

Dokumentation

**Kick-Off „Positioniert und sichtbar –
gegen sexualisierte Diskriminierung,
Gewalt und antifeministische Angriffe“**

19.04.23



Ablauf

- 10.30 Uhr Begrüßung durch die Rektorin Prof. Dr. Bettina Völter
- 11.45 Uhr Begrüßung, Input: Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sowie Antifeminismus als Thema an der Hochschule
- 11:20 Uhr World-Café in drei Runden
- Tisch 1: (Un)sichere Räume an der ASH Berlin
 - Tisch 2: Beratung und Unterstützung an der ASH Berlin
 - Tisch 3: Wünsche und Perspektiven zur Schutzkonzeptentwicklung
 - Tisch 4: Antifeminismus im Hochschulkontext
 - Tisch 5: offene Austauschrunde
- 12:00 Uhr Vorstellung World-Café Ergebnisse
- 12:15 Uhr Auswertung, weiteres Vorgehen und Verabschiedung





Vorstellung des Projekts durch Simone Wibbeke und Peps Gutsche

Begrüßung durch die Rektorin Prof. Dr. Bettina Völter im durch Studierende besetzten Audimax

Input - Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt & Antifeminismus als Thema an der Hochschule



Gliederung

1. Begriffsklärung
2. Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt -
Begriffsbestimmung und Zahlen
3. Notwendigkeit Schutzkonzeptentwicklung
4. Projektablauf

Begriffsklärung

Betroffene*r – Person, die sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt erfahren hat

beschuldigte Person – Person, die unter Verdacht steht, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt ausgeübt zu haben

Personen in Leitungsfunktionen – Personen, die die Fürsorgepflicht der Hochschule als Arbeitgeber*in umsetzen.

sexualisierte Belästigung & Diskriminierung: sexuell abfällige oder abwertende Bemerkungen, Gesten oder Darstellungen, die von der betroffenen Person als beleidigend, erniedrigend oder belästigend empfunden werden.

sexualisierte Gewalt: unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche und Körperkontakte, exhibitionistische Handlungen sowie das Nötigen zu sexuellen Praktiken bis hin zur Vergewaltigung.

§ 3 (d) Antidiskriminierungssatzung der ASH Berlin

„Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt umfasst jedes unerwünschte, sexuell gefärbte Verhalten verbaler oder nonverbaler Art, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Dies umfasst auch alle Formen von diskriminierender (sexualisierter) Gewalt.“

Ziel Betroffenenengerechtigkeit – Die Perspektive der Betroffenen steht im Mittelpunkt unseres Handelns

Arten sexualisierter Belästigung und Gewalt

Art der sexuellen Belästigung ⁴	Beschreibung
Verbal	<ul style="list-style-type: none">sexuell anzügliche Bemerkungen und Witzeaufdringliche und beleidigende Kommentare über die Kleidung, das Aussehen oder das Privatlebensexuell zweideutige KommentareFragen mit sexuellem Inhalt, z. B. zum Privatleben oder zur IntimsphäreAufforderungen zu intimen oder sexuellen Handlungen, z. B. „Setz dich auf meinen Schoß!“sexualisierte oder unangemessene Einladungen zu einer Verabredung
Non-verbal	<ul style="list-style-type: none">aufdringliches oder einschüchterndes Starren oder anzügliche BlickeHinterherpfeifenunerwünschte E-Mails, SMS, Fotos oder Videos mit sexuellem Bezugunangemessene und aufdringliche Annäherungsversuche in sozialen NetzwerkenAufhängen oder Verbreiten pornografischer Materialsunsittliches Entblößen
Physisch	<ul style="list-style-type: none">jede unerwünschte Berührung (Tätscheln, Streicheln, Kneifen, Umarmen, Küssen), auch wenn die Berührung scheinbar zufällig geschiehtwiederholte körperliche Annäherung, wiederholtes Herandrängeln, wiederholt die übliche körperliche Distanz (ca. eine Armlänge) nicht wahrenkörperliche Gewalt sowie jede Form sexualisierter Übergriffe bis hin zu Vergewaltigung


UniSAFE-Studie

- 2022
- 46 Universitäten und Forschungsinstitute in 15 Ländern mit 42,186 Befragten
- spricht von 6 Formen geschlechtsspezifischer Gewalt:

1. physische Gewalt (Verursachen von Verletzungen oder deren Androhung)

2. psychische Gewalt (verbale Herabwürdigungen, Unterbrechen, etc.)

