Richtlinien der Japanischen Gesellschaft für Germanistik zur Vermeidung von Belästigung und Diskriminierung

Ziele

Die Japanische Gesellschaft für Germanistik (im Folgenden „JGG“) legt ausgehend von der „Erklärung der JGG zur Vermeidung von Belästigung und Diskriminierung“ die vorliegenden Richtlinien fest, um den verschiedenen Ausprägungen von Belästigung und Diskriminierung vorzubeugen und so die Rechte und die Würde ihrer Mitglieder sowie sämtlicher an den Tätigkeiten der JGG beteiligten Personen zu schützen. Es soll sichergestellt werden, dass sich alle in gegenseitigem Vertrauen uneingeschränkt der Forschung und den Tätigkeiten in der Gesellschaft widmen können.

Grundsätze

Als Organisation, deren Ziel es ist, zur Erforschung und Verbreitung der deutschen Sprache, der deutschsprachigen Literatur und des Deutschunterrichts beizutragen, ergreift die JGG Präventiv- und Gegenmaßnahmen bezüglich aller Formen von Belästigung und Diskriminierung, die diesem Ziel entgegenstehen.
Um die Rechte und die Würde ihrer Mitglieder sowie der an den Tätigkeiten der JGG beteiligten Personen zu schützen, unternimmt die JGG alle Anstrengungen, durch eine offene Kommunikation ein Umfeld zu schaffen, in dem es nicht zu Belästigung und Diskriminierung kommt. Sollte ein entsprechender Vorfall zu befürchten sein, sieht die JGG die Rechte und Würde der Betroffenen als oberste Priorität und bemüht sich um geeignete Maßnahmen.

Definition von Belästigung und Diskriminierung

Belästigung bezieht sich hier auf Verhaltensweisen, die die Persönlichkeitsrechte oder die Würde von Mitgliedern der JGG oder von Personen, die an den Tätigkeiten der JGG beteiligt sind, verletzen. Das können Äußerungen und Handlungen oder das Auferlegen von Aufgaben innerhalb der JGG sein, die psychische oder physische Folgen haben und beabsichtigt oder unbeabsichtigt bewirken, dass sich die Bedingungen oder das Umfeld für die Forschung und Tätigkeiten in der JGG verschlechtern. Hierzu gehören *sexual harassment* (Belästigung durch unerwünschte Äußerungen und Handlungen sexueller Natur), *academic harassment* (Schikane in Lehre und Forschung) und *power harassment* (Schikane vor dem Hintergrund einer überlegenen Stellung). Ebenso zählt dazu Belästigung, die unabhängig von einem sozialen Machtgefüge entsteht. Der Unterschied zwischen diesen Arten von Belästigung ist nicht immer eindeutig und es können auch mehrere Arten kombiniert auftreten.
Gleichermaßen ist in dieser Definition diskriminierendes Verhalten eingeschlossen, das zu Belästigung werden kann. Diskriminierung bezieht sich hier auf ungerechte Behandlung (wie z.B. Ausschluss oder Einschränkung) aufgrund von Nationalität, Herkunft, Geschlecht, sexueller Identität und Orientierung, Alter, sozialer Stellung, Glaube, Weltanschauung, Aussehen, Behinderung oder anderen individuellen Eigenschaften.

Geltungsbereich

Grundsätzlich gelten diese Richtlinien für alle Verhaltensweisen zwischen Mitgliedern bzw. Mitgliedern und an JGG-Tätigkeiten beteiligten Personen im Rahmen dieser Tätigkeiten, die in Präsenz oder online stattfinden: bei von der JGG veranstalteten Mitgliederversammlungen, Tagungen, Vortragsveranstaltungen, geselligen Zusammenkünften, Fortbildungen, Seminaren, redaktionellen Tätigkeiten für die JGG-Publikationen, Vorstands- und Ausschusssitzungen, Sekretariatsarbeiten sowie damit verbundenen Tätigkeiten auf der JGG-Website, per Telefon, E-Mail und in sozialen Netzwerken.

Bei den folgenden Beispielen handelt es sich um einzelne Handlungen und Situationen, die Unbehagen hervorrufen und das Vertrauensverhältnis zwischen den Mitgliedern der JGG beschädigen können. Dies sind nur einige der möglichen Fälle. Die JGG ist der Ansicht, dass niemand, auch ohne böswillige Absicht, etwas sagen oder tun sollte, das einer anderen Person Unbehagen bereiten könnte.

