

Konzept zur Umsetzung von
ANTIDISKRIMINIERUNGSARBEIT
an der
HOCHSCHULE DÜSSELDORF

Hochschule Düsseldorf
University of Applied Sciences

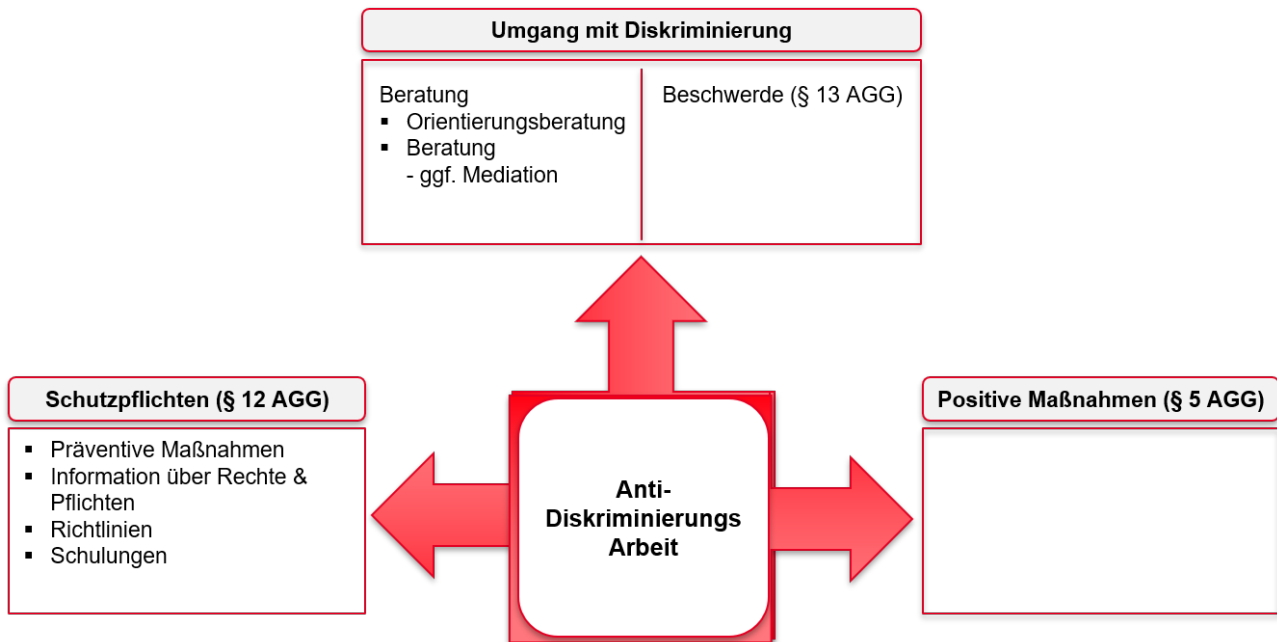
HSD

INHALT

1	Zusammenfassung.....	1
2	Einleitung	2
2.1	Zielsetzung der Antidiskriminierungsstrategie.....	2
2.2	Diskriminierung & Diversity.....	3
3	Rechtlicher Rahmen.....	3
4	Regelungen zum Umgang mit Diskriminierung.....	4
4.1	Überblick	4
4.2	Antidiskriminierungsstelle: parteiliche Beratung bei Diskriminierung.....	5
4.2.1	Unterstützung im Arbeits- oder Studenumfeld finden.....	6
4.2.2	Erst- und Verweisberatung.....	6
4.2.3	Spezialisierte Beratung	7
4.2.4	Mediation	8
4.3	Konkrete Umsetzung an der HSD.....	8
4.3.1	Einrichtung der Stelle „Antidiskriminierungsbeauftragte*r“.....	8
4.4	Beschwerdestelle nach § 13 AGG	10
4.4.1	Einrichtung einer AGG- Beschwerdestelle	10
4.4.2	Formelles Beschwerdeverfahren.....	12
5	Schutzpflichten nach § 12 AGG	15
5.1	Präventive Maßnahmen.....	15
5.2	Information über Rechte	15
5.3	Richtlinien.....	16
5.4	Qualifizierungsmaßnahmen	17
6	Positive Maßnahmen nach § 5 AGG	18
7	Exkurs: Diskriminierungsrisiken an Hochschulen	19
7.1	Personelle Ausstattung der Antidiskriminierungsstellen anderer Hochschulen	19
7.2	Anzahl der Kontakte und Beschwerdeaufkommen an anderen Hochschulen	19
7.3	Möglichkeiten zur Bestandsaufnahme an der HSD.....	20

1 Zusammenfassung

Ziel von Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen sollte es sein, ein Klima zu schaffen, in dem Diskriminierungserfahrungen offen angesprochen werden können, sie ernst genommen werden und adäquate Maßnahmen bestehen, um Abhilfe zu schaffen.¹ Um dies zu ermöglichen, ist ein Konzept entwickelt worden, das bei bestehenden Maßnahmen, Angeboten und Anlaufstellen ansetzt und so ausgebaut ist, dass ein Schutz vor Diskriminierung für alle Mitglieder der Hochschule - dies beinhaltet explizit auch Studierende - effektiv greift. Dazu bedarf es folgender Bausteine, die im vorliegenden Konzept näher erläutert werden:



Aus dieser Struktur ergeben sich folgende Handlungsbedarfe:

- Identifikation von strukturellen Barrieren und Diskriminierungen zur Verhinderung von institutionellen bzw. mittelbaren Diskriminierungen an der HSD, ggf. Planung und Durchführung einer hochschulweiten Erhebung zum Diskriminierungserleben (vgl. Kapitel 7),
- Bereitstellung eines parteilichen und niedrighschwelligen Beratungsangebots (vgl. Kapitel 4.2)
- Entwicklung und Etablierung eines transparenten Beschwerdeverfahrens (vgl. Kapitel 4.3)
- Ausarbeitung geeigneter Richtlinien (vgl. Kapitel 5.3)
- Entwicklung präventiver Maßnahmen (Sensibilisierung und Aufklärung, Öffentlichkeitsarbeit, Entwicklung von Qualifizierungsformaten, Handreichungen und Leitfäden, Verankerung von Antidiskriminierungsleitlinien in Dienstvereinbarungen und in den Führungsrichtlinien, vgl. Kapitel 5.1)
- Entwicklung positiver Maßnahmen nach § 5 i. V. m. § 1 AGG kompensatorische Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit z.B. Quoten oder Nachteilsausgleich (vgl. Kapitel 6)
- Vernetzung und strategische Kooperation - Zusammenarbeit mit den vorhandenen Interessensvertretungen sowie den Service- und Beratungsstellen

¹ Vgl. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Bausteine_f_e_systematischen_Diskriminierungsschutz_an_Hochschulen.pdf?__blob=publicationFile&v=4

Um diese Bausteine im Detail konzipieren und eine Umsetzung planen zu können, müssen Fragen geklärt und Entscheidungen getroffen werden. Dazu bedarf es der Expertise verschiedener Stellen, um Richtwerte und Empfehlungen aus der Literatur sowie Best-Practice Beispiele vergleichbarer Hochschulen strukturiert auszuwerten und auf die spezifischen Bedürfnisse der HSD anzupassen.²

Eine Beteiligung jener Personen, die sich bereits seit mehreren Jahren mit Antidiskriminierung und/oder Vertretung besonderer Interessen an der HSD beschäftigen, erscheint sinnvoll und wichtig. In diesem Zusammenhang ist das vorliegende Konzept insbesondere mit folgenden Personen abgestimmt und entwickelt worden:

- Herr Brünink
- Frau Dr. Katz
- Frau Prof. Kullack
- Frau Vinke als Vertreterin des Fachbereichs SK
- Dezernat Recht & Compliance (für die Erstellung von Richtlinien)
- Präsidentin

2 Einleitung

In diesem Dokument werden konzeptionelle Überlegungen zur Entwicklung und Umsetzung einer wirksamen Strategie zum Schutz vor Diskriminierung an der Hochschule Düsseldorf getätigt. Dabei finden vor allem die Empfehlungen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes Anwendung. In Ergänzung dazu werden Erkenntnisse und Empfehlungen verschiedener Stellen berücksichtigt, die sich bisher mit Antidiskriminierung an der HSD befasst haben (vgl. v.a. Konzepte Brünink/Dr. Katz, konzeptionelle Überlegungen Frau Prof. Dr. Neuhoff, Gender Diversity Action Plan, Gender Diversity Konzept).

2.1 Zielsetzung der Antidiskriminierungsstrategie

Die Positionierung der HSD zur Nicht-Diskriminierung geht über eine gesetzliche Aufgabe weit hinaus. Eine besondere Bedeutung liegt zusätzlich in den vielfältigen gesellschaftlichen Verpflichtungen, denen die Institution Hochschule nachzukommen hat; insbesondere in Zeiten zunehmender Diskriminierung und zunehmendem Rechtsextremismus mit Rassismus, Homo- und Transfeindlichkeit sowie rassistischer Übergriffe.

