

19. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

der Abgeordneten Elif Eralp und Tobias Schulze (LINKE)

vom 1. April 2025 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 4. April 2025)

zum Thema:

Antidiskriminierungsstrukturen an Hochschulen

und **Antwort** vom 15. April 2025 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 22. April 2025)

Senatsverwaltung für Wissenschaft,
Gesundheit und Pflege

Frau Abgeordnete Elif Eralp (Die Linke) und
Herrn Abgeordneten Tobias Schulze (Die Linke)

über

die Präsidentin des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

A n t w o r t

auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19/22251

vom 1. April 2025

über Antidiskriminierungsstrukturen an Hochschulen

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

Vorbemerkung der Verwaltung:

Die Schriftliche Anfrage betrifft Sachverhalte, die der Senat nicht ohne Beziehung der Hochschulen beantworten kann. In die Ergebnisse fließen Rückmeldungen einer Abfrage von Dezember 2024 der staatlichen und konfessionellen Hochschulen einschließlich der Charité - Universitätsmedizin Berlin (Charité) ein, zur Frage 6.d. wurde die Humboldt-Universität zu Berlin (HU) gesondert um Stellungnahme gebeten.

1. Welche konkreten Sicherheits- und Präventionsmaßnahmen sowie -konzepte zum Schutz vor rassistischer Diskriminierung befinden sich in Planung oder Umsetzung? (Bitte für jede einzelne Hochschule einzeln auflisten!)
 - a. Inwiefern sind die bestehenden Sicherheits- und Präventionskonzepte aus Sicht des Senats geeignet, den Schutz von Studierenden, die von Rassismus betroffen sind, sicherzustellen?
 - b. Inwieweit haben die Hochschulen Melde- und Beratungsstrukturen nach § 5b (3) BerIHG eingerichtet und entsprechende Satzungen erlassen? (Bitte einzeln auflisten!)

Zu 1.:

An folgenden Hochschulen liegt bereits ein Konzept für Antidiskriminierung und Diversität vor, in welchem jeweils auch präventive Maßnahmen verankert sind:

Freie Universität Berlin (FU), Technische Universität Berlin (TU), Universität der Künste Berlin (UdK), Weißensee Kunsthochschule Berlin (KHB), Hochschule für Schauspielkunst Ernst Busch Berlin (HfS), Hochschule für Wirtschaft und Technik Berlin (HTW), Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (HWR) und Charité – Universitätsmedizin Berlin (Charité).

Die Humboldt-Universität zu Berlin (HUB), Alice-Salomon-Hochschule Berlin (ASH) und Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin (KHSB) befinden sich aktuell im Entwicklungsprozess eines entsprechenden Konzepts.

An der Hochschule für Musik Hanns Eisler Berlin (HfM), der Berliner Hochschule für Technik (BHT) und der Evangelischen Hochschule Berlin (EHB) finden sich entsprechende Abschnitte zu Antidiskriminierung und Diversität u.a. in den Gleichstellungskonzepten und weiteren Richtlinien der Hochschulen (s. Anlage).

Zu 1.a.:

Insgesamt haben alle Berliner Hochschulen den Prozess begonnen, Strukturen zu etablieren und Maßnahmen zu ergreifen, die den Schutz vor Rassismus möglichst gut gewährleisten können, was aus Sicht des Senats erfreuliche Entwicklungen sind. Zugleich muss dieser Prozess fortgesetzt werden, da der Schutz vor Rassismus und Diskriminierung eine fortwährende Aufgabe darstellt.

Zu 1.b.:

Alle Hochschulen haben entsprechende Satzungen oder Richtlinien erlassen oder befinden sich in der Planung. Bis auf die BHT und EHB haben alle Hochschulen bisher Melde- und Beratungsstrukturen gemäß § 5b BerlHG eingerichtet (nähere Informationen zum Umsetzungsstand an den einzelnen Hochschulen s. Anlage). Vornehmlich mit BHT und EHB werden im Nachgang der o.g. Abfrage Gespräche aufgenommen, um die Umsetzung weiter voranzutreiben.

2. Inwiefern unterstützt der Senat die staatlichen und privaten staatlich anerkannten Hochschulen im Land Berlin bei der Etablierung von Melde- und Beratungsstrukturen zur Erfassung diskriminierender, insbesondere rassistischer, Vorfälle sowie bei der Ernennung von Antidiskriminierungsstrukturen?

Zu 2.:

Die Hochschulen erhalten finanzielle Mittel im Rahmen der Globalzuschüsse, aus denen auch die Einrichtung von Strukturen im Bereich Diversität und Antidiskriminierung finanziert wird. Dies ist in den Hochschulverträgen festgehalten.

Zusätzlich steht die Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit und Pflege bei Fragen im Rahmen der Etablierung von Strukturen den Hochschulen beratend zur Verfügung. In Bezug auf die privaten Hochschulen kommt dem Senat diesbezüglich keine Zuständigkeit zu.

