

#MeToo

in der Kunst

Aus der Perspektive
von Gleichbehandlungsakteur:innen

Andrea Ellmeier und Ulli Mayer von der Stabstelle Gleichstellung, Gender und Diversität (GGD) im Gespräch mit Angelika Silberbauer und Marko Kölbl vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) ¹ der mdw – Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, Sandra Konstatzky, Leiterin der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) ², und Meike Lauggas, Beraterin bei der Anlauf- und Beratungsstelle *#we_do!* ³ für Filmschaffende in Österreich

Ulli Mayer: Was hat sich durch #MeToo für eure Arbeit verändert?

Angelika Silberbauer: Aus meiner Sicht als Vorsitzende des AKG ist diese Entwicklung für unsere Arbeit positiv, weil sich durch die mediale Präsenz von #MeToo mehr Menschen bei uns melden. Wir beobachten, dass das Bewusstsein für wesentlich subtilere Diskriminierungserfahrungen gestiegen ist, und gleichzeitig wenden sich mehr Betroffene an uns, um ihre Erfahrungen einordnen zu können.

Marko Kölbl: Das sehe ich auch so und gleichzeitig finde ich bemerkenswert und auch ein bisschen schade, dass sich #MeToo nicht auf das Kerngeschäft hier an der mdw, nämlich die Ausbildung in westlich klassischer Kunstmusik, so ausgebreitet hat, wie ich mir das vorstellen könnte. #MeToo in der Klassik wird konstant niedrig gehalten und verneint und Vorfälle werden als Einzelfälle charakterisiert – das betrifft natürlich auch die Ausbildung. Es fehlt dieser aktivistische Zusammenschluss, um eine große #MeToo-Bewegung in Bezug auf die klassische Musik entstehen zu lassen.

Sandra Konstatzky: Wenn ich über Wirkung und Erfolg aus der Perspektive der Gleichbehandlungsanwaltschaft nachdenke, dann wäre die Erfolgsgeschichte, dass sich durch eine langjährige Befassung mit dem Thema eine Wirkung in der Privatwirtschaft ergeben hat. Diese zeigt sich dadurch, dass vor allem durch #MeToo wirklich klargeworden ist, dass man Vorfälle jetzt nicht mehr vom Tisch wischen kann. Dadurch war es auch möglich, dass prominente Fälle, bei denen Männer in starken Machtpositionen involviert waren, aufgegriffen werden können und diese nicht mehr durch das starke Machtgefälle über Vorwürfe erhaben sind. #MeToo und das öffentliche Erzählen der Geschichten hat auch dazu beigetragen, dass die Möglichkeiten der Glaubhaftmachung gestiegen sind. Was wir lange schon an Erfahrung hatten, konnten wir jetzt noch mal sichtbarer machen. Seit 2017 sehen wir auch, dass wir viele aktive Anfragen von Unternehmen haben, die ihre Führungskräfte schulen und an ihrer Unternehmenskultur arbeiten wollen, das war vorher nicht so und ich denke, es ist ein großer Vorteil, hier mit präventiver Arbeit ansetzen zu können.

Meike Lauggas: #we_do! als filmbranchenspezifische Anlauf- und Beratungsstelle in Österreich ist eine direkte Konsequenz aus der #MeToo-Bewegung von 2017 in der US-amerikanischen

Filmbranche, darauf spielt auch phonetisch der Klang von #we_do! an. Seither hat sich viel getan, #MeToo ist in aller Munde, auch in der Filmbranche, wo es dann manchmal heißt: »Machst du jetzt auf #MeToo?«, was inzwischen fast ein eigenständiges Wort geworden ist.

Dies führte zum wiederkehrenden und problematischen Phänomen in den letzten Jahren, dass immer, wenn es in der Filmbranche Skandale gab, diese als #MeToo-Fälle bezeichnet wurden. Das macht unsichtbar, dass »Ich auch« eine Aktivität von Betroffenen ist, die das Schweigen gemeinsam brechen. Nicht alles ist ein #MeToo-Fall, wird aber schnell dazu erklärt und kann von der Frage ablenken, um welche Missstände es überhaupt geht. Die größte Veränderung ist jedenfalls, dass das Thema durch Betroffene und unsere Angebote in der Branche angekommen ist und seither zunehmend auch auf struktureller Ebene Verbesserungs- und Schutzmaßnahmen diskutiert und getroffen werden. Wir hören das immer wieder, dass der gemeinsame Umgang viel mehr Thema ist, dass die Leute sich häufiger wehren oder uns anrufen.

