

Antidiskriminierungsvorschrift des fzs e.V.

§1 Anwendungsbereich

Die nachfolgenden Regelungen verpflichten alle Organe und Gremien des Verbandes unmittelbar. Alle Empfänger*innen zweckgebundener Mittel des fzs werden auf die Antidiskriminierungsvorschrift hingewiesen und müssen die Ziele dieser Vorschriften beachten. Ist die Umsetzung der Ziele der Antidiskriminierungsvorschrift nicht sicher gestellt, kann die jeweilige Veranstaltung, das Treffen, usw. nicht durch Mittel des fzs finanziert oder finanziell sichergestellt werden. Ausnahmen können durch die Mitgliederversammlung, den Ausschuss der Student*innenschaften oder in dringenden Fällen durch den Vorstand genehmigt werden. Die Anträge bedürfen einer 2/3 Mehrheit.

§2 Ziele

(1) Die verstärkte Beteiligung von Menschen aus historisch, politisch oder gesellschaftlich benachteiligten Personengruppen betrachtet der fzs als notwendiges, wenn auch nicht hinreichendes Mittel zur gleichberechtigten gesellschaftlichen Partizipation.

(2) Insbesondere die Ergebnisgleichheit bei der Einbindung in die Verbandsarbeit 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 fzs ein wichtiges Ziel.

(3) Der fzs 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 fzs ist bewusst, dass Diskriminierung ein multidimensionales Phänomen ist, das entsprechend beachtet und bekämpft wird.

(4) Im fzs sind alle Menschen unabhängig von ihrer Überzeugung gleichwertig, ihre Meinungen werden geachtet, sofern sie nicht gegen Bestimmungen dieser Vorschrift verstoßen.

(5) Politische Minderheiten sind für den fzs wichtiger Bestandteil einer offenen Debattenkultur. Ihnen wird mit Respekt begegnet. Unabhängig davon bleiben die Unvereinbarkeitsbeschlüsse des fzs bestehen.

§3 Antidiskriminierungsbeauftragte

(1) Die Mitgliederversammlung wählt jährlich mindestens vier

Antidiskriminierungsbeauftragte, darunter müssen mindestens zwei Frauen sein.

(2) Das Frauen- und das Queerplenum sind für je eine*n Antidiskriminierungsbeauftragte*n vorschlagsberechtigt. Sollten die vorgeschlagenen Kandidat*innen gewählt werden, sind diese Beauftragten im Besonderen, aber nicht ausschließlich, für die Belange dieser Gruppen verantwortlich.

(2) Falls nicht mehr als vier Personen gewählt sein sollten, kann der Ausschuss der Student*innenschaften Antidiskriminierungsbeauftragte so lange nachwählen, bis vier Personen gewählt sind.

(3) Die Amtszeit der Antidiskriminierungsbeauftragten endet mit der jährlichen Neuwahl der Antidiskriminierungsbeauftragten. Außerdem endet die Amtszeit durch

- a) Rücktritt,
- b) Abwahl durch die Mitgliederversammlung,
- c) Tod,
- d) die Verletzung der besonderen Pflichten des Amtes und
- e) Mitgliedschaften im Sinne des Unvereinbarkeitsbeschlusses.

(4) Vor Handlungen nach den Punkten b, d und e soll der betroffenen Person die Möglichkeit zur Stellungnahme gegeben werden. Feststellungen nach Punkt d und e trifft die Mitgliederversammlung, der Ausschuss der Student*innenschaften oder in dringenden Fällen der Vorstand.

(5) Eine zweimalige Wiederwahl ist möglich. Eine vierte Amtszeit kann mit einer 2/3-Mehrheit der Stimmen zugelassen werden.

(6) Die Aufgaben der Antidiskriminierungsbeauftragten ergeben sich aus der Antidiskriminierungsvorschrift und gegebenenfalls dem Arbeitsprogramm.

§4 Maßnahmen gegen strukturelle Diskriminierung

(1) Zur Erreichung dieser Ziele werden strukturelle Hindernisse für die Beteiligung konsequent vermieden oder abgebaut. Insbesondere haben der Vorstand und die Antidiskriminierungsbeauftragten dafür Sorge zu tragen, dass

a) grundsätzlich

(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

(iv) auf Mitgliederversammlungen eine Kinderbetreuung vorhanden ist und

b) bei Bedarf

(i) schriftliche Publikationen des fzs auf Band gesprochen werden, in Braille oder in digitalisierter Form für Blinde oder Sehbehinderte bereitgestellt werden,

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

(iii) bei Veranstaltungen nach §§6 und 7 eine Kinderbetreuung vorhanden ist.

