

Diskriminierungsschutzkonzept Universität Göttingen

Stand:

30. August 2023

Texterstellung:

Dr. Daniela Marx | Dr. Doris Hayn | Turan Lackschewitz | Prof. Dr. Anke Holler

Inhaltsverzeichnis

Präambel	1
1. Allgemeine Rahmenbedingungen und universitäre Ausgangslage	2
1.1 Begriffsbestimmungen	2
1.2 Rechtliche Verpflichtungen für die Universität zum Diskriminierungsschutz	5
1.3 Universitäre Grundlagen und Selbstverpflichtungen.....	7
1.4 Datenlage.....	8
1.5 Diskriminierungsschutz im Kontext der Chancengleichheits- und Diversitätspolitik: Herangehensweise, Strukturen und Beteiligte.....	10
2. Handlungsfelder	13
Handlungsfeld 1: Wissensgrundlage	14
Handlungsfeld 2: Governance, institutionelle Verankerung und Vernetzung.....	14
Handlungsfeld 3: Sensibilisierung, Professionalisierung und Information.....	15
Handlungsfeld 4: Antidiskriminierungs-, Erst- und Verweisberatung.....	17
Handlungsfeld 5: Richtlinie zum Diskriminierungsschutz und zur Beschwerdestelle nach § 13 AGG.....	19
Handlungsfeld 6: Zielgruppenspezifische Maßnahmen und positive Maßnahmen i. S. von § 5 AGG sowie Empowerment	20
3. Anhang	23

Präambel

Gemäß ihrem Motto „In publica commoda – Zum Wohle aller“ sieht sich die Universität Göttingen der gesellschaftlichen Verantwortung von Wissenschaft ebenso verpflichtet wie der Verwirklichung von Gleichberechtigung. Sie möchte alle Mitglieder und Angehörigen darin unterstützen, ihre Fähigkeiten weiterzuentwickeln, um erfolgreich studieren, lehren, arbeiten und forschen zu können – unabhängig von ihren unterschiedlichen Erfahrungshintergründen und Lebenssituationen.

Vor fast 15 Jahren hat sich die Universität auf den Weg begeben, eine **umfassende Diversitätspolitik** zu entwickeln, umzusetzen und kontinuierlich weiterzuentwickeln. Diversitätsorientierung ist als Querschnittsaufgabe in Profilbildung und Hochschulentwicklung verankert. Die Universität hat diesen Weg mit ihrer **Diversitätsstrategie**¹ (2016) programmatisch untermauert und seitdem auf operativer Ebene ausgestaltet.

Ein Kernstück der Diversitätsstrategie und -politik ist die Verbindung der Herstellung von Chancengleichheit mit dem Schutz vor Diskriminierung: „Die Universität Göttingen entwickelt eine diversitätsgerechte Organisationsstruktur und -kultur, die den Mitgliedern und Angehörigen der Universität gleiche Chancen sowie Schutz vor Diskriminierung bietet und die Rahmenbedingungen für alle verbessert.“² Der Diversitätsstrategie liegt das Selbstverständnis der Universität zugrunde, Teil der Gesellschaft zu sein: Ebenso wie die Gesellschaft ist die Universität als Institution von möglichen Benachteiligungen durchzogen. Ihre Mitglieder und Angehörigen unterliegen daher Diskriminierungsrisiken, die ihre Studien- bzw. Arbeits- und Lebenssituation in unterschiedlicher Weise prägen.

In den letzten Jahren wurden an der Universität verschiedene Projekte und Maßnahmen des **Diskriminierungsschutzes** umgesetzt.³ Diese und das sehr große Engagement der Beteiligten haben es ermöglicht, sowohl präventiv als auch intervenierend mit Diskriminierungsrisiken und -vorfällen umzugehen. Bisher waren diese Aktivitäten jedoch stark auf den Bereich Studium und die Zielgruppe Studierende fokussiert und noch nicht unter einem konzeptionellen Dach vereint.

Mit diesem **Diskriminierungsschutzkonzept** geht die Universität nun den nächsten Schritt: Sie nimmt verstärkt Mitglieder und Angehörige der anderen Statusgruppen in den Blick, richtet die Aufmerksamkeit auf mögliche Synergieeffekte und identifiziert vorhandene Schutzlücken. Das vorliegende Konzept knüpft explizit an Bestehendes an, wertschätzt und bündelt dieses und entwickelt es systematisch weiter. Ausgehend von der Notwendigkeit, rechtliche Anforderungen umzusetzen, entwickelt die Universität ihre Maßnahmen zum Diskriminierungsschutz weiter und schärft ihr Profil im hochschulischen Wettbewerb als attraktiver Ort für Studium, Lehre, Arbeit und Forschung. Diskriminierungsschutz soll *umfassend, transparent und praxisnah* umgesetzt werden.

Das Konzept wurde mit allen relevanten Handelnden und Gremien der Universität abgestimmt und von Senat (Stellungnahme) und Präsidium (Beschluss) am 12.07.2023 bzw. 19.07.2023 beschlossen. Es wird nach Abstimmung in geeigneter Weise verbreitet. Das Konzept ist das Ergebnis breiter interner Verständigung über Inhalte und Prozesse und kommuniziert dieses an Mitglieder und Angehörige der Universität. Es bildet die Grundlage dafür, im nächsten Schritt eine Planung mit klar definierten Maßnahmen auszuarbeiten und diese dann umzusetzen.

Das vorliegende Diskriminierungsschutzkonzept hat in dem Sinne eine Scharnierfunktion, als es die Umsetzung der Diversitätsstrategie befördert: Es systematisiert den dort genannten inhaltlichen Strang „Diskriminierungsschutz“ (durch Benennung von Handlungsfeldern) und stellt die Verbindung mit praktischer Umsetzung her (durch Maßnahmenvorschläge).

¹ [Diversitätsstrategie der Universität Göttingen](#) (2. Auflage 2019).

² Ebda., S. 8.

³ Siehe dazu Kap. 1.5 sowie die Abschnitte „Status quo“ in Kap. 2.

In Kapitel 1 wird zunächst die Ausgangslage skizziert, an die das Diskriminierungsschutzkonzept anschließt: Dazu zählen Begriffsbestimmungen und rechtliche Rahmenbedingungen zum Diskriminierungsschutz ebenso wie bestehende Selbstverpflichtungen der Universität, die Datenlage zu Diversität und Diskriminierung sowie eine Einordnung des Diskriminierungsschutzes in die universitäre Chancengleichheits- und Diversitätspolitik. In Kapitel 2 werden Ziele benannt und Handlungsfelder beschrieben, die die Universität bearbeiten möchte. Es wirft einen kursorischen Blick auf den jeweiligen Status Quo, benennt Handlungsbedarfe und listet exemplarisch Anregungen für Maßnahmen zur Bearbeitung dieser Bedarfe auf.

Erklärtes Anliegen des Konzeptes ist es, die bereits umgesetzten Maßnahmen und die zahlreichen Aktivitäten zu würdigen, die das Feld Diskriminierungsschutz in ihren jeweiligen Arbeitsfeldern *mitbearbeiten* oder *explizit* bearbeiten.

1. Allgemeine Rahmenbedingungen und universitäre Ausgangslage

1.1 Begriffsbestimmungen

Ein *umfassender, transparenter und praxisnaher* Diskriminierungsschutz benötigt ein gemeinsames Verständnis zentraler Begrifflichkeiten. Grundlegend sind neben rechtlichen Regelungen Begriffsbestimmungen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes⁴ oder des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd)⁵.

Diskriminierung

Für ein Verständnis von Diskriminierung wird häufig das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) herangezogen, auch wenn der Begriff „Diskriminierung“ darin nicht erwähnt wird. Hier findet sich das Verbot sachgrundloser Benachteiligung (§ 7 AGG) aufgrund eines tatsächlichen oder zugeschriebenen schützenswerten Merkmals (siehe nächster Abschnitt). Es ist dabei nicht von Bedeutung, ob eine Benachteiligung vorsätzlich geschieht: Entscheidend ist der nachteilige Effekt für die Betroffenen, d.h. das Ergebnis, nicht das Motiv.

Schützenswerte Merkmale/ Diskriminierungskategorien/ Diversitätsdimensionen⁶

Die tatsächlichen oder zugeschriebenen Merkmale/ Diversitätsdimensionen, die gesellschaftlich als schützenswert gelten, sind ein wesentlicher Teil der Persönlichkeit, der nur schwer oder nicht veränderbar und Bestandteil gesellschaftlicher Ungleichheitsverhältnisse ist.

Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz sind als schützenswerte Merkmale benannt: „Rasse“⁷ oder ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alters oder sexuelle Identität (§ 1 AGG).

⁴ Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (3. Aufl. 2019): [Leitfaden Diskriminierungsschutz an Hochschulen](#). Ein Praxisleitfaden für Mitarbeitende im Hochschulbereich, Berlin.

⁵ Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) (2. Aufl. 2010): [Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung](#), Berlin.

⁶ Die Begriffe „Diskriminierungskategorien“ und „Diversitätsdimensionen“ verweisen darauf, dass nicht Merkmale oder Eigenschaften von Menschen selbst ein legitimer Grund für Ungleichbehandlung sind. Diskriminierungen knüpfen zwar an persönliche Merkmale an, z. B. das Alter oder religiöse Symbole. Die Aufzählung in § 1 AGG bezieht sich aber nicht auf Eigenschaften selbst, sondern benennt Kategorien, die das Ergebnis sozialer Stereotypisierungen sind (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (3. Aufl. 2017): [Handbuch „Rechtlicher Diskriminierungsschutz“](#). Berlin (insb. S. 35).

⁷ Der Begriff „Rasse“ findet sich im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (§ 1 AGG). Dennoch soll hier explizit hervorgehoben werden, dass menschliche „Rassen“ nicht existieren und dass mit dieser Begriffsbestimmung auch Theorien abgelehnt werden, die sich auf die Existenz verschiedener „Rassen“ gründen.

Geschlecht ist im Anschluss an die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts⁸ als vielfältig zu verstehen, so dass trans*, inter* und nicht-binäre Geschlechter einbezogen sind. Benachteiligung aufgrund von *Geschlecht* umfasst entsprechend § 3 Abs. 1 AGG auch die Benachteiligung einer Frau aufgrund von Schwangerschaft oder Mutterschaft.

Behinderung erfasst gemäß Behindertengleichstellungsgesetz des Bundes (BGG)⁹ hierbei Erkrankungen, wenn sie chronisch sind, langfristig den Alltag der betroffenen Personen beeinflussen und die gesellschaftliche Teilhabe beeinträchtigen.

Weitere Merkmale wie familiärer Status, soziale Herkunft/ ökonomischer Status oder äußere Erscheinung/ Körpergewicht können im Hochschulkontext ebenfalls Gründe für Diskriminierungen sein. Das verweist darauf, dass die im AGG niedergelegten schützenswerten Merkmale für Hochschulen nicht erschöpfend sind. Die Universität hat daher bereits in ihrer Diversitätsstrategie erste Erweiterungen vorgenommen. Inwiefern sich die Universität in ihrer Diskriminierungsschutzarbeit auf die im AGG genannten schützenswerten Merkmale beschränkt oder – wie auch andere Hochschulen¹⁰ – den Anwendungsbereich des AGG an der Universität ergänzt, wird im Zuge der Erarbeitung der geplanten Richtlinie zum Diskriminierungsschutz (siehe auch Handlungsfeld 5) festgelegt werden.

Die Universität berücksichtigt zudem, dass Personen durch je spezifisches Zusammenwirken verschiedener Dimensionen (Intersektionalität) von mehrdimensionaler Diskriminierung, also Mehrfachdiskriminierung betroffen sein können.

