

Antidiskriminierungskonzept der Hochschule Fulda

Planungszeitraum WiSe 2023/24 bis SoSe 2026



Impressum

Herausgegeben von der Hochschule Fulda

Für den Inhalt verantwortlich:

Abteilung Chancengerechtigkeit und Vielfalt

Ansprechperson für Antidiskriminierung

Fulda 2023

Antidiskriminierungskonzept WiSe23/24 bis SoSe 2026

Fulda 2023

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
1.1 Begriffsklärung und Verständnis von Diskriminierung.....	1
1.2 Gesetzliche Grundlagen.....	2
2. Organisatorische Verortung und institutionelle Verankerung.....	2
3. Bausteine für einen systematischen Diskriminierungsschutz.....	3
3.1 Baustein I: Identifikation von Diskriminierungsrisiken.....	4
3.1.1 Ziele und Relevanz	4
3.1.2 Bestehende Maßnahmen der HFD und Handlungsbedarf	5
3.1.3 Ansätze, Best-Practice-Maßnahmen und geplante Maßnahmen der ADS	5
3.2 Baustein II: Vernetzung, Öffentlichkeitsarbeit und Institutionalisierung.....	7
3.2.1 Ziele und Relevanz	7
3.2.2 Bestehende Maßnahmen der HFD und Handlungsbedarf	7
3.2.3 Ansätze, Best-Practice-Maßnahmen und geplante Maßnahmen der ADS	8
3.3 Baustein III: Sensibilisierung und Prävention	10
3.3.1 Ziele und Relevanz	10
3.3.2 Bestehende Maßnahmen der HFD und Handlungsbedarf	11
3.3.3 Ansätze, Best-Practice-Maßnahmen und geplante Maßnahmen der ADS	12
3.4 Baustein IV: Antidiskriminierungsberatung und Schlichtung	14
3.4.1 Ziele und Relevanz	14
3.4.2 Bestehende Maßnahmen der HFD und Handlungsbedarf	15
3.4.3 Ansätze, Best-Practice-Maßnahmen und geplante Maßnahmen der ADS	16
3.5 Baustein V: Richtlinien zum Diskriminierungsschutz und Beschwerdeverfahren.....	17
3.5.1 Ziele und Relevanz	17
3.5.2 Bestehende Maßnahmen der HFD und Handlungsbedarf	17
3.5.3 Ansätze, Best-Practice-Maßnahmen und geplante Maßnahmen der ADS	18

3.6	Baustein VI: Positive Maßnahmen und Empowerment.....	19
3.6.1	Ziele und Relevanz	19
3.6.2	Bestehende Maßnahmen der HFD und Handlungsbedarf	19
3.6.3	Ansätze, Best-Practice-Maßnahmen und geplante Maßnahmen der ADS	20
4.	Überblick aller geplanter Maßnahmen an der HFD mit Zeitangabe	22
5.	Ausblick.....	27
6.	Anlagen	28
	Gesetzliche Grundlagen.....	28
	Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (UN-Menschenrechtscharta).....	28
	Europäische Menschenrechtskonvention	28
	Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland.....	28
	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz.....	29
	Hessisches Hochschulgesetz.....	30
	Antidiskriminierungsrichtlinie der Hochschule Fulda	31
7.	Literaturverzeichnis	31

Abkürzungsverzeichnis

ADR	Antidiskriminierungsrichtlinie
ADS	Antidiskriminierungsstelle der Hochschule Fulda
ADS Bund	Antidiskriminierungsstelle des Bundes
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AStA	Allgemeiner Studierendenausschuss
CUV	Chancengerechtigkeit und Vielfalt
GG	Grundgesetz
HEP	Hochschulentwicklungsplan
HFD	Hochschule Fulda
Hess. HG	Hessisches Hochschulgesetz
HMWK	Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst
IO	International Office
LGBTIQ*	lesbisch, schwul (gay), bisexuell, trans*geschlechtlich, inter*sexuell oder queer
PM	Personalmanagement
PSB	Psychosoziale Beratung
PR	Personalrat
SBV	Schwerbehindertenvertretung
StEB	Studieneingangsbefragung
VerwGO	Verwaltungs-Geschäftsordnung
ZSB	Zentrale Studienberatung

1. Einleitung

Diskriminierung ist ein gesamtgesellschaftliches Phänomen und macht auch vor Hochschulen nicht halt. Die Hochschule Fulda (HFD) will deshalb einen klaren Schutz vor Diskriminierung schaffen. Das vorliegende Konzept soll helfen, die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle (ADS) gezielt zu verbessern. Es gibt sechs wichtige Bereiche des Diskriminierungsschutzes, die von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes als besonders wichtig betrachtet werden. Für jeden dieser Bereiche werden bestehende Maßnahmen der HFD beschrieben, Verbesserungen vorgeschlagen und zukünftige Maßnahmen der ADS geplant. Diese sollen zwischen dem Wintersemester 2023/2024 und dem Sommersemester 2026 an der HFD umgesetzt werden. Die geplanten Maßnahmen richten sich unabhängig von ihrer Statusgruppe an alle Angehörigen der HFD.

1.1 Begriffsklärung und Verständnis von Diskriminierung

Diskriminierung ist eine „unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft oder rassistischen Zuschreibung, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“¹, für die es keinen sachlichen Grund gibt.

Direkte (oder auch unmittelbare) Diskriminierung tritt auf, wenn eine Person aufgrund einer der genannten Gründe schlechter behandelt wird als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation. Indirekte (oder auch mittelbare) Diskriminierung liegt vor, wenn scheinbar neutrale Regeln oder Verfahren Menschen aufgrund dieser Gründe gegenüber anderen benachteiligen können. Das ist jedoch nicht der Fall, wenn diese Regeln oder Verfahren objektiv gerechtfertigt sind und die Mittel angemessen und notwendig sind.

In der Antidiskriminierungsrichtlinie (ADR) wird Mobbing beschrieben als „Verhalten, das die Würde einer Person verletzt“, insbesondere wenn „ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird“. Die Absicht hinter der Handlung spielt dabei keine Rolle.

Die Antidiskriminierungsberatung steht allen Mitgliedern der Hochschule offen, egal warum jemand benachteiligt wurde. Beschwerde können alle Hochschulangehörigen einlegen, die Diskriminierung aufgrund der genannten Kategorien erfahren haben.

In der Beratung werden nicht nur offensichtliche Benachteiligungen ernst genommen, sondern auch solche, die nicht gleich erkennbar sind. Es werden auch Präventions- und Sensibilisierungsangebote durchgeführt, die dazu dienen, Diskriminierung und Vorurteilen entgegenzuwirken.

¹ Definition siehe ADR (Antidiskriminierungsrichtlinie) der HFD

Studien zeigen, dass etwa ein Viertel der befragten Studierenden im Rahmen ihres Studiums schon einmal selbst Diskriminierung erlebt haben. Frauen, Studierende mit Migrationshintergrund und nicht-heterosexuelle Studierende sind dabei besonders betroffen (vgl. Meyer et al., 2022).

Zur HFD gibt es bisher nur wenige Zahlen. Es zeigt sich aber, dass vor allem internationale Studierende und Studierende, deren Erstsprache nicht Deutsch ist, Diskriminierungen aufgrund rassistischer Gründe fürchten. Diversität und Schutz vor Diskriminierung gehören zusammen und ein zuverlässiger Schutz vor diskriminierenden Erfahrungen ist eine Voraussetzung für Diversität.

1.2 Gesetzliche Grundlagen

Der Diskriminierungsschutz an hessischen Hochschulen ergibt sich aus verschiedenen nationalen und internationalen Gesetzen. Ein wichtiges Gesetz ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das seit 2006 existiert. Es soll Menschen vor Benachteiligung im Zusammenhang mit ihrer Arbeit schützen. Darin steht zum Beispiel, dass Arbeitgeber bestimmte Pflichten haben, um ihre Beschäftigten zu schützen. Es gibt auch die Pflicht zur Einrichtung einer Beschwerdestelle. Wenn Arbeitgeber diese Pflichten nicht erfüllen, können die Beschäftigten möglicherweise Schadensersatz verlangen.

Studierende an staatlichen Hochschulen sind durch dieses Gesetz nicht geschützt. Um das zu ändern, hat die Hochschule Fulda im Jahr 2017 die Antidiskriminierungsrichtlinie (ADR) eingeführt. Damit hat sich die Hochschule dazu verpflichtet, nicht nur die Mitarbeiter, sondern alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule vor Diskriminierung zu schützen. Die Regeln der ADR sind für alle an der Hochschule verbindlich.

Das Hessische Hochschulgesetz wurde im Jahr 2022 geändert. Die Änderung sieht vor, dass Studierende ein Studium ohne Diskriminierung erleben und Mitarbeitende diskriminierungsfrei arbeiten können sollen. Das steht im § 3 Abs. 5 des Gesetzes. Damit wurde der Schutz vor Diskriminierung an hessischen Hochschulen für Studierende stärker und ist jetzt auch im Gesetz festgeschrieben. Eine wichtige Neuerung ist die Verpflichtung, eine Ansprechperson für Diskriminierung einzusetzen.

2. Organisatorische Verortung und institutionelle Verankerung

Die Campushochschule Fulda hat ein besonderes Profil. Neben der Verbindung von Lehre und Forschung, der Anwendungsorientierung und der Zusammenarbeit über verschiedene Fachrichtungen hinweg legt sie auch großen Wert auf Internationalität sowie auf Bildungs- und Chancengerechtigkeit.

Es gibt zahlreiche (Grundsatz-)Dokumente, in denen die Themen Antidiskriminierung, Chancengerechtigkeit und Vielfalt an der Hochschule Fulda fest verankert sind. Diese Dokumente zeigen, wie wichtig dieser Bereich für die Hochschule ist. Die Antidiskriminierungsstelle bezieht sich in ihrer Arbeit auf verschiedene Papiere, Prinzipien und strategische Entwicklungen. Dazu gehören das Leitbild, das im Jahr 2002 im Hochschulsenat verabschiedet und zuletzt 2010 ergänzt wurde. In

diesem Leitbild sind Internationalisierung, kulturreflexive Kompetenzen, Familienfreundlichkeit, Barrierefreiheit und die Gleichstellung von Männern und Frauen fest verankert. Diese Themen sind eng verbunden mit dem Feld Antidiskriminierung.

Die Hochschule beteiligt sich auch an sogenannten Auditierungsverfahren, wie zum Beispiel "Vielfalt gestalten" und "familiengerechte Hochschule". Damit zeigt die Hochschule ihr Engagement für Vielfalt und unterstützt Angehörige der Hochschule aktiv dabei, Studium und Arbeit mit Familienaufgaben zu vereinbaren. Im Jahr 2017 wurde die Hochschule erstmals vom Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft auditiert und erhielt das Zertifikat "Vielfalt gestalten". Ein wichtiger Teil dieses Audits war der Bereich Antidiskriminierung, durch den die Arbeit in diesem Bereich systematisch vorangetrieben werden konnte.

