

Positionspapier des Studentischen Konvents

Studentischer Konvent
Turnstraße 7
91054 Erlangen

stuve.fau.de
stuve-konvent@fau.de

26. Juli 2023

Umgang mit Diskriminierung an der FAU und Vorschläge zur Optimierung der Prozesse

Die Zahlen

Die letztjährige FAU-Studierendenbefragung (FAU-St, Bender et. al. 2023[4]) offenbarte alarmierende Zahlen bei Diskriminierungserfahrungen. Der Sonderbericht Diskriminierung berichtet, dass FAU-weit 14% der Befragten angaben, schon mindestens einmal Diskriminierung erlebt zu haben, die gegen sie selbst oder eine zugehörige Personengruppe gerichtet war. Die Zahlen schwanken erheblich, von 10,3 % an der Naturwissenschaftlichen Fakultät bis zu 18,1% an der Medizinischen Fakultät. Studierende mit männlicher Geschlechtsangabe berichten durchschnittlich 7,2% von entsprechenden Diskriminierungserfahrungen, weibliche Studierende dagegen durchschnittlich mit 16,2%.

Studierende, die als Geschlechtsangabe Divers oder Keine Angabe gewählt haben, berichten in 30% der Fälle von entsprechenden Diskriminierungserfahrungen.

An der Stelle liegt leider keine Differenzierung im Bezug auf die Geschlechtsidentität pro Fakultät vor. Große Einflüsse sind weiterhin das eigene Alter, das Fachsemester und der Migrationshintergrund. Es wurde auch ausgewertet, in welchem Kontext die Diskriminierung stattfand.

5,2% der Befragten berichten von Diskriminierung im Bezug auf ihr Geschlecht oder ihre Geschlechtsidentität.

6,8% der Befragten geben an, dass Lehrende Akteur*innen in der Diskriminierung waren, 4,6% berichten von Kommiliton*innen als Akteur*innen in der Diskriminierung, 1,7% Verwaltungsangestellte / Personal in den Einrichtungen und 1,2% andere wissenschaftliche Beschäftigte. In dem

Sonderbericht finden sich noch weitere Akteur*innen und auch nach Fakultäten aufgeschlüsselte Tabellen zu Merkmalen und Beteiligten. Persönliche Erfahrungen in Form von zahlreichen Berichten von Studierenden z.B. an der medizinischen Fakultät bestätigen die Problematik von Diskriminierung im Kontext der Lehre. Vor allem wird von Diskriminierung im Rahmen von Veranstaltungen mit hoher individueller Interaktion mit Dozierenden und insbesondere mündlichen Prüfungen berichtet.

Diese Datenlage in Zusammenhang mit persönlichen Erfahrungen lässt die Vermutung zu, dass die Dunkelziffer an Diskriminierungsfällen, die keinen Beschwerdeweg gehen, sehr hoch ist. Als Universität ist es sehr wichtig, dass wir Fällen von Diskriminierung nachgehen und klarstellen, dass wir Diskriminierung nicht tolerieren und gegen diese entschieden vorgehen.

Die Problematik

Über die empirische Datenlage hinaus haben wir eine Reihe von Problemstellen identifiziert, die wir hier gerne adressieren würden. Wir schlagen im darauf folgenden Abschnitt Ideen und Verbesserungsvorschläge vor, um die Hürden für Angehörige der FAU zu senken, Diskriminierungsfälle zu melden, besser darüber aufzuklären und die Betreuung zu stärken.

Die aktuelle „Richtlinie zur Prävention und zum Umgang mit Fällen von Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU) und dem Universitätsklinikum Erlangen (UKER)“ wird von Studierenden als unverständlich und verwirrend empfunden. Es ist Betroffenen unklar, welche Verfahrensmöglichkeiten ihnen zustehen. Insbesondere, da aktuell an der FAU zahlreiche Anlaufs- und Beratungsstellen benannt sind.

Betroffene haben dadurch oft Schwierigkeiten, zu beurteilen, welche Anlaufstelle für ihr Anliegen zuständig bzw. geeignet ist und es ist nicht ganz transparent, wie ein Beschwerdeverfahren abläuft. Auch geht aus dieser nicht klar hervor, ob Alternativen zu einer förmlichen Beschwerde bestehen und wie diese gegebenenfalls aussehen.

Dies erhöht die Dunkelziffer und die Hürde, in Diskriminierungsfällen Beschwerde zu erheben.

Die Studierendenvertretung zählt beispielsweise zu den aktuellen Erstberatungsstellen, allerdings sind die Personen hier nicht für die entsprechenden Szenarien geschult und wir haben selbst nicht immer einen Überblick über die Situation. Auch die Frauenbeauftragten sind hier in einer ungünstigen Situation. Viele Frauenbeauftragte sind hier nicht spezifisch geschult und stehen in ihrer Funktion als Erstanlaufstelle teilweise in Abhängigkeits- oder Kollegialverhältnissen zu Beschuldigten.

