

Eine Umfrage des Dachverbands Archäologischer Studierendenvertretungen zum Umgang mit diskriminierendem und sexualisiertem Fehlverhalten in der Archäologie

Cyrielle Aellen – Cosima Hebel – Sophie Hiesmair

Einleitung

Im Rahmen einer internationalen Fachschaftentagung (IFaTa) der archäologischen Studierendenvertretungen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz, durchgeführt vom Dachverband Archäologischer Studierendenvertretungen (DASV e.V.¹), hat die Arbeitsgruppe (AG) „Umgang mit diskriminierendem und sexualisiertem Fehlverhalten im akademischen Umfeld“ eine Umfrage zu eben diesem Thema erstellt. Die Umfrage richtete sich an Studierende und ehemalige Studierende der archäologischen Wissenschaften. Ziel der Umfrage war es, herauszufinden, ob und wie viele Studierende von diskriminierendem und sexualisiertem Fehlverhalten direkt oder indirekt in ihrem Archäologiestudium betroffen sind/waren und wie damit umgegangen wird/wurde. Die Fragen bezogen sich explizit auf Fehlverhalten, welches im akademischen Umfeld vorgefallen ist und beobachtet wurde. Die Daten wurden anonym erhoben und wurden im März 2023 erstmals publiziert.² Weiterhin hatten wir die Möglichkeit, die Ergebnisse im Rahmen der Jahrestagung des Deutschen Archäologen-Verbands e.V. (DArV) vom 05. bis 07.07.2024 in Bochum vorzustellen sowie in einer Folge des Podcasts „unterlrdisch“³ über das Thema zu sprechen. An dieser Stelle möchten wir unseren Dank an den DArV und das Team von unterlrdisch für die Möglichkeit aussprechen, über dieses wichtige Thema zu sprechen.

Datenerhebung

Die Umfrage wurde während der Pfingst-IFaTa 2023, welche vom 26.05. bis 29.05.2023 in Bonn stattfand, von der AG geplant. Anregung für das Erstellen war, dass die AG immer wieder mit Vorfällen konfrontiert wurde, aber statistische Daten zum Ausmaß der Problematik fehlten. V.a. fehlte eine Erfassung von Daten spezifisch für Studierende und ehemalige Studierende der archäologischen Wissenschaften. Damit das Problem respektive das Ausmaß dessen besser fassbar und sichtbar wird, folgte die Erstellung der Umfrage, um Grunddaten zu erfassen.

¹ DASV 2024.

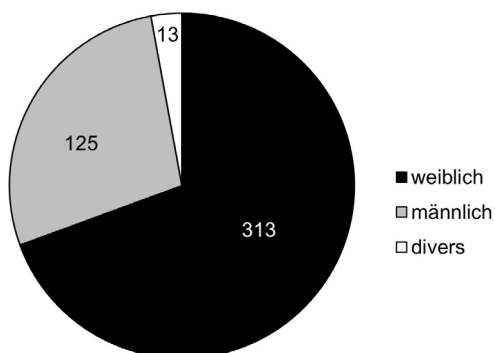
² AG 2023.

³ unterlrdisch 2024.

Die Datenerhebung erfolgte über 43 Fragen zu diskriminierendem und sexualisiertem Fehlverhalten. Die Umfrage wurde über den Mailverteiler des DASV sowie über die sozialen Kanäle des Vereins geteilt und stand Teilnehmenden vom 30.06. bis zum 01.09.2023 für die Beantwortung offen. Auch der DARV beteiligte sich an der Verbreitung der Umfrage, wofür wir uns an dieser Stelle herzlich bedanken möchten.

Die Teilnehmenden

Insgesamt haben 451 Personen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz teilgenommen, davon waren 306 momentan an einer Universität eingeschrieben. Bei den übrigen 145 Teilnehmenden handelte es sich um ehemalige Studierende. Zu einem Großteil haben Frauen an der Umfrage teilgenommen (69,4 %, vgl. Abb. 1). 27,7 % der Teilnehmenden identifizieren sich als Männer, knapp 2,9 % als divers. Wir möchten uns an dieser Stelle sehr herzlich bei allen Teilnehmenden bedanken! Die Teilnehmendenzahl bildet nur einen kleinen Teil (etwa 5–10 %) der Personen ab,



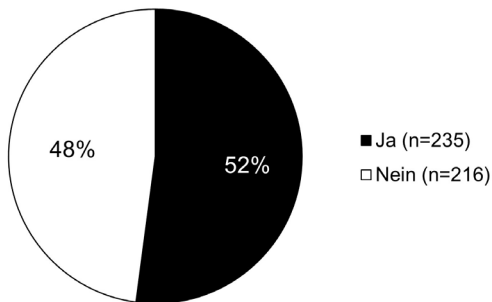
▲ **Abb. 1** Geschlechterverteilung

die durch den DASV und DARV erreichbar sind. Möglicherweise ist diese Einschränkung neben der grundsätzlich eher niedrigen Rücklaufquote für Online-Umfragen durch die Wahl der Zielgruppe zu erklären: Die Umfrage fokussierte sich auf die Probleme von Studierenden, weshalb möglicherweise Personen, die zwar archäologische Wissenschaften studiert haben, nun aber schon seit längerer Zeit ein anderes Lebensumfeld im Berufsleben haben, von einer Beantwortung absahen. Ein weiterer Punkt ist, dass Personen, die selbst bereits mit dem Thema der Umfrage in Berührung kamen, vermutlich eher an dieser teilnahmen. Dennoch stellen die hier dargestellten Daten eine valide Erhebung dar, da bereits ein eventueller Bruchteil von Personen, die betroffenen sind, ein Problem darstellt, das Handlung bedarf.

Auswertung

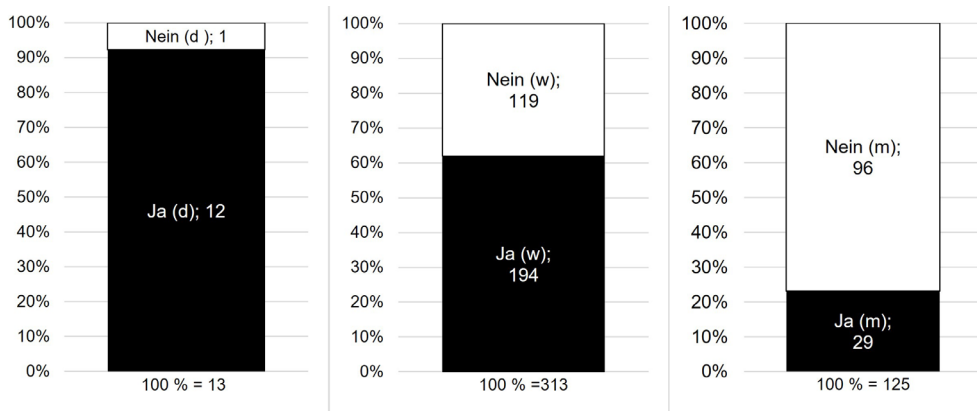
Diskriminierendes Fehlverhalten

Für die Auswertung des selbsterlebten diskriminierenden Fehlverhaltens ist vorab zu betonen, dass die Vorfälle als Überschreitungen der persönlichen Grenzen der betroffenen Person zu verstehen sind und daher mit subjektivem Empfinden verbunden sind. In Abb. 2 sind die Antworten zur Frage „Wurdest du in der Archäologie schon einmal diskriminiert?“ dargestellt. Die Ergebnisse der Umfrage zeigen, dass rund 52 % der Teilnehmenden bereits diskriminierendes Fehlverhalten in der Archäologie selbst erlebt haben.