Im Mai 2017 wurde die Antidiskriminierungsrichtlinie (ADR) vom Senat verabschiedet. Das Ziel dieser Richtlinie ist es, alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule vor Diskriminierung zu schützen. Auf Grundlage der ADR wurden eine Antidiskriminierungsstelle und eine Beschwerdestelle eingerichtet.

Weitere Grundlagenpapiere, die zeigen, wie wichtig das Thema an der Hochschule ist, können in der ausführlichen Version des Konzepts nachgelesen werden.

Am 01.07.2022 wurde eine Ansprechperson für Antidiskriminierung ernannt, wie es das Hessische Hochschulgesetz vorsieht. Diese Änderungen werden so bald wie möglich in die Antidiskriminierungsrichtlinie aufgenommen.

3. Bausteine für einen systematischen Diskriminierungsschutz

Das langfristige und übergeordnete Ziel der Antidiskriminierungsarbeit ist es, Diskriminierungsrisiken und bestehende Benachteiligungen schrittweise zu beseitigen. Die Menschen, die betroffen sind, sollen ihre Rechte nutzen können. Dafür ist es wichtig, eine Atmosphäre zu schaffen, in der Erfahrungen mit Diskriminierung offen besprochen werden können. Diese Erfahrungen sollen ernst genommen werden, und es sollen angemessene Maßnahmen ergriffen werden (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2020: S. 7). Bei den im Rahmen dieses Konzepts aufgeführten Maßnahmen sollen schrittweise Anpassungen möglich sein, wenn es Schwierigkeiten bei der Umsetzung gibt. Dies ermöglicht eine kontinuierliche Verbesserung, ohne die Maßnahme als Ganzes gleich infrage zu stellen.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat aufgrund ihrer umfassenden Fachkenntnisse und einer bundesweiten Umfrage an deutschen Hochschulen sechs Bausteine als besonders relevant für den Diskriminierungsschutz eingestuft. Diese wurden für das vorliegende Konzept der HFD angepasst. Es ist jedoch wichtig zu betonen, dass diese Liste von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes als nicht abschließend bezeichnet wurde:

Baustein I: Identifikation von Diskriminierungsrisiken

Baustein II: Vernetzung, Öffentlichkeitsarbeit und Institutionalisierung

Baustein III: Sensibilisierung und Prävention

Baustein IV: Antidiskriminierungsberatung und Schlichtung

Baustein V: Richtlinien zum Diskriminierungsschutz und Beschwerdeverfahren

Baustein VI: Positive Maßnahmen und Empowerment

Unabhängig von diesen Bausteinen soll die Antidiskriminierungsarbeit an der HFD als eine Aufgabe betrachtet werden, die sich durch alle Bereiche zieht. Diese Arbeit soll dazu dienen, bestehende Ungleichheiten in der Gesellschaft anzuerkennen und sichtbar zu machen. Da historisch gewachsene Unterschiede in Bezug auf Chancengerechtigkeit sich auch in den Strukturen der Hochschule zeigen, können diese nicht auf bestimmte Bereiche beschränkt werden. Deshalb ist es sehr wichtig, Schutz vor Diskriminierung in alle Entscheidungsprozesse aufzunehmen und auf allen Ebenen der Hochschule zu berücksichtigen. Es ist eine kontinuierliche Aufgabe, den Schutz vor Diskriminierung in die Abläufe der Hochschule zu integrieren, sowohl innerhalb als auch in der Kommunikation nach außen.

3.1 Baustein I: Identifikation von Diskriminierungsrisiken

3.1.1 Ziele und Relevanz

Der erste Baustein hat zum Ziel zu erkennen, welche Gruppen von Menschen in welchem Ausmaß von Diskriminierung und Ausschlussmechanismen betroffen sind und wie sich dies auf ihr Studium oder ihre Arbeit an der HFD auswirkt. Dieses Wissen sensibilisiert für das Thema, indem die verschiedenen Dimensionen von Diskriminierung aufgezeigt und sichtbar gemacht werden. Gleichzeitig ist es notwendig, um einen auf Bedarf abgestimmten Schutz vor Diskriminierung zu gestalten. Es bildet die Grundlage für die Entwicklung von Maßnahmen gegen Diskriminierung und für das Gesamtkonzept (ADS Bund, 2020: S. 7).

Es ist wichtig, Diskriminierung nicht nur anhand einzelner Fälle zu betrachten, sondern auch institutionelle Risiken für Diskriminierung zu beachten. Die Ergebnisse von Umfragen liefern Informationen nicht nur über erlebte Diskriminierung, sondern auch darüber, warum Beratungs- und Unterstützungsangebote nicht genutzt werden. Zum Beispiel gaben bei einer Umfrage zum Thema rassistische Diskriminierung im Jahr 2020 insgesamt 71,6 Prozent der Befragten an, dass sie sich nur mit ihrem sozialen Umfeld über für sie bedeutende Diskriminierungserfahrungen ausgetauscht haben. Nur 12,8 Prozent haben sich darüber hinaus vernetzt, und 10,8 Prozent haben eine Beschwerde eingereicht. Häufig wurde als Grund mangelnde Energie und Resignation genannt (vgl. Aikins et al., 2021). In der Praxis der Antidiskriminierungsstelle wird oft die Angst vor negativen Konsequenzen als Grund dafür genannt, erlebte Diskriminierung nicht weiterzuverfolgen. Diese

Umstände zeigen, dass die Identifizierung von Diskriminierungsrisiken eine Herausforderung ist und vorrangig über anonyme Verfahren erfolgen muss. Die Schwierigkeit, Beratungsangebote in Anspruch zu nehmen, wird im vierten Baustein (Antidiskriminierungsberatung und Schlichtung) erneut aufgegriffen.

3.1.2 Bestehende Maßnahmen der HFD und Handlungsbedarf

An der HFD gibt es bereits unterschiedliche Befragungen, aus denen Informationen zu Diskriminierungen und Diskriminierungsrisiken gewonnen werden können. Die Studieneingangsbefragung (StEB)² beinhaltet beispielsweise Fragen nach Schwierigkeiten im Studium durch finanzielle Belastungen, Pflege von Kindern oder nahen Angehörigen, chronischen Erkrankungen, psychischen Problemen, sprachlichen Fähigkeiten oder hohen Anforderungen, die Studierende im Laufe ihres Studiums befürchten. Auch die Midterm Befragung³, die im 3. oder 4. Semester durchgeführt wird, gibt Informationen zu Faktoren, die das Studium beeinträchtigen, wie regelmäßige Betreuung und Pflege von Kindern oder Familienangehörigen, sprachliche Probleme (Sprache des Studiengangs entspricht nicht der Erstsprache), chronische Erkrankung/ Behinderungen oder psychische Beeinträchtigungen und finanzielle Probleme.

Nach Ende des Studiums werden in einer Absolvent*innenbefragung explizit Diversitäts- und Diskriminierungsaspekte abgefragt. Diese Befragung verweist in erster Linie auf Chancen(un)gerechtigkeit beim Übergang in den Arbeitsmarkt, kann aber auch Hinweise auf Diskriminierungsrisiken in der zweiten Hälfte des Studiums geben.

Für die Beschäftigten gibt es umfassende Daten im Bereich Geschlecht durch das Gender Monitoring³, das alle Statusgruppen betrachtet und die Repräsentanz von Frauen in verschiedenen Fächern und Positionen an der HFD darstellt. Die Auswertung findet alle zwei Jahre statt. In Zukunft soll dieses um ein Diversity Monitoring für Studierende ergänzt werden. Dazu werden bspw. Daten zu internationalen Studierenden, zur finanziellen Situation Studierender und zur Lage von Studierenden mit Beeinträchtigungen betrachtet.

Erkenntnisse darüber, welche Personen in welcher Form von Diskriminierung betroffen sind, werden nicht nur aus Umfragen, sondern auch aus der Beratungstätigkeit gewonnen. Obwohl dies nicht flächendeckend geschieht, ermöglicht es dennoch einen detaillierten Einblick in die Bedürfnisse der Betroffenen. In der Vergangenheit konnten diese gut nachgezeichnet werden, was zu Ideen für strukturelle Maßnahmen führte. Die bisher punktuell durchgeführten Auswertungen zur Identifizierung von Diskriminierungsmerkmalen sollen zukünftig gebündelt werden, um für die Weiterentwicklung an der HFD fruchtbar zu sein. Dies soll durch die im nächsten Abschnitt genannten Maßnahmen erreicht werden.

² Ergebnisse der Befragungen vgl. <https://www.hs-fulda.de/unsere-hochschule/a-z-alle-institutionen/dienstleistungen-lehre-und-studium/evaluation/evaluation/studienverlaufsevaluation/ergebnisse> , letzter Zugriff: 04.08.23.

³ Vgl. <https://www.hs-fulda.de/unsere-hochschule/a-z-alle-institutionen/gender-monitoring>, letzter Zugriff: 07.08.2023.

3.1.3 Ansätze, Best-Practice-Maßnahmen und geplante Maßnahmen der ADS

Als geeignetes Mittel, um Diskriminierungsrisiken zu erkennen, gelten quantitative Umfragen sowie qualitative Studien, die unter allen Statusgruppen durchgeführt werden. Die Ergebnisse machen Diskriminierungserfahrungen an der Hochschule sichtbar und geben Hinweise darauf, welche Gruppen besonders berücksichtigt werden sollten (Quelle: ADS Bund, 2020: S. 14).

Neben spezifischen Untersuchungen an der Hochschule selbst können auch Analysen von Statistiken oder externen Befragungen wichtige Erkenntnisse liefern. Hier spielt besonders die "Studierendenbefragung in Deutschland" eine wichtige Rolle.

Aufgrund der Vielzahl der durchgeführten Befragungen und abgedeckten Themenfelder soll keine zusätzliche Umfrage im Bereich Diversität und Antidiskriminierung durchgeführt werden. Stattdessen werden bereits vorhandene Daten ausgewertet und bestehende Umfragen sollen gegebenenfalls erweitert werden.

Die "Studierendenbefragung in Deutschland" (vgl. Beuße et al., 2022) deckt bereits einen großen Teil an diversitäts- und diskriminierungsrelevanten Aspekten ab. Die Ergebnisse dieser Umfrageergebnisse, die teilweise auch nach Befragten der HFD gefiltert werden können, sollen weitere Hinweise auf Bedarfe unter den Studierenden liefern. Auch die Daten aus bereits an der HFD bestehenden Umfragen und die hinschaltbaren Sonderteile werden kontinuierlich analysiert und fließen ebenso wie Erkenntnisse aus anderen Befragungen in die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle ein. Außerdem soll die weitere Integration von diskriminierungsrelevanten Themen in bereits bestehende Monitoring- und Evaluationsformate überprüft werden. Dabei steht der Fokus stets auf dem Mehrwert für die konkrete Antidiskriminierungsarbeit und der Aussagekraft für Bedarfe im Vordergrund.