Formen von Diskriminierung

Folgende Diskriminierungsformen unterscheidet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (§ 3 AGG):

- **Unmittelbar (direkt):** Eine unmittelbare oder direkte Benachteiligung nach § 3 Abs. 1 AGG liegt vor, wenn eine Person sachgrundlos eine weniger günstige Behandlung als eine Vergleichsperson erfährt, erfahren hat oder erfahren würde und die Benachteiligung direkt an eines der o.g. Merkmale im Sinne des erweiterten Diskriminierungsbegriffs der Universität anknüpft.
- **Mittelbar (indirekt):** Eine mittelbare oder indirekte Benachteiligung nach § 3 Abs. 2 AGG liegt vor, wenn scheinbar neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen oder Personengruppen wegen eines der o.g. Merkmale gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen oder benachteiligen können.
- **Belästigung**
Als Belästigungen nach § 3 Abs. 3 AGG sind unerwünschte Verhaltensweisen zu verstehen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.
- **Anweisung zur Benachteiligung einer Person**
Auch eine Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 AGG genannten Grund ist eine Diskriminierung (§ 3 Abs. 5 AGG).

Die Herstellung von Barrierefreiheit (strukturelle Ebene) sowie – wenn Barrierefreiheit nicht gegeben ist – angemessene Vorkehrungen (individuelle Ebene) dienen gemäß der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) dazu, die Gleichberechtigung behinderter Menschen gegenüber nichtbehinderten

⁸ BVerfG, Beschluss des Ersten Senats vom 10. Oktober 2017 - [1 BvR 2019/16](#) -, Rn. 1-69.

⁹ Menschen mit Behinderungen im Sinne des [Behindertengleichstellungsgesetzes des Bundes](#) (§ 3 BGG) sind Menschen, „die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können. Als langfristig gilt ein Zeitraum, der mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate andauert.“

¹⁰ So z.B. [Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz \(AGG\) der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen](#) (2013), [Antidiskriminierungsrichtlinie der Universität Potsdam](#) (2021) oder [Antidiskriminierungsrichtlinie der Universität zu Köln](#) (2022).

Menschen zu fördern und Diskriminierung zu verhindern. Aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sollte die Verweigerung von Barrierefreiheit und angemessenen Vorkehrungen als verbotene Diskriminierung im AGG aufgenommen werden¹¹. Bisher ist dies jedoch nicht der Fall.

Ebenen von Diskriminierung

Diskriminierungen können auf verschiedenen Ebenen stattfinden. Diese Ebenen sind in der Praxis oft nicht immer eindeutig voneinander trennbar.

- **Individuelle (interaktionale) Ebene**
Auf der individuellen oder interaktionalen Ebene bezieht sich Diskriminierung auf Verhalten zwischen Individuen, das einzelne Personen abwertet oder ausgrenzt.
- **Institutionelle Ebene**
Auf der institutionellen Ebene geschieht Diskriminierung in und durch Institutionen (z. B. durch Strukturen und Verfahren). Institutionelle Diskriminierung ist nicht direkt auf individuell zurechenbare Handlungen oder Überzeugungen zurückführbar. Institutionelle Diskriminierung ist für Betroffene im Vergleich zu individueller Diskriminierung oftmals schlechter wahrnehmbar.¹²
- **Strukturelle Ebene**
Von struktureller Diskriminierung wird gesprochen, wenn Benachteiligungen auf historisch gewachsenen, nicht mehr auf einzelne Institutionen rückführbaren Konventionen oder Vorurteilen beruhen, die sich zu alltäglichen Diskriminierungen verdichten können.¹³

Positive Maßnahmen

Positive Maßnahmen sind Aktivitäten, die darauf ausgerichtet sind, eine vollständige und effektive Chancengleichheit für Personen zu gewährleisten, die benachteiligt sind oder anderweitig die Folgen vergangener oder gegenwärtiger Diskriminierung im Anschluss an ein „schützenswertes Merkmal“ zu erleiden haben.

Nach § 5 AGG sind solche Maßnahmen im Sinne einer gerechtfertigten Ungleichbehandlung erlaubt, wenn sie der Verhinderung oder dem Ausgleich bestehender Nachteile in einer Organisation, einer Region, einem Wirtschaftszweig oder in Bezug auf gesamtgesellschaftliche Verhältnisse dienen. Um die Verhältnismäßigkeit zu wahren, muss stets abgewogen werden zwischen dem Ausmaß der bestehenden faktischen Benachteiligungen und den nachteiligen Auswirkungen auf die Personen, die zurückstehen müssen.¹⁴

Besonders relevante Diskriminierungsformen an Hochschulen

Welche Diskriminierungsformen für Hochschulen besonders relevant sind, kann anhand einiger groß angelegter, aktueller Studien benannt werden:

- „UniSAFE“¹⁵ (2022), die bisher größte Erhebung zu geschlechtsbezogener Gewalt in Hochschulen und Forschungseinrichtungen

¹¹ Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017): [Diskriminierung in Deutschland](#). Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages. Berlin, S: 22.

¹² Gomolla, Mechthild (2017): [Direkte und indirekte, institutionelle und strukturelle Diskriminierung](#). In: Scherr, Albert/ El-Mafaalani, Aladin/ Yüksel, Gökçen (Hrsg.): Handbuch Diskriminierung. Springer Reference Sozialwissenschaften. Wiesbaden, S. 133-155.

¹³ Ebda., S. 148f.

¹⁴ Klose, Alexander/ Merx, Andreas (im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, ADS) (2010): [Positive Maßnahmen zur Verhinderung oder zum Ausgleich bestehender Nachteile im Sinne des § 5 AGG](#). Steckbrief zur Studie.

¹⁵ Die Umfrage „[Gender-based violence and institutional responses: Building a knowledge base and operational tools to make universities and research organizations safe](#)“ (UniSAFE) berücksichtigte auch intersektionale Aspekte bezogen auf die Gewalterfahrungen der Befragten, wie z. B. sexuelle Orientierung, Alter, Zugehörigkeit zu Minderheiten, Behinderung oder chronische Erkrankung sowie internationale Mobilität. Beschäftigte und Studierende an 45 Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen sowie in einem Netzwerk von international mobilen Forschenden in 15 Ländern nahmen teil.

- „Die Studierendenbefragung für Deutschland“¹⁶ (2021), die bisher größte Erhebung unter Studierenden in Deutschland, die mehrere Items (Fragen) zu Diskriminierung umfasst
- „Diskriminierung in Deutschland: Erfahrungen, Risiken und Fallkonstellationen“¹⁷ (2021), ein Bericht u.a. der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, der die bei der Antidiskriminierungsstelle eingegangenen Beratungsanfragen zum Hochschulkontext auswertet
- „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland“¹⁸ (2017), die bisher umfangreichste Erhebung von Diskriminierungserfahrungen in unterschiedlichen Lebensbereichen, darunter auch Bildung. (Fach-)Hochschulen werden gesondert betrachtet

In diesen Studien sind folgende Diskriminierungsformen¹⁹ als besonders relevant im Hochschulkontext deutlich geworden:

- als ungerechtfertigt empfundene **Leistungsbewertung** oder **Ungleichbehandlung** in Prüfungen
- Benachteiligung oder Ausgrenzung durch **Regeln, Verfahren** oder materielle Gegebenheiten (z. B. beim Hochschulzugang, beim Zugang zu Stipendien oder Fördermöglichkeiten, durch fehlende Möglichkeit einer Namensänderung oder durch bauliche und digitale Infrastruktur)
- **verbale oder bildliche Formen** von Diskriminierung: Beleidigung, Beschimpfung, Mobbing, Abwertung, Verwendung von diskriminierenden/stereotypisierenden Begriffen oder Darstellungen
- unzureichende **Berücksichtigung von Lebenslagen** bestimmter Gruppen
- Fehlen oder die Verweigerung von **Barrierefreiheit, angemessenen Vorkehrungen** oder **Nachteilsausgleichen**
- (Sexualisierte) **Belästigung**, (sexualisierte) **körperliche Bedrohung** oder (sexualisierter) **körperlicher Angriff**

Darüber hinaus ist in verschiedenen Survey-Reports zur Arbeitszufriedenheit von Postdoktorand*innen auf die Relevanz der Machtgefälle und Abhängigkeiten für antisoziales Verhalten/ Diskriminierungserfahrungen im Wissenschaftskontext verwiesen worden.²⁰

1.2 Rechtliche Verpflichtungen für die Universität zum Diskriminierungsschutz

Mit völkerrechtlichen, europarechtlichen und nationalen (Verfassungs-)Regelungen zum Diskriminierungsschutz in unterschiedlicher Ausgestaltung ist ein breiter rechtlicher Rahmen für Diskriminierungsschutz im öffentlichen und privaten Leben gesetzt, der allerdings einer effektiven Umsetzung bedarf.

¹⁶ Die 2021 durchgeführte Erhebung integriert mehrere, bisher gesondert durchgeführte Befragungen (z. B. Sozialerhebung) unter einem Dach. Studierende von mehr als 250 Hochschulen nahmen teil. Siehe dazu: Meyer, Jasmin/ Strauß, Susanne/ Hinz, Thomas (2022): [Die Studierendenbefragung in Deutschland: Fokusanalysen zu Diskriminierungserfahrungen an Hochschulen](#). DZHW Brief 0 (2022). Hannover: DZHW, S. 5.

¹⁷ Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2021): [Diskriminierung in Deutschland – Erfahrungen, Risiken und Fallkonstellationen](#). Vierter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages. Berlin.

¹⁸ In die Auswertung der Befragung gingen 650 geschilderte Diskriminierungserfahrungen aus Hochschulen ein. Siehe dazu Beigang, Steffen/ Fetz, Karolina/ Kalkum, Dorina/ Otto, Magdalena (2017): [Diskriminierungserfahrungen in Deutschland](#). Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung. Hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Baden-Baden.

¹⁹ Die Reihenfolge impliziert weder Häufigkeit noch Bedeutsamkeit, die Auflistung erhebt insgesamt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

²⁰ Regler, Benjamin/ Einhorn, Laura/ Lasser, Jana/ Vögele, Martin/ Elizarova, Sofia/ Bäuerle, Felix, et al. (2019): Phdnet Report 2018. doi:10.17617/2.3052826. Link: https://pure.mpg.de/pubman/item/item_3052826_10/component/file_3081531/2018_PhDnet_Report.pdf.
Beadle, Brian/ Do, Stefanie/ El Youssoufi, Dalal/ Felder, Daniela/ Gorenflos López, Jacob/ Jahn, Anna/ Pérez-Bosch Quesada, Emilio/ Rottleb, Tim/ Rüter, Fabian/ Schanze, Jan-Lucas/ Stroppe, Anne-Kathrin/ Thater, Sabine/ Verrière, Antoine/ Weltin, Meike (2020): Being a Doctoral Researcher in the Leibniz Association: 2019 Leibniz PhD Network Survey Report. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssaar-69403-1>.

Konkrete Pflichten für die Universität im Rahmen der Diskriminierungsschutzes erwachsen insbesondere aus den Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), das die Universität zunächst in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeberin und Ausbildungsstätte adressiert.

Das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz** (AGG), 2006 in Kraft getreten, fasst mehrere europäische Gleichbehandlungsrichtlinien²¹ zusammen und bezweckt den Schutz vor einer benachteiligenden und/oder belästigenden Behandlung aufgrund der in § 1 AGG genannten Diskriminierungskategorien. Hiernach ist eine Benachteiligung (§ 7 AGG) oder Belästigung von Beschäftigten aus Gründen des Alters, einer Behinderung, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung oder der sexuellen Identität unzulässig, soweit dies nicht durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist oder die entstehenden Nachteile durch kompensatorische Maßnahmen ausgeglichen werden können (§ 5 AGG).

