



Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt – Infofilm

Transkript erstellt von Johanna Stadlbauer

Information des Online-Portals zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der Hochschule, Stand: März 2020

Konzept: Dr. Johanna Stadlbauer, johanna.stadlbauer@leuphana.de

[Link](#) zum Portal.

Sascha Spoun:

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sind ja sehr wichtige Forschungsthemen und es ist aus meiner Sicht nur konsequent, wenn eine Universität das, was in der Forschung erarbeitet ist, nicht nur der Gesellschaft zur Verfügung stellt, sondern auch auf sich selbst anwendet. Und da wissen wir, dass der erste und wichtige Schritt ist, überhaupt das Thema bekannt zu machen, also den Schritt der Aufmerksamkeit zu erreichen und damit in die Bewusstseinsbildung einzusteigen.

Sabine Teichmüller:

Es ist wichtig, dieses Thema auch in Hochschulen hochzuhalten bzw. zu thematisieren, weil das ein alltägliches gesellschaftliches Thema ist, das Frauen und Männer betrifft, überwiegend Frauen, davon sind Hochschulen, oder ist Wissenschaft nicht ausgenommen. Sondern im Gegenteil, durch diese starken Hierarchien, die im Wissenschaftsbetrieb herrschen, ist sogar die Gefahr, dass es sexuelle Diskriminierung oder Gewalt gibt, besonders hoch.

Henrik von Wehrden:

Als Person of Power habe ich natürlich eine Vorbildfunktion. Ich werde sehr genau beobachtet, ich werde sehr genau wahrgenommen. Und es ist natürlich so wie ich mich verhalte, ist immer auch glaub ich dann wichtig nach außen hin. Und das ist natürlich eine tägliche Herausforderung, wo ich auch immer dazu lerne und wo ich gewiss auch nie aufhöre zu lernen.

Thorsten Ahlers:

Ich signalisiere das mit meinen verschiedenen Abteilungsleiterinnen und -leitern in den einzelnen Bereichen sehr deutlich, dass wir da sehr offen sind für Gespräche, dass die Türen auch offenstehen, dass wir bestrebt sind Lösungen zu finden. Wir sprechen auch, wenn uns Dinge auffallen, direkt an. Und müssen dann sehen, dass wir halt weitere Schritte gemeinsam mit den betroffenen Kolleginnen und Kollegen einleiten. In Absprache mit denen. Und gegebenenfalls auch noch andere Expertinnen und Experten hinzuziehen, wie zum Beispiel das Gleichstellungsbüro.

Simon Burandt:

Insgesamt ist ein verantwortungsvoller Umgang mit dem Thema wichtig. Die Organisation muss da auch einen Vertrauensrahmen schaffen, dass betroffene Personen sich äußern können und sich trauen, die individuellen Hürden zu überwinden. Das ist wichtig sowohl bei eindeutigen Fällen, also wo eindeutig sexuelle Übergriffe oder eindeutig verbale Entgleisungen passieren. Aber das ist

genauso wichtig auch für Fälle, wo betroffene Personen sich unsicher fühlen in den Situationen. Dass diese Personen sich reflektieren, austauschen können und die Hürden überwinden.

Jessie Jhon Mateo-Magkilat:

Die Gruppe, mit der ich zusammenarbeite, ist multikulturell oder interkulturell. Deshalb versuchen wir immer, die Bedeutung von Respekt und Vielfalt zu betonen. Wir tun auch unser Bestes, um zu teilen, zur Sensibilisierung beizutragen, indem wir Workshops, Gastvorträge und Konferenzen organisieren.

Susanne Leeb:

Wir sind 2014 auch der Charta der Vielfalt beigetreten und haben sie für uns selbst noch einmal in Form eines Kodex definiert. Dieser Kodex verpflichtet uns auf das Pflegen einer Hochschulkultur, die von gegenseitigem Respekt, Antidiskriminierung und Wertschätzung jeder einzelnen Person geprägt ist.

Kathrin van Riesen:

Es geht hier bezogen auf sexualisierte Diskriminierung und Gewalt um Verhaltensweisen und Handlungen, die die Würde der einzelnen Menschen verletzen und wo es um die Grenzsetzung jeder einzelnen geht.

Solveig Simowitsch:

Wir haben große hierarchische Gefälle, wir haben eine ungleiche Verteilung von Macht und Ressourcen, wir haben viele befristete Beschäftigungsverhältnisse, viele Abhängigkeitsverhältnisse. Hochschulen neigen aufgrund dieser Bedingungen zu Machtmissbrauch.