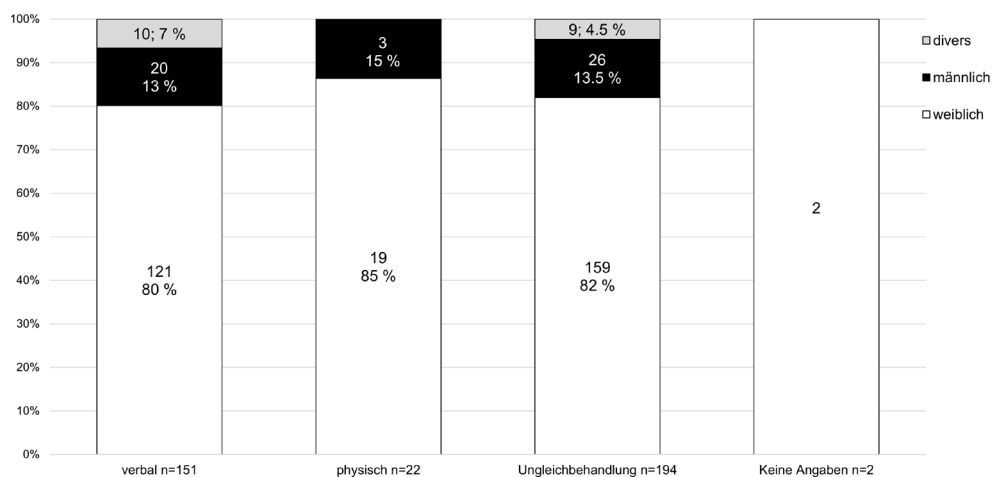
▲ **Abb. 2** Diskriminierendes Fehlverhalten in der Archäologie

Abb. 3 zeigt die Geschlechterverteilung der Teilnehmenden, welche bereits diskriminierendes Fehlverhalten erlebt haben. Dabei waren Frauen zu 62 %, diverse Personen zu 92,5 % und Männer zu 23,2 % bereits von diskriminierendem Fehlverhalten betroffen.



▲ **Abb. 3** Geschlechterverteilung bei diskriminierendem Fehlverhalten

Ungleichbehandlung ist unter den Teilnehmenden die am häufigsten vorkommende Form der Diskriminierung (n=194), gefolgt von verbaler (n=151) und physischer (n=22) Diskriminierung (Abb. 4). Beim Betrachten der Geschlechterverteilung ist es nach den obenstehenden Ausführungen nicht verwunderlich, dass Frauen bei jeder Form der Diskriminierung am meisten betroffen sind (80–85 %), während Männer rund 13–14 % und diverse Personen unter 6 % ausmachen. Die Tatsache, dass mehr als doppelt so viele Frauen wie Männer an der Umfrage teilgenommen haben, hat zur Konsequenz, dass die Teilnehmerinnen mehr Gewicht in den statistischen Darstellungen haben. Wie Abb. 3 zeigt, sind die Teilnehmerinnen der Umfrage im Verhältnis mehr von diskriminierendem Fehlverhalten betroffen als die Teilnehmer (60 % zu 20 %).

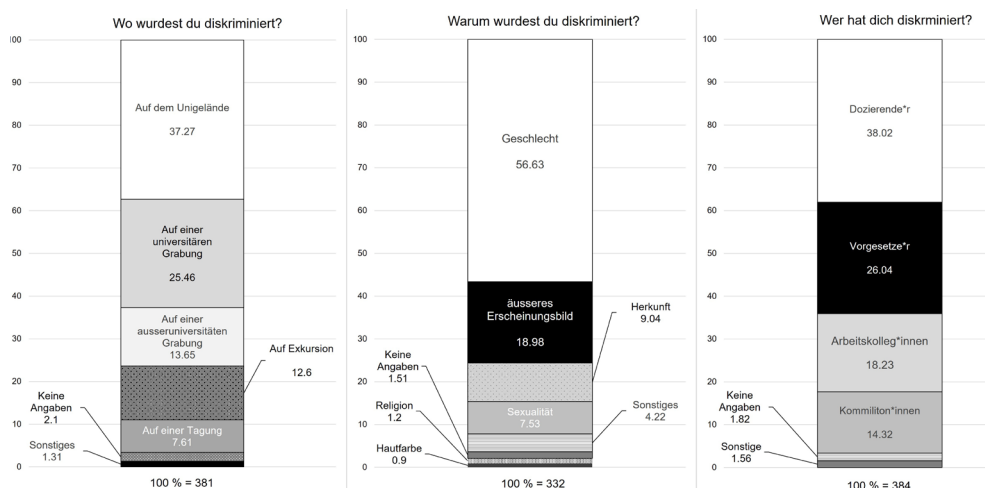


▲ **Abb. 4** Formen von diskriminierendem Fehlverhalten

Wie Abb. 5 zeigt, passieren die meisten Vorfälle von diskriminierendem Fehlverhalten auf dem Universitätsgelände, dazu gehören Vorfälle in Lehrveranstaltungen, bei Besprechungen, auf dem Gang, bei einem Institutsfest oder auch bei Vorbereitungssitzungen für Grabungen u.ä.

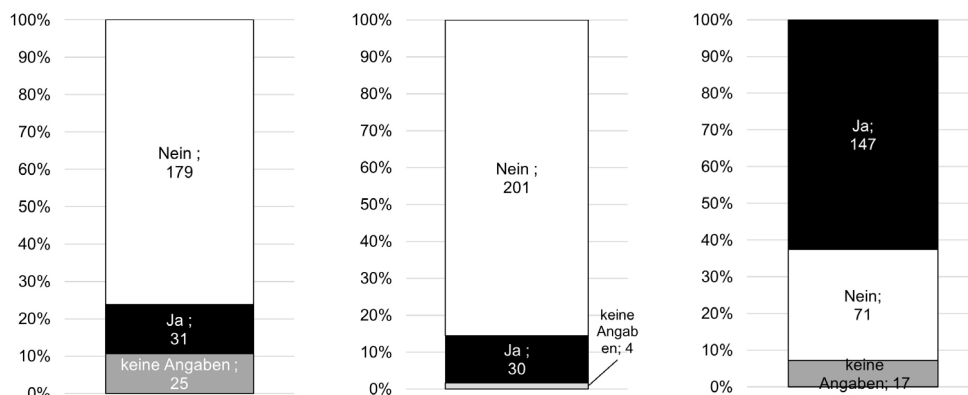
Wenn man die universitären und außeruniversitären Grabungen zusammenzählt, fallen sie genauso stark ins Gewicht wie das Universitätsgelände. Die übrigen Orte machen zusammen rund 25 % aus. Als Grund für das diskriminierende Fehlverhalten gaben über 50 % der Teilnehmenden „Geschlecht“ an, wobei Frauen (n=163) die deutliche Mehrzahl bilden. Unter „Sonstiges“ nannten die Teilnehmenden weitere Gründe wie Krankheit, Behinderung, Familiensituation, Alter, Status und Meinungsverschiedenheit.

In 38 % der Fälle verhielten sich Dozierende gegenüber den Studierenden falsch. Vorgesetzte verursachten etwas mehr als ein Viertel der hier erfassten Vorfälle. Zudem kommt es auch in einigen Fällen zu diskriminierendem Fehlverhalten von Mitarbeiter*innen (bspw. auf Grabungen) oder von Kommiliton*innen.



