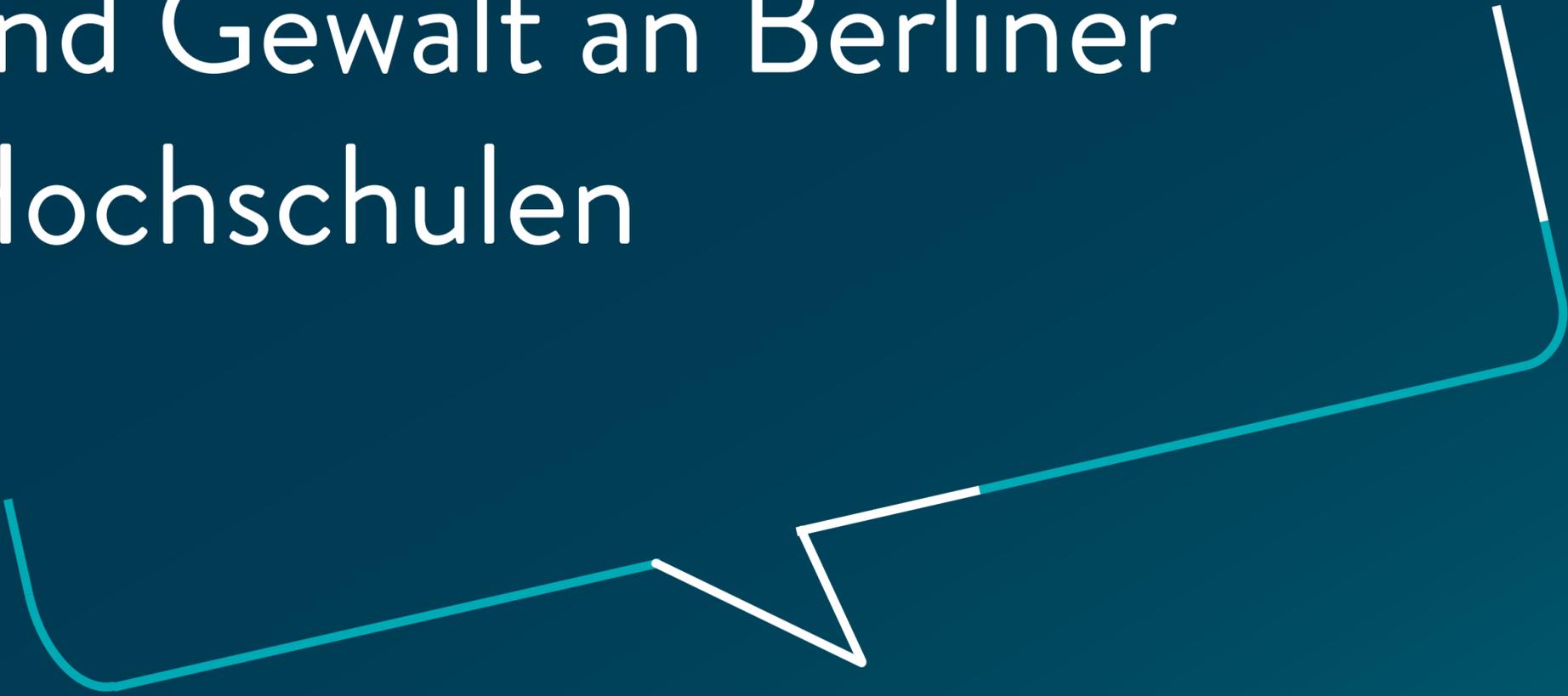


Umgang mit Sexualisierter
Belästigung, Diskriminierung
und Gewalt an Berliner
Hochschulen



Interviewreihe

der LakoF Berlin

INHALTSVERZEICHNIS

Navigation über Lesezeichen-Funktion im PDF-Reader

Peps Gutsche (ASH Berlin)

Susanne Plaumann (BHT Berlin)

Dr. Dagmar Kubanski (EHB Berlin)

Dr. Rena Onat (Weißensee Kunsthochschule)

Johanna Warth (KHSB Berlin)

Brigitte Reysen Kostudis (FU Berlin)

Informationen zu Anlaufstellen für Betroffene

Diese Interviewreihe entstand anlässlich des 25.11.2024, dem Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Expert*innen und Berater*innen für Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt berichten über Präventionsmaßnahmen, Sensibilisierung und Empowerment sowie die Beratungspraxis an den Berliner Hochschulen.

Redaktion und Layout: LakoF Geschäftsstelle
www.lakof-berlin.de

Prävention & Schutz vor
Sexualisierter Belästigung,
Diskriminierung, Gewalt
und antifeministischen Angriffen
an der ASH Berlin



Peps Gutsche

im Interview

Warum ist Dir das Thema wichtig? Und was machst Du an deiner Hochschule, um gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt vorzugehen?

Ganz einfach: Niemand sollte Diskriminierung und Gewalt erleben müssen. Als Bildungsinstitutionen und als Arbeitgeberinnen haben Hochschulen hier eine klare Verpflichtung, alle Hochschulangehörigen davor zu schützen. In meiner Arbeit versuche ich, genau dafür Instrumente zu schaffen.

Meine Arbeit hat drei Bausteine: Erstens begleite ich strukturelle Veränderungsprozesse, also zum Beispiel die Überarbeitung der Antidiskriminierungs- und Chancengleichheitssatzung, die Erarbeitung eines Verhaltenskodex und auch die Entwicklung von Prozessbeschreibungen. Zweitens organisiere ich Schulungen und Workshops für Beschäftigte und sensibilisiere in Seminaren Studierende für das Thema. Drittens biete ich Beratung für Betroffene an, hierzu arbeite ich eng mit der Beschwerdestelle Antidiskriminierung und der zentralen Frauen* - und Gleichstellungsbeauftragten zusammen.

Kannst Du exemplarisch einen Fall schildern, der die Problematik und die Konsequenzen von Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt deutlich macht?

Vorneweg: Jede Person kann von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt betroffen sein, aber nicht alle haben ein gleich hohes Risiko. Maßgebliche Faktoren sind Geschlecht (Frauen und Trans-, inter- und nichtbinäre Personen), außerdem Alter, Sprache, sozialer Status, Behinderung oder Rassismus- und Antisemitismuserfahrung.

