



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes



Leitfaden: Diskriminierungsschutz an Hochschulen

Ein Praxisleitfaden für Mitarbeitende im Hochschulbereich

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Interessierte,

sich gegen Diskriminierung einzusetzen, bringt uns alle weiter. Die Studierenden und Mitarbeitenden ernst nehmen und sich gegen Benachteiligungen einsetzen – das steigert die Glaubwürdigkeit und Attraktivität der eigenen Institution. Wer, wenn nicht die Hochschulen, sollte die ungehinderte Nutzung des Menschenrechts auf Bildung fördern?



Wir alle wissen: Diskriminierung findet statt, wenn auch meistens unbewusst und eher subtil. In vielen Lehreinrichtungen wird das aber kaum thematisiert. Zu groß ist oft die Angst vor Mehrarbeit oder gar einer Rufschädigung, wenn offensiv über das Thema gesprochen wird.

Mit dem Modellprojekt „Diskriminierungsfreie Hochschule. Mit Vielfalt Wissen schaffen“ von 2010 bis 2012 haben wir gemeinsam mit elf Hochschulen beispielhafte Wege erarbeitet, um strukturelle und direkte Diskriminierungen abzubauen. Dieser Praxisleitfaden liefert konkrete, umsetzbare Vorschläge für eine erfolgreiche Antidiskriminierungsarbeit im akademischen Bereich.

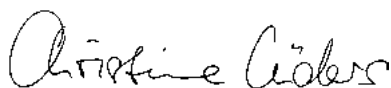
Dass Handeln geboten ist, zeigt auch der 2013 erschienene Bericht der Antidiskriminierungsstelle an den Deutschen Bundestag. Er macht unter anderem deutlich, wie sehr die „soziale Herkunft“ Bildungschancen prägt.

Viele Jugendliche fallen bereits vor der Hochschulreife durch das Raster struktureller und institutioneller Diskriminierung. Umso mehr sollten es sich Hochschulen aber zur Aufgabe machen, diejenigen mit voller Kraft zu unterstützen, die Benachteiligungen erfahren: besonders auch Studierende aus sozial benachteiligten Familien, mit Migrationshintergrund oder mit Behinderung.

Es gibt viele Wege, das Thema anzupacken: sei es durch Quoten, Stipendien, Aufklärungsarbeit, die Einrichtung von Beschwerdestellen oder die Umsetzung von Barrierefreiheit.

Dieser Leitfaden wird Ihnen helfen, passende Ansatzpunkte für Ihre Hochschule zu finden. Wir hoffen, dass die vielen Beispiele von Universitäten weiter Schule machen, die bereits erfolgreich Antidiskriminierungsmaßnahmen eingeführt haben.

Mit herzlichen Grüßen



Christine Lüders
Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Inhalt

Übersicht	5
1. Begriffsklärung: Was versteht die Antidiskriminierungsstelle des Bundes unter Diskriminierung?	8
1.1 Dimensionen der Diskriminierung	8
1.2 Ebenen der Diskriminierung	10
1.3 Schützenswerte Merkmale	11
1.4 Positive Maßnahmen (Nachteilsausgleiche)	12
1.5 Barrierefreiheit	12
1.6 Horizontaler Ansatz	13
2. Warum brauchen Hochschulen eine Strategie für den Diskriminierungsschutz?	14
2.1 Diskriminierungsschutz als Teil von Diversity-Strategien	14
2.2 Diskriminierungsrisiken an Hochschulen	15
2.3 Handlungserfordernisse für Hochschulen	18
3. Was können Hochschulen für Betroffene von Diskriminierung konkret tun?	20
3.1 Informationsmaterialien und -angebote für Betroffene	20
3.2 Erst- und Verweisberatung von Betroffenen	21
3.3 Einrichtung von Beschwerdestellen nach § 13 AGG	23
3.4 Präventive Maßnahmen	25
3.5 Diskriminierung identifizieren	26
3.6 Umsetzung und Planung positiver Maßnahmen	28
Anlage 1: Checkliste Beschwerdestelle nach § 13 AGG	32
Anlage 2: Dokumentation einer Beschwerde nach § 13 AGG	34
Anlage 3: Kurzinformation „Diskriminierung im Hochschulkontext: Was können Hochschulen tun?“ für Hochschulleitungen und Entscheidungsgremien	39
Diskriminierung im Hochschulkontext: Was können Hochschulen tun?	40
Anlage 4:	43
Webseiten	43
Literatur	44

Übersicht

Warum ein Praxisleitfaden zum Diskriminierungsschutz an Hochschulen?

