahlen aufgrund hoher Dunkelziffer notwendig (nur Spitze des

Eisberges durch Beschwerden sichtbar – am häufigsten werde im privaten Umfeld über Erfahrungen gesprochen; nur ein Teil wende sich an vertrauliche Beratungsangebote inner- oder außerhalb der Hochschule)

- # es brauche nicht erst Beschwerden, um Organisation für den Umgang mit Diskriminierung zu qualifizieren
- # Stellenwert von Antidiskriminierung in organisationsinternen Reformprozessen deutlich benennen
- # Berücksichtigung von Top-Down-Strategien
- # Schaffung breiter Bündnisse unterschiedlicher Akteur*innen
- # wenn nur einzelne engagierte und kompetente Akteur*innen das Feld beackern, komme dies organisationaler Fürsorgepflichtverletzung gleich

Klarheit und Klärung von Rollen, Erwartungen und Verantwortlichkeiten!

- # eigene Rollen und die der übrigen handelnden Akteur*innen klären – dies trete Ohnmachts- und Allmachtserfahrungen entgegen
- # eigenes Beratungsprofil entwickeln: Was kann ich leisten? Wo kann ich mich stärken?
- # klare Trennung von vertraulicher Beratung und offizieller Bearbeitung von Beschwerden
- # Berücksichtigung/Benennung von

Abhängigkeitsverhältnissen und intersektionalen Perspektiven

Mit bestehenden Strukturen arbeiten und achtsam sein beim Aufbau von Parallelstrukturen!

- # Vermeidung von Verschiebebahnhöfen

Darüber hinaus wurde u.a. thematisiert, dass sich der Diskurs um Deutungshoheiten drehe und Opferdiskurse verändert werden müssten. Es handle sich beim Thema SDG nicht um »Grau-Bereiche« – das AGG stärke mit der Formulierung »unerwünscht« klar die subjektive Betroffenenperspektive. Außerdem wurde betont, wie wichtig konsequentes und professionelles Handeln bei aufgetretenen Diskriminierungsfällen auf allen Ebenen sei, damit weitere Diskriminierungsfälle ebenfalls kommuniziert und sanktioniert würden. Der Worst Case sei, breit für Diskriminierung zu sensibilisieren und eigene Angebote gut öffentlichkeitswirksam darzustellen, aber bei konkreten Fällen das Verfahren »in den Sand zu setzen« und dadurch das Vertrauen der Betroffenen nachhaltig zu verlieren. In diesem Zusammenhang wurde Bedrohungsmanagement als Verfahren genannt, um Diskriminierung frühzeitig zu verhindern, Konflikte zu lösen und um bei auftretenden Fällen mit adäquaten Maßnahmen zu reagieren. Außerdem wurde auf die verschiedenen

Kulturen – Verwaltung, Forschung und Lehre – innerhalb einer Hochschule aufmerksam gemacht, die trotz ihrer Unterschiedlichkeit zu einer diversitätssensiblen und diskriminierungsfreien Hochschule gemeinsam beitragen müssten.

OUTPUT:

Der Vortrag bot den Teilnehmenden folgende AHA-Erlebnisse, Impulse, zentrale Botschaften und Mutmacher:

- # zu jedem individuellen Vorfall gehört auch eine Struktur, die ihn ermöglicht
- # Hochschulleitungen spielen eine große Rolle
- # keine Grauzonen
- # das A und O: Strukturen ändern
- # mehr mit Akteur*innen auf »höherer« Ebene (z.B. Dekanate) sprechen
- # Wichtigkeit der Unterstützung der beratenden Stellen an der Hochschule
- # Thema ist uneingeschränkt wichtig für alle Hochschulmitglieder!
- # Vorsicht mit Opferbildern!
- # kreative Ideen, wie z.B. stilles Theater in der Vorlesung
- # neue Beratungsstellen in den Gleichstellungsplan festschreiben
- # Arbeitsgruppe gründen, um Kräfte zu bündeln
- # klare Haltung, aber auch Reflexion

der eigenen Rolle

- # Feststellung nicht alleine zu sein mit meinen Problemen
- # es gibt viele, die das Thema bewegt und auch viele, die sich damit auskennen
- # nicht locker lassen – viele Schritte sind schon getan und müssen noch getan werden. Erwartungsmanagement ist deshalb wichtig.

MATERIAL:

- # Präsentation
- # Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Leitfaden Beratung bei Diskriminierung
- # Lakof Hessen: Gendergerechte und diversitätssensible Führungskultur

FALL
MANAGEMENT IN
MEINER
EIN
RICHTUNG

01. Oktober 2020, 11–13 Uhr:
Workshop mit Kathrin Stritzel und
Prof. Dr. Johannes Herwig-Lempp

WORKSHOPLEITUNG:

Kathrin Stritzel ist Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule Merseburg, Vorsitzende der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen und Universitätsklinika Sachsen-Anhalt sowie Lehrkraft für besondere Aufgaben im Fachbereich Ingenieur- und Naturwissenschaften an der Hochschule Merseburg.

Prof. Dr. Johannes Herwig-Lempp ist Diplom-Sozialpädagoge, Professor für Sozialarbeitswissenschaft/Systemische Sozialarbeit an der Hochschule Merseburg, systemischer Sozialarbeiter, Fortbilder, Supervisor und Autor.

INHALT UND ABLAUF:

Den Ausgangspunkt dieses Workshops bildete die aktuelle Arbeit an der Novellierung der Richtlinie zum respektvollen und fairen Umgang und zum Schutz vor Diskriminierung und Benachteiligung an der Hochschule Merseburg und der damit verbundenen Weiterentwicklung der Beratungs- und Beschwerdestelle(n). Zunächst wurde die Entwicklung der Antidiskriminierungsarbeit der Hochschule Merseburg nachgezeichnet, wobei die Besonderheiten einer kleinen Hochschule und die damit verbundenen Ressourcenbegrenzungen aufgezeigt

wurden. Anschließend wurden mit den Teilnehmer*innen im Plenum und in Kleingruppen die folgenden Herausforderungen sowie die Perspektiven für die Arbeit in den Beratungs- und Beschwerdestellen in den verschiedenen Wissenschaftsinstitutionen diskutiert.

Ausgestaltung der Beratungsangebote und Beschwerdestelle:

- # Niedrigschwelligkeit und Vertraulichkeit bei Beratungen gewährleisten
- # diverse Zusammensetzung der Akteur*innen in den Beratungs-/ Beschwerdestelle(n) anstreben bzw. gewährleisten
- # Fachexpertise der Berater*innen weiterentwickeln sowie kollegiale Beratungen und Fortbildungen als elementaren Bestandteil der Arbeit etablieren
- # Trennung der Beratungsangebote von der förmlichen Beschwerdestelle
- # Unabhängigkeit der Beschwerdestelle, z.B. durch externe Jurist*innen erhöhen

Hochschulkultur und Kommunikation:

- # Kultur der Offenheit und des Dialogs leben
- # Transparenz über Leistungen der Beratungsangebote und der Beschwerdestelle schaffen und fortlaufend herstellen
- # Kommunikation der Angebote

- über verschiedene Kanäle für verschiedene Zielgruppen entwickeln
- # konsequenter und ernsthafter Umgang bei Diskriminierungsfällen (= Sanktionen)
- # kritische Begleitung und Integration neuer Impulse

Weitere Aspekte:

- # Abhängigkeitsverhältnisse als Herausforderung berücksichtigen
- # Vernetzung verschiedener Ansprechpersonen innerhalb der Hochschule schaffen
- # Weiterbildung und Professionalisierung sowie Vorbildfunktion der Führungskräfte sicherstellen und in den Arbeitsalltag integrieren
- # fortlaufende Diskussions- und Lernprozesse innerhalb der Institution etablieren

Die zentrale Erkenntnis war die notwendige Trennung von vertraulichen Beratungsangeboten und förmlicher Beschwerdestelle sowie die entsprechende Expertise aller Akteur*innen in den Beratungs- bzw. Beschwerdestellen sowie der damit verbundene kontinuierliche Entwicklungsprozess innerhalb einer Institution. Dabei wurde auch deutlich, wie vielfältig die jeweiligen Beratungs-/Beschwerdestellen-Strukturen in den Hochschulen sind und dass dies vor allem von der Größe der Einrichtung, den vorhandenen

Ressourcen und der Bedeutungszuschreibung für das Thema abhängig ist.

OUTPUT:

Der Workshop bot den Teilnehmenden folgende AHA-Erlebnisse, Impulse, zentrale Botschaften und Mutmacher:

- # Ungleichbehandlungen und Benachteiligungen müssen am Arbeits- und Studienplatz nicht hingenommen werden, Recht auf Beschwerde
- # es gibt eine erhebliche Vielfalt der auftretenden Diskriminierungsfälle
- # Unterschied zwischen Beschwerde- und Beratungsstelle
- # Frage, ob und wie Beschwerde- und Beratung voneinander getrennt werden sollen und ob es besondere Fähigkeiten und Kompetenzen braucht, eine solche Beschwerde- bzw. Beratungsstelle zu führen

MATERIAL:

- # [Präsentation](#)
- # [Sammlung von Richtlinien, Leitfäden etc. auf dem Themenwochenblog \(Auswahl\)](#)

NÄHE
UND DIS
TANZ -
KLEINE
FÄCHER
& INSTI
TUTIO
NEN

02. Oktober 2020, 9–11 Uhr:
Workshop mit Antje Kirschning

WORKSHOPLEITUNG:

Antje Kirschning ist Frauenbeauftragte der Hochschule für Musik Hanns Eisler Berlin und Sprecherin der bukof-Kommission der künstlerischen Hochschulen. Sie beschäftigt sich seit Jahren mit den besonderen Herausforderungen der künstlerischen Lehr- und Ausbildungssituation, schreibt Artikel und gibt Interviews. Sie hat zuletzt 2019 den Aktionstag Nähe und Distanz organisiert, eine Kooperationsveranstaltung der Universität der Künste und der Hochschule für Musik Hanns Eisler.

