



Studierendenrat Evangelische Theologie

Die Vollversammlung

Antidiskriminierungsvorschrift des Studierendenrats Evangelische Theologie

Beschlossen auf der ordentlichen VV 2017-02 des SETh am 11. Juni 2017 in Rostock.
Geändert auf der ordentlichen VV Nr. 2020-01 des SETh vom 17. – 19 Januar in Göttingen.

Jeweils mit einer absoluten Mehrheit der auf der VV anwesenden stimmberechtigten Delegierten.

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Anwendungsbereich.....	1
§ 2 Ziele.....	1
§ 3 Antidiskriminierungsbeauftragte	2
§ 4 Maßnahmen gegen strukturelle Diskriminierung	2
§ 5 Maßnahmen gegen verdeckte Diskriminierung.....	2
§ 6 Maßnahmen gegen akt. Diskriminierung auf Vollversammlungen	3
§ 7 Maßnahmen gg. aktive Diskriminierung auf Sitzungen der Gremien und Organe des SETh	3
§ 8 Umsetzung und Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsvorschrift	4
§ 9 Änderung der Antidiskriminierungsvorschrift.....	4
§ 10 Übergangsbestimmungen, Außer- und Inkrafttreten	4

§ 1 Anwendungsbereich

Die nachfolgenden Regelungen verpflichten alle Organe und Gremien des SETh unmittelbar.

§ 2 Ziele

1. Die verstärkte Beteiligung von Menschen aus historisch, politisch oder gesellschaftlich benachteiligten Personengruppen betrachtet der SETh als notwendiges, wenn auch nicht hinreichendes, Mittel zur gleichberechtigten gesellschaftlichen Partizipation.
2. Insbesondere die Ergebnisgleichheit bei der Einbindung in die Arbeit von Organen und Gremien des SETh von Menschen unter anderem nach den Kategorien Gender, Behinderung und chronischer Krankheit, Ethnie und Staatsangehörigkeit, sexueller Orientierung und Identität, Alter und sozialem Status ist für den SETh ein wichtiges Ziel, dessen Umsetzung die Antidiskriminierungsbeauftragten begleiten sollen.
3. Der SETh versteht unter Diskriminierung die Unterscheidung, die Einschränkung, die Trennung, die Ablehnung, die Ausgrenzung und den Ausschluss von Menschen aufgrund bestimmter gruppenbezogener Merkmale. Sie basiert auf einem asymmetrischen Machtverhältnis und wirkt als Form der Unterdrückung. Dem SETh ist bewusst, dass Diskriminierung ein multidimensionales Phänomen ist, das entsprechend beachtet und bekämpft werden muss.
4. Im SETh sind alle Menschen unabhängig von ihrer Überzeugung gleichwertig, ihre Meinungen werden geachtet, sofern sie nicht gegen Bestimmungen dieser Vorschrift verstoßen.
5. Minderheiten sind für den SETh wichtiger Bestandteil einer offenen Debattenkultur. Ihnen wird mit Respekt begegnet.

Studierendenrat

Evangelische Theologie

§ 3 Antidiskriminierungsbeauftragte

1. Die Vollversammlung wählt jährlich zwei Antidiskriminierungsbeauftragte, das Nähere regelt §11.5 der Geschäftsordnung

§ 4 Maßnahmen gegen strukturelle Diskriminierung

1. Zur Erreichung dieser Ziele werden strukturelle Hindernisse für die Beteiligung nach Möglichkeit vermieden oder abgebaut. Insbesondere haben das LG und die Antidiskriminierungsbeauftragten dafür Sorge zu tragen, dass

a. möglichst

(I) Veranstaltungen, Treffen usw. in rollstuhlgerechten und barrierearmen Räumen stattfinden,

(II) rollstuhlgerechte Zugänge gekennzeichnet sind,

(III) notwendige technische Gerätschaften (z.B. Mikrophone) und Materialien auch für Rollstuhlfahrer*innen erreichbar sind und

b. bei Bedarf möglichst

(I) schriftliche Publikationen des SETh auf Band gesprochen werden, oder in digitalisierter Form für Blinde oder Sehbehinderte bereitgestellt werden,

(II) bei Veranstaltungen, Treffen usw. Gebärdendolmetscher*innen eingesetzt werden und

(III) bei Vollversammlungen eine Kinderbetreuung vorhanden ist.