Während das Thema „Diversity“ an Hochschulen an Bedeutung gewinnt, steht das Thema „Diskriminierungsschutz“ bisher noch eher selten im Fokus von Hochschulen. Verantwortliche im Hochschulbereich tun sich oft damit schwer, Diskriminierung bzw. Diskriminierungserfahrung als Problem anzuerkennen. Diskriminierung klingt für viele nach Absicht und Schuld und führt zu Verunsicherung. Oft wird zudem der Grund der Diskriminierung bei den benachteiligten Personen verortet.

Hochschulen stehen daher vor der Herausforderung, einen konstruktiven Umgang mit konkreten Diskriminierungserfahrungen von Mitarbeitenden und Studierenden zu finden. Diese Handreichung möchte erste Antworten auf folgende Fragen geben:

- Was können Hochschulen konkret für die von Diskriminierung betroffenen Studierenden und Beschäftigten tun? Welche Schutzpflichten haben Hochschulen?
- Wie können strukturelle Barrieren beim Zugang zum als auch im Verlauf von Studium, der wissenschaftlichen Karriere und Beschäftigung identifiziert und abgebaut werden?
- Was gilt es bei der Planung und Umsetzung positiver Maßnahmen zu beachten, um die Folgen bestehender oder erfolgter Benachteiligung zu kompensieren?

Für wen ist dieser Leitfaden?

Diese Handreichung richtet sich an Verantwortliche und Mitarbeitende im Hochschulbereich, die Instrumente anwenden möchten, um Diskriminierungsschutz umzusetzen. Sie enthält einführende Informationen, Checklisten und Tipps für

- die Hochschulleitung,
- Mitglieder des Akademischen Senats,
- das Dekanat,

- | den Personalrat und Interessenvertretungen,
- | Mitarbeitende der Hochschulverwaltung
- | und der Studierendenvertretung.

Sie alle können dazu beitragen, Diskriminierung aktiv zu bekämpfen und Betroffene bei der Inanspruchnahme ihrer Rechte zu unterstützen.

Was können Sie von dem Leitfaden erwarten?

Der Leitfaden enthält

- | eine Begriffsklärung in Teil 1,
- | eine Erläuterung der Handlungsnotwendigkeiten für Hochschulen in Teil 2,
- | eine Beschreibung konkreter Handlungsmöglichkeiten zum Schutz betroffener Personen in Teil 3,
- | eine Checkliste zur Einrichtung von Beschwerdestellen nach § 13 AGG in der Anlage 1,
- | eine Beispielvorlage zur Dokumentation einer Beschwerde in der Anlage 2,
- | eine Kurzinformation „Diskriminierung im Hochschulkontext: Was können Hochschulen tun?“ zur Information von Hochschulleitungen und Entscheidungsgremien in der Anlage 3,
- | eine Link- und Literaturliste in der Anlage 4.

Zum Hintergrund: das Projekt „Diskriminierungsfreie Hochschule“ – Indikatorik und Good-Practice-Beispiele zur Umsetzung von Diversity-Maßnahmen

Der Praxisleitfaden greift die Ergebnisse des zweijährigen Projektes „**Diskriminierungsfreie Hochschule – Mit Vielfalt Wissen schaffen**“ (2010–2012) auf. Ziel des Projektes war, Hochschulen darin zu unterstützen, Diskriminierung und Diskriminierungsmechanismen zu erkennen sowie Diversity-Strategien zu etablieren. An dem Projekt nahmen elf Partnerhochschulen teil, die in hochschulinternen Workshops und Fachgesprächen gemeinsam die Schlüsselprozesse von Hochschulen auf Diskriminierungsfaktoren und -risiken analysierten. Auftragnehmerin des Projektes war die Prognos AG.

Im Rahmen des Projektes wurde eine Indikatorik entwickelt, die die Hochschulen dabei unterstützen soll, Diskriminierung abzubauen und Gleichbehandlung zu fördern. Die Indikatorik lehnt sich an die Systematik der Qualitätssicherung und an das Instrument der Auditierung an. Mit der Indikatorik können beispielsweise Gleichstellungs- oder Diversity-Beauftragte überprüfen, wo ihre Hochschule steht und wo noch Handlungsbedarf vorhanden ist.

