

BAGATELLE ODER BELÄSTIGUNG? – MACHTSTRUKTUREN IN ZEITEN VON #METOO



SZENARIO

Grienberg ist eine fiktive mittelgroße Stadt mit rund 75.000 Einwohner*innen und ein führender Standort des deutschen Maschinenbaus. Seit 1995 gibt es in Grienberg das Städtische Technikmuseum, in dem technische Errungenschaften wie Motoren, Turbinen, aber auch eine alte Dampfmaschine ausgestellt sind. Das Museum bietet über die Dauerausstellung hinaus auch ein Programm für Kinder und Jugendliche an, u.a. mit Projekttagen zur geschichtlichen Entwicklung des Maschinenbaus.

Wie die meisten städtischen Museen wird auch das Technikmuseum Grienberg mit öffentlichen Geldern gefördert. Einen Großteil des Budgets erhält das Museum als Kulturförderung vom Referat für Bildung und Kultur der Stadt Grienberg. Damit konnte das Museum die Ausstellung in den vergangenen Jahren weiter ausbauen und Kooperationen mit Grienberger Einrichtungen abschließen. Momentan arbeiten 20 festangestellte Mitarbeitende im Museum. Weitere sieben freie Mitarbeiter*innen leiten Museumsführungen und führen Projekttag durch.

Vor gut zwei Monaten erhielt die Museumsleitung eine Beschwerde von Frau Martha Berger, die seit einem halben Jahr als freie Mitarbeiterin im Museum tätig ist. Frau Berger berichtete von unangemessenem Verhalten ihres Kollegen Peter Schmidt. Als Leiter der Bildungsabteilung koordiniert er u.a. die Arbeit der freien Mitarbeitenden und ist für die inhaltliche Gestaltung der Projekttag zuständig. Der Vorwurf: Herr Schmidt habe sich mehrmals abwertend über Frauen im Allgemeinen geäußert und sich ihr gegenüber übergriffig verhalten. Unter anderem habe er Bemerkungen zu ihrem Aussehen gemacht, sie gedrängt, mit ihm nach Feierabend auszugehen und sie immer wieder scheinbar beiläufig berührt. Auch kritisierte Frau Berger einige Materialien für die Projekttag. Darin würden Mädchen generell als weniger interessiert an Naturwissenschaften und Technik dargestellt als Jungen.

Als sie Herrn Schmidt darauf angesprochen habe, habe dieser auf ihre Anmerkung geantwortet, dass es eben genauso sei. Auf Grundlage der Informationen von Frau Berger führte die Museumsleitung ein vertrauliches Gespräch mit Herrn Schmidt und konfrontierte ihn mit den Vorwürfen. Herr Schmidt gab an, „es nicht so gemeint zu haben“ und versprach, sich für sein Verhalten bei Frau Berger zu entschuldigen.

Vorletzte Woche eskalierte die Sache dann unerwartet: Das Amt für Gleichstellung der Stadt Grienberg meldete sich bei der Museumsleitung. Eine freie Angestellte habe Beschwerde über kontinuierliche Belästigung durch den Abteilungsleiter Herrn Schmidt beim Amt eingereicht und um Hilfe gebeten, weil die Museumsleitung auf ihre Beschwerde nicht wirksam reagiert habe. Auch wusste diese Frau über eine weitere freie Mitarbeiterin zu berichten, die sich von Herrn Schmidt belästigt gefühlt und ihre Arbeitsstelle gekündigt habe, ohne die Museumsleitung über die Vorfälle zu informieren.

In Absprache mit Frau Berger forderte das Amt für Gleichstellung die Museumsleitung auf, Konsequenzen aus dem Fall zu ziehen. In einem Brief stellte das Amt klar, dass das Museum nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) dazu verpflichtet sei, seine Beschäftigten vor sexueller Belästigung zu schützen. Unter Belästigung sei dabei nicht nur sexuelle Gewalt zu verstehen, sondern auch andere unerwünschte Verhaltensweisen, die geschlechtsbezogen sind und die Würde der belästigten Person verletzen. Dazu zählten unangemessene körperliche Berührungen ebenso wie Anspielungen.

Die Museumsleitung beurlaubte Herrn Schmidt daraufhin und rief für den heutigen Tag eine Sitzung ein, um in größerer Runde über die Vorwürfe zu sprechen. Für die Leitung des Gesprächs wurden zwei neutrale Moderator*innen eingeladen. Am Gespräch heute nehmen neben der Museumsleitung neun weitere Personen teil. Weder Frau Berger noch Herr Schmidt sind anwesend!

- Moderation
- Leitung Technikmuseum
- Personalabteilung Technikmuseum
- Betriebsrat Technikmuseum
- Amt für Gleichstellung, Stadt Grienberg
- Referatsleitung Bildung & Kultur, Stadt Grienberg
- Bildungsabteilung Technikmuseum
- Freie Mitarbeiter*innen Technikmuseum
- Wissenschaftlicher Beirat Technikmuseum
- Museumspädagog*innen

Diskutiert werden soll Folgendes:

- 1. Wie soll mit dem Fall des Kollegen Schmidt umgegangen werden?**
Museumsleitung, Personalabteilung und Betriebsrat müssen nach der Sitzung einstimmig entscheiden, wie es weitergeht. Alle anderen Anwesenden können durch Argumente die Entscheidung beeinflussen, stimmen aber NICHT darüber ab.
- 2. Welche Konsequenzen sollten aus dem Fall für das Museum gezogen werden?**
Alle Anwesenden einigen sich am Ende des Gesprächs einstimmig auf mindestens einen Vorschlag (max. 3 Vorschläge).

BAGATELLE ODER BELÄSTIGUNG? – MACHTSTRUKTUREN IN ZEITEN VON #METOO



IHRE ROLLE: MODERATOR*IN DES TREFFENS

Sie sind heute als Moderator*in zu dem Treffen eingeladen worden. Sie leben in der Nachbarstadt und haben früher als Jurist*in bei einer Gewerkschaft gearbeitet. Dabei sind Sie vielen durch Ihre besonnene und faire Art im Gedächtnis geblieben und wurden, da Sie nun in Rente sind, schon häufiger bei kniffligen Fragen als Moderator*in eingeladen.

Ihre Aufgabe ist es, das Gespräch zu leiten. Das heißt, möglichst neutral alle zu Wort kommen zu lassen und darauf zu achten, dass sich alle an die Gesprächsregeln halten (siehe rechts). Zudem sollten Sie darauf achten, dass die Teilnehmenden einander ausreden lassen, ungefähr die gleichen Redezeiten bekommen und den allgemeinen Anstand bewahren. Teilen Sie sich die Moderationsaufgaben auf. Wer leitet das Gespräch, wer führt die Redeliste usw.?

Oberstes Gebot dabei ist, dass Sie selbst neutral bleiben. Sollten Sie Partei für die eine oder andere Seite ergreifen, wird man Ihre Gesprächsleitung nicht akzeptieren.

Auf der Tagesordnung stehen zwei Fragen:

TOP 1: Wie soll mit dem Fall des Kollegen Schmidt umgegangen werden?

Wichtig: Widmen Sie diesem Punkt nicht zu viel Raum – mindestens genauso wichtig ist es, ausreichend Zeit für die Diskussion des zweiten Punkts zu haben!

TOP 2: Welche Konsequenzen sollten aus dem Fall für das Museum gezogen werden?

Sammeln sie die Vorschläge, die die Beteiligten einbringen. Am Ende der Diskussion können sie drei Vorschläge, die positiv angenommen wurden, zur Abstimmung stellen. Mindestens einer sollte mehrheitlich unterstützt werden und auf die Agenda fürs nächste Jahr kommen.

IHR VORGEHEN

- Ihnen ist klar: Es wird nicht einfach werden eine Entscheidung zu finden, die von allen Gruppen mitgetragen wird. Die unterschiedlichen Positionen liegen anscheinend sehr weit auseinander.
- Die „Hardliner“ auf beiden Seiten zusammenzubringen, wird die größte Herausforderung sein. Nutzen Sie dazu auch jene Vertreter*innen am Tisch, die eine weniger extreme Position einnehmen und zwischen den Parteien vermitteln können. Versuchen Sie so, zu einer gemeinsamen Lösung zu kommen. Das wäre ein starkes Signal und würde die Situation beruhigen!
- Wenn Sie im Verlauf des Gesprächs das Gefühl haben, dass es unmöglich ist, eine Konsensentscheidung zu erreichen, sollten Sie versuchen, Kompromisslinien herauszuarbeiten, denen eine große Mehrheit der Anwesenden zustimmen kann.

