



**Hochschule
Bonn-Rhein-Sieg**
University of Applied Sciences

Sonderkommission Antidiskriminierung

Ergebnisbericht des Präsidiums

März 2025

I. Einrichtung und Aufgaben der Sonderkommission Antidiskriminierung, Motivation und Methodik

Einen Diskriminierungsvorwurf an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg (H-BRS), der in den sozialen Medien und in der Presse verbreitet wurde, nahm die Hochschulleitung zum Anlass, am 20. Juni 2023 die Sonderkommission Antidiskriminierung einzurichten. Geleitet vom Vizepräsidenten Internationalisierung und Diversität, setzte sie sich aus 13 hochschulinternen Mitgliedern und einem externen Experten zusammen. Ihre Aufgabe umfasste, den Status Quo des Diversitätssystems und der Diskriminierungsvorwürfe an der H-BRS zu erfassen und dem Präsidium entsprechende Vorschläge zur Verbesserung der Antidiskriminierungsstruktur an der H-BRS vorzulegen. Die Aufklärung individueller Diskriminierungsvorwürfe war nicht die Aufgabe der Sonderkommission.

Die Sonderkommission tagte zwischen dem 29. Juni 2023 und dem 9. Oktober 2024 insgesamt acht Mal. In ihrer letzten Sitzung am 9. Oktober 2024 verabschiedete die Sonderkommission den vorliegenden Abschlussbericht. Die Beratung im Präsidium erfolgte am 22. und am 29. Oktober 2024 sowie, nach zwischenzeitlichem Wechsel in der Hochschulleitung, am 25. März 2025. Es fasste den Beschluss, den vorliegenden Text als Ergebnisbericht des Präsidiums zu veröffentlichen.

Die H-BRS will als Ort der Demokratiewahrung und -bildung verstärkt Antidiskriminierungsarbeit betreiben, sich für Menschenwürde einsetzen und gesellschaftliche Verantwortung übernehmen. Es gehört zu den Pflichten einer Hochschule, Studierende auf eine von Diversität geprägte Arbeitswelt vorzubereiten, sie zu einer diskriminierungsfreien Haltung zu bewegen und mit den erforderlichen Fähigkeiten auszustatten. Auch die Beschäftigten der Hochschule müssen in einem diversen Arbeitsumfeld respektvoll miteinander umgehen. Aus diesem Grunde muss die Förderung von Diversitätskompetenz Gegenstand der Personalentwicklung und von Bildungsangeboten auf dem Campus sein.

Die Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen ist von zentraler Bedeutung, um ein inklusives und respektvolles Umfeld zu schaffen, das allen Studierenden und Beschäftigten gerechte Chancen bietet, um für eine zufriedenstellende und produktive Lern- und Arbeitsumgebung zu sorgen und um alle Hochschulangehörigen vor Anfeindungen zu schützen. Somit spielen diversitäts- und diskriminierungssensible Strukturen und Maßnahmen eine wichtige Rolle auch für die mentale Gesundheit der Hochschulangehörigen und besitzen überdies Bedeutung für die Erreichung einzelner Nachhaltigkeitsziele (zum Beispiel friedliche und inklusive Gesellschaften).

Um den Status Quo des Diversitätssystems, der Diskriminierungsvorwürfe und die daraufhin ergriffenen Maßnahmen an der H-BRS zu erfassen, nutzte die Sonderkommission verfügbare Informationen und Dokumente (zum Beispiel die jährlichen Berichte der Ombudskommission) und vervollständigte das Informationsbild

durch eigene Recherchen (zum Beispiel durch eine Sonderabfrage, Interviews und Benchmarking¹).²

II. Diskriminierungsvorwürfe an der H-BRS

Der Ombudskommission der H-BRS wurden zwischen 2016 und 2020 insgesamt 147 Verstöße gegen die Leitlinie für partnerschaftliches Verhalten gemeldet, 66 davon adressierten Diskriminierung. Durch die Sonderabfrage der Präsidialbeauftragten für Antidiskriminierung und Antirassismus im Sommer 2023 wurden 54 Meldungen über Diskriminierung erfasst. Der Fokus der Sonderabfrage lag auf dem Zeitraum der letzten fünf Jahre und ermöglichte damit die Aktualisierung der Daten aus den Berichten der Ombudskommission, die seit 2021 nicht mehr erstellt wurden.