(2) In der Satzung und ihren Ergänzungsordnungen sind Regelungen dafür zu schaffen, Menschen aus strukturell benachteiligten Personengruppen gemäß §2 Abs. 1 einen vereinfachten Zugang zu Organen und Gremien des Verbandes zu gewähren.

(3) Änderungen an den Regelungen nach (2) sollen von den Antidiskriminierungsbeauftragten begleitet werden. Insbesondere sind die Antidiskriminierungsbeauftragten aufgefordert, zu Anträgen zur Änderung dieser Regelungen Stellung zu nehmen.

§5 Maßnahmen gegen verdeckte Diskriminierung

(1) Alle Entscheidungen zur inneren Organisation des Verbandes 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 Vorstand.

(2) Den Antidiskriminierungsbeauftragten ist zu Mitgliederversammlungen und gegebenenfalls zu Sitzungen des Ausschusses der Student*innenschaften die Möglichkeit einzuräumen, zu satzungsändernden und strukturellen Anträgen Stellung zu nehmen.

§6 Maßnahmen gegen aktive Diskriminierung auf Mitgliederversammlungen

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

(2) Auf Mitgliederversammlungen des fzs 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) Zu Beginn jeder Mitgliederversammlung des fzs werden Regeln zum guten Umgang erläutert und miteinander aufgestellt. Dies sollen die Antidiskriminierungsbeauftragten vorbereiten; ersatzweise die Sitzungsleitung oder der Vorstand. Für die Einhaltung dieser Regeln sorgen im Plenum die Mitglieder der Sitzungsleitung und während der übrigen Mitgliederversammlung die anwesenden Antidiskriminierungsbeauftragten.

(5) Die Antidiskriminierungsbeauftragten haben dafür Sorge zu tragen, dass auf Mitgliederversammlungen die Redezeitanteile und die Wortmeldungsanteile der jeweiligen Gruppen, nach denen die Redner*innenliste aufgeteilt ist, mitgeschrieben werden. Diese Daten werden von den Antidiskriminierungsbeauftragten nach der Mitgliederversammlung ausgewertet. Eine kurze Auswertung sind dem Bericht zur Mitgliederversammlung des Vorstands anzufügen.

(6) Auf Mitgliederversammlungen ist eine Möglichkeit einzurichten, um Teilnehmer*innen in die Lage zu versetzen, anonymisiert diskriminierende Vorfälle und Übergriffe zu melden.

(7) Auf jeder Mitgliederversammlung soll ein Workshop zum Thema Antidiskriminierungsarbeit stattfinden. Dieser wird durch die Antidiskriminierungsbeauftragten mit Unterstützung des Vorstandes geplant.

(8) Wird ein Fall aktiver Diskriminierung während oder am Rande einer Mitgliederversammlung 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 Mitgliederversammlung mitzuteilen.

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

Die folgenden Bestimmungen gelten für Sitzungen und Treffen von Gremien und Organen des fzs außerhalb der Mitgliederversammlung.

(1) Die Antidiskriminierungsbeauftragten sollen wenigstens auf je einer Sitzung bzw. Treffen der jeweiligen Gremien bzw. Organe anwesend sein und den Mitgliedern dieser ihre Arbeit vorstellen.

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

(3) Auf Verlangen eines Organs bzw. Gremiums organisieren die Antidiskriminierungsbeauftragten einen Workshop zum Themenbereich Antidiskriminierungsarbeit für ein Treffen bzw. eine Sitzung.

(4) Wird ein Fall aktiver Diskriminierung während oder am Rande einer Sitzung oder eines Treffens 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 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, dem betroffenen Gremium bzw. Organ und dem Vorstand mitzuteilen.

§8 Maßnahmen gegen aktive Diskriminierung auf Veranstaltungen des fzs

Die folgenden Bestimmungen beziehen sich auf Veranstaltungen des fzs, die weder durch §6 noch §7 abgedeckt sind.

(1) Es soll mindestens ein*e Antidiskriminierungsbeauftragte*r auf Veranstaltungen des fzs wenigstens zeitweise anwesend sein.

(2) Zu Beginn der Veranstaltung stellen die anwesenden Antidiskriminierungsbeauftragten Regeln zum guten Umgang vor oder gemeinsam mit den Teilnehmer*innen auf. Sollte kein*e Antidiskriminierungsbeauftragte*r anwesend sein, übernimmt diese Aufgabe nach Rücksprache mit den Antidiskriminierungsbeauftragten eine der anwesenden Personen, die mit der Organisation der Veranstaltung betraut ist. Diese Person ist zugleich die Vertrauensperson während der Veranstaltung.