3. Haben sich der Senat und/oder Hochschulen Expertise durch externe Beratungsorganisationen eingeholt, um die genannten Strukturen zu etablieren? Wenn ja, von welchen? Wenn nein, warum nicht?
 - a. Für welchen Personenkreis ist die AGG-Beschwerdestelle der jeweiligen Hochschulen zuständig und für welchen nicht? Was plant der Senat, um die Lücken, insbesondere in Hinblick auf Studierende, zu schließen? An wen bzw. welche Strukturen sollen sich Studierende bei diskriminierenden Vorfällen an der Hochschule wenden? (Bitte für jede einzelne Hochschule einzeln auflisten!)

Zu 3.:

Die Hochschulen haben teilweise Expertise durch externe Beratungsorganisationen eingeholt, beispielsweise FU und HTW im Rahmen des Diversity-Audits „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbands. Zusätzlich stellt die „Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung“ des Senats Expertise für die Etablierung der genannten Strukturen bereit. Bezüglich der AGG-Beschwerdestellen, siehe auch Schriftliche Anfrage Nr. 19/21022.

Zu 3.a.:

Gemäß AGG sind die Beschwerdestellen der Hochschulen für die Beschäftigten zuständig, i.d.R. jedoch nicht für Studierende. Für Studierende stellen die Hochschulen die zu Frage 1.b. genannten Beratungs- und Meldestrukturen bereit.

4. Inwiefern sind die staatlichen und privaten staatlich anerkannten Hochschulen im Land Berlin aus Sicht des Senats ihrer Schutzpflicht gemäß § 5b BerlHG für von Rassismus betroffene Studierende zufriedenstellend nachgekommen? (Bitte für jede einzelne Hochschule einzeln auflisten!)

Zu 4.:

Der Senat begrüßt es, dass alle Hochschulen maßgebliche Strukturen zum Schutz der von Rassismus betroffenen Studierenden etabliert haben und damit den Verpflichtungen gem. § 5b BerlHG nachkommen (vgl. Anlage mit Einzelnennung).

Für die staatlichen Hochschulen sind laut § 5b BerlHG das Ergreifen einer Reihe von Maßnahmen vorgesehen, darunter die Entwicklung o.g. Konzepte für Antidiskriminierung und Diversität sowie Melde- und Beratungsstrukturen (s. Frage 1), aber auch z.B. gezielte Öffentlichkeitsarbeit und diskriminierungskritische Lehre und Forschung.

Auch die Beauftragten für Diversität und Antidiskriminierung gem. § 59a BerlHG nehmen hierfür eine wichtige Rolle ein (s. Frage 5).

Zusätzlich können vielfältige spezifische Angebote der Hochschulen hervorgehoben werden. So stehen beispielsweise die Angebote der Stabsstelle Diversity und Antidiskriminierung der FU für das gesamte Sommersemester 2025 unter dem Schwerpunktthema „Rassismus“.

Auf staatlich anerkannte private Hochschulen findet § 5b BerlHG keine Anwendung.

5. Inwiefern setzen die staatlichen und privaten staatlich anerkannten Hochschulen im Land Berlin aus Sicht des Senats den § 59a BerlHG um? (Bitte einzeln auflisten nach Hochschule, Kurzbeschreibung der Meldestruktur und Datum der Ernennung der Antidiskriminierungsbeauftragten und/oder der Ansprechperson und/oder des Gremiums!)
 - a. Gibt es aus Sicht des Senats die Implikation, dass der § 59a BerlHG analog zum § 59 BerlHG Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte auszulegen ist, und damit die Rahmenbedingungen, in Hinblick auf Aufwandsentschädigung, Ausstattung, Wahl, usw. für das Amt nach § 59a BerlHG analog übertragen werden müssten?
 - b. Im Falle der Auswahl einer Beauftragtenperson, wie ist das zur Einstellung bzw. Ernennung führende Verfahren, wer sind die Beteiligten und wie wird von wem die Entscheidung getroffen?
 - c. Gibt es analog zum „Frauenbeirat“ nach § 59 BerlHG einen „Antidiskriminierungsbeirat“? Wenn nein, warum nicht?
 - d. Inwiefern werden von Rassismus oder anderen Diskriminierungsformen betroffene Studierende oder andere studentische Selbstvertretungen am Besetzungsverfahren beteiligt? Welche Kriterien fließen in die Kompetenzbewertung der Beauftragtenperson?
 - e. Gibt es eine Aufwandsentschädigung und wenn ja, wie hoch wird diese bemessen?
 - f. Wenn noch keine Beauftragte für Diversität und Antidiskriminierung ernannt wurde, warum nicht? Wann wird das nachgeholt? (Bitte für jede Fakultät/Zentrum an den jeweiligen Hochschulen einzeln begründen!)
 - g. Was sind die Konsequenzen für die Hochschulen, wenn § 59a nicht umgesetzt wird? Was plant der Senat um Lücken bei der Umsetzung von § 59a BerlHG zu schließen?
 - h. Sind dem Senat weitere Beispiele, wie an der Fakultät I der TU Berlin, an der es eine Antidiskriminierungsstelle gibt, bekannt? Kann aus Sicht des Senats ausgelegt werden, dass diese Antidiskriminierungsstelle die Anforderungen von § 59a BerlHG erfüllt und inwiefern ließe sich dieses Modell auf alle Fakultäten aller staatlichen und privaten staatlich anerkannten Hochschulen im Land Berlin übertragen?