Diese Zahlen sind weder vollständig noch repräsentativ. Es lässt sich aufgrund der Art der Meldeverfahren nicht ausschließen, dass es einerseits bei der Erhebung vereinzelt zu Mehrfachzählungen kam. Andererseits ist von einer hohen Dunkelziffer nicht gemeldeter Fälle auszugehen.

Ungeachtet der methodischen Herausforderungen macht die Erhebung deutlich, dass die Hochschule keinen absoluten Schutzraum vor Diskriminierung darstellt. Es wurde Diskriminierung erlebt und es wurden entsprechende Vorwürfe an die Anlaufstellen gemeldet. Damit ist die H-BRS kein Einzelfall, vielmehr deckt sich das Ergebnis mit dem Befund öffentlicher Studien zu Diskriminierungserfahrungen an Hochschulen in Deutschland.

Den meisten Hochschulangehörigen sind die Anlaufstellen, an die sie sich bei Diskriminierungs(mit)erleben wenden können, nicht ausreichend bekannt, oder es ist nicht ausreichend klar, welche Stellen und Ansprechpersonen für sie zuständig sind.

Es wurde von einer Vielzahl als diskriminierend empfundener Verhaltensweisen durch Betroffene oder Zeug:innen berichtet. Diskriminierende Äußerungen werden dabei häufiger erlebt als diskriminierende Handlungen. Diskriminierung erfolgt überwiegend, aber nicht ausschließlich, in asymmetrischen Abhängigkeitskonstellationen (zum Beispiel zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden, zwischen Lehrenden und Studierenden).

Sofern sich die Betroffenen nicht dagegen ausgesprochen hatten, wurden nach der Mitteilung von Diskriminierungsvorwürfen Maßnahmen eingeleitet. Die Datenlage erlaubt keine Aussage darüber, in welchem Anteil zufriedenstellende Lösungen gefunden worden sind. Bedenklich ist, dass sich einige Betroffene für eine Trennung von der Hochschule entschieden, beziehungsweise aus Angst vor Nachteilen im Studium oder am Arbeitsplatz darum baten, die Vorwürfe nicht weiter zu verfolgen. Auch von Beeinträchtigungen der psychischen Gesundheit wurde berichtet.

¹ Als Benchmarking wird hier der Best Practice Vergleich mit anderen Hochschulen bezeichnet.

² Belege für Aussagen in dieser Zusammenfassung finden sich an den entsprechenden Stellen im Bericht.

Diskriminierungserfahrungen beeinträchtigen die Studien- und Arbeitszufriedenheit, mindern die Arbeitsleistung und haben Einfluss auf die psychische Gesundheit. Sie führen zudem zu negativen Kommentaren gegenüber Hochschulangehörigen in der Öffentlichkeit und schaden der Reputation der H-BRS. Auch wenn die Zahlen nicht belegen, dass an der H-BRS Diskriminierung überdurchschnittlich häufig geschieht, so können schon einzelne Fälle große Aufmerksamkeit durch die Öffentlichkeit erfahren und sich viral verbreiten. Letztlich ist jeder Diskriminierungsfall einer zu viel, und eine Weiterführung und Fortentwicklung der Anstrengungen der Hochschule zur Vermeidung von Diskriminierung (präventive Maßnahmen) sind angezeigt. Die H-BRS kann leider keinen umfassenden Schutz vor Diskriminierung bieten, aber unsere Hochschule ist aufgefordert, wirkungsvolle Verfahrensweisen zu implementieren, die dafür sorgen, dass von Diskriminierung betroffene Personen geschützt werden, Unterstützung erfahren und ihre Anliegen vorbringen können.