2. Wenn eine anwesende Person die Gefahr einer strukturellen Diskriminierung wahrnimmt, kann auf Antrag ein Plenum von Personen aus Gruppen, die strukturelle Diskriminierung erfahren, einberufen werden. Diesem Antrag muss stattgegeben werden. Die anwesenden Delegierten, die sich in einer Minderheitenrolle sehen, bilden das Plenum von Personen aus Gruppen, die strukturelle Diskriminierung erfahren. Parallel zu diesem Plenum findet ein zweites Plenum zum gleichen Gegenstand statt. Nach dem Beschluss für ein Plenum von Personen aus Gruppen, die strukturelle Diskriminierung erfahren, soll das Thema dem anderen Plenum mitgeteilt werden. Die Plenarsitzungen sollen eine Dauer von 30 Minuten nicht überschreiten. Es kann einmalig mit einfacher Mehrheit der anwesenden Personen eines Plenums um maximal eine Stunde verlängert werden. Die Plena müssen unabhängig voneinander über die benötigte Sitzungszeit beschließen dürfen.

§ 5 Maßnahmen gegen verdeckte Diskriminierung

1. Alle Entscheidungen zur inneren Organisation des SETh sind daraufhin zu überprüfen, ob als Konsequenz dieser Entscheidungen (ggf. nicht intendierte) Ausschlüsse von bestimmten Personengruppen produziert werden. Eine solche Begutachtung ist durch die Antidiskriminierungsbeauftragten zu gewährleisten; ersatzweise vom LG.

Studierendenrat

Evangelische Theologie

2. Den Antidiskriminierungsbeauftragten ist zu Vollversammlungen die

Möglichkeit einzuräumen, zu satzungsändernden und strukturellen Anträgen Stellung zu nehmen.

§ 6 Maßnahmen gegen aktive Diskriminierung auf Vollversammlungen

1. In der Vorbereitung der Vollversammlung unterstützen die Antidiskriminierungsbeauftragten die ausrichtende Basis bei der Umsetzung der Antidiskriminierungsvorschrift. Insbesondere sind sie ansprechbar für die Erstellung von Readern zur Vollversammlung, die Fragen der Infrastruktur und Versorgung vor Ort, Fragen der Barrierefreiheit und der Bereitstellung von geschlechtergerechter Infrastruktur klären.

2. Auf Vollversammlungen des SETH ist die Anwesenheit von Antidiskriminierungsbeauftragten zu gewährleisten. Sollte kein*e Antidiskriminierungsbeauftragte*r anwesend sein, übernimmt deren Aufgabe ein Mitglied der Sitzungsleitung. Diese stehen als Ansprechpartner*innen bei Diskriminierungs- und Ausschlusserfahrungen und -befürchtungen zur Verfügung.

3. Die Antidiskriminierungsbeauftragten sollen eng mit der Sitzungsleitung zusammenarbeiten.

4. Die Antidiskriminierungsbeauftragten erarbeiten Regeln zum guten Umgang, die von der VV verabschiedet werden. Diesen Regeln muss während der elektronischen Anmeldung der Delegierten für eine Vollversammlung zugestimmt werden. Für die Einhaltung dieser Regeln sorgen im Plenum die Mitglieder der Sitzungsleitung und während der übrigen Vollversammlung die anwesenden Antidiskriminierungsbeauftragten.

5. Die Antidiskriminierungsbeauftragten haben Acht darauf zu geben, dass während der Vollversammlungen des SETH die Redeanteile gleichwertig verteilt werden, um einer Gefahr von Diskriminierung vorzubeugen.

6. Auf Vollversammlungen ist eine Möglichkeit für Teilnehmer*innen zu schaffen, anonymisiert diskriminierende Vorfälle und Übergriffe melden zu können.

