



Antidiskriminierung an Hochschulen – Lernen, Vernetzen, Handeln

Eine Bilanz der advd-Qualifizierungsmaßnahmen
2023–2024 im Rahmen des KNAD

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Eva Maria Andrades

.....4

I. Spannungsfelder in der Entwicklung in der Antidiskriminierungsarbeit: Erfahrungen aus einer langjährigen Praxis und Eindrücke aus dem Qualifizierungsprogramm

Ursel Gerdes

.....8

II. Bedarfsorientierte Qualifizierungsmaßnahmen für Antidiskriminierungsberater*innen an Hochschulen – die Arbeit des advd im Rahmen des KNAD

Franziska Schwantuschke

.....14

III. Antidiskriminierungsberatung an Hochschulen – spezifische Herausforderungen und Chancen

Sabine Wöller

.....18

IV.	„Wir kämpfen in und gegen unsere Institution“ – Herausforderungen in der Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen	
	Shemi Shabat	
	23
V.	Antidiskriminierungsberatung an Hochschulen zwischen Anspruch und Wirklichkeit	
	Dr. Aline Oloff und Nilay Bayirti	
	28
	Autor*innen	
	34
	Impressum	
	37

Vorwort

Eva Maria Andrades

Mit dieser Publikation möchten wir eine Bilanz der durchgeführten Maßnahmen im Rahmen der advd-Qualifizierung ziehen, aus der Handlungsempfehlungen für die zukünftige Antidiskriminierungsberatung an Hochschulen abgeleitet werden können.

In den letzten Jahren hat der Schutz vor Diskriminierung in allen gesellschaftlichen Bereichen stark an Bedeutung gewonnen – auch an Hochschulen und Universitäten. Insbesondere die Beratung von Betroffenen spielt hier eine entscheidende Rolle. Diskriminierung und strukturelle Benachteiligungen beeinträchtigen den Bildungserfolg sowie die persönliche und berufliche Entfaltung von Studierenden und Hochschulmitarbeitenden.

Hochschulen tragen als Orte des Lernens und Forschens eine besondere Verantwortung, ein Umfeld zu schaffen, das frei von Diskriminierung ist und in dem Vielfalt wertgeschätzt sowie Chancengleichheit aktiv gefördert wird. Die Antidiskriminierungsberatung stellt in diesem Kontext eine zentrale Säule dar, die eine inklusive Hochschulkultur vorantreibt.

Als Dachverband unabhängiger, zivilgesellschaftlicher Antidiskriminierungsberatungsstellen und Mitglied im Kompetenznetzwerk Antidiskriminierung und Diversitätsorientierung (KNAD) haben wir die Arbeit der Berater*innen an Hochschulen begleitet und mit gezielten Maßnahmen gestärkt. Ein wesentlicher Bestandteil unserer Arbeit lag dabei auf der Qualifizierung und Weiterbildung der Beratenden, um deren Fachkompetenz und Handlungsfähigkeit zu erweitern und die Beratungsarbeit weiter zu professionalisieren.

Mit dieser Publikation möchten wir zum Abschluss der Förderung des KNAD eine Bilanz der durchgeführten Maßnahmen ziehen. Die Publikation dokumentiert zentrale Erkenntnisse, Beobachtungen und Maßnahmen, die im Rahmen unserer zweijährigen Zusammenarbeit sowie der Vernetzung mit Expert*innen und Berater*innen aus Hochschulen gewonnen wurden.

Dabei zeigt sich, dass der Bedarf an fachlichem Austausch und professioneller Weiterbildung für Antidiskriminierungsberater*innen (ADB) an Hochschulen enorm ist. Angesichts zahlreicher Anfragen hat der advd 2023 begonnen, seine Expertise in der hochschulischen Antidiskriminierungsberatung gezielt zu vermitteln und den Austausch mit Hochschul-Expert*innen zu intensivieren. Anfragen aus dem gesamten Bundesgebiet haben uns erreicht. Dabei wurde deutlich, wie groß der Bedarf und Wunsch speziell nach Vernetzung, Qualifizierung und Entwicklung von Beratungsstandards zum Thema Antidiskriminierungsberatung an Hochschulen war und nach wie vor ist.

Die Schnittstellen zu zivilgesellschaftlichen AD-Beratungen sind klar erkennbar: In beiden Kontexten geht es darum, Betroffenen von Diskriminierung einen geschützten Raum zu bieten, in dem sie über ihre Erfahrungen

sprechen und ihre Rechte wahrnehmen können. Gleichzeitig zeigen sich deutliche Unterschiede. Die Herausforderungen an Hochschulen sind durch institutionelle Abhängigkeiten und komplexe Hierarchien geprägt, was spezifische Kompetenzen der Beratenden erfordert. Diese unterscheiden sich in vielerlei Hinsicht von den Anforderungen zivilgesellschaftlicher Beratungsstellen, die oft unabhängiger agieren können. Daher ist es notwendig, spezifische Qualifizierungsangebote zu entwickeln, die den institutionellen Rahmen und die daraus resultierenden Herausforderungen an Hochschulen berücksichtigen.

Die Publikation macht die wertvollen Erfahrungen und Expertisen der Akteur*innen sichtbar, die aktiv an der Gestaltung und Umsetzung von Maßnahmen gegen Diskriminierung beteiligt sind. Ihre Perspektiven sind von besonderem Wert, da sie alltägliche Herausforderungen ebenso wie potenzielle Lösungsansätze in der Beratungsarbeit an Hochschulen aus verschiedenen Blickwinkeln reflektieren.

Die einzelnen Beiträge beleuchten zentrale Aspekte der Antidiskriminierungsberatung an Hochschulen: Sie reichen von Erfahrungsberichten aus der Beratungspraxis über Diskussionen institutioneller Rahmenbedingungen bis hin zu Erkenntnisberichten aus einzelnen Maßnahmen.

Die Beiträge in dieser Veröffentlichung verdeutlichen die Vielfalt und Komplexität der Anforderungen in der Antidiskriminierungsarbeit. Sie zeigen auf, dass Diskriminierung in unterschiedlichen Formen – ob rassistische oder antisemitische Diskriminierung, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Identität oder einer Behinderung – im Hochschulalltag nach wie vor eine strukturelle Herausforderung darstellt. Die Publikation analysiert, wie bestehende Beratungs- und Unterstützungsangebote diesen Problemlagen begegnen und wie sie in ihrer Wirksamkeit weiterentwickelt werden können.

Darüber hinaus versteht sich diese Publikation als erster Schritt zu einer umfassenderen Qualifizierung und Professionalisierung der Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen. Sie soll nicht nur dokumentieren, sondern

auch Anstöße für zukünftige Entwicklungen und Diskussionen geben, um eine kontinuierliche Reflexion und Optimierung der Beratungsangebote zu fördern. Die Erkenntnisse und Empfehlungen in dieser Veröffentlichung sollen Hochschulen und deren Mitarbeitende dabei bestärken, ein sensibilisiertes, reflektiertes und professionell qualifiziertes Netzwerk aufzubauen, das die Beratungs- und Unterstützungsarbeit nachhaltig fördert.

Unser Ziel ist es, den Grundstein für einen langfristigen Dialog und Austausch zu legen, der alle relevanten Akteur*innen einbezieht und zur Etablierung von Standards in der Antidiskriminierungsarbeit beiträgt. Langfristig kann so eine Hochschule entstehen, deren Selbstverständnis und Praxis ein inklusives und diskriminierungsfreies Lern- und Arbeitsumfeld für alle fördern.

I.

Spannungsfelder in der Entwicklung in der Antidiskriminie- rungsarbeit:

Erfahrungen aus einer langjährigen
Praxis und Eindrücke aus dem Quali-
fizierungsprogramm

Ein Gespräch vom 8. November 2024 zwischen Ursel Gerdes und
Franziska Schwantuschke

Wir haben uns in einem Gespräch über die unterschiedlichen Entwicklungsstränge und Spannungsfelder in der Antidiskriminierungsarbeit auf der Grundlage unserer jeweiligen Perspektiven ausgetauscht. Wir erheben darin keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern beschreiben das, was uns beschäftigt.

Hochschulen sind für uns Orte, von denen bedeutende gesellschaftliche Impulse ausgehen. Zugleich sind sie ein Spiegel der Gesellschaft, denn in der Entwicklung der Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen bilden sich der gesellschaftliche und politische Widerstand und die Leugnung von Diskriminierungen ab. Hochschulen sind aus dieser Perspektive ein Mikrokosmos der Gesellschaft und Ausschlüsse, Benachteiligungen und Ungleichbehandlungen sind Hochschulrealität. Im Aufbau der Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen wird deutlich, wie prägend die Besonderheiten der Organisationsstrukturen und -kulturen von Hochschulen sind und die Entwicklung eines umfassenden Diskriminierungsschutzes erschweren. Zentrale Strukturmerkmale sind der hohe Grad an strukturellen und karriereentscheidenden Abhängigkeiten, die vorrangig *weißen*, patriarchalen, klassistischen, heteronormierenden, homosozialen Netzwerke und die Tendenz, Hierarchien und Abhängigkeiten zu bagatellisieren und Diskriminierungsrisiken zu tabuisieren.