III. Status Quo Diversitätssystem der H-BRS

Die H-BRS hat Leitlinien, Strategien und Konzepte erarbeitet, die Grundlagen ihres Antidiskriminierungshandelns und respektvollen Miteinanders sind. Darüber hinaus hat sie einschlägige Selbstverpflichtungen unterzeichnet und an Auditierungen teilgenommen. Diese Dokumente verdeutlichen die Haltung der Hochschule, respektvolles Verhalten einzufordern und Diskriminierung entgegenzuwirken, haben jedoch grundsätzlich einen unverbindlichen Charakter.

Verschiedene Akteur:innen und Anlaufstellen in nahezu allen Gliederungen, Bereichen und Handlungsfeldern an der H-BRS leisten Antidiskriminierungsarbeit. Damit ist es von Diskriminierung Betroffenen möglich, auf niedrigschwellige Weise eine Anlaufstelle ihres Vertrauens auszuwählen und anzusprechen. Diese Akteur:innen erbringen diese Leistungen jedoch überwiegend nebenamtlich, häufig ohne jede Freistellung. Es fehlt eine Instanz, die hauptamtlich und hochschulweit nachhaltig und wirkungsvoll gewährleistet, dass die H-BRS effektiv, koordiniert, transparent und umfassend Diskriminierung entgegenwirkt. Auch die Ombudskommission ist nicht mit den entsprechenden Kompetenzen und Mitteln ausgestattet. Ihre Aufgabe ist vielmehr, Berichte zu Verstößen gegen die Leitlinie für partnerschaftliches Verhalten in anonymisierter Form entgegenzunehmen und jährlich an das Präsidium und den Senat zu berichten. Sie behandelt keine individuellen Beschwerden und ist in dieser Form nicht hinreichend für eine effektive Antidiskriminierungsarbeit.

Angebote zur Schulung, Vernetzung und Qualifikation für die Dimension „Geschlecht“ sind gesetzlich vorgeschrieben und werden durch die Gleichstellungsstelle angeboten. Für andere Diversitätsdimensionen findet sich keine Stelle für die Koordination von Qualifikation und Weiterbildung in Antidiskriminierungsangelegenheiten. Es fehlen ausreichende Angebote zum Ausbau von Kenntnissen über Diskriminierung, zu Beratungskompetenzen sowie zu Kompetenzen im Umgang mit herausfordernden Beratungssituationen. Angebote für Supervision sind den Akteur:innen nicht bekannt.

Vernetzung, Austausch und unterstützende Materialien für die Beratungsarbeit (beispielsweise Handreichungen) bestehen derzeit nicht in dem erforderlichen Umfang.

Aufgrund fehlender zeitlicher Ressourcen (zum Beispiel fehlende Freistellungen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten oder Vertrauenspersonen in den Fachbereichen) ist es den Anlaufstellen häufig nicht möglich, sich umfangreich fortzubilden und weiter zu qualifizieren.

Maßnahmen nach der Mitteilung von Diskriminierungsvorwürfen werden je nach Vorgang von der Verwaltung oder den Gliederungen bearbeitet. Die Hochschule besitzt spezialisierte Beratungseinheiten zu den Diversitätsdimensionen Geschlecht, familiärer Hintergrund, Behinderung oder chronische Erkrankung sowie zur Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Jedoch werden damit nur Teile des Spektrums an Diversitätsdimensionen abgedeckt. Wichtige Aufgaben der präventiven Antidiskriminierungs- und Diversitätsarbeit werden vom Team Diversitätsmanagement übernommen.