Sexualisierte Gewalt findet häufig im Nahumfeld, beispielsweise zwischen Studierenden, auch außerhalb des Hochschulgeländes, statt. Für Betroffene kann dies ihr Studium sehr erschweren: sie begegnen der Person, die gewaltvoll und grenzüberschreitend gehandelt hat, in Seminaren, auf dem Flur oder in der Mensa wieder. Sie können diesen Situationen nicht ausweichen, so dass sie im schlimmsten Fall ihr Studium abbrechen. Bei einem Fall von sexualisierter Gewalt eines Studenten gegen eine Kommilitonin, konnten wir entsprechende Absprachen treffen, sodass die Studentin Vorrecht in der Auswahl ihrer Wahlmodule hatte. Auch was informelle Treffen der Studiengangskohorte betraf, konnten wir es weitgehend ermöglichen, dass sie dem Studenten nicht mehr begegnen musste. Diese Maßnahmen waren auch möglich, weil die Gewalt ausübende Person sich einsichtig zeigte. Die Studentin war durch die Situation stark belastet und hatte als internationale Studierende auch einen schwereren Zugang zu unseren Beratungsangeboten.

In einem anderen Fall wurden Prüfungsleistungen von Studierenden von einem Lehrbeauftragten sexistisch kommentiert. Die Beschwerdestelle Antidiskriminierung der ASH Berlin hat daraufhin die betreffenden Textzeilen anonymisiert und von Professor*innen der ASH prüfen lassen, ob sie als geschlechtsbezogen und sexualisiert einzuordnen sind. Darauf aufbauend wurde dann die Beschwerde so bewertet, dass der Lehrbeauftragte keinen erneuten Lehrauftrag an der ASH erhielt.

Welche Hürden bestehen in der Beratungspraxis?

Für Betroffene gibt es viele Hürden. Unsere Beratungen sind immer noch nicht für alle Menschen gleich leicht zugänglich: z.B. aufgrund von Sprache und Hierarchien. Studierende sind abhängig davon, ihr Studium abzuschließen, auch um später ökonomisch abgesichert zu sein. Sie befürchten Nachteile, wenn sie sich mit Fällen an uns wenden.

Für mich persönlich ist es herausfordernd, wenn ich in der Beratung von Vorfällen erfahre, aber aufgrund der Wünsche der Betroffenen nicht weiter handeln darf. Einerseits möchte ich weitere Vorfälle verhindern, andererseits muss ich den Wunsch der Betroffenen nach Vertraulichkeit unbedingt respektieren.

Strukturelle Veränderungen und Kulturwandel sind langwierige Prozesse. Wie funktioniert das?

Mit der Einrichtung der Beschwerdestelle Antidiskriminierung sind bei uns an der Hochschule Fälle statistisch erfasst und so auch die Problemlage sichtbarer geworden. Mir geht es darum, die Qualität von Beratung zu verbessern und Veränderungsprozesse zu gestalten.

Was ich am häufigsten sage: Wir müssen mehr über dieses Thema sprechen! Wir müssen uns darüber unterhalten, wo und womit Menschen sich wohl oder unwohl fühlen. Hochschulen sind hierarchisch strukturierte Organisationen, wo Machtmissbrauch, Diskriminierung und Gewalt stattfinden. Die Bedingungen dafür müssen wir ändern. Was dabei hilft? Klare Ansprechpersonen und sichtbare, leicht zugängliche Beratungsangebote und Beschwerdewege.

Was ist die letzte aktuelle Meldung zu dem Thema, die Dich inspiriert oder positiv gestimmt hat?

Anfang Juli 2024 ist im Bundestag ein Gesetzentwurf verabschiedet worden, der sogenannte Gehsteigbelästigungen vor Beratungsstellen für Schwangerschaftskonfliktberatung, einschränkt und mit Bußgeldern versieht.

Noch ist der §218, der Schwangerschaftsabbrüche unter Strafe stellt, nicht abgeschafft, aber immerhin werden so schwangere Menschen in einer belastenden Situation besser geschützt.

Kulturwandel gestalten:
Beratung zu Sexualisierter
Belästigung, Diskriminierung
und Gewalt an der BHT Berlin



Susanne Plaumann

im Interview

Du engagierst dich in der LakoF-AG
zu Sexualisierter Belästigung,
Diskriminierung und Gewalt.
Warum ist Dir das Thema wichtig?

Ich möchte, dass sich alle Frauen an der
Hochschule sicher fühlen können. Und ich
wünsche mir, dass alle Betroffenen einen Raum
finden, in dem sie über das Erlebte vertrauensvoll
sprechen können.

Mein eigentliches Ziel ist es, dass Sexualisierte
Diskriminierung, Belästigung und Gewalt an
Hochschulen einfach nicht mehr vorkommt!

Du bist schon sehr lange als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte aktiv. Wie hat sich der Umgang mit Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt in dieser Zeit verändert?

In den 90er Jahren haben viele Hochschulen begonnen, Umfragen dazu durchzuführen. Das Thema hat dadurch viel Aufmerksamkeit bekommen, denn die Ergebnisse zeigten, dass jede zweite Frau in ihrem Studium und Berufsleben an der Hochschule Übergriffe erlebt. Seitdem beschäftigen wir uns auch als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten stark damit. Es wurden Richtlinien erarbeitet, Beschwerdewege etabliert und die Beratung der Betroffenen professionalisiert.

Die #MeToo Debatte hat dann noch einmal eine Sensibilisierung erreicht, seitdem nehme ich eine anhaltend hohe Aufmerksamkeit für das Thema wahr. Die Sozialen Medien tragen einen wichtigen Teil dazu bei. Es gibt für viele verschiedene Formen von Übergriffen nun eigene Begriffe, wie Upskirting oder Catcalling, die geläufig sind und ein Problembewusstsein ausdrücken. Entsprechend hoch ist inzwischen auch die Erwartungshaltung, insbesondere von jüngeren Frauen, dass die Hochschule gegen Belästigungen entschieden vorgehen muss.

Ich sehe diese Entwicklung sehr positiv, denn dadurch trauen sich mehr Menschen, überhaupt von Übergriffen zu berichten und sie sagbar zu machen.

Strukturelle Veränderungen und Kulturwandel sind langwierige Prozesse. Wie vielen Betroffenen konntest Du konkret schon durch Deine Beratung helfen?

