

Forderungen der Landesastenkonzferenz an die Novellierung des BerlHG19

Thema: Antidiskriminierung und Diversity

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung eines Diversitätskonzepts

2. Einrichtung von Diversitätsbüros an allen Berliner Hochschulen

2.1. Konzeptidee Antirassismusbeauftragte*r

2.2. Konzeptidee Antiklassismusbeauftrage*r

2.3. Konzeptidee Beauftragte für trans* inter und nicht-binäre Geschlechteridentitäten

2.4. Konzeptidee Queerbeauftragte

3. Einführung von rechtlich bindenden Antidiskriminierungsrichtlinien und Richtlinien zum Umgang mit sexualisierter Gewalt an jeder Hochschule

1. Einführung eines Diversitätskonzepts an jeder Berliner Hochschule/Universität

Alle Berliner Hochschulen sollten rechtlich verpflichtet werden ein Diversitätskonzept zu erarbeiten und dieses aktiv bei ihrer Organisationsentwicklung umzusetzen. Es wäre wünschenswert, wenn die Hochschulen bei der Ausarbeitung eines solchen Konzepts ein kritisches Diversitätsverständnis berücksichtigen, das ein Bewusstsein für soziale Ungleichheit, Machtverhältnisse und Herrschaftsstrukturen in Gesellschaft und explizit der Wissenschaft bzw. akademischen Institutionen beinhaltet.

Ziel eines solchen Konzepts sollte es sein, die real existierende gesellschaftliche Vielfalt (Geschlecht, Sexualität, soziale Herkunft, Religion, natio-ethno-kulturelle Herkunft, soziale Herkunft, Behinderung, Alter) in akademischen Institutionen abzubilden, sichtbar zu machen sowie Zugänge für marginalisierte Gruppen zu ermöglichen, d.h. diese fördern und exkludierende Barrieren abzubauen.

Weiterhin sollte das Konzept Mechanismen beinhalten, die es ermöglichen institutioneller Diskriminierung an Hochschulen aktiv entgegen zu wirken.

Es erscheint darüber hinaus sinnvoll einen entsprechenden Paragraphen im Berliner Hochschulgesetz zu verankern, der die gesellschaftliche Vielfalt benennt und ein Recht auf diskriminierungsfreie Bildung garantiert, wie dies bereits schon im Schulgesetz (§2 Abs. 1) und im Kindertagesförderungsgesetz (§1 Abs 1. u. Abs. 3 Nr.2) der Fall ist.

Mögliche Handlungsfelder, in denen ein solches Konzept Umsetzung finden kann:

- 1) Strategie / Hochschulstruktur: Diversität als Leitbildelement, Partizipation von marginalisierten Gruppen in Hochschulleitung, Gremien und Entscheidungsstrukturen
- 2) Personal: Einstellung/Berufung (Professuren), Nachwuchsförderung, Einstellungsverhältnisse
- 3) Studium: Zugang, Orientierung (Unterstützung bei Studienwahl?), Empowerment, Praktika & Auslandsaufenthalte, Studiengänge
- 4) Lehre: Inhalte, Didaktik/Methoden
- 5) Forschung: Inhalte / Forschungsfragen, Projekte und Studien, Förderung von marginalisierten Gruppen

6) Beratung: Beschwerdemanagement (fehlende Diversität und Antidiskriminierung), Kinderbetreuung, Studienzentrum

Begründung:

Diversität ist in unserer Gesellschaft eine gelebte Realität. Viele, wenn nicht sogar die meisten Mitglieder marginalisierter Gruppen erleben kontinuierlich strukturelle Benachteiligungen, besonders im deutschen Bildungssystem. Teil dieser Diskriminierungserfahrungen sind erschwerte Zugänge zu Bildung, insbesondere zu einem Studium und im weiteren Verlauf das Einschlagen einer akademischen Laufbahn. Die Wissenschaft genießt in unserer Gesellschaft eine äußerst hohe Anerkennung. In akademischen Institutionen produziertes Wissen gilt daher als hegemonial und bei der Mitgestaltung und Einflussnahme von gesellschaftlichen Prozessen als besonders wirkmächtig. Daher wäre in Zeiten des gesellschaftlichen Rechtsrucks die Umstrukturierung der Berliner Hochschullandschaft im Hinblick auf Diversität eine Chance, um dieser gefährlichen Entwicklung etwas entgegenzusetzen. Der Abbau von vorherrschenden Strukturen sozialer Ungleichheit in der Wissenschaft würde bspw. marginalisierten Gruppen und Nichtbetroffenen im Kontext einer Bündnispolitik notwendige Ressourcen zur Verfügung stellen, um so die Bedingungen für ein insgesamt sozial gerechteres Zusammenleben in unserer Gesellschaft zu schaffen.