Beispiele

● Sexual Harassment

<u>Bezieht sich auf Äußerungen oder Handlungen, die bestimmte soziale Rollen, Vorurteile oder Lebensstile in Bezug auf das Geschlecht, die sexuelle Identität und Orientierung aufzwingen, oder anderes unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten:</u>

- Diskriminierendes Verhalten gegenüber Frauen (z.B. selbstverständlich von Frauen erwarten, dass sie Tee servieren oder Geschirr spülen, weil sie Frauen sind, oder Geschlechterrollen mit dem persönlichen Erscheinungsbild verknüpfen, z.B. „Mit solchen Fingernägeln kann man nicht kochen“).

- In formellen Situationen übermäßig vertraulich sein oder Menschen aufgrund ihres Geschlechts oder Alters geringschätzig behandeln (z.B. jemanden „X-chan“ oder „Y-kun“ nennen).

- Dinge äußern oder tun, die nicht davon ausgehen, dass es LGBTQ-Personen geben könnte, wie z.B. „In diesem Raum sind nur Männer/Frauen“.

- Diskriminierendes Verhalten gegenüber LGBTQ-Personen (z.B. durch Weitergabe von Informationen über ihre Geschlechtsidentität oder sexuelle Orientierung ohne ihre Zustimmung).

- Äußerungen, die das Heiratssystem und die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern als selbstverständlich voraussetzen (z.B. zu Männern: „Nimm keinen Erziehungsurlaub, wenn du ein Mann bist“, zu Frauen: „Es ist okay, wenn du keinen Job findest, heirate einfach“ usw.).

- Zu Frauen: „Professor X ist Single, warum heiraten Sie ihn nicht?“ oder „Wenn Sie in den Doktorkurs gehen, sollten Sie sich keine Hoffnung auf eine Heirat machen“, zu Männern: „Solange Sie keine Arbeit finden, können Sie nicht heiraten“ usw., in der Annahme, dass Unverheiratete heiraten oder Partner:innen suchen wollen.

- Geringschätziges Verhalten gegenüber Unverheirateten oder Kinderlosen.

- Beispiele für geschlechtsspezifische Stereotype: „Warum lässt du dir die Haare nicht lang wachsen? Du bist doch eine Frau“; „Du bist ein Mann und kannst nicht mal Alkohol trinken!“

- Kleidung oder Make-up mit sexuellen Aspekten in Verbindung bringen oder Bemerkungen machen, die den Geschmack der anderen Person herabsetzen (z.B.: „Du ziehst dich anders an / Du schminkst dich anders. Hast du einen Freund?“; „Ist deine Kleidung / dein Make-up nicht zu auffällig?“).

- Körperkontakt ohne Zustimmung.

- Witze, Verunglimpfungen oder Belästigungen im Zusammenhang mit sexuellen Themen.

● Academic Harassment

Diskriminierendes oder vorurteilsbehaftetes Verhalten in Forschung und Lehre aufgrund der institutionellen Zugehörigkeit, des Fachgebiets, des Alters, des Status (Festangestellte, Lehrbeauftragte, Promovierende, ausländische Studierende usw.) oder der Stellung innerhalb einer akademischen Gesellschaft:

- Diskriminierendes Verhalten aufgrund des schulischen oder akademischen Hintergrunds (z.B. „Er/Sie hat an der Universität X studiert“).

- Ausschluss von Personen von Diskussionen oder gesellschaftlichen Zusammenkünften aufgrund ihres Fachgebiets (z.B. „Leute, die über X forschen, können das sowieso nicht verstehen“).

- Geringschätzung der institutionellen Zugehörigkeit, des Forschungsgebiets oder der Persönlichkeit einer anderen Person („Außenstehende haben nicht mitzureden“; „Das ist kein Ort für Leute wie Sie“; „Was für ein unwichtiges Forschungsgebiet!“ usw.).

- Respektlose und herablassende Äußerungen gegenüber anderen aufgrund von Status-, Alters- oder Erfahrungsunterschieden (z.B. „Promovierende sollten sich zurückhalten“; „Lehrbeauftragte gehören nicht hierher“; „Junge Leute mit wenig Erfahrung verstehen diese Diskussion natürlich nicht“ usw.).

- Übermäßiger Druck oder herabwürdigende Kommentare gegenüber den eigenen Studierenden, Vortragenden oder Autor:innen bei der Präsentation von Forschungsergebnissen oder beim Schreiben für Fachzeitschriften usw.

