



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes



Bausteine für einen systematischen Diskriminierungsschutz an Hochschulen

Bausteine für einen
systematischen
Diskriminierungsschutz
an Hochschulen



Inhalt

1. Einleitung	7
1.1 Rechtliche Verpflichtungen für Hochschulen nach § 13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	7
1.2 Bedeutung von Beschwerdestellen nach § 13 AGG für Hochschulen	8
1.3 Ausmaß von Diskriminierung an Hochschulen	9
2. Bausteine für einen systematischen Diskriminierungsschutz an Hochschulen	13
2.1 Identifikation von Diskriminierungsrisiken, Umfragen und Monitoring	14
2.2 Vernetzung und Institutionalisierung	17
2.3 Sensibilisierung, Empowerment und Öffentlichkeitsarbeit	20
2.4 Antidiskriminierungs-, Erst- und Verweisberatung	24
2.5 Richtlinien zum Diskriminierungsschutz und zur Beschwerdestelle nach § 13 AGG	26
2.6 Positive Maßnahmen	32
2.7 Fazit	35

3. Anlage: Ergebnisse der Umfrage	37
3.1 Studienanlage	37
3.2 Existenz von Beschwerdestellen an Hochschulen	38
3.3 Beschwerdeverfahren und Zielgruppen der Beschwerdestelle	41
3.4 Organisatorische Anbindung der Beschwerdestellen	42
3.5 Aufgaben der Beschwerdestelle	45
3.6 Ausstattung der Stelle und Qualifikation der zuständigen Personen	47
3.7 Anzahl der Kontakte und Beschwerdeaufkommen	49
3.8 Zusammenarbeit mit anderen Stellen	52
3.9 Bekanntheit und Barrierefreiheit der Beschwerdestelle	54
3.10 Weitere Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung	58
3.11 Schlussfolgerungen zu den Ergebnissen der Umfrage	60
4. Literaturverzeichnis	63

1. Einleitung

Die vorliegende Publikation stellt sechs relevante Bausteine für Diskriminierungsschutz und Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen vor. Diese wurden auf Grundlage einer bundesweiten Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu Beschwerdestellen nach § 13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) an Hochschulen in Deutschland entwickelt. Die Umfrage fragt nach Existenz, Ausgestaltung und Aktivitäten der Beschwerdestellen nach § 13 AGG sowie anderen Maßnahmen des Diskriminierungsschutzes an Hochschulen. Anhand der Bausteine werden aktuelle Beispiele von Praxismaßnahmen an Hochschulen präsentiert, die zeigen, wie Diskriminierungsschutz an Hochschulen konkret umgesetzt werden kann. Jede Hochschule muss individuell entscheiden, an welchen Stellen sie bei der Antidiskriminierungsarbeit ansetzt und wie sie bereits an der Hochschule bestehende Maßnahmen, Angebote und Anlaufstellen integrieren kann. Ziel von Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen sollte es sein, ein Klima zu schaffen, in dem Diskriminierungserfahrungen offen angesprochen werden können, sie ernst genommen werden und adäquate Maßnahmen bestehen, um Abhilfe zu schaffen.

Im ersten Teil der Publikation wird auf die rechtlichen Grundlagen von Diskriminierungs-

schutz und Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen sowie die Bedeutung von Beschwerdestellen nach § 13 AGG im Hochschulkontext eingegangen. Darüber hinaus wird der Forschungsstand zum Ausmaß von Diskriminierung an Hochschulen beleuchtet.

Im zweiten Teil wird der Frage nachgegangen, welche Bausteine benötigt werden, um einen effektiven Diskriminierungsschutz für alle Statusgruppen an Hochschulen zu ermöglichen. Es werden sechs Bausteine für Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen vorgestellt und praktische Hinweise sowie Beispiele zu deren Umsetzung gegeben.

In der Anlage der Publikation werden die Ergebnisse der Umfrage zu Beschwerdestellen an Hochschulen vorgestellt. Dafür wird zuerst in das Studiendesign eingeführt und dann werden Ergebnisse zu unterschiedlichen Fragen wie dem Vorhandensein von Beschwerdestellen nach § 13 AGG, deren Ansiedlung, Aufgaben und Ausgestaltung sowie deren tatsächlichen Arbeit vorgestellt. Zudem wird auch auf weitere Maßnahmen im Kontext der Umsetzung von Diskriminierungsschutz an Hochschulen eingegangen.

1.1 Rechtliche Verpflichtungen für Hochschulen nach § 13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Hochschulen in ihrer Funktion als Arbeitgeber unterliegen den Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), das im August 2006 in Kraft getreten ist. Zu diesen Bestimmungen zählt unter anderem, dass Hochschulen Beschwerdestellen nach § 13 AGG einrichten müssen. Die Beschäftigten können sich beschweren, wenn sie sich aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, wegen des

Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität (§ 1 AGG) benachteiligt fühlen. Die Beschwerde muss von der Beschwerdestelle geprüft und das Ergebnis der Prüfung der oder dem Beschwerde führenden Beschäftigten mitgeteilt werden. Darüber hinaus haben die Hochschulen nach § 12 AGG auch die Pflicht, alle Beschäftigten über ihre Rechte und Pflichten zu

informieren. Hochschulleitungen müssen dafür Sorge tragen, dass die Beschäftigten über ihr Beschwerderecht im Falle von Diskriminierung informiert sind und Kenntnis von der Beschwerdestelle nach § 13 AGG haben. Auch können Hochschulen nach § 5 AGG positive Maßnahmen, das heißt kompensatorische Maßnahmen, ergreifen (siehe 2.6).

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz gibt allerdings weder genaue Hinweise zur Ausgestaltung der Beschwerdestelle nach § 13 AGG noch regelt es das einzuführende Beschwerdeverfahren. Das heißt, Hochschulen können selbst entscheiden, wo sie die Beschwerdestelle ansiedeln, wie sie ausgestaltet ist und ob sie ein Beschwerdeverfahren entwickeln (siehe ausführlich 2.5).

Beschwerdestellen gemäß § 13 AGG sind in der Regel nur für Beschäftigte der Hochschule zuständig. Sie stehen Studierenden, die Diskriminierungserfahrungen an der Hochschule machen, daher nicht grundsätzlich offen. Dies ist darauf

zurückzuführen, dass das AGG als Bundesgesetz keine Wirkung im Bildungsbereich entfaltet. Das Gesetz greift im Bereich Bildung lediglich bei privatrechtlichen Verträgen.

In den Hochschulgesetzen einiger Bundesländer ist der Diskriminierungsschutz von Studierenden vorgesehen, so beispielsweise in Hamburg (Hamburgisches Hochschulgesetz § 3 Abs. 4), Baden-Württemberg (Gesetz über die Hochschulen § 2 Abs. 4) und Schleswig-Holstein (Gesetz über die Hochschulen und das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein § 3 Abs. 5). Dies bietet diesen Ländern eine Grundlage, die Beschwerdestellen gemäß § 13 AGG auch für Studierende zu öffnen oder ähnliche Beschwerdeverfahren für Studierende zu etablieren. Darüber hinaus haben Hochschulen die Möglichkeit, eigene Richtlinien zum Diskriminierungsschutz zu erlassen, die alle Hochschulangehörigen umfassen und für Studierende Zugang zur Beschwerdestelle nach § 13 AGG oder anderen Beschwerdeverfahren geben (siehe dazu auch 2.5).

1.2 Bedeutung von Beschwerdestellen nach § 13 AGG für Hochschulen

Hochschulen, wie auch andere Institutionen im Bildungsbereich, sind Orte, vor denen Diskriminierung und sexuelle Belästigung nicht Halt machen (siehe 1.3). In den letzten Jahren haben sich Hochschulen verstärkt mit dem Thema Diversity beschäftigt und Maßnahmen implementiert, die Chancengerechtigkeit und Vielfalt an Hochschulen stärken sollen. An einigen Hochschulen wurden in diesem Zusammenhang auch Fragen des Diskriminierungsschutzes thematisiert und beispielsweise Richtlinien zum Schutz vor Diskriminierung erlassen. Auch Beschwerdestellen gemäß § 13 AGG wurden teilweise eingerichtet. Beschwerdestellen gemäß § 13 AGG geben Betroffenen an Hochschulen die Möglichkeit, gegen Diskriminierung vorzugehen, und können daher ein wichtiges Instrument des Diskriminierungsschutzes sein. Beschwerdestellen und die dazugehörigen Beschwerdeverfahren

können die individuelle Rechtsdurchsetzung erleichtern und erlauben es den Hochschulen, frühzeitig von diskriminierungsrelevanten Vorfällen und benachteiligenden Strukturen im Betrieb Kenntnis zu erlangen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen (Liebscher/Kobes 2010: 25). Mit der Einrichtung und Bekanntmachung einer Beschwerdestelle nach § 13 AGG ist auch das Bekenntnis verbunden, dass soziale Konflikte und Diskriminierung überall vorkommen können und dass sie ernst genommen werden sowie bearbeitet werden müssen. Die Einrichtung einer Beschwerdestelle und die Etablierung eines Beschwerdeverfahrens können damit zu einem professionellen Konfliktmanagement und einer Beschwerdekultur beitragen, die neben der Bearbeitung von Einzelfällen Impulse für die Entwicklung einer diskriminierungskritischen und -sensiblen Hochschule geben können.

Es fehlt aber derzeit noch an umfassenden Informationen, inwieweit Hochschulen in Deutschland ihrer Pflicht (siehe 1.1) nach der Einrichtung von Beschwerdestellen nachkommen, da kein entsprechendes Monitoring vorhanden ist. So ist aktuell nicht genau bekannt, ob alle Hochschulen in Deutschland eine Beschwerdestelle gemäß § 13 AGG eingerichtet haben. Laut dem Hochschul-Barometer aus dem Jahr 2016, an dem 156 von insgesamt circa 400 Hochschulen in Deutschland teilnahmen,¹ hatten 54 Prozent der befragten Hochschulen eine Beschwerdestelle gemäß § 13 AGG (Stifterverband/Heinz Nixdorf

Stiftung 2017: 36). Noch weniger ist bekannt, wie die vorhandenen Beschwerdestellen gemäß § 13 AGG ausgestaltet sind, ob Beschwerdeverfahren etabliert wurden und wie viele Beschwerden bei den Stellen eingehen. Auch stellt sich die Frage, ob Hochschulen ihre Beschwerdestellen auch für Studierende geöffnet haben, um so den Diskriminierungsschutz von Studierenden zu stärken. Die Umfrage der Antidiskriminierungsstelle trägt dazu bei, diese Forschungslücken zu schließen und gibt Hinweise zur Ausgestaltung des Diskriminierungsschutzes an Hochschulen (siehe Anlage 3).

1.3 Ausmaß von Diskriminierung an Hochschulen

Zu der Frage, ob und in welchem Ausmaß Diskriminierung an deutschen Hochschulen stattfindet, wurden in Deutschland in den letzten Jahren mehrere relevante Umfragen durchgeführt. Zudem hat sich die Antidiskriminierungsstelle des Bundes in ihrem Zweiten Gemeinsamen Bericht an den Deutschen Bundestag (ADS 2013b) mit der Diskriminierung im Hochschulbereich beschäftigt.

Eine der umfangreichsten Befragungen legte die Christian-Albrechts-Universität zu Kiel im Jahr 2012 vor, deren Stichprobe über 5.000 Studierende zählte (ungefähr 21 Prozent der Studierenden-schaft) und die zu dem Schluss kam, dass 15,3 Prozent der Teilnehmer*innen schon einmal Diskriminierung erlebt hatten (Klein/Rebitzer 2012). In einer Studie an der Universität Duisburg-Essen aus dem Jahr 2010 gaben von über 5.500 Teilnehmer*innen 8,9 Prozent an, selber Diskriminierung erfahren zu haben (Müller/Kellmer 2011). 11,3 Prozent der 1.632 befragten internationalen Studierenden und Studierenden mit Migrationshintergrund erklärten in einer Umfrage der TH Mittelhessen aus dem Jahr 2014, bereits Diskriminierung an der Hochschule erfahren zu haben (Bleicher-Rejditsch et al. 2014). Fast alle von ihnen (94 Prozent) beschrieben zudem, dass sie nicht wussten, an wen sie sich im Falle einer Diskrimi-

nierung wenden sollten. Eine weitere Umfrage stammt von der Universität Bielefeld, die 2016 zu dem Ergebnis kam, dass beinahe jede beziehungsweise jeder zweite Befragte (45,5 Prozent) bereits Diskriminierung an der Hochschule erfahren hatte, was im Vergleich zu den anderen Umfragen ein auffallend hoher Wert ist (Berg-hahn et al. 2016). In einer aktuellen Studie der Stiftung Mercator, die sich mit den Gründen eines Studienabbruchs unter Studierenden mit Migrationshintergrund beschäftigte, berichteten 22 Prozent der Absolvent*innen und 18 Prozent der Studienabbrecher*innen mit Migrationshintergrund von Diskriminierungserfahrungen an der Hochschule (Ebert/Heublein 2017).

Eine Umfrage unter mehr als 12.663 Studentinnen an 16 deutschen Hochschulen verweist auf das hohe Ausmaß von sexueller Belästigung an Hochschulen. In der Umfrage gaben 54,7 Prozent der Befragten (6.930 Studentinnen) an, sexuelle Belästigung während des Studiums erlebt zu haben. Dabei erlebte circa ein Drittel (27,5 Prozent) aller Fälle schwerwiegendste Situationen der sexuellen Belästigung an der Hochschule, wobei die sexuelle Belästigung meist von Kommilitonen ausging (Feldes 2012). Mit dem unzureichenden Schutz für Studierende in Bezug auf sexuelle Belästigung beschäftigte sich daher die im Auftrag der Anti-

1 Es gibt in Deutschland derzeit rund 400 Hochschulen, sodass vom Hochschul-Barometer etwas mehr als ein Drittel der Hochschulen erreicht wird.

diskriminierungsstelle des Bundes erstellte Expertise »Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext – Schutzlücken und Empfehlungen« (Kocher/Porsche 2015).

Auch im Rahmen der großen Betroffenenumfrage „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland“, welche das Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung (BIM) 2015 im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes durchführte, schilderten Betroffene in 650 Fällen Diskriminierungserfahrungen im Hochschulkontext (Beigang et al. 2017: 207).² Die Diskriminierungserfahrungen zeigen sich häufig als diskriminierend wahrgenommene schlechtere Bewertung von Leistungen und als Abwertung und Mobbing.

Die schlechtere Leistungsbewertung wird in der Hochschule vor allem aus Gründen der ethnischen Herkunft (30,8 Prozent), der „sozialen Herkunft“ (22,8 Prozent), des Lebensalters (17,3 Prozent sowohl niedrigem und zu hohem Lebensalter) erlebt (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2017: 305). Besonders auffällig sind jedoch die Differenzen bezüglich des Geschlechts. Machen die Geschlechtsdiskriminierungen in der Schule noch 21,8 Prozent bei jüngeren beziehungsweise 25,4 Prozent bei älteren Befragten aus, so steigt der Anteil von Geschlechtsdiskriminierungen in der Hochschule auf 41,4 Prozent an, wobei vor allem Frauen (29,4 Prozent) betroffen sind. Dies spiegelt sich auch in folgenden Aussagen wider:

»Im Übungsbetrieb meiner Universität wurde angenommen, ich hätte meine Hausaufgaben (Informatik, Programmieren) nicht selbst angefertigt, sondern dies durch einen (männlichen) Kommilitonen erledigen lassen und wurde daher erneut geprüft.« (Aussage Betroffenenbefragung) (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2017: 307)

»Mir wurde im Studium weniger zugetraut, weil ich eine Frau bin.« (ebd. 2017: 306)

Mobbing und Herabwürdigungen an der Hochschule zeigen sich insbesondere im Zusammenhang mit der (zugeschriebenen) sexuellen Orientierung, dem Aussehen, der ethnischen Herkunft, dem Geschlecht, der Religion und Weltanschauung und dem Alter (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2017: 309). Das Mobbing geht dabei sowohl von Dozent*innen (43,2 Prozent) als auch von Kommiliton*innen (56,2 Prozent) aus (ebd.). So schildert ein Betroffener:

*«Es geht in meinem Fall um Diskriminierung an der Uni durch Mitstudent*innen; hierbei möchte ich betonen, dass es vor allem interessanterweise durch die Mitstudent*innen, also die eigene, respektive etwas jüngere Generation, geschieht; die Dozent*innen sind nicht das Thema. Es handelt sich vor allem darum, dass ich als Person aufgrund meiner sexuellen Orientierung von den meisten Mitstudent*innen ausgeschlossen und gemieden werde.» (Zitat Betroffenenbefragung) (ebd.: 310)*

Bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gehen verhältnismäßig wenige Beratungsanfragen zu Diskriminierungserfahrungen an Hochschulen ein, was vor allem damit zu tun hat, dass das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) keinen Diskriminierungsschutz für Studierende an staatlichen Hochschulen bietet (siehe 1.1). Die Beratungsanfragen bezogen sich auf Themen wie sexuelle Belästigung, Altersgrenzen beim Zugang zum Studium, fehlende angemessene Vorkehrungen, fehlende Barrierefreiheit beziehungsweise die Verweigerung von Nachteilsausgleichen für Studierende mit Behinderung sowie Benachteiligungen aufgrund des Tragens eines Kopftuches. Zudem – wie auch in der Betroffenenumfrage des BIM herausgestellt – ging es immer wieder um abwertende Äußerungen durch Dozent*innen und Professor*innen sowie um als diskriminierend empfundene Benotung (ebd.: 153).

² In der Betroffenenumfrage wurden insgesamt 14.764 selbst erlebte Diskriminierungserfahrungen ausgewertet (ADS 2017: 207). Näheres zur Methode der Studie und zu Gesamtergebnissen siehe ADS 2017: 204 ff.

In der Summe der Beratungsfälle, die bei nicht staatlichen und staatlichen Antidiskriminierungsberatungsstellen eingehen,³ spielt der Bildungsbereich insgesamt eine große Rolle. Von den befragten Beratungsstellen gaben 23 Prozent an, oft (40 Prozent: manchmal) Beschwerdefälle aus dem Hochschulbereich zu erhalten (ADS 2017: 158). Es wird von Belästigungen durch andere Studierende berichtet, die an die Herkunft oder Religion der Betroffenen oder an das Geschlecht der Studierenden anknüpfen. Bei Schlechterbehandlung durch Hochschullehrer*innen wird immer wieder berichtet, dass Studierende mit einer anderen Muttersprache als Deutsch, aber auch Studierende mit Kopftuch in ihren Leistungen schlechter bewertet würden, wie auch folgende Zitate aufzeigen (ebd.: 158 ff.):

»Schlechtere Prüfungsergebnisse bei Nichtmuttersprachlern, erschwelter Zugang zu Promotions- und HIWI-Stellen, politisches und system-kritisches Engagement führt zu schlechteren Noten.« (Gleichbehandlungsbüro Aachen – Abfrage ADS 2017)

»Wenn internationale Studierende aufgrund von Sprachproblemen etwas nicht verstehen, wiederholen deutsche Hochschulbeschäftigte mit den gleichen Worten, nur lauter, die Angaben – oder man spricht mit ihnen, als wären sie kleine Kinder.« (Beratungsstelle – Abfrage Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2017)

»Diskriminierung aufgrund des Kopftuchs an der Hochschule: hierbei Verweigerung der Teilnahme an einer Klausur. Diskriminierung auch in Form von Beleidigung durch Plakate und Wandmalerei.« (Beratungsstelle – Abfrage Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2017)

Zudem wird auch immer wieder von der Diskriminierung trans*Studierender berichtet, wie folgende Aussage verdeutlicht:

»Studierende grenzen mit Unterstützung der Lehrperson eine transsexuelle Mitstudierende aus.« (Beratungsstelle – Abfrage Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2017)

Auch das Alter von Studierenden kann zu Diskriminierungserfahrungen führen, wie dieses Zitat veranschaulicht:

»Verweigerung von Studienkrediten, Promotionsstipendien und preiswerten Dienstleistungsangeboten, die Studenten jüngeren Alters zur Verfügung stehen« (Büro gegen Altersdiskriminierung – Abfrage Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2017)

In welchem Ausmaß genau Diskriminierung an Hochschulen stattfindet, lässt sich trotz diverser Studien aufgrund ihrer geringen Vergleichbarkeit und Nicht-Repräsentativität nicht vollständig erfassen. Allerdings machen die Umfragen und die Beratungsanfragen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sowie anderer Beratungsstellen deutlich, dass Diskriminierung an Hochschulen in Deutschland vorkommt und ein virulentes Thema ist. Deutlich wird aber aus den Ergebnissen der Umfragen, dass es zum einen insgesamt zu wenige Anlaufstellen für Studierende und Beschäftigte gibt, an die sich Betroffene im Falle einer Diskriminierung wenden (können). Zum anderen ist aber auch oft gar nicht bekannt, dass es an der Hochschule Beschwerdestellen gibt beziehungsweise geben sollte. Somit zeigt auch der Forschungsstand zum Ausmaß von Diskriminierung an Hochschulen die Notwendigkeit auf, mehr über das Vorhandensein von Beschwerdestellen an Hochschulen, deren Bekanntheit und deren Funktionsweisen zu erfahren.

3 Die ADS führte Ende 2016 eine Befragung zu Beratungsfällen durch, an der insgesamt 45 staatliche und nicht staatliche Antidiskriminierungsberatungsstellen teilnahmen (ADS 2017: 49 ff.).

2. Bausteine für einen systematischen Diskriminierungsschutz an Hochschulen

In diesem Abschnitt werden sechs Bausteine vorgestellt, die zum Diskriminierungsschutz und der Prävention von Diskriminierung an Hochschulen beitragen können. Dabei wird erläutert, warum die Bausteine wichtig sind, und konkrete Beispiele für einzelne Maßnahmen gegeben.⁴ Die Liste ist dabei als nicht abschließend zu sehen. Hochschulen müssen individuell prüfen, an welchen Stellen sie ansetzen können oder wo sie besondere Bedarfe haben. So ist beispielsweise auch das Thema diskriminierungskritische Lehre und Forschung wichtig, auf das hier aber nicht weiter eingegangen werden soll.⁵

Die einzelnen Bausteine sind nicht losgelöst voneinander, sondern können in ein übergreifendes Konzept beziehungsweise eine Strategie von Antidiskriminierung (und Diversity) an der Hochschule eingebunden werden. Eine umfassende Strategie zum Diskriminierungsschutz an Hochschulen sollte darauf zielen, dass Betroffene von Diskriminierung ihre Rechte in Anspruch nehmen können und Hilfe sowie Unterstützung erhalten (zum Beispiel durch Verbesserung der Beratungs- und Informationsangebote). Dazu gehört auch, das Wissen über Diskriminierung und Ansätze zum Diskriminierungsschutz bei allen Statusgruppen der Hochschule sicherzustellen. Darüber hinaus sollte die Strategie es ermög-

lichen, Diskriminierungsrisiken – insbesondere die institutionellen und mittelbaren – sowie Barrieren zu identifizieren, die die Ausübung gleicher Rechte behindern. Aktive, kompensatorische, sogenannte positive Maßnahmen, sollten enthalten sein, um Chancengleichheit und Gleichstellung zu erreichen. Die Diskriminierungsschutz-Strategie kann als ein Teil der übergreifenden Diversity-Strategie verstanden werden, da Diversity-Konzepte an Hochschulen nicht ohne einen Fokus auf Antidiskriminierung und Diskriminierungsschutz umgesetzt werden sollten (vergleiche Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2012: 11). Hinweise für die konkrete Umsetzung für eine erfolgreiche Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen finden sich im Praxis-Leitfaden »Diskriminierungsschutz an Hochschulen« (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013a).

Die Bausteine basieren unter anderem auf den Ergebnissen der Umfrage zu Beschwerdestellen nach § 13 AGG an Hochschulen (siehe Anlage 3). Dabei wurde auch nach vorhandenen Maßnahmen im Bereich Diskriminierungsschutz an Hochschulen gefragt. Es zeigt sich, dass schon verschiedene Maßnahmen zum Diskriminierungsschutz an Hochschulen umgesetzt werden (siehe Anlage 3.10).

4 Ausführliche allgemeine Hinweise dazu, wie Hochschulen Maßnahmen zum Schutz entwickeln können, finden sich auch im Leitfaden „Diskriminierungsschutz an Hochschulen“ der ADS (ADS 2013a).

5 Siehe dazu beispielsweise die Broschüre der AG Lehre des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien der HU Berlin (AG Lehre 2016).

2.1 Identifikation von Diskriminierungsrisiken, Umfragen und Monitoring

Ziel des Bausteins:

Der Baustein zielt darauf ab, dafür zu sensibilisieren, dass es Diskriminierungsrisiken an Hochschulen geben kann. Er bildet die Grundlage dafür, Wissen zu schaffen, und will Diskriminierungsrisiken thematisieren. Welche Gruppen sind

an der Hochschule von Diskriminierung betroffen? Wie zeigt sich Diskriminierung an der Hochschule und welche Prozesse sind davon beeinträchtigt?

Warum ist dieser Baustein wichtig?

Mit dem Thematisieren von Diskriminierung erkennen Hochschulen die Tatsache an, dass es im Hochschulkontext zu Diskriminierung kommen kann. Dabei geht es nicht nur darum, individuelle Fälle von Diskriminierung Einzelner an der Hochschule sichtbar zu machen, sondern auch

darum, institutionelle Diskriminierungsrisiken zu identifizieren, die sich in unterschiedlichen Prozessen der Hochschule vom Zugang zum Studium, im Studium selbst, bei der Personalgewinnung, aber auch im Bereich der Hochschulverwaltung etablieren können (siehe ADS 2013a).

Mögliche Ansätze/Maßnahmen:

Umfragen und Studien zu Diskriminierungserfahrungen von Studierenden beziehungsweise allen Statusgruppen an einer einzelnen Hochschule können dazu genutzt werden, mehr über das Diskriminierungserleben, die vorhandenen Diskriminierungsrisiken sowie die Nutzung von bereits bestehenden Beratungs- und Anlaufstellen zu erfahren (siehe 1.3). Die Ergebnisse der Umfragen helfen, Diskriminierungserfahrungen an der

Hochschule sichtbar zu machen. Sie können dazu dienen die Hochschulleitung und die Hochschulöffentlichkeit für das Thema zu sensibilisieren und bieten zudem eine gute Grundlage für die Entwicklung von Antidiskriminierungsmaßnahmen, da sie auch Hinweise auf Zielgruppen geben können, die besonders in den Blick genommen werden sollten.

Praxisbeispiele:

An der **Technischen Hochschule Mittelhessen (THM)** wurde 2014 die Studie „Erfahrungen Internationaler Studierender und Studierender mit „Migrationshintergrund“ an der THM. Ergebnisse und Handlungsempfehlungen aus der qualitativen und quantitativen Studierendenbefragung“ durchgeführt (Bleicher-Rejditsch et al. 2014). Die Studie untersucht, welche Erfahrungen Internationale THM-Studierende und THM-Studierende mit „Migrationshintergrund“ in ihrem Studienleben machen, ob sie Diskriminierung und

Rassismus erleben, wie sie mit diesen Erfahrungen umgehen und welche Handlungsbedarfe sich hieraus für die Hochschule ergeben. Im Rahmen der Studie wurden elf qualitative Interviews mit der Zielgruppe geführt und zusätzlich eine Online-Umfrage realisiert, an der sich insgesamt 1.632 Studierende beteiligten. Die Studie enthält zudem eine ausführliche theoretische Einführung. Der Fragebogen der Studie ist veröffentlicht und kann auch in Bezug auf andere Zielgruppen angepasst werden.