Die Indikatorik ist im **Endbericht zum Projekt** veröffentlicht, der auch eine Sammlung von Good-Practice-Beispielen enthält.¹

1 Heidrun Czock, Dominik Donges, Susanne Heinzelmann (Prognos AG): Endbericht zum Projekt „Diskriminierungsfreie Hochschule – Mit Vielfalt Wissen schaffen“, hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin 2012, http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Endbericht-Diskriminierungsfreie-Hochschule-20120705.pdf?__blob=publicationFile.

1.

Begriffsklärung: Was versteht die Antidiskriminierungsstelle des Bundes unter Diskriminierung?

Immer wieder bestehen Unsicherheiten im Umgang mit dem Begriff Diskriminierung. Oft werden fälschlicherweise unter Diskriminierung einzig Formen wie Belästigung oder Beleidigungen gefasst. Diskriminierung, synonym auch Benachteiligung, geht jedoch weit darüber hinaus.

1.1 Dimensionen der Diskriminierung

Diskriminierung ist die Benachteiligung von Menschen aufgrund eines schützenswerten Merkmals, wie beispielsweise des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, des Alters, einer Behinderung, der sexuellen Identität oder der Religion. Entscheidend für eine Benachteiligung ist das **Ergebnis**, nicht jedoch das Motiv (Absicht, Gedankenlosigkeit, allgemeine Verwaltungspraxis et cetera).

Eine Benachteiligung liegt vor, wenn Gleiches ungleich behandelt wird. Eine Benachteiligung liegt aber auch vor, wenn Menschen mit ungleichen Voraussetzungen gleich behandelt werden. Wir können hier zwischen unmittelbaren (direkten) und mittelbaren (indirekten) Diskriminierungsformen unterscheiden. Auch (sexuelle) Belästigungen stellen eine Diskriminierungsform dar.

Unmittelbare Diskriminierungen

Unmittelbar sind Benachteiligungen, wenn eine Person eine weniger günstige Behandlung als eine Vergleichsperson erfährt, erfahren hat oder erfahren würde und die Benachteiligung an eine geschützte soziale Kategorie anknüpft.

Beispiele

Eine Studentin wird für ein Auslandssemester abgelehnt, weil sie chronisch krank ist.

Aufgrund seines Alters kann sich ein Studienbewerber nicht für die Kunsthochschule bewerben. Die Altersgrenze liegt bei 30 Jahren.

Einer muslimischen Studentin wird an einer Hochschule das Tragen ihres Kopftuches verboten.

Nachdem seine eingetragene Lebenspartnerschaft bekannt wurde, wird einem Gastdozenten von der Hochschule, die sich in kirchlicher Trägerschaft befindet, gekündigt.

Mitglieder einer Berufungskommission zweifeln daran, dass eine Bewerberin auf eine ausgeschriebene Professur wegen ihrer zwei Kinder die Tätigkeit ausüben kann. Die Kommission entscheidet sich für einen männlichen Bewerber.

Mittelbare Diskriminierungen

Mittelbare Benachteiligungen sind scheinbar neutrale Verhaltensweisen, Vorschriften und Regelungen, die für alle gelten. In der Praxis wirken sich diese jedoch als Benachteiligung für bestimmte Gruppen aus. Diese kann mitunter sachlich gerechtfertigt sein.

Beispiele

Studierende mit Kindern an einem Universitätsklinikum stehen vor dem Problem, dass es keine Möglichkeit gibt, aufgrund der Krankheit des Kindes entschuldigt zu fehlen.

Ein jüdischer Student kann wegen seiner Religion nicht die Samstagsklausuren mitschreiben. Ausweichtermine werden ihm nicht angeboten.

Eine Studentin bittet um einen späteren Prüfetermin, da sie derzeit noch stillt. Dies wird ihr verweigert.

Einer Studentin im Rollstuhl ist in den Abendstunden und am Wochenende der Zugang zu den Räumlichkeiten der Hochschule versperrt, da aus Kostengründen der Strom für die Fahrstühle zu diesen Zeiten abgestellt wird.

(Sexuelle) Belästigung

Unter Belästigungen werden unerwünschte Verhaltensweisen verstanden, die eine Person wegen eines Merkmals einschüchtern, beleidigen oder erniedrigen und ein feindliches Umfeld schaffen oder bezwecken zu schaffen. Die sexuelle Belästigung ist eine spezifische Form der Belästigung.

Beispiele

Eine studentische Mitarbeiterin wird von einem wissenschaftlichen Mitarbeiter sexuell belästigt.

