

Kleine Anfrage

der Abg. Gabriele Rolland SPD

und

Antwort

des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst

Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen

Kleine Anfrage

Ich frage die Landesregierung:

1. Wie viele gemeldete Vorfälle von Diskriminierung sind ihr an Hochschulen bekannt (bitte aufgeschlüsselt nach Jahr und Hochschulart sowie nach Status der diskriminierten Person und Art der Diskriminierung)?
2. Wie viele der für Antidiskriminierung angestellten Personen sind eigens für die Erfüllung dieser Aufgabe angestellt oder üben es in Personalunion mit der Funktion anderer Beauftragter, wie es § 4a Absatz 3 des Landeshochschulgesetzes (LHG) ebenfalls ermöglicht, aus (bitte aufgeschlüsselt nach Hochschulart)?
3. Wie sieht die Ausgestaltung der Stelle einer/eines Antidiskriminierungsbeauftragten an den Hochschulen konkret aus?
4. Welche Qualifikationen werden von den Ansprechpersonen für die Antidiskriminierungsarbeit an den Hochschulen erwartet?
5. Wie gestaltet sie inhaltlich und qualitativ die Schulungen für die Ansprechpersonen für Antidiskriminierungsarbeit?
6. Auf welchen institutionellen und strukturellen Ebenen möchte sie die Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen weiterentwickeln (bitte aufgeschlüsselt nach Personal, Studierendenschaft, Lehre, Lehrinhalte)?
7. Wie bewertet sie die Problematik fehlender Anonymität, wenn die Beschwerdestellen nach § 13 des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG) Beschwerden prüfen und alle in der Beschwerde genannten Personen umgehend informieren müssen und damit ein Aufsuchen der Ansprechpersonen für Fragen in Zusammenhang für Antidiskriminierung nach § 4a Absatz 1 des LHG sehr hochschwierig gestaltet ist?

8. Wie bewertet sie die Möglichkeit eines zweistufigen Modells einer Beratungsstelle mit einer förmlichen Beschwerdestelle, um eine Niedrigschwelligkeit in Bezug auf Gespräche mit den Ansprechpersonen für Fragen im Zusammenhang mit der Antidiskriminierung zu gewährleisten?
9. In welcher Form hat der Austausch in den vergangenen zwölf Monaten zwischen den Hochschulen Baden-Württembergs mit der Landesantidiskriminierungsstelle sowie mit den von der Landesdiskriminierungsstelle geförderten unabhängigen regionalen Beratungsstellen gegen Diskriminierung stattgefunden?
10. Inwieweit sind an Hochschulen neben der Antidiskriminierungsberatung auch empowerment-orientierte Angebote, zum Beispiel durch Räume für von Diskriminierung betroffene Gruppen geplant?

20.5.2021

Rolland SPD

Begründung

Diskriminierung von Menschen kann sich in allen gesellschaftlichen Institutionen festsetzen. Nach dem Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg (§ 4a LHG) müssen Hochschulen für ihre Mitglieder und Angehörige eine Ansprechperson für Antidiskriminierung stellen. Es besteht jedoch der Verdacht, dass viele rassistische und diskriminierende Vorfälle erst gar nicht gemeldet werden, da die Angst vor möglichen Folgen aufgrund der Prüfpflicht von Beschwerden nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (§ 13 AGG) zu groß ist. Deshalb empfiehlt sich ein Zwei-Stufen-Modell für Antidiskriminierungsstellen an Hochschulen, damit es einerseits eine niedrigschwellige Beratungsstelle für informelle Gespräche ohne automatische Beschwerdeeinreichung gibt, die auch im Rahmen eines nicht-förmlichen Verfahrens, etwa durch Interventionen, aktiv werden kann, andererseits aber auch eine Beschwerdestelle für ein förmliches Beschwerdeverfahren.

