

Qualifizierte Beratungsnetzwerke als Bausteine zum Diskriminierungsschutz an Hochschulen – Ein Leitfaden



ASH
Berlin

Alice Salomon Hochschule Berlin
University of Applied Sciences

Impressum

V.i.S.d.P. : zentrale Frauen*beauftragte der Alice Salomon Hochschule Berlin, Josephine Bürgel
Alice Salomon Platz 5
12627 Berlin

Autor_in: Peps Gutsche

Layout & Satz: Detlef Willius

Umschlaggestaltung: 123 Comics

Mit Dank für ihre Mitwirkung

an Sarah Bußmeyer, Ute Koop, Savira Pervaiz und Jenifa Simon (Antidiskriminierungsberater_innen ASH Berlin)

Die Entstehung dieser Broschüre wurde finanziell gefördert im Rahmen des
Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (BCP).



Erscheinungsdatum: Juni 2021

Gemeinsames Vorwort der Rektorin und der zentralen Frauen*beauftragten

Die ASH Berlin setzt sich für Fairness, Akzeptanz und Wertschätzung von personeller Vielfalt ein, so steht es in unserem Leitbild. Dies bedeutet eine klare Positionierung für Chancengleichheit und gegen Diskriminierung. Leider machen Rassismus, Sexismus und andere Formen von Diskriminierung nicht an der Hochschultür halt. Als Bildungsinstitution sind wir immer wieder angehalten, unsere Ressourcen dafür einzusetzen, Menschen mit diversen biografischen Lebenshintergründen an der ASH Berlin wertzuschätzen, zu unterstützen und Diskriminierung aktiv entgegenzutreten.

Dies tun wir in vielfältiger Form: Mit dem Projekt „Empowerment und antirassistische Öffnung an der ASH“ bieten wir Austauschräume für BIPoC-Studierende an. Das Pre-Study-Programm des Refugee Office fördert eine weitere Öffnung der Institution und ermöglicht Studieninteressierten mit Fluchthintergrund den Qualifikationserwerb vor dem Studium.

Neben Empowerment und Sensibilisierung bedarf es konkreter Beratungsangebote in den Fällen, wo es zu (sexualisierter) Diskriminierung und Gewalt kommt. Um Betroffene mit dieser Erfahrung nicht alleine zu lassen und als Hochschule die damit verbundene Verantwortung ernst zu nehmen, wurde dank einer Förderung durch das *Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre* das Berater_innennetzwerk aufgebaut. Um dieses Netzwerk geht es in der Broschüre. Wir sind sehr froh, mit diesem Angebot nicht nur die Umsetzung der Antidiskriminierungsstrategie der ASH Berlin zu unterstützen, sondern neben der Anwendung der Antidiskriminierungssatzung einen weiteren Baustein auf dem Weg zum Diskriminierungsschutz an der Hochschule zu etablieren. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sind durch eine intersektionale Brille zu betrachten, die die Vielschichtigkeit der Kategorie Geschlecht sichtbar macht und vielfältige Lebensrealitäten und Diskriminierungserfahrungen einschließt.

Die Berater_innen sind Mitglieder der ASH, die sich bereits vor ihrer Beteiligung am Netzwerk dadurch ausgezeichnet haben, dass sie aktiv die Werte der ASH in Gremien und ihren Tätigkeiten vertreten – dass sie sich stark machen für jene, deren Perspektiven nicht immer gehört werden, und dass sie das Thema Diskriminierung immer wieder auf die Tagesordnung setzen. Sei es als Interessenvertretung, durch die Tätigkeit in der Studierendenberatung oder das Engagement in der akademischen Selbstverwaltung. Auf diesem Weg möchten wir ihnen allen für ihre Beteiligung am Netzwerk und ihren Einsatz zur weiteren Öffnung der Hochschule danken.

Die vorliegende Broschüre soll zur Bekanntmachung des Netzwerks innerhalb der Hochschule beitragen und als Inspiration für andere Hochschulen dienen. Neben eher praktischen Hilfestellungen bietet sie auch theoretische Analysen. Für die Umsetzung des Diskriminierungsschutzes sind aus unserer Sicht eigene Beratungsstellen bzw. geschulte Ansprechpersonen unerlässlich. Mit dem Aufbau eines Netzwerks von Hochschulangehörigen als Berater_innen und ihrer Qualifikation für die Erstberatung kann Wissen weitergegeben und eine Verweisberatung gestärkt werden. So werden Betroffene von Diskriminierung in ihrem Anliegen unterstützt und ihnen wird der Verbleib an der Hochschule ermöglicht.

Wir wünschen viel Freude und neue Erkenntnisse
beim Lesen dieser Broschüre.

Prof'in Dr'in Bettina Völter, Rektorin
Josephine Bürgel, zentrale Frauen*beauftragte

Inhalt

1. Einleitung	5
2. Vorbereitung	7
Grundlegendes Verständnis von Diskriminierung	8
Projektziele	11
Zusammensetzung Antidiskriminierungsberater_innen	14
Identifikation weiterer relevanter Akteur_innen	18
Ablauf Grundausbildung	20
3. Netzwerketablierung	25
Strukturelle Rahmenbedingungen	26
Datenschutz, Vertraulichkeit und Monitoring	27
Räumliche und technische Ausstattung	27
Öffentlichkeitsarbeit	28
4. Anhang	29
Glossar	30
Literaturangaben	31

Einleitung

**„MOBBING UND HERABWÜRDIGUNGEN AN DER HOCHSCHULE ZEIGEN SICH
INSBESONDERE IM ZUSAMMENHANG MIT DER (ZUGESCHRIEBENEN) SEXUELLEN
ORIENTIERUNG, DEM AUSSEHEN, DER ETHNISCHEN HERKUNFT, DEM GESCHLECHT,
DER RELIGION UND WELTANSCHAUUNG UND DEM ALTER.“**

(Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2017: 309)

Diese Handreichung soll eine Orientierung für Hochschulen bieten, niedrigschwellig und in Ergänzung zu bestehenden Strukturen Ansprechpersonen für Fälle von Diskriminierung zu etablieren, um eine Kultur von Chancengerechtigkeit und Diskriminierungsschutz noch stärker mit Leben zu füllen. Ausgehend vom BCP-finanzierten Projekt zum Aufbau eines Berater_innen-netzwerkes in Fällen von (sexualisierter) Diskriminierung und Gewalt bietet die Broschüre Einblicke in die Projektplanung und Vorbereitung, die Aufgaben des Netzwerkes sowie Gedanken zum Monitoring.

Auch Hochschulen sind Orte, an denen Diskriminierung, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt stattfinden. Eine aktive Auseinandersetzung mit diesen Thematiken und daraus resultierend Präventions- und Beratungsangebote sind wichtig, um Antidiskriminierung in der Organisationskultur an

Hochschulen zu verankern und Betroffene zu unterstützen. Auch wenn es kein bundesweit einheitliches Monitoring der Fälle von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt in Bezug auf Hochschulen gibt, sind die bekannten Zahlen doch erschreckend. So gaben laut einer Umfrage der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel 15,3 % der Teilnehmenden an, schon einmal Diskriminierung erlebt zu haben (vgl. Klein/Rebitzer 2012). Bei einer Umfrage zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt gaben 54,7 % der Studentinnen an, sexuelle Belästigung während des Studiums erlebt zu haben, wobei diese im Rahmen des Studiums meist von Mitstudierenden ausging (vgl. Feltes 2012).