Zu 5.:

Mit einer Ausnahme nennen alle staatlichen und konfessionellen Hochschulen eingerichtete oder geplante Anlaufstellen auf zentraler Ebene gemäß § 59a BerlHG. Auf staatlich anerkannte private Hochschulen findet § 59a BerlHG keine Anwendung.

Zu 5.a.:

Eine unmittelbare Analogie von BerlHG § 59 und 59a ist in struktureller und inhaltlicher Form nicht gegeben, sodass nicht von einer Übertragbarkeit der Rahmenbedingungen

ausgegangen wird. Den Hochschulen steht es jedoch frei, einzelne Aspekte analog in ihren Satzungen oder Richtlinien festzulegen.

Zu 5.b.:

Jede Hochschule kann ein für die jeweiligen Strukturen passendes Verfahren zur Einstellung oder Ernennung der Beauftragten gem. 59a BerlHG festlegen. Dieses wird i.d.R. in den Satzungen oder Richtlinien der Hochschulen näher ausgeführt.

Zu 5.c.:

In B§ 59 BerlHG wird kein „Frauenbeirat“ beschrieben.

Zu 5.d. und 5.e.:

Die Festlegung der Beteiligung, Auswahlkriterien sowie Entschädigung von Mitwirkungen wird durch jede Hochschule individuell in den Satzungen bzw. Richtlinien festgelegt. Eine spezifische Beteiligung von Studierenden, die von Diskriminierung betroffen sind, ist nicht umsetzbar, da zum Schutz der Studierenden keine Diskriminierungsmerkmale erfasst werden.

Zu 5.f.:

An den meisten staatlichen und konfessionellen Hochschulen wurden bereits Beauftragte für Diversität und Antidiskriminierung auf zentraler Ebene benannt (s. Frage 5). An der HU werden die entsprechenden Strukturen im Zuge der neuen Grundordnung umgesetzt. Die BHT befindet sich noch im Strukturentwicklungsprozess. Die Einrichtung dezentraler Ansprechpersonen ist gem. BerlHG § 59a (1) eine Soll-Vorschrift für Hochschulen, die in Fachbereiche gegliedert sind oder über zentrale Einrichtungen oder zentrale Dienstleistungen verfügen. Dezentrale Ansprechpersonen sind bisher an FU, TU und ASH benannt, an den anderen Hochschulen sind diese in Planung.

Zu 5.g.:

Die Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit und Pflege begleitet die noch in der Umsetzung befindlichen Aufbauprozesse beratend.

Zu 5.h.:

Die meisten Hochschulen haben bereits Anlaufstellen zum Themenbereich Antidiskriminierung gemäß § 59a BerlHG auf zentraler und/oder dezentraler Ebene eingerichtet (s. Frage 5), dabei kann das genannte Beispiel der TU als Anlaufstelle auf

dezentraler Ebene eingeordnet werden, die nicht für alle Hochschulen gesetzlich vorgesehen ist (s.o.).

Insbesondere auf dezentraler Ebene sollten die Hochschulen für die jeweiligen Strukturen geeignete Lösungen entwickeln. Weitere Beispiele für (zentrale) Antidiskriminierungsstellen sind die Stabsstelle Diversity und Antidiskriminierung der FU, das Zentrum Chancengerechtigkeit der HU oder die Zentrale Antidiskriminierungsstelle der HTW.

6. Wie viele Fälle rassistischer Belästigung, Diskriminierung und Gewalt gegenüber Studierenden sind dem Senat bekannt? (Bitte für jede Hochschule einzeln auflisten!)
 - a. Gibt es für die Bearbeitung diskriminierender, insbesondere rassistischer, Vorfälle gegenüber Studierenden ein Standardvorgehen? Wenn ja, welches? Wenn nein, wie handhaben die verschiedenen Universitäten die Bearbeitung? (Bitte für jede Hochschule einzeln auflisten!)
 - b. Ist dem Senat bekannt, wie gut das Feedbackverfahren bzgl. der Bearbeitung diskriminierender und insbesondere rassistischer Vorfälle gegenüber Studierenden funktioniert und ob die betroffenen Studierenden mit dem jeweiligen Verfahren sowie den jeweiligen Ergebnissen zufrieden waren? (Bitte für jeden Vorfall pro Hochschule einzeln anonymisiert auflisten!)
 - c. Was sind die verschiedenen Stufen bzw. Möglichkeiten der Sanktionierung gegenüber der diskriminierenden Institution oder Person? (Bitte wenn möglich, je nach Statusgruppe und Schwere der Diskriminierung für jede einzelne Hochschule einzeln aufschlüsseln!)
 - d. Ist dem Senat der Vorfall von Anti-Schwarzem-Rassismus an der Humboldt-Universität zu Berlin aus dem November 2023 bekannt, bei dem 11 rassistische Emails an Studierende der Black Student Union versendet wurden und wie wurde dieser Fall bearbeitet? Welche Instanzen und Personen wurden einbezogen? Welche Konsequenzen gab es für die versendende Person? Wie bewertet der Senat, wie dieser spezielle Vorfall bearbeitet wurde?