▲ **Abb. 5** Wo wurde(n) die Person(en) diskriminiert? Warum wurde(n) die Person(en) diskriminiert? Wer hat die Person(en) diskriminiert?

Meist bekamen die Betroffenen in der Situation keine Hilfe (n=179). Lediglich 31 Personen gaben an, dass ihnen jemand half (vgl. Abb. 6). Von den 235 Personen, welche bei der Umfrage angegeben haben, dass sie bereits diskriminierendes Fehlverhalten selbst erlebt haben, meldeten sich nur 30 bei einer offiziellen Anlaufstelle (vgl. Abb. 7). Die Gründe für das Nichtmelden variieren: 30 % gaben an, dass es keine Möglichkeit zur Meldung gab, 25 % sahen keinen Grund für eine Meldung, 15 % machen keine Angaben für den Grund und die restlichen 28 % (Sonstige) nannten folgenden Gründe wie Unsicherheit, Angst vor Konsequenzen, Abhängigkeitsverhältnis, Glaubwürdigkeit, nicht lohnend, keine Chance auf positive Aussicht und weitere. Von den 30 Personen, welche sich bei einer Anlaufstelle meldeten, gaben nur 4 Personen an, dass ihnen geholfen werden konnte.⁴



▲ **Abb. 6–8** Auswertung auf die Fragen: Hilfe für Betroffene (Abb. 6), Meldung bei einer offiziellen Anlaufstelle (Abb. 7) und Einfluss auf die akademische Laufbahn (Abb. 8), 100 % = 235

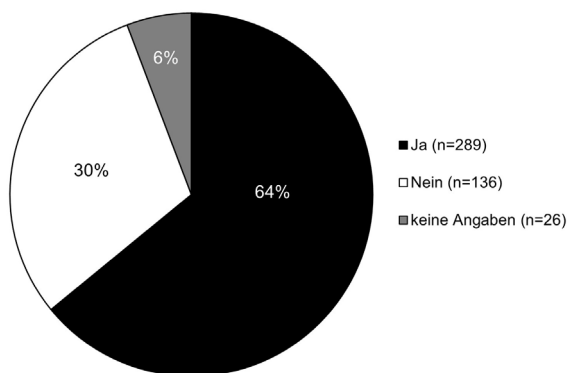
⁴ 18 verneinten die Frage und 8 gaben keine Auskunft darüber.

Die Teilnehmenden konnten in der letzten Frage noch angeben, ob die gemachten Erfahrungen Einfluss auf ihren akademischen und archäologischen Werdegang hatten (Abb. 8). Teils änderte sich „nur“ die Einstellung gegenüber bestimmten Situationen und Personen. Zudem wichen die Personen gewissen Situationen (wie Grabungen) und bestimmten Menschen so weit wie möglich aus.

Beobachten von diskriminierendem Fehlverhalten

In diesem Abschnitt geht es um Personen, welche diskriminierendes Fehlverhalten bei anderen Personen beobachtet haben. Vorab ist hier zu betonen, dass das Beobachten von Fehlverhalten von Dritten stark vom Empfinden der beobachtenden Personen abhängig ist. Das heißt auch, wenn Drittpersonen etwas als diskriminierend empfinden, muss dies nicht zwingend von der betroffenen Person so empfunden worden sein. Es ist aber davon auszugehen, dass in den meisten Fällen Überschreitungen von persönlichen Grenzen bei Dritten beobachtet wurden.

Abb. 9 zeigt die Antworten auf die Frage „Hast du schon einmal in der Archäologie diskriminierendes Verhalten in deinem Umfeld beobachtet?“. Die Mehrheit der Teilnehmenden in ihrem archäologischen Umfeld haben bereits eine Form von diskriminierendem Fehlverhalten beobachtet.

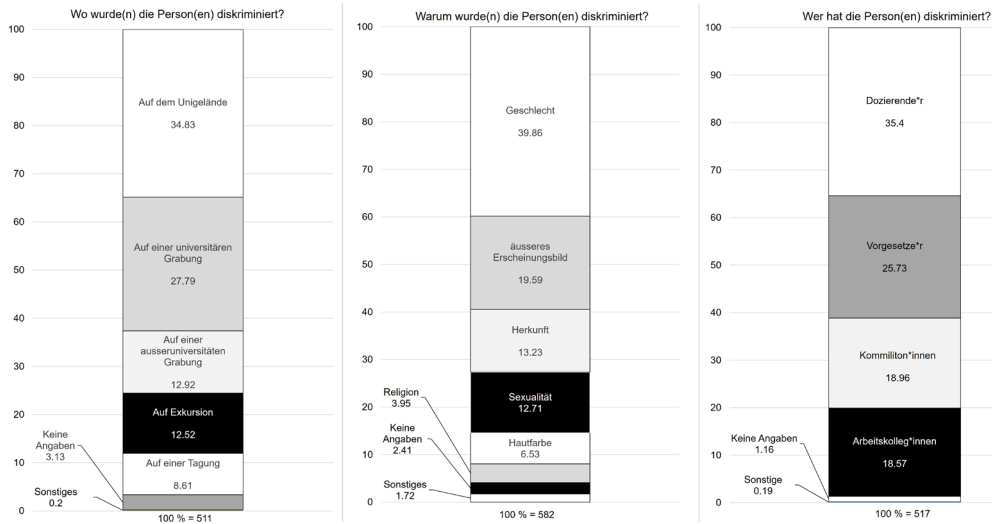


▲ **Abb. 9** Beobachten von diskriminierendem Fehlverhalten in der Archäologie

In den meisten Fällen handelt es sich, wie auch schon beim selbst erlebten diskriminierenden Fehlverhalten, um Ungleichbehandlung (n=238), verbale Diskriminierung (n=219), gefolgt von physischer Diskriminierung (n=40).

Genauso wie beim selbst erlebten (Abb. 5) ist auch beim beobachteten Fehlverhalten (Abb. 10) das Universitätsgelände mit über 30 % der häufigste Ort, an dem es zu Vorfällen kam.

An zweiter Stelle stehen Ausgrabungen, wobei beim beobachteten Fehlverhalten die universitären und außeruniversitären Ausgrabungen in Kombination mehr ausmachen als das Universitätsgelände.

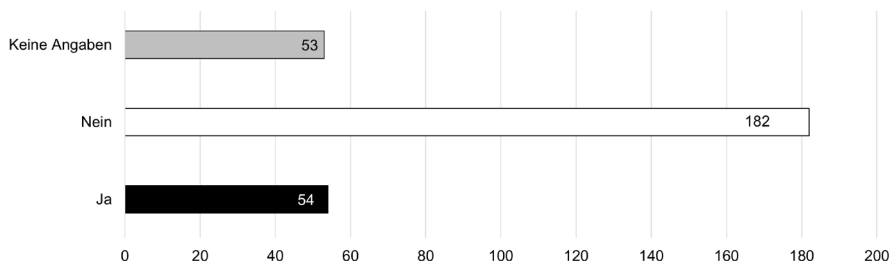


▲ **Abb. 10** Wo wurde(n) die Person(en) diskriminiert? Warum wurde(n) die Person(en) diskriminiert? Wer hat die Person(en) diskriminiert?

Bei den Gründen für das diskriminierende Fehlverhalten ist mit fast 40 % das Geschlecht der häufigste Grund. Auffällig ist, dass offenbar öfters beobachtet wurde, dass Personen wegen ihrer Hautfarbe oder ihrer Religion diskriminiert wurden, als dass es die Teilnehmenden selbst erlebten. Da die Auswahl der Teilnehmenden nicht repräsentativ ist, kann aber daraus nichts geschlossen werden.