Laut der Antidiskriminierungsstelle des Bundes kommt es verstärkt zu Beratungsfällen im Bildungsbereich. Immer wieder berichten Studierende beispielsweise von der schlechteren Behandlung durch Hochschullehrende bei

der Leistungsbewertung aufgrund dessen, dass sie Kopftuch tragen oder ihre Erstsprache nicht Deutsch ist (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2020: 11). Im bundesweiten Bericht zu Diskriminierung wird herausgestellt, dass sich Ungleichheitsverhältnisse auch an der Universität zeigen:

„Mobbing und Herabwürdigungen an der Hochschule zeigen sich insbesondere im Zusammenhang mit der (zugeschriebenen) sexuellen Orientierung, dem Aussehen, der ethnischen Herkunft, dem Geschlecht, der Religion und Weltanschauung und dem Alter.“ (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2017: 309)

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nennt „Antidiskriminierungs-, Verweis- und Erstberatung“ als einen von sechs zentralen Bausteinen zum Schutz vor Diskriminierung (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2020: 20). Es wird ausgeführt, dass Betroffene von Diskriminierung sich nicht nur an konkrete Stellen wenden, sondern auch an Personen und Institutionen, bei denen sie darauf vertrauen, dass sie ihre Diskriminierungserfahrung dort mitteilen können. Eine Sensibilisierung entsprechender Ansprechpersonen und deren Austausch untereinander dient somit direkt denjenigen, die Diskriminierung an der Hochschule erfahren. Genau hier knüpft das durch das Berliner Chancengleichheitsprogramm (BCP) geförderte Projekt „Berater_innennetzwerk Erstberatung im Fall von (sexualisierter) Diskriminierung und Gewalt“ an.

Nachfolgend wird ein Einblick darin gegeben, wie die Etablierung eines solchen Netzwerks an der ASH Berlin umgesetzt wurde und wie es an anderen Hochschulen adaptiert werden kann. Mit dem Berater_innennetzwerk sollte ein niedrigschwelliges Erstberatungsangebot für Hochschulangehörige aller

Statusgruppen geschaffen werden, die Diskriminierung oder Gewalt erfahren. Die Erstberater_innen wurden durch eine Grundausbildung befähigt, eine für intersektionale Perspektiven und Mehrfachdiskriminierung sensible und vertrauliche Erst- und Verweisberatung anzubieten. Durch regelmäßige Netzwerktreffen und Intervisionstermine sind sie in der Lage, sich gemeinsam zur Beratungspraxis auszutauschen und die Kompetenzen innerhalb des Netzwerkes zu nutzen. Durch eine gemeinsame Verständigung über Vertraulichkeit und Datenschutz sowie mit Blick auf die Notwendigkeit von Monitoring soll ein jährlicher Bericht an die Hochschulleitung erstellt werden, welcher anonymisiert eingegangene Beratungsfälle aufzeigt und auf Leerstellen in der Prävention von Diskriminierung verweisen kann.

Strukturelle Grundlage des Projekts ist die Antidiskriminierungssatzung der ASH Berlin, welche am 04.02.2020 in Kraft getreten ist und zum 25.05.21 als Amtliches Mitteilungsblatt in der überarbeiteten Version veröffentlicht wurde.

Diese bietet in Ergänzung zu bestehenden Rechtsgrundlagen wie dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), dem Berliner Hochschulgesetz (BerlHG), dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) und dem Landesantidiskriminierungsgesetz Berlin (LADG) erstmals eine umfassende Absicherung für Hochschulangehörige, Gäste und Dritte (z.B. Teilnehmende von Veranstaltungen oder externe Unternehmen) an der ASH Berlin.

Vorbereitung

Vorbereitung

Das hier beschriebene Projekt startete am 1. März 2020, zwei Wochen vor dem ersten Lockdown aufgrund von Covid-19.

Dies gestaltete sowohl die Kontaktaufnahme als auch die Netzwerkgründung schwieriger, da es bisher keine Möglichkeit gab, dass sich die Berater_innen real in einem Raum treffen konnten.

Umso wichtiger ist in dieser Hinsicht der kompetente Umgang mit digitalen Kommunikationssystemen. Die Kontaktaufnahme zu den einzelnen Personen fand zumeist über E-Mail statt, daraufhin wurden Telefongespräche oder Videokonferenzen vereinbart. Hier lag ein besonderes Augenmerk darauf, neben dem inhaltlich-organisatorischen Teil auch Raum zu bieten für persönlichen Austausch und Kennenlernen.

Netzwerkgründungen brauchen eine gute Vorbereitung, damit die Netzwerke stabil und nachhaltig aufgebaut werden können. Zu dieser Vorbereitung gehört die inhaltliche Rahmung des Projekts, die Festlegung von Projektzielen ebenso wie die Identifikation der Netzwerkmitglieder und weiterer relevanter Akteur_innen. Gerade im Hochschulbereich bewegt man sich dabei immer in dem Zwiespalt zwischen mangelnden zeitlichen Ressourcen bei den Akteur_innen und dem Wunsch nach Vernetzung und gemeinsamer Veränderung. Eine langfristige und transparente Terminplanung, die nach Möglichkeit von einem_r Projektmitarbeiter_in oder einer Geschäftsführung festgelegt wird, vereinfacht die Teilnahme für eine größere Gruppe von Personen.

Grundlegendes Verständnis von Diskriminierung

Diskriminierung steht im direkten Gegensatz zu gesellschaftlichen Werten wie Gleichberechtigung, Chancengleichheit und respektvollem Umgang. Diskriminierung ist gesellschaftlich hergestellt und findet sich auf drei Ebenen:

- **individuelles Handeln**
- **institutionelle Regelungen**
- **gesellschaftliche Bilder und Vorstellungen**

Hierbei wird die ungleiche Behandlung von Menschen legitimiert. Diese Form der Ungleichbehandlung hat reale Konsequenzen für Menschen, denn wiederholt Diskriminierungserfahrungen zu machen, kann die körperliche, geistige und seelische Gesundheit angreifen.

„DIE INITIATIVE DER HOCHSCHULE, EIN NETZWERK VON ERSTBERATER _ INNEN AUF GRUNDLAGE DER ANTIDISKRIMINIERUNGSSATZUNG DER ASH ZU SCHAFFEN, FINDE ICH SEHR BEGRÜSSENSWERT UND SINNVOLL. ALS ERSTBERATUNGSTEAM KÖNNEN WIR VIEL WIRKSAMER IN DIESEM BEREICH SEIN ALS ALS EINZELPERSONEN, TEILEN UNSERE DIVERSEN KENNTNISSE UND ERFAHRUNGEN, UNTERSTÜTZEN UND TAUSCHEN UNS AUS, KÖNNEN ALS GRUPPE AKTIV WERDEN.“

(Ute, Antidiskriminierungsberaterin)

Diskriminierung entsteht nicht aus dem Nichts, sondern ist Teil gesellschaftlicher Strukturierung, welche durch Machtverhältnisse und Ausschlüsse geprägt ist. Sie geschieht durch Zuschreibungen aufgrund bestimmter Diskriminierungskategorien. Diese wirken häufig nicht allein, sondern auch zusammen. Dann spricht man von Mehrfachdiskriminierung oder auch Intersektionalität, also der Verflechtung von Diskriminierungsverhältnissen.

Die rechtliche Grundlage zu Diskriminierung liefert im deutschen Kontext das 2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Die darin erhaltene Schutzlücke, dass es für Beschäftigte an Hochschulen, aber nicht für Studierende gilt, wurde von vielen Hochschulen durch ergänzende Richtlinien und Maßnahmen geschlossen. Wegweisend ist das 2020 in Berlin in Kraft getretene Landesantidiskriminierungsgesetz Berlin (LADG). Dieses nimmt auch explizit Hochschu-

Diskriminierungskategorien	
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	<ul style="list-style-type: none"> - „Rasse“, ethnische Herkunft - Geschlecht - Alter - Behinderung - Sexuelle Identität - Religion oder Weltanschauung
Zusätzlich im Landesantidiskriminierungsgesetz Berlin	<ul style="list-style-type: none"> - Antisemitismus - Sprache - Sozialer Status - Chronische Erkrankung
Zusätzlich in der Antidiskriminierungssatzung der ASH Berlin	<ul style="list-style-type: none"> - Familienstand - Aussehen - Schwangerschaft

„ICH DENKE, WAS ICH AM STÄRKSTEN VERINNERLICHT HABE IST, DASS MENSCHEN IHREN EIGENEN HANDLUNGSWEG FINDEN WOLLEN UND ES IN DER BERATUNG NICHT DARUM GEHT, MÖGLICHSN SCHNELL EINE LÖSUNG AUFZEIGEN ZU KÖNNEN, SONDERN DASS EINE GUTE BERATUNG IM TAKT DER RATSUCHENDEN PERSON VERLÄUFT. “

(Sarah, Antidiskriminierungsreferat AStA)

len als landesunmittelbare öffentlich-rechtliche Körperschaften in den Blick und unterstützt so auch Studierende, die Diskriminierung an der Hochschule erleben. Zusätzlich dazu gibt es an der ASH Berlin eine eigene Antidiskriminierungssatzung, welche zum Umgang mit Diskriminierung, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, Mobbing und Stalking erarbeitet wurde und Betroffene schützen soll.