Für den umfassenden Zeitrahmen des Konzepts liegt der Fokus zunächst auf den Studierenden, bevor die Identifizierung spezifischer Diskriminierungsrisiken von Beschäftigten einbezogen wird.

Geplante Maßnahmen im Überblick

- Analyse der Ergebnisse der Umfrage „Die Studierendenbefragung in Deutschland“ im Hinblick auf diversitäts- und diskriminierungsrelevante Aspekte und gefiltert nach Studierenden der HFD
- Zuschaltung und Auswertung des Sonderteils der StEB zu antidiskriminierungsrelevanten Fragen in regelmäßigen Abständen
- Überprüfung der Aufnahme diskriminierungsrelevanter Fragestellungen in weitere bereits bestehende Monitoring- und Evaluationsformate
- Fortlaufende Analyse der Ergebnisse der Absolvent*innenbefragung

3.2 Baustein II: Vernetzung, Öffentlichkeitsarbeit und Institutionalisierung

3.2.1 Ziele und Relevanz

Ziel des Bausteins ist es, durch die interne und externe Vernetzung mit relevanten Akteur*innen die Antidiskriminierungsarbeit zu bündeln und Synergien zu schaffen. Die Öffentlichkeitsarbeit zielt darauf ab für das Thema Diskriminierung zu sensibilisieren und die Angebote, insbesondere die Antidiskriminierungsberatung hochschulweit bekannt zu machen, damit Betroffene und Ratsuchende mit Herausforderungen nicht alleingelassen werden. Die besondere Bedeutung der Öffentlichkeitsarbeit ergibt sich daraus, dass (Beratungs-)Angebote und Rechte nur wahrgenommen werden können, wenn sie allen Hochschulmitgliedern und -angehörigen ausreichend bekannt sind.

Der Themenkomplex soll nachhaltig in der Hochschule und im Bewusstsein der Hochschulangehörigen verankert werden.

Antidiskriminierung soll dabei Querschnittsaufgabe in allen Bereichen mitgedacht werden. Dies ist wegen der vielfältigen Zielgruppen und des begrenzten Einflussbereiches ein langwieriger und schwieriger Prozess, der nur mit einer Vielzahl an Maßnahmen, die ein großes Spektrum umfassen und Multiplikator*innen einbeziehen, erreicht werden kann. Durch interne und externe Netzwerke können gemeinsame Maßnahmen erarbeitet werden. So kann durch den regelmäßigen Austausch spezialisierter Stellen die Qualität der Arbeit gewährleistet werden. Auch die Zusammenarbeit mit Akteur*innen der Region soll verstärkt werden, um der gesellschaftlichen Verantwortung der Hochschule auch in diesem Bereich gerecht zu werden.

3.2.2 Bestehende Maßnahmen der HFD und Handlungsbedarf

Die Gleichstellungskommission wurde im WiSe 2022/23 thematisch erweitert und umbenannt in Kommission für Gleichstellung und Chancengerechtigkeit, wodurch das Themenfeld Antidiskriminierung auch hier stärker in den Fokus rückt.

Im Rahmen der Novellierung des Hess. HG wurde die Ansprechperson für Antidiskriminierung in das Erweiterte Präsidium und in die Kommission für Gleichstellung und Chancengerechtigkeit aufgenommen. Letztere hat einen bedeutenden Stellenwert für die Institutionalisierung und interne Vernetzung der Antidiskriminierungsstelle innerhalb der HFD. Im Zusammenhang mit dem Audit *Vielfalt gestalten* des Stifterverbandes wurden im WiSe 2014/15 eine Steuerungsgruppe und der Lenkungskreis Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Teilhabe ins Leben gerufen. Der Lenkungskreis Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Teilhabe begreift sich als Arbeitsgemeinschaft, welche Mitgliedern den Raum bietet sensible Thematiken zu diskutieren und auf einer offenen Arbeitsebene die Umsetzung der strategischen Ziele zu den Themen Antidiskriminierung, Chancengerechtigkeit, Diversität, Familiengerechtigkeit, Gleichstellung sowie Kulturreflexivität vorbereitet und begleitet. Der Lenkungskreis Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Teilhabe richtet sich an alle am Themenfeld

Interessierten, umfasst Mitglieder aus allen acht Fachbereichen und relevanten Organisationseinheiten und arbeitet der Kommission für Gleichstellung und Chancengerechtigkeit zu. Von der ADS erarbeitete Ideen können hier besprochen werden, bevor sie umgesetzt oder bei Bedarf in Gremien entschieden werden. Neben Vernetzung in Gremien steht die ADS in engem Austausch mit den an der Hochschule relevanten Organisationseinheiten:

- AStA (Allgemeiner Studierendenausschuss),
- Personalrat (PR)
- International Office (IO)
- Zentralen Studienberatung (ZSB) (v.a. Familienbüro)
- Psychosoziale Beratung (PSB)
- Beauftragte für Studierende mit Behinderung/ chronischer Erkrankung
- Schwerbehindertenvertretung (SBV).

Mit der Einrichtung des CUV-Newsletters, dessen Bekanntheit vor allem unter Studierenden erhöht werden soll, und der CUV-Internetseite können nicht nur Angebote, sondern auch darüberhinausgehende Informationen und Wissen zielgerichtet verbreitet werden. Bestehende Strukturen, wie das 123-Heft und die Erstsemesterbegrüßung werden genutzt, um die Angebote im Bereich Antidiskriminierung vorzustellen und bekannt zu machen.

Der Diversity-Tag, bei dessen Planung die ADS mitwirkt und in dessen Rahmen bereits mehrere Jahre in Folge unterschiedliche Veranstaltungen durchgeführt wurden, ist etabliert und trägt zur größeren Sichtbarkeit der Themenfelder bei.

Extern ist die ADS insbesondere im Netzwerk Antidiskriminierungsarbeit an hessischen Hochschulen sowie im bundesweiten Netzwerk Antidiskriminierung an Hochschulen aktiv. In diesem Rahmen werden jeweils zweimal im Jahr Treffen organisiert.

Insbesondere im Bereich der externen lokalen Vernetzung wird eine Lücke ersichtlich. Der Austausch in Netzwerken auf Hochschulebene zeigt, wie fruchtbar die Zusammenarbeit sein kann und wie Synergien genutzt werden können. Handlungsbedarf wird vor allem in Bezug auf eine Vernetzung der ADS im Bereich rassistische Zuschreibungen gesehen, da Studierende immer wieder von Vorkommnissen aus ihrem Alltag berichten. Konkrete Maßnahmen für alle Bereiche werden im nachfolgenden Punkt dargestellt.

3.2.3 Ansätze, Best-Practice-Maßnahmen und geplante Maßnahmen der ADS

Die in diesem Baustein geplanten Maßnahmen sind eng verknüpft mit den Maßnahmen des Bausteins III (Sensibilisierung, Prävention und Empowerment), da eine Sensibilisierung für eine erfolgreiche Vernetzung und Institutionalisierung Voraussetzung ist.

Als mögliche Maßnahme für die Institutionalisierung und Vernetzung all derer, die sich mit Fragen rund um die Themen Diskriminierung und Diversität beschäftigen, wird von der ADS Bund die Gründung einer permanenten Arbeitsgruppe, eines runden Tisches oder eines Antidiskriminierungsrats

empfohlen, die von bestehenden Stellen, die zum Themenfeld arbeiten, initiiert werden können. Auch Interessenvertretungen und Betroffene selbst sollten, wenn möglich, eingebunden werden (ADS Bund, 2020: S. 14f.).

An der Frankfurt University of Applied Sciences wurde ein Antidiskriminierungsrat gegründet, der in der Antidiskriminierungsrichtlinie verankert ist und dem neben Kanzler, Personalrat (PR), Frauen- und Gleichstellungsbeauftragter, SBV und AStA mindestens fünf weitere Personen aus verschiedenen Bereichen und Statusgruppen der Hochschule angehören. Zu den Aufgaben des Rates gehört es, Präventionsmaßnahmen zum Diskriminierungsschutz zu entwickeln, Erstberatungsstellen an der Hochschule konzeptionell zu unterstützen und die hochschulinterne Richtlinie zum Diskriminierungsschutz zu evaluieren und weiterzuentwickeln (ebd.: S. 18).

An der HFD wird der seit 2015 bestehende Lenkungskreis Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Teilhabe, gemäß der Empfehlung der ADS Bund ähnlich wie der vorgestellte Antidiskriminierungsrat der Goethe-Universität Frankfurt, als Arbeitsorgan für das Themenfeld Chancengerechtigkeit und Vielfalt genutzt. Der Lenkungskreis steht allen Interessierten offen. Die Perspektive der entsprechenden Zielgruppen soll durch die Einbindung gesondert berücksichtigt werden. Die Arbeit des Lenkungskreises soll mithilfe unterschiedlicher Ansätze attraktiv gemacht werden.

Die Verbindung des Lenkungskreis Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Teilhabe und der Kommission für Gleichstellung und Chancengerechtigkeit soll vorangetrieben werden. Aus dem Lenkungskreis heraus sind diverse Arbeitsgruppen entstanden, die sich beispielsweise mit Sensibilisierung, Monitoring oder dem Umgang mit der wachsenden Heterogenität der Studierendenschaft in der Lehre an der Hochschule Fulda auseinandergesetzt haben. Die Arbeitsgruppe zum Umgang mit Diversität in der Lehre hat beispielsweise Pilotprojekte in unterschiedlichen Fachbereichen zum niedrigschwelligen Austausch von Lehrenden in einem geschützten Raum zu diesem Thema ins Leben gerufen. Einige der Themen wurden anschließend in anderen Kontexten weiterbearbeitet. Bei Bedarf sollen neue AGs themenspezifisch gegründet werden.

Mit Blick auf die Studierenden soll die Kooperation und Vernetzung der ADS mit den Fachschaftsräten und dem AStA stärker vorangetrieben werden. So soll die Frequenz der derzeit jährlichen Treffen mit dem AStA erhöht und den Fachschaftsräten mindestens jährlich aktiv ein Gesprächsangebot unterbreitet werden. Die Vernetzungstreffen dienen dem Austausch von Bedarfen sowie ggf. der Entwicklung gemeinsamer Angebote für Studierende. Der Einbezug von Bedarfen studentischer Betroffener* in die Arbeit der Diskriminierungsstelle steht hierbei im Vordergrund.

Im Hinblick auf Öffentlichkeitsarbeit haben sich an anderen Hochschulen unkonventionelle und offensive Strategien als zielführend erwiesen⁴. Die Hochschule Düsseldorf hat mit der Postkartenkampagne „Reflektiere Diskriminierung“ vor allem die Mehrheitsgesellschaft angesprochen und das

⁴ Vgl. Diskussion der Tagung „Diskriminierung (k)ein Thema in der Universität!?: Antidiskriminierungspolitiken- und -strukturen an Hochschulen“ an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, 20.02.2020.