Die Antidiskriminierungsstrategie der Hochschule umfasst folgende Ziele:

- effektive Umsetzung von Antidiskriminierungsrechten
- Herstellung von Bedingungen, die die Inanspruchnahme der Rechte von Betroffenen gewährleisten
- Identifikation von strukturellen bzw. mittelbaren – Diskriminierungen sowie von Barrieren, die die Ausübung gleicher Rechte behindern
- Implementierung „positiver Maßnahmen“, um Chancengleichheit und Gleichstellung zu erreichen und bestehende Benachteiligungen (oder die Folgen vergangener Benachteiligungen) zu beseitigen

² Vgl. Bsp von Best-Practice unterschiedlicher Hochschulen https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Bausteine_f_e_systematischen_Diskrimschutz_an_Hochschulen.pdf?__blob=publicationFile&v=4

- Herstellung von Bedingungen, die das Empowerment benachteiligter Personengruppen fördern.

2.2 Diskriminierung & Diversity

Neben dem gesetzlichen Rahmen, der eine wichtige Grundlage und ein zentraler Hebel ist, um gegen Diskriminierungen vorzugehen und Chancengleichheit zu fördern, bedarf es konkreter Maßnahmen, um für Vielfalt zu sensibilisieren und diese wert zu schätzen. Diversität bezeichnet

- ein menschenrechtlich orientiertes Verständnis von Vielfalt, das auf gleiche Rechte abzielt und die Vielfalt und Komplexität von Menschen und ihren Lebenslagen berücksichtigt
- einen Perspektivwechsel vom problemzentrierten hin zu einem ressourcenorientierten Verständnis von Zielgruppen
- ein Organisations- und Personalentwicklungsinstrument, das zu höherer Effizienz und Kreativität in Arbeitsprozessen, besserer Zielgruppenorientierung und mehr sozialer Gerechtigkeit führt.

Voraussetzung dafür, dass sich Diversität als Potenzial entfalten kann, ist die Verwirklichung von Gleichwertigkeit. Wenn unterschiedliche vielfältige Kompetenzen anerkannt und als Produktivfaktor begriffen werden, wird die Entwicklung einer diskriminierungsfreien Kultur an Hochschulen unterstützt. Antidiskriminierung sollte deshalb als strategisches Handlungsfeld im Diversity Management betrachtet werden. Gleiches gilt für weitere gleichstellungspolitische Initiativen und Maßnahmen, wie beispielsweise

- Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen, Männern und nicht-binären Personen.
- die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie
- die Inklusion von Menschen mit Behinderungen

3 Rechtlicher Rahmen

In ihrer Funktion als Arbeitgeberin unterliegt die HSD den Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Sie ist rechtlich dazu verpflichtet, Diskriminierungen aus Gründen

- des Alters
- einer Behinderung
- der ethnischen Herkunft
- des Geschlechts
- der Religion oder Weltanschauung
- der sexuellen Identität

zu verhindern oder zu beseitigen. Dieses Benachteiligungsverbot ist sowohl beim Zugang zur Beschäftigung (z. B. bei Stellenausschreibungen oder während des Bewerbungsprozesses) als auch bei bestehenden Arbeitsverhältnissen (z. B. im Umgang durch Vorgesetzte oder Kolleg*innen) zu beachten.

Des Weiteren ergeben sich unter anderem folgende Verbindlichkeiten und Rechte:

- *Beschwerdestelle und -verfahren nach § 13 AGG:* Hochschulen müssen eine Beschwerdestelle sowie ein Beschwerdeverfahren einrichten. Das AGG räumt den Beschäftigten ein umfassendes Beschwerderecht in Bezug auf Diskriminierungen ein: Wenn Beschäftigte

durch diskriminierendes Verhalten gegen das AGG verstoßen, ist der/die Arbeitgeber*in verpflichtet, arbeitsrechtliche bzw. disziplinarische Konsequenzen zu prüfen und ggf. anzuwenden. Als Instrument zur Anzeige solcher Zuwiderhandlungen ist die Beschwerdestelle nach § 13 AGG vorgesehen, bei der Beschäftigte von Ihrem Beschwerderecht Gebrauch machen können. Eine Beschwerde auf Basis des AGG kann Grundlage für Maßnahmen des Arbeitgebers als auch für Ansprüche von Beschäftigten sein. Eine Zuwiderhandlung gegen die im Gesetz vorgeschriebenen Verhaltensregeln kann bei einer Klage vor dem Arbeitsgericht hohe Entschädigungsforderungen nach sich ziehen.

- *Schutzpflichten nach § 12 AGG:* Hochschulen müssen erforderliche Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen ergreifen, indem z.B. für diskriminierungsfreie Strukturen und Prozesse zu sorgen ist. Dieser Schutz umfasst auch präventive Maßnahmen. Auch soll die Hochschule das Personal über Rechte und Pflichten informieren. Kommt eine Diskriminierung vor, müssen Hochschulen im Einzelfall von Instrumenten wie Abmahnungen, Versetzungen, Kündigungen oder Unterbindungen Gebrauch machen.
- *Positive Maßnahmen nach § 5 AGG:* Hochschulen können positive, d.h. kompensatorische Maßnahmen, ergreifen.

Aufgrund der Tatsache, dass das AGG als Bundesgesetz keine Wirkung im Bildungsbereich entfaltet³, ist eine Beschwerdestelle gemäß § 13 AGG nur für Beschäftigte der Hochschule zuständig. In der Hochschule greift jedoch eine Richtlinie zum Diskriminierungsschutz, die alle Hochschulangehörigen umfasst. Damit wird insbesondere auch Studierenden die Möglichkeit eröffnet, ein analoges Verfahren zu nutzen und vergleichbare Beratungsmöglichkeiten in Anspruch zu nehmen. Zunächst gilt diese Regelung ausschließlich für den Fall, dass Studierende Diskriminierung durch Beschäftigte erleben. Eine Ordnung, die den Zugang zu dem Verfahren auf Diskriminierungssituationen zwischen Studierenden erweitert, ist in Planung.

Alle Bausteine dieses Konzepts, die aus den Anforderungen des AGG abgeleitet sind, sollen folglich nicht nur den Beschäftigten der HSD zur Verfügung gestellt werden, sondern für alle Angehörigen der Hochschule gelten (vgl. Richtlinie § 1).

Dort, wo das AGG nicht anwendbar ist, kann ein Anspruch auf Unterlassung einer diskriminierenden Handlung oder ein Anspruch auf Schadensersatz oder Entschädigung auf verschiedene andere Rechtsgrundlagen (z.B. Art. 3 GG) gestützt werden. Darüber hinaus regelt eine Richtlinie den konkreten Umgang mit Diskriminierung an der HSD verbindlich (vgl. Kapitel 5.3).

4 Regelungen zum Umgang mit Diskriminierung

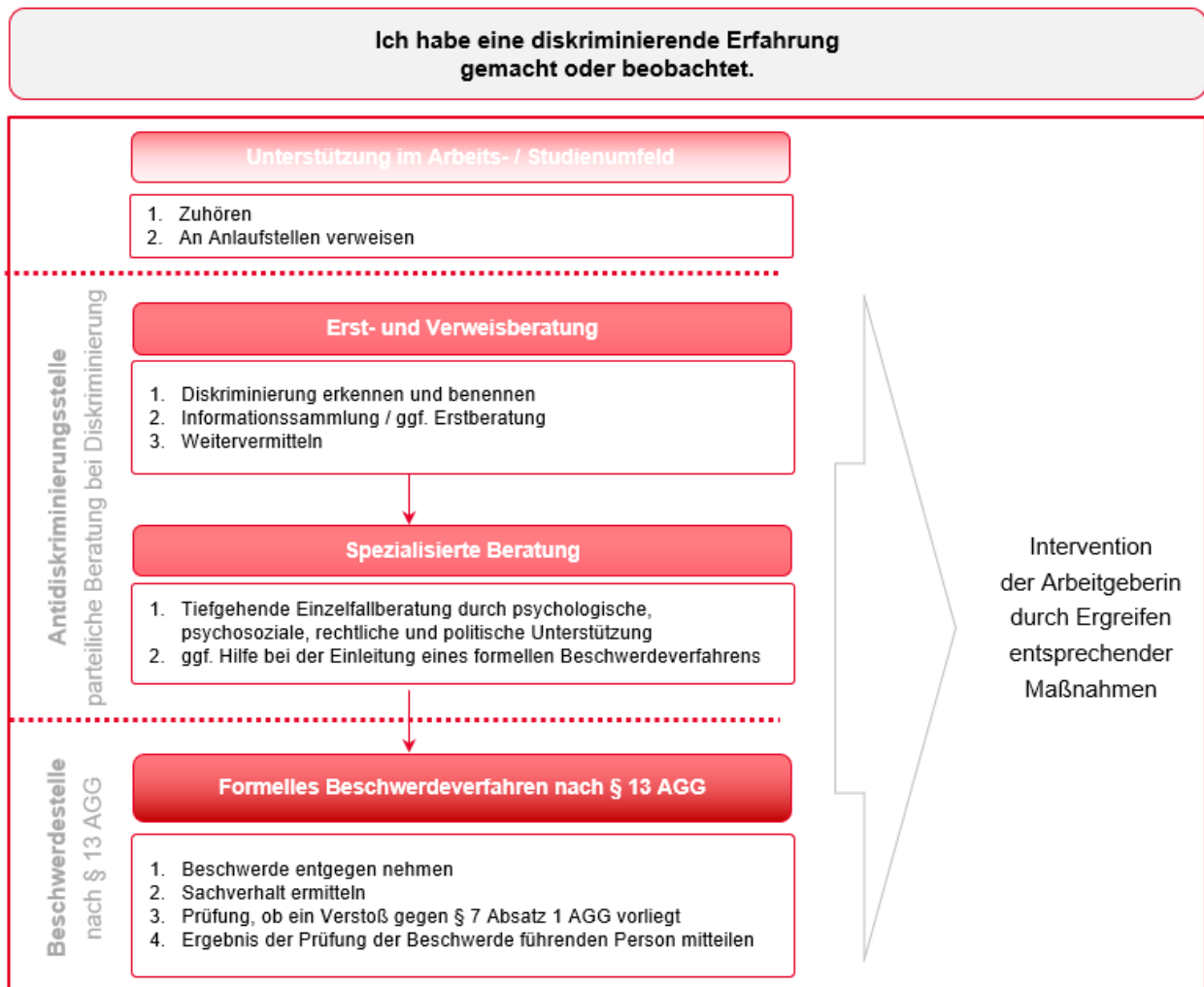
4.1 Überblick

Verbindliche, umfassende und wirksame Regelungen zum Umgang mit Diskriminierung sind ein wesentlicher Baustein in der Antidiskriminierungsarbeit. Den Empfehlungen des Bundes folgend werden deshalb an der HSD Beratungs- und Beschwerdestrukturen etabliert, um Personen, die von Diskriminierung betroffen sind oder waren, sowohl eine *parteiliche Beratung* als auch eine *neutrale Beschwerdestelle nach AGG* zu bieten. Ein Konflikt- und Beschwerdeverfahren sollte mehrstufig