In Bezug auf die Beratung durch Antidiskriminierungsberater_innen an der Hochschule bedeutet dies, dass sie sowohl bei Maßgaben und Verordnungen als auch bei individuellem diskriminierendem Verhalten tätig werden können. In der Beratung wird von einem horizontalen Beratungsansatz ausgegangen. Das bedeutet, dass Diskriminierungserfahrungen aufgrund verschiedener Merkmale oder aufgrund der Kombination von Merkmalen im Blick behalten werden und eine intersektionale Perspektive gestärkt wird (vgl. advd 2015: 7).

Dabei folgt die Beratung folgenden Beratungsstandards:

- **die Beratung ist grundsätzlich kostenlos und vertraulich**
- **die Perspektiven der betroffenen Person stehen im Vordergrund der Beratung und werden nicht in Frage gestellt**
- **die Beratung kann anonym, gemeinsam mit einer Begleitung und unter Nennung eines Pseudonyms in Anspruch genommen werden**
- **die Beratung begleitet die Ratsuchenden wenn gewünscht bei weiteren Schritten wie dem Aufsuchen externer Beratungsangebote oder einer formalen Beschwerde**

Projektziele

Wie bei allen zeitlich begrenzten Projekten ist es sinnvoll, sich zu Beginn Projektziele zu überlegen, diese zu terminieren und einen Projektplan aufzustellen. Der Projektplan ist hilfreich, um die Projektziele nicht aus dem Blick zu verlieren und bei zeitlich parallel verlaufenden Arbeitsprozessen den Überblick zu behalten. Der Maßnahmenplan ist als Orientierung für die Arbeitspakete zu verstehen und nicht als abschließende Aufzählung.



[Download Maßnahmenplan](#)

Bereich: Vorbereitung und Projektbeginn	Bis wann	Stand
• Erarbeitung einer Übersicht über Ansprechpersonen im Feld an der Hochschule (Stakeholder-Analyse)		ABGESCHLOSSEN
• Erstellung eines Gesprächsleitfadens für Erstgespräche mit relevanten Ansprechpersonen im Beratungsbereich		IN BEARBEITUNG
• Kontaktaufnahme mit relevanten Ansprechpersonen (telefonisch / per E-Mail), Weitervermittlung über Schneeball-Prinzip		NOCH NICHT BEGONNEN
• Auswahl der potenziellen Berater_innen		
• Übersicht über bestehende Maßnahmen und Projekte rund um den Themenkomplex Antidiskriminierung, Diversity und Gleichstellung an der Hochschule erstellen		
• Austausch mit anderen Hochschulen bundesweit zu deren Beratungsangeboten in Fällen von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt		
• Erstellung eines Zeitplans bis zum Projektende		
• Festlegen von Ausbildungsinhalten Grundausbildung		
• Erstellen eines schriftlichen Kurzkonzepts zur weiteren Kommunikation mit Akteur_innen		
• Rücksprache und Vorstellung Kurzkonzept und Zeitplan Hochschulleitung		

Vorbereitung

Bereich: Grundausbildung der Erstberater_innen	Bis wann	Stand
• Wünsche (zeitlich, inhaltlich, methodisch) der potenziellen Erstberater_innen abfragen		
• Geeignete Referent_innen für Module finden und anschreiben, Honorare und Zeiten klären		
• Ggf. Räume buchen, bei digitaler Umsetzung Räume und Zugangscodes einrichten, Referent_innen Technik-Check ermöglichen		
• Lernziele und Ankündigungstexte festlegen		
• Moodle-Kurs für weitere Lerninhalte und Dokumentation der Module einrichten		
• Möglichkeiten der Zertifizierung klären		
• Teilnahmebescheinigungen erstellen		

Bereich: Vernetzung und kollegialer Austausch der Berater_innen	Bis wann	Stand
• Semesterweise Termine für das Berater_innennetzwerk festlegen		
• Tagesordnungspunkte sammeln, Terminerinnerungen verschicken, Räume buchen bzw. digitale Räume einrichten, Mailingliste einrichten		
• Geeignete Beratungsräume finden und entsprechende Einrichtung sichern (abschließbarer Schrank, der Beratung angemessene Atmosphäre)		
• Sicherung des Moodle-Kurses für neue Erstberater_innen		
• Ggf. Unterstützung bei der Dokumentation und der Erstellung des Jahresberichts zu Beratungsfällen		

Bereich: Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikationsstrategie	Bis wann	Stand
• Zielgruppen für die Öffentlichkeitsarbeit festlegen (z.B. potenziell von Diskriminierung Betroffene, zu sensibilisierende Nicht-Betroffene, weitere Hochschulangehörige)		
• Printprodukte (Flyer, Postkarten, Plakate) texten und layouts		
• Printprodukte (Flyer, Postkarten, Plakate) drucken		
• Bewerbung des Berater_innennetzwerks in hochschuleigenen Publikationen (z.B. Magazine oder Rundbriefe)		
• Pressemitteilung/ Ankündigungstext an die Hochschulverteiler für alle Statusgruppen erstellen		
• Informationen über Antidiskriminierungsberater_innen in Mappe für neue Mitarbeiter_innen		
• Aktualisierung oder Bereitstellung der relevanten Informationen auf der hochschuleigenen Website		

Im Rahmen der Vorbereitung und des Projektbeginns ist es außerdem sinnvoll, Projektziele – wenn notwendig – im Verlauf des Projekts anzupassen.

Diese lassen sich jeweils in kleinere Arbeitspakete mit weiteren Zielen untergliedern.

1. Projektbeginn

- Es wird eine Übersicht über bestehende Maßnahmen und Projekte rund um den Themenkomplex Antidiskriminierung, Diversity und Gleichstellung an der Hochschule erstellt.
- Es wird eine Stakeholder-Analyse durchgeführt, um relevante Akteur_innen zu identifizieren.
- Innerhalb der ersten drei Monate nach Projektbeginn findet eine Auswahl der Antidiskriminierungsberater_innen statt.

2. Grundausbildung der Erstberater_innen

- Es wird ein begleitender Moodle-Kurs mit weiterführenden Materialien und der Dokumentation der einzelnen Module erstellt, auf den auch über die Grundausbildung hinaus durch die Berater_innen zugegriffen werden kann.
- Die Berater_innen nehmen an mind. 80% der Termine der Grundausbildung teil.
- Die Grundausbildung wird mit einer Teilnahmebescheinigung unter Nennung der einzelnen Module abgeschlossen.

3. Vernetzung und kollegialer Austausch der Berater_innen

- Es gibt vor dem Start der Grundausbildung 2–3 Kennenlernertermine für die Berater_innen.
- Die Netzwerketablierung findet durch Begleitung des_der Projektmitarbeiter_in statt. Diese_r organisiert die Einladungen zu den Netzwerktreffen sowie das Protokoll.
- Sollten Berater_innen ausscheiden, trägt das Netzwerk dafür Sorge, dass neuen Personen der Einstieg in das Netzwerk, z. B. durch ein Pat*innensystem, erleichtert wird.

4. Sensibilisierung und Öffentlichkeitsarbeit für alle Hochschulangehörigen

- Es wird Material zur Öffentlichkeitsarbeit (Flyer, Plakate) erstellt, ggf. in digitaler Form.
- Eine Überarbeitung der Unterseite auf der hochschuleigenen Website wird vorgenommen, mögliche Überschrift „Unterstützung in Fällen von Diskriminierung“.
- Die Berater_innen sind auf der Unterseite mit Kontaktdaten und ggf. Fotos präsent.
- Es findet eine hochschulöffentliche Veranstaltung zu Antidiskriminierungsarbeit, dem AGG und LADG statt.

