

**Stellungnahme des StudierendenRates
der HTWK Leipzig**

**zum Leitfaden zu fairem Umgang und
Antidiskriminierung an der HTWK
Leipzig (ADL)**



Vorwort

Der StudierendenRat der HTWK Leipzig begrüßt die geplante Einführung eines *Leitfadens zum fairen Umgang und Antidiskriminierung an der HTWK Leipzig (ADL)*. Wir möchten uns für die Gelegenheit zur Stellungnahme bedanken.

Wir möchten uns auch bei all denjenigen bedanken, die den umfangreichen Prozess hin zu diesem Leitfaden im Interesse der Studierenden begleitet und vorangetrieben haben.

Da insbesondere Studierende nicht durch das *Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)* geschützt werden, muss in besonderem Maße Sorge für den Schutz der Studierenden getragen werden. Um die Position der Studierenden vertieft zu berücksichtigen, nimmt der StudierendenRat der HTWK Leipzig, als demokratisch legitimierte Interessenvertretung, im folgenden zum genannten Leitfaden Stellung.

Leipzig, 04.09.2022

Michel Manthey
Sprecher des StudierendenRates

Anmerkungen zur Änderung des Leitfadens

Anmerkungen zum Begriff 'Diskriminierung'

In dem Leitfaden wird an vielen Stellen von Diskriminierung beziehungsweise Antidiskriminierung gesprochen. Diskriminierung wird für Ungleichbehandlungen im allgemeinen verwendet. Jedoch muss nicht jede Ungleichbehandlung nachteilig sein und auch Gleichbehandlung kann bei ungleichen Voraussetzungen oder Umständen nachteilig wirken. Auch im *Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)* wird der Begriff Benachteiligung anstelle von Diskriminierung verwendet. Deshalb spricht sich der StudierendenRat für eine Anpassung des Leitfadens aus, in welcher der Begriff Diskriminierung durch den Begriff Benachteiligung ersetzt wird.

Anmerkungen zur Präambel

In der Präambel wird geschrieben, dass die diskriminierungsfreie Zusammenarbeit gefördert würde. Eine schlichte Förderung hält der StudierendenRat für nicht ausreichend. Vielmehr muss bereits die Verhinderung von Benachteiligung ein zentrales Ziel der aller Mitglieder und Angehörigen sowie maßgeblicher Bestandteil des Selbstverständnisses der HTWK Leipzig sein.

Zudem wird von einer Kultur des Hinsehens, der Zivilcourage und des Handelns gesprochen. Dies ist, genau wie das Heranziehen des AGG als Grundlage zum gemeinsamen Umgang, sehr zu begrüßen. Jedoch sollte diese Kultur auch um den Aspekt des Zuhörens ergänzt werden, da insbesondere nicht von Benachteiligung Betroffene problematische Verhaltensweisen nicht oder schwieriger erkennen. Eine Kultur des Zuhörens ergänzt die, auf der eigenen Wahrnehmung basierende, Kultur des Hinsehens und nimmt verstärkt Rücksicht auf die Wahrnehmung der Betroffenen. Dies ist besonders wichtig, da es bei der Verhinderung von Benachteiligung nicht nur um die Intention hinter der Benachteiligung, sondern insbesondere auch um die Folgen dieser gehen muss.

Anmerkungen zu §2 Begriffsbestimmungen

Der StudierendenRat schlägt, basierend auf der Forderung, den Begriff Benachteiligung zu verwenden, vor, den Absatz 1 entsprechend anzupassen und noch vor die Unterscheidung von unmittelbarer und mittelbarer Benachteiligung zu schreiben. Die Unterscheidung von unmittelbarer und mittelbarer Benachteiligung könnte einen daran anschließenden eigenen Absatz darstellen.

Zu Beginn des Paragraphens von typischen Konstellationen (Regelbeispielen) gesprochen. Der Begriff 'Regelbeispiele' könnte vermuten lassen, dass das Auftreten dieser Konstellationen die Regel sei. Wenn möglich, sollte dieser Begriff geprüft und unter Umständen geändert werden.