Die Leitlinie für partnerschaftliches Verhalten weist den Anlaufstellen die Aufgabe zu, Beschwerden nachzugehen und zu beraten. Es steht ihnen jedoch keine Beschreibung zur Verfügung, auf welche Weise eine Beschwerde bearbeitet und wie der Prozess nach dem Erstkontakt weitergeführt werden sollte. Damit sind die Beratung und das Management eines Beschwerdefalls sehr weitgehend der persönlichen Einschätzung und Erfahrung der jeweiligen Anlaufstelle überlassen. Das Verhalten der Anlaufstellen folgt aufgrund der fehlenden Prozessbeschreibung überdies keinen hochschulweiten Standards und kann daher nicht nachvollziehbar erscheinen. Schließlich fehlt für die Akteur:innen und Entscheidungsträger:innen eine übergeordnete und einheitliche Auflistung aller möglichen Reaktions-, Interventions- und Sanktionsmaßnahmen sowie die Verantwortlichkeit dafür, diese aufzustellen und dauerhaft zu pflegen sowie diese transparent in die Hochschule zu kommunizieren.

Neben den Festlegungen der Leitlinie für partnerschaftliches Verhalten sind verschiedene Beschwerdemöglichkeiten durch Gesetz festgelegt, insbesondere das AGG sowie arbeits- und dienstrechtliche Vorschriften. Diese decken jedoch nicht alle Diskriminierungsformen und Statusgruppen in der ganzen Breite ab. Außerdem scheint es an der Kenntnis unter den Hochschulangehörigen über die Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten und die Abläufe zu mangeln. Meldekettens sind oft unbekannt, und es gibt keine systematische Rückkopplung zum Fortschritt eines Beschwerdefalls an die erste Anlaufstelle und die Beschwerdeführenden.

Eine von Diskriminierung betroffene Person erhält die Möglichkeit, ihre Identität zu schützen. Dadurch soll erreicht werden, dass sich Betroffene ohne Angst vor möglichen Nachteilen an die Hochschule wenden und Hilfe erhalten können. Zudem erlangt die Hochschule dadurch umfassend Kenntnis über mögliche Diskriminierungsfälle.

Der Wunsch nach Anonymität der Beschwerdeführenden macht ein Handeln durch die Hochschule nur eingeschränkt möglich. In arbeitsrechtlichen Maßnahmen oder

Disziplinarverfahren zum Beispiel ist es von entscheidender Bedeutung, dass alle Beteiligten die Möglichkeit haben, sich fair und transparent zu äußern. Eine anonyme Beschwerde würde dem Grundsatz des rechtlichen Gehörs entgegenstehen, da die beschuldigte Person in diesem Fall keine Chance hätte, sich angemessen zu verteidigen oder die Vorwürfe zu entkräften. Auch schränkt es über die rechtlichen Verfahren hinaus die Möglichkeiten der zuständigen Stelle ein, die Glaubwürdigkeit und Ernsthaftigkeit einer Beschwerde zu überprüfen.

Auch stehen nicht alle Verfahren für alle Hochschulangehörigen offen. Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist zwar die Ansprechperson für alle Hochschulangehörigen, die Beratungsbedarf mit Blick auf die Geschlechtsdimension haben. Ihr Ansatz ist zudem intersektional. Allerdings fehlt eine zentrale Koordinationsstelle für das Beratungs- und Beschwerdemanagement aller Diskriminierungsdimensionen.

Insbesondere das Diversitätsmanagement und die Gleichstellungsstelle bieten zur Sensibilisierung der Hochschulangehörigen zahlreiche Maßnahmen beispielsweise in Form von Vorträgen, Workshops, Schulungen an. Auch andere Gliederungen der H-BRS (zum Beispiel Fachbereiche, Fachschaften) führen punktuell präventive Maßnahmen durch.