Schon als studentische Frauenbeauftragte habe ich Fallberatung gemacht. Seit damals sah eine Richtlinie auch die Dokumentation der Fälle vor, natürlich anonymisiert. Dadurch lassen sich Tendenzen ablesen. So würde ich sagen, dass ich über meine gesamte Zeit als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bestimmt 200 Fälle begleitet habe. Dennoch ist es schwierig, diese Frage genau zu beantworten.

Selbst wenn kein offizielles Beschwerdeverfahren ausgelöst wird, kann ein Gespräch für Betroffene schon etwas bewirken. Oft hören Menschen in informellen Settings oder in Flurgesprächen von Übergriffen, oder erleben sogar selbst welche, z.B. als Bystander. Auch dann ist es wichtig, dass ich ihnen zuhöre und glaube, dass ich ihre Erfahrung ernst nehme.

Ich berate neben Betroffenen auch Führungskräfte, an die ebenfalls Fälle herangetragen werden. Die Führungskräfte können sich an mich wenden und entweder den Fall schildern und Rat einholen, oder sie können mit mir ihr Vorgehen durchsprechen. Manchmal geht es ja auch um sehr schambesetzte Themen. Auch das muss aufgearbeitet und ein strukturiertes und professionelles Vorgehen gefunden werden. Dafür stehe ich gerne zur Verfügung.

Welche Hürden bestehen in der Beratungspraxis?

Eine Hürde ist, dass Betroffene erst einmal herausfinden müssen, wohin sie sich wenden können. Dazu kann ich ein Beispiel geben: Als ich vor acht Jahren an der BHT ins Amt gewählt wurde, wollte ich das Thema Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt auf der Website platzieren, denn dort war es vorher noch nicht präsent. Dabei bin ich auf Widerstände aus der Pressestelle gestoßen und musste Überzeugungsarbeit leisten, die entsprechenden Begriffe verwenden zu dürfen und ausführliche Beschreibungen des Themas unterzubringen.

Mein Argument war, dass Betroffene ja nach genau diesen Begriffen suchen, und sie auch umfassend informiert werden sollten. Das hat der Pressestelle eingeleuchtet, aber die anfängliche Skepsis zeigt, dass Organisationen das Thema nicht unbedingt offensiv kommunizieren möchten. Sie befürchten, dass dies ein negatives Licht auf die Hochschule werfen könnte.

Mir fällt eine weitere Schwierigkeit bei der Fallbearbeitung ein: nicht immer ist deutlich, wo die Grenze zwischen dem privaten Raum und der Hochschule verläuft. Wenn ein Übergriff zwischen zwei Hochschulangehörigen beispielsweise gar nicht auf dem Campus stattfindet, möglicherweise bei einem privaten Treffen, fühle ich mich trotzdem zuständig und bin auch ansprechbar. Die rechtliche Situation ist hier aber nicht immer eindeutig. Das gilt ganz besonders auch für die private Kommunikation über Messenger.

Welche Maßnahmen gegen Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt planst Du noch?

Kürzlich habe ich bei einer gemeinsamen Veranstaltung mit der HTW Berlin zu ihrem Schutzkonzept für Betroffene bemerkt, dass Bystander, also auch Männer, besser über das Thema informiert werden müssen. Denn im besten Fall sollten alle Menschen sofort eingreifen, wenn sie einen Übergriff mitbekommen. Bisher ist das aber nicht der Fall, viele sind nicht sensibilisiert, oder können das Erlebte erst im Nachhinein überhaupt einordnen. In Zukunft werde ich hierauf einen Fokus meiner Arbeit legen.

Ich werde auch die Ausstellung zum Thema vom bundesweiten Bündnis gegen Sexismus auf den Campus holen. Sie ist kostenlos bestellbar und daher ein niedrigschwelliges Angebot auch für Institutionen, die nicht so viel Geld zur Verfügung haben. Und flankierend werden wir eine Plakatausstellung von Studierenden der BHT zum Thema zeigen.

Und unsere Präsidentin hat sofort zugestimmt, dieses Jahr zum Tag gegen Gewalt an Frauen am 25.11. auch an der BHT die Berliner Anti-Gewalt-Flagge zu hissen. Das sind positive Zeichen!

Sensibilisierung von Organisationen
und Beratung zu Sexualisierter
Belästigung, Diskriminierung und
Gewalt an der Evangelischen
Hochschule Berlin



Dr. Dagmar Kubanski

im Interview

Du engagierst Dich in der LakoF-AG zu Sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt. Warum ist Dir das Thema wichtig?

Die frauenparteiliche Arbeit ist mir seit den 80er Jahren ein Anliegen. Ich bin geprägt von der zweiten Frauenbewegung in Westdeutschland und interessiere mich für Aspekte alltäglicher Diskriminierung und Sexismus in unserer Gesellschaft.

Seit 2002 bin ich ausgebildete Selbstbehauptungstrainerin für Mädchen und Frauen mit Behinderungserfahrungen. Bei diesen Gruppentrainings steht die Bewältigung alltäglicher Grenzüberschreitungen, der Umgang mit sexualisierter Gewalt und die Stärkung des Selbstbewusstseins im Fokus.

In der Forschung beschäftigen mich Fragen von Macht, Disability und Geschlecht auch im Kontext von Bildungseinrichtungen, hier interessieren mich besonders die Auswirkungen symbolischer Gewalt.

Wie geht Deine Hochschule gegen Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt vor?

Die Evangelische Hochschule Berlin hat in einer Strategieentwicklung mit dem Amt für kirchliche Dienste ein Schutzkonzept erarbeitet, welches seit Juli 2024 in Kraft ist. Dabei waren alle Mitgliedergruppen und auch die Hochschulleitung beteiligt.

Basierend auf den Erkenntnissen einer Risiko- und Potentialanalyse konnten wir adäquate Maßnahmen für unsere Hochschule entwickeln: Zentraler Bestandteil unseres Schutzkonzepts ist der Interventionsplan. Dieser ermöglicht eine strukturierte und nach klaren Vorgaben gerichtete Verfahrensdurchführung bei Verdachtsfällen sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt.

Fest verankert wurden außerdem Ansprechpersonen, die Betroffene mit Rat und Tat zur Seite stehen können. Dies sind sowohl die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der EHB als auch zwei studentische Ansprechpersonen.

