

## **Antrag**

**der Abg. Gabriele Rolland u. a. SPD**

**und**

## **Stellungnahme**

**des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst**

### **Anti-Diskriminierungsarbeit an den Hochschulen in Baden-Württemberg**

#### Antrag

Der Landtag wolle beschließen,  
die Landesregierung zu ersuchen  
zu berichten,

1. wie sie sich die auffällig steigende Tendenz der gemeldeten Vorfälle von Diskriminierung an Hochschulen im ersten Quartal des Jahres 2021 im Vergleich mit den Zahlen der letzten Jahre erklärt (vgl. Drucksache 17/106);
2. wie sie die Möglichkeiten einschätzt, Antidiskriminierungsarbeit an den Hochschulen nach dem Best-Practice-Prinzip zu fördern, um die Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen flächendeckend zu verbessern;
3. wie sie Chancen und Möglichkeiten einer Informationsoffensive einschätzt, um die vorhandenen Angebote und Strukturen der Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen sichtbarer zu machen;
4. wie sie sicherstellt, dass trotz der wenigen und unspezifischen erforderlichen Qualifikationen und oftmals fehlender Weiterbildung(-smöglichkeiten) die Antidiskriminierungsarbeit an den Hochschulen auf einem angemessenen, qualitativ hohen Level ausgeführt und in Zukunft verbessert wird;
5. wie sie die Hochschulen auf institutioneller und struktureller Ebene mit angemessenen Maßnahmen und Förderungen bei der Antidiskriminierungsarbeit unterstützen möchte;
6. wie das Land die finanziellen Möglichkeiten für die flächendeckende Einführung von unabhängigen Beratungsstellen zum Thema Diskriminierung an den Hochschulen neben den förmlichen Beschwerdestellen für Studierende sowie einer dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) entsprechenden Beschwerdestelle für Personal sowie Fort- und Weiterbildung für das Personal einschätzt;

7. wie ihre Einstellung für ein Maßregelungsverbot (vgl. AGG § 16) im Rahmen der Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen ist, damit keine Nachteile für die sich beschwerenden Studierenden entstehen;
8. wie sie die Möglichkeit der Einrichtung eines landesweiten Netzwerkes zur Qualitätssicherung der Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen bewertet, insbesondere in Bezug auf Diskriminierung aufgrund von Herkunft, (zuge-schriebener) Migrationsgeschichte und/oder Religion;
9. wie sie eine angemessene personelle Ausstattung der Antidiskriminierungs-beauftragten, die auch präventive Maßnahmen oder die Durchführung von Empowerment-Angeboten ermöglichen, sicherstellt.

23.7.2021

Rolland, Dr. Kliche-Behnke, Rivoir, Steinhülb-Joos, Wahl SPD

### Begründung

In der Drucksache 17/106 bezüglich Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen zeigt sich ein starker prozentualer Anstieg bei den gemeldeten Vorfällen von Diskriminierung an den Hochschulen in Baden-Württemberg. Gleichzeitig zeigt sich, dass an vielen Hochschulen kein eigenständiges Personal für die Antidiskriminierungsarbeit eingestellt wird und nur in sehr begrenztem Rahmen Möglichkeiten der Weiterbildung des Personals zum Thema Antidiskriminierungsarbeit bestehen. Qualitativ hochwertige Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen bedarf verbesserter Sichtbarkeit, institutioneller Verankerung und vielfältiger Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung für ein ausreichend qualifiziertes Personal. Durch den Antrag sollen die Möglichkeiten eines qualitativen und quantitativen Ausbaus der Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen eruiert werden.

### Stellungnahme

Mit Schreiben vom 16. August 2021 Nr. 12-5902/4/1 nimmt das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst im Einvernehmen mit dem Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration zu dem Antrag wie folgt Stellung:

*Der Landtag wolle beschließen,  
die Landesregierung zu ersuchen  
zu berichten,*

1. *wie sie sich die auffällig steigende Tendenz der gemeldeten Vorfälle von Diskriminierung an Hochschulen im ersten Quartal des Jahres 2021 im Vergleich mit den Zahlen der letzten Jahre erklärt (vgl. Drucksache 17/106);*

Hochschulen sind Teil der Gesellschaft. Eine Zunahme gemeldeter Vorfälle von Diskriminierung an den Hochschulen ist insofern auch im Kontext gesellschaftlicher Entwicklungen zu sehen. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes verzeichnete laut Jahresbericht 2020 einen drastischen Anstieg der Beratungsanfragen um fast 80 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Viele andere staatliche und zivilgesellschaftliche Antidiskriminierungsstellen berichteten ähnliche Entwicklungen. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes führt die Zunahme zu einem we-

sentlichen Teil – jedoch nicht ausschließlich – auf die Coronapandemie zurück. Dabei ging es z. B. um Beschäftigte, denen trotz chronischen Krankheiten oder höherem Alter die Arbeit im Homeoffice verweigert wurde, oder auf Benachteiligungen im Zusammenhang mit der sogenannten Maskenpflicht. Dennoch sind auch Beratungsanliegen ohne inhaltlichen Bezug zur Pandemie um 25 Prozent angestiegen – etwa im Zusammenhang mit rassistischer Diskriminierung oder aufgrund des Geschlechts.