³ Bei öffentlich-rechtlichen Bildungsträgern findet das AGG für Studierende zwar über § 2 Absatz 1 Nummer 7 AGG Anwendung, enthält jedoch keine Rechtsfolgen.

aufgebaut, allen Hochschulangehörigen zugänglich sein und neben AGG-rechtlichen Benachteiligungen auch unfairen Umgang und Machtmissbrauch umfassen, denn der Übergang von unfairm Umgang zu benachteiligender Behandlung ist fließend.⁴

Antidiskriminierungsberatung sowie Unterstützung der Betroffenen erscheint sowohl vor als auch während des Beschwerdeverfahrens unbedingt notwendig, weshalb Beratung und Beschwerdeverfahren unbedingt personell getrennt sein sollten. Dem entsprechend wird im Folgenden dieser Unterscheidung Rechnung getragen.



4.2 Antidiskriminierungsstelle: parteiliche Beratung bei Diskriminierung

Für von Diskriminierung betroffenen Personen ist es oftmals schwierig, allein gegen Diskriminierung vorzugehen. Zum Teil wissen sie nicht, ob das, was sie erlebt haben, eine Diskriminierung darstellt. Auch kennen sie meist nicht die konkreten Möglichkeiten, die es an der Hochschule gibt, um sich gegen Diskriminierung zu wehren. Darüber hinaus wollen Betroffene häufig erst einmal nur über ihre

⁴ vgl. konzeptionelle Überlegungen zur Weiterentwicklung der Diskriminierungsarbeit an der Hochschule Düsseldorf von Prof. Dr. Katja Neuhoﬀ

Erfahrung sprechen und dann gemeinsam mit einer Beratungsstelle beziehungsweise Vertrauensperson überlegen, welche weiteren Schritte gegangen werden können.

Im Fall einer Diskriminierungserfahrung sollten Betroffene deshalb niedrigschwellig Ansprechpersonen finden, an die sie sich wenden und von denen sie sich beraten lassen können.

4.2.1 Unterstützung im Arbeits- oder Studenumfeld finden

Die bisherige Erfahrung mit Beratungsanliegen an der HSD zeigt, dass sich Betroffene häufig an Personen wenden, denen sie vertrauen - und zwar unabhängig davon, ob diese explizit als Ansprechperson für Antidiskriminierung ausgewiesen sind oder nicht. Vor diesem Hintergrund wird angestrebt, dass alle Personen, insbesondere diejenigen mit Lehr-, Leitungs- oder Ausbildungsfunktion, über die Kenntnis verfügen, dass es Anlaufstellen gibt und dass sie gezielt darauf verweisen können. Dies soll durch eine flächendeckende Kommunikation des Angebots erzielt werden (vgl. Kapitel 5.2).

Ratsuchenden wird deshalb in einem dem eigentlichen Konflikt- und Beratungsverfahren vorgelagerten Schritt angeboten, zunächst mit Menschen in ihrem Umfeld zu sprechen, denen sie vertrauen und von denen sie sich verstanden fühlen. Außerdem sollen sie in diesem Schritt ermutigt werden, zu überprüfen, ob ein direktes Gespräch mit der Person möglich ist, von der die Diskriminierung ausgeht. So erhält diese*r die Chance, mögliche Missverständnisse aufzuklären oder sein/ihr eigenes Verhalten zu überdenken.

4.2.2 Erst- und Verweisberatung

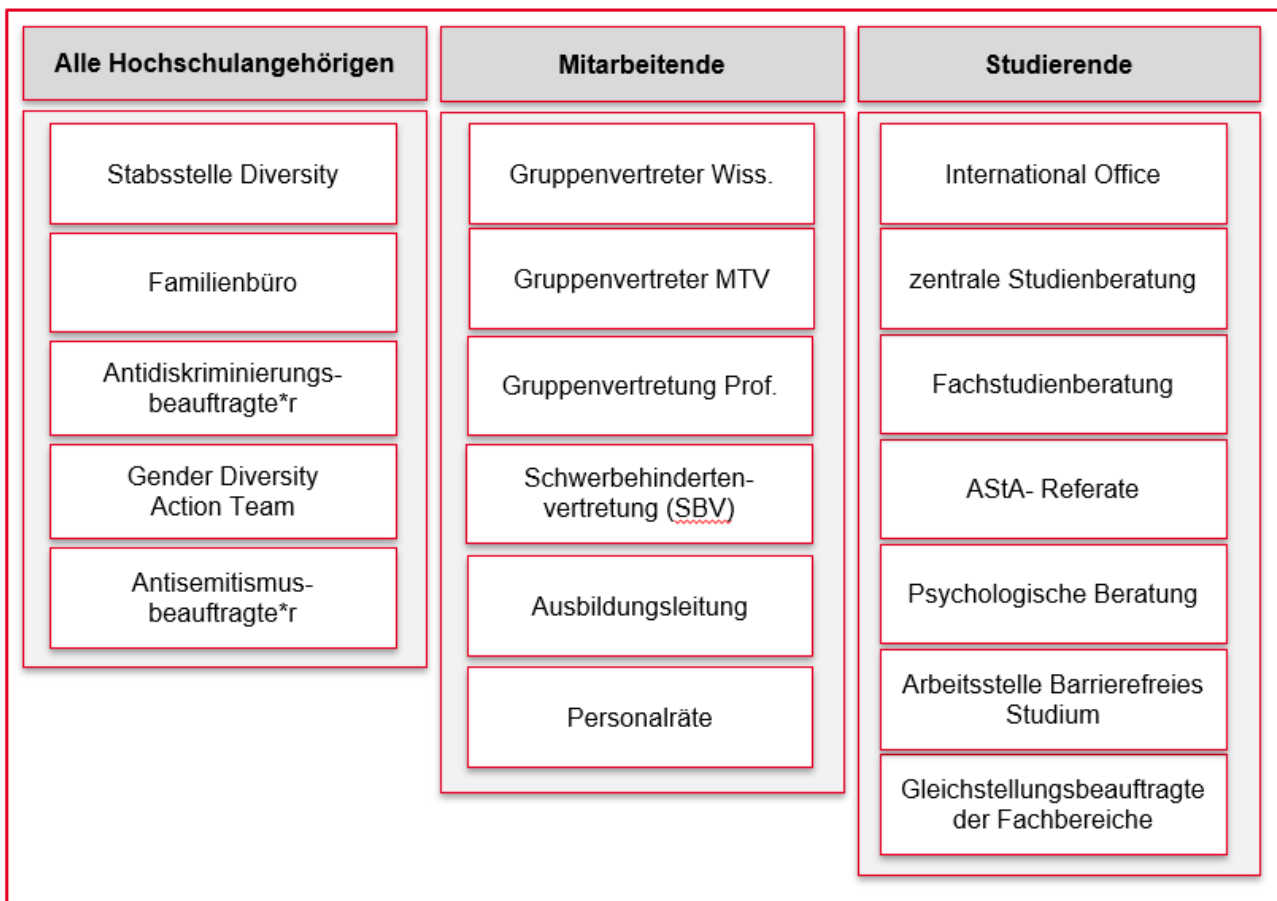
Als Einstieg in das eigentliche Konflikt- und Beratungsverfahren dient ein Erstgespräch, das bei Bedarf im weiteren Verlauf von einer spezialisierten Beratung ergänzt werden kann. Die Erst- und Verweisberatung sollte in der Lage sein, die Diskriminierungssituation und den Beratungsbedarf zu klären und über Möglichkeiten der Unterstützung sowie die Rechte der Betroffenen zu informieren.

Für diese Aufgaben sollten die Beratungsstellen für Fragen zu Diskriminierung sensibilisiert sein, die bestehenden Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten kennen, im Antidiskriminierungsrecht und in der Antidiskriminierungsberatung fortgebildet sein und ggf. an andere Stellen verweisen können.

Beratende sollten deshalb nach einheitlichen Standards qualifiziert werden und einheitlich agieren. Dazu bedarf es einer koordinierenden Stelle, die mit den notwendigen zeitlichen (und finanziellen) Ressourcen sowie entsprechenden Befugnissen auszustatten ist (vgl. Kapitel 4.3.1).

