

## **Antidiskriminierungsrichtlinie des Studienwerks (ADR STW) der Heinrich Böll Stiftung**

### **Einleitung**

Wie in unserem Leitbild „Diversität und Antidiskriminierung in der Heinrich-Böll-Stiftung“ ausgeführt wird, setzt sich die Heinrich-Böll-Stiftung für einen wertschätzenden Umgang miteinander ein. Ziel ist, dass in der Stiftung niemand aufgrund des Geschlechts, einer rassistischen oder antisemitischen Zuschreibung, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung oder chronischen Erkrankung, des Lebensalters, der sexuellen oder geschlechtlichen Identität oder des sozialen Status diskriminiert oder auch aus anderen Gründen benachteiligt wird.<sup>1</sup> Sexualisierte Gewalt und Belästigung bekämpfen wir entschieden.

Diese Antidiskriminierungsrichtlinie des Studienwerks (nachfolgend ADR STW) bezieht sich auf alle die Studien- und Promotionsförderung der Heinrich-Böll-Stiftung betreffenden Belange inklusive Auswahlverfahren und Alumni-Programm. Unser Ziel ist, zur Durchsetzung von Chancengleichheit beizutragen, Diskriminierung zu verhindern und eine Kultur der Wertschätzung von Vielfalt zu fördern.

Das Studienwerk befördert einen gegenseitig wertschätzenden respektvollen Umgang unter und mit Stipendiat\*innen oder Alumni, unter Mitarbeitenden oder mit Bewerber\*innen. Wir respektieren uns gegenseitig, bringen Vertrauen entgegen, halten Differenzen aus. Bei Meinungsverschiedenheiten zählt das Sachargument. Wir erwarten, dass alle Beteiligten ihren konstruktiven Beitrag für eine offene Kommunikations- und Diskussionskultur leisten. Entsprechende Guidelines werden in jeder Veranstaltung kommuniziert; bei größeren Veranstaltungen werden unter den Stipendiat\*innen Awarenesssteams eingesetzt. Mitarbeitende und Auswahlkommissionsmitglieder werden geschult.

Die Antidiskriminierungsrichtlinie Studienwerk orientiert sich weitestgehend am Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), etwa mit Blick auf die Diskriminierungstatbestände (§ 1, § 3), in Anlehnung an ein transparentes Beschwerdeverfahren und an das Beschwerderecht (§ 13), bezgl. des Maßregelungsverbots (§ 16) oder der sozialen Verantwortung der Beteiligten (§ 17), sofern sich Analogien mit Blick auf die Begabtenförderung herstellen lassen.

**Präventive Maßnahmen** (Pkt. 6.1), das **Konfliktmanagementsystem** des Studienwerks (Pkt. 6.2) und das **Beschwerdeverfahren** (Pkt. 6.3) werden in dieser Richtlinie ADR STW erläutert.

### **1) Allgemeiner Teil**

#### **§ 1 Ziele und Leitsätze**

Diese Richtlinie dient dem Abbau von und dem Schutz vor Diskriminierung oder vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt im Studienwerk der Heinrich-Böll-Stiftung.

---

<sup>1</sup> Siehe auch Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Alle Mitarbeitenden, Stipendiat\*innen und ehrenamtlich Tätige sind verpflichtet, dazu beizutragen, dass das Studienwerk der Heinrich-Böll-Stiftung ein Ort ist, an dem Geschlechtergerechtigkeit, Chancengleichheit, Offenheit und gegenseitiger Respekt gelebt werden und Diskriminierung sowie sexualisierte Gewalt und Belästigung geächtet sind.

Ziel der Richtlinie ist es, jede Form von Diskriminierung bezogen auf geschlechtliche und sexuelle Identitäten, rassistische oder antisemitische Zuschreibungen, zugeschriebene bzw. angenommene oder tatsächliche Eigenschaften wie Lebensalter, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, chronische Krankheiten, sexuelle oder geschlechtliche Identität oder den sozialen Status zu verhindern oder zu beseitigen.

Stipendiat\*innen und Bewerber\*innen, die Diskriminierung oder Belästigung erfahren, werden dazu ermutigt, ihre Rechte wahrzunehmen und über erlebte Fälle zu berichten, sich beraten zu lassen und ggfs. Beschwerde einzulegen.

