

Für die konsequente Verfolgung eines horizontalen Ansatzes in der Antidiskriminierungs- und Diversitätsarbeit an Hochschulen!

Wir plädieren für die konsequente Verfolgung eines horizontalen Ansatzes und damit für die Integration der Bekämpfung von Antisemitismus in die hochschulische Antidiskriminierungs- und Diversitätsarbeit. Diskriminierungsschutz ist umfassend zu entwerfen, anstatt einzelne Diskriminierungsformen gesondert und isoliert voneinander zu adressieren. Antidiskriminierungs- und Diversitätsarbeit müssen angemessen ausgestattet und nachhaltig in hochschulischen Strukturen verankert werden.

Was bedeutet ›horizontaler Ansatz‹?

Als horizontaler Ansatz wird in der Antidiskriminierungsarbeit die merkmalsübergreifende Adressierung und Bekämpfung von Diskriminierung verstanden. Dabei gilt: Die verschiedenen (rechtlich definierten) ›Diskriminierungsmerkmale‹ sind gleichermaßen schutzwürdig. Das bedeutet, **keine Hierarchisierung von Diskriminierungsmerkmalen** vorzunehmen.

›Keine Hierarchisierung‹ bedeutet **nicht**, dass Unterschiede in Begründungen, Mechanismen und Effekten von Diskriminierungspraxen und Ungleichheitsverhältnissen nicht gesehen und nicht anerkannt werden. Diskriminierungspraxen (individuelles wie institutionelles Handeln) unterscheiden sich, es greifen verschiedene Mechanismen, und die Konsequenzen und Effekte von Diskriminierung sind verschieden. Diskriminierungsformen und daraus resultierende Ungleichheitsverhältnisse müssen als solche benannt werden. Besondere Diskriminierungslagen anzuerkennen, darf allerdings nicht bedeuten, andere Diskriminierungsformen nicht mit dem gleichen Maß an Engagement und Einsatz von Ressourcen zu begegnen. Diskriminierungslagen dürfen nicht hierarchisiert und ›Betroffengruppen‹ nicht in Konkurrenz zu einander gebracht werden!

Gleichstellungsarbeit bezogen auf das Geschlechterverhältnis, die Anerkennung von Geschlechtervielfalt, der Schutz und die Unterstützung für Personen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen, der Kampf gegen Rassismus und gegen Antisemitismus und gegen alle Formen von Diskriminierung sind gleichwertige Aufgaben der hochschulischen Diversitäts- und Antidiskriminierungsarbeit und müssen als solche anerkannt und bearbeitet werden.

Für den Aufbau nachhaltiger, tragfähiger und umfassender Antidiskriminierungsstrukturen an Hochschulen!

Berliner Hochschulen sind zum Aufbau umfassender Antidiskriminierungsstrukturen verpflichtet (BerlHG § 5b sowie § 59a). Dafür ist es notwendig, sowohl bereits bestehende Beauftragungen und Angebote in den Bereichen Geschlechter-Gleichstellung und Gleichberechtigung von Personen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen, als auch die neuen Strukturen und Maßnahmen zur Adressierung und Bekämpfung von Antisemitismus und Rassismus in eine **integrierte, ganzheitlich konzipierte Diversitäts- und Antidiskriminierungsstruktur** zu überführen und diese mit den **notwendigen Ressourcen** auszustatten.

Dies bedeutet im Einzelnen:

- Das Verhältnis der verschiedenen Beauftragten, die auf unterschiedlichen Rechtsgrundlagen und somit unterschiedlichen Rechten und Pflichten und mit unterschiedlichem Auftrag arbeiten, ist dringend zu klären und in eine integrierte Struktur der Gleichstellungs-, Diversitäts- und Antidiskriminierungsarbeit zu überführen.

- Gleichstellung, Diversität und der Schutz vor jeglicher Form von Diskriminierung müssen als Bestandteile und Ziele strategischer Hochschulentwicklung anerkannt und systematisch verfolgt werden. Das bedeutet, sie als Daueraufgaben wahrzunehmen und mit entsprechenden zentralen wie dezentralen Arbeitseinheiten zu hinterlegen.
- Diese Arbeitseinheiten sind mit qualifiziertem und ausreichendem Personal auszustatten; d.h. mit Personen, die sich mit 100% ihrer Arbeitszeit diesen Daueraufgaben widmen. Gleichstellung, Diversität und Antidiskriminierung lassen sich **nicht nebenher**, befristet und ohne die notwendigen fachlichen Qualifikationen seriös und nachhaltig verfolgen.