BAGATELLE ODER BELÄSTIGUNG? – MACHTSTRUKTUREN IN ZEITEN VON #METOO



LEITFADEN FÜR DIE MODERATION

Begrüßung

Beginnen Sie das Treffen mit einer Begrüßungsrunde, in der sich jede Gruppe kurz vorstellt (max. 60 Sekunden), damit jede*r weiß, wer am Tisch sitzt. Es sollten noch KEINE Argumente genannt werden, sondern die allgemeine Sicht auf das heutige Thema genannt werden. Beginnen Sie selbst mit dieser Vorstellungsrunde und fordern Sie dann die anderen Gruppen auf, die Runde fortzusetzen.

Gesprächsregeln

- Bitten Sie die Anwesenden, respektvoll und wertschätzend miteinander umzugehen.
- Es empfiehlt sich, eine Redeliste zu führen. D.h.: Die Anwesenden melden sich, wenn sie etwas sagen möchten. Sie notieren die Wortmeldungen und erteilen dann der Reihe nach den Sprecher*innen das Wort.
- Sie dürfen Beiträge freundlich aber bestimmt unterbrechen, sollten sie länger als 2 Minuten dauern.
- Teilen Sie die Moderationsaufgaben untereinander auf.

Ziel

Finden Sie langfristige Lösungen. Diese sollten eine nachhaltige Wirkung haben und verhindern, dass es in Zukunft zu ähnlichen Auseinandersetzungen kommt.

Entscheidungsmodi

Frage 1: Wie soll mit dem Fall des Kollegen Schmidt umgegangen werden?

Museumsleitung, Personalabteilung und Betriebsrat müssen nach der Sitzung einstimmig entscheiden, wie es weitergeht. Die anderen Anwesenden können durch Argumente die Entscheidung beeinflussen, stimmen aber NICHT darüber ab. Planen Sie für die Entscheidung am Ende der Diskussion 5 Minuten ein, in denen sich die drei Gruppen abstimmen können! Jede der drei Gruppen hat jeweils 1 Stimme.

Frage 2: Welche Konsequenzen sollten aus dem Fall für das Museum gezogen werden?

Alle Anwesenden einigen sich am Ende des Gesprächs auf mindestens einen Vorschlag (max. drei Vorschläge). Versuchen Sie hier, eine einstimmige Entscheidung herbeizuführen und auf die Bedenken aller Beteiligten einzugehen. Sollte das nicht funktionieren, können Sie am Ende der Sitzung auch abstimmen und die Mehrheit entscheiden lassen. Dies bedeutet allerdings, dass sich manche Akteure übergangen fühlen könnten.

Jede Gruppe hat hier gemeinsam eine Stimme.

Ablauf

- Eröffnung des Gesprächs, ein kurzes Statement pro Gruppe
- Moderierte Diskussion am Tisch zur Frage 1
- Abstimmung über Frage 1 in kleiner Runde und Erklärung der Museumsleitung
- Moderierte Diskussion am Tisch zur Frage 2
- Abstimmung über Frage 2 in großer Runde und Erklärung der Moderation

Lassen Sie alle Gruppen ihre Sicht der Dinge vorstellen und dann in eine offene Diskussion eintreten. Hören Sie gut zu und notieren Sie für sich die vorgebrachten Argumente und Vorschläge, fassen Sie das Gesagte ggf. zwischendurch zusammen, thematisieren Sie noch offene Fragen.

BAGATELLE ODER BELÄSTIGUNG? – MACHTSTRUKTUREN IN ZEITEN VON #METOO



IHRE ROLLE: MUSEUMSLEITUNG

SIE WÜNSCHEN SICH, DASS DAS THEMA UNAUFFALLIG UND SCHNELL BEENDET WIRD.

Als Museumsleitung stehen Sie unter Druck. Ihnen ist klar, dass das Gespräch heute eine sensible Angelegenheit wird. Eigentlich haben Sie sich nichts vorzuwerfen. Schließlich haben Sie mit Herrn Schmidt gesprochen, nachdem Frau Berger sich an Sie gewandt hatte. Er hatte Besserung gelobt und mehr hätten Sie ja auch nicht tun können. Dass sich Frau Berger dann kurze Zeit später direkt an das Amt für Gleichstellung der Stadt Grienberg wandte, ärgert Sie. Anstatt die Thematik ruhig anzugehen und Sie die Angelegenheit regeln zu lassen, hat Frau Berger die vertrackte Situation mit ihrem vorschnellen Handeln nun noch unübersichtlicher gemacht.

Sie haben die Debatte über sexuelle Belästigung, die vor einiger Zeit unter dem Hashtag „MeToo“ begann, am Rande mitverfolgt. Daher wissen Sie auch, dass es Fälle in Kultureinrichtungen gab, wo Mitarbeiter*innen am Arbeitsplatz sexuell belästigt wurden. In einigen Fällen wurde der Leitungsebene vorgeworfen, nicht angemessen reagiert zu haben. Sie möchten auf keinen Fall, dass es so aussieht, als hätten Sie nichts unternommen. Denn Sie wollen Ihre Stelle als Museumsleitung unter keinen Umständen verlieren!

Das bedeutet auch, dass Sie sich auf der heutigen Sitzung einen umfassenden Eindruck von der Stimmung in Ihrem Laden machen müssen. Am Ende entscheiden Sie gemeinsam mit den Vertreter*innen der Personalabteilung und des Betriebsrats über die Zukunft von Herrn Schmidt in Ihrem Haus. Sie möchten sich eigentlich für einen diskreten Umgang einsetzen und die Öffentlichkeit aus der Sache komplett raushalten.

Sie müssen dabei jedoch beachten, dass Sie zwar die Entscheidungsbefugnis haben, das öffentliche Interesse an dem Fall allerdings groß sein könnte. Sie würden sich nicht wundern, wenn einige der freien Mitarbeiter*innen damit drohen, sich an die Öffentlichkeit zu wenden, falls Herr Schmidt nicht entlassen werden sollte. Außerdem sollten Sie das Referat für Bildung und Kultur auch zufriedenstimmen – schließlich sind Sie auf die Gelder der Stadt angewiesen.

Ihre Aufgabe ist es heute auch, das Museum zusammenhalten und die Sitzung gut über die Bühne zu bekommen. Am Ende der Sitzung sollten sich alle Anwesenden auf mindestens einen Vorschlag (max. drei Vorschläge) einigen, der zeigt, dass das Museum Konsequenzen aus dem Fall gezogen hat. Dabei müssen Sie die Finanzen im Blick behalten – zu kostspielige Vorschläge werden mit Ihrem limitierten Budget nicht zu machen sein.

Anmerkung: Zu Beginn stellt eine Person aus Ihrer Gruppe Sie kurz vor und begrüßt die anderen Anwesenden (max. 60 Sekunden). Nennen Sie noch keine Argumente.