Andrea Ellmeier: Wie hängen denn Geschlechterstereotype, sexualisierte Übergriffe sowie Machtmissbrauch und Studier- und Arbeitsbedingungen zusammen?

Marko Kölbl: Im großen Feld der klassischen Musikausbildung ist das Unterrichtsprinzip des künstlerischen Einzelunterrichts meist gekoppelt mit einer Vorstellung davon, dass die Lehrperson ultimative Expert:in im jeweiligen künstlerischen Feld sei, die auch als Gatekeeper für die Karriere wahrgenommen wird. Der künstlerische Einzelunterricht ist natürlich begünstigend für jegliche Form von Übergriffen, inklusive sexueller Übergriffe. Trotzdem halten sich überlieferte hegemoniale Strukturen im Bereich der klassischen Musik zum Beispiel viel länger, es wird viel mehr daran festgehalten

als im Schauspiel oder Film – dort sehen wir, dass medial gesehen viel öfter sogenannte Skandale passieren, dass Studierende aktivistischer handeln, ihre Situation politischer verstehen und sich auch untereinander mehr koordinieren, als das im Bereich der klassischen Musikausbildung der Fall ist. Das liegt nicht zuletzt daran, dass sowohl im Schauspiel als auch im Film ein Zusammenarbeiten von mehreren Menschen üblich ist, während dieses Trainieren als musikalische Einzelperson für die nächste Soloperformance, alleine im Übe-Kämmerchen, diese Formen von politischen Zusammenschlüssen vielleicht auch unterbindet und es dadurch weniger Austausch gibt zwischen Studierenden, der dazu führen könnte, überhaupt draufzukommen, dass da ein Missstand passiert. Denn die subtilen Formen von Macht und von Machtmissbrauch, die nicht klar als sexuelle Übergriffe gewertet werden können, sind für die Studierenden meist schwierig zu erkennen und dann auch nicht leicht zu benennen. Noch einmal wichtig zu betonen ist mir, dass diese Erhöhung der künstlerischen Person, diese fast Vergöttlichung, die ja auch im System selbst steckt, und die auch mit den Komponisten, die das Hauptrepertoire bilden, passiert, so wichtig wird und alle Macht, die auch an diese Expertise gekoppelt ist, so wichtig wird, dass die Möglichkeiten, sich dagegen aufzulehnen, verschwindend gering bleiben.

Angelika Silberbauer: Diese Art der Erhöhung bringt auch eine spezielle Vermischung von Machtverhältnissen mit sich, bei der es schwierig ist, die jeweiligen Strukturen klar zu erkennen. Es ist auffällig, dass in jenen Instituten oder Fachbereichen, bei denen mehr Bewusstsein für diese Problematik besteht, auch ein Klima herrscht, das Studierenden die Möglichkeit gibt, Diskriminierungen zu benennen und sich bei Fragen oder Problemen zum Beispiel an die Institutsleitung zu wenden. Meist handelt es sich dabei um dieselben Institute, die auch selbstständig Fortbildungen zu diesen

Themen organisieren oder bei denen Studierende grundsätzlich vernetzter sind. Wir beobachten, dass diese Institute dann auch in der Kommissionsarbeit weniger Probleme mit Biases haben, dass es den jeweiligen Lehrenden wichtiger ist, Studierende fair und nach nachvollziehbaren Kriterien zu beurteilen, und dass eine Diskussionskultur dort auf Augenhöhe stattfindet. Das alles trägt zu einem Umfeld bei, in dem sich Studierende mehr trauen, Machtübergriffe überhaupt anzusprechen. Das hat selbstverständlich auch mit einer ausgeglichenen Geschlechterrepräsentation in der jeweiligen Organisationseinheit und der Frage von Quoten zu tun, jedoch nicht nur.