Zu 6.:

Von den staatlichen Hochschulen wurden die folgenden Zahlen von Fällen festgestellter Diskriminierung aufgrund des Merkmals „ethnische Herkunft/ rassistische Zuschreibung“ für das Jahr 2024 gemeldet:

Diskriminierung gemäß LADG: 2 (ASH), 5 (BHT), 1 (HfM), 1 (HfS), 3 (HTW), 8 (TU), 29 (UdK). Von den weiteren staatlichen Hochschulen wurden jeweils „0“ Fälle gemeldet.

Für die Jahre 2021-2023 wird auf die jährliche Berichterstattung zur Umsetzung des Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) in der Berliner Verwaltung im Hauptausschuss verwiesen (Rote Nummer 0189 B).

Zu 6.a.:

Es gibt kein Standardvorgehen, das den Hochschulen für die Bearbeitung von Diskriminierungsfällen vom Senat vorgegeben wird. Die Hochschulen haben überwiegend

eigene Konzepte und Richtlinien dazu erarbeitet. Zu den Verfahren im Einzelnen liegen dem Senat keine Informationen vor.

Zu 6.b.:

Aufgrund der strengen Vertraulichkeit der Beratungs- und Beschwerdeprozesse liegen dem Senat hierzu keine Informationen vor.

Zu 6.c.:

Gemäß § 16 BerlHG können gegen Studierende wegen eines Ordnungsverstoßes folgende Ordnungsmaßnahmen verhängt werden: Ausspruch einer Rüge, Ausschluss von der Benutzung von bestimmten Einrichtungen der Hochschule, einschließlich ihrer digitalen Infrastruktur, Ausschluss von der Teilnahme an einzelnen Lehrveranstaltungen bis zu einem Semester, sowie Androhung der Exmatrikulation und tatsächliche Exmatrikulation.

Nach § 2 Abs. 4 BerlHG sind die Hochschulen Dienstherr der Beamten und Beamtinnen sowie Arbeitgeber der Angestellten, Arbeiter und Arbeiterinnen und Ausbilder der Auszubildenden an der jeweiligen Hochschule und somit für mögliche disziplinar- und arbeitsrechtliche Sanktionierungen verantwortlich.

Für die Präsidentin oder den/die hauptamtlichen Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten sowie die Kanzlerin oder den Kanzler ist die für Hochschulen zuständige Senatsverwaltung als Dienstbehörde und oberste Dienstbehörde nach § 67 Abs. 2 BerlHG für entsprechende Maßnahmen verantwortlich.

Zu 6.d.:

Am 23.05.2024 wurde die AGG-Beschwerdestelle der HU von einer privaten-Funktions-E-Mail-Adresse adressiert. Unterschrieben war die Mail von der „Black Student Union an der HU“, die sich selbst als Kollektiv Schwarzer Studierender vorstellte und eine Sammlung an sie gerichteter rassistischer Mails weiterleitete. Die weitergeleiteten englischsprachigen E-Mails wurden anonym von mehreren Konten an die Funktionsadresse der Black Student Union verschickt. Diese äußerte der AGG-Beschwerdestelle gegenüber den Verdacht, dass die Absenderinnen bzw. der Absender auch aktuelle oder ehemalige Studierende der HU sein könnten.

Die AGG-Beschwerdestelle der HU leitete die Mail der Black Student Union an die Pressesprecherin sowie den Leiter des Rechtsabteilung der HU mit der Bitte um Prüfung der Handlungsmöglichkeiten weiter. Das Ergebnis der Prüfung wurde der Black Student Union am 18.06.2024 durch die AGG-Beschwerdestelle mitgeteilt: Da die Black Student Union keine eingetragene Studierendengruppe der HU sei, keinen Kommunikationsraum

der HU nutze und die an sie adressierten rassistischen E-Mails aufgrund der privaten sowie anonymen Absenderadressen nicht mit HU-Angehörigen in Verbindung gebracht werden könnten, hatte die HU keine Handhabe. Zu einem späteren Zeitpunkt gab es ein Treffen zwischen der Black Student Union und der Universitätsleitung, in der die Studierenden u.a. eine Anlaufstelle innerhalb der HU-Verwaltung für HU-Angehörige mit rassistisch motivierten Diskriminierungserfahrungen forderte. Diese Anlaufstelle wurde im September 2024 in Form des Bereichs „Antidiskriminierung und Diversität“ im neuen Zentrum Chancengerechtigkeit eingerichtet. Die Hochschule hat aus Sicht des Senats in diesem Fall die ihr zur Verfügung stehenden Möglichkeiten zur Ergreifung von Maßnahmen genutzt.

