

Bericht zu den Offenen Austauschrunden im Projekt „Positioniert und sichtbar - Schutzkonzept der ASH Berlin zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt und antifeministischen Angriffen“



Mai 2024

Peps Gutsche und Simone Wibbeke

schutzkonzept@ash-berlin.eu

Inhaltsverzeichnis

Einführung.....	2
1. Offene Austauschrunde "Wo fühlen wir uns (un)sicher?" und gemeinsame Begehung und Auswertung des Mapping am 02.11.23.....	2
Ergebnisse.....	3
Fazit und Weiterarbeit.....	5
2. Offene Austauschrunde zum Thema "Wie wollen wir darüber reden? Macht und Machtverhältnisse an der Hochschule besprechbar machen." am 13.12.23.....	6
Ergebnisse.....	6
Fazit und Weiterarbeit.....	7
3. Offene Austauschrunde zum Thema "Wie wollen wir miteinander umgehen? Verhaltenskodize als Präventionsinstrumente" am 17.01.24.....	8
Ergebnisse.....	9
Fazit und Weiterarbeit.....	9
4. Offene Austauschrunde zum Thema "Wie schützen wir uns? Zum Umgang mit Antifeminismus an der Hochschule" am 29.04.24.....	10
Ergebnisse.....	10
Fazit und Weiterarbeit.....	11

Einführung

Im Rahmen des Projekts „Positioniert und sichtbar - Schutzkonzept der ASH Berlin zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt und antifeministischen Angriffen“ wird in einem partizipativen Prozess ein Schutzkonzept an der ASH Berlin entwickelt. Das Projekt ist angesiedelt im Arbeitsbereich Intersektionale Praxis und Transformation (InPuT) und wird von den InPuT-Referent_innen Peps Gutsche und Simone Wibbeke verantwortet und koordiniert. Der Prozess der Schutzkonzeptentwicklung wird zudem von einer Projektgruppe fachlich begleitet, welche die Projektverantwortlichen in der strategischen Implementierung der Projektziele unterstützt.

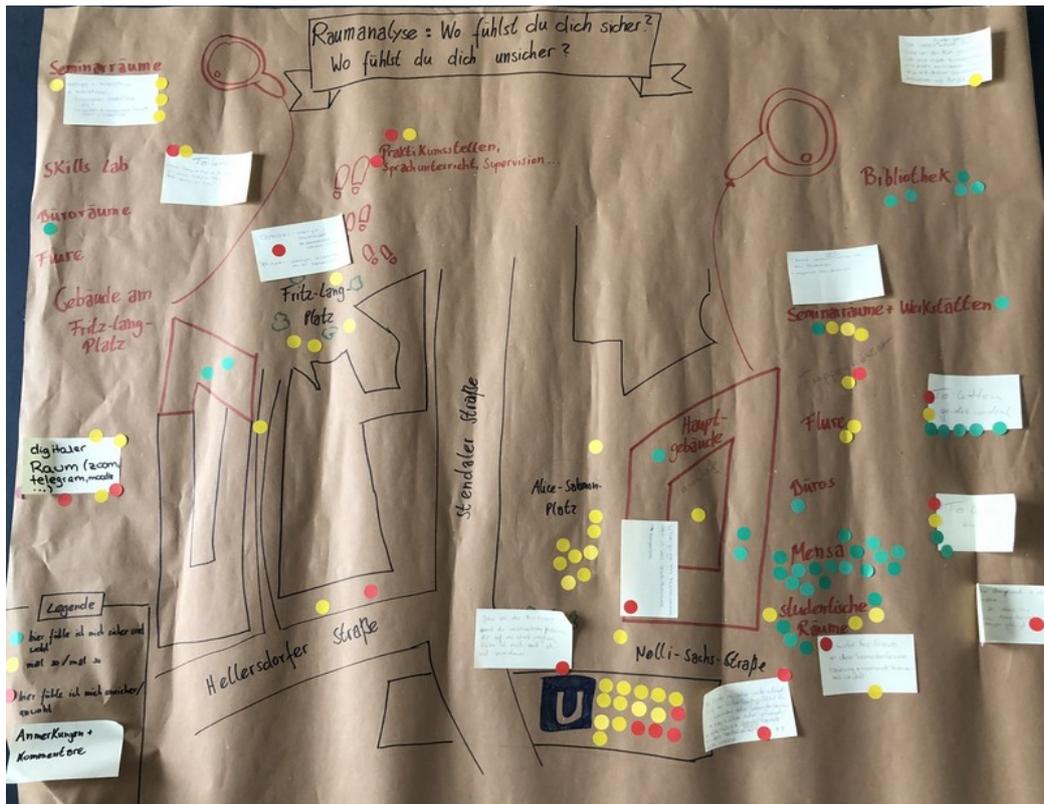
Mit den Offenen Austauschrunden haben die Projektverantwortlichen und die Projektgruppe die Möglichkeit geschaffen, unterschiedliche Aspekte von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie antifeministischen Angriffen besprechbar zu machen und zusammen mit den Hochschulangehörigen Perspektiven für eine verantwortungsbewusste und achtsame Kultur an der Hochschule zu entwickeln.