Mit rund 35 % und 25 % sind die Dozierenden und Vorgesetzten am häufigsten für das diskriminierende Fehlverhalten bei den beobachteten Fällen dieser Umfrage verantwortlich. Kommiliton*innen und Arbeitskolleg*innen machen jeweils rund 19 % aus. Fehlverhalten von Kommiliton*innen wird öfter beobachtet, als es die Teilnehmenden selbst erleben (Abb. 5).

Die letzten Fragen zu beobachtetem diskriminierendem Fehlverhalten erfassen, ob den diskriminierten Personen in der Situation geholfen wurde und wer half. Abb. 11 zeigt, dass in den meisten Fällen keine Hilfe kam und nur bei 54 Vorfällen eingegriffen wurde. Allerdings gaben auch 53 Personen keine Auskunft, ob die Betroffenen in der Situation unterstützt wurden oder nicht.

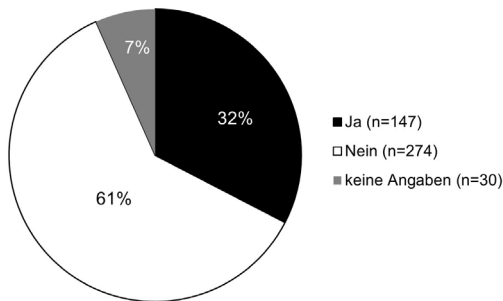


▲ **Abb. 11** Wurde(n) der/den betroffenen Person(en) in der Situation geholfen?

Wenn jemand half, waren es Studierende, die beobachtende Person, Arbeitskolleg*innen, Dozierende, Vorgesetzte, die Fachschaft oder die*der Gleichstellungsbeauftragte. Dabei ist nicht klar ersichtlich, ob diese Personen während der Situation halfen oder im Nachgang.

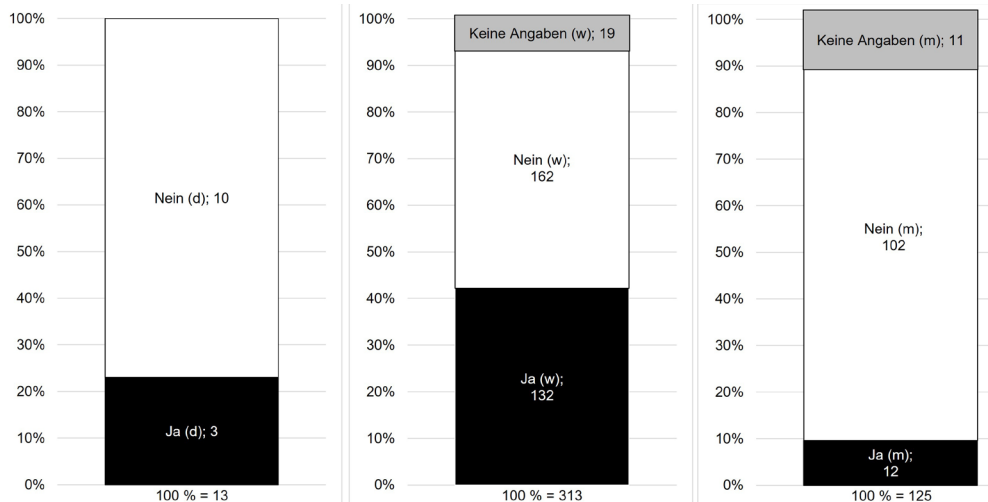
Sexualisiertes Fehlverhalten

Von den 451 Teilnehmenden erlebten bereits 147 Personen selbst sexualisiertes Fehlverhalten, was über 30 % der Befragten ausmacht (Abb. 12).



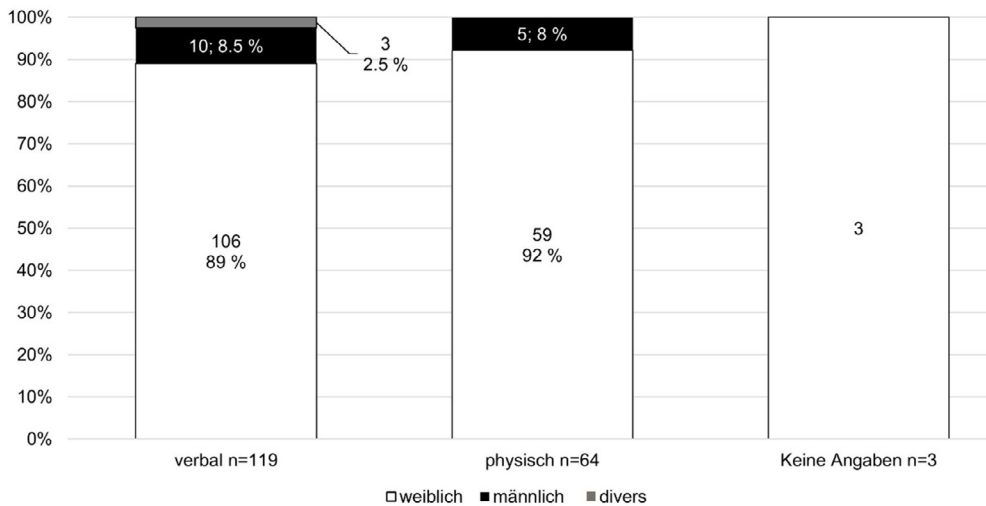
▲ **Abb. 12** Sexualisiertes Fehlverhalten in der Archäologie

Beim Betrachten der Geschlechterverteilung wird deutlich, dass Frauen unter den Teilnehmenden am meisten von sexualisiertem Fehlverhalten betroffen sind (Abb. 13). Von den 313 Frauen, welche an der Umfrage teilgenommen haben, erlebten bereits 132 (40 %) sexualisiertes Fehlverhalten. Von den Männern hingegen gaben nur 10 % an, dass sie bereits direkt von sexualisiertem Fehlverhalten betroffen waren (n=12). Von den diversen Personen gaben rund 20 % (n=3) an, dass sie bereits sexualisiertes Fehlverhalten erfuhren.



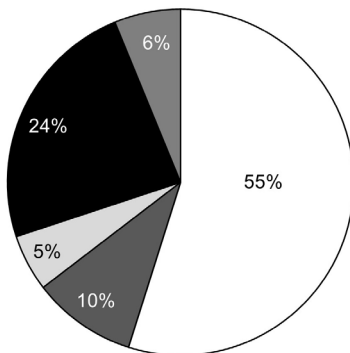
▲ **Abb. 13** Geschlechterverteilung bei sexualisiertem Fehlverhalten

Am meisten sind Vorfälle des verbalen sexualisierten Fehlverhalten vorgefallen. Frauen sind sowohl beim verbalen wie auch beim physischen Fehlverhalten mit um 90 % deutlich am meisten betroffen (Abb. 14). Beim physischem sexualisiertem Fehlverhalten, welches zwar etwas weniger häufig als das verbale von den Teilnehmenden angegeben wurde, aber dennoch in einer bedenklichen Anzahl erfasst wurde, haben wir im Detail noch nach der Form des Fehlverhaltens gefragt. Ungewollte Berührungen machen dabei die deutliche Mehrheit aus, aber auch sexualisiertes Fehlverhalten in Form von Nötigungen oder gar Gewalt sind vorgefallen. Knapp 25 % machten bei dieser Frage keine Angaben (Abb. 15).