Umfragen unter Hochschulen haben gezeigt, dass Betroffene sich nicht nur an *eine* konkrete Stelle wenden, sondern unterschiedliche Personen und Stellen in der Hochschule kontaktieren, in die sie Vertrauen haben und bei der sie aus ihrer Sicht die Diskriminierungserfahrungen ansprechen können. Ziel sollte es deshalb sein, ein Beratungsteam zu bilden, das die gesellschaftliche Vielfalt und unterschiedliche Fachrichtungen repräsentiert.

Folgende Anlaufstellen sollen zukünftig an der HSD für Erst- und Verweisberatung zur Verfügung stehen:



4.2.3 Spezialisierte Beratung

Im Unterschied zur Erstberatung verfügen spezialisierte Berater*innen über ein vertieftes Wissen zu Fragen von Diskriminierung, mit dessen Hilfe sie sich inhaltlich tiefer mit den Betroffenen auseinandersetzen können. Spezialisierte Antidiskriminierungsberatungsstellen leisten psychologische, psychosoziale, rechtliche und politische Unterstützung für Menschen, die Diskriminierungserfahrungen machen. Kennzeichnend sind der Fokus auf Einzelfallbearbeitung und das spezialisierte Wissen zu Diskriminierung.

Eine enge Vernetzung mit staatlichen und nicht staatlichen Institutionen, die einen breiten Auftrag haben und sich schwerpunktmäßig mit strukturbezogener Antidiskriminierungsarbeit befassen, gewährleistet Zugriff auf eine breitgefächerte Expertise bei Einzelfallberatungen.

Darüber hinaus sind spezialisierte Berater in der Lage, die Betroffenen parteilich bei einem Beschwerdeverfahren bei der Beschwerdestelle nach § 13 AGG zu begleiten.

Spezialisierte Beratung kann nur von Berater*innen durchgeführt werden, die über die fachlichen und persönlichen Qualifikationen verfügen (z.B. juristischer Sachverstand, Mediation, Konfliktbewältigung). Dies sichert nicht nur die Qualität der Beratung, sondern dient ebenfalls dem Schutz der Beratenden: „Personen, die Diskriminierung kontinuierlich thematisieren, laufen Gefahr, zur ‚diversity person‘, ‚race person‘, ‚gender person‘ gemacht zu werden und schließlich zur Alleinzuständigen, zur ‚Beauftragten‘ für das jeweilige Diskriminierungsverhältnis erklärt und darauf gewissermaßen reduziert zu werden. Eine solche Festlegung geht mit einem hohen Grad der Exponierung einher. Sie beinhaltet daher eine gewisse soziale Verletzlichkeit. Eine Person, die eine solche Festlegung

erfährt, muss sich gegebenenfalls damit auseinandersetzen, dass ihr eine mahnende Position zugeschrieben wird, dass sie mit der Abwehr ihrer Kolleg*innen konfrontiert oder im Kollegium isoliert wird. Sie muss sich möglicherweise mit der Angst vor einem Zensurvorwurf auseinandersetzen oder damit, als dogmatisch zu gelten, weil sie nachdrücklich auf den aktiven Diskriminierungsschutz verweist, d.h. seine Notwendigkeit versprachlicht." (Eggers 2016, 11)⁵

Vor diesem Hintergrund ist sorgfältige Abwägung bei der Auswahl der spezialisierten Berater*innen ebenso wichtig wie deren umfassende Ausbildung. Auch die Ausrichtung der Diskriminierungsschwerpunkte ist von Bedeutung. Aus heutiger Sicht ist dringend zu empfehlen, spezialisierte Beratung für die Themen Rassismus und sexuelle Identität bereit zu halten. Weitere Spezialisierungen sind noch zu erarbeiten.

4.2.4 Mediation

Im Rahmen der Konfliktlösung kann Mediation ein geeignetes Mittel sein, um an konkreten Diskriminierungsfällen zu arbeiten und eine einvernehmliche, verbindliche Übereinkunft zu erzielen, die die Interessen und Bedürfnisse der Medianden berücksichtigt. Dieser Prozess könnte zukünftig mit Hilfe externer Mediatoren abgebildet werden. Alternativ bestünde die Möglichkeit, einen HSD internen Prozess zu entwickeln.

4.3 Konkrete Umsetzung an der HSD

4.3.1 Einrichtung der Stelle „Antidiskriminierungsbeauftragte*r“

Eine systematische und adäquate Antidiskriminierungsarbeit zu etablieren, stellt eine große Herausforderung dar und kann von den bestehenden Service- und Beratungsstellen sowie Interessenvertretungen nicht „on Top“ geleistet werden.

Es wird daher empfohlen, ein*e Antidiskriminierungsverantwortliche*r zu benennen, deren/dessen Verantwortung folgende Aufgaben beinhaltet:

- Koordination der Erst- und Verweisberatungsstellen
 - Qualifizierung der Berater*innen (evtl. mit externer Unterstützung), bei personellen Veränderungen auch deren Nachbesetzung
 - Initiierung eines regelmäßigen Erfahrungsaustauschs der Berater*innen
- Durchführung der spezialisierten Einzelfallberatung
 - Fallrecherche und Beweissicherung (Fakten, fachliche Argumente und subjektive Bedeutungen)
 - Entwicklung von Handlungsstrategien zum Umgang mit Diskriminierung
- Dokumentation der Diskriminierungsbeschwerden sowie Beratungsfälle und -verläufe zur Sicherung der Qualität und Weiterentwicklung des Beratungsangebotes
- kontinuierliche Evaluierung und Weiterentwicklung der Interventionsmethoden

⁵ Eggers, M. M. (2016): Thematisierung von Diskriminierungsschutz in der Hochschullehre: Hemmungen und Ambivalenzen. In: AG Lehre / Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien / Humboldt-Universität zu Berlin (Hg.): Diskriminierungskritische Lehre. Denkanstöße aus den Gender Studies, S. 10-14. Online verfügbar unter: <https://www.gender.hu-berlin.de/de/studium/diskriminierungskritik>.

In Ergänzung zur Einzelfallberatung thematisiert qualifizierte Antidiskriminierungsarbeit die strukturellen Ursachen von Diskriminierung und bekämpft diese aktiv. Aufgaben, die vor diesem Hintergrund ebenfalls in die Verantwortlichkeit einer/eines Antidiskriminierungsverantwortlichen fallen, umfassen z.B.:

- Identifikation von struktureller Diskriminierung
- Schaffung räumlicher und technischer Bedingungen zur Vermeidung von Angst- und Gefahrensituationen sowie - Schaffung von Bedingungen, die barrierefreies Studieren und Arbeiten an der Hochschule ermöglichen
- Erarbeitung von Präventionsstrategien/-programmen sowie Initiieren, Vorschlagen und Bündeln von vorbeugenden Maßnahmen
- Sensibilisierung durch Öffentlichkeitsarbeit und Kampagnen
- Netzwerk- und Gremienarbeit (Zusammenarbeit mit internen Stellen: Fachkräften für Arbeits- und Gesundheitsschutz, Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM))
- Bündelung von internen und externen Hilfsangeboten
- Jährlicher Bericht an die Hochschulleitung zur Wirksamkeit der Präventionsstrategien und -maßnahmen

Da an der HSD der Bedarf nicht bekannt ist, hat sie sich dazu entschieden, im Rahmen eines Modellversuchs eine Stelle „Antidiskriminierungsbeauftragte*r“ mit einem Stellenumfang von 0,5 VZÄ, befristet auf zunächst fünf Jahre, zu schaffen sowie den Bereich Gender Diversity mit einer 25% Stelle zusätzlich auszustatten, um den Genderaspekt in der Antidiskriminierung spezifisch zu fokussieren und spezialisierte Beratung dazu anzubieten. Dabei wird bewusst der Schwerpunkt auf die Implementierung und Etablierung professioneller Beratungs- und Beschwerdestrukturen gelegt. Außerdem wird eine Unterstützung durch eine studentische Hilfskraft bei der Durchführung allgemeiner organisatorischer Aufgaben gewährleistet. Dies ist ein wichtiger Schritt, um Diskriminierung an der HSD effektiv zu begegnen.

Der Aufbau der Antidiskriminierungsarbeit wird nach drei Jahren überprüft werden, da sich Art und Umfang der Tätigkeiten weiterentwickeln und verändern werden: zum einen ist gerade zu Beginn der Etablierung der Antidiskriminierungsarbeit weiterhin viel Aufbauarbeit zu leisten. So müssen bspw. zunächst alle Berater*innen geschult und Netzwerke eingerichtet werden. Zum anderen ist eine genaue Schätzung des Beratungsbedarfs schwierig, denn es liegen nur eingeschränkte Informationen vor, aus denen sich ein zukünftiger Bedarf ableiten ließe. Darüber hinaus ist damit zu rechnen, dass allein die Kommunikation eines Angebots dazu führen wird, dass mehr Fälle als bisher gemeldet werden. Dennoch ist klar, dass der Hochschule für diese Arbeit keine zusätzlichen öffentlichen Mittel zur Verfügung stehen und die personellen und finanziellen Möglichkeiten deshalb begrenzt sind und bleiben werden. Dies gilt insbesondere für alle Aufgabenwahrnehmungen, die über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehen.

Der HSD ist der Diskriminierungsschutz ein sehr wichtiges Anliegen, auch wenn die Ressourcen dafür begrenzt sind.

