

18. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

des Abgeordneten Tobias Schulze (LINKE)

vom 25. April 2019 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 26. April 2019)

zum Thema:

Antidiskriminierungsmanagement an Berliner Hochschulen

und **Antwort** vom 16. Mai 2019 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 20. Mai 2019)

Herrn Abgeordneten Tobias Schulze (LINKE)

über

den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

A n t w o r t

auf die Schriftliche Anfrage Nr. 18/18698

vom 25. April 2019

über Antidiskriminierungsmanagement an Berliner Hochschulen

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

Die Anfrage betrifft Sachverhalte, die der Senat nicht ohne Einbeziehung der Hochschulen beantworten kann. Die Berliner staatlichen Hochschulen und die Charité - Universitätsmedizin Berlin wurden daher um Stellungnahmen gebeten.

1. Gibt es Antidiskriminierungsbeauftragte an den einzelnen Berliner Hochschulen?

Bitte schlüsseln Sie die Antworten zu sämtlichen – auch den folgenden – Fragen nach Hochschulen auf.

Zu 1.:

Eine explizit benannte Antidiskriminierungsbeauftragung wird bisher nur an der Technischen Universität Berlin vollzogen.

2. Gibt es weitere Anlaufpunkte (z. B. Beratungen, Projekte usw.), die sich mit dem Thema Antidiskriminierung an der Hochschule beschäftigen bzw. zu einem Antidiskriminierungsmanagement gehören?

Zu 2.:

Die Hochschulen des Landes Berlin haben jeweils eigene Antidiskriminierungsstrukturen etabliert. Neben der Beschwerdestelle gemäß § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes werden an allen Hochschulen Beauftragte für Studierende mit Behinderung und Frauenbeauftragte gemäß §§ 28a und 59 des Berliner Hochschulgesetzes benannt. Zudem wird für den Personalbereich eine Schwerbehindertenvertretung bzw. Vertrauensperson gemäß § 95 des Neunten Sozialgesetzbuchs zur Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen eingesetzt.

Im Rahmen der Hochschulstruktur befassen sich an allen Hochschulen weitere Anlaufstellen grundsätzlich mit dem Thema bzw. mit Anfragen zur Antidiskriminierung. Dazu gehören Hochschulleitungen, Fakultäts-/Fachbereichs- bzw. Institutsleitungen, Personalräte, die

Allgemeinen Studierendenausschüsse und das akademische Auslandsamt / International Office.

Folgende Hochschuleinrichtungen meldeten zudem weitere hochschuleigene Stellen bzw. Initiativen:

„Alice-Salomon“-Hochschule für Sozialarbeit und Sozialpädagogik Berlin

- Kommission Barrierefreiheit
- Tutorinnen und Tutoren für Barrierefreiheit
- Antidiskriminierungskommission des Akademischen Senats
- Diversity-Kommission des Akademischen Senats
- Familienbüro
- Antirassistische Registerstelle

Beuth-Hochschule für Technik Berlin

- Arbeitsgemeinschaft Diversity
- Gender- und Technik-Zentrum
- Qualitätsmanagement

Charité - Universitätsmedizin Berlin

- Seelsorgerische Einrichtungen
- Queer-Netzwerk
- „Beratungs-AG“ der Studierenden

Kunsthochschule Berlin (Weißensee) - Hochschule für Gestaltung

- Kommission Chancengleichheit
- Kommission Ordnungsausschuss

Universität der Künste

- Team Gesundheit

3. Verfügen die unter 1. und 2. abgefragten Angebote bzw. Beauftragten über eine eigene Webpräsenz, auf der über das jeweilige Angebotsspektrum informiert wird?

Zu 3.:

Ja, alle verfügen über eigene Webpräsenzen.

4. Aus welchen Mitteln werden die unter 1. und 2. angegebenen Beauftragten bzw. Projekte finanziert?

Zu 4.:

Die Finanzierung erfolgt durch den Landesglobalzuschuss gemäß den Hochschulverträgen 2018-2022 bzw. dem Vertrag mit der Charité - Universitätsmedizin Berlin 2018-2022.

5. Deckt das Antidiskriminierungsmanagement bzw. der/die Antidiskriminierungsbeauftragte Problemfelder wie bspw. Rassismus, Antisemitismus, Altersdiskriminierung, Homofeindlichkeit, Transfeindlichkeit usw. ab?

Zu 5.:

Ja.

6. Welche Aufgabenbereiche hat das Antidiskriminierungsmanagement bzw. der/die Antidiskriminierungsbeauftragte? (z.B. Beratung, Intervention, Begleitung einzelner Vorgänge usw.)

Zu 6.:

An den Hochschulen übernehmen die in Frage 2 dargestellten und dem Antidiskriminierungsmanagement zugehörigen Anlaufstellen Beratungen, Interventionen, Begleitung einzelner Vorgänge etc.

Dem Beauftragten für Antidiskriminierung an der Technischen Universität Berlin obliegen folgende Aufgaben:

- Erst- bzw. Verweisberatung in allen Fällen von Diskriminierung,
- Begleitung einzelner Vorgänge sowie der Beschwerdeführenden,
- Unterstützung der Hochschulleitung und interner Einrichtungen,
- Sensibilisierung zum Thema Diskriminierung,
- Erarbeitung von präventiven und kurativen Maßnahmen,
- Leitung der Beschwerdestelle nach § 13 AGG.

