

Themenwoche: #MeToo in der Wissenschaft?! Sexualisierte
Diskriminierung und Gewalt an Wissenschaftsinstitutionen,
vom 28.9.-6.10.2020

***„Was muss passieren, damit möglichst wenig
passiert?“***

***Prävention bei (sexualisierter)
Diskriminierungen & Gewalt an Hochschulen***



Struktur meines Beitrages

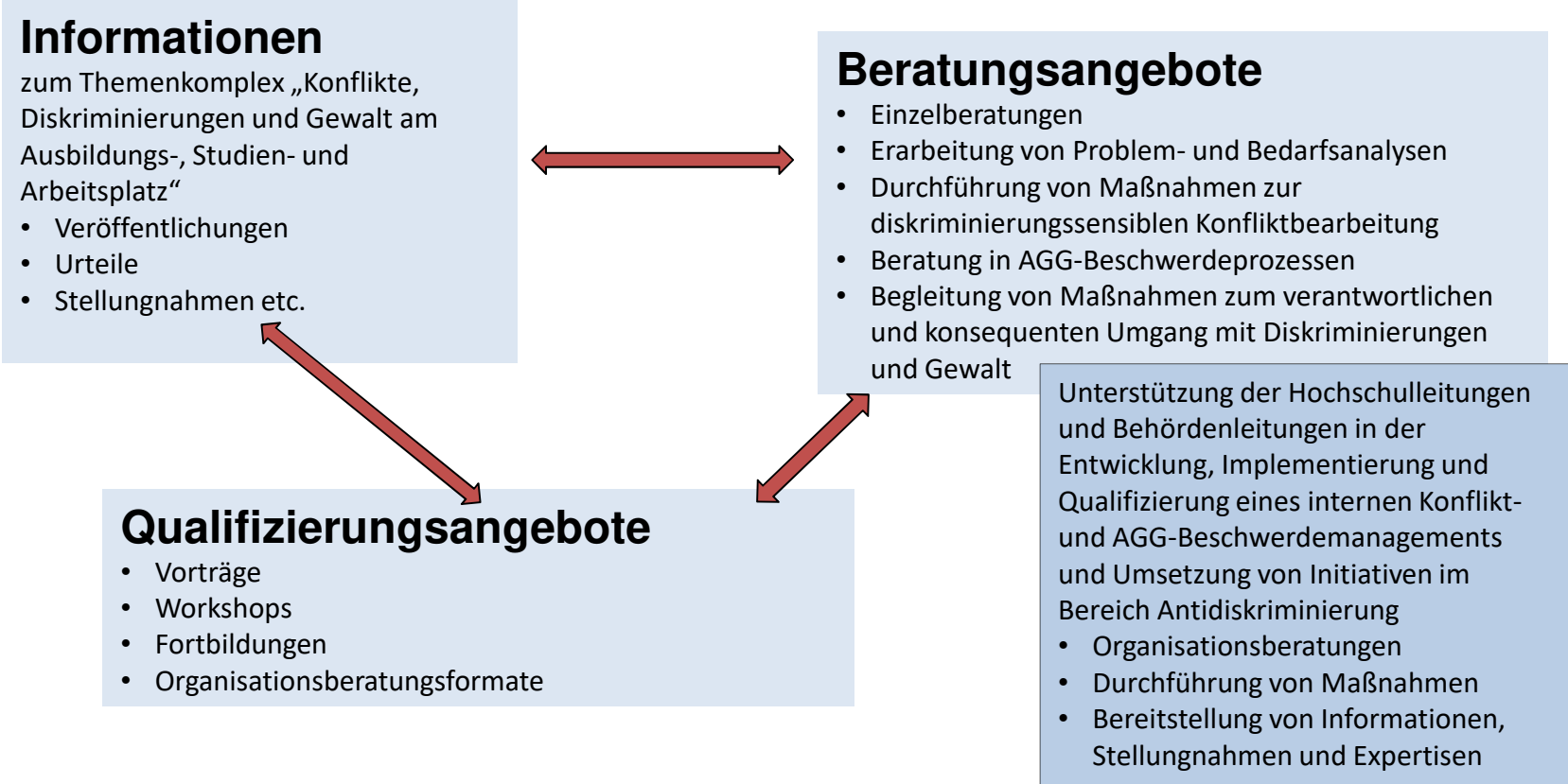
- Vorstellung der ADE
- Begriffsklärung und Einordnung „sexualisierter“ Diskriminierungen und Gewalt am Ausbildungs- und Arbeitsplatz im Bereich Antidiskriminierung
- Strukturelle Bedingungen des Wissenschaftssystems
- -----Nachfragen und kleine Pause -----
- Das Handlungsfeld Prävention
- Maßnahmen zur Prävention und deren Voraussetzungen und Rahmenbedingungen
- Abschließend – Fragen, Anmerkungen, Ergänzungen oder was sonst noch gesagt werden sollte!