IHRE STANDPUNKTE

- Sie wünschen sich heute eine besonnene Aussprache und Entscheidungsfindung. Nichts wäre schlimmer, als das Technikmuseum oder Herrn Schmidt plötzlich im Internet unter dem Hashtag „MeToo“ wiederzufinden.
- Am liebsten wäre Ihnen, wenn sich die beiden Betroffenen zur Klärung der Sache an einen Tisch setzen würden. Schließlich geht es ja auch um private Angelegenheiten, für die Sie nicht Ihren Kopf hinhalten möchten. Schlussendlich ist es eine klassische „er sagt, sie sagt“-Situation, die höchstwahrscheinlich auf dummen Missverständnissen beruht.
- Sie denken oft, dass Frauen früher einfach weniger sensibel waren, was den Umgang mit frivolen Äußerungen von Männern angeht. In der Regel handelt es sich doch einfach um unbeholfenes Gerede, ohne jede böse Absicht. Sie selbst möchten nicht in einer Welt leben, in der man jedes Wort auf die Goldwaage legen muss aus Angst vor dem Vorwurf sexueller Belästigung.
- Eine Kündigung von Herrn Schmidt sehen Sie sehr kritisch. Das würde die Karriere eines Mannes zerstören, der sich bisher nichts hat zuschulden kommen lassen. Vielleicht können Sie die kritischen Stimmen am Tisch zufriedenstellen, wenn Herr Schmidt abgemahnt wird und einen Eintrag in die Personalakte erhält. Auch könnte ihm die Leitung der Projekttagge bis auf Weiteres entzogen werden.
- Sie halten es nicht für notwendig, das Thema auch im Museum an die große Glocke zu hängen. Schließlich handelt es sich hier um einen bedauerlichen Einzelfall. Sollte eine Mehrheit hier am Tisch jedoch der Meinung sein, dass das Technikmuseum eine Image-Korrektur braucht und sich als Ort der Gleichberechtigung präsentieren sollte, wären Sie zu kleineren, kostenneutralen Maßnahmen bereit. Dabei sollte man die Kirche aber im Dorf lassen und nicht mit Kanonen auf Spatzen schießen – kleinere inhaltliche Anpassungen wären Ihnen viel lieber als das gesamte Museum auf den Kopf zu stellen.
- Sie könnten sich vorstellen, ein internes Leitbild zum Umgang miteinander zu entwickeln. Dadurch würde klargestellt, wie die Zusammenarbeit im Museum funktioniert.

BAGATELLE ODER BELÄSTIGUNG? – MACHTSTRUKTUREN IN ZEITEN VON #METOO



IHRE ROLLE:

LEITUNG DES REFERATS FÜR BILDUNG UND KULTUR DER STADT GRIENBERG

IHR ZIEL IST EIN GRUNDSÄTZLICHER KULTURWANDEL
IN SACHEN GLEICHBERECHTIGUNG.

Sie sind seit den Kommunalwahlen vergangenes Jahr Kulturreferent*in in Grienberg und damit auch politisch verantwortlich für die Kunst-, Kultur- und Bildungseinrichtungen der Stadt. Sie sind aus Überzeugung in die Politik gegangen und möchten gerne weiter aufsteigen. Durch Ihre Arbeit im Kulturbereich kennen Sie die Museumslandschaft in der Region sehr gut. Sie wissen um die chronische Unterfinanzierung im Kulturbereich und werden nicht müde darauf hinzuweisen, dass der gesamte Museumsbereich in der Region nicht ohne die Gelder der Städte und Kommunen überleben könnte.

Die Debatte über sexuelle Belästigung, die im Herbst 2017 unter dem Hashtag „MeToo“ begann, haben Sie mit Spannung verfolgt. Sie sind fasziniert davon, wie viele Frauen seitdem unter dem Hashtag „MeToo“ auf das Ausmaß von sexueller Belästigung aufmerksam machen. Für Sie ist dies ein wichtiger Schritt in Richtung von mehr Gleichberechtigung. Schließlich sind Sie der Meinung, dass es für die Auseinandersetzung mit Sexismus nicht genug Öffentlichkeit geben kann. Grundsätzlich ist nämlich das Private auch immer politisch! Der Fall aus dem Museum eignet sich Ihrer Meinung nach perfekt, um ihn auf die politische Bühne zu heben und die Debatte über einen Wandel auch in Grienberg voranzutreiben.

Auch deshalb reagierten Sie so schnell, als das Amt für Gleichstellung sich vor wenigen Tagen mit dem Vorfall an Sie wandte. Ihre ursprüngliche Idee, auch die Presse mit zum heutigen Gespräch einzuladen, haben Sie dann doch verworfen, da die Museumsleitung um Diskretion gebeten hat. Doch Ihnen ist es wichtig, ein politisches Symbol zu setzen. Die Zeiten ändern sich – da braucht es jetzt gute Politiker*innen, die Missstände aufdecken und für einen Gesellschaftswandel stehen. Nach der Wahl ist vor der Wahl und insbesondere junge Frauen beobachten derzeit sicherlich sehr genau, wie sich Politiker*innen in dieser Frage positionieren.

Anmerkung: Zu Beginn stellt eine Person aus Ihrer Gruppe Sie kurz vor und begrüßt die anderen Anwesenden (max. 60 Sekunden). Nennen Sie noch keine Argumente.



IHRE STANDPUNKTE

- Sie wollen den Fall nutzen, um sich politisch zu positionieren. Stellen Sie sicher, dass alle wissen, dass Sie für eine Politik der Gleichberechtigung stehen.
- Setzen Sie sich dafür ein, dass Herr Schmidt umgehend entlassen wird und der Fall medial aufgearbeitet werden sollte. Am liebsten mit Foto und Namen!
- Verweisen Sie auf die Erfolge der „MeToo“-Debatte in den USA. Dort müssen sexistische Männer nun um ihren Job fürchten. Sie können beispielsweise darauf eingehen, dass der Vorwurf der sexuellen Belästigung allein zwischen Herbst 2017 und Herbst 2018 knapp 20 Politiker*innen in den USA ihren Job gekostet hat. In Deutschland gab es zwar weniger bekannte Fälle, doch Ihrer Meinung nach ist es nur eine Frage der Zeit, bis sich das ändert.
- Lassen Sie die Museumsleitung spüren, dass Sie auch ein Wörtchen mitzureden haben. Zwar können Sie Personalentscheidungen innerhalb des Museums nicht direkt beeinflussen. Da aber fast 80% des Gesamtbudgets des Museums vom Amt für Kultur und Bildung kommt, können Sie durchaus Druck ausüben.
- Ihr Ass im Ärmel: Sie können von sich behaupten, den Vorfall direkt ernst genommen und gehandelt zu haben. Die Museumsleitung zögerte hingegen. Klagen Sie die Museumsleitung vor allem dafür an, nicht sofort reagiert zu haben.
- Um die Situation nachhaltig und sinnvoll zu verändern, braucht es Ihrer Meinung nach einen Kulturwandel im Museum! Und der funktioniert nur, wenn neue Leute an Bord sind. Am liebsten würden Sie die gesamte Leitungsebene des Museums austauschen. Dass das nicht funktionieren wird, ist Ihnen klar. Drohen können Sie aber dennoch damit.
- Setzen Sie sich dafür ein, dass zukünftig bei einer Entlassung auf Führungsebene auf einen Mann eine Frau folgen muss! Ihre Partei setzt sich seit Jahren für die sogenannte Quotierung in der Führungsebene ein. Sie sind überzeugt, dass es nur mit mehr Frauen in Führungsebenen zu einem echten Wandel kommen kann. Die Rechnung ist einfach: weniger Männer in Führungspositionen = weniger sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz!

BAGATELLE ODER BELÄSTIGUNG? – MACHTSTRUKTUREN IN ZEITEN VON #METOO



IHRE ROLLE: MITARBEITER*IN DER BILDUNGSABTEILUNG SIE VERSTEHEN DIE GANZE AUFREGUNG NICHT.

Sie sind seit der Gründung im Städtischen Technikmuseum tätig und haben das Museum quasi mit aufgebaut. Die Zusammenarbeit mit den Kolleg*innen war immer nett und freundlich. Dass es nun große Aufrührer gibt, verstehen Sie ehrlich gesagt nicht. Mit Herrn Schmidt sind Sie gut befreundet und aus Ihrer Perspektive gab es in der Zusammenarbeit nie Probleme. Sie sind seine offizielle Vertretung und quasi die Nummer 2 in der Bildungsabteilung, die Herr Schmidt leitet.

Was die heutige Sitzung angeht, halten Sie sich daher eher bedeckt. Einerseits sehen Sie sich zu Loyalität gegenüber Ihrem alten Kollegen verpflichtet, andererseits würden Sie sich aus der ganzen Angelegenheit am liebsten komplett raushalten. Sie haben nämlich das Gefühl, dass die Diskussion extrem emotional geführt wird und jedes Wort auf die Goldwaage gelegt wird.

Bezüglich der „MeToo“-Debatte, von der im Zuge der Auseinandersetzung um Herrn Schmidt ständig gesprochen wird, haben Sie Vorbehalte. Natürlich darf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nicht toleriert werden, aber einen Witz wird man ja wohl nochmal machen dürfen. Die Debatte scheint Ihnen doch sehr emotional aufgeladen. Sie denken sich: Früher gab es ja auch keine Probleme. Anstatt sich intern zu zerfleischen, sollte das Museum lieber mehr Energie in den Ausbau der Museumsbereiche stecken.