Antwort*)

Mit Schreiben vom 29. Juni 2021 Nr. 12-5902/3/1 beantwortet das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst im Einvernehmen mit dem Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration die Kleine Anfrage wie folgt:

Ich frage die Landesregierung:

1. Wie viele gemeldete Vorfälle von Diskriminierung sind ihr an Hochschulen bekannt (bitte aufgeschlüsselt nach Jahr und Hochschulart sowie nach Status der diskriminierten Person und Art der Diskriminierung)?

Nach Auskunft der Hochschulen und Universitätsklinika wurden in den Jahren 2016 bis 2021 insgesamt 267 Vorfälle von Diskriminierung gemeldet, wobei nicht alle Einrichtungen innerhalb der gegebenen Frist antworten konnten. Die so erhobenen Vorfälle verteilen sich wie in nachfolgender Tabelle dargestellt auf die einzelnen Jahre und Hochschularten:

Tabelle 1: Gemeldete Fälle von Diskriminierung 2016 bis 2021

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	o. J.
Universitäten (inkl. Universitätsklinika)	4	21	14	27	26 (1)	17 (2)	20
Hochschulen für angewandte Wissenschaften	6	7	14	7	18	10	0
Duale Hochschule Baden-Württemberg	2	3	6	4	1	1	0
Pädagogische Hochschulen	4	3	13	18	6	7	0
Kunst- und Musikhochschulen	0	0	0	2	2	1	0
Summe	16	34	47	58	54	38	20

Hinweise zur Tabelle: Angaben für das Jahr 2021 beziehen sich auf das 1. Quartal (Januar bis März). Falls Fälle an einer Hochschule mehreren Stellen gemeldet wurden, sind diese ggf. doppelt erfasst. o. J. = ohne Jahr; d. h. Fälle, die nicht trennscharf einem Jahr zugeordnet werden konnten.

Die *Anlage* enthält zudem eine Übersicht, der die Aufschlüsselung der gemeldeten Fälle nach Status der diskriminierten Personen und Art der Diskriminierung entnommen werden kann.

2. Wie viele der für Antidiskriminierung angestellten Personen sind eigens für die Erfüllung dieser Aufgabe angestellt oder üben es in Personalunion mit der Funktion anderer Beauftragter, wie es § 4a Absatz 3 des Landeshochschulgesetzes (LHG) ebenfalls ermöglicht, aus (bitte aufgeschlüsselt nach Hochschulart)?

Die Hochschulen sind nach dem Landeshochschulgesetz (LHG) verpflichtet, jeweils eine weibliche und eine männliche Ansprechperson für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung (§ 4a Abs. 1 LHG) sowie eine Ansprechperson für Antidiskriminierung (§ 4a Abs. 2 LHG) zu bestellen. Gemäß § 4a Abs. 3 LHG können beide Funktionen miteinander sowie mit der Funktion weiterer Beauftragter,

*) Der Überschreitung der Drei-Wochen-Frist wurde zugestimmt.

z. B. der Gleichstellungsbeauftragten oder der Beauftragten für Chancengleichheit, verbunden werden. Möglich ist zudem die Einrichtung hochschulübergreifender Stellen. Aufgrund dieser Regelungen ist die Wahrnehmung der Funktionen an den Hochschulen personell und organisatorisch sehr differenziert ausgestaltet. Im Folgenden können die Ergebnisse der Erhebung bei den Hochschulen daher nur insoweit wiedergeben werden, wie diese einer oder beiden Kategorien zugeordnet werden konnten.

Nach Auskunft der Hochschulen sind derzeit Personen im Gesamtumfang von 3,3 Vollzeitäquivalenten (VZÄ) an Universitäten und 2,0 VZÄ an Hochschulen für angewandte Wissenschaften ausschließlich für die Funktion als Ansprechperson für Antidiskriminierung angestellt. In Personalunion mit der Funktion anderer Beauftragter üben 18 Personen an Universitäten, 2 Personen an Universitätsklinik, 28 Personen an Hochschulen für angewandte Wissenschaften, 19 Personen an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (inkl. Studienakademien), 18 Personen an Pädagogischen Hochschulen sowie 4 Personen an Kunst- und Musikhochschulen diese Funktion aus.