7. Was tun die jeweiligen staatlichen und privaten staatlich anerkannten Hochschulen speziell in Hinblick auf Anti-Schwarzen Rassismus?
8. Was tun die jeweiligen staatlichen und privaten staatlich anerkannten Hochschulen speziell in Hinblick auf antimuslimischen Rassismus?
9. Was tun die jeweiligen staatlichen und privaten staatlich anerkannten Hochschulen speziell in Hinblick auf Antiziganismus bzw. Antiromaismus?

Zu 7., 8. und 9.:

Alle o.g. Anlaufstellen und Maßnahmen gelten auch zur Verhinderung und Beseitigung der hier genannten spezifischen Rassismusformen. Darüber hinaus bieten die Hochschulen eine Vielzahl spezifischer Maßnahmen und Formate mit wechselnden Formen und Inhalten, z.B. die BIPOC HU Berlin Meetups für Studierende und Mitarbeitende oder eine muslimisch initiierte Semestereröffnungsfeier an der KHSB. Für private Hochschulen liegen dem Senat hierzu keine Informationen vor.

10. Hat der Senat das im Koalitionsvertrag vorgesehene Gutachten zur Überprüfung der Normen für Beauftragte ausgelöst und wenn ja, wie bewertet er das Ergebnis?

Zu 10.:

Bisher ist kein Gutachten in Auftrag gegeben worden.

Berlin, den 15. April 2025

In Vertretung
Dr. Henry Marx
Senatsverwaltung für Wissenschaft,
Gesundheit und Pflege

Anlage: Auswertung der Abfrage zu § 5b Absatz 2 und 3 und § 59a BerlHG

(Frist: 20.12.2024)

Bezug	
1. Konzept für Antidiskriminierung und Diversität	
§ 5b (2)	<p><i>Frage: Wurde an Ihrer Hochschule bereits ein Konzept für Antidiskriminierung und Diversität entwickelt?</i></p> <p>Eine Mehrheit von acht Hochschulen gibt an, bereits ein Konzept für Antidiskriminierung und Diversität entwickelt zu haben, dieses fehlt bislang noch an HU, ASH, KHSB, HfM, BHT, EHB, dabei kündigen die drei erstgenannten Hochschulen an, in Kürze ein solches zu entwickeln bzw. bereits einen systematischen Entwicklungsprozess gestartet zu haben.</p> <p>Die HfM beschreibt, dass sie als „kleine Musikhochschule“ kein eigenes Diversitätskonzept erstellen werde, sondern entsprechende Abschnitte in Richtung einer diversitätsfreundlichen Hochschule im Gleichstellungskonzept sowie anderen zentralen Dokumenten enthalten seien. Die BHT berichtet, dass „derzeit noch kein dezidiertes Konzept für Antidiskriminierung und Diversität“ vorliege, verweist jedoch auf die 2023 aktualisierte „Richtlinie für ein respektvolles, diskriminierungsfreies Miteinander“. An der EHB ist Diversität als ein Teil im Gleichstellungskonzept verankert, zudem wird aktuell ein Antidiskriminierungskonzept erarbeitet. Positiv anzumerken ist, dass mindestens zwei Hochschulen (FU, HTW) ihr Diversity-Konzept auch unter Einbeziehung externer Expertise (Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbands) entwickelt haben bzw. entwickeln.</p> <p>Die Hochschulen, die bereits über ein Konzept für Antidiskriminierung und Diversität verfügen, haben dieses überwiegend mit der Abfrage zur Verfügung gestellt. In den Konzepten zeigt sich u.a. die große Dynamik der Diversity-Aktivitäten, deren Strukturen stetig weiterentwickelt werden, teilweise als partizipative Prozesse (z.B. TU). Auch die Form variiert zwischen eher übergeordneten Leitlinien (KHB, HfS), überwiegend konkret benannten Maßnahmen (HTW) sowie Mischformen (FU, UdK, HWR, Charité).</p>
2. Beauftragte und Anlaufstellen	
§ 5b (3) § 59a	<p><i>Frage: Bitte stellen Sie dar, welche Stellen zur Wahrnehmung der Aufgaben gem. § 5b eingerichtet wurden und welche Form und Aufgaben diese Stellen haben.</i></p>

Bei der Ausgestaltung der Stellen der Beauftragten für Diversität und Antidiskriminierung zeigen sich unterschiedliche Formate an den verschiedenen Hochschulen, die sich teilweise noch im Aufbau befinden. HU und TU weisen auf die noch ausstehenden Bestätigungen der Grundordnungen hin, in denen entsprechende Strukturen verankert sind, die jedoch noch nicht genehmigt seien. Zudem benennen viele Hochschulen Anlaufstellen zu spezifischen Dimensionen von Diversität (z.B. Gleichstellungsbeauftragte, Beauftragte für Personen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung, Antisemitismusbeauftragte), die aus der folgenden Übersicht jedoch ausgenommen sind.

Alle Hochschulen mit Ausnahme der BHT nennen eingerichtete oder geplante Anlaufstellen auf zentraler Ebene gemäß § 59a BerlHG, wobei eine Abgrenzung dieser Anlaufstellen von der in § 59a (2) genannten unterstützenden „zentralen Stelle für Diversität“ nicht immer deutlich wird. Grob lässt sich jedoch unterscheiden zwischen der Form eines Gremiums (HU, HfS, KHB), einer beauftragten Person (UdK, HWR, ASH, EHB, KHSB und HfM) und Kombinationsformaten (FU, TU, Charité), in denen z.B. eine Person aus der Mitte einer Kommission heraus gewählt wird.