Die Austauschrunden waren für alle Hochschulmitglieder offen und boten einen ersten Kontaktpunkt, um über das jeweilige Thema ins Gespräch zu kommen. Über interaktive Methoden wie Mapping, die Arbeit mit Zitaten oder Kleingruppenaustausche wurden Impulse für die Schutzkonzeptentwicklung aufgenommen.

1. Offene Austauschrunde "Wo fühlen wir uns (un)sicher?" und gemeinsame Begehung und Auswertung des Mapping am 02.11.23

An der Begehung nahmen, neben den Projektverantwortlichen, der Leiter der Abteilung Facility Management und eine Vertreterin vom Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf teil. Gemeinsam wurden die Ergebnisse des Mappings vom Kick-Off des Projekts am 19.04.24 ausgewertet und eine anschließende Begehung der Räumlichkeiten durchgeführt.

Es wurden die Standorte am Fritz-Lang-Platz sowie das ASH-Hauptgebäude begangen. Dabei wurde ein Schwerpunkt auf die Wahrnehmung von Unsicherheit, Unwohlsein oder Faktoren, die zu Unsicherheit und Unwohlsein beitragen können, gelegt. Da die Flächen am Fritz-Lang-Platz Mietflächen sind, stehen hier weniger Veränderungsmöglichkeiten zur Verfügung, daher fokussiert dieser Bericht auf das Hauptgebäude am Alice-Salomon-Platz.



Ergebnisse

Flure:

Ausgangssituation:

Gerade die langen, an einigen Stellen fensterlosen Flure wurden aufgrund ihrer Wahrnehmung als eher dunkel und als ein Ort, an dem sich Menschen potenziell unwohl fühlen könnten, aufgegriffen. Es wurde darauf hingewiesen, dass die Beleuchtung der Vitrinen aufgrund von Energiesparmaßnahmen zum Zeitpunkt der Begehung abgeschaltet war.

Lösungsmöglichkeiten:

Die Vitrinen in den Gängen und Fluren könnten mit LED-Licht ausgestattet werden, was zu einem angenehmeren Raumklima aufgrund des Lichts führt und zudem auch die in den Vitrinen aushängenden Informationsangebote betont. Außerdem könnte eine zusätzliche Hinweisgebung auf die Lichtschalter bei Sparbetrieb der Beleuchtung stattfinden.

Kosten:

Vitrinen mit LED jeweils ca. 2.000 EUR, Hinweisschilder Lichtschalter Selbstklebend ca. 500 EUR

Treppenhäuser

Ausgangssituation:

Aufgrund der nicht vorhandenen Fenster in den unteren Etagen sind einige der Treppenhäuser im Hauptgebäude sehr dunkel und durch die schweren Brandschutztüren entsteht zusätzlich ein isolierender Eindruck.

Lösungsmöglichkeiten:

Durch eine farblich freundliche Wandgestaltung in hellen Farben oder aber auch mit lichtauffangenden Spiegeln könnte hier Abhilfe geschaffen werden.