Wegen seiner Homosexualität wird ein Student von Professor_innen und Kommiliton_innen beleidigt.

Verweigerung angemessener Vorkehrungen

Mit der UN-Behindertenrechtskonvention erfährt der Diskriminierungsbegriff mit dem Konzept der angemessenen Vorkehrungen eine behinderungsspezifische Erweiterung. Angemessene Vorkehrungen sind notwendige und

Mehr Informationen zum Thema „Angemessene Vorkehrungen“ finden Sie auf der Webseite des Deutschen Instituts für Menschenrechte, www.institut-fuer-menschenrechte.de

geeignete Änderungen und Anpassungen, um zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt alle Menschenrechte ausüben können. Die Vorkehrungen dürfen keine unverhältnismäßige Belastung darstellen. Angemessene Vorkehrungen sind beispielsweise Assistenzen und Gebärdensprachdolmetschen, die Bereitstellung von Lehrmaterialien als barrierefreie elektronische Dateien für sehbehinderte Studierende, die Zulassung technischer Hilfsmittel, Prüfungsmodifikationen oder Zeit- und Fristverlängerungen. Die Verweigerung angemessener Vorkehrungen stellt demnach eine Diskriminierung dar.

Beispiele

Während des Studiums kann es wegen verschiedener behinderungsbedingter Gründe vorkommen, dass Studierende mit Behinderung sowohl für ihr Studium insgesamt als auch für konkrete Prüfungen oder Hausarbeiten längere Zeitvorgaben benötigen. Wird ihnen das nicht gewährt, kann dies eine Diskriminierung darstellen.

Ein schwerhöriger Student ist darauf angewiesen, dass die Dozent_innen während der Vorlesungen ein technisches Hilfsmittel tragen. Eine Dozentin weigert sich, dieses Hilfsmittel zu verwenden. Der Student kann daraufhin der Lehrveranstaltung nicht folgen. Dies ist besonders dramatisch, da es sich um eine Pflichtveranstaltung handelt.

Eine fast blinde Studentin benötigt für die Vorlesungen eine Begleitperson oder einen Blindenführhund. Die Hochschule gestattet nicht die Mitnahme des Blindenführhundes, auch eine Begleitperson will die Hochschule nicht zulassen.

Für alle Diskriminierungsformen gilt: Das Motiv oder ein Vorsatz ist nicht entscheidend. Entscheidend ist, ob im Ergebnis eine Benachteiligung vorliegt.

1.2 Ebenen der Diskriminierung

Benachteiligungen können durch das Handeln einzelner Menschen entstehen, aber auch durch das Handeln von Institutionen, wenn diese für ein diskriminierendes Verhalten oder einen diskriminierenden Zustand verantwortlich sind. Darüber hinaus können Benachteiligungen durch sprachliche und bildliche Darstellungen entstehen, wie zum Beispiel bei der Verwendung rassistischer oder sexistischer Begriffe. Diskriminierung kann aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes vor allem auf drei Ebenen stattfinden: der individuellen, der institutionellen und der gesellschaftlichen. Diese drei Ebenen sind nicht eindeutig voneinander zu trennen. **Antidiskriminierungsmaßnahmen sollten alle drei Ebenen als auch die verschiedenen Dimensionen der Diskriminierung im Blick haben.**

Individuelle (interaktionale) Ebene

Auf der individuellen oder interaktionalen Ebene bezieht sich Diskriminierung auf das Verhalten zwischen Individuen, das einzelne Personen ausgrenzt oder abwertet.

Institutionelle Ebene

Auf der institutionellen Ebene geschieht eine Diskriminierung durch das Handeln einer Organisation. Mit anderen Worten: Gesetze, Verordnungen, Handlungsanweisungen, aber auch institutionelle Routinen und die Organisationskultur sind für die Benachteiligung verantwortlich.

Gesellschaftliche Ebene

Diskriminierungen auf der gesellschaftlichen Ebene betreffen Vorstellungen, Bezeichnungen und Bilder. Zentral ist hier die Frage der Wissensproduktion. Diese Ideen und Bilder können durch Medien, Wissenschaftsliteratur und Lehrveranstaltungen und -konzepte transportiert werden, aber auch im alltäglichen Sprechen im Kreis der Kolleg_innen.