Beim Modell der HTW kann keine eindeutige Zuordnung der Aufgaben nach § 59a vorgenommen werden, hier werden als Einrichtungen die zentrale Antidiskriminierungsstelle (Melde- und Beschwerdemanagement, Schutzkonzept) sowie eine Referentin für Gender, Antidiskriminierung und Diversity in Lehre, Forschung und Hochschulorganisation (Förderung von Gender- und Diversitykompetenzen) benannt.

Auch andere Hochschulen benennen unterschiedliche weitere Stellen, die überwiegend als zentrale Stellen zur Unterstützung der Beauftragten eingeordnet werden können, z.B. das Zentrum Chancengerechtigkeit der HU (organisatorisches Dach für alle Aufgaben und Beauftragten aller Diversitätsdimensionen und Beratungs- und Beschwerdestelle) oder das Büro für Diversität, Gleichstellung und Familie sowie der Rat für Gleichstellung und Antidiskriminierung (Unterstützung, Beratung, Beschwerdestelle) der KHSB. Zusätzlich beschreiben FU, HU (geplant), TU, ASH und HWR (im Prozess) die Einrichtung dezentraler Stellen für Diversity und Antidiskriminierung.

An der BHT sind noch keine entsprechenden Stellen nach § 59a eingerichtet.

Zu Beginn des Jahres 2025 wurde jedoch eine befristete Vollzeitstelle unter dem Titel „Third Mission“ intern besetzt. Diese Stelle hat den Auftrag, ein

	<p>Konzept zur Etablierung einer nachhaltigen Struktur für gesellschaftlich relevante Themen wie Antirassismus, Antidiskriminierung, Inklusion, Gleichstellung und Repräsentanz in Schulen zu erarbeiten.</p> <p>Die KHB hat eine Kommission für Chancengleichheit eingerichtet.</p>
3. Personal- und Sachmittel	
§ 59a (1)	<p><i>Frage: Welche Personal- und Sachmittel stehen jeweils den genannten Stellen zur Verfügung?</i></p> <p>Auch bei der finanziellen Ausstattung der Stellen zeigt sich eine große Varianz, die einerseits auf die Größe der Hochschulen, aber auch auf die heterogenen Ausgangslagen und strukturelle Einbindung der Anlaufstellen zurückzuführen ist. An den meisten Hochschulen besteht ein Kombinationsmodell aus Personen mit einem festen Stellenanteil für diesen Aufgabenbereich sowie weiteren Beauftragten mit Entlastungsformaten entsprechend der jeweiligen Statusgruppen (z.B. Entlastung beim Lehrdeputat, Aufstockung, Freistellung oder Aufwandsentschädigung) und zusätzlichen Sachmitteln. Die umfangreichste Ausstattung kann die FU mit derzeit fünf VZÄ (davon drei befristet) vorweisen, aber auch die HU, TU, UdK, HTW, ASH und die Charité setzen jeweils mehr als ein VZÄ für diesen Aufgabenbereich ein. Auch die HfM (0,2 VZÄ) und die HWR (> 0,5 VZÄ) weisen konkrete Stellenanteile dafür aus, an der EHB gilt eine Deputatsermäßigung (2 SWS) sowie administrative Unterstützung. An der KHB und der BHT sind die entsprechenden Konzepte noch im Aufbau und die Ausstattung ist daher noch nicht festgelegt. An der KHSB gibt es keine explizit ausgewiesenen Stellenanteile für den Bereich Diversität, sondern dieser ist in den Bereich für Gleichstellung, Diversität und Familie (insgesamt 1,75 VZÄ) eingebettet. Die HfS stellt bisher nur Sachmittel für die AG Inklusion, Diversität und Antidiskriminierung (IDA-AG) des Akademischen Senats zur Verfügung (10.000€/Jahr), deren Fortsetzung ungewiss ist. Personalmittel werden nicht ausgewiesen, die AG ist jedoch mit Vertretungen aller Studiengänge sowie Studierenden besetzt. Von der HfM, BHT, ASH und KHSB werden keine Sachmittel explizit für den Bereich Diversität und Antidiskriminierung ausgewiesen.</p>
4. Aufbau und Struktur	
§ 5b (3) § 59a	<p><i>Frage: Bitte beschreiben Sie kurz den Aufbau und die Aufgaben der eingerichteten Beratungs- und Beschwerdestelle(n) inkl. der Beteiligung an Berufungsverfahren.</i></p> <p>Insgesamt zeigt sich ein sehr heterogener Aufbau und Aufgabenzuschnitt der Beratungs- und Beschwerdestellen an den Hochschulen. Dabei gibt es einige Hochschulen, die die Stellen für Beratung und Beschwerde strukturell mehr oder weniger deutlich voneinander trennen (FU, UdK, HTW, HWR, ASH, Charité, KHSB), an anderen erfolgt keine Trennung oder diese ist aus der Darstellung</p>