Geschichte ADE

- 1990** Proteste aufgrund eines öffentlichen „Skandals“
- 1993** Richtlinie zum Verbot sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, Einrichtung und Aufbau der ADE
- 1999** Ausweitung der Themen: Diskriminierungen gemäß AGG, Gewalt und Konflikte
- 2007** Anpassung an das AGG - Beschwerdeordnungen im Fall von Diskriminierung und Gewalt, Einrichtung der Beschwerdestelle
- 2014** Kooperationsvertrag mit Öffentlicher Verwaltung des Landes Bremens
- Sicherung der zweiten Vollzeitstelle in der ADE
- 2019** Kooperationsverträge mit den Hochschulen des Landes Bremens
- dritte Vollzeitstelle zur Bereitstellung des Leistungsspektrums für die Hochschulen

Aufgaben und Angebote der ADE zum Umgang mit **Konflikten, Diskriminierungen und Gewalt**



Zuständigkeitsbereich der ADE

Universität Bremen

- Universitätsleitung
- alle Beschäftigten, Studierende und Auszubildende

Öffentlicher Dienst des Landes Bremen

- Beschäftigte und Auszubildende
- Ansprechpartner*innen in der Personal- und Organisationsentwicklung

Hochschulen des Landes Bremen (Hochschule Bremen, Hochschule Bremerhaven, Hochschule für Künste Bremen)

- *konkrete Leistungsangebote werden derzeit ressourcenorientiert und priorisierend geklärt*

Das ADE - Team

3 Vollzeit - Stellen (unbefristet)

- **Ursel Gerdes (39 h)**

Dipl. Pädagogin, Ausbildung in feministische sozialtherapeutischer Beratung, Systemische Supervision und Organisationsberatung (DGSV).

- **Almut Dietrich (30 h)**

Diplom-Sozialpädagogin, Systemische Therapeutin (DGSF), Ausbildung in Coaching, Supervisorin, Organisationsberatung (DGSV)

- **Kim Annakathrin Ronacher (20 h)**

Kulturwissenschaftlerin, Systemische Coach, Supervisorin und Organisationsberaterin (DGSV) in Ausbildung.

- **Sewita Mebrahtu (30 h)**

Juristin (LL.M. Europäisches und Internationales Recht, Sozialrecht). Beratungsausbildung u.a. mit dem Schwerpunkt auf Antidiskriminierungsberatung (ADVD).

..... und

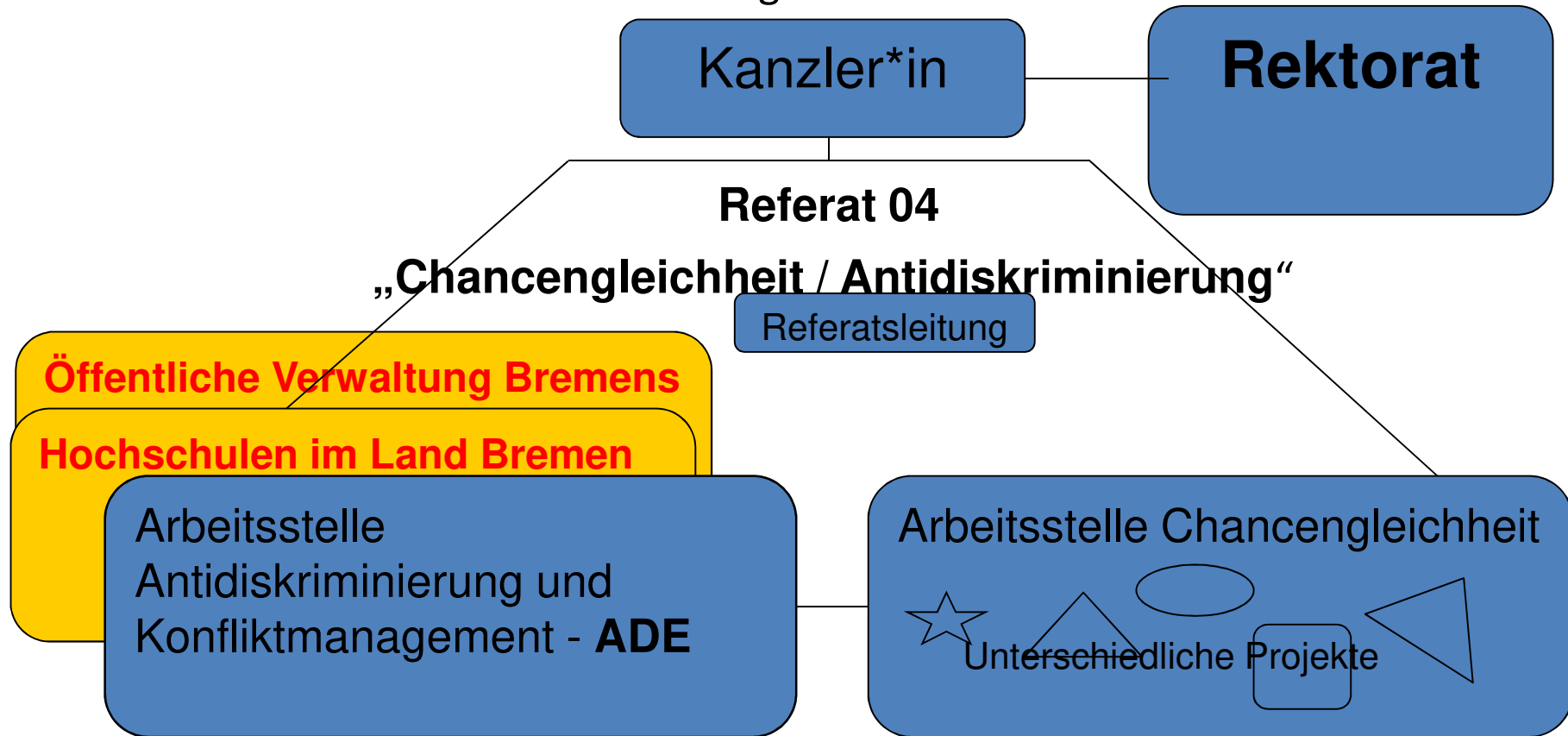
- **1 Studentische Mitarbeiter*in (15 h)**