Für eine niederschwellige Anlaufmöglichkeit muss weiterhin klar ersichtlich sein, unter welchen Bedingungen die Angeschuldigten von der Identität von der*dem Beschwerdesteller*in erfahren. Aktuell ist es nicht klar, ob das Schlichtungsgespräch mit der Beschuldigten Person auch ohne direkte Beteiligung der betroffenen Person erfolgen kann. Dies erhöht die Hürden für eine Meldung von Diskriminierungsvorfällen erheblich, da die Betroffenen oftmals in einem Abhängigkeitsverhältnis zu den Personen stehen, von denen Diskriminierung ausgeht und somit Nachteile befürchten.

Die Situation wird weiterhin dadurch erschwert, dass viele der Fälle auch juristisch aufgearbeitet werden müssten. Hier kommt es allerdings meist nicht einmal zu einer Anzeige (z.B. weil ein Verfahren als wenig aussichtsreich und finanziell zu aufwändig erachtet wird bzw. die Gefahr einer Retraumatisierung besteht), Verfahren ziehen sich sehr lange hin und enden oft auch mit einem Freispruch oder der Einstellung des Verfahrens aufgrund schlechter Beweislage. Gleichzeitig sind die Handlungsspielräume der Universität ohne vorherige strafrechtliche Verurteilung disziplinarisch nur sehr eingeschränkt. Gleichzeitig sind dienstrechtliche Verfahren oft intransparent für die Betroffenen und oft wenig wirksam, um gegen die jeweilige Diskriminierung vorzugehen.

Gleichzeitig sind Betroffene oftmals in Abhängigkeitssituationen und der Studienerfolg oder der eigene wissenschaftliche Karriereweg leiden erheblich. Hiervon sind auch überdurchschnittlich oft Frauen betroffen. Durch die sehr hohe Spezialisierung von Wissenschaft und die starke weltweite Vernetzung der Professuren untereinander beschädigen Diskriminierungsvorfälle die Karriereaussichten von Betroffenen in ihrer wissenschaftlichen Qualifizierungsphase selbst an anderen Standorten und zwingen teils zur gänzlichen fachlichen Neuorientierung.

Wissenschaftliche Untersuchungen (siehe Ysseldyk et. al. 2019 [1]) zeigen, dass solche Fälle von Diskriminierung auch zur Leaky Pipeline beitragen.

So sind an der medizinischen Fakultät beispielsweise 9,1% der W3 Professuren weiblich besetzt¹, während 65% der Studierenden weiblich sind. Dies unterstreicht den Handlungsbedarf und zeigt auch den langanhaltenden Schaden durch Diskriminierung.

Ideen

Selbstverständlich stellen wir uns als Studierendenvertretung gerne zur Verfügung, um bei der Umsetzung der unten aufgeführten Ideen wo möglich zu unterstützen! Wir wollen dazu beitragen, die FAU zu einem sichereren Ort zu machen.

Zentrale Erstberatungsstelle

Angesichts der derzeit unübersichtlichen Strukturen schlagen wir vor, die zentrale Erstberatungsstelle beim BGD anzusiedeln, ggf. auch in Zusammenarbeit mit der Konfliktkommission. Diese soll Betroffenen über den Fall hinweg beratend zur Verfügung stehen. Durch die Konzentration auf eine Anlaufstelle sind Strukturen für Betroffene weniger verwirrend, wodurch Hürden gesenkt werden und gleichzeitig sind Zuständigkeiten intern auch klarer geregelt.

Verbesserung der Antidiskriminierungsrichtlinie

Angesichts der aktuell unübersichtlichen Strukturen und Richtlinien im Zusammenhang mit dem Einreichen einer Beschwerde sehen wir Bedarf, die „Richtlinie zur

¹Die Angabe stammt vom 01.12.2022 und wurde von dem Referat S-DATEN der FAU bereitgestellt: Professorinnen MedFak (W1/W2/W3): W1: 1 (50%)/ W2: 20 (23%) /W3: 6 (9,1%)

Prävention und zum Umgang mit Fällen von Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU) und dem Universitätsklinikum Erlangen (UKER)“ bezüglich der aktuellen Anlaufstellen anzupassen. Zudem würden wir die Ergänzung der Richtlinie um ein übersichtliches und leicht verständliches Flowchart zu den Abläufen begrüßen. Im Rahmen einer solchen Überarbeitung plädieren wir dafür, aus bestehenden Fällen zu lernen und an vergangenen Verfahren Beteiligte (freiwillig und anonym) dazu zu befragen, welches Feedback sie hinsichtlich der bestehenden Prozesse haben.

Online Tool des BGD

Wir sehen Bedarf dafür, ein Online-Tool bzw. Formular des BGD einzurichten, mit dem Betroffene Diskriminierungsfälle bzw. Übergriffe melden könnten. Hier sollte es den Betroffenen möglich sein, anzugeben, ob sie gerne ein Beratungsgespräch hätten, als auch, ob die Meldung anonym sein sollte. Ebenso sollte es hier möglich sein, direkt Beweisunterlagen mit einzureichen. Die von Diskriminierung betroffenen Personen sollen in dem Prozess von der Universität begleitet und unterstützt werden. Wenn sich die Beschwerden gegen eine Person häufen, so sollte die Universität, vertreten durch das BGD bzw. die Konfliktkommission, ein Einzelgespräch mit der beschuldigten Person führen mit dem Ziel, der Person eine Möglichkeit zur Reflexion ihres Verhaltens und der Einstellung von diskriminierenden Verhaltensweisen zu bieten. Erzielt ein solches Gespräch keine ausreichenden Verbesserungen, so sollten weitergehende Maßnahmen eingeleitet werden.