▲ Abb. 14 Formen von sexualisiertem Fehlverhalten

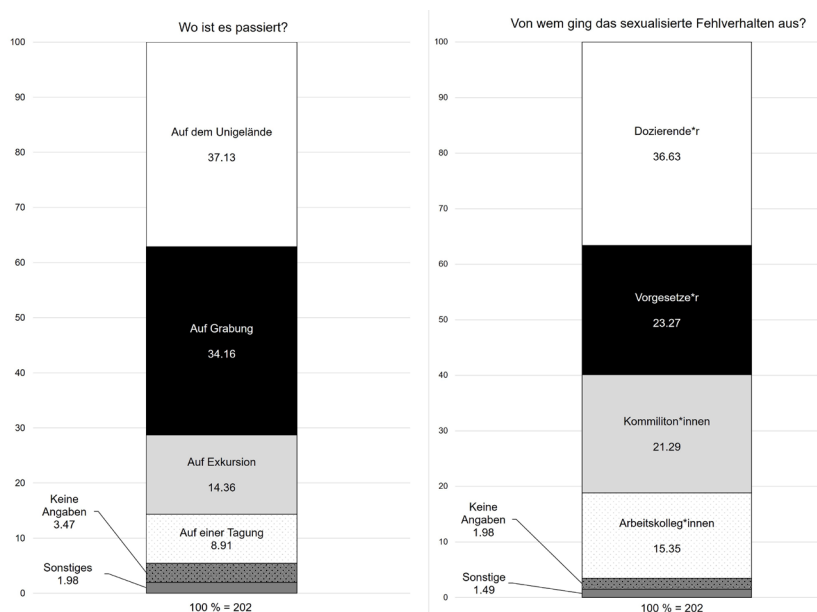
- ungewollte Berührungen (n=62)
- körperliche Nötigung (n=11)
- sexualisierte Gewalt (n=6)
- Keine Angabe (n=27)
- Sonstige (n=7)



▲ Abb. 15 Formen von sexualisiertem Fehlverhalten

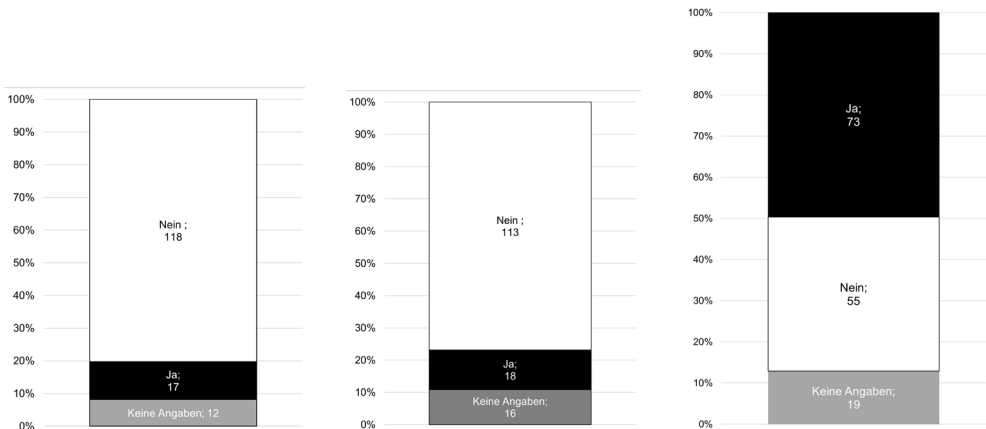
Betrachtet man die prozentualen Anteile, wie in Abb. 13 dargestellt, zeigt sich, dass Frauen unter den Teilnehmenden mehr als viermal so viel von sexualisiertem Fehlverhalten betroffen sind als Männer (42 % zu 9,5 %). Hier ist auch wieder zu bemerken, dass mehr als doppelt so viele Frauen wie Männer an der Umfrage teilgenommen haben (Abb. 1).

Ferner ging es um die Fragen, von wem das sexualisierte Fehlverhalten ausging und wo die betroffenen Personen es erlebten (Abb. 16). Im Gegensatz zu den Antwortmöglichkeiten bei diskriminierendem Fehlverhalten wurde hier nicht zwischen universitären und außeruniversitären Grabungen unterschieden. Das Universitätsgelände und Grabungen sind die Orte, wo es laut der Ergebnisse am häufigsten zu sexualisiertem Fehlverhalten kommt. Meist ging es von Dozierenden und Vorgesetzten aus. Allerdings machen Kommiliton*innen mit über 20 % einen höheren Anteil aus, als beim diskriminierenden Fehlverhalten.



▲ **Abb. 16** Wo kam es zum Vorfall? Von wem ging das sexualisierte Fehlverhalten aus?

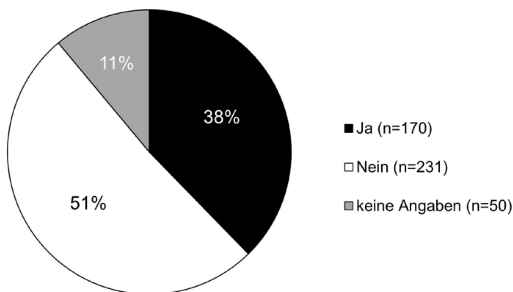
Mehrheitlich wurde den Betroffenen in der Situation nicht geholfen (Abb. 17) und die Betroffenen haben sich nicht an eine offizielle Anlaufstelle gewandt (Abb. 18). Laut der Umfrage haben sich die Betroffenen aus folgenden Gründen nicht gemeldet: es gab keine Möglichkeit, sie haben keinen Grund gesehen oder aus weiteren Gründen wie Unsicherheit, Angst vor Konsequenzen, Abhängigkeit, Glaubwürdigkeit, nicht lohnend, keine Chance auf positive Aussicht, Schweigen wurde empfohlen oder die Tatsachen wurden heruntergespielt. Knapp 50 % gaben an, dass die Vorfälle Folgen für ihren archäologischen Werdegang hatten (Abb. 19). Welche Folgen dies waren, wurde nicht genauer erfasst.



▲ **Abb. 17–19** Auswertung auf die Fragen: Hilfe für Betroffene (Abb. 17), Meldung bei einer offiziellen Anlaufstelle (Abb. 18) und Einfluss auf die akademische Laufbahn (Abb. 19), 100 % = 147

Beobachten von sexualisiertem Fehlverhalten

Der letzte Abschnitt befasst sich mit sexualisiertem Fehlverhalten, das von Teilnehmenden bei Drittpersonen beobachtet wurde. Hierbei sind dieselben Punkte zu beachten wie unter „Beobachten von diskriminierendem Fehlverhalten“ (s. S. 28). Abb. 20 zeigt, dass rund 38 % der Teilnehmenden bereits sexualisiertes Fehlverhalten in der Archäologie beobachteten.

