

Maßnahmen und Good Practices zur Prävention von Diskriminierung

Vorschläge der RKM Arbeitsgemeinschaft vom 3. April 2020

Die folgenden präventiven Maßnahmen und Good Practices sind als „Toolbox“ zu verstehen, aus der die Mitgliedhochschulen einzelne Maßnahmen und Ressourcen zum Schutz vor Antidiskriminierung auswählen und verwenden können (2). Dieser Toolbox vorangestellt sind allgemeine mögliche Argumentationshilfen für Antidiskriminierungs- und Diversity-Maßnahmen an Hochschulen (1).

1) Argumentationshilfen für Antidiskriminierungsmaßnahmen an Hochschulen¹

a) Werteorientierte Argumentation: Grundrecht auf Bildung

Hochschulen stehen in der Verantwortung, gleiche Zugangschancen zum Studium und zu einer wissenschaftlichen und künstlerischen Karriere herzustellen. Mit der Umsetzung von Antidiskriminierungsmaßnahmen sowie Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt stellen sich die Hochschulen gesellschaftlichen Ungleichheitsverhältnissen und setzen das Menschenrecht auf Bildung um.

Hochschulen bilden zudem zukünftige Führungskräfte in Wissenschaft, Pädagogik und Kunst aus, die maßgeblichen Einfluss auf gesellschaftliche Entwicklungen, Unternehmens- und Institutionskulturen haben werden. Eine Kultur der Antidiskriminierung bzw. der Förderung von Vielfalt an den Hochschulen hat einen Multiplikator*innen-Effekt für Arbeitswelt und Gesellschaft.

b) Rechteorientierte Argumentation: Rechtliche Handlungserfordernisse

Für Hochschulen besteht nach Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz die Verpflichtung, Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligung zu ergreifen, präventive Maßnahmen umzusetzen sowie Beschwerdestellen einzurichten.

c) Qualitätsorientierte Argumentation: Vielfalt als Ressource

Die Professionalisierung im Umgang mit Diskriminierung bzw. mit Vielfalt als Ressource an Hochschulen steigert die Zufriedenheit und die Arbeitsleistung von Mitarbeitenden und Studierenden. Außerdem kann sich das Potential der (höchst diversen) Hochschulangehörigen in Studium, Lehre, Forschung und Verwaltung am besten in einer Kultur der Offenheit, Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt entfalten.

¹ Zitiert, z.T. leicht abgeändert nach: „Leitfaden: Diskriminierungsschutz an Hochschulen. Ein Praxisleitfaden für Mitarbeitende im Hochschulbereich.“, S. 31

2) Toolbox - Mögliche Maßnahmen

Kategorie	mögliche Maßnahmen
Informationen	<p>Informationen der Hochschulangehörigen und Gäste, z.B. über soziale Medien, Homepage, Print-Publikationen (möglichst in verschiedenen Sprachen).</p> <p>Standardisierte Informationen bei Einstellung, Immatrikulation, Berufung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was ist Diskriminierung im Hochschulkontext? • hochschulinterne und -externe Beratungsmöglichkeiten • hochschulinterne Beschwerdewege
	<p>Information zu Rechten, Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten und Maßnahmen zur Förderung von Diversity bei Studieninfotagen, Erstsemester-Einführungen; Studierendenvertreter*innen und Vertrauensdozent*innen dabei persönlich vorstellen.</p>
	<p>Klare Positionierung der Hochschulleitung und Leitungspersonen gegen Diskriminierung und für die Förderung von Vielfalt (z.B. in Hochschulgremien, bei Personalversammlungen).</p>
Infrastruktur	<ul style="list-style-type: none"> • Sichtfenster bei Unterrichts- und Überäumen • Unisex-Toiletten • gute, barrierearme Zugänglichkeit von Beratungs- und Anlaufstellen • Sicherheitshinweise auf dem Campus