7. Wird ein Fall aktiver Diskriminierung während oder am Rande einer Vollversammlung bekannt, gehen die Antidiskriminierungsbeauftragten zunächst auf die von dem Vorfall betroffenen Personen zu und erfragen die Bedürfnisse dieser Personen. Sofern die*der Betroffene*n das wünschen, treten dann die Antidiskriminierungsbeauftragten, und gegebenenfalls die Sitzungsleitung, zu einer Beratung zum Umgang mit dem Vorfall zusammen. Bei dieser Beratung sind die Bedürfnisse der Betroffenen besonders zu berücksichtigen. Die Ergebnisse dieser Beratung sind, sofern es den Bedürfnissen der Betroffenen entspricht, der Vollversammlung mitzuteilen.

§ 7 Maßnahmen gegen aktive Diskriminierung auf Sitzungen der Gremien und Organe des SETH

Die folgenden Bestimmungen gelten für Sitzungen und Treffen von Gremien und Organen des SETH außerhalb der Vollversammlung.

1. Den Antidiskriminierungsbeauftragten soll die Möglichkeit gegeben werden auf je einer Sitzung bzw. Treffen der jeweiligen Gremien bzw. Organe anwesend zu sein und den Mitgliedern dieser ihre Arbeit vorzustellen oder von dieser zu berichten.

2. Die Antidiskriminierungsbeauftragten sollen während der Sitzungen bzw. Treffen erreichbar sein.

§ 8 Umsetzung und Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsvorschrift

1. Die Antidiskriminierungsbeauftragten sorgen mit Unterstützung des LG für die Bekanntmachung und Umsetzung der Antidiskriminierungsvorschrift.
2. Die Antidiskriminierungsbeauftragten berichten auf jeder Vollversammlung über ihre laufende Arbeit und über die Umsetzung der Antidiskriminierungsvorschrift.
3. Die Antidiskriminierungsbeauftragten erarbeiten bei Bedarf Verbesserungen und Erweiterungen der Antidiskriminierungsvorschrift und legen diese der Vollversammlung fristwährend zum Beschluss vor. Weitere Organe und Gremien können in die Überarbeitung der Vorschrift miteinbezogen werden.
4. Um die Umsetzung der vorliegenden Vorschrift in die programmatische Arbeit des SETh einzubinden, können die Antidiskriminierungsbeauftragten im Arbeitsprogramm mit Aufträgen betraut werden.
5. Das LG trägt dafür Sorge, dass die Umsetzung der Antidiskriminierungsvorschrift möglichst nicht durch die Haushaltslage gefährdet wird.

§ 9 Übergangsbestimmungen, Außer- und Inkrafttreten

- 9.1.** Anträge auf Änderung dieser Antidiskriminierungsvorschrift müssen wenigstens sechs Wochen vor Beginn der VV schriftlich beim LG und den Antidiskriminierungsbeauftragten eingehen. Das LG nimmt einen Tagesordnungspunkt „Änderung der Antidiskriminierungsvorschrift“ auf seinen Tagesordnungsvorschlag auf und teilt allen Basen mit der Einladung den Antrag im Wortlaut mit. Ein Antrag auf Änderung der Antidiskriminierungsvorschrift bedarf der Mehrheit Absoluten Mehrheit der Stimmen um beschlossen zu werden.
- 9.2.** Die Antidiskriminierungsbeauftragten nehmen zu jedem Änderungsantrag dieser Antidiskriminierungsvorschrift schriftlich Stellung und geben eine Beschlussempfehlung ab. Diese Stellungnahme und Beschlussempfehlung sind gemeinsam mit dem Antrag allen Basen mit der Einladung zuzusenden.

§ 10 Übergangsbestimmungen, Außer- und Inkrafttreten

Diese Antidiskriminierungsvorschrift tritt mit ihrer Verabschiedung in Kraft. Sie tritt außer Kraft, wenn die Vollversammlung des SETh mit mindestens der Mehrheit von zwei Dritteln der Stimmen eine neue Antidiskriminierungsvorschrift beschließt.