- Verleumdung oder Diffamierung von Bewertungen, die auf ordnungsgemäßen Verfahren innerhalb der JGG beruhen, wie z.B. bei der Bewerbung um einen Vortrag oder bei einer Peer Review.

- Inhalte, die den Ruf anderer schädigen (z.B. beleidigende Kommentare zu Vorträgen oder Forschungspublikationen), oder persönliche sowie vertrauliche Informationen in Bezug auf Personalangelegenheiten im Internet verbreiten.

● Power Harassment

Bezieht sich auf Äußerungen und Handlungen, die auf Diskriminierung und Vorurteilen bei allen akademischen Tätigkeiten (nicht nur in der Forschung) beruhen, wobei institutionelle Zugehörigkeit,

Fachgebiet, Alter, Status (Festangestellte, Lehrbeauftragte, Promovierende, ausländische Studierende usw.) und Stellung innerhalb der JGG ausgenutzt werden:

- Einseitige Auferlegung von Pflichten an Mitglieder in einer schwächeren Position, Abwälzung von Verantwortung und Zwang zur Teilnahme an gesellschaftlichen Zusammenkünften und Beiträgen zum Unterhaltungsprogramm.

- Ohne die eigene Arbeit in der JGG in ausreichendem Maße übergeben zu haben, Fragen der Nachfolgenden ignorieren, es als deren Aufgabe bezeichnen, darüber nachzudenken und sie alleine lassen.

- Andere zur Zustimmung zwingen, um diskriminierendes Verhalten zu rechtfertigen.

- Aufzwingen von alkoholischen Getränken (z.B. durch Formulierungen wie „Trink doch aus, wenn ich dir eingeschenkt habe"; „Wenigstens heute kannst du doch trinken").

- Jemanden ohne Einwilligung oder nur mit erzwungener Zustimmung veranlassen, an Treffen, Diskussionen, gesellschaftlichen Zusammenkünften usw. teilzunehmen.

- Übermäßig belastende Arbeiten verrichten lassen, ohne Rücksicht auf familiäre oder persönliche Umstände.

- Aggressives Verhalten wie z.B. Beleidigungen oder das Schlagen auf Schreibtische während Forschungspräsentationen oder bei gesellschaftlichen Zusammenkünften.

● Racial Harassment und Religious Harassment

Beleidigende und herabsetzende Äußerungen oder Verhaltensweisen bezüglich Nationalität, Herkunft, Position, Glaube, Ideologie oder anderen Merkmalen:

- Hartnäckiges Fragen nach der ethnischen Zugehörigkeit oder der Herkunft einer Person bzw. deren öffentliche Bekanntgabe ohne Erlaubnis.

- Beleidigende Äußerungen, die sich auf die Merkmale des/der Betreffenden beziehen, z.B. „Menschen aus dem Land X sind unhöflich"; „Das Volk Y ist doch schon ausgestorben" usw.

- Vorurteilsbehaftete Bemerkungen über Ethnie oder ethnische Herkunft, wie z.B. „Ich glaube, Japaner würden es verstehen" oder „Menschen aus dem Land X verstehen das natürlich nicht".

- Beleidigende Äußerungen in einer Sprache, die die andere Person nicht versteht.

- Verunglimpfung von Ess- und Trinkgewohnheiten auf der Grundlage kultureller Stereotype, z.B. „Du kommst aus Deutschland und kannst nicht mal Bier trinken?"

- Aufforderung, Kleidungsstücke abzulegen, die aus religiösen Gründen getragen werden.

- Personen, die aus gesundheitlichen, religiösen oder weltanschaulichen Gründen bestimmte Essgewohnheiten haben, beleidigen oder zwingen, etwas Unerwünschtes zu essen oder zu trinken.

- Vegetarier:innen oder Veganer:innen aufdringlich befragen, wie z.B. „Haben Sie kein Mitleid mit

Pflanzen?“; „Ernähren Sie sich nicht unausgewogen?“

● Andere Formen von Harassment

<u>Diskriminierende Äußerungen oder Verhaltensweisen bezüglich einer Behinderung, des Aussehens oder körperlicher Merkmale und „second harassment“ gegenüber Harassmentopfern:</u>

- Behinderungen lächerlich machen oder dezidiert darauf hinweisen.

- Kritisieren des Aussehens (Gesicht, Körper) oder des Alters einer Person durch Äußerungen wie „Du hast ja zugenommen/abgenommen“; „Keine hübschen Mädchen hier“; „Keine jungen Leute hier“, oder sich über körperliche Merkmale anderer lustig machen.