INHALT UND ABLAUF:

Um miteinander in kleinen Fächern zu arbeiten, lernen und künstlerisch tätig zu sein (Musik, Malerei, Design, Theater etc.), entstehe zwischen Studierenden und Lehrpersonen fast zwangsläufig eine große persönliche Nähe: Im künstlerischen und gestalterischen Studium und in kleinen Orchideenfächern kommen regelmäßig die immer gleichen Studierenden und Lehrpersonen zusammen, arbeiten intensiv miteinander auf relativ engem Raum, teilweise im Einzelunterricht, häufig im Rahmen einer allgemeinen Duz-Kultur. Das bereichere das Lehren und Lernen, intensiviere die Ausbildungssituation der Studierenden wie auch die Betreu-

ungsmöglichkeiten der Lehrpersonen. Gerade hier erfordere die enge Zusammenarbeit aber auch eine gute Balance zwischen professioneller und persönlicher Nähe. Publik gewordene Einzelfälle von Grenzüberschreitungen bis hin zu strafrechtlich relevanten Vergehen zeigten die Wichtigkeit an, verschiedene Aspekte des Verhältnisses von Nähe und Distanz differenziert zu erörtern. Wie sehen solche Modelle für ein respektvolles Miteinander an unterschiedlichen Hochschulen aus? Welche Erfahrungen machen Lehrende und Studierende? Wie kann eine gute Balance gelingen, in der achtsam und rücksichtsvoll, persönlich und professionell gearbeitet wird?

Diese und weitere Fragen bewegten uns im Workshop. Antje Kirschning eröffnete mit einer kurzen Erläuterung des Themenfeldes und zeigte im Anschluss einen Ausschnitt aus dem Musikdrama »Whiplash« von 2014, in dem die konfliktreiche und enge Bindung eines jungen Musikers zu seinem gewalttätigen, aber sehr renommierten Lehrer in New York aufgezeigt wird. Die Teilnehmer*innen hatten die Möglichkeit, sich zunächst über das Gehörte und Gesehene auszutauschen und sich selbst und ihre eignen Erfahrungen in der Ausbildung bzw. Arbeit vorzustellen. Hier wurde schnell die Ambivalenz deutlich, die das Verhältnis von Nähe

und Distanz in der künstlerischen Ausbildung prägt: Im besten Fall Grundlage einer gelungenen Lehr-Lern-Situation, die sowohl die persönliche Entwicklung als auch die Professionalisierung der künstlerischen Arbeit voran bringen könne. Im schlechtesten Fall jedoch überschreite ein Ungleichgewicht im Nähe-Distanz-Verhältnis die Ebene der »Ausbildungssituation« und öffne unterschiedliche Ebenen der Grenz-überschreitungen. Das Spektrum reiche von zwischenmenschlichen Missverständnissen bis hin zu vorsätzlicher sexualisierter Belästigung und Gewalt, die öffentlich und in wenigen Fällen auch strafrechtlich geahndet worden sei. Im Austausch wurde die Wichtigkeit betont, sehr genau zu unterscheiden, worüber gesprochen wird.

Nach einer ersten Austauschrunde kristallisierten sich zwei unterschiedliche Schwerpunkte in der Diskussion heraus, sodass sich die Teilnehmer*innen in zwei separaten Breakout-Räumen einem spezifischen Thema widmeten.

In einem der Räume fanden sich alle Teilnehmer*innen einer gemeinsamen Kunsthochschule wieder und nutzten die Gelegenheit statusübergreifend die Situation der eigenen Institution zu diskutieren. Ein Fokus lag dabei auf der Vermittlung von gleichstellungspoli-

tischen Initiativen und Angeboten sowie studentischem Engagement.

Die andere Gruppe nutzte die Zeit, um über Ideen für Vermittlungsangebote zu sprechen, die sich an unterschiedlichen Mitgliedergruppen orientierten, wie z.B. Sensibilisierungskurse für Lehrende oder Empowerment-Workshops für Studierende. Auch Möglichkeiten der formalen Absicherung, wie das Erstellen eines »Code of Conduct«, der von allen Angehörigen einer Hochschule unterschrieben werden sollte, wurden diskutiert und als ggf. »zahnloser Papiertiger« auch kritisiert. Ein ganz anderer Weg wurde mit dem Vorschlag eingeschlagen, das Ausbildungssystem der künstlerischen Hochschulen zu verändern, um Abhängigkeitsverhältnisse zu minimieren. Dabei wurde betont, wie entscheidend es sei, bei der Auswahl der Professor*innen und Lehrenden auf pädagogische Kompetenzen Wert zu legen und nicht zu einseitig das Renommee des künstlerischen Werdegangs zu favorisieren. Auch der Aufbau eines didaktischen Weiterbildungsangebots bzw. die Verpflichtung an der Teilnahme an solchen Veranstaltungen für das Lehrpersonal kam zur Sprache. Zum Schluss machten verschiedene Personen auf Initiativen aufmerksam, die sich für eine diskriminierungssensible Lehre an künstlerischen Hochschulen stark machen.

EINE*
R
UNTER
VIELEN
- GROSSE
FÄCHER
& INSTI
TUTIO
NEN

02. Oktober 2020, 9–11 Uhr:
Gesprächsrunde mit Verena Stange

GESPRÄCHSLEITUNG:

Verena Stange ist stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte sowie Mitarbeiterin im *Projekt FEMPOWER* an der *Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg*.

INHALT UND ABLAUF:

In der Gesprächsrunde wurde der Fokus auf die besonderen Herausforderungen in großen Institutionen gelegt. Dabei wurde einerseits aus Perspektive der Rat- und Hilfesuchenden und andererseits aus Perspektive der Wissenschaftseinrichtung gesprochen. Auf institutioneller Seite wurden von der Leitungsebene über Mitglieder und Angehörige bis hin zu Ansprechpersonen verschiedene Akteur*innen genauer betrachtet. Es wurden sowohl funktionale als auch eher dysfunktionale Strukturen besprochen.

Es wurden folgende zentrale Erkenntnisse in den Mittelpunkt gestellt: Für größere Wissenschaftseinrichtungen wurde festgehalten, dass meist bereits ein breites Spektrum an Beratungsstellen zur Verfügung stehe, dieses allerdings oftmals schlecht kommuniziert werde. So könne aktuell an vielen Universitäten ein funktionierendes Leitsystem für Betroffene und Unterstützende nicht vorausgesetzt werden. Oftmals fehle

es an Transparenz und Zugänglichkeit von Informationen. Die Zuständigkeiten und Ansprechbarkeit für entsprechende Themen seien zudem oftmals unklar. Dadurch könne die Unterstützung für Betroffene im Bedarfsfall nicht gewährleistet werden.

Als erste Schritte für mehr Funktionalität wurden daher folgende Maßnahmen empfohlen:

- # zentrales Infoportal auf der Webseite der Einrichtung
- # Kontaktaufnahme zwischen Gleichstellungsbeauftragten und Studierendenräten/-ausschüssen
- # Andocken einer Antidiskriminierungsberatung in bereits bestehende Beratungsstrukturen
- # Vernetzen der bereits vorhandenen Ansprechpersonen

Positiv bemerkt wurde, dass eine studentische Gleichstellungsbeauftragte die Hürde zur Kontaktaufnahme für Studierende mindern könne. Auch Druckausübung und Forderungen der Studierenden könnten den Ausbau von Stellen fördern.

Ein weiteres Gesprächsthema stellten strukturelle Bedingungen dar, die den Aufbau von funktionierenden Strukturen zur Unterstützung erschweren könnten. Als ein Beispiel wurden hier die unterschiedlich ausgeprägte Professionalisierung von

Akteur*innen diskutiert, die qua Wahlamt die Rolle einer Ansprechperson übernehmen und entsprechend unterschiedliche Kompetenzen und Expertise sowie Sensibilität für und Erfahrung mit bestimmten Themen für die Beratung mitbrächten. Daran anknüpfend wurde die Notwendigkeit einer Qualifizierung der Erstberatung als Herausforderung zusätzlich zur hohen Fluktuation der Ämter an großen Institutionen thematisiert. Letzteres erschwere die Kontinuität in der Aufklärungs-, Sensibilisierungs- und Qualifizierungsarbeit, weshalb für die dauerhafte Einrichtung von Präventionsstellen jenseits eines Wahlamtes plädiert wurde. Diese könnten aufgrund ihrer institutionellen Verankerung kontinuierlich und nachhaltig den Themenbereich SDG bearbeiten.

Im Weiteren wurde die Anerkennung des Bedarfs nach Strukturen und Sensibilität für das Thema SDG durch das Rektorat/Präsidium als wichtig erachtet. Allerdings könne diese Unterstützung aktuell nur vereinzelt vorausgesetzt werden. Die Wertschätzung und Anerkennung von Gleichstellungsarbeit sowie deren finanzielle Unterstützung durch die Institution sei oftmals mangelhaft und erschwere den Aufbau und die Verstetigung von Stellen, Strukturen und Angeboten. Die Aufgabenfülle der gewählten Gleichstellungsbeauftragten werde insgesamt wenig wahrgenommen. Zu bemerken

sei außerdem eine oft fehlende Anerkennung von ehrenamtlichem Gleichstellungsengagement bis hin zu dessen Infragestellung, was durch die Amtsinhaber*innen nicht selten auch als hinderlich für die wissenschaftliche Karriere empfunden werde. Nicht zuletzt könne diese Geringschätzung ein Grund für die hohe personelle Fluktuation im Bereich der ehrenamtlichen Gleichstellungsarbeit sein.