Erwähnenswert ist schließlich noch, dass unter anderem die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bereits vor einiger Zeit [einen Leitfaden](#) zum Umgang mit Diskriminierung an Hochschulen herausgegeben hat und die Berücksichtigung von Diversität bei der Organisationsentwicklung empfiehlt.

2. Einrichtung von Diversitätsbüros an allen Berliner Hochschulen:

Hauptaufgabe der Büros sollte die Umsetzung des verabschiedeten Diversitätskonzepts in Kooperation mit allen notwendigen Entscheidungsträger*innen an der jeweiligen Hochschule sein. Um dies zu gewährleisten, bedarf es der Einführung weiterer Beauftragtenstellen, die in ihrer konzeptionellen Ausrichtung der Frauen*- und Behindertenbeauftragten ähneln sollten.

Sinnvolle Beauftragtenstellen:

Antirassismusbeauftragte*r (ebenfalls zuständig für Antisemitismus)

Beauftragte*r für Trans*, Inter* und nicht-binäre Geschlechteridentitäten

Queer Beauftragte*r (bezieht sich primär auf sexuelle Orientierung)

Antiklassismusbeauftragte*r (Soziale Herkunft)

Alle Beauftragtenstellen sollten rechtlich und nach ihren Aufgaben der Frauenbeauftragten (§59 Berliner Hochschulgesetz) gleichgestellt sein. Außerdem sollten die Beauftragtenstellen von Personen besetzt werden, die aus den jeweiligen Betroffenenengruppen stammen.

Die Wahl von Beauftragten sollte über den Akademischen Senat erfolgen, indem dieser eine Benennungskommission einrichtet. In die Kommission werden dann von der jeweiligen Diskriminierungsform Betroffene aus den vier Statusgruppen (Studierende, wiss. Mitarbeiter*innen, Verwaltung/sonstige Mitarbeiter*innen und Professor*innen) entsandt. Die Beauftragten werden wie die Frauenbeauftragte für vier Jahre gewählt und erhalten alle ein eigenes Budget. Sie sind außerdem in ihren Entscheidungen weitestgehend autonom.

Begründung:

Ein verfasstes Konzept benötigt Personen, die es aktiv umsetzen und konstant an dessen Weiterentwicklung arbeiten. Es ist davon auszugehen, dass die Umsetzung in den Hochschulen auf Widerstände stoßen wird, daher ist es zwingend erforderlich Beauftragte an Hochschulen zu verankern, die sich bewusst für den Abbau von Diskriminierungs- und das Erzeugen diversitätsfördernder Strukturen einsetzen. Beauftragte sollten von Betroffenen besetzt werden, da diese Expert*innen für die jeweils eigenen Diskriminierungsformen aufgrund ihrer gemachten Erfahrungen sind. Außerdem zeugt solche eine Besetzung von

Anerkennung und Respekt gegenüber marginalisierten Gruppen und Förderung ihrer Sichtbarkeit. Für nicht Betroffene ist es oft schwierig sich in die Perspektive von diskriminierten Menschen hineinzusetzen, da ihnen schlichtweg die Erfahrungen fehlen, was aber auch nicht bedeutet, dass dies überhaupt nicht möglich ist.

Für den Bereich Schule hat der Berliner Senat bereits eine Antidiskriminierungsbeauftragte eingestellt. Das Amt wird von Saraya Gomis ausgeübt. Es erschließt sich nicht, warum es solch eine Stelle nicht auch für Bildungseinrichtungen des tertiären Sektors geben sollte.

2.1. Konzeptidee Antirassismusbeauftragte*r:

Aufgaben:

- Organisationsentwicklung: antirassistische Öffnung der Hochschule, Abbau rassistischer Strukturen an der Hochschule, Etablierung von Lehrinhalten
- Beratung und Empowerment von Hochschulangehörigen mit Rassismuserfahrungen: Empowermentworkshops und Gespräche bei rassistischer Diskriminierung, Förderung von bspw. studentischen Initiativen und Projektideen
- Beratung und Sensibilisierung von Hochschulangehörigen zu Rassismus: Durchführung von Veranstaltungen zu Rassismus im Bildungssystem und explizit an deutschen Hochschulen, Weiterbildungsangebote zu Rassismuskritik und Antirassismus
- Kooperationen und Vernetzung: Zusammenarbeit mit antirassistischen Organisationen und zivilgesellschaftlichen Akteur*innen, Vernetzung von Hochschulgruppen, Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit, Kooperation mit anderen Beauftragten und dabei insbesondere unter Berücksichtigung von Intersektionalität, Internationale Kooperationen & Austausch
- Förderung von Menschen mit Migrationsgeschichte: insbesondere People of Colour und Schwarzen Menschen in Studium, Forschung & Lehre (Berufungskommissionen) und nicht akademischem Betrieb (bspw. Verwaltung)