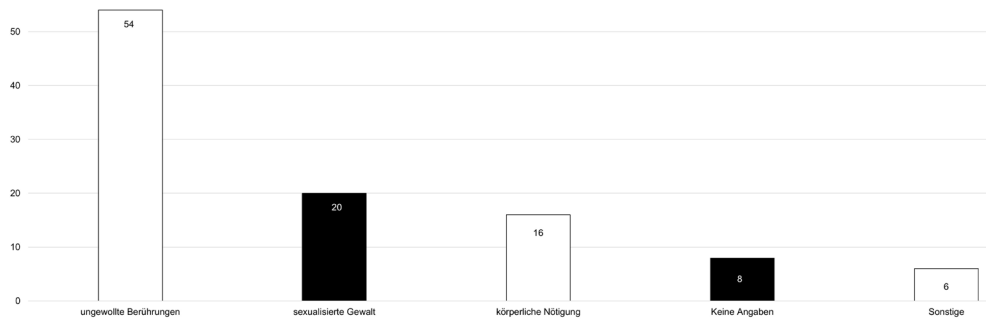


▲ **Abb. 20** Beobachten von sexualisiertem Fehlverhalten in der Archäologie

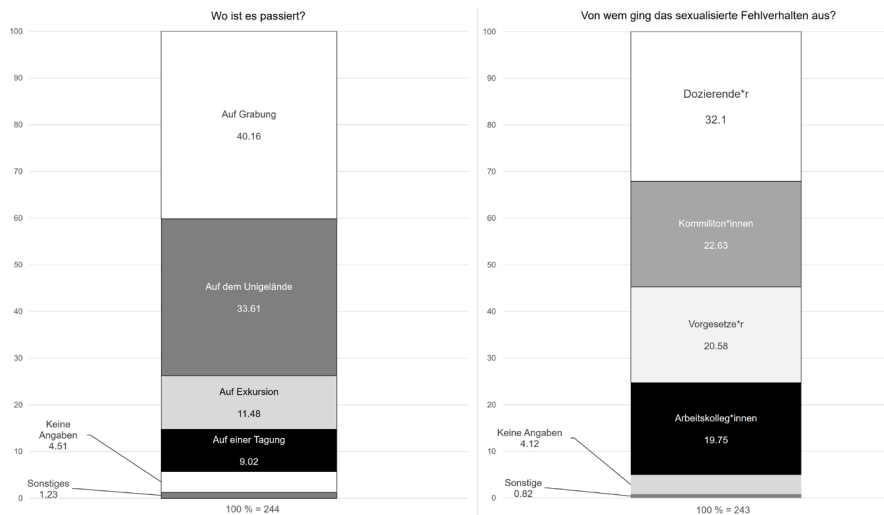
Mehrheitlich handelt es sich um verbales Fehlverhalten (n=145), das beobachtet wurde, aber über 30 % haben auch physisches, sexualisiertes Fehlverhalten beobachtet (Abb. 21).

Die Angaben zu den Verursacher*innen des Fehlverhaltens zeigen ein leicht anderes Bild als bei den drei vorhergehenden Auswertungen (Abb. 5, 10, 16). Die Dozierenden machen erneut den höchsten Prozentsatz aus, allerdings folgen an zweiter Stelle nicht die Vorgesetzten, sondern die Kommiliton*innen (Abb. 22).

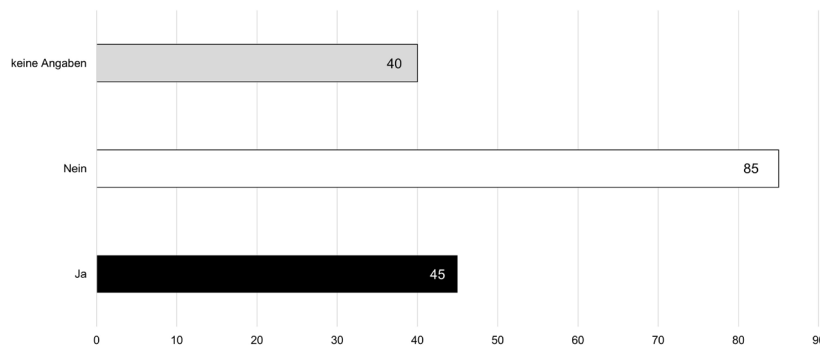
Auch beim Ort, wo es zu den Vorfällen kam, stehen beim beobachteten sexualisierten Fehlverhalten nicht das Universitätsgelände (n=82) an erster Stelle, sondern die Grabungen (n= 98) (Abb. 22).



▲ Abb. 21 Welche Form von physischem, sexualisiertem Fehlverhalten wurde beobachtet ?



▲ Abb. 22 Wo kam es zum Vorfall? Von wem ging das sexualisierte Fehlverhalten aus?

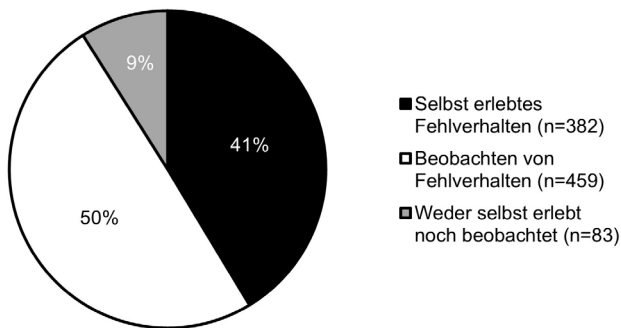


▲ Abb. 23 Wurde(n) der/den betroffenen Person(en) in der Situation geholfen?

Abb. 23 zeigt, dass in der Mehrheit der beobachteten Fälle den betroffenen Personen nicht geholfen wurde. Es fällt auf, dass fast gleich viele Personen mit „Ja“ und „Keine Angaben“ geantwortet haben. Die Verteilung ist aber ähnlich zu jener bei beobachtetem diskriminierendem Fehlverhalten (Abb. 11).

Fazit und Ausblick

Zum Abschluss sollen nochmals die wichtigsten Punkte hervorgehoben und Daten zusammengefasst werden. Abb. 24 zeigt, wie viele der Teilnehmenden bereits selbst Fehlverhalten erlebten, wie viele es bereits beobachteten und wie wenige bisher weder etwas selbst erlebten noch beobachteten. Die Zahlen fassen jeweils auch die Personen, welche sowohl diskriminierendes wie auch sexualisiertes Fehlverhalten erlebten bzw. beobachteten, zusammen. Beim selbst erlebten Fehlverhalten sind dies 30 % und beim Beobachten von Fehlverhalten 32 %. Damit kann festgehalten werden, dass über 90 % der Teilnehmenden direkt oder indirekt von diskriminierendem oder sexualisiertem Fehlverhalten in der Archäologie betroffen waren/sind.



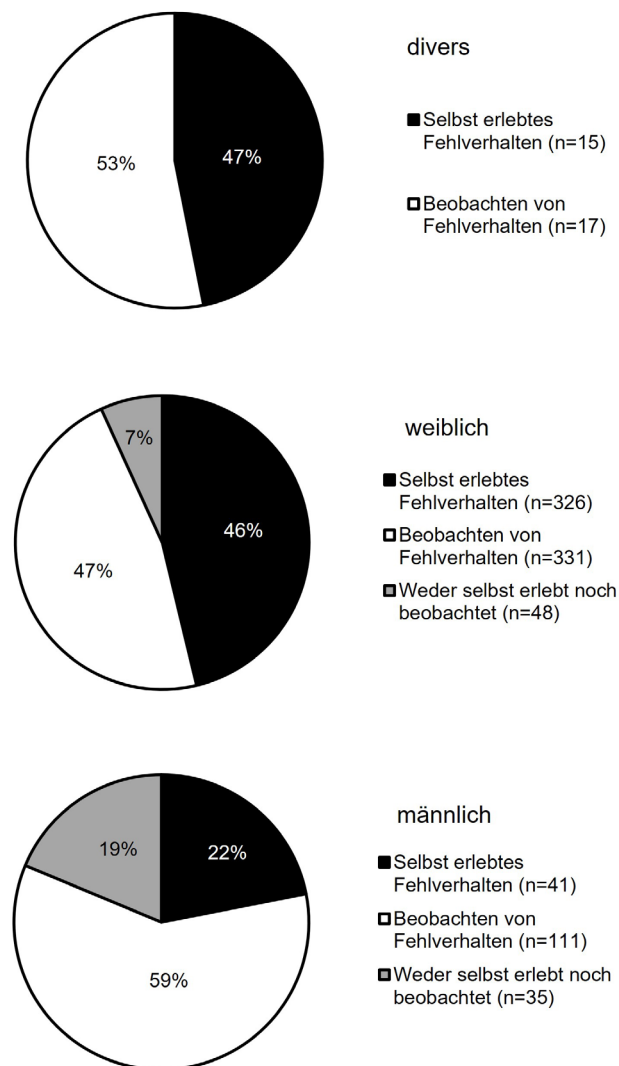
▲ **Abb. 24** Direkt, indirekt oder nicht betroffen von Fehlverhalten