In der Aufzählung, die die unmittelbare Benachteiligung definiert, sollte die soziale Herkunft ergänzt werden. Diese wird bereits in der Präambel genannt und sollte der Vollständigkeit halber auch an dieser Stelle genannt werden.

In der Definition der mittelbaren Beteiligung wird aus dem AGG zitiert: “[...] es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Verfahren oder Kriterien sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt [...]”. Es stellt sich hierbei die Frage, wie solche rechtmäßigen Ziele definiert sind beziehungsweise wie diese im Kontext der Hochschule aussehen. Deshalb ist an dieser Stelle eine nähere Erläuterung dieser Ziele oder der Bemessungsgrundlage notwendig.

In Absatz 2 wird von sexueller Belästigung gesprochen. Der Begriff vermittelt fälschlicherweise, dass diese Formen von Belästigung das Ausleben einer Sexualität darstellen. Stattdessen handelt es sich in solchen Fällen jedoch um Belästigung mit sexuellem Bezug beziehungsweise durch sexuelle Handlungen. Der StudierendenRat fordert deshalb die Verwendung des Begriffs sexualisierter Belästigung, da dadurch deutlich wird, dass es sich nicht um das Ausleben von Sexualität, sondern um bewusste Grenzüberschreitungen geht. Gleiches gilt für Paragraph 3, Absatz 1.

Zur Konkretisierung der in Absatz 2 aufgezählten, beispielhaften Aktionen fordert der StudierendenRat unter Buchstabe b Nachrichten sexistischen Inhalts aufzunehmen.

Im Bewusstsein, dass es sich bei den in Absatz 2 aufgezählten Aktionen nur um Beispiele handelt, fordert der StudierendenRat dennoch die Aufnahme des Punktes ‘Eindringen in die persönliche Distanzzone.’ Die Aufnahme dieses Punktes würde zum einen ein Bewusstsein dafür schaffen, dass es sich dabei um eine Grenzüberschreitung handelt. Zum anderen würde es Betroffenen die Sicherheit geben, dass sie auch bei solchen Vorfällen den Anspruch haben, gehört und ernst genommen zu werden.

Anmerkungen zu §3 Pflichten und Verhaltensweisen

Wie bereits beschrieben, ist die Textstelle “[...] sexueller und rassistischer Belästigung und Gewalt [...]” anzupassen zu “[...] sexualisierter und rassistischer Belästigung und Gewalt [...]”.

Es ist zu begrüßen, dass der Leitfaden festlegt, dass alle Personengruppen jegliche Benachteiligungen zu unterlassen haben. Um die Zivilcourage zu erreichen, die in der Präambel gefordert wird, ist es jedoch unerlässlich, dass auch ein “Wegschauen” keine Option darstellen darf. Der StudierendenRat fordert deshalb folgende Änderung des Absatzes 2

zu prüfen: “Alle Personengruppen nach § 1 sind verpflichtet, jegliche Benachteiligung, Diskriminierung und Belästigung gegenüber Beschäftigten, Studierenden und sonstigen Dritten zu unterlassen und bei Kenntniss zu melden.”

In Absatz 3 wird von “hinreichend konkret bekannt gewordenen Verstößen” gesprochen. Dabei stellt sich die Frage, ab wann das Rektorat einen Verstoß als hinreichend konkret bekannt

geworden betrachtet. Um einer bewussten Benachteiligung zuvorzukommen, sollte dieser Punkt konkretisiert werden. Selbige Konkretisierung sollte im gleichen Absatz bei der im “größtmöglichen Umfang” zu wahren Anonymität geschehen.

Zudem lautet es in dem Absatz: “Die HTWK Leipzig trägt hierbei dafür Sorge, dass betroffenen Personen aus der Mitteilung eines Fehlverhaltens Dritter kein Nachteil entsteht.” Es muss in diesem Leitfaden auch beantwortet werden, wer Sorge dafür trägt und wie dies umgesetzt werden kann. Andernfalls besteht die Gefahr, dass Unklarheiten über Zuständigkeiten sich negativ auf die Betroffenen auswirken. Im schlimmsten Fall wird das Entstehen von Nachteilen aufgrund des Wahrnehmens, der im Leitfaden verankerten Rechte, nicht verhindert.