Um schließlich den Diskriminierungsschutz effektiv umsetzen zu können, sind gemäß AGG die Universitäten verpflichtet, Beschwerdestellen vorzuhalten (§ 13 AGG) und die Beschäftigten über ihre Rechte und Pflichten zu informieren (§ 12 AGG). Diese hat die Aufgabe, neutral zu prüfen, ob eine Diskriminierung vorliegt und um gegebenenfalls entsprechende Maßnahmen zur Abhilfe zum Schutz der Betroffenen sowie Sanktionen zu empfehlen. Der Gesetzgeber hat keine genauen Vorgaben für die Ansiedlung und Ausgestaltung von Beschwerdestellen nach § 13 AGG gemacht. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes führt aus, dass eine Ansiedlung bei Interessenvertretungen bzw. interessen-spezifischen parteiischen Anlaufstellen wie der Personalvertretung oder der Gleichstellungsbeauftragten wegen der Doppelmandatierung zu Problemen führen kann.²²

Um einer Schutzlücke im Diskriminierungsschutz an Universitäten vorzubeugen – da das AGG nach seinem Schutzbereich primär den Beschäftigtenbereich erfasst –, erweiterte das Niedersächsische Hochschulgesetz die Geltung des AGG kraft gesetzlicher Anordnung in § 42 Abs. 6 NHG auf den gesamten universitären Bereich. Nach § 42 Abs. 6 NHG gelten die Kernbestimmungen des AGG; d.h. die § 3 Abs. 4, §§ 7, 12 und 13 AGG, auch für alle Mitglieder und Angehörige der Universität ohne Beschäftigtenstatus, d.h. insbesondere auch für Studierende. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes empfiehlt den Universitäten dennoch, den Geltungsbereich des Beschwerderechts nach § 13 AGG in einer universitätsweiten Richtlinie festzulegen.²³

Abgesehen von der Regelung des § 42 Abs. 6 NHG berücksichtigt das NHG besondere schützenswerte Belange nur vereinzelt, indem es beispielsweise die Belange ausländischer Studierender (§ 3 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 NHG) sowie die Mitwirkung der Universität an der „sozialen Förderung der Studierenden“ (§ 3 Abs. 1 Satz 1 Nr. 7 NHG) adressiert, wobei Studierende mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen sowie Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen (ebda.) genannt werden. Zudem ist seit 2016 ist die Funktion „Beauftragte für die Belange von Studierenden mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen“ (§ 3 Abs. 1 Satz 3 NHG) im Gesetz verankert.

Im Unterschied zu den Vorgaben anderer Landeshochschulgesetze jedoch sieht das NHG bislang keine Position einer oder eines Beauftragten explizit für Diversität vor.

²¹ [„Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft“](#) (Richtlinie 2000/43/EG); [„Festlegung eines Allgemeinen Rahmens für die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf“](#) (Richtlinie 2000/78/EG); [„Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen“](#) (Richtlinie 2004/113/EG); [„Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zu Beschäftigung, Berufsbildung und beruflichem Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen“](#) (Richtlinie 2002/73/EG).

²² Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2020): [Bausteine für einen systematischen Diskriminierungsschutz an Hochschulen](#). Berlin, S. 27f. Dort sind auch Kompetenzen aufgeführt, die für eine Funktionsfähigkeit der AGG-Beschwerdestelle sinnvoll sind (z.B. Unvoreingenommenheit, Kenntnisse des AGG sowie des Dienst- und Arbeitsrechts, gute Gesprächsführungs-, Moderations-, Beratungs- sowie nach Möglichkeit Mediationskompetenzen).

²³ Ebda., S. 42.

Es ist erwartbar, dass sich der rechtliche Rahmen für den Diskriminierungsschutz in der Gesetzgebung des Landes Niedersachsen in der laufenden Wahlperiode verbessert: Die neue Landesregierung hat im Koalitionsvertrag²⁴ ein Landesantidiskriminierungsgesetz ebenso in Aussicht gestellt wie die Novellierung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG).

Für die Stiftungsuniversität erwachsen zudem aus der **UN-Behindertenrechtskonvention** (UN-BRK, 2006) Verpflichtungen in Bezug auf die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Mit der UN-BRK, die von Deutschland 2009 ratifiziert wurde, war eine differenziertere Sicht auf Behinderung vorgegeben. Bei der Umsetzung der UN-BRK in einzelnen Institutionen müssen zwei Dimensionen berücksichtigt werden: Die „gesundheitliche Dimension“, die als Beeinträchtigung bezeichnet wird, und die „soziale Dimension“, die durch Barrieren hervorgerufen wird. In der Konsequenz bedeutet dies, dass Menschen *beeinträchtigt* sein können, aber nicht in ihrer Teilhabe am öffentlichen und privaten Leben *behindert* werden müssen bzw. dürfen. Ziel der UN-BRK ist es, die Vertragsstaaten in die Pflicht zu nehmen, die menschenrechtlich begründete volle und gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung in allen Lebensbereichen umzusetzen, Diskriminierung aufgrund von Behinderung zu verbieten und Menschen mit Behinderung rechtlichen Schutz vor Diskriminierung zu gewährleisten.

Der rechtliche Rahmen für Diskriminierungsschutz ist damit gesetzt: Universitäten sind wie andere Institutionen und Arbeitgeber zum Diskriminierungsschutz gegenüber allen Mitgliedern und Angehörigen verpflichtet und demgemäß zugleich in der Pflicht, für dessen effektive Umsetzung Sorge zu tragen.

1.3 Universitäre Grundlagen und Selbstverpflichtungen

Mit dem Diskriminierungsschutzkonzept knüpft die Universität an bestehende Leitbilder, Ordnungen und Selbstverpflichtungen an. Wie im **Leitbild für die Georg-August-Universität Göttingen**²⁵ niedergelegt, „will (sie) zur Verwirklichung der Gleichberechtigung und zur Überwindung aller dem entgegenstehenden geschlechtsbedingten, ethnischen, kulturellen, sozialen und religiösen Benachteiligungen beitragen“.

In Selbstverpflichtungen hat die Universität ihr Bekenntnis zur Gleichstellung der Geschlechter sowie zu Vereinbarkeit und Diversität bekräftigt. Dazu zählen die **Charta „Familie in der Hochschule“**²⁶, deren Unterzeichnung 2014 mit der Erarbeitung von Entwicklungszielen in verschiedenen Handlungsfeldern verbunden wurde, sowie die 2015 unterzeichnete **Charta der Vielfalt**²⁷ durch die die wertschätzende, von Respekt und Vorurteilsfreiheit geprägte Organisationskultur in den Blick gerückt wurde und nunmehr Teil des Selbstverständnisses der Universität als Arbeitsgeberin ist. In ihrer **Diversitätsstrategie** hat die Universität 2016 den Schutz der Mitglieder und Angehörigen vor Diskriminierung erstmals explizit als Zielsetzung benannt. Auch das **Leitbild für das Lehren und Lernen**²⁸ rekurriert beim Blick auf Teilhabemöglichkeiten von Studierenden auf die Grundsätze Chancengleichheit und Gerechtigkeit. Seit 2018 verfügt die Universität über eine **Inklusionsvereinbarung**²⁹, die die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention an der Universität befördert.

Den Schutz vor sexualisierter Belästigung und Gewalt hat die Universität in der 1997 erstmals beschlossenen und infolge einer HRK-Empfehlung (2018) 2021 novellierten **„Richtlinie zur Prävention von und**

²⁴ Koalitionsvertrag „Sicher in Zeiten des Wandels“ (2022-2027).

²⁵ [Leitbild für die Georg-August-Universität Göttingen](#) (2006, Ergänzung der Zivilklausel durch Beschluss des Senats vom 13. Februar 2013)

²⁶ [Charta „Familie in der Hochschule“](#)

²⁷ [Charta der Vielfalt](#)

²⁸ [Leitbild für das Lehren und Lernen](#)

²⁹ [Vereinbarung zur Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderung an der Georg-August-Universität Göttingen \(ohne Universitätsmedizin\)](#) (Inklusionsvereinbarung)

zum **Schutz vor sexualisierter Belästigung und Gewalt**³⁰ verankert: Sie legt Prävention und Intervention als Handlungsfelder fest, beschreibt Melde- und Verfahrenswege sowie mögliche Sanktionen.

Ferner gibt es **spezifische Regelwerke**, die auf den Ausgleich oder die Vermeidung von Benachteiligung fokussieren. Dazu zählt die „Ordnung über den Hochschulzugang von Studienbewerberinnen und Studienbewerbern ohne Hochschulzugangsberechtigung in allen Fachrichtungen zu Studienangeboten der Georg-August-Universität Göttingen (ohne Universitätsmedizin)“ (OffHoZugO)³¹ (2017), die auf die Teilhabe unterrepräsentierter Studierendengruppen zielt. Die Allgemeine Studien- und Prüfungsordnung³² (APO, insb. § 21) beinhaltet Schutzbestimmungen für Studierende in bestimmten Lebenssituationen (chronische und psychische Erkrankungen und Behinderung, Schwangerschaft, Erziehungs- und Pflegeverantwortung).

Bei der Vergabe von Deutschlandstipendien werden besondere Umstände berücksichtigt, die auf die „Überwindung biografischer Hürden, z. B. im Zusammenhang mit einer Behinderung oder chronischen Erkrankung, einer Sorgeverpflichtung, einer familiären Migrationsgeschichte oder der alleinigen Finanzierung des Lebensunterhalts“³³ zurückzuführen sind.

1.4 Datenlage

Wirksame Diskriminierungsschutzarbeit braucht eine breite, verlässliche und regelmäßig aktualisierte Datengrundlage. Diese Wissensbasis ermöglicht es, passgenaue Diskriminierungsschutzmaßnahmen aufzusetzen und bestehende Maßnahmen weiterzuentwickeln und zu optimieren. Die Datengrundlage sollte **Daten zu Diskriminierung bzw. Diskriminierungserfahrungen** systematisch zusammen mit **Daten zur Diversität der Hochschulmitglieder und -angehörigen** sowie weiteren Daten zu Rahmenbedingungen von Studium, Lehre, Forschung und der Universität als Arbeitsplatz erheben bzw. zusammenführen. Um Diskriminierungsrisiken und tatsächliche Benachteiligungen verschiedener Gruppen genauer zu erkennen, ist es notwendig, diese Daten zueinander in Beziehung zu setzen. Das Wissen über Diskriminierungserfahrungen kann dann differenziert werden, so z. B. nach einzelnen oder verknüpften Diversitätsdimensionen, nach Orten, Bedingungen und Gegebenheiten, an und unter denen Diskriminierung erfahren wird, sowie nach möglichen Auswirkungen von Diskriminierungserfahrungen oder Umgangsweisen mit ihnen. So kann herausgearbeitet werden, ob es gruppenbezogene Unterschiede im Umgang mit Diskriminierungserfahrungen gibt oder ob bzw. wie bisherige Maßnahmen des Diskriminierungsschutzes (z. B. positive Maßnahmen) für bestimmte Gruppen wirksam sind und/oder ergänzt werden müssen.

Erste **Daten zu Diskriminierungserfahrungen von Studierenden** der Universität finden sich in jüngeren Erhebungen, so z. B. der Semesterendbefragung der Studierenden und Lehrenden (Sommersemester 2020) und der Internationalen Befragung der Masterstudierenden (SERU-CSHE, 2018/19 sowie 2019/20). Sie zeigen, dass zwischen 2 % und 13 % der Befragten Diskriminierungserfahrungen gemacht oder Voreingenommenheit, Diskriminierung oder Ungerechtigkeit als Stressfaktoren erlebt haben. Jedoch ergibt sich aufgrund der begrenzten Stichprobe kein Gesamtbild.³⁴ Weitere Erkenntnisse über Diskriminierungserfahrungen von Studierenden liegen in Anlauf- und Beratungsstellen vor, so z. B. im durch Studienqualitätsmittel geförderten Pilotprojekt „Antidiskriminierungsberatung für Studierende“, während dessen Laufzeit (2017-2021) knapp 100 Diskriminierungsvorfälle gemeldet wurden.

³⁰ [Richtlinie zur Prävention von und zum Schutz vor sexualisierter Belästigung und Gewalt der Georg-August-Universität Göttingen einschließlich der Universitätsmedizin Göttingen](#)

³¹ [Ordnung über den Hochschulzugang von Studienbewerberinnen und Studienbewerbern ohne Hochschulzugangsberechtigung in allen Fachrichtungen zu Studienangeboten der Georg-August-Universität Göttingen \(ohne Universitätsmedizin\) \(OffHoZugO\)](#)

³² [Allgemeine Studien- und Prüfungsordnung](#)

³³ [Ausschreibung zum Deutschlandstipendium 2022/2023](#)

³⁴ [1. Befragung WiSe 2018/19: Erste Ergebnisse im Überblick. 2. Befragung WiSe 2019/20: Erste Ergebnisse im Überblick.](#)

Daten der verschiedenen Anlauf- und Beratungsstellen werden jedoch bisher nicht systematisch zusammengeführt und aus Perspektive des Diskriminierungsschutzes ausgewertet.