Als zentrale Erkenntnisse wurden festgehalten:

- # Größe der Institution nicht entscheidend für erfolgreiche Antidiskriminierungsarbeit
- # finanzielle/personelle Ressourcen sehr hilfreich, aber Engagement einzelner Personen(gruppen) und Commitment der Leitungsebene unerlässlich
- # Herausforderung: Qualifizierung ständig wechselnder Ansprechpersonen (Personal, Studierende) – kontinuierliche Bearbeitung unerlässlich und Notwendigkeit einer Person mit Qualifizierung in einer verstetigten Stelle
- # Wichtigkeit des Austauschs mit verschiedenen Akteur*innen, um unterschiedliche Perspektiven zusammenzubringen
- # gerade an großen Institutionen keine Pauschalrezepte (abhängig von vorhandenen Strukturen, Commitment, Personen)

OUTPUT:

Die Gesprächsrunde bot den Teilnehmenden folgende AHA-Erlebnisse, Impulse, zentrale Botschaften und Mutmacher:

- # sehr ähnliche Erfahrungen auch an anderen Universitäten
- # Möglichkeit der Pflichtfortbildung, sogar für Studierende
- # spannend zu sehen, wie wenig Macht Antidiskriminierungsstellen dann doch an den Unis haben
- # studentische Ansprechperson kann viele Hürden abbauen
- # Perspektive der Studierenden einbinden
- # ich als Studierende*r kann auch sehr viel in diesen Bereich durch öffentlichen Druck beitragen
- # gemeinsames Sprechen ermutigt mich, weiter zu machen
- # es bewegt sich viel, aber es gibt auch noch viel Bedarf
- # es gibt Widerstände, es gibt Bedarf und es gibt ganz viele, die sich anlassbezogen solidarisieren
- # mehr Klarheit über existierende Strukturen und Abläufe
- # ich werde das Thema erneut ins Gleichstellungsteam bringen
- # gemeinsame Gespräche mit verschiedenen Akteur*innen an der Institution z.B. Professor*innen, Asta/StuRa etc.

MÄNNER
WELTEN
IN DER W
ISSEN SC
HAFT | W
IS
SENSCH
AFT ALS
MÄNNER
WELT?

Männerdominierte Fächer und Institutionen
02. Oktober 2020, 9–11 Uhr:
Gesprächsrunde mit Kerstin Schmitt

GESPRÄCHSLEITUNG:

Kerstin Schmitt ist Mitarbeiter*in im Projekt *FEMPOWER* an der *Hochschule Merseburg* sowie freie Rednerin bei *Zeremonien für alle*.

INHALT UND ABLAUF:

Die Gesprächsrunde befasste sich mit männlicher Dominanz in Wissenschaftsinstitutionen sowie innerhalb von Forschungszweigen, Fächern und Abteilungen und den Fragen, die sich daraus im Hinblick auf SDG ergeben. Konzeptionell wechselten im Workshop Inputs mit Reflexionen und Gruppenarbeiten, wobei erklärtes Ziel der Runde weniger das Beantworten sondern das Stellen von Fragen war, z.B.: Was macht männerdominierte Bereiche aus? Was heißt »männerdominiert«? Geht es dabei nur um Männeranteile oder um mehr? Welche Effekte hat das? Welche Macht- und Schutzmechanismen greifen – auf Seiten von Männern wie von Frauen? Welche spezifischen Herausforderungen und Chancen ergeben sich daraus für das Thema?

Nach einer kurzen Umfrage zu eigenen Erfahrungen mit SDG im Arbeitsalltag folgte ein Input unter der Überschrift »Männlichkeit(en) – Gibt es überhaupt Männerwelten?«, im Rahmen dessen der Begriff »Gender

Bias« und ein Konzept zu Männlichkeit eingeführt wurden: »Gender Bias« bezeichne systematische Verzerrungseffekte infolge geschlechtsbezogener Stereotypisierungen und Vorurteile, die Wahrnehmungen und Entscheidungen beeinflussten. In ihrem Konzept der »Hegemonialen Männlichkeit« unterteile die Soziologin *Raewyn Connell* Männlichkeitsmuster in »marginalisierte«, »unterdrückte« und »komplizenhafte« Männlichkeiten und stellte fest, dass alle Männer, ungeachtet welche Männlichkeiten sie leben, von einer »patriarchalen Dividende« profitierten, also dem allgemeinen Vorteil, der Männern aus der Unterdrückung von Frauen erwachse. Daraus ließen sich als Thesen folgern:

1. Männerwelten zielen darauf ab, Personen (Frauen, weitere Geschlechter, andere Männer), die nicht der hegemonialen Männlichkeit entsprechen, auszuschließen.
2. Dabei tarnen sich Männerwelten als rational, kompetent, objektiv und naturgegeben und tun so »als ob«. Diese Systeme müssen erkannt und wahrnehmbar gemacht werden, um sie zu ändern.

Nach einem gemeinsamen Brainstorming zur Frage, wo männliche Dominanz im Wissenschaftssystem auftauchen könne (mit dem Ergebnis: überall), diskutierten die Teilnehmenden in fünf

Kleingruppen zu je einer Oberfrage, um anschließend folgende Top-3-Antworten ins Plenum zu tragen:

Chancen/Handlungsoptionen in männlich-dominierten

Fächern/Forschungszweigen:

- # verpflichtende Veranstaltungen
- # geschlechtergerechte Verhältnisse in Evaluationsbögen abfragen
- # Plakate, Flyer, Sticker in Seminarräumen (Definitionen, Beispiele, Ansprechpersonen)

Herausforderungen in männlich-dominierten

Fächern/Forschungszweigen:

- # festgefahrene Struktur männlicher Dominanz aufbrechen
- # Gehör finden für Frauen
- # neue Führungspersönlichkeiten

Chancen/Handlungsoptionen in männlich-dominierten

Einrichtungen (Team/Leitung):

- # Sensibilisierung und Festlegung auf Leitlinien
- # Quotenregelungen, paritätische Besetzung
- # Vorabsprachen und Koalitionen

Herausforderungen in männlich-dominierten Einrichtungen (Team/Leitung):

- # Relevanz für SDG-Themen entwickeln
- # Verantwortung übernehmen

- # diskriminierungsfreie Kultur schaffen (kritikfähig, fehlerfreundlich ...)

Chancen, Männer in den Kampf gegen SDG mit einzubeziehen und mögliche Wege:

- # Geschlechterfronten/Dämonisierung von Männern abbauen
- # Warum lohnt sich der gemeinsame Kampf?
- # Konsequenzen vom Ausschluss von Frauen*/LGBTIQ*
- # intersektionale Perspektive integrieren/stärken

Die abschließende Diskussion formulierte eine bekannte Erkenntnis: Im Grundsatz brauche es einen System- bzw. Kulturwandel. Besonders diskutiert wurde dabei die Frage des Umgangs mit Frauen, die selbst den männlichen Habitus – sei es aufgrund von Verinnerlichung oder aus strategischen Gründen – stark (aus-)lebten und z.B. mit Blick auf das eigene Beispiel Sexismus in der Wissenschaft leugneten/klein redeten und Gleichstellungsarbeit als defizitär definierten und ablehnten. Inwiefern sollten diese Frauen Zielgruppe von Gleichstellungsarbeit sein? Wie können Solidaritäten statt weiterer Konkurrenzen gefördert werden?

Im Resümee konnte die Frage nach den Spezifika für (besonders) männlich-dominierte Fächer und

Institutionen in Bezug auf SDG nicht abschließend geklärt werden. Dies könne auch der Tatsache geschuldet sein, dass Wissenschaft insgesamt männlich-dominiert sei, und die Struktur der Männerwelten z.B. im MINT-Bereich schlicht nur am deutlichsten ausgelebt werde und damit stärker erfahrbar sei.

OUTPUT:

Die Gesprächsrunde bot den Teilnehmenden folgende AHA-Erlebnisse, Impulse, zentrale Botschaften und Mutmacher:

- # Sensibilisierung für (Mechanismen von) »Männerwelten« und dass auch Männer von mehr Geschlechtergerechtigkeit profitieren können
- # alternative Formen wissenschaftlichen Arbeitens ausloten, Stichwort »Slow Science Network«
- # Frauen sind auch Teil der Männerwelten – weitere Diskussion nötig
- # Bedeutung von und Motivation zu Vernetzung und Austausch, abschauen erlaubt!
- # es führt kein Weg an universitätsweiten (Sensibilisierungs-)Maßnahmen vorbei (z. B. verpflichtende Workshops, Plakate etc.)
- # gemeinsames Ansprechen des Problems

MATERIAL:

- # [Präsentation](#)
- # [Whiteboard zu männlicher Dominanz](#)
- # [Whiteboard Ergebnis Gruppenarbeit](#)
- # [Connell, Raewyn \(1999\): Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten](#)
- # [Themenportal »Gender Bias« des CEWS](#)

#ME
TOO IN
TER
SEK
TIO
NAL

Fokus: Parallelen und Verknüpfungen von
rassistischer und sexualisierter Diskriminierung
an Wissenschaftsinstitutionen
02. Oktober 2020, 11–13 Uhr:
Gesprächsrunde mit
Carmen Irene González Menéndez

GESPRÄCHSLEITUNG:

Carmen Irene González Menéndez

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Romanistik der *Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg*.

INHALT UND ABLAUF:

Der Fokus des Inputs und der anschließenden Diskussion lag auf der intersektionalen Betrachtung der Verschränkung von sexualisierter und rassistischer Diskriminierung.

Einführend wurde festgehalten, dass in der Forschung nur wenig valide Zahlen und kaum empirische Datenerhebungen zum Thema existierten. Es gäbe noch immer ein mangelndes Bewusstsein für Multidimensionalität und Intersektionalität von Diskriminierung. Ein wirkungsvoller Umgang mit SDG erfordere jedoch die Verschränkung von Theorie (Wissensproduktion der Bildungseinrichtung) und Praxis (Beratungsstellen, Präventionsmaßnahmen etc.). Dies sollte an Hochschulen noch viel stärker forciert werden. In dem Zusammenhang folgte ein Plädoyer für Feldforschung: *Grounded Theory* wurde als Beispiel angeführt, um diskriminierungsarme Wissensproduktion zu betreiben und an Wissenschaftseinrichtungen zu erforschen, welche Kategorien aktuell relevant und welche nicht im Blick sind.

Als ein Grundproblem wurde die Dekonstruktion der Abstraktionskategorien Geschlecht und Race beleuchtet. Die Frage, ob diese Kategorien dekonstruiert werden können, führe in ein Dilemma: Die Dekonstruktion könne zwar als langfristiges Ziel betrachtet werden, aber eine bloße diskursive Verneinung der Kategorien sei nicht möglich, ohne tatsächliche Verhältnisse abzuerkennen. Die komplexen Mechanismen der Diskriminierung würden verdeckt, wenn Abstraktionskategorien einfach verneint würden, z.B. indem eine Person behaupte, sie würde alle Menschen gleich behandeln und keine Hautfarben wahrnehmen und dies als Lösungsweg aus einer rassistischen Gesellschaft präsentierte. Dies verleugne tatsächlich vorhandene strukturelle Diskriminierung, der rassifizierte Menschen ausgesetzt seien und der mit gezielter *affirmative action* für marginalisierte Personengruppen entgegnet werden müsse und die eben nicht alle Menschen gleich behandle, sondern reale ungerechtfertigte Nachteile auszugleichen versuche.