Des Weiteren fordert der StudierendenRat, dass der Absatz 3 im Anschluss an Satz 3 folgende Ergänzung: Dabei wird durch Maßnahmen wie etwa Beratungen Sorge für das Wohlergehen der Betroffenen getragen.

Anmerkungen zu §4 Beschwerderecht

In Absatz 1 wird geregelt, dass die HTWK Leipzig sicherstellen muss, “dass durch die Wahrnehmung des Beschwerderechts keine persönlichen und/oder beruflichen Nachteile entstehen.” Zum einen fordert der StudierendenRat, dass hierbei noch einmal explizit die besondere Schutzbedürftigkeit der Studierenden berücksichtigt wird. Entsprechend sollen persönliche und berufliche Nachteile um studiumsbezogene Nachteile ergänzt werden. Zum anderen stellt sich auch hier die Frage, wer die Einhaltung dieser Bestimmung sicherstellt und wie entsprechende Nachteile verhindert werden.

Zum Schutz von Betroffenen, sollte in dem Leitfaden festgelegt werden, dass in Fällen nach Paragraph 4 Absatz 3 zu Beginn des Kontakts auf die Pflicht zur Einleitung einer Beschwerdeprüfung gemäß Satz 1 hingewiesen werden. Es sollte insbesondere darauf hingewiesen werden, dass diese Einleitung unabhängig vom Wunsch der betroffenen Person geschieht.

Anmerkungen zu §5 Beratung und Unterstützung

Da der Leitfaden eine HTWK-interne Richtlinie ist, ist es nachvollziehbar, dass nur HTWK-interne Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten aufgeführt werden. Um jedoch ein möglichst vielfältiges und vollständiges Beratungsangebot aufzuzeigen, wird es als sinnvoll erachtet, einen Absatz 3 zu einführen, der externe Beratungsangebote aufführt, welche keine Beratungsstellen gemäß Absatz 1 darstellen. Namentlich wären diese beispielsweise die *Antidiskriminierungsstelle des Bundes* oder das *Antidiskriminierungsbüro Sachsen e.V.* Für eine entsprechende Klarheit sollte Satz 1 des Absatzes 2 wie folgt geändert werden: Als Anlaufstellen für eine persönliche und vertrauliche Beratung stehen an der HTWK zur Verfügung.

Um das Beratungsangebot transparent zu gestalten, sollte dieses durch geeignete Maßnahmen, wie etwa eine Übersicht inklusive Prozessabbildung auf der Website beziehungsweise im Intranet, bekannt gemacht werden.

Anmerkungen zu §6 Beschwerdestelle nach §13 AGG

Der StudierendenRat ist der Auffassung, dass die Unabhängigkeit der Prüfung durch die Auswahl der Beschwerdestellen gefährdet ist. Durch den Einsatz von zwei Personen, welche mit dem Ausführen dieses Mandats eine Doppel- beziehungsweise Mehrfachmandatierung aufweisen, sieht der StudierendenRat zudem die Dauerhafte Arbeitsfähigkeit gefährdet, insbesondere wenn ein erhöhtes Arbeitsaufkommen im Rahmen eines Mandats, die Wahrnehmung der Aufgaben des anderen Mandats gefährdet. Der StudierendenRat spricht sich, wie an späterer Stelle genauer ausgeführt, deutlich für eine Überarbeitung der Beschwerdestellen aus.

Der StudierendenRat merkt an, dass der Zugang zur Beschwerdestelle niedrigschwellig und in vollem Umfang barrierefrei sein muss. Im Falle von nicht deutschsprachigen oder gebärdesprachigen Hochschulangehörigen muss das Hinzuziehen einer*eines Dolmetscher*in gewährleistet sein. Zudem müssen Angebotene Sprechzeiten, die auch den Bedürfnissen von Studierenden und Teilzeitbeschäftigten gerecht werden. Informationen zur Beschwerdestelle müssen barrierefrei und für alle Hochschulangehörigen zugänglich, bekannt gemacht werden.