4.4 Beschwerdestelle nach § 13 AGG

Mit Einrichtung einer Beschwerdestelle nach § 13 AGG wird das Ziel verfolgt, betroffenen Hochschulangehörigen die Möglichkeit zu geben, sich bei Diskriminierung zu beschweren, sich im Vorfeld darüber zu informieren, wie das Beschwerdeverfahren abläuft und welche Akteure involviert sind. Sie sollen damit in die Lage versetzt werden, bei Diskriminierung an der Hochschule aktiv zu werden. Eine Beschwerdestelle ist notwendig, um *neutral* prüfen zu können, ob eine Diskriminierung nach § 13 AGG vorliegt und um gegebenenfalls entsprechende Maßnahmen zur Abhilfe zum Schutz der Betroffenen sowie Sanktionen zu empfehlen. Ein Vorschlag zur möglichen Umsetzung des Beschwerdeverfahrens erfolgt in diesem Abschnitt.

4.4.1 Einrichtung einer AGG-Beschwerdestelle

4.4.1.1 Empfehlung zur strukturellen und personellen Ansiedlung

Grundsätzlich obliegt die Entscheidung, wo die Stelle nach § 13 AGG angesiedelt wird und wie sie zusammengesetzt ist, der Arbeitgeberseite. Sie sollte so angesiedelt sein, dass Sachverhalte neutral beurteilt und Entscheidungen möglichst unabhängig getroffen werden können. Der Arbeitgeber kann entweder konkrete Personen als Beschwerdestelle nach § 13 AGG benennen oder eine für das Beschwerdeverfahren zuständige Stelle einrichten.

Grundsätzlich sollte das „Amt“ der/des AGG-Beauftragten mit einer Person oder mit Personen besetzt werden, die über bestimmte Eigenschaften verfügt/verfügen:

- genießt an der Hochschule bei weiten Teilen der Beschäftigten und Studierenden Vertrauen. Dadurch wird sichergestellt, dass sich benachteiligt fühlende Personen, auch im Falle von z. B. sexueller Belästigung oder aber auch bei Benachteiligungen durch Vorgesetzte, tatsächlich an die AGG-Beschwerdestelle wenden.
- kann zuhören und ist in der Lage, durch gezielte Fragen und ohne Vorverurteilungen den Sachverhalt aufzuklären.
- hat ein rechtliches Verständnis der AGG Tatbestände und Rechtfertigungsgründe (AGG geschult, Kenntnisse im Dienst- und Arbeitsrecht)
- Verfügt über gute Gesprächsführungs-, Moderations-, Beratungskompetenzen
- Hilfreich kann sein, wenn die entsprechende Person eine Ausbildung zur Mediatorin/zum Mediator absolviert hat.
- Wenn mehrere Personen die AGG-Beschwerdestelle bilden, ist es sinnvoll, Menschen unterschiedlicher Geschlechter (m/w/d) als Ansprechpartner*innen zu haben, damit die Beschäftigten gerade in sensiblen Bereichen der Persönlichkeitsrechtsverletzung wählen können, wem sie ihr Anliegen anvertrauen möchten.

Nach Prüfung der Möglichkeiten und Voraussetzungen wurde, die AGG-Beschwerdestelle im Justizariat angesiedelt und Frau Eva Kenkel als AGG-Beauftragte durch das Präsidium (vgl. Protokoll der Sitzung vom 17.2.2021) benannt. Dieser Empfehlung folgt das Präsidium. Grundsätzlich wäre es wünschenswert, in Ergänzung zu dieser Personalie eine weitere Person (möglichst männlich) zu benennen, die den Beschwerdeprozess für die Zielgruppe Studierende und gleichzeitig eine Vertretungsfunktion übernehmen kann. Eine solche Verteilung auf mehrere Schultern dürfte für die verant-

wortlichen Personen mit Vorteilen verbunden sein, weil es unter anderem die Möglichkeit zum Austausch und zur gegenseitigen Beratung und Unterstützung in schwierigen Fällen bietet. Auch für Beschwerdeführende kann dies positive Auswirkungen haben, weil so nicht nur eine bessere Erreichbarkeit sichergestellt werden kann, sondern Ansprechpersonen unterschiedlichen Geschlechts zur Verfügung stehen können. Dies kann besonders im Fall von sexueller Belästigung von Vorteil sein. Derzeit kann die HSD auf eine männliche Person mit diesen Kenntnissen nicht zurückgreifen und stellt dies aus Ressourcengründen zunächst zurück. Sie wertet die Erfahrungen nach 3 Jahren aus, um weitere Schlüsse zu ziehen und nach Möglichkeiten zu suchen, dies zu realisieren.

4.4.1.2 Aufgaben und Befugnisse der AGG-Beschwerdestelle

Aus § 13 Abs. 1 AGG resultieren eine Reihe von Pflichten für Hochschulen als Arbeitgeberinnen. Diese sind im Wesentlichen:

- Information über das Beschwerdeverfahren
- Entgegennahme von Beschwerden
- Aufklärung und Dokumentation des Sachverhalts
- Bei Vorliegen eines Verstoßes gegen das in § 7 Abs. 1 AGG verankerte Benachteiligungsverbot: ggf. Vorschlagen von Maßnahmen und Sanktionen
- Information des Beschwerdeführenden über das Ergebnis der Prüfung

Die AGG-Beschwerdestelle soll durch geeignete Mittel (z.B. Befragung oder Dokumentenrecherche) den Sachverhalt aufklären. Es obliegt der Arbeitgeberin, der AGG-Beschwerdestelle die Möglichkeiten für eine effektive und ausgewogene Durchführung des Verfahrens zu verschaffen. Dazu gehört es, zu gewährleisten, dass die Stelle nach eigenem Ermessen – unter Wahrung der datenschutzrechtlichen Vorschriften und des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit der Mittel – z. B. Akten einsehen, Zeugen anhören oder Gehaltslisten, überprüfen kann.

Für die AGG-Beauftragten sollte die Möglichkeit bestehen, auf andere Stellen (extern oder intern) zurückzugreifen, die sie bei Bedarf bei der Ermittlung des Sachverhalts und der Entscheidungsfindung unterstützen (wichtig: diese Kommission übernimmt nicht gleichzeitig auch die Beratung der Betroffenen, um neutral und unparteilich entscheiden zu können).

Kommt die AGG-Beschwerdestelle zu dem Ergebnis, dass die Beschwerde begründet ist, so setzt sie die Arbeitgeberin darüber in Kenntnis. Die Arbeitgeberin ist gem. § 12 AGG dazu verpflichtet, geeignete, erforderliche und verhältnismäßige Maßnahmen zu ergreifen, um der Beschwerde abzu-
helfen.

Die AGG-Beschwerdestelle kann von der Arbeitgeberin damit beauftragt werden, entsprechende Vorschläge zur Abhilfe zu erarbeiten. Weiterhin kann ihr übertragen werden, entsprechende Maßnahmen, wie z. B. Qualifizierung zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz zu organisieren oder Mediationen durchzuführen. Außerdem kann sie mit der Kontrolle der Einhaltung der angeordneten Maßnahmen beauftragt werden.

Grundsätzlich ist es wichtig, den Umgang mit AGG-Beschwerden transparent zu regeln und eine objektive Sachverhaltsprüfung und Konfliktlösung zu gewährleisten, damit ein Vertrauensverhältnis

entsteht und die Beschwerdeführenden keine negativen Konsequenzen für die eigene Beschäftigung befürchten müssen.

4.4.1.3 Zugang zur AGG-Beschwerdestelle

Der Zugang zur AGG-Beschwerdestelle sollte möglichst niedrigschwellig sein. Das betrifft Kenntnis und Zugang in räumlicher und zeitlicher Hinsicht. Ort und Sprechzeiten der AGG-Beschwerdestelle sowie Informationen zum Beschwerdeverfahren müssen allen Beschäftigten bekannt gemacht werden. Dazu reicht die einmalige Bekanntmachung, z. B. über das Intranet, im Rahmen der Bekanntmachung des AGG *nicht* aus. Empfohlen wird ein Aushang an zentralen Stellen der Hochschule, der Orte und Zeiten aller zuständigen Anlaufstellen zusammenfasst und die Grundlagen des Beschwerdeverfahrens erklärt. Diese Information sollte gleichzeitig im Internet abrufbereit stehen und als Informationsblatt allen (Neu)Beschäftigten ausgehändigt werden. Ebenso muss bei Neueinstellungen auf die Beschwerdemöglichkeit, die zuständigen Stellen und die Modalitäten des Beschwerdeverfahrens hingewiesen werden. Außerdem muss die Kenntnisnahme barrierefrei möglich sein, also ohne großen zeitlichen Aufwand und ohne die Unterstützung durch Dritte.

Folgende Fragen sollten kurz und prägnant beantwortet werden:

- Wo und wann kann ich mich beschweren?
- Was passiert genau, wenn ich mich beschwere?
- Wird der Grundsatz der Vertraulichkeit berücksichtigt? Wer erfährt von der Beschwerde und von dem Ergebnis?
- Welche Maßnahmen darf die AGG-Beschwerdestelle ergreifen/anordnen?
- Ergehen die Maßnahmen nach eingelegter Beschwerde im Einvernehmen mit mir als Beschwerdeführer*in?
- Können externe Personen, wie z.B. ein*e Mediator*in hinzugezogen werden?
- Ist eine Überprüfung von beschlossenen Maßnahmen/getroffenen Vereinbarungen vorgesehen?