Kosten: genauer zu beziffern, ca. 1.000 Euro pro Treppenhaus für Malerarbeiten

Schwingtreppe Erdgeschoss zur Galerie

Ausgangssituation:

Die freistehende Schwingtreppe, die den Eingangsbereich der Hochschule mit der Galerie verbindet, zeichnet sich durch Holzstufen, die über durchsichtige Plexiglasflächen verbunden sind, aus. Von Studierenden und Lehrbeauftragten ist darauf hingewiesen worden, dass diese, wenn Sie Röcke und Kleider tragen, die Treppe nicht nutzen, da die Möglichkeit besteht, durch die freistehende Treppe unter die Kleidung zu schauen.

Lösungsmöglichkeiten:

Durch ein Bekleben der durchsichtigen Plexiglasscheiben mit Folie ist keine Einsicht mehr über die Lücken gegeben. Hier könnte zusätzlich im Design des Schutzkonzept-Projektes der Raum für eine inhaltliche oder kreative Gestaltung genutzt werden.

Kosten: genauer zu beziffern, mit kreativer Gestaltung ca. 500- 1.000 Euro für Klebeschutzfolie und Design

Toilettenbereich Untergeschoss

Ausgangssituation:

Im Untergeschoss wird der Toilettenbereich durch eine schwere Brandschutztür abgetrennt. Der vordere Bereich zwischen Treppe und Brandschutztür wird als eher dunkel und unangenehm wahrgenommen.

Lösungsmöglichkeiten:

Mit Hilfe eines Bewegungsmelders, der automatisch mit der Lichtanlage verbunden ist, könnte hier der Vorraum heller gestaltet werden. Die Brandschutztüren müssen im Brandfall sofort schließen und ein „einfaches“ Offenstehen der Tür ist so nicht möglich. Es stellt sich die Frage inwieweit mit Hilfe eines elektronischen Türfeststellers, der mit der Brandschutzmeldeanlage verbunden ist, die Tür im Brandfall automatisch schließen und ansonsten geöffnet bleiben könnte.

Kosten: ca. 6.000 Euro für ein elektronisches Türöffnungssystem

Zwischengeschoss

Ausgangssituation:

Der Zugang zu einigen Räumen im Zwischengeschoss geschieht durch eine Metallkonstruktion, welche durch einen gitterförmigen Fußbodenrost nach unten hin durchsichtig ist. Von Studierenden und Lehrbeauftragten ist darauf hingewiesen worden, dass diese, wenn Sie Röcke und Kleider tragen,

die Treppe nicht nutzen, da die Möglichkeit besteht, durch die freistehende Treppe unter die Kleidung zu schauen.

Lösungsmöglichkeiten:

Ein Teppich oder ein fester Fußbodenbelag, der über den Fußbodenrost gespannt wird, verhindert hier ungewollte Blicke.

Kosten: genauer zu beziffern, abhängig von Fußbodenbelag.

All-Gender-Toiletten

Ausgangssituation:

Neben Toiletten für Frauen und Männer bietet die ASH an insgesamt vier Standorten im Hauptgebäude All-Gender-Toiletten. Bei einigen von diesen, sind Pissoirs direkt am Eingang und so an der Wand verbaut, dass Personen, die die Toilettenkabinen betreten möchten, zunächst an den Pissoirs vorbeilaufen müssen. Von FLINTA*-Gästen und Studierenden ist hier bereits angemerkt worden, dass Sie dies teilweise als unangenehm wahrnehmen.

Lösungsmöglichkeiten:

Ein Umbau der Toiletten oder der Abbau der Pissoirs ist aus Kostengründen nicht möglich. Abhilfe könnte hier entweder die Umgestaltung in Einzelkabinen mit Pissoir bieten oder die Installation einer Sichtschutzwand/Tür in den Pissoirbereich.

Kosten: genauer zu beziffern.

Wegeleitsystem

Ausgangssituation:

Von Studierenden wurde zurückgemeldet, dass Beratungsangebote und Rückzugsräume schwer auffindbar sind und hier ein Wegeleitsystem auf dem Boden Abhilfe schaffen könnte, um eine klare Orientierung zu ermöglichen.