Erkenntnisse über **Formen von Diskriminierung während der Promotion** sind aus dem im Gleichstellungs-Innovations-Fonds geförderten Projekt „Frauen fehlen: Promotionsbedingungen und -abbrüche als Teil der Leaky-Pipeline“ für drei Fakultäten bis März 2024 aus einer quantitativen Befragung und narrativen Interviews zu Gründen für Promotionsabbrüche zu erwarten.³⁵

Systematisch erhobene **Daten zu Diskriminierungserfahrungen von Beschäftigten** der Universität liegen nicht vor, insbesondere, da bisher keine expliziten Erhebungen durchgeführt wurden. Eine lediglich einmalige Erhebung zu Benachteiligung/ Bevorzugung im Rahmen einer Befragung der Mitarbeitenden einzelner Organisationseinheiten (2010-2014) zeigt, dass Mitarbeitende zu einem hohen Prozentsatz angaben, Benachteiligung in ihrem beruflichen Umfeld erfahren zu haben.

Statistische Daten zur Diversität von Studierenden und Beschäftigten gewinnt die Universität bisher insbesondere aus der Studierenden- und Beschäftigtenstatistik (Beschäftigte: Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit; Studierende: zusätzlich Hochschulzugangsberechtigung).

Keine bzw. keine systematischen Daten liegen u.a. vor zu den schützenswerten Merkmalen Behinderung/chronische Erkrankung, (familiärer) Bildungshintergrund, Migrationsgeschichte sowie Schwangerschaft, Erziehungs- oder Pflegeverantwortung. Um Hinweise auf die diesbezügliche Zusammensetzung der Studierendenschaft zu erhalten, kann die Universität auf externe Umfragen (z. B. Sozialerhebung und Studie „Beeinträchtigt Studieren“ des Deutschen Studentenwerks) und Sonderauswertungen zurückgreifen. Weitere Diversitätsdaten liefern Befragungen wie die bereits erwähnte Internationale Befragung der Masterstudierenden (SERU-CSHE), Studierendenbefragungen der Fakultäten oder die Befragung aller Personen, die kürzlich ihr Studium an der Universität Göttingen abgeschlossen haben: Letztere beinhaltet bspw. Fragen zu gesundheitlicher Beeinträchtigung und Migrationsgeschichte.

An der Universität Göttingen können somit sowohl Daten zu Diskriminierung (erlebte und beobachtete Diskriminierung) als auch Daten zu Diversität bisher *nicht systematisch* und *nicht zu allen Statusgruppen* erfasst werden. Zugleich kann die Universität kaum auf Vergleichsdaten zugreifen.

Bundesweite Vollerhebungen zu Diskriminierung(erfahrungen) an Hochschulen wurden bisher nicht durchgeführt. Es liegen lediglich Befragungen einzelner Hochschulen vor, fokussiert auf Studierende (z. B. Christian-Albrechts-Universität zu Kiel³⁶ oder Universität Bielefeld³⁷) oder auf spezifische Formen von Diskriminierung (z. B. Belästigung und Gewalt³⁸). Erstmals bildet mit der „Studierendenbefragung für Deutschland“³⁹ (2021) eine Erhebung bundesweit erhobene Daten zu Diskriminierungserfahrungen von Studierenden ab. Sie differenziert, aufgrund welcher Merkmale Studierende Diskriminierung selbst erfahren oder bei anderen beobachten, und untersucht, ob Diskriminierungserfahrungen oder -beobachtungen damit einhergehen, dass die Betroffenen mit der Atmosphäre weniger zufrieden sind oder sich gestresster fühlen als andere Studierende. Allerdings verbessert die Studie die Datenlage zu Diskriminierungserfahrungen an der Universität Göttingen nicht: Die Auswertung der Daten erfolgt

³⁵ Projekt: „[Frauen fehlen: Promotionsbedingungen und -abbrüche als Teil der Leaky-Pipeline](#)“ (2022-2024).

³⁶ Klein, Uta/ Rebitzer, Fabian (2012): Diskriminierungserfahrungen von Studierenden. Ergebnisse einer Erhebung. In: Heitzmann, Daniela / Klein, Uta (Hrsg.): Diversity konkret gemacht: Wege zur Gestaltung von Vielfalt an Hochschulen (S. 118-136). Beltz Juventa (über 5.000 Befragte).

³⁷ Berghan, Wilhelm/ Preuß, Madlen/ Dubbert, Ulrich (2016): [Diskriminierungserleben an der Universität. Wahrnehmung von und Erfahrungen mit Diskriminierung an der Universität Bielefeld](#). (1.400 Befragte).

³⁸ List, Katrin/ Feltes, Thomas (2015): [Sexuelle Gewalt an Hochschulen](#). In: Die Hochschule: Journal für Wissenschaft und Bildung 24 (2015) 2, S. 115-128.

³⁹ Vgl. Meyer et al., S. 2.

sehr verzögert und Sonderauswertungen zu Diskriminierungserfahrungen für die einzelnen Hochschulen sind nach jetzigem Stand nicht geplant. Die Studie kann dennoch als Referenzpunkt für universitätseigene Daten dienen, ersetzt diese aber nicht.

Die Universität Göttingen hat in den letzten Jahren mit verschiedenen Aktivitäten auf diese unzureichende Datenlage reagiert. So wurde im Rahmen des Projekts „Konzeption von Befragungsmodulen zur Diversität und zu Diskriminierungserfahrungen der Studierenden“ (2018-2020) ein Erhebungsinstrument mit u. a. Fragen zu Person/ Lebenssituation und Diskriminierungserfahrungen entwickelt und 2020 in drei Fakultäten getestet. 2021 wurde der Fragebogen in leicht angepasster Form im Rahmen der Systemakkreditierung der Lehramtsstudiengänge durch die ZEWIL eingesetzt.⁴⁰ Damit hat die Universität die Grundlage für ein **Instrumentarium für die zukünftige Datenerfassung** (u.a. Matrix für die Erhebung sozio-demografischer Daten, Fragestellungen und Items für Erhebungen mit Bezug auf Diversität, Diskriminierung und damit verbundene Themen, Regularien für einen adäquaten Datenschutz) geschaffen, das zukünftig zentral wie dezentral mit Blick auf Studierende eingesetzt werden kann. Die aktuell in Vorbereitung befindliche zentrale Studierendenbefragung mit breitem Fokus Studium und Lehre wird voraussichtlich nur wenige ausgewählte Items zu Diversität und Diskriminierungserfahrungen enthalten, die wichtige Hinweise, aber kein Gesamtbild liefern können.

Die Verbesserung der Datenlage an der Universität Göttingen bleibt eine grundlegende Herausforderung: Um eine verlässliche Wissensgrundlage für die Entwicklung und Optimierung von Diskriminierungsschutzmaßnahmen zu erhalten, müssen tragfähige Lösungen gefunden werden.

1.5 Diskriminierungsschutz im Kontext der Chancengleichheits- und Diversitätspolitik: Herangehensweise, Strukturen und Beteiligte

Einordnung des Diskriminierungsschutzkonzepts in langfristige Entwicklungen

In der Universität wird schon lange an der Beseitigung von Benachteiligungen und am Schutz vor Diskriminierung gearbeitet, zunächst vorrangig von Seiten von Interessenvertretungen. So wirkt der Personalrat nach dem Niedersächsischen Personalvertretungsgesetz (insb. § 59 NPersVG) daran mit, dass Benachteiligung von Personen aufgrund von schützenswerten Merkmalen gemäß AGG und weiteren Merkmalen unterbleibt.⁴¹ Diskriminierungsschutz mit Blick auf Behinderung ist bei der Schwerbehindertenvertretung verankert. Ab den 1990er Jahren ist, mit der Einrichtung von Frauenbeauftragten, die Beseitigung von Benachteiligungen von Frauen institutionell gestärkt worden. Im Zuge der Umbenennung in Gleichstellungsbeauftragte wurde der Fokus auf Benachteiligung und Diskriminierung aufgrund von Geschlecht ausgeweitet. Mit der „Senatsrichtlinie zum Schutz der weiblichen Universitätsangehörigen vor sexuellen Belästigungen und sexueller Gewalt“ ist 1997 der Schutz vor sexualisierter Belästigung und Gewalt dazugekommen, der durch die 2021 novellierte Richtlinie weiter an Bedeutung gewonnen hat.

Die Bedeutungszunahme des Themas Diskriminierungsschutz an der Universität hängt eng zusammen mit der Beschäftigung mit dem Themenfeld Diversität. Wichtige Schritte waren strategische Überlegungen der Universität im „Zukunftskonzept II“ (2011/12) zur Notwendigkeit, institutionelle Wege zu etablieren, um Diversität zu reflektieren und zu befördern sowie in den „Strategischen Maßnahmen der Universität“ (2012) dazu, dass eine Kultur der Gleichstellung, Vereinbarkeit und Diversität ein bedeutender Faktor für die Attraktivität der Universität sei. Befördert durch die Selbstverpflichtung der Universität durch Unterzeichnung der Charta Familie in der Hochschule (2014) und der Charta der Vielfalt (2015) wurde 2016 die Diversitätsstrategie erarbeitet, die den Schutz vor Diskriminierung als Ziel

⁴⁰ Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität, [Ergebnisbericht: Erhebung zu Diversität und Diskriminierungserfahrungen von Lehramtsstudierenden](#), März 2022.

⁴¹ [Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz](#) (NPersVG).

und Aufgabenfeld der Universität festschreibt und die schützenswerten Merkmale konkretisiert. Universitätsexterne Anforderungen wie die im NHG vorgeschriebene Position „Beauftragte oder Beauftragter für die Belange von Studierenden mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen“ haben diese Entwicklungen befördert.

Im Auditierungsprozess zum Diversity Audit „Vielfalt gestalten“ (2016-2019)⁴² wurden erste sichtbare und wirksame (Pilot-)Projekte mit explizitem Fokus auf Diskriminierung umgesetzt, konnten jedoch nicht verstetigt werden.⁴³ Studierendenvertretungen waren daran initiativ beteiligt und sind als wichtige Handelnde sichtbar geworden. Sie waren es, die inhaltliche Schwerpunkte in Bezug auf vorrangig zu behandelnde Diversitätsdimensionen bzw. Diskriminierungskonstellationen (Rassismus, Diskriminierung von trans* Studierenden) gesetzt und entsprechende Maßnahmen eingefordert haben.

Der Schutz vor Diskriminierung ist damit schon lange Teil der Chancengleichheits- und Diversitätspolitik der Universität, konnte jedoch noch nicht in ausreichendem Maße verankert werden. Mit dem vorliegenden Konzept knüpft die Universität an Erreichtes an und buchstabiert die Umsetzung von Diskriminierungsschutz aus.

Herangehensweise

Diskriminierungsschutz soll sowohl **durch gezielte Projekte und Maßnahmen explizit adressiert** werden als auch **durch querschnittliche Integration** in alle Bereiche der Universität, bearbeitet werden. Bereits aktuell wird **zielgruppenspezifische Individualförderung** umgesetzt, d.h. bei Bedarf werden Unterstützungsangebote für einzelne Personen oder Zielgruppen umgesetzt, um diese zu fördern und Benachteiligungen zu verhindern oder auszugleichen⁴⁴. Langfristige Ziele sind jedoch **zielgruppen- bzw. universitätsübergreifende Strukturveränderungen und ein Kulturwandel**, also die Weiterentwicklung der Organisationsstrukturen und -kultur im Sinne eines strukturellen Diskriminierungsschutzes. Denn sowohl theoretische als auch Erkenntnisse aus der (Beratungs-)Arbeit zeigen, dass sich Diversitätsdimensionen und darauf fußende Ungleichheitsverhältnisse nicht getrennt voneinander betrachten lassen, sondern sich überschneiden (Intersektionalität). Zugleich können einige Unterstützungs- und Serviceleistungen der Universität bisher nur zielgruppenspezifisch angeboten werden, und es bestehen strukturell wenig Kapazitäten für eine intersektionale Bearbeitung von Problemlagen und Diskriminierungen.