- **Verwaltungsmitarbeiter*in /Sekretariat (15 h)**



Institutionelle Ansiedlung

Zentralverwaltung der Universität Bremen





Begriffsklärung und Einordnung „sexualisierter“ Diskriminierungen und Gewalt am Ausbildungs- und Arbeitsplatz im Bereich Antidiskriminierung



Sexualisierte Diskriminierungen vs. Sexuelle Belästigung im Kontext von Antidiskriminierung

- Verharmlosungstendenzen und Verunsicherungen durch den Begriff der sog. sexuellen Belästigung
- Frauen* aus marginalisierten Gruppen sind besonders gefährdet. Eine fehlende intersektionale Perspektive trägt zur Verschleierung des Phänomens in Bezug auf andere benachteiligte Personengruppen bei.
- Es darf keine Hierarchisierung von Diskriminierungsmerkmalen bzw. Betroffenenengruppen erfolgen, deshalb ist es wichtig die Verknüpfung mit anderen Diskriminierungsformen immer wieder zu benennen und auch in der Forschung zu berücksichtigen.
- Die Nichterwähnung von Mehrfachdiskriminierung sowie Intersektionalität schafft für Betroffene Verunsicherung bei der Suche nach einem passenden Unterstützungsangebot: *Wenn es für ein Problem keinen Namen gibt, lässt sich das Problem nicht erkennen und somit auch nicht bearbeiten.*
- Es besteht die Gefahr, Maßnahmen zum Umgang mit sexualisierten Diskriminierungen auf diejenigen Personen zu beschränken, die in dem betreffenden Kontext eine privilegiertere Position genießen.

Handreichung zum Thema „Mehrfachdiskriminierungen und SDG im Kontext Hochschule“

siehe: <https://bukof.de/online-handreichung-sdg/#1556802401082-5f61c36a-12ca>

Sexualisierte Diskriminierung „sexuelle Belästigung“ gemäß AGG § 3

Ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, das

- die Würde verletzt und
- dadurch ein einschüchterndes, feindliches, erniedrigendes oder beleidigendes Umfeld schafft.

Dazu gehören:

- unerwünschte sexualisierte Handlungen und Aufforderungen zu diesen,
- unerwünschte Berührungen, Bemerkungen sexualisierten Inhalts sowie
- das Zeigen und Verteilen pornographischer, sexistischer Darstellungen.

Übergreifende Merkmale sexualisierter Diskriminierungen

Obwohl subjektive Unterschiede im Erleben und in der Wahrnehmung sexualisierter Diskriminierungen bestehen, gibt es einige übergreifende Merkmale:

- es sind **unerwünschte Verhaltensweisen**, durch die Frauen*, Männer*, trans*, inter* und nicht-binäre Personen – häufig auch in Kombination mit anderen Diskriminierungsmerkmalen - sich abgewertet oder unangenehm berührt, respektlos behandelt und verletzt fühlen und durch die sie in eine unterlegene Position gezwungen werden;
- es sind Situationen, in denen **Grenzsetzungen, ablehnende Haltungen oder eine Zurückweisung nicht** wahrgenommen und **ernst genommen werden**;
- es sind Situationen in der die Betroffenen bei einer **Ablehnung** oder **kritisierenden Äußerung negative Folgereaktionen** erfahren oder es zu einer Beeinträchtigung der Arbeits- bzw. Lernatmosphäre kommt.