Die Teilnehmendenzahl an den Veranstaltungen ist meist gering. Sie werden überwiegend von Personen besucht, die ein entsprechendes Interesse aufweisen und bereits über eine hohe Diversitätskompetenz sowie Awareness für Antidiskriminierung verfügen. Dies führt dazu, dass die Zielgruppe, die am meisten von den Angeboten profitieren könnte, oft nicht erreicht wird. Eine notwendige Teilnahme (zum Beispiel analog zur Weiterbildung für Datenschutz und Arbeitssicherheit) erlegt die H-BRS nicht auf. Es wird zudem nicht systematisch nachgehalten, wer an den Fortbildungen teilnimmt. Ein Großteil des Angebots ist aus befristeten Mitteln finanziert, obwohl es sich um eine Daueraufgabe handelt.

Die Hochschule hat nach der Meldung von Diskriminierungsvorwürfen Maßnahmen ergriffen, um zu einer Lösung zu kommen. Trotzdem stand häufig eine Reihe von Hürden einer Sachverhaltsklärung und Lösungsfindung im Weg. So hat die Analyse des derzeitigen Beratungs- und Beschwerdeprozesses gezeigt, dass einigen Zuständigen Handreichungen und Prozessbeschreibungen fehlen, die ihnen die Sicherheit vermitteln, die angebrachten Maßnahmen und Schritte zu ergreifen. Generell herrscht bei den meisten Akteur:innen Unsicherheit über die juristischen sowie psychische Konsequenzen für die Opfer aufgrund einer formellen Beschwerde, sodass häufig von ihr abgesehen wird. Darüber hinaus erfordern die von betroffenen Personen oft gewünschten arbeits- oder dienstrechtlichen Konsequenzen eine umfangreiche rechtliche Prüfung, bevor gegebenenfalls Maßnahmen ergriffen werden können.

In der Summe verfügt die H-BRS neben den gesetzlich erforderlichen Stellen zusätzlich über eine zweckmäßige Basisstruktur, die der Antidiskriminierungsarbeit zu Grunde liegen. Es gibt jedoch strukturelle Lücken und Schwächen, die dazu führen, dass

Diskriminierungsvorwürfe nicht vorgetragen werden oder die Effektivität und Effizienz bei der Begleitung und Lösungsfindung leiden können. Die bisherigen Anstrengungen der Hochschule führten des Weiteren nicht dazu, dass die Diversitätskompetenz unter den Hochschulangehörigen in der Breite ausreichend ausgebildet ist, um Diskriminierung umfassend zu erkennen und ihr entgegenzuwirken. Darüber hinaus besteht unter den Hochschulangehörigen und der Öffentlichkeit ein starkes Bedürfnis nach mehr Kommunikation über die Antidiskriminierungsarbeit und die grundsätzliche Haltung der Hochschule.

IV. Empfehlungen Diversitätssystem der H-BRS

Die Sonderkommission empfiehlt die Entwicklung und Implementierung einer Antidiskriminierungsordnung mit Geltung für alle Hochschulangehörigen sowie für alle Diskriminierungsformen und -merkmale. Zudem wird zusätzlich der Abschluss einer Dienstvereinbarung Antidiskriminierung empfohlen. Die Fortgeltung der Leitlinie für partnerschaftliches Verhalten ist dann nicht mehr erforderlich.

Die Sonderkommission hat Lücken und Schwächen in der Organisationsstruktur der Antidiskriminierungsarbeit identifiziert. Sie empfiehlt eine Neuausrichtung des Netzes von Ansprechpersonen unter dem Titel „Kontaktstellen“, untergliedert nach Rolle und Verantwortlichkeit in allgemeine Anlaufstellen, spezialisierte Anlaufstellen/Expert:innen, Personen mit Lehr-, Leitungs- und Ausbildungsfunktion sowie spezialisierte Beschwerdestellen.

Es werden darüber hinaus als wesentliche Elemente einer Organisation der Antidiskriminierungsarbeit die Einrichtung einer Stabsstelle Diversität und einer Kommission Diversität empfohlen. Die Stabsstelle soll nicht die derzeit bestehenden Beratungs- und Beschwerdestellen ersetzen, sondern sie soll die strukturellen Lücken und Schwächen auffangen, indem sie für ein koordiniertes Vorgehen Sorge trägt und so dessen konzeptionelle Qualität sichert. Die Ombudskommission und das Amt der Präsidialbeauftragten für Antidiskriminierung und Antirassismus sollen nicht mehr fortgeführt werden.

