

Bericht der Beschwerdestelle
gem. § 13 Antidiskriminierungssatzung
ASH Berlin
für das Jahr **2022**
am 09.05.2023

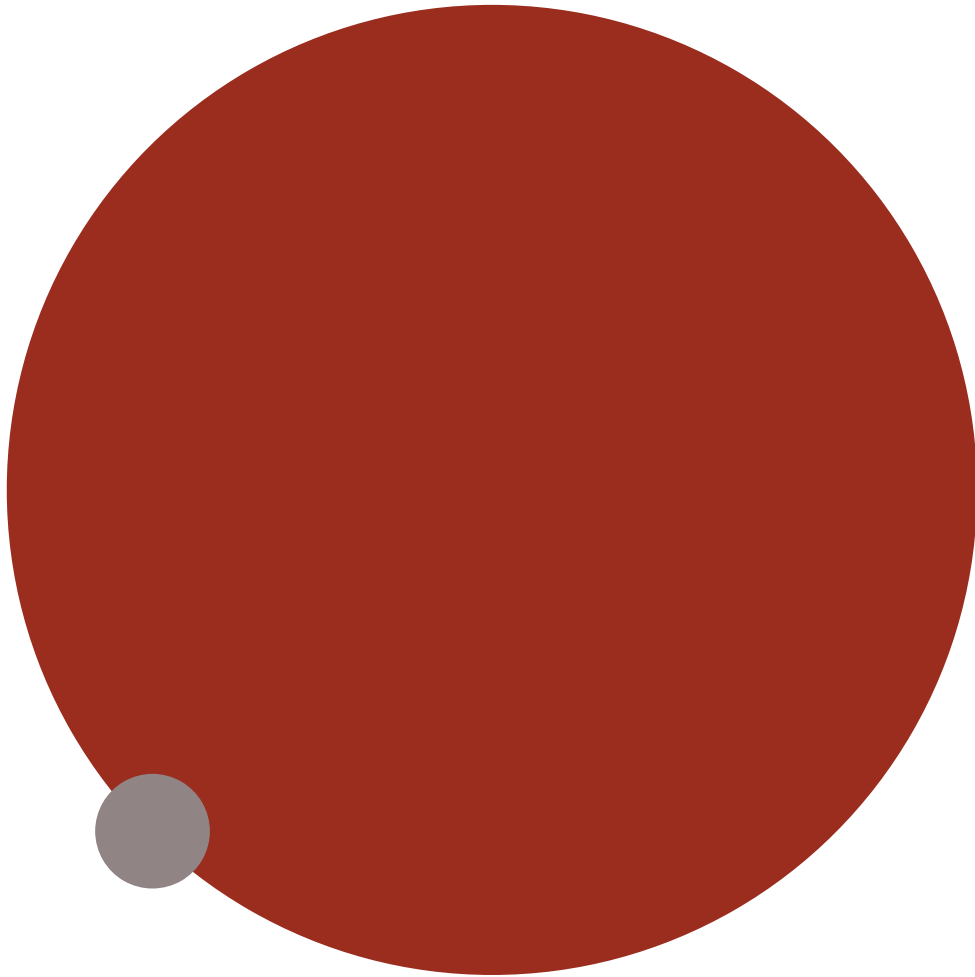
Kathrin Blaha

Prof. Dr. Nivedita Prasad

Helin Yakut

N.N.

Geschäftsstelle: **N.N.**



“The less something is used, the harder it is to use [...]. A complaint procedure can be like an unused path: hard to find, difficult to follow”
(Ahmed 2021: 21).

– Wir sind aktuell bei Beschwerde
Nr. 18/2023 –

Überblick über das Jahr 2022

Januar 2022: Aufnahme der Tätigkeit der Beschwerdestelle

- 27 Sitzungen
- Treffen/Gespräche mit Verfahrensbeteiligten
- Weiterbildungen zu Antidiskriminierungsrecht & sexualisierter Gewalt (LARA)
- 1 Treffen mit der Hochschulleitung