(3) Wenigstens ein*e Antidiskriminierungsbeauftragte soll während der Veranstaltung erreichbar sein.

(4) Wird ein Fall aktiver Diskriminierung während oder am Rande einer Veranstaltung bekannt, gehen die anwesenden Antidiskriminierungsbeauftragten oder die Vertrauensperson 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 Vertrauensperson 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, den Teilnehmer*innen der Veranstaltung und dem zuständigen Vorstandsmitglied mitzuteilen. Auf Wunsch der Betroffenen können die anwesenden Antidiskriminierungsbeauftragten bzw. die Vertrauensperson auch damit betraut werden, in die Veranstaltung einzugreifen, um weiterem diskriminierenden und übergriffigen Verhalten entgegenzuwirken.

(5) Veranstaltungen des fzs können mit einer Ausschlussklausel nach §6 Abs. 1 des Versammlungsgesetzes versehen werden.

§9 Politische Minderheiten

(1) Zur Koordinierung und Verfolgung der politischen Interessen von Minderheiten unter den Mitgliedern können auf Antrag eines Mitglieds und müssen auf Verlangen von fünf Mitgliedern Veranstaltungen zum einem speziellen Thema durchgeführt werden. Diese Veranstaltungen können auch mit anderen Inhalten verknüpft werden.

(2) Bei Diskriminierungen auf Veranstaltungen des fzs können Anwesende gruppenspezifische Plena einberufen um einen Diskussionsraum zu schaffen. Eine Unterbrechung der Veranstaltung ist nicht zwingend nötig.

§10 Weitere Maßnahmen

Mindestens einmal jährlich führt der Verband eine Veranstaltung zum Themenkomplex Antidiskriminierung durch. Die inhaltliche Ausgestaltung dieser Veranstaltung übernehmen die Antidiskriminierungsbeauftragten; ersatzweise der Vorstand. Diese Veranstaltung kann auch mit anderen Inhalten verknüpft werden. Weitere Veranstaltungen und Maßnahmen ergeben sich aus dem Arbeitsprogramm.

§11 Umsetzung und Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsvorschrift

(1) Die Antidiskriminierungsbeauftragten sorgen mit Unterstützung des Vorstandes für die Bekanntmachung und Umsetzung der Antidiskriminierungsvorschrift.

(2) Die Antidiskriminierungsbeauftragten berichten auf jeder Mitgliederversammlung über ihre laufende Arbeit.

(3) Die Mitgliederversammlung befasst sich mindestens einmal jährlich mit der Umsetzung der Antidiskriminierungsvorschrift. Hierzu legen der Vorstand und die Antidiskriminierungsbeauftragten einen gemeinsamen Bericht vor. Weitere Organe und Gremien können miteinbezogen werden.

(4) Die Antidiskriminierungsbeauftragten erarbeiten Verbesserungen und Erweiterungen der Antidiskriminierungsvorschrift und legen diese fristwährend der Mitgliederversammlung in

der Regel mindestens ein Mal im Jahr zum Beschluss vor. Das Ausbleiben der Vorlage muss der Mitgliederversammlung im Rahmen des Berichtes der Antidiskriminierungsbeauftragten begründet werden. Weitere Organe und Gremien können in die Überarbeitung der Vorschrift miteinbezogen werden.

(5) Um die Umsetzung der vorliegenden Vorschrift in die programmatische Arbeit des fzs einzubinden, können die Antidiskriminierungsbeauftragten im Arbeitsprogramm mit Aufträgen betraut werden.

(6) Der Vorstand trägt dafür Sorge, dass die Umsetzung der Antidiskriminierungsvorschrift den Haushaltsausgleich nicht gefährdet und die Räumlichkeiten des fzs barrierefrei gestaltet werden.

§12 Uebergangsbestimmungen, Außer- und Inkrafttreten

(1) Die Ämter der Frauen- und Queerbeauftragten sowie sonstiger Beauftragten, die für benachteiligte Gruppen im fzs existieren, aber nicht in der Antidiskriminierungsvorschrift genannt werden, werden aufgelöst. Personen, die noch ein solches Amt bekleiden, führen ihre Amtszeit als Antidiskriminierungsbeauftragte zu Ende und werden entsprechend in die Arbeit eingebunden.

(2) Diese Antidiskriminierungsvorschrift tritt mit ihrer Verabschiedung in Kraft, Gleichzeitig tritt die bisher gültige Antidiskriminierungsvorschrift außer Kraft.