



XVIII. Studierendenparlament

Nils Weber
Michael Robinson
Ann-Kathrin Jellen

Tel.: 0911 / 5880 – 4601
Fax: 0911 / 5880 – 4005
stupa@th-nuernberg.de

Drucksache
24/24

Das Studierendenparlament der Technischen Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm fasste in seiner 6. Sitzung des XVIII. Studierendenparlaments am 07. Mai 2025 folgenden

Beschluss

Diskriminierung ist ein gesamtgesellschaftliches Problem und spielt somit leider auch im Alltag an der Hochschule eine Rolle. Auch wenn in hochschulweiten E-Mail-Verteilern der Hochschule zeitweise behauptet wurde, dass es in der heutigen Zeit keine Diskriminierung mehr gäbe und Gleichstellungsmaßnahmen deshalb übertrieben seien, sieht die Realität an der Hochschule anders aus. Eine im WS 2023/24 durchgeführte Umfrage des AK Prides zum Thema Diskriminierung an der Hochschule zeigt auf, dass es immer wieder zu zum Teil gravierenden Diskriminierungsvorfällen kommt. Auch dass es sich dabei nicht um ein Problem einzelner Fakultäten oder Personen handelt, wird durch diese Erhebung deutlich. Ziel der Umfrage war es, Diskriminierung an der Hochschule sichtbar(er) zu machen. Abgefragt wurden sowohl unterschiedliche Aspekte der eigenen Diskriminierungserfahrung als auch (gewünschte) Umgangsweisen damit. Das Studierendenparlament fordert die Hochschule auf, aus den erhobenen Ergebnissen Konsequenzen zu ziehen. Aus der Auswertung ergeben sich folgende Forderungen:

1 Anerkennung von Diskriminierung als übergreifendes Problem an der Hochschule

Aus der Umfrage geht hervor, dass es definitiv ein Problem mit Diskriminierung an der Hochschule gibt. Um dies festzustellen, ist es noch nicht einmal notwendig, sich die Gleichstellung stark marginalisierter Personen, z. B. behinderter Menschen, Menschen mit Migrationsbiografie oder queerer Menschen, anzuschauen, denn auch bei der Gleichbehandlung von Frauen an der Hochschule ist definitiv noch viel Arbeit zu leisten. Neben Sexismus (18,5 %) kam laut der Umfrage u. a. Diskriminierung auf Grund der Herkunft (11,85 %) oder der äußeren Erscheinung (11,64 %) gehäuft an der Hochschule vor, auch spielte Queerfeindlichkeit (12,71 %) öfter eine Rolle. Besonders zu beachten ist hier auch die Intersektionalität, denn die Umfrage zeigte, dass, wenn eine Person wegen eines Merkmals Diskriminierung erlebte, die Wahrscheinlichkeit, Diskriminierung auch wegen weiterer Merkmale zu erleben, stieg. Die Dunkelziffer für Diskriminierung dürfte auch in jedem Bereich noch um einiges höher liegen, als es diese Umfrage gezeigt hat. Diskriminierung und deren Folgen kann nur entgegengewirkt werden, wenn sie als Problem in der Gesamtheit ihrer Wirkungsmechanismen von der Hochschule anerkannt und aktiv angegangen wird, statt sie als bedauerliche Einzelfälle abzutun.

2 Verbesserung der Maßnahmen für Gleichstellung und Abbau von Diskriminierung

Auch wenn die Hochschule bereits Maßnahmen für Gleichstellung und den Abbau von Diskriminierung ergreift, z. B. durch Gleichstellungsbeauftragte, scheinen diese nicht ausreichend zu sein. Die Ohm präsentiert sich nach außen als Hochschule der Vielfalt und wirbt mit „Diversity“ und attraktiven Studienbedingungen für alle. Dies sollte sich auch im konkreten Handeln zeigen. Es sollte reflektiert werden, warum die bereits vorhandenen Maßnahmen nicht (ausreichend) greifen und wie diese verbessert werden können.