Organisation	Aufnahme von Vielfalt / Diversity in das Leitbild / den Code of Ethics der Hochschule.
	Beschwerdeverfahren bei Fällen von Diskriminierung festlegen inkl. Ablauf, Zuständigkeiten und Sanktionen.
	Einrichtung und Schulung von hochschulinternen Anlauf- und Beschwerdestellen , ggf. auch externe Ombudsstelle.
	Barrierearmen Ablauf für Lehrkraftwechsel definieren und kommunizieren.
	Prüfungs-, Einstellungs- und Personalentwicklungsprozesse auf Diskriminierungspotentiale hin überprüfen. Gremien und Verantwortungsträger zu Diskriminierungsrisiken schulen (z.B. Prüfungs- und Berufungskommissionen).
	Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf / Studium und Care Aufgaben ergreifen, Erfahrungsaustausche zu Themen wie „künstlerische Karriere und Familie“ ermöglichen.
Schulungen und Fortbildungen	Regelmäßige Schulungen / Sensibilisierung für das Thema (Anti-) Diskriminierung für unterschiedliche Zielgruppen durchführen, z.B. bei Personalversammlungen, im Rahmen von On-Boarding für Lehrende etc. Bei der Leitungs- und Entscheidungsebenen (z.B. Dekan*innen, Studiengangleitungen, Dezernatsleitungen) verpflichtende Fortbildungen zum Thema Diskriminierungsschutz erwägen.
	Schulung auch der Beratungs- und Anlaufstellen, die keine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung anbieten, aber mit Diskriminierung zu tun haben, z.B. Vertrauensdozent*innen, Gleichstellungsbeauftragte.
	Niedrigschwellig Ressourcen bereitstellen (z.B. YouTube-Videos in Form einer Linkliste).
Lehre	Lehre „diskriminierungskritisch“ reflektieren und durchführen, Lehrenden-Workshops zur gemeinsamen Reflexion anbieten.
	Lehre mit (immer mehr) diversitätssensiblen Lernsituationen anregen.
	Feedbackkultur stärken.
	Lehrveranstaltungen, die das Thema Antidiskriminierung/Vielfalt behandeln, bündeln und sichtbar machen.

Empowerment	Eine Diversity-Strategie oder "Charta der Vielfalt" erarbeiten, durch Kampagnen Awareness für Diskriminierung schaffen.
	Selbstverteidigungs- und Selbstbehauptungskurse für Studierende und Beschäftigte anbieten.
	Stipendien an benachteiligte Personengruppen vergeben.
Öffentlichkeitsarbeit	Gezielte Außendarstellung: Sichtbarmachen von Vielfalt, Vermeiden von stereotypen Personendarstellungen , z.B. im Hinblick auf Instrumente, Geschlecht, körperliche Beeinträchtigungen.
	Die Themen (Anti-) Diskriminierung/Vielfalt regelmäßig über unterschiedliche Kommunikationskanäle und in diskursiven Formaten (z.B. Workshops, Aktionstage) aufgreifen.
	Für Hochschulpublikationen Regelungen für gender- und differenzsensible Sprache festlegen. Im informellen Schrift- und Sprachverkehr zur Reflexion gendersensibler Sprache anregen.
Vernetzung	Vernetzung der internen Beratungs-/Anlaufstellen mit externen Beratungs-/Anlaufstellen sowie mit denen anderer Hochschulen.
Evaluation und Statistik	Systematische Erfassung von gemeldeten Diskriminierungsfällen unter Berücksichtigung des Datenschutzes.
	Regelmäßige Abfrage von Diskriminierungsvorfällen durch zentral durchgeführte (anonyme) Umfragen.
	Spezifische Diskriminierungsproblematiken an der Hochschule identifizieren und weitere präventive Maßnahmen ermitteln , z.B. durch Studierenden- oder Mitarbeiter*innen-Befragungen oder im Rahmen der Evaluation von Lehrveranstaltungen (z.B. durch das Verfahren „Teaching Analysis Poll“).

3) Literatur

Eine Übersicht bietet der [Praxisleitfaden „Diskriminierungsschutz an Hochschulen“ \(2013\)](#). Hier finden sich u.a. Hinweise zur Planung von (positiven) Maßnahmen sowie eine Checkliste zur Einrichtung von Beschwerdestellen.

„Good Practices“ verschiedener Hochschulen finden sich auch im Endbericht des [Forschungsprojekts „Diskriminierungsfreie Hochschule – Mit Wissen Vielfalt schaffen“ \(2012\)](#) ab S. 85.