Themenfeld in den Fokus gerückt⁵. Durch eine analoge wie digitale Postkartenreihe soll auf das Angebot der Antidiskriminierungsstelle der HFD aufmerksam gemacht werden und alle Hochschulangehörigen und –mitglieder für das Thema Diskriminierung sensibilisiert werden. Weiterhin sollen zukünftig ein internationaler Tag und Veranstaltungsformate als Aufhängung für Sensibilisierungsangebote genutzt werden (z.B. Antidiskriminierungs- und Diversity-Quiz am internationalen Tag der Menschenrechte; Organisation einer Wanderausstellung zu Rassismus).

Aufgrund des im vorherigen Punkt dargestellten Bedarfs ist geplant, dass die ADS Teil des regionalen Netzwerkes Migration und Gesundheit wird, welches vom *Bündnis mittendrin für kulturelle Vielfalt und Teilhabe in Fulda e.V.* gegründet.

Geplante Maßnahmen im Überblick

- Kooperation des Lenkungskreises Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Teilhabe und der Kommission für Gleichstellung und Chancengerechtigkeit
- Verstärkte Nutzung des Lenkungskreises Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Teilhabe und der Kommission für Gleichstellung und Chancengerechtigkeit für die Diskussion und Weiterentwicklung von Ideen und Maßnahmen
- Verstärkte Einbindung spezifischer Zielgruppen in die Arbeit des Lenkungskreises (bspw. durch AGs)
- Reaktivierung einzelner Arbeitsgruppen des Lenkungskreises Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Teilhabe sowie bei Bedarf Gründung neuer themenspezifischer AGs
- Intensivierung der Zusammenarbeit mit Fachschaftsräten und AStA und Einbezug von studentischen Vertreter*innen in den Lenkungskreis
- Postkartenreihe zur Sensibilisierung der Hochschulöffentlichkeit
- Aktionen im Rahmen internationaler Tage (insbesondere zu Rassismus)
- Verstärkte regionale Vernetzung

3.3 Baustein III: Sensibilisierung und Prävention

3.3.1 Ziele und Relevanz

Diskriminierung ist als gesamtgesellschaftliches Problem auch an Hochschulen relevant. Ziel des Bausteins ist die Sensibilisierung aller Hochschulangehörigen und -mitglieder für Diskriminierung. Vor allem Personen in Beratungs- und Lehrtätigkeiten sowie mit Personalverantwortung haben dabei eine besondere Verantwortung. Durch die Sensibilisierung sollen langfristig Betroffene vor Diskriminierung geschützt und stufenweise institutionelle Benachteiligung abgebaut werden. Dabei ist Sensibilisierung als ein zentrales Element der Prävention von Diskriminierung anzusehen und

⁵ Vgl. <https://hs-duesseldorf.de/antidiskriminierung> , letzter Zugriff: 04.08.23.

unentbehrlich im Diskriminierungsschutz. Sensibilisierung ist eng mit dem Themengebiet *Öffentlichkeitsarbeit* verbunden, weshalb diese beiden Bausteine als sich gegenseitig ergänzend gesehen werden.

Die Sensibilität einer Vielzahl von Hochschulmitgliedern für Chancengerechtigkeit, Antidiskriminierung und Diversität ist die Voraussetzung für einen effektiven Schutz vor Benachteiligung aufgrund von Zuschreibungen. Wissen um Diskriminierung, gesellschaftliche (Macht-)Strukturen und Reflexion von eigenen Rollen, Vorurteilen und Privilegien werden in diesem Kontext als wichtig angesehen (vgl. ADS Bund, 2020: S. 20f.). Weitere präventive Maßnahmen in vielen Bereichen können zu einer Erhöhung der Qualität von Studium und Beschäftigung an der Hochschule führen.

3.3.2 Bestehende Maßnahmen der HFD und Handlungsbedarf

Die Arbeitsbereiche Antidiskriminierung, Diversität und Kulturreflexivität bieten in regelmäßigen Abständen in Zusammenarbeit mit dem Personalmanagement (PM) Fortbildungen zur Sensibilisierung für Beschäftigte.

Für Studierende werden insbesondere im Themenfeld Antidiskriminierung/ Anti-Bias und Kulturreflexivität Workshops und Trainings angeboten, die größtenteils einen Fokus auf rassistische Zuschreibungen legen. Aber auch die anderen im AGG aufgeführten Diskriminierungsgründe und Stereotypisierungen werden darin aufgegriffen. Im Rahmen des Diversity-Tags finden thematisch wechselnde Sensibilisierungsangebote zu verschiedenen Themen im Bereich Diversität, Diskriminierung statt.

Genderaspekte werden regelmäßig in verschiedenen Fortbildungen und Veranstaltungen von der Abteilung CUV für Beschäftigte organisiert. Auch die Leitfäden zu gender- und diversitätssensibler Sprache und barrierefreier Lehre tragen zur Sensibilisierung von Beschäftigten bei.

Von der ADS im Stil von FAQs gestaltete Informationen, die sowohl über das Intranet als auch im Internet einsehbar sind, bieten allen Interessierten einen Überblick über Diskriminierung und gehen dabei auch auf Alltagsdiskriminierung aufgrund von Geschlecht, rassistischer Zuschreibungen und Behinderung ein.

Die Betreuung von Kindern stellt für Studierende und Mitarbeitende ein mögliches Risiko der strukturellen Benachteiligung dar, wenn dies bei der Gestaltung von Studienordnungen und Arbeitsplätzen nicht ausreichend mitbedacht wird. Mit dem Blick auf die Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beschäftigung werden vom Familienbüro, der Abteilung CUV und dem Personalmanagement Angebote, wie Beratung und Workshops zur Verfügung gestellt. Die sich auf dem Campus befindende Kindertagesstätte akadeMINIS steht allen Hochschulangehörigen zur Verfügung und bietet den Vorteil kurzer Wege. Die KinderStube (**Kinderbetreuung stundenweise und bedarfsorientiert**) bietet Studierenden und Beschäftigten die Möglichkeit ihre Kinder regelmäßig kurzzeitig außerhalb von Regelbetreuungszeiten und auch in Notsituationen betreuen zu lassen. Studierenden mit Sorgearbeiten steht außerdem eine bevorzugte Einwahl in Lehrveranstaltungen zur Verfügung, um das Studium möglichst in den Regelbetreuungszeiten ableisten zu können. Die stetige

Anpassung von Bedarf und Angebot in diesem Bereich soll in Kooperation der entsprechenden Stellen erfolgen. Die Antidiskriminierungsstelle erarbeitet gemeinsam mit dem Familienbüro beziehungsweise dem Personalmanagement Maßnahmen, sofern aus Beratung oder Monitoring Bedarfe ersichtlich werden (siehe Ausblick).

Im Kontext der Thematik sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt gibt es aktuell eine Lücke. In diesem Bereich gibt es bisher keine spezifischen Informations- oder Präventionsangebote in Form von Publikationen oder Workshops. Vor allem LGBTIQ*-Personen, Migrant*innen und Menschen mit Behinderung sind hiervor überdurchschnittlich betroffen (vgl. Maurer & Mense, 2022: S.7).

Die ADS erhält regelmäßig Anfragen bezüglich all-gender-Toiletten von Personen, die sich nicht im binären Spektrum von Geschlechtszugehörigkeit verorten. Sie fürchten und erleben Diskriminierung oder Gewalt bei der Benutzung von vorhandenen Toilettenanlagen. Hiervor könnten sie durch die Einrichtung von All-Gender-Toiletten präventiv geschützt werden.

3.3.3 Ansätze, Best-Practice-Maßnahmen und geplante Maßnahmen der ADS

Als möglicher Ansatzpunkt für diesen Baustein werden insbesondere Workshops und Fortbildungen zum Themenfeld Diskriminierung und Vorurteile gesehen, wie sie an der HFD bereits in unterschiedlichen Zusammenhängen angeboten werden.

Sensibilisierungsworkshops im Bereich Anti-Bias und/oder (inter)kultureller Reflexivität sollen stetig ausgeweitet werden, so dass möglichst mindestens ein Workshop im akademischen Jahr pro Fachbereich für Studierende zum Beispiel im Rahmen eines Studium Generale angeboten wird. Ein besonderer Fokus soll hierbei auf rassistische/rassifizierende Diskriminierung und Vorurteile gelegt werden.

Das bereits existierende Angebot für alle Beschäftigten wurde 2022 um ein spezielles Angebot für in der Lehre Tätige erweitert. In einer Fortbildungsreihe mit dem Titel „Umgang mit Diskriminierung und Mobbing in der Lehre“, die von einer externen Trainerin durchgeführt wurde, wurde zur Selbstreflexion der eigenen Lehrangebote angeregt. Um alle Fachbereiche einzubinden, wurden für diese jeweils zwei Plätze vorgehalten und die Einladung im Namen des Präsidiums versendet. Bis zum Wintersemester 2023/2024 fanden zwei Workshops statt. Darüber hinaus ist langfristig die Erstellung von Informationsmaterial zu diversitätssensibler Lehre geplant, die über das Intranet verbreitet werden soll und die auch denjenigen, die nicht an der Fortbildungsreihe teilnehmen können, eine Hilfestellung bieten kann.

Neben den bereits beschriebenen Maßnahmen kann das Verankern von Chancengerechtigkeit und Antidiskriminierung im Leitbild der Hochschule einen Beitrag zur Sensibilisierung leisten. Das Leitbild der Hochschule Bochum formuliert zum Beispiel, dass „Chancengleichheit, Diskriminierungsfreiheit und Wertschätzung der Unterschiedlichkeit [...] selbstverständlich“ (ebd.) sind. Eine Verankerung der Themen Diversität, Antidiskriminierung und Kulturreflexivität im Leitbild der HFD soll geprüft werden. Dies wurde bereits in der Reauditierung Vielfalt gestalten als Ziel formuliert.

Betroffene sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt scheuen sich häufig davor, eine Beratungsstelle aufzusuchen, da sich Betroffene oft schämen (vgl. Weißer Ring, 2019). Vor allem in digitalen Räumen nimmt die Belästigung zu. In den meisten Fällen kommen Betroffene erst nach Ermutigung von nahen Vertrauenspersonen zur Beratungsstelle. Hier soll die Hürde verringert werden. Dafür werden Betroffene gestärkt, ihre Rechte wahrnehmen und die Hochschulöffentlichkeit für die Thematik sensibilisiert.