So können sich beispielsweise internationale Universitätsmitglieder und -angehörige mit Beratungsanliegen an die Abteilung Göttingen International wenden. Sofern ihr Erleben aber auch Fragen von z. B. sexualisierter Gewalt oder finanziellen Barrieren beinhaltet, benötigen sie zusätzliche, vernetzte Beratung mit der Expertise anderer Stellen (bspw. Gleichstellungsbeauftragte, Studierendenwerk, Schwerbehindertenvertretung, Beauftragte für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen), die ihrer individuellen Situation angemessen Rechnung tragen kann – ohne alle Stellen einzeln anlaufen zu müssen. Solche „**Cluster von Diversitätsdimensionen**“ in den Blick zu nehmen würde bedeuten, sowohl zielgruppen- als auch abteilungs- und ressortübergreifende Angebote für Menschen mit Diskriminierungserfahrungen zu etablieren, die Ratsuchende unabhängig von der Statusgruppe beraten und unterstützen.

⁴² [Diversity Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes an der Universität Göttingen](#)

⁴³ [Antidiskriminierungsberatung für Studierende](#) (2017-2021), [Unterstützung von trans* Studierenden](#) (2018-2019), [Konzeption von Befragungsmodulen zur Diversität der Studierenden](#) (2018-2020).

⁴⁴ Beispiele für zielgruppenspezifische Maßnahmen sind das [Dorothea-Schlözer-Programm](#), die [flexible Kinderbetreuung für Studierende](#) oder der [Inklusionsfonds](#).

Die Stiftungsuniversität ermöglicht den Fakultäten eine hohe Autonomie und eigenständige Entwicklungslinien im Rahmen der universitären Gesamtstrategie. Entsprechend ergänzen sich im Bereich Diskriminierungsschutz **dezentrale** Maßnahmen von Fakultäten und Zentralen Einrichtungen und universitätsweite **zentrale** Programme, Maßnahmen und Services.

Strukturen und Beteiligte

Diskriminierungsschutz ist Führungsaufgabe und als solche im **Präsidium** angesiedelt. Die Weiterentwicklung des Diskriminierungsschutzes im Kontext der Chancengleichheits- und Diversitätspolitik erfolgt in Abstimmung mit Senat sowie Stiftungsausschuss Universität.

Der **Lenkungsausschuss Diversität** berät seit 2013 das Präsidium in diversitätsbezogenen Fragen einschließlich Diskriminierungsschutz. Der Lenkungsausschuss ist aus Vertretungen relevanter Organe und Gremien, Abteilungen und weiterer Organisationseinheiten sowie Statusgruppen und Interessenvertretungen zusammengesetzt.

Die **Senatskommission für Gleichstellung und Diversität** hat 2016 ihren Aufgabenbereich explizit um Diversität erweitert und begleitet seither Konzeptions- und Umsetzungsprozesse auch im Feld Diskriminierungsschutz.

Die **Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität** konzipiert zentrale Programme und Maßnahmen im Bereich Diskriminierungsschutz und entwickelt diese weiter. Sie ist für die Koordination auf Arbeitsebene zuständig und unterstützt Fakultäten, Einrichtungen, Fach- und Führungskräfte sowie weitere Mitglieder und Angehörige der Universität dabei, Diversitätsaspekte und Diskriminierungsschutz in ihre Aktivitäten zu integrieren und Projekte umzusetzen.⁴⁵

Darüber hinaus sind **Interessenvertretungen** und -gruppen relevante Handelnde: Benachteiligung aufgrund von Geschlecht und Schutz vor sexualisierter Belästigung und Gewalt sind im Aufgabenfeld der Gleichstellungsbeauftragten der Universität bzw. der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten angesiedelt. Dem Schutz vor Diskriminierung von Studierenden, Promovierenden oder Beschäftigten mit Behinderung oder chronischer Erkrankung gilt die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung/ Vertrauensperson der schwerbehinderten Beschäftigten, des Inklusionsbeauftragten der Universität, der Beauftragten für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen und der Vertretung für Studierende mit Beeinträchtigung (VfSB). Der AstA, der Rat der Internationalen Studierenden und der Personalrat sind weitere Interessenvertretungen, die sich in verschiedener Weise mit Diskriminierungsschutz befassen. Einige Diversitätsdimensionen wie bspw. soziale Herkunft, Rassismuserfahrungen und Religion werden derzeit nicht explizit durch Interessenvertretungen an der Universität bearbeitet. Studentische Gruppen wie „Aktion queer und trans* an der Universität (aqut*)“ oder die Aktiven des Projekts „equity*“ des Vereins Queeres Göttingen e.V. agieren als wichtige Peers in diesem Bereich.

Eine etablierte Ansprechperson für Studierende mit Diskriminierungserfahrungen ist die **Beauftragte für Studienqualität (Vertrauens-/Ombudsperson)**. Dort eingebrachte Anliegen umfassen neben allgemeinen Beschwerdethemen zu Studium und Lehre auch Diskriminierungen jeglicher Art sowie Gewalt

⁴⁵ Dies umfasst bspw. Maßnahmen und Veranstaltungen in Bezug auf Rassismuserfahrungen (z. B. [Fortbildungen für Lehrende](#)) oder [geschlechtliche Vielfalt](#) (z. B. Empowermentveranstaltungen für trans* Studierende, Umwidmung von Sanitärräumen in „WCs für alle“) sowie Integration der Thematik in das [Portal Gender und Diversität in Lehre und Studium](#) einschließlich Erstellung von Ressourcen und Materialien ([Wegweiser: Umgang mit Diskriminierung an der Universität Göttingen](#)), [„O-Phase für Alle. Ein Guide von Studierenden für Studierende“](#), [„Handreichung für Lehrende zum Umgang mit Diskriminierung in der Sprache, Selbst- und Fremdbezeichnungen“](#), [„Inklusive Schreibweise – eine Handreichung“](#)).

und (Be-)Drohungen. Weitere 2022 neu eingeführte Verantwortliche sind die primär dezentral agierenden Antidiskriminierungsbeauftragten, die inzwischen auf Veranlassung des Präsidiums von vielen Fakultäten benannt wurden.

Zudem gibt es **weitere Ansprechpersonen** auf zentraler und dezentraler Ebene, die im Fall von Diskriminierungserfahrungen von Ratsuchenden aufgesucht werden. Dazu gehören u.a. das Incoming Office in der Abteilung Göttingen International, der FamilienService in der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität und die zahlreichen Beratenden in den Studiendekanaten der Fakultäten. Promovierende können Diskriminierungserfahrungen im Rahmen der Beratungsangebote der Graduiertenschulen thematisieren. Die Göttinger Graduiertenschule für Gesellschaftswissenschaften hat zudem ein Konzept zur diversitätskompetenten Begleitung von Promovierenden veröffentlicht, das Diskriminierungsschutz beinhaltet.⁴⁶

Die Universität hält eine **Beschwerdestelle gemäß § 13 AGG** vor, die aktuell bei der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Universität angesiedelt ist.

Auch wenn bereits zahlreiche Aktive das Feld Diskriminierungsschutz in ihren jeweiligen Arbeitsfeldern *mitbearbeiten* oder *explizit* bearbeiten, bleibt es weiterhin ein Ziel der Universität, ihre Strukturen mit Blick auf Diskriminierungsschutz grundlegend weiterzuentwickeln und einen nachhaltigen Kulturwandel zu initiieren. Entsprechend wird Diskriminierungsschutz sowohl als Führungsaufgabe umzusetzen sein (top-down) als auch als Querschnittsthema in alle Tätigkeitsfelder der Mitglieder und Angehörigen der Universität (bottom-up) einfließen.

2. Handlungsfelder

Die Universität legt in Anlehnung an die „Bausteine für einen systematischen Diskriminierungsschutz an Hochschulen“⁴⁷ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes **sechs Handlungsfelder** für ihre Diskriminierungsschutzarbeit fest. Im Folgenden wird für jedes Handlungsfeld die Zielsetzung vorangestellt, der Status Quo kurz skizziert und der Handlungsbedarf benannt. Die Abschnitte schließen mit der Aufzählung jeweils *exemplarischer* Maßnahmen, die für die Verbesserung des Diskriminierungsschutzes an der Universität *neu aufgesetzt* werden könnten.

Nach Abstimmung des Konzepts im Gremiendurchlauf wird eine konkrete, mit allen Zuständigen abgestimmte Maßnahmenplanung erfolgen. Diese Planung wird auch Angaben zur strukturellen Verankerung/ Verantwortlichkeit und Zeitplanung für die Umsetzung sowie Evaluationsinstrumente beinhalten, den Ressourcenbedarf benennen und zeitlich (kurz-, mittel- und langfristig) wie inhaltlich priorisiert sein. Langfristiges Ziel ist es, mit Hilfe des Diskriminierungsschutzkonzepts und der anschließenden Maßnahmenplanung und -umsetzung einen Wandel der Organisationskultur in Bezug auf Diskriminierungsschutz anzustoßen.

Die Reihenfolge der Handlungsfelder orientiert sich an der o.g. Publikation „Bausteine für einen systematischen Diskriminierungsschutz an Hochschulen“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

⁴⁶ Göttinger Graduiertenschule Gesellschaftswissenschaften (GGG) (2019): [Konzept zur Diversitätsorientierung bei der Begleitung von Promovierenden](#). Die u.a. auf den Umgang mit Diskriminierungserfahrungen ausgerichtete Beratungsstelle der Göttinger Graduiertenschule Gesellschaftswissenschaften wurde 2021 nicht zur Neubesetzung freigegeben.

⁴⁷ Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2020): [Bausteine für einen systematischen Diskriminierungsschutz an Hochschulen](#). Berlin.

Handlungsfeld 1: Wissensgrundlage

Ziel:

- Schaffung und Weiterentwicklung einer tragfähigen **Wissensgrundlage** für eine zielgenaue und wirksame Diskriminierungsschutzarbeit

Status Quo:

Die aktuelle Datenlage der Universität zu Diversität und Diskriminierung(serfahrungen) ist für eine zielgenaue Diskriminierungsschutzarbeit unzureichend (ausführlich siehe Kap. 1.4).

Handlungsbedarf:

Für eine zielgenaue und wirksame Diskriminierungsschutzarbeit benötigt die Universität sowohl Wissen über Diskriminierung(serfahrungen) und deren Rahmenbedingungen als auch über die Diversität ihrer Mitglieder und Angehörigen. Daten sollten entsprechend so generiert werden, dass verschiedene Möglichkeiten ausgeschöpft werden: Die **systematische Auswertung und Aufbereitung vorliegender Daten** sowie die **Ergänzung bestehender und Entwicklung und Umsetzung neuer Instrumente**.

Insbesondere für die **Integration von ausgewählten Fragestellungen und Items** in vorhandene und ggf. zukünftig noch zu entwickelnde Erhebungsinstrumente ist es wichtig, Gelingensbedingungen zu definieren, unter denen die bisherigen Erhebungsziele weiterhin erreicht werden können und zugleich die Wissensgrundlage für die Diskriminierungsschutzarbeit erweitert werden kann. Die Abstimmung der Zuständigen für Diversität und Diskriminierungsschutz mit den Verantwortlichen für die bestehenden Instrumente ist dabei zentral.

Maßnahme zur priorisierten Umsetzung

- Entwicklung und möglichst regelmäßige Durchführung einer **spezifischen universitätsweiten Vollerhebung** inkl. Evaluation vorhandener Beratungsservices und Unterstützungsangebote
Zeitlinie: Durchführung einer ersten Befragung im Wintersemester 2023/24
Umsetzung: Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität
Ressourcen: Drittmittel im Rahmen der HRK-Initiative „Vielfalt an deutschen Hochschulen“

Exemplarische Maßnahmenvorschläge:

- Systematische Auswertung und Zusammenführung von **vorhandenem Wissen und Daten von Anlauf- und Beratungsstellen**
- Systematische Auswertung **vorliegender statistischer Daten**
- Systematische Auswertung **vorliegender Daten aus externen, bundesweiten Erhebungen**
- Integration von ausgewählten Fragestellungen und Items **in vorhandene und zukünftige Erhebungsinstrumente**

Handlungsfeld 2: Governance, institutionelle Verankerung und Vernetzung

Ziele:

- **Institutionelle Verankerung des Diskriminierungsschutzes** zur nachhaltigen Etablierung als spezifische und querschnittliche Aufgabe der Universität
- **Vernetzung aller Mitglieder und Angehörigen** der Universität, die im Kontext von Diskriminierungsschutz aktiv sind, zur Bündelung von Aktivitäten und Nutzung von Synergieeffekten

Status Quo:

Mit der Ansiedelung des Diskriminierungsschutzes im Präsidium und in der Senatskommission für Gleichstellung und Diversität sowie operativ in der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität hat die Universität eine Grundlage dafür geschaffen, die Arbeit in diesem Feld zielgenau und wirksam zu gestalten. Das Themenfeld wird auf zentraler Ebene gesteuert und koordiniert sowie von zahlreichen

Aktiven zentral und dezentral (mit)bearbeitet (siehe Kap. 1.5). Gemäß § 13 Abs. 1 AGG hält die Universität eine Beschwerdestelle vor.