- Erfassung von Rassismuserfahrungen an der jeweiligen Hochschule:
Evtl. in Form von kleinen, internen Forschungsprojekten

2.2. Konzeptidee Antiklassismusbeauftragte*r:

Aufgaben:

- Organisationsentwicklung: anticlassistische Öffnung der Hochschule, Abbau klassistischer Strukturen an Hochschulen, Etablierung von Lehrinhalten
- Beratung und Empowerment von Hochschulangehörigen mit Klassismuserfahrungen:
Empowermentworkshops und Gespräche bei klassistischer Diskriminierung, Förderung von bspw. studentischen Initiativen und Projektideen
- Beratung und Sensibilisierung von Hochschulangehörigen zu Klassismus:
Durchführung von Veranstaltungen zu Klassismus und Bedeutung von sozialer Herkunft im Bildungssystem und explizit an deutschen Hochschulen, Weiterbildungsangebote zu Klassismuskritik
- Kooperationen und Vernetzung: Zusammenarbeit mit anticlassistischen Organisationen und zivilgesellschaftlichen Akteur*innen, Vernetzung von Hochschulgruppen, Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit, Kooperation mit anderen Beauftragten und dabei insbesondere unter Berücksichtigung von Intersektionalität, Internationale Kooperationen & Austausch
- Förderung von Menschen mit Klassismuserfahrungen:
insbesondere Menschen, die aus Familien / Haushalten ohne universitäre Bildung stammen, in Studium, Forschung & Lehre (Berufungskommissionen) und nicht-akademischem Betrieb (bspw. Verwaltung)

- Erfassung von Klassismuserfahrungen an der jeweiligen Hochschule
Evtl. in Form von kleinen, internen Forschungsprojekten

2.3. Konzeptidee Beauftragte für Trans* Inter* und nicht-binäre Geschlechteridentitäten:

Aufgaben:

- Organisationsentwicklung: Öffnung der Hochschule für trans* inter* und nicht-binäre Geschlechteridentitäten, Abbau trans* und inter*feindlicher Strukturen an Hochschulen, Etablierung von Lehrinhalten

- Beratung und Empowerment von trans* inter* und nicht-binären Hochschulangehörigen:

Empowermentworkshops und Gespräche bei trans- und interphober Diskriminierung, Förderung von bspw. studentischen Initiativen und Projektideen

- Beratung und Sensibilisierung von Hochschulangehörigen zu Trans- und Interphobie:
Durchführung von Veranstaltungen zu Trans- und Interphobie im Bildungssystem und explizit an deutschen Hochschulen, Weiterbildungsangebote zu Lebenswelten von trans* inter* und nicht binären Menschen

- Kooperationen und Vernetzung: Zusammenarbeit mit trans* inter* und nicht binären Organisationen und zivilgesellschaftlichen Akteur*innen, Vernetzung von Hochschulgruppen, Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit, Kooperation mit anderen Beauftragten und dabei insbesondere unter Berücksichtigung von Intersektionalität, Internationale Kooperationen & Austausch

- Förderung von trans* inter* und nicht-binären Menschen:

in Studium, Forschung & Lehre (Berufungskommissionen) und nicht-akademischem Betrieb (bspw. Verwaltung)

- Erfassung von Trans- und Interphobieerfahrungen an der jeweiligen Hochschule:
Evtl. in Form von kleinen, internen Forschungsprojekten

2.4. Konzeptidee Queer Beauftragte

Aufgaben:

- Organisationsentwicklung: Öffnung der Hochschule für die vielfältigen nicht-heteronormativen sexuellen Identitäten, Abbau queerfeindlicher Strukturen an Hochschulen, Etablierung von Lehrinhalten
- Beratung und Empowerment von queeren Hochschulangehörigen:
Empowermentworkshops und Gespräche bei queerphober Diskriminierung, Förderung von bspw. studentischen Initiativen und Projektideen
- Beratung und Sensibilisierung von Hochschulangehörigen zu Diskriminierung von queeren Menschen:
Durchführung von Veranstaltungen zu Diskriminierung von queeren Menschen und Heteronormativität im Bildungssystem und explizit an deutschen Hochschulen, Weiterbildungsangebote zu Lebenswelten von queeren Menschen
- Kooperationen und Vernetzung: Zusammenarbeit mit queeren Organisationen und zivilgesellschaftlichen Akteur*innen, Vernetzung von Hochschulgruppen, Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit, Kooperation mit anderen Beauftragten und dabei insbesondere unter Berücksichtigung von Intersektionalität, Internationale Kooperationen & Austausch

- Förderung von queeren Menschen:

in Studium, Forschung & Lehre (Berufungskommissionen) und nicht-akademischem Betrieb (bspw. Verwaltung)

- Erfassung von Diskriminierungserfahrungen von queeren Menschen an der jeweiligen Hochschule:

Evtl. in Form von kleinen, internen Forschungsprojekten

3. Einführung von rechtlich bindenden Antidiskriminierungsrichtlinien und Richtlinien zum Umgang mit sexualisierter Gewalt an jeder Hochschule:

Um den Abbau von diskriminierenden Strukturen innerhalb der Hochschulen zu gewährleisten und auf diskriminierendes Verhalten von Personen reagieren zu können, ist es unabdingbar, dass jede Hochschule Richtlinien verabschiedet.

Die Richtlinien sollten exakt definieren, was unter Diskriminierung verstanden wird. Wenn möglichst eine Definition, die sich an den Kritikpunkten am AGG orientiert und sozialwissenschaftliche Perspektiven auf den Diskriminierungsbegriff einbezieht.

Weiterhin sollte eine unabhängige Antidiskriminierungsberatung eingeführt werden, um einen fairen Prozess im Umgang mit Diskriminierung an den Hochschulen gewährleisten zu können, hierzu wäre das Anfragen externer Beratungsstellen sehr hilfreich.

Die Antidiskriminierungsrichtlinien könnten von den jeweiligen Beauftragten in Zusammenarbeit mit Betroffenen aus den einzelnen Statusgruppen in einer Kommission erarbeitet werden.

Es sollte die Möglichkeit geben bestimmte Vorgänge, bei denen ein Verdacht von Diskriminierung besteht, transparent machen zu können, bspw. Bewerbungsverfahren, Studienplatzvergabe, Entscheidungen von Kommissionen und Gremien, sowie Notenvergabe.

Bei diskriminierendem Verhalten von Lehrenden oder Hochschulpersonal wäre abzuwägen, ob eine mehrfache Wiederholung zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses führt, bzw. zu mindest eine Art von Sanktion.

Jede Hochschule sollte zusätzlich eine Richtlinie zum Umgang mit sexualisierter Gewalt verabschieden. Betroffene sollten die Möglichkeit haben sich von den jeweiligen Beauftragten (Frauen- Trans*Inter* Queer) beraten lassen können.

Einerseits sollte ersichtlich sein wie zu verfahren ist, während der Fall von sexualisierter Gewalt überprüft wird und welche (rechtl.) Konsequenzen sich aus einem nachgewiesenen Fall ergeben. Die Hochschule sollte sich während der Überprüfung hierzu von den Beauftragten beraten lassen müssen.

Begründung: Antidiskriminierungsrichtlinien ermöglichen ein geordnetes Verfahren zum Umgang mit Diskriminierung an Hochschulen. Problematisch ist, dass außerdem häufig darüber gestritten wird, was als Diskriminierung gilt und was nicht. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verwendet bewusst nicht den Begriff der Diskriminierung, sondern Benachteiligung. Dies ist in der Vergangenheit immer wieder kritisiert worden.

Ferner greift es nicht im universitären Kontext, außer in arbeitsrechtlichen Zusammenhängen.

Studierende befinden sich ohnehin schon in einem hierarchischen, einseitigen Abhängigkeitsverhältnis zu bspw. Lehrenden, da sie auf die Notenvergabe angewiesen sind.

Um sich wirklich gegen Diskriminierung wehren zu können, bedarf es einer Rechtsgrundlage, die für den gesamten Hochschulbereich gilt und Anwendung findet.

Auch an Hochschulen findet sexualisierte Gewalt statt, die überwiegend nicht thematisiert und zur Anzeige gebracht wird. Um diesem strukturellen Problem entgegenzuwirken, benötigt jede Hochschule eine Richtlinie hierzu.