Schlüsselt man die obenstehende Statistik noch nach Geschlecht auf, zeigt sich deutlich, dass Frauen und diverse Personen häufiger von diskriminierendem und sexualisiertem Fehlverhalten betroffen sind (Abb. 25). Dies korreliert mit vorherigen Umfragen, die sich nicht auf archäologische Wissenschaften beschränken: Das Verbundprojekt „Die Studierendenbefragung in Deutschland“ zeigte, dass insbesondere Frauen, sowie Studierende, die der LGBTQ+ Gemeinschaft angehören, von (sexualisiertem) Fehlverhalten betroffen sind.⁵ Es ist noch anzumerken, dass die Geschlechterverteilung beim Beobachten das Geschlecht der Person betrifft, welche den Vorfall beobachtet hat und nicht die betroffene Person. Auch hier wurden Personen, welche von diskriminierendem und sexualisiertem Fehlverhalten betroffen waren bzw. beide Formen des Fehlverhaltens beobachteten, doppelt gezählt.⁶ Die Zahlen zeigen aber deutlich, dass Frauen und diverse Personen deut-

⁵ Meyer et al. 2022, 10.

⁶ Bei den Frauen sind es 103, welche von diskriminierendem und sexualisiertem Fehlverhalten betroffen waren/sind, und 109, welche sowohl diskriminierendes wie auch sexualisiertes Fehlverhalten bei anderen beobachtet haben. Bei den Männern sind es 10, welche von diskriminierendem und sexualisiertem Fehlverhalten betroffen waren/sind, und 35, welche sowohl diskriminierendes wie auch sexualisiertes

lich mehr direkt betroffen sind. Ein weiterer wichtiger Punkt ist zudem, dass das Fehlverhalten in den meisten Fällen von Dozierenden und Vorgesetzten ausgeht. Das ist aufgrund der Abhängigkeitsverhältnisse höchst problematisch. (Die meisten Vorfälle sind auf dem Unigelände vorgefallen oder beobachtet worden. Dabei ist anzufügen, dass auf Grabungen prozentual fast genauso viele Vorfälle passieren und beobachtet werden.)



▲ **Abb. 25** Direkt, indirekt oder nicht betroffen von Fehlverhalten: Geschlechterverteilung

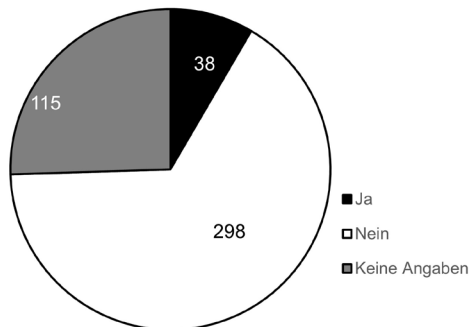
Fehlverhalten bei anderen beobachtet haben. Bei den diversen Personen sind es 3, welche von diskriminierendem und sexualisiertem Fehlverhalten betroffen waren/sind, und 7, welche sowohl diskriminierendes wie auch sexualisiertes Fehlverhalten bei anderen beobachtet haben.

Dass diskriminierendes und sexualisiertes Fehlverhalten im akademischen Umfeld ein Problem darstellen, ist keine Neuigkeit. Ähnliche Erhebungen für das akademische Umfeld allgemein wurden bereits vorgenommen, und auch für das Feld der Archäologie gibt es Ansätze der Erfassung.⁷ Diese beschäftigen sich jedoch insbesondere mit der Problematik im Zuge von Feldarbeit und im Berufsleben. Die Umfrage des DASV füllte im deutschsprachigen Raum eine Lücke für das akademische Umfeld und fokussierte sich speziell auf die Gruppe der Studierenden. Der Bedarf nach Handlungen und Veränderung wird durch die Umfrage deutlich. Im Folgenden sollen daher einige Ansätze dazu erläutert werden.

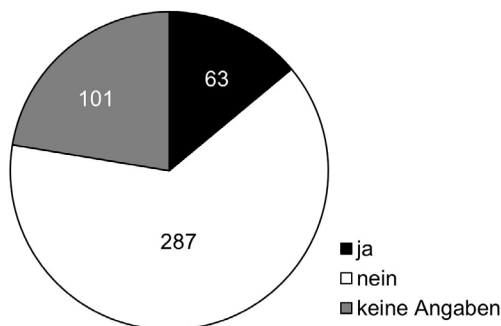
Ein grundlegendes Problem ist die hierarchische Struktur, die dem akademischen Umfeld zugrunde liegt. Dozierende und Vorgesetzte haben qua Amt Macht über Studierende, da diese in Abhängigkeitsverhältnissen zu ersteren stehen. Dies erzeugt Hemmungen, Vorfälle, an denen Dozierende und Vorgesetzte beteiligt sind, zu melden, da man dadurch in seinem akademischen Werdegang negativ beeinflusst werden könnte. Dass dies tatsächlich der Fall ist, zeigt auch die Umfrage, die abfragte, wie die Betroffenen den Einfluss auf ihren akademischen Werdegang einschätzen würden: etwa 50 % gaben an, dass es einen Einfluss gab. Um dies zu umgehen, muss man einerseits direkt bei den Personen, von denen Fehlverhalten ausgehen könnte – in diesem Fall Dozierende und Vorgesetzte –, ansetzen, andererseits bei den Meldestellen.

Abb. 26 zeigt, dass über 60 % der Teilnehmenden der Meinung sind, Personen in Leitungsfunktion seien nicht ausreichend für den Umgang mit diskriminierendem und sexualisiertem Fehlverhalten geschult. Eine Schulung der Personen ist zwingend nötig, um für Formen von Fehlverhalten zu sensibilisieren, und somit ungewolltes Fehlverhalten zu verhindern, das Erkennen von Fehlverhalten anderer zu stärken und im Falle von Kontakt mit betroffenen Personen Hilfe zu leisten. Auch Studierende sollten zunehmend für die Problematik sensibilisiert werden. Die Mehrheit der Teilnehmenden ist der Meinung, dass das Thema zu wenig im Studium thematisiert wird (Abb. 27). Dazu gehört, dass es sich dabei um kein Tabuthema mehr handeln darf, und dass Informationen offen, beispielsweise durch Aushänge, zur Verfügung gestellt werden. Sowohl Dozierende und Professor*innen wie auch Studierende sollten verstärkt bezüglich diskriminierendem und sexualisiertem Fehlverhalten aufgeklärt und sensibilisiert werden. Dabei sollten alle Formen der Diskriminierung behandelt werden, wozu auch Diskriminierung wegen eines nicht-akademischen Hintergrunds, einer Behinderung, dem Glaube oder der Herkunft gehören. Neben der Aufklärungsarbeit stellen auch Schulungen zum Umgang mit diskriminierendem und sexualisiertem Fehlverhalten ein Desiderat dar.