Im Rahmen der Kampagne „Uni ohne Vorurteile“ führte die **Hochschule Bielefeld** 2016 die Umfrage „Diskriminierungserleben an der Universität. Wahrnehmung von und Erfahrungen mit Diskriminierung an der Universität Bielefeld“ durch (Berghan et al. 2016). Zielgruppe der Umfrage waren alle Angehörigen der Universität Bielefeld. Gefragt wurde unter anderem nach subjektiven Diskriminierungserleben an der Hochschule, von

wem oder was die Diskriminierung ausgeht und ob es dringlich ist, an der Hochschule Maßnahmen gegen Diskriminierung zu ergreifen. Insgesamt konnten die Antworten von 2.354 Hochschulangehörigen ausgewertet werden. Am Ende der Studie werden auf der Basis der Ergebnisse Hinweise gegeben, welche Aktivitäten die Hochschule in Bezug auf Diskriminierungsschutz etablieren könnte.

Auch ein systematisches Diversity- beziehungsweise Vielfaltsmonitoring über alle Statusgruppen an der Hochschule hinweg kann aufzeigen, wo einzelne Gruppen von Studierenden beziehungsweise Beschäftigten nicht ausreichend vertreten oder beteiligt sind. Zusätzlich kann die Auswertung von statistischen Ungleichheiten helfen, Diskriminierungsrisiken aufzudecken. So kann beispielsweise analysiert werden, ob spezifische Gruppen von Studierenden das Studium abbrechen, bessere Studienabschlüsse erzielen oder ob

bestimmte Gruppen beim Zugang zu den verschiedenen wissenschaftlichen Karrierestufen schlechter abschneiden. Dazu können unter anderem die Hochschulstatistik, Sozialerhebungen des Deutschen Studentenwerks und Personalstatistiken herangezogen werden. Da aber die Daten in diesen Erhebungen nicht alle Diskriminierungsmerkmale umfassen (siehe Baumann et al. 2018), können auch eigene Erhebungen zum Diversity-Monitoring und Umfragen auf Basis von freiwilligen Selbstangaben Lücken schließen.

Praxisbeispiele:

Die **Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU)** führt regelmäßig Befragungen zur Diversität von Studierenden durch. In der Studierendenbefragung werden dabei unter anderem Daten zur Bildungsherkunft, zum Migrationshintergrund und zu der Elternschaft der Studierenden erhoben, außerdem werden Fragen zur Zufriedenheit, Studiensituation, zu ersten Erfahrungen an der FAU, Zukunftsperspektiven, aber auch Problemen und Schwierigkeiten an der FAU gestellt (siehe Schmidt/Scherber 2017).

Die **Universität Duisburg-Essen (UDE)** hat ihr Diversity-Monitoring für Studierende auf verschiedene Kriterien ausgeweitet, um bei der

Heterogenität der Studierenden Hinweise auf Hochschulzugang oder zum Studienerfolg zu erhalten. Studierende werden sowohl beim Studieneingang als auch nach Abschluss befragt, sodass hier auch Studienabbrüche et cetera nachvollzogen werden können. Daten liegen zu Geschlecht, Alter, Bildungshintergrund, Zuwanderungsgeschichte, Behinderung/chronischer Krankheit, Betreuung von Kindern und der Betreuung von Angehörigen vor, die in Bezug auf Kriterien wie die Finanzierung des Studiums, vorheriger Abschluss einer Ausbildung, Informiertheit über das Studium, sicheres Lernverhalten et cetera ausgewertet werden können (siehe Ebert/Stammen 2018).

Auch Testing-Verfahren können an der Hochschule dazu genutzt werden, Diskriminierungsrisiken zu erkennen. Dabei wird das Verhalten einer Person daraufhin überprüft, ob sie sich (mindestens) zwei Personen gegenüber unterschiedlich verhält, die sich in einem Diskriminie-

rungsmerkmal unterscheiden, jedoch ansonsten möglichst ähnlich sind. Mit Testing-Verfahren kann beispielsweise geprüft werden, ob eine Leistungswertung in Bezug auf das Geschlecht, die Herkunft et cetera der Studierenden bei gleicher Leistung gleich ausfällt.

Praxisbeispiele:

In Studien wurden Noten beim Abschluss des ersten und zweiten juristischen Staatsexamens im Land NRW in Bezug auf Unterschiede hinsichtlich des Geschlechtes und des Migrationshintergrundes ausgewertet. Diese zeigen, dass zum Beispiel in mündlichen Prüfungen Frauen durchschnittlich

schlechter abschneiden als Männer, auch wenn sie „gleich gute“ schriftliche Prüfungen absolvieren. Dabei spielt auch eine Rolle, ob in der Prüfungskommission nur Männer oder auch eine Frau beteiligt sind (siehe Towfigh et al. 2014 und Towfigh et al. 2018).

Darüber hinaus können Hochschulen prüfen, ob die vorhandenen Routinen, Arbeitsprozesse und Maßnahmen in Schlüsselbereichen der Hochschule wie Studium, Promotion, Graduiertenverlauf/Karriereentwicklung, Beschäftigung, Berufsverlauf, Berufung und Campusleben mittelbare beziehungsweise institutionelle Diskriminierungsrisiken enthalten. Dabei kann zum Beispiel im Bereich Studium gefragt werden, ob alle Gruppen den gleichen Zugang zu Hochschulen haben und wie die besonderen Lebenslagen zum Beispiel von Studienbewerbenden mit Behinderung, Migrationsgeschichte et cetera berücksichtigt werden können.

In puncto Hochschulverwaltung kann von der Hochschule untersucht werden, ob Gleichbehandlung beispielsweise in Bezug auf die Entgeltgleichheit, das Einstellungsverfahren und auf die Aufstiegsmöglichkeiten der Beschäftigten gegeben ist. Hier können Checklisten aus dem Projekt „Diskriminierungsfreie Hochschule“ helfen, aber auch andere Instrumente, wie der Gleichbehandlungs-Check (gb-check) und der Entgeltgleichheits-Check (eg-check), die von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gemeinsam mit Wissenschaftler*innen entwickelt wurden, damit

Arbeitgeber ihre Gleichbehandlungsstandards überprüfen können, sind geeignet.⁶

Tipp:

Im Rahmen des Modellprojektes „Diskriminierungsfreie Hochschule“ im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes wurden Instrumente entwickelt, die Hochschulen dabei unterstützen sollen, Diskriminierungsrisiken in den einzelnen Schlüsselbereichen zu identifizieren (Czock et al. 2012: 65 ff.). Ziel des Projektes war es, Hochschulen darin zu unterstützen, Diskriminierungsmechanismen zu erkennen und Strategien für einen diskriminierungsfreien Umgang mit und unter Studierenden und Beschäftigten zu implementieren. Die im Projekt entwickelten Checklisten zur Überprüfung einzelner Bereiche können hier abgerufen werden:

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Diskriminierungsfreie_Hochschule/Checkliste_Diskriminierungsfreie_Hochschule_20111219.html?sessionId=03BCC15397755F5EB-9D493691B88E041.2_cid332?nn=8016068

- Die **Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde** und die **Universitätsmedizin der Johannes Gutenberg-Universität Mainz** haben den Stand der Gleichstellung in ihrer Verwaltung mit dem Gleichbehandlungs-Check geprüft. Der Gleichbehandlungs-Check ist ein Set von Analysewerkzeugen zur

Prüfung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Arbeitsleben. Die Werkzeuge ermöglichen eine Einschätzung, inwieweit Arbeitgeber die Gleichbehandlung der Geschlechter in verschiedenen Bereichen von Arbeit und Beschäftigung bereits gewährleisten. Außerdem lassen sich Maßnahmen entwi-

⁶ Ausführliche Informationen finden sich hier: https://www.eg-check.de/eg-check/DE/Weichenseite/weiche_node.html.

ckeln, wie Gleichbehandlung zukünftig sichergestellt werden kann.⁷

- Die **FernUniversität in Hagen** hat 2015/2016 als erste Hochschule verschiedene Entgeltbestandteile ihrer Beschäftigten mit dem Analyseinstrument eg-check geprüft, um

etwaige Ungleichbehandlung der Geschlechter beim Arbeitsentgelt sichtbar zu machen. Der eg-check ist ein Analyseinstrument für Betriebe, mit dem die Ursachen von ungleicher Bezahlung in Bezug auf das Geschlecht sichtbar gemacht werden können.

2.2 Vernetzung und Institutionalisierung

Ziel des Bausteins:

Der Baustein zielt darauf ab, alle Akteure einer Hochschule zusammenzubringen, die im Kontext von Antidiskriminierung beziehungsweise der Unterstützung von Diskriminierung betroffener Gruppen aktiv sind. Sie könnten dann ihre Arbeit aufeinander abstimmen und gemeinsam Maß-

nahmen zum Diskriminierungsschutz entwickeln. Darüber hinaus wird mit der Institutionalisierung angestrebt, Diskriminierungsschutz und Maßnahmen von Prävention langfristig, nachhaltig und als Querschnittsaufgabe an der Hochschule zu etablieren.

Warum ist dieser Baustein wichtig?

Da es bei Antidiskriminierung um Themenbereiche wie Inklusion, Gleichstellung, Umgang mit Heterogenität und Konfliktbewältigung gehen kann, betrifft diese viele verschiedene Akteure an der Hochschule. Diese wissen häufig nicht voneinander oder sind nicht über die genaue Arbeit im Kontext von Antidiskriminierung der jeweils anderen Akteure informiert. Die Vernetzung kann hier eine Bestandsaufnahme von vorhandenen

Aktivitäten ermöglichen. Sie kann darüber hinaus helfen, leichter mehrdimensionale und intersektionelle Formen von Diskriminierung in den Blick zu nehmen. Hinzukommend ist die Vernetzung häufig der erste Schritt, um eine Antidiskriminierungsstrategie beziehungsweise Verantwortliche für Diskriminierungsschutz an der Hochschule nachhaltig zu etablieren.

Mögliche Ansätze/Maßnahmen:

Um möglichst alle Akteur*innen zusammenzubringen, die sich mit Fragen von Diskriminierung an der Hochschule befassen, bietet sich die Organisation eines regelmäßigen Runden Tisches, die Gründung einer permanenten Arbeitsgruppe zu Antidiskriminierungsarbeit an der Hochschule oder eines Antidiskriminierungsrats an. Die Initiative zur Einrichtung eines solchen Formats kann dabei von unterschiedlichen Akteur*innen an der Hochschule wie beispielsweise den Frauen-

oder Gleichstellungsbeauftragten, Diversitybeauftragten, § 13 AGG Beschwerdestellen, Antidiskriminierungsberatungsstellen der Hochschule et cetera ausgehen. Wichtig ist, dass im Rahmen einer Bestandsaufnahme über alle Statusgruppen der Hochschule und geschützten Merkmale des AGG hinweg geschaut wird, welche Organisationen und Personen innerhalb der Hochschule mit Fragen von Diskriminierungsschutz und Antidiskriminierungsarbeit befasst sind. Dies kann von

⁷ Ausführliche Informationen zum Gleichbehandlungs-Check finden sich hier: https://www.gb-check.de/gb-check/DE/Weichenseite/weiche_node.html.

der psychologischen Studienberatung über ein Prorektorat für Diversity und die Beauftragten für Schwerbehinderte bis zu Beratungsstrukturen innerhalb der studentischen Selbstverwaltung reichen. Wo möglich wollen dabei auch Interessen-

vertretungen von Gruppen, die selbst von Diskriminierung betroffen sind (Studierende, Beschäftigte und Lehrende), einbezogen werden, damit deren Bedarfe ausreichend berücksichtigt werden.

Praxisbeispiele:

- An der **Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen (RWTH)** hat sich bereits 2010 der »Runde Tisch Gleichbehandlung und Antidiskriminierung« etabliert, an dem sich unterschiedliche Organisationen wie das Gleichstellungsbüro, das International Office, der AStA Soziales, die Schwerbehindertenvertretung, der Familienservice, die Sozialberatung, das Queer Referat, die Beschwerdestelle nach § 13 AGG et cetera beteiligen. Der Runde Tisch hat sich die Vernetzung der beteiligten Einrichtungen und den Aufbau eines Beratungsnetzwerkes zum Ziel gesetzt. Auch wird die Professionalisierung der Beratung, mit dem Ziel Betroffene zu stärken angestrebt. Darüber hinaus setzt sich der Runde Tisch für die Sensibilisierung der Hochschulöffentlichkeit und speziell der Führungskräfte sowie den Anstoß von Präventionsmaßnahmen zum Thema Antidiskriminierung ein.⁸
- Ein Antidiskriminierungsrat wurde an der **Frankfurt University of Applied Sciences (UAS)** 2018 gegründet. Zu den Aufgaben des Antidiskriminierungsrates gehören unter anderem die Entwicklung von Präventionsmaßnahmen zum Diskriminierungsschutz, die konzeptionelle Unterstützung von Erstberatungsstellen an der Hochschule sowie die Evaluation und Weiterentwicklung der hochschulinternen Richtlinie zum Diskriminierungsschutz. Auch institutionelle Diskriminierung an der Hochschule und mögliche Maßnahmen, dagegen vorzugehen, sollen vom Antidiskriminierungsrat in den Blick genommen werden. Im Antidiskriminierungsrat sind alle Statusgruppen der Hochschule vertreten sowie die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, die Vertrauensperson für Menschen mit Behinderung und der Kanzler der Hochschule.⁹
- An der **Universität Rostock** wurde 2013 die Kommission für Vielfalt und Chancengleichheit etabliert, in der alle Statusgruppen sowie die Koordinatorin für Willkommenskultur/ Chancengleichheit und die Stabsstelle Gleichstellung, Vielfalts- und Gesundheitsmanagement vertreten sind. Diese setzt sich unter anderem für die Verhinderung von Diskriminierung an der Hochschule ein, was auch die Schaffung von mehr Barrierefreiheit an der Hochschule umfasst.¹⁰

Um eine Diskriminierungsschutz- und Antidiskriminierungsstrategie sowie die damit verbundenen Maßnahmen an der Hochschule langfristig zu verankern, braucht es einerseits entsprechende Ressourcen und andererseits die Schaffung von

verantwortlichen Stellen, die sich dem Thema Diskriminierungsschutz langfristig widmen. Aufgabe dieser Stelle sollte es sein, Fragen von Diskriminierungsschutz und Antidiskriminierung in unterschiedliche Bereiche der Hochschule zu

8 Mehr zum Runden Tisch Gleichbehandlung und Antidiskriminierung an der RWTH siehe <http://www.rwth-aachen.de/cms/root/Die-RWTH/Einrichtungen/Einrichtungen-A-Z/~enu/Runder-Tisch/>.

9 Weitere Informationen finden sich hier: <https://www.frankfurt-university.de/de/hochschule/wir-ueber-uns/gleichstellung-und-diversity/antidiskriminierung/>.

10 Siehe dazu: <https://www.uni-rostock.de/universitaet/vielfalt-und-gleichstellung/vielfaltsmanagement/kommission-fuer-chancengleichheit-und-vielfalt/>.

tragen und die Entwicklung zu diesem Themenbereich an der Hochschule voranzutreiben. Dazu kann unter anderem die Implementierung eines Berichtswesens zu Antidiskriminierung, die Durchführung von Diversity-Monitorings (siehe 2.1) zur Erfassung der Teilhabe unterschiedlicher Gruppen oder auch die Förderung von Barrierefreiheit zählen.

In der Praxis haben verschiedene Hochschulen vielfältige Wege für eine solche Institutionalisierung

gewählt. Dies kann von der Einrichtung von Prorektoren mit Diversity- beziehungsweise Antidiskriminierungsschwerpunkt sowie die Etablierung von speziellen Kommissionen und Beiräten bis zu der Schaffung spezieller Stabsstellen reichen. Auch Antidiskriminierungsberatungsstellen und Antidiskriminierungsbeauftragte an Hochschulen können im Kontext dieser Institutionalisierung gesehen werden (siehe dazu ausführlich 2.4).

Praxisbeispiele:

- Prorektorate, die Diversity und Diskriminierungsschutz im Fokus haben, wurden beispielsweise an der **Universität Duisburg-Essen** mit dem Prorektorat mit dem Titel „Gesellschaftliche Verantwortung, Diversität und Internationalität“¹¹, an der **Universität zu Köln** zu „Akademischer Karriere und Chancengerechtigkeit“¹² oder an der Universität Bielefeld mit dem Schwerpunkt „Internationales und Diversität“¹³ geschaffen. Auffällig ist, dass das Thema Diversität dabei häufig mit dem Themenfeld Internationales verbunden ist.
- Andere Hochschulen haben Stabsstellen für Diversity oder Gleichstellung etabliert, die sich unter anderem dem Themenfeld Diskriminierungsschutz widmen. So kümmert sich beispielsweise an der **Technischen Universität Dresden** die Stabstelle Diversity-Management um Strategien und Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit, der Teilhabe sowie des Diskriminierungsschutzes an der Hochschule.¹⁴ Die Stabsstelle Gender and Diversity an der **Universität Freiburg** setzt sich dafür ein, Konzepte zu entwickeln, um mit der wachsenden Vielfalt an der Hochschule konstruktiv umzugehen und sie zu einem inklusiven, diskriminierungsfreien Ort zu machen.¹⁵
- Die **Hochschule Heilbronn (HHN)** hat 2016 eine Senatskommission für Gleichstellung und Diversität etabliert, die unter anderem für die strategische Gestaltung der Vielfalt und die Verbesserung des Diskriminierungsschutzes an der Hochschule verantwortlich ist. Sie kann dafür Vorschläge und Empfehlungen für Maßnahmen an der Hochschule abgeben.¹⁶
- An der **Universität zu Köln** wird derzeit ein Beirat für Chancengleichheit etabliert, der die Hochschule in der Entwicklung und Umsetzung von Diversity- und Antidiskriminierungsmaßnahmen beraten soll. Der Beirat ist sowohl mit hochschulinternen als auch externen Expert*innen besetzt. Grundlage der Arbeit des Beirats ist die „Strategie für Chancengerechtigkeit“, die im Rahmen der Diversity-Audits des Stifterverbandes entwickelt wurde.¹⁷

11 Siehe https://www.uni-due.de/de/rektorat/prorektorat_gesellschaftliche_verantwortung.php.

12 Siehe <http://portal.uni-koeln.de/universitaet/organisation/rektorat/prorektor-akademische-karriere-und-chancengerechtigkeit>.

13 Siehe <https://www.uni-bielefeld.de/uni/einrichtungen-organisation/rektorat/intdiv/>.

14 Weitere Informationen finden sich hier: <https://tu-dresden.de/tu-dresden/organisation/rektorat/prorektor-unientwicklung/stabsstelle-diversity-management>.

15 Weitere Informationen finden sich hier: <http://www.diversity.uni-freiburg.de/>.

16 Weitere Informationen finden sich hier: <https://www.hs-heilbronn.de/12560344/senatskommission-fuer-gleichstellung-und-diversitaet>.

17 Weitere Informationen finden sich hier: https://vielfalt.uni-koeln.de/fileadmin/home/bdahmen/PDFs/Strategie_Chancengerechtigkeit_DINA4.pdf.

Im Hinblick auf unterschiedliche Ansätze der Institutionalisierung ist es wichtig, dass diese sich nicht alleine auf die Ausgestaltung von Diversity-Strategien und -prozessen ausrichten, sondern

dabei die Themen Diskriminierungsschutz und Prävention von Diskriminierung aktiv mitgedacht werden.

2.3 Sensibilisierung, Empowerment und Öffentlichkeitsarbeit

Ziel des Bausteins:

Ziel des Bausteins ist es, darüber aufzuklären, dass es Diskriminierung an der Hochschule geben kann, zu beschreiben was Diskriminierung ist und über die verschiedenen Angebote zum Schutz vor Diskriminierung sowie über vorhandene Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten zu informieren. Dazu zählt auch, Beschäftigte der Hoch-

schule – insbesondere im Bereich Lehre und Verwaltung – für die Thematik zu sensibilisieren, damit sie Diskriminierung erkennen und vermeiden können. Ebenso zielt der Baustein darauf ab, Betroffene von Diskriminierung dabei zu unterstützen über Diskriminierungserfahrungen zu sprechen und dagegen vorgehen zu können.

Warum ist der Baustein wichtig?

Öffentlichkeits- und Informationsarbeit, Sensibilisierung und Fortbildung sowie Empowerment von Betroffenen von Diskriminierung bilden einen wesentlichen Bestandteil von Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen. Nur wenn bestehende Angebote, wie Beschwerdestellen und Beratungsstellen, allen Statusgruppen bekannt

und Studierende und Beschäftigte über ihre Rechte informiert sind, können diese auch entsprechend genutzt werden. Um die Beschwerdestelle nach § 13 AGG und Beratungsstellen, die bei Diskriminierungserfahrungen unterstützen, bekannt zu machen, braucht es vor allem proaktive Maßnahmen (siehe auch Anlage 3.9).

Mögliche Ansätze/Maßnahmen:

Ein erster Schritt zu einer effizienten Informationsarbeit ist eine gut verlinkte und aktualisierte Website. Um die verschiedenen Angebote im Bereich Diskriminierungsschutz bekannt zu machen, können diese beispielsweise in Einführungsveranstaltungen und Orientierungswochen für Studierende vorgestellt werden. Auf der Internetseite der Hochschule und in den sozialen Medien könnte über die Angebote berichtet werden. Aber auch im Arbeitsvertrag von Be-

schäftigten der Hochschule kann auf die vorhandene Richtlinie zum Diskriminierungsschutz (siehe 2.5) und Beschwerde- beziehungsweise Beratungsmöglichkeiten bei Diskriminierung hingewiesen werden. Zusätzlich können Plakate, Flyer und Aushänge in allen Fachbereichen genutzt werden. Dabei ist es wichtig, auch Informationen in anderen Sprachen sowie barrierefrei zur Verfügung zu stellen.

Praxisbeispiele:

- Die **Frankfurt University of Applied Science** informiert darüber, was Diskriminierung ist,

verweist auf Angebote an und außerhalb der Hochschule und klärt über das Allgemeine

Gleichbehandlungsgesetz auf.¹⁸ Ähnliche Informationen stellt beispielsweise die **Hochschule Heilbronn (HHN)** zur Verfügung, die ausführlich über den Diskriminierungsschutz an der HHN und Unterstützungsangebote informiert.¹⁹

- Im zweisprachigen (deutsch/englisch) Flyer „Was tun bei Diskriminierung?“ informiert die **Technische Hochschule Nürnberg** über Diskriminierung, Anlaufstellen an der Hochschule und Handlungsmöglichkeiten.²⁰ Die **Jade Hochschule** hat einen Flyer veröffentlicht, der speziell Informationen zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der Hochschule enthält.²¹

- Die **Universität Bielefeld** hat 2013 die Kampagne „Uni ohne Vorurteile“ ins Leben gerufen, an der das Rektorat, der AstA der Hochschule, das Institut für interdisziplinäre Gewalt- und Konfliktforschung sowie andere

Akteure beteiligt sind. Die Kampagne zielt vor allem darauf ab, Diskriminierung an der Hochschule abzubauen und Zivilcourage zu fördern. Im Rahmen der Kampagne wurden Veranstaltungen und eine Umfrage durchgeführt.²² Zusätzlich wurde die Entwicklung eines Strategiepapiers zu „Diversität in der Gesellschaft und der Umgang mit Diversität an der Universität Bielefeld“ unterstützt.²³

- Im Rahmen von „NO GO! Aktionstag der **Uni Greifswald** gegen Diskriminierung und Sexismus“ wurden von Studierenden des Caspar-David-Friedrich-Instituts Plakate, die sich mit Diskriminierung und Sexismus beschäftigen, ausgestellt.²⁴

- Die **Universität Göttingen** macht mit der Postkarte „Rote Karten gegen Diskriminierung“ auf das Problem der Diskriminierung an der Hochschule aufmerksam.²⁵

Um Diskriminierung im Hochschulkontext zu vermeiden, ist es darüber hinaus notwendig, das Wissen zu Diskriminierung, den eigenen Vorurteilsstrukturen und möglichen Interventionsansätzen durch Schulungen, Fortbildungen von Lehrenden, Verwaltung sowie Studierenden zu erhöhen. Dazu bedarf es regelmäßiger Trainings, Schulungen, Projekttag und ähnlicher Instrumente für alle Statusgruppen der Hochschule. Diese sollten sich mit Themen wie Diskriminierung, Diskriminierungsschutz und dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, aber auch mit Fragen von Diversity beschäftigen. Sinnvoll sind

auch Anti-Bias-Trainings, bei denen es darum geht, sich eigener Vorurteile bewusst zu werden und für den Umgang mit heterogenen Lerngruppen zu sensibilisieren. Einen allgemeinen Beitrag zur Sensibilisierung im Hinblick auf Diskriminierung kann auch das Leitbild der Hochschule leisten, wenn in diesem Fragen von Diskriminierung und Chancengerechtigkeit angesprochen werden. Auch der Abschluss von Dienstvereinbarungen und das Aufstellen von Verhaltenskodizes zum Diskriminierungsschutz, die allen Beschäftigten und Lehrenden ausgehändigt werden, können zum Schutz vor Diskriminierung beitragen.

18 Siehe hier: <https://www.frankfurt-university.de/de/hochschule/wir-ueber-uns/gleichstellung-und-diversity/antidiskriminierung/was-ist-diskriminierung/>.

19 Ausführliche Informationen finden sich hier: <https://www.hs-heilbronn.de/antidiskriminierung>.

20 Der Flyer findet sich hier: https://www.th-nuernberg.de/fileadmin/global/Gelenkte_Doks/ZE/HSFG/HSFG_0400_INFO_Diskriminierung_public.pdf.

21 Der Flyer findet sich hier: https://www.jade-hs.de/fileadmin/gleichstellung/downloads/Diskriminierung/Flyer_Antidiskriminierung.pdf.

22 Siehe ausführlich hier: <http://www.uni-bielefeld.de/ohne-vorurteile/>.

23 Siehe hier: <https://www.uni-bielefeld.de/themen/diversitaet/diversity-policy/strategiepapier-diversity.pdf>.

24 Weiter Informationen finden sich hier: <https://www.uni-greifswald.de/universitaet/organisation/verwaltung/detailansicht-news-verwaltung/n/no-go-aktionstag-der-uni-greifswald-gegen-diskriminierung-und-sexismus-31183/>

25 Siehe hier: <https://www.uni-goettingen.de/de/580846.html>.

Praxisbeispiele:

- Die **Universität Konstanz** bietet ein bedarfsgerechtes Training zur Umsetzung des Antidiskriminierungsansatzes auf der Basis eines speziellen Theatertrainings an, in dem gemeinsam mit Improtheaterschauspieler*innen diskriminierende Situationen im Hochschulalltag nachgespielt und dekonstruiert werden können.²⁶
- Anti-Bias-Trainings, die dazu dienen, Diskriminierung und eigene Vorurteilsstrukturen sichtbar zu machen, wurden beispielsweise an der **Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen (RWTH)** für unterschiedliche Zielgruppen an der Hochschule angeboten.²⁷
- Verschiedene Hochschulen führen Projekttag oder -wochen durch, die sich mit den Themen Gleichstellung, Diversity und Antidiskriminierung befassen. Diese enthalten häufig auch Workshops zu spezifischen Themen wie Umgang mit sexueller Belästigung, Mobbing oder der Auseinandersetzung mit Vorurteilen. Die **Universität zu Köln** beispielsweise organisiert seit 2015 eine Diversity-Woche, die 2017 unter dem Motto „Diskriminierungen abbauen, Chancen aufbauen“ stand.²⁸
- An der **Hochschule Pforzheim** gibt es einen »Ethik-Kodex« der Fakultät für Wirtschaft und Recht, nach dem jegliche Form von Diskriminierung nicht toleriert wird.²⁹
- Die Dienstvereinbarung »Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz« schützt Beschäftigte der **Hochschule Bremen** vor Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.³⁰
- Die Leitbilder verschiedener Hochschulen gehen auf Aspekte im Bereich des Diskriminierungsschutzes ein. Im Leitbild der **Hochschule Bochum** wird beispielsweise betont: „Chancengleichheit, Diskriminierungsfreiheit und Wertschätzung der Unterschiedlichkeit sind selbstverständlich“.³¹ Vielfalt wird im Leitbild der **Evangelischen Hochschule Freiburg** als Bereicherung gesehen, die Notwendigkeit des Umgangs mit eigenen Vorurteilen betont und der Abbau von Diskriminierung und Barrieren in der Hochschule als wichtig angesehen.³² Im Diversity-Leitbild der **Hochschule Kassel** wird an verschiedenen Punkten die Notwendigkeit des Schutzes vor Diskriminierung hervorgehoben.³³
- Der Verhaltenskodex der **Technischen Hochschule Mittelhessen** verpflichtet alle Angehörigen der Hochschule zu einem wertschätzenden, respektvollen Umgang miteinander und gibt vor, dass Diskriminierung an der Hochschule nicht toleriert wird. Dabei wird sowohl auf die verschiedenen geschützten Merkmale als auch die Verhaltensweisen, die nicht akzeptiert werden, eingegangen.³⁴ Der Verhaltenskodex ist auf der Website der Hochschule veröffentlicht, darüber hinaus ist er in allen Gebäuden der Hochschule sichtbar ausgehängt.