Ein Ansatzpunkt für die Sensibilisierung der Hochschulöffentlichkeit ist die „Entwicklung und Verbreitung von Informationsbroschüren, Flyern und Informationen im Intranet, über Aufkleberaktionen, Filme bis hin zu umfassenden Kampagnen mit verschiedenen Komponenten, die sich an die betriebliche oder eine allgemeine Öffentlichkeit richten“ (vgl. Nägele et al., 2021: S.27). Weiterhin sind Workshops mit unterschiedlichen Themenschwerpunkten für verschiedene Statusgruppen vorgesehen. Zukünftig werden Sensibilisierungsangebote zum Thema Erkennen von und dem richtigen Umgang mit sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt angeboten. Diese richtet sich an alle Beschäftigten und wird vom Personalmanagement der HFD organisiert.

Die Hochschulen in Baden-Württemberg haben sich beispielsweise zusammengeschlossen und eine Kampagne für ein respektvolles Miteinander und gegen sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt mit dem Titel „Zieh einen Schlussstrich“⁶ ins Leben gerufen. Die Staatliche Hochschule für Musik und Darstellende Kunst Stuttgart hat einen Flyer „NEIN heißt NEIN!“ veröffentlicht. Betroffene sexualisierter Gewalt, ihr Umfeld und insbesondere Vorgesetzte erhalten darin Informationen und Kontaktdaten spezialisierter Ansprechstellen.⁷ Auch die Goethe-Universität Frankfurt⁸ und die Friedrich-Schiller-Universität Jena⁹ sensibilisieren für das Thema sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt als Sonderform der Diskriminierung durch Kampagnen oder Broschüren. Die Maßnahme der ADS setzt hier an und plant die Veröffentlichung von Flyern und Plakaten, welche sowohl Betroffene als auch ihr Umfeld adressieren.

Anonymisierte Verfahren beispielsweise bei schriftlichen Prüfungen stellen eine wirksame Maßnahme zur Prävention von Diskriminierung dar. Die Universität Greifswald hat anonymisierte Prüfungen mit diesem Ziel eingeführt. Studienergebnisse (vgl. Bonefeld & Dickhäuser, 2018; Glock & Krolak-Schwerdt, 2013; Hofer, 2015) verweisen darauf, dass unterschiedliche Faktoren wie das anhand des Namen vermutete Geschlecht oder die vermutete soziale und ethnische Herkunft die Notengebung oft unbewusst beeinflussen. So erhielten weiblich klingende Namen bei gleicher Leistung in Physik tendenziell schlechtere Noten. Ebenso wurden Personen mit Namen, denen eine bestimmte soziale Herkunft zugeschrieben wird, und Personen mit ausländisch klingendem Namen bei gleicher Leistung signifikant häufiger schlechter benotet. Eine Möglichkeit dem vorzubeugen,

⁶ Vgl. <https://zieheinschlussstrich.de/gute-praxis-beispiele>, letzter Zugriff: 04.08.23

⁷ Vgl. https://zieheinschlussstrich.de/wp-content/uploads/2021/02/Nein_heisst_Nein_Flyer_Web.pdf, letzter Zugriff: 04.08.2023.

⁸ Vgl. https://www.uni-frankfurt.de/74837088/Laut_stark_Kampagne, letzter Zugriff: 04.08.23.

⁹ Vgl. <https://www.uni-jena.de/gsb-stopp-bei-sexualisierter-belaestigung>, letzter Zugriff: 04.08.23.

sind anonymisierte Verfahren in schriftlichen Prüfungen, die einerseits Diskriminierung selbst, aber auch Anschuldigungen diskriminierenden Verhaltens den Notengebenden gegenüber, deutlich verringern können. Auch andere Hochschulen wie die Hochschule RheinMain gehen aktuell mit einer Abfrage zur Umsetzung an anderen Hochschulen erste Schritte in Richtung Einführung. Im angegebenen Zeitraum soll an der HFD ein Pilotprojekt zu anonymisierten Prüfungen in interessierten Fachbereichen gestartet und in einem zweiten Schritt möglichst auf andere Fachbereiche ausgewertet werden.

Das HMWK empfiehlt Hochschulen „alle vorhandenen rechtlichen Spielräume zu nutzen“, um „die Belange von Menschen mit unterschiedlichen Geschlechtsidentitäten zu berücksichtigen“¹⁰ und ihrer Diskriminierung entgegenzuwirken. Aufgrund dieser Empfehlung, sowie des deutlich gewordenen Bedarfs und der essentiellen Bedeutung von sanitären Einrichtungen, die gefahrlos aufgesucht werden können, sollen dahingehende Initiativen unterstützt bzw. ein Pilotprojekt gestartet werden.

Geplante Maßnahmen im Überblick

- Ausweitung von Workshops und Trainings für Studierende zu Vorurteilen und Kulturreflexivität für Studierende (in Kooperation)
- Mehrtägige Fortbildung „Umgang mit Diskriminierung und Mobbing in der Lehre“
- Überprüfung der Verankerung der Themen Diversität, Antidiskriminierung und Kulturreflexivität im Leitbild der HFD
- Flyer/ Broschüre und Plakate zur Sensibilisierung für sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt
- Organisation von Workshops für unterschiedliche Statusgruppen im Themenfeld sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt
- Anstoß des Pilotprojektes anonymisierte Prüfungen durch Vorlage eines Konzeptentwurfs bei interessierten Fachbereichen
- Anstoß und Unterstützung von Pilotprojekten zu All-Gender-Toiletten

3.4 Baustein IV: Antidiskriminierungsberatung und Schlichtung

3.4.1 Ziele und Relevanz

Betroffene sollen leicht zugänglich Beratung an der Hochschule finden und bei Bedarf Unterstützung in Form von Schlichtungsverfahren erhalten. Voraussetzung hierfür ist eine flächendeckende Bekanntheit der Beratungsstelle und Vertrauen in diese. Die Bekanntheit soll mithilfe der bereits dargestellten Öffentlichkeitsmaßnahmen erhöht werden. Umfragen deuten darauf, „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

¹⁰ Kommentar des HMWK zur Novellierung des Hess. HG

Diskriminierungserfahrungen ansprechen können“ (ADS Bund, 2020: S. 24). Daher sollen neben der Antidiskriminierungsstelle ein Netzwerk von Ansprechpersonen geschaffen werden. Mögliche Vertrauenspersonen werden hierzu in dem Thema geschult. Über die Themen Diskriminierung und Mobbing zu sprechen ist nach wie vor schwierig und die Sichtweise der Betroffenen werden teilweise in Frage gestellt. Daher zweifeln diese häufig ihre eigenen Wahrnehmungen in Bezug auf das diskriminierende Ereignis an und fürchten, dass ihre Erfahrungen nicht ernstgenommen werden. An diesem Punkt setzen die Prinzipien der Antidiskriminierungsberatung an, die die Erlebnisse der Betroffenen nicht anzweifeln, ihre Bedürfnisse ins Zentrum setzen und auf die gemeinsame Erarbeitung von Lösungsstrategien zielen. Die Möglichkeit, die eigenen Erfahrungen im Gespräch aufzuarbeiten, einzuordnen und Vorgehensweisen abzuwägen, erleben viele Betroffene als außerordentlich hilfreich. Eine Beratungsstelle macht das Thema sichtbar und unterstützt Betroffene darin ihre Rechte wahrzunehmen (vgl. ADS Bund, 2020: S. 61).

3.4.2 Bestehende Maßnahmen der HFD und Handlungsbedarf

Die ADS der HFD bietet regelmäßig eine offene Sprechstunde sowie Terminvereinbarungen außerhalb der Sprechzeiten an. Die Prinzipien Vertraulichkeit, Lösungsorientierung und Wertschätzung spielen eine übergeordnete Rolle bei der Beratung, die auf Wunsch auch anonym in Anspruch genommen werden kann. Nach der Beratung kann eine Schlichtung durchgeführt werden, die von der ADS moderiert wird. Dort, wo eine Schlichtung keine Einigung herbeiführen kann, nicht angebracht oder gewünscht ist, können Betroffene Beschwerde einlegen. Das Beschwerdeverfahren zielt darauf ab, durch die Empfehlung von Maßnahmen und die neutrale Prüfung von konkreten Diskriminierungs- oder Mobbingvorwürfen zum Schutz der Betroffenen beizutragen (siehe Baustein V *Richtlinien zum Diskriminierungsschutz und Beschwerdeverfahren*). Die Beratung richtet sich unterstützend auch an alle Personen, die allgemeine Fragen im Zusammenhang mit Diskriminierung und Mobbing haben.

Die HFD verfügt über ein umfassendes Angebot an kooperierenden Beratungsstellen. Studierende können sich neben der Beratung der ADS an zahlreiche andere Stellen wenden. Hierzu zählen: die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, an das Familienbüro, die Psychosoziale Beratung, die Beratung für Studierende mit Behinderung/ chronischer Erkrankung, die Stipendienberatung, die Referentin für Interkulturalität/Kulturreflexivität und die Sozialberatung (Studentenwerk).

Unterstützungs- und Beratungsangebote für Studierende und Beschäftigte rund um die Themfelder Betreuungsaufgaben sowie Behinderung oder chronische Erkrankung werden an der HFD nicht in der Abteilung CUV verordnet, sondern liegen in anderen Abteilungen, beispielsweise der Zentralen Studienberatung (ZSB). Es besteht eine enge Zusammenarbeit zwischen den jeweiligen Abteilungen und der Abteilung CUV. Beschäftigten stehen neben den Angeboten der Abteilung CUV und der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auch der PR und die SBV zur Verfügung.

In der Beratung werden regelmäßig die Grenzen des Schlichtungsverfahrens deutlich. In Abhängigkeit stehende Betroffene nehmen selten die Möglichkeit der Schlichtung oder Beschwerde in

Anspruch. Grund dafür ist die Befürchtung negativer Konsequenzen. Daher ist es wichtig, regelmäßig Verbesserungs- und Lösungsvorschläge zu erarbeiten, die die Betroffenen bestärkt, gegen die Diskriminierung oder Belästigung vorzugehen.

Es ist wichtig das Beratungsangebot möglichst leicht zugänglich zu machen. Daher soll ein Netzwerk von Ansprechpersonen geschaffen werden, die über Basiskenntnisse im Diskriminierungsschutz verfügen. Die Gründe werden im folgenden Punkt ausgeführt.