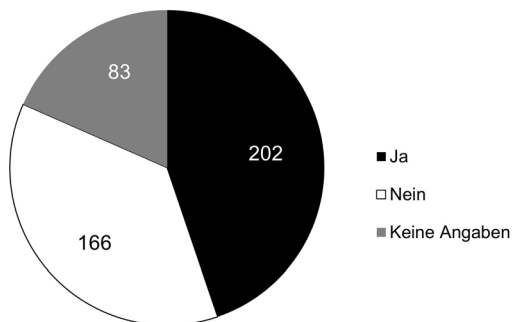
⁷ U.a. Coltofean-Arizancu et al. 2023; Hawkins – Frearson 2023.



▲ **Abb. 26** Sind Personen in Leitungsfunktion für den Umgang mit diskriminierendem und sexualisierten Fehlverhalten geschult?



▲ **Abb. 27** Wird das Thema ausreichend thematisiert?



▲ **Abb. 28** Weißt Du, wo du Dich bei Vorfällen von diskriminierendem oder sexualisiertem Fehlverhalten melden kannst?

Sichtbare und niedrigschwellige Meldestellen sind ein weiterer wichtiger Ansatz. Viele Betroffene meldeten das Fehlverhalten nicht bei einer offiziellen Stelle (Abb. 7 und 18), da die Hemmschwelle aus unterschiedlichen Gründen zu groß war. Auch sind für viele Teilnehmenden die Anlaufstellen zu wenig sichtbar und zu unsicher

(Abb. 28), um sich dort zu melden, was wiederum eine niedrige Meldezahl zur Folge hat. Grundsätzlich sollte die Existenz von Anlaufstellen öffentlich sichtbar sein, und auch der Prozess der Meldung sollte im Vorfeld transparent gemacht werden. Im tatsächlichen Meldefall wäre es äußerst wichtig, dass die Angaben, die betroffene Personen mit einer Anlaufstelle teilen, anonym bleiben. Die Anlaufstellen müssen sich solidarisch gegenüber den Betroffenen verhalten und so einen sicheren Ort für diese schaffen. Schutz sei besonders wichtig, sodass sich die Betroffenen von Fehlverhalten überhaupt trauen, Hilfe bei Anlaufstellen zu suchen. Aufgrund der universitären Strukturen wünschen sich die Teilnehmenden von der Universität unabhängige Anlaufstellen. Auch wünschten sich viele Teilnehmenden in Freitextfeldern der Umfrage, dass angemessene Konsequenzen für die Täter*innen entstehen. Oftmals scheine es für Dozierende oder Professor*innen keine Folgen zu geben, obwohl sie sich diskriminierend verhalten und die Vorfälle gemeldet seien. Universitäre Anlaufstellen dürfen keinen Täterschutz betreiben, auch wenn die Täter*innen in einer hohen Position an der Universität beschäftigt sind. Neben offiziellen Meldestellen wünschen sich viele der Teilnehmenden eine unabhängige, niederschwellige Vertrauensperson innerhalb des Instituts und auch auf Grabungen, wie in Freitextfeldern ersichtlich wurde. Dies würde ermöglichen, dass Betroffene sich nicht an eine Person wenden müssten, von der sie unter Umständen abhängig sind, wodurch zusätzliche Nachteile für die betroffenen Personen entstehen könnten. Die Vertrauensperson würde im Vorfeld einer Grabung über den Umgang untereinander aufklären und wäre die vertrauliche Erstanlaufstelle für betroffene Personen.

Ein letzter, mehrfach erwähnter Punkt ist, dass es keinen Missbrauch der Meldestellen geben darf. Offenbar scheint dies in seltenen Fällen ebenfalls ein Problem zu sein, was wiederum für die falsch beschuldigte Person diskriminierend ist und außerdem der Glaubwürdigkeit der tatsächlich und häufig passierenden Vorfälle schadet.

Als Ausblick möchten wir an dieser Stelle kurz auf Kritik eingehen, die an der Umfrage getätigt wurde. So wurde nicht explizit auf Personen mit Behinderungen eingegangen, auch die Einschränkung der Umfrage auf die Studierenden wurde kritisiert, da sexualisiertes und diskriminierendes Fehlverhalten auch im Berufsleben ein Problem ist. Die studentische Perspektive war für uns ein wichtiger Ansatz, da wir uns selbst in dieser Position befinden und die Erhebung außerdem eine Lücke schloss. Dennoch werden wir die Kritikpunkte aufnehmen und in Form einer weiteren Umfrage umsetzen, wie auf der IFaTa vom 08. bis 10.11.2024 in Frankfurt a.M. beschlossen wurde. Diese wird nochmal in Zusammenarbeit mit der AG Inklusion des DASV auf die Diskriminierung von Personen mit Behinderung eingehen und sich ebenfalls an wissenschaftliche Mitarbeitende und Professor*innen richten. Die Umfrage wird erneut über die Kanäle des DASV verbreitet und wir freuen uns auf rege Teilnahme.

Die AG möchte mit den Resultaten aus dieser Umfrage auf das Thema aufmerksam machen und die dringende Notwendigkeit von Aufklärungen, Schulungen und Sensibilisierung aufzeigen. Die hohen Zahlen von direkt oder indirekt von diskriminierendem und sexualisiertem Fehlverhalten betroffenen Studierenden und ehemaligen Studierenden ist äußerst alarmierend.

Literaturverzeichnis

AG 2023

AG Umgang mit diskriminierendem und sexualisiertem Fehlverhalten im akademischen Umfeld, Eine Umfrage des Dachverbands Archäologischer Studierendenvertretungen zum Umgang mit diskriminierendem und sexualisiertem Fehlverhalten in der Archäologie (2023), <https://doi.org/10.5281/zenodo.10775013>

Coltofean-Arizancu et al. 2023

L. Coltofean-Arizancu – B. Gaydarska – S. Plutniak – L. Mary – M. Hlad – I. Algrain – B. Pasquini – S. Vandevelde – E. Stamatakis – P. Janežic – B. Wouters – A. Sengeløv, Harassment, Assault, Bullying and Intimidation (HABI) in Archaeology. A Europe-Wide Survey, *Antiquity* 97, 2023, 726–744

DASV 2024

Website Dachverband Archäologischer Studierendenverbände, <https://www.dasv-ev.org> (23.11.2024)

Hawkins – Frearson 2023

K. Hawkins – C. Frearson, The Archaeo-Sexism Exhibition at UCL, *Archaeology International* 26 (1), 2023, 224–230, <https://doi.org/10.14324/AI.26.1.17>

Meyer et al. 2022

J. Meyer – S. Strauß – T. Hinz, Die Studierendenbefragung in Deutschland. Fokusanalysen zu Diskriminierungserfahrungen an Hochschulen, *DZHW Brief* 8, 2022, https://doi.org/10.34878/2022.08.dzhw_brief

unterIrdisch 2024

unterIrdisch, Diskriminierung und sexualisierendes Fehlverhalten in der Archäologie. Ein Gespräch auf der dArV (Bochum 2024), https://wissenschaftspodcasts.de/podcasts/unterirdisch/diskriminierung-und-sexualisierendes-fehlverhalten-in-der-archaeologie_9073904 (14.02.2025)