3. ökonomische Gewalt (Beeinträchtigung von Arbeit/ Studium durch Einschränken von finanziellen Ressourcen)

 4. sexualisierte/sexuelle Gewalt (Ausübung sexueller Handlungen ohne Einwilligung)

 5. sexualisierte/sexuelle Belästigung (unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten)

 6. Online-Gewalt (Verbreitung von Bildern, Videos mit sexuellem Bezug ohne Einwilligung, Cyberbullying, etc.)

uniSAFE-Studie

Fast jede dritte Person erlebt sexuelle Belästigung an ihrer Institution, 3% erleben sexualisierte Gewalt

Nur 13% haben die Vorfälle gemeldet.

Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

„9% aller Beschäftigten haben in den letzten drei Jahren sexuelle Belästigung erlebt. **Im Gesundheits- und Sozialwesen gaben 29 % der Befragten an, in den letzten drei Jahren von sexueller Belästigung betroffen gewesen zu sein.**“

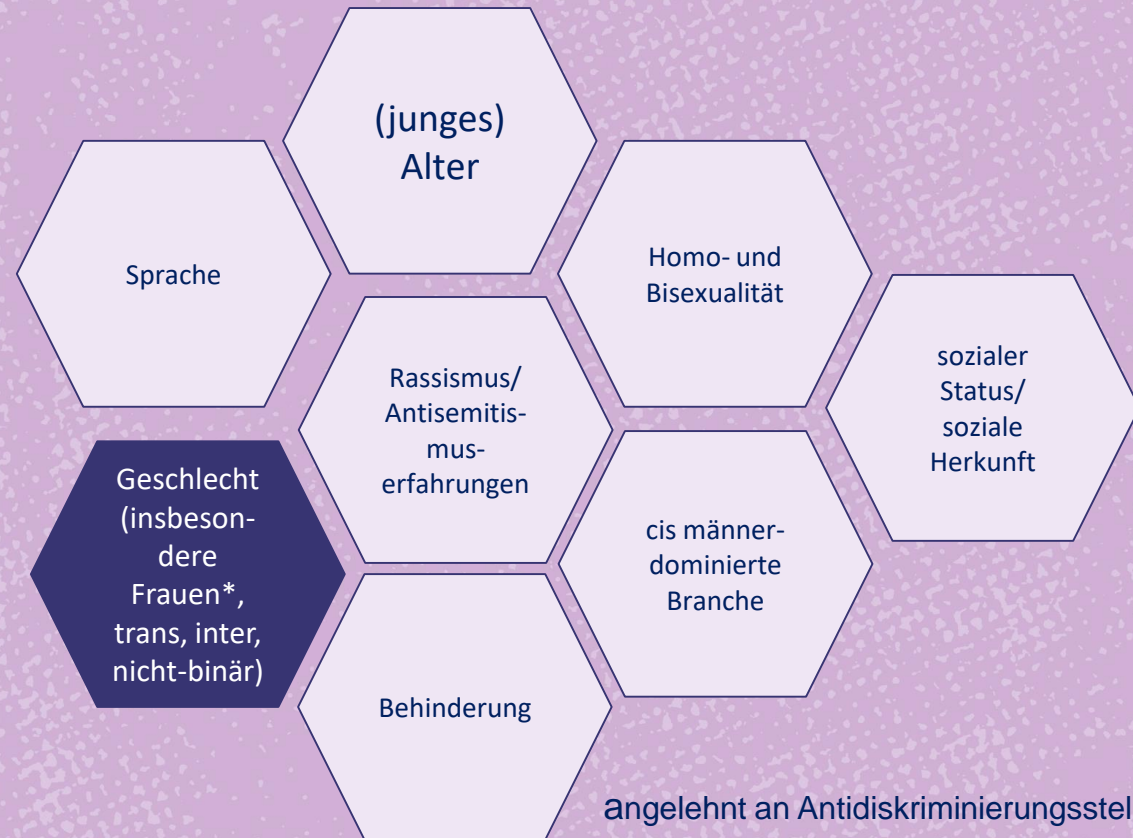
(vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2019:67)

Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

„Im Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens wird sexuelle Belästigung durch Kund_innen, Patient_innen und Klient_innen häufig als Berufsrisiko gesehen und teilweise bagatellisiert oder ignoriert; zugleich werden aber auch fallspezifisch (im Team oder durch Praxisärzt_innen) Strategien entwickelt, um sexuelle Belästigungen zu begrenzen oder zu beenden, wodurch Betroffene zumindest Rückhalt im Kreis der Kolleg_innen und/ oder Handlungsmacht erfahren.“

(Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2019 :13)

Erhöhtes Risikopotenzial



 maßgeblicher Faktor

 verstärkende Faktoren

Notwendigkeit für Schutzkonzeptentwicklung

Folgen von Erfahrungen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt (ADS 2021:16):

Kurzfristig:

- Ärger und Aggression
- Schlaflosigkeit, Migräne, Magenschmerzen
- Verlegenheit, Scham, Schuldgefühle
- Angst und Hilflosigkeit
- Schock und Ohnmacht
- Ekel

Langfristig:

- Gefühl der Minderwertigkeit, Angstzustände, Schlafstörungen
- Konzentrationsschwierigkeiten
- Depressionen
- Panikattacken
- Arbeitsunfähigkeit

Erfahrungen sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sind ein Gesundheitsrisiko für Betroffene!

Notwendigkeit für Schutzkonzeptentwicklung

„Personen können durch die Einschränkung ihrer persönlichen Rechte Schädigungen erleiden, die Einfluss auf ihre berufliche und persönliche Handlungsfähigkeit in ihrem gesamten Leben haben. Alle Organisationen haben darum eine soziale Verantwortung gegenüber ihren AkteurInnen, ihren AdressatInnen, MitarbeiterInnen und allen Ko-ProduzentInnen, d.h. Angehörigen und KooperationspartnerInnen etc.“

(Wolff et al 2017: 23)

Verschränkung von Sexismus und sexualisierter Gewalt



angelehnt an EAF 2021

Notwendigkeit für Schutzkonzeptentwicklung

- Hochschulen müssen als Organisation Verantwortung für den Umgang mit sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt übernehmen, dies betrifft alle Mitgliedergruppen der Hochschule
- Rechtlicher Rahmen: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Berliner Hochschulgesetz, Antidiskriminierungssatzung der ASH Berlin
- Hochschulen als Orte des "Kulturkampfes von Rechts"; Angriffe auf Gender Studies, kritische Wissenschaft(ler_innen), Gleichstellungspolitiken

Notwendigkeit für Schutzkonzeptentwicklung

„Antifeminismus beschreibt „eine entgegengesetzte weltanschauliche Position, der es um die Gegnerschaft zu [...] Prozessen der gesellschafts-politischen Liberalisierung und Entnormierung von Geschlechterverhältnissen geht sowie um die Aufrechterhaltung heteronormativer Herrschaftsverhältnisse.“ (Lang/Fritzsche 2018: 340)

Schutzkonzeptentwicklung Antifeminismus mit Blick auf Forschungsprojekte und Kommunikation

Notwendigkeit für Schutzkonzeptentwicklung

- Besonderheit an Hochschulen ist das spezifische Betreuungsverhältnis zwischen Professor_innen und „wissenschaftlichem Nachwuchs“, die diese besonders vulnerabel für Machtmissbrauch machen (vgl. Beaufaÿs 2022:11)

Notwendigkeit für Schutzkonzeptentwicklung

Schutzkonzepte an Hochschulen aus mehreren Perspektiven heraus wichtig:

1. Hochschulen sind Vermittlungsinstanzen: Sie vermitteln für (zukünftige) Praktiker_innen in den Bereichen Soziale Arbeit, Erziehung, Gesundheit und Bildung Wissen über sexualisierte Gewalt, Prävention und Schutzkonzepte. Forderung nach curricularer Verankerung des Themas in pädagogischen Ausbildungseinrichtungen (Wolff et al 2017: 235), bisher wenig vorhanden (vgl. Baader&Sager 2020: 7)
2. Hochschulen haben als Arbeitgeber eine Fürsorgepflicht gegenüber ihren Beschäftigten
3. Hochschulen sind pädagogische Einrichtungen, in denen sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt stattfindet und die so eine besondere Verantwortung gegenüber Studierenden haben
4. Hochschulen sind öffentliche Räume, die so auch eine Verantwortung gegenüber ihren Nutzer_innen haben

„Positioniert und sichtbar“ an der ASH Berlin

- Projekt „Positioniert und sichtbar – gegen sexualisierte Diskriminierung, Gewalt und antifeministische Angriffe“ finanziert über das Berliner Chancengleichheitsprogramm
- Projektlaufzeit: November 2022 bis September 2026
- Projektkoordination: Peps Gutsche und Simone Wibbeke im Arbeitsbereich Intersektionale Praxis und Transformation (Input)