Initiiert durch das Projekt „Antidiskriminierungsberatung für Studierende“ wurden verschiedene Aktivitäten umgesetzt, um die Vernetzung von Personen zu befördern, die im Rahmen ihrer Beratung auch mit Diskriminierungsanliegen zu tun haben (z. B. Workshop „Diskriminierungen – (k)ein Thema in der Beratung von Studierenden“ 2018, World-Café „Rote Karte gegen Diskriminierung: Umgang mit Diskriminierungserfahrungen von Studierenden“ 2019). Grundlage dafür war eine Systematisierung und Erfassung von Beratungsstellen für Studierende der Universität Göttingen, die einen Bezug zu bestimmten Diskriminierungsmerkmalen haben bzw. an die sich Studierende wenden können, um Diskriminierungserfahrungen zu thematisieren.

Handlungsbedarf:

Ausgehend von den ersten Schritten, die die Universität in Bezug auf die institutionelle Verankerung des Diskriminierungsschutzes gegangen ist, ist nun die **Governance** (Verantwortlichkeiten, Zuständigkeiten, Entscheidungsstrukturen) **explizit zu klären**, um sie dann z. B. in einer Richtlinie zum Diskriminierungsschutz (siehe Handlungsfeld 5) niederzulegen. Dies, ebenso wie eine explizite **Aufgaben- und Ressourcenplanung**, ist erforderlich, damit Diskriminierungsschutz dauerhaft als Aufgabe in allen Bereichen der Universität sowohl spezifisch als auch querschnittlich wahrgenommen und umgesetzt wird. Die Sichtbarmachung des Themas in die Universität hinein ist ein paralleler Schritt (siehe Handlungsfeld 3).

Um die weitere Professionalisierung der Diskriminierungsschutzarbeit zu befördern und gute Voraussetzungen für eine funktionierende Verweispraxis zu schaffen, bedarf es regelhaft allgemeiner und themenspezifischer **Vernetzungsformate**. Durch diese können Aktivitäten von Personen, die explizit oder implizit, zentral und dezentral im Feld Diskriminierungsschutz tätig sind (Beratende, Interessenvertretungen, Verantwortliche an Schnittstellen etc.) gebündelt und Synergieeffekte genutzt werden.

Maßnahme zur priorisierten Umsetzung

- **Klärung der Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten** im Feld Diskriminierungsschutz (Governance)

Zeitlinie: Umsetzung im Rahmen der Erarbeitung einer Richtlinie zum Diskriminierungsschutz (s. Handlungsfeld 5, Start 1. Halbjahr 2024)

Umsetzung: Präsidium

Ressourcen: -

Exemplarische Maßnahmenvorschläge:

- **Aufgaben- und Ressourcenplanung** für die verschiedenen Agierenden
- **Identifikation** von Bedarfen in Bezug auf **weitere Vernetzungsformate**, deren **Priorisierung** und **sukzessive Umsetzung**

Handlungsfeld 3: Sensibilisierung, Professionalisierung und Information

Ziele:

- **Sensibilisierung** aller Mitglieder und Angehörigen zu Diskriminierung(sschutz) (Prävention)
- **Professionalisierung** aller verantwortlichen Personen, die mit Diskriminierungsschutz befasst sind
- **Information** aller Mitglieder und Angehörigen über Verfahren und vorhandene Beschwerde-, Beratungs- und Unterstützungsstrukturen (Intervention)

Status Quo:

Die Universität hat zur Erreichung der o.g. Ziele bereits Schritte unternommen: Der Schwerpunkt lag bisher auf Angeboten zur **Sensibilisierung** von Mitgliedern und Angehörigen der Universität für

Teilthemen (z. B. geschlechtliche Vielfalt, Rassismus) sowie auf Angeboten zur **Professionalisierung** von einzelnen Zielgruppen.

Im Bereich Sensibilisierung wurden und werden universitätsweite und öffentlichkeitswirksame **Veranstaltungsreihen** durchgeführt (z. B. Veranstaltungsreihe „Alle Gleich Anders!“ 2012-2022, jährliche Veranstaltungen zum bundesweiten Diversity-Tag der Charta der Vielfalt seit 2015 u.a. zu geschlechtlicher Vielfalt, Ringvorlesung „Was Gesellschaft über Diskriminierung wissen kann“ im Sommersemester 2023). Für die Zielgruppe der Studierenden wurde 2021 eine Instagram-Kampagne zum Thema Diskriminierung(sschutz) umgesetzt.

Zugleich wurden und werden **Fortbildungen** für ausgewählte Zielgruppen angeboten, die sich in ihren Tätigkeitsfeldern mit Blick auf Diskriminierungsschutz professionalisieren möchten (z. B. 2023: Fortbildung „Gesprächsführung zur Beratung bei sexualisierter Belästigung und Gewalt“; 2020: Workshopreihe für Studierende: „Diskriminierungssensible O-Phasenplanung“).

Zur Stärkung der professionellen Handlungskompetenz liegen mehrere **Portale und Handreichungen** vor (z. B. Portal Gender und Diversität in Lehre und Studium, Wegweiser Umgang mit Diskriminierung an der Universität Göttingen, Handreichung zur Inklusiven Schreibweise, Handreichung für Lehrende zum Umgang mit Diskriminierung in der Sprache, Selbst- und Fremdbezeichnungen).

Professionalisierung von Fach- und Führungskräften sowie Organisationseinheiten erfolgt durch **Consulting** der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität zu verschiedenen Themen mit Bezug zu Diskriminierungsschutz. Häufig angefragte Themen sind Datenerhebungen zu Diversität und Diskriminierung, Gender und Diversität in der (digitalen) Lehre oder Maßnahmen mit Blick auf geschlechtliche Vielfalt wie bspw. Einrichtung von „WCs für alle“.

Maßnahmen zur Sensibilisierung, Professionalisierung und Information richten sich an alle Interessierten, insbesondere Antidiskriminierungsbeauftragte und Personen in Führungspositionen. Sie sind gemeinsam mit strukturverändernden Maßnahmen Grundlage eines Kulturwandels in Bezug auf Diskriminierungsschutz.

Handlungsbedarf:

Für die Sensibilisierung, Professionalisierung und Information zu Diskriminierung(sschutz) bedarf es auch in Zukunft einer Vielfalt von Formaten in Bezug auf Laufzeit, Medialität (mündlich, schriftlich) und Ausrichtung (Wissensvermittlung, handlungspraktische Unterstützung).

Sensibilisierungsangebote sollten sich weiterhin an alle Mitglieder und Angehörigen richten, unabhängig von Statusgruppe und Funktion.

Fortbildungen zur Stärkung der professionellen Handlungskompetenz sollten zukünftig noch passgenauer auf unterschiedliche Zielgruppen zugeschnitten und möglichst regelmäßig angeboten werden. Neben den Aktiven in der spezialisierten Antidiskriminierungsberatung, in Erstanlaufstellen und in der Verweisberatung sollten Personen mit Ausbildungs-, Lehr-, Betreuungs- und Leitungsaufgaben im Sinne ihrer Fürsorgepflicht stärker und gezielter adressiert werden. In Bezug auf die Statusgruppen gilt es, Mitarbeitende in Technik, Verwaltung und Wissenschaftsmanagement ebenso wie studentische Agierende (z. B. Betreuende von Tutorien und Orientierungsphasen) stärker in den Blick zu nehmen. Auch Antragstellende und Beratende von Forschungsverbundprojekten sollten mit Angeboten adressiert werden.

Neben diesen regelmäßig umgesetzten Angeboten sollten Informations- und Fortbildungsangebote um **thematische Bausteine zu Diskriminierung(sschutz)** erweitert bzw. entsprechend inhaltlich weiterentwickelt werden. Relevante Programme und Formate sind das Qualifizierungsprogramm, die

Reihe „Info über Mittag“, die universitätsweite Ringvorlesung, das Qualifizierungsprogramm für Promovierende, die Schlüsselkompetenzangebote für Studierende oder hochschuldidaktische Angebote. Dies erfordert jeweils eine enge Abstimmung mit den Programmverantwortlichen.

Sobald Zuständigkeiten und Verfahren für den Umgang mit Diskriminierung und Beschwerde-, Beratungs- und Unterstützungsstrukturen (siehe Handlungsfelder 4 und 5) festgelegt sind, bedarf es darüber hinaus verschiedener **Informationsangebote**, um allen Mitgliedern und Angehörigen Handlungssicherheit zu geben (z. B. Kurzvideos, Beiträge in sozialen Medien, Webseiten, Flyer, Plakate).

Maßnahmen zur priorisierten Umsetzung

- **explizite Sensibilisierungsformate für alle Universitätsmitglieder und -angehörigen**
Zeitlinie: Durchführung Infokampagne (drei Plakate) im Wintersemester 2023/24
Umsetzung: Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität
Ressourcen: Drittmittel im Rahmen der HRK-Initiative „Vielfalt an deutschen Hochschulen“
- **passgenaue Fortbildungen für bestimmte Zielgruppen, Antidiskriminierungsbeauftragte und Personen in Führungspositionen**
Zeitlinie:
 - a) Umsetzung Workshop für Beschäftigte „Grundlagentraining Diversity und Antidiskriminierung“, 29.06.2023 (Qualifizierungsprogramm)
 - b) Umsetzung Workshop „Diversitykompetenz für Beratende“, Wintersemester 2023/24 (Qualifizierungsprogramm)
 - c) Umsetzung Workshop für Lehrende „Diskriminierungskritische Lehre“, 28.-29.09.2023 (offenes Workshopprogramm der Hochschuldidaktik)Umsetzung: Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität, 5/ PE, SL
Finanzierung: Drittmittel im Rahmen der HRK-Initiative „Vielfalt an deutschen Hochschulen“
- **Recherche, Sichtbar- und Bekanntmachung von externen Sensibilisierungs- und Informationsangeboten (Info-Portale, ...) sowie Weiterbildungsmöglichkeiten an anderen Einrichtungen, zu Diskriminierung(sschutz)**

Exemplarische Maßnahmenvorschläge:

- **Umsetzung von Fortbildungen zur Professionalisierung**, differenziert für spezialisierte Antidiskriminierungsberatung und Erstanlaufstellen (bei Bedarf auch Supervision)
- **Umsetzung von Fortbildungen zur Professionalisierung** für weitere Stellen, die Verweisberatung zu Diskriminierungserfahrungen übernehmen
- **Integration** von Diskriminierung(sschutz) als *additiver* thematischer Baustein **in etablierte Informations- und Fortbildungsangebote**
- **Informationsangebote für alle Ziel- und Statusgruppen** z. B. zu Zuständigkeiten und Verfahren im Umgang mit Diskriminierung

Handlungsfeld 4: Antidiskriminierungs-, Erst- und Verweisberatung

Ziel:

- **Fachkundige und bedarfsgerechte Unterstützung von Betroffenen** im Fall von erlebter und beobachteter Diskriminierung

Status Quo

An der Universität bestehen bereits seit Langem Anlaufstellen mit spezifischem Fokus (z. B. Thematik, Zielgruppe), wo Diskriminierungserfahrungen thematisiert werden können und die von Ratsuchenden mit Diskriminierungserfahrungen aufgesucht werden. Dazu zählen insbesondere die verschiedenen Interessensvertretungen sowie die beiden Ombudsstellen „Studium und Lehre“ und „Gute wissenschaftliche Praxis“. Dabei handelt es sich um nicht explizit zu Antidiskriminierungsberatung geschulte Stellen.