- Sich über das Verhalten anderer in geselliger Runde lustig machen oder es ironisch kommentieren, z.B. „So eigenartig redet diese Person immer“.

- Ein Opfer von Harassment, das um Ratschlag bittet, selbst verantwortlich machen, indem man z.B. sagt: „Du bist doch auch schuld, oder?“ oder „Hast du nicht auch dazu beigetragen?“ oder das Problem bagatellisieren bzw. lächerlich machen mit: „Das ist doch nicht schlimm“ oder „Machst du dir nicht zu viele Gedanken?“.

● Kombinierte Formen von Harassment

- Mit Aussagen wie „Wenn eine Frau einen Vortrag hält, sinkt das Niveau“ die Annahme vertreten, Frauen könnten (im Vergleich zu Männern) weniger gut forschen oder arbeiten.

- In akademischen Diskussionen die Äußerungen von Forscherinnen mit „Frauen sind emotional“ oder „Sie werden gleich hysterisch“ kommentieren.

- In akademischen Diskussionen Meinungen von Frauen/Männern nur geschlechtsspezifisch einfordern, z.B. mit „Was denken Sie als Frau/Mann darüber?“.

- Äußerungen wie „Sie bekommt eine Stelle, weil sie eine Frau ist“ oder „Er wird befördert, weil er ein Mann ist“, oder andere Verhaltensweisen, die darauf hindeuten, dass jemand aufgrund des Geschlechts oder der sexuellen Attraktivität einen Vorteil hätte.

- Das Urteil, jemand habe keine Zeit für die JGG oder für Forschungsaktivitäten, weil er/sie verheiratet ist oder ein Kind hat (z.B. „Diese Person kann nicht an Sitzungen teilnehmen, weil sie verheiratet ist“).

- Davon ausgehen, dass unverheiratete oder kinderlose Menschen weniger Zeitdruck hätten, indem man z.B. sagt: „Er/Sie ist alleinstehend, also kann er/sie eine zusätzliche Aufgabe übernehmen“.

- Jemandem eine gewünschte Aufgabe nicht übergeben mit der Begründung, er/sie habe Kinder und könne deshalb nicht mit verantwortungsvollen Tätigkeiten betraut werden.

- Fordern von sexuellen Gegenleistungen für eine günstige Behandlung oder schlechte Behandlung als Revanche für eine Ablehnung. (Beispiel: Professor:in ruft Student:in in einen geschlossenen Raum, etwa ein Labor oder ein Hotelzimmer, und sagt: „Ihr Antrag war nicht gut, aber ich könnte ihn doch durchbringen“.)

- Die Forderung, mit jemandem alleine zu sein, wenn die andere Person in einer Situation ist, nur schwer ablehnen zu können.

- Stalking, etwa durch physische Verfolgung einer Person oder das anhaltende Zusenden von E-Mails.

- Ungefragter Ausschluss ausländischer Forscher:innen von der organisatorischen Arbeit in der JGG, von Diskussionen und gesellschaftlichen Zusammenkünften, unter dem Vorwand der Rücksichtnahme, da sie sich „an einem Ort, an dem nur Japaner anwesend sind, unwohl fühlen würden“ oder dass „es anstrengend wäre, auf Japanisch zu diskutieren“.

- Persönliche Wertvorstellungen über den Kleidungsstil durchsetzen, indem man z.B. zu Männern sagt: „Es ist selbstverständlich, bei einem akademischen Vortrag eine Krawatte zu tragen“.

- Ausschluss von Menschen aufgrund ihrer Behinderung von der organisatorischen Arbeit in der JGG, von Diskussionen und gesellschaftlichen Zusammenkünften und keine Anstrengungen unternehmen, die von der Öffentlichkeit geschaffenen Hindernisse zu beseitigen.

Präventions- und Gegenmaßnahmen

Zur Prävention von Belästigung und Diskriminierung bzw. als Gegenmaßnahme führt die JGG Beratungen durch, um Tatbestände zu erfassen. Darüber hinaus ergreift die JGG die notwendigen Maßnahmen zur Reaktion auf Beschwerden über Belästigung und Diskriminierung, unter Einhaltung eines ordnungsgemäßen Verfahrens innerhalb der JGG. Einzelheiten zum Verfahren der Beratungen und Gegenmaßnahmen werden gesondert festgelegt.

19.04.2025