Zusammensetzung Antidiskriminierungsberater_innen

Das Netzwerk der Erstberater_innen setzt sich gemäß § 11 (4) der Antidiskriminierungssatzung der ASH Berlin aus mandatierten Interessenvertretungen (wie Mitgliedern des Frauen*rats), Referaten des AStAs sowie weiteren Hochschulmitgliedern aus unterschiedlichen Bereichen zusammen. Die Erstberater_innen sollen in der Lage sein, Diskriminierungserfahrungen der ratsuchenden

Personen zu erkennen, zu Möglichkeiten der Intervention zu beraten, an weitere (spezialisierte) Beratungsstellen zu verweisen und aufkommende Fälle datenschutzrechtlich sensibel zu dokumentieren.

Entsprechend § 11 (4) der Antidiskriminierungssatzung wird eine möglichst diverse Repräsentanz in Bezug auf Diskriminierungsmerkmale und

„ALS REFERENTIN DES ASTAS HABE ICH AUCH IMMER WIEDER BERATUNGSSITUATIONEN. HIER AUF EIN NETZWERK INNERHALB DER HOCHSCHULE ZURÜCKGREIFEN ZU KÖNNEN UND DIE MÖGLICHKEIT KOLLEGIALEN AUSTAUSCHS ZU HABEN, EMPFINDE ICH ALS SEHR WERTVOLL, SOWOHL FÜR MEINE ARBEIT, ALS AUCH ALS QUALITÄTSMERKMAL FÜR EINE HOCHSCHULE, DENN DISKRIMINIERUNG PASSIERT AUCH HIER, LEIDER.“

(Sarah, Antidiskriminierungsreferat AStA)

Positioniertheit bei den Berater_innen angestrebt. Positioniertheit bezeichnet hier „die nicht selbstgewählte Position, die einer Person gesellschaftlich zugewiesen wird“ (Bartel 2015: 15). Unterschiedliche Positioniertheiten innerhalb des Berater_innennetzwerks ermöglichen, dass bei Diskriminierungserfahrungen die Ratsuchenden selbst entscheiden können, ob sie sich wohler mit einer Person fühlen, die mögliche Diskriminierungserfahrungen teilt, oder auch nicht. Hierbei ist es sinnvoll, neben den mandatierten Interessenvertretungen auch weitere Akteur_innen gezielt anzusprechen, um eine möglichst weite Repräsentanz entsprechend unterschiedlicher Diversity-Kategorien zu ermöglichen. Des Weiteren empfiehlt es sich, die vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz eingebrachten sechs Diskriminierungsdimensionen auszuweiten:

- **Menschen unterschiedlichen Geschlechts (Männer, Frauen, trans* und nicht-binäre Personen) und unterschiedlicher sexueller Orientierung**
- **Menschen mit und ohne Rassismus- und Migrationserfahrungen**
- **Menschen mit unterschiedlichen Erstsprachen**
- **Menschen unterschiedlichen Alters**
- **Menschen mit unterschiedlicher sozialer Herkunft und Bildungserfahrung**

- **Menschen mit und ohne Behinderung und/oder chronische Erkrankungen und/oder neurodiverse Personen**
- **Menschen mit unterschiedlichen Religionszugehörigkeiten und Personen, die von Antisemitismus betroffen sind**

Zusätzlich zur diversen Repräsentanz sollen die Mitglieder des Berater_innennetzwerks auch unterschiedliche Mitgliedergruppen einer Hochschule entsprechend vertreten. Es ist davon auszugehen, dass Personen eher innerhalb ihrer eigenen Mitgliedergruppe Unterstützung suchen, d.h. es sind sowohl Studierende als auch Verwaltungs- und Servicemitarbeiter_innen, wissenschaftliche Mitarbeiter_innen und Professor_innen in das Netzwerk einzubinden. Sollte es an der Hochschule unterschiedliche Fachbereiche und Institute geben, sollte auch hier auf eine möglichst breite Verteilung geachtet werden. Diese Personen können innerhalb ihrer Gruppe bzw. ihrer Organisationseinheit als Ansprechpartner_innen in Fällen von Diskriminierung, aber auch unterstützend in der Beratung von Kolleg_innen und Mitstudierenden tätig werden.

Innerhalb von Hochschulen kommt den Studienberatungen sowie Studiengangskoordinator_innen oder Stellen mit ähnlichen Aufgaben dabei eine besondere Rolle zu. Diese sind ihrer Rolle entsprechend in engem Austausch mit den Studierenden und dadurch häufig Erstantsprechpartner_innen inner-

„ICH BIN TEIL DES BERATER _ INNENNETZWERKS, WEIL ES EIN ORT FÜR MICH IST, WO ICH MICH MIT ANDEREN BERATENDEN VERNETZEN UND AUSTAUSCHEN KANN. EINZELNE PROBLEME UND HERAUSFORDERUNGEN LASSEN SICH SO NOCH BESSER LÖSEN.“

(Jen, Antidiskriminierungsberaterin)

halb der Hochschulverwaltung. Zudem stehen sie gewöhnlich mit anderen Hochschulangehörigen in regelmäßigem Austausch. Eine Unterstützung des Netzwerkes durch Kolleg_innen aus dem Studierendenservice ist daher besonders anzuraten.

Je nachdem, wie die Organisationseinheiten innerhalb der Hochschule strukturiert sind, ist es sinnvoll, bestimmte Bereiche explizit einzubinden. Der Fokus sollte bei der Auswahl auf der Frage liegen, wer potenziell von Diskriminierung betroffen sein kann. Wenn es an der Hochschule ein Zentrum für Weiterbildung gibt, das sich mit seinen Qualifizierungsangeboten auch explizit an Externe richtet, könnten bspw. Mitarbeiter_innen aus der Weiterbildung Teil des Netzwerkes sein, da sie als Ansprechpersonen für Externe und Gäste dienen.

Den potenziellen Antidiskriminierungsberater_innen ging im Vorfeld eine E-Mail mit den grundlegenden Informationen und Zielen des Projekts zu. Danach wurden telefonische Gesprächstermine vereinbart. Um einen umfassenden Einblick in die bestehende Situation an der Hochschule zu erhalten, wurden die Gespräche mit einem Gesprächsleitfaden durchgeführt. Dieser schloss mit der Frage ab, wer noch angesprochen werden sollte, um so nach

dem Schnellball-Prinzip weitere Gesprächspartner_innen zu identifizieren. Mögliche weitere Fragen:

- **In welcher Funktion sind Sie/bist du an der Hochschule aktiv?**
- **Führen Sie/führst du bereits Erstberatung in Fällen von Diskriminierung durch? Wenn ja, an wen verweisen Sie/verweist du weiter? Arbeiten Sie/arbeitest du mit anderen Stellen an der Hochschule zusammen?**
- **Wo sehen Sie/siehst du Leerstellen an der Hochschule in Bezug auf Beratung in Fällen von Diskriminierung?**
- **Welche Themen würden Sie sich/würdest du dir zur Qualifizierung als Berater_in wünschen?**
- **Wie ist Ihre/deine zeitliche Verfügbarkeit zur Teilnahme an der Grundausbildung und dem Berater_innennetzwerk?**
- **Mit welchen Personen an der Hochschule sollte ich noch sprechen? Wen würden Sie/würdest du gern im Berater_innennetzwerk vertreten sehen?**

Die Auswahl anhand der Erstgespräche, der Positioniertheit der Berater_innen und ihrer organisationalen Einbindung führte an der Alice Salomon Hochschule zur Auswahl folgender Personen:

• **gemäß § 11 (4) der Antidiskriminierungssatzung der ASH Berlin**

- Vertretung des Personalrats sowie des studentischen Personalrats
- zentrale sowie dezentrale Frauen*beauftragte und ihre Stellvertreter_innen
- die Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung
- die_der Beauftragte für die Belange von Studierenden mit einer Behinderung, chronischen Krankheit und/oder psychischen Beeinträchtigung
- das Antidiskriminierungsreferat des Allgemeinen Studierenden-ausschusses (AStA)
- das Queerreferat des Allgemeinen Studierendenausschusses (AStA)
- das BIPOC-Referat des Allgemeinen Studierendenausschusses (AStA)
- Mitarbeiter_in des Familienbüros

• **weitere Personen:**

- eine Vertretung der Professor_innenschaft
- ein bis zwei Vertretungen der Gruppe der Lehrbeauftragten/wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen
- ein_e Vertreter_in der Allgemeinen Studienberatung
- ein_e Vertreter_in des Praxisamts (Betreuung der Studierenden in ihren Praktika)
- ein_e Vertreter_in des Zentrums für Weiterbildung
- studentische Tutor_innen des Projekts „Empowerment, Sensibilisierung und antirassistische Öffnung an der ASH Berlin“ (EmpA)
- ein_e Vertreter_in des Frauen*rates
- Vertreter_innen des Pre-Study-Programms, des Refugee Office sowie des International Office

Entsprechend der Antidiskriminierungssatzung wurden die Berater_innen an der ASH Berlin durch die Hochschulleitung berufen. Hierbei werden Studierende für ein Jahr, andere Hochschulangehörige für zwei Jahre als Berater_innen berufen. Dies verankert die Berater_innen strukturell an der Hochschule und zeigt das Interesse der Hochschulleitung an Antidiskriminierungsmaßnahmen.