Ebenfalls dazu gehören Flyer auf Deutsch und Englisch auf allen Toiletten, spezifische Fortbildungsangebote für alle Mitarbeiter*innen der EHB und die Einführung einer Selbstverpflichtungserklärung, die zukünftig den arbeitsvertraglichen Unterlagen hinzugefügt wird.

Wie kann eine Institution für das Thema sensibilisiert werden?

Die Evangelische Hochschule ist durch ihre konfessionelle Trägerschaft auf eine spezifische Weise für das Thema sensibilisiert, seitdem im Kontext kirchlicher Einrichtungen zahlreiche Fälle von Machtmissbrauch und sexualisierter Gewalt an die Öffentlichkeit gelangten.

Die Studienlage zeigt sehr klar, dass dringender Handlungs- und Aufarbeitungsbedarf besteht. Für die EHB waren insbesondere die Ergebnisse der Befragung im Rahmen der Risiko- und Potenzialanalyse entscheidend, sich als Hochschule dem Thema zu stellen.

Ein wichtiges Signal der Hochschulleitung war es, die Erkenntnisse der Befragung innerhalb der Hochschule bekannt zu machen sowie Räume für die Diskussion darüber zu schaffen. Diese Räume müssen daher unbedingt erhalten und die Gespräche fortgesetzt werden.

Welche Erwartungen hast Du an Deine Beratungspraxis?

Die Beratung von meist Frauen, die Grenzüberschreitungen oder sexualisierte Diskriminierung erfahren haben, ist anspruchsvoll. Betroffene sind in ihrer Integrität zutiefst verletzt und benötigen zunächst Bestärkung.

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt wird aus Sorge vor Nachteilen oftmals verschwiegen und nicht gemeldet. Daher brauchen die Betroffenen eine klare Rückmeldung bezüglich nächster möglicher Handlungsschritte sowie ein strukturiertes, ruhiges Vorgehen. Dazu ist der Interventionsplan nützlich.

Um diese Begleitung gut leisten zu können sind regelmäßige Supervision und kollegiale Beratung erforderlich sowie gezielte Weiterbildungen zur Stärkung der Beratungskompetenzen. Besonders herausfordernd bleibt der Umgang mit formalen Rahmenbedingungen und institutionellen Strukturen. Um diese zu ändern, bedarf es eines langen Atems.

Welche Hilfsangebote brauchen Betroffene und ist der Bedarf an den Berliner Hochschulen abgedeckt?

Menschen, die Grenzverletzungen erlebt haben, brauchen vor allem feste Ansprechpersonen und klare Verfahrenswege. Die durch das Berliner Hochschulgesetz zugesicherte Vertraulichkeit der Beratung bei der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist essenziell.

In der EHB kann ich als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zusammen mit aktuell zwei Studentinnen - die als Peer-Beraterinnen arbeiten - eine Verweisberatung durchführen.

Eine meiner wichtigsten Aufgaben sehe ich darin, Betroffene zu stärken und sie ernst zu nehmen! Entlang des Interventionsplans entwickle ich mit den Ratsuchenden einen Lösungsweg oder vermittele sie bei Bedarf an eine externe Beratungsstelle.

Was ist die letzte aktuelle Meldung zu dem Thema, die Dich inspiriert hat?

Besonders inspiriert hat mich die Tagung „Empowered to speak up“ an der Technischen Universität Berlin im Oktober 2024. Hier konnte ich mit vielen Gleichgesinnten ins Gespräch kommen. Es ist richtig und wichtig, dass Machtmissbrauch an Hochschulen ein öffentliches Thema wird.

Es stimmt mich aber auch positiv, dass wir an der EHB in einem Gleichstellungsrat zusammenarbeiten, dadurch können wir Diskriminierung aus unterschiedlichen Perspektiven analysieren und bestenfalls beseitigen.

Außerdem begeistert mich der Diskurs und die Zusammenarbeit mit meinen Kolleginnen der anderen Hochschulen in der LakoF.

Empowerment & Prävention von
Machtmissbrauch und
Sexualisierter Belästigung, Dis-
kriminierung und Gewalt an der
Kunsthochschule Weißensee



Dr. Rena Onat

im Interview

Du engagierst dich in der LakoF-AG
zu Sexualisierter Belästigung,
Diskriminierung und Gewalt.
Warum ist Dir das Thema wichtig?

Das ist für mich ein zentrales feministisches Thema, weil so viele davon betroffen sind. In meinem Umfeld sind alle Personen entweder selbst betroffen, oder kennen zumindest andere Betroffene. Sexualisierte Belästigung und Diskriminierungen passieren überall, auch an den Hochschulen.

Kannst Du einen Fall schildern, der die Problematik von Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen verdeutlicht?

Einige Studierende arbeiten auch als Tutor*innen oder Studentische Mitarbeitende. Dadurch sind sie im engeren Kontakt mit den Lehrenden, teilweise findet auch private Kommunikation statt. Das kann gute Chancen für die spätere Karriere bieten. Gleichzeitig kann es in einem engeren Verhältnis schwieriger werden, die eigenen Grenzen zu wahren. Es besteht ja ein Macht- und Abhängigkeitsverhältnis.

Wenn Dinge erwartet oder gefordert werden, die über die Arbeitszeit oder das Aufgabenfeld deutlich hinausgehen, oder damit gar nichts mehr zu tun haben, stehen sie unter einem hohen Druck. Einige geben dann ihre Position auf oder meiden die Hochschule und ihre Lehrveranstaltungen, um der Lehr- oder Vorgesetztenperson auszuweichen. Gerade in kleinen Fakultäten gibt es oft gar keine alternativen Kurse, die man besuchen könnte. Ein solcher Machtmissbrauch kann also massive Auswirkungen haben.

Die Themen Machtmissbrauch und Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sind miteinander eng verwandt.

Wie zeigt sich das an der Hochschule?

Machtmissbrauch kann alle Geschlechter betreffen, aber es gibt eine vergeschlechtlichte Dimension.

Fortwirkende patriarchale Strukturen führen zu einer selbstverständlichen Verfügung über weibliche Körper und über Menschen of Color. Das kann sehr subtil und unbewusst sein, vielen Personen ist es gar nicht klar, dass sie solche Annahmen in sich tragen und ausagieren.