Auch strategische Koalitionen und Bündnisse könnten mittels des Bezugs auf Abstraktionskategorien erfolgen, da das zu kritisierende System mit diesen Kategorien arbeite. Kategorien müssten somit zugleich in Frage gestellt, aber auch in der Antidiskriminierungsarbeit angewendet werden.

Antidiskriminierung fungiere dabei auch als ein Hebel zwischen Gesetz und Gesellschaft. Aber auch Antidiskriminierungsmaßnahmen müssten stets hinsichtlich der Reproduktion von Diskriminierung kritisch hinterfragt werden. So gebe es antisexistische Maßnahmen, die Rassismus beförderten, ebenso wie anti-rassistische Maßnahmen, die Sexismus beförderten. Dies wurde beispielhaft anhand der Situation von Internationals an Hochschulen erläutert: Diese würden sich aufgrund des Fehlens eines stabilen sozialen Umfeldes bei Diskriminierungserfahrungen eher an Hochschulen wenden. Dieser Umstand könne aber zu Verzerrungen in der Wahrnehmungen führen und zu der rassistischen Zuschreibung, dass SDG eher bei Internationals vorkomme.

Daran anknüpfend wurde die Kritik *Kimberlé Crenshaws* an der us-amerikanischen Antidiskriminierungsgesetzgebung anhand eines historischen Falles vorgestellt. Demnach reproduzierte die Gesetzgebung in ihrer Konzeption Diskriminierung und verkannte die Komplexität der Verwobenheit unterschiedlicher Diskriminierungsformen, die sich in einer besonderen Weise nur auf Schwarze Frauen auswirke – und nicht auf weiße Frauen oder Schwarze Männer: 1976 habe *Emma DeGraffenreid* zusammen mit anderen Schwarzen Frauen *General*

Motors wegen Diskriminierung verklagt. Sie behaupteten, dass Unternehmen unterteile seine Belegschaft nach *Race* und Geschlecht. Die »Schwarzen Jobs« seien ausschließlich mit Männern und die »Frauenjobs« nur mit *weißen* Frauen besetzt worden. Da hier jedoch Schwarze Männer nicht betroffen waren, wurde darauf geschlossen, dass es sich nicht um rassistische Diskriminierung handeln könne. Da *weiße* Frauen nicht betroffen waren, wurde behauptet, es könne sich auch nicht um sexistische Diskriminierung handeln. Das Gericht habe daher die Klage abgewiesen. Die spezifische Diskriminierungserfahrung Schwarzer Frauen sei so durch das Raster gefallen.

Im Blick auf Hochschulen müsse reflektiert werden, dass sie Orte der Wissensproduktion wie auch -verhandlung seien und auch Wissen produzierten, das in Gesetzgebungen einfließe. Da das Justizsystem jedoch repräsentativ sei, müsse mit Abstraktionskategorien gearbeitet werden. Der Wechselwirkung zwischen Wissenschaft und Gesetzgebung solle daher besondere Aufmerksamkeit zukommen sowie der Frage, wie Wissensproduktion an akademischen Einrichtungen stärker in Verwaltungsstrukturen transferiert werden könne. Des Weiteren wurde als langfristige Strategien gefordert, die Pluralität von Wissen, die Integration feministischer Lehre und nicht-hierar-

chische Wissensproduktion zu befördern. Als Good Practice wurden diesbezüglich genannt:

- # Themenwochen wie diese
- # Sichtbarmachung von Lehrveranstaltungen und weiteren Angeboten zur Auseinandersetzung mit intersektionaler Diskriminierung
- # Forschungszentren wie das *Margherita-von-Brentano-Zentrum*
- # Forschungsanträge direkt mit praktischer Ebene koppeln, z.B. direkt eine Sensibilisierungskampagne daran anschließen (auch vorteilhaft für Antragstellung)
- # Praktiker*innen und Forscher*innen zusammenbringen – z.B. Zusammenarbeit mit Partner*innen aus der Praxis im Rahmen eines Forschungsprojektes zu SDG
- # *Participative Action Research* mit dem Ziel der Kulturveränderung, z.B. Aufbau eines Moduls gemeinsam mit Studierenden
- # interdisziplinäre Forschung wie in den Gender Studies
- # Datenerhebung: Daten müssen in die Praxis!

- # Gleichzeitigkeit verschiedener Strategien
- # stärkere Einbindung von Studierenden in Forschung und Antidiskriminierungsarbeit
- # Die Workshops sind durchgehend super bereichernd ... eine tolle Gesamtveranstaltung. Dank an alle Aktiven!

MATERIAL:

- # [Kimberlé Crenshaw \(2019\): Warum Intersektionalität nicht warten kann \(Gunda Werner Institut\)](#)

OUTPUT:

Die Gesprächsrunde bot den Teilnehmenden folgende AHA-Erlebnisse, Impulse, zentrale Botschaften und Mutmacher:

SOLI
DARISC
HE WIS
SEN
SCH
AFT
?

Über akademische Hierarchien und solidarische
Formen ihrer Überwindung.
05. Oktober 2020, 11–13 Uhr:
Workshop mit Constanze Stutz

WORKSHOPLEITUNG:

Constanze Stutz, M.A., ist Soziologin und arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der TU Dresden, Lehrstuhl für Makrosoziologie. Sie war langjährige Mitarbeiterin im Projekt FEM POWER an der Hochschule Merseburg und ist weiterhin im Bereich der Geschlechterforschung und Chancengerechtigkeit an Hochschulen tätig.

INHALT UND ABLAUF:

Die Zielstellung des Workshops lag in der Entwicklung von Entwürfen für eine Umgestaltung universitärer Arbeitsverhältnisse im Sinne eines solidarischen Miteinanders. In diesem Zusammenhang wurde die Reflexion eigener Haltungen, Erfahrungen und Praxis angeregt. Zudem wurde der Versuch unternommen, einen Grenzgang zwischen wissenschaftlicher Erkenntnis und ihrer praktisch politischen Umsetzung hin zu neuen Formen der Solidarität zu entwickeln.

Zunächst wurde eine Eingrenzung des Begriffs »Solidarität« vorgenommen. Solidarität wurde dabei als Beziehung und Ausdruck des relationalen Charakters des Sozialen verstanden. Des Weiteren wurde sie als ein basaler sozialer Mechanismus wahrgenommener Zusammengehörigkeit und praktizierter Wechselseitigkeit

beschrieben. Solidarität wurde weder als bloßes abstraktes Prinzip noch als ein reines Instrument politischer Sozialtechnologie dargelegt. Anschließend wurde auf die sozial-integrative Kraft solidarischer Praktiken verwiesen und die Möglichkeit, sie als Einspruch gegen das Bestehende zu nutzen. Solidarische Praktiken fragten nach Teilhabe, Zugang und kooperativen Beziehungen. Sie könnten demnach Kämpfe um den Aufbruch des androzentrischen und kolonialistischen Status Quos an Hochschulen unterstützen.

Darüber hinaus wurde auf *bell hooks'* Begriff der politischen Solidarität verwiesen. Sie verstehe Solidarität als ein gemeinsames Anliegen, das ein als gerecht wahrgenommenes Ziel benötige und Resultat von Aushandlungen sei. Solidarität sei in diesem Sinne nicht als etwas Gegebenes zu verstehen, sondern als Ausgangspunkt eines Dialogs sowie von dessen Ergebnissen. In diesem Zusammenhang wurde Solidarität als kritischer, politischer und praktischer Begriff eingegrenzt. Solidarität heiße demnach, das grundsätzlich Falsche zu benennen, gemeinsam zu kritisieren und abzuschaffen.

Im zweiten Teil des Workshops wurde über die Möglichkeiten von Solidarität und die Begrenzungen ihrer Wirksamkeit diskutiert. Die oft ambivalenten Wirkungen wurden beispielhaft

für den Wissenschaftsbetrieb besprochen. Teilnehmer*innen betonten, dass im Zuge neoliberaler Transformationen Prozesse beschleunigter Individualisierung sowie Entsolidarisierungs-Dynamiken beobachtet werden könnten. Diese verschärften bestehende Ungleichheiten und Differenzsetzungen oder brächten Neue hervor.

Anschließend wurden implizite oder explizite Grenzen zwischen (wahrgenommenen) Mitgliedern und Nicht-Mitgliedern des solidarischen Zusammenschlusses diskutiert. Auch die Ambivalenz und inflationäre Nutzung des Begriffs der Solidarität wurde betont. Es wurden Einschränkungen der Solidarität angeführt, die häufig entlang nationalstaatlicher bzw. staatsbürgerlicher Grenzen verliefen. Daran anschließend wurde als Beispiel »exkludierender Solidarität« als eine von autoritären und rechten Akteur*innen beschriebene Auslegung des Begriffs aufgezeigt. Diesem wurden solidarische soziale Bewegungen wie *#MeToo* und *Black Lives Matter* gegenübergestellt.

Zur Beantwortung der Frage, was solidarischen Praktiken im Wissenschaftsbetrieb entgegenstehe, wurde die strukturelle Beschaffenheit der Gesellschaft und die daraus resultierende neoliberale Politik an Universitäten benannt. Darüber hinaus wurde auf Konkurrenz, Hierarchien

und Abhängigkeiten verwiesen. Des Weiteren fehle es an institutionell verankerten Strukturen und Ressourcen für Antidiskriminierungsarbeit und Vernetzung der Akteur*innen. Zudem wurde die oftmals fehlende Bereitschaft aufgezeigt, Machtbedürfnisse und -verhältnisse zu hinterfragen. Das patriarchal, kapitalistisch und egoistisch organisierte Wissenschaftssystem und geringe Ressourcen marginalisierter Gruppen erschwerten solidarische Praktiken zusätzlich.