14 Anfragen

- **10 Beschwerdeverfahren im Jahr 2022 eröffnet** (hiervon 9 beendet): **Ist das viel oder wenig?**
- Nicht diskriminierungsrelevante Bestandteile aus Beschwerden werden nicht bearbeitet, z.B. bei Fragen der Teilnahme erfolgt Verweis auf zuständige Stellen (Prüfungsamt)

Keine Verfahren eröffnet, nach Vorprüfung der Zuständigkeit (4)

- Kein ASH Bezug, z.B. Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt
- Kein Bezug zur Satzung: kein genannter oder von uns vermuteter Diskriminierungsbezug

Seit Sommer 2022 **ohne Jurist_in**; seit Januar 2023 **ohne Geschäftsstelle**

Verfahrensablauf

Beschwerdeeingang

Vorabprüfung ggf. Nachfragen, Versand einer
Eingangsbestätigung mit Informationen zum Verfahren

ggf. Bitte an HSL um Interimsmaßnahmen zum Schutz der
beschwerdeführenden Person

Bitte um Stellungnahme an beschuldigte Person

Abschlussbericht mit Handlungsempfehlungen an HSL,
Information über Ergebnis an Verfahrensbeteiligte

**Sehr
langwieriges
und
zeitintensives
Verfahren!**


Handlungsempfehlungen

gem. §15 der Antidiskriminierungssatzung


- Regulierendes Gespräch durch Hochschulleitung; arbeitsrechtliche Konsequenzen bei Wiederholung
- Keine Verlängerung von Lehrauftrag (Zeitspanne unklar)
- Absprachen um die Studierbarkeit einer Person wiederherstellen
- Interimsmaßnahme:
 - Kontaktaufnahmeverzicht
 - ...

Einblick in einzelne Verfahren

- Mutmaßliche sexualisierte Gewalt durch Dozenten (ein Verstoß gegen die Satzung konnte nicht festgestellt werden, ebenso wenig aber dass dieser nicht stattgefunden hat)
- Mehrere Beschwerden von Studentinnen: sexuelle Belästigung, Kontaktaufnahme seitens Dozenten
- Rassistische und queerfeindliche Äußerungen durch einen Mitarbeiter
- Sexualisierte Gewalt in einer Partnerschaft zwischen zwei Studierenden mit Auswirkung auf die Studierbarkeit der beschwerdeführenden Studentin
- Mutmaßliche rass. und/oder ableistische Diskriminierung in einem Team (wurde eher als massiver Konflikte gewertet)
- Mutmaßliche rassistische Diskriminierungen seitens einer externen Honorarkraft (ein Verstoß gegen die Satzung konnte nicht festgestellt werden, ebenso wenig aber dass nichts stattgefunden hat, da Informationsstand nicht ausreichend)



„Diversity work as a ‘banging your head against the brick wall job,’ [...] When you bang your head against the brick wall, it is you who gets sore. And what happens to the wall? All you seem to have done is scratched the surface. [...] Complaint too can feel like scratching the surface” (Ahmed 2021: 54).



Analyse: „Backdoor conversations“

“Shadow policies” (Ahmed 2021: 49) oder “backdoor conversations” (ebd.:127) auch an der ASH!

Unterstützung der Personen, gegen die sich Beschwerden richten von Seiten von Angehörigen der ASH vs. Zurückhaltung und Abgrenzung aus Gründen der Befangenheit:

- **Unaufgeforderte Solidaritätsbekundungen** mit beschuldigten Personen an die Beschwerdestelle
- **Stimmungsmache im Haus**
- Beschlossene (Interims-)Maßnahmen werden umgangen bzw. nicht umgesetzt
- Zweifel bei Verantwortlichen, dass eine einzelne Aussage ausreicht um eine Situation zu bewerten

Analyse: Solidarisierung mit beschuldigten Personen

“So many people I have spoken with who have made or considered making complaints about harassment had experiences of being met by an insistence that the person who harassed them was a nice or good person. These are some of the comments people have received:

‘He’s always been so good to me’

‘He’s been so supportive of me’;

‘I can’t believe it, he’s so nice’;

‘He’s so sweet’ [...].

Positive profiles of persons can be used both to deny harassment [...]. Denial can be a best defense” (Ahmed 2021: 113).