„Positioniert und sichtbar“ an der ASH Berlin

Projektablauf folgt den Schritten der Schutzkonzeptentwicklung

Bis 30.06.24	Durchführung einer Gefährdungsanalyse, Teil davon partizipative Forschung durch Studierende im M.A. Praxisforschung im WiSe 2023/2024
01.07.24 bis 31.12.24	Erstellung der Gefährdungsbeurteilung
01.07.24 bis 31.12.25	Erarbeitung des Schutzkonzeptes
01.01.25 bis 31.06.26	Implementierung von Maßnahmen
01.07.26 bis 30.09.26	Projektabschluss und Evaluation

Quellen und weiterführende Literatur

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2021): Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?“ Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte. Online verfügbar: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden_was_tun_bei_sexueller_belaestigung.pdf?__blob=publicationFile&v=11 https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden_was_tun_bei_sexueller_belaestigung.pdf?__blob=publicationFile&v=11

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019): Studie „Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention“. Online verfügbar: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/umgang_mit_sexueller_belaestigung_am_arbeitsplatz.pdf?__blob=publicationFile&v=5

Meike Sophia Baader & Christin Sager (2020): Pädagogische Professionalität und Reflexivität im Umgang mit Gewalt und sexualisierter Gewalt in Macht-, Geschlechter- und Sorgeverhältnissen. Hildesheim 2020. Online verfügbar: <https://hildok.bsz-bw.de/frontdoor/index/index/docId/1177>

Meike Sophia Baader & Christin Sager (2019): Thematisierung von sexualisierter Gewalt an Hochschulen in der Lehre und der Organisation. Vortrag auf der Veranstaltung „III. Hildesheimer Dialog: Wissenschaft und Hochschule im Fokus empirischer Bildungsforschung“. Stiftung Universität Hildesheim am 10. Mai 2019. Online verfügbar: https://www.uni-hildesheim.de/media/fb1/erziehungswissenschaft_allg/PDFs/PP_MWK_Projekt_Baader_Sager.pdf

Beaufaÿs, Sandra (2022): Machtverhältnisse und Machtmissbrauch in der Wissenschaft. In: Mense, Lisa/ Mauer, Heike, Herrmann, Jeremia (Hrsg.) (2022): Sexualisierter Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch an Hochschulen entgegenwirken. Handreichung. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 37. Online verfügbar: https://www.researchgate.net/profile/Lisa-Mense/publication/358425579_Sexualisierter_Belastigung_Gewalt_und_Machtmissbrauch_an_Hochschulen_entgegenwirken_Handreichung/links/6218aad11ca59b1d5055ca5e/Sexualisierter-Belaestigung-Gewalt-und-Machtmissbrauch-an