7. Haben alle Statusgruppen Zugang zu den Angeboten der/des Antidiskriminierungsbeauftragten / des Antidiskriminierungsmanagements? Wenn nein, wohin wenden sich die einzelnen Statusgruppen?

Zu 7.:

Ja.

8. Mit wie vielen Stellen ist das Antidiskriminierungsmanagement ausgestattet?

Zu 8.:

An den Hochschulen sind die einzelnen Stellenanteile der in Frage 2 dargestellten und dem Antidiskriminierungsmanagement zugehörigen Anlaufstellen nicht festgeschrieben, da die in Frage 6 aufgeführten Leistungen von Einzelfällen abhängig sind.

Der Beauftragte für Antidiskriminierung an der Technischen Universität Berlin nimmt derzeit seine Aufgaben mit 50 % einer Vollzeitäquivalenz wahr.

9. Über welche weiteren finanziellen Mittel verfügt das Antidiskriminierungsmanagement bzw. der/die Beauftragte? Wofür werden diese Mittel eingesetzt?

Zu 9.:

An den Hochschulen ist der zusätzliche Mitteleinsatz der in Frage 2 dargestellten und dem Antidiskriminierungsmanagement zugehörigen Anlaufstellen nicht im Einzelnen aufgelistet, da diese von den in Frage 6 aufgeführten Leistungen abhängig sind.

Der Beauftragte für Antidiskriminierung an der Technischen Universität Berlin kann bei Bedarf Mittel für Schulungen zu Sensibilisierungszwecken und für Weiterbildungen o.ä. einsetzen.

10. Wie ist die Position der/des Antidiskriminierungsbeauftragten im Hochschulgefüge verankert?

- a) Gibt es eine/n zentrale/n und / oder dezentrale/n Antidiskriminierungsbeauftragte/n?
- b) Wie ist die Findung eines/einer Antidiskriminierungsbeauftragten geregelt? (z.B. durch Wahl, Benennung oder Ähnliches)?
- c) Wie wird die Unabhängigkeit des/der Beauftragten gewährleistet?
- d) Nimmt der/die Beauftragte regulär an Sitzungen der Gremien, Berufungsverfahren, Stellenbesetzungen teil bzw. wird er/sie angehört?

Zu 10.:

Eine explizit benannte Antidiskriminierungsbeauftragung wird bisher nur an der Technischen Universität Berlin vollzogen. Diese ist organisatorisch einem Stabsbereich des Kanzlers zugeordnet.

Zu 10 a)

Es gibt derzeit einen zentralen Beauftragten für Antidiskriminierung an der Technischen Universität Berlin.

Zu 10 b)

Die Benennung an der Technischen Universität Berlin erfolgt durch die Übertragung des Aufgabengebiets.

Zu 10 c)

Im Berliner Hochschulgesetz ist die Bestellung einer Beauftragten bzw. eines Beauftragten für Antidiskriminierung bisher nicht vorgesehen, daher ist die fachliche Unabhängigkeit nicht gesetzlich festgeschrieben.

Zu 10 d)

An allen Hochschulen werden die Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren durch die Schwerbehindertenvertretung, die Frauenbeauftragten und dem Personalrat begleitet.

11. Falls kein Antidiskriminierungsmanagement bzw. kein/e Antidiskriminierungsbeauftragte/r an der jeweiligen Hochschule vorhanden ist: Wohin wenden sich Studierende und Mitarbeiter/innen bei Fragen / Problemen / Diskriminierung in z.B. folgenden Themenfeldern: Rassismus, Antisemitismus, Alter, Homosexualität, Transsexualität?

Zu 11.:

Siehe Antwort zur Frage 2.

12. Gibt es Pläne, eine/n Antidiskriminierungsbeauftragte/n für die oben genannten Themenfelder einzurichten? Wenn ja, wie weit sind diese Pläne vorangeschritten? Wenn nein, welche Überlegungen liegen der Nichteinrichtung zu Grunde?

Zu 12.:

Derzeit entwickeln alle staatlichen Hochschuleinrichtungen im Land Berlin gemäß den aktuellen Hochschulerträgen 2018-2022 eigene Diversity Policies bzw. Strategien, um einen wertschätzenden Umgang mit Diversity zu pflegen und adäquate Maßnahmen zu erarbeiten. Die Diversity Policies werden Teil der Qualitätsentwicklung sein und sollen durch ein diversitäts-sensibles Studier- und Arbeitsumfeld insbesondere Diskriminierungen entgegenwirken. Dabei sollen die im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) genannten Dimensionen (ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität) – ergänzt um die soziale Herkunft – berücksichtigt werden.

Die im Ergebnis entwickelten Maßnahmen werden die bereits vorhandenen Antidiskriminierungsstrukturen ergänzen und abhängig von der bestehenden Hochschulstruktur implementiert.

Berlin, den 16. Mai 2019

In Vertretung
Steffen Krach
Der Regierende Bürgermeister von Berlin
Senatskanzlei - Wissenschaft und Forschung -