Identifikation weiterer relevanter Akteur_innen

An den Hochschulen gibt es Personen, die sich schon seit vielen Jahren in vielfältiger Art und Weise für einen diskriminierungssensiblen Umgang an der Hochschule einsetzen. Dies können die mandatierten Interessenvertretungen sein, aber auch engagierte Einzelpersonen aus den unterschiedlichen Statusgruppen oder Hochschulgremien. Es ist sinnvoll, diese zu identifizieren und einzubinden, um mögliche Widerstände, Anregungen und Ideen mit in die weitere Projektentwicklung einfließen zu lassen.

Hochschulleitung

Die Hochschulleitung ist für die inhaltliche und strategische Ausrichtung und Weiterentwicklung der Hochschule verantwortlich. Die Hochschulleitung ist zudem offiziell Arbeitgeberin des wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Personals und so – wenn diese nicht an anderer Stelle benannt ist – Beschwerdestelle nach §13 AGG in Fällen von Ungleichbehandlung. Für das Gelingen des Projekts ist es wichtig, die Hochschulleitung frühzeitig und regelmäßig über den Projektverlauf zu informieren, um so auch den Mehrwert des Projekts an der Hochschule hervorzuheben und gegenüber den Organisationseinheiten zu kommunizieren. Es ist davon auszugehen, dass durch niedrigschwellige und großflächige Beratungsangebote die Anzahl an möglichen Beschwerden an die Hochschulleitung sinkt und dies so auch zu einer Entlastung führen kann. Zusätzlich dazu liegt bei der Hochschulleitung die Verantwortung für die Vertraulichkeitsvereinbarungen, die alle Mitglieder des Berater_innennetzwerks verpflichtend unterzeichnen. Bei ihr sollte auch

die Aufgabe zur Berufung der identifizierten Personen als Antidiskriminierungsberater_innen liegen.

Frauen*rat

Der Frauen*rat der ASH wählt nach § 59 Berliner Hochschulgesetz die Frauen*beauftragte und unterstützt diese bei der Entwicklung und Realisierung ihrer Aufgaben. Der Frauen*rat der ASH Berlin vertritt die Interessen von Frauen und ist offen für die Anliegen von trans, inter und nicht-binären Personen an der Hochschule. Da effektive Gleichstellungsarbeit auch den Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt (SDG) umfasst, ist eine Einbindung des Frauen*rats in das Berater_innennetzwerk unerlässlich. Im Frauen*rat findet sich fachliche Expertise unterschiedlicher Statusgruppen zu diesem Thema, welches in den Aufbau des Berater_innennetzwerkes einfließen kann.

Akademische Selbstverwaltung -

Kommissionen für Antidiskriminierung, Diversity und Barrierefreiheit

Die relevanten Gremien der Akademischen Selbstverwaltung frühzeitig in das Projekt einzubinden, kann dabei unterstützen, relevante Akteur_innen zu identifizieren und Wünsche und Erwartungen an niedrigschwellige Beratungsangebote auszuloten. Gemeinsam kann erörtert werden, welche präventiven Maßnahmen an der Hochschule entwickelt werden. Als Grundlage können das Datenmonitoring der Beratungsfälle und der Beschwerdestelle für das Policy-Making an der Hochschule genutzt werden.

International Office

Internationale Studierende und Austauschstudierende, deren Erstsprache nicht Deutsch ist und/oder die nichtweiß sind, machen an deutschen Hochschulen Rassismuserfahrungen. In einer Umfrage der TH Mittelhessen gaben 94% der befragten internationalen Studierenden, welche Diskriminierungserfahrungen machen mussten, an, dass sie nicht wussten, an wen sie sich wenden können (vgl. Bleicher-Rejditsch et al. 2014). Da das International Office als Schnittstelle zwischen ankommenden Studierenden und der restlichen Hochschule gesehen werden kann, ist es sinnvoll, mit diesem in Austausch zu treten, um Bedarfe für den Diskriminierungsschutz dieser Studierendengruppe zu ermitteln und gemeinsam zu erarbeiten, wie Beratungsangebote diesen gegenüber zugänglich gemacht werden können.

An der ASH Berlin gibt es zusätzlich das Refugee Office mit dem Pre-Study-Programm, welches sich explizit an geflüchtete Studieninteressierte richtet und diese beim Zugang zum Hochschulstudium unterstützt. Die studentischen Tutor_innen unterstützen und begleiten dabei die Teilnehmenden des Programms und sind so auch Ansprechpersonen im Fall von Diskriminierung. Außerdem bietet das Projekt „Empowerment, Sensibilisierung und antirassistische Öffnung an der ASH Berlin“ (kurz EmpA) Unterstützung und Austauschräume für BIPOC-Studierende.

Studentische Selbstverwaltung: Allgemeiner Studierendenausschuss (AStA) und Referate

Studierende sind die größte Mitgliedergruppe einer Hochschule. Daher ist davon auszugehen, dass in einem Großteil der Diskriminierungsfälle Studierende entweder als Betroffene oder diskriminierende Personen involviert sind. Ein Austausch mit der studentischen Selbstverwaltung ist hilfreich, um Leerstellen im Diskriminierungsschutz an der Hochschule zu identifizieren und um Kontakt mit Studierenden aufzunehmen, die marginalisierten Gruppen angehören und damit potenziell verstärkt Diskriminierungserfahrungen machen.

Hochschullehrende

Ein Großteil der Diskriminierungserfahrungen an der Hochschule findet im Rahmen der Lehre statt. Da die Gremien der studentischen und akademischen Selbstverwaltung häufig nur jenen Studierenden bekannt sind, die hochschulpolitisch aktiv sind, und Studierende die Gruppe mit dem höchsten Diskriminierungspotenzial sind, ist es sinnvoll, mit Hochschullehrenden in Kontakt zu treten. Diese können entweder aufgrund ihrer Fachexpertise im Bereich Beratung, Empowerment und Antidiskriminierung angesprochen werden, oder aufgrund ihrer Position als Hochschullehrende als Vertrauenspersonen von Studierende adressiert werden. Eine erste Unterstützung zur Orientierung sind hierbei die Gremien der akademischen Selbstverwaltung.

**„MITGENOMMEN HABE ICH INSBESONDERE DIE KENNTNIS VON SPEZIFISCHEN
METHODEN, WIE DISKRIMINIERUNG AUF GRUNDLAGE DES AGG FESTGESTELLT
WERDEN KANN UND WELCHE OPTIONEN DER INTERVENTIONEN ES JEWEILS GIBT.
ABER AUCH GRUNDLEGENDE AUSBILDUNGSINHALTE ZUR WERTSCHÄTZENDEN UND
HILFREICHEN BERATUNG DER RATSUCHENDEN FAND ICH SEHR INTERESSANT.“**

(Ute, Antidiskriminierungsberaterin)

Aufgrund von Covid-19 wurden die Module digital geplant und umgesetzt und erforderten sowohl auf Seiten der Durchführenden als auch bei den Teilnehmenden ein hohes Maß an Flexibilität in der Seminargestaltung und hohe Konzentration durch die bildschirmübermittelte Form der Workshops. Dies verzögerte durch das Fehlen informellerer Räume wie gemeinsame Kaffee- und Mittagspausen das Kennenlernen der Berater_innen untereinander und so auch die für die Netzwerkarbeit wichtige Vertrauensbildung.