Von der Gleichstellungsarbeit und dem Diversity-Management zur Antidiskriminierungsarbeit

Es gibt an deutschen Hochschulen inzwischen vielfältige Aktivitäten zum Abbau und

zur Vermeidung von Diskriminierung und Ungleichbehandlung. Allerdings bestehen große Unterschiede, was die Berücksichtigung der Bandbreite der Diskriminierungsmerkmale und Ungleichheitsdimensionen betrifft. Seit den 1980er Jahren haben sich Gleichstellungspolitiken etabliert und Gleichstellungsbeauftragte und Behindertenbeauftragte wurden gesetzlich verankert. Die eingerichteten Stellen und Referate der Gleichstellungsbeauftragten haben z. B. sexualisierte Diskriminierungen und Gewalt als eine Form der Geschlechtsdiskriminierung frühzeitig thematisiert und wichtige Impulse im Kontext von Antidiskriminierung eingebracht. Intersektionale Perspektiven gewannen aber erst viel später an Bedeutung. Damit blieben viele Diskriminierungsrisiken lange in der Thematisierung unterrepräsentiert und erhielten weitaus weniger finanzielle sowie personelle Ressourcen. Diese Diskrepanz ist auch heute noch erkennbar und deutet auf eine Hierarchisierung und Ungleichbehandlung der unterschiedlichen Diskriminierungsmerkmale hin und darauf, dass Exklusionsprozesse reproduziert werden. Die Ursachen hierfür liegen auch in gesetzlichen Verpflichtungen sowie bundesweiten gleichstellungspolitischen Förderprogrammen. Nicht selten führt dies unter den Akteur*innen zu Überforderungen, Rollenunklarheiten und Konkurrenzen.

Die Hintergründe und Motive in den jeweiligen Hochschulen zum Aufbau einer Antidiskriminierungsarbeit waren und sind sehr vielfältig und nicht losgelöst von den jeweiligen landespolitischen Realitäten und den Wettbewerbssituationen unter den Hochschulen zu betrachten. Eine Gemeinsamkeit besteht aus unserer Sicht zum einen in hochschulpolitischen Entwicklungen, wie z. B. den Erfordernissen, die sich aus der

Internationalisierung ergeben. Zum anderen haben bundesgesetzliche Vorgaben, insbesondere das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und viele Impulse aus der Bundesantidiskriminierungsstelle, den Diskurs zur Umsetzung eines umfassenderen Diskriminierungsschutzes unterstützt. Doch neben sachlichen Begründungszusammenhängen ist Antidiskriminierungsarbeit auch häufig eine Reaktion auf skandalisierte Vorfälle gewesen, die zu öffentlicher Kritik und einem Imageschaden für einige Hochschulen führten. Aus unserer Sicht ist es deshalb in erster Linie den zahlreichen Aktivist*innen aus marginalisierten Gruppen und Communitys unter den Studierenden, Wissenschaftler*innen und Verwaltungsmitarbeiter*innen zu verdanken, dass Hochschulen sich mit Antidiskriminierung auseinandersetzen. Ohne deren mutige und hartnäckige Thematisierung und Pionier*innenarbeit gäbe es die Antidiskriminierungsarbeit an vielen Hochschulen nicht.

Ein weiterer Schritt in Richtung Antidiskriminierung waren die um 2010 herum entstandenen Diversity-Politiken an den Hochschulen. Die Europäisierung und Globalisierung und die damit verbundenen politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen hatten auch auf die Hochschulen Auswirkungen. Hochschulen mussten ihre Internationalisierungsstrategien erweitern und zum Lernfeld für einen produktiven Umgang mit Vielfalt werden. Die Hoffnung, dass damit auch das grundgesetzlich verankerte Menschenrecht auf Gleichbehandlung und die daraus folgenden Schutzbestimmungen aus dem AGG umgesetzt würden, erfüllte sich häufig nicht in den ersten Anläufen. Als Leitlinie wurde Diversity häufig funktionalisiert, um Vielfalt als Potenzial zu begreifen, nutzbar zu machen oder ein buntes Miteinander zu zeichnen. Das

Bewusstsein, dass eine Diversitätspolitik ohne Antidiskriminierung kontraproduktive Wirkungen hat und Zuschreibungen bis hin zu Diskriminierungen stützt, musste sich erst durchsetzen. Dies wurde auch daran sichtbar, dass der Begriff „Antidiskriminierung“ in den ersten Debatten und Konzepten fast wie ein „Unwort“ behandelt wurde und der Bedarf zur Umsetzung einer gezielten Antidiskriminierungsstrategie und des AGG fehlte.

Inzwischen hat sich diesbezüglich einiges getan. Das Bewusstsein dafür, dass eine Diversity-Politik ohne eine aktive Antidiskriminierungsarbeit in Gefahr steht, auf der normativen Ebene stecken zu bleiben und strategische sowie operative Programme und Interaktionen nur bedingt Wirksamkeit entfalten können, ist gewachsen. Viele Hochschulen haben inzwischen die Antidiskriminierungsarbeit unter dem Dach von Diversity angesiedelt und damit häufig auch eine Verknüpfung unterschiedlicher Ansätze und Maßnahmen sichergestellt.

Die Varianten bei der organisationalen Verankerung der Antidiskriminierung an den Hochschulen sind sehr unterschiedlich. Klar ist aber, dass eine Antidiskriminierungspolitik nur dann effektiv sein kann, wenn sie auch bei der Hochschulleitung verankert ist und zu einer Anerkennung, Sensibilisierung und kritischen Selbstreflexion in der Organisation führt.

Strukturelle Hürden: Grenzen der Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen

Bei der Betrachtung der Bandbreite von Handlungsmöglichkeiten und Bedarfen zur Umset-

zung einer Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen wird eine Grenze besonders deutlich: der Mangel an finanziellen und personellen Ressourcen. Es dominiert weiterhin die projektförmige Beschäftigung und Auseinandersetzung mit Antidiskriminierung. Dies signalisiert auch, dass das Thema vielfach nicht als langfristige Aufgabe verstanden oder, zugespitzt formuliert, schlicht nicht ernst genommen wird.

In vielen Hochschulen wurden inzwischen Antidiskriminierungsrichtlinien verabschiedet und damit das Verbot von Diskriminierungen unterstrichen sowie ein diskriminierungskritischer und transparenter Umgang mit Diskriminierung konkretisiert. Gleichzeitig ist deutlich festzustellen, dass eine offizielle Erklärung zu einer „Antidiskriminierungspolitik“ noch keinen wirklichen Schutz vor Diskriminierungen schafft. Der Aufbau qualifizierter Beschwerdestellen und die Sicherstellung niedrigschwelliger Interventionsformen sowie die systematische Sensibilisierung und Qualifizierung aller Verantwortlichen stecken vielfach noch in den Anfängen.

Zu beobachten ist, dass viele Hochschulen Anlaufstellen und/oder Beratungsangebote geschaffen haben, die Betroffene in ihrer Handlungsfähigkeit stärken sollen. Diese Entwicklung ist grundsätzlich positiv, erfüllt aber häufig einen wichtigen Aspekt der Unterstützung Betroffener nur unzureichend. Anlaufstellen und Beratungsangebote im Sinne einer niedrigschwelligen Erst- und Verweisberatung sind wichtig – eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung können sie häufig aufgrund ihrer strukturellen und personellen Realität nur eingeschränkt leisten. Es braucht qualifizierte Angebote einer Antidiskriminierungsberatung, die die Kompetenzen und Ressourcen haben,

Ratsuchende psychosozial und rechtlich zu unterstützen und Diskriminierungen zugleich auf einer strukturellen Ebene zu thematisieren. Dies kann unseres Erachtens nicht von einer

„ Es braucht wahrnehmbar intersektional aufgestellte Teams in der Antidiskriminierungsarbeit, Menschen of Color, mit einer Behinderung und/oder Menschen, die sich lesbisch, schwul, trans*, inter, queer, nicht binär oder mit anderen Selbstbezeichnungen identifizieren oder andere Menschen aus marginalisierten Gruppen, um Empowerment zu ermöglichen und durch unterschiedliche Positionierungen und Expertisen die Multiperspektivität des Angebotes zu unterstreichen.

einzelnen Person – womöglich noch auf einer befristeten Stelle – sichergestellt werden, denn es braucht für diese Arbeit einen geschützten fachlichen, kollegialen, intersektionalen und solidarischen Austausch. Es braucht wahrnehmbar intersektional aufgestellte Teams in der

Antidiskriminierungsarbeit, Menschen of Color, mit einer Behinderung und/oder Menschen, die sich lesbisch, schwul, trans*, inter, queer, nicht binär oder mit anderen Selbstbezeichnungen identifizieren oder andere Menschen aus marginalisierten Gruppen, um Empowerment zu ermöglichen und durch unterschiedliche Positionierungen und Expertisen die Multiperspektivität des Angebotes zu unterstreichen.