Sandra Konstatzky: Aus meiner langjährigen Beratungspraxis in der Privatwirtschaft kann ich berichten, dass Berufsfelder und -bilder, in denen patriarchale Geschlechterstereotype noch stark wirken – wie zum Beispiel Pilot/Stewardess, Chef/Sekretärin – die Unternehmenskultur hinsichtlich der Zuweisung zu untergeordneten Rollen von Frauen prägen und dieses Klima jedenfalls Formen von Belästigung begünstigt. Wir haben auch bemerkt, dass Homeoffice während der Coronapandemie überhaupt nicht zu weniger Anfragen von sexueller Belästigung geführt hat. Einerseits gab es Arbeitssituationen in viel kleineren Teams, wo ich noch weniger Überprüfbarkeit, weniger Zeug:innen, habe, auf der anderen Seite aber auch Situationen im Homeoffice selbst, wie doofe Sprüche und Beschimpfungen (Chef: »Du hast im Homeoffice ordentlich zugelegt und einen fetten Hintern bekommen.«), aber auch unnötig viele Telefonanrufe im privaten Bereich, also auch diese Übergriffigkeit in der Erreichbarkeit mit dem Anspruch, über die Maßen zur Verfügung stehen zu haben, usw.

Was wir mittlerweile versuchen, ist, aktiv auf Firmen zuzugehen, bei denen wir sehen, dass sich Fälle immer wieder häufen. Genau hier sollten Unternehmen hinschauen, es geht nicht um Einzelfälle,

sondern um ein Problem der Unternehmenskultur. In unserer Arbeit mit den Unternehmen ist nicht nur wesentlich, dass alle Führungskräfte wissen, wie man mit Fällen umgeht. Es geht ganz wesentlich auch darum, dass danach darüber weitergesprochen und richtiggestellt wird.

Meike Lauggas: Als #we_do! haben wir uns zuallererst mit den spezifischen Bedingungen der Filmbranche beschäftigt, die extrem unterschiedlich sind je nach Genre und Arbeitsbereich, wo es hohe Machtkonzentrationen und steile Hierarchien gibt. Deswegen haben wir mit einer Steuerungsgruppe gearbeitet und drei Thesen formuliert, mit denen wir weiterhin arbeiten und die sich in der Praxis immer wieder bestätigen.

— These 1: In der Filmbranche herrscht eine Normalisierung des Ausnahmezustands – durch knappe Zeit, Ressourcen, hohen Druck, blankliegende Nerven usw. wird manchmal durchgehend eine Ausnahmesituation hergestellt. Und wenn es um eine Ausnahme geht, dann gelten Regeln nicht. Das verweist bereits auf eine gewisse Dereguliertheit und auf eine Positionierung außerhalb der Gesellschaft und damit auch gesetzlicher Normen; verknüpft mit einem Kunstbegriff, der sich auch genau dort positioniert.

— These 2: Die Filmbranche weist eine extrem hohe Verstrickung auf verschiedenen Ebenen auf – die Filmbranche als »Familie«, wie sie sich selbst oft bezeichnet. Das bedeutet mitunter finanzielle und emotionale Abhängigkeit und Entprofessionalisierung. Eine Auswirkung dieser Verstrickung ist auch, dass viele was sehen, aber dann nichts sagen, und in dem Moment, wo ihnen dann selbst was passiert, sich denken: Ich habe ja damals nichts gesagt, also kann ich jetzt auch nichts für mich dagegen machen. Das sind so verdichtete Situationen mit so vielen Ausnahmen, mit hohem Commitment und deregulierten Arbeitsverhältnissen, die noch dazu über »Familie« definiert sind. Was gewinnen die Beteiligten daraus?

Sie haben meistens sehr große Freude an der Arbeit, sind Teil eines Kunstwerks, sie machen Kunst, und es ist für viele eine Aufwertung, nicht in einem Bürojob zu sitzen.

— These 3: In der Filmbranche gibt es eine hohe Tabuisierung von Sexismus, sexualisierten Übergriffen und Rassismus. Vor dem Hintergrund, dass ja alle »Familie« und total lässig miteinander sind und oft gesellschaftskritische Filme drehen, gibt es eine massivere Tabuisierung, als wir sie gesellschaftlich haben. Wenn dann jemand sagt: »Aber ich find dich gar nicht lässig. Ich fand das jetzt rassistisch«, fliegt man schließlich aus der Gemeinschaft leicht raus. Dazu kommt die inhaltliche und ästhetische Ebene, dass auch sexistische Filme gedreht werden. Das heißt, wenn es schon so verwischte und unklare Grenzen gibt zwischen Beruf und Privat, Beziehungen und Familie, Gesellschaft und Gesetzen, und dann Filme mit sexistischen oder rassistischen Aspekten gedreht werden – wie soll da noch differenziert werden, dass das, was fiktiv gedreht wurde, in der Realität, im Umgang miteinander aber eigentlich nicht in Ordnung ist?