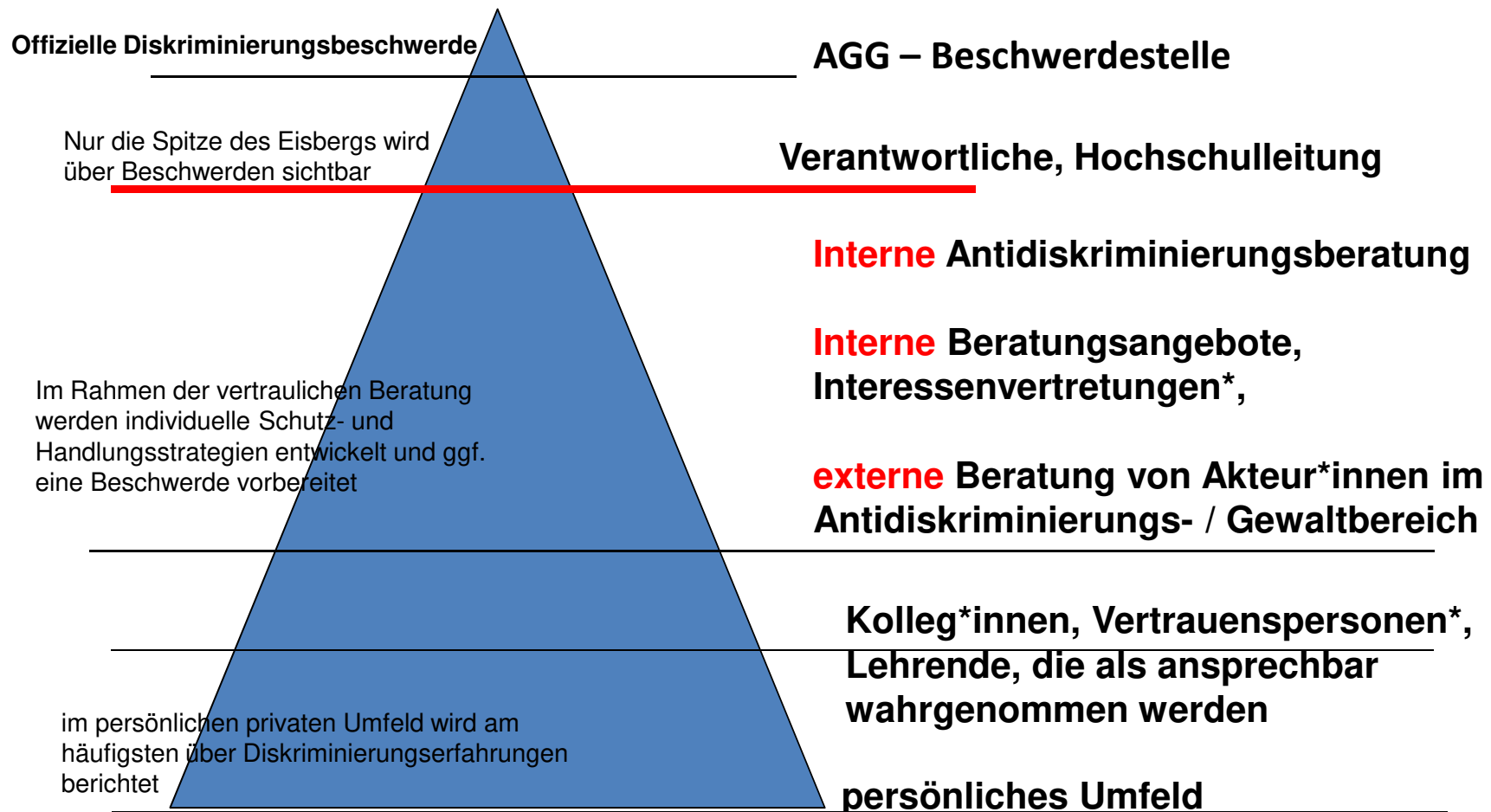
Wer ist betroffen?