Spannungsverhältnisse zwischen Gleichstellungspolitik und Antidiskriminierungsansätzen

Nicht selten waren und sind es die Stellen und Referate der Gleichstellungsbeauftragten, die eine Ausweitung von Strategien und Maßnahmen für andere Diskriminierungsmerkmale vorangetrieben haben und als erste Ansprechpartner*innen und Koordinierungsinstanzen fungierten.

In der Folge wurde Antidiskriminierungsarbeit häufig in bereits bestehende Strukturen der Gleichstellungsarbeit integriert. Diese organisationale Zuordnung erzeugt Spannungen, denn dies kann als Hierarchisierung der Konzepte gelesen werden. Die Befürchtung, dass durch Antidiskriminierung die Gender-Perspektive verdrängt werden könnte oder umgekehrt, war und ist als Abgrenzung in den Entwicklungsprozessen der Antidiskriminierungsarbeit immer wieder spürbar gewesen. Gleichzeitig haben diese Auseinandersetzungen die Diskussion um intersektionale Perspektiven maßgeblich vorangetrieben.

Spannungen und Konkurrenzen werden auch angesichts der knappen Ressourcen immer wieder deutlich. Daher ist es aus unserer Sicht

wichtig, die institutionelle Anbindung und die Unterschiede in den Haltungen und Konzepten machtkritisch zu reflektieren sowie Geschlechtergerechtigkeit und Antidiskriminierung als gleichwertige Ziele und querschnittspolitische Aufgaben sowohl in der Ausstattung als auch der Ansiedlung zum Ausdruck zu bringen.

Statt in hochschultypische Konkurrenzmuster zu verfallen und sich spalten zu lassen, geht es darum, die jeweiligen Kompetenzen und Erfahrungen in den unterschiedlichen Politikansätzen anzuerkennen und die Kooperation auszubauen.

Und was heißt das für die Zukunft?

Trotz der vielfältigen Herausforderungen liegt die zentrale Aufgabe weiter darin, Diskriminierungsrisiken zu benennen und dranzubleiben und den Leugnungsstrategien und Tabuisierungen entgegenzuwirken.

Es braucht die Ausweitung der Perspektive auf alle Diskriminierungsmerkmale und die Etablierung eines horizontalen, intersektionalen Ansatzes sowie die Implementierung einer systematischen organisatorischen Verankerung des Themas an den Hochschulen.

Es braucht Ressourcen, denn die Integration von Antidiskriminierungsarbeit in bestehende Gleichstellungsstrukturen reicht nicht.

Es braucht eine Haltung in der Antidiskriminierungsarbeit in Hochschulen, die vom Verständnis ausgeht, dass es für alle besser ist, diskriminierungskritisch zu handeln und eine solidarische Bildungs- und Wissenschaftskultur auszubauen.

Diese Herausforderung wird vor dem Hintergrund, dass die gesellschaftlichen Diskurse zu Antifeminismus, Rechtsextremismus und Nationalismus auch auf die Hochschulen einwirken, umso dringender.

II.

Bedarfsorientierte Qualifizierungsmaß- nahmen für Anti- diskriminierungs- berater*innen an Hochschulen –

die Arbeit des advd im Rahmen des
KNAD

Franziska Schwantuschke

Die Bedeutung professioneller Beratung im Bereich Antidiskriminierung an Hochschulen ist in den letzten Jahren stark gestiegen. Der Antidiskriminierungsverband Deutschland e.V. (advd) hat auf die steigende Nachfrage nach spezialisierter Qualifizierung und Vernetzung reagiert und im Rahmen des Kompetenznetzwerks Antidiskriminierung und Diversitätsorientierung (KNAD) eine Reihe von Maßnahmen ins Leben gerufen. Die Bedürfnisse der Berater*innen bildeten dabei die Grundlage für die Entwicklung und Umsetzung dieser Angebote, wobei das unterschiedliche Vorwissen der Teilnehmenden und die stark variierenden Voraussetzungen an den Hochschulen berücksichtigt wurden. So ergab sich die Notwendigkeit binnendifferenzierter Lernangebote, die den verschiedenen Wissensständen und Bedarfen gerecht werden. Dieser Beitrag beleuchtet die Bedarfe und zeigt, welche Maßnahmen der advd angestoßen hat.

Vernetzung und kollegialer Austausch

Viele Berater*innen äußerten den Wunsch nach Vernetzungsmöglichkeiten und regelmäßigem Austausch. Die häufig isolierte Arbeitsweise – meist ohne Einbindung in ein Team – sowie das fragmentierte Hochschulumfeld erschweren es den Berater*innen, voneinander zu lernen und gemeinsame Standards zu entwickeln. Gleichzeitig bringen Berater*innen verschiedene fachliche Hintergründe und damit unterschiedliche Kompetenzen und Expertisen in ihre Tätigkeit ein. Da Antidiskriminierungsberatung ein interdisziplinäres Arbeitsfeld ist, erfordert sie ein breites Spektrum an Fachwissen. Der advd reagierte auf diesen Bedarf, indem er den Aufbau von Vernetzungs- und Austauschformaten initiierte. So

wurden Symposien, Fachtagungen und Arbeitsgemeinschaften etabliert, die Berater*innen die Möglichkeit geben, ihre Erfahrungen zu teilen und Best Practices zu entwickeln.

Ein wichtiges Beispiel war das Symposium zur „Erstberatung in der Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen“, das den Teilnehmenden Raum bot, zentrale Themen in der Beratungspraxis zu diskutieren und voneinander zu lernen. Die Teilnehmer*innen brachten dabei ihr spezifisches Wissen aus den jeweiligen Institutionen mit, was den Best-Practice-Austausch besonders wertvoll machte. Ergänzend wurde eine Online-Fachtagung zu „Antidiskriminierung und Diversitätsorientierung in Organisationen“ organisiert, in der wissenschaftlich fundierter Input und Break-out-Sessions den Austausch zu strukturellen Herausforderungen anregten.

Qualifizierung und Professionalisierung der Beratungskompetenz

Ein weiteres zentrales Anliegen der Berater*innen im Hochschulkontext war die Einführung einer spezifischen Grundausbildung, die auf die besonderen Anforderungen ihrer Arbeit abgestimmt ist. Hochschulberater*innen sehen sich häufig mit komplexen Diskriminierungsthemen innerhalb eines stark hierarchischen, patriarchalen und *weiß* geprägten Systems konfrontiert. Zudem unterscheiden sich die Kompetenzen und Ressourcen der jeweiligen Beratungsstellen erheblich, was zu sehr unterschiedlichen Bedarfen führt. Die seit 2016 etablierte advd-Grundausbildung zur Antidiskriminierungsberatung, die bereits erfolgreich in der zivilgesellschaftlichen Beratung erprobt wurde, bildete die Grundlage für eine angepasste Ausbildungsreihe an Hochschulen.

Im Juni 2024 startete die bundesweit erste Qualifizierungsreihe für Antidiskriminierungsberatende an Hochschulen. Die fünf Module der Ausbildungsreihe, die sich auf die Vermittlung grundlegender Beratungskompetenzen konzentrieren, sind speziell für Hochschulberater*innen konzipiert. Die Ausbildung deckte relevante Aspekte der Antidiskriminierungsberatung ab – von der Erstberatung über rechtliche Grundlagen bis hin zur systematischen Falldokumentation und psychosozialen Unterstützung. Diese strukturierte Qualifizierung bot den Berater*innen nicht nur praxisorientierte Werkzeuge, sondern auch eine klare Orientierung in einem häufig sehr anspruchsvollen Beratungsumfeld. Die positiven Rückmeldungen zur Ausbildungsreihe verdeutlichen, wie wichtig eine solche strukturierte Grundausbildung für die Professionalisierung der Hochschulberatung ist.

Bedarf an praxisorientierter Unterstützung und Tools für die Falldokumentation

Die Falldokumentation spielt eine entscheidende Rolle in der Antidiskriminierungsberatung.

Die Erfassung und Bearbeitung von Diskriminierungsfällen gestalten sich jedoch oft schwierig. In Hochschulen fehlen häufig einheitliche Standards und ausreichende Ressourcen, was bei Berater*innen Unsicherheiten hervorruft. Zudem variieren die Ausstattung und Arbeitsbedingungen der Beratungsstellen erheblich.

Um diesen Herausforderungen zu begegnen, hat der advd Workshops ins Leben gerufen, die Grundlagen der Falldokumentation und des Monitorings vermitteln. In einem Workshop im Rahmen der Veranstaltungswoche des Kompetenznetzwerks Antidiskriminierung und Diversitätsorientierung erhielten Teilnehmende praxisorientierte Einblicke in die systematische Erfassung von Diskriminierungsfällen und entwickelten gemeinsam Lösungen für konkrete Probleme aus ihrem Arbeitsalltag.