Strukturelle Diskriminierung

Institutionelle und strukturelle Diskriminierung werden häufig als zusammenhängende bzw. verknüpfte Konzepte verstanden. Bei der strukturellen Diskriminierung geht es um gesellschaftlich verfestigte Benachteiligungen aufgrund der asymmetrischen Verteilung von Anerkennung, Ressourcen und Chancen.

1.3 Schützenswerte Merkmale

Diskriminierungen geschehen aufgrund tatsächlicher oder zugeschriebener Merkmale, die gesellschaftlich als schützenswert gelten. Diese Merkmale sind ein wesentlicher Teil der Persönlichkeit, schwer bis nicht veränderbar und Bestandteil gesellschaftlicher Ungleichheitsverhältnisse.

Diskriminierung geschieht in der Regel nicht eindimensional, also nicht exklusiv auf ein Merkmal bezogen, sondern in komplexen Formen (mehrdimensional). So kann erst die Kombination mehrerer Merkmale zu einer Benachteiligung führen. Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) werden folgende Merkmale als schützenswert genannt:

- | Ethnische Herkunft und rassistische Zuschreibungen,
- | Geschlecht (umfasst auch Trans*- und Inter*Personen),
- | Religion oder Weltanschauung (umfasst auch Nichtzugehörigkeit zu einer Religion oder Weltanschauung),
- | Behinderung,
- | Lebensalter,
- | sexuelle Identität.

Darüber hinaus sind für den Hochschulbereich noch folgende Merkmale relevant:

- ! soziale Herkunft bzw. der soziale Status,
- ! chronische Krankheiten,
- ! Familienstatus.

Exkurs: „Soziale Kategorien“ anstatt „Merkmale“

Häufig wird auch der Begriff „soziale Kategorien“ anstatt „Diskriminierungsmerkmale“ verwendet. Mit dem Begriff „soziale Kategorien“ wird der Prozess der Kategorisierung und die Praxis der Zuschreibung von Merkmalen sowie deren Auf- und Abwertungen betont.

1.4 Positive Maßnahmen (Nachteilsausgleiche)

Positive Maßnahmen (Nachteilsausgleiche), im Englischen auch „affirmative action“ genannt, sind kompensatorische Maßnahmen, um eine vollständige und effektive Chancengleichheit für alle Mitglieder der Gesellschaft zu gewährleisten, die benachteiligt sind oder anderweitig die Folgen vergangener oder gegenwärtiger Diskriminierung zu erleiden haben. Positive Maßnahmen zielen demnach auf die Herstellung tatsächlicher Gleichstellung und sind für die Umsetzung eines effektiven Diskriminierungsschutzes unerlässlich.

Weiterführende Literatur:
ADS-Expertise „**Positive Maßnahmen zur Verhinderung oder zum Ausgleich bestehender Nachteile im Sinne des § 5 AGG**“

Beispiele für positive Maßnahmen

- ! *Mentor_innenprogramme für benachteiligte Zielgruppen*
- ! *Einführung einer Geschlechterquote in Selbstverwaltungsgremien, Berufungsausschüssen und im Hochschulrat*
- ! *Quoten für benachteiligte Gruppen beim Zugang zum Studium oder zu Qualifikations- und Ausbildungsstellen*
- ! *Gezielte Informationsveranstaltungen und -angebote für benachteiligte Personengruppen*
- ! *Stipendien für benachteiligte Personengruppen*
- ! *Durchführung von Diversity-Trainings*

1.5 Barrierefreiheit

Barrierefrei sind zum Beispiel Gebäude, Verkehrs- und Kommunikationsmittel, wenn sie für Menschen mit Behinderungen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind.

Mehr Informationen zum Thema „Barrierefreiheit“ finden Sie auf der Webseite des Bundeskompetenzzentrums Barrierefreiheit, www.barrierefreiheit.de

1.6 Horizontaler Ansatz

Der Begriff horizontaler Ansatz bezieht sich auf die genannten sozialen Diskriminierungskategorien und bedeutet, dass die verschiedenen Kategorien gleichermaßen schutzwürdig sind. Damit wird eine Hierarchisierung von Diskriminierungsmerkmalen bzw. Betroffenenengruppen verhindert. Grundlage des horizontalen Ansatzes sind die Menschenrechte. Der Fokus auf Gemeinsamkeiten bedeutet aber nicht, dass die Spezifika von Diskriminierungsformen und -erfahrungen der einzelnen Betroffenenengruppen nicht mehr deutlich wahrgenommen werden. Der Ansatz muss daher als Ergänzung, nicht als Ersatz zur notwendigen zielgruppenspezifischen Antidiskriminierungsarbeit gesehen werden.