3 Transparente Konsequenzen für diskriminierendes Verhalten

Gerade das Vorgehen gegen Diskriminierung wurde von vielen Teilnehmenden der Umfrage als nicht ausreichend empfunden. Uns sind die systemischen Schwierigkeiten, die sich beim Vorgehen gegen Diskriminierung oder bestimmte Personen (insbesondere Professor*innen) ergeben, bewusst. Dennoch muss hier ein besserer und auch transparenterer Vorgang gefunden werden. Denn selbst wenn es Konsequenzen für Personen gibt, werden diese häufig nicht nach außen kommuniziert. So entsteht weiter der Eindruck, dass die Hochschule nicht reagieren würde und die betreffenden Personen „Narrenfreiheit“ hätten. Auch die Diskussion um den Genderleitfaden wurde von vielen als „herabwürdigend“ erlebt. Bis heute bleibt bei den Studierenden das Bild, dass es keinerlei Konsequenzen für die Personen, die sich abwertend in den Mails geäußert hatten, gab. Dies schadet nicht nur dem Ansehen der Hochschule, sondern bestätigt Betroffene weiter darin, dass die Hochschule nicht in der Lage ist, gegen Diskriminierung vorzugehen und ihre Werte in Bezug auf Vielfalt in konkreten Fällen zu vertreten. Die Hochschule muss hier eine Balance finden zwischen dem Schutz ihrer Mitarbeitenden und einer klaren Position gegen Diskriminierung, die sich auch im konkreten Handeln zeigen muss.

4 Verbesserung der Beschwerdemechanismen

Durch die Umfrage ist deutlich geworden, dass die bestehenden Beschwerdemechanismen an der Hochschule in Bezug auf Diskriminierung nicht funktionieren. Problematisch ist hier vor allem, dass die Teilnehmenden mehrheitlich den Eindruck haben, eine Beschwerde würde nichts bringen. Aber auch Angst und Scham spielten eine Rolle, wenn Vorfälle nicht gemeldet wurden. Weiterhin erwähnten einige der eingesendeten Erfahrungen sogar, dass Täter*innen sich sehr sicher fühlen und sogar offen sagen würden, dass ihnen keine Konsequenzen drohen würden. Dieser Zustand ist unserer Meinung nach untragbar und macht nochmals deutlich, dass nicht nur das Beschwerdemanagement an der Hochschule versagt, sondern auch der Umgang mit Täter*innen nicht konsequent genug ist. Zur Weiterentwicklung der Beschwerdemechanismen wäre auch mehr Partizipation durch Studierende und Personen, die selbst von Diskriminierung betroffen sind, notwendig. Weiterhin sollte auch das Machtgefälle zwischen Studierenden und Professor*innen sowie zu wissenschaftlichen Mitarbeitenden immer wieder reflektiert und thematisiert werden. Sollte dieses Machtgefälle ausgenutzt werden, muss ein klarer Schutz für die Betroffenen gegeben sein, vor allem wenn sich diese in besonders vulnerablen Positionen befinden, z. B. bei Personen, deren Aufenthaltsgenehmigung an das Studium bzw. an eine Anstellung gebunden ist. Eine Idee für ein besseres Beschwerdesystem wäre zum Beispiel ein anonymes Meldeportal. Durch die Anonymität wird mehr Sicherheit für die Betroffenen geschaffen und somit auch die Angst vor den Konsequenzen einer Beschwerde gemindert. Auch ist es so möglich, Vorfälle zu sammeln und sich ein besseres Bild von der Gesamtsituation zu machen. Dadurch kann nicht nur die Glaubwürdigkeit einzelner Erzählungen gesteigert werden, sondern es entsteht auch ein größerer Handlungsdrang, wenn z. B. immer wieder ähnliche Vorfälle mit bestimmten Personen geschildert werden. Zusätzlich dient ein Meldeportal auch der besseren Dokumentation von Vorfällen, denn im Alltag ist es eher selten, dass Diskriminierungsvorfälle schriftlich aufgenommen werden, wenn das Ganze nicht erst eine bestimmte Eskalationsstufe erreicht hat. Allerdings ist zu beachten, dass Beschwerdestellen allein, die nur Vorfälle aufnehmen,

nicht ausreichend sind. Es braucht auch handelnde Akteur*innen mit Entscheidungsmacht, die gegen die Diskriminierung vorgehen. Beispielsweise könnten Diskriminierungsvorfälle grundsätzlich der*dem Dekan*in gemeldet werden, die*der dann aktiv werden muss.