3.4.3 Ansätze, Best-Practice-Maßnahmen und geplante Maßnahmen der ADS

Von Diskriminierung Betroffene wenden sich oft lieber an Stellen oder Personen, die ihnen bekannt sind und in die sie Vertrauen haben. Beispiele sind PR, SBV, ZSB, PSB, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, AStA oder Ansprechpersonen am Fachbereich. Oft sind die Personen, an die Betroffene sich wenden gar nicht in der Beratung tätig. Daher empfiehlt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes neben der Einrichtung einer spezialisierten Beratungsstelle, alle Personen in entsprechenden Rollen und Verantwortlichkeiten für Diskriminierung zu sensibilisieren, so dass diese Hinweise auf Benachteiligungen erkennen und ernst nehmen. Die Ansprechpersonen können nach einer ersten Beratung an die Antidiskriminierungsstelle der HFD verweisen (vgl. ADS Bund, 2020: S. 24). Ziel ist, dass es für Betroffene aus allen Statusgruppen eine Vertrauenspersonen gibt. Andere Hochschulen haben hiermit sehr gute Erfahrungen gemacht. Die Alice Salomon Hochschule Berlin hat zum Beispiel ein *Qualifiziertes Beratungsnetzwerk* geschaffen und eine Broschüre¹¹ dazu veröffentlicht. Dieses Vorgehen hat außerdem den Vorteil, dass eine Peer-to-Peer Beratung auch mit Blick auf ähnliche Diskriminierungserfahrungen hin ermöglicht wird. Auch die Frankfurt University of Applied Sciences und die Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg verfolgen entsprechende Ansätze. Aufgrund der Vorteile ist an der HFD ebenfalls ein Netzwerkes von Beratern nach dem Vorbild der Alice Salomon Hochschule Berlin geplant. Interessierte der oben genannten Personengruppen erhalten eine Grundausbildung, in der vor allem rechtliche Grundlagen und beraterische Kompetenzen vermittelt werden. Die ADS organisiert eine mehrteilige Fortbildungsreihe für interessierte Hochschulangehörige. Bei der Auswahl soll darauf geachtet werden, dass möglichst alle Statusgruppen und alle Diskriminierungsgründe abgedeckt werden.

¹¹ Broschüre der ASH Berlin (2021) „Qualifizierte Beratungsnetzwerke als Bausteine zum Diskriminierungsschutz an Hochschulen – Ein Leitfaden“; Online unter: https://www.ash-berlin.eu/fileadmin/Daten/Einrichtungen/Frauenbeauftragte/Antidiskriminierung_und_Schutzkonzept/Web_Brosch_Berater_innenprojekt.pdf; letzter Zugriff: 11.08.2023.

Die Beratung der soll immer wieder an den Bedarf angepasst und bekannter gemacht werden. Vor allem die Beratung zu sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt soll sichtbarer gemacht werden (siehe Maßnahmen Baustein III „Sensibilisierung und Prävention“).

Geplante Maßnahmen im Überblick

- Fortführung der bedarfsorientierten Beratung in unterschiedlichen Formaten
- Fortlaufende Erarbeitung von Verbesserungsvorschlägen für das Schlichtungsverfahren durch regelmäßige Evaluation
- Sichtbarmachung des Beratungsangebots vor allem im Kontext sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt (siehe Kampagne Baustein Vernetzung, Öffentlichkeitsarbeit und Institutionalisierung)
- Einführung eines hochschuleigenen Netzwerkes von diskriminierungssensiblen Beratenden an der HFD durch Schulungen

3.5 Baustein V: Richtlinien zum Diskriminierungsschutz und Beschwerdeverfahren

3.5.1 Ziele und Relevanz

Richtlinien schaffen Handlungssicherheit für alle Hochschulangehörigen und bieten die Möglichkeit sich darauf zu berufen. Vor allem Betroffenen geben Richtlinien zum Diskriminierungsschutz und Beschwerdeverfahren Orientierung und Sicherheit. Durch ein formalisiertes Verfahren erhalten diese neben den in Baustein IV (Antidiskriminierungsberatung und Schlichtung) beschriebenen Alternativen die Option, Beschwerde einzureichen. Ein Beschwerdeverfahren ermöglicht Betroffenen ihre Rechte einzufordern und schützt durch die Sichtbarkeit der Thematik präventiv vor diskriminierendem Verhalten und Mobbing.

Eine Richtlinie zum Diskriminierungsschutz fördert die institutionelle Verankerung und die Transparenz von Verfahren. Das AGG verpflichtet alle Arbeitgebenden in § 13 dazu, eine Beschwerdestelle für Beschäftigte einzurichten, deren Aufgabe es ist, Beschwerden neutral zu überprüfen. Studierende an Hochschulen sind davon ausgeschlossen. Eine Vielzahl von Hochschulen in Deutschland hat Studierende mit eigenen Richtlinien in den Schutz eingeschlossen. Die Novellierung des Hess. HG sieht vor, für alle Hochschulangehörigen eine im rechtlichen Sinn diskriminierungsfreie Umgebung (vgl. §3 Abs. 5) zu schaffen.

3.5.2 Bestehende Maßnahmen der HFD und Handlungsbedarf

Mit der Antidiskriminierungsrichtlinie der HFD wurde 2017 der Diskriminierungsschutz auf alle Hochschulangehörigen ausgedehnt. Anschließend wurde die Antidiskriminierungsstelle eingerichtet und die Beschwerdestelle im Justitiariat angesiedelt.

Auch die IT-Sicherheitsrichtlinie der HFD¹² beinhaltet einen Schutz vor Diskriminierung und Mobbing, indem sie zum Beispiel verbietet, „Informationen, die Personen beleidigen oder herabwürdigen (z. B. aufgrund ihrer Hautfarbe, Nationalität, Religion, ihres Geschlechtes, ihrer politischen Gesinnung oder sexuellen Ausrichtung)“ zu verbreiten. Die Richtlinie dient für alle von der Hochschule bereitgestellten Anwendungen. Oft geschehen Diskriminierungen aber in Diensten, die nicht von der Hochschule zur Verfügung gestellt worden sind. Auch wenn Studierende darum gebeten werden, auf Angebote der Hochschule zurückzugreifen, werden häufig Chatgruppen in kommerziellen Diensten für die Studienorganisation genutzt. Einzelne Studierende unterliegen damit einem Gruppenzwang und setzen sich so potentiell einem Diskriminierungsrisiko aus. Der hier ersichtlich werdende Handlungsbedarf wurde bereits mehrfach in der Beratung deutlich.

3.5.3 Ansätze, Best-Practice-Maßnahmen und geplante Maßnahmen der ADS

Die Schutzfunktion von Richtlinien ist am wirksamsten je bekannter diese sind. Richtlinien können dazu entweder auf der Homepage und im Intranet veröffentlicht, in Gebäuden gut sichtbar aufgehängt werden. In manchen Hochschulen, wie bei der University of Applied Sciences Frankfurt müssen alle neuen Studierenden und alle neuen Mitarbeitenden die Richtlinie mit einer Unterschrift zur Kenntnis genommen werden.¹³

Die Änderungen des Hess. HG in Hinblick auf die Änderungen im Bereich Diskriminierungsschutz sollen in die ADR der HFD aufgenommen und andere relevante Änderungen eingefügt werden. Wenn die Richtlinie überarbeitet wurde, soll diese an der Hochschule verbreitet werden. Dies soll durch eine Printversion und Aushänge und Onlinenposts geschehen. Außerdem soll über das 1-2-3 darüber Magazin aufmerksam gemacht werden. Die Richtlinie soll in englischer Sprache und barrierefrei zur Verfügung gestellt werden.

Um Studierende auch bei der digitalen Kommunikation zu schützen soll von der Hochschule ein Chatdienstes (z.B. Rocketchat) auch für Studierende zur Verfügung gestellt werden.

Geplante Maßnahmen im Überblick

- Anpassung der ADR in Hinblick auf die Novellierung des Hess. HG
- flächendeckende digitale sowie analoge Verbreitung der ADR nach erfolgter Anpassung bspw. durch Aushänge & Printversionen
- Prüfung der Möglichkeit einer pilothaften Einführung eines von der HFD zur Verfügung gestellten Chatdienstes für Studierende

¹² Vgl. <https://www2.hs-fulda.de/it-sicherheit/>, letzter Zugriff: 04.08.2023.

¹³ Siehe Antidiskriminierungsrichtlinie unter https://www.frankfurt-university.de/fileadmin/standard/Hochschule/Jeber_uns/Gleichstellung_und_Diversity/Antidiskriminierung/SO-666_Antidiskriminierungsrichtlinie_08-11-2017.pdf, letzter Zugriff: 04.08.2023.

3.6 Baustein VI: Positive Maßnahmen und Empowerment

3.6.1 Ziele und Relevanz

An der Hochschule studieren und arbeiten Menschen mit unterschiedlichen Voraussetzungen. Aufgrund gewisser Strukturen haben manche Menschen weniger Chancen für ihre Weiterentwicklung. Der Baustein hat daher zum Ziel mithilfe von ausgleichenden Maßnahmen Benachteiligungen auszugleichen und möglichst gerechte Chancen für alle herzustellen. Diese sogenannten „Positiven Maßnahmen“ sind auch im Gesetz (AGG §5) verankert. Durch diese können kurzfristig Ungleichheiten ausgeglichen werden. Empowermentangebote dienen dazu Betroffene zu stärken, ihnen zu helfen Strategien zu entwickeln und so das Verlassen der Hochschule zu vermeiden. Dieser Baustein steht in engem Zusammenhang mit Baustein III (Sensibilisierung und Prävention), da beide Ansätze unbedingt gleichzeitig verfolgt werden sollen¹⁴.

3.6.2 Bestehende Maßnahmen der HFD und Handlungsbedarf

Mentoringprogramme sind Maßnahmen, durch die Teilnehmende von Personen Beratung und befähigt werden können. Die Hochschule Fulda bietet Studierenden viele solcher Mentoringprogramme an, die teilweise nur einzelnen Personengruppen oder auch für alle an der ganzen Hochschule angeboten werden.

IntTime, die Campus Crew, das Buddy-Programm oder Mentoring Hessen sind nur einige Beispiele für Mentoringprogramme an der HFD. Eine Bestands- und Wirksamkeitsanalyse der hochschuleigenen Mentoringprogramme wurde 2021 von der Koordinatorin für Diversität durchgeführt und veröffentlicht. Mentoringprogramme haben demnach eine positive Wirkung. In der Studie wird aufgeführt, dass das „Selbstbewusstsein und die Motivation der Studierenden in Hinblick auf das bevorstehende Studium gestärkt wird“.¹⁵

An der HFD besteht für Studierende mit (chronischen) Erkrankungen und Beeinträchtigungen die Möglichkeit einen Nachteilsausgleich für das Ablegen von Klausuren zu beantragen (§ 21 Abs. 1 Allgemeine Bestimmungen für Prüfungsordnungen der HFD vom 11.7.2018)¹⁶. Durch eine längere Bearbeitungszeit oder eine andere Prüfungsart soll die Chancengerechtigkeit angeglichen werden.¹⁷

¹⁴ Vgl. Thesenpapier Yiğit, Nuran. Online verfügbar unter: https://www.bpb.de/medien/201911/Thesenpapier_Yigit.pdf, letzter Zugriff: 04.08.23.

¹⁵ Vgl. https://www.hs-fulda.de/fileadmin/user_upload/CUV/Strategien_und_Konzepte/Mentoring_an_der_Hochschule_Fulda.pdf; S. 51. , letzter Zugriff: 04.08.23.