Ulli Mayer: Welche strukturellen Rahmenbedingungen, welches Wissen und welche Kompetenzen braucht es denn aus eurer Sicht für eine erfolgreiche Beratungsarbeit?

Sandra Konstatzky: Wir sind eine Rechtsberatung, das heißt, wir schaffen in erster Linie den Zugang zum Recht. Leider kann es auch vor Gericht dazu kommen, dass wegen eines Bias die Glaubhaftmachung nicht gelingt und Geschlechterstereotype wirken, die gegen die Betroffenen ausfallen. Obwohl ich sagen muss, dass #MeToo einiges dazu beigetragen hat, dass die Sensibilität mehr in den Mainstream kommt. Meike Lauggas hat zuvor bereits auf die nicht vorhandenen rassismuskritischen Kompetenzen in unserer Gesellschaft hingewiesen und wir merken auch deutlich in unserer

Arbeit, dass im Bereich Rassismus noch viel in der Wahrnehmung fehlt. Wir wurden ja erst zehn Jahre nach dem Gleichbehandlungsgesetz (1979) eingerichtet, denn es gab zwar eine Gleichbehandlungskommission, bei der Diskriminierungsfälle vorgebracht werden konnten, interessanterweise wurde diese aber nicht genutzt. Das zeigt auch, dass es eine Stelle braucht, zu der ich hingehen kann, auch wortwörtlich, und die mit mir gemeinsam bespricht, was passiert ist, und mir dabei hilft, das Geschehene einzuordnen, ohne dass ich sofort mein Vorbringen irgendwo direkt anbringen muss. Gerade bei sexueller Belästigung, wo ja immer viel über den Graubereich gesprochen wird – von dem ich sage, dass es ihn eigentlich nicht gibt. Dafür braucht es in der Beratung auch einen interdisziplinären Ansatz, denn in Diskriminierungsfällen spielen historische, soziologische wie psychologische Zusammenhänge mit hinein, die ich verstehen muss. Es braucht ein Wissen, warum Diskriminierungen überhaupt passieren. Wenn ich dieses Wissen nicht habe, kann ich kaum beraten. Gender Studies spielen hier eine zentrale Rolle und es gibt auf jeder österreichischen rechtswissenschaftlichen Fakultät Gender-Studies-Lehrveranstaltungen, die die Basis für dieses Wissen sind. Critical Race Studies – um auch hier wieder die Verbindung zu Rassismus herzustellen – sind noch überhaupt nicht angekommen.

In Österreich ist sowohl die Gleichbehandlungsanwaltschaft als auch die Kommission kostenfrei, das ist natürlich schon ein Erfolgsrezept.

Angelika Silberbauer: Betroffene haben meist Angst davor, was passiert, wenn sie etwas melden. Ein zentraler Aspekt unserer Arbeit ist daher, im Vorfeld transparent zu machen, wie Beratungsgespräche ablaufen. Betroffene können sich vertraulich an den AKG wenden und ganz unverbindlich über ihre Angelegenheiten sprechen. Wir leisten primär rechtliche Auskunft und erläutern

den Betroffenen die nächsten Schritte, mit Ausblick auf mögliche Konsequenzen. Wesentlich ist, dass wir nur dann tätig werden, wenn die Betroffenen es selbst wünschen. Sollten sie sich dagegen entscheiden, nehmen wir die Beschwerde auf, und sollten sich Menschen mit ähnlichen Erfahrungen melden, wenden wir uns an alle Betroffenen und fragen erneut, ob wir nun tätig werden sollen. Manchmal hilft es Betroffenen, wenn sie wissen, dass sie mit ihren Erfahrungen nicht alleine sind.