Im Rahmen von zwei aus Studienqualitätsmitteln geförderten Pilotprojekten mit den Schwerpunkten Antidiskriminierungsberatung für Studierende (2017-2021) und Unterstützung von trans* Studierenden (2018/19) bestand ein spezialisiertes Beratungsangebot, erste Ansätze einer Verweisstruktur konnten aufgebaut werden. Nach Beendigung der Pilotprojekte liegt die Zuständigkeit für die Bearbeitung von Diskriminierungsfällen direkt beim Präsidium.

Daneben gibt es verschiedene Anlaufstellen im städtischen Kontext (z. B. Frauen-Notruf e.V. Göttingen, Trans*Beratung Göttingen, Integrationsrat Göttingen, Roma Center e.V.). Momentan besteht auch in der Stadt Göttingen keine explizite dimensionenübergreifende Antidiskriminierungsberatung, eine Einrichtung wird jedoch derzeit mit einem Projekt anvisiert, das im Rahmen des Förderaufrufs „Flächendeckender Ausbau zivilgesellschaftlicher Beratungsstellen gegen Diskriminierung“ finanziert wird. Der Projektantrag wurde von der Universität mit einem „Letter of Intent“ unterstützt.

Handlungsbedarf

Es bedarf einer Verständigung darüber, wie die Universität zukünftig Unterstützung für Mitglieder und Angehörige mit Diskriminierungserfahrungen zur Verfügung stellen will.

Für die fachkundige und bedarfsgerechte Unterstützung von Betroffenen sind erforderlich:

- a) **Sichtbarmachung und Schulung von bereits an der Universität vorhandenen Stellen**, die für von Diskriminierung Betroffenen als niedrigschwellig zugängliche Erstanlaufstellen dienen können und Verweisberatung anbieten, d.h. die Betroffenen kompetent an spezialisierte Stellen weiterverweisen, sowie Aufbau eines **Verweissystems**, das an bestehende Verweispraxen anschließt.
- b) Einrichtung einer **spezialisierten Antidiskriminierungsberatung für alle Statusgruppen**, die Betroffene parteilich und vertraulich berät, ihnen Raum gibt, über ihre Erfahrungen zu sprechen, sie über ihre Möglichkeiten informiert, gegen Diskriminierung vorzugehen und sie bei ggf. eingeleiteten Beschwerdeverfahren begleitet.
Dabei sind verschiedene *Modelle* denkbar (zentral oder/und dezentral angesiedelt, weisungsungebunden oder weisungsgebunden), die die Universität im weiteren Prozess ausloten wird.
- c) **Festlegung von Kompetenzen und Zuständigkeiten** der verschiedenen Anlaufstellen sowie Erarbeitung und Vermittlung **gemeinsamer Qualitätskriterien und -standards**, sodass eine schnelle Unterstützung der Ratsuchenden und die zügige Umsetzung der erforderlichen Verfahren bei Einhaltung eventueller Fristen sichergestellt werden können.

Die Universität wird für a) und b) prüfen, inwiefern bzw. welche vorhandenen Stellen qualifiziert und erweitert werden können oder ggf. Stellen neu geschaffen werden müssen. Im Sinne eines nachhaltigen Ressourceneinsatzes und der Vermeidung von Doppelstrukturen erfordert jede Neueinrichtung von Stellen jedoch zugleich eine Prüfung, ob vorhandene Stellen hinsichtlich ihres Aufgabenschwerpunktes neu ausgerichtet bzw. ersetzt werden können.

Voraussetzung für den **Aufbau funktionsfähiger Unterstützungsstrukturen** und die **dauerhafte Umsetzung professioneller Beratung** sind die Maßnahmen, die überwiegend bereits in anderen Handlungsfeldern benannt und beschrieben wurden. Dazu zählen:

- festgelegte **Zuständigkeiten und Verfahren** (siehe Handlungsfeld 5)
- **Professionalisierungs-** sowie dauerhafte **Supervisionsangebote** u. a. für die Beratenden in der spezialisierten Antidiskriminierungsberatung, Erst- und Verweisberatung (siehe Handlungsfeld 3)
- **Vernetzung** der Beratenden in der spezialisierten Antidiskriminierungsberatung, Erst- und Verweisberatung (siehe Handlungsfeld 2)
- **Dokumentation** in allen Bereichen des Beratungssystems und **systematische Zusammenführung von Daten** (siehe Handlungsfeld 1)

- **Informationsangebote** zur Bekanntmachung von Zuständigkeiten und Verfahren (siehe Handlungsfeld 3)
- **Aufbau gezielter** Kommunikation mit Interessensgruppen (potenziell) Betroffener und Multiplikator*innen, um die Niedrigschwelligkeit der Verfahrensnutzung zu befördern.

Wichtig ist auch, die Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit städtischen Stellen weiter auszuloten und wo möglich Kooperationen zu etablieren.

Maßnahme zur priorisierten Umsetzung

➤ **Ausloten der Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit städtischen Stellen**

Zeitlinie: Umsetzung im Zuge der Zusammenarbeit mit der Stadt Göttingen im Rahmen des städtischen Projektes zum Göttinger Antidiskriminierungsmodell. Dessen Ziel ist der Aufbau einer Beratung in zivilgesellschaftlicher Trägerschaft – beispielsweise über einen Verein – in Göttingen.

Umsetzung: Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität

Ressourcen: -

Exemplarische Maßnahmenvorschläge:

- Einrichtung, dauerhafte Sicherung und Sichtbarmachung eines fachlich qualifizierten, dimensionsübergreifenden, weisungsungebundenen **Angebots für spezialisierte Antidiskriminierungsberatung** für alle Mitglieder und Angehörigen der Universität
- Sichtbarmachung und Schulung von **Erstanlaufstellen**
- **Festlegung von Kompetenzen und Zuständigkeiten** der verschiedenen Anlaufstellen
- Erarbeitung und Bekanntmachung **gemeinsamer Qualitätskriterien (Standards) für den Umgang mit Diskriminierungserfahrungen in der Beratung** (z. B. durch Integration in Professionalisierungsangebote)
- Entwicklung des **Verweissystems unter Einbeziehung bestehender Verweispraxen**

Handlungsfeld 5: Richtlinie zum Diskriminierungsschutz und zur Beschwerdestelle nach § 13 AGG

Ziel:

- **Definition, Beschreibung und verbindliche schriftliche Niederlegung von Zuständigkeiten und Verfahren**

Status Quo

Der Bereich sexualisierte Belästigung und Gewalt ist an der Universität seit 1997 durch eine Richtlinie (Schutz-RL) geregelt (siehe Kap. 1.3). Mit der Novellierung der Richtlinie im Jahr 2021 wurde die Prävention gestärkt und das Interventionsverfahren verschriftlicht. Die neue Richtlinie bzw. die neuen Anforderungen befinden sich derzeit im Prozess der Umsetzung.

Ein formeller Verfahrensweg bei Diskriminierung ist somit bisher lediglich für sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt beschrieben (§ 9 und 10 Schutz-RL).

Die Universität hält gemäß § 13 AGG eine Beschwerdestelle vor, die aktuell bei der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Universität angesiedelt ist.

Handlungsbedarf

Die Universität bedarf einer Diskriminierungsschutzrichtlinie, die alle Diversitätsdimensionen adressiert, Zuständigkeiten klärt und Verfahren definiert.

In Bezug auf die Erarbeitung einer Richtlinie müsste zunächst entschieden werden, ob eine Diskriminierungsschutzrichtlinie die **bestehende Schutz-RL ergänzt oder** ob eine neue Richtlinie ausgearbeitet wird, die diese **ablöst**. Es ist auch zu klären, inwiefern die **Diversitätsdimensionen einfließen, die (bis-**

her) nicht im AGG aufgenommen sind, aber an der Universität für Diskriminierungserfahrungen relevant sein können (z. B. soziale Herkunft, Erziehungs- oder Pflegeverantwortung, äußere Erscheinung/ Körpergewicht etc.). (Siehe schützenswerte Merkmale in Kap. 1.1.). In den Erarbeitungsprozess sollen wenn möglich auch die **Fakultäten** und **Personen der Universität mit einschlägiger Fachexpertise** ebenso einbezogen werden wie (**potenziell**) von **Diskriminierung Betroffene**.

Die **Erfahrungen mit der Umsetzung der Schutz-RL** sollten bewertet werden: Zu prüfen ist, welche Aspekte genauer auszuarbeiten sind (z. B. detailliertere Beschreibung der Verfahrensschritte einschließlich Zuständigkeiten für diese und das Vorhalten von Ressourcen) und welche Aspekte bereits in anderen Regelwerken niedergelegt wurden.

Vor dem Hintergrund, dass der *formelle* Beschwerdeweg (i. S. des AGG) lediglich eine von mehreren Möglichkeiten des Umgangs mit Diskriminierung darstellt, sollten in der Richtlinie zum Diskriminierungsschutz **verschiedenartige Melde- und Verfahrenswege niedergelegt werden**, die Handlungsoptionen *jenseits* der formellen Beschwerde stärken. Dabei sollte einerseits berücksichtigt werden, dass Abhängigkeitsstrukturen Einfluss auf die Nutzung von Melde- und Verfahrenswegen haben können. Andererseits sollten auch Fallkonstellationen in den Blick genommen werden, in denen es um nicht primär um juristisch bearbeitbare Sachverhalte geht.

Schließlich sollte im Zuge der Ausarbeitung der Richtlinie zum Diskriminierungsschutz unter Berücksichtigung der Empfehlungen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (siehe Kap. 1.2) die **Funktionsfähigkeit der AGG-Beschwerdestelle der Universität geprüft** werden. Dazu zählt beispielsweise die Ansiedelung der Stelle: Eine Doppelmandatierung zu vermeiden, d.h. die Mandate für parteiliche Beratung und Unterstützung von Betroffenen einerseits und „neutrale“ Prüfung von Beschwerden andererseits voneinander zu trennen, ist für eine professionelle Umsetzung von Verfahren wünschenswert. Für einen systematischen Diskriminierungsschutz muss die Stelle zudem systematisch in ein Gesamtgefüge von Verfahrens-/ Beschwerdewegen integriert sein. Dies umfasst auch die Prüfung, welche Kompetenzen für die Funktionsfähigkeit der Beschwerdestelle notwendig sind.

Maßnahme zur priorisierten Umsetzung

➤ Erarbeitung einer **Richtlinie zum Diskriminierungsschutz**

Zeitlinie: Start der Erarbeitung vorauss. 1. Halbjahr 2024 einschließlich Klärung der Verantwortlichkeiten, Zuständigkeiten und Entscheidungsstrukturen im Feld Diskriminierungsschutz (Governance), s. Handlungsfeld 2)

Umsetzung: Präsidium, Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität

Ressourcen: -

Exemplarische Maßnahmenvorschläge:

➤ Prüfung der **Funktionsfähigkeit (einschl. Ansiedelung) der Beschwerdestelle nach § 13 AGG**

Handlungsfeld 6: Zielgruppenspezifische Maßnahmen und positive Maßnahmen i. S. von § 5 AGG sowie Empowerment

Ziel:

- **Hinwirken auf die gleichberechtigte Teilhabe von Mitgliedern und Angehörigen der Universität**, die strukturell benachteiligt sind, durch sog. **positive Maßnahmen** (§ 5 AGG) und weitere **zielgruppenspezifische Maßnahmen**

Status Quo

Sog. **positive Maßnahmen nach § 5 AGG** (siehe Kap. 1.1) werden aktuell bereits verschiedentlich auf zentraler und dezentraler Ebene umgesetzt – überwiegend mit Bezug auf die Diversitätsdimensionen Geschlecht und Behinderung/chronische Erkrankung.