¹⁶ Vgl. https://www.hs-fulda.de/fileadmin/user_upload/Unsere_Hochschule/Hochschulrecht/Amtliche_Mitteilungen/2018/2018-26_ABPO_Nf_2018-07-11.pdf, letzter Zugriff: 04.08.23.

¹⁷ Vgl. <https://www.hs-fulda.de/orientieren/umschauen/beraten-lassen/beratungsangebote/fuer-studieninteressierte/studieren-mit-behinderung>, letzter Zugriff: 04.08.23.

Weitere Maßnahmen an der HFD können ebenfalls zu den positiven Maßnahmen gezählt werden. Hierunter fällt insbesondere, dass Studierende mit Betreuungsaufgaben Vorrang bei der Modulwahl ihrer Studiengänge haben, um ihre Betreuungsaufgaben mit dem Studium bestmöglich vereinbaren zu können.

Durch von der Abteilung CUV organisierte Workshops und Trainings zu unterschiedlichen Thematiken, zum Beispiel im Rahmen der frauen@-Reihe, werden Studentinnen bei ihrer persönlichen Entwicklung unterstützt und empowert. Auch im Kontext des Diversity-Tages finden jährlich Empowermentangebote für alle Hochschulangehörigen mit wechselnden Themenschwerpunkten statt, die noch weiter ausgeweitet werden sollen.

3.6.3 Ansätze, Best-Practice-Maßnahmen und geplante Maßnahmen der ADS

Als Beispiele für positive Maßnahmen werden vor allem Mentoringprogramme, aber auch Nachteilsausgleiche genannt. Beides wird an der HFD bereits für unterschiedliche Zielgruppen angeboten. Auch der barrierefreie Zugang zur Hochschule wird zu den positiven Maßnahmen gezählt (ADS Bund, 2020: S. 32).

Aufgabe der ADS in diesem Bereich ist es Bedarfe verschiedener Gruppen sichtbar zu machen und dafür zu sensibilisieren. Außerdem sollen die Beteiligten für Chancengerechtigkeit sensibilisiert werden. Angebote speziell für Mentor*innen können auf Anfrage angeboten werden.

Außerdem sollen Nachteilsausgleiche an der Hochschule bekannter gemacht werden. Dies war auch im Abschlussberichtes des Peer-Reviews im Kontext des Audits Vielfalt gestalten angeregt. Der Prozess soll transparenter und das Verfahren hochschulweit bekannter werden. Dazu sollen alle Lehrenden in den Veranstaltungen darüber informieren. Gleichzeitig wird die Hochschulöffentlichkeit hierdurch für das Thema Neurodiversität sensibilisiert. Außerdem soll ein Nachteilsausgleich in Zukunft möglichst auch für weitere Zielgruppen angeboten werden.

Die Technische Universität Braunschweig ermöglicht zum Beispiel auch Studentinnen im Mutterschutz und Studierenden mit familiären oder pflegenden Aufgaben einen Nachteilsausgleich beispielsweise in Form von verlängerten Bearbeitungszeiten oder Mitbestimmungsmöglichkeit bei der Festlegung von Prüfungsterminen¹⁸. Zudem schlägt die ADS Bund vor, auch Studierende mit geringen Deutschkenntnissen einen Nachteilsausgleich zu ermöglichen (vgl. ADS Bund, 2020: S. 33).

Um Betroffene zu stärken und sie zu unterstützen, sind aus der Erfahrung Workshops, Peer-to-Peer-Vernetzung und Safe Spaces nützlich. Die Organisation und Unterstützung solcher Angebote und Initiativen gibt es bereits an vielen Hochschulen (ADS Bund, 2020: S. 23). Die Alice Salomon Hochschule Berlin entwickelt Schutzräume für Studierende, die Rassismus erfahren, um diese zu

¹⁸ Vgl. <https://www.tu-braunschweig.de/index.php?elD=dumpFile&t=f&f=157053&token=c10e81953ef53930c168d9f091ec48f426891834>, letzter Zugriff: 04.08.2023.

vernetzen und deren Ressourcen zu stärken¹⁹. An der HFD gibt es bereits Vorbereitungen für die Umsetzung eines Safe Spaces für von Rassismus betroffene Studierende. Der Wunsch nach einem solchen Angebot hat sich aus Anfragen von Studierenden ergeben. Das Angebot soll durch die Abteilung CUV begonnen und anschließend durch die Studierenden selbstorganisiert fortgeführt werden.

Geplante Maßnahmen im Überblick

- Angebot von Sensibilisierungsworkshops für Mentor*innen bspw. zu Unconscious Bias
- Erhöhung der Bekanntheit des Verfahrens zu Nachteilsausgleichen durch dezentrale Verbreitung und ggf. Anpassung des Prozesses
- Einrichtung eines Safe Spaces für von Rassismus betroffene Studierende

¹⁹ Vgl. <https://www.ash-berlin.eu/studium/empa-antirassismus-und-empowerment>, letzter Zugriff: 04.08.23.

4. Überblick aller geplanter Maßnahmen an der HFD mit Zeitangabe

regelmäßig/fortlaufend:

Baustein I: Identifizierung von Diskriminierungsrisiken

- Zuschaltung und Auswertung des Sonderteils der StEB in regelmäßigen Abständen
- fortlaufende Analyse der Ergebnisse der Absolvent*innenbefragung

Baustein II: Vernetzung, Öffentlichkeitsarbeit und Institutionalisierung

- Kooperation des Lenkungskreises Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Teilhabe und der Kommission für Gleichstellung und Chancengerechtigkeit
- Verstärkte Nutzung des Lenkungskreises Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Teilhabe und der Kommission für Gleichstellung und Chancengerechtigkeit für die Diskussion und Weiterentwicklung von Ideen und Maßnahmen
- Intensivierung der Zusammenarbeit mit Fachschaftsräten und AStA
- Verstärkte regionale Vernetzung
- Aktionen zu internationalen Tagen (je nach Kapazitäten)

Baustein III: Sensibilisierung und Prävention

- Ausweitung von Workshops und Trainings zu Vorurteilen und Kulturreflexivität für Studierende (in Kooperation)

Baustein IV: Antidiskriminierungsberatung und Schlichtung

- Fortführung der bedarfsorientierten Beratung in unterschiedlichen Formaten
- Sichtbarmachung des Beratungsangebots vor allem im Kontext sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt (siehe Kampagne Baustein Vernetzung, Öffentlichkeitsarbeit und Institutionalisierung)

Baustein VI: Positive Maßnahmen und Empowerment

- Erhöhung der Bekanntheit des Verfahrens zu Nachteilsausgleichen durch dezentrale Verbreitung und ggf. Anpassung des Prozesses

Maßnahmen

		Baustein I Diskriminierungsrisiken identifizieren	Baustein II Vernetzung, Öffentlichkeitsarbeit und Institutionalisierung	Baustein III Sensibilisierung & Prävention	Baustein IV Antidiskriminierungsberatung und Schlichtung	Baustein V Richtlinien zum Diskriminierungsschutz	Baustein VI Positive Maßnahmen und Empowerment
WiSe 23/24	begonnen			Mehrtägige Fortbildung "Umgang mit Diskriminierung und Mobbing in der Lehre" (bereits im WiSe22/23 und SoSe 23)			
			Postkartenreihe zur Sensibilisierung der Hochschulöffentlichkeit	Anstoß und Unterstützung von Pilotprojekten zu All-Gender-Toiletten	Fortlaufende Erarbeitung von Verbesserungsvorschlägen für das Schlichtungsverfahren durch regelmäßige Evaluation	Anpassung der ADR in Hinblick auf die Novellierung des Hess. HG	Errichtung eines Safe Space für von Rassismus betroffene Studierende

SoSe 24

Analyse der Ergebnisse der Umfrage „Studieren in Deutschland“ im Hinblick auf diversitäts- und diskriminierungsrelevante Aspekte und gefiltert nach Studierenden der HFD

Reaktivierung einzelner Arbeitsgruppen des Lenkungskreises Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Teilhabe sowie bei Bedarf Gründung neuer, themenspezifischer AGs, sowie verstärkte Einbindung spezifischer Zielgruppen in die Arbeit des Lenkungskreises (bspw. durch AGs)

WiSe 24/25

Flyer/ Broschüre und Plakate zur Sensibilisierung für sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt
Organisation von Workshops für unterschiedliche Statusgruppen im Themenfeld sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt

Flächendeckende digitale sowie analoge Verbreitung der ADR nach erfolgter Anpassung bspw. durch Aushänge & Printversionen

Prüfung der Möglichkeit einer pilothaften Einführung eines von der HFD zur Verfügung gestellten Chatdienstes für Studierende

SoSe 25

Prüfung zur Aufnahme des Sonderteils zu antidiskriminierungsrelevanten Fragen in die Midtermbefragung und Überprüfung der Aufnahme diskriminierungsrelevanter Fragestellungen in weitere bereits bestehende Monitoring- und Evaluationsformate

WiSe 25/26

Organisation von Workshops für unterschiedliche Statusgruppen im Themenfeld sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt

Überprüfung der Verankerung der Themen Diversität, Antidiskriminierung und Kulturreflexivität im Leitbild der HFD

Initiierung eines hochschuleigenen Netzwerkes von diskriminierungssensiblen Beratenden an der HFD durch Schulungen

Angebot von Sensibilisierungsworkshops für Mentor*innen bspw. zu Unconscious Bias

Anstoß des Pilotprojek-
tes anonymisierte Prü-
fungen durch Vorlage
eines Konzeptentwurfs
bei interessierten Fach-
bereichen

5. Ausblick

Die dargestellten Maßnahmen geben einen Überblick über die geplanten Schwerpunkte für den Planungszeitraum vom WiSe 23/24 bis SoSe 2026. Durch das Konzept soll der Schutz ausgeweitet werden und die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle strukturiert werden. Das Hess. HG formuliert das Ziel Diskriminierungsfreiheit aller Hochschulmitglieder. Im angegebenen Zeitraum und mit den aufgeführten Maßnahmen können jeweils kleine Schritte in diese Richtung gegangen werden.

Im angegebenen Zeitraum können nicht alle Maßnahmen, die als notwendig angesehen werden bearbeitet werden. Daher sollen die folgenden Maßnahmen in der darauffolgenden Periode aufgegriffen werden.