Marko Kölbl: Was die Bedingungen einer erfolgreichen Beratungsarbeit angeht, sind diese hier denkbar schlecht, denn der Arbeitskreis setzt sich, gesetzlich bestimmt, aus Personen zusammen, die alle eigentlich einen anderen Job haben, und wir haben schon gehört, wie herausfordernd diese Arbeit ist, welches Wissen man eigentlich mitbringen muss, welche Kompetenzen vonnöten sind. Es existiert seitens einiger Studierender auch immer wieder der Wunsch nach externen Beratungsmöglichkeiten und ich finde, das ergibt ein Paradoxon: Es gibt externe Beratungsstellen, wie #we_do! beispielsweise, aber gewünscht wird eine Stelle, die von der mdw eingerichtet wird, dann aber in der mdw verortet bliebe, weil strafrechtlich relevante Vorfälle ohnehin dem Rektorat gemeldet werden müssen. Da wird ersichtlich, dass die eigentliche Struktur des Arbeitskreises an sich suboptimal ist, um diese Arbeit wirklich erfolgreich machen zu können. Eine mdw-interne Stelle, die allein dafür existiert, mit Menschen, die allein dafür ausgebildet worden sind, wäre natürlich besser, doch wir wissen, dass es nicht so ist und dass die gesetzlichen Rahmenbedingungen anders ausschauen. An diesem Punkt finde ich es wichtig, darauf hinzuweisen, dass die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen an den österreichischen Universitäten eine feministische Errungenschaft sind. Solche Stellen sind in öffentlichen Kunst- und Kulturinstitutionen oft gar nicht vorhanden.

Meike Lauggas: Die Bedingungen für gute Beratungsarbeit würde ich unterscheiden in inhaltliche und strukturelle Fragen. Inhaltlich braucht es Expertise über die Spezifika der Filmbranche, ein feministisches Grundwissen und systemische Beratungskompetenz, um zu verstehen, wie es Betroffenen geht, wer die Verantwortung bei Vorfällen trägt, wie pragmatische Lösungen gefunden und wie Prävention aussehen kann. Und es braucht Vertrauen: vor allem aufseiten der Betroffenen, dass sie darauf vertrauen können, dass die Verschwiegenheit gewahrt und ihnen geglaubt wird. Aber als Anlauf- und Beratungsstelle brauchen wir auch das Vertrauen der Filmbranche, dass es um positive und realistische Veränderungen geht, damit sie sich weiterhin eine externe, unabhängige Stelle leisten will. Auf der strukturellen Ebene sind hierfür Ressourcen notwendig und auch Personal, wir brauchen wesentlich mehr und diverseres Personal, vor allem für die ganzen Präventionsangebote. Nach fünf Jahren als Projekt ist es an der Zeit, #we_do! als Organisation zu formalisieren.

Ulli Mayer: Ihr habt es zwischendurch schon immer wieder angesprochen: Wie kann der Vereinzelung von Diskriminierungserfahrungen, der Individualisierung von Verhaltensweisen entgegengewirkt werden?

Sandra Konstatzky: Gerade im Bereich der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz gibt es zwei wesentliche Ziele für Frauen. Das eine ist, dass die Belästigung aufhören soll. Das zweite ist der Wunsch, in Ruhe und ohne weitere Anfeindungen weiterarbeiten zu können. Ob es dann einen Schadenersatz gibt oder nicht, ist den meisten Betroffenen relativ egal. Und weil wir diese Ansprüche haben, dass es aufhören soll, weil Arbeitgeber·innen eine Verpflichtung dazu haben, sind wir in der Gleichbehandlungsanwaltschaft auch sehr erfolgreich im Verhandeln, damit Fälle vielleicht auch ohne

Gerichtsverfahren gut ausgehen können. Wir haben eine hohe Vergleichsrate, die aber nicht zulasten der Betroffenen geht, sondern wirklich mit dem Ziel, die strukturellen Bedingungen und die Unternehmenskultur in den Blick zu nehmen, um eben weg von der Individualisierung zu kommen. Im Einzelfall geht es jedoch natürlich darum, das Beste für die Betroffenen herauszuholen.

Marko Kölbl: Wir haben in unserem Alltag mit individuellen Fällen von Machtmissbrauch und von sexualisierter Gewalt zu tun. Die Frage nach den dahinterliegenden Strukturen ist dabei nicht unbedingt eine, die wir in unserer Beratungsarbeit zu beantworten haben. Das betrifft vielmehr die Leitungsgremien der Universität, die dazu angehalten sind – durchaus mit dem Wissen und den Zahlen aus unserer Beratungspraxis –, auf eine Veränderung der Strukturen hinzuarbeiten.