Darüber hinaus gibt es zahlreiche **zielgruppenspezifische Maßnahmen**, die die gleichberechtigte Teilhabe von Studierenden(gruppen) und Mitarbeitenden(gruppen) befördern sollen. Zu den Maßnahmen zählen u.a. die Unterstützung von Studierenden und Beschäftigten mit Kind(ern) (seit 2008) und mit Pflegeverantwortung (seit 2019) sowie von Wissenschaftlerinnen im Dorothea-Schlözer-Programm (seit 2009). Weitere Maßnahmen sind die Unterstützung von barrierefreier Qualifizierung und Vernetzung von Promovierenden (seit 2017), das Sportangebot für Studierende mit Beeinträchtigung, internationale Studierende und Beschäftigte sowie LGBTIQ* der Zentralen Einrichtung für den allgemeinen Hochschulsport (seit 2017), verschiedene Maßnahmen mit Bezug auf geschlechtliche Vielfalt (seit 2017) oder die Finanzierung von Inklusionsmaßnahmen für Menschen mit Behinderung verschiedener Statusgruppen durch einen Inklusionsfonds (2020-2022).

Empowerment-Angebote wurden bisher punktuell für einzelne Zielgruppen umgesetzt, beispielsweise im Rahmen der Pilotprojekte „Antidiskriminierungsberatung für Studierende“ und „Unterstützung für trans* Studierende“.

Handlungsbedarf

Die bisherige Maßnahmenpalette verweist auf Handlungsbedarfe mit Blick auf die im vorliegenden Konzept adressierten Gruppen und Diversitätsdimensionen und auf die z. T. fehlende strukturelle Rahmung von Individualförderung.

Bei der (Weiter-)Entwicklung von positiven und zielgruppenspezifischen Maßnahmen sowie Empowerment-Angeboten ist Folgendes zu berücksichtigen:

- a) Viele der bestehenden zielgruppenspezifischen Maßnahmen richten sich vorrangig an Studierende bzw. sind im Handlungsfeld *Studium und Lehre* angesiedelt, Maßnahmen zur Frauenförderung beziehen sich vorrangig auf den sog. wissenschaftlichen Nachwuchs. **Maßnahmen für andere universitäre Gruppen** (z. B. Beschäftigte in Wissenschaft, Verwaltung, Technik und Wissenschaftsmanagement) und für andere Handlungsfelder der Universität (Forschung, Nachwuchsförderung allgemein, Infrastrukturen) **sind weniger ausgebaut oder noch nicht vorhanden**.
- b) Mit den bisherigen positiven und zielgruppenspezifischen Maßnahmen werden Diskriminierungen aufgrund von **sozialer Herkunft, rassistischer Zuschreibung, Migrationsgeschichte und Religion** bisher **noch nicht systematisch adressiert und bearbeitet**, obwohl dies gerade für Universitäten essentielle Aufgabenfelder des Diskriminierungsschutzes sind.
- c) Empowerment als Stärkung zur Selbstbestimmung verstanden basiert auch auf Ressourcen (z. B. Zeit, Geld, Raum, Aufmerksamkeit, Beziehungen), die für minorisierte Gruppen oder Gruppen mit hohem Diskriminierungsrisiko zu deren selbstbestimmter Verwendung zur Verfügung gestellt werden. Grundlegend für die Akzeptanz solcher Angebote ist der Aufbau von Vertrauensbeziehungen zu diesen Gruppen und entsprechenden Multiplikatoren.

Aus a) bis c) resultiert, dass der (Weiter-)Entwicklung von Maßnahmen eine *Bestandsaufnahme* vorge-schaltet sein sollte, die zur Identifizierung von Bedarfen und Leerstellen beiträgt.

- d) Angebote für Studierende oder Beschäftigte mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen werden bereits zentral und dezentral umgesetzt, sind jedoch meist individuell ausgerichtet. Da erst die Herstellung von Barrierefreiheit auf struktureller Ebene die volle, effektive und gleichberechtigte Teilhabe in Studium und Beruf erfüllt (siehe Kap. 1.1), ist eine Weiterentwicklung der Universität in Richtung einer „inklusiven Institution“ notwendig. Dies könnte durch einen **universitären Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention**, aber auch die systematische **Verankerung von Barrierefreiheit in das Querschnittsthema „Bauplanung, Sanierung, Gebäude- und Technik-Infrastrukturen“** im Rahmen des aktuell laufenden universitären Strategieprozesses befördert werden.

- e) Die Systemakkreditierung zeigt u.a., dass weitere diversitätsorientierte Datenerhebungen notwendig sind (siehe Handlungsfeld 1) und dass Unterrepräsentanzen von Studierendengruppen nur studiengangsbezogen bearbeitet werden können. Zudem ist noch deutlicher geworden, dass verschiedene Erfahrungen und Lebenssituationen (z. B. psychische Belastungen, Sorgeverantwortung) zu Benachteiligungen im Studienverlauf führen können, und dass diesen Benachteiligungen nach Möglichkeit durch strukturell verankerte Maßnahmen begegnet werden muss (z. B. Teilzeitstudium, Zugangs- und Zulassungsregelungen).

Maßnahme zur priorisierten Umsetzung

- **Bestandsaufnahme bestehender positiver und zielgruppenspezifischer Maßnahmen sowie Empowerment-Angebote** zur Identifizierung von Leerstellen

Zeitlinie: Start der Umsetzung voraussichtlich 2. Halbjahr 2023 im Rahmen der Re-Auditierung „Vielfalt gestalten“

Umsetzung: Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität

Ressourcen: -

- **Erweiterung der Regelungen zum Teilzeitstudium**

Zeitlinie: Start der Umsetzung voraussichtlich 1. Halbjahr 2023

Umsetzung: Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität, Abteilung Studium und Lehre

Ressourcen: -

Exemplarische Maßnahmenvorschläge:

Bereits absehbare und von der Lenkungsgruppe identifizierte Vorschläge für positive Maßnahmen sind:

- Erarbeitung und Umsetzung eines **Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention**
- systematische **Verankerung von Barrierefreiheit in das Querschnittsthema „Bauplanung, Sanierung, Gebäude- und Technik-Infrastrukturen“** im Rahmen des aktuell laufenden universitären Strategieprozesses
- Entwicklung und Umsetzung von **Empowerment-Angeboten** für Gruppen, die Diskriminierungsrisiken besonders ausgesetzt sind
- Entwicklung und Umsetzung von **Maßnahmen mit Bezug auf Rassismuserfahrungen** (einschließlich Diskriminierungserfahrungen aufgrund von Religion und Migrationsgeschichte)
- Entwicklung und Umsetzung von **Maßnahmen mit Blick auf soziale Herkunft**
- Entwicklung und Umsetzung von **Maßnahmen mit Bezug zum Studium**, wie z.B.:
 - Unterstützung der Fakultäten bei **Gewinnung unterrepräsentierter Studierendengruppen** auf Basis von vorliegenden und zu erhebenden Daten
 - Überprüfung von **Zugangs- und Zulassungsregelungen zum Studium**

Anhang

Erarbeitungsprozess

27. Oktober 2022	Konstituierende Sitzung Lenkungsgruppe (LG) Diskriminierungsschutz (Gremienmitglieder und Interessenvertretungen sowie weitere Fachexpertise): Diskussion 1. Konzeptentwurf
29. November 2022	Diskussion Konzeptentwurf mit externen Fachexpertinnen (u.a. Antidiskriminierungsstelle des Bundes)
8. Dezember 2022	2. Sitzung LG Diskriminierungsschutz : Diskussion 2. Konzeptentwurf
20. Dezember 2022	Präsidiumsklausur : Vorstellung und Diskussion 2. Konzeptentwurf
12. Januar 2023	Senatskommission für Gleichstellung und Diversität : Vorstellung und Diskussion 2. Konzeptentwurf
Bis Mitte Januar 2023	Rückmeldungsmöglichkeit für Aktive in weiteren, insb. studentischen Interessenvertretungen und AGs (mündlich oder schriftlich)
Bis Mitte Februar 2023:	Rückmeldung der Rechtsabteilung zu Konzeptabschnitt „Rechtlicher Rahmen“
Februar/März 2023	Überarbeitung Konzept, Einbezug aller eingegangenen Rückmeldungen
28. März 2023	Versand 3. Konzeptentwurf an Fakultäten und Fachabteilungen (Verwaltungskonzil)
12. April 2023	Dekan*innenkonzil : Vorstellung 3. Konzeptentwurf und Diskussion
Bis Mitte Mai 2023	Möglichkeit für Fakultäten und Zentralverwaltungs-Abteilungen und Stabstellen zur schriftlichen Stellungnahme
22. Mai 2023	3. Sitzung LG Diskriminierungsschutz
31. Mai 2023	Resolution „Ablehnung des vorgeschlagenen Diskriminierungsschutzkonzepts und Rückzug der Mitwirkung“ des Studierendenparlaments
14. Juni 2023	Stellungnahme Gleichstellungsrat zum Entwurf des Diskriminierungsschutzkonzepts und der Resolution des Studierendenparlaments
22. Juni 2023	Senatskommission für Gleichstellung und Diversität : Stellungnahme
12. Juli 2023	Senat : Stellungnahme
19. Juli 2023	Präsidium : Beschlussfassung

Lenkungsgruppe Diskriminierungsschutz (Stand: 27.10.2022 – Konstituierende Sitzung)

Mitglieder, z.T. Vertretung	Funktion
Präsidium	
Prof. Dr. Metin Tolan	Präsident
Prof. Dr. Anke Holler	Vizepräsidentin für Berufungen und Chancengleichheit
Gremien und Konzile	
PD Dr. Sven Bradler	Senat (Mitarbeiter*innen)
Prof. Yasemin Boztuğ Vertretung: Prof. Dr. Christian Polke	Senatskommission für Gleichstellung und Diversität (Hochschullehrende)
Dr. Miriam Schäfer Vertretung: Dr. Ina Alber-Armenat	Senatskommission für Gleichstellung und Diversität (Mitarbeiter*innen)
Antje Spliethoff-Laiser	Senatskommission für Gleichstellung und Diversität (MTV)
Prof. Dr. Rolf Daniel	Dekanekonzil; Dekan Fakultät für Biologie und Psychologie
Prof. Dr. Martin Wenderoth	Studiendekanekonzil; Studiendekan Fakultät für Physik
Dr. Antonia Gohr	Verwaltungskonzil; Leitung Abteilung Studium und Lehre
Einrichtungen	
Dr. Bettina Ross	Göttinger Graduiertenschule Gesellschaftswissenschaften
Dr. Inga Mölder	Graduiertenschule Forst- und Agrarwissenschaften
Dr. Johann Fischer	Zentrale Einrichtung für Sprachen und Schlüsselqualifikationen
Katrin Brannemann	Niedersächsische Staats- und Universitätsbibliothek
Selbstverwaltungen und Interessenvertretungen	
Dr. Doris Hayn	Gleichstellungsbeauftragte der Universität
Jana Pasch Vertretung: Cathrin Cronjäger	Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
Dr. Frank Witzel	Schwerbehindertenvertretung
Katrin Lux	Beauftragte f. Studierende m. Behinderung und chronischer Erkrankung
Prof. Dr. Markus Steinbach	Inklusionsbeauftragte*r des Arbeitgebers
Meike Gottschlich	Beauftragte für Studienqualität, Vertrauens-/Ombudsperson
Ann-Julie Blume	AStA, Vorsitz
Marie Giesen	AStA, Referat für Gender und Diversity
Jannes Walter	Verband Jüdischer Studierender Nord (VJSNord) e.V.
Felicia Eimermacher Katharina Bornemann Anne Harzendorf Johanna Tesfaldet Franziska Storm Mandy Pavel	Vom Studierendenparlament entsandte Vertreter*innen für Ann-Julie Blume, Marie Giesen und Jannes Walter
N.N.	International Student Council (ISC)
Sylke Hamoudi Vertretung: Marina Glemnitz	Personalrat
Prof. Dr. Fabian Hubert Sinz Vertretung: Prof. Dr. Julian Kunkel	Antidiskriminierungsbeauftragte (Fakultät für Informatik)
Fachexpertise	
Dr. Philipp Jeserich	Göttingen International (GI)
Dr. Daniela Marx	Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität (CD), Koordination Lenkungsgruppe
Eva Wolff	Studienberatung im Studiendekanat der Philosophischen Fakultät

www.uni-goettingen.de/diskriminierungsschutz