Wenn individuelle Grenzen missachtet und überschritten werden, bewirkt dies bei Betroffenen oft Ohnmachtsgefühle und Gefühle von Kontrollverlust.

Was kannst Du durch Deine Beratung in der Hochschule bewirken?

Ich sehe es als große Stärke in der Rolle als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ansprechbar zu sein. Es zeigt, dass die Institution das Problem wahrnimmt und angeht. Innerhalb des Amtes kann ich parteilich sein und vertraulich beraten. Ich bin unabhängig in der Begleitung der Fälle und kann für Betroffene einen Schutzraum anbieten.

Viele Betroffene verbinden mit den erlebten Übergriffen eine Scham oder das subtile Gefühl, vielleicht doch selbst Schuld zu haben oder sich nicht genug gewehrt zu haben. Ich sehe es als meine zentrale Aufgabe in der feministischen Beratungspraxis, dies aufzuarbeiten und die strukturellen Dimensionen von Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt aufzuzeigen. Damit kann ich Betroffenen aus ihrer Ohnmacht heraushelfen.

Je länger ich hier an der Hochschule bin, desto stärker werde ich in dieser Rolle auch wahrgenommen. Es wird mir mehr und mehr Vertrauen geschenkt und ich erhalte positives Feedback zur Beratung.

Welche Hürden erlebst Du in der Beratungspraxis?

Eine große Hürde sind mangelnde Ressourcen und Expertise. Ich würde mir für das Amt der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten eine Supervision für die Begleitung der Fälle wünschen.

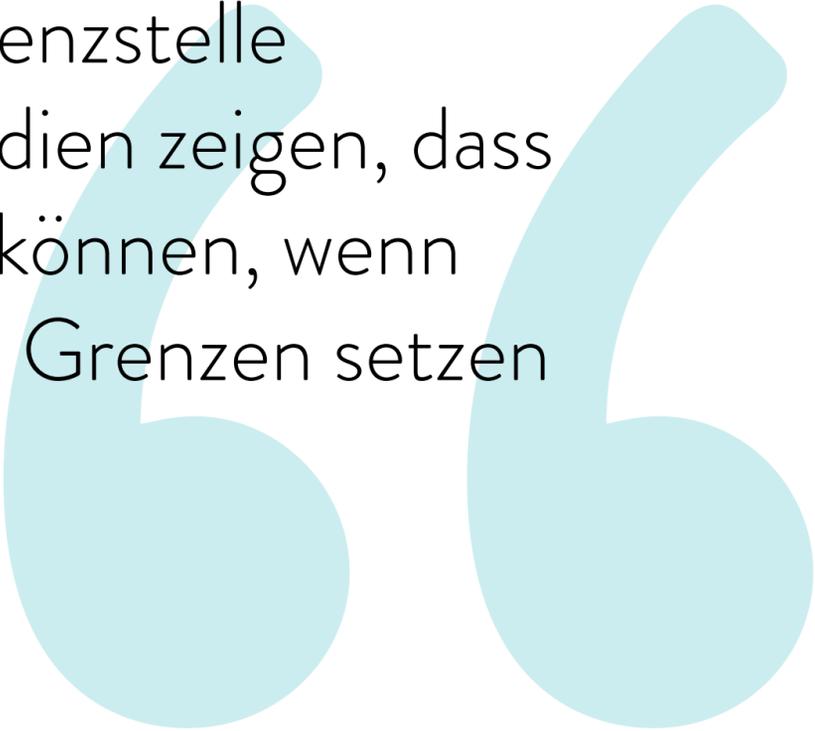
Ich leiste eine erste Verweisberatung und begleite oder vertrete die Betroffenen, wenn gewünscht, bei weiteren Schritten innerhalb der Hochschule. Eine psychologische oder juristische Beratung kann ich nicht leisten. Aber auch andere Beratungsstellen müssen mit knappen Ressourcen umgehen und es macht mir Bauchschmerzen, dass Betroffene vielleicht nicht sofort die benötigte Hilfe bekommen können.

Als Feministin bin ich natürlich auch Kämpferin, ich möchte gegen übergriffige Personen vorgehen, damit keine weiteren Vorfälle passieren. Gleichzeitig kann ich das nur im Einverständnis und in Zusammenarbeit mit den Betroffenen tun.

Welche Instrumente gegen Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt findest Du besonders erfolgversprechend?

Ich denke oft über das Thema „Grenzen setzen nach“, da komme ich dann zu meinen Wurzeln als feministisch aktive Studentin zurück. Wir haben viele Selbstverteidigungsworkshops organisiert, dort lernt man Grenzen zu setzen. Das klingt banal, aber viele weiblich sozialisierte Personen haben wirklich Schwierigkeiten, Nein zu sagen, sogar in Rollenspielen.

Zum 25.11. werde ich daher einen Workshop zum Thema „Grenzen setzen“ anbieten, dazu lade ich Trainer*innen ein, die auch für LesMigras und die Kompetenzstelle Intersektionale Pädagogik arbeiten. Studien zeigen, dass Übergriffe teilweise abgewehrt werden können, wenn Personen sich wehren und deutlich ihre Grenzen setzen können. Das gibt mir Hoffnung.



Was ist die letzte aktuelle Meldung zu dem Thema, die Dich inspiriert hat?

Was mich zuletzt sehr inspiriert hat, war ein Partybesuch der Gayhane. Das ist die älteste queere Party in Berlin. Dort gibt es immer ein Bühnenprogramm und Moderation durch eine Dragqueen, die erklärt, zu welchen Regeln man zusammen feiert: Nein heißt Nein. Das wird auch anhand von konkreten Beispielen verdeutlicht.

Generell kenne ich es aus queeren Kontexten, dass dem Thema Awareness bei Veranstaltungen mehr und mehr Raum gegeben wird. Das stimmt mich hoffnungsvoll. Awarenesskonzepte und Anlaufstellen bei Veranstaltungen im Nachtleben sensibilisieren für das Thema. Sie sind also sogar dann sinnvoll, wenn alles respektvoll verläuft.

Engagement für Gewaltschutz und
die Beratung zu Sexualisierter
Diskriminierung, Belästigung und
Gewalt an der Katholischen Hoch-
schule für Sozialwesen Berlin



Johanna Warth

im Interview

Du engagierst Dich in der LakoF-AG zu Sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt. Warum ist Dir das Thema wichtig?