Meike Lauggas: Die englische Ausdrucksform #MeToo bringt einen Verlust mit sich, denn im Deutschen wird ein Teil des Inhalts nicht gehört. Dieses »Du bist nicht die-der Einzige. Me too = Ich auch.« Das verschwindet oft und ist ja eigentlich der Sprengstoff darin. Hier, finde ich, ist leider was verloren gegangen, mit dem wir aktiv arbeiten, was zu jeder Beratungsarbeit gehört. Wenn ich sage: »Sie sind nicht die einzige Person, die das erlebt hat«, ist das oft der erste Schritt, um auf strukturelle Bedingungen zu verweisen, und vielfach eben auch entlastend für Personen.

Ein weiterer wesentlicher Punkt für uns ist, nicht mit dem Begriffspaar Opfer/Täter:in zu arbeiten, weil wir so viel besser klarstellen können, was die Bedingungen sind, innerhalb dessen individuelles Handeln stattfindet, und dass es eben jeweils um ein Handeln geht und nicht um eine ganze Person, eine ganze Identität. Damit öffnen wir auch viel besser dieses »Ich bin kein Opfer«, weil diese Opferzuschreibung oft als wehrlos wahrgenommen wird und dazu führt,

dass Frauen bzw. Betroffene sich denken: »Ich bin stark, ich trau mich schon was.« Ja, aber damit hat eine-r nicht die Verantwortung, ob ein Übergriff erlebt wurde oder nicht. Dasselbe gilt für die pauschale Gesamtbezeichnung »Täter-in«, die der Komplexität von Situationen nicht gerecht wird und das Übernehmen von konkreter Verantwortung erschwert. Und ich werde nicht müde, immer wieder darauf hinzuweisen, dass Diskriminierungsfälle keine Konflikte mit zwei Konfliktparteien sind und Mediation in solchen Fällen das falscheste aller Mittel ist, weil es diskriminierte oder belästigte Personen unter Druck setzt.

Laut dem Konzept von #we_do! sollen Betroffene einen Ort haben, an dem sie gehört und unterstützt werden, doch sie tragen deshalb nicht die Verantwortung für die Veränderungen. Die Verantwortung haben Produktionsfirmen und jene hierarchisch hochgestellten, strukturell mächtigen Personen, und die haben wir auch gezielt mit unseren Präventionsangeboten adressiert. Ab 2022 sind wir regelrecht gestürmt worden von Produktionsfirmen, die alle Präventionskonzepte haben wollten, weil sie auf einmal gesehen haben, dass sie etwas tun können und müssen, um zu verhindern, dass es überhaupt zu Fällen kommt. Wenn diejenigen, die für die Bedingungen zuständig sind, aktiv werden, ist das für uns ein Erfolg, das wirkt gegen die Individualisierung.

BIOGRAFIEN

Andrea Ellmeier ist Historikerin und Leiterin der Stabstelle Gleichstellung, Gender und Diversität der mdw – Universität für Musik und darstellende Kunst Wien. Von 2014–24 war sie die Österreich-Vertretung im Sprecher:innenteam der Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung im deutschsprachigen Raum (KEG) und von 2017–23 stv. Sprecherin des österreichweiten Netzwerks der § 19(2)7-Organisationseinheiten »Genderplattform«. Gemeinsam mit Doris Ingrisch und Claudia Walkensteiner-Preschl gibt sie die Reihe »mdw Gender Wissen« im Böhlau Verlag Wien heraus und ist Co-Herausgeberin der Webressource »spiel|mach|t|raum. frauen* an der mdw 1817–2017^{plus}« (gem. mit Doris Ingrisch und Birgit Huebener).

Marko Koelbl ist Assistenzprofessor und Leiter des Instituts für Volksmusikforschung und Ethnomusikologie an der mdw – Universität für Musik und darstellende Kunst Wien. Er forscht zu Musik und Tanz bei Minderheiten und migrantischen Communitys mit einem Fokus auf intersektionale, queer-feministische und postkoloniale Perspektiven. Er ist stellvertretender Vorsitzender des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der mdw und Chair der Study Group on Gender and Sexuality.