Heute ist auch das Referat für Kultur und Bildung anwesend. So wie Sie die Referent*innen des Amtes kennen, werden diese wieder einmal Werbung für die sogenannte Frauen-Quote auf Führungsebene machen. Dass würde bedeuten, dass mindestens die Hälfte aller Mitarbeitenden in Leitungsfunktionen Frauen sein müssen.

Sie sehen nicht, weshalb die Stelle von Herrn Schmidt im Falle einer Entlassung neu ausgeschrieben werden sollte. Es liegt schließlich im Bereich der Personalabteilung zu entscheiden, welche Person sich für eine Stelle eignet und welche nicht. Für die Zukunft fürchten Sie, dass qualifizierte Männer benachteiligt werden würden. Und auch für Frauen, die über eine Quote eine Stelle bekämen, wäre es doch erniedrigend, eine „Quoten-Frau“ zu sein. Ihnen ist sowieso nicht klar, was mehr Frauen in der Leitungsebene am unprofessionellen Verhalten eines einzelnen Mannes verändern sollten.

Anmerkung: Zu Beginn stellt eine Person aus Ihrer Gruppe Sie kurz vor und begrüßt die anderen Anwesenden (max. 60 Sekunden). Nennen Sie noch keine Argumente.



IHRE STANDPUNKTE

- Weisen Sie darauf hin, dass eine Anschuldigung der sexuellen Belästigung Karrieren zerstören kann. Wird eine Person unschuldig an den Pranger gestellt, kann dies verheerende Folgen für ihre Karriere haben.
- Ihnen drängt sich bei der „MeToo“-Debatte der Eindruck auf, dass viele denken, Frauen seien grundsätzlich die besseren Menschen. Aber von Gleichheit kann da dann ja nicht gesprochen werden. Auch deshalb setzen Sie sich entschieden gegen den möglichen Vorschlag einer Quote ein.
- Auch geht es Ihnen gegen den Strich, dass man plötzlich keine Witze mehr machen kann, ohne sofort als Sexist*in beschimpft zu werden. Vielleicht sollte sich so manche Person mal eine dickere Haut zulegen?!
- Wichtig ist Ihnen: Unter dem Einzelfall sollte nicht die ganze Belegschaft leiden. Sie fragen sich auch, warum die betreffende Mitarbeiterin sich nicht einfach direkt an den Kollegen gewandt hat. Nun die Chefetage und sogar externe Stellen einzuschalten, finden Sie nicht fair. Da wird mit Kanonen auf Spatzen geschossen.
- Sie finden es befremdlich, dass einer freien Mitarbeiterin, die erst seit wenigen Monaten für das Museum arbeitet, mehr Vertrauen geschenkt wird als einem Kollegen, der schon lange beim Museum ist und hier einer der Leistungsträger ist. Sie z.B. haben nie entsprechendes Verhalten bei Herrn Schmidt beobachtet.
- Schlagen Sie eine Aussprache zwischen den beiden Betroffenen vor. Sie finden, dass sich alle anderen einfach aus der Angelegenheit heraushalten sollten!
- Wo der Zusammenhang zwischen dieser Angelegenheit und dem Bildungsprogramm des Museums liegen soll, verstehen Sie erst recht nicht. Sie sehen auf jeden Fall keinen Zusammenhang zwischen einem schlechten Witz und unbeholfenen Annäherungsversuchen des Kollegen gegenüber der freien Mitarbeiterin und der Tatsache, dass sich weniger Mädchen für das Technikmuseum zu interessieren scheinen.

BAGATELLE ODER BELÄSTIGUNG? – MACHTSTRUKTUREN IN ZEITEN VON #METOO



IHRE ROLLE:

AMT FÜR GLEICHSTELLUNG DER STADT GRIENBERG

SIE MÖCHTEN DAS ZUGRUNDELIEGENDE STRUKTURELLE PROBLEM VERDEUTLICHEN.

Sie arbeiten seit gut drei Jahren im Amt für Gleichstellung der Stadt Grienberg und haben schon zahlreiche Fälle begleitet. Als Gleichstellungsbeauftragte setzen Sie sich für den Schutz vor Diskriminierung aufgrund von Geschlecht ein. Sie sind „Anwältin“ für Geschlechtergerechtigkeit und haben ein Büro im Rathaus.

Zu Ihnen kommen Grienberger*innen, wenn sie sich als Frau oder Mann über Benachteiligungen beschweren wollen oder Informationen und Unterstützung bei der Durchsetzung ihrer Rechte suchen. Außerdem wirken Sie an der Organisation von Informationsveranstaltungen und Festlichkeiten wie z.B. am Weltfrauentag mit.

Sie arbeiten auf Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Das AGG verbietet ausdrücklich sexuelle Belästigung. Laut AGG handelt es sich dabei um sexuell bestimmtes Verhalten, das die Würde der betroffenen Person verletzt. Im Belästigungsfall beraten und begleiten Sie in der Regel die betroffene Person. Sie vertreten ausschließlich die Interessen der Betroffenen und sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

In den letzten 12 Monaten haben Sie einen Anstieg an gemeldeten Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz verzeichnet. Die öffentliche Debatte über sexuelle Belästigung und Sexismus scheint betroffenen Frauen das Gefühl zu vermitteln, mit ihren Erfahrungen nicht allein zu sein. Für Sie ist das eine wichtige Errungenschaft. Doch dabei darf es nicht bleiben!

Frau Berger aus dem Technikmuseum hatte sich vor zwei Wochen bei Ihnen gemeldet und von den Vorfällen berichtet: Neben anzüglichen Bemerkungen und sexistischen Witzen waren es auch scheinbar beiläufige Berührungen, eine unvermittelte Nackenmassage und zahllose Einladungen zum Feierabend-Bier. Auf ihre Absagen reagierte der Kollege aggressiv. Frau Berger berichtete auch, dass der Abteilungsleiter Schmidt Vorschläge, wie einzelne Materialien für die Projekttagge verbessert werden könnten, mit abwertenden Bemerkungen abtat. Darüber hinaus hätte er ihr mehrmals gesagt, dass sie doch häufiger einen Rock anziehen solle.

In Absprache mit Frau Berger hatten Sie ehemalige Mitarbeiter*innen befragt und eine weitere freie Mitarbeiterin gefunden, die ähnliche Erfahrungen gemacht und daher sogar ihre Tätigkeit im Museum aufgegeben hatte. Auch diese Frau vertreten Sie heute. Zusätzlich sehen Sie Ihre Aufgabe darin, zu informieren und rechtliche Fragen zu klären.

Anmerkung: Zu Beginn stellt eine Person aus Ihrer Gruppe Sie kurz vor und begrüßt die anderen Anwesenden (max. 60 Sekunden). Nennen Sie noch keine Argumente.



IHRE STANDPUNKTE

- Sie sollten von Beginn an klarstellen, dass Sie die Perspektive der Betroffenen vertreten. Gerne erläutern Sie auf Nachfrage, worum es in dem Fall geht. Schließlich ist Frau Berger selbst heute nicht dabei. Verweisen Sie darauf, dass der Fall unbedingt vertraulich zu behandeln ist.
- Ob Herr Schmidt entlassen wird oder nicht, liegt in den Händen der Museumsleitung. Allerdings muss allen Verantwortlichen klar sein, dass ihre wie auch immer geartete Entscheidung ein klares Signal senden wird, wie ernst Vorwürfe der sexuellen Belästigung im Museum genommen werden.
- Legen Sie dar, dass es sich nicht um einen Einzelfall handelt! Weisen Sie darauf hin, dass laut einer repräsentativen Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes „mehr als die Hälfte aller Beschäftigten in Deutschland schon einmal sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt oder beobachtet hat.“
- Verweisen Sie auch darauf, dass Arbeitgeber*innen verpflichtet sind, die Mitarbeitenden aktiv vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen. Dieser Aufgabe ist das Museum bisher offensichtlich nicht nachgekommen.
- Wichtig finden Sie, dass es personelle Konsequenzen gibt. Doch Sie glauben, dass nur die Kündigung eines Kollegen das Problem nicht nachhaltig lösen würde. Noch entscheidender ist Ihrer Meinung nach, dass sich das Klima in der Belegschaft verändert.
- Über das strukturelle Problem muss offen gesprochen werden. Schlagen Sie daher vor, dass alle Mitarbeitenden jährlich zwei Schulungen zu den Themen „Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ und „Gleichberechtigung“ besuchen müssen.
- Sie sollten sich auch dafür einsetzen, dass eine Stelle für Gleichberechtigung im Museum selbst eingerichtet wird. Diese Stelle müsste das Museum jedoch selbst finanzieren und entsprechend Gelder dafür zur Verfügung stellen.
- Bieten Sie außerdem an, dass sich das Museum an den Feierlichkeiten zum Weltfrauentag beteiligt, zum Beispiel durch einen Stand auf dem Fest oder eine kleine Sonderausstellung zu „Frauen im Maschinenbau“.