3. Wie sieht die Ausgestaltung der Stelle einer/eines Antidiskriminierungsbeauftragten an den Hochschulen konkret aus?

Ein Großteil der Hochschulen und Universitätsklinik verfügt nicht über eigene Stellen für den Bereich Antidiskriminierung. Häufig wird der Bereich inhaltlich durch Beauftragte für Chancengleichheit, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Gleichstellungsbüro sowie durch Ansprechpersonen an den Hochschulen und Klinik für Fälle von sexueller Belästigung, Mobbing und Stalking betreut.

4. Welche Qualifikationen werden von den Ansprechpersonen für die Antidiskriminierungsarbeit an den Hochschulen erwartet?

Das Wissenschaftsministerium geht davon aus, dass die Hochschulen in eigener Verantwortung und im Bewusstsein der besonderen Sensibilität dieser Funktion entsprechend geeignete Personen mit dieser Funktion betrauen. Die Erhebung bei den Hochschulen ergab, dass neben fundiertem Fachwissen und der Bereitschaft, sich fortzubilden, insbesondere eine ausgeprägte Kompetenz in der Einzelberatung sowie Gender- und Diversitätskompetenz erwartet werden. Ferner sind Empathievermögen, Offenheit und persönliche Integrität von zentraler Bedeutung, um Betroffene von Diskriminierung wirksam und unterstützend beraten zu können.

5. Wie gestaltet sie inhaltlich und qualitativ die Schulungen für die Ansprechpersonen für Antidiskriminierungsarbeit?

Die Hochschulen und Universitätsklinik verfügen in der Regel nicht über hausinterne Fortbildungsangebote im Bereich Antidiskriminierung. Der Fortbildungsbedarf wird beispielsweise durch Veranstaltungen des Deutschen Hochschulverbands (DHV) zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) oder durch Workshop-Angebote des Wissenschaftsministeriums zum Thema sexualisierte Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt gedeckt, welche im Februar 2021 durch die vom Wissenschaftsministerium für diesen Themenbereich bestellte Vertrauensanwältin durchgeführt wurden (vgl. Frage 6). Außerdem bieten einzelne lokale Beratungsstellen gegen Diskriminierung Schulungen zu Antidiskriminierungsthemen für Hochschulen an (vgl. Frage 9).

6. Auf welchen institutionellen und strukturellen Ebenen möchte sie die Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen weiterentwickeln (bitte aufgeschlüsselt nach Personal, Studierendenschaft, Lehre, Lehrinhalte)?

Das LHG enthält dazu bereits grundlegende Vorgaben. Nach § 4a Abs. 2 S. 2 und 3 LHG liegt es im Verantwortungsbereich der Hochschulen, darauf hinzuwirken, dass ihre Mitglieder und Angehörigen vor Diskriminierungen insbesondere aus rassistischen Gründen, wegen der ethnischen Herkunft oder der religiösen und

weltanschaulichen Identität geschützt werden sowie dazu Regelungen zum weiteren Verfahren zu treffen. Aus Sicht des Wissenschaftsministeriums obliegt es insofern den Hochschulen, bedarfsgerecht vor Ort geeignete Maßnahmen zu prüfen und zu etablieren, um dieser Verpflichtung in wirksamer Weise nachzukommen.

An den Hochschulen werden in diesem Zusammenhang bereits verschiedene Maßnahmen umgesetzt. Dazu zählen für das Personal und die Studierendenschaft unter anderem die Bereitstellung von Informationen zu Diversity und Antidiskriminierung auf den Websites bzw. die Einführung eines Diversity-Portals, das Erstellen von Leitfäden und die Durchführung von Workshops zu gendersensibler Sprache, die Erarbeitung von Richtlinien zum Umgang mit Fällen von Diskriminierung sowie von sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt, die Teilnahme am bundesweiten Tag der Vielfalt sowie die hochschuleigene Veranstaltung einer „Genderwoche“ mit thematischen Vorträgen. Speziell mit Blick auf die Studierenden findet beispielsweise die Zusammenarbeit mit Antidiskriminierungsreferaten aus der Verfassten Studierendenschaft statt.