## **§ 2 Anwendungsbereich**

Der Geltungsbereich dieser Richtlinie schließt Mitarbeitende des Studienwerks der Heinrich-Böll-Stiftung, ehrenamtlich tätige Vertrauensdozent\*innen und Auswahlkommissionsmitglieder im Auswahlverfahren, Trainer\*innen und Seminarleiter\*innen in der ideellen Förderung sowie Stipendiat\*innen und Bewerber\*innen ein. Sie gilt für den Kontakt zwischen Bewerber\*innen, Stipendiat\*innen und den Mitarbeiter\*innen des Studienwerks ebenso wie mit den ehrenamtlich Tätigen, mit Trainer\*innen und Seminarleiter\*innen sowie für den Umgang der Stipendiat\*innen untereinander.

## **§ 3 Diskriminierungstatbestände und positive Maßnahmen**

### **3.1 Diskriminierung**

Die in dieser Richtlinie verwendeten Begriffe erfolgen in Anlehnung an die Begrifflichkeiten in § 3 AGG in der jeweils geltenden Fassung einschließlich der darauf basierenden Rechtsprechung und ergänzen diese:

- a) Eine **unmittelbare Diskriminierung** liegt dann vor, wenn eine Person aufgrund von einem oder mehreren tatsächlichen oder zugeschriebenen Merkmalen eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt. Darunter können unterschiedliche Formen verbaler und nonverbaler Art der Benachteiligung, Geringschätzung oder Ausschlüsse fallen. Spezifische Diskriminierungserfahrungen aufgrund des Zusammenwirkens von verschiedenen Diskriminierungsformen und Gruppenzugehörigkeiten von Personen sind anzuerkennen.
- b) Eine **mittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn durch dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien, Verfahren oder Handlungsweisen Personen mit Blick auf die o.g. Diskriminierungstatbestände benachteiligt werden, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien, Verfahren oder Handlungsweisen sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.
- c) Eine Anweisung zur Diskriminierung ist eine Diskriminierung.
- d) Eine Handlung kann, unabhängig von ihrer Intention, eine Diskriminierung sein.

Denn für die Bewertung, ob ein Verhalten oder eine Handlung diskriminierend ist, ist die Wirkung und damit das Ergebnis entscheidend und nicht das zugrundeliegende Motiv (Absicht, allgemeine Praxis, Gedankenlosigkeit), das zu diesem Ergebnis geführt hat.

- e) Eine **sexuelle Belästigung** liegt dann vor, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird.

### **3.2 „Positive Maßnahmen“**

Eine „Ungleichbehandlung“ ist gerechtfertigt, wenn sie aufgrund eines hinreichenden sachlichen Grundes erfolgt oder wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile strukturell benachteiligter Personen verhindert oder ausgeglichen werden sollen (positive Maßnahmen/affirmative action).

## **2) Verantwortliche Akteur\*innen**

### **§ 4 Verantwortliche**

Verantwortlich für die Einhaltung und Umsetzung dieser Richtlinie sind Mitarbeitende des Studienwerks, ehrenamtlich tätige Vertrauensdozent\*innen und Auswahlkommissionsmitglieder, Trainer\*innen und Seminarleiter\*innen sowie Stipendiat\*innen.

#### **4.1 Mitarbeiter\*innen Studienwerk**

Mitarbeiter\*innen des Studienwerks haben die Pflicht,

- mit präventiven Maßnahmen und ihrem Verhalten dazu beizutragen, dass der diskriminierungssensible, wertschätzende und respektvolle Umgang miteinander gelebt und gefördert wird.
- einem ihnen zur Kenntnis gebrachten Fehlverhalten im Sinne dieser Richtlinie entgegenzutreten. Sie sind verpflichtet, Betroffene und Zeug\*innen zu unterstützen bzw. ihnen entsprechende Hilfe zu vermitteln und nach Lösungsmöglichkeiten, ggf. in Absprache mit der AGG-beauftragten Person oder einer anderen beratenden Instanz wie dem internen Konfliktmanagementsystems (siehe unten Pkt. 6.2), zu suchen.

Die Mitarbeiter\*innen des Studienwerks nehmen regelmäßig an Fortbildungen aus dem Themenfeld „Antidiskriminierung“ teil.

#### **4.2 Vertrauensdozent\*innen und Auswahlkommissionsmitglieder**

Ehrenamtlich tätige Vertrauensdozent\*innen und Auswahlkommissionsmitglieder werden ermuntert, an Fortbildungen zum Thema teilzunehmen und mit präventiven Maßnahmen und ihrem Verhalten dazu beizutragen, dass der diskriminierungssensible, wertschätzende und respektvolle Umgang miteinander gelebt und gefördert wird.