BAGATELLE ODER BELÄSTIGUNG? – MACHTSTRUKTUREN IN ZEITEN VON #METOO



IHRE ROLLE:

BETRIEBSRAT DES STÄDTISCHEN TECHNIKMUSEUMS GRIENBERG

SIE WÜNSCHEN SICH EINE LÖSUNG, DIE DIE RECHTE ALLER BETROFFENEN BERÜCKSICHTIGT.

Als Mitglied des Betriebsrats vertreten Sie die Arbeitnehmer*innen im Städtischen Technikmuseum Grienberg. Im Betriebsrat sitzen momentan fünf gewählte Mitarbeitende aus dem Museum. Sie werden am Ende der heutigen Sitzung gemeinsam mit der Museumsleitung und der Personalabteilung entscheiden müssen, wie es mit dem betroffenen Kollegen weitergeht.

In der Regel, das heißt bei arbeitsrechtlichen Fragen, sind Sie sich im Betriebsrat relativ einig und treten meist geschlossen auf, um sich für die Arbeitsbedingungen aller im Museum tätigen Kolleg*innen einzusetzen. Was das heutige Treffen und den Vorfall der sexuellen Belästigung angeht, gehen die Meinungen im Betriebsrat jedoch auseinander. Manche Ihrer Kolleg*innen haben Angst, dass sich die Stimmung durch den Fall verschlechtert und ein Klima des Misstrauens zwischen weiblichen und männlichen Kolleg*innen entsteht. Die Loyalität einiger liegt eher bei dem langjährigen Kollegen, der selbst eine Zeit lang Mitglied des Betriebsrats war. Andere heben hervor, dass sich in Fällen wie diesem der Betriebsrat hinter die Betroffene stellen muss.

Für Sie bedeutet das heute, einen Balanceakt zu leisten: Ihre Aufgabe als Betriebsrat ist es, die Rechte der Arbeitnehmer*innen zu schützen. Dazu gehört es auch, sich gegen die Kündigung eines Kollegen einzusetzen. Gleichzeitig hat der Betriebsrat gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) auch die Aufgabe, alle Beschäftigten vor Benachteiligung zu schützen. Tritt ein Fall von sexueller Belästigung auf, ist es die Pflicht des Betriebsrats, sich für die betroffene Person einzusetzen. Unter Umständen können Sie als Betriebsrat vom Arbeitgeber sogar konkrete Sanktionen verlangen. Für freie Mitarbeiter*innen wie Frau Berger, die regelmäßig als sogenannte „feste freie Mitarbeiter*innen“ für das Museum tätig sind, gilt der AGG-Schutz wie für alle anderen Beschäftigten.

Sie haben innerhalb des Betriebsrats lange diskutiert: Was heißt denn eigentlich Sexismus? Wann fängt sexuelle Belästigung an? Dabei haben Sie bemerkt, dass es darüber unterschiedliche Meinungen gibt. Auch deshalb sehen Sie Ihre Rolle darin, für einen möglichst fairen Umgang mit Herrn Schmidt und Frau Berger einzutreten. An der kontroversen Diskussion im Betriebsrat sehen Sie aber, dass dies eine schwierige Angelegenheit ist. Der Fall hat den Betriebsrat gespalten.

Anmerkung: Zu Beginn stellt eine Person aus Ihrer Gruppe Sie kurz vor und begrüßt die anderen Anwesenden (max. 60 Sekunden). Nennen Sie noch keine Argumente.



IHRE STANDPUNKTE

- Setzen Sie sich dafür ein, dass der Fall nicht öffentlich verhandelt und der Name von Herrn Schmidt nur intern genannt wird. Weisen Sie darauf hin, dass es ansonsten arbeitsrechtliche Folgen haben kann.
- Schlagen Sie vor, dass Herr Schmidt zu dem Vorfall Stellung bezieht. Schließlich sollte er sich für sein Verhalten rechtfertigen können.
- Fordern Sie Transparenz ein: Ihnen ist gar nicht klar, was genau vorgefallen ist. Fragen Sie zum Beispiel die Museumsleitung oder die/den Gleichstellungsbeauftragte*n nach Details zu dem Fall.
- Versuchen Sie auch die uneindeutige Stimmung im Betriebsrat möglichst transparent zu machen. Dies kann helfen, mit der schwierigen Sachlage umzugehen – in diesem Fall gibt es keine leichte Lösung.
- Sie haben in Vorbereitung auf das Gespräch heute ein wenig recherchiert und festgestellt, dass Arbeitnehmer*innen verschiedene Rechte gegenüber ihrem Arbeitgeber haben, die alle auf dem AGG basieren. Dazu gehören das Beschwerderecht (§ 13 AGG), das Leistungsverweigerungsrecht (§ 14 AGG) und der Anspruch auf Entschädigung und Schadensersatz (§ 15 AGG). Falls Sie das Gefühl haben, die Museumsleitung versucht die Angelegenheit unter den Teppich zu kehren, informieren Sie die Anwesenden über diese rechtlichen Möglichkeiten und die damit einhergehende Gefahr, dass die Sache weiter eskalieren könnte.
- Schlagen Sie vor, dass die Mitarbeitenden des Museums gemeinsam ein Leitbild entwickeln, in dem Regeln für die kollegiale Zusammenarbeit festgehalten werden.
- Sie persönlich finden, dass Konsequenzen gezogen werden müssen, wenn Herr Schmidt Frau Berger tatsächlich sexuell belästigt haben sollte. Eine Kündigung wäre dann unabdingbar. Der Fall darf jedoch nicht an die Presse gelangen. Auch wenn Herr Schmidt sich falsch verhalten hat, darf er nicht öffentlich bloßgestellt werden.
- Machen Sie sich ein umfassendes Bild von der Situation. Am Ende des Gesprächs entscheiden Sie gemeinsam mit der Museumsleitung und der Personalabteilung, ob dem Kollegen gekündigt werden soll oder nicht.

BAGATELLE ODER BELÄSTIGUNG? – MACHTSTRUKTUREN IN ZEITEN VON #METOO



IHRE ROLLE: MUSEUMSPÄDAGOG*IN

SIE HABEN VIELE IDEEN, GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT IM MUSEUM ZU STÄRKEN.

Sie arbeiten seit zwei Jahren im Museum. Sie entwickeln Ideen, um den Museumsbesucher*innen die Ausstellung möglichst interessant zu vermitteln. Sie erarbeiten die Präsentation der Ausstellungstücke und machen sich Gedanken über den Einsatz von Technik und Ausstellungstexten. Auch sind Sie mitverantwortlich für die Gestaltung der Museumsführungen und der Projektstage für Jugendliche. Dies ist eine sehr verantwortungsvolle Aufgabe. Schließlich sind die Besucher*innen des Technikmuseums sehr unterschiedlich. Von jung bis alt sind unterschiedliche Gruppen mit ganz unterschiedlichen Interessen vertreten.

Die Arbeit im Museum gefällt Ihnen. Aber es gibt einige Punkte, die sie gerne verbessern würden. Sie haben schon seit längerem gute Ideen, wie die Ausstellung und die Projektstage so umgestaltet werden könnten, dass sich Mädchen stärker angesprochen fühlen würden. Die bisherige Ausstellung könnte den Eindruck vermitteln, dass der Maschinenbau-Bereich ausschließlich für Männer geeignet sei. Auch ist Ihrer Meinung nach der Anteil an Frauen in der technischen Entwicklung nicht angemessen abgebildet. Ein Dorn im Auge ist Ihnen beispielsweise, dass auf der Schautafel, die wichtige historische Persönlichkeiten des Maschinenbaus aufzeigt, nur Männer aufgeführt sind. Sie setzen sich schon lange dafür ein, dass bedeutende Frauen in diesem Bereich endlich erwähnt werden.