Sandra Konstatzky leitet seit 2018 die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Sie ist dort seit 2003 mit dem Schwerpunkt Geschlecht in der Arbeitswelt tätig und hat langjährige Erfahrung in der Fallbearbeitung von sexueller Belästigung. Sie ist im Vorstand von EQUINET (Netzwerk von Gleichbehandlungsstellen) und des Vereins Die Jurist:innen. Sie wurde als Game-Changer beim Justitia Award 2023 ausgezeichnet.

Meike Lauggas hat in Medizingeschichte promoviert und ist Coach in freier Praxis, Partnerin bei LEGE ARTIS. Science meets Equality, Lehrbeauftragte der Gender Studies, Mitgründerin und Beraterin von #we_do! Anlauf- und Beratungsstelle für Filmschaffende in Österreich. Sie ist spezialisiert auf die Felder Wissenschaft sowie Filmbranche und auf die Themen Gleichstellung, Antidiskriminierung und Konfliktlösung.

Ulli Mayer · Bio auf S. 62

Angelika Silberbauer studierte Musikwissenschaften, Komposition und Musiktheorie in Wien. Derzeit arbeitet sie als Senior Scientist am Institut für Kompositionsstudien, Ton- und Musikproduktion an der mdw – Universität für Musik und darstellende Kunst Wien und ist seit 2011 Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der mdw.

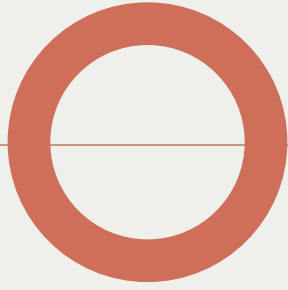
VERWEISE

➤ Die Aufgabe des **Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (AKG)** ist es, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung und/oder Behinderung sowie sexueller und geschlechtsbezogener Belästigung entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen.

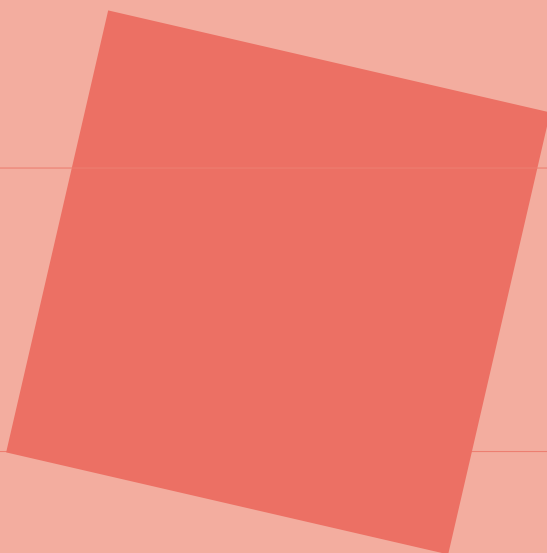
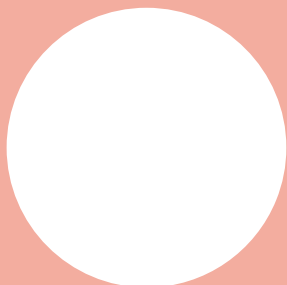
➤ Seit 1979 gibt es ein Gleichbehandlungsgesetz. Nachdem es kaum Fälle gab, wurde 1991 die »Anwältin für Gleichbehandlungsfragen« eingeführt. Seit 1992 gilt auch das Verbot der sexuellen Belästigung. Die daraus entstandene **Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW)** dient der Durchsetzung des Rechtes auf Gleichbehandlung und Förderung der Gleichstellung.

Die GAW berät und unterstützt individuell und hilft Organisationen und Unternehmen dabei, effektive Gleichstellung zur Realität in der Praxis zu machen. Sie kämpft auch präventiv und strukturell gegen Diskriminierung.

➤ 2019 hat der Dachverband der österreichischen Filmschaffenden **#we_do! Anlauf- und Beratungsstelle für Filmschaffende in Österreich** ins Leben gerufen und Meike Lauggas sowie Norbert Pauser (bis 2020) mit Konzepterstellung und Aufbau beauftragt, seit 2022 gestalten Daniel Sanin und Meike Lauggas alle Tätigkeiten der Stelle.



Community Accountability



Affirmative Action