Die aktuell bestehenden solidarischen Strukturen wurden als unzureichend wahrgenommen. Darüber hinaus sei eine diversitätssensible Wissenschaft und Vermittlungsarbeit innerhalb der Institutionen wichtig. Unter anderem wurden Gender- und Diversity-Schwerpunkte sowie die Umwidmung binärer Toiletten in All-Gender-Toiletten als Good-Practice-Beispiele genannt. Außerdem wurde sich über die wirkmächtigen Mythen von Wissenschaft und Wissenschaftler*innen ausgetauscht, die Konkurrenzdenken förderten und die Frage aufwarfen, was passiere, wenn eine in der Wissenschaft tätige Person diesen Mythen nicht entsprechen könne oder wolle. Als Praktiken von Solidarität wurden dagegen Methoden des Power Sharings vorgestellt. Die Frage, inwieweit Mittel des Zwangs und der Freiheitlichkeit miteinander kompatibel seien (z.B. Quoten), wurde zum Schluss des Workshops diskutiert.

OUTPUT:

Im Vortrag und den Diskussionen wurden folgende zentrale Erkenntnisse formuliert:

- # notwendige Vielfalt der begrifflichen Bestimmung von Solidarität: als Beziehung und als praktischer, kritischer und politischer Begriff
- # Praktiken der Solidarität als Einspruch gegen das Bestehende
- # Solidarität lebe von Haltung und Praxis der Einzelnen in Beziehungen zueinander
- # fragiles Verhältnis von Institution und sozialen Bewegungen: Eingebundenheit und Struktur, Ressourcen, langsamer und mühsamer Wandel vs. Autonomie und Forderungen nach radikalem sozialen Wandel als Spannungsfeld solidarischer Beziehungsweisen und Strukturen

MATERIAL:

- # [Präsentation](#)
- # [Zusammenfassung des Workshops](#)

GE
SCH
ICH
TEN A
US DER
ST
A
DT

05. Oktober 2020, 19–21 Uhr:
Theater mit Ellen Uhrhan, Matin Soofipour,
Géraldine Mormin und Karoline Schulze

KONZEPT UND PERFORMANCE:

Die performative Kolumne ***Geschichten aus der Stadt*** wurde 2015 von den vier Theaterpädagoginnen **Ellen Uhrhan, Matin Soofipour, Géraldine Mormin** und **Karoline Schulze** ins Leben gerufen. Das theatrale Format stellt weibliche Sexualität in den Fokus und thematisiert Rollenbilder, Klischees, Tabus sowie Emanzipation und Solidarität. Mittlerweile absolvierten sie über 20 Aufführungen.

INHALT UND ABLAUF:

Vier Stühle auf einer Bühne. Vier Frauen in roten Kleidern mit wahren Geschichten über das, worüber sich Frauen auch im Arbeitsleben und Studium Gedanken machen – machen müssen. Auf der Bühne erzählen sie wahre Geschichten, die sie entweder selbst erlebt oder von anderen Frauen zur Verfügung gestellt bekommen haben, welche so zu Wort kommen und doch anonym bleiben können. An diesem Abend zeigte sich nicht nur deutlich, sondern wurde auch unmittelbar erfahrbar: Die Realität der Arbeitswelt ist durchzogen von Strukturen der Benachteiligung und Abhängigkeiten gegenüber Tätern – sowohl in Universitäten als auch anderen Institutionen. Kurz: Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt sind auch hier viel zu oft erschreckender Alltag.

Das lustvolle Erzählen von intimen Momenten, konkreten sexuellen Handlungen und Begegnungen ist von jeher fester Bestandteil des Performanceformats »*Geschichten aus der Stadt*«. Ebenso die offene Reflexion der individuellen Auseinandersetzung mit der eigenen Sexualität, Geschlechterrolle und den eigenen Grenzen. Denn keine Frau sei allein mit ihrer Erfahrung, viele teilten gleiche Gedanken und Ängste. Sie von einer Bühne mit Stolz und Lust zu hören, mindere ihre negative Kraft, die Scham und Angst, und verleihe ihnen eine neue Qualität, Solidarität, Kraft – und nicht zuletzt Humor. In eben diesem Effekt finde sich auch die Absicht des Performancekollektivs wieder: Frauengeschichten ihre Stimme zu leihen, sie hörbar zu machen und damit in Verbindung mit den Zuschauenden zu treten und das Sprechen über Sexualität, Geschlecht und den damit verbundenen Bedürfnissen möglich zu machen.

Für die Themenwoche entwickelten sie eigens ein neues Stück, das an diesem Abend im Puschkinsaal in Halle (Saale) seine Premiere feierte. In diesem ging es ausschließlich um sexualisierte Grenzüberschreitungen. Humoristische Momente waren zwar auch an diesem Abend vorhanden, aber im Vergleich zu den bisherigen Stücken sehr rar gesät. Gebannt und berührt lauschten neben ca.

50 Personen im Saal weitere ca. 100 Personen im Livestream. An diesem Abend wurden viele Fragen aufgeworfen: Warum ist sexualisierte Gewalt gegen Frauen immer noch salonfähig? Wie und wo erleben wir Geschlechterdiskriminierung? Wie gehen wir mit diesen gewalttätigen Erfahrungen in unseren Studien- und Arbeitskontexten um? Und wie können wir uns gegenseitig stärken und gegen Machtmissbrauch vorgehen?

Einleitend nahmen die Künstlerinnen Bezug auf die leider noch immer nicht selbstverständlichen Arbeitsbedingungen, die sie im Zusammenhang mit der Themenwoche vorfanden: wertschätzende Kommunikation auf Augenhöhe, gleichwertige Einbindung in alle wichtigen, diesen Abend betreffende Entscheidungen, anstandslose Akzeptanz des geforderten Honorars, verbindliche Zusagen, keine privaten, übergriffigen oder sonst wie unangemessenen Nachrichten von den Auftraggeber*innen. Dies seien bessere Bedingungen als die meisten Frauen in der Arbeitswelt vorfänden.

Nach einer anschaulichen Statistik zur Betroffenheit von Frauen im Themenfeld SDG folgten biografische Episoden, in denen jeweils eine Frau von einem persönlichen Erlebnis mit SDG erzählte. Diese Erzählungen waren nicht leicht auszu-

halten. Auch weil sie nicht fremd sind und zuhörende Personen sich darin wiedererkennen konnten – egal ob in der Hochschule oder freien Marktwirtschaft. Sie berichteten von Benachteiligungen und Übergriffen. Von der Alltäglichkeit der Kommentierung des Aussehens über die Absprache von Kompetenz bis hin zu dem Kollegen, der immer etwas zu nah kommt, dem Professor, bei dem man immer zu zweit ins Büro geht, und der bedrohlichen Zentralverriegelung im Auto des Institutsleiters. Sie erzählten von Grenzüberschreitungen und dem darauf folgenden Erstarren, der Angst, Überforderung, Sprachlosigkeit und Wut. Aber auch von Möglichkeiten wirksamer Solidarisierung und Gegenwehr.

Nach der letzten Geschichte teilten die Erzählerinnen die Hoffnung, dass Geschichten wie diese irgendwann ein Ende nehmen – dass sie in Zukunft so selten und seltsam werden, dass man sie sich nicht mehr vorstellen könne. Und bis dahin könnten wir uns dank ihrer Stimmen ermächtigen, in den Dialog über weibliche Lust und Sexualität treten, Sichtbarkeit schaffen, uns solidarisieren und uns Stück für Stück über die bestehenden Verhältnisse erheben.

ERSTB
ERA
TUNG FÜR
BETROF
FENE VON
SEXUAL
ISIERTE
DISKRIMIN
IERUNG
& GE
WALT

06. Oktober 2020, 9–11 Uhr:
Workshop mit Tim Weber und Anke Märker

WORKSHOPLEITUNG:

Anke Märker ist Diplom-Psychologin und in der *Sozial- und Konfliktberatungsstelle* sowie *AGG-Beschwerdestelle* der *Universität Halle* tätig.

Tim Weber ist Sozialpädagoge, Trainer und Berater (beides nach dem ATCC Ansatz) und gibt Workshops und Seminare rund um das Thema Konfliktbearbeitung. Er arbeitet freiberuflich und mit der *ProzessWerkstatt Leipzig*.

INHALT UND ABLAUF:

Der Workshop beschäftigte sich mit der Differenzierung verschiedener Beratungsangebote und der Funktion einer Erstberatung für Betroffene von SDG. Dabei richtete sich der Workshop an mögliche Erstkontaktpersonen für Betroffene an Hochschulen. Im Workshop wurden sowohl Themen auf den Ebenen der non-formalen als auch der Verweisberatung behandelt. Hierzu wurden Beratungsansätze vorgestellt und Tipps aus der Praxis geteilt. Im Weiteren wurde auf Möglichkeiten der Selbstfürsorge von Beratenden hingewiesen.

Im ersten Teil wurde auf Funktion, Aufgabe und Grenzen eines Erstberatungsangebots verwiesen und Strategien zur Identifizierung des

Bedarfs vorgestellt. Im Vergleich zur professionellen Verweisberatung solle beim Erstkontakt ein niedrigschwelliges erstes Unterstützungsangebot für Betroffene unterbreitet werden. Dabei gelte es auf der non-formalen Ebene vorrangig emotionale Unterstützung zu leisten und die Weichen für den weiteren Beratungsprozess zu stellen. Hierzu gehöre auch die Klärung des Anliegens und Ziels. Teil dessen solle das verantwortliche Sammeln und Strukturieren von Informationen sein, d. h. so viele wie nötig und gleichzeitig so wenige wie möglich. Die Informationssammlung solle möglichst konkret gehalten werden und anhand der Zielstellung des Auftrags erfolgen. Um ein Verständnis der Situation zu erhalten, könnten W-Fragen nützlich sein. Darüber hinaus sollten Bedürfnisse und Erwartungen der ratsuchenden Person abgefragt sowie in Erfahrung gebracht werden, welche Unterstützungsmöglichkeiten bereits genutzt wurden.

Elemente einer Verweisberatung könnten zudem bei der Entwicklung erster Lösungsideen und Handlungsmöglichkeiten helfen. Hierbei solle die Weitervermittlung zu spezialisierten Beratungsstellen (bundesweit/regional, staatlich/nicht-staatlich, horizontal/zielgruppenspezifisch, psychosoziale Beratung oder Beschwerdestellen) im Fokus stehen. Auch solle im Erst-

kontakt zurückgemeldet werden, wenn es sich beim Anliegen der ratsuchenden Person erkennbar nicht um Diskriminierung/Belästigung handele.