26 Mehr Informationen finden sich hier: <https://www.uni-konstanz.de/gleichstellungsreferat/diversity/anti-diskriminierung/massnahmen/>.

27 Siehe hier: <http://www.igad.rwth-aachen.de/cms/IGAD/Die-Stabsstelle/Aktuelles/~nxb/Anti-Bias-Trainingsreihe/>.

28 Siehe hier: <https://www.portal.uni-koeln.de/diversity-woche.html>.

29 Siehe hier: https://businesspf.hs-pforzheim.de/fakultaet/profil/unser_ethik_kodex/.

30 Siehe hier: https://www.hs-bremen.de/internet/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/gl/diskriminierung/dienstvereinbarung_konfliktbew_ltigung_am_arbeitsplatz.pdf.

31 Siehe hier: <https://www.hochschule-bochum.de/die-bo/hochschule/profil/leitbild/>.

32 Mehr Informationen finden sich hier: <https://www.eh-freiburg.de/leitbild/>.

33 Siehe hier: https://www.uni-kassel.de/intranet/fileadmin/datas/themen/mentoring-divers/Diversity-Leitbild_Universit%C3%A4t_Kassel_02.pdf.

34 Siehe hier: <https://www.thm.de/site/hochschule/profil/verhaltenskodex.html>.

Für Betroffene von Diskriminierung sollten Empowerment-Workshops angeboten werden, um sie darin zu stärken, Diskriminierung zu erkennen und ansprechen zu können. Auch die Schaffung von spezialisierten Angeboten für einzelne Gruppen wie zum Beispiel trans*studierende oder Studierende mit Behinderung und

auch die Unterstützung von entsprechenden Netzwerken können hier sinnvoll sein. Die zielgruppenspezifische Vernetzung kann dabei auch über eine Hochschule hinausreichen wie zum Beispiel der Bundesverband ausländischer Studierender e.V.³⁵ oder die AG trans*emanzipatorische Hochschulpolitik.³⁶

Praxisbeispiele:

- Eine Peer-to-Peer-Beratung und -Unterstützung von trans*Studierenden bietet beispielsweise die **Universität Göttingen** an. Dabei werden unter anderem Informationen zur Vereinbarkeit von Studium und trans*bezogenen Veränderungsprozessen sowie sozialen, rechtlichen und medizinischen Aspekten gegeben. Im Fall von erlebten Diskriminierungserfahrungen wird Beratung geleistet. Zuzüglich wird aber auch die Hochschule für den Umgang mit trans*Personen sensibilisiert.³⁷
- Im Rahmen des Diversity-Audits des Stifterverbandes hat die **Universität zu Köln** Empowerment Workshops für Schwarze Studierende/Studierende of Color und Studierende der ersten Generation durchgeführt. Dabei stand im Mittelpunkt, sich über eigene Diskriminierungserfahrungen auszutauschen, Umgangsstrategien zu erarbeiten und sich zu vernetzen.³⁸ Der Gruppe von Master-Studierenden und Promovierenden erster Generation nimmt auch die **Humboldt-Universität zu Berlin** mit ihrem Programm „firstgen: Mentoring & Empowerment für Studierende mit nicht-akademischen familiären Hintergrund“ in den Blick.³⁹
- An der **Alice Salomon Hochschule Berlin** wird im Rahmen des Modellprojektes „Empowerment für Studierende of Color, Sensibilisierung und antirassistische Öffnung“ versucht, Rassismus an der Hochschule besser zu verstehen, Schutzräume zu entwickeln, Studierende zu vernetzen und deren Ressourcen zu stärken.⁴⁰
- Der AStA der **Freien Universität Berlin** bietet mit der „Enthinderungsberatung“ eine spezialisierte Beratung und einen Raum für Austausch von Studierenden mit besonderen gesundheitlichen Bedürfnissen.⁴¹

35 Siehe hier: <https://bas-ev.de/>.

36 Siehe hier: <http://ag-trans-hopo.org/>.

37 Weitere Informationen finden sich hier: <https://www.uni-goettingen.de/de/580847.html>.

38 Siehe hier: <http://empowerment.uni-koeln.de/>.

39 Weitere Informationen finden sich hier: <https://www.hrk-nexus.de/material/gute-beispiele-und-konzepte-good-practice/detailansicht/meldung/firstgen-mentoring-empowerment-fuer-studierende-mit-nicht-akademischem-familiaerem-hintergrund-2871/>.

40 Siehe hier: <https://www.ash-berlin.eu/news/empowerment-und-sensibilisierung/>.

41 Siehe https://enthinderungsberatung.astafu.de/?page_id=44.

2.4 Antidiskriminierungs-, Erst- und Verweisberatung

Ziel des Bausteins:

Betroffene sollen niedrigschwellig Ansprechpersonen und Beratung finden, an die sie sich im Falle von Diskriminierungserfahrungen an der Hochschule und deren Umfeld wenden können. Um das sicherzustellen, können sowohl Strukturen der Erst- und Verweisberatung, Vertrauenspersonen als auch spezialisierte Antidiskriminierungsberatung sowie zielgruppenspezifische

Beratung sinnvoll sein. Die Umfrage unter Hochschulen hat gezeigt, dass Betroffene sich nicht nur an eine konkrete Stelle wenden, sondern unterschiedliche Personen und Stellen in der Hochschule kontaktieren, in die sie Vertrauen haben und bei der sie aus ihrer Sicht die Diskriminierungserfahrungen ansprechen können (siehe Anlage 3.8).

Warum ist der Baustein wichtig?

Für von Diskriminierung betroffene Personen ist es oftmals schwierig, allein gegen Diskriminierung vorzugehen. Die Betroffenen wissen zum Teil nicht, ob das, was sie erlebt haben, eine Diskriminierung darstellt. Auch kennen sie meist nicht genau die Möglichkeiten, die es an der Hochschule gibt, um

sich gegen Diskriminierung zu wehren. Darüber hinaus wollen Betroffene häufig erst einmal nur über ihre Erfahrung sprechen und dann gemeinsam mit einer Beratungsstelle beziehungsweise Vertrauensperson überlegen, welche weiteren Schritte gegangen werden können.

Mögliche Ansätze/Maßnahmen:

Beschäftigte, Dozent*innen und Studierende, die an der Hochschule von Diskriminierung betroffen sind, wenden sich häufig an unterschiedliche Stellen in der Hochschule, die ihnen bekannt sind. Das kann vom Personalrat, der oder dem Frauenbeziehungsweise Gleichstellungsbeauftragten, der oder dem Schwerbehindertenbeauftragten über die allgemeine Studienberatung oder psychologische Studienberatung bis hin zu einzelnen Hochschulprofessor*innen oder Beratungsstellen im Kontext der Studierendenvertretung beziehungsweise des AStA reichen. Daher ist es wichtig, dass alle Ansprechpersonen und Beratungsstellen an der Hochschule für Fragen zu Diskriminierung sensibilisiert sind, die bestehenden Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten kennen und an

andere Stellen verweisen können. Die Erstberatung sollte in der Lage sein, die Diskriminierungssituation und den Beratungsbedarf zu klären und über Möglichkeiten der Unterstützung sowie die Rechte der Betroffenen zu informieren. Auch können diese Anlauf- und Beratungsstellen im Einverständnis mit den Betroffenen auf eine gütliche Einigung zwischen den Parteien hinwirken.⁴² Für diese Aufgaben sollten die Beratungsstellen entsprechend im Antidiskriminierungsrecht und in der Antidiskriminierungsberatung fortgebildet sein. Zudem kann es hilfreich sein, an einzelnen Fachbereichen oder Instituten spezielle Vertrauensdozent*innen zu benennen, an die sich vor allem Studierende mit Diskriminierungserfahrungen wenden können.

42 Die Hochschule Ludwigshafen unterscheidet in ihrer Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligung beispielsweise zwischen einem nicht-förmlichen Verfahren und einem förmlichen Verfahren. Im nicht-förmlichen Verfahren suchen Betroffene eine Beratungsstelle an der Hochschule auf, welche die betroffene Person bei der Konfliktlösung begleiten und unterstützen kann. Diese Beratungsgespräche sind in der Regel vertraulich. Im förmlichen Verfahren wenden sich die Betroffenen hingegen an die § 13 AGG Beschwerdestelle. Siehe dazu ausführlich: https://www.hwg-lu.de/fileadmin/user_upload/hochschule/publikationen/sonstiges/Ausgabe_17_-_03.12.2018_Richtlinien_zum_Schutz_vor_Benachteiligungen.pdf.

Praxisbeispiele:

- Eine ausführliche Darstellung aller Beratungsangebote bei Diskriminierung bietet beispielsweise die **Hochschule Heilbronn** an. Sie hat zudem ein dezentrales Netz von Lots*innen geschaffen, an die sich Betroffene von Diskriminierung an allen Hochschulstandorten vertraulich wenden können. Zudem gibt es spezialisierte Ansprechpartner*innen bei Rassismus, Mobbing sowie sexueller Belästigung und Stalking.⁴³
- Ein sehr ausdifferenziertes System an Anlaufstellen und Beratung besitzt die **Universität Konstanz**.⁴⁴ So gibt es eine Person, die bei Mehrfachdiskriminierung beziehungsweise wenn nicht klar ist, wer zuständig ist, angesprochen werden kann. Außerdem gibt es Ansprechpersonen bei Diskriminierung aufgrund von Familienaufgaben, aufgrund der sexuellen Orientierung oder der Geschlechtsidentität, Diskriminierung aufgrund des Asylstatus et cetera.
- Die **Universität zu Köln** hat im Jahr 2008 das Amt der/des Vertrauensdozent*in bei Diskriminierung von Studierenden geschaffen. Jede Fakultät hat eine entsprechende Vertrauensperson, die für alle im AGG geschützten Diskriminierungsmerkmale zuständig ist. Die Meldungen an die Vertrauensdozent*innen werden vertraulich behandelt. Die Vertrauensbeauftragten können mit Zustimmung der Betroffenen eine einvernehmliche Lösung anstreben oder den Diskriminierungsfall an eine höhere universitäre Instanz verweisen.⁴⁵

Neben der Erst- und Verweisberatung ist es auch sinnvoll, spezialisierte Antidiskriminierungsberatungsstellen an Hochschulen einzurichten. Diese haben im Unterschied zu der Erstberatung ein vertieftes Wissen zu Fragen von Diskriminierung. Sie sind in der Lage, die Betroffenen parteilich bei einem Beschwerdeverfahren bei der Beschwerdestelle nach § 13 AGG zu begleiten, stehen gegebenenfalls für eine Mediation bereit und können die Hochschule in Antidiskriminierungsfragen beraten, sensibilisieren und schulen. Entsprechende Beratungsstellen können zudem Diskriminierungserfahrungen dokumentieren, darauf auf-

bauend Maßnahmen zum Diskriminierungsschutz an der Hochschule identifizieren und als Fachstelle für Antidiskriminierung wirken. Inzwischen haben verschiedene Hochschulen⁴⁶ entsprechende Antidiskriminierungsberatungsstellen eingerichtet, die sich entweder nur an Studierende oder an alle Statusgruppen richten. Zudem gibt es Antidiskriminierungsberatungsstellen, die nur zu bestimmten geschützten Merkmalen wie der ethnischen Herkunft und Religion beraten. Davon gibt es bislang aber nur wenige (siehe Anlage 3.10).

43 Siehe dazu ausführlich <https://www.hs-heilbronn.de/antidiskriminierung-anlaufstellen>.

44 Siehe hier: <https://www.uni-konstanz.de/gleichstellungsreferat/diversity/anti-diskriminierung/ansprechpersonen/>.

45 Siehe dazu ausführlich https://strategy.uni-koeln.de/gremien__und_sonstige_akademische_angelegenheiten/beauftragte_und_vertrauensdozentinnen/index_ger.html.

46 Beispielsweise die Universität Bremen, die Hochschule Fulda, die Technische Hochschule Mittelhessen (THM), die Goethe-Universität Frankfurt und die Universität Göttingen.

Praxisbeispiele:

- Die „Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt – Expertise und Konfliktberatung“ (ADE) an der **Universität Bremen** wurde 1993 mit dem Ziel eingerichtet, die professionelle Bearbeitung von Konflikten, Diskriminierung und Gewalt an der Hochschule in Ausbildungs- und Arbeitszusammenhängen zu fördern. Dafür werden unterschiedlichste Beratungsformate von der Erst- über die Einzelberatung bis hin zur Gruppenberatung, Prozessberatung und Konfliktberatung angeboten. Darüber hinaus bietet die ADE auch Fortbildungen an und organisiert Veranstaltungen zum Thema Diskriminierung und Gewalt.⁴⁷
- Eine Beratungsstelle mit Fokus auf die Studierenden ist die Antidiskriminierungsstelle BIKO an der Technischen Hochschule Mittelhessen, welche Studierende bei Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft und Religion berät. Neben der Beratung zu Diskriminierung bietet BIKO auch Empowerment-Workshops für PoC*-Studierende sowie Trainings zur Sensibilisierung für Diskriminierung an und organisiert im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit Fachtagungen zu Fragen rund um das Thema Diskriminierung an Hochschulen. Außerdem arbeitet BIKO in verschiedenen Hochschulgremien mit, um die Entwicklung einer umfassenden Antidiskriminierungsstrategie an der Hochschule zu unterstützen.⁴⁸
- Um niedrigschwellig über selbsterlebte oder auch beobachtete Diskriminierung an der Hochschule berichten zu können, hat die Antidiskriminierungsberatung der **Universität Göttingen** ein Onlineformular entwickelt, über welches Diskriminierungserfahrungen gemeldet werden können. Die Betroffenen können dabei Unterstützung anfragen, aber auch nur anonym Vorfälle aufzeigen. Dies soll der Beratungsstelle ermöglichen, einen besseren Überblick über Vorkommnisse an der Hochschule zu gewinnen, um daraus gegebenenfalls Maßnahmen abzuleiten.⁴⁹

Ist es – beispielsweise an einer kleineren Hochschule – nicht möglich, eine eigenständige Antidiskriminierungsberatungsstelle zu etablieren, so kann mit staatlichen oder nicht staatlichen

Antidiskriminierungsberatungsstellen kooperiert werden. Die externe Stelle kann auch regelmäßig Beratungsstunden auf dem Campus anbieten.

2.5 Richtlinien zum Diskriminierungsschutz und zur Beschwerdestelle nach § 13 AGG

Ziel des Bausteins:

Der Baustein möchte Betroffenen die Möglichkeit geben, sich bei Diskriminierung zu beschweren und im Vorfeld darüber zu informieren, wie das Beschwerdeverfahren abläuft und welche Akteure involviert sind. Sie sollen damit in die Lage versetzt werden, bei Diskriminierung an der

Hochschule aktiv zu werden. Richtlinien, die das Beschwerdeverfahren konkret regeln, geben alle Beteiligten Sicherheit, wie bei Fällen von Diskriminierung vorgegangen werden kann und welche Rolle die einzelnen Akteure spielen.

⁴⁷ Siehe ausführlich: <https://www.uni-bremen.de/ade/>.

⁴⁸ Siehe dazu ausführlich: <https://www.thm.de/site/hochschule/zentrale-bereiche/beauftragte-und-weitere-ansprechpartner/biko-antidiskriminierungsberatung.html>.

⁴⁹ Siehe hier: <https://www.uni-goettingen.de/de/meldebogen+diskriminierung/591732.html>.

Warum ist dieser Baustein wichtig?

Mit der Einrichtung einer Beschwerdestelle nach § 13 AGG kommt die Hochschule als Arbeitgeber ihrer Pflicht der Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes nach (siehe 1.1). Eine Beschwerdestelle ist notwendig, um neutral prüfen zu können, ob eine Diskriminierung vorliegt und um gegebenenfalls entsprechende Maßnahmen zur Abhilfe zum Schutz der Betroffenen sowie Sanktionen zu empfehlen. Richtlinien zum Diskriminierungsschutz dienen einerseits dazu, den Schutz vor Diskriminierung an der Hochschule analog dem AGG herzustellen, dort, wo dies nicht in den entsprechenden Hochschulgesetzen vorgegeben ist. Andererseits machen sie

das Beschwerdeverfahren transparent und legen fest, welche Rolle verschiedene Akteure an der Hochschule im Rahmen von Beratung, Beschwerde und Prävention von Diskriminierung spielen können. Richtlinien und transparente Beschwerdeverfahren ermöglichen allen an der Hochschule vorhandenen Beratungsstellen und sonstigen Einrichtungen, die bei Diskriminierungserfahrungen an der Hochschule von Betroffenen angesprochen werden, die Befugnisse und Aufgaben der Beschwerdestellen zu kennen, Fälle an diese zu verweisen und mit ihr zusammenzuarbeiten (siehe Anlage 3.3).

Mögliche Ansätze/Maßnahmen:⁵⁰

Bei der Einrichtung der Beschwerdestelle nach § 13 AGG sollte überlegt werden, wo die Beschwerdestelle am besten in der Hochschule angesiedelt sein sollte, um den Sachverhalt »neutral« zu beurteilen und Entscheidungen möglichst »unabhängig« treffen zu können (siehe Anlage 3.4). So kann es alternativ zu einer einzelnen Person auf Arbeitgeberseite (zum Beispiel in der Personalstelle oder im Justizariat) als Beschwerdestelle durchaus sinnvoll sein, eine Kommission beziehungsweise ein Koordinierungsgremium aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmer beziehungsweise Studierendenvertretung zusammenzustellen, die als Beschwerdestelle nach § 13 AGG gemeinsam fungieren. Auch könnte einer Einzelperson als Beschwerdestelle eine beratende Kommission zur Seite gestellt werden, welche sie bei der Ermittlung des Sachverhalts und Entscheidungsfindung unterstützt. Hochschulen richten zum Teil Koordinierungsgremien beziehungsweise Beschwerdekommis-sionen ein, an denen beispielsweise Vertreter*innen des Gleichstellungsbüros beziehungsweise der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, des Personalrats, der Schwerbehindertenvertretung sowie der Personalabteilung vertreten sind beziehungsweise auch Kanzler*in, Justizariat (siehe Anlage 3.4). Doppelmandatierungen – das

heißt, dass beispielsweise Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragte auch als § 13 AGG Beschwerdestelle tätig sind, können zu Schwierigkeiten führen, da hier das Mandat der Beratung und Beschwerde häufig nur schwer zu treffen ist und es auch zu Interessenskonflikten in Bezug auf Fragen von Vertraulichkeit und Neutralität kommen kann.⁵¹ Alternativ kann die Ernennung einer Ombudsperson oder von Antidiskriminierungsbeauftragten, welche Beschwerden entgegennehmen und bearbeiten, sinnvoll sein. Dabei ist es wichtig, dass diese aber nicht gleichzeitig auch die Beratung der Betroffenen übernehmen, um neutral und unparteilich entscheiden zu können.

Grundsätzlich sollte das „Amt“ der Beschwerdestelle mit einer Person oder mit Personen besetzt werden, die über bestimmte Eigenschaften verfügt/verfügen. So dürfte es für die erfolgreiche Wahrnehmung der Aufgaben beispielsweise unerlässlich sein, dass die Person(en) an der Hochschule bei weiten Teilen der Beschäftigten und Studierenden Vertrauen genießt/genießen. Zudem ist es wichtig, dass die Person(en) zuhören kann/können und sich möglichst unvoreingenommen der Aufklärung des Sachverhalts widmet/widmen (Liebscher & Kobes 2010: 28).

⁵⁰ Siehe dazu auch ausführlich Anlage 3.3-Anlage 3.9. weiter unten.

⁵¹ Zu den Herausforderungen der Ansiedlung von Beschwerdestellen siehe auch ausführlich Anlage 3.4.

Darüber hinaus sollte/sollten die Person(en) im AGG geschult sein, Kenntnisse im Dienst- und Arbeitsrecht haben und gute Gesprächsführungs-, Moderations-, Beratungs- sowie nach Möglichkeit Mediationskompetenzen mitbringen. Wenn mehrere Personen die Beschwerdestelle bilden, ist es hilfreich, Menschen unterschiedlicher Geschlechter als Ansprechpartner*innen zu haben. Ebenfalls ist von der Hochschule zu prüfen, welche zeitlichen Ressourcen die Beschwerdestelle benötigt, um ihren Aufgaben nachzukommen (siehe Anlage 3.6).

Hochschulen müssen die Beschwerdestelle bekannt machen (Information bei Neueinstellung, auf der Website der Hochschule, durch Flyer oder im Rahmen von Erstsemesterveranstaltungen).

Ein barrierefreier Zugang zur Beschwerdestelle muss gegeben sein, baulich und sprachlich.

Wissenschaftler*innen an Hochschulen haben auch die Möglichkeit, sich bei Konflikten und Benachteiligungen, die Streitigkeiten oder Unstimmigkeiten im Zusammenhang mit den Regeln guter wissenschaftlicher Praxis betreffen, an den Ombudsman für die Wissenschaft⁵² oder eine lokale Ombudsperson zu wenden. Der Ombudsman für Wissenschaft ist ein Gremium, das von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) eingesetzt wird und unter anderem die Aufgabe hat, neutral und vertraulich bei Problemen oder Konflikten, welche die wissenschaftliche Integrität betreffen, zu beraten, zu vermitteln und durch Konfliktmoderation wo möglich Lösungen zu finden.

Praxisbeispiele:

- Die **Universität zu Lübeck** hat eine Kommission beziehungsweise ein Koordinierungsgremium eingerichtet, das die Gleichstellungsaufträge, das Justizariat, den Referenten für Chancengleichheit und die Leitung des Sachgebietes Zentrale Beschaffung umfasst. In dieser Konstellation ist sowohl die Arbeitgeber- als auch die Arbeitnehmerseite vertreten. Darüber hinaus gehören sowohl Frauen als auch Männer dem Team der Beschwerdestelle an, sodass von den Betroffenen unterschiedliche Ansprechpartner*innen gewählt werden können.⁵³
- An der **Hochschule Heilbronn** wird von der Beschwerdestelle eine Beschwerdekommision eingerichtet, die das formelle Beschwerdeverfahren durchführt. Der Beschwerdekommision gehören nach der „Satzung der Hochschule zum Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung, Belästigung, Stalking und Mobbing“ neben Rektor*in beziehungsweise entsprechenden Stellvertreter*innen zwei Mitglieder der Senatskommission Gleichstellung und Diversität beziehungsweise deren Vertreter*innen und Ansprechpersonen/Beauftragte, die für das jeweilige Themenfeld zuständig sind, an. Zusätzlich werden bei Mitarbeitenden eine Person des Personalrats beziehungsweise bei Studierenden ein Mitglied der Verfassten Studierendenschaft einbezogen. Außerdem können weitere Stellen zur Klärung des Sachverhalts beratend herangezogen werden.⁵⁴
- Um die Beschwerdestelle nach § 13 AGG bekannt zu machen, hat die **Universität Düsseldorf** einen Informationsflyer erstellt, der über die Aufgaben der Beschwerdestelle, die geschützten Merkmale nach dem AGG und die Pflichten von Vorgesetzten zur Information bezüglich Diskriminierungsschutz aufklärt.⁵⁵

52 Siehe hier für ausführliche Informationen: <https://ombudsman-fuer-die-wissenschaft.de/>.

53 Siehe hier: <https://www.uni-luebeck.de/aktuelles/pressemitteilung/artikel/die-neue-agg-beschwerdestelle.html>.

54 Siehe hier: https://www.hs-heilbronn.de/15893633/satzung-diskriminierungsschutz_senent_15-11-2017_u-pdf.pdf.

55 Siehe hier: https://www.uni-duesseldorf.de/home/fileadmin/redaktion/ZUV/Justitiariat/AGG/HHU_Faltblatt_AGG-Web_2018.pdf.

Um das Verfahren der Beschwerdestelle nach § 13 AGG festzulegen, bietet es sich für die Hochschule an, eine Richtlinie oder Satzung zu erlassen. In dieser kann unter anderem geregelt werden, wer Beschwerde einlegen darf, was unter Diskriminierung verstanden wird und wer für Beratung und Beschwerde zuständig ist. In der Regel betreffen diese von Hochschulen erlassenen Richtlinien vor allem den Schutz vor sexueller Belästigung und sexualisierten Diskriminierungen (Kocher/Porsche 2015) (siehe Anlage 3.10). In den letzten Jahren haben aber auch immer mehr Hochschulen breiter angelegte Richtlinien erlassen, die alle in § 1 AGG geschützten Merkmale umfassen oder sogar darüber hinausgehen. So umfasst beispielsweise die Richtlinie der Hochschule Frankfurt für Applied Science neben den im AGG geschützten Merkmalen auch die Merkmale soziale Herkunft und Aussehen.⁵⁶ Die Richtlinie der RWTH Aachen ergänzt die AGG geschützten Merkmale um das Merkmal der politischen Gesinnung.⁵⁷

Analysiert man bestehende Richtlinien zum Diskriminierungsschutz an Hochschulen, enthalten diese in der Regel folgende Bestandteile:

- Erklärung geschützter Merkmale/Benachteiligungsverbot
- Definition/Begriffsbestimmung/Formen von Diskriminierung und Gewalt (zum Beispiel unmittelbare, mittelbare Diskriminierung, Mobbing, Stalking)
- Geltungsbereich der Richtlinie (zum Beispiel Beschäftigte, Studierende, Gasthörernde, Besucher*innen)

- Aufzeigen von Beratungsstrukturen
- Benennung der Beschwerdestelle nach § 13 AGG
- Festlegung des Beschwerdewegs/Beschwerdeablaufs; Hinweise zur Vertraulichkeit
- Festlegung von möglichen Maßnahmen und Sanktionen im Falle von Diskriminierung
- Hinweise zu Präventionsmaßnahmen

Darüber hinaus enthalten viele der Richtlinien noch eine Präambel, welche die Ziele der Richtlinie benennt. Einige der Richtlinien sind weiter gefasst und enthalten auch Regelungen zu fairem Verhalten und zum Umgang mit Konflikten an der Hochschule. Auch kann die Richtlinie dazu genutzt werden, auf die Problematik der institutionellen Diskriminierung hinzuweisen und Maßnahmen festlegen, wie diese an der Hochschule identifiziert und dagegen vorgegangen werden kann. Die gestiegene Bedeutung von Richtlinien zum übergreifenden Diskriminierungsschutz ist auch daran abzulesen, dass das Bundesland Hessen die Hochschulen in Hessen dazu aufgefordert hat, entsprechende Richtlinien zu erlassen und diesen dafür eine Musterrichtlinie zur Verfügung stellt (Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst, Musterrichtlinie zur Anwendung der Diskriminierungsverbote des AGG für alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule, insbesondere Studierende. Januar 2018).

⁵⁶ Siehe hier: https://www.hs-heilbronn.de/15893633/satzung-diskriminierungsschutz_senent_15-11-2017_u-pdf.pdf.

⁵⁷ Siehe hier: <http://www.rwth-aachen.de/cms/root/Die-RWTH/Profil/Gender-Diversity/Gleichbehandlung-Antidiskriminierung/~frod/Richtlinie-zum-Schutz-vor-Benachteiligung/>.