Mit der „Digitalen Akte“ bietet der advd zivilgesellschaftlichen Beratungsstellen ein standardisiertes Dokumentationssystem. Allerdings wird der Bedarf nach einem systematischen und zugänglichen Dokumentationssystem auch für den Hochschulkontext deutlich.



Digitale Akte

2024 hat der advd seine gemeinsame Falldokumentation und die Dokumentationssoftware „Digitale Akte“ grundlegend aktualisiert. Mit dem advd-Dokumentationssystem stehen den Antidiskriminierungsberatungsstellen eine moderne Dokumentationsanwendung und praxisnahe advd-Dokumentationsstandards zur Verfügung. Das advd-Dokumentationssystem erleichtert die Koordinierung von Beratungsprozessen sowie eine einheitliche und praxisnahe Dokumentation von Diskriminierungs- und Beratungsfällen.

Reflexion und Weiterentwicklung durch kollegiale Fallberatung

Neben der formalen Ausbildung und dem Wissenstransfer wurde auch der Bedarf an kontinuierlicher Reflexion und persönlicher Weiterentwicklung geäußert. Der advd reagierte darauf mit dem Angebot kollegialer Fallberatungen, die den Austausch über konkrete Beratungsfälle fördern und den Berater*innen Raum zur Reflexion bieten. In diesem Format können die Teilnehmenden ihre Erfahrungen aus der Praxis einbringen, Beratungsansätze gemeinsam reflektieren und alternative Vorgehensweisen diskutieren. Dieser kollegiale Austausch fördert nicht nur die Rollenklarheit der Berater*innen, sondern trägt auch zur stetigen Verbesserung ihrer Arbeit bei.

Durch die Einführung kollegialer Beratungsreihen und regelmäßiger Netzwerktreffen stärkte der advd die Beziehungen zwischen den Berater*innen und unterstützte sie dabei, die eigenen Fähigkeiten weiterzuentwickeln. Diese Formate sind eine wertvolle Ergänzung zur strukturierten Ausbildung und ermöglichen eine praxisnahe, bedarfsgerechte Unterstützung im Beratungsalltag.

Nachhaltige Angebote zur langfristigen Bedarfsdeckung notwendig

Die Maßnahmen des advd haben einen wichtigen Beitrag zur Professionalisierung der Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen geleistet und den Beratenden Werkzeuge und Netzwerke zur Verfügung gestellt, die ihre Arbeit unterstützen und stärken. Der große Zuspruch und die Nachfrage nach kontinuierlichen und vertiefenden Angeboten zeigen jedoch, dass der Bedarf an Qualifizierungs- und Vernetzungsmaßnahmen noch lange nicht gedeckt ist. Eine Verstetigung und Weiterentwicklung dieser Angebote ist entscheidend, um die Anforderungen der Berater*innen langfristig zu erfüllen und die Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen nachhaltig zu stärken.

Es ist erstrebenswert, auf diesen Erkenntnissen aufzubauen und die bestehenden Maßnahmen zu erweitern. Die Förderung der Professionalisierung und Vernetzung bleibt dabei ein zentrales Ziel, um den Anforderungen an die Antidiskriminierungsarbeit gerecht zu werden und den Beratenden eine beständige Unterstützung in ihrer anspruchsvollen Arbeit zu bieten.

III.

Antidiskriminierungsberatung an Hochschulen –

spezifische Herausforderungen
und Chancen

Sabine Wöller

Die AG „Beratungsstandards im Hochschulkontext“ traf sich als Teil des Netzwerks „Antidiskriminierung an Hochschulen“ von Februar bis November 2024 an acht Terminen, um spezifische Herausforderungen und Chancen von hochschulinternen Antidiskriminierungsberatungsstellen zu diskutieren. Der folgende Beitrag fasst die zentralen Erkenntnisse des Austauschs zusammen.

In den vergangenen Jahren wurden vermehrt auch an deutschen Hochschulen Antidiskriminierungsberatungsstellen eingerichtet. Diese Entwicklung ist sowohl zu begrüßen als auch längst überfällig, da Hochschulen – wie andere Bereiche der Gesellschaft auch – nicht frei von Diskriminierung sind und diese aufgrund starker struktureller Hierarchien und Abhängigkeitsverhältnisse für betroffene Studierende und Beschäftigte besonders gravierend sein können.

Neben vielen Herausforderungen, die Antidiskriminierungsberater*innen an Hochschulen mit denen in zivilgesellschaftlichen Stellen teilen, kommen für den Hochschulkontext spezifische hinzu. Bisher ist in der Antidiskriminierungsberatung an deutschen Hochschulen noch kein hohes Maß an Standardisierung und Professionalisierung zu verzeichnen, wobei die Spannweite sehr groß ist: Manche Beratungsstellen existieren bereits langjährig und sind in ihren Hochschulen fest verankert, wohingegen zahlreiche andere erst in den letzten Jahren im Rahmen befristeter Projekte eingerichtet wurden und werden. Noch immer verfügen längst nicht alle Hochschulen über Antidiskriminierungsberatungsstellen, nur in manchen Bundesländern ist deren Einrichtung inzwischen gesetzlich verankert. Die Ausgestaltung der Stellen erfolgt sehr unterschiedlich hinsichtlich Stellen-

umfang, Befristung, Ausstattung, struktureller Einbindung und Weisungsgebundenheit. Um die Arbeit professionell leisten zu können, benötigen Berater*innen an Hochschulen neben einer vertieften fachlichen Expertise zum Thema Antidiskriminierung, welche auch rechtliche Aspekte umfasst, zudem Qualifikationen im Bereich Beratung. Grundlage dafür können etwa systemische Beratungsausbildungen sein. Diese vermitteln jedoch in der Regel weder Wissen spezifisch für den Bereich Antidiskriminierung noch für den Hochschulkontext. Die 2024 erstmals durch den advd e.V. angebotene Ausbildungsreihe für Antidiskriminierungsberater*innen an Hochschulen stellt daher einen wichtigen Meilenstein dar, deren Weiterführung sehr wünschenswert ist.

Das Arbeitsfeld lebt vor allem vom Engagement der Personen, welche die Stellen innehaben und sich nicht nur an ihren Hochschulen, sondern auch lokal und bundesweit vernetzen, professionalisieren und empowern. Die im bundesweiten Netzwerk „Antidiskriminierung an Hochschulen“ organisierten Akteur*innen arbeiten an unterschiedlichen Stellen an Hochschulen im Themenfeld Antidiskriminierung – in Beratungsstellen, aber auch als Diversitäts- oder Gleichstellungsbeauftragte, Referent*innen in Stabsstellen oder in Beschwerdestellen. Sie eint ein machtkritisches, intersektionales, horizontales und betroffenenzentriertes Verständnis von Antidiskriminierung sowie die kritische Reflexion der Rahmenbedingungen ihrer Arbeit.

Abhängigkeit und „Alibifunktion“

Im Unterschied zu zivilgesellschaftlichen Beratungsstellen agieren Beratungsstellen an

Hochschulen nicht extern, sondern als Teil der Institution, in der die Ratsuchenden Diskriminierung erleben. Befinden sich Beratende aufgrund eines weisungsgebundenen Angestelltenverhältnisses selbst in direkter Abhängigkeit zur Institution (und möglicherweise zu Beschuldigten), kann dies ihre Interventionsmöglichkeiten deutlich einschränken. So gehören kritische öffentlichkeitswirksame Strategien anders als bei zivilgesellschaftlichen Stellen üblicherweise nicht zum Instrumentenkasten. Stattdessen wird seitens der Institutionen häufig erwartet, dass Konflikte intern und ohne großes Aufsehen gelöst werden. Dies kann die Glaubwürdigkeit gegenüber und den Vertrauensaufbau zu Ratsuchenden erschweren, zum Beispiel wenn Beratungsstellen für ihre Institutionen öffentlichkeitswirksam werben und diese dabei als diskriminierungssensibel und vielfältig darstellen, was sich jedoch nicht mit den Erfahrungen der Ratsuchenden deckt. Sowohl von Ratsuchenden als auch von den Beratenden selbst kann die Beratungsstelle als „Alibi“ und Symbolpolitik der Hochschule empfunden werden, der kein glaubwürdiger Wille zu Organisationsentwicklung und echtem Kulturwandel gegenübersteht. Dies kann die Wirksamkeit der eigenen Arbeit in Frage stellen.

Arbeitsbedingungen

Der Eindruck einer Alibifunktion wird verstärkt, wenn Beratungsstellen nur mit geringen Ressourcen ausgestattet werden: Nicht selten arbeiten Antidiskriminierungsberater*innen an Hochschulen in befristeten Teilzeitstellen, vereinzelt (d. h. auch ohne Vertretung bei krankheits- oder urlaubsbedingter Abwesenheit) und ohne zur Qualitätssicherung unab-

dingbare Angebote wie kollegiale Beratung und Supervision. Mitunter wird die Tätigkeit nur nebenamtlich ausgeübt. Demgegenüber steht ein überaus breites, verantwortungs- und anspruchsvolles Aufgabenspektrum. Neben vertraulicher Beratung und Begleitung kommen oft noch weitere komplexe Aufgaben hinzu wie die Konzeption und Umsetzung präventiver Maßnahmen, die Einbindung in strategische Organisationsentwicklungsprozesse, interne und externe Vernetzung sowie zielgruppenspezifische Öffentlichkeitsarbeit. Ratsuchende wenden sich zudem in der Hochschule nicht nur an zentrale Antidiskriminierungsberatungsstellen, sondern auch an dezentrale Ansprechpersonen wie Interessenvertretungen oder Lehrende. Häufig fällt die Qualifizierung dieser potenziellen Erstanlaufstellen ebenfalls in das Aufgabenspektrum der Antidiskriminierungsstellen. An manchen Hochschulen fungiert dieselbe Person als Beratungs- sowie Beschwerdestelle.