Lösungsmöglichkeiten:

Ein farbiges Wegeleitsystem auf dem Boden weist Studierenden den Weg zu Beratungsangeboten und Ruheräumen.

Kosten: genauer zu beziffern.

Fazit und Weiterarbeit

Auf Antrag der Projektverantwortlichen hat der Akademische Senat der ASH beschlossen, die identifizierten baulichen Schutzlücken an der ASH zu schließen bzw. Gefahrenorte bei der Planung des Neubaus zu vermindern. Darüber hinaus wurden die hierfür im Antrag abgeleiteten Maßnahmen priorisiert für eine kurzfristige Umsetzung in 2024, eine mittelfristige Umsetzung in 2025 und langfristige Maßnahmen ab 2026 sowie die Aufnahme in den Haushalt der ASH.

2. Offene Austauschrunde zum Thema "Wie wollen wir darüber reden? Macht und Machtverhältnisse an der Hochschule besprechbar machen." am 13.12.23

An der Austauschrunde nahmen, neben den Projektverantwortlichen, zwei Professor_innen, ein_e Mitarbeiter_in aus der Verwaltung, zwei wissenschaftliche Mitarbeiter_innen sowie vier Studierende teil. Es wurde zunächst das Projekt zur Schutzkonzeptentwicklung "Positioniert und sichtbar" vorgestellt. Es folgte ein Einstieg in bzw. ein erster kurzer Austausch in Kleingruppen über das Thema "Machtverhältnisse und Machtmissbrauch an Hochschulen" anhand eines Textes und ausgewählter Zitate.

Text zum Einstieg ins das Thema Machtverhältnisse und Machtmissbrauch an Hochschulen

Machtmissbrauch wird v.a. dann möglich, wenn die Interaktion der handelnden Personen durch starke Abhängigkeitsverhältnisse gekennzeichnet ist. Dies ist im Wissenschaftsbetrieb, der traditionell durch erhebliche Machtungleichgewichte zwischen Vorgesetzten und anderen Beschäftigten gekennzeichnet ist, in besonderem Maße der Fall. Die gängige Praxis, Beschäftigungsverhältnisse eng zu befristen, spielt in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle, weil dadurch die Möglichkeit, die eigenen wissenschaftliche Arbeit fortzusetzen, dauerhaft und essentiell vom Wohlwollen der jeweiligen Arbeitsgruppenleitung abhängt. Nicht selten wird diese Situation ausgenutzt, um z.B. vertragsfremde Leistungen oder fragwürdige wissenschaftliche Vorgehensweisen einzufordern. Andere Faktoren, die Machtmissbrauch im akademischen Umfeld ermöglichen oder begünstigen, sind zum einen Rollenvermischungen (z.B. das regelmäßige Zusammenfallen der Rolle als Personalverantwortlicher, wissenschaftlicher Kooperationspartner und/oder Gutachter) in einem auf Selbstkontrolle basierendem System, zum anderen ein ausgeprägter Mangel an effektiven, unabhängigen Kontroll- und Sanktionsmechanismen.

[\(Netzwerk gegen Machtmissbrauch in der Wissenschaft\)](#)

Ergebnisse

Austausch in Kleingruppen

Sodann wurden zwei Fragestellungen zu Handlungsmöglichkeiten und notwendigen Strukturen in jeweils drei Kleingruppen bearbeitet.

- 1. Fragestellung „Wo fühlst du dich ermächtigt gegen Ungleichbehandlung und Machtmissbrauch an der ASH vorzugehen?“**
 - in geschützten Räumen
 - wenn das Thema Machtmissbrauch/Ungleichbehandlung kein Tabu ist
 - Strukturwissen (Wissen über Anlaufstellen, Zuständigkeiten, Verfahren) anbieten (seitens der Hochschule)
 - im Seminar

- Sprechräume herstellen
- anonymes Pad für Kritik + Beschwerden (anbieten)
- (bei und durch) Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragte
- Peergroup
- Studierendenvertretungen: AS (Akademischer Senat), AStA (Allgemeiner Studierendenausschuss), StuPa (Studierendenparlament)
- Selbstermächtigung
- Sorge vor Konsequenzen für eigenen Berufsweg (verhindert gegen Ungleichbehandlung und Machtmissbrauch vorzugehen)
- Diskriminierung als Querschnittsthema → Thema in den Seminaren (etablieren)
- Leerstellen für Mitarbeitende besonders im Bereich Mobbing (verhindert gegen Ungleichbehandlung und Machtmissbrauch vorzugehen)