In Bezug auf Lehre und Lehrinhalte sind u. a. Leitfäden zum Thema Diversity in der (Online-)Lehre, Senatskommission und/oder Prorektorate zu den Themenfeldern Gleichstellung und Diversität, Schulungen und Informationen von Hochschuldidaktischen Zentren zu Cybergewalt und Cybermobbing, thematische Ringvorlesungen und Seminare, die Einführung eines Wahlpflichtmoduls „Diskriminierungssensible Perspektiven“ im Künstlerischen Lehramt sowie auch entsprechende Forschungsarbeiten an den Hochschulen zu den Themen Diversity und Diskriminierung zu nennen. Zudem planen die Hochschulen, dass insbesondere (verpflichtende) Schulungs- und Sensibilisierungsangebote an vielen Hochschulen weiter ausgebaut werden.

7. Wie bewertet sie die Problematik fehlender Anonymität, wenn die Beschwerdestellen nach § 13 des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG) Beschwerden prüfen und alle in der Beschwerde genannten Personen umgehend informieren müssen und damit ein Aufsuchen der Ansprechpersonen für Fragen in Zusammenhang für Antidiskriminierung nach § 4a Absatz 1 des LHG sehr hochschwellig gestaltet ist?

8. Wie bewertet sie die Möglichkeit eines zweistufigen Modells einer Beratungsstelle mit einer förmlichen Beschwerdestelle, um eine Niedrigschwelligkeit in Bezug auf Gespräche mit den Ansprechpersonen für Fragen im Zusammenhang mit der Antidiskriminierung zu gewährleisten?

Die Fragen 7 und 8 werden gemeinsam beantwortet:

Das in § 13 des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG) festgeschriebene Beschwerderecht ist ein zentrales Instrument zur Bekämpfung von Diskriminierung. Betroffenenverbände haben allerdings darauf aufmerksam gemacht, dass die Aufgabe einer förmlichen Beschwerde in der Praxis für Betroffene kein leichter Schritt ist. Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass der Arbeitgeber gemäß § 12 AGG verpflichtet ist, nach der Aufgabe einer förmlichen Beschwerde den Sachverhalt umfassend zu ermitteln und zu prüfen, ob dieser eine Benachteiligung oder Belästigung im Sinne des AGG darstellt. Dies beinhaltet zur Verwirklichung des Anspruchs auf rechtliches Gehör regelmäßig auch eine Anhörung der betroffenen Parteien. Die Verpflichtung des Arbeitgebers, Hinweisen nach Benachteiligung oder Belästigung nachzugehen, sobald er davon Kenntnis erlangt hat, gilt darüber hinaus selbst dann, wenn die Beschwerde zurückgezogen wird.

Hierbei ist jedoch darauf hinzuweisen, dass ein erstes Gespräch mit der Ansprechperson der Beschwerdestelle nach § 13 AGG nicht automatisch zum Einreichen einer förmlichen Beschwerde führen muss. Die beschwerdewillige Person sollte in einem Erstgespräch stets über den genauen Verlauf des Beschwerdeverfahrens sowie über die Möglichkeit, zunächst eine von der Beschwerdestelle unabhängige und vertrauliche Beratung in Anspruch zu nehmen, informiert werden. Die Ausgestaltung der Beschwerdestelle und des Verfahrens fällt in die Organisationshoheit der Arbeitgeber. Daher steht es den Hochschulen offen, wie vom Antragsteller

vorgeschlagen, zusätzlich zur Beschwerdestelle nach § 13 AGG auch eine unabhängige Beratungsstelle einzurichten. Alternativ kann auch auf die Beratungsstellen gegen Diskriminierung im Land hingewiesen werden. Die Beratungsstellen gegen Diskriminierung werden vom Sozialministerium ko-finanziert und unterstützen alle Menschen, die Diskriminierung erfahren.