Praxisbeispiele:

- Die Universität Konstanz führte 2015 eine „Richtlinie gegen Diskriminierungen und sexualisierte Gewalt“ ein, die den Gültigkeitsbereich explizit auf Personen ausweitet, „die arbeits- oder dienstrechtlich nicht an die Universität gebunden und daher vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nicht erfasst sind“⁵⁸ – dies betrifft sowohl Studierende als auch Promovierende. Die Richtlinie definiert Formen der Diskriminierung, beschreibt die Zuständigkeiten (in diesem Falle eine männliche und eine weibliche Ansprechperson, bestellt durch das Rektorat) und enthält einen Maßnahmen- und Sanktionskatalog im Falle einer Diskriminierung.⁵⁹
- Die „Richtlinie zum Umgang mit Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing an der Universität zu Köln“ von 2019 unterscheidet zwischen einem informellen Beratungsverfahren und einem formellen Beschwerdeverfahren. Dabei wird detailliert beschrieben, welche Verfahrensschritte die Beratung und das formelle Beschwerdeverfahren umfassen. Neben den im AGG geschützten Merkmalen ist auch Diskriminierung aufgrund weiterer individueller Differenzmerkmale (zum Beispiel Aussehen) an der Hochschule verboten. Zudem wird auf Mehrfachdiskriminierungen Bezug genommen.⁶⁰
- Eine ausführliche Darstellung der unterschiedlichen verbotenen Formen von Diskriminierung ist in der „Richtlinie gegen Diskriminierung und sexualisierte Gewalt im Studium und am Arbeitsplatz an der Pädagogischen Hochschule Freiburg“ enthalten. So wird auch auf unterschiedliche Ebenen von Diskriminierung, wie die individuelle, institutionelle, strukturelle und gesellschaftliche, hingewiesen. Zudem enthält die Richtlinie ausführliche Vorgaben zu Prävention und Fürsorge an der Hochschule.⁶¹

Die Verabschiedung einer Richtlinie zum Diskriminierungsschutz an Hochschulen ist nicht nur eine Herausforderung, sie kann auch als Basis dafür dienen, sich in der Hochschule mit den Themen Diskriminierung und Diskriminierungsschutz auseinanderzusetzen, sowie dazu beitra-

gen, Akteure in diesem Bereich zusammenzubringen. Ein interessantes Beispiel ist dafür der Entstehungsprozess der Richtlinie zum Diskriminierungsschutz an der Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen (RWTH).

58 Universität Konstanz (2015): Richtlinie gegen Diskriminierungen und sexualisierte Gewalt, S.2. Im Internet abrufbar unter: https://www.uni-konstanz.de/typo3temp/secure_downloads/57989/0/a4f9b0b0a5ac5f54508cbd01e690eef873cb65d8/Richtlinie_10-06-2015_Endfassung.pdf.

59 Ähnliche Richtlinien haben beispielsweise die RWTH Aachen (2013), die Hochschule für Musik und Theater Hamburg (2014), die Hochschule Furtwangen (2015) und die Hochschule Fulda (2017) erlassen.

60 Siehe hier: https://am.uni-koeln.de/e25983/am_mitteilungen/@18/AM_2019-22_RiLi_Antidiskriminierung_ger.pdf.

61 Siehe hier: https://www.ph-freiburg.de/fileadmin/dateien/sonstige/gleichstellung/richtlinie_diskriminierung_sexuelle_gewalt.pdf.

Interview mit der Gleichstellungsbeauftragten der Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen (RWTH), Dr. Ulrike Brands-Proharam Gonzalez:

Warum hat die RWTH Aachen eine Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligungen nach dem AGG erarbeitet?

Die RWTH Aachen hatte bereits einige Jahre vor dem Inkrafttreten des AGG eine „Leitlinie für partnerschaftliches Verhalten“ verabschiedet. Mit einer Richtlinie nach dem AGG sollte den verschiedenen hochschulinternen Beratungsstellen Handlungssicherheit sowie Beschäftigten und Studierenden Klarheit über Unterstützungsmöglichkeiten gegeben werden. Eine Richtlinie nach dem AGG wurde als unverzichtbarer Bestandteil der Präventionsarbeit gesehen und sollte die Studierenden einbeziehen, da für diese Zielgruppe das AGG ohne Rechtsfolgen bleibt.

Wie wurde bei der Entwicklung der Richtlinie vorgegangen und wer war daran beteiligt?

Auf Initiative des Gleichstellungsbüros war ein Runder Tisch Gleichbehandlung & Antidiskriminierung gegründet worden, an dem sich hochschulinterne, auch studentische Beratungsstellen, Beauftragte und Verwaltungseinrichtungen beteiligten. Zunächst wurde diskutiert, welche besonderen Diskriminierungsrisiken an der Hochschule bestehen. Dies geschah im Rahmen des Audits familiengerechte Hochschule, des Projektes „Diskriminierungsfreie Hochschule“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sowie im Rahmen des EU Projektes „Gender-based Violence Stalking and Fear of Crime“. Auf der Basis einer Bestandsaufnahme von bereits existierenden Richtlinien anderer Hochschulen und der weiteren Erkenntnisse erarbeitete der Runde Tisch einen allerersten Entwurf. Dieser wurde dann von zahlreichen Stellen geprüft, ergänzt und verbessert. Beteiligt waren extern das örtliche Gleichbehandlungsbüro und intern die Dezernate Akademische Angelegenheiten, Recht und Personal sowie die Personalräte und die Satzungskommission des Senates. Bis zur Be-

schlussfassung durch den Senat im Dezember 2013 waren fast zwei Jahre vergangen.

Welche Rolle hat die Hochschulleitung in diesem Kontext gespielt?

Die Hochschulleitung wurde von Anfang an und kontinuierlich informiert. Als die Entscheidung anstand, ob die Hochschulleitung der Befragung der Studentinnen zum Thema Sexuelle Belästigung und Gewalt zustimmen würde, war zunächst schon die Sorge da, dass wir als Technische Hochschule ein besonderes Problem in diesem Bereich haben und dies ein Negativ-Image erzeugen könnte. Aber sehr schnell wich diese Befürchtung der Einstellung, dass wir uns dem Problem stellen und passende Maßnahmen ergreifen sollten. Die Hochschulleitung war ausgesprochen unterstützend während des ganzen Prozesses der Entwicklung der Richtlinie und ist es weiterhin auch in der Umsetzung.

Wie wird die Richtlinie bekannt gemacht?

Es gibt eine ausführliche Webseite. Bei der Einstellung erhält jede Person ein zweisprachiges Informationsblatt. Außerdem ist die Info integriert in Begrüßungsveranstaltungen für neue Mitarbeiter*innen, im Workshop für Neuberufene, Erstsemesterveranstaltungen und verschiedenen Weiterbildungen und Informationsveranstaltungen.

Wie wird die Beratung von durch Diskriminierung Betroffene an der Hochschule sichergestellt?

Die RWTH ist gut aufgestellt im Hinblick auf die Beratung. Betroffene und Ratsuchende können sich entweder direkt an die im Rechtsdezernat angesiedelte AGG Beschwerdestelle wenden oder sich erst vertraulich an eine Beratungsstelle wenden, wenn sie sich noch nicht sicher sind, ob sie formell Beschwerde einlegen wollen.

Wie sind die Erfahrungen vier Jahre nach Verabschiedung der Richtlinie? Was sollte gegebenenfalls zukünftig noch verbessert werden?

Bisher sind nur sehr wenige formelle Beschwerdeverfahren durchgeführt worden, was der Erfahrung auch anderer Hochschulen entspricht. Im positiven Sinne könnte man annehmen, dass andere Beratungsstellen aufgesucht und Lösungswege aufgezeigt und beschritten wurden,

es ist aber auch denkbar, dass aus unterschiedlichen Befürchtungen heraus gegen Diskriminierung nicht vorgegangen wird. Daher ist eine der Aktivitäten, die im neuen Gleichstellungskonzept der Hochschule für das Handlungsfeld Gleichbehandlung & Diskriminierungsschutz festgelegt wurden, die Verbesserung des Berichtswesens, um strukturelle Diskriminierung identifizieren und geeignete Präventionsmaßnahmen entwickeln zu können.

2.6 Positive Maßnahmen

Ziel des Bausteins:

Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz sind positive Maßnahmen alle kompensatorischen Maßnahmen, die dazu beitragen, vollständige und effektive Chancengleichheit für alle Mitglieder der Hochschule zu gewährleisten, die benachteiligt sind oder anderweitig die Folgen vergangener oder gegenwärtiger Diskriminierung

zu erleiden haben (siehe § 5 AGG) (siehe auch ausführlich Klose/Merx 2010). Mit dem Einsatz von positiven Maßnahmen können Hochschulen auf die tatsächliche Gleichstellung einzelner Gruppen von Studierenden oder Beschäftigten hinwirken, die spezifische Nachteile haben.

Warum ist der Baustein wichtig?

Positive Maßnahmen sind ein wichtiger Baustein, um Chancengleichheit an der Hochschule zu fördern und Diskriminierung vorzubeugen. Jede Hochschule kann so individuell, ausgehend von der hochschulspezifischen Situation und Diversität, prüfen, an welchen Stellen Benachteiligungen

für bestimmte Studierende oder Beschäftigte vorliegen und wie diese ausgeglichen werden können. Positive Maßnahmen sind ein flexibles Instrument und können der Hochschulrealität angepasst werden.

Mögliche Ansätze/Maßnahmen:

Hochschulen stehen viele unterschiedliche Möglichkeiten der Umsetzung von kompensatorischen Maßnahmen zur Verfügung. So können zum Beispiel Mentor*innenprogramme für

unterschiedliche benachteiligte Zielgruppen entwickelt werden, die den Peer-to-Peer-Ansatz nutzen.

Praxisbeispiele:

- An vielen Hochschulen haben sich Mentoringprogramme für unterschiedliche Zielgruppen etabliert. Diese sollen den Zugang, aber auch die Erstorientierung an der Hochschule erleichtern beziehungsweise helfen, Karrierewege an der Hochschule und im Übergang zum Arbeitsmarkt zu beschreiten. An der **Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin** zielt das Cross Culture Mentoring Programm darauf ab, Studierende während ihres Studiums und beim beruflichen Einstieg zu unterstützen. Studierende ohne Migrationshintergrund werden dabei mit Mentoren*innen mit Migrationshintergrund gematched, Studierende mit Migrationshintergrund wiederum im Gegenmatching mit Mentoren*innen ohne Migrationshintergrund. Teilnehmende können Dialog- und Feedback-Kulturen aus unterschiedlichen Perspektiven kennenlernen und erproben soziale Kompetenzen im gegenseitigen Austausch. Cross Cultural Mentoring begreift Pluralität als Chance – und greift auf Potenziale und Ressourcen der Mentoren*innen und Mentees zurück.⁶²
- Das Programm „Chance hoch 2“ der **Universität Duisburg-Essen** zielt darauf ab, die Anzahl von Studierenden und Absolvent*innen aus Nichtakademikerfamilien an der Hochschule zu erhöhen. Dafür werden seit 2010 jedes Jahr 25 Schüler*innen aus Nichtakademikerfamilien mit und ohne Migrationshintergrund mit verschiedenen Angeboten auf ein Studium vorbereitet. Dabei wird auch ein besonderes Augenmerk auf die Eltern gelegt, die in das Programm mit einbezogen und beispielsweise über das Hochschulsystem, Zugangsmodalitäten und die Finanzierung eines Studiums informiert werden.⁶³

Im Hinblick auf Ausgestaltung und Anwendung von Nachteilsausgleichen könnten Hochschulen überlegen, diese nicht nur Studierenden mit Behinderung zu ermöglichen (siehe dazu ausführlich Gattermann-Kasper 2018), sondern auch anderen Gruppen von Studierenden zu eröffnen. Studierende mit Kindern oder in anderen spezifischen Lebenslagen (zum Beispiel Studierende mit chronischen Krankheiten) könnten beispielsweise bei der Belegung von Seminaren vorgezogen werden, sodass das Studium leichter mit der Familie und anderen spezifischen Lebenslagen zu vereinbaren wäre. Studierende mit geringeren Deutschkenntnissen könnten mehr Zeit für das Schreiben einer Klausur erhalten. Aber auch

Studierenden mit psychischen Belastungen sollten von Nachteilsausgleichen an Hochschulen profitieren können. In diesem Kontext ist es auch wichtig, dass Hochschulen über Hilfsangebote, die Rechte von Studierenden im Hinblick auf Nachteilsausgleiche und vorhandenen Präventionsmaßnahmen informieren. Zudem sollten Prüfungsausschüsse, die Nachteilsausgleiche gewähren, für die Situation von Studierenden mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen wie beispielsweise Studierenden mit psychischen Belastungen⁶⁴ sensibilisiert und geschult sein, damit sie deren Bedarfe besser einschätzen können.

62 Siehe hier: <https://www.hwr-berlin.de/hwr-berlin/ueber-uns/cultural-diversity/cross-cultural-mentoring/>.

63 Ausführlich siehe hier: <https://www.uni-due.de/chancehoch2/>.

64 Siehe dazu auch ausführlich Positionspapier der Psychologie-Fachschaften-Konferenz zum Thema „Studieren mit psychischer Störung – Chancengleichheit bei Prüfungen“: <https://psyfako.org/wp-content/uploads/2018/07/Positionspapier-der-Psychologie-Fachschaften-Konferenz-PsyFaKo-zum-Thema-%E2%80%9EStudieren-mit-psychischer-St%C3%B6rung-%E2%80%93-Chancengleichheit-auch-bei-Pr%C3%BCfungen%E2%80%9C.pdf>.

Um Diskriminierung bei der Bewertung von schriftlichen Prüfungen zu vermeiden, könnten diese beispielsweise mithilfe der Matrikelnummer anonymisiert werden, sodass kein Rückschluss auf

den Namen der/des zu Prüfenden möglich ist. Ein solches Verfahren wird beispielsweise an der juristischen Fakultät der Universität zu Köln vollzogen.

Praxisbeispiele:

- Die seit 2008 fest etablierte Beratungsstelle „HOPES – Hilfe und Orientierung für psychisch erkrankte Studierende“ an der **Universität Hamburg** unterstützt Studierende, die nach einer schweren psychischen Krise praktische Hilfen zur erfolgreichen Bewältigung von Studienanforderungen brauchen. Die betroffenen Studierenden erhalten individuelle Beratung zur Planung und Durchführung ihres Studiums und werden befähigt, mit vorhandenen Einschränkungen umzugehen. Darüber hinaus wirkt HOPES darauf hin, Vorurteile und Berührungängste mit psychisch kranken Studierenden an der Hochschule abzubauen.⁶⁵
- Auf internationale Studierende ist das interkulturelle Projektseminar „Come to Munich – Be at Home“ der **Technischen Hochschule München**, das seit 2010 umgesetzt wird, ausgerichtet. Ziele des Projektseminars für ausländische und deutsche Studierende sind die Erweiterung des interkulturellen Verständnisses der Studierenden und die Unterstützung ausländischer Studierender an der TUM.

Im Mittelpunkt des Projektes stehen interkulturelle Trainings, Austausch und Sensibilisierung. Durch die Teilnahme am Projektseminar können die Studierenden ECTS-Punkte erwerben.⁶⁶

- Viele Hochschulen haben Maßnahmen entwickelt, um Geflüchteten die Aufnahme eines Studiums zu erleichtern und sie im Studium zu begleiten.⁶⁷ An der **Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)** beispielsweise erhalten studieninteressierte Geflüchtete im Rahmen des Programms Welcome@Viadrina Unterstützung durch individuelles Coaching, Sprachkurse, spezifische Studienformate und Buddy Programme.⁶⁸ Die Universität Bonn hat ein umfangreiches Beratungs- und Unterstützungsangebot für geflüchtete Studierende und Forschende aufgebaut. Dazu zählen unter anderem spezifische Ansprechpersonen sowie das Programm zur „Förderung der Integration in das Studium“, das Geflüchteten ohne Feststellung der Zugangsberechtigung den Zugang zu Lehrveranstaltungen und Deutsch-Intensivkursen bietet.⁶⁹

Zu positiven Maßnahmen zählt es auch, Barrierefreiheit zu gewährleisten. Dabei geht es einerseits um Themen wie die räumliche Barrierefreiheit, aber auch um die Frage von Assistenzen und

Gebärdensprachdolmetschen, die Bereitstellung von Lehrmaterialien als barrierefreie elektronische Dateien für sehbehinderte Studierende, die Zulassung technischer Hilfsmittel et cetera.

65 Siehe hier: <https://www.uni-hamburg.de/campuscenter/beratung/beratungsangebote/psychologische-beratung/hopes.html>.

66 Siehe hier: <https://www.studentenwerk-muenchen.de/internationales/come-to-munich-be-at-home/>.

67 Eine Übersicht über Maßnahmen der Hochschulen im Bereich der Unterstützung von Geflüchteten Studierenden ist hier zu finden: <https://www.hrk.de/themen/internationales/internationale-studierende-und-forschende/studium-fuer-gefluechtete>.

68 Siehe hier: https://www.europa-uni.de/de/ueber_uns/projekte/welcome_viadrina/index.html.

69 Siehe hier: <https://www.uni-bonn.de/internationales/aus-aller-welt-nach-bonn/angebote-fuer-gefluechtete>.

Praxisbeispiele:

- Bereits seit 1993 unterstützt am **Karlsruher Institut für Technologie** das Studienzentrum für Sehgeschädigte (SZS) Studierende und Studieninteressierte mit Seheinschränkungen in allen angebotenen Studiengängen. So werden Orientierungsveranstaltungen für sehgeschädigte Studierende angeboten, Studienmaterialien barrierefrei aufbereitet, technische Ausstattung zur Verfügung gestellt und Unterstützung beim Übergang vom Studium in den Beruf gegeben. Auch wird ein Sehtreff angeboten, bei dem sich Studierende mit Sehbeeinträchtigung austauschen können und Anleitungen zum Umgang mit Assistiven Technologien gegeben.⁷⁰
- Einen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention gibt es an der **Christian-Albrechts-Universität zu Kiel** seit 2015. Der von der Hochschule verabschiedete Aktionsplan umfasst Maßnahmen zur Herstellung einer barrierefreien und diskriminierungssensiblen Hochschule in sieben Handlungsfeldern. Dazu zählen unter anderem Studienbedingungen, Situation von Beschäftigten, Lehre, Forschung und Barrierefreiheit in Gebäuden und auf dem Campus. Mit dem Aktionsplan wurde ein übergreifendes Konzept zur Schaffung einer inklusiven Hochschule erarbeitet.⁷¹
- Seit 2012 hat sich an der **Fachhochschule Köln** die Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften das Ziel gesetzt, eine inklusive Fakultät für alle zu schaffen. Dafür hat die AG für Inklusion den „Aktionsleitfaden für eine inklusive Fakultät“ entwickelt. In diesem wird reflektiert, wie sich die Hochschule im Hinblick auf Inklusion verändern kann, welche Bedarfe unterschiedliche Gruppen haben und welche Maßnahmen notwendig sind. Dabei werden in einem horizontalen Ansatz die Kategorien Gender, Geschlechtsidentität, sexuelle Orientierung, Alter, Erziehungsverantwortung, Pflegeverantwortung, Beeinträchtigung, Nationalität, Migrationshintergrund sowie Religion und Weltanschauung betrachtet.⁷²

Positive Maßnahmen und angemessene Vorkehrungen sollten auf die unterschiedlichen Bedarfe der an der Hochschule lernenden, lehrenden und arbeitenden Personen ausgerichtet sein. Um die

richtigen Maßnahmen umzusetzen, sollten diese in einem partizipativen Prozess mit allen relevanten Akteuren der Hochschule identifiziert und entwickelt werden (siehe auch 2.1 und 2.2).

2.7 Fazit

Ein großer Teil der befragten Hochschulen kommt ihrer gesetzlichen Verpflichtung zur Einrichtung einer Beschwerdestelle nach § 13 AGG nach (siehe Anlage 3.2). Es zeigt sich aber, dass die Beschwerdestellen, wenn sie nicht auf über ein transparentes Beschwerdeverfahren und ausreichend Bekannt-

heit verfügen, in der Regel weitestgehend wirkungslos bleiben (siehe Anlage 3.7). Die Praxisbeispiele zeigen jedoch, dass sich Hochschulen bereits auf den Weg gemacht haben, Diskriminierungsschutz und Antidiskriminierungsarbeit fest in ihrer Hochschulstruktur zu verankern.

⁷⁰ Siehe hier: <https://www.szs.kit.edu/index.php>.

⁷¹ Siehe hier für mehr Informationen: <https://www.gendiv.uni-kiel.de/de/forschung/aktionsplan-un-brk/download/aktionsplan-der-cau-kiel-zur-umsetzung-der-un-behindertenrechtskonvention-2015>.

⁷² Siehe ausführlich hier: https://www.th-koeln.de/angewandte-sozialwissenschaften/fakultaet-fuer-angewandte-sozialwissenschaften---eine-fakultaet-fuer-alle_13192.php.

3. Anlage: Ergebnisse der Umfrage

In der Anlage werden das Vorgehen der Umfrage zu Beschwerdestellen nach § 13 AGG an Hochschulen und deren Ergebnisse beschrieben.

3.1 Studienanlage

Die Befragung wurde im Zeitraum vom 5. Juli bis 7. August 2016 als Online-Erhebung durchgeführt und richtete sich an alle Hochschulen in Deutschland, unabhängig von ihrer Art, Größe⁷³ oder Trägerschaft.

Der Fragebogen für die Umfrage wurde von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Zusammenarbeit mit Ursel Gerdes von der Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt, Expertise & Konfliktberatung (ADE) der Universität Bremen, und Anneliese Niehoff als Vertreterin der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e. V. (BuKoF) beraten und in einem kleinen Pretest geprüft. Im Anschluss wurde der Fragebogen per E-Mail über Verteiler der Hochschulrektorenkonferenz und der BuKoF verbreitet. Alle Rückläufe wurden von der ADS codiert und mit SPSS ausgewertet.

Zielgruppe waren zum einen die Hochschulleitungen, die als Vertretung der Arbeitgeberseite für die Einrichtung beziehungsweise Benennung von Beschwerdestellen nach § 13 AGG zuständig sind. Sie wurden mithilfe eines standardisierten Fragebogens ausführlich zur Etablierung, Organisation und Arbeitsweise der Beschwerdestellen und weiteren Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung an der Hochschule befragt. Zum anderen wurde eine kurze Befragung unter den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und den Behindertenbeauftragten an den Hochschulen durchgeführt. Dadurch sollte insbesondere ermittelt werden, wie wichtige Interessenvertretungen die Zusammenarbeit mit und die Bekanntheit der Beschwerdestellen beurteilen.⁷⁴ Tabelle 1 gibt einen Überblick über die Zahl der Personen, die per E-Mail angeschrieben und um Teilnahme gebeten wurden, sowie über die Anzahl der Teilnehmenden.

73 Das AGG sieht keine Mindestzahl an Beschäftigten vor, das heißt, dass alle Betriebe oder Dienststellen, unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten, eine Beschwerdestelle einrichten beziehungsweise benennen müssen.

74 An den Hochschulen, an denen es sowohl Frauen- beziehungsweise Gleichstellungsbeauftragte sowohl für das wissenschaftliche als auch das nicht-wissenschaftliche Personal gibt, waren beide Vertretungen zur Beantwortung der Fragen aufgerufen. Ebenso richtete sich die Befragung nicht nur an die Beauftragten für Beschäftigte mit Behinderung, sondern (sofern vorhanden) auch an die Beauftragten für Studierende mit Behinderung, da die Beschwerdestellen an manchen Hochschulen auch für Letztere offen stehen.

Tabelle 1: Teilnahmequoten in den einzelnen Zielgruppen

Zielgruppe	Anzahl Einladungen	Anzahl Teilnehmende	Teilnahmequote
Hochschulleitungen	408	117	29 %
Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte	496	190	38 %
Behindertenbeauftragte	250	81	32 %

In den drei Zielgruppen sind jeweils Hochschulen aus fast allen Flächenländern und Stadtstaaten vertreten. Zudem konnten verschiedene Arten von Hochschulen, also Universitäten, Fachhochschulen sowie Kunst- und Musikhochschulen, mit der Befragung erreicht werden. In dieser Hinsicht weicht die Verteilung in den Stichproben nur geringfügig von der Verteilung in der Gesamtheit aller Hochschulen in Deutschland ab. In Bezug auf die Trägerschaft der Hochschule lässt sich feststellen, dass in den Befragungen im Vergleich zur Verteilung in der Grundgesamtheit staatliche Hochschulen gegenüber kirchlichen und privaten Hochschulen zum Teil deutlich überrepräsentiert sind. Zudem haben sich überdurchschnittlich viele Hochschulen beteiligt, die Mitglied in der Hochschulrektorenkonferenz sind. Dies könnte unter anderem auch darauf zurückzuführen sein, dass im Rahmen der Jahrestagung der Hochschulrektorenkonferenz im Mai 2016 aktiv für die Teilnahme an der Befragung geworben wurde.

Was die Größe der teilnehmenden Hochschulen anbelangt, zeigt sich im Vergleich zur Gesamtheit der Hochschulen in Deutschland in allen drei Stichproben ein leicht erhöhter Anteil von mittelgroßen (zwischen 1.000 und unter 10.000 Studierenden) und großen Hochschulen (10.000 Studierende und mehr). Kleinere Einrichtungen mit weniger als 1.000 Studierenden haben sich dagegen nur unterdurchschnittlich an der Befragung beteiligt.

Damit sind die Ergebnisse zwar nicht repräsentativ für die Gesamtzahl der Hochschulen in Deutschland. Durch die im Vergleich mit ähnlichen Befragungen⁷⁵ erfreulich guten Rücklaufquoten und das Erreichen ganz unterschiedlicher Hochschulen liefern die Befunde aber einen umfassenden Überblick über die Situation der Beschwerdestellen an Hochschulen in Deutschland.

3.2 Existenz von Beschwerdestellen an Hochschulen

In der Erhebung wurden sowohl Hochschulleitungen als auch Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sowie Behindertenbeauftragte danach gefragt, ob es an ihrer Hochschule eine Beschwer-

destelle nach § 13 AGG gibt. In diesem Kontext wurde auch gefragt, seit wann die Beschwerdestelle besteht.

⁷⁵ In einer Befragung zu Diversity an Hochschulen von Buß und Buß lag der Rücklauf beispielsweise bei 22 Prozent (Buß und Buß 2015).

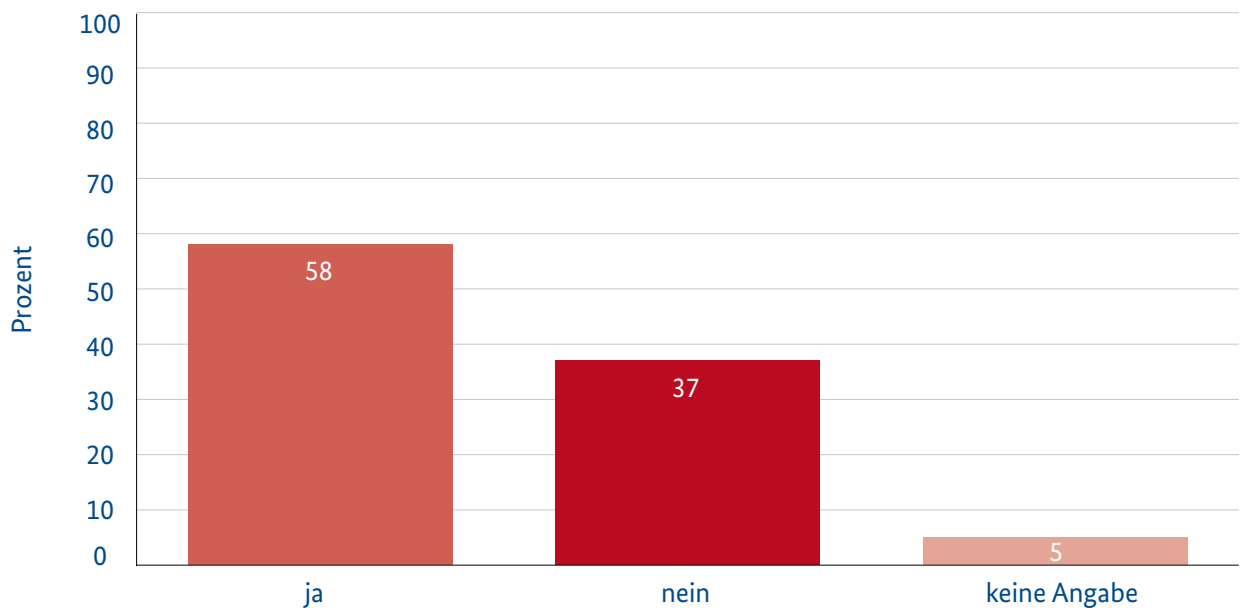
Befragung der Hochschulleitungen

Von den Hochschulleitungen, die sich an der Befragung beteiligt haben, gaben knapp sechs von zehn (58 Prozent) an, dass es an ihrer Hochschule eine Beschwerdestelle nach § 13 AGG gibt

(Abbildung 1). 37 Prozent verfügten dagegen nicht über eine Beschwerdestelle, fünf Prozent machten dazu keine Angabe.