4.4.2 Formelles Beschwerdeverfahren

4.4.2.1 Grundlegende Überlegungen

Da § 13 AGG in Bezug auf die konkrete Ausgestaltung des Beschwerdeverfahrens nur Mindestvorgaben macht, obliegt es der Arbeitgeberin, den konkreten Umgang mit eingehenden Beschwerden zu regeln. Bei der Entscheidung, wie das Beschwerdeverfahren ausgestaltet werden soll, ist zu beachten, dass das Spektrum der Benachteiligungen, die an die AGG-Beschwerdestelle herangetragen werden können und die bei Bestätigung eine Handlungspflicht der Arbeitgeberin auslösen, weit ist:

- Zum einen kann es sich um Beschwerden handeln, die ihren Ursprung in Handlungen/Maßnahmen der Arbeitsgeberseite haben, so z. B. mittelbare oder unmittelbare Benachteiligungen bei Beförderung, Umsetzung oder Gehalt, aber auch Anweisung zur Benachteiligung.
- Daneben können Beschwerden hervorgebracht werden, die sich gegen Handlungen anderer Arbeitnehmer*innen richten, so z. B. bei Belästigung und sexueller Belästigung.

- Aber auch Belästigung oder sexuelle Belästigung durch Dritte können Anlass zur Beschwerde sein und die Interventionspflicht der Arbeitgeberin gem. § 12 Abs. 4 AGG auslösen.
- Im Sinne der Zweisprachigkeit werden Beschwerden in englischer Sprache entgegengenommen.

Die Entscheidung über das konkrete Verfahren ist zwangsläufig verbunden mit der Erteilung spezifischer Befugnisse durch die Arbeitgeberin an die AGG-Beschwerdestelle:

- Soll die AGG-Beschwerdestelle sämtliche aus § 13 Abs. 1 AGG resultierenden Pflichten erfüllen? (1. Beschwerde entgegennehmen, 2. Beschwerde prüfen, 3. Ergebnis der Prüfung der Beschwerde führenden Person mitteilen)
- Wenn nein: welche anderen Stellen sind zu welchem Zeitpunkt einzubeziehen?
- Wie sollen die aus § 13 Abs. 1 AGG resultierenden Verpflichtungen konkret umgesetzt werden?

Weiterhin muss die Arbeitgeberseite bestimmen, ob die AGG-Beschwerdestelle über § 13 Abs. 1 S. 2 AGG hinausgehende Befugnisse erhalten soll, wie z.B. eigenverantwortliche Durchführung konkreter Maßnahmen (Mediation zur Beilegung eines Konfliktes, der regelmäßig mit der Verletzung des Benachteiligungsverbotes gerade bei einer Belästigung einhergehen wird).

4.4.2.2 Mehrstufiges Verfahren

Es bietet sich an, ein mehrstufiges Verfahren mit folgenden Stufen zu etablieren:

1. Beschwerde entgegennehmen (mündlich oder schriftlich)
 - Die formelle Beschwerde ist schriftlich zu oder mündlich zur Niederschrift bei der Beschwerdestelle zu erheben. Im Falle der mündlichen Erklärung durch die Beschwerde führende Person nimmt die Beschwerdestelle die Beschwerde schriftlich auf und fasst über den Inhalt des Gespräches eine Niederschrift. Die Niederschrift wird der Beschwerde führenden Person zum Ende des Gespräches zur Durchsicht und anschließenden Unterschrift vorgelegt.
 - In einem Erstgespräch sollte der konkrete Ablauf des Beschwerdeverfahrens erläutert werden. Insbesondere ist auf die Rechtspflicht der Arbeitgeberin hinzuweisen, bei Vorliegen eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot Interventionsmaßnahmen einzuleiten. Außerdem sollte der*die Beschwerdeführer*in darüber informiert werden, dass er/sie keinen Anspruch auf eine anonyme Behandlung seiner/ihrer Beschwerde hat.

2. Sachverhalt ermitteln

Der Sachverhalt ist durch Befragung des Beschwerdeführers/der Beschwerdeführerin zu ermitteln. Daneben ist dem/der Beschwerdegegner*in die Möglichkeit einzuräumen, sich zu äußern. Dessen/deren Stellungnahme, die mündlich oder schriftlich abgegeben werden kann, ist dem/der Beschwerdeführer*in als Teil des Beschwerdeverfahrens zur Kenntnis zu geben. Auch Arbeitskolleg*innen sowie Vorgesetzte, die bestimmte Verhaltensweisen bestätigen können, sollten hinzugezogen werden.

Die Befragungen sollten getrennt erfolgen. Auch mögliche Beweismittel, die ein Indiz für die Benachteiligung sein könnten, wie z. B. E-Mails mit sexuell belästigendem Inhalt, sollten erfragt werden.

Wichtig: die AGG-Beschwerdestelle kann keine Beschwerde deshalb als unbegründet zurückweisen, weil der/die Beschwerdeführer*in die Benachteiligung nicht anhand von Indizien beweisen kann. Vielmehr obliegt die Sachverhaltsaufklärung der AGG-Beschwerdestelle. Sie hat alle ihr zur Verfügung stehenden Mittel zur Aufklärung einzusetzen.

3. Prüfung, ob ein Verstoß gegen § 7 Absatz 1 AGG vorliegt

Wer mit der Prüfung des Sachverhalts betraut wird, wird maßgeblich von der vorhandenen Fachkompetenz abhängig sein. Kann die AGG-Beschwerdestelle aufgrund eigener juristischer Kompetenz einschätzen, ob der ermittelte Sachverhalt einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot darstellt, sollte sie nach erfolgter Prüfung die Arbeitgeberin von ihrem Ergebnis unterrichten. Gleichzeitig sollte die AGG-Beschwerdestelle Vorschläge zur Abhilfe erarbeiten, die mit der Arbeitgeberin abzustimmen und schließlich von ihr zu veranlassen sind.

Verfügt die AGG-Beschwerdestelle selbst nicht über die entsprechende Prüfkompentenz, hat sie den ermittelten Sachverhalt an eine von der Arbeitgeberin zu bestimmende interne Stelle weiterzuleiten, die die juristische Einschätzung übernimmt. Gleichwohl kann die AGG-Beschwerdestelle auch in diesem Fall eigene Vorschläge zur Abhilfe gegenüber der Arbeitgeberin einbringen.

- Ergibt die Prüfung einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot, werden gem. § 12 Abs. 3 und 4 AGG Interventionspflichten der Arbeitgeberin ausgelöst.
- Wichtig: auch im Falle des Nichtvorliegens eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot - weil etwa das Vorliegen einer Belästigung im Sinne von § 3 Abs. 3 AGG daran scheitert, dass kein Bezug auf ein unter § 1 AGG genanntes Merkmal besteht - sollten entsprechende Maßnahmen eingeleitet werden. Denn ohne Zweifel liegt auch dann ein konfliktbehaftetes Klima vor, das sich negativ auf den Arbeitsalltag auswirkt.

4. Ergebnis der Prüfung der Beschwerde führenden Person mitteilen

Das unter 3) festgestellte Ergebnis der Prüfung ist dem/den Beschwerdeführer*in mitzuteilen. Aus Beweisgründen empfiehlt sich dafür die Schriftform. Der/die Beschwerdegegner*in hat grundsätzlich keinen Anspruch, das Ergebnis des Beschwerdeverfahrens zu erfahren. Dennoch kann es geboten sein, auch ihm/ihr das Ergebnis der Prüfung mitzuteilen. Ergab die Prüfung, dass keine Benachteiligung i. S. v. § 7 Abs. 1 AGG vorlag, ist das Beschwerdeverfahren mit der Ergebnisübermittlung beendet.

5. Intervention der Arbeitgeberin durch Ergreifen entsprechender Maßnahmen:

Die Arbeitgeberseite hat nun die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung zu ergreifen.

a) Es liegt ein Verstoß gegen § 7 Abs. 1 AGG vor.

Um ihrer Schutzpflicht nachzukommen, hat die Arbeitgeberin erforderliche und angemessene Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung zu treffen. Im Einzelfall kann schon eine bloße Ermahnung oder ein schlichter Hinweis geeignet sein, den notwendigen Schutz sicher zu stellen. Auch organisatorische Maßnahmen, die Teil einer Strategie zur Etablierung einer innerbetrieblichen Konfliktbeilegung/Antidiskriminierungskultur sind, sind denkbar. Die

Durchführung präventiver Maßnahmen (z. B. verpflichtende Abteilungsversammlung, Aussprache, Angebot einer Weiterbildung „Kommunikation in Konfliktsituationen“ für das ganze Kollegium) kann dazu gehören. Gemeint sind damit jeweils Maßnahmen gegenüber dem/der Beschwerdegegnern/in, nie zu Lasten der Beschwerde führenden Person.

b) Es liegt kein Verstoß gegen § 7 Abs. 1 AGG vor.

Aus der Sachverhaltsermittlung ergibt sich jedoch, dass ein Konflikt vorliegt, der sich nachteilig auf das Arbeitsklima auswirkt. Auch in diesem Fall sollte die Arbeitgeberin intervenieren. Denkbar ist der Einsatz von Vermittlungsgesprächen zwischen den Konfliktparteien, die von der AGG-Beschwerdestelle geleitet werden oder gegebenenfalls unter Hinzuziehung eines externen Mediators/einer Mediatorin stattfinden.