Grundrisiko **Machtgefälle:**

- aufgrund des Geschlechts: 60 % aller Frauen* ab dem 15. Lebensjahr (EU-Studie 2015, Zahlen für Deutschland),
- Alter & Geschlecht: jüngere Frauen* und Menschen in einem Abhängigkeitsverhältnis (Schüler*innen, Auszubildende, Studierende, Doktorand*innen, Menschen in befristeten oder unterbezahlten Beschäftigungen),
- rechtlicher Status (ungesicherter Aufenthaltsstatus, Studierende am Anfang ihres Studiums),
- Prüfungs- und Bewertungssituationen (Hausarbeiten, Beratung, Gutachten etc.) ,
- Geschlecht und Behinderung/ Geschlecht und Rassismus,
- trans*, inter* und nicht-binäre Personen.



Wer erfährt von einer Diskriminierung?





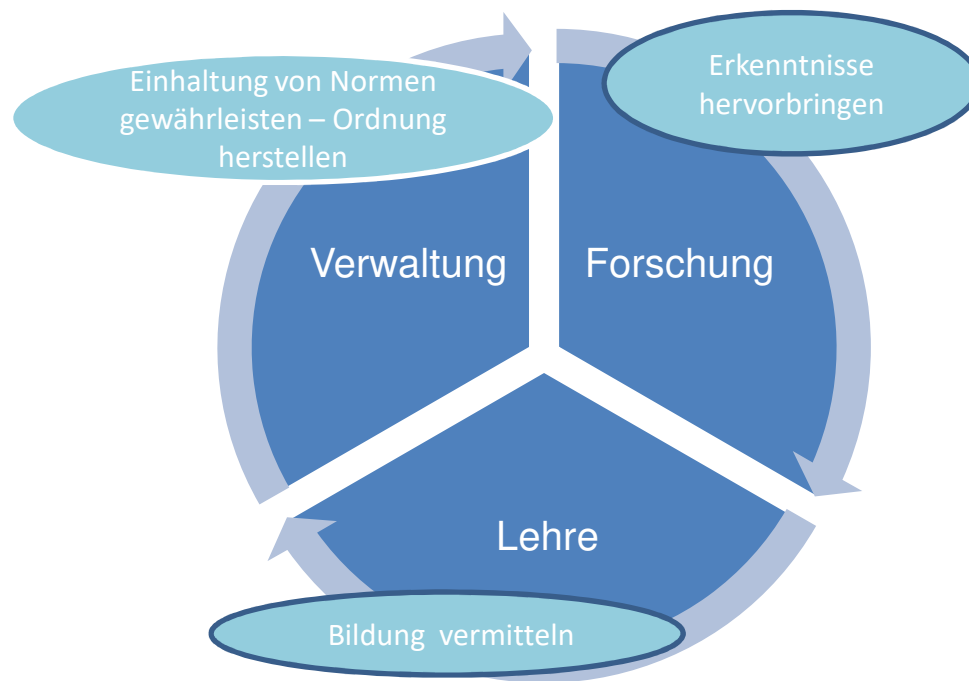
Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und
Gewalt – Expertise und Konfliktberatung

Strukturelle Bedingungen des Wissenschaftssystems



Das Wissenschaftssystem

Hochschulen als Expert*innenorganisationen



- Leistungs- und Wettbewerbsprinzip mit einem Außendarstellungs- und Marketingzwang
- Internationalisierungsstrategien
- Häufig Dezentralisierung der Entscheidungsstrukturen bei gleichzeitiger Stärkung der Leitungsebene
- „Fehlen“ einer gesamt-organisatorischen Steuerung mit begrenzten Macht- und Sanktionspotentialen
- weitgehende Freiheiten in den Tätigkeiten
- schnelle Veränderung der Rahmenbedingungen und damit wachsende Instabilität und Unsicherheit
- Abhängigkeiten
- Homo-soziale, *weiße* und patriarchal geprägte Netzwerke
- Leugnung von Diskriminierungen und Gewalt



Handlungsfelder der Prävention



Handlungsfelder der Prävention





Maßnahmen zur Prävention und deren Voraussetzungen und Rahmenbedingungen



1. Strukturelle, organisatorische Maßnahmen

- Beispiele -

- Einrichtung und Ausweisung vertraulicher (interner oder externer) qualifizierter Beratungsangebote für Betroffene, deren persönliche Ansprech*personen und Handlungsverantwortliche
 - **Antidiskriminierungsberatung und Verweisberatungsangebote**
- Schaffung verbindlicher Rahmenbedingungen in Form von Richtlinien, Dienstvereinbarungen u.a. im Sinne einer Positionierung und Herstellung von Klarheit und Transparenz im Umgang mit sexualisierten Diskriminierungen
- **Einrichtung einer Beschwerdestelle** gemäß AGG ggf. einer Beschwerdekommision
- Schaffung räumlicher, barrierefreier und technischer Bedingungen und klarer Regelungen zur Vermeidung von Gefahrensituationen (All-Gender-Toiletten etc.)
- Umsetzung von Maßnahmen zur Chancengleichheit und Antidiskriminierung auch mit dem Ziel einer größeren Diversität in Führungspositionen
- Einführung von Verwaltungsverfahren zur Änderung des Vornamens ohne gerichtlichen Antrag auf Namensänderung
- und und und ... (der Kreativität sind keine Grenzen gesetzt!!!)