Ablauf Grundausbildung

Die Grundausbildung für Erstberater_innen dient der fachlichen und nachhaltigen Qualifizierung von Personen, die in ihrer Funktion beratend an der ASH tätig sind oder aufgrund des ihnen entgegengebrachten Vertrauens informell als Ansprechpersonen bei Diskriminierung fungieren. Obwohl Beratung bereits Teil der Tätigkeit einzelner Berater_innen ist, hat es Priorität, eine gemeinsame qualifizierende Basis zu schaffen und dabei Schwerpunkte zu setzen. Die Schwerpunkte der einzelnen Module und auch die Seminarzeiten wurden dabei gemeinsam mit den Teilnehmenden festgelegt, um eine hohe intrinsische Motivation der Berater_innen zu nutzen und allen die Möglichkeit zu geben, an den Modulen teilzunehmen. Diese wurden zusätzlich mit zeitlichem Vorlauf kommuniziert.

Die Grundausbildung der Antidiskriminierungsberater_innen gliederte sich in insgesamt fünf Module, welche nachfolgend mit ihren jeweiligen Lehr-/Lernzielen und Ankündigungstexten dargestellt werden. Die Teilnehmenden erhalten eine Teilnahmebescheinigung, in der die Ausbildungsinhalte und der Gesamtstundenumfang inklusive Selbstarbeit in einem Moodle-Kurs aufgeführt sind. Dies dient dem Nachweis der Qualifizierung und bietet so die Möglichkeit, dass die Beteiligten die gewonnen Kompetenzen auch in anderen beruflichen Kontexten nachweisen können.

Modul 1:

Grundlagen der Erst- und Verweisberatung

zweitägig, jeweils 5,5 Stunden (exklusive Mittagspause)

Das Modul vermittelt Standards der Erst- und Verweisberatung: Was ist Beratung (nicht)? Wie läuft ein Beratungsgespräch ab? Wo sind die Grenzen meiner Zuständigkeit und Kompetenz? Wie gehe ich mit Rollenkonflikten um? Wie gehe ich mit Vertraulichkeit und Hierarchien an Hochschulen um? Wie kann ich psychosoziale Unterstützung leisten? Wie kann ich als Berater_in selbstfürsorglich sein? Zudem vermittelt das Modul Grundkenntnisse über Diskriminierung an Hochschulen und Möglichkeiten der Beratung bei Diskriminierungserfahrungen. Hierfür greifen die Referent_innen auf Beispiele aus ihrer Beratungspraxis zurück.

Lernziele:

Die Teilnehmenden

- *können eine Erst- und Verweisberatung durchführen und kennen zuständige hochschulinterne und -externe Stellen, an die verwiesen werden kann*
- *können mit den spezifischen Herausforderungen von Beratung an Hochschulen (Grenzen, Hierarchien, Vertraulichkeit) konstruktiv umgehen*
- *kennen hochschulspezifische Diskriminierungsformen und -ebenen*
- *reflektieren ihre eigene Position und Person, insbesondere im Hinblick auf diskriminierende Strukturen*

Modul 2:

Positioniertheiten der Berater_innen aus intersektionaler Perspektive

eintägig, 5 Stunden (exklusive Mittagspause)

In diesem Modul geht es um Positioniertheiten und Positionierungen in der Gesellschaft, also darum, was Gesellschaft aus uns macht und das, was wir mit dem machen, was die Gesellschaft mit uns macht. Dabei widmen wir uns folgenden Fragen:

- Welche Rolle spielen Positioniertheiten in der Beziehung zu Ratsuchenden (Empathie, Aufträge, Beziehung)?
- Welche Rolle spielen Positioniertheiten in der Auseinandersetzung und im Kontakt mit Diskriminierungsverantwortlichen?
- Oder etwas konkreter und persönlicher formuliert: Wie Sorge ich als Berater_in für mein Empowerment? Wie gehe ich mit Belastungen und Verletzungen um? Wie halte ich als Berater_in meine Privilegien präsent? Wie kann ich verantwortlich und hilfreich handeln?

Lernziele:

Die Teilnehmenden

- *können ausführen, welche Rolle die eigenen gesellschaftlichen Positioniertheiten in der Beratung spielen*
- *können Konzepte von Intersektionalität und Mehrfachdiskriminierung erklären*
- *erfahren mehr über ihre eigene Position in der Gesellschaft*

Modul 3:

Sexualisierte Gewalt und Trauma als Thema in der Beratung

eintägig, 5 Stunden (exklusive Mittagspause)

Dieses Modul widmet sich dem Schwerpunkt sexualisierte Gewalt und Trauma in der Beratung. Hierbei werden grundlegende Informationen zu Betroffenheit von sexualisierter Gewalt in unserer Gesellschaft gegeben und was bei einem Erstgespräch zu sexualisierter Gewalt und Trauma zu beachten ist. Zusätzlich geht es um den Umgang mit Stigmata und Handlungskonzepte in der Institution Hochschule.

Lernziele:

Die Teilnehmenden

- *können den Ablauf und Achtungszeichen der Beratung wiedergeben*
- *reflektieren, wie Verschränkungen mit anderen Diskriminierungsverhältnissen mitgedacht werden können*
- *entwickeln ein Grundverständnis für Betroffenheit von sexualisierter Gewalt in unserer Gesellschaft*
- *befassen sich mit der Frage, was ein Handlungskonzept in der Institution beinhalten kann*

Modul 4:

Kollegiale Beratung als Methode der Intervention

zweitägig, jeweils 6 Stunden (exklusive Mittagspause)

Diese zweitägige Fortbildung erarbeitet anhand der Methode „Kollegiale Beratung“ einen (weiteren) Weg, innerhalb der eigenen Interventionsgruppe selbständig und strukturiert zu arbeiten. Ziel ist es, die Methode am Ende der Fortbildung selbständig zur Bearbeitung von Fällen anwenden zu können. Der Workshop ist teilnehmer_innenorientiert gestaltet und beinhaltet neben inhaltlichem Input viel Raum für das eigene Ausprobieren sowie die Diskussion von Möglichkeiten und Grenzen.

Lernziele:

Die Teilnehmenden

- *können selbständig Interventionsgruppen bilden*
- *sind in der Lage, Herausforderungen aus Beratungen zu formulieren und können Fälle diversitätssensibel und anonymisiert erörtern*
- *kennen den zeitlichen Ablauf kollegialer Beratungen und den inhaltlichen Mehrwert ihrer einzelnen Teile. Sie können die Methode reflektieren und Variationsmöglichkeiten besprechen*
- *haben in der Gruppe besprochen, was Möglichkeiten und Grenzen der kollegialen Beratung sind und in welchem Anwendungsbereich sie nützlich für ihre zukünftige Arbeit sein kann*

Modul 5:

Falldokumentation sowie interne und externe Verweisberatung

eintägig, 5 Stunden (exklusive Mittagspause)

Die Dokumentation von Beratungsanfragen dient sowohl dem Monitoring von Fällen als auch als Grundlage zur Entwicklung und Implementierung weiterer Präventionsangebote. Hierbei bewegt sich die Dokumentation immer im Spannungsfeld zwischen notwendigen Informationen und dem Schutz persönlicher Daten. Im Modul werden gemeinsame Standards für die Falldokumentation erarbeitet, und in einem zweiten Teil Initiativen und externe (Fach-)Beratungsstellen zum weiteren Verweis im Rahmen eines „Marktes der Möglichkeiten“ vorgestellt. Beim digitalen Markt der Möglichkeiten stellen sich externe Beratungsstellen aus den Bereichen Antidiskriminierung und gegen rechte Gewalt vor und stehen in kleinerer Runde für Nachfragen zur Verfügung. Wie ist die Arbeit der Beratungsstelle aufgebaut? Wie finden Ratsuchende mit ihren Anliegen Unterstützung?