5 Überprüfung der Werte der Mitarbeitenden in Bezug auf Vielfalt, insbesondere vor der Einstellung

Durch die geschilderten Vorfälle wird deutlich, dass anscheinend die Werte, für die die Hochschule öffentlich steht, nicht von allen Menschen an der Hochschule geachtet werden. Auch hier sollte insbesondere bei der Einstellung von neuen Mitarbeitenden und Dozierenden darauf geachtet werden, dass diese von Anfang an eine entsprechende Grundhaltung zu Vielfalt und Toleranz zeigen.

6 Anbieten von Pflichtschulungen zum Thema Diskriminierung/Minderheiten, Anti-Bias-Trainings etc. für Mitarbeitende und Studierende

Es wäre sinnvoll, Mitarbeitende und Dozierende der Hochschule z. B. durch entsprechende Pflichtschulungen, Anti-Bias-Trainings etc. für Diskriminierung und den Umgang mit marginalisierten Personen zu sensibilisieren. Auch für Studierende wären entsprechende Seminare sinnvoll. Davon würden nicht nur Einzelne profitieren, sondern es käme auch dem allgemeinen Klima an der Hochschule zugute.

7 Schulung/Sensibilisierung der Mitarbeitenden in Bezug auf Handlungsempfehlungen

Eine Sensibilisierung sowie Schulung in Bezug auf Handlungsempfehlungen ist ebenso notwendig, da in einzelnen der berichteten Fälle auch dann nicht (oder nicht sensibilisiert) vorgegangen wurde, wenn es sich um gravierende Vorfälle wie z. B. sexuelle Gewalt handelte. Ein Nicht-ernstnehmen von Opfern, Bagatellisieren der Ereignisse oder sogar Einschüchtern der Opfer darf an der Hochschule nicht vorkommen! Eine Normalisierung von Diskriminierung und Übergriffen darf nicht stattfinden! Die Hochschule hat hier eine klare Fürsorgepflicht gegenüber den Hochschulangehörigen, die in diesen Fällen durch einzelne Personen massiv verletzt wurde.

8 Klarere Positionierung gegen Diskriminierung

Es wäre zu empfehlen, eine möglichst breit gefächerte Antidiskriminierungsverpflichtung o. Ä. in das Leitbild der Hochschule zu integrieren, bei der auch möglichst viele verschiedene Diskriminierungsformen und entsprechende Konsequenzen benannt werden. Denn es wird eher gegen eine spezifische Diskriminierung vorgegangen, wenn diese explizit irgendwo benannt ist und es eine klare Anweisung zum Handeln gibt. Das bedeutet, dass die Hochschule sich z. B. nicht nur als Hochschule der Vielfalt bezeichnet, sondern auch konkret benennt, dass z. B. Sexismus, Rassismus, Queerfeindlichkeit etc. an der Hochschule keinen Platz haben. Wir fordern die Hochschule auf, sich (noch) klarer gegen Diskriminierung zu positionieren, nicht nur in ihrem Bild nach außen, sondern insbesondere auch gegenüber Dozierenden und Mitarbeitenden.

9 Regelmäßige Durchführung und Evaluation von Anti-Diskriminierungsprojekten als festen Bestandteil des Hochschulalltags

Wünschenswert wäre es, wenn die Hochschule sich um Projekte wie diese in Zukunft selbst bemühen würde und diese eigentlich wichtige, umfangreiche und zeitintensive Arbeit nicht unbezahlt von Studierenden in ihrer Freizeit durchgeführt werden müsste. Auch das wäre ein wichtiges Qualitätsmerkmal im Rahmen von gelebter Antidiskriminierung. Umsetzen ließe sich das beispielsweise auch durch eine ordentliche Finanzierung und damit auch Wertschätzung des Kompetenzzentrums Gender und Diversity (KomGeDi), die durch mehr finanzielle und personelle Ressourcen noch bessere Arbeit leisten könnten. Ein weiteres Qualitätsmerkmal wäre zudem, wenn derartige Projekte generell nicht auf freiwilliges Engagement angewiesen, sondern fester Bestandteil der Arbeit an der Hochschule wären. An der Hochschule sollen sich alle Menschen sicher fühlen, aber damit ist garantiert nicht gemeint, dass sich Personen, die andere diskriminieren, sicher vor Konsequenzen fühlen dürfen. Toleranz muss dann aufhören, wenn Intoleranz toleriert werden soll! Die Hochschule muss handeln, wenn sie in Zukunft dem Bild der Hochschule der Vielfalt gerecht werden möchte.



Nils Weber, Vorsitzender XVIII. Studierendenparlament