Anmerkungen zu §7 Beschwerdeverfahren

In Absatz 2 wird der Aufbau des förmlichen Beschwerdeverfahrens bestimmt. Dabei werden jedoch die Inhalte der einzelnen Schritte nicht weiter erläutert. Zu Nummer 1 stellt sich die Frage, welche Maßnahmen als Sofortmaßnahmen angedacht sind. Der StudierendenRat spricht sich hier für eine unter Umständen auszugswise beziehungsweise beispielhafte Auflistung solcher Maßnahmen aus. Alternativ könnte eine solche Aufzählung auch auf anderweitig etwa als Anhang oder im Intranet zugänglich gemacht werden. Zu Nummer 3 eröffnet sich die Frage, an wen konkret die Ergebnisse in welcher Phase des Verfahrens mitgeteilt werden.

Sollte eine Beschwerde mündlich zu Protokoll gegeben werden, ist das Protokoll durch die Gesprächsbeteiligten zu bestätigen, um eine Verfälschung zu verhindern und eine korrekte Niederschrift der Informationen sicherzustellen.

In Absatz 3 wird gefordert, dass die beteiligten Personen zu nennen sind. Der StudierendenRat spricht sich für die Möglichkeit einer anonymen Beschwerde aus, um, insbesondere in schweren Fällen, das Entstehen von Nachteilen für die Person, welche die Beschwerde einreicht, auszuschließen. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob Beschwerden von einer beteiligten Person eingereicht werden müssen. Der StudierendenRat fordert, dass zur Wahrung der Anonymität und zur niedrigschwelligen Wahrnehmung der Rechte, den Beratungsstellen das Recht

eingedrückt wird, bei Zustimmung beziehungsweise explizitem Wunsch der betroffenen Person die Beschwerde stellvertretend einzureichen.

Absatz 4 beschreibt, dass die wesentlichen Schritte in der Verfahrensführung dokumentiert werden. Dies ist insbesondere aus Gesichtspunkten der Transparenz zu begrüßen. Der StudierendenRat fordert dabei auch die Möglichkeit zur Einsichtnahme durch Betroffene sowie eine Unterrichtungspflicht dieser zu durchgeführten Schritten und den beauftragten Stellen/Personen.

Es ist dem Leitfaden nicht zu entnehmen, welche Maßnahmen durch das Rektorat ergriffen werden können, um den erforderlichen Schutz der betroffenen Personen sicherzustellen. Dieser Umstand sollte etwa durch eine Konkretisierung der zugrunde liegenden Kriterien, Möglichkeiten und Zielstellungen oder durch Aufzählung behoben werden.

Anmerkungen zu §8 Handlungsmöglichkeiten

Der StudierendenRat fordert, dass explizit festgelegt wird, dass die ergriffenen Maßnahmen nach Paragraph 8 an die Betroffenen zurückzumelden sind.

Weiterhin ist zu prüfen, ob Maßstäbe beziehungsweise Grundlagen für die Auswahl der zu ergreifenden Maßnahmen transparent darzustellen sind. Auch ist zu berücksichtigen, wie mit Personen verfahren wird, die wiederholt nachgewiesenes Fehlverhalten aufweisen.

Anmerkungen zu §9 Evaluation und Dokumentation

In Absatz 1 wird beschrieben, dass Fälle nach AGG anonymisiert gesammelt und dokumentiert werden müssen. Da das AGG jedoch nur für Beschäftigte und nicht etwa für Studierende oder andere Hochschulangehörige oder -mitglieder gilt, sollte der Absatz dem Verständnis des StudierendenRats nach folgendermaßen korrigiert werden: "Fälle gemäß ADL müssen anonymisiert gesammelt und dokumentiert werden." Es empfiehlt sich zudem zu bestimmen, ob dies nur für Fälle anzuwenden ist, die bei den Beschwerdestellen eingehen oder auch bei Fällen, bei welchen ausschließlich die Beratungsstellen gemäß des ADLs aufgesucht werden.

Zudem sind die Regelungen für das Berichtswesen unzureichend konkret. Der Leitfaden sollte bestimmen, was mit dem jährlichen Bericht passiert, wer das Recht zur Einsichtnahme hat und wie der Schutz von Betroffenen im Bericht gewährt wird. Der StudierendenRat fordert die Veröffentlichung des Berichts, etwa im Intranet.