Als ein weiterer Baustein der Arbeit wurde Antidiskriminierungsberatung vorgestellt: Hierbei werde der Blick auf über den Einzelfall hinausgehende Handlungsfelder gelegt. Ziel sei es, eine Antidiskriminierungskultur zu etablieren. Dies bedeute, diskriminierende Strukturen zu erkennen und Betroffene bei der Durchsetzung ihrer Rechte zu unterstützen. Um nachhaltig Strukturen zu verändern, werde in dieser Arbeit in einem zweiten Schritt mit verantwortlichen Akteur*innen der Antidiskriminierung gearbeitet. Hervorgehoben wurde, dass es als Erstkontakt wichtig sei, die eigene Rolle zu klären. Dabei sollten sich Erstkontakt-Personen über eigene Ressourcen und Kompetenzen bewusst sein. Sie sollten außerdem dazu in der Lage sein, eigene Unsicherheiten zu benennen, eigene Grenzen zu erkennen und diese zurückmelden.

Im Workshop wurden folgende zentralen Erkenntnisse in den Mittelpunkt gestellt:

- # Verständnis eines Gesprächs als Intervention
- # authentischer Kontakt in der Beratung durch authentisches Dasein:

Wahrnehmung von und Arbeit mit eigenen Impulsen, Gedanken etc.

- # Verantwortungsübernahme und Vertrauensaufbau auch durch Benennung von Grenzen des eigenen Könnens und der Struktur
- # Traumabearbeitung nur in einem therapeutischen Setting möglich
- # AGG: Zwei-Monats-Frist für Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche, d. h. ggf. Erforderlichkeit schneller Teilentscheidungen
- # Besprechung und Klärung formaler Rollen (nicht möglich bei informellen Rollen)
- # Diskriminierung benennen: dem Erlebten einen Namen und Rahmen geben, Handlungsspielräume eröffnen, Betroffene ermutigen, Bereitschaft zur Auseinandersetzung signalisieren, ggf. Selbstzweifel und Selbstbeschuldigung nehmen, Resignation entgegenwirken, Verletzungen der Betroffenen offenbaren
- # Empathie und Resonanz nicht gleichbedeutend mit Bewertung

Außerdem wurde seitens der Teilnehmer*innen der Austauschbedarf betont, um als Beratungsstelle innerhalb der Universität sichtbarer zu werden. Es wurde deutlich, dass Beratungen im universitären Kontext oft sehr stark in die universitären Strukturen eingebunden und vielfach institutionalisiert sind. Daraus entstand der

Eindruck, dass es für Sichtbarkeit und Vertrauen eigentlich andere, freiere Strukturen bräuchte. In diesem Zusammenhang wurde auch über Vertrauen gesprochen und wie dieses aufgebaut werden könne. Es wurde darüber hinaus darauf hingewiesen, dass im internationalen Kontext auch andere Codes und Kulturen in der Beratung gelten könnten.

- # gegenseitige Bestärkung der beratenden Personen und damit auch die Möglichkeit der Professionalisierung der Erstberatung
- # strukturelle Herrschaftsverhältnisse als problematische Basis
- # Grenzen beachten

MATERIAL:

OUTPUT:

Der Workshop bot den Teilnehmenden folgende Aha-Erlebnisse, Impulse, zentrale Botschaften und Mutmacher:

- # Erstberatung zum Teil wichtiger als die AGG-Beschwerdestellen
- # Dank für das Vertrauen der Ratsuchenden expliziter formulieren
- # Einrichtung eines kollegialen Austauschs zum Thema SDG
- # neue Ideen für Öffentlichkeitsarbeit und Sichtbarkeit entwickeln
- # Unterlagen für Beratung entwickeln (Gedächtnisprotokoll)
- # Ich bin kein*e Retter*in – beraten, nicht belehren oder retten
- # Unterscheidung von formalen und non-formalen Rollen
- # authentisch sein, klar sein – insbesondere bei der eigenen Rolle
- # Respekt, Empowerment und Offenheit als wichtige Komponenten
- # notwendige Trennung von Beratung und Beschwerde

- # Präsentation

SAME SA
ME, BUT
DIFFEREN
T?! INSTI
TUTIONE
N DER WI
SSENSCH
AFT IN ZE
ITEN VON
#METOO

06. Oktober 2020, 16–18 Uhr:

Gespräch mit Dr.ⁱⁿMithu M. Sanyal und Sabine Wöller

DISKUTANT*INNEN:

Dr.ⁱⁿ Mithu M. Sanyal ist Kulturwissenschaftlerin, Journalistin und Autorin. 2009 erschien ihre Kulturgeschichte »Vulva. Die Enthüllung des unsichtbaren Geschlechts« (Wagenbach), 2013 war sie Mitherausgeberin von »Ich bin kein Sexist, aber ... Sexismus erlebt, erklärt und wie wir ihn beenden« (Orlanda), 2016 erschien ihre Debattengeschichte »Vergewaltigung. Aspekte eines Verbrechens« (Nautilus.).

Sabine Wöller ist Projektkoordinatorin der Präventionsstelle Diskriminierung und sexuelle Belästigung und Referentin für Vielfalt der Universität Halle.

INHALT UND ABLAUF:

Als krönender Abschluss der Themenwoche fand ein lebhaftes Gespräch zwischen *Dr.ⁱⁿ Mithu M. Sanyal* und *Sabine Wöller* statt, das von *Lysan Escher* moderiert wurde. Die Veranstaltung begann mit einem Impulsvortrag von *Dr.ⁱⁿ Mithu M. Sanyal* zum Thema Sexismus und sexualisierte Gewalt im gesamtgesellschaftlichen Kontext. Diesem schloss sich ein vertiefendes Gespräch mit *Sabine Wöller* von der Präventionsstelle Diskriminierung und sexuelle Belästigung der Universität Halle an, das auch Fragen aus dem Publikum aufnahm.

Zu Beginn des Impulsvortrages wurde eine Bestimmung des Begriffs »Sexismus« vorgenommen. Dabei wurde die Bandbreite sexistischen Verhaltens anhand von Beispielen der Aberkennung der Kompetenz von Frauen im Arbeits- und Wissenschaftskontext durch vermeintliche Komplimente zu ihrem Aussehen veranschaulicht und betont, dass alle Menschen unserer Gesellschaft über ein Repertoire sexistischen Wissens verfügten. Nicht jedes sexistische Verhalten sei dabei auch mit einer bösen Absicht gekoppelt, sondern geschehe nicht selten unbewusst, unabsichtlich oder aus Unsicherheit und stehe im Zusammenhang mit sozialen Rollen. Es gebe viele unterschiedliche Definitionen von Sexismus. Von einer Person zu erwarten, dass sie sich entsprechend ihrer Geschlechterrolle verhalte und dies auch von sich selbst zu erwarten, wurde als bevorzugte Definition festgehalten. Sexismus bedeute demnach, Menschen in ihrer Geschlechterrolle festzuhalten, Andersartigkeit als merkwürdig zu markieren oder gar zu bestrafen.

Daran anschließend wurde herausgestellt, dass Beleidigungen im Internet stark gegendert seien: Beleidigungen gegenüber weiblich gelesenen Personen bezögen sich häufig auf deren Sexualität (z. B. »Schlampe«), während sie sich bei männlich ge-

lesenen Personen auf das Fehlen von Männlichkeit fokussierten (z. B. »Schlappschwanz«). Es sei von großer Bedeutung, diese Vorstellungen beim Sprechen über sexualisierte Gewalt nicht zu reproduzieren, da das Sprechen über SDG zwar immens wichtig sei, in diesem aber häufig problematische (hetero-)sexistische Konzepte reproduziert würden. So verwandelten sich in Diskursen über sexualisierte Gewalt häufig männlich gelesene Genitalien in gefährliche Waffen, gegen die sich weiblich gelesene Personen nicht wehren könnten. Studien zeigten dagegen, dass es bei ca. 20% der Vergewaltigungen beim Vergewaltigungsversuch bleibe, da die Opfer sich erfolgreich zur Wehr setzen konnten. Dies finde sich jedoch nicht in den Diskursen wieder. So sei der Referentin bei ihrem ersten Anti-Vergewaltigungs-Training in der Schule von einem Polizisten erklärt worden, dass es besser sei, sich nicht zu wehren, da die Gewalteinwirkung durch den Täter sonst noch viel stärker ausfallen würde. Durch Programme wie diese lernten Frauen sich vergewaltigen zu lassen, da ihnen nicht beigebracht werde, dass es wirksame Möglichkeiten zur Intervention gebe.

Zudem sei es problematisch, dass Frauen als hyper passive Wesen dargestellt würden, die keinen sexuellen Agens hätten, paternalistisch geschützt und zugleich von Männern erobert und überredet werden müssten. Um Nein-

Sagen zu können, sei es jedoch zentral, Ja-Sagen zu können und im Kontakt mit der eigenen Libido zu sein. Männer hingegen würden so dargestellt, als hätten sie einen stets aktiven und aggressiven sexuellen Drang und müssten sich zusammenreißen, um ihre Triebe zu kontrollieren und andere nicht zu vergewaltigen. Wahlweise werde dies mit evolutionsbiologischen oder antiken Vorstellung oder dem Dampfkesselmodell des 18. Jahrhunderts begründet und bis heute in Ratgebern und fragwürdigen wissenschaftlichen Ausführungen reproduziert. So attestiere der Diskurs Frauen eine Prädisposition vergewaltigt zu werden und Männern zu vergewaltigen. Männer könnten sich daher nur mit der Täterperspektive identifizieren. Studien zeigten dagegen, dass auch sie Opfer von sexualisierten Übergriffen werden.