Schulungen

Angesichts der Tatsache, dass die Mehrzahl der Frauenbeauftragten nicht spezifisch im Umgang mit Diskriminierungsfällen bzw. Übergriffen geschult ist, sehen wir Bedarf für ein umfassendes Schulungsangebot für die amtierenden Frauenbeauftragten. Wichtig ist, dass der Zeitaufwand für Schulungen und Beratungen den Frauenbeauftragten entsprechend ausgeglichen wird und die Zeit möglichst nicht bei der eigenen akademischen Weiterentwicklung fehlt. Solche Schulungen sollten nach unserer Einschätzung die sensible Beratung trainieren und behandeln, wie das Verfahren im Sinne der Betroffenen geführt werden kann. Weiterhin sollten die Schulungen beinhalten, welche weiteren Verfahrensmöglichkeiten den Betroffenen zustehen, um Schaden an der eigenen Person und der Karriere zu in einem Beschwerdeverfahren zu verhindern und welches Vorgehen im individuellen Fall am sinnvollsten ist.

Den Betroffenen sollte die Möglichkeit zur anonymen Beschwerdeeinreichung verdeutlicht werden. Dies senkt die Hürde zur Meldung von Diskriminierungsvorfällen. Zudem halten wir es für wichtig, die Möglichkeit eines Gesprächs zwischen einer unbeteiligten Person (BGD) und der beschuldigten Person zu schaffen, bei dem die Betroffenen nicht anwesend sein müssen, welches aber in Absprache mit diesen geführt wird.

Maßnahmenpaket WiSe 2023

Wir begrüßen das zum WiSe23/24 geplante Maßnahmenpaket. Wir würden uns freuen, eine Verbesserung der Richtlinien gegen Diskriminierung darin einfließen zu lassen.

Videoanleitung für Studierende

Im Rahmen der oben beschriebenen Richtlinienumgestaltung halten wir es für sinnvoll, eine Serie von Kurzvideos zu veröffentlichen, deren Ziel es ist, den Meldeprozess eines Diskriminierungsfalls bzw. Übergriffs aufzuklären und transparent dazustellen. An der Stelle sollte die FAU auch direkt naheliegend vermitteln, dass Diskriminierung hier nicht toleriert wird.

Materialien zu Einstellungsbeginn und dem Start ins Studium

Als FAU ist es wichtig, neuen Mitgliedern der Universitätsfamilie direkt zu zeigen, dass wir uns um unsere Universitätsangehörigen kümmern und ihnen ein gutes und möglichst sicheres Umfeld schaffen wollen. Insofern ist es sinnvoll, direkt zu Einstellungsbeginn und auch zum Studienbeginn allen Studierenden Infomaterialien mitzugeben, die Anlaufstellen und Prozesse unkompliziert zu vermitteln und gleichzeitig eine Null-Toleranz-Haltung der FAU im Bezug auf Diskriminierung klarstellen. Diese Informationen sollen auch bei Einführungsveranstaltungen präsentiert werden.

Aufschlüsselung der Daten der FAU-St 2022

Wir würden eine detailliertere Aufschlüsselung der Daten des Sonderberichts Diskriminierung FAU-Studierendenbefragung 2022 bezüglich der einzelnen Fakultäten nach Geschlecht und weiteren Merkmalen begrüßen.

Literatur

- [1] R. Ysseldyk, K. H. Greenaway, E. Hassinger, S. Zutrauen, J. Lintz, M. P. Bhatia, M. Frye, E. Starkenburg, V. Tai, A Leak in the Academic Pipeline: Identity and Health Among Postdoctoral Women. *Frontiers in Psychology*, 10 (2019), <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01297>.
- [2] Nature Publishing Group, How centuries of sexism excluded women from science — and how to redress the balance, *Nature* (2023), <https://doi.org/10.1038/d41586-023-02138-y>.
- [3] K. Ollrogge, M. Roswag, B. Hannover, What makes the pipeline leak? Women's gender-based rejection sensitivity and men's hostile sexism as predictors of expectations of success for their own and the respective other gender group, *Front Psychol*, 13 (2022), doi: 10.3389/fpsyg.2022.800120, PMID: 36267067; PMCID: PMC9577486.

- [4] D. Bender and L. Olejniczak, Sonderbericht Diskriminierung: FAU-Studierendenbefragung 2022, Zentrale Universitätsverwaltung, L 1 – Rechtsangelegenheiten und Qualitätsmanagement, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Bericht Nr. L1-006-2022, 2023. E-Mail: evaluation@fau.de.