Vor allem wegen der großen Betroffenheit. Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt betrifft so viele Frauen bzw. FLINTA*-Personen. Jede dritte Frau hat in ihrem Leben schon Situationen erlebt, die sie als physische und/oder sexualisierte Belästigung oder Gewalt beschreibt.

Wahrscheinlich sind es sogar noch mehr Frauen, die entweder in Befragungen nicht angeben wollen, was ihnen widerfahren ist oder es selbst nicht genau als Grenzüberschreitung einordnen können. Aus dieser Gewaltform entsteht so viel Leid!

Ich möchte erleben, dass unsere Gesellschaft, Gewalt von Männern gegen Frauen nicht mehr als Naturgesetz behandelt. Jungs und Männern muss die Gesellschaft eine andere Sozialisation ermöglichen, genau wie Mädchen und Frauen und allen anderen Geschlechtern auch. Die patriarchalen Machtstrukturen und Gewaltverhältnisse sind keine Zwangsläufigkeit.

Warum ist das Thema auch an Hochschulen zentral?

Hochschulen sind hierarchische, machtstrukturierte Räume. Und in der Tradition sind es auch männlich dominierte Räume. Daher ist das Thema hier besonders brisant. Als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sind wir dafür zuständig, dass Frauen an Hochschulen unter den gleichen Bedingungen studieren und arbeiten können, bei Diskriminierung oder Belästigung unterstützen wir die Betroffenen.

Erlebt eine Frau am Studien- oder Arbeitsort sexualisierte Belästigung, Diskriminierung oder Gewalt, müssen Hebel in Bewegung gesetzt werden, damit sich das Erlebte möglichst nicht negativ auf Studium oder Karriere auswirkt. Viele Hochschulen stehen dem Problem aber leider noch relativ machtlos gegenüber. Es sind dann oft die Betroffenen, die die Hochschule wechseln müssen, damit sie dem Täter nicht mehr begegnen müssen. Diese Situation ist unhaltbar!

Was machst Du an deiner Hochschule, um gegen Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt vorzugehen?

Wir versuchen das Tabu um sexualisierte Belästigung und Gewalt und auch um Machtmissbrauch zu brechen. Letztes Jahr haben wir anlässlich des 25.11. eine Aktion im Foyer unserer Hochschule organisiert, die wir auch bei Instagram geteilt haben. Unter dem Motto „Stop Catcalling“ konnten Studierende und Mitarbeiterinnen der Hochschule anonym an einer Säule Post-Its hinterlassen, mit Schilderungen, was ihnen im öffentlichen Raum oder an der Hochschule passiert ist.

Aber das ist natürlich nicht alles – an unserer Hochschule gibt es ein Präventions- und Schutzkonzept gegen sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt und eine entsprechende Ordnung die die Beschwerdeverfahren regelt. Das Thema ist in den Curricula verankert und Lehrende und Mitarbeiter*innen müssen an Schulungen dazu teilnehmen. Gerade erarbeiten wir außerdem einen Code of Conduct.

Zusätzlich bin ich mit weiteren Kolleg*innen zuständig für andere Diskriminierungsformen. Im Rat für Gleichstellung und Antidiskriminierung, in dem ich festes Mitglied bin, beraten wir beispielsweise zu rassistischer Diskriminierung, nehmen Beschwerden entgegen und versuchen Konflikte zu schlichten.

Welche Instrumente gegen Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt findest Du besonders erfolgversprechend?

Neben den bereits genannten ist das Öffentlichkeitsarbeit, Öffentlichkeitsarbeit, Öffentlichkeitsarbeit – das ist vermutlich die größte und wichtigste Aufgabe. Denn niemandem helfen Ordnungen, Ansprechpersonen oder Codes of Conduct, wenn sie nicht bekannt sind.

Ich denke Empowermentworkshops zur eigenen Grenzerkennung und Grenzsetzung sind wichtig, außerdem auch Selbstverteidigung, wir bieten beispielsweise regelmäßig Wendo-Kurse an

Du hast sowohl auf Berliner Ebene als auch in der Bundespolitik zu Gewaltschutzthemen gearbeitet. Wie kannst Du Deine Erfahrungen aus dieser Arbeit an der Hochschule einbringen?

Aus der Politik und meiner ehrenamtlichen politischen Arbeit habe ich strategisches Denken in Bezug auf Prozesse gelernt. Das heißt auch Lobbying, Mehrheitsbildung und Vernetzung, insbesondere unter Frauen. Das kann ich in meiner Arbeit an der Hochschule sehr gut nutzen. Ein Vorteil ist es auch, dass ich Anlaufstellen bei Gewaltbetroffenheit und feministische Netzwerke in und außerhalb Berlins kenne.

Meine Forderung aus dieser politischen Arbeit ist: mehr Ressourcen für den Gewaltschutzbereich! In Berlin muss die Gewaltschutzambulanz, an die sich Opfer anonym wenden können, ausgebaut werden und die Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe dauerhaft finanziert werden. Speziell für den Hochschulkontext wäre es wichtig, dass wir Studierenden mehr Psychotherapieplätze anbieten können.

Auf ganz persönlicher Ebene frage ich mich, warum schreiten so wenig Menschen ein, wenn sie sehen, dass eine Frau in der U-Bahn belästigt wird? Und warum stellen sich Männer nicht gegen andere Männer, die im öffentlichen Raum Frauen angehen? Es geht uns doch alle an! Ich bin von dieser mangelnden Zivilcourage sehr enttäuscht.

Du bist seit ca. einem Jahr an der Hochschule, wie empfindest Du die Beratungspraxis?

Die Beratung ist herausfordernd, denn in der Regel weißt Du nicht, mit welcher spezifischen Problemlage Hochschulangehörige – meistens sind es Frauen – zu dir kommen. Es kann alles sein, von Vereinbarkeitsthemen bis hin zum Erleben physischer Gewalt. Eine empathische und zugleich professionell abgegrenzte Gesprächssituation herzustellen, ist nicht trivial; zumal die meisten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, so wie ich auch, keine ausgebildeten Beraterinnen sind. Nach einem belastenden Beratungsgespräch kann man außerdem nicht immer sofort wieder an den Schreibtisch zurückkehren. Gleichzeitig gibt es natürlich Termindruck mit anderen To Dos, denn unser Aufgabenspektrum als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist groß.