Im Anschluss wurde ausgeführt, dass diese Vorstellungen auch das juristische Verständnis prägen: Bis 1997 habe in Deutschland nur dann eine Vergewaltigung im rechtlichen Sinne vorgelegen, wenn eine Person mit Penis eine Person mit Vagina, mit der sie nicht verheiratet war, vergewaltigte. Die große Sexualstrafrechtsreform 1997 habe Vergewaltigung in der Ehe und vergleichbare sexuelle Akte erstmalig als Straftatbestandteile aufgenommen und betroffene und ausübende Personen geschlechtsneutral formuliert. Diese

Änderungen des § 177 StGB zeigten exemplarisch den Wandel gesellschaftlicher Vorstellungen über Vergewaltigung – so sei sie z. B. 1974 von einem Verbrechen gegen die Ehe und Familie («Notzucht» im Sinne eines Frauenraubes) zu einem Verbrechen gegen die sexuelle Selbstbestimmung umdefiniert worden. Es zeichne sich aber auch im Recht ab, dass männliche Körper als gefährlicher beurteilt werden: So könne der Straftatbestand des Exhibitionismus nur von Männern erfüllt werden und in der Vergangenheit sei auch nur männliche Homosexualität bestraft worden. Seit 2016 sei der Grundsatz »Nein heißt Nein« im Strafrecht verankert worden und tätliche Gegenwehr nicht mehr notwendig – der Nachweis des »Neins« bleibe aber weiterhin schwierig.

»>> **N**ein heißt Nein« kollidiere aber mit Vorstellungen über Sexualität, in denen Frauen von Männern erobert werden wollten und zunächst »Nein« sagten, wenn sie »Ja« meinten. Es gebe in unserer Gesellschaft einen Mangel an Instrumentarien, um sexuelle Bedürfnisse gut zu verhandeln und der Komplexität von Sexualität gerecht zu werden, z. B. bezüglich folgender Punkte:

- # mehr Antwortmöglichkeiten als »Ja« und »Nein«
- # Zustimmung könne auch jederzeit

widerrufen werden

- # jede Person müsse herausfinden, was sich für sie richtig anfühle
- # nicht jeder Sex unter Alkoholeinfluss sei gefährlich
- # auch schlechter einvernehmlicher Sex helfe dabei, sich über eigene Bedürfnisse bewusst zu werden

Zwar gebe es eine Einigung darüber, dass Konsens – alle Beteiligten stimmten begeistert zu – das Ziel sei. Wir wüssten jedoch nicht, wie wir diesen überhaupt herstellen können. Viele Menschen hätten die Fähigkeit Ja/Nein-Entscheidungen zu treffen – einigen sei auch das nicht möglich aus gesellschaftlichen Gründen. Für echten Konsens sei es aber notwendig, über eigene Bedürfnisse in einen offenen und gleichberechtigten Austausch zu treten. Dies sei mehr als eine Ja/Nein-Entscheidung. Deutschland sei zudem eine Kompromissgesellschaft – alle geben etwas auf und treffen sich in der Mitte beim kleinsten gemeinsamen Nenner. Menschen, die auf andere Personen zugingen, sich aufopferten und viel aufgeben, würden wertgeschätzt. Menschen, die auf ihre eigenen Bedürfnisse achteten und sie klar kommunizierten, würden hingegen als egoistisch gelten und abgewertet. Viele Menschen seien sich über ihre eigenen Bedürfnisse gar nicht im Klaren, da sie nicht lernen konnten, diese überhaupt wahrzunehmen.

Gesamtgesellschaftlich sollte Prävention daher damit beginnen, Menschen schon ab dem Kindesalter beizubringen, die eigenen Bedürfnisse und Grenzen zu erkennen, zu benennen und dafür Wertschätzung zu erfahren. Als Good Practice wurden WenDo-Kurse (feministische Selbstbehauptung) benannt. Problematisiert wurde ebenso, dass Kinder meist von ihren Bezugspersonen bereits von Anfang an geschlechtlich unterschiedlich wahrgenommen und entsprechend zugeschriebenen Geschlechterrollen behandelt würden. Je stärker Menschen glaubten, dass sich Männer und Frauen grundlegend unterscheiden, desto eher glaubten sie auch Vergewaltigungsmythen.

Wie kommen wir also zu einer Gesellschaft, in der Konsens praktiziert wird? Strafrechtsreformen hätten bereits vieles aus dem Dunkelfeld ins Sichtfeld gerückt und gesellschaftliche Vorstellungen sich erfreulicherweise verändert, was sich z. B. auch in der Wissenschaft und in Serien und Filmen widerspiegeln. Härtere Gesetze verbesserten hingegen nichts, sondern senkten die Anzeigebereitschaft. Was wirklich etwas ändere, sei Empathie für sich selbst und andere. Wenn Männer aufgrund ihrer Geschlechterrolle aber keine Empathie mit sich selbst haben dürften, falle es ihnen auch schwerer, diese für ihre Sexualpart-

ner*innen zu haben. Nur wer die eigenen Grenzen empfinden dürfe, könne auch die anderer erkennen. Auch mit männlicher Sexualität müssten wir daher endlich sorgsam, menschen- und lustfreundlich umgehen, anstatt sie weiter als gefährlich zu markieren.

Im anschließenden Gespräch mit *Sabine Wöller* und dem Publikum wurde die im Impulsvortrag aufgeworfene Frage, wie wir sowohl als Gesellschaft als auch in einzelnen Institutionen einen guten Umgang mit SDG finden könnten, weiter vertieft. Dabei wurde konstatiert, dass es gesellschaftliche Narrative darüber gebe, wie Opfer und Täter zu sein hätten. Diese könnten u.a. auf die Vorstellung von Vergewaltigung als Ehrenraub zurückgeführt werden: Während in der Antike die Ehre von Männern in der Öffentlichkeit verhandelt worden sei, habe bei Frauen die Geschlechtsehre gegolten, welche als Teil des Körpers verstanden worden sei. Als Beispiel wurde die Geschichte der tugendhaften Lukretia angeführt: Wenn die Ehre geraubt worden sei, sei die Konsequenz Selbstmord gewesen, um diese wieder herzustellen. Mit Beginn des Christentums sei Selbstmord jedoch zur Todsünde erklärt worden und daher als Option weggefallen. Frauen, deren Ehre geraubt worden sei, hätten folglich nicht mehr sterben sondern stattdessen mit der Stärke ihrer Trauer beweisen

müssen, wie groß die geraubte Ehre gewesen sei. Dieses Denken zeige sich auch in unserem heutigen Verständnis von Trauma: Zeige die betroffene Person sich nicht massiv traumatisiert, werde der Übergriff angezweifelt. Dadurch entstehe ein massiver Druck, sich als Opfer richtig zu verhalten.

Aus der Forschung sei außerdem bekannt, dass die meisten Menschen, die einen Übergriff erlebten, sich einer anderen Person anvertrauten. Wie diese Person reagiere, habe einen großen Einfluss darauf, ob die betroffene Person weitere Versuche unternehme, Unterstützung in Anspruch zu nehmen. Daher würden professionelle Beratungsstellen z. B. gar nicht kontaktiert, wenn bereits im privaten Umfeld eine negative Reaktion erfolgte. Da wir aber nicht beigebracht bekämen, wie wir angemessen in solchen Situationen reagieren könnten, komme es oft – z. B. aus Überforderung – zu problematischen Reaktionen. Es sei daher eine absolut wichtige gesellschaftliche Aufgabe, Menschen zu befähigen, gut auf solche Situationen reagieren zu können.

Ein weiteres Grundproblem wurde mit Verweis auf eine Formulierung von *Dr.ⁱⁿ Antje Schrupp* zusammengefasst: Wir alle überschätzten uns in unserer Fähigkeit, Menschen gleich zu behandeln. Wir neigten zudem dazu, nur die krassen Fälle (z. B. Vergewalti-

gungen) zu thematisieren und über die viel häufigeren kleinen Momente (z. B. den sexualisierten Witz des Kollegen) hinwegzusehen, da sie im Verhältnis nicht so schlimm erschienen. Unser Selbstbild entspreche zudem einer Person, die nicht übergriffig oder diskriminierend sei. Medial würden übergriffige Personen meist als bössartige und schlechte Menschen dargestellt, die keine Identifikationsfiguren darstellten. Dies stärke die Annahme, dass nur schlechte Menschen dieses Verhalten zeigten. Werde ein Verhalten kritisiert, nehme die kritisierte Person dies als Kritik an ihrer Person wahr – statt »Dein Verhalten war schlecht« höre sie »Du bist schlecht« und reagiere darauf mit Abwehrmechanismen. Uns fehle als Gesellschaft auch eine Fehlerkultur und Menschen könnten so nicht lernen, Fehler zuzugeben. Wir alle beurteilten uns selbst nach unseren Intentionen und nicht nach den Effekten unserer Handlungen. Doch nur weil wir etwas gut meinten, heiße dies nicht, dass es nicht dennoch problematisch sein könne. Ein weiteres Grundproblem sei, dass wir nicht lernten »Nein« zu sagen und es oft erst dann schafften, wenn wir bereits mit dem Rücken an der Wand stünden. In einem »Nein« stecke jedoch eine wichtige Information. Wir müssten daher lernen, es viel früher zu kommunizieren und als Einladung für ein Gespräch zu sehen, bevor es das allerletzte »Nein« mit dem Charakter

eines *Save Words* sei, über das nicht mehr gesprochen werden könne.

Um als Institution präventiv tätig zu sein, brauche es vielfältige Ansätze sowie entsprechende materielle und personelle Ressourcen. Es dürfe nicht auf Beschwerden gewartet werden, sondern müsse bereits präventiv agiert werden. Aus geringen offiziell bekannten Fallzahlen dürfe nicht der Fehlschluss erfolgen, es gebe tatsächlich keine Fälle. Hochschulen sollten damit beginnen, sich dafür stark zu machen, SDG als Thema nicht mehr zu tabuisieren. Stattdessen müsse breit über Ansprechstellen und Regelungen informiert und eine Fehlerkultur entwickelt werden, in der Personen nicht mehr als unfehlbar wahrgenommen würden. Es wurde empfohlen, in Weiterbildungsveranstaltungen Perspektivübernahme und Empathie zu ermöglichen. Auch sollten nicht nur die Personen erreicht werden, die bereits ein Grundbewusstsein für diese Themen hätten. Hier brauche es noch viel Kreativität, um Konzepte zu entwickeln, die möglichst alle erreichten. Zugleich wurde empfohlen, sich nicht zu sehr an unkooperativen Personen abzarbeiten und darüber zu versäumen, die kooperativen Personen zu stärken und tragfähige Netzwerke zu bilden. Bei der Konzeption von Kampagnen solle zudem überlegt werden, ob eine vergeschlechtlichte Ansprache sinnvoll sei, da Personen

aller Geschlechter Betroffene und Ausübende sein könnten.