#### **4.3 Trainer\*innen und Seminarleiter\*innen**

Von uns beauftragte externe Trainer\*innen und Seminarleiter\*innen wirken auf die Einhaltung und Umsetzung der Richtlinie hin. Sie erhalten einen Hinweis auf diese Richtlinie mit der Versendung des

Vertrages zur Kenntnis.

#### **4.4 Stipendiat\*innen**

Stipendiat\*innen verpflichten sich mit der Einverständnis- und Verpflichtungserklärung, die das Studienwerk bei Förderbeginn mit ihnen abschließt, auf die Einhaltung dieser Richtlinie und wirken auf deren Umsetzung hin. Sie tragen in den Veranstaltungen des Studienwerks und in den selbstorganisierten Arbeitsgruppen, Ad hoc-Treffen oder Lokalen Initiativen der Stipendiat\*innen aktiv zur Umsetzung bei.

Das Studienwerk bietet Stipendiat\*innen regelmäßig Trainings und Workshops zur Auseinandersetzung mit der Gemeinschaftsaufgabe der Stiftung – Teilhabe, Geschlechterdemokratie und Antidiskriminierung – an.

### **§ 5 Gemeinschaftsaufgabe Geschlechterdemokratie, Teilhabe, Antidiskriminierung**

Alle Mitarbeitenden im Studienwerk tragen aktiv dazu bei, die Gemeinschaftsaufgabe der Heinrich-Böll-Stiftung - „Teilhabe, Geschlechterdemokratie und Antidiskriminierung“ - in ihren Arbeitsbereichen umzusetzen, zu fördern und mitzugestalten.

### **§ 6 Prävention**

#### **6.1 Präventive Maßnahmen**

Das Studienwerk der Heinrich-Böll-Stiftung verpflichtet sich, präventive und positive Maßnahmen zu ergreifen, um Diskriminierung zu verhindern und effektive Gleichstellung und Teilhabe von allen Stipendiat\*innen zu fördern. Zu diesen Maßnahmen gehören insbesondere:

- Aufbau einer internen Antidiskriminierungsberatungsstruktur im Rahmen eines Konfliktmanagementsystems (s.u.);
- Bekanntgabe dieser Richtlinie ADR STW und Information über die Gemeinschaftsaufgabe Teilhabe, Geschlechterdemokratie und Antidiskriminierung unter Stipendiat\*innen, Bewerber\*innen, Trainer\*innen und Seminarleiter\*innen, Vertrauensdozent\*innen, Auswahlkommissionsmitgliedern und Mitarbeitenden des Studienwerks;
- Hinweis auf die ADR STW, z.B. auf der Webseite der Heinrich-Böll-Stiftung / Unterseite „Stipendien“, im Rahmen des Auswahlverfahrens und in den Bescheiden für Neuaufnahmen;
- Förderung der Auseinandersetzung mit der Gemeinschaftsaufgabe „Teilhabe, Geschlechterdemokratie und Antidiskriminierung“ im Rahmen des ideellen Begleitprogramms für Stipendiat\*innen, z.B. durch regelmäßig stattfindende Workshops zum Gegenstandsbereich der Gemeinschaftsaufgabe (z.B. zum Thema Antidiskriminierung oder zur interkulturellen Kommunikation u.a.);
- Förderung der Auseinandersetzung mit der Gemeinschaftsaufgabe „Teilhabe, Geschlechterdemokratie und Antidiskriminierung“ unter Mitarbeitenden des Studienwerks;

- Regelmäßige Fortbildungsangebote zur Diskriminierungssensibilisierung für alle Mitarbeitenden im Studienwerk, insbesondere für jene in der Beratung und im Auswahlverfahren, sowie für Vertrauensdozent\*innen, Auswahlkommissionsmitglieder u.a.;
- Sicherstellung von Barrierefreiheit in Veranstaltungsräumen;
- Sensibilisierung der Mitarbeitenden für gendersensible und diskriminierungsfreie Sprache;
- Förderung des interdisziplinären und interkulturellen Dialogs unter allen Stipendiat\*innen, auch mit Blick auf die unterschiedlichen Fokusgruppen.