Entgegen dem Titel des Paragraphen, schreibt der Leitfaden keine Evaluation des Berichts vor. Der StudierendenRat fordert dringend eine jährliche Evaluation unter Einbezug aller Beratungs- und Beschwerdestellen sowie gegebenenfalls anderen Verantwortlichen. Das Ergebnis der Evaluation soll genau wie der Bericht jährlich veröffentlicht werden. Die Zuständigkeit dafür sollte bei einer unabhängigen Instanz liegen.

Weiterführende Anmerkungen zur Ergänzung des Leitfadens

Einrichtung eines gemeinsamen Kontrollgremiums

Der StudierendenRat empfiehlt, als Alternative zu den in Paragraph 6 genannten Beschwerdestellen die Einrichtung einer unabhängigen Beschwerdestelle zu prüfen. Andernfalls droht die Gefahr, dass es Mängel bei der objektiven Prüfungen des Sachverhaltes und der Konfliktlösung gibt, wenn die Benachteiligung von Personen ausgeht, die Teil der Beschwerdestelle oder Entscheidungsträger sind, oder deren Interessen berührt werden.

Um dieser Problematik zu begegnen, empfiehlt der *Leitfaden: Diskriminierungsschutz an Hochschulen* der Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Einsetzung eines gemeinsamen Koordinierungsgremiums, welches sich paritätisch aus Vertreter*innen der betrieblichen Interessenvertretung und der Arbeitgeber*innenseite zusammensetzt. Zur Besetzung der Beschwerdestelle, stellt der Leitfaden der Antidiskriminierungsstelle des Bundes folgende Anforderungen:

- Ausbildung zur* zum Mediator*in
- Weiterbildung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz
- Besetzung der Beschwerdestelle mit weiblichen und männlichen Personen
- Besetzung der Beschwerdestelle mit Personen, die das allgemeine Vertrauen der Hochschulangehörigen genießen

Der StudierendenRat schlägt als mögliche Option vor, dass das einzurichtende Koordinierungsgremium jährlich zwei Personen ernennt, welche die Beschwerdestelle leiten und als Ansprechpartner*innen für Betroffene fungieren. Alternativ besteht die Möglichkeit, dass die Hochschulangehörigen die Personen, welche die Beschwerdestelle betreuen, jährlich wählen. Eine weitere Alternative wäre die Besetzung der Beschwerdestelle mit hochschulexternen Personen. Dies würde insbesondere das Dilemma der Doppelmandatierung lösen.

Ein weiteres tiefgreifendes Problem stellt die ausschließliche Benennung des Rektorats als schlussendlich entscheidende Instanz dar. Spätestens wenn Mitglieder des Rektorats Beschuldigte in einem Verfahren gemäß ADL sind, wird dies problematisch.

Entsprechend könnte das geforderte Koordinierungsgremium hier eine geeignete Möglichkeit darstellen, um ein Verfahren einzuleiten und zu ermitteln. Jedoch könnte ein Koordinierungsgremium als entscheidende Instanz nicht alle Handlungsmöglichkeiten - wie beispielsweise Abmahnungen oder Kündigungen - ausschöpfen. Es wäre denkbar, den StudierendenRat bei Angelegenheiten, die Studierende betreffen, und den Personalrat bei Angelegenheiten, die Beschäftigte betreffen, bei der endgültigen Entscheidung mit einzubeziehen.

Die Vorschläge, die die Einrichtung eines Kontrollgremiums umfassen, sind auf Rechtssicherheit und Anwendbarkeit zu prüfen. Unter Umständen sind sie, basierend auf den gewonnenen Erkenntnissen, erst nach Einführung des Leitfadens zu behandeln.

Maßnahmen zur Prävention

Gemäß §12 des *Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)* sind die Hochschulen als Arbeitgeberinnen verpflichtet, eindeutig präventive Maßnahmen durchzuführen. Der StudierendenRat fordert, diese auch im Rahmen dieses Leitfadens zu berücksichtigen. Neben umfangreicher schriftlicher Informierung aller Hochschulangehörigen zu Benachteiligungsproblematiken, Gesetzen und Sanktionen fordert der StudierendenRat verstärkt Schulungen zum Thema Benachteiligung anzubieten. Dabei ist insbesondere das Erkennen von Benachteiligungen und die entsprechenden Handlungsmöglichkeiten zu trainieren und über weitere Informationen und Beratungsangebote zu informieren. Zudem setzt sich der StudierendenRat für die Umsetzung positiver, gegebenenfalls kompensatorischer Maßnahmen gemäß *Leitfadens: Diskriminierungsschutz an Hochschulen* ein.