2.

Warum brauchen Hochschulen eine Strategie für den Diskriminierungsschutz?

Eine Übersicht zu Diversity-Projekten im Hochschulbereich können Sie dem **Endbericht zum Projekt „Diskriminierungsfreie Hochschule“** entnehmen.

Vermehrt widmen sich Hochschulen dem Thema Diversity. Die zunehmende Aufmerksamkeit der Thematik im Hochschulbereich spiegelt sich in verschiedenen aktuellen Projekten wider. Die Auseinandersetzung mit dem Thema „Diskriminierungsschutz“ steht aber bisher eher selten im Fokus von Hochschulen. Hier bestehen viele Unsicherheiten, welche konkreten Maßnahmen genau eine Strategie zum Diskriminierungsschutz umfassen sollte und welche – auch rechtlichen – Handlungserfordernisse für Hochschulen bestehen.

2.1 Diskriminierungsschutz als Teil von Diversity-Strategien

Diversity umfasst als Konzept die Vielfalt aller Menschen und bezieht sich wesentlich auf die sechs im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) berücksichtigten Merkmale Alter, Behinderung, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion/Weltanschauung und sexuelle Identität. Diversity bezeichnet dabei

Weiterführende Literatur:

ADS-Handreichung
„Diversity-Prozesse in und durch Verwaltungen anstoßen: von merkmalspezifischen zu zielgruppenübergreifenden Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit“, mehr Materialien, unter anderem zur Umsetzung von Diversity-Maßnahmen, finden Sie auf der **Webseite der ADS**.

- ein menschenrechtlich orientiertes Verständnis von Vielfalt, das auf gleiche Rechte abzielt und die Vielfalt und Komplexität von Menschen und ihren Lebenslagen berücksichtigt;
- einen Perspektivwechsel vom problemzentrierten hin zu einem ressourcenorientierten Verständnis von Zielgruppen;
- ein Organisations- und Personalentwicklungsinstrument, das zu höherer Effizienz und Kreativität in Arbeitsprozessen, besserer Zielgruppenorientierung und mehr sozialer Gerechtigkeit führt.

Unter dem Dach „Diversity“ können unterschiedliche gleichstellungspolitische Initiativen und Maßnahmen zusammengefasst werden, so beispielsweise:

- das Gender Mainstreaming und andere Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern,
- die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie,

- I die Inklusion von Menschen mit Behinderungen und das Disability Mainstreaming,
- I interkulturelle Öffnung bzw. interkulturelles Mainstreaming und die Etablierung einer „Willkommenskultur“,
- I sowie Maßnahmen für Studierende aus Nichtakademiker_innen-Familien.

Diversity-Strategien sollten immer auch **Maßnahmen zum Diskriminierungsschutz** miteinbeziehen. Die Perspektive „Diskriminierungsschutz“ geht dabei von einem **rechtebasierten Verständnis** von Zielgruppen aus. Eine Diskriminierungsschutz-Strategie zielt hier

- I auf eine **effektive Umsetzung von Antidiskriminierungsrechten** sowie die **Herstellung von Bedingungen (Gesetzen, Regeln, Einrichtungen, Maßnahmen), die die Inanspruchnahme der Rechte von Betroffenen gewährleisten und das Empowerment benachteiligter Personengruppen fördern (siehe 3.1 bis 3.4);**
- I auf die **Identifikation von – insbesondere strukturellen bzw. mittelbaren – Diskriminierungen** sowie von Barrieren, die die **Ausübung gleicher Rechte behindern (siehe 3.5);**
- I auf die **Durchführung aktiver, kompensatorischer, sogenannter positiver Maßnahmen, um Chancengleichheit und Gleichstellung zu erreichen sowie bestehende Benachteiligungen oder die Folgen vergangener Benachteiligungen zu beseitigen (siehe 3.6).**

2.2 Diskriminierungsrisiken an Hochschulen

Diskriminierung stellt durchaus eine **Alltagserfahrung auch im Hochschulkontext** dar: Vielfältige Studien, wie unter anderem die PISA-Studie, weisen immer wieder auf die soziale Ungleichheit in Bezug auf **Zugangschancen** und die Realisierung von Übergängen im deutschen Bildungssystem hin und damit auch auf das Problem der strukturellen bzw. institutionellen Diskriminierung. Hochschulen stehen in diesem Zusammenhang zwar eher am Ende