Ich versuche damit umzugehen, indem ich terminliche Abstände zwischen Beratungsgesprächen einhalte und nach einem Gespräch zum Beispiel einen Spaziergang mache. Bei besonders belastenden Fällen spreche ich auch mit einer Supervisorin. Zudem mache ich Fortbildungen zur Beratung, nehme an Tagungen zum Thema teil und lese Veröffentlichungen. Besonders wichtig finde ich auch den Austausch mit Hochschulkolleg*innen und anderen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten über die LakoF, die auf einen langjährigen Erfahrungsschatz zurückblicken können.

Was ist die letzte aktuelle Meldung zu dem Thema, die Dich inspiriert hat?

Es stimmt mich positiv, dass es an den künstlerischen Hochschulen in diesem Jahr eine so starke Auseinandersetzung mit Grenzüberschreitungen und Belästigung gegeben hat. Meine LakoF-Kollegin Antje Kirschning von der Hochschule für Musik Hanns Eisler hat sich dafür stark engagiert. Bei den Mitgliedern der Hochschule für Musik und Theater München gab es sogar eine umfassende öffentliche Erhebung dazu. Und Hochschulen erarbeiten nun Codes of Conduct. Das sind große und wichtige Schritte.

Außerdem freut es mich sehr, dass das Thema Machtmissbrauch an Hochschulen gerade Aufwind hat!

Psychologische Beratung für
Betroffene von Sexualisierter
Belästigung, Diskriminierung
und Gewalt an der Freien
Universität Berlin



Brigitte Reysen-Kostudis

im Interview

Du engagierst dich gegen Sexualisierter
Belästigung, Diskriminierung und Gewalt.
Warum ist Dir das Thema wichtig?

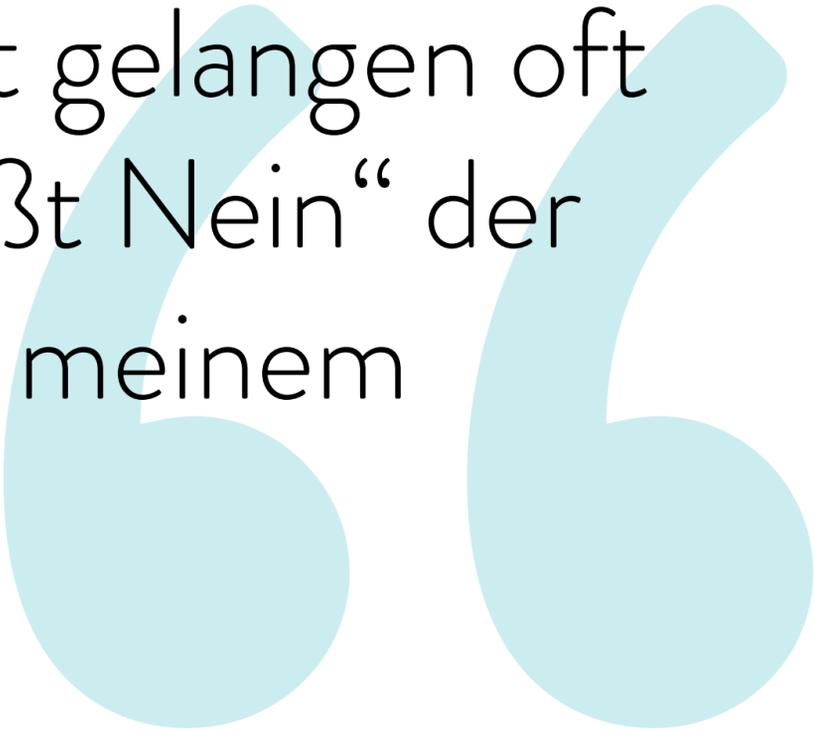
Weil zulange nicht darüber geredet wurde. Und weil die Beschäftigung mit Sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt in mir selbst auch Prozesse ausgelöst hat.

Bei allen, die sich damit beschäftigen, beginnt eine innere Auseinandersetzung: was habe ich erlebt und wie habe ich reagiert. Das finde ich spannend, es bewegt viel auf persönlicher aber auch auf gesellschaftlicher Ebene.

Du arbeitest in der Psychologischen Studienberatung an der Freien Universität Berlin, wer wendet sich an dich?

Ich berate in erster Linie Studierende und Promovierende, teilweise auch Beschäftigte, in psychischen Krisen oder Konfliktsituationen.

Betroffene von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt gelangen oft über die Website „Nein heißt Nein“ der Freien Universität Berlin zu meinem Beratungsangebot.



Welche besonderen Herausforderungen gibt es bei der Beratung von Betroffenen von Sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt?

Eine Beratung sollte möglichst bald nach dem Vorfall stattfinden. Denn je länger Betroffene mit bestimmten Gefühlen von Verletzung, Schuld oder Scham allein umgehen müssen, desto eher manifestieren sich diese. Es ist herausfordernd, allen ein schnelles Beratungsangebot zu machen, aber bisher konnten wir meist innerhalb von ein paar Tagen einen Termin anbieten.

Für Betroffene ist es wichtig, einen Raum zu haben, wo das Erlebte gemeinsam angeschaut wird und gemeinsam überlegt wird, wie es gelingen kann, dass der Übergriff nicht das ganze weitere Leben bestimmt. Bei Übergriffen im Arbeits- oder Studenumfeld ist es häufig so, dass die Betroffenen ein Gefühl der Vereinsamung erleben, sie wollen dann an den Ort des Vorfalls nicht mehr zurückkehren. Das kann die Vorlesung oder ihr Institut sein. Denn dort werden sie an das Erlebte erinnert, oder begegnen der verletzenden Person oder auch Kolleg*innen, die nicht eingegriffen haben. Es ist wichtig, Personen in diesen Situationen Mut zuzusprechen, dass sie sich nicht vertreiben lassen, dass sie sich auch nicht über das Erlebte definieren lassen.

Dieser innere Rückzug wird teilweise noch vertieft dadurch, dass Betroffene ins Grübeln geraten, wie sie vielleicht besser reagiert hätten, oder wie der Vorfall vielleicht hätte verhindert werden können. Da herauszuhelfen, ist eine große Herausforderung in der Beratung.