Warum es wichtig ist, dass das Museum nicht nur über „Erfinder“, sondern auch „Erfinderinnen“ des Maschinenbaus informiert? Weil es falsch ist, Personen aufgrund ihres Geschlechts nicht aufzuführen! Auch dies trägt dazu bei, dass Mädchen und Frauen als weniger talentiert für Mathe, Physik und Technik dargestellt werden. Ein modernes Museum sollte allen Lust auf Technik machen.

Sie versuchen schon seit einem Jahr durchzusetzen, dass die Schautafeln verändert werden und wünschen sich ein interaktiveres Programm, das sich an alle Jugendlichen gleichermaßen richtet. Bisher haben Sie immer Herrn Schmidt zugearbeitet, der bis zu seiner Beurlaubung vor einer Woche immer das letzte Wort hatte. Ein unangenehmer Vorgesetzter – Sie überrascht der Vorwurf von Frau Berger auch nicht weiter. Jetzt sehen sie den richtigen Zeitpunkt, um Ihre Ideen durchzusetzen. Wo die Museumsleitung schon mal mit am Tisch sitzt, könnten Sie versuchen, Ihre Ideen vorzustellen und mehr finanzielle Mittel für eine Überarbeitung des Ausstellungsprogrammes zu fordern. Denn Sie sind überzeugt, dass Kinder und Jugendliche schon früh lernen sollten, was Gleichberechtigung bedeutet.

Anmerkung: Zu Beginn stellt eine Person aus Ihrer Gruppe Sie kurz vor und begrüßt die anderen Anwesenden (max. 60 Sekunden). Nennen Sie noch keine Argumente.



IHRE STANDPUNKTE

- Sie haben Ihre eigenen Erfahrungen mit Herrn Schmidt gemacht und halten ihn für eine herrische, uneinsichtige Person. Kein Wunder, dass die Dauerausstellung so veraltet und unzeitgemäß wirkt.
- Setzen Sie sich dafür ein, dass das Museum mehr über historische Frauen im Maschinenbau berichtet und informiert! Da wären zum Beispiel Bertha Benz, die Ende des 19. Jahrhunderts an der Entwicklung des Benz-Patent-Motors mitgewirkt hat. Oder Ilse Esser, Flugzeugkonstrukteurin und Erfinderin im Bereich Luftfahrttechnik. Oder Elisabeth Steinheil, die erste deutsche Diplom-Ingenieurin im Maschinenbau...
- Versuchen Sie, an die aktuelle Aufmerksamkeit für Geschlechtergerechtigkeit anzuknüpfen. Natürlich hat das Museumsprogramm nicht direkt etwas mit dem Verhalten von Herrn Schmidt zu tun, doch wenn über Geschlechtergerechtigkeit gesprochen wird, muss man auch über die Sichtbarkeit von Frauen im Technikbereich sprechen.
- Fordern Sie von der Museumsleitung finanzielle Mittel zur Überarbeitung des Ausstellungsprogramms. Wenn die Leitung zurückhaltend reagiert, könnten Sie darauf hinweisen, dass eine aktualisierte Ausstellung gut vermarktet werden könnte. Ein modernes Image – inklusive der Würdigung von weiblichen Pionierinnen des Maschinenbaus – könnte ganz neue Zielgruppen ins Museum locken.
- Sie finden, dass alle Mitarbeitende noch etwas dazu lernen können. Schlagen Sie daher Schulungen zu Geschlechtergerechtigkeit für alle Mitarbeitenden vor. Davon würde das Museum als Ganzes auch inhaltlich profitieren, da so in Zukunft eine größere Vielfalt in die Ausstellung gebracht werden könnte. Insbesondere die Mitarbeitenden, die Projektstage für Jugendliche durchführen, sollten ein gutes Vorbild sein. Auch sie müssen gut geschult sein.
- Frau Berger tut Ihnen leid. Wenn heute entschieden werden sollte, Herrn Schmidt deswegen zu kündigen, käme das Ihnen ganz gelegen. Denn schließlich müsste dann die Stelle von Herrn Schmidt neu besetzt werden – und das wäre für Sie eine attraktive Job-Perspektive.

BAGATELLE ODER BELÄSTIGUNG? – MACHTSTRUKTUREN IN ZEITEN VON #METOO



IHRE ROLLE:

LEITER*IN DER PERSONALABTEILUNG

SIE MÖCHTEN AUS EINER MÜCKE KEINEN ELEFANTEN MACHEN.

Die große Runde heute finden Sie sehr ärgerlich, denn Personalfragen gehen im Museum eigentlich nur Sie, die Museumsleitung und den Betriebsrat etwas an. Schließlich sind Personalfragen höchst sensibel und müssen auch so behandelt werden. Zum Glück liegt die wichtigste Entscheidung – die über Herrn Schmidts Zukunft – nur in den Händen von Ihnen, dem Betriebsrat und der Museumsleitung.

Sie hatten Herrn Schmidt, dem nun vorgeworfen wird, eine freie Mitarbeiterin belästigt zu haben, vor rund acht Jahren selbst eingestellt. Nun sind Sie ziemlich schockiert über die Vorwürfe. So richtig glauben können Sie die Vorwürfe nicht – vor allem auch deshalb, weil Ihnen zuvor nie etwas Schlechtes über den Kollegen zu Ohren gekommen ist.

Zum jetzigen Zeitpunkt ist auch noch gar nicht klar, was überhaupt passiert ist. Eine freie Mitarbeiterin klagt ohne jeglichen Beweis an und alle reagieren vollkommen überzogen. Es schockiert Sie, dass der jahrelange Einsatz von Herrn Schmidt für das Museum offenbar nichts mehr zählt. Dass jetzt Hetze gegen ihn betrieben wird, können Sie nicht nachvollziehen. Zumal der Vorwurf von einer Person geäußert wurde, die erst seit wenigen Monaten für das Museum arbeitet.

Sie erinnert der Fall an die sogenannte „MeToo“-Debatte, die im Herbst 2017 mit einer Meldung auf dem Kurznachrichtendienst Twitter begann. Damals hatte eine US-Amerikanische Schauspielerin Frauen ermutigt, mit dem Hashtag „MeToo“ auf das Ausmaß sexueller Belästigung und sexueller Übergriffe aufmerksam zu machen. In Reaktion auf die Welle an Twittermeldungen unzähliger Frauen wurden einzelne Männer öffentlich an den Pranger gestellt und teilweise sogar gekündigt.

Sie finden es sinnvoll, dass das Fehlverhalten einzelner Männer diskutiert und bestraft wird. Dass jedoch öffentlich Hetze betrieben wird, halten Sie für extrem gefährlich. Was, wenn die Vorwürfe gar nicht stimmen? Dann sind das Leben und die Karriere eines Menschen ruiniert. Sie haben auch das Gefühl, dass sich manche Frauen zu sehr darauf eingeschossen haben und für sich reklamieren, die besseren Menschen zu sein. Genau diesen Eindruck haben Sie auch von Frau Berger.

Anmerkung: Zu Beginn stellt eine Person aus Ihrer Gruppe Sie kurz vor und begrüßt die anderen Anwesenden (max. 60 Sekunden). Nennen Sie noch keine Argumente.