2. Fragestellung „Was braucht es an Maßnahmen und/Strukturen und Rahmenbedingungen, damit es nicht zu Machtmissbrauch kommt?“

- Onboarding organisieren (inkl. Infos über Strukturen, Beschwerdemanagement)
- Konflikt- und Beschwerdestelle für Mobbing
- Diskriminierungswiderfahrnisse als Teil der Lehrevaluation (inkl. Wissensvermittlung dazu)
- entfristete Stellen in Mittelbau und Verwaltung
- diverses Kursangebot, bestimmte Lehrpersonen vermeiden können
- soziale Ächtung für wiederholtes Fehlverhalten vs. Fehlertoleranz
- Sicherheit: Ich kann sein, wer ich bin, ohne dafür bestraft zu werden
- Transparente Verfahren
- Zeit und Raum für offenes Sprechen
- Sich selbst zurücknehmen, um anderen Lernraum zu geben
- Vertrauen und Fehlerfreundlichkeit
- Externe Personen für Begleitung und Beratung
- Sensibilität und Möglichkeit, sich Wissen anzueignen
- Kultur der Wertschätzung und Achtsamkeit
- Nachhaltig lernende Organisation statt Lippenbekenntnisse

Fazit und Weiterarbeit

Die Ergebnisse der Austauschrunde fließen in die Bestands- und Risikoanalyse sowie in einem weiteren Schritt in die Schutzkonzeptentwicklung sowie die damit verbundenen Maßnahmenentwicklungen ein.

3. Offene Austauschrunde zum Thema "Wie wollen wir miteinander umgehen? Verhaltenskodize als Präventionsinstrumente" am 17.01.24

An der Austauschrunde nahmen, neben den Projektverantwortlichen, zwei Professor_innen, zwei Vertreter_innen des Personalrats, ein_e Vertreter_in der Antidiskriminierungskommission, ein_e wissenschaftliche_r Mitarbeiter_in und ein_e Studierende_r teil. Nach einer Ankommens- und Vorstellungsrunde wurde zunächst das Projekt zur Schutzkonzeptentwicklung "Positioniert und sichtbar" vorgestellt.

Einstieg

Es folgte ein Einstieg über einen „Gallery Walk“, bei dem es die Möglichkeit gab Anmerkungen zu einem Entwurf für einen Verhaltenskodex für die ASH, einen Code of Conduct der Max-Planck-Gesellschaft und eine „Policy zur Vermeidung von Gewalt und sexueller Belästigung“ der Robert-Bosch-Stiftung zu kommentieren.

Kommentare zum Entwurf eines Verhaltenskodex für die ASH:

- Fehlerfreundlichkeit baut Barrieren, sich Rat und Unterstützung zu suchen, ab → in Position der Gewalt ausübenden Person
- auch Lehrende/Mitarbeitende untereinander als Ebene
- (Trigger)Warnungen aussprechen?
- Konkretisierung von Begriffen
- Was ist mit externen Kontexten, z.B. Praktikum? Nicht geeignet für einen Verhaltenskodex?

Kommentare Max-Planck-Gesellschaft:

- Forschungsbedingungen als Motiv für Code of Conduct
- Um-Zu-Logik: Grenzen respektieren, um Höchstleistungen zum Wohle der Menschheit zu erbringen
- Klasse kommt nicht vor.
- Wie werden Probleme besprochen?
- Sehr abstrakt
- Rahmenbedingungen ohne Maßnahmen bei eventuellem Fehlverhalten
- Mitbestimmung und Machtkritik fehlen
- wenig expliziter Bezug zu (sexualisierter) Diskriminierung und Gewalt, auch nicht in den Werten. Sehr allgemein. Nicht machtkritisch. Fokus faire wissenschaftliche Praxis.
- Zuordnung zum „Code of Conduct“ find ich gut (aber mir zu oberflächlich)