Ein Mangel an Präventionsmaßnahmen regt aktuell noch zu sehr zu einem passiven, "wegschauenden" Verhalten an. Da Benachteiligung auch zwischen Studierenden vorkommt, sind Präventionsmaßnahmen und Schulungsangebote speziell auch für diese Statusgruppe einzurichten. Gegebenenfalls sind dafür personelle Kapazitäten zu erhöhen oder Ansprechstellen für Studierende verstärkt zu schulen. Insbesondere den Mitgliedern des StudierendenRates sind, auch um Aufgaben im Rahmen dieses Leitfadens wahrzunehmen, Angebote zur Weiterbildung zu unterbreiten beziehungsweise das Wahrnehmen solcher Angebote zu fördern.

Vermeidung von Mehrfachprüfungen

Der Prozessabbildung zum ADL ist zu entnehmen, dass sowohl die Beschwerdestelle als auch das Rektorat die Notwendigkeit von Sofortmaßnahmen prüfen. Da eine solche Prüfung Zeit in Anspruch nimmt, ist diese doppelte Prüfung beim Schutz Betroffener hinderlich. Zumal wird dadurch dem Rektorat scheinbar ein de facto Vetorecht für Sofortmaßnahmen eingeräumt, sollte es zu einem anderen Ergebnis als die Beschwerdestelle kommen. Der StudierendenRat fordert hier, insbesondere um die Unabhängigkeit zu gewährleisten, eine Kompetenzverlagerung zu Gunsten der Beschwerdestelle oder unter Umständen zu Gunsten des geforderten Kontrollgremiums vorzunehmen.

Fazit

Der StudierendenRat nimmt wohlwollend zur Kenntnis, dass es gegenüber vergangenen Versionen deutliche Verbesserungen des *Leitfadens zu fairem Umgang und Antidiskriminierung an der HTWK Leipzig (ADL)* gegeben hat. Dennoch sieht der StudierendenRat Nachbesserungsbedarf insbesondere bei der Auswahl und (Un-)Abhängigkeit der Beschwerdestellen. Auch sollten verstärkt Maßnahmen zur Prävention von Benachteiligung und zum Schutz von Betroffenen getroffen werden. Zudem sieht der StudierendenRat der HTWK Mängel bei der Informationsbereitstellung, auch hier insbesondere gegenüber Betroffenen. Das Fehlen einer Evaluation verhindert zudem eine zielgerichtete Weiterentwicklung dieses Leitfadens und der Prozesse zur Antidiskriminierung an der HTWK Leipzig. Ein zu prüfendes Problem ist die Stellung des Rektorats als endgültige Entscheidungsstelle sowie das Fehlen eines gemeinsamen Koordinierungsgremiums.

Für das Beheben dieser Mängel empfiehlt der StudierendenRat insbesondere den Leitfaden der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Zudem fordert der StudierendenRat dringend, dass Effekte und Ziele des Leitfadens nach einem festgelegten Zeitraum gemeinsam mit allen betroffenen Stellen und Interessenvertretungen sowie unter Einbezug des Senats geprüft werden, um den Leitfaden zu überarbeiten.

In der aktuellen Form ist der Leitfaden aus studentischer Sicht nur bedingt zustimmungsfähig. Den genannten Forderungen, insbesondere der Überarbeitung des Leitfadens nach einem festgelegten Zeitraum, ist nachzukommen. Dadurch würde eine dringend benötigte Grundlage geschaffen, um sich gegen Benachteiligungen zu wehren. Gleichzeitig würde eine Prüfung wichtiger Punkte, die unter Umständen nicht vor der Verabschiedung des Leitfadens durchgeführt werden kann, sichergestellt werden, was zwingend notwendig für die Zustimmungsfähigkeit aus studentischer Sicht ist.