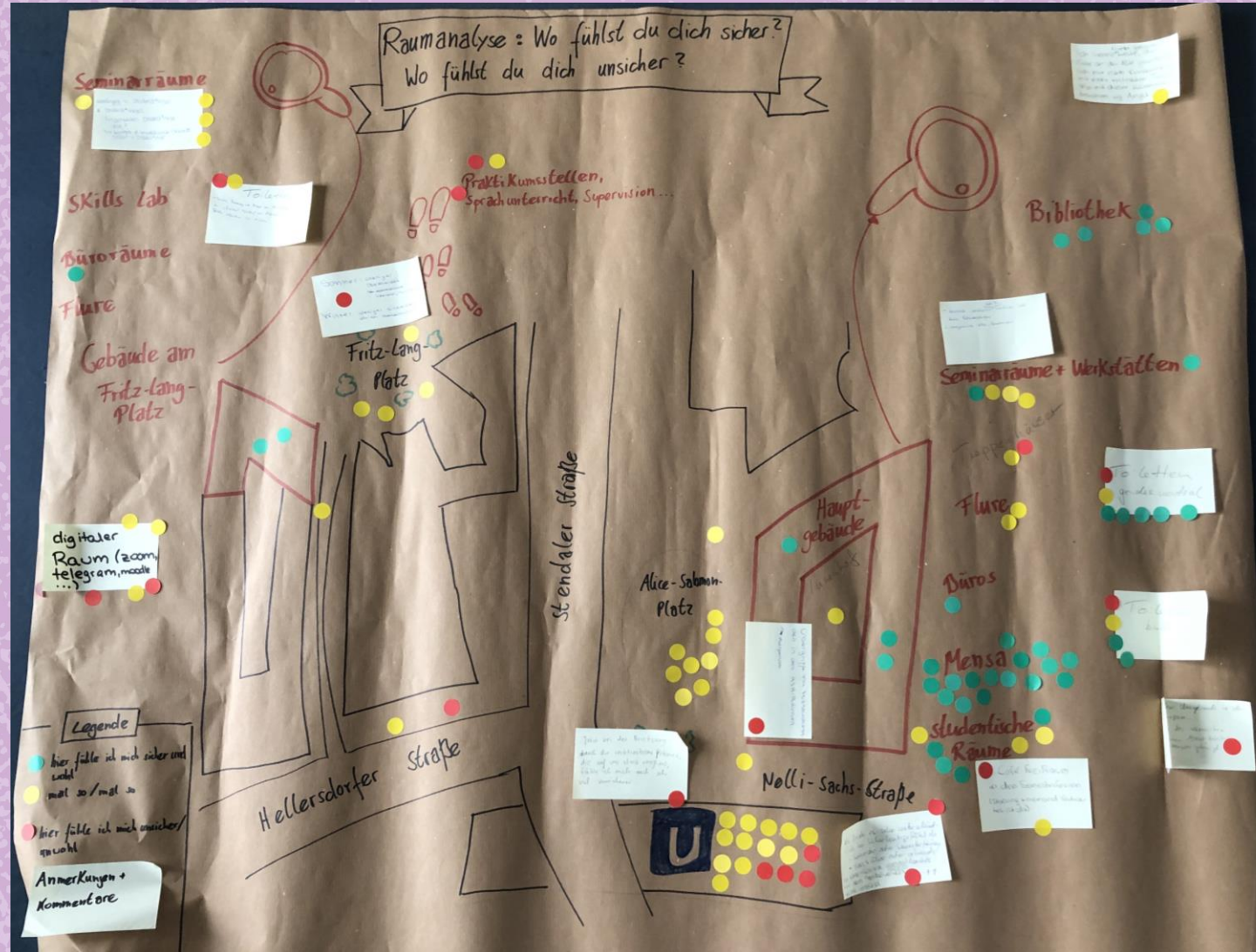
Oppermann, Carolin/ Winter, Veronika/ Harder, Claudia / Wolff, Mechthild/ Schröer, Wolfgang (Hrsg) (2018): Lehrbuch Schutzkonzepte in pädagogischen Organisationen. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.

Schütz, Hannah-Sophie/Pantelmann, Heike/Wälty, Tanja/Lawrenz, Nina (2021): Der universitäre Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Eine Bestandsaufnahme. In: Open Gender Journal (2021). Online verfügbar: <https://opengenderjournal.de/article/view/120/65>

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

Wolff, Mechthild/ Schröer, Wolfgang/ Fegert, Jörg M (Hrsg.) (2017): Schutzkonzepte in Theorie und Praxis. Ein beteiligungsorientiertes Werkbuch. Beltz Juventa.

World-Cafè „(Un)sichere Räume an der ASH Berlin“



World-Cafè „(Un)sichere Räume an der ASH Berlin“

Kommentare zum Mapping:

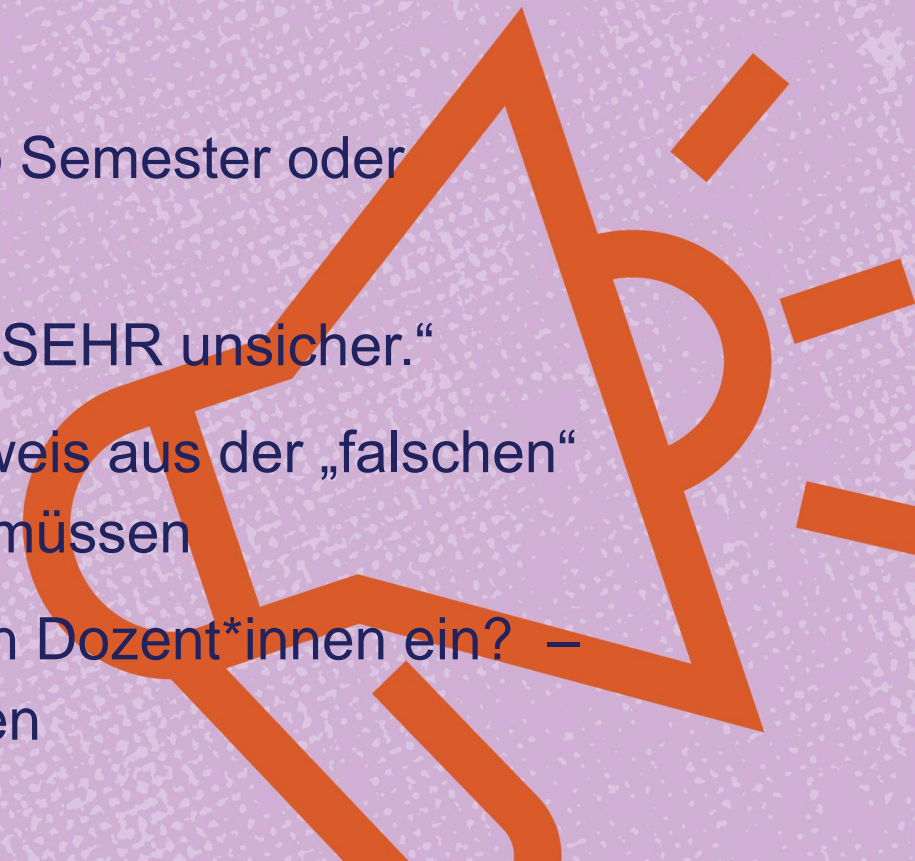
- „Ich kenne (weiblich gelesen) Leute, die Orte an der ASH grundsätzlich nur nach Verabredung mit einer vertrauten Person, also mit dieser zusammen betreten wegen Angst.“
- Dozierende reproduzieren zum Teil sexistische und binäre Rollenvorstellungen
- Unangemessene Witze, Bemerkungen
- Hinter dem Unigebäude in den Parallelstraßen z.B. Flagge des ukrainischen rechtsextremen ASOW-Regimes aus dem Fenster gehängt
- Sommer: weniger Bekleidung → Kommentare verbal/nonverbal
- Winter: weniger Sicherheit durch Gemeinschaft



World-Cafè „(Un)sichere Räume an der ASH Berlin

Kommentare zum Mapping:

- Übergriffe von Mitstudierenden in den ASH Räumen → körperlich
- „Jetzt bei der Besetzung durch die rechtsextreme Präsenz, die auf uns stark reagiert, fühle ich mich auch sehr viel unsicherer.“
- „Ich finde es sehr unterschiedlich im Sicherheitsgefühl ob Semester oder Semesterferien, tagsüber oder abends/nachts.“
- „Ich fühle mich vor allem abends mit dem Pendelverkehr SEHR unsicher.“
- Toiletten: binäre Trennung → Angst vor Anfeindung, Verweis aus der „falschen“ Toilette / aus Rücksicht „unsafere“ Toilette aufsuchen zu müssen
- Abhängig von Student*innen & Dozent*innen → Schreiten Dozent*innen ein? –
> Kommt die sexualisierte Gewalt selbst von Dozent*innen



World-Cafè „Beratung und Unterstützung an der ASH Berlin“

- Mehr Bildungs- und Empowermentangebote
- Regelmäßige Thematisierung
- Angebote für alle Hochschulangehörigen
- Angebote für spezifische Gruppen
- In den Studiengänge (curricular) (Modulhandbücher) !!! Kernkompetenz für SAGE-Berufe und studiengangübergreifend
- Sensibilisierung aller
- Transparenz zu Umgang und Optionen
- Sichtbare Dokumentation (!?)
- Aktionstage
- Räume



World-Cafè „Beratung und Unterstützung an der ASH Berlin“

- Bekanntheit von Beschwerdestelle und Verfahren
- Welche Kanäle: Telegram, Online-Flyer, Mail/Newsletter, proaktiv → in die Seminare gehen, Gesichter zeigen, Plakate auf die Toiletten
- Aufnahme in Angebote im Bereich Studieneingangsphase /im Musterstudienplan/ peer-to-peer
- Feste Ansprechpersonen und vertrauensvolle Räume



World-Cafè „Wünsche und Perspektiven zu Schutzkonzeptentwicklung“

- Konsequenzen für beschuldigte Personen
↳ transparente Prozesse

Enttabulisierung
"beschuldigte Personem können allen Geschlechtstern angehören"

- Unterstützung im Prozess
(emotional / Ansprechpartner:innen zu haben)

Wie sollte mit SBDG und Antifeminismus an der Hochschule umgegangen werden?
Was wünscht ihr euch?