Die Aufgaben der Kommission Diversität sollen der Abstimmung, Information und Vernetzung über die Hochschule hinweg dienen und vergleichbar mit entsprechenden Aufgaben von Präsidiumskommissionen sein, wie beispielsweise denjenigen für Forschung und Transfer, Lehre oder Internationalisierung sowie der Gleichstellungskommission.

Die Sonderkommission Antidiskriminierung sieht in der Überarbeitung der Antidiskriminierungsstrukturen (sowohl personelle Ausstattung als auch Schulung der beteiligten Personen) den größten Handlungsbedarf. Es wird die Einrichtung eines ausführlich und einheitlich geregelten Beratungs- und Beschwerdeverfahrens für alle von Diskriminierungserleben betroffenen Hochschulangehörigen und Zeug:innen sowie für

alle Diskriminierungsmerkmale empfohlen. Es soll durch eine geeignete Kommunikation allen Hochschulangehörigen bekannt und verständlich gemacht werden.

Grundsätzlich soll zwischen einem informellen Beratungsprozess und einer formellen Beschwerde unterschieden werden. Im Rahmen des informellen Beratungsprozesses sind zum Beispiel einfühlsame Beratung, Gespräche und Vereinbarungen mit der Gegenseite unter Begleitung, Gespräche mit Führungskraft oder Mediation möglich. Des Weiteren kann über die Handlungsmöglichkeiten und Rechte der betroffenen Person informiert werden. Bei der formellen Beschwerde handelt es sich um ein offizielles Verfahren mit festgelegtem Ablauf. Der Sachverhalt wird dokumentiert und geprüft. Alle beteiligten Personen, inklusive der beschuldigten Personen, werden einbezogen.

Es stehen damit auch ohne das Einlegen einer formellen Beschwerde verschiedene Maßnahmen offen, die in Absprache und nach Einverständnis der betroffenen Person eingeleitet werden können. Auf Wunsch wird Vertraulichkeit gewährleistet, sofern und solange die Fairness und Objektivität der Untersuchung gesichert bleibt und die Integrität des Verfahrens nicht beeinträchtigt wird.

Eine formelle Beschwerde kann bei den Beschwerdestellen eingelegt werden. Der Beschwerde folgt regelmäßig in einem ersten Schritt eine Sachverhaltsklärung. Eine Beschwerde kann bei hinreichender Beweislage und Schwere des Vorwurfs Sanktionen nach sich ziehen. Aus diesem Grund unterliegt das Verfahren gesetzlichen Regeln oder einschlägigen Ordnungen der Hochschule. Vertraulichkeit und Anonymität der Betroffenen können nach Einlegen einer formellen Beschwerde in aller Regel nicht gewährleistet werden.

Beteiligte an informellen Prozessen und, soweit gesetzlich möglich, an formellen Beschwerden sollten in regelmäßigen Abständen über den Stand des Prozesses informiert werden. Auf diese Weise werden Transparenz und Verständnis für Abläufe hergestellt. Des Weiteren wird verhindert, dass das Bild einer untätigen Hochschule entsteht.

Präventive Maßnahmen dienen dem Ziel, diskriminierendes Verhalten gar nicht erst aufkommen zu lassen, indem ein respektvolles Miteinander und Bewusstsein für die Vielfalt aller Hochschulangehöriger geschaffen und geschult werden. Kommt es dennoch zu Diskriminierungserlebnissen, soll ein Bündel an Reaktions-, Interventions- und Sanktionsmaßnahmen zur Verfügung stehen und genutzt werden.