## 6.2 Konfliktmanagementsystem Studienwerk

Das **Konfliktmanagementsystem** des Studienwerks setzt sich aus 3 Personen zusammen:

Für Stipendiat\*innen (auch für Unterstützungspersonen und Zeug\*innen), die sich von Diskriminierung betroffen fühlen, **steht je ein\*e geschulte\*r Konfliktlots\*in aus dem Referat Studienförderung (für Promotionsstipendiat\*innen) und aus dem Referat Promotionsförderung (für Studienstipendiat\*innen)** des STW zur Verfügung. Die Konfliktlots\*innen sind unparteiisch, agieren unabhängig und sind nicht weisungsgebunden.

Die Konfliktlots\*innen sind per E-Mail erreichbar; die E-Mail-Adresse wird an die Stipendiat\*innen zu Förderbeginn kommuniziert.

Für Bewerber\*innen, die sich von Diskriminierung betroffen fühlen, steht **ein\*e weitere\*r geschulte\*r Konfliktlots\*in** des STW zur Verfügung. Diese Person ist per E-Mail erreichbar; die E-Mail-Adresse wird an die Bewerber\*innen nach Eingang der Bewerbung kommuniziert.

Die Aufgaben dieser Konfliktlots\*innen, die im Studienwerk für diese Aufgabe zur Verfügung stehen, sind:

- Begleitung und Beratung von Ratsuchenden in Diskriminierungsfällen,
- Entwicklung von Verfahrensvorschlägen für die Bearbeitung von Konflikten,
- Verweis und Weiterleitung an andere Beratungsstellen, wie z.B. Gleichstellungsbüros an den Hochschulen oder Antidiskriminierungsstellen des Bundes, der Länder oder Kommunen,
- U.U. kollegiale Fallberatung, auch innerhalb des Konfliktmanagementsystems Studienwerk,
- Vorbereitung und Erläuterung des förmlichen Beschwerdeverfahrens (s.u.),
- Teilnahme an Fortbildungen zum Thema.

## 6.3 Beratungs- und Beschwerdeverfahren

Betroffene Personen dürfen in Anlehnung an § 16 des AGG aufgrund der Wahrnehmung des Beschwerderechts nicht benachteiligt werden. Gleiches gilt für Unterstützer\*innen sowie Zeug\*innen der betroffenen Person.

### 6.3.1 Beratung

Betroffene **Stipendiat\*innen**, die sich z.B. während Veranstaltungen des Studienwerks oder der Stiftung, in selbstorganisierten stipendiatischen Gruppen (Lokalen Initiativen, Ad hoc-Gruppen, Arbeitsgruppen o.ä.) oder in einer Beratungssituation im Studienwerk durch andere Personen und deren

Handlungsweisen nonverbaler und verbaler Art diskriminiert fühlen, wenden sich an eine\*n Konfliktlots\*in „Förderung“ des Studienwerks per E-Mail und können einen Gesprächstermin vereinbaren.

Betroffene **Bewerber\*innen**, die sich im Auswahlverfahren oder in einer Beratungssituation im Studienwerk durch andere Personen und deren Handlungsweisen nonverbaler und verbaler Art diskriminiert fühlen, wenden sich an die\*den Konfliktlots\*in „Auswahlverfahren“ des Studienwerks per E-Mail ein und können einen Gesprächstermin vereinbaren.

Die Konfliktlots\*innen unterliegen der Schweigepflicht. Sie hören zu, machen Vorschläge und beraten die von Diskriminierung betroffene bzw. beschwerdeführende Person, wie eine Einigung im konkreten Fall aussehen oder wie ggf. weiter vorgegangen werden könnte, z.B.:

- a) Beilegung des Konflikts
- b) Separate Gespräche mit beiden Konfliktparteien oder Einladung zum Konfliktgespräch beider Konfliktparteien, moderiert von der\*dem Konfliktlots\*in. Ziel ist es, den Konflikt beizulegen. Auf Wunsch der Beteiligten kann die Leitung Studienwerk hinzugezogen werden. Das Gespräch wird protokolliert.
- c) Empfehlung, sich an eine der externen Antidiskriminierungsberatungsstellen<sup>2</sup> zu wenden
- d) Einleitung eines „förmlichen Beschwerdeverfahrens“ (s.u. Pkt. 6.3.2)

### **6.3.2 Einleitung eines „förmlichen Beschwerdeverfahrens“ im Studienwerk**

Wenn sich durch die Beratung keine Einigung erzielen lässt, können die Betroffenen eine schriftliche „förmliche Beschwerde“ einreichen (s.u.). In diesem Fall ist es ratsam, konkrete Vorfälle möglichst zeitnah und umfassend schriftlich zu dokumentieren (Gedächtnisprotokoll erstellen); festgehalten werden sollten auch Personen, die das Geschehene beobachtet haben oder es beobachtet haben könnten.