Abbildung 1: Beschwerdestellen nach § 13 AGG (Befragung der Hochschulleitungen, n = 117)

Gibt es an Ihrer Hochschule eine Beschwerdestelle nach § 13 AGG, bei der sich Beschäftigte beschweren können, wenn sie sich im Rahmen ihres Beschäftigungsverhältnisses aufgrund eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt fühlen?



An großen Hochschulen gibt es sehr viel häufiger eine Beschwerdestelle als an kleinen oder mittelgroßen Hochschulen. So gaben 84 Prozent der befragten Einrichtungen mit mindestens 10.000 Studierenden an, eine zuständige Stelle benannt oder eingerichtet zu haben, während dies an kleinen Hochschulen nur bei 54 Prozent und bei mittelgroßen Hochschulen bei 45 Prozent der Fall ist. Dieser Zusammenhang zwischen der Größe der Bildungseinrichtung und der Existenz einer Beschwerdestelle zeigte sich auch in der Befragung von Buß & Buß (2015: 103). Dort war der Unterschied zwischen kleinen und großen Hochschulen im Hinblick auf die Existenz einer Beschwerdestelle sogar noch deutlicher ausgeprägt, wobei dort nur Hochschulen mit mehr als 400 Studierenden in der Befragung berücksichtigt wurden. Damit geht einher, dass die teilnehmenden Fachhochschulen (im Gegensatz zu Universi-

täten) sowie die privaten beziehungsweise kirchlichen Hochschulen (im Vergleich zu staatlichen Institutionen) seltener eine Beschwerdestelle eingerichtet oder benannt haben, da es sich dabei in der Regel um kleine beziehungsweise mittelgroße Einrichtungen handelt.

Diejenigen Befragten, an deren Hochschule es (noch) keine Beschwerdestelle gibt, wurden gefragt, aus welchen Gründen die Einrichtung beziehungsweise Benennung einer zuständigen Stelle bisher nicht erfolgte. Am häufigsten verwiesen die Hochschulleitungen darauf, dass andere Anlaufstellen an der Hochschule derartige Beschwerden entgegennehmen. Dabei handelt es sich entweder um einzelne Interessenvertretungen (insbesondere die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, die Schwerbehindertenvertretungen oder der Personalrat), die an der jeweiligen

Hochschule die Aufgaben der Beschwerdestelle mit erledigen. Oder es wurde darauf verwiesen, dass je nach Inhalt der Beschwerde verschiedene Ansprechpersonen zur Verfügung stünden. Damit gibt es an diesen Hochschulen zwar immerhin erste Anlaufstellen für von Diskriminierung Betroffene. Diese Stellen sind jedoch nicht offiziell als Beschwerdestelle nach § 13 AGG benannt und dadurch den Beschäftigten auch nicht als solche kommuniziert. Vergleichsweise häufig wurde das Fehlen einer Beschwerdestelle auch damit begründet, dass von Seiten der Leitung kein Bedarf gesehen wird – sei es, dass bisher keine Beschwerden eingegangen sind oder Konflikte auf andere Weise geklärt werden konnten. Dass die Größe der Hochschule tatsächlich großen Einfluss darauf haben dürfte, ob eine Beschwerdestelle existiert oder nicht, zeigt sich auch in den Antworten auf die Frage nach den Gründen für das Fehlen einer solchen Stelle. So wiesen einige Hochschulleitungen darauf hin, dass ihre Hochschule zu klein sei und deshalb entweder nicht über die entsprechenden Ressourcen verfüge, um diesem Erfordernis nachzukommen, oder auf-

grund der geringen Zahl an Beschäftigten und Studierenden Probleme auf direktem Weg gelöst werden könnten. Dies kann problematisch sein, da auch an kleineren Hochschulen mit Diskriminierung zu rechnen ist und es gerade an kleinen Hochschulen durch das Fehlen von Anonymität das Thematisieren von Diskriminierungserfahrungen besonders schwierig sein kann. Schließlich merkte ein Teil der Befragten an, dass die Einrichtung einer entsprechenden Stelle derzeit in Planung sei.

Gefragt nach dem Jahr der Einrichtung der Beschwerdestelle gab etwa ein Drittel (34 Prozent) der befragten Hochschulen, die über eine Beschwerdestelle verfügen, an, dass die Beschwerdestelle in den Jahren 2006 oder 2007 und damit direkt nach Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im August 2006 eingerichtet beziehungsweise benannt wurde. 25 Prozent der Stellen wurden in den Folgejahren zwischen 2008 und 2013 geschaffen und an 16 Prozent der beteiligten Hochschulen gibt es erst seit sehr kurzer Zeit eine Beschwerdestelle.

Befragung der Beauftragten

In der Stichprobe der befragten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten liegt der Anteil der Hochschulen mit Beschwerdestelle nach § 13 AGG in etwa auf gleicher Höhe wie in der Stichprobe der Hochschulleitungen: An 56 Prozent der Hochschulen, an denen die befragten Frauen- beziehungsweise Gleichstellungsbeauftragten tätig sind, gibt es eine entsprechende Stelle. Insgesamt 35,8 Prozent der befragten Beauftragten gaben an, dass die Hochschule ihrer Kenntnis nach keine Beschwerdestelle besitzt und 8,4 Prozent konnten oder wollten keine Angabe machen. Der in den beiden Stichproben gemessene Anteil gibt ein realistisches Bild über die Situation an den Hochschulen in Deutschland. Zum einen ist die Stichprobe bei den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nochmal deutlich größer als bei der Befragung der Hochschulleitungen. Zum anderen dürften die Frauen- und Gleichstellungsbeauf-

tragten weit weniger Hemmungen gehabt haben, trotz fehlender Beschwerdestelle an der Umfrage teilzunehmen. Deutliche Parallelen im Antwortverhalten gibt es auch bei der Frage nach den Gründen, warum bisher keine Beschwerdestelle eingerichtet oder benannt wurde. So verwiesen die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ebenfalls häufig darauf, dass die entsprechenden Aufgaben durch andere Stellen an der Hochschule übernommen würden, die eigene Hochschule zu klein beziehungsweise zu wenige Ressourcen habe oder die Einrichtung einer Beschwerdestelle bisher schlicht kein Thema gewesen sei.

Bei der Befragung der Behindertenbeauftragten gaben 40 Prozent an, dass eine zuständige Stelle vorhanden ist, 35 Prozent verneinten dies. Mehr als ein Viertel (26 Prozent) konnte oder wollte dazu keine Angabe machen.⁷⁶ Damit lässt sich

⁷⁶ Die Angabe „weiß nicht“ war bei der entsprechenden Frage nicht als Antwortkategorie vorgesehen. Deshalb lässt sich nur darüber spekulieren, wie viele Befragte hier mangels Kenntnis keine Angabe gemacht haben. Da der Anteil verweigerter Antwortangaben im Vergleich zur Befragung der Hochschulleitungen und der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten deutlich höher ausfällt, ist aber davon auszugehen, dass dies häufiger der Fall war.

vermuten, dass vergleichsweise viele wohl gar nicht wissen, ob es eine Beschwerdestelle nach § 13 AGG an ihrer Hochschule gibt. Dass die Behindertenbeauftragten im Vergleich aller befragten Zielgruppen inhaltlich wohl am weitesten vom Thema der Befragung entfernt sein dürften, zeigt sich auch bei der Nachfrage nach den Gründen für das Fehlen einer Beschwerdestelle. Von den Beauftragten, an deren Hochschule keine Beschwerdestelle vorhanden ist, konnte oder wollte die ganz überwiegende Mehrheit der Befragten keine Angabe zu den Gründen machen.

Zusammenfassend ist es erfreulich, dass mehr als die Hälfte der befragten Hochschulen eine

Beschwerdestelle eingerichtet hat. Dennoch ist der Anteil der Hochschulen, die keine Beschwerdestelle besitzt, mit mehr als ein Drittel noch hoch, vor allem wenn man bedenkt, dass die Verpflichtung zur Einrichtung einer Beschwerdestelle nach § 13 AGG schon mehr als zehn Jahre besteht. Auch wenn in den letzten Jahren weiterhin Beschwerdestellen nach § 13 AGG an Hochschulen eingerichtet wurden, besteht vor allem an den kleineren und mittelgroßen Hochschulen ein besonders großer Handlungsbedarf was die Erfüllung der gesetzlichen Mindestanforderungen betrifft.

3.3 Beschwerdeverfahren und Zielgruppen der Beschwerdestelle

Damit eine Beschwerdestelle nach § 13 AGG gut funktionieren kann, ist es notwendig, dass ein Beschwerdeverfahren festgelegt wird, auf dessen Grundlage die eingehenden Beschwerden bearbeitet werden können. Das AGG sieht die Festlegung eines Beschwerdeverfahrens vor. Nicht vorhandene Beschwerdeverfahren sind insofern zu kritisieren, dass die verbindliche Festschreibung von Abläufen sowohl der beschwerdeführenden Person als auch den zuständigen Mitarbeiter*innen in der Beschwerdestelle Handlungs- und Rechtssicherheit gibt (Liebscher/Kobes 2010: 29). Es wurde daher in der Erhebung danach gefragt, ob ein Beschwerdeverfahren entwickelt wurde.

Ebenso wurde danach gefragt, wer Zugang zur Beschwerdestelle nach § 13 AGG hat. Generell stehen die Beschwerdestellen nach § 13 AGG allen Beschäftigten der Hochschule offen. Dies schließt nach dem Beschäftigtenbegriff des AGG alle Arbeitnehmer*innen ein, einschließlich Auszubildenden, Praktikant*innen, arbeitnehmerähnliche Personen und in Heimarbeit Beschäftigte, aber auch Bewerber*innen, ehemalige Arbeitnehmer*innen und in bestimmten Fällen auch freie Mitarbeiter*innen (vergleiche § 6 AGG). Interessant war somit, ob die Hochschule über die Beschäftigten hinaus, auch Studierenden den Zugang zur Beschwerdestelle ermöglicht, das heißt ob auch Studierende Beschwerden einreichen könnten (siehe 1.1).

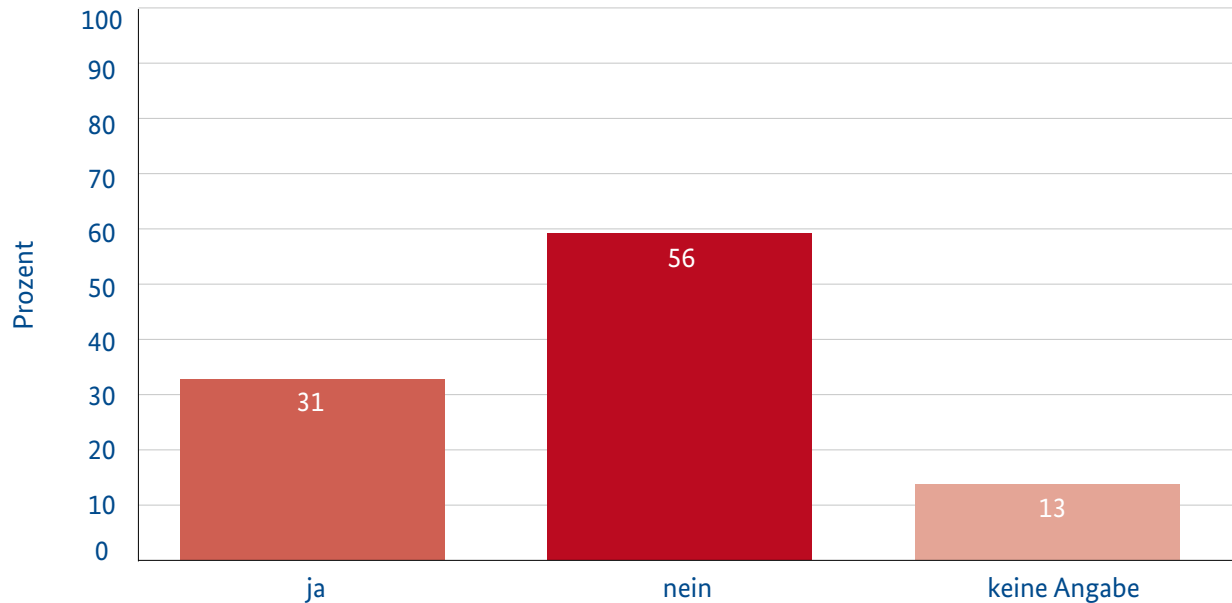
Befragung der Hochschulleitungen

Nur knapp ein Drittel (31 Prozent) der Hochschulen, an denen es Beschwerdestelle nach § 13 AGG gibt, hat auch ein Beschwerdeverfahren erlassen. (Abbildung 2). Mehr als die Hälfte (56 Prozent) verzichtet darauf, 13 Prozent machten dazu keine Aussage. Damit ist an einem Großteil der Hochschulen mit Beschwerdestellen der Umgang mit eingehenden Beschwerden sowohl für die Personen, die sich an die Stelle wenden, als auch für die

Stelle selbst nicht verbindlich und transparent geregelt. Auch fehlt es daher meist an Festlegungen, wer sich an die Beschwerdestelle wenden kann. Dies kann sich als nachteilig auf die Möglichkeit, Beschwerden einzureichen, auswirken. Hochschulen, die bisher noch keine Beschwerdeverfahren etabliert haben, sollten prüfen, ob sie dies nachholen (siehe 2.5).

Abbildung 2: Festlegung eines Beschwerdeverfahrens (Befragung der Hochschulleitungen, n = 68)

Wurde bei der Einrichtung beziehungsweise Benennung der Beschwerdestelle ein Beschwerdeverfahren festgelegt, in dem der Umgang mit eingehenden Beschwerden verbindlich geregelt wird?



Interessant ist, dass gut die Hälfte (52 Prozent) der Hochschulen, die über eine Beschwerdestelle verfügen, angab, ihre Beschwerdestelle nach § 13 AGG auch für Studierende geöffnet zu haben, obwohl in der Regel keine rechtliche Verpflichtung dazu besteht. Dieser hohe Anteil an Hochschulen, die ihre Beschwerdestelle gemäß § 13 AGG auch für Studierende geöffnet haben, ist aus der Sicht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes überraschend, da in der Regel dafür auch die Beschwerdeverfahren entsprechend angepasst werden müssen oder universitätsinterne Richtlinien erlassen werden sollten, welche

diese Öffnung der Beschwerdestellen ermöglichen. Dies ist nach Wissen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bisher aber nur an wenigen Hochschulen der Fall. So kann vermutet werden, dass die befragten Hochschulleitungen zwar davon ausgehen, dass ihre Beschwerdestellen nach § 13 AGG für Studierende geöffnet sind, in der Praxis aber keine entsprechenden Verfahren und Richtlinien den Zugang zur Beschwerdestelle für Studierende regeln und somit die Beschwerdestellen auch von Studierenden nur schwer genutzt werden können.

3.4 Organisatorische Anbindung der Beschwerdestellen

Zwar sind die Hochschulen gesetzlich verpflichtet, eine Beschwerdestelle nach § 13 AGG einzurichten, in der konkreten Ausgestaltung der Stelle und des Beschwerdeverfahrens sind sie aber frei. So liegt auch die Ansiedlung der Stelle innerhalb der Organisation der Hochschule im Ermessen der

Hochschulleitung. In der Befragung wurden die Hochschulleitungen, aber auch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie die Behindertenbeauftragten danach gefragt, wo die Beschwerdestelle innerhalb der Hochschule angesiedelt ist.

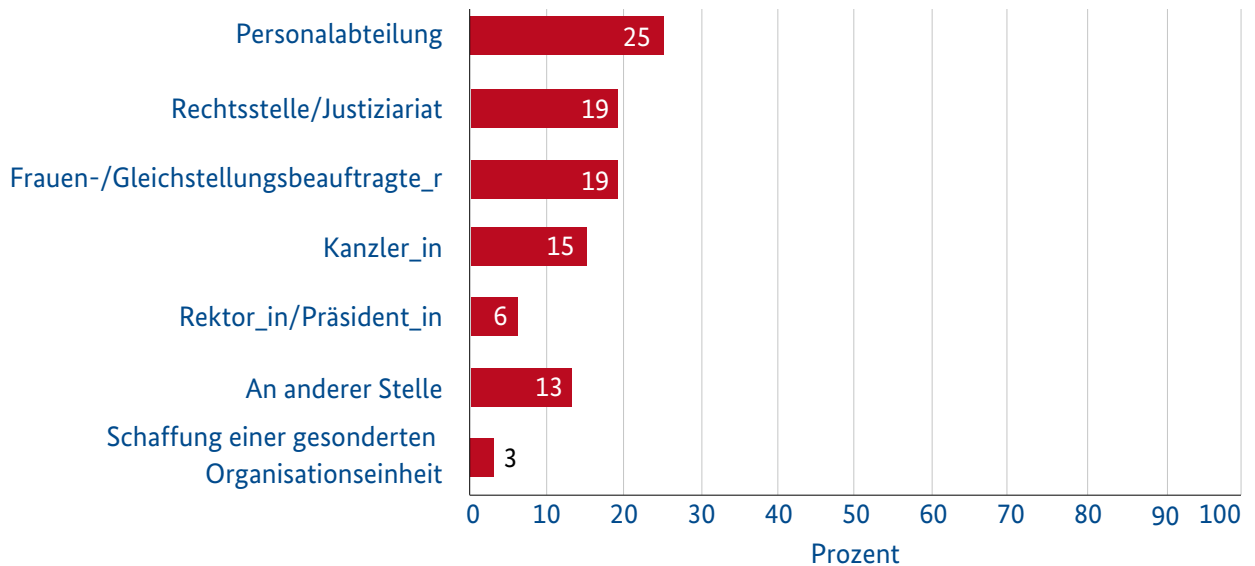
Befragung der Hochschulleitungen

Am häufigsten wurde im Rahmen der Befragung von den Hochschulleitungen angegeben, dass die Beschwerdestelle in der Personalabteilung der Hochschule angesiedelt ist (25 Prozent) (siehe Abbildung 3). An etwa jeder fünften der befragten Hochschulen (19 Prozent) ist die Beschwerdestelle im Justizariat untergebracht und in etwa genauso vielen Fällen (21 Prozent) direkt bei der Hochschul-

leitung, also entweder bei der/dem Kanzler*in oder im Rektorat beziehungsweise Präsidium. Damit ist in fast zwei Dritteln der Fälle die Beschwerdestelle auf Arbeitgeberseite (Verwaltung oder Leitung der Hochschule) angesiedelt. Dies ist insofern nicht verwunderlich, als es sich bei der Einrichtung beziehungsweise Benennung der Beschwerdestelle um eine Pflicht der Arbeitgeber handelt.

Abbildung 3: Ansiedlung der Beschwerdestelle in der Organisation der Hochschule (Befragung der Hochschulleitungen, n = 68)

Wo ist die Beschwerdestelle in der Organisation der Hochschule angesiedelt?



An den übrigen Hochschulen ist die Beschwerdestelle dagegen entweder bei den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (19 Prozent) oder an anderer Stelle (13 Prozent) angesiedelt, also zum Beispiel bei Ombudspersonen oder Diskriminie-

rungsbeauftragten. Nur in ganz wenigen Fällen (drei Prozent) wurde nach Aussage der Hochschulleitung eine zuständige Stelle neu eingerichtet, also eine gesonderte Organisationseinheit geschaffen.

Befragung der Beauftragten

In der Befragung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie der Behindertenbeauftragten an den Hochschulen gab aber circa ein Drittel (35 Prozent) der Befragten an, dass sie als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte auch gleichzeitig Beschwerdestelle im Sinne des § 13 AGG sind und somit eine Doppelmandatierung vorliegt. Bei den Behindertenbeauftragten sind es mit 16 Prozent der Befragten deutlich

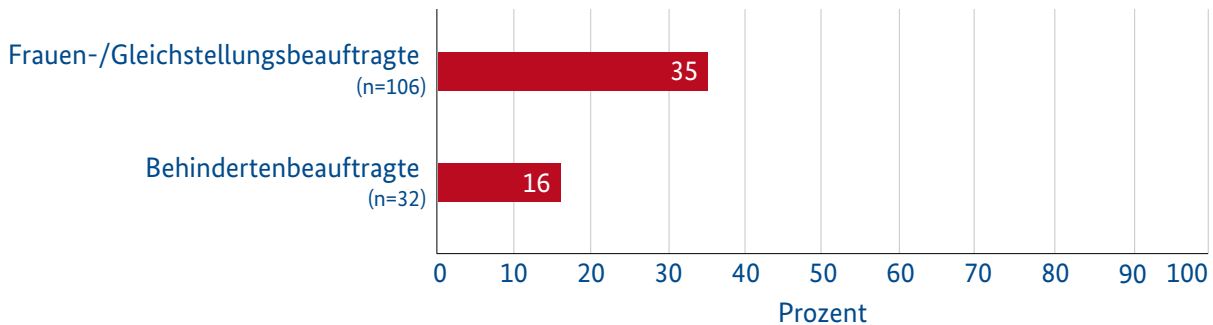
weniger (Abbildung 4). Zu Problemen bei der Ausführung der beiden Ämter führt dies aber nach Aussagen der Befragten wohl in den wenigsten Fällen. Nur jede zwanzigste Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (fünf Prozent), die gleichzeitig die Aufgaben der Beschwerdestelle übernimmt, sah sich deshalb schon mal Interessenkonflikten ausgesetzt. Bei den Behindertenbeauftragten kann dazu aufgrund zu geringer

Fallzahlen keine fundierte Aussage gemacht werden. Es ist aber insgesamt zu vermuten, dass die Doppelmandatierung auch deshalb kaum als

Problem wahrgenommen wird, da bisher nur sehr wenige Fälle (siehe Anlage 3.7) an die Beschwerdestellen gemäß § 13 AGG herangetragen werden.

Abbildung 4: Doppelmandatierungen (Befragung der Beauftragten)

Sind Sie als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragter/als Behindertenbeauftragter auch gleichzeitig Beschwerdestelle nach §13 AGG?



Fehlende Werte zu 100%: nein, nicht gleichzeitig Beschwerdestelle; keine Angabe

Herausforderung bei der Ansiedlung der Beschwerdestelle nach § 13 AGG

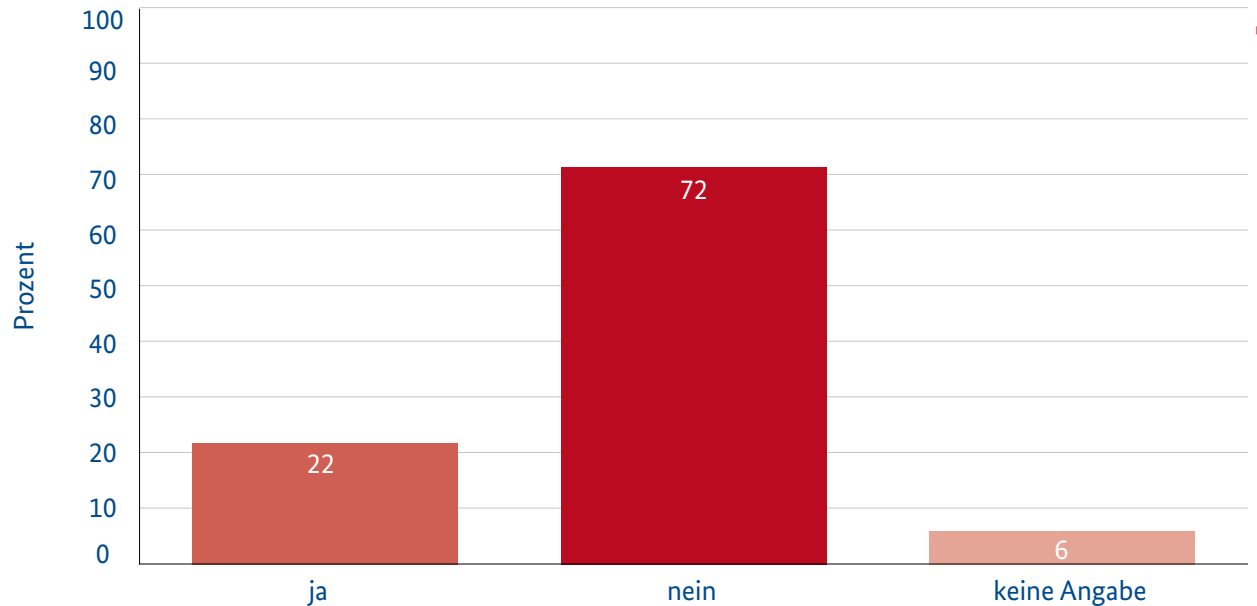
Je nach Ansiedlung der Beschwerdestellen nach § 13 AGG in der Struktur der Hochschule können sich verschiedene Herausforderungen ergeben. Ist die Stelle auf Arbeitgeberseite im Leitungsbereich beziehungsweise der Personalverwaltung der Hochschule angesiedelt, kann in Fällen, in denen die Benachteiligung von der Arbeitgeberseite (zum Beispiel Kanzler der Hochschule) ausgeht, beispielsweise dazu führen, dass eine objektive Aufklärung des Sachverhalts oder die Beseitigung einer festgestellten Benachteiligung gefährdet ist (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013a: 24). Auch können Beschäftigte der Hochschule davor zurückschrecken, sich an die Beschwerdestelle zu wenden, wenn diese bei der Personalverwaltung angesiedelt ist, da sie negative Konsequenzen für die eigene Beschäftigung befürchten. Wird andererseits die Gleichstellungsbeauftragte oder die Personalvertretung als zuständige Stelle benannt, könnte es möglicherweise zu organisatorischen oder persönlichen Interessenkonflikten kommen. Insbesondere Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte werden häufig bei Diskriminierungserfahrungen angesprochen und sehen ihre Rolle vor allem in der Beratung der Betroffenen, sodass sie häufig nicht gleichzeitig die Funktion einer neutralen Beschwerdestelle übernehmen können.

Obwohl aus der Sicht der befragten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten beziehungsweise Behindertenbeauftragten die Doppelmandatierung bisher nicht zu größeren Erschwernissen führen, könnte aber dennoch überlegt werden, ob nicht die Einsetzung eines gemeinsamen Koordinierungsgremiums, in dem verschiedene Interessengruppen – also sowohl Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmervertretung – an der Hochschule vertreten sind, eine bessere Form der Etablierung der Beschwerdestelle nach § 13 AGG sein könnte (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013a: 24).

Diese Lösung entspräche auch dem ambivalenten Charakter von Beschwerdestellen, da in einem solchen Koordinierungsgremium sowohl die Arbeitgeberseite als auch die betrieblichen Interessenvertretungen zu Wort kommen können. Danach gefragt, gab immerhin gut ein Fünftel der Befragten Hochschulleitungen (22 Prozent) zu Protokoll, dass an ihrer Hochschule ein entsprechendes Gremium eingerichtet wurde (Abbildung 5). Dies ist insofern bemerkenswert, da diese Lösung mit einem gewissen Aufwand verbunden ist. Es ist ein deutliches Zeichen dafür, dass das Thema Diskriminierungsschutz an den entsprechenden Hochschulen sehr ernst genommen wird.