Kommentare Bosch-Stiftung:

- Mitbestimmung im „Hilfe“prozess nicht möglich → „Mühle“ geht los
- passive Gewalt/sexuelle Belästigung (nicht darin enthalten)

- Positiv: Es gibt eine Definition (über die gestritten werden kann)

Ergebnisse

Austausch in Kleingruppen

Im anschließenden Austausch in Kleingruppen ging es um die Frage, welches Verhalten und welche Themen an der ASH Berlin über einen Verhaltenskodex geregelt werden sollten. Hierbei wurden folgende Punkte auf Karten festgehalten:

- Grenzen
- Kommunikation
- Kontaktaufnahmen
- Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse an der Hochschule
- Lehrkontexte (aber nicht nur)
- Nein unkommentiert akzeptieren
- 1) keine/zu wenig Ressourcen führen zu Ausschluss statt Aufarbeitung und 2) Übernahme von Verantwortung
- Reproduktion von Hilflosigkeit vermeiden
- betroffene Person über Konsequenz für Gewaltausübende Person mitentscheiden lassen
- Grenzen und Wirkungsbereiche bestimmen, z.B. bzgl. Orten außerhalb der Hochschule
- Ausbuchstabieren: Kultur der Fehlerfreundlichkeit // keine Tabuisierung, Fehlerfreundlichkeit
- gemeinsames Lernen
- Kontext unterscheidet über (sic) Political Correctness
- zwischen Diskriminierung und Fehlern trennen
- zwischen Handlung und Person trennen
- Codex sollte im Leitbild repräsentiert sein, führt das Leitbild weiter/konkretisiert.

Es wurde angemerkt, dass die Niedrigschwelligkeit und Verständlichkeit des Verhaltenskodex beachtet werden soll. Die Hochschule muss zudem die Möglichkeit bieten, sich zu den Themen entsprechend fortzubilden. Außerdem wurde die Frage diskutiert, wie konkret bzw. abstrakt Formulierungen im Verhaltenskodex formuliert sein sollten.

Danach wurde gemeinsam darüber gesprochen, für wen der Verhaltenskodex an der ASH gelten soll. Es wurde sich darauf geeinigt, dass es am sinnvollsten ist, einen Kodex für alle ASH-Angehörigen zu haben und unterschiedliche Kontexte zu benennen.

Fazit und Weiterarbeit

Die Ergebnisse des Austauschs wurden der Projektgruppe vorgestellt und auch in der Antidiskriminierungskommission diskutiert, die sich der Erstellung eines Verhaltenskodexes aufgrund der Handlungsempfehlungen der Beschwerdestelle bei Diskriminierung angenommen hat.

4. Offene Austauschrunde zum Thema "Wie schützen wir uns? Zum Umgang mit Antifeminismus an der Hochschule" am 29.04.24

An der Austauschrunde nahmen, neben den Projektverantwortlichen, eine Vertreter_in der Hochschulkommunikation sowie ein Mitglied der begleitenden Projektgruppe des Schutzkonzept-Projektes teil.