Zur Schutzkonzeptentwicklung?

partizipativ

alle Beteiligungsgruppen
(neben den 4 Gruppen auch Gastdozent:innen, Lehrbeauftragte, Reinigungskräfte, Kantinenpersonal, Facilitymanagement/Porte)

transparent / von Beratungsstellen sichtbar übersehbar
Präsenz, niedrigschwellig und Angebote

Empowerment

Hausspezifischer Blick (spezifische Machtverhältnisse an der ASH)

Schafft "Umfeld Awareness"?

Verpflichtung / Weiterbildung / Sensibilisierung für alle ARM-Mitglieder (berufliche ethische Pflichten einschließlich Onboarding)

Einbindung der Anlaufstelle in Hochschulkonstrukten; "Multiplikation" um sie mit anderen?

Qualifizierung

Peer-to-Peer?

- Sensibilisierung mit liegenden Themen
- won rede ich über was (redet zu Unfälle)

Classar mit begriffen

Antifeminismus breit denken

informell

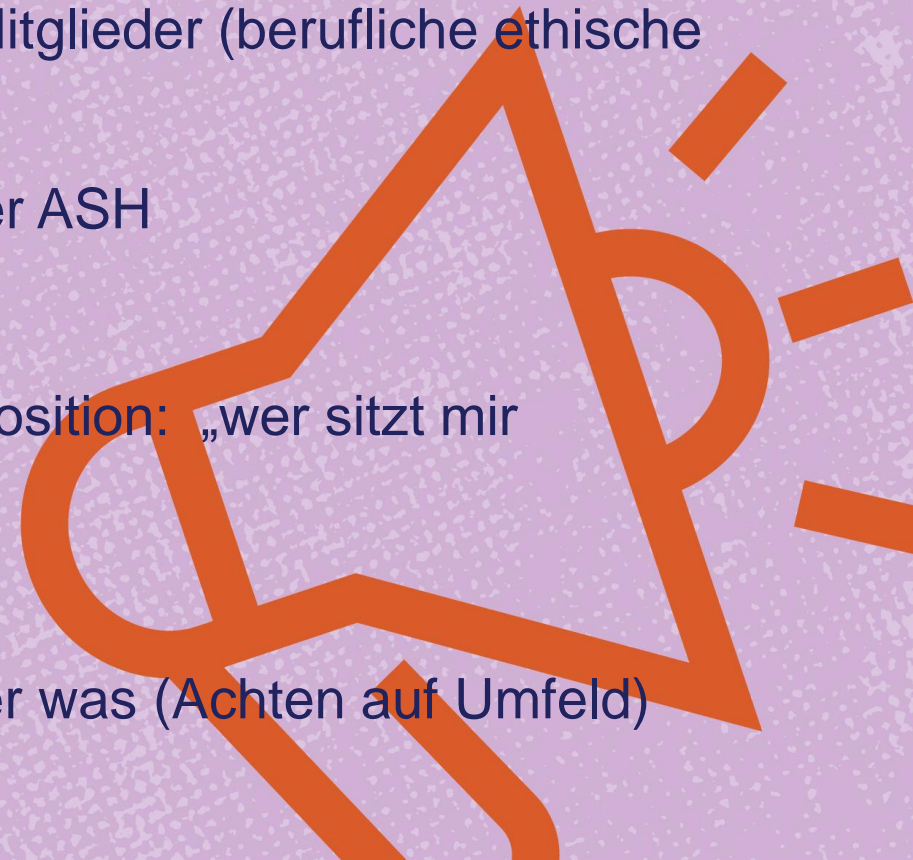
gemeinschaftliche Aufklärung / Austausch