Eine „förmliche Beschwerde“ bedeutet:

- Weiterleitung des Beschwerdefalls an die Bereichsleitung Studienwerk, diese leitet den Fall weiter an die Geschäftsführung der Heinrich-Böll-Stiftung und berät mit dieser weitere Schritte; die Geschäftsführung entscheidet über weitere Maßnahmen
- Aufhebung der Schweigepflicht
- Ggf. Befragung von Zeug\*innen

Die beschwerdeführende Person wird über das weitere Verfahren informiert.

## **6.4 Konsequenzen: Maßnahmen und Sanktionen**

Im Sinne dieser Richtlinie sind bei Vorfällen von Diskriminierungen die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person zu ergreifen. Hierzu gehören auch präventive Maßnahmen, die unter Punkt 6.1 aufgeführt sind.

---

<sup>2</sup> Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des TBB: <https://www.adnb.de/de/>; BDB – Bund für Antidiskriminierungs- und Bildungsarbeit in der BRD: <https://bdb-germany.de/>; Antidiskriminierungsberatung Alter oder Behinderung der Landesvereinigung Selbsthilfe Berlin: <https://www.lv-selbsthilfe-berlin.de/>; LesMigraS: Antidiskriminierungs- und Antigewaltberatung Lesbenberatung e.V.: <https://lesmigras.de/de/>; StandUp – Antidiskriminierungsberatung; Schwulenberatung Berlin gGmbH: <https://schwulenberatung-berlin.de/wir-helfen/antidiskriminierung/#kontakt>; OFEK e.V. - Beratungsstelle bei antisemitischer Gewalt und Diskriminierung – Berlin: <https://ofek-beratung.de/berlin>

Darüber hinaus können weitere Maßnahmen und Sanktionen erfolgen, z.B. im Fall von ehrenamtlich tätigen Vertrauensdozent\*innen und Auswahlkommissionsmitgliedern oder Trainer\*innen und Seminarleiter\*innen die Beendigung der Zusammenarbeit oder im Fall von Stipendiat\*innen die Beendigung der Förderung, abhängig von der Schwere des Falls.

Welche Maßnahmen eingeleitet und welche Sanktionen verhängt werden können, ist abhängig von den unterschiedlichen rechtlichen Verhältnissen der Beschwerdegegner\*innen gegenüber der Stiftung:

Im Fall von ehrenamtlich tätigen Vertrauensdozent\*innen und Auswahlkommissionsmitgliedern oder Trainer\*innen oder Seminarleiter\*innen könnten verschiedene Maßnahmen eingeleitet werden – von klärenden Gesprächen bis zur Beendigung der Zusammenarbeit oder Stellen einer Strafanzeige.

Im Fall von Stipendiat\*innen kommen folgende Maßnahmen und Sanktionen in Betracht:

- Klärendes Gespräch
- schriftliche oder mündliche Belehrung
- Verpflichtende Teilnahme an einer Weiterbildung zum Thema Antidiskriminierung
- Ausschluss von Veranstaltungen des Studienwerks / der Heinrich-Böll-Stiftung für einen bestimmten Zeitraum oder generell
- Vorzeitige Beendigung der Förderung
- Keine Aufnahme in das Alumni-Netzwerk der Stiftung
- Strafanzeige

Für die Mitarbeiter\*innen des Studienwerks kommen die in der Antidiskriminierungsrichtlinie der Heinrich-Böll-Stiftung aufgeführten Maßnahmen und Sanktionen in Betracht:

- Personalgespräch
- Mündliche oder schriftliche Belehrung / Ermahnung
- Verpflichtende Teilnahme an einer Weiterbildung zum Thema Antidiskriminierung
- Versetzung innerhalb der Stiftung
- Abmahnung
- Ordentliche/außerordentliche (fristlose) Kündigung / Aufhebungsvertrag
- Strafanzeige

## **6.5 Evaluierung**

Diese Antidiskriminierungsrichtlinie tritt am 1. Oktober 2024 in Kraft und ist vorerst bis 31. Dezember 2026 gültig. Sie wird im 2. Halbjahr 2026 evaluiert und soll anschließend - ggf. in überarbeiteter Form – weiterhin zur Anwendung kommen.