Beschwerdewillige sollten darüber hinaus auch stets explizit darauf hingewiesen werden, dass sie keinen Anspruch auf eine anonyme Behandlung der Beschwerde haben. Der beschuldigten Person wird die Identität der beschwerdeführenden Person meist offengelegt – spätestens dann, wenn arbeitsrechtliche Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligungen geplant sind. Eine derartige Unterrichtung ist zwar keine durch das Gesetz vorgegebene Verpflichtung, entspricht aber den von Betroffenenverbänden formulierten Qualitätsstandards einer Beschwerdestelle nach § 13 AGG. Ein solches zweistufiges Verfahren, in dem Betroffene zunächst umfassend beraten werden, gewährleistet einen niedrigschwelligen Zugang.

Die Ansprechpersonen für Antidiskriminierung nach § 4a Abs. 2 LHG sind davon unabhängig einzurichtende Ansprechstellen der Hochschulen für ihre jeweiligen Mitglieder und Angehörigen. Diese sind in ihrer Funktion an Weisungen nicht gebunden. Die Hochschulen sind verpflichtet, jeweils Regelungen zum weiteren Verfahren zu treffen. Aus Sicht des Wissenschaftsministeriums stellen die Ansprechpersonen für Antidiskriminierung nach § 4a Abs. 2 LHG somit ein weiteres niedrigschwelliges Angebot für Betroffene von Diskriminierung dar.

9. In welcher Form hat der Austausch in den vergangenen zwölf Monaten zwischen den Hochschulen Baden-Württembergs mit der Landesantidiskriminierungsstelle sowie mit den von der Landesdiskriminierungsstelle geförderten unabhängigen regionalen Beratungsstellen gegen Diskriminierung stattgefunden?

Ein institutionalisierter, regelmäßiger Austausch der Hochschulen und Universitätsklinika mit der Antidiskriminierungsstelle des Landes (LADS) oder den lokalen Beratungsstellen, die unter anderem auch vom Sozialministerium gefördert werden, findet gegenwärtig einzelfallbezogen statt. Einige lokale Beratungsstellen gegen Diskriminierung stehen mit einzelnen Hochschulen in Austausch und unterstützen beispielsweise den Aufbau von Antidiskriminierungsberatungsstellen an diesen Hochschulen, bieten fachliche Beratung für Antidiskriminierungsbeauftragte an Hochschulen oder Schulungen zu Antidiskriminierungsthemen an.

10. Inwieweit sind an Hochschulen neben der Antidiskriminierungsberatung auch empowerment-orientierte Angebote, zum Beispiel durch Räume für von Diskriminierung betroffene Gruppen geplant?

An den Hochschulen wurden bereits unterschiedliche empowerment-orientierte Maßnahmen und Angebote etabliert, um Diskriminierungen wirksam entgegenwirken und Betroffene unterstützen zu können. Dazu gehören beispielsweise Sensibilisierungsangebote und Empowerment-Workshops für von Rassismus betroffene Personen, eine Podcast-Reihe mit Gesprächen zu unterschiedlichen Antidiskriminierungsthemen (Rassismus, soziale Herkunft, religiöse Vielfalt, LGBTIQ-Feindlichkeit, Ableismus), Führungskräfte trainings zu antidiskriminierungsrelevanten Themen, die Einrichtung von genderneutralen Unisex-Toiletten oder ein jährlicher Vielfalts- bzw. Diversity-Tag. Einige Hochschulen planen weitere Schulungen, Workshops und Aktionen zum Thema Antidiskriminierung.

Bauer

Ministerin für Wissenschaft,
Forschung und Kunst

zu Frage 1. Gemeldete Fälle von Diskriminierung 2016-2021, ausgewiesen nach Hochschulart, Status der diskriminierten Person(en) und Art der Diskriminierung