Zum Abschluss wurde konstatiert, dass ein erfreulicher aber noch langsamer Wertewandel festzustellen sei: Maßnahmen zur Förderung von Diversität und die Einrichtung von Antidiskriminierungsstellen würden inzwischen vermehrt als Vorteil und nicht mehr so häufig als rufschädigendes Stigma wahrgenommen. Wir sollten uns daher darauf fokussieren, eine Vorbildfunktion einzunehmen und Strukturen zu schaffen, in denen weniger toxische Formen des Zusammenlebens, Lernens sowie Lehrens und der solidarischen Kooperation vorherrschten.

MATERIAL:

[Audiomitschnitt](#)

RES
ÜM
EE
DER
VER
ANSTAL
TER*
N
NE
N

Der erste Impuls für diese Themenwoche entsprang einer Sitzung der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Sachsen-Anhalt (kurz: lakog) im Jahr 2019. Quintessenz des Austauschs zum Thema SDG war, dass Hochschulleitungen ihre Verantwortung im Themenfeld stärker begreifen müssten. In diesem Zusammenhang entstand die Idee für eine thematische Veranstaltung, für welche auch finanzielle Unterstützung in Aussicht gestellt wurde.

Das Team des Gleichstellungsbüros der Universität Halle führte diesen Impuls wenig später mit den Ideen der Präventionsstelle Diskriminierung und sexuelle Belästigung der Universität Halle zusammen.

Bereits 2017 hatte an der Universität Halle eine thematische Tagung stattgefunden, die auf großes Interesse gestoßen war und an deren Erkenntnisse angeknüpft werden konnte.

Gemeinsam entwickelten das Gleichstellungsbüro und die Präventionsstelle ein erstes Konzept für eine zweitägige Tagung und begannen im Som-

mer 2019 in ihren Netzwerken nach Verbündeten für ihr Vorhaben zu suchen. Diese fanden sie in Kolleg*innen aus der Gleichstellung der Hochschule Merseburg, dem FEM POWER Projekt der Burg Giebichenstein Kunsthochschule Halle sowie aus der Koordinierungsstelle Genderforschung und Chancengleichheit Sachsen-Anhalt, sodass ein hoch motiviertes sechsköpfiges Organisationsteam bereit stand und sich ab Oktober 2019 etwa monatlich in angenehmer kollegialer Atmosphäre traf.

So lang und arbeitsintensiv unsere Organisationstreffen auch waren, teilen wir aber auch die Erfahrung, den gemeinsamen Raum des Austauschs und der Zusammenarbeit zu schätzen und zu genießen. Die Unterschiedlichkeit und Spezifik der jeweiligen Einrichtungen, an denen wir tätig sind, und den damit verbundenen Perspektivenreichtum erlebten wir als bereichernd. Natürlich wurde dadurch für Austausch und Absprachen aber auch mehr Zeit benötigt. Hier galt es eine Balance zu finden und zu reflektieren, wie spezifisch und fokussiert das eigene Vorhaben umgesetzt oder wie breit ein Projekt aufgestellt werden soll. Sich diese Fragen schon sehr frühzeitig zu stellen, um sich daran ausrichten zu können, erkannten wir als wichtig.

Bis zur erfolgreichen Durchführung der Themenwoche im September und Oktober 2020 hatten wir gemeinsam jedoch zunächst so manche Herausforderungen zu meistern: Eine zwei-

tägige Präsenztagung war im Frühjahr 2020 bereits

so gut wie fertig organisiert, als die Covid19-Pandemie unsere Pläne durchkreuzte. Mit aus heutiger Sicht naivem

Optimismus verschoben

wir unsere Veranstaltung zunächst (weiterhin als Präsenzveranstaltung gedacht)

in den Oktober, mussten aber bald einsehen, dass

uns die Pandemie noch eine unabsehbare Zeit lang die

Rahmenbedingungen diktieren wird. So entschlossen

wir uns im Sommer,

(damals noch) organisatorisches Neuland zu betreten: Wir setzten uns ad

hoc mit den Möglichkeiten digitaler und hybrider Ver-

anstaltungsformate auseinander und überführ-

ten unsere Planungen in eine vornehm-

lich digitale Themen-

woche. Hier war hohe Flexibilität und Kreativität

gefragt und so wurde schon mal an einem Freitagnachmittag aus einem normalen Büro ein improvisiertes »Fernsehstudio«, um Redebeiträge und Moderationen für die Eröffnungsveranstaltung aufzuzeichnen. Oder eine hybrid organisierte Veranstaltung mit Vor-Ort-Publikum und Live-Streaming wurde von einem Tag auf den anderen in ein rein digitales Format überführt, da die Referentin aufgrund einer Quarantäne kurzfristig doch nicht anreisen konnte. Trotz solcher Herausforderungen und des daraus resultierenden immensen Arbeitsaufwandes können wir eine positive Bilanz ziehen: Wir haben viel dazu gelernt und dabei nicht verlernt, Problemen mit Humor zu begegnen. Zum anderen mussten wir feststellen, dass die Ausrichtung einer solch umfangreichen Tagung mit zahlreichen Veranstalter*innen, Kooperationspartner*innen und Fördermittelgebenden in einer öffentlichen Einrichtung auch eine nicht zu unterschätzende verwaltungstechnische Herausforderung darstellt, deren Bewältigung ebenfalls ausgesprochen zeitintensiv war. Die inhaltliche Ausarbeitung im Organisations-Team nahm gegenüber den Tücken von Pandemie und Bürokratie vergleichsweise geringen Raum ein.

Unser Ziel war es, uns explizit an alle Ebenen von Wissenschaftseinrichtungen zu richten – von Studierenden

bis zur Leitungsebene. Dies sollte durch einen Mix aus spezifischen und übergreifenden Angeboten realisiert werden.

A Innerhalb unseres Organisations-Teams war zudem von Anfang an Sensibilität dafür vorhanden, dass es eine erhöhte Aufmerksamkeit für Intersektionalität bedarf. Wir haben versucht, diese Perspektive bei möglichst allen Angeboten einfließen zu lassen. Dies spiegelt sich im Programm als eine Kombination vielfältiger Veranstaltungsformate wider. Gerade das Theaterstück zeigte deutlich, dass wir mit so einem Format einen erweiterten Publikumskreis erreichen konnten, der sich von eher akademischen Formaten wie Vorträgen oder Workshops nicht im selben Maße angesprochen fühlt. Zugleich konnte das Theaterstück eindrücklich die Betroffenenperspektive verdeutlichen und im Gegensatz zu eher theoretischen Auseinandersetzungen auch das emotionale Verstehen nachhaltig fördern. Uns war es in allen Formaten wichtig, die Komplexität von Betroffenheiten zu beachten und bereits im Vorfeld haben wir vielfältige Einladungen zur Mitwirkung an der Ausgestaltung der Themenwoche ausgesprochen. Trotzdem

bleibt es ein Spannungsfeld, andere Perspektiven gebührend einzubeziehen, wenn das Team selbst relativ homogen positioniert ist.

U Den Versuch, verschiedene Zielgruppen anzusprechen und miteinander in Kontakt zu bringen, haben wir als sehr lohnenswert wahrgenommen und konnten erste Erfolge verzeichnen – zum Beispiel indem wir den Austausch zwischen Studierenden und Lehrenden förderten. Zugleich mussten wir feststellen, dass unser Publikum zwar erfreulich groß war – wir konnten ca. 300 Teilnehmer*innen verzeichnen – zu großen Teilen jedoch aus Hochschulakteur*innen aus den Bereichen Antidiskriminierung und Gleichstellung bestand. Es nahmen zwar auch interessierte Studierende teil, aber wir konnten nur vergleichsweise wenige Beschäftigte aus anderen Hochschulbereichen als Teilnehmende gewinnen. Die uns zum Ziel gesetzte Breite an Akteur*innen konnten wir daher noch nicht zufriedenstellend erreichen. Die Herausforderung für die Zukunft

wird bleiben, bei einer Tagung noch mehr Breite herzustellen und gleichzeitig auch ins Detail gehen zu können. Am Ende erachten wir es als wichtig, sich schon frühzeitig mit der Schwerpunktsetzung zu beschäftigen und zu entscheiden, ob die Tagung ein Fachdiskurs oder eine möglichst breite Sensibilisierung erzielen möchte, die möglichst alle Statusgruppen anspricht.

Neben dem Ziel der (gegenseitigen) Sensibilisierung, Qualifizierung und Vernetzung, war ein weiterer Leitgedanke für unsere Veranstaltung, die Leitungsebenen für mehr Verantwortung beim Thema SDG zu gewinnen. Unser ursprüngliches Programm hatte eine darauf bezogene innere Logik. Auch wenn keine durchgängige Partizipation erwartet wurde, so sollten spezifische Angebote in Verbindung mit einer durchdachten Platzierung dieser Angebote dafür sorgen, dass auch die Leitungsebenen präsent sind und sich positionieren müssen. Leider ging dieser Aspekt mit der Umstellung auf eine digitale Themenwoche fast vollständig verloren. Diese berechnete Selbstkritik überschattet jedoch in keiner Weise unser Gesamtfazit bezüglich der Themenwoche, die wir für die Teilnehmenden und uns selbst insgesamt als überaus positiv, empowernd und ertragreich erlebt haben. Wir hatten nicht nur viel Arbeit, sondern

auch viel Freude und wertvollen Austausch mit Referent*innen wie auch Teilnehmer*innen. Diese Themenwoche stellt ein Ereignis und eine Erfahrung dar, die wir nicht missen möchten. Diese ca. 100-seitige Dokumentation kann nur einen kleinen Eindruck vermitteln von dem ausgesprochen wertschätzenden und erkenntnisreichen Austausch, der stattgefunden hat.

Nicht zuletzt freuen wir uns außerordentlich, dass die Präventionsstelle Diskriminierung und sexuelle Belästigung der Universität Halle im Jahr 2021 von einem befristeten Projekt in eine dauerhafte Struktur überführt werden konnte und sich nun als Präventions- und Beratungsstelle Antidiskriminierung dauerhaft dem Thema SDG sowie weiteren Antidiskriminierungsthemen widmen kann. Wir hoffen und wünschen uns, dass weitere Wissenschaftsinstitutionen diesem Vorbild folgen mögen.