Leonie Ackermann:

Deswegen ist die Frage nicht, ob Übergriffe passieren, sondern was tun wir, wenn sie passieren. Und wie können wir die Leute unterstützen.

Eleonore Tatge:

Wenn ich Vorträge halte zu dem Thema, steige ich immer damit ein, wie Täter Gewalt ausüben. Und wenn man weiß wie Gewalt ausgeübt wird ist es auch einfacher, zu gucken, wie kann ich dann an welchem Punkt mit meiner individuellen Gegenwehr einsetzen. Und die individuelle Gegenwehr kann sein, dass ich selber in der Situation etwas mache, dass ich mir Hilfe hole, dass ich rausgehe und erstmal überlege, was ich als nächstes machen will.

Angelika Henschel:

Es geht ja nicht nur darum, das zu erkennen und zu benennen, sondern sich auch an jemanden zu wenden, um das zu veröffentlichen, also das Tabu zu brechen in Bezug auf die Gewalterfahrung und dazu braucht es natürlich auch bestimmte Ausgangsbedingungen, damit man so etwas tun kann.

Kathrin van Riesen:

Das ist schon auch ein ganz wichtiger Punkt in meiner Beratung und meiner Unterstützung und Begleitung, dass die betroffene Person selbst entscheidet, wie weit sie gehen will. Sie muss auch Herrin des Verfahrens sein.

Dorothea Steffen:

Eine Beratung kann auch einfach ein Reflektieren sein. Also ein Gespräch sein über, was der Kollegin, dem Kollegen in Arbeitszusammenhängen passiert ist und dass man die Wahrheit der Person auch aufnimmt, mit der man gerade spricht. Auch wenn einem vielleicht, man selbst vielleicht eine andere Bewertung hätte einer Situation, dass man dem Menschen auch den Respekt lässt und sich nicht da drüber zu setzen und zu sagen: du bist falsch. Ich möchte mit einem größeren Gewaltbegriff arbeiten, dass es unterschiedliche Formen von Gewalt gibt und eben nicht nur eine vordergründig sexualisierte, sondern sich auch ganz viel anderes über Macht abspielt: Über wie man miteinander umgeht, was für eine Haltung man hat, ob man überhaupt Haltung zeigt.

Thies Reinck:

Personen, die betroffen sind, auch von sexualisierter Gewalt oder Diskriminierung, stehen ja erstmal vor einem großen Berg der Sorgen und dem Gefühl allein zu sein. Und als Ombudsperson für Studierende und Lehrende kann ich sagen, dass man A), sehr viele Unterstützungsmöglichkeiten hat. und auf der anderen Seite sich dann doch auch viele Anliegen ähneln. Also insofern ist es wichtig zu hören was geschieht. Und letztendlich sind es die Betroffenen, die eben auch dadurch, dass sie den Mut haben auf Instanzen wie eine Ombudsperson, wie eine Gleichstellungsbeauftragte, hinzukommen, der Universität natürlich helfen, mit bestimmten Entwicklungen umzugehen. Insofern möchte ich gerne ermuntern und ermutigen, zu mir zu kommen und auch das Angebot des Vertrauensschutzes wahrzunehmen. Es ist ganz wichtig, dass Studierende wie auch Lehrende bei mir die vollkommen freie Entscheidung haben, ab wann wir Dinge weitertragen und ich freue mich über jede Kontaktaufnahme.

Catharina Krapp:

Quarg steht für Queer Awareness, Gender Matters and Equal Rights. Wir sind ein Referat vom AStA.

Julia Haase:

Wir machen Veranstaltungen, mit denen wir die Studierendenschaft sensibilisieren wollen und queere Themen sichtbar machen möchten.

Catharina Krapp:

Wir sind dann Awareness-Teams und wir sind dann immer die emotionale Erste Hilfe: Quasi die Anlaufstellen für alle Arten von Übergriffigkeiten, ob es diskriminierend oder sexualisiert oder verbal, körperlich ist.

Julia Haase:

Aber auch Präventionsarbeit, eben damit, dass Konsens in der Gesellschaft ankommt, damit wir feste Regeln für ein gutes Miteinander haben und genau eben solche Vorfälle dann gar nicht mehr passieren in der Zukunft. Das wäre natürlich die Utopie.

Dokument erstellt von:

Gleichstellungsbüro

Leuphana Universität Lüneburg

21335 Lüneburg

Fon +49.4131.677- 1061

Fax +49.4131.677-1099

gleichstellung@leuphana.de

[Link](#) zur Website des Gleichstellungsbüros.