offene Treffen wo Menschen Ideen + Gedanken mit einbringen können

Umlage

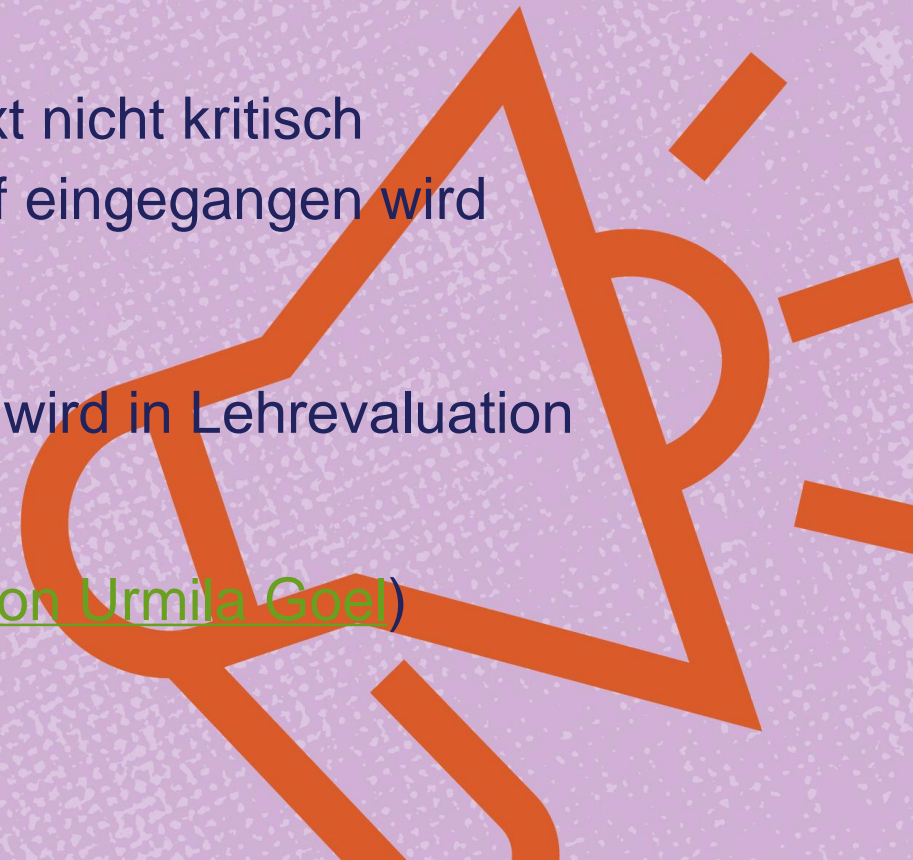
World-Cafè „Wünsche und Perspektiven zu Schutzkonzeptentwicklung“

- Konsequenzen für beschuldigte Personen → transparente Prozesse
- Enttabuisierung → Beschuldigte Personen können allen Geschlechtern angehören
- Verpflichtende Weiterbildung/Sensibilisierung für alle ASH Mitglieder (berufliche ethische Pflichten) einschließlich Onboarding
- Hausspezifischer Blick: spezifische Machtverhältnisse an der ASH
- Schafft Umfrage Awareness?
- Einbindung der Anlaufstelle in Hochschulstrukturen, Machtposition: „wer sitzt mir gegenüber?“
- Peer-to-peer?
- Sensibilisierung mit triggernden Themen: wann rede ich über was (Achten auf Umfeld)
- Antifeminismus breit denken



World-Cafè „Antifeminismus im Hochschulkontext“

- binäre/sexistische Beispiele in Seminaren/durch Dozierende/ Mitstudierende
- Gaslighting durch Mitstudierende beim Teilen von Erlebnissen (Absprechen von Erfahrungen)
- Verwenden von (problematischen) Quellen, deren Kontext nicht kritisch eingeordnet wird & wenn es thematisiert wird, nicht darauf eingegangen wird
- Hierarchie verhindert Feedback
- Thema „Lehrbeauftragte“ & „Qualitätsmanagement“ Was wird in Lehrevaluation abgefragt? Was fehlt?
- Kultur der Fehlerfreundlichkeit in der Lehre ([vgl. Ansatz von Urmila Goel](#))
- Politische Debatten über die ASH



World-Cafè „Antifeminismus im Hochschulkontext“

- Im Bezirk/Standort: starke rechte Strukturen, die immer wieder ASH in den Fokus nehmen
- Onboarding von Lehrbeauftragten → Leitbild Lernen&Lehre als guter Rahmen
- Studi-Telegramgruppen
- Umgang mit geschlechtergerechter Sprache
- Misgendern in Seminaren (durch Dozierende),
- Mangelnde Skills/Sensibilisierung
- Fehlende Räume um gemeinsam Absprachen zum Umgang zu besprechen



Fragen, Anmerkungen und Anregungen gern an Peps Gutsche und Simone Wibbeke unter

schutzkonzept@ash-berlin.eu

Mehr Informationen zu aktuellen Terminen unter

<https://www.ash-berlin.eu/studium/beratung-unterstuetzung/schutzkonzept>