IHRE STANDPUNKTE

- Es ist unglaublich, dass interne Personalangelegenheiten an einem Tisch diskutiert werden, an dem auch externe Akteure sitzen. Weisen Sie alle Anwesenden daher darauf hin, dass es sich hier um vertrauliche Informationen handelt, die nicht an Dritte weitergegeben werden dürfen.
- Ihrer Meinung nach muss das Verhalten von Herrn Schmidt differenzierter betrachtet werden als es bisher geschehen ist. Mag sein, dass er mit seinem Verhalten angeeckt ist. Doch Humor ist nun mal sehr divers – wer eine Bemerkung witzig findet und wer nicht, kann sich sehr unterscheiden. Eine Person deshalb direkt abzustrafen, sehen Sie kritisch.
- Sie wollen sich heute dafür einsetzen, dass Herrn Schmidts Beurlaubung aufgehoben wird und er ins Museum zurückkehrt. Natürlich soll er geloben, dass er in Zukunft genauer auf seine Wortwahl achten wird. Man könnte ihn verpflichten, an einem Coaching teilzunehmen, und ihn so für das Thema sensibilisieren.
- Schlagen Sie auch Maßnahmen vor, die das Museumsteam wieder zusammenbringen. Was wäre zum Beispiel mit einem gemeinsamen Betriebsausflug? Sie glauben, dass der Fall dann auch bald wieder vergessen ist – und das wäre ganz in Ihrem Sinne.
- Verweisen Sie darauf, was Herr Schmidt in den letzten Jahren im Museum erreicht hat. Es wäre ein Armutszeugnis für das Museum, ihm wegen solch einer Lappalie zu kündigen. Wer was in der Sache genau gemacht oder gesagt hat, lässt sich eh nicht mehr nachvollziehen. Wer weiß, in welcher Form Frau Berger provoziert hat.
- Falls dem Kollegen gekündigt werden sollte, setzen Sie sich dafür ein, dass er trotzdem eine gute neue Anstellung finden kann. Ein gutes Arbeitszeugnis ist das Mindeste, was einem Kollegen nach acht Jahren zusteht.

BAGATELLE ODER BELÄSTIGUNG? – MACHTSTRUKTUREN IN ZEITEN VON #METOO



IHRE ROLLE:

VERTRETER*INNEN DER FREIEN MITARBEITER*INNEN

ES IST AN DER ZEIT, DASS SICH DIE KULTUR IM MUSEUM GRUNDSÄTZLICH ÄNDERT.

Sie vertreten heute die freien Mitarbeiter*innen. Das ist nicht ganz einfach, denn die Gruppe der freien Mitarbeiter*innen umfasst mittlerweile sieben Personen, hauptsächlich Student*innen. Sie alle betreuen die Museumsführungen und sind auch in die Projektstage für Jugendliche eingebunden. Die Projektstage behandeln beispielsweise „Maschinenbau in und um Grienberg“ und „Wichtige Erfinder im Maschinenbau“.

Einige unter Ihnen sind schon etwas länger mit dabei, andere erst seit ein paar Monaten. Der heute zur Diskussion stehende Fall hat dazu geführt, dass Sie sich untereinander besser kennengelernt und vernetzt haben. Dabei kam heraus: Viele von Ihnen hatten unangenehme Begegnungen mit Herrn Schmidt. Ein unpassender Witz, eine unangebrachte Geste oder eine zu enge Umarmung. Oft haben Sie es ignoriert, schließlich sehen Sie den betreffenden Kollegen lediglich alle zwei Wochen. Außerdem wollen Sie nicht den Job und damit das Einkommen riskieren.

Was das Bildungsprogramm angeht, haben viele von Ihnen schon mehrmals darauf hingewiesen, dass die Projektstage und Museumsführungen Jungen und Männer als talentierter für Technik und Naturwissenschaften darstellen als Mädchen. Einige von Ihnen haben die Erfahrung gemacht, dass Vorschläge zur Überarbeitung des Ausstellungskonzeptes von Herrn Schmidt und auch der Museumsleitung ignoriert wurden.

Ihnen geht es heute nicht nur darum, dass Mitarbeiter*innen vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz geschützt werden. Auch Sexismus ist Ihrer Meinung nach ein Problem! Das ist dann der Fall, wenn mit einer Person aufgrund ihres Geschlechts bestimmte Eigenschaften verbunden werden oder ihr Kompetenzen abgesprochen werden. Sie wissen: Sexismus muss dabei keineswegs feindselig sein, vielmehr gehören dazu auch Sprüche wie „Mit dem Rock gefallen Sie mir viel besser als mit Hose“. Solche Aussagen reduzieren eine Person auf ihr Geschlecht und bereiten den Boden für sexuelle Belästigungen.

Sie glauben deshalb, dass ein Personalwechsel nicht ausreicht. Selbst wenn Herr Schmidt seinen Job verlieren sollte, wird es einen echten Kulturwandel im Museum nur dann geben, wenn die Museumsleitung sich ernsthaft mit der Thematik auseinandersetzt. Wenn die Museumsleitung die Sache ernst meinen würde, müsste sie selbst zurücktreten, schließlich hat sie lange nicht reagiert, als Frau Berger sich an sie wandte. Der eigentliche Skandal ist diese Ignoranz der Museumsleitung.

Anmerkung: Zu Beginn stellt eine Person aus Ihrer Gruppe Sie kurz vor und begrüßt die anderen Anwesenden (max. 60 Sekunden). Nennen Sie noch keine Argumente.



IHRE STANDPUNKTE

- Machen Sie deutlich, dass ein Wandel im Museum unabdinglich ist. Stellen Sie klar, dass Sie die Verantwortung dafür vor allem bei der Museumsleitung sehen.
- Ihr Druckmittel ist die Öffentlichkeit. Mit den betroffenen Kolleginnen haben Sie abgesprochen, dass Sie an die Presse gehen werden, falls die Museumsleitung die Sache weiterhin unter den Teppich kehren möchte.
- Ihre Forderungen: Die Kündigung von Herrn Schmidt muss ausgesprochen werden. Dabei muss die Frage gestellt werden, ob Herr Schmidt seine Funktion als Abteilungsleiter ausgenutzt hat. Sollte dem so sein, ist es ein ganz klarer Fall von Machtmissbrauch. Und dem gilt es in Zukunft vorzubeugen.
- Auch muss die Museumsleitung sich dazu bekennen, in Zukunft eine Arbeitsatmosphäre zu schaffen, in der Sexismus nicht geduldet wird.
- Abgesehen von den konkreten Maßnahmen finden Sie, dass die Thematik auch öffentlich behandelt werden muss. Dabei geht es Ihnen nicht unbedingt darum, dass der konkrete Fall öffentlich gemacht wird (diese Möglichkeit nennen Sie vor allem, um Druck auf Museumsleitung auszuüben).
- Viel wichtiger finden Sie, dass sich das Museum öffentlichkeitswirksam mit dem Problem auseinandersetzt, dass Frauen in Technik und Naturwissenschaften immer noch benachteiligt werden. Eine Sonderausstellung zu Frauen und Technik wäre dafür z.B. ein geeigneter Rahmen. Auch fänden Sie es gut, wenn das Technikmuseum etwas im Rahmen des Weltfrauentags machen würde.
- Stellen Sie klar, dass eine sexistische Haltung bei Männern und auch bei Frauen unbewusst vorhanden zu sein scheint. In vielen Fällen, und dazu zählen Sie auch den aktuellen, ist Sexismus jedoch auch ein Werkzeug, um das Gegenüber einzuschüchtern und Macht zu missbrauchen.

BAGATELLE ODER BELÄSTIGUNG? – MACHTSTRUKTUREN IN ZEITEN VON #METOO



IHRE ROLLE:

WISSENSCHAFTLICHER BEIRAT DES STÄDTISCHEN TECHNIKMUSEUMS GRIENBERG

SIE WOLLEN JEDLICHEN SCHADEN VOM MUSEUM ABWENDEN.

Seit vier Jahren bilden Sie in der jetzigen Besetzung den Wissenschaftlichen Beirat des Städtischen Technikmuseums in Grienberg. Dieser besteht aus angesehenen Grienberger Persönlichkeiten. Als Beirat beraten Sie die Museumsleitung in allen wichtigen Fragen. Ihre Aufgabe sehen Sie darin, die wissenschaftliche Qualität der Museumsarbeit sicherzustellen, neue Ausstellungsexponate anzuschaffen oder Sonderausstellungen zu gestalten. Aber auch in Fragen der Öffentlichkeitsarbeit stehen Sie der Leitung beratend zur Seite. Als alteingesessene Grienberger*innen ist Ihnen die Bedeutung des Maschinenbaus für die Region bewusst. Nicht nur aufgrund der historischen regionalen Verwurzelung des Maschinenbaus, sondern auch weil die lokalen Maschinenbauunternehmen Grienberg als wirtschaftlichen Standort attraktiv machen. Das Städtische Technikmuseum ist für Sie ein Symbol für die Fortschrittlichkeit der Region und Sie sind stolz darauf, ein so angesehenes Museum beraten zu dürfen.