Die Aufgaben umfassen vor allem folgende fünf Bereiche:

1. Organisationsentwicklung und Beratung von hochschulischen Arbeitseinheiten (*consulting*)
2. Qualitätssicherung und Monitoring
3. Kommunikation und Fortbildungen
4. Beratung in Diskriminierungsfällen
5. transparente Beschwerdeverfahren

Jeder dieser Bereiche setzt je spezifische Rahmenbedingungen, Kompetenzen und Qualifikationen voraus. Insbesondere die Antidiskriminierungsberatung in der Form einer zentralen Anlauf- und Beratungsstelle setzt ein intersektional aufgestelltes Team von unterschiedlich positionierten professionellen Personen voraus. Durch diese Multiperspektivität wird Vertrauen bei Betroffenen hergestellt und der Tatsache Rechnung getragen, dass Diskriminierung intersektional wirkt, d.h. an mehreren Dimensionen, die durch ihr spezifisches Zusammenwirken sich wechselseitig beeinflussen und nicht voneinander getrennt zu betrachten sind, anknüpft. Die Beratung sollte ausschließlich von Personen angeboten werden, die über entsprechende Expertise sowohl zu Diskriminierungsmechanismen als auch in der Beratungspraxis verfügen, um sensibel mit den Bedarfen von Betroffenen umzugehen. Dabei muss vor allem die Vertraulichkeit der Beratung immer gewährleistet sein.

Es braucht transparente Beschwerdeverfahren mit klar geregelten Zuständigkeiten, Schritten und Befugnissen. Die Entgegennahme von Beschwerden und die Durchführung von Verfahren sind Aufgaben, die nicht in den Bereich der Antidiskriminierungsberatung fallen können, sondern eigene professionelle Stellen erfordern.

Diversitäts- und Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen sind professionelle Arbeitsfelder, die auf Grundlage forschungsbasierten sowie in Communities verankerten Wissens permanent weiterentwickelt werden. Diversitäts- und Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen braucht gut ausgestattete Forschung zu diesen Themen und sie braucht die Zusammenarbeit auf Augenhöhe mit marginalisierten Communities, um von deren Erfahrung und Expertise im Kampf gegen Ausgrenzung und Benachteiligung zu lernen.

Hintergrund dieses Aufrufes ist die Auseinandersetzung mit Antisemitismus an Hochschulen in Berlin, die seit Oktober 2023 mit großer Intensität geführt wird und verschiedene materielle Effekte zeigt, wie die ad-hoc Benennung von Antisemitismusbeauftragten und die Einrichtung entsprechender Anlaufstellen und Beratungsangebote sowie weiterer positiver Maßnahmen wie bspw. gezielte Informations- und Wissensvermittlung. Die Intensität der Auseinandersetzung und die Geschwindigkeit, mit der dringend notwendige Strukturen aufgebaut und Programme aufgelegt werden, sind grundsätzlich absolut zu begrüßen und versprechen Dynamik in Bezug auf den generellen Diskriminierungsschutz an Hochschulen. Denn das, was momentan in Bezug auf die Thematisierung und Bekämpfung von Antisemitismus an Hochschulen möglich gemacht wird, wird von hochschulbezogener Diversitätsforschung ebenso wie von intersektionaler Gleichstellungspraxis und Antidiskriminierungsarbeit seit Langem gefordert: die Übernahme von Verantwortung, die gut sichtbare Ausweisung von Zuständigkeiten, die Einrichtung von Anlaufstellen und das Aufsetzen von Beschwerdeverfahren, die Ermöglichung von Aufklärung, Information und Wissensvermittlung in Studium und Lehre wie in der Personalentwicklung sowie die Bereitstellung von dauerhaften Personalressourcen für all dies, d.h. für eine nachhaltige Diversitätsarbeit und tragfähige Antidiskriminierungsstrukturen an Hochschulen.

Mit diesem Aufruf schließen wir uns dem Appell des Rats für Migration für einen starken [Schutz vor Antisemitismus, Rassismus und allen Formen von Diskriminierung](#) vom 30. Oktober 2024 an.

Berlin, Januar 2025