Rollen- und Auftragskonflikte

Aus den zuvor genannten Punkten resultieren für Berater*innen an Hochschulen spezifische Rollen- und Auftragskonflikte, da nicht nur Aufträge seitens der Ratsuchenden, sondern auch seitens der Hochschule an sie herangetragen werden, welche zueinander im Widerspruch stehen und als belastend erlebt werden können. Beispielsweise, wenn sowohl vertrauliche Beratung und Begleitung (betroffenenorientiert und parteilich) als auch Intervention (zum Beispiel Vermittlungs-/Konfrontationsgespräche mit ausübenden Personen) und Beschwerdemanagement (Ermittlung und Bewertung des Sachverhalts) durch weisungsgebundene interne Stellen (Handeln im Sinne der Institu-

tion) erfolgen sollen. Im Vergleich zu externen Beratungsstellen besteht zudem bei internen ein höheres Risiko, dass sich neben ratsuchenden Personen auch beschuldigte Personen ratsuchend an die Beratungsstelle wenden und sich so beide Seiten eines Konfliktes von derselben Beratungsstelle parteilich unterstützen lassen möchten. Vor allem an kleinen Hochschulen kann es häufiger vorkommen, dass Beratende sowohl Ratsuchende als auch Beschuldigte bereits aus anderen Hochschulkontexten kennen.

Die für eine ratsuchende Person beste Lösung ist zudem nicht immer zugleich auch die für die Hochschule beste: Zum Beispiel, wenn eine wissenschaftliche Mitarbeiterin, nachdem sie Diskriminierung durch ihren Vorgesetzten erfahren hat, im Laufe einer vertraulichen Beratung den Entschluss fasst, die Hochschule zu verlassen und keine Beschwerde einzulegen, da der Vorgesetzte in ihrem Forschungsgebiet großen Einfluss hat. Für die Ratsuchende mag dies der richtige Weg sein und sie die Beratung als überaus hilfreich empfinden. Die Hochschule verliert jedoch eine hochqualifizierte Mitarbeiterin, während die Person bleibt, die sich problematisch verhalten hat. Für Beratende kann dies eine weitere Belastung darstellen, da sie um diskriminierendes Handeln von Personen wissen, ohne wirksam dagegen vorgehen zu können, was dem eigenen Anspruch nicht gerecht wird und Gefühle mangelnder Selbstwirksamkeit und Ohnmacht auslösen kann.

Art der Beratungsfälle und rechtliche Grundlagen

Es zeigt sich, dass Beratungsstellen an Hochschulen nicht nur in Fällen aufgesucht werden,

in denen es um Diskriminierung im Sinne des AGG geht. Nicht selten geht es um verwandte Themen wie Mobbing, Machtmissbrauch oder Konflikte, für die oft keine gesonderten Beratungsstellen oder Verfahrenswege zur Verfügung stehen, weshalb eine Verweisberatung nicht immer möglich ist. Weiterhin kommt es zu Beratungsfällen, bei denen sich die Diskriminierung zwar nicht im Hochschulkontext ereignet hat, aber sich dennoch in diesen hinein auswirkt, zum Beispiel bei Vorfällen zwischen Kommiliton*innen im privaten Kontext. Hier gilt es einerseits strukturelle Leerstellen gegenüber der Institution aufzuzeigen, als auch Ratsuchende nicht im Stich zu lassen. Da der Bildungsbereich – und damit auch die Diskriminierung von Studierenden – nicht in den Anwendungsbereich des AGG fällt, basieren die Arbeitsgrundlagen von Beratungsstellen an Hochschulen insbesondere auf hochschuleigenen Richtlinien, Satzungen oder Ordnungen, die jeweils spezifische Merkmale aufweisen.

Chancen hochschulinterner Antidiskriminierungsberatung

Die institutionelle Einbindung der Beratungsstelle kann neben all den zuvor genannten Herausforderungen auch einen Vorteil gegenüber externen Beratungsstellen darstellen, da sie ein Mehr an Wissen bedeutet: Berater*innen an Hochschulen verfügen über Kenntnisse über interne Abläufe, Positionen und potenzielle Verbündete. Durch dieses Insiderwissen können Interventionen strategischer geplant sowie Chancen und Risiken realistischer abgewogen werden und daher mehr Wirkung entfalten. Dieser Effekt verstärkt sich, wenn Berater*innen langfristig an ihren Hochschulen tätig sind und

ein großes Erfahrungswissen aufbauen können. Interventionen externer Stellen können mitunter leichter ignoriert werden als die interner, da bereits die Einrichtung der Stelle ein Commitment der Institution bedeutet, auf das sich berufen werden kann. Parteiliche Beratung Ratsuchender ist trotz aller Herausforderungen möglich. Ein transparenter, kritischer Umgang mit der eigenen Rollenvielfalt ermöglicht Vertrauensaufbau und stellt einen wertvollen Alternativraum innerhalb der Institution dar. Das durch vertrauliche Beratung gewonnene Wissen über Fehlverhalten kann unter Wahrung von Datenschutz und Anonymität in die Entwicklung allgemeiner präventiver Maßnahmen

einfließen und auch ohne offizielle Beschwerde einen Kulturwandel unterstützen.

Antidiskriminierungsberatung ist ein zentraler und notwendiger Baustein für Diskriminierungsschutz an Hochschulen, kann jedoch weder alleinig wirksam werden noch durch vereinzelte Personen vollumfänglich geleistet werden – es braucht neben divers aufgestellten Teams ebenso transparente Beschwerdeverfahren, ausreichende Ressourcen sowie eine institutionelle Verankerung in Richtlinien, Satzungen oder Ordnungen, welche Rollen, Rahmenbedingungen und Verfahren klar definieren.

IV.

„Wir kämpfen in und gegen unsere Institution“ –

Herausforderungen in der Anti-
diskriminierungsarbeit an Hoch-
schulen

Shemi Shabat

Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen steht häufig im Spannungsfeld zwischen institutionellen Verpflichtungen und den persönlichen Überzeugungen der Berater*innen. Eine Teilnehmerin des kollegialen Fallaustausches beschreibt treffend die Ambivalenzen und vielschichtigen Herausforderungen, denen sich Antidiskriminierungsberater*innen im Hochschulkontext täglich stellen müssen. Einerseits streben Hochschulen danach, Strukturen für Diversität und Antidiskriminierung zu schaffen, andererseits treffen in der Umsetzung oft unterschiedliche Interessen und Perspektiven aufeinander. Der folgende Beitrag beleuchtet diese Dynamiken aus der Sicht der Berater*innen, die an einem kollegialen Austauschformat teilgenommen haben.

Zwischen Verpflichtung und Überzeugung: Antidiskriminierung an Hochschulen stärken

Ein wesentlicher Unterschied zwischen Antidiskriminierungsberatung an Hochschulen und in der Zivilgesellschaft liegt im Handlungsspielraum und den strukturellen Rahmenbedingungen. Während zivilgesellschaftliche Beratungsstellen unabhängig agieren und diskriminierende Parteien selten Teil derselben Institution sind, begegnen sich an Hochschulen Ratsuchende und diskriminierende Akteur*innen innerhalb des gleichen institutionellen Rahmens. Diese Nähe verlangt eine vorsichtige Herangehensweise und führt dazu, dass Hochschulberatungsstellen oft auf langfristige, konstruktive Lösungen hinarbeiten müssen. Zivilgesellschaftliche Beratungsstellen hingegen sind meist lebensbereichsübergreifend tätig und behandeln Diskriminierungsfälle in Bereichen

wie dem Wohnungsmarkt, der Arbeitswelt oder den öffentlichen Verwaltungen, was ihnen mehr Handlungsspielraum bei Interventionen erlaubt.

Obwohl die Antidiskriminierungsberatung an Hochschulen von großer Bedeutung ist, stößt sie aufgrund institutioneller Beschränkungen oft an ihre Grenzen und kann die Arbeit unabhängiger Beratungsstellen nicht vollständig ersetzen. Eine enge Zusammenarbeit und Vernetzung mit externen Beratungsstellen wären daher wünschenswert, um diese Lücken zu schließen. Die Erfahrungen zivilgesellschaftlicher Beratung und der kollegiale Austausch zeigen, wie wertvoll solche Kooperationen sein können: Sie stärken die Arbeit der Hochschulberatungsstellen, schaffen in konkreten Fällen zusätzlichen Druck und bieten eine begleitende Fallbeobachtung sowie ein erweitertes Unterstützungsangebot für Betroffene.