5 Schutzpflichten nach § 12 AGG

5.1 Präventive Maßnahmen

Die HSD ist als Arbeitgeberin nach dem AGG dazu verpflichtet, präventive Maßnahmen⁶ zu ergreifen. Folgende Maßnahmen sind zwingend notwendig, um einen effektiven Diskriminierungsschutz zu gewährleisten:

- Umfangreiche schriftliche Information der Beschäftigten über die gesetzlichen Regelungen, Benachteiligungsproblematiken und Sanktionen.
- Bereitstellen von Informationen und Handlungsanweisungen, was Einzelne tun können, wenn sie eine Diskriminierung beobachten oder ihnen eine Diskriminierung gemeldet wird
- Richtlinie(n) für die gesamte Hochschule zum Diskriminierungsschutz
- Qualifizierung zum Thema Diskriminierung und zum AGG (z.B. durch Schulungen)

Darüber hinaus sind die Planung und Umsetzung folgender Maßnahmen zu einem späteren Zeitpunkt denkbar:

- Integration von Aufklärungsarbeit zum Thema Antidiskriminierung in das betriebliche Gesundheitsmanagement BGM (Health Care Lecture / psychische Gesundheit)
- Aufstellen von Verhaltenskodizes zum Diskriminierungsschutz, die beispielsweise an Lehrkräfte ausgehändigt werden
- Verhaltenskodex für Studierende, den diese mit der Immatrikulation unterschreiben
- Erarbeitung von Führungsrichtlinien / Integration in die vorhandenen Führungsleitlinien

5.2 Information über Rechte

Viele (potenziell) Betroffene von Diskriminierung kennen ihre Rechte nicht und wüssten im Diskriminierungsfall auch nicht, bei welchen Stellen sie Hilfe und Unterstützung in Anspruch nehmen oder den Fall melden könnten. Das Bereitstellen von Informationen über Rechte und Unterstützungsmöglichkeiten ist deshalb ein wesentlicher Bestandteil eines effektiven Diskriminierungsschutzes.

⁶ §8 [RSO-666 Antidiskriminierungsrichtlinie 08-11-2017.pdf \(frankfurt-university.de\)](#)

Die Informationen sollten

- Online gut auffindbar sein (z.B. als Unterpunkt auf der Startseite der HSD)
- gedruckt zur Verfügung stehen und an zentralen Orten der Universität ausgelegt bzw. veröffentlicht werden
- für unterschiedliche Zielgruppen (Hochschulbeschäftigte, Studierende, bezogen auf die unterschiedlichen sozialen Kategorien) aufbereitet sein
- mehrsprachig zur Verfügung stehen
- in barrierefreier Form zur Verfügung stehen:
 - rollstuhlgerecht
 - verschiedene Kommunikationsformen (aufgrund von Sprachbarrieren, Sinnesbehinderungen, kognitiven Einschränkungen etc.)
 - institutionellen Abläufen (Berufstätigkeit, Kinderbetreuung)
- explizit den Begriff Diskriminierung verwenden
- in englischer Sprache verfügbar sein.

5.3 Richtlinien

Richtlinien, die den Umgang mit Diskriminierung konkret regeln, geben allen Beteiligten Sicherheit. Sie dienen einerseits dazu, den Schutz vor Diskriminierung an der Hochschule analog dem AGG dort herzustellen, wo dies nicht in den entsprechenden Hochschulgesetzen vorgegeben ist. Andererseits machen sie das Beschwerdeverfahren transparent und legen fest, welche Rolle verschiedene Akteure an der Hochschule im Rahmen von Beratung, Beschwerde und Prävention von Diskriminierung spielen können.

Folgende Bestandteile sollten in Richtlinien zum Diskriminierungsschutz enthalten sein:

- Erklärung geschützter Merkmale/Benachteiligungsverbot (alle in § 1 AGG geschützten Merkmale, darüberhinausgehende Merkmale können in Form einer Ordnung geschützt werden.)
- Definition/Begriffsbestimmung/Formen von Diskriminierung und Gewalt (z.B. unmittelbare, mittelbare Diskriminierung)
- Geltungsbereich der Richtlinie (z.B. Beschäftigte, Studierende, Gasthörernde, Besucher*innen), der Geltungsbereich von Diskriminierung von Studierenden gegen Studierende soll durch eine ergänzende Ordnung abgedeckt werden.
- Festlegung und Aufzeigen der konkreten Abläufe des Beschwerdeverfahrens
- Benennung der Beschwerdestelle nach § 13 AGG
- Festlegung von möglichen Maßnahmen und Sanktionen im Falle von Diskriminierung
- Verankerung von Maßnahmen zur Prävention nach § 12 Abs. 1 AGG (Bewusstseinsbildung, Schulung, Fortbildung etc.)
- Ggf. breiter eingelegte Verständigung zu fairem Verhalten und zum Umgang mit Konflikten an der Hochschule.
- Ggf. Entwicklung von Schutzkonzepten und Bereitstellung von empowernden Instrumenten für die von Diskriminierung Betroffenen
- Ggf. Hinweis auf die Problematik der institutionellen Diskriminierung und Festlegung von Maßnahmen, wie diese an der Hochschule identifiziert und dagegen vorgegangen werden

Zur Umsetzung der Richtlinien sollte ein Kommunikationsprozess in Gang gebracht werden, der die Mitarbeiterschaft nicht nur über die Existenz der Vereinbarung informiert, sondern darüber hinaus Medien, z. B. Plakate und Broschüren nutzt, die für ein benachteiligungsfreies Arbeitsklima und einen partnerschaftlichen Umgang in der Hochschule werben. Außerdem können im Rahmen der beruflichen Weiterbildung Qualifizierungsbausteine entwickelt werden, die sich den Themen Diskriminierung, Mobbing und dagegen gerichtete Handlungsstrategien widmen (vgl. Kapitel 4.4 Qualifizierungsmaßnahmen). Insbesondere Personalverantwortliche sollten eine umfassende Sensibilisierung erfahren und über den rechtlichen Kontext hinaus über mögliche Interventionsstrategien informiert werden. Denn viele Konflikte können durch einen konsequenten und offenen Umgang von Vorgesetzten frühzeitig gelöst werden. Weiterhin könnte das Vorhandensein spezifischen Fachwissens zum konstruktiven Umgang mit Konflikten karrierefördernd bewertet werden.

5.4 Qualifizierungsmaßnahmen

Alle am Prozess beteiligten Personen müssen ein einheitliches Grundverständnis zu Antidiskriminierung sowie den Umgang mit Diskriminierung haben. Um das zu gewährleisten, sind Qualifizierungsmaßnahmen zu konzipieren, die je nach Zielgruppe unterschiedliche Inhalte vermitteln. Folgende Übersicht zeigt die ersten Überlegungen hierzu:

	Ausgestaltung	Inhalt	Zielgruppe					
			Erst-berater*innen	Spezialisierte Berater*innen	AGG-Beauftragte	Führungskräfte	Lehrende	Studierende
Stufe 1	Verpflichtender Charakter Kurzformat, Ca. 1 Stunde Information Interaktion / Austausch Interne Trainer Arbeitsmaterial: Handout	Basiswissen Antidiskriminierungsarbeit an der HSD						
		Was ist Diskriminierung?	x	x	x	x	x	x
		Was kann jeder einzelne tun?	x	x	x	x	x	x
		An wen kann ich mich wenden?	x	x	x	x	x	x
		Für wen gelten die Regelungen?	x	x	x	x	x	x
		etc.						
Stufe 2	setzt freiwilliges Interesse voraus Dauer: 1/2 Tag externe Trainer Arbeitsmaterial Gesprächsleitfäden Formulare zur Dokumentation	Erst- und Verweisberatung						
		Grundlegender Aspekte der Beratung	x	x	x			
		Diskriminierung erkennen und benennen	x	x	x			
		Sammlung und Strukturierung von Informationen zur Disk.	x	x	x			
		Handlungsoptionen	x	x	x			
		Unterstützungs- & Verweisangebote	x	x	x			
Stufe 3	setzt freiwilliges Interesse voraus abhängig von Vorerfahrung spezialisierte externe Trainer	Spezialisierte Antidiskriminierungsberatung						
		Methoden der Beweissicherung		x	x			
		Formen der (außergerichtlichen) Intervention		x	x			
		Datenerfassung		x	x			
		Qualitätsstandards		x	x			
Stufe 4	tiefgreifendes Fachwissen spezialisierte externe Trainer	formaljuristische Schulung						
		arbeitsrechtliche Teile des AGG			x			
		Arbeitsrechtliche Vereinbarungen der Beschwerdestelle			x			
		praktische Beispiele zur Konfliktlösung			x			

Das Thema AGG und Diskriminierungsschutz sollte zusätzlich in allgemeine Fortbildungen für Lehr- und Führungskräfte eingebunden werden, z.B. durch Integration in Veranstaltungen für (neue) Führungskräfte oder durch entsprechende Vereinbarungen mit neuberufenen Professor*innen in Berufungsverhandlungen. In bereits bestehenden Dienstverhältnissen könnte der Besuch von Fortbildungen zum Diskriminierungsschutz im Rahmen der Beantragung besonderer Leistungsbezüge explizit ausgewiesen und besonders gefördert werden. Mögliche Inhalte:

- Allgemeine Sensibilisierung
- Erläuterung von Handlungsmöglichkeiten: Was kann ich tun, wenn ich eine Diskriminierung beobachte oder feststelle?
- Vorstellung von weiterführenden Informations- und Beratungsangeboten

6 Positive Maßnahmen nach § 5 AGG

Nachteilsausgleiche - im AGG als positive Maßnahmen bezeichnet - sind eine gerechtfertigte Form der Ungleichbehandlung. Sie fördern punktuell und zeitlich begrenzt die Mitglieder benachteiligter Gruppen, um so strukturelle Formen der Benachteiligung abzubauen. Beispiele für Nachteilsausgleiche sind etwa die bevorzugte Einstellung von Frauen bei gleicher Eignung nach den Bundes- und Landesgleichstellungsgesetzen oder Mentoring-Programme. Solche kompensatorischen Maßnahmen sind für die Umsetzung eines effektiven Diskriminierungsschutzes unerlässlich.