Die Hochschule sollte ihren Weg, präventiv zu wirken, weiter gehen und ausbauen. Begleitend empfiehlt die Sonderkommission Maßnahmen, die darauf ausgelegt sind, dass die präventiven Maßnahmen besser sichtbar und intensiver genutzt werden. Insbesondere ist dafür zu sorgen, dass die Angebote nicht nur von Hochschulangehörigen genutzt werden, die von vornherein ein großes Interesse und Sensibilität für Diversität und Gleichstellung mitbringen.

Die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg sollte die Bedeutung von Diversität im Allgemeinen, und die Prävention von Diskriminierung im Besonderen, durch ein dediziertes Handlungsfeld im Hochschulentwicklungsplan 4 (2026-2030, HEP4) festschreiben. Hierbei sollten die Ergebnisse und Empfehlungen der Sonderkommission Antidiskriminierung als Grundlage für die Erarbeitung des entsprechenden Kapitels zu Diversität an der H-BRS im HEP 4 dienen.

Reaktionsmaßnahmen sind die ersten Handlungen unmittelbar nach einem Diskriminierungserlebnis beziehungsweise Miterleben von Diskriminierung sowie die Erst- und Verweisberatung durch die Kontaktstellen. Interventionen sind Maßnahmen zum Schutz vor fortgesetzter Diskriminierung, Maßnahmen zur Sensibilisierung der Gegenseite sowie Maßnahmen zur Sachverhaltsklärung. Sanktionen dienen der Ahndung von Verhalten der Gegenseite im Diskriminierungsfall. Ihre Grundlage sind gesetzliche Vorgaben oder Ordnungen der Hochschule.

Es ist zu empfehlen, dass die Akteur:innen der Antidiskriminierungsarbeit den Katalog an möglichen Reaktions-, Interventions- und Sanktionsmaßnahmen kennen, um ihnen eine größere Sicherheit in der Beratungsarbeit und der Bearbeitung von Beschwerden zu vermitteln.

V. Fazit

Die Sonderkommission ist der Auffassung, dass die weit überwiegende Zahl der im Rahmen der Sonderabfrage benannten Diskriminierungsvorwürfe an der H-BRS keinen Anlass für eine rechtliche Sanktion darstellt (zum Beispiel Verweis, Abmahnung, Geldbuße, Kündigung, Exmatrikulation). Oft wird dies von den Betroffenen auch gar nicht gewünscht. In der Mehrheit der Fälle wird die Hochschule stattdessen zu Reaktions- und Interventionsmaßnahmen greifen (zum Beispiel Gespräche, Beratung, Mediation, Lösungssuche, Schulungen).

Kommunikation ist ein wesentliches Instrument zur Umsetzung der Antidiskriminierungsarbeit an der H-BRS. Sie unterstützt vorrangig den präventiven Charakter der Antidiskriminierungsarbeit. Überdies hat die Kommunikation die Aufgabe, über Beratungs- und Beschwerdewege zu informieren. Nicht zuletzt ist die Kommunikation auch ein wichtiges Mittel zur Krisenbewältigung.

Die Pressestelle muss über den Fortgang möglicher Verfahren informiert und in der Lage sein, Anfragen von außen, insbesondere von Medien, zeitnah zu beantworten. Auch muss die Hochschule auf Nachrichten und Kommentare in den Social-Media-Kanälen reagieren. Zudem sollte sie um Verständnis dafür werben, dass aus datenschutzrechtlichen Gründen bestimmte Informationen nicht veröffentlicht werden können.

Die Sonderkommission hat in Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Kommunikation und Marketing Empfehlungen für eine Reihe von Kommunikationskanälen der Hochschule entwickelt. Sie stehen unter den folgenden empathisch formulierten Leitgedanken: „Wir

kümmern uns“, „Wir zeigen, wo Du Unterstützung bekommst“, „Wir zeigen, wer wir sind“, „Wir schaffen im Alltag Bewusstsein“, „Dafür stehen wir“, „Wir sensibilisieren unsere Hochschulangehörigen“.