Für alle Bausteine haben sich bereits Maßnahmen gezeigt, die den Diskriminierungsschutz an der HFD deutlich voranbringen können. Dazu zählen beispielsweise die curriculare Verankerung von Sensibilisierungsworkshops und Trainings für Studierende in allen Studiengängen, eine Handreichung für Diversität und Antidiskriminierung in der Lehre, die Unterstützung von Selbsthilfegruppen oder Empowermentangeboten für weitere Zielgruppen und eine Unterschrift unter der ADR von allen neuen Hochschulangehörigen. Zudem ist ein Nachteilsausgleich für schwangere Studierenden und Studierende mit Care-Aufgaben geplant. Hierzu sind Änderungen von Prüfungsordnungen oder/ und ein an den Nachteilsausgleich angelehntes Verfahren vorgesehen. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes schlägt vor hierbei auch Studierende mit geringen Deutschkenntnissen zu einzubeziehen und insbesondere bei Klausuren Maßnahmen zu ergreifen, um eine Chancengerechtigkeit herzustellen (vgl. ADS Bund, 2020: S. 33), beispielsweise durch die Verwendung eines Wörterbuchs. Außerdem soll zukünftig überprüft werden, ob anonymisierte Einstellungsverfahren für Beschäftigte möglich sind, um Diskriminierungen in diesem Bereich vorzubeugen. Viele Wirtschaftsunternehmen, aber auch öffentliche Verwaltungen haben aufgrund bekannter Risiken in den letzten Jahren Pilotprojekte gestartet, bei denen Bewerbungen anonymisiert erfolgen. Die Erfahrungen daraus sollen als Grundlage für eine mögliche Umsetzung des Themas an der HFD ausgewertet werden.

6. Anlagen

Gesetzliche Grundlagen

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (UN-Menschenrechtscharta)

Artikel 1

Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren. Sie sind mit Vernunft und Gewissen begabt und sollen einander im Geiste der Brüderlichkeit begegnen.

Artikel 2

Jeder hat Anspruch auf alle in dieser Erklärung verkündeten Rechte und Freiheiten, ohne irgendeinen Unterschied, etwa nach Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Anschauung, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Stand.

Des Weiteren darf kein Unterschied gemacht werden auf Grund der politischen, rechtlichen oder internationalen Stellung des Landes oder Gebietes, dem eine Person angehört, gleichgültig ob dieses unabhängig ist, unter Treuhandschaft steht, keine Selbstregierung besitzt oder sonst in seiner Souveränität eingeschränkt ist.

Europäische Menschenrechtskonvention

Artikel 14 – Diskriminierungsverbot

Der Genuss der in dieser Konvention anerkannten Rechte und Freiheiten ist ohne Diskriminierung insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Anschauung, der nationalen oder sozialen Herkunft, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt oder eines sonstigen Status zu gewährleisten.

Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland

Art. 1

(1) Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.

(2) Das Deutsche Volk bekennt sich darum zu unverletzlichen und unveräußerlichen Menschenrechten als Grundlage jeder menschlichen Gemeinschaft, des Friedens und der Gerechtigkeit in der Welt.

(3) Die nachfolgenden Grundrechte binden Gesetzgebung, vollziehende Gewalt und Rechtsprechung als unmittelbar geltendes Recht.

Art. 3

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Abschnitt 1 - Allgemeiner Teil

§ 1 Ziel des Gesetzes

§ 2 Anwendungsbereich

§ 3 Begriffsbestimmungen

§ 4 Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe

§ 5 Positive Maßnahmen

Abschnitt 2 - Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung

Unterabschnitt 1 - Verbot der Benachteiligung

§ 6 Persönlicher Anwendungsbereich

§ 7 Benachteiligungsverbot

§ 8 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen

§ 9 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung

§ 10 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters

Unterabschnitt 2 - Organisationspflichten des Arbeitgebers

§ 11 Ausschreibung

§ 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers

Unterabschnitt 3 - Rechte der Beschäftigten

§ 13 Beschwerderecht

§ 14 Leistungsverweigerungsrecht

§ 15 Entschädigung und Schadensersatz

§ 16 Maßregelungsverbot

Unterabschnitt 4 - Ergänzende Vorschriften

§ 17 Soziale Verantwortung der Beteiligten

§ 18 Mitgliedschaft in Vereinigungen

Hessisches Hochschulgesetz

§ 3

(5) Die Hochschulen tragen der Vielfalt ihrer Mitglieder Rechnung, indem sie ein diskriminierungsfreies Studium sowie eine diskriminierungsfreie berufliche und wissenschaftliche Tätigkeit ermöglichen. Sie entwickeln Konzepte zum konstruktiven Umgang mit Verschiedenheit (Diversity Policy). Sie erleichtern für ihre Mitglieder die Vereinbarkeit von Familie, Pflege, Studium, wissenschaftlicher Qualifikation und Beruf. Sie berücksichtigen die besonderen Bedürfnisse von Studierenden mit Kindern und solchen mit Migrationshintergrund. Sie wirken darauf hin, dass ihre Mitglieder und Angehörigen die Angebote der Hochschulen barrierefrei in Anspruch nehmen können und fördern die Integration und Inklusion. Sie gewährleisten, dass Studierende sowie Studienbewerberinnen und -bewerber mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen nicht benachteiligt werden. Sie fördern die sportlichen und kulturellen Interessen ihrer Mitglieder und wirken an der sozialen Förderung der Studierenden in enger Kooperation mit den Studierendenwerken mit.

§ 6

(2) Die Hochschulen bestellen zur Gewährleistung eines diskriminierungsfreien Studiums und einer diskriminierungsfreien beruflichen oder wissenschaftlichen Tätigkeit und zum Abbau bestehender Benachteiligungen für ihre Mitglieder und Angehörigen eine Ansprechperson für Antidiskriminierung, die nicht an Weisungen gebunden ist. § 3 Abs. 4, § 7 Abs. 1, § 12 Abs. 1 bis 4 sowie § 13 Abs. 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Gesetz vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610), gelten für Mitglieder und Angehörige der Hochschulen, die keine Beschäftigten der Hochschule sind, entsprechend.

(3) Das Präsidium bestellt eine Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte; sie nimmt ihre Aufgaben und Befugnisse als dienstliche Tätigkeit wahr und ist frei von Weisungen. Mit ihrer Zustimmung kann die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte gleichzeitig als Ansprechperson für Antidiskriminierung nach Abs. 2 bestellt werden.

(4) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind über Angelegenheiten, die mit ihrer Aufgabenstellung im Zusammenhang stehen, zu unterrichten. Sie wirken darauf hin, dass die Hochschule bei Erfüllung ihrer Aufgaben Gesichtspunkte der Gleichstellung nach Abs. 1 beachtet. Für die Ansprechperson für Antidiskriminierung gelten Satz 1 und 2 entsprechend mit der Maßgabe, dass an die Stelle der Gleichstellung nach Abs. 1 die Antidiskriminierung nach Abs. 2 tritt

Antidiskriminierungsrichtlinie der Hochschule Fulda

Aktuelle Version siehe: https://www.hs-fulda.de/fileadmin/user_upload/CUV/Antidiskriminierung/CUV-8101-RL-Antidiskriminierung.pdf

7. Literaturverzeichnis

Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2020): Bausteine für einen systematischen Diskriminierungsschutz an Hochschulen. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/bausteine_f_e_systematischen_diskriminierungsschutz_an_hochschulen.pdf (Abruf: 24.07.2023)

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015): Diversity Mainstreaming für Verwaltungen. Schritt für Schritt zu mehr Diversity und weniger Diskriminierung in öffentlichen Institutionen – Ein Leitfaden für Verwaltungsbeschäftigte. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Diversity_Mainstreaming/leitfaden_diversity_mainstreaming_fuer_verwaltungen_20140527.pdf?__blob=publicationFile&v=5 (Abruf: 04.08.2023)

Aikins, Muna Annisa; Bremberger, Teresa; Aikins, Joshua Kwesi; Gyamerah, Daniel & Yıldırım-Calıman, Deniz (2021): Afrozensus 2020: Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland, Berlin. <https://www.afrozensus.de> (Abruf: 24.07.2023).

Beuße, Mareike; Kroher, Martina; Becker, Karsten; Ehrhardt, Marie-Christin; Isleib, Sören; Kopmann, Jonas; Steinkühler, Julia; Völk, Daniel; Buchholz, Sandra; Meyer, Jasmin; Multrus, Frank; Hinz, Thomas, Marczuk, Anna & Strauß, Susanne (2022): Die Studierendenbefragung in Deutschland: Eine neue, integrierte Datenbasis für Forschung, Bildungs- und Hochschulpolitik. (DZHW Brief 06/2022). Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung. https://doi.org/10.34878/2022.06.dzhw_brief

Bonefeld, Meike & Dickhäuser, Oliver (2018): (Biased) Grading of Students' Performance: Students' Names, Performance Level, and Implicit Attitudes. *Frontiers in psychology* 9, 481. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00481>

Glock, Sabine & Krolak-Schwerdt, Sabine (2013): Does nationality matter? The impact of stereotypical expectations on student teachers' judgments. *Social Psychology of Education*, 16, 111-127.

Hofer, Sarah (2015): Studying Gender Bias in Physics Grading: The role of teaching experience and country. *International Journal of Science Education*, 37, 2879-2905. [https://doi: 10.1080/09500693.2015.1114190](https://doi.org/10.1080/09500693.2015.1114190)

Maurer, Heike & Mense, Lisa (2022): Sexualisierte Diskriminierung als Phänomen geschlechterbasierter Gewalt. In: Mense, Lisa; Maurer, Heike; Herrmann, Jeremia (Hrsg.). *Sexualisierter Belästigung, Gewalt, und Machtmissbrauch an Hochschulen entgegenwirken*. Handreichung.

Meyer, Jasmin; Strauß, Susanne & Hinz, Thomas (2022): Die Studierendenbefragung in Deutschland: Fokusanalysen zu Diskriminierungserfahrungen an Hochschulen. (DZHW Brief 08|2022). Hannover: DZHW. https://doi.org/10.34878/2022.08.dzhw_brief

Nägele, Barbara; Pagels, Nils & Berger, Filiz (2021): Beispiele Guter Praxis zur Prävention und Intervention von sexueller Belästigung im Arbeitsleben Methodisches Vorgehen und Befunde. Broschüre der ADS Bund.

Stern, Alex; Lindemeyer, Mirjam & Tezcan-Güntekin, Hürrem (2018): „Rassistische Witze“ – Diskriminierungserfahrungen von Studierenden. *interculture journal: Online-Zeitschrift für interkulturelle Studien*, 17, 11-27. https://www.researchgate.net/publication/335175040_Rassistische_Witze_-_Diskriminierungserfahrungen_von_Studierenden.

Weißer Ring (2019). *Intime Verbrechen: Hilfe bei sexualisierter Gewalt. Von Vergewaltigung bis zu sexuellen Übergriffen am Arbeitsplatz – Hilfe und Auswege für betroffene Frauen*. https://weisser-ring.de/system/files/domains/weisser_ring_dev/downloads/intimeverbrechen.pdf (Abruf: 24.07.2023).

Wissenschaftsrat (2022): Empfehlungen für eine zukunftsfähige Ausgestaltung von Studium und Lehre; Köln. <https://doi.org/10.57674/q1f4-g978>