Lernziele:

Die Teilnehmenden

- sind in der Lage, eine eigene Falldokumentation durchzuführen
- wissen um datenschutzrechtliche Implikationen in der Dokumentation von Beratungsgesprächen
- kennen externe Ansprechpersonen und können auf diese bedarfsgerecht verweisen

„ICH HABE VIEL ZU DISKRIMINIERUNGS-SENSIBLER ARBEIT AUF DEN UNTERSCHIEDLICHSTEN EBENEN GELERNT. AM MEISTEN HAT MICH DIE SITZUNG MIT WILDWASSER ZU SEXUALISierter GEWALT BESCHÄFTIGT. ES WAR EINE SEHR SENSIBLE, NAHE SESSION, IN DER DIE GRUPPE NOCH ENGER ZUSAMMEN GEWACHSEN IST UND VERTRAUEN AUFGEBAUT HAT, SICH GEGENSEITIG ZU STÄRKEN. AUCH WEIL EINZELN BEI VIELEN LEUTEN VIEL HOCH KAM. ICH FAND DEN UMGANG DAMIT UND DAS ZUSAMMENSTEHEN SEHR BEEINDRUCKEND.“

(Jen, Antidiskriminierungsberaterin)

Netzwerketaблиerung

Netzwerk etablierung

„ALS BERATER_ INNEN FÜLLEN WIR DIE ANTIDISKRIMINIERUNGSSATZUNG DER ASH BERLIN MIT LEBEN UND GEBEN DIESER EIN GESICHT. WIR TRAGEN SOMIT UNSEREN TEIL DAZU BEI, DISKRIMINIERUNG AN DER HOCHSCHULE ENTGEGEN ZU WIRKEN.“

(Savira, stellvertretende Frauen*beauftragte)

Strukturelle Rahmenbedingungen

Ohne strukturelle Rahmenbedingungen ist die Tätigkeit der Antidiskriminierungsberater_innen nicht möglich bzw. hat im schlechtesten Fall weitere negative Auswirkungen für die Ratsuchenden. Denn mit dem Angebot einer Beratung verbindet sich für Ratsuchende meist auch der Wunsch, Handlungsfähigkeit durch eine Beratung (zurück) zu gewinnen. Dies erfordert einen strukturellen Rahmen, auf den in der Beratung Bezug genommen werden kann, um Unterstützungswege aufzuzeigen.

Im Idealfall gibt es an der jeweiligen Hochschule eine Satzung oder Richtlinie, welche dem Schutz vor Diskriminierung und sexualisierter Gewalt, Mobbing und Stalking dient. Diese bietet einen Definitionsrahmen, benennt präventive Maßnahmen sowie Ansprechpersonen und skizziert einen transparenten Beschwerdeweg. Zusätzlich dazu kann auch ein Blick in die Hausordnung helfen, wenn diskriminierende Handlungen und Aussagen als Störung von Lehrveranstaltungen gesehen werden können. An der ASH

Berlin benennt die Hausordnung zum Beispiel Regelungen zum Tragen von rechter Kleidung und Symbolik, das einen Ausschluss aus Veranstaltungen zur Folge haben kann. Auch Dienstvereinbarungen zum Schutz vor Diskriminierung von Beschäftigten oder ein Maßnahmenplan im Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt kann hier Wege des Umgangs aufzeigen und Verantwortlichkeiten klären. All diese strukturellen Vorgaben werden erst in ihrer Anwendung sinnvoll und mit Leben gefüllt, so dass die Bekanntmachung des Berater_innennetzwerkes einhergeht mit der transparenten Kommunikation über bereits bestehende Handlungsmöglichkeiten.

Von einer personellen Überschneidung zwischen den Personen, die Erstberatung im Fall von Diskriminierung anbieten, und denjenigen, die Teil der Beschwerdestelle in Fällen von Diskriminierung sind, ist abzuraten. Hierbei kommt es zu stark zu Rollenkonflikten: Aufgabe der Erstberater_innen ist es, als niedrigschwellige Ansprechpersonen Betroffenen von Diskriminierung

und sexualisierter Gewalt Unterstützung anzubieten, wohingegen Personen, die Teil der Beschwerdestelle sind, die Situation analysieren und ein Vorgehen zum Umgang mit den Erwartungen an die diskriminierende Person formulieren sollten.

Ein weiteres relevantes Thema ist der Umgang mit der Heterogenität der Gruppe der Berater_innen in Bezug auf finanzielle Entlohnung. Personen aus dem Netzwerk mit Arbeitsverträgen mit der Hochschule sind für die Teilnahme von ihren regulären Tätigkeiten freigestellt. Anders sieht es bei den Lehrbeauftragten und den Studierenden aus. Hier ist es wichtig, eine einheitliche und den Bedürfnissen der jeweiligen Statusgruppen angepasste angemessene Entlohnung zu ermöglichen, z.B. in Form von Aufwandsentschädigungen oder Sitzungsgeld. Dies kann die Berater_innen darin bestärken, dass die Hochschule ihre Tätigkeit als relevant wahrnimmt und sie neben ihren ehrenamtlichen Tätigkeiten z.B. in der Selbstverwaltung und in Gremien, die bei vielen in großem Maße vorhanden ist, auch strukturell in der Haushaltsplanung der Institution mitdenkt.



Download
Vertraulichkeitsvereinbarung



Download
Vorlage Informationsblatt Datenschutz

Datenschutz, Vertraulichkeit und Monitoring

Gerade in der Beratung zu Diskriminierung fallen sensible Daten an, mit denen entsprechend umgegangen werden muss. Die Diskriminierungsberater_innen wurden in der Grundausbildung zu Vertraulichkeit geschult und durch die Hochschulleitung zur Vertraulichkeit und der Wahrung des Datenschutzes mit einer zu unterzeichnenden Vertraulichkeitsvereinbarung verpflichtet.

Auf Grundlage einer Vorlage der_s Diversitätsbeauftragte_n der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (https://www.diversitaet.uni-kiel.de/de/beauftragte_r-fuer-diversitaet) wurde zusätzlich ein Informationsblatt für Ratsuchende erarbeitet, in dem diese darüber informiert werden, welche Daten von ihnen zu welchem Zweck verarbeitet und wie diese aufbewahrt werden. Hierbei gilt der Grundsatz der Datensparsamkeit. Die Ratsuchenden erhalten das Informationsblatt zusammen mit einer Einwilligungserklärung, die sie unterschreiben können. Beide Dokumentenvorlagen stehen als Download (siehe QR Code) zur Verfügung.

Sollte eine anonyme Beratung erwünscht sein, so sollte diese ermöglicht werden. Denkbar für die praktische Handhabung ist bspw. die Verwendung von Pseudonymen, um die Ratsuchenden zu schützen und ihren Wunsch nach Anonymität zu wahren.


Die Antidiskriminierungsberater_innen erfassen in einer Tabelle die Anzahl der Fälle, das Medium der Anfrage sowie um welche Diskriminierungskategorie(-n) und um welchen (Fach-)Bereich bzw. welches Setting es sich handelt. Weitere Daten wie Studiengang, Fachsemester oder Ähnliches werden nicht erhoben, da an einer kleinen Hochschule wie der ASH Berlin nicht ausgeschlossen werden kann, dass aufgrund dieser Daten ein Rückschluss auf konkrete Personen möglich ist. Gegebenenfalls wird in der Tabelle festgehalten, ob es zu einer Beschwerde gegen die diskriminierende Person kommt.

Diese Daten werden einmal jährlich der Hochschulleitung und weiteren relevanten Gremien präsentiert, um daraus ggf. Präventionsmaßnahmen ableiten zu können. Wie bei allen Datenerhebungen ist darauf hinzuweisen, dass dies nicht die Anzahl der Diskriminierungsfälle an der Hochschule wiedergibt, sondern nur die Anzahl der Beratungsfälle – es ist davon auszugehen, dass die Dunkelziffer an Fällen sehr viel höher ist.

Räumliche und technische Ausstattung

Zu den strukturellen Rahmenbedingungen gehört die Möglichkeit, einen eigenen Beratungsraum zu nutzen, um so Beratungen in ruhiger und angenehmer Atmosphäre stattfinden zu lassen. Viele an der Hochschule Beschäftigte teilen sich Büros, so dass Beratungsgespräche am eigenen Schreibtisch unter Wahrung der Vertraulichkeit nicht möglich sind. In dem Beratungsraum sollte es die Möglichkeit geben, weiterführende Informationen wie Flyer oder Visitenkarten von Organisationen bereitzulegen. Außerdem sind abschließbare Schränke oder Fächer unabdingbar, um die sensiblen Daten der Ratsuchenden während der Beratungstätigkeit sicher aufzubewahren. Für die telefonische Beratung und Kontaktaufnahme braucht es ein Telefon sowie einen internetfähigen Rechner.

Aufgrund von Covid-19 konnten in der Projektlaufzeit zwar die Forderungen nach angemessener technischer und räumlicher Ausstattung an die Hochschulleitung vermittelt werden, durch die bestehenden Kontaktbeschränkungen befinden sich jedoch nur wenige Personen in Präsenz an der Hochschule. Ein anonymes Betreten der Hochschule ist ebenfalls nicht möglich. Hier sollte versucht werden, die bestehenden digitalen Kommunikationsmöglichkeiten in Absprache mit der IT-Abteilung so für die Beratung zu nutzen, dass eine möglichst sichere Kommunikation mit von Diskriminierung Betroffenen möglich ist. Da die Berater_innen nicht über Diensthandys verfügen, empfiehlt sich die Nutzung von datenschutzrechtlich geprüften Open-Source Videokonferenzsystemen wie Jitsi oder BigBlueButton. Bei letzterem ist auch eine telefonische Einwahl möglich. Hierbei kann, wenn durch die Ratsuchenden gewünscht, auch die Kamera deaktiviert bleiben. Es ist jedoch nicht zu unterschätzen, dass digital vermittelte Kommunikation nicht in gleichem Maße wie direkte Kommunikation die Möglichkeit bietet, einen vertraulichen Raum herzustellen, der für eine Erstberatung vielleicht notwendig ist. Die Hürde zur Teilnahme kann hier für Ratsuchende höher sein.



Im Rahmen von Covid-19 gewinnt die Website der Hochschule maßgeblich an Bedeutung, da eine physische Bewerbung von Antidiskriminierungsarbeit durch Ausgänge, Flyer und Plakate an der Hochschule aufgrund der Zugangsbeschränkungen nicht zielführend ist. Hier lohnt es sich, mit dem Team der Hochschulkommunikation/ der Presseabteilung das Gespräch zu suchen und gemeinsam Lösungen zu finden, wie Informationen zur Unterstützung die von Diskriminierung betroffenen Hochschulangehörigen erreichen und wie die Website entsprechend überarbeitet werden kann. Zusätzlich dazu können hochschuleigene Veröffentlichungen und Newsletter genutzt werden, um das Angebot zu bewerben und beispielweise in Form von Interviews ein Porträt der Berater_innen zu bieten. Eigenständige Social-Media-Kampagnen wie „Unboxing Discrimination“ der Universität zu Köln (<https://vielfalt.uni-koeln.de/antidiskriminierung/unboxingdiscrimination>) helfen dabei, das Thema auf die Tagesordnung zu setzen und Unterstützungsangebote zu präsentieren.

Öffentlichkeitsarbeit

Als ein weiterer möglicher Baustein zum Schutz vor Diskriminierung wird durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes „Sensibilisierung, Empowerment und Öffentlichkeitsarbeit“ genannt. Hier wird darauf verwiesen, dass bestehende Angebote wie Beratung und Beschwerdeverfahren erst dann ihre Wirkung entfalten, wenn sie den Hochschulangehörigen bekannt sind. Als erster Punkt wird eine aktuelle und übersichtliche Website genannt (vgl. ADB 2020: 20).

Wenn die Möglichkeit besteht, sollte auf der Website mit Fotos und persönlichen Statements der Berater_innen gearbeitet werden, um ihr Engagement im Bereich Antidiskriminierung hervorzuheben und potenziell Ratsuchenden einen persönlichen Eindruck zu vermitteln. Ziel der Präsentation auf der Website ist es, dass Ratsuchende Ansprechpersonen entsprechend ihres Anliegens auswählen und identifizieren können.

Anhang

Anhang

Glossar

AGG: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (kurz AGG) ist 2006 in Kraft getreten und soll Benachteiligung aufgrund von Diskriminierungsmerkmalen wie ethnische Herkunft, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Religion oder Weltanschauung, Alter oder aufgrund einer Behinderung verhindern. Das AGG gilt für Beschäftigte an Hochschulen, nicht aber für Studierende.

AS: Der Akademische Senat ist das höchste Gremium der akademischen Selbstverwaltung an der Hochschule. In anderen Bundesländern auch als Hochschulsenat bekannt.

BCP: Das „Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ (kurz BCP) ist ein Förderprogramm zur Umsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen an Hochschulen.

BIPoC: Black, Indigenous and People of Color (BIPoC) ist eine Selbstbezeichnung von Menschen mit Rassismuserfahrung, die nicht als weiß, deutsch und westlich wahrgenommen werden und sich auch selbst nicht so definieren.

EmpA: Das Projekt „Empowerment, Sensibilisierung und antirassistische Öffnung an der ASH Berlin“ (kurz EmpA) bietet Empowerment und Austauschräume für BiPOC-Studierende. Die Stärkung rassismuserfahrener Studierender steht dabei im Vordergrund und wird durch studentische Tutor_innen unterstützt.

LADG: Das Landesantidiskriminierungsgesetz (kurz LADG) des Landes Berlin ist 2020 in Kraft getreten und stärkt die Rechte der von Diskriminierung Betroffenen gegenüber öffentlichen Stellen wie Behörden und Verwaltung. Zusätzlich zu den im AGG beschriebenen Merkmalen werden chronische Erkrankungen, Sprache und sozialer Status als Diskriminierungsmerkmale benannt. Das LADG gilt auch für Studierende.

Pre-Study-Programm: Die ASH Berlin bietet Studieninteressierten mit Fluchterfahrung dieses einjährige zum Studium qualifizierende Programm an. Neben qualifizierenden Vorpraktika werden die für ein Studium benötigten Deutschkenntnisse vermittelt. Die Teilnahme am Programm ist kostenfrei, die Teilnehmenden werden von Mentor_innen und einer_m Sozialarbeiter_in unterstützt. Das Pre-Study-Programm ist zusammen mit dem Refugee Office Teil des International Office der ASH Berlin.

Literaturangaben

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2020): Bausteine für einen systematischen Diskriminierungsschutz an Hochschulen.

Im Internet abrufbar unter (letzter Zugriff am 6.04.21):

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/bausteine_f_e_systematischen_diskriminierungsschutz_an_hochschulen.html

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2017): Diskriminierung in Deutschland. Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages, Berlin.

Im Internet abrufbar unter (letzter Zugriff am 6.04.21):

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/gemeinsamer_bericht_dritter_2017.html

Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) (2015): Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung. Eckpunktepapier des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd). Dritte, unveränderte Auflage.

Im Internet abrufbar unter (letzter Zugriff am 6.04.21):

<https://www.antidiskriminierung.org/materialien/qualitaetsstandards-ad-beratung>

Bartel, Daniel (2015): Positioniertheit von Berater_innen und Beratungsangeboten. In: Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) (Hg.): Antidiskriminierungsberatung in der Praxis. Die Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung ausbuchstabiert. S.12-19

Bleicher-Rejditsch, Irene/Härtel, Andrea/Bahr, Rebecca/Zalucki, Michaela (2014): Erfahrungen Internationaler Studierender und Studierender mit „Migrationshintergrund“ an der Hochschule. Zusammenfassung der Ergebnisse einer Studierendenbefragung an der THM. Vorgelegt vom Projekt Hochschule in der Migrationsgesellschaft – Interkulturelle Öffnung der THM (ProMi), Gießen.

Im Internet abrufbar unter (letzter Zugriff am 6.04.21):

https://www.phfreiburg.de/fileadmin/dateien/zentral/zwh/paedagogischewerkstatt/thmstudie_klein.pdf

Feltes, Thomas (2012): Genderbased Violence, Stalking and Fear of Crime. Länderbericht Deutschland. EU-Projekt 2009–2011, Bochum.

Im Internet abrufbar unter (letzter Zugriff am 6.04.21):

http://www.gendercrime.eu/pdf/gendercrime_country_report_germany_german.pdf

Klein, Uta/Rebitzer, Fabian A. (2012): Diskriminierungserfahrungen von Studierenden: Ergebnisse einer Erhebung. In: Heitzmann, Daniela/ Klein Uta (Hrsg.): Diversity konkret gemacht. Wege zur Gestaltung von Vielfalt an Hochschulen, S. 118–136. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.



Alice Salomon Hochschule Berlin
University of Applied Sciences