Wie unterscheiden sich die Umgangsweisen und Betroffenheiten bei Sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt gegenüber Mobbing?

Es ist schwierig, das gegeneinander aufzuwiegen, denn es gibt ja immer Abstufungen von verbaler Gewalt bis hin zu körperlichen Übergriffen und alle Fälle sind individuell. Auch bei Mobbing kommt es zu den geschilderten Rückzugsprozessen.

Die Verwundung kann allerdings bei sexualisierten Übergriffen besonders tief gehen, weil es mit unserer sexuellen Identität verbunden ist. Und bei körperlicher Gewalt müssen Situationen verarbeitet werden, die lebensbedrohlich waren. Das führt häufig zu extremen Verunsicherungen und Ängsten.

Wie kannst du Betroffenen konkret helfen?

Eines meiner Hauptziele in der Beratung ist es, Betroffene weg von der Verunsicherung und dem Gefühl der Ohnmacht, hin zur aktiven Beeinflussung der eigenen Situation zu bringen, auch wenn es z.B. erstmal nur im Rahmen einer Übung oder Vorstellung ist.

Ich bin ausgebildete Hypnotherapeutin, daher biete ich Ratsuchenden teilweise in Folgegesprächen Techniken an, wo sie sich eine Situation noch einmal vorstellen, aber diesmal nicht als beteiligte Person, sondern als Regisseur*in. Dadurch können Betroffene Dinge verändern, Rollen anders verteilen, an bestimmten Stellen stoppen und reflektieren. Diese Technik kann sehr wirkungsvoll sein, weil sie aus der erlebten Hilflosigkeit und Grübelei hinaushelfen kann. Eine weitere Methode ist zum Beispiel ein imaginärer Aufbewahrungsort für belastende Bilder und Gedanken. Betroffene können dann selbst entscheiden, wann sie sich stark genug fühlen, zu diesem Ort zu gehen und sich manches ansehen. Ein wichtiger Aspekt der Arbeit mit Traumatisierten ist es, zu lernen, Gedanken und inneren Bildern „Stopp“ sagen zu können.

Um all dies bearbeiten zu können, ist ein geschützter Raum unabdingbar. Meine Beratung ist daher vertraulich. In der Regel finden drei oder vier Gespräche statt, in denen es darum geht, die Betroffenen einigermaßen zu stabilisieren, damit sie sich wieder als handlungsfähig erleben.

Was sind die häufigsten Bedarfe?

Häufig kommen Studierende, weil sie außerhalb des Hochschulbereiches einen Übergriff erlebt haben. Oft steht dieser aber im Zusammenhang mit der Hochschule, z.B. waren Kommiliton*innen beteiligt, nach einer Feier, oder auch bei Exkursionen. In solchen Fällen ist die Grenze zwischen privatem Bereich und der Universität etwas verschwommen.

Überproportional häufig kommen Promovierende zu mir, die in ihren Arbeits- und Forschungszusammenhängen Übergriffe erlebt haben. Die Promotionsphase ist von hoher Abhängigkeit und Machtstrukturen gekennzeichnet, nicht ohne Grund gibt es die Initiative #MeTooScience. Ich schätze die Situation von Promovierenden als besonders ausgesetzt ein, es passieren hier verbale Gewalt, Belästigungen, Ausschließungen und Benachteiligungen.

Wie schätzt du das Angebot an psychologischer Unterstützung an den Berliner Hochschulen ein, braucht es mehr?

An der Freien Universität Berlin haben wir eine sehr gute Struktur entwickelt: ich kooperiere eng mit Wendy Stollberg, die zu den offiziellen Beschwerdeverfahren und den formalen Schritten arbeitet. Sie leitet Betroffene häufig an mich weiter. Auch an strukturellen Prozessen bin ich gut beteiligt. An anderen Hochschulen hingegen müssen Betroffene teilweise mit sehr langen Wartelisten für eine psychologische Beratung rechnen.

Psychologische Berater*innen müssen zum Thema geschult sein, aber nicht an allen Hochschulen gibt es Personen, die diesen Themenbereich abdecken können. Ich fände ein Netzwerk der Psychologischen Berater*innen der Hochschulen und des Studierendenwerks sinnvoll, damit wir Best Practice Modelle austauschen können und ggf. auch Fälle weiterverweisen können, wenn beispielsweise gerade die Kapazitäten in einer Einrichtung nicht da sind.

Hat sich der Umgang damit, in der Zeit, in der du psychologische Beratung anbietest, verändert?

Das Bewusstsein hat sich sehr verändert, es hat eine Entwicklung stattgefunden, die auch nicht mehr zurückzudrehen ist. Wir wissen, dass Übergriffe stattfinden und Menschen trauen sich nun häufiger, dies auch auszusprechen. Das finde ich ermutigend.

Bei unserem letzten Sommerfest an der Freien Universität hat es zum Beispiel zum ersten Mal ein Awarenesssteam gegeben. Es wenden sich auch einzelne Fachbereiche an uns, um Beratung einzuholen.

Führungskräfte und Vorgesetzte sind oft verunsichert, was ihre Fürsorgepflicht betrifft und wie sie diese besser wahrnehmen können und eine Professionalisierung erreichen. Diese Verunsicherung finde ich aber positiv und produktiv. Vor zehn Jahren habe ich bei diesen Themen eher noch Abwehr erlebt. Jetzt können Schulungen und Lernprozesse stattfinden - dazu was Grenzverletzungen sind und wie man sie verhindern kann.

Was ist die letzte aktuelle Meldung zu dem Thema, die dich inspiriert hat?

Ich verfolge aufmerksam den Vergewaltigungsprozess in Avignon. Ich bewundere Gisèle Pelicot für ihre mutige Haltung, sich als Betroffene diesem Prozess zu stellen und dort den 50 Tätern zu begegnen.

Sie fordert: Die Scham muss die Seiten wechseln. Ein starker Satz, der auch viel Resonanz erfährt. Die Sympathie und Berichterstattung über den Fall zeigen mir auch, dass sich in der öffentlichen Meinung wirklich etwas zum Positiven bewegt hat.

SCHWEIFIGEN SCHWEIGEN BRECHEN

Alle Anlaufstellen der Berliner Hochschulen
zu Sexualisierter Belästigung, Diskriminierung
und Gewalt

www.lakof-berlin.de/sdg_anlaufstellen