Beispiele, die ich konkretisieren möchte:

a) Interne

Antidiskriminierungsberatung

b) Verweisberatung

und die Rolle von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und anderer
interner Ansprechpartner*innen / Beauftragte





Aufgaben einer organisationsinternen Antidiskriminierungsberatung

Vertrauliches Beratungsangebot für Betroffene, Handlungsverantwortliche und Interessenvertretungen

Die Beratungen beinhalten idealtypisch:

- Problemklärung und (rechtliche) Bewertung
- Unterstützung in der Verarbeitung und Reflexion des Erlebten
- Klärung und Reflexion von Erwartungen, Ziele und Handlungsinteressen
- Informationen zu und Klärung von Schutz- und Handlungsmöglichkeiten
⇒ Empowerment-Strategien
- Informationen zu weiteren internen und externen Unterstützungsmöglichkeiten und Ansprechpartner*innen
- Reflexion und Unterstützung im „Beschwerde“-prozess und in der Umsetzung individueller Handlungs- und Schutzstrategien



Rahmenbedingungen / Voraussetzungen für die Antidiskriminierungsberatung

- Schweigepflicht und ein dienstlich garantiertes Recht auf Verschwiegenheit
- Mindestens 2 Mitarbeiter*innen – zur Sicherstellung eines internen fachlichen Austausches und persönlichen Schutzes
- Begleitende Maßnahmen zur Qualitätssicherung (Fortbildung, Supervision etc.)
- Kompetenzen und Wissen im Antidiskriminierungsbereich im Sinne eines machtanalytischen , intersektionalen Verständnisses – auch bezogen auf die eigene Positionierung
- Vernetzung mit anderen relevanten internen und externen Akteur*innen
- Zeit und Mittel zur eigenen regelmäßigen Weiterqualifizierung

Erst-/ Verweisberatung in der Hochschule

Identifizierung von Ansprechpartner*innen und Anlaufstellen, die direkt/ indirekt mit Diskriminierung befasst sind

- ⇒ Information und Qualifizierung
- ⇒ Vernetzung und Klärung von Verweisverfahren

Aufgaben

- Niedrigschwelliger, vertraulicher Zugang
- Empathie, Ernstnehmen
- Anliegen und Erwartungen klären ⇒ wer kann was (nicht) leisten?
- Sammeln und Strukturieren von Informationen (Gedächtnisprotokoll)
- Information über (erste) Handlungsmöglichkeiten und Unterstützungsangebote
- Weiterverweisung an die spezialisierte Antidiskriminierungsberatung oder AGG-Beschwerdestelle

Die Rolle der Frauen*beauftragten und anderer interner vertraulicher Ansprechpartner*innen / Beauftragte

Sie können...

- Betroffene beraten und über Beschwerdemöglichkeiten und –verfahren informieren
 - Konkrete Situation, bisherige Schritte und involvierte Personen herausarbeiten
 - Ziel und Unterstützungsmöglichkeiten klären
 - Informationen einholen
 - Konkrete Verabredungen treffen
- im Beschwerdeverfahren begleiten – als Zeuge und/oder Reflexionspartner*in
- Sofortmaßnahmen zum Schutz der Betroffenen einfordern
- Widerspruchsrechte im Verfahren einsetzen
- zum Ergebnis der Beschwerdeprüfung und zu getroffenen Maßnahmen Stellung nehmen und diesem eventuell widersprechen
- sich selbst Beratung/ Unterstützung holen!!!

Weitere Handlungsfelder für Interessenvertretungen und Beauftragte

- Kontroll-, Initiativ- und Widerspruchsrechte bezüglich aller Maßnahmen, die dem Ziel und Zweck des AGG dienen, wahrnehmen
- Richtlinie zur Umsetzung des AGG initiieren
- Initiativen zur Umsetzung der Beschwerdestelle und Festlegung eines Beschwerdeverfahrens
- Beratung und Information bereitstellen
- Sicherstellung qualifizierter Beratungsangebote für Betroffene und Handlungsverantwortliche / Führungspersonen
- Sicherstellung von Qualifizierungsangeboten für Handlungsverantwortliche / Führungspersonen
- **Initiierung präventiver Maßnahmen**
- eigene Qualifizierung

2. Verfahren im Umgang mit Beschwerden

- Konkretisierung des Beschwerdeverfahrens – Ablauf, Rahmenbedingungen, Auswahl von Ansprechpersonen in der Beschwerdestelle, Fristen, Voraussetzungen eines Verfahrens
- Aufgabenprofil und Kompetenzprofil für Mitarbeiter*innen in einer Beschwerdestelle formulieren (Standards)
- Angemessene Ausstattung und die Kompetenzen der Beschwerdestelle sichern: Akteneinsichtsrecht, Weisungsbefugnisse etc.
- Geschlechtsparitätische, diversitätssensible Besetzung der Beschwerdestelle unterstützen / einfordern
- Regelmäßige Evaluation von Erfahrungen in der Anwendung des Verfahrens
- und alles was noch zu mehr Transparenz, Verfahrenssicherheit führt!!!



Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und
Gewalt – Expertise und Konfliktberatung

Im Folgenden einige Aspekte zur Beschwerdestelle gemäß AGG



Aufgaben der Beschwerdestelle

- Entgegennahme der Beschwerde
- Vorprüfung der Beschwerde
- Aufklärung der Beschwerdeführenden über das Verfahren, Rechte und Pflichten sowie vertrauliche Beratungs- und Unterstützungsangebote
- **Einleitung eines offiziellen Beschwerdeverfahrens**
 - Durchführung von Anhörung aller Beteiligten / Zeug*innen etc.
 - Bewertung der Beschwerde
 - Dokumentation
 - Erarbeitung eines Ergebnisses und der entsprechenden Konsequenzen für die Leitung
 - Nach Entscheidung durch die Leitung: Umsetzung der Konsequenzen und Maßnahmen und zeitlich festgelegte Überprüfung der Wirksamkeit

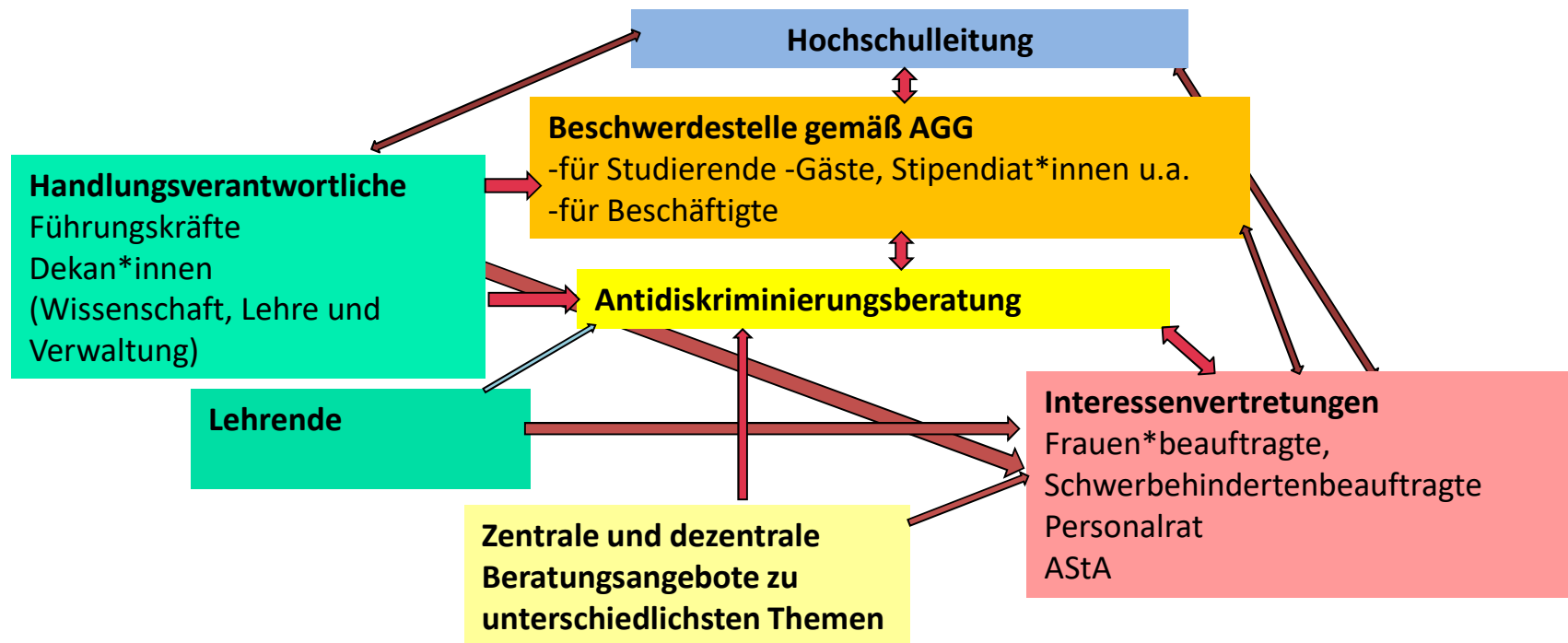
Beschwerdestelle - Voraussetzungen/ Rahmenbedingungen-