	<p>nicht ersichtlich (HU, TU, KHB, HfS). An der HfM werden verschiedene Beratungsstellen, jedoch keine Beschwerdestelle benannt, an der BHT und EHB sind (noch) keine entsprechenden Stellen vorhanden. Weitere Aufgaben wie Prävention, konzeptionelle Tätigkeiten, Beratung von Gremien usw. sind je nach Strukturen an unterschiedlichen Stellen angesetzt.</p> <p>Auch bezüglich der Teilnahme von Diversity-Beauftragen an Berufungsverfahren besteht eine Bandbreite an genutzten Optionen, wobei nicht immer die genauen Details der Umsetzung deutlich werden, diese reichen von einer verpflichtenden Beteiligung an Berufungsverfahren (FU) über eine beratende Teilnahme (TU, HfS, HTW, HWR, ASH, KHSB, EHB in Form eines Mitglieds des Gleichstellungsrats) bis hin zu keiner Teilnahme an Berufungsverfahren (HfM, Charité). Bei der beratenden Teilnahme sind i.d.R. Teilnahme-, Rede- und Antragsrecht genannt, es wird jedoch nicht deutlich, ob diese regulär oder anlassbezogen stattfindet. An der HU ist die Einrichtung einer Zentralen Kommission für Antidiskriminierung und Diversität (ZeKo) geplant, die auch an Berufungsverfahren teilnehmen soll. An der UdK wird die Hinzuziehung der beauftragten Person in Berufungsverfahren noch geprüft. Die KHB gibt keine Auskunft zur Frage der Berufungsverfahren, an der BHT ist keine entsprechende Stelle vorhanden.</p>
5. Öffentlichkeitsarbeit	
§ 5b (4)	<p><i>Frage: In welcher Form setzen Sie sich im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit für die Gewinnung von Studierenden und Mitarbeitenden von in der Hochschule unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen ein?</i></p> <p>Fast alle Hochschulen beschreiben im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit die spezielle Einladung an unterrepräsentierte Gruppen in Stellenausschreibungen sowie eine diversitysensible Bildsprache im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit als Maßnahmen für die Gewinnung von Studierenden und Mitarbeitenden von in der Hochschule unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen. Darüber hinaus werden eine Reihe teilweise konkreter Maßnahmen benannt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erfahrungsberichte („Testimonials“) von Personen aus verschiedenen marginalisierten Gruppen • Möglichkeit der Organisation in Gruppen für Studierende oder Mitarbeitende (z.B. queer, neurodivergent) • Angebote für Schülerinnen und Schüler bzw. Studieninteressierte mit besonderem Fokus z.B. auf Frauen in MINT-Studiengängen, geflüchtete Menschen oder Erstakademikerinnen und -akademiker

	<ul style="list-style-type: none"> • Sprachliche Berücksichtigung von Diversität (gendersensibel, einfache Sprache, Untertitelung von Videos) • Hissen der Regenbogenflagge (z.B. zum Pride Month, CSD) • Teilnahme an unterschiedlichsten Initiativen und Aktionen (z.B. gegen Sexismus, Antisemitismus, Diversity-Day, Frauentag, antimuslimischen Rassismus oder am CSD) • Verleihung eines Diversity-Preises • Niedrigschwellige und zielgruppengerechte Beratungs- und Informationsangebote und peer-to-peer-Angebote • Fort- und Weiterbildungen (z.B. zu Unconscious Bias in Berufungsverfahren) • Öffentliche Veranstaltungen und Broschüren zum Thema Diversität • Muslimisch initiierte Semesteröffnungsfeier und Mittagsimpulse <p>Die HfS ergänzt, dass Mittel zur Umsetzung weiterer wünschenswerter Maßnahmen in diesem Bereich fehlen. Die EHB weist zudem darauf hin, dass sich „unterrepräsentierte Gruppen“ der meisten Diversitätsdimensionen aus Datenschutzgründen nicht erfassen lassen.</p>
6. Barrierefreiheit	
§ 5b (5)	<p><i>Frage: Bitte beschreiben Sie, in welcher Weise sich Ihre Hochschule für zunehmende Barrierefreiheit einsetzt, welche Maßnahmen zur Gewährung von Nachteilsausgleichen getroffen werden und in welcher Form über den Fortschritt bei der Herstellung über die Barrierefreiheit berichtet wird.</i></p> <p>Alle Hochschulen beschreiben Maßnahmen zur Verbesserung der Barrierefreiheit, allerdings in unterschiedlichem Umfang und verschiedenen Formen. Häufig benannt werden die in diesem Bereich zentralen Beauftragten, deren Einrichtung gesetzlich festgeschrieben ist (Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers gem. § 181 SGB IX sowie Beauftragter oder Beauftragte für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen gem. § 28a BerlHG), die teilweise jedoch durch weitere Stellen ergänzt werden, z.B. durch die Ständige Kommission Barrierefreie Hochschule sowie eine temporäre Task Force (HU). Die verschiedenen Stellen bieten individuelle Beratung und Unterstützung z.B. bei Anträgen auf Nachteilsausgleich sowie Beratung etwa für die Einrichtung barrierearmer Räumlichkeiten oder digitaler Strukturen an. Viele Hochschulen beschreiben zudem den Abbau von Barrieren bei ihren digitalen Angeboten. Während die FU einen Fokus auf individuelle Adressierung spezifischer Barrieren in den Fokus stellt, beschreiben andere Hochschulen</p>