Abbildung 5: Gemeinsames Koordinierungsgremium (Befragung der Hochschulleitungen, n = 68)

Gibt es an Ihrer Hochschule ein gemeinsames Koordinierungsgremium, in dem Vertreterinnen verschiedener Interessengruppen an der Hochschule repräsentiert sind, und dem im Beschwerdeverfahren eine beratende Funktion zukommt?



3.5 Aufgaben der Beschwerdestelle

Aus § 13 Abs. 1 AGG resultieren eine Reihe von Pflichten für Hochschulen als Arbeitgeber. So sollte die Beschwerdestelle über das Beschwerdeverfahren informieren, die Beschwerde entgegennehmen und den Sachverhalt aufklären sowie dokumentieren. Anschließend muss entschieden

werden, ob ein Verstoß gegen das in § 7 Abs. 1 AGG verankerte Benachteiligungsverbot vorliegt und wenn dem so ist, dann müssen gegebenenfalls Maßnahmen und Sanktionen vorgeschlagen werden. Schließlich sind die Beschwerdeführenden über das Ergebnis der Prüfung zu informieren.

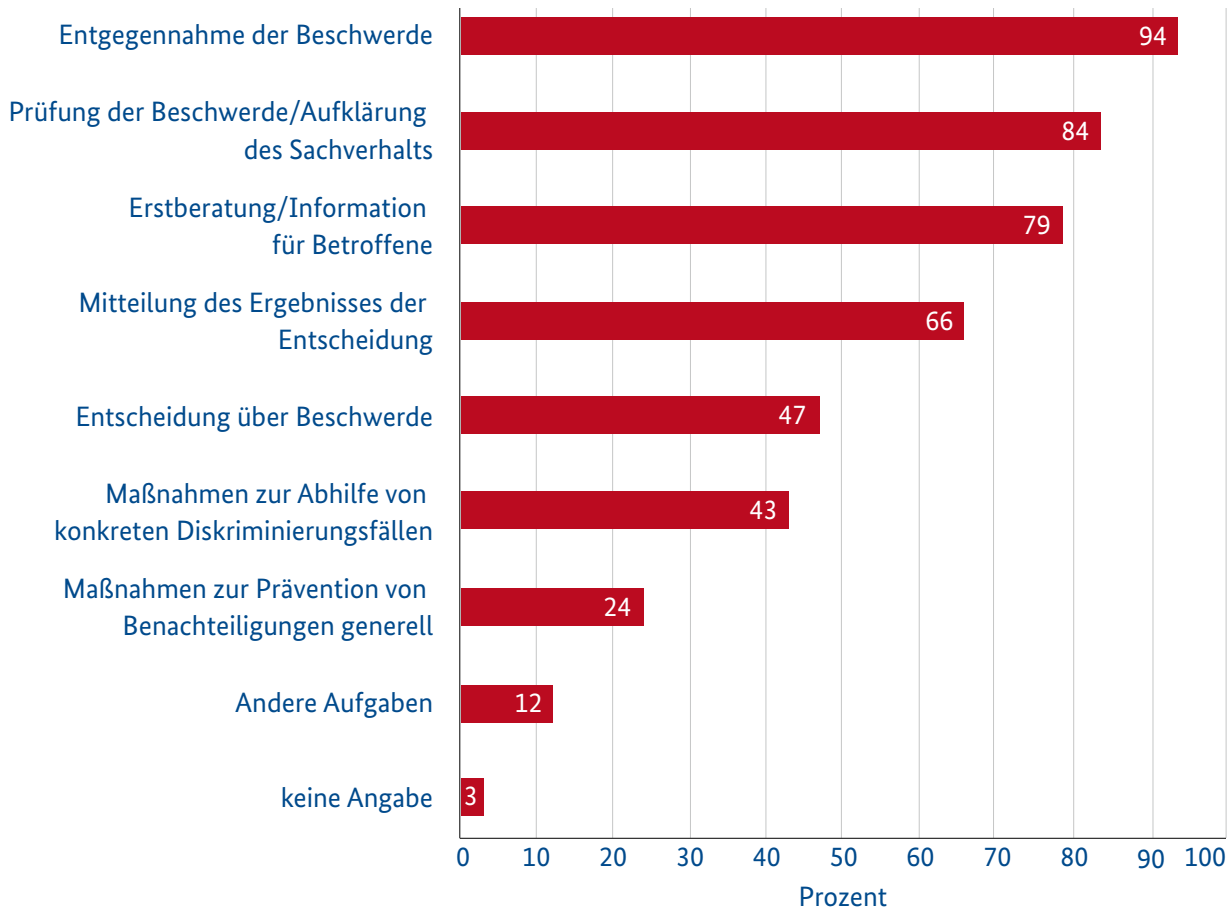
Befragung der Hochschulleitungen

Wie bereits erwähnt, bleibt die Entscheidung, welche dieser Aufgaben von der Beschwerdestelle übernommen werden oder welche anderen Stellen miteinbezogen werden sollen, der Arbeitgeberseite überlassen (Festlegung des Beschwerdeverfahrens). In der Umfrage unter den Hochschulleitungen gaben 94 Prozent der Befragten an, dass an ihrer Hochschule die Beschwerdestelle für die Entgegennahme der Beschwerde zuständig ist (Abbildung 6). 84 Prozent gaben an, dass die mit den Aufgaben der Beschwerdestelle betrauten Personen die Beschwerde prüfen beziehungsweise versuchen, den Sachverhalt aufzuklären. Die Entscheidung, ob im konkreten Fall ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot vorliegt, ist

dagegen nur bei rund der Hälfte der befragten Hochschulen (47 Prozent) Aufgabe der Beschwerdestelle. Dies ist verwunderlich, da ja das Treffen der Entscheidung, ob es sich um eine Diskriminierung handelt, nicht damit verbunden ist, welche Sanktion angeordnet oder Maßnahme zur Abhilfe durchgeführt wird. Die offenen Nennungen bei dieser Frage lassen vermuten, dass an einigen Hochschulen die Beschwerdestelle für die Vorbereitung der Entscheidung zuständig ist, die Entscheidung selbst aber durch die Hochschulleitung getroffen wird. An zwei Dritteln der Hochschulen (66 Prozent) ist es zudem Aufgabe der Beschwerdestellen, die Beschwerde führende Partei über das Ergebnis der Entscheidung zu informieren.

Abbildung 6: Aufgaben der Beschwerdestelle (Befragung der Hochschulleitungen, n = 68)

Welche der folgenden Aufgaben übernimmt die Beschwerdestelle?



Mehrfachnennungen möglich

Neben der Frage, für welche dieser Pflichtaufgaben die Beschwerdestellen zuständig sind, wurde auch nach darüber hinausgehenden Befugnissen gefragt. So gaben rund acht von zehn Hochschulleitungen (79 Prozent) an, dass die Beschwerdestelle eine Erstberatung im Diskriminierungsfall anbietet. In diesen Fällen erfüllt die Beschwerdestelle also die Funktion eines ersten Anlaufpunktes, wenn sich Betroffene zunächst über verschiedene Reaktionsmöglichkeiten informieren und nicht unmittelbar eine Beschwerde einreichen möchten. Dies ist vor allem in den Fällen wichtig,

in denen kein formales Beschwerdeverfahren erlassen wurde (siehe Anlage 3.3), da nur so die Betroffenen verstehen können, wie mit ihrer Beschwerde umgegangen wird. Sehr viel seltener sind die Beschwerdestellen auch für die Umsetzung von Maßnahmen zur Abhilfe von konkreten Diskriminierungsfällen (43 Prozent) oder zur Prävention von Benachteiligungen an der Hochschule generell (24 Prozent) verantwortlich. Werden diese Aufgaben in der Praxis tatsächlich von der Beschwerdestelle übernommen, müssten sie auch entsprechend dafür ausgestattet sein.

Allerdings sind die Antworten auf diese Frage mit Vorsicht zu interpretieren, da an vielen dieser Hochschulen bisher noch keine Beschwerden eingegangen sind und somit keine praktischen Erfahrungen mit der Behandlung von Beschwerden vorliegen (vergleiche Anlage 3.7). Zudem haben viele Hochschulen, die über eine Beschwerdestelle

verfügen, kein formales Beschwerdeverfahren festgelegt, welches die Aufgaben und Zuständigkeiten der Beschwerdestelle regelt (vergleiche Anlage 3.3). An diesen Einrichtungen ist also von einer grundsätzlich höheren Unsicherheit hinsichtlich des Beschwerdeverfahrens auszugehen.

3.6 Ausstattung der Stelle und Qualifikation der zuständigen Personen

Betrachtet man die Vielzahl der Aufgaben, die Hochschulleitungen einer Beschwerdestelle zuordnen beziehungsweise die sich zum Teil auch in Beschwerderichtlinien von Hochschulen widerspiegeln (siehe Anlage 3.5), so könnte man davon ausgehen, dass die Beschwerdestellen mindestens mit einer halben beziehungsweise einer vollen Stelle ausgestattet sind. Auch könnte man vermuten, dass unterschiedliche Ansprechpersonen in der Beschwerdestelle vorhanden sind, um zum Beispiel zu gewährleisten, dass Frauen und Männer, die dies wünschen, eine Ansprech-

person desselben Geschlechts haben. Daher wurde in der Erhebung einerseits danach gefragt, wie viele Personen mit der Wahrnehmung der Aufgaben der Beschwerdestelle betraut sind und andererseits danach, wie welcher Stellenanteil für diese Arbeit ausgewiesen ist. Ebenfalls von Interesse ist die Qualifikation der Personen, welche in der Beschwerdestelle aktiv sind. So können je nach Aufgabenzuschnitt der Stelle unterschiedliche Qualifikationen wie juristische Fachkompetenz, Erfahrung in der Erstberatung oder Erfahrung mit Mediation erforderlich sein.

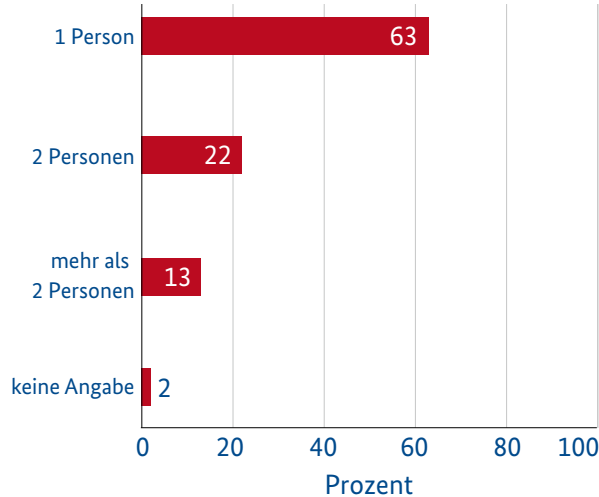
Befragung der Hochschulleitungen

In den meisten Fällen (63 Prozent) ist nach Aussage der teilnehmenden Hochschulleitungen eine einzelne Person mit den Aufgaben der Beschwerdestelle betraut. An etwas mehr als jeder fünften Hochschule (22 Prozent) sind es zwei Personen, an 13 Prozent sogar mindestens drei (siehe Abbildung 7). Damit verteilt sich die Arbeit als Beschwerdestelle an immerhin gut einem Drittel der befragten Bildungseinrichtungen auf mehreren Schultern. Dies dürfte sowohl für die zuständigen Mitarbeiter*innen mit Vorteilen verbunden sein, weil es unter anderem die Möglichkeit zum Austausch und zur gegenseitigen Beratung und Unterstützung in schwierigen Fällen bietet. Aber auch für die Personen, welche

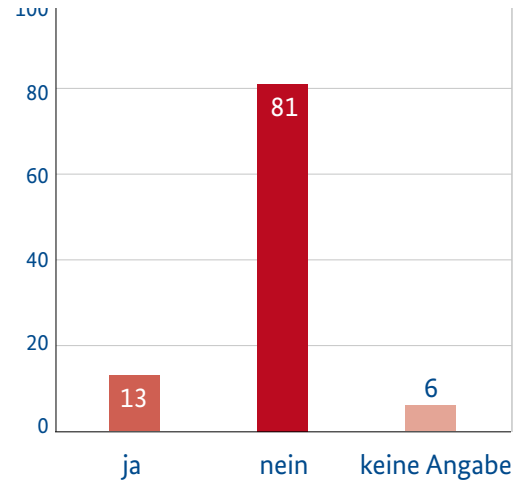
die Beschwerdestelle kontaktieren, kann dies positive Auswirkungen haben. So liegt die Vermutung nahe, dass durch die Besetzung mit mehreren Personen eine bessere Erreichbarkeit sichergestellt werden kann. Zudem zeigen die Ergebnisse der Befragung, dass es sich in den Fällen, in denen die Aufgaben von mehreren Personen übernommen werden, ganz überwiegend um Angehörige verschiedener Geschlechter handelt (80 Prozent). Damit ist auch sichergestellt, dass Beschäftigte oder Studierende zum Beispiel im Fall von sexueller Belästigung mit einer Ansprechperson des eigenen Geschlechts darüber sprechen können, sofern sie dies wünschen.

Abbildung 7: Personelle Ausstattung der Beschwerdestelle (Befragung der Hochschulleitungen, n = 68)

Wie viele Personen sind derzeit mit den Aufgaben der Beschwerdestelle betraut beziehungsweise arbeiten in der Beschwerdestelle?



Stehen für die Arbeit als Beschwerdestelle ausgewiesene Stellenanteile zur Verfügung?



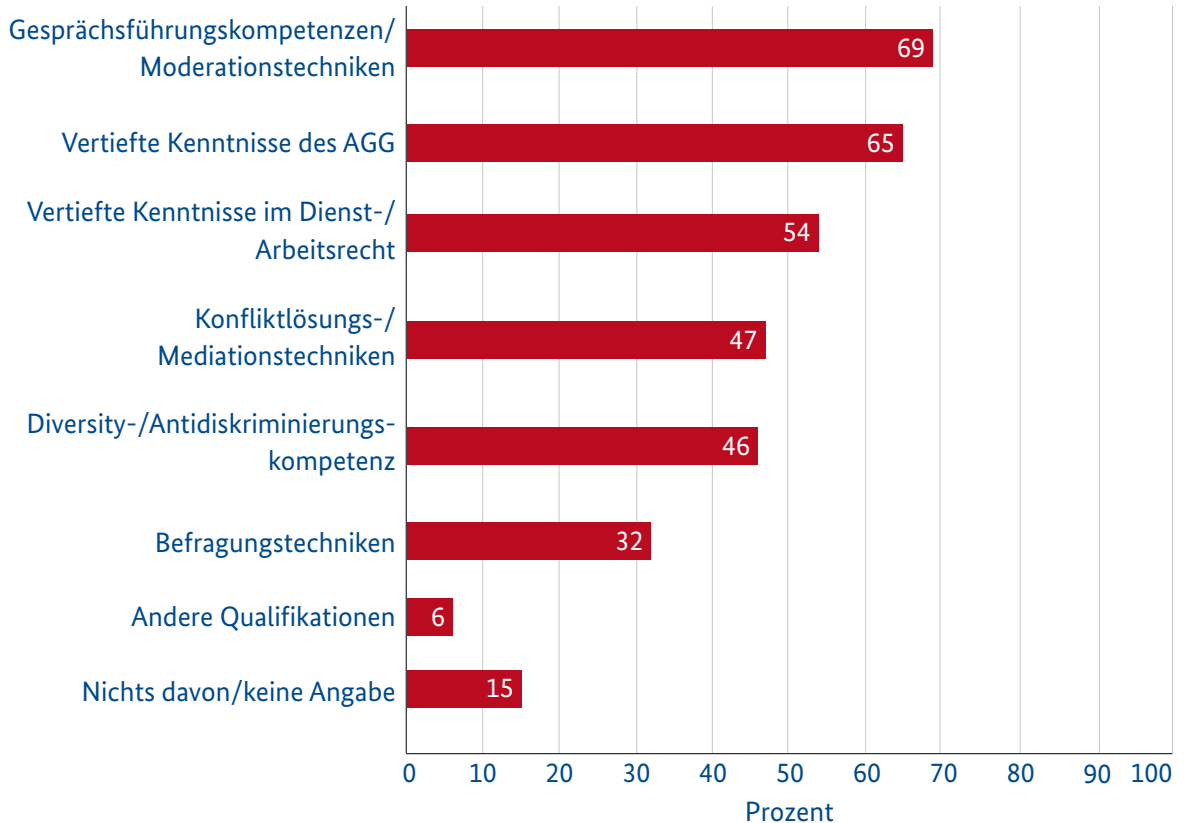
Betrachtet man aber, welchen Stellenanteil die zuständigen Personen für ihre Arbeit haben, ergibt sich ein negatives Bild. Nur in den wenigsten Fällen steht den für die Aufgaben der Beschwerdestelle verantwortlichen Personen ein ausgewiesener Stellenanteil zur Verfügung (siehe Abbildung 7). An lediglich 13 Prozent der beteiligten Hochschulen mit Beschwerdestelle sind die Mitarbeitenden für diese Aufgaben teilweise freigestellt. An rund acht von zehn Einrichtungen (81 Prozent) erledigen die Zuständigen die Aufgaben der Beschwerdestelle dagegen neben ihrer eigentlichen Tätigkeit. Das Fehlen eines gesonderten Stellenanteils für die Aufgaben der Beschwerdestelle kann problematisch sein, wenn komplexere oder langwierigere Beschwerdefälle bearbeitet werden müssen. Auch ist nicht klar, wie Beschwerdestellen nach § 13 AGG, die über keine wirkliche personelle Ausstattung verfügen, systematisch Aufgaben wie die Prävention von Diskriminierung oder Maßnahmen zur Abhilfe von Diskriminierung übernehmen können (siehe Anlage 3.5).

Positiver fallen die Qualifikationen aus, welche die mit der Beschwerdestelle betrauten Personen aufweisen. So gaben rund sieben von zehn Hochschulleitungen (69 Prozent) an, dass die betreffenden Personen über Gesprächsführungskompeten-

zen und/oder Erfahrungen mit Moderationstechniken verfügen (Abbildung 8). In knapp zwei Dritteln der Fälle (65 Prozent) können die beauftragten Personen vertiefte Kenntnisse der Regelungen des AGG vorweisen. In etwas mehr als der Hälfte der Beschwerdestellen (54 Prozent) arbeiten zudem Personen, die vertiefte Kenntnisse im Dienst- beziehungsweise Arbeitsrecht mitbringen. Dies verwundert insofern nicht, da ein großer Teil der Beschwerdestellen in den Rechts- oder Personalabteilungen der Hochschulen angesiedelt ist. Jeweils knapp die Hälfte der zuständigen Personen verfügt nach Aussage der Hochschulleitungen über Erfahrungen im Bereich Konfliktlösung beziehungsweise Mediation (47 Prozent) und über Diversity- beziehungsweise Antidiskriminierungskompetenzen (46 Prozent). Persönliche Kenntnisse mit speziellen Befragungstechniken, die insbesondere bei der Prüfung der Beschwerde und der Aufklärung des Sachverhalts von Vorteil sein können, sind bei einem Drittel der Beschwerdestellen (32 Prozent) vorhanden. Insgesamt sind die mit den Aufgaben der Beschwerdestelle betrauten Personen gut für ihre Tätigkeit aufgestellt. Sie verfügen mehrheitlich über Gesprächsführungskompetenzen, die für die Erstberatung und Aufklärung des Sachverhalts wichtig sind. Ebenso sind mehrheitlich vertiefende Kenntnisse des AGG und des Dienst- und Arbeitsrechts vorhanden.

Abbildung 8: Qualifikationsprofil der mit den Aufgaben betrauten Personen (Befragung der Hochschulleitungen, n = 68)

Über welche Qualifikationsprofile, die für die Arbeit als Beschwerdestelle relevant sein können, verfügen die Personen/verfügt die Person?



Mehrfachnennungen möglich

3.7 Anzahl der Kontakte und Beschwerdeaufkommen

Um fast 14 Jahre nach Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zu verstehen, inwieweit das Instrument der Beschwerdestellen an den Hochschulen etabliert ist und wie es genutzt wird, wurde in der Befragung der Hochschulleitungen danach gefragt, wie viele Personen sich in etwa pro Jahr an die Beschwerdestelle nach

§ 13 AGG wenden, um sich entweder nur zu informieren, beraten zu lassen oder sich tatsächlich zu beschweren. Ebenso wurde danach gefragt, ob der Hochschulleitung bekannt ist, dass Beschwerden zu Diskriminierung gegebenfalls bei anderen Stellen an oder außerhalb der Hochschule eingehen.

Befragung der Hochschulleitungen

Circa ein Drittel (27 Prozent) gab an, dass in der Regel niemand die Beschwerdestelle kontaktiert. Rund ein Fünftel (21 Prozent) schätzte, dass sich pro Jahr durchschnittlich eine bis maximal fünf Personen an die Beschwerdestelle wenden und

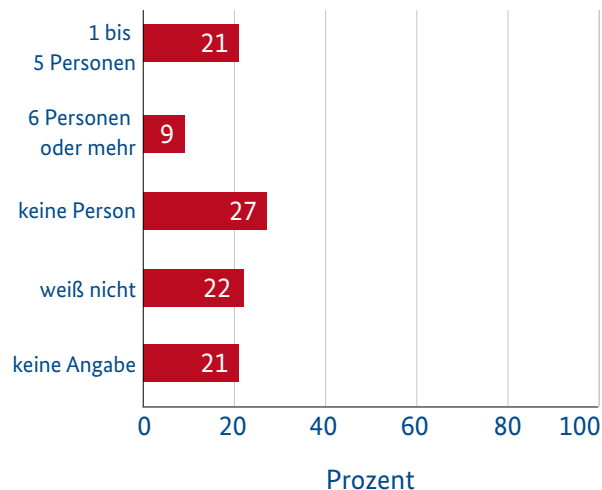
etwa jede*r Zehnte (neun Prozent) vermutete, dass die Zahl der jährlichen Kontakte bei mindestens sechs Personen oder mehr liegt. Natürlich muss die Anzahl der Kontakte mit der Größe der Hochschule (und damit der Anzahl der Beschäf-

tigten und Studierenden) ins Verhältnis gesetzt werden, da es an größeren Hochschulen mehr potenzielle Betroffene gibt. Tatsächlich weisen die Ergebnisse darauf hin, dass an größeren Hochschulen tendenziell mehr Kontakte dokumentiert wurden. Genauere Angaben sind hier aufgrund der geringen Fallzahlen und der vielen Befragten, die bei dieser Frage keine Schätzung abgeben konnten oder wollten, nicht möglich. Insgesamt muss aber festgestellt werden, dass nur an knapp einem Drittel der befragten Hochschu-

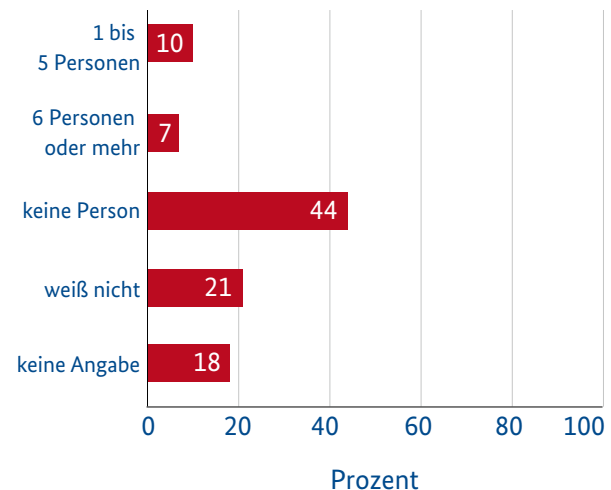
len gesichert davon ausgegangen werden kann, dass die Beschwerdestelle zumindest ab und zu kontaktiert wird. Zudem fällt bei den Antworten der Hochschulleitungen auf, dass vergleichsweise viele Befragte dazu keine Angaben machen konnten (22 Prozent) oder wollten (21 Prozent) (siehe Abbildung 9). Hier stellt sich die Frage, ob die Zahlen nicht bekannt sind, da sie nicht dokumentiert werden oder aus anderen Gründen nicht geantwortet werden konnte.

Abbildung 9: Anzahl Kontakte und Beschwerdefälle (Befragung der Hochschulleitungen, n = 68)

Wie viele Personen **kontaktieren pro Jahr** durchschnittlich die Beschwerdestelle?



Wie viele Personen haben seit Bestehen der Stelle eine **formale Beschwerde eingereicht**?



Auch die Antworten auf die Frage, wie viele offizielle Beschwerden seit Bestehen der Stelle eingereicht wurden, lassen vermuten, dass bisher an den meisten Hochschulen nur sehr selten von dem Beschwerderecht gebraucht gemacht wird (Abbildung 9). Hier gab ein Zehntel der Befragten an, dass bisher eine bis maximal fünf Personen eine formale Beschwerde eingereicht haben, an sieben Prozent der Hochschulen wusste man von mindestens sechs Personen oder mehr. 44 Prozent der Befragten gaben zu Protokoll, dass bisher keine Beschwerden eingegangen sind und wiederum fast vier von zehn (39 Prozent) haben dazu keine Angabe gemacht. Wenig überraschend handelt es sich bei den wenigen Hochschulen, an denen bereits Beschwerden eingegangen sind, in der

Mehrzahl um Fälle, wo die zuständige Beschwerdestelle schon vergleichsweise lange existiert. Diese Stellen dürften in der Struktur der Hochschule auch schon besser etabliert und unter den Beschäftigten und gegebenenfalls Studierenden bekannt sein. Dabei handelt es sich vor allem um große Hochschulen mit mehr als 10.000 Studierenden oder zumindest mittelgroße Hochschulen. Gründe für die mangelnde Nutzung der Beschwerdestellen nach § 13 AGG können zum einen die häufig fehlenden Beschwerdeverfahren sein oder auch der zum Teil nicht vorhandene Zugang zur Beschwerdestelle für Studierende. Zum anderen könnte aber auch das Fehlen von einschlägigen Beratungsstellen (siehe Anlage 3.10), an die Betroffene von Diskriminierung sich wenden können,

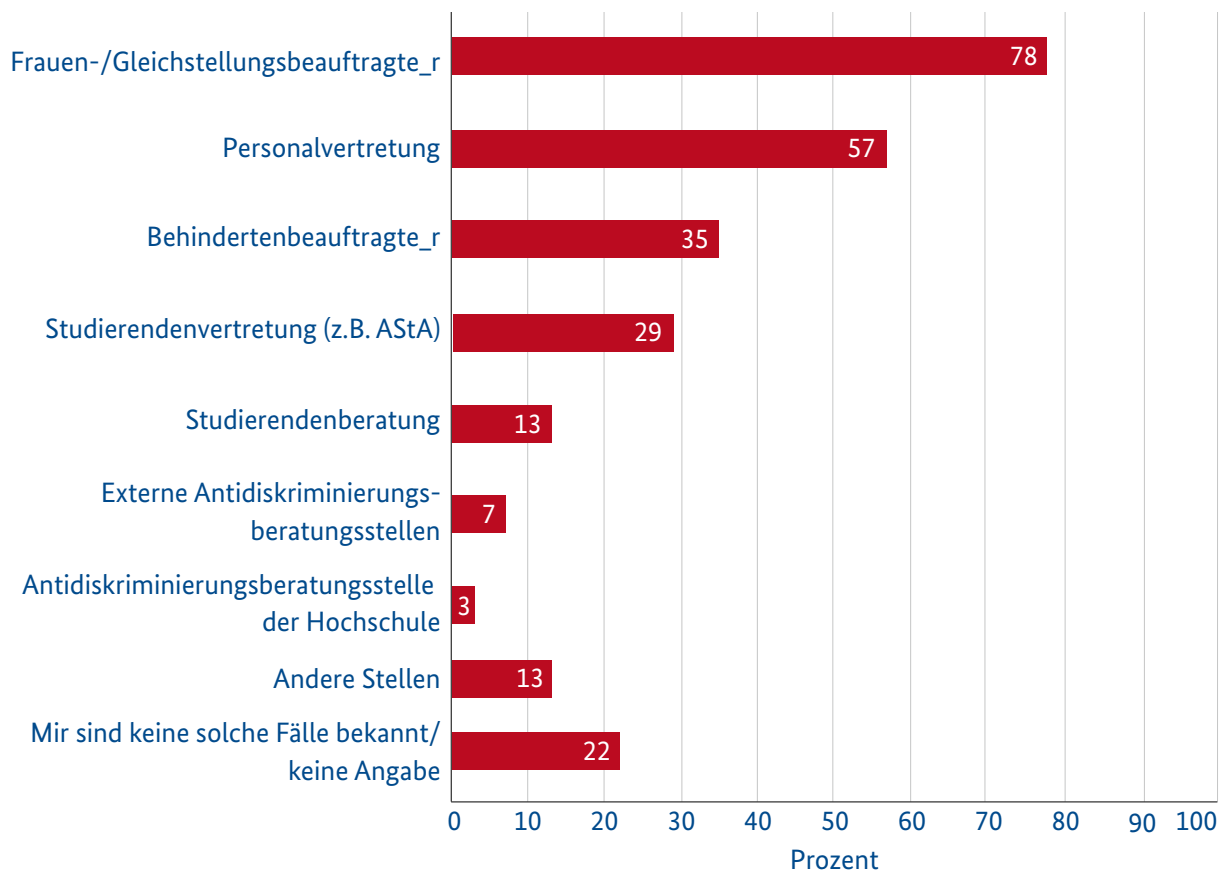
ausschlaggebend sein. Darüber hinaus ist auch zu bedenken, dass die Betroffenen von Diskriminierung häufig vor formalen Beschwerden zurückschrecken, da sie negative Konsequenzen befürchten, eine Beschwerde nicht für aussichtsreich halten oder sich nicht noch einmal mit dem Erlebten auseinandersetzen wollen (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2017: 331).