- Freistellung für diese Aufgaben
- Vertretungsregelung
- Qualifizierung
- begleitende Maßnahmen zu Qualitätssicherung
- Evaluation
- Vernetzung und Austausch

3. Organisations- und Personalentwicklung

- Organisationsentwicklungsprozess mit der Hochschulleitung zur Einleitung einer Kulturveränderung
- Verpflichtende und regelmäßige Qualifizierungsangebote zum Umgang mit Diskriminierungen gemäß interner Politik
- Einführung von Bonuspunkte-Systemen für die Teilnahme
- Qualifizierungsangebote zur Entwicklung einer diskriminierungssensiblen Lehre und Betreuung von Studierenden
- Führungskräftequalifizierungen zur Förderung diversitäts- und diskriminierungssensibler Führungskompetenzen
- Coaching-Angebote
- diskriminierungssensible Angebote zur Konfliktbearbeitung
- und alles das was auch zur Qualifizierung und Weiterentwicklung des Umgangs mit SGD in der Organisation führt!!!!

Akteur*innen gemäß AGG im Umgang mit Diskriminierungsbeschwerden Zielgruppen der Personal- und Organisationsentwicklung



4. Sensibilisierung und Empowerment

- Interne Datenerhebung / Befragungen zu organisationsrelevanten Verbesserungsbedarfen, Sicherheitslücken, Unklarheiten
- Öffentlichkeitskampagnen
- Thematisierung in Einführungsveranstaltung neuer Mitarbeiter*innen oder Studierender
- Verpflichtende Teilnahme an einem Online-Workshop für neue Mitarbeiter*innen und Studierende
- Regelmäßige Workshops und Angebote um über Diskriminierungen und Gewalt reden zu können
- Reflexionsangebote für Lehrende zur Weiterentwicklung einer diskriminierungssensiblen Lehre und dem Umgang mit schwierigen Situationen in Gruppen
- Baustein zu Antidiskriminierung in laufenden Programmen – Mentoring, Nachwuchsförderung, Führungskräfteprogramme etc. (Querschnittsthema)

- Kontinuierliche und gezielte Empowerment-Angebote für strukturell diskriminierte Gruppen: weibliche, männliche, trans*- und inter*, nicht-binäre Personen, Personen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen, Personen, die rassistischer, antisemitischer Diskriminierung ausgesetzt sind, unterschiedliche Altersgruppen etc...
- Awareness-Angebote in einem geschützten Raum mit Menschen mit ähnlichen Erfahrungen zur Selbststärkung und Erarbeitung individueller und solidarischer Handlungsmöglichkeiten
 - **Möglichst strukturell verankert!!!!!!**

5. Vernetzung

- Interdisziplinäre Bündnisse und Vernetzungen mit internen Akteur*innen (aus Praxis und Forschung)
- Hochschulübergreifende Vernetzung im Antidiskriminierungsbereich, um Wissen, Erfahrungen auszutauschen und Solidarität zu erfahren – z.B. BuKof-Kommission zu SDG, Netzwerk Antidiskriminierung an Hochschulen etc.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes
- zu Akteur*innen in der Forschungsförderung....
- Regionale Bündnisse
-

Fazit

- **Bei der Thematisierung und Umsetzung Widerstände, Bagatellisierung und Aggressionen einkalkulieren**
 - ⇒ Vorsicht vor Zahlen (hohe Dunkelziffer)
 - ⇒ den Stellenwert von Antidiskriminierung in organisationsinternen Veränderungs- oder Reformprozessen, z.B. im Diversity-Management, deutlich benennen
 - ⇒ Top-Down-Strategien berücksichtigen
 - ⇒ Breite Bündnisse unterschiedlicher Akteur*innen schaffen
- **Klarheit in den Rollen und Verantwortlichkeiten im Blick behalten und auch für sich selbst klären**
 - ⇒ an der eigenen Rollenklarheit und der, der handelnden Akteur*innen arbeiten
 - ⇒ eine klare Unterscheidung zwischen vertraulichen Beratungsangeboten und der offiziellen Beschwerdebearbeitung unterstreichen
 - ⇒ Abhängigkeitsverhältnisse und die intersektionale Perspektive berücksichtigen und benennen
- **Mit bestehenden Strukturen arbeiten und achtsam beim Aufbau von Parallelstrukturen sein**
 - ☐ Vermeidung von Verschiebebahnhöfen

Kontakt

ADE

Ursel Gerdes

Tel: 0421-218 60170

Email: ade@uni-bremen.de

Web: www.uni-bremen.de/ade.html