Die Bewertung des konkreten Falls fällt Ihnen schwer: Zwar merken Sie, dass das Thema Gleichstellung in Politik und Gesellschaft zurzeit viel diskutiert wird. In Funk und Fernsehen haben Sie mitverfolgt, wie der Vorwurf der sexuellen Belästigung unterschiedliche Personen des öffentlichen Lebens zugesetzt und teilweise sogar ihren Job gekostet hat. Obwohl die Thematik medial präsent war, waren Sie doch überrascht, dass hier in Grienberg nun auch ein Fall verhandelt werden soll... und das ausgerechnet in Ihrem Museum!

Sie fragen sich, was eigentlich genau unter Sexismus zu verstehen ist. Für Sie scheint das Verhalten des Kollegen Schmidt vor allem unprofessionell. Falls sich diese Vorwürfe tatsächlich bestätigen sollten, wären Sie dafür, Herrn Schmidt zu kündigen. Gleichzeitig wollen Sie jedoch der Thematik nicht unnötig Raum geben und sich auf das eigentlich Wesentliche konzentrieren: Die Qualität und Professionalität des Museumsbetriebs.

Anmerkung: Zu Beginn stellt eine Person aus Ihrer Gruppe Sie kurz vor und begrüßt die anderen Anwesenden (max. 60 Sekunden). Nennen Sie noch keine Argumente.



IHRE STANDPUNKTE

- Der Maschinenbausektor ist wichtig für das Ansehen und die Attraktivität des Standorts Grienberg. Das Museum muss weiterhin ein positives Symbol für diese Fortschrittlichkeit bleiben!
- Der Fall hat Sie in Alarmbereitschaft versetzt. Sie haben Angst, dass der Vorfall über die Grenzen der Stadt hinaus bekannt werden und ein schlechtes Bild auf das Museum und auch Ihre Arbeit werfen könnte. Ihnen ist deswegen wichtig, dass der Fall leise und ohne Öffentlichkeit beigelegt wird.
- Grundsätzlich genießt der Kollege einen gewissen Vertrauensvorschuss von Ihnen. Falls sich jedoch herausstellen sollte, dass der Fall dem öffentlichen Ansehen des Museums schaden könnte, fänden Sie auch eine Kündigung angebracht.
- Natürlich ist es sinnvoll, sich mit Geschlechtergerechtigkeit auseinanderzusetzen. Daher ist es wichtig, Maßnahmen zu beschließen, die die Wiederholung eines solchen Vorfalls im Museum verhindern. Weisen Sie jedoch darauf hin, dass das Museum nur über ein begrenztes Budget verfügt und angedachte Maßnahmen keine zusätzlichen Kosten verursachen sollten.
- Verweisen Sie darauf, dass die wissenschaftliche Qualität der Museumsarbeit in jedem Fall gewahrt werden muss. Dazu gehört auch eine gute Personalpolitik, um auch weiterhin nur die besten Mitarbeiter*innen für das Museum zu gewinnen.
- Es ist auch höchste Zeit, dass sich das Museum des Themas Gleichberechtigung in seinen Bildungsangeboten annimmt. Vor kurzem haben Sie gelesen, dass sehr viel weniger Frauen, die in der Schule in Mathematik sehr gut waren, Ingenieurwissenschaften studieren als mathematisch begabte Männer. Vielleicht kann das Museum etwas gegen diese Schieflage tun, indem positive weibliche Vorbilder in der Ausstellung präsentiert werden.

BAGATELLE ODER BELÄSTIGUNG? – MACHTSTRUKTUREN IN ZEITEN VON #METOO



BAGATELLE ODER BELÄSTIGUNG? – MACHTSTRUKTUREN IN ZEITEN VON #METOO



MODERATION

C. SANYU / A. PAPADOPOULOS



MODERATION

C. SANYU / A. PAPADOPOULOS

LEITUNG TECHNIKMUSEUM
W. YANG / G. PLATZECK



LEITUNG TECHNIKMUSEUM
W. YANG / G. PLATZECK

BETRIEBSRAT TECHNIKMUSEUM
G. ALFONSO / L. TEGTOW



BETRIEBSRAT TECHNIKMUSEUM
G. ALFONSO / L. TEGTOW

**PERSONALABTEILUNG
TECHNIKMUSEUM
H. KRAUSE / O. PETERSILIE**



**PERSONALABTEILUNG
TECHNIKMUSEUM
H. KRAUSE / O. PETERSILIE**

**AMT FÜR GLEICHSTELLUNG
STADT GRIENBERG
K. KNOLL / Y. SPIRELLI**



**AMT FÜR GLEICHSTELLUNG
STADT GRIENBERG
K. KNOLL / Y. SPIRELLI**

**REFERATSLEITUNG BILDUNG &
KULTUR, STADT GRIENBERG
R. HOOSE / W. JACKE**



**REFERATSLEITUNG BILDUNG &
KULTUR, STADT GRIENBERG
R. HOOSE / W. JACKE**

**BILDUNGSABTEILUNG
TECHNIKMUSEUM
D. GÜNER / A. GRABOWSKI**



**BILDUNGSABTEILUNG
TECHNIKMUSEUM
D. GÜNER / A. GRABOWSKI**

H. PASCHULKE / M. MAY
TECHNIKMUSEUM
FREIE MITARBEITER*INNEN



FREIE MITARBEITER*INNEN
TECHNIKMUSEUM
H. PASCHULKE / M. MAY

**BEIRAT TECHNIKMUSEUM
Z. VON HOLTENSTOLT / U. WORMS**





















**BEIRAT TECHNIKMUSEUM
Z. VON HOLTENSTOLT / U. WORMS**

V. SCHMIDT-ZAHLENBERG
L. RUIZ GALAN /
MUSEUMSPÄDAGOG*INNEN



MUSEUMSPÄDAGOG*INNEN
L. RUIZ GALAN /
V. SCHMIDT-ZAHLENBERG

 <p>C. SANYU MODERATION</p> <p>1</p>	 <p>A. PAPADOPOULOS MODERATION</p> <p>2</p>	 <p>W. YANG LEITUNG TECHNIKMUSEUM</p> <p>3</p>
 <p>O. PETERSILIE LEITUNG PERSONALABTEILUNG TECHNIKMUSEUM</p> <p>4</p>	 <p>L. TEGTOW BETRIEBSRAT TECHNIKMUSEUM</p> <p>5</p>	 <p>Y. SPIRELLI AMT FÜR GLEICHSTELLUNG STADT GRIENBERG</p> <p>6</p>
 <p>R. HOOSE REFERATSLEITUNG BILDUNG & KULTUR, STADT GRIENBERG</p> <p>7</p>	 <p>D. GÜNER BILDUNGSABTEILUNG TECHNIKMUSEUM</p> <p>8</p>	 <p>H. PASCHULKE FREIE MITARBEITER*INNEN TECHNIKMUSEUM</p> <p>9</p>

 <p>Z. VON HOLTENSTOLT BEIRAT TECHNIKMUSEUM</p> <p>10</p>	 <p>L. RUIZ GALAN MUSEUMSPÄDAGOG*IN</p> <p>11</p>	 <p>G. PLATZECK LEITUNG TECHNIKMUSEUM</p> <p>12</p>
 <p>H. KRAUSE LEITUNG PERSONALABTEILUNG TECHNIKMUSEUM</p> <p>13</p>	 <p>G. ALFONSO BETRIEBSRAT TECHNIKMUSEUM</p> <p>14</p>	 <p>K. KNOLL AMT FÜR GLEICHSTELLUNG STADT GRIENBERG</p> <p>15</p>
 <p>W. JACKE REFERATSLEITUNG BILDUNG & KULTUR, STADT GRIENBERG</p> <p>16</p>	 <p>A. GRABOWSKI BILDUNGSABTEILUNG TECHNIKMUSEUM</p> <p>17</p>	 <p>M. MAY FREIE MITARBEITER*INNEN TECHNIKMUSEUM</p> <p>18</p>

 <p>U. WORMS BEIRAT TECHNIKMUSEUM</p> <p>19</p>	 <p>V. SCHMIDT-ZAHLENBERG MUSEUMSPÄDAGOG*IN</p> <p>20</p>	
		
		