Aus der geringen Anzahl an gemeldeten Kontakten und Beschwerden sollte aber nicht geschlossen werden, dass Diskriminierung kein Thema an den Hochschulen ist. Das wird daran deutlich, dass die überwiegende Mehrheit der befragten Hochschulleitungen (78 Prozent) von Fällen wusste, in denen sich Betroffene an eine andere

Anlaufstelle der Hochschule gewendet und von Diskriminierung berichtet haben (Abbildung 10). Am häufigsten wurde berichtet, dass solche Vorkommnisse den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten geschildert werden (78 Prozent/ ohne Befragte, an deren Hochschule die Frauenbeziehungsweise Gleichstellungsbeauftragten gleichzeitig Beschwerdestelle sind). Mehr als der Hälfte der Teilnehmenden (57 Prozent) waren Fälle bekannt, bei denen sich die Betroffenen zunächst an die Personalvertretungen gewendet haben. Ebenfalls vergleichsweise häufig wussten die Hochschulleitungen davon, dass auch die Behindertenbeauftragten (35 Prozent) sowie die Studierendenvertretungen (29 Prozent) als erste Anlaufstellen im Diskriminierungsfall dienen.

Abbildung 10: Beschwerden bei anderen Anlauf- und Beratungsstellen (Befragung der Hochschulleitungen, n = 68)

Sind Ihnen Fälle bekannt, in denen sich Betroffene nicht direkt an die Beschwerdestelle, sondern an eine der folgenden anderen Anlauf- und Beratungsstellen gewendet und von Diskriminierungserfahrungen an der Hochschule berichtet haben?



Mehrfachnennungen möglich

Die Hochschulleitungen wurden auch um eine Einschätzung gebeten, ob diese anderen Stellen die Betroffenen an die Beschwerdestelle verweisen, wenn von Diskriminierungserfahrungen berichtet wird. Gut ein Zehntel (13 Prozent) gab an, dass dies immer der Fall sei, etwas mehr als die Hälfte (55 Prozent) ging dagegen davon aus, dass dies manchmal, aber nicht immer vorkommt. Daraus kann aber nicht einfach geschlossen werden, dass die Zusammenarbeit zwischen Beschwerdestelle und anderen Anlaufstrukturen

in diesen Fällen nicht funktionieren würde. Vielmehr muss angenommen werden, dass manche Betroffene möglicherweise keine Beschwerde einlegen möchten und deshalb ein Verweis an die zuständige Stelle auch nicht nötig ist. Wichtig ist aber, dass andere Anlaufstellen wie Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte oder die Personalvertretungen über die Existenz der Beschwerdestelle wissen und Betroffene aktiv über die Möglichkeit einer Beschwerde im Diskriminierungsfall informieren.

3.8 Zusammenarbeit mit anderen Stellen

Um Beschwerden gut bearbeiten und aufklären zu können sowie insgesamt ihrem Auftrag nachzukommen, ist für die Beschwerdestelle gemäß § 13 AGG eine Zusammenarbeit mit anderen Anlauf- und Beratungsstellen, an die sich Betrof-

fene von Diskriminierung an der Hochschule wenden (siehe Anlage 3.7), wichtig. So kann auch besser sichergestellt werden, dass Beschwerden an die Beschwerdestelle weitergeleitet werden und die Stelle bekannt ist.

Befragung der Hochschulleitungen

Die Antworten der Hochschulleitungen deuten darauf hin, dass die Beschwerdestellen regelmäßig mit anderen Anlauf- und Beratungsstellen an der Hochschule zusammenarbeiten. Besonders wichtig ist dabei wiederum die Schnittstelle mit den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. 80 Prozent der Befragten gaben an, dass ihre Beschwerdestelle mit diesen kooperiert (wiederum ohne Befragte, bei denen die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gleichzeitig Beschwerdestelle sind). Sieben von zehn Hochschulleitungen (69 Prozent) berichteten von Zusammenarbeit der Beschwerdestelle mit der Personalvertretung, sechs von zehn (59 Prozent) mit den Beauftragten für

Menschen mit Behinderung. Deutlich seltener kommt es zu Kooperationen mit den Studierendenvertretungen (34 Prozent) oder der Studierendenberatung der Hochschule (21 Prozent). In allen diesen Fällen geht es um die allgemeine Zusammenarbeit zwischen der § 13 AGG Beschwerdestelle und anderen Anlauf- beziehungsweise Beratungsstellen. Keine Aussagen können hingegen darüber getroffen werden, wie genau die Zusammenarbeit in konkreten Beschwerdefällen aussieht, da im Rahmen der Umfrage nur zwölf Hochschulen in den letzten Jahren Beschwerdefälle bearbeitet haben (Abbildung 9) und somit die Fallzahl für eine Auswertung zu gering ist.

Befragung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Rund die Hälfte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, die nicht gleichzeitig Beschwerdestelle im Sinne von § 13 AGG sind, kooperiert regelmäßig mit der Beschwerdestelle bei der Bearbeitung von Beschwerdefällen (51 Prozent) (siehe Abbildung 11).

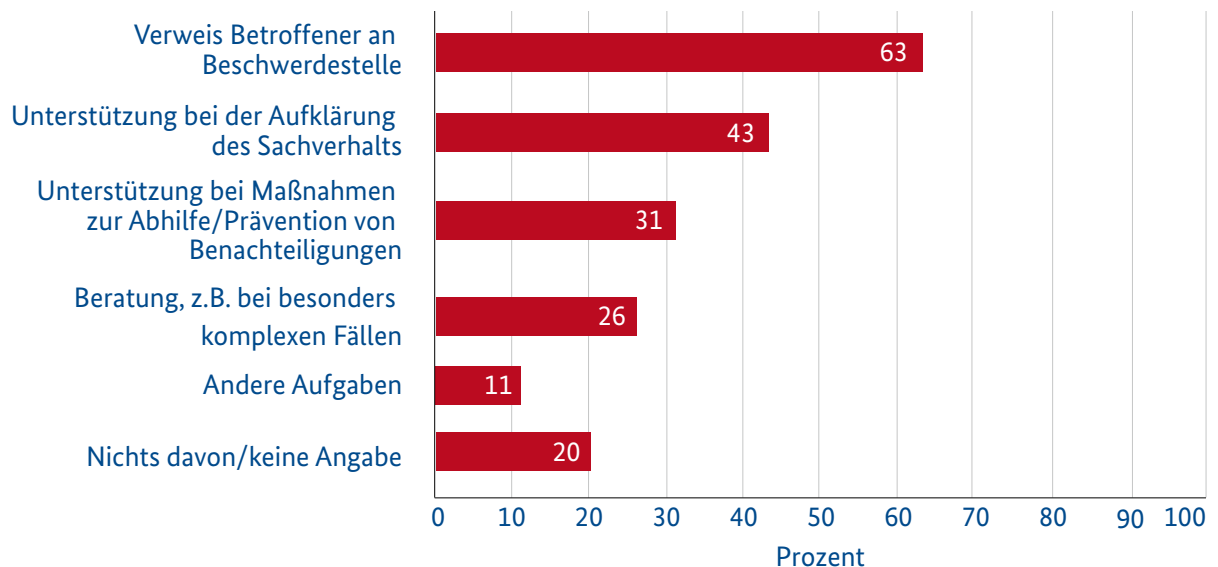
Die häufigste Form der Kooperation ist dabei die Verweisberatung (63 Prozent). Dabei handelt es sich um Fälle, bei denen Betroffene von Diskriminierung sich zunächst an die Frauen- beziehungsweise Gleichstellungsbeauftragten wenden und von diesen an die Beschwerdestelle verwiesen

werden. Um die Zahl der Kontaktaufnahmen mit den Beschwerdestellen zu erhöhen, ist die Verweisberatung besonders wichtig (siehe 2.4). Gut vier von zehn Beauftragten (43 Prozent), die mit der Beschwerdestelle zusammenarbeiten, haben diese schon einmal auf die eine oder andere Weise bei der Aufklärung des Sachverhalts unterstützt. Dies kann auch als ein Indiz dafür gewertet werden, dass die Bearbeitung von Beschwerdefällen vielfältigen Wissens und Kompetenzen bedarf, die häufig nicht von der Beschwerdestelle alleine

abgedeckt werden können, sondern der Einbeziehung anderer Anlauf- und Beratungsstellen bedarf. Knapp ein Drittel (31 Prozent) berichtete davon, die Beschwerdestelle bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Abhilfe und Prävention von Benachteiligungen zu unterstützen. Manche schilderten auch, dass sie aufgrund ihrer spezifischen Expertise von der Beschwerdestelle bei der Bearbeitung von besonders komplexen Fällen zu Rate gezogen werden (26 Prozent).

Abbildung 11: Zusammenarbeit mit Beschwerdestellen (Befragung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, n = 35)

Welche Aufgaben haben Sie im Rahmen der Zusammenarbeit mit der Beschwerdestelle schon mal übernommen?



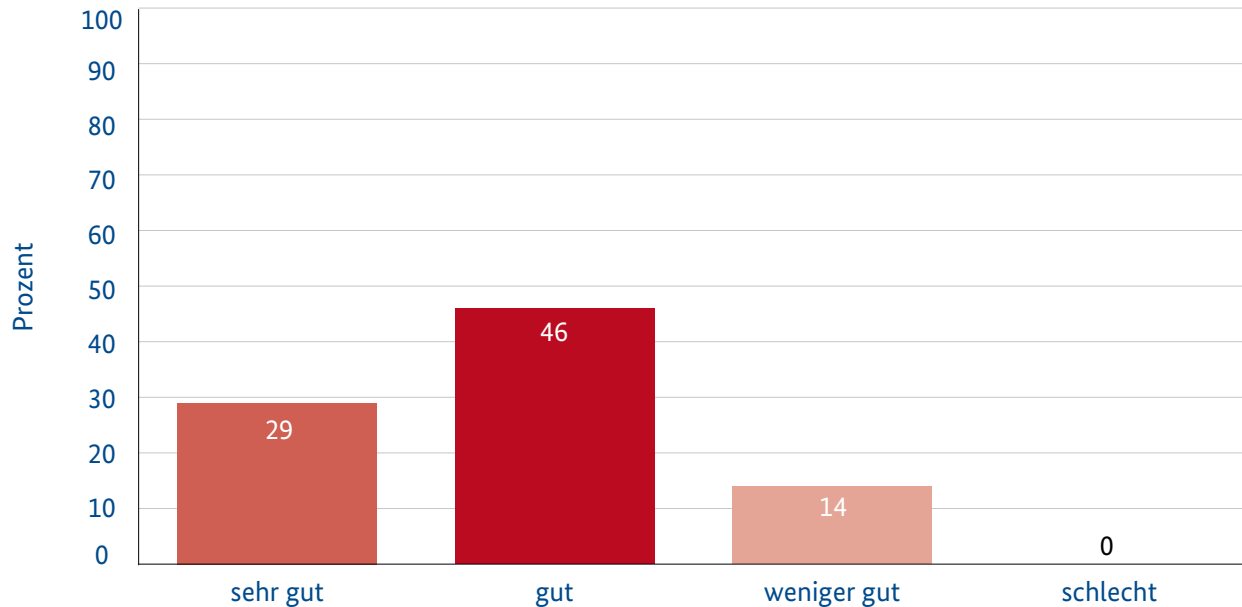
Mehrfachnennungen möglich

Die Zusammenarbeit mit der Beschwerdestelle wurde von der Mehrheit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten als gut (46 Prozent) oder sogar sehr gut (29 Prozent) bewertet (siehe

Abbildung 12). Nur 14 Prozent waren damit eher unzufrieden, rund ein Zehntel der befragten Beauftragten (11,4 Prozent) konnte oder wollte dazu keine Angabe machen.

Abbildung 12: Bewertung der Zusammenarbeit mit der Beschwerdestelle (Befragung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, n = 35)

Wie würden Sie die Zusammenarbeit mit der Beschwerdestelle insgesamt bewerten?



Fehlende Werte zu 100 %: keine Angabe

3.9 Bekanntheit und Barrierefreiheit der Beschwerdestelle

Gemäß § 12 Abs. 5 AGG sind die Arbeitgeber*innen auch dazu verpflichtet, die Beschwerdestelle im Betrieb oder in der Dienststelle bekannt zu machen und darauf hinzuweisen, dass dort im Diskriminierungsfall Beschwerde eingereicht werden kann. Es ist wichtig, dass die Beschwerdestelle hochschulweit bekannt ist. Deshalb wurden die Hochschulleitungen auch danach gefragt, was sie unternehmen, um die Beschwerdestelle nach § 13 AGG bekannt zu machen. Ergänzend dazu wurden die

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten beziehungsweise die Behindertenbeauftragten danach gefragt, wie sie persönlich die Bekanntheit der Beschwerdestelle beurteilen, um besser verstehen zu können, ob Maßnahmen zur Bekanntmachung der Stelle ausreichend sind. Darüber hinaus wurde auch allgemein nach der Barrierefreiheit der Beschwerdestelle gefragt, um einschätzen zu können, wie gut diese für unterschiedliche Gruppen an der Hochschule zugänglich ist.

Befragung der Hochschulleitungen

Ihrer Verpflichtung zur Bekanntmachung der Beschwerdestelle sind nahezu alle Hochschulen, die über eine Beschwerdestelle verfügen, auf die eine oder andere Weise nachgekommen. So weisen gut zwei Drittel der Hochschulen (68 Prozent) auf ihrer Internet- oder Intranetseite auf die Beschwerdestelle hin, jeweils 34 Prozent legen zur

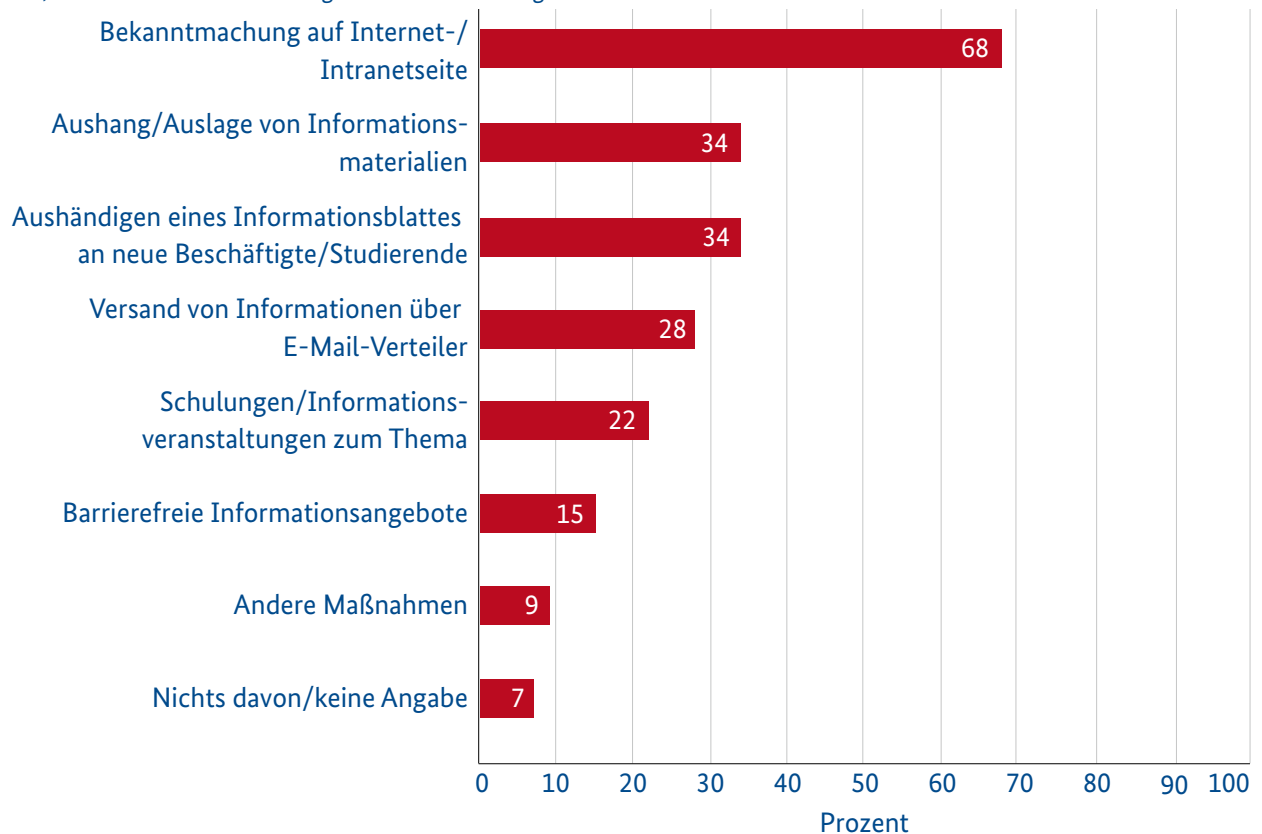
Bekanntmachung Informationsmaterialien an geeigneter Stelle aus oder übergeben ein Informationsblatt an (neue) Beschäftigte oder Studierende (siehe Abbildung 13). Knapp drei von zehn (28 Prozent) nutzen den E-Mail-Verteiler, um über das Thema zu informieren und gut ein Fünftel (22 Prozent) bietet Schulungen oder Informations-

veranstaltungen zum Thema an. Über barrierefreie Informationsangebote verfügen dagegen nur 15 Prozent der befragten Hochschulen mit Be-

schwerdestelle. An einigen Hochschulen steht die Bekanntmachung noch aus, da die Stelle erst vor kurzem eingerichtet oder benannt wurde.

Abbildung 13: Maßnahmen zur Bekanntmachung der Beschwerdestelle (Befragung der Hochschulleitungen, n = 68)

Welche Maßnahmen werden an Ihrer Hochschule ergriffen, um die Beschwerdestelle bekannt zu machen und darauf hinzuweisen, dass dort im Diskriminierungsfall Beschwerde eingereicht werden kann?



Mehrfachnennungen möglich

Von den benannten Formen der Bekanntmachung haben das Aushändigen von Informationsmaterialien an neue Beschäftigte und Studierende, die Nutzung des E-Mail-Verteilers und die Durchführung von Schulungen den Vorteil, dass sie proaktiv über das Vorhandensein der Beschwerdestelle und das Beschwerderecht der Beschäftigten (und gegebenenfalls der Studierenden) informieren. Die angesprochenen Personengruppen müssen also nicht eigenständig nach den Informationen suchen, sondern werden von der Hochschule auf bestehende Angebote hingewiesen. Dabei ist positiv, dass immerhin rund der Hälfte (51 Prozent) der befragten Bildungseinrich-

tungen, die über eine Beschwerdestelle verfügen, solche aktiven Maßnahmen zur Bekanntmachung einsetzt. Um die Bekanntheit der Beschwerdestelle an der Hochschule zu steigern, ist es zudem wichtig, dass andere Anlauf- und Beratungsstellen, wie zum Beispiel die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, die Behindertenbeauftragten oder der Personalrat, über die Existenz und Zuständigkeiten der Beschwerdestelle informiert werden, da sich von Diskriminierung Betroffene häufig zunächst an diese etablierten Stellen wenden (siehe Anlage 3.7). Dies wurde nach Aussage der Befragten an fast allen Hochschulen mit Beschwerdestelle (91 Prozent) sichergestellt.

Befragung der Beauftragten

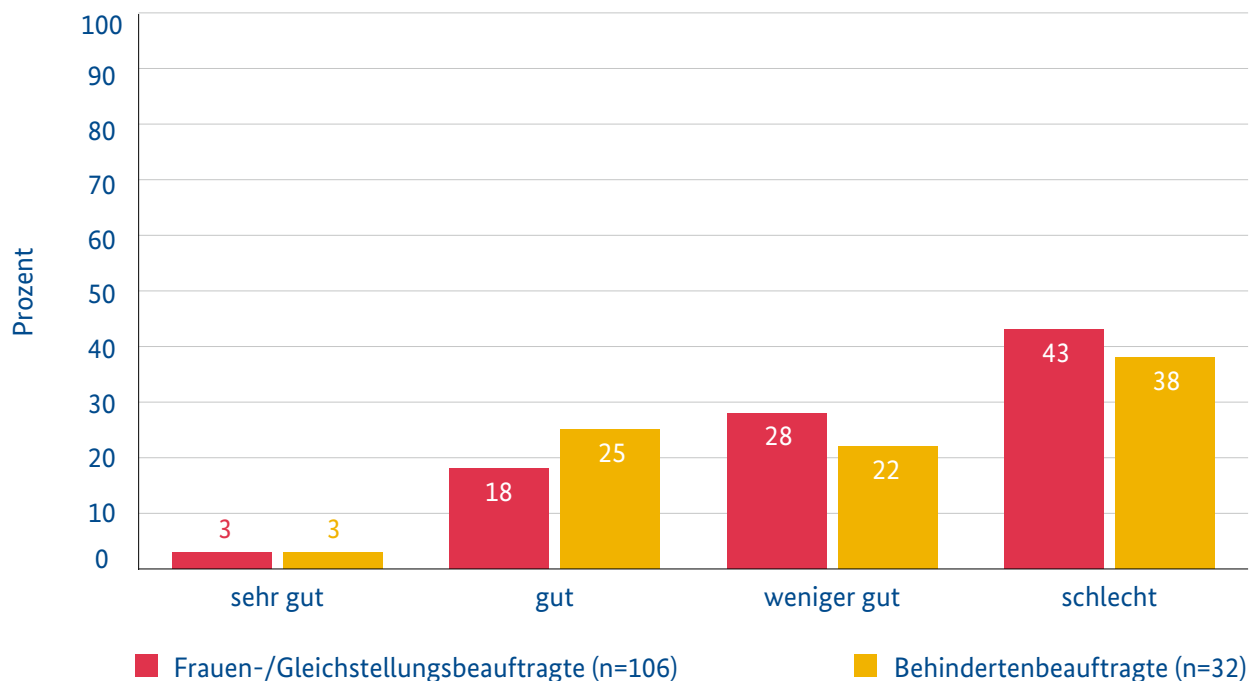
In puncto Bekanntheit sollte die Befragung der Beauftragten vor allem Aufschluss darüber geben, wie gut die Beschäftigten und gegebenenfalls auch die Studierenden nach Meinung der Befragten über das Vorhandensein der Beschwerdestelle informiert sind. Insgesamt stellen sie den Hochschulen im Hinblick auf die Bekanntheit der Stelle ein eher negatives Zeugnis aus.

So war nur rund ein Fünftel der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Ansicht, dass die

Beschäftigten der Hochschule sehr gut (drei Prozent) oder gut (18 Prozent) darüber informiert sind, dass es eine Beschwerdestelle an der Hochschule gibt. Der Rest ging davon aus, dass Kolleg*innen weniger gut (28 Prozent) oder sogar schlecht (43 Prozent) über die Möglichkeit einer Beschwerde bei der zuständigen Stelle informiert sind. Unter den Behindertenbeauftragten fiel das Urteil nur wenig besser aus (sehr gut/gut: 28 Prozent; weniger gut/schlecht: 60 Prozent) (siehe Abbildung 14).

Abbildung 14: Beurteilung der Bekanntheit der Beschwerdestelle unter Beschäftigten (Befragung der Beauftragten)

Wie gut sind die Beschäftigten der Hochschule darüber informiert, dass es eine Beschwerdestelle an der Hochschule gibt und dass dort im Diskriminierungsfall Beschwerde eingereicht werden kann?



Fehlende Werte zu 100%: weiß nicht, keine Angabe

An manchen Hochschulen stehen die Beschwerdestellen auch Studierenden offen. In diesen Fällen wurden die Beauftragten auch danach gefragt, inwieweit die Beschwerdestellen in der Studierendenschaft bekannt sind. Hier ist ebenfalls festzustellen, dass an vielen Hochschulen

Nachholbedarf besteht, was die Steigerung der Bekanntheit der Stellen und ihrer Zuständigkeiten betrifft. So beurteilte nur etwa ein Fünftel der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (18 Prozent) die Bekanntheit unter den Studierenden mit sehr gut oder gut. Sieben von zehn (69 Prozent)

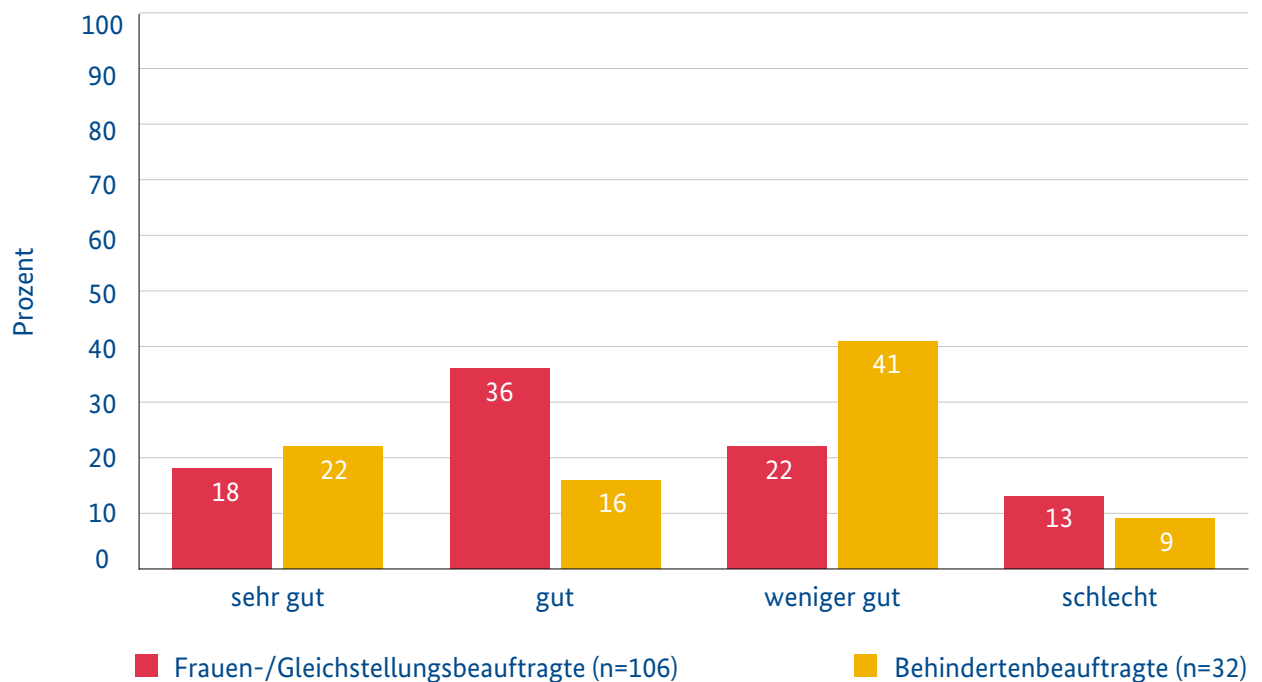
waren dagegen der Ansicht, dass die Studierenden in der Regel weniger gut oder schlecht informiert seien ($n = 55$). In der Stichprobe der Behindertenbeauftragten liegen für diese Frage nicht ausreichend Antworten vor. Es wird somit deutlich, dass Hochschulen noch aktiver werden müssen, um die Bekanntheit der Beschwerdestelle sicherzustellen (siehe Anlage 3.6).