	<p>strukturierte Maßnahmen wie die Erarbeitung von Richtlinien und/ oder Handreichungen (HU, BHT). Außerdem werden konkrete Maßnahmen genannt (u.a. Beschilderung in Brailleschrift, Soft- und Hardware für Menschen mit Hörbeeinträchtigungen sowie Angebote in Deutscher Gebärdensprache, Schulungen, v.a. für Lehrende, zu (digitaler) Barrierefreiheit und Nachteilsausgleich). Die KHB nimmt am Pilot-Programm ArtPlus zur Inklusion an künstlerischen Hochschulen teil.</p> <p>Zur Gewährung von Nachteilsausgleichen liegt der Fokus der Hochschulen auf der leichten Zugänglichkeit und Auffindbarkeit dieser für die Studierenden. Hierfür werden neben der Beratung verschiedene Modelle benannt, z.B. (barrierefreie) Videos (FU, TU), Prozessdarstellungen (HU, BHT) und barrierearme Antragsformulare (TU, HfM). Zusätzlich werden Empfehlungen für Mitglieder von Prüfungsausschüssen abgegeben (FU). An der HfM können Studierende bereits bei der Zulassung eine freiwillige Angabe zu Beeinträchtigungen machen und werden dann durch die Beauftragte proaktiv kontaktiert für eine frühzeitige Beratung. An der HfS gehen die Nachteilsausgleiche bis hin zu individualisierten Studiengängen, die HTW plant die Einführung eines Chancengleichheitspasses für einen niedrighschwelligem Nachteilsausgleich.</p> <p>Fast alle Hochschulen beschreiben zudem regelmäßige Berichtsformen bezüglich des Fortschritts bei der Herstellung von Barrierefreiheit (§ 5b (5) i. V. m. § 28a (5) BerlHG), auch hier in Varianzen der Umsetzung. So berichten die Beauftragten dem Akademischen Senat (FU, HU, TU, BHT) oder dem Hochschulpräsidium (HWR) oder in anderen, teilweise auch weniger klar benannten Formaten (KHB, HTW, ASH, EHB, KHSB, HfS), darunter auch Newsletter oder Social Media. An der UdK ist noch keine Berichtsform etabliert, die HfM geht auf diesen Punkt nicht ein.</p>
7. Diskriminierungskritische Lehre und Forschung	
§ 5b (7)	<p><i>Frage: Durch welche Maßnahmen wird an Ihrer Hochschule diskriminierungskritische Lehre und Forschung gefördert?</i></p> <p>Fast alle Hochschulen (FU, TU, UdK, KHB, BHT, HTW, HWR, Charité, EHB, KHSB) nennen Workshops, Weiterbildungsangebote und Tools für Lehrende als wichtige Maßnahme insbesondere zur Förderung diskriminierungskritischer Lehre, die HfS thematisiert entsprechende Kompetenzen in Einstellungsprozessen. Zusätzlich bieten die Hochschulen weitere sensibilisierende Maßnahmen wie Beratung für Lehrende (FU) Handreichungen</p>

und Leitfäden zu diskriminierungskritischer Lehre (HU, KHB, HfS, BHT), einen „Critical diversity blog“ (UdK), finanzielle Unterstützung für studentische Projekte zum Thema Gender (HfM) sowie hochschulweite Veranstaltungen (KHB, EHB) und ein „Zukunftsforum Vielfalt“ für Sensibilisierung und Qualifizierung für diskriminierungskritische Lehre und Forschung (BHT).

Es werden jedoch vergleichsweise wenig strukturelle Maßnahmen genannt, nur zwei Hochschulen (HU, HfM) beschreiben die studienbereichsspezifische Überprüfung von Lehrinhalten, nur die HWR die Berücksichtigung der Thematik in Akkreditierungsverfahren sowie in Lehrevaluationen und Befragungen. HWR, EHB und KHSB benennen die curriculare Verankerung von Gender- und Diversitymodulen, an der KHSB wird der Themenbereich zudem systematisch in Einführungsveranstaltungen besprochen.

Bezüglich der Forschung benennen die meisten Hochschulen spezifische Projekte oder Forschungsbereiche, die sich mit dem Thema Diversität und (Anti-) Diskriminierung befassen (HU, TU, UdK, KHB, HfS, BHT, HWR, ASH). Auch hier werden darüber hinaus wenige strukturelle Maßnahmen benannt, wie die gezielte Berücksichtigung entsprechender Aspekte bei interner Forschungsförderung (ASH), eine Satzung der Ethikkommission für Forschungsprojekte (KHSB) oder die Vermittlung forschungsbasierter Genderkompetenzen (TU, HTW).