Erhebung bei den Einrichtungen vom Juni 2021

Universitäten	Σ	2016	2017	2018	2019	2020	2021	o. J.
		4	21	14	27	26	17	20
Studierende	Herkunft				2	4	3	
	Herkunft und Geschlecht	2	3	2	2	2		
	Geschlechtsidentität				1	2	1	
	Sexuelle Orientierung				1			
	Geschlecht		1	1		1	1	
Promovierende	Alter				1			
	Geschlechtsidentität					2		
Beschäftigte	Alter		1					
	Geschlecht		3	3			1	1
	Herkunft	1						
	Herkunft und Geschlecht		1			1		
	Krankheit		1	2	2			
	Sexuelle Belästigung							3
	Sexuelle Orientierung							1
	Weitanschauung					1		
Stellenbewerber/in	Behinderung		2		1	3		1
	Alter						2	
	Geschlecht		1					8
Wissenschaftler/in	Behinderung				1			
	Geschlecht					1	3	1
	Herkunft							
	Herkunft, Geschlecht, Alter					2		
	Sexuelle Belästigung				1	2		1
Wissenschaftliche Hilfskraft	Sexuelle Orientierung				1			1
	Stalking				1			1
Keine Angabe		1	8	6	13	5	8	1

∞

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	o. J.
Universitätsklinik							
Σ	0	0	0	0	1	2	0
<i>Herkunft</i>					1		
<i>Wissenschaftler/in</i>							
<i>Keine Angabe</i>						2	
Hochschulen für angewandte Wissenschaften							
Σ	6	7	14	7	18	10	0
<i>Herkunft</i>	1		1	1		1	
<i>Familienstand, körperliche Voraussetzungen, Arbeitsverhalten</i>					3		
<i>sexuelle Belästigung/ Stalking</i>		2	2			4	
<i>Rassismus und Sexismus</i>					2	1	
<i>Rassismus</i>					2		
<i>Religion</i>			1				
<i>Herkunft und Geschlecht</i>		1					
<i>Geschlecht</i>	2	2	3		3		
<i>Mobbing</i>	1						
<i>Keine Angabe</i>	1				1	1	
Beschäftigte							
Σ	1	1	1	1	1	1	
<i>Anerkennung von Qualifikation</i>							
<i>Behinderung</i>		1	1	1	1		
<i>Herkunft</i>					2	1	
<i>Leistungsfähigkeit</i>				1			
<i>Sexuelle Belästigung/ Stalking</i>				1	1	1	
<i>Mobbing</i>			1	1			
<i>Keine Angabe</i>			1				
Professor/in					2		
Σ			2				
<i>Herkunft</i>			2				
<i>Geschlecht</i>							
<i>Geschlechtsidentität</i>			1				
<i>Keine Angabe</i>		1					
Keine Angabe							
Σ			1	2	1	1	
<i>Herkunft und Weltanschauung</i>			1	2			
<i>Keine Angabe</i>							

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	o. J.
DHBW							
Σ	2	3	6	4	1	1	0
<i>Studierende, Lehrbeauftragte, Professor/in</i>			1				
Geschlecht		3	5	4	1		
<i>Mitarbeiter/in, studentische Hilfskraft</i>	2					1	
Σ	4	3	13	18	6	7	0
Pädagogische Hochschulen							
Cybermobbing				1			
Herkunft				1	1		
Geschlecht	4		2			1	
Herabwürdigende Sprache in Bezug auf Gender			2				
sexuelle Belästigung/ Stalking		2	1	11	1		
Religion		1	1	1			
Rassismus			2				
Ethnie			1	2	1		
Behinderung			1		3	4	
Sexuelle Belästigung			2	2		1	
Sexualisierte Gewalt						1	
Weltanschauung			1				
Σ	0	0	0	2	2	1	0
Kunst- und Musikhochschulen							
Geschlecht				1			
Herkunft					1	1	
Herkunft, Religion							
Keine Angabe				1			
Herkunft, Geschlecht, Alter					1		
Σ	16	34	47	58	54	38	20

Angaben für das Jahr 2021 beziehen sich auf das 1. Quartal (Januar-März).

Nicht alle Einrichtungen haben zugemeldet. Falls Fälle an einer Hochschule mehreren Stellen gemeldet wurden, sind diese ggf. doppelt erfasst.

o. J. = ohne Jahr, d. h. Fälle, die nicht trennscharf einem Jahr zugeordnet werden konnten.