Die Beschwerdestelle soll auch und gerade Beschäftigten und Studierenden mit Beeinträchtigungen oder Personen unterschiedlicher Herkunft möglichst ohne Hindernisse zugänglich sein. Deshalb ist die Sicherstellung der Barrierefreiheit eine grundlegende Voraussetzung dafür, dass die Stelle erfolgreich ihren Aufgaben nachkommen kann. Dies kann je nach Zusammensetzung der Belegschaft beziehungsweise der Studierendenschaft zum Beispiel die Bereitstellung von Informationen in verschiedenen Sprachen und

Brailleschrift sowie Zugangs- und Kommunikationsmöglichkeiten für Rollstuhlnutzer*innen, Menschen mit Seh-, Hör- oder Gehbeeinträchtigungen umfassen. 22 Prozent der Behindertenbeauftragten waren der Meinung, dass der barrierefreie Zugang zu der Beschwerdestelle an ihrer Hochschule als sehr gut zu bewerten ist (siehe Abbildung 15). 16 Prozent vergaben die Note gut. Die Hälfte der Behindertenbeauftragten bewertete den Zugang zur Beschwerdestelle in puncto Barrierefreiheit dagegen als weniger gut (41 Prozent) oder schlecht (neun Prozent). Die befragten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bewerteten die Zugangsmöglichkeiten für Menschen mit Beeinträchtigungen etwas positiver (sehr gut/gut: 54 Prozent; weniger gut/schlecht: 35 Prozent). Damit fiel das Urteil der Beauftragten in puncto Barrierefreiheit positiver aus als in Bezug auf die Bekanntheit, Nachholbedarf scheint es an vielen Hochschulen aber dennoch zu geben.

Abbildung 15: Beurteilung der Barrierefreiheit (Befragung der Beauftragten)

Und wie würden Sie den Zugang zur Beschwerdestelle in puncto Barrierefreiheit beurteilen?



Fehlende Werte zu 100 %: weiß nicht, keine Angabe

3.10 Weitere Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung

Beschwerdestellen nach § 13 AGG reichen nicht aus, um wirkungsvoll Diskriminierung an Hochschulen zu vermeiden und Diskriminierungsschutz sicherzustellen. Es wurde daher in der Erhebung

auch danach gefragt, ob die Hochschulen andere Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung ergriffen haben, unabhängig davon, ob bereits eine Beschwerdestelle vorhanden ist oder nicht.

Befragung der Hochschulleitungen

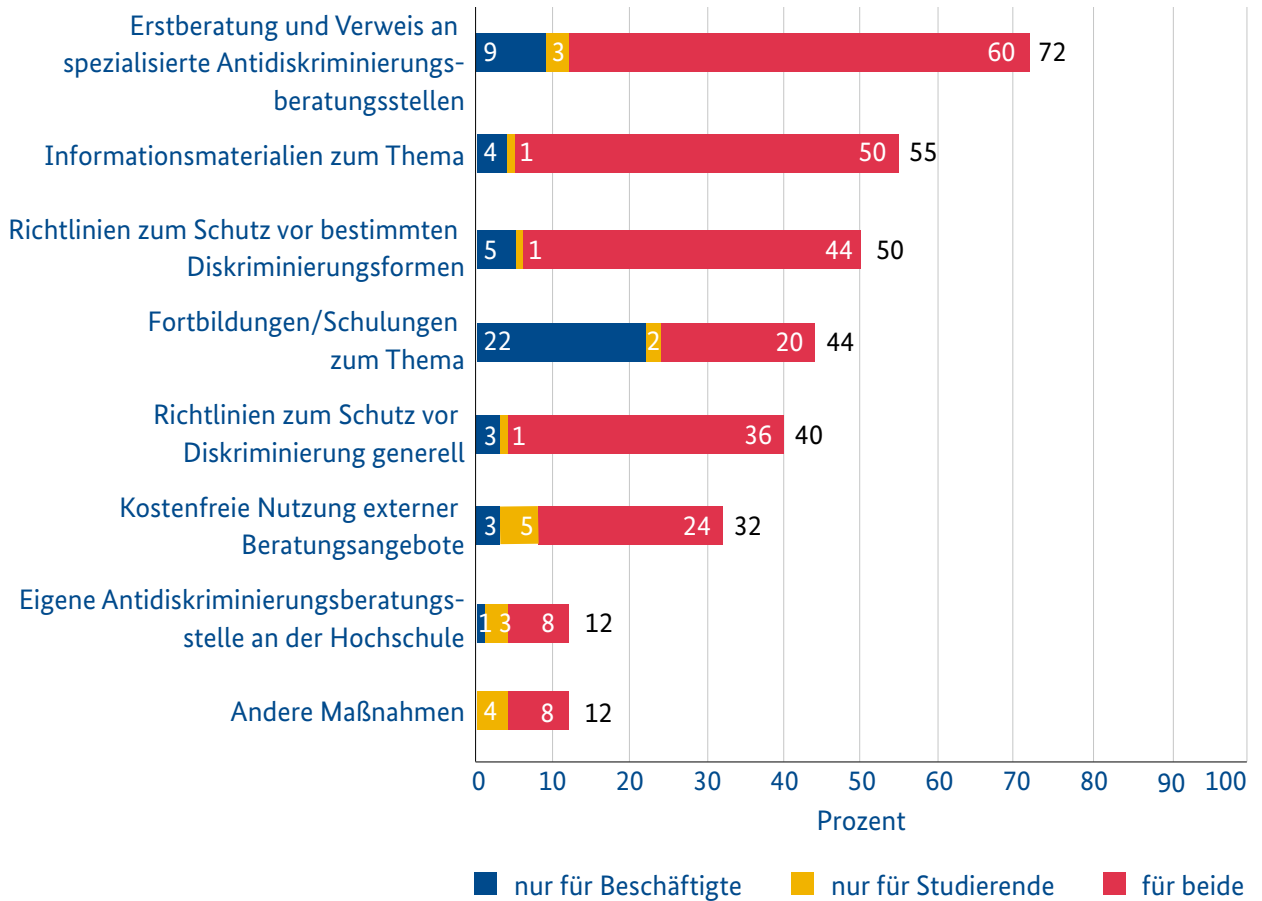
89 Prozent der befragten Hochschulen haben andere beziehungsweise weitere Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung ergriffen. Dabei ist zu beobachten, dass Hochschulen ohne Beschwerdestellen auch seltener andere Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung ergreifen als Hochschulen mit Beschwerdestellen. Diese richten sich in der Regel an alle Mitglieder der Hochschule. An rund sieben von zehn Einrichtungen (72 Prozent) gibt es nach Aussage der Hochschulleitungen Anlauf- oder Beratungsstellen, wie zum Beispiel Gleichstellungsbeauftragte oder Personalvertretungen, die für Betroffene von Diskriminierung eine Erstberatung anbieten und gegebenenfalls an spezialisierte Antidiskriminierungsberatungsstellen verweisen. Insgesamt neun Prozent dieser Stellen sind nur für Beschäftigte offen wie zum Beispiel der Personalrat, wohingegen lediglich drei Prozent spezifisch nur für Studierende zuständig ist. Diesen etablierten Beratungsstrukturen kann bei der Bekämpfung von Diskriminierungen im Hochschulbereich eine wichtige Rolle zukommen, da sie der erste Kontaktpunkt für die Betroffenen sein und sie gegebenenfalls an die Beschwerdestelle verweisen können (siehe Abbildung 16). Dies erklärt auch

den hohen Anteil an Betroffenen, die sich nicht direkt an die Beschwerdestelle, sondern an andere Anlauf- und Beratungsstellen der Hochschule wenden (siehe Abbildung 10). In diesem Kontext sollte von den Hochschulen sichergestellt werden, dass die allgemeinen Anlauf- und Beratungsstellen über grundsätzliche Kenntnisse des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes verfügen, um Fälle von Benachteiligungen erkennen und entsprechend reagieren zu können.

An gut der Hälfte der Hochschulen (55 Prozent) gibt es zudem Informationsmaterialien zum Thema „Diskriminierungsschutz“. Fortbildungen beziehungsweise Schulungen dazu bieten 44 Prozent der befragten Hochschulen an. Dabei ist ein deutlicher Fokus auf Schulungen für Beschäftigte zu erkennen. Insgesamt die Hälfte der Schulungsangebote richtet sich nur an Beschäftigte, während nur zwei Prozent der Schulungen explizit für Studierende konzipiert sind. Aussagen darüber, ob die Schulungen und Fortbildungen verpflichtend sind und von wem sie genutzt werden, können anhand dieser Daten nicht getroffen werden, wären aber bei vertiefenden Untersuchungen von Interesse.

Abbildung 16: Weitere Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung (Befragung der Hochschulleitungen, n = 117)

Abgesehen von Beschwerdestellen nach § 13 AGG: Welche Maßnahmen gibt es an Ihrer Hochschule zum Schutz vor Diskriminierung?



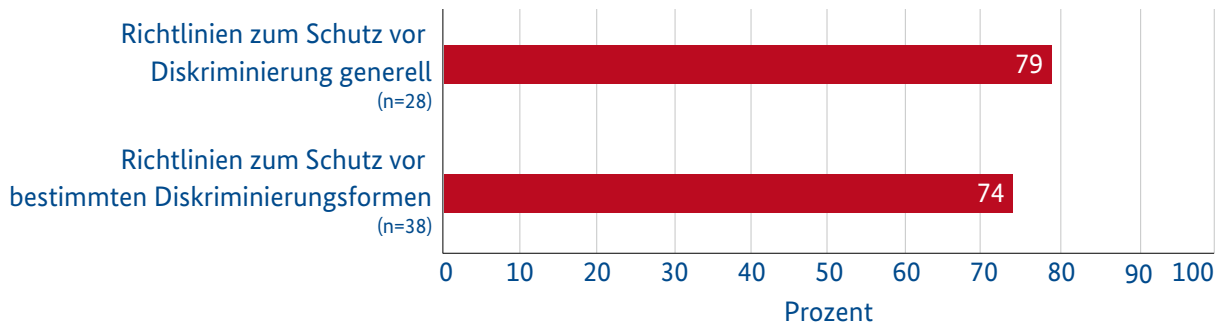
Jeweils fehlende Werte zu 100%: nicht vorhanden, keine Angabe

Richtlinien zum Schutz vor bestimmten Formen von Diskriminierung, wie zum Beispiel sexualisierte Belästigung, gibt es in der Hälfte der Einrichtungen (50 Prozent), Richtlinien zum Schutz vor Diskriminierung generell etwas seltener (40 Prozent). Diese Richtlinien richten sich in der Regel an alle Mitglieder der Hochschule und sind nur in einigen Fällen ausschließlich auf Beschäftigte beziehungsweise noch seltener nur auf Studierende ausgerichtet. Es ist erfreulich, dass mehr als jede dritte befragte Hochschule Richtlinien zum Schutz gegen bestimmte Diskriminierungsformen hat. In den verschiedenen Richtlinien wird auch mehrheit-

lich auf die Existenz der Beschwerdestelle und des Beschwerdeverfahrens hingewiesen (siehe Abbildung 17). Bei Hochschulen mit Richtlinien zum Schutz vor Diskriminierung generell ist dies in 79 Prozent der Fälle gegeben. In den Richtlinien zum Schutz vor bestimmten Diskriminierungsformen wird ebenfalls in knapp drei Viertel der Fälle (74 Prozent) auf Beschwerdestellen beziehungsweise Beschwerdeverfahren hingewiesen. Auch in Bezug auf die Richtlinien könnte in weiterer Forschung untersucht werden, wie bekannt diese den Hochschulmitgliedern sind und wie sich deren praktische Umsetzung genau gestaltet.

Abbildung 17: Verweis auf Beschwerdestelle in Richtlinien (Befragung der Hochschulleitungen)

Wird in den Richtlinien auf die Existenz der Beschwerdestelle und auf das Beschwerdeverfahren hingewiesen?



Fehlende Werte zu 100%: nein, darauf wird nicht hingewiesen; keine Angabe

Immerhin ein Drittel der Hochschulleitungen (32 Prozent) gab an, dass für Betroffene die Möglichkeit besteht, im Diskriminierungsfall externe Beratungsangebote außerhalb der Hochschule kostenlos zu nutzen. Über eine eigene spezialisierte Antidiskriminierungsberatungsstelle verfügte nur gut ein Zehntel der befragten Hochschulen (zwölf Prozent) (siehe Abbildung 16). Das heißt, nur an sehr wenigen Hochschulen gibt es

bisher Antidiskriminierungsberatungsstellen, an die sich Betroffene von Diskriminierung im Hochschulkontext wenden können (siehe 2.4). Diese spezialisierten Beratungsstellen können aber ein wichtiger Baustein sein, um Betroffene so zu stärken und zu unterstützen, dass sie sich überhaupt an die Beschwerdestelle nach § 13 AGG wenden können.

3.11 Schlussfolgerungen zu den Ergebnissen der Umfrage

Insgesamt ist es positiv, dass schon viele Hochschulen Beschwerdestellen nach § 13 AGG eingerichtet haben und auch sonst verschiedene Maßnahmen zum Diskriminierungsschutz umsetzen. Damit kommen die Hochschulen als Arbeitgeber ihren gesetzlichen Verpflichtungen zur Umsetzung des AGG nach. Dabei ist es auch als erfreulich zu bewerten, dass rund die Hälfte der befragten Hochschulen, die eine Beschwerdestelle eingerichtet haben, diese auch für Studierende geöffnet hat (siehe Anlage 3.3). Die Befragung lässt es aber nicht zu, etwas Genaueres über die Qualität der einzelnen Maßnahmen und ihre Reichweite – jenseits der Beschwerdestellen – auszusagen. Aber auch im Hinblick auf das Funktionieren der Beschwerdestellen können nur einige grundsätzliche Beobachtungen gemacht werden.

So wird mit Blick auf § 13 AGG deutlich, dass Beschwerdestellen für die umfangreichen Aufgaben, welche sie aus der Sicht der Hochschulleitungen wahrnehmen sollen (siehe Anlage 3.5), meist nur unzureichend ausgestattet sind. In der Regel handelt es sich bei einer Beschwerdestelle nur um eine Person, die dafür aber keinen speziellen Stellenanteil erhält, sondern die Funktion der Beschwerdestelle im Rahmen ihrer sonstigen Arbeit als Justiziar*in, Kanzler*in oder Beschäftigte der Personalabteilung miterfüllen muss.

Problematisch kann in diesem Zusammenhang auch die institutionelle Anbindung innerhalb der Hochschule gesehen werden. Ist die Beschwerdestelle Teil der Personalabteilung dürften sich beispielsweise Studierende kaum angesprochen

fühlen, auch wenn die Hochschule den Beschwerdeweg explizit für Studierende öffnet. Bei einer Ansiedlung im Justizariat oder direkt bei der*dem Kanzler*in könnten Betroffene mangelnde Neutralität vermuten und sich daher nicht an die Beschwerdestelle wenden.

Erschwerend kommt hinzu, dass nur ein Drittel der befragten Hochschulen mit einer § 13 AGG Beschwerdestelle überhaupt über ein Beschwerdeverfahren verfügt (siehe Anlage 3.3). Betroffene können sich daher nur schwer im Vorfeld darüber informieren, wie die Beschwerdestelle arbeitet und wie der Beschwerdeprozess genau abläuft. Dies kann einen wesentlichen Unsicherheitsfaktor darstellen, der dazu führt, dass sich Betroffene nicht an die Beschwerdestelle wenden. Verstärkt kann dies noch dadurch werden, dass die Beschwerdestellen – wie die Befragung der verschiedenen Beauftragten zeigt – insgesamt an den Hochschulen kaum bekannt sind (siehe Abbildung 14).

Auch die große Diskrepanz zwischen der Zahl der Diskriminierungserfahrungen, die sich in den verschiedenen Umfragen zu dieser Thematik

widerspiegeln (siehe 1.3) und der Zahl der eingegangenen Beschwerdefälle (siehe Abbildung 9) zeigt deutlich, dass die aktuellen Beschwerdestellen die Betroffenen von Diskriminierung nicht ausreichend erreichen beziehungsweise nicht für Beschwerden genutzt werden.

Um Betroffene von Diskriminierung an Hochschulen zu unterstützen, ist es daher auch notwendig, dass Diskriminierungserfahrungen ernst genommen und nicht tabuisiert werden. Das Sprechen über Diskriminierungserfahrungen an der Hochschule muss ermöglicht werden. Dabei können die Beschwerdestellen gemäß § 13 AGG nur ein Baustein eines umfassenderen Konzeptes des Antidiskriminierungsschutzes an Hochschulen sein, der durch andere Maßnahmen wie zum Beispiel spezialisierte Antidiskriminierungsberatungsstellen, Richtlinien, welche das Verfahren der Beschwerdestellen regeln, und auch gezielte Informationsarbeit flankiert wird. Beschwerdestellen nach § 13 AGG an Hochschulen, die nicht in einen weiteren Kontext von Maßnahmen zum Diskriminierungsschutz eingebunden sind, können nur schwer einen effektiven Diskriminierungsschutz an Hochschulen gewährleisten.

4. Literaturverzeichnis

AG Lehre (2016): Diskriminierungskritische Lehre. Denkanstöße aus den Gender Studies. Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien der Humboldt-Universität zu Berlin. Online verfügbar unter: <https://www.gender.hu-berlin.de/de/studium/diskriminierungskritik-1/broschuere-der-ag-lehre-diskriminierungskritische-lehre-denkanstoesse-aus-den-gender-studies> (Zugriff: März 2019).

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2012): Diversity-Prozesse in und durch Verwaltungen anstoßen: von merkmalspezifischen zu zielgruppenübergreifenden Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit. Eine Handreichung für Verwaltungsbeschäftigte. Online verfügbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Diversity_Mainstreaming/Handreichung_Diversity_Mainstreaming_Verwaltung_20120412.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (Zugriff: Mai 2019).

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2013a): Leitfaden: Diskriminierungsschutz an Hochschulen. Ein Praxisleitfaden für Mitarbeitende im Hochschulbereich, Berlin. Im Internet abrufbar unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Diskriminierungsfreie_Hochschule/Leitfaden-Diskriminierung-Hochschule-20130916.html (Zugriff: Mai 2019).

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2013b): Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben. Zweiter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages, Berlin. Im Internet abrufbar unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/Gemeinsamer_Bericht_zweiter_2013.pdf?__blob=publicationFile (Zugriff: Mai 2019).

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2017): Diskriminierung in Deutschland. Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages, Berlin. Im Internet abrufbar unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/Gemeinsamer_Bericht_dritter_2017.pdf?__blob=publicationFile&v=10 (Zugriff: Mai 2019).

Baumann, Anne-Luise/Egenberger, Vera/Supik, Linda (2018): Erhebung von Antidiskriminierungsdaten in repräsentativen Wiederholungsbefragungen. Bestandsaufnahme und Entwicklungsmöglichkeiten. Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Im Internet abrufbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Datenerhebung.pdf;jsessionid=873B06171A14931E6FCF209FAED489A3.1_cid350?__blob=publicationFile&v=5 (Zugriff: April 2019).

Beigang, Steffen/Fetz, Karolina/Kalkum, Dorina/Otto, Magdalena (2017): Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung. Hrsg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS). Baden-Baden: Nomos. Im Internet abrufbar unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Diskriminierungserfahrungen_in_Deutschland.pdf?__blob=publicationFile&v=4 (Zugriff: April 2019).

Berghan, Wilhelm/ Preuß, Madlen/ Dubbert, Ulrich (2016): Diskriminierungserleben an der Universität. Wahrnehmung von und Erfahrungen mit Diskriminierung an der Universität Bielefeld. Bielefeld: Institut für Interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung (IKG). Im Internet abrufbar unter: <https://pub.uni-bielefeld.de/download/2904829/2904834/Projektbericht%20Diskriminierungserleben%20an%20der%20Uni%20Bielefeld.pdf> (Zugriff: April 2019).

Bleicher-Rejditsch, Irene/Härtel, Andrea/Bahr, Rebecca/Zalucki, Michaela (2014): Erfahrungen Internationaler Studierender und Studierender mit „Migrationshintergrund“ an der Hochschule. Zusammenfassung der Ergebnisse einer Studierendenbefragung an der THM. Vorgelegt vom Projekt Hochschule in der Migrationsgesellschaft – Interkulturelle Öffnung der THM (ProMi), Gießen. Im Internet abrufbar unter: https://www.ph-freiburg.de/fileadmin/dateien/zentral/zwh/paedagogische-werkstatt/thm-studie_klein.pdf (Zugriff: April 2019).

Buß, Imke/Buß, Christopher (2015): Diversity Management- auch für Hochschulpersonal? Ergebnisse einer bundesweiten Hochschulbefragung. In: Personal- und Organisationsentwicklung in Einrichtungen der Lehre und Forschung, 10 (2015), 4, S. 98–105.

Czock, Heidrun/Donges, Dominik/Heinzelmann, Susanne (2012): Endbericht zum Projekt Diskriminierungsfreie Hochschule – Mit Vielfalt Wissen schaffen. Projekt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin. Im Internet abrufbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Diskriminierungsfreie_Hochschule/Diskriminierungsfreie_Hochschule_Endbericht_20120705.html (Zugriff: Januar 2019).

Ebert, Anna/Stammen, Karl-Heinz (2018): DIVERSITY MONITORING. Ergebnisse der sechsten Studieneingangsbefragung im Wintersemester 2017/18 sowie der Absolvent*innenbefragung des Prüfungsjahrgangs 2016. Universität Duisburg-Essen. Im Internet abrufbar unter: https://panel.uni-due.de/assets_websites/18/EbertStammen_2018_DiversityMonitoring_UDEPanelWiSe20172018.pdf (Zugriff: Januar 2019).

Ebert, Julia/Heublein, Ulrich (2017): Ursachen des Studienabbruchs bei Studierenden mit Migrationshintergrund. Eine vergleichende Untersuchung der Ursachen und Motive des Studienabbruchs bei Studierenden mit und ohne Migrationshintergrund auf Basis der Befragung der Exmatrikulierten des Sommersemesters 2014. Im Internet abrufbar unter: http://www.dzhw.eu/pdf/21/bericht_mercator.pdf (Zugriff: Juni 2019).

Feltes, Thomas (2012): Gender-based Violence, Stalking and Fear of Crime. Länderbericht Deutschland. EU-Projekt 2009–2011, Bochum. Im Internet abrufbar unter: http://www.gendercrime.eu/pdf/gendercrime_country_report_germany_german.pdf (Zugriff: Juli 2019).

Gattermann-Kasper, Maike (2018): Nachteilsausgleiche für Studierende mit Beeinträchtigungen. Arbeitshilfe für Beratende. Publikation des Deutschen Studentenwerks. Im Internet Abrufbar unter: https://www.studentenwerke.de/sites/default/files/2019_ibs_arbeitshilfe_nachteilsausgleiche_0.pdf (Zugriff: Oktober 2019).

Klein, Uta/Rebitzer, Fabian A. (2012): Diskriminierungserfahrungen von Studierenden: Ergebnisse einer Erhebung. In: Heitzmann, Daniela/Klein Uta (Hrsg.): Diversity konkret gemacht. Wege zur Gestaltung von Vielfalt an Hochschulen, S. 118–136. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.

Klose, Alexander/Merx, Andreas (2010): Positive Maßnahmen zur Verhinderung oder zum Ausgleich bestehender Nachteile im Sinne des § 5 AGG. Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin. Im Internet abrufbar unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Positive_Ma%C3%9Fnahmen.html (Zugriff: April 2019).

Kocher, Eva/Porsche, Stefanie (2015): Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext – Schutzlücken und Empfehlungen. Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin. Im Internet abrufbar unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Sexuelle_Belaestigung_im_Hochschulkontext.pdf?__blob=publicationFile (Zugriff: März 2019).

Liebscher, Doris/Kobes, Anne (2010): Beschwerdestelle und Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG. Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin. Im Internet abrufbar unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Beschwerdestelle_und_Beschwerdeverfahren.html?nn=6570946 (Zugriff: April 2019).

Müller, Ursula/Kellmer, Ariana (2011): Diskriminierungserfahrungen von Studierenden. Ergebnisse der großen UDE-Studierendenbefragung. Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung Universität Duisburg-Essen. Im Internet abrufbar unter: https://www.uni-due.de/imperia/md/content/zfh/studierendenbefragung/ude-studierendenbefragung_diskriminierung_20122011_f.pdf (Zugriff: Januar 2019).

Schmidt, Christopher/Scherber, Nicole (2017): Abschlussbericht zur FAU-Studierendenbefragung FAU-St 2017. Im Internet abrufbar unter: https://opus4.kobv.de/opus4-fau/files/8961/L8-004-2017_fau-st17_abschlussbericht.pdf (Zugriff Januar 2019).

Stifterverband für die deutsche Wissenschaft e.V./Heinz Nixdorf Stiftung (2017): Lage und Entwicklung der Hochschulen aus Sicht ihrer Leitungen, Ausgabe 2017. Hochschul-Barometer. Kapazitäten für Lehre | Quartäre Bildung | Diversität, Essen. Im Internet abrufbar unter: <http://www.hochschul-barometer.de/downloads> (Zugriff: August 2019).

Towfigh, Emanuel/Traxler, Christian/Glückner, Andreas (2014): Zur Benotung in der Examensvorbereitung und im ersten Examen. In: Zeitschrift für Didaktik der Rechtswissenschaft 1 (2014), 1, S. 8–27. Im Internet abrufbar unter: <http://www.towfigh.net/emanuel/deutsch/zur-benotung-in-der-examensvorbereitung-und-im-ersten-examen-eine-empirische-analyse.html> (Zugriff: April 2019).

Towfigh, Emanuel/Traxler, Christian/Glückner, Anderas (2018): Geschlechts- und Herkunftseffekte bei der Benotung juristischer Staatsprüfungen. In: Zeitschrift für Didaktik der Rechtswissenschaft 2018, S. 115–142. Im Internet abrufbar unter: <https://www.nomos-elibrary.de/10.5771/2196-7261-2018-2-115/geschlechts-und-herkunftseffekte-bei-der-benotung-juristischer-staatspruefungen-jahrgang-5-2018-heft-2?page=1> (Zugriff: Januar 2019).

Impressum

Diese Publikation ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes; sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeberin:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

11018 Berlin

www.antidiskriminierungsstelle.de

Kontakt:

Tel.: +49(0) 30 18555-1855

Fax: +49(0) 30 18555-41865

Juristische Erstberatung: Mo., 13–15 Uhr, Mi. und Fr., 9–12 Uhr

E-Mail: beratung@ads.bund.de

Allgemeine Anfragen: Mo. bis Fr. 9–12 Uhr und 13–15 Uhr

E-Mail: poststelle@ads.bund.de

Satz & Layout: www.zweiband.de

Druck: MKL Druck GmbH & Co. KG

Stand: April 2020