Institutionelle Herausforderungen und strukturelle Spannungen

Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen ist durch widersprüchliche Rollenerwartungen geprägt. AD-Berater*innen und Beauftragte sollen einerseits die Institutionen für Diversität sensibilisieren und andererseits die Interessen der von Diskriminierung Betroffenen stärken. In der Praxis zeigt sich nicht selten ein Spannungsfeld zwischen den Erwartungen der beiden „Auftraggeber*innen“, nämlich den Ratsuchenden und den Institutionen.

Berater*innen befinden sich daher häufig in einem Dilemma: Auf der einen Seite stehen die erforderliche Parteilichkeit und das Empowerment der Ratsuchenden als Beratungs-

prinzipien einer qualifizierten Antidiskriminierungsberatung. Auf der anderen Seite stehen die Zwänge institutioneller Anpassung und Entwicklungsinteressen der Hochschulleitung. Dieses Spannungsfeld ist weniger ein Zeichen mangelnden Engagements der letzteren als vielmehr ein strukturelles Problem, das in der Praxis nur schwer aufzulösen ist und häufig zu Unsicherheiten und Konflikten führt.

Der Anspruch, strukturelle Diskriminierung anzugehen, kollidiert oft mit hochschulinternen Hierarchien und Abhängigkeiten.

Wenn Dozierende beispielsweise rassistische Äußerungen machen und sich dabei auf die Wissenschaftsfreiheit berufen, können die Beratungsstellen mangels entsprechender Befugnisse selten eine Entschuldigung oder Verhaltensänderung erreichen – geschweige denn ein Bewusstsein dafür schaffen, dass solche Äußerungen als Diskriminierung gelten. Hier wird deutlich, wie stark die institutionellen Strukturen die Arbeit der Beratungsstellen beeinflussen und effektive Antidiskriminierungsarbeit erschweren.

Ein zentrales Spannungsfeld im Umgang mit Diskriminierungsfällen an der Universität zeigt sich im Bedarf nach systematischer Erfassung und Dokumentation solcher Vorfälle. Diese systematische Dokumentation ist essenziell, um Problembereiche, potenzielle Diskriminierungsrisiken und strukturelle Missstände sichtbar zu machen und gezielt dagegen vorzugehen. Gleichzeitig stehen Ratsuchende der Datenaufnahme und -speicherung skeptisch gegenüber. Sie wünschen sich eine anonyme und vertrauliche Beratung, ohne dass zwangsläufig Interventionen und Dokumentation erfolgen.

Dieses Spannungsverhältnis erfordert eine sensible Balance zwischen Transparenz und dem Schutz der Anonymität Betroffener, um sowohl eine wirksame Antidiskriminierungsarbeit zu ermöglichen als auch das Vertrauen der Ratsuchenden in den Beratungsprozess zu erhalten.

” Der Anspruch, strukturelle Diskriminierung anzugehen, kollidiert oft mit hochschulinternen Hierarchien und Abhängigkeiten.

Kollegialer Austausch als Entlastung und Unterstützung

Ein zentrales Ziel des kollegialen Fachaustausches war es, den Berater*innen eine Plattform für gegenseitigen Austausch und Unterstützung zu bieten. Die Rückmeldungen zeigen, wie wertvoll der Austausch für die tägliche Arbeit und den Umgang mit Belastungen ist. In den fünf kollegialen Beratungsterminen konnten sich die Berater*innen bundesweit vernetzen, gemeinsam Dilemmata und Frustrationen besprechen, Interventionsansätze entwickeln und Erfolgserlebnisse teilen. Viele Teilnehmende berichteten, dass dieser Austausch ihr Engagement stärkte und ihnen das Gefühl vermittelte, mit ihren Herausforderungen nicht allein zu sein.

Vor allem für Berater*innen of Color und von Antisemitismus betroffene Beratende, die sich in den oft *weißen*, nicht jüdischen universitären Strukturen besonders exponiert und teilweise isoliert fühlen, war der kollegiale Austausch eine wichtige Ressource. Es zeigt sich, dass strukturelle Herausforderungen nicht nur die Ratsuchenden betreffen, sondern auch die Berater*innen selbst. Solange entsprechende Strukturen für Austausch, regelmäßige Supervision und kollegiale Beratung an den Hochschulen nicht etabliert sind, bleibt der kollegiale Fachaustausch ein wesentlicher Beitrag zur Qualitätssicherung und zum Empowerment der Berater*innen.

Institutionelle und rechtliche Rahmenbedingungen schaffen

Um die strukturellen Herausforderungen zu mindern und Berater*innen an Hochschulen bessere Arbeitsgrundlagen zu bieten, sind nicht nur finanzielle Ausstattung, sondern auch klare rechtliche Rahmenbedingungen erforderlich. Einige Hochschulen, insbesondere in Nordrhein-Westfalen, Bremen und Berlin, zeigen bereits vielversprechende Ansätze, wie durch politische und strukturelle Veränderungen eine diskriminierungssensible Kultur geschaffen werden kann. An diesen Hochschulen wurden Erfolge erzielt, etwa durch die Entfristung von Stellen in der Antidiskriminierungsarbeit, die Einführung systematischer Beschwerdeverfahren und die Einrichtung von BiPOC-Referaten.

Zudem könnten Hochschulen durch eigene Richtlinien und Leitfäden klarere Handlungsgrundlagen schaffen. In einigen Bundesländern existieren bereits hochschulspezifische

Landesgesetze, aber um die Schutzlücken im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu schließen, müssen weitere Landesantidiskriminierungsgesetze erlassen werden. Ein Beispiel ist das Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) und die damit entstandene Ombudsstelle, die für Hochschulen eine wertvolle Kooperationspartnerin darstellt. Diese fungiert sowohl als Verweismöglichkeit für Betroffene als auch als landeseigene, jedoch außeruniversitäre Instanz, die intervenieren und zur effektiven Bekämpfung von Diskriminierungen beitragen kann.

Vom Spannungsfeld zur Struktur: Wie Hochschulen Antidiskriminierung fördern können

Der kollegiale Fachaustausch verdeutlicht eindrucksvoll die Notwendigkeit unabhängiger, durchsetzungsstarker Strukturen für die Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen. Engagierte Berater*innen stoßen oft an institutionelle Grenzen, wenn es an Unterstützung fehlt. Unabhängige Beratungsstellen bieten Orientierung, fachliche Impulse und sichern Qualitätsstandards, die die Nachhaltigkeit und Professionalität der Antidiskriminierungsarbeit fördern. Hochschulen können sich an den etablierten Beratungsstandards der zivilgesellschaftlichen Organisationen – Parteilichkeit, Unabhängigkeit und Empowerment – orientieren.

Auch eine engere Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Organisationen, Studierendenvertretungen und Ombudsstellen ist sinnvoll. Solche Kooperationen bringen Fachwissen und ermöglichen Lösungen, die institutionelle Grenzen überwinden. Außerdem sind klare

rechtliche und institutionelle Rahmenbedingungen notwendig, damit Hochschulen diskriminierungssensibel agieren können. Durch strukturelle Veränderungen und Gesetze können Arbeitsgrundlagen und Instrumentarien zur effektiven Bekämpfung von Diskriminierung gestärkt werden.

Zusätzlich benötigen Berater*innen diskriminierungssensible Strukturen und Unterstützung, um nachhaltig und wirksam arbeiten zu können, da sie selbst oft Diskriminierungserfahrungen innerhalb der Hochschule machen. Eine dis-

kriminierungssensible Hochschulkultur könnte Hochschulen zum Modell für umfassende Antidiskriminierungsarbeit machen und gesellschaftlich als Vorbild wirken.

Als weiterführende Perspektive wäre die Einrichtung einer unabhängigen Landesberatungsstelle denkbar, weisungsungebunden und mit weitreichenden Befugnissen ausgestattet. Eine solche Stelle könnte Antidiskriminierungsarbeit auf Landesebene nachhaltig stärken und als Modell für eine diskriminierungssensible Kultur dienen.

V.

Antidiskriminierungsberatung an Hochschulen

zwischen Anspruch und
Wirklichkeit

Dr. Aline Oloff und Nilay Bayirti

In Leitbildern und Mission Statements bekennen sich Hochschulen bereits seit Längerem zu Gleichstellungszielen und verpflichten sich zu Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit. Allerdings fehlt es häufig an tragfähigen Strukturen. Damit aus den Bekenntnissen tatsächlich gelebte hochschulische Praxis wird, müssen vor allem zwei Bedingungen erfüllt sein:

(1) Gleichstellung, Diversität und Antidiskriminierung müssen als Bestandteile und Ziele strategischer Hochschulentwicklung anerkannt und systematisch verfolgt werden. Anstelle von prekär finanzierten befristeten Einzelprojekten, die kaum in ihrer Wirksamkeit überprüft werden, braucht es eine langfristige und systematische Perspektive, die auf die nachhaltige Veränderung sämtlicher hochschulischer Handlungsfelder zielt. Erst wenn klar ist, wo es hin-

gehen soll (Strategie und Ziele), können Projekte sinnvoll aufgesetzt und überprüft werden.