Voraussetzungen für die Zulässigkeit positiver Maßnahmen sind der Zweck und die Verhältnismäßigkeit:

- Zweck einer positiven Maßnahme sollten die Verhinderung und der Ausgleich bestehender Nachteile sein.
- In Bezug auf die Verhältnismäßigkeit gilt es, zwischen dem Ausmaß der bestehenden faktischen Benachteiligung und den nachteiligen Auswirkungen auf die Personen, die zurückstehen müssen, abzuwägen, d.h. es darf keinen absoluten Vorrang auch bei gleicher Qualifikation geben.

Erfolgsfaktoren und Hindernisse für die Durchführung von positiven Maßnahmen sind:

- die Unterstützung und ein klares Bekenntnis durch die Hochschulleitung und durch die Entscheidungsgremien. Positive Maßnahmen sollten im Rahmen einer „Top-down-Strategie“ umgesetzt werden;
- die Akzeptanz und das Verständnis durch die nicht geförderte Gruppe. Positive Maßnahmen hinterfragen bestehende Strukturen und Hierarchien und gehen mit einer Abgabe von Privilegien einher. Sie können daher Verlustängste und Neidreaktionen hervorrufen. Vor Beginn der Umsetzung sollte durch geeignete Kommunikationsmaßnahmen aufgeklärt und sensibilisiert werden. Es sollte deutlich werden, dass es sich nicht um „Sondermaßnahmen“ handelt, sondern um die Gewährleistung gleicher Rechte. Auch sollten Ziele und Erfolge kommuniziert werden;
- die Beteiligung der benachteiligten bzw. positiv zu erreichenden Personen und weiterer relevanter Akteur*innen, da es hier zu Ängsten vor Stigmatisierung, Skepsis und Ablehnung positiver Maßnahmen kommen kann. Hier gilt es, die Akzeptanz bei denen, die erreicht werden sollen, herzustellen;
- die Bereitstellung erforderlicher Ressourcen;
- die Einbindung in ein Gesamtkonzept. Punktueller, zeitlich befristeter Projekte sind wenig Erfolg versprechend. Die Maßnahmen sollten in die strategische Steuerungsprozesse der Hochschule eingebunden werden;
- die Formulierung von Zielvorgaben und deren Überprüfung durch ein Monitoring oder Controlling. Die Erfolgsmessung bzw. Evaluation der Maßnahmen sind ein wichtiger Erfolgsfaktor.

7 Exkurs: Diskriminierungsrisiken an Hochschulen

7.1 Personelle Ausstattung der Antidiskriminierungsstellen anderer Hochschulen

Im Rahmen einer 2016 durchgeführten Online-Erhebung durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wurden Hochschulen in Deutschland, unabhängig von ihrer Art, Größe oder Trägerschaft ausführlich zur Etablierung, Organisation und Arbeitsweise der Beschwerdestellen und weiteren Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung an der Hochschule befragt.⁷ Unter anderem wurde gefragt, wie viele Personen mit der Wahrnehmung der Aufgaben der Beschwerdestelle betraut sind und welcher Stellenanteil für diese Arbeit ausgewiesen ist.

In den meisten Fällen (63 Prozent) ist nach Aussage der teilnehmenden Hochschulleitungen eine einzelne Person mit den Aufgaben der Beschwerdestelle betraut. An etwas mehr als jeder fünften Hochschule (22 Prozent) sind es zwei Personen, an 13 Prozent sogar mindestens drei.

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

Vor diesem Hintergrund erscheint eine gute Zusammenarbeit mit den Beratungsstellen besonders wichtig.

7.2 Anzahl der Kontakte und Beschwerdeaufkommen an anderen Hochschulen

Im Rahmen dieser wurde des Weiteren thematisiert, wie viele Personen sich in etwa pro Jahr an die Beschwerdestelle nach § 13 AGG wenden, um sich entweder nur zu informieren, beraten zu lassen oder sich tatsächlich zu beschweren⁸. Circa ein Drittel (27 Prozent) gab an, dass in der Regel niemand die AGG-Beschwerdestelle kontaktiert. Rund ein Fünftel (21 Prozent) schätzte, dass sich pro Jahr durchschnittlich eine bis maximal fünf Personen an die AGG-Beschwerdestelle wenden und etwa jede*r Zehnte (neun Prozent) vermutete, dass die Zahl der jährlichen Kontakte bei mindestens sechs Personen oder mehr liegt. [...] Insgesamt wurde festgestellt, dass nur an knapp einem Drittel der befragten Hochschulen gesichert davon ausgegangen werden kann, dass die AGG-Beschwerdestelle zumindest ab und zu kontaktiert wird.

Aus der geringen Anzahl an gemeldeten Kontakten und Beschwerden sollte aber nicht geschlossen werden, dass Diskriminierung kein Thema an den Hochschulen ist. Gründe für die mangelnde Nutzung der AGG-Beschwerdestellen nach § 13 AGG können zum einen die häufig fehlenden Be-

⁷ Vgl. Kapitel 3.6 https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Bausteine_f_e_systematischen_Diskriminierungsschutz_an_Hochschulen.pdf?__blob=publicationFile&v=4

⁸ Vgl. Kapitel 3.1 https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Bausteine_f_e_systematischen_Diskriminierungsschutz_an_Hochschulen.pdf?__blob=publicationFile&v=4

schwerdeverfahren sein oder auch der zum Teil nicht vorhandene Zugang zur AGG-Beschwerdestelle für Studierende. Zum anderen könnte aber auch das Fehlen von einschlägigen Beratungsstellen, an die Betroffene von Diskriminierung sich wenden können, ausschlaggebend sein. Darüber hinaus ist auch zu bedenken, dass die Betroffenen von Diskriminierung häufig vor formalen Beschwerden zurückschrecken, da sie negative Konsequenzen befürchten, eine Beschwerde nicht für aussichtsreich halten oder sich nicht noch einmal mit dem Erlebten auseinandersetzen wollen.

7.3 Möglichkeiten zur Bestandsaufnahme an der HSD

Um zu verstehen, welche Diskriminierungsrisiken an der HSD bestehen, sollte eine Bestandsaufnahme durchgeführt werden, aus der Handlungsnotwendigkeiten abgeleitet werden können. Dafür kann es hilfreich sein, bestimmte Methoden und Verfahren anzuwenden, um Diskriminierung an Hochschulen zu identifizieren. Dies zielt nicht nur auf die Sensibilisierung und das Sichtbarmachen von Einzelfällen ab, sondern auch auf (potenzielle) Diskriminierungsfaktoren in den zentralen Schlüsselprozessen:

- in der Phase des Studiums: Hochschulzugang, Studienfinanzierung, Studienverlauf, Entscheidung Masterstudium, Übergang in den Beruf
- im Bereich Beschäftigung: Stellenplanung, Ausschreibungen, Auswahl Bewerber*innen, Bewerbungsgespräche, Entscheidung über Stellenvergabe
- im Berufsverlauf: Festlegung Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Personalentwicklung, Personalführung, Entlohnung
- bei Berufungen: Einrichtung von Professuren, Ausschreibung, Auswahlverfahren, Stellenantritt

Zur systematischen – gegebenenfalls auch auf den Einzelfall bezogenen – Identifikation von Diskriminierungsrisiken bestehen verschiedene Möglichkeiten wie Befragungen zu subjektiv wahrgenommenen Diskriminierungserfahrungen von Studierenden und Hochschulmitarbeitenden oder Testing-Verfahren, mit deren Hilfe überzeugende und valide Ergebnisse über das Vorliegen von Diskriminierung erzielt werden können. Häufig sind diese Methoden jedoch sehr aufwändig.

Im Rahmen des Projektes „Diskriminierungsfreie Hochschule – Mit Vielfalt Wissen schaffen“⁹ wurde eine Indikatorik entwickelt, die Hochschulen dabei unterstützen soll, Diskriminierung abzubauen und Gleichbehandlung zu fördern. Die Indikatorik lehnt sich an die Systematik der Qualitätssicherung und an das Instrument der Auditierung an. Mit der Indikatorik können beispielsweise Gleichstellungs- oder Diversity-Beauftragte überprüfen, wo ihre Hochschule steht und wo noch Handlungsbedarf vorhanden besteht. Auf Initiative des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft wurden die Grundlagen für ein Auditierungsverfahren für Hochschulen im Bereich Diversity entwickelt.

Eine tiefgehende Auseinandersetzung mit der Ermittlung des tatsächlichen Diskriminierungsaufkommens an der HSD würde eine gezieltere Auseinandersetzung und Bekämpfung ermöglichen.

⁹ vgl. http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Diskriminierungsfreie_Hochschule/Leitfaden-Diskriminierung-Hochschule-20130916.pdf?__blob=publicationFile