ASH:

- „so ein netter Kollege“
- „dass kann ich mir gar nicht vorstellen, sie ist so eine erfahrene ...“
- „Ich möchte darauf hinweisen, dass Herr xyz. schon eine ganze Weile für die ASH tätig ist. Wir stehen Aufgrund der regelmäßig in engem Kontakt mit allen [...]. Die gegen ihn erhobenen Vorwürfe widersprechen deutlich dem Bild, das wir hier über seine Person und Ansichten gewonnen haben“.
- „Herr xyz ist ein Absolvent dieser Hochschule, und u.a. ein Sozialarbeiter. D.h. er ist mit den ethischen Grundlagen seines Berufs bekannt und orientiert sich in seiner Praxis an dem Verhaltenskodex der Profession. Er versicherte mir, er arbeite entsprechend dem ethischen Prinzip der Gleichbehandlung, mit der Wertschätzung der Verschiedenartigkeit aller Menschen. Ihm sei der respektvolle, offene und faire Umgang mit allen Studierenden und Kolleg_innen sehr wichtig“

Analyse

- Ca. 1/3 der Beschwerden mit Bezug zu sex. Diskriminierung
- **Konstruierte „Einvernehmlichkeit“** bei sexuell konnotierter Kontaktaufnahme von Dozent gegenüber Studentinnen, da beide Seiten volljährig seien
- Ehrliche Einlassung eines Studenten auch möglich
- Diskriminierungsvorwurf nach Diskriminierungsbeschwerde
- Annahme, dass ein Diskriminierungsvorwurf eine Diskriminierung/Mobbing sei

Schutzlücken: Was braucht es?

- Vereinheitlichung und Verkürzung der Beschwerdewege
- Beschwerdemanagement jenseits von Diskriminierungen (z.B. Fehlverhalten wie Anschreien oder andere Formen von Gewalt ohne Diskriminierungsbezug)
- **Code of Conduct**: Deutliche Positionierung der Hochschule zur Frage der Einvernehmlichkeit im Kontext von Machtimbancen z.B.:
 - Studierende/Lehrende
 - Mitarbeitende Person/Vorgesetzte Person
 - Promovend_in/Professor_in
- **Öffentlichkeitsarbeit** über Beschwerdestruktur an der ASH
- Kenntnis über die Antidiskriminierungssatzung
- Follow-Up nach einer Beschwerde (mit Antidiskriminierungskommissionen)
 - Konfliktbewältigungsmaßnahmen: Wer begleitet Teams?
- **Datenschutzsicheres Gedächtnis der Organisation**
 - Zum Schutz von Einzelnen aber auch zum Schutz der Institution

Schutzlücken

- Umgang mit Beschwerden gegen die Hochschulleitung?
- Umgang mit (anzunehmender) **hoher Dunkelziffer**?
 - UniSAFE Studie: 42000 Mitarbeiter*innen und Studierende aus 46 Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Europa zum Thema geschlechtsbezogene Gewalt in der Wissenschaft – nur **13 %** meldeten die Vorfälle (Lipinsky et al. 2022)
- Umgang mit schwieriger Beweisbarkeit von Diskriminierung? (Unschuldsvermutung in der Antidiskriminierungssatzung)
- In kleineren Studiengängen: Möglichkeit des Studienabschlusses ohne Nachteile für beschwerdeführende Person

Ausblick

- Vollständige Besetzung der Beschwerdestelle
- Schutz der Mitglieder der Beschwerdestelle (Studierende, akademische Mitarbeiterin und Verwaltung)
- Wer soll diese Mehrarbeit perspektivisch leisten? (ggf. SHK Stelle)
- Evtl. gemeinsame Beschwerdestelle der drei SAGE Hochschulen
- „allgemeine Empfehlungen“: In Zukunft Follow-up durch Antidiskriminierungskommission

Literatur

Ahmed, Sarah (2021): *Complaint!* Durham & London: Duke University Press

Lipinsky, A., Schredl, C., Baumann, H., Humbert, A., Tanwar, J. (2022). *Gender-based violence and its consequences in European Academia, Summary results from the UniSAFE survey*. Report, November 2022. UniSAFE project no.101006261. URL: https://unisafe-gbv.eu/wp-content/uploads/2022/11/UniSAFE-survey_prevalence-results_2022.pdf