Vor dem Hintergrund dieser generellen Entwicklung zeigt die Anlage zur Drucksache 17/106 bei den Diskriminierungsfällen keine besondere Zunahme in Bezug auf eine bestimmte Hochschulart, Statusgruppe oder ein Diskriminierungsmerkmal. Eine steigende Tendenz gemeldeter Vorfälle an den Hochschulen ist demnach differenziert zu betrachten. In dem Maß, wie sie sich als Ausdruck einer gestiegenen Sensibilisierung für das Thema Diskriminierung und eines Abbaus von Hemmnissen aufseiten Betroffener verstehen lässt, trägt sie zur Aufhellung der vermuteten „Dunkelziffer“ bei. Sie zeigt zudem, dass die vorhandenen Anlaufstellen an den Hochschulen mit ihren Informations- und Beratungsangeboten im Bedarfsfall auch tatsächlich angenommen werden und somit Betroffene vor Ort Beratung und Unterstützung erhalten.

2. *wie sie die Möglichkeiten einschätzt, Antidiskriminierungsarbeit an den Hochschulen nach dem Best-Practice-Prinzip zu fördern, um die Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen flächendeckend zu verbessern;*
3. *wie sie Chancen und Möglichkeiten einer Informationsoffensive einschätzt, um die vorhandenen Angebote und Strukturen der Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen sichtbarer zu machen;*

Die Ziffern 2 und 3 werden gemeinsam beantwortet:

Mit der Einrichtung der Ansprechpersonen für Antidiskriminierung gemäß § 4a Absatz 2 Landeshochschulgesetz (LHG) an den Hochschulen wurde die Antidiskriminierungsarbeit in Baden-Württemberg flächendeckend verstärkt (siehe auch Drucksache 17/106). Die Hochschulen wurden damit in ihrer Aufgabenwahrnehmung gestärkt, vor Ort darauf hinzuwirken, dass ihre Mitglieder und Angehörigen vor Diskriminierungen aus rassistischen Gründen, wegen der ethnischen Herkunft oder der religiösen und weltanschaulichen Identität geschützt werden. Eine Handreichung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes („Bausteine für einen systematischen Diskriminierungsschutz an Hochschulen“, 2020, 2. Auflage) zeigt innovative Ansätze an Hochschulen auf, um die Antidiskriminierungsarbeit weiter auszubauen. Diese Maßnahmen können von den Hochschulen auch beispielhaft für den Ausbau der Antidiskriminierungsarbeit herangezogen werden.

Dazu gehört auch das Bereitstellen von Informationen über Rechte und Unterstützungsmöglichkeiten, sodass Betroffene wissen, an welche Beratungs- und Beschwerdestellen sie sich wenden können. Die zur Verfügungstellung von barrierearmen Informationen, um die Sichtbarkeit bestehender und neuer Angebote und Strukturen im Bereich Antidiskriminierung auch an den Hochschulen zu erhöhen, ist daher ein wichtiges Instrument, um Betroffenen zu helfen und zugleich die Hochschulen sowie ihre Mitglieder und Angehörigen für die Thematik zu sensibilisieren und dabei zu unterstützen, Diskriminierungen zu erkennen und präventiv dagegen vorzugehen.

4. *wie sie sicherstellt, dass trotz der wenigen und unspezifischen erforderlichen Qualifikationen und oftmals fehlender Weiterbildung(-smöglichkeiten) die Antidiskriminierungsarbeit an den Hochschulen auf einem angemessenen, qualitativ hohen Level ausgeführt und in Zukunft verbessert wird;*
5. *wie sie die Hochschulen auf institutioneller und struktureller Ebene mit angemessenen Maßnahmen und Förderungen bei der Antidiskriminierungsarbeit unterstützen möchte;*

Die Ziffern 4 und 5 werden gemeinsam beantwortet:

Die Hochschulen übernehmen die ihnen durch § 4a Absatz 2 LHG übertragenen Aufgaben in eigener Verantwortung und treffen Regelungen zum weiteren Verfahren. Wie bereits in Drucksache 17/106 erläutert nutzen sie u. a. Fortbildungsangebote des Deutschen Hochschulverbands, der vom Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration ko-finanzierten lokalen Beratungsstellen gegen Diskriminierung und des Wissenschaftsministeriums. In der Gesetzesbegründung zum Vierten Hochschulrechtsänderungsgesetz (4. HRÄG) ist zu § 4a Absatz 2 LHG weiterhin festgeschrieben, dass die Ansprechperson für Antidiskriminierung den maßgeblichen Stellen der Hochschule, insbesondere der Hochschulleitung und dem Senat, regelmäßig, beispielsweise semesterweise oder jährlich, in anonymisierter Form über ihre Arbeit berichten soll. Insbesondere sollen diese Stellen über die Zahl der Personen, die sich an die Ansprechperson gewandt haben, sowie über weitere statistische Größen informiert werden.

Das Wissenschaftsministerium begrüßt zudem die verstärkte Zusammenarbeit von Hochschulen mit lokalen Beratungsstellen gegen Diskriminierung sowie weiteren im Themenbereich Antidiskriminierung angesiedelten Stellen. Dies unterstützt eine qualitativ hochwertige Antidiskriminierungsarbeit an den Hochschulen und trägt dazu bei, dass Betroffene bedarfsgerechte Unterstützung erfahren.

6. *wie das Land die finanziellen Möglichkeiten für die flächendeckende Einführung von unabhängigen Beratungsstellen zum Thema Diskriminierung an den Hochschulen neben den förmlichen Beschwerdestellen für Studierende sowie einer dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) entsprechenden Beschwerdestelle für Personal sowie Fort- und Weiterbildung für das Personal einschätzt;*

Mit den weisungsunabhängigen Ansprechpersonen für Antidiskriminierung gemäß § 4a Absatz 2 LHG besteht bereits jetzt ein niedrighschwelliges Beratungsangebot für Studierende. Unabhängig von der Frage, ob neben den bestehenden Möglichkeiten Bedarf an weiteren Beratungsstellen besteht, kann aufgrund der laufenden Haushaltsplanung derzeit keine Aussage über zusätzliche zur Verfügung stehende finanzielle Ressourcen zur Förderung weiterer Maßnahmen getroffen werden.

7. *wie ihre Einstellung für ein Maßregelungsverbot (vgl. AGG § 16) im Rahmen der Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen ist, damit keine Nachteile für die sich beschwerenden Studierenden entstehen;*

Studierende, die sich wegen einer vorausgegangenen Diskriminierung aus einem der Gründe, die in § 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) genannt sind, bei der Hochschule beschweren, dürfen wegen dieser Beschwerde von der Hochschule nicht benachteiligt werden. Eine Ungleichbehandlung von Studierenden wegen einer solchen Beschwerde würde gegen das allgemeine Gleichbehandlungsgebot (Artikel 3 Absatz 1 Grundgesetz) verstoßen.

*8. wie sie die Möglichkeit der Einrichtung eines landesweiten Netzwerkes zur Qualitätssicherung der Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen bewertet, insbesondere in Bezug auf Diskriminierung aufgrund von Herkunft, (zugehöriger) Migrationsgeschichte und/oder Religion;*

In Querschnittsbereichen wie dem Thema Antidiskriminierung kann ein Austausch der beteiligten Akteurinnen und Akteure zu einer nachhaltigen Qualitätssicherung beitragen. In Baden-Württemberg besteht mit der Antidiskriminierungsstelle des Landes Baden-Württemberg (LADS) grundsätzlich die Möglichkeit zur Vernetzung von Akteurinnen und Akteuren. Mit dem Netzwerk Diversity an Hochschulen existiert zudem bereits ein spezifisches und bundesweit kollegial arbeitendes Netzwerk von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die an Hochschulen mit Aufgaben im Bereich von Diversität und Antidiskriminierung befasst sind. In diesem Netzwerk sind auch Verantwortliche von baden-württembergischen Hochschulen organisiert.

*9. wie sie eine angemessene personelle Ausstattung der Antidiskriminierungsbeauftragten, die auch präventive Maßnahmen oder die Durchführung von Empowerment-Angeboten ermöglichen, sicherstellt.*

Die Hochschulen stellen im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrags nach § 4a Absatz 2 LHG gemäß den jeweiligen örtlichen Gegebenheiten eine bedarfsgerechte und angemessene personelle Ausstattung der Funktion der Ansprechpersonen für Antidiskriminierung sicher.

In Vertretung

Dr. Reiter

Ministerialdirektor