(2) Als Bestandteile und Ziele strategischer Hochschulentwicklung sind Gleichstellung, Diversität und Antidiskriminierung Daueraufgaben, die auch dauerhaft abgesichert sein müssen (Ressourcen). Es braucht Arbeitseinheiten, in denen qualifiziertes Personal sich mit 100 % der Arbeitszeit diesen Daueraufgaben widmet. Die Aufgaben lassen sich grob auf die vier Bereiche Organisationsentwicklung und Beratung von hochschulischen Arbeitseinheiten, Qualitätssicherung und Monitoring, Kommunikation und Fortbildungen sowie Beratung in Diskriminierungsfällen und Beschwerdeverfahren aufteilen. Jeder dieser vier Bereiche benötigt spezifische Kompetenzen und Qualifikationen. Diversitäts- und Antidiskriminierungsarbeit lässt sich nicht nebenher leisten, sondern ist ein eigenständi-

ges Arbeitsfeld, das entsprechend ausgestattet und auch verantwortet werden muss.

Dem Arbeitsbereich der Antidiskriminierungsberatung (AD-Beratung), d. h. der Beratung in Diskriminierungsfällen, kommt in der hier umrissenen und idealtypischen Aufstellung von Diversitäts- und Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen eine besondere Bedeutung zu. Denn AD-Beratung stellt nicht allein eine Unterstützungsstruktur für Betroffene dar, sondern die Beratungspraxis liefert zudem wertvolles Wissen über Exklusionsmomente und Diskriminierungsmechanismen in den hochschulischen Routinen. Dieses Wissen ist von zentraler Bedeutung für sämtliche Entwicklungsprozesse in allen hochschulischen Handlungsfeldern und damit grundlegend für die diskriminierungskritische und diversitätsorientierte Organisationsentwicklung. Um diese Aufgaben erfüllen zu können, sind folgende Aspekte wichtig:

Rollen- und Aufgabenklärung

Im hochschulischen Alltag ist häufig unklar, was genau AD-Beratung eigentlich bedeutet und was eine Beratungsstelle leisten soll. Unklarheit herrscht insbesondere darüber, ob es sich um eine partielle Beratung und Unterstützung von Betroffenen handelt oder ob eher Beratung allein im Sinne einer rechtlichen Einschätzung und Prüfung, ob eine Diskriminierung vorliegt, gemeint ist. Handelt es sich allein um Rechtsberatung oder sollte AD-Beratung auch Beratung in psychosozialer Hinsicht umfassen? Problematisch wird es zudem, wenn Beratung und Beschwerdeverfahren bzw. die Aufnahme einer Beschwerde in einer Stelle kombiniert werden, wie es in der Praxis häufig der Fall

ist. Allerdings steckt diese Praxis noch in den Kinderschuhen, da bislang nur an sehr wenigen Hochschulen überhaupt in Richtlinien oder Satzungen geregelte Beschwerdeverfahren existieren.

Eine weitere notwendige Klärung betrifft die Frage des Umgangs mit Fällen, die nicht unter die rechtliche Definition von Diskriminierung fallen, die aber in ihren Effekten zuweilen nicht minder schwerwiegend sind und die eine lösungsorientierte Intervention erfordern. Gehören bspw. Konfliktlösung und Mediation in den Aufgabenbereich der AD-Beratung?

Neben der Beratung im Diskriminierungsfall wird der AD-Beratung häufig auch die Aufgabe der Beratung von hochschulischen Arbeitseinheiten zugewiesen (so bspw. im Berliner Hochschulgesetz § 5b (3)). Mit welchem Mandat diese Form der Beratung (hier im Sinne eines Consultings) allerdings umgesetzt wird und welchen Einfluss AD-Beratung folglich haben kann, ist Gegenstand hochschulischer Ausnahmungsprozesse.

Ausstattung der Beratungsstelle

Die Ausstattung einer Beratungsstelle sollte sich an den festgelegten Aufgaben orientieren. Rechtliche Beratung und psychosoziale Beratung sind zwei verschiedene Kompetenzbereiche und setzen je eigene Qualifikationen voraus. Wenn eine Beratungsstelle beides anbieten soll, dann braucht es dafür entsprechend qualifiziertes Personal. Weiterhin ist es nahezu zwingend, in einer Beratungsstelle ein Team aus unterschiedlich positionierten Personen zu beschäftigen, damit betroffene Personen

eine Wahl haben, wen sie aufsuchen und wem sie sich anvertrauen. Die Realität sieht anders aus: AD-Beratung ist, wenn überhaupt explizit formuliert, häufig eine Aufgabe, die eine Person neben anderen Aufgaben ausübt.

Zusammenarbeit mit anderen hochschulischen Beratungsstellen und Beauftragten

Im Zusammenhang mit der oben beschriebenen Rollen- und Aufgabenklärung steht die Klärung des Verhältnisses der spezialisierten AD-Beratung zu anderen hochschulischen Beratungsstellen und Beauftragten.

Eine enge Zusammenarbeit und Abstimmung braucht es mit den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ebenso wie mit den Beauftragten für Beschäftigte bzw. für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen, die in ihrer Rolle als Interessenvertretung ebenfalls Fallberatung anbieten. Hier gilt es, ein gemeinsames, intersektionales Verständnis von Diskriminierung zu entwickeln und gemeinsam Anerkennungskonkurrenz entgegenzuwirken. Komplexer wird die Situation in Hochschulen aktuell durch die Benennung weiterer Beauftragter, insbesondere für die Adressierung von Antisemitismus und/oder Rassismus. Für diese – ebenso wie für die zumindest nach einzelnen Landeshochschulgesetzen zu bestellenden Diversitäts- und AD-Beauftragten – steht eine (hochschul-)rechtliche Klärung der Verankerung sowie ihrer Rechte und Pflichten noch aus. Während es auf der symbolischen Ebene eine Berechtigung hat, einzelne Diskriminierungs- und Gewaltverhältnisse explizit zu benennen

und Verantwortung zu übernehmen, darf dies jedoch nicht reine Symbolpolitik bleiben. Genauso wenig darf es in der Praxis dazu zu führen, Konkurrenz um Ressourcen entstehen zu lassen.

Weiterhin ist es wichtig, Kommunikationswege und Formen der Zusammenarbeit zwischen der spezialisierten AD-Beratung und anderen hochschulischen Beratungsstellen (wie bspw. der allgemeinen Studienberatung, der studentischen Studienfachberatung, der Sozialberatung, den Promotionsbeauftragten an den Fakultäten u. v. a. m.) zu entwickeln. Zu deren Qualifikationen sollte es gehören, Beratung diskriminierungskritisch und diversitätssensibel anbieten zu können. Eine regelmäßig stattfindende *Runder-Tisch-Beratung* könnte eine Form des Austausches sein.

Zusammenarbeit von zentraler und dezentraler Ebene

Der besonderen Struktur von Hochschulen ist es geschuldet, dass es nicht allein eine gut aufgestellte und ausgestattete zentrale Beratungsstelle braucht; auch auf Ebene der Fakultäten bedarf es spezialisierter Anlaufstellen, die eine qualifizierte Erst- und Verweisberatung anbieten und eng mit der zentralen Stelle zusammenarbeiten. Dezentrale Angebote können die Bekanntheit und Zugänglichkeit von zentralen Beratungsangeboten immens erhöhen. Ein besonders niedrigschwelliges Angebot sind beispielsweise *peer-to-peer*-Beratungsangebote auf Ebene der Fakultäten, die – entsprechend qualifiziert, eingebunden und entlohnt – Erst- und Verweisberatung sowie eine Falldokumentation übernehmen.

Zusammenarbeit mit studentischen Selbstorganisationen

Weitere wichtige Akteur*innen in der hochschulischen Antidiskriminierungsarchitektur sind studentische Selbstorganisationen, die häufig in Ermangelung ausreichender Angebote Diskriminierungserfahrungen auffangen und

„ Während es auf der symbolischen Ebene eine Berechtigung hat, einzelne Diskriminierungs- und Gewaltverhältnisse explizit zu benennen und Verantwortung zu übernehmen, darf dies jedoch nicht reine Symbolpolitik bleiben. Genauso wenig darf es in der Praxis dazu zu führen, Konkurrenz um Ressourcen entstehen zu lassen.

in der Regel ehrenamtlich wichtige Unterstützungs- und Beratungsarbeit leisten. Hier geht es sowohl um die Anerkennung dieser wichtigen Arbeit und der darin entstandenen Expertise als auch um die Entlastung der studentischen Strukturen durch die Bereitstellung hauptamtlicher qualifizierter AD-Beratung.

Zusammenarbeit mit externen Beratungsstellen und Community-Organisationen

Wie bereits deutlich wurde, ist spezialisierte und explizit als solche angebotene AD-Beratung innerhalb von Hochschulen ein vergleichsweise neues Arbeitsgebiet. Nicht zuletzt aus diesem Grund ist die Zusammenarbeit mit externen, insbesondere mit Community-basierten Beratungsstellen, von besonderer Bedeutung, da hier viel Wissen, Erfahrung und Know-How vorhanden sind, an denen sich hochschulische Angebote orientieren können. Es sind insbesondere die in den Communitys geteilten Erfahrungen mit Bildungsinstitutionen und dem Wissenschaftsbetrieb, die in der Regel nicht zum anerkannten Wissensbestand an Hochschulen gehören, die für eine an Bedarfen orientierte AD-Beratung aber zentral sind. Dabei ist sicherzustellen, dass Kooperationsbeziehungen auf Augenhöhe etabliert werden, welche auch den Interessen und Bedarfen der externen Beratungsstellen entsprechen (bspw. angemessene Bezahlung für Beratungs- und Serviceleistungen, Nennung von Expertise).

Wissensarchiv: Empowerment und Transformation

Diskriminierungsfälle werden in Hochschulen häufig als Einzelfälle relativiert, es wird an der Glaubwürdigkeit von Betroffenen gezweifelt, ihnen wird (zu große) Emotionalität unterstellt. Durch die systematische Dokumentation von Fällen kann AD-Beratung das Argument des Einzelfalls entkräften und die Diskussion versachlichen.

Eine standardisierte Falldokumentation, die idealerweise flächendeckend von allen Beratungsstellen eingesetzt wird, liefert wichtige Informationen über Konstellationen, Kontexte und Diskriminierungsmechanismen. Eine im besten Fall digital unterstützte Falldokumentation sollte anonymisierte Konstellationen, Kontexte, Orte sowie die Vorkommnisse erfassen und ebenfalls vermerken, ob der Fall bereits an anderer Stelle gemeldet wurde. Auf diese Weise lassen sich nicht allein differenzierte Fallzahlen erfassen, sondern ebenfalls die Zugänge zu (hochschulischen) Beratungsstellen dokumentieren. [[Handreichung zur Falldokumentation](#)]

Als Wissensarchiv kann AD-Beratung empowernd wirken, da Fallzahlen Diskriminierung als strukturelles Problem sichtbar machen und aus der Individualisierung holen. Auf diese Weise wird Beweislast von den Schultern einzelner Betroffener genommen und an die Institution verwiesen. Damit sich Betroffene und beobachtende Personen ermuntert fühlen, Fälle zu melden, ist es allerdings zwingend, dass die erfassten Informationen auch in handlungsleitendes Veränderungswissen übersetzt werden und klar kommunizierte, sichtbare Folgen haben.

Fazit

Viele der hier beschriebenen Anforderungen basieren auf forschungsgeliteten Überlegungen, da (gute) Praxisbeispiele weitestgehend fehlen. Denn von einer tragfähigen und auf Dauer angelegten Antidiskriminierungsarchitektur sind Hochschulen gegenwärtig noch weit entfernt. Die Gründe dafür sind vielfältig,

haben mit knappen Budgets und Prioritätensetzung, mit fehlendem Verständnis und Bewusstsein der Entscheidungsträger*innen sowie mit geteilten Überzeugungen und

Selbstbildern in den Hochschulen (Meritokratie-Mythos und Illusion der Chancengleichheit) zu tun. Aber immerhin wird in Leitbildern von Diskriminierungsfreiheit geträumt.

Autor*innen

Eva Maria Andrades ist Volljuristin und seit über 15 Jahren in der Antidiskriminierungsberatung und -arbeit tätig. Als Geschäftsführerin des Antidiskriminierungsverband Deutschland setzt sie sich für eine aktive und umfassende Antidiskriminierungspolitik ein. In ihrer Arbeit engagiert sie sich für die Stärkung des rechtlichen Diskriminierungsschutzes und den Ausbau flächendeckender Beratungsstrukturen für von Diskriminierung Betroffene. Ihr zentrales Anliegen ist es, ein starkes und für alle zugängliches Antidiskriminierungsrecht als Empowerment-Instrument für Betroffene zu etablieren und damit Abbau von struktureller Diskriminierung zu fördern. Antidiskriminierungsberatung spielt für den Zugang zu Recht und in der Unterstützung von Betroffenen eine entscheidende Rolle. Sie ist Mitglied im Beirat der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Nilay Bayirti ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (ZIFG) an der Technischen Universität Berlin und Teil der Forschungsgruppe *Fix The Institution*. Ihre Forschungsinteressen liegen in den Bereichen Rassismuskritik und Antidiskriminierungspolitiken an Hochschulen, hochschulpolitischer Aktivismus und akademische Fürsorgearbeit. Seit ihrer Zeit als Studentin engagiert sich Nilay Bayirti im Autonomen FLINTA-Referat sowie dem Autonomen BIPOC*-Referat des ASTA der TU Berlin. Hier setzt sie sich neben hochschulpoli-

tischen Tätigkeiten sowie der Community- und Vernetzungsarbeit für die Implementierung und den Ausbau von Antidiskriminierungsberatung an der Universität ein.

Ursel Gerdes arbeitet seit 1993 in der Arbeitsstelle ADE, einer Fach- und Beratungsstelle zum Themenkomplex „Antidiskriminierung und Konfliktmanagement“ an der Universität Bremen, deren Angebote sich an alle Studierenden, Auszubildenden und Beschäftigten in der Universität selbst, in der Kernverwaltung des öffentlichen Dienstes sowie den Hochschulen im Land Bremen richten. Sie hat den Aufbau und die Etablierung der ADE mit vorangetrieben und inzwischen ein Team von vier weiteren tollen Kolleg*innen für die konzeptionelle und fachliche Weiterentwicklung der ADE aufbauen können.

Dr. Aline Oloff leitet die Nachwuchsforschungsgruppe *Fix the Institution* am Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung an der Technischen Universität Berlin. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen im Bereich der Feministischen Theorie und Feminismusgeschichte, der Wissenschafts- und Hochschulforschung sowie der Forschung zu Gleichstellungs- und Antidiskriminierungspolitiken. Ein besonderes Anliegen von Aline Oloff ist es, hochschulische Diversitäts- und Antidiskriminierungspolitiken an feministischen

und dekolonialen Kritiken an Wissenschaft zu orientieren und forschungs- sowie communitybasiert zu entwickeln. Neben hochschulpolitischer Arbeit und Vernetzung engagiert sich Aline Oloff bei *Schule muss anders*, einer Initiative für Bildungsgerechtigkeit.

Franziska Schwantuschke ist seit Juni 2023 Referentin für Qualifizierung beim Antidiskriminierungsverband Deutschland e.V. Mit einem Master in Erwachsenenbildung und mehrjähriger Tätigkeit in Hochschulen im In- und Ausland ist sie auf Antidiskriminierung, Intersektionalität und Demokratiebildung spezialisiert. Ihr Fokus liegt auf der Organisation von Workshops, Veranstaltungen und Projekten sowie der Konzeption vielfältiger Weiterbildungsformate.

Shemi Shabat, M.A. Erziehungswissenschaften, ist zertifizierter Antidiskriminierungsberater und systemischer Supervisor. Als freier Trainer konzipiert er für den advd u. a. Maßnah-

men zur Professionalisierung der Beratungsarbeit im Hochschulbereich und referiert die Fallaustauschreihe für Hochschulberatende. Seine Expertise liegt in Antidiskriminierung, Diversity und Empowerment. Shemi Shabat verfügt über langjährige Berufserfahrung in zivilgesellschaftlichen Organisationen und engagiert sich in diversen Vorstands- und Beiratsfunktionen sowie im Bereich politischer Bildung.

Sabine Wöller leitet als Teil der Stabsstelle Vielfalt und Chancengleichheit die Präventions- und Beratungsstelle Antidiskriminierung der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. 2018 begann sie den Aufbau der Stelle im Rahmen eines befristeten Projekts. 2021 konnte die Stelle verstetigt werden. Sabine Wöller ist aktiv in den bundesweiten Netzwerken „Antidiskriminierung an Hochschulen“, „Diversity an Hochschulen“ sowie in den bukoF-Kommissionen „Queere Hochschulpolitik“ und „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“.

Impressum

Herausgeber:

Antidiskriminierungsverband Deutschland e. V. | advd

Geschäftsstelle

Lychener Str. 76

10437 Berlin

info@antidiskriminierung.org

Redaktion:

Franziska Schwantuschke, Eva Maria Andrades

Lektorat:

André Zentzis

Satz & Layout:

neonfisch.de

Druck:

Speedruck, Berlin

Lizenziert unter Creative-Commons-Lizenz CC BY-NC-SA 4.0



Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie *leben!*



Kompetenznetzwerk
Antidiskriminierung und
Diversitätsorientierung

Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung des BMFSFJ oder des BAFzA dar. Für inhaltliche Aussagen tragen die Autor*innen die Verantwortung.

Stand: Oktober 2024