Einstieg

Nach einer kurzen Vorstellungsrunde wurde durch Simone Wibbeke und Peps Gutsche das Schutzkonzept-Projekt vorgestellt und darauf aufmerksam gemacht, warum Antifeminismus ein relevantes Thema in der Schutzkonzeptentwicklung ist. Antifeminismus ist eine anti-moderne Ideologie, in „der es um die Gegnerschaft zu [...] Prozessen der gesellschaftspolitischen Liberalisierung und Entnormierung von Geschlechterverhältnissen sowie um die Aufrechterhaltung heteronormativer Herrschaftsverhältnisse [geht]“ (Lang und Fritzsche 2018, S.340). Antifeminismus zeigt sich auf der Handlungs- und Akteur_innenebene vielgestaltig auch an Hochschulen. Viele Wissenschaftler_innen beschäftigen sich in ihrer Forschung mit Fragen von Geschlechterverhältnissen und Diskriminierungsmechanismen und sind daher antifeministischen Angriffen ausgesetzt. Diese Angriffe zeigen sich beispielsweise in Form von sexualisierter und sexistischer Diskriminierung. Auch die Infragestellung von Gleichstellungsarbeit und zum Beispiel gendergerechter Sprache an Hochschulen kann antifeministische Bezüge haben. Gesamtgesellschaftlich treten antifeministische Mobilmachungen nicht zuletzt im Zuge des Erstarkens rechter und rechtsextremer Politik vermehrt in Erscheinung. An der ASH Berlin kam es im Zuge der sogenannten „[Fassadendebatte](#)“ nicht nur zu einer bundesweiten kontroversen Debatte, sondern auch zu persönlichen Anfeindungen gegenüber Mitgliedern des AStA und der damaligen Frauen*beauftragten. Damals wurde die ASH Berlin von der Amadeu Antonio Stiftung beraten und begleitet. Mittlerweile gibt es vielfältige Organisationen, die bei Anfeindungen und Angriffen unterstützen und eigene Handlungsempfehlungen publiziert haben, so beispielsweise HateAid mit dem [Leitfaden zum Umgang mit digitaler Gewalt](#), der sich an Kommunalpolitiker_innen und vor Ort Aktive richtet und für Hochschulen adaptierbar ist, oder der [Leitfaden „Umgang mit Angriffen und unsachlichen Konflikten in der Wissenschaftskommunikation“](#) von scicomm-support, der sich an Wissenschaftler_innen und Menschen aus der Wissenschaftskommunikation richtet. Für die ASH Berlin liegt bisher noch kein angepasster Leitfaden oder eine Prozessbeschreibung vor.

Ergebnisse

Auf dieser Grundlage wurde darüber gesprochen, dass es wichtig ist, auch in Zusammenarbeit mit dem Forschungsreferat und dem Personalbüro gemeinsame Dokumente für das Onboarding neuer Hochschulangehöriger und für Wissenschaftler_innen, die Forschungsprojekte planen, zu entwickeln. Zentral ist dabei vor allem die Information, dass Menschen wissen, an wen sie sich wenden können, wenn sie gleichstellungsfeindliche und antifeministische Angriffe erleben. Hier kann auch eine Information über Moodle, das Intranet oder die Website zentral sein. Anhand eines Fallbeispiel, bei der ein_e Wissenschaftler_in ihre Forschungsergebnisse zu Geschlechtervielfalt in Kindertagesstätten in den Medien präsentiert und darauf Beleidigungen und Diffamierungen per E-Mail erhält, wurde sich zu den folgenden Fragen ausgetauscht:

Wie geht es der Person?

- Schlecht, verunsichert, eingeschüchtert, überfordert
- Wunsch nach Unterstützung und Beratung

Was sind die nächsten Schritte der Person?

- Emotionale/psychosoziale Entlastung durch Beratung/Austausch/Unterstützung
- Suche nach Ansprechperson
- IT-Sicherheit und analoge Sicherheitsmaßnahmen stärken
- Welche Informationen sind online auffindbar? Löschantrag stellen
- Hochschule informieren, Hochschulkommunikation, IT, Unterstützung anfordern

Was braucht die Person von der Hochschule?

- Solidarität! Intern und persönlich aber auch in externer Kommunikation, wenn gewünscht
- Geschulte und sichtbare Ansprechpersonen! Vermeidung von ständiger Weiterdelegation
- Proaktive Unterstützung! Entlastung und Stressreduktion
- Ein klares Konzept im Umgang mit solchen Vorfällen und einen Fahrplan
- Ggf. klare Kommunikation mit Vorgesetzten, Home-Office, Sicherheitsgefühl wiederherstellen
- Betreuung durch ein gemeinsames „Notfallteam“

Fazit und Weiterarbeit

Es wurde sich darauf verständigt, dass die Hochschulkommunikation gemeinsam mit den Projektkoordinator_innen des Schutzkonzeptes einen Entwurf für eine Prozessbeschreibung zum Schutz von Betroffenen bei antifeministischen Angriffen entwickelt und diesen gemeinsam diskutiert. Dies kann auch als Grundlage für einen Flyer dienen, den Forscher_innen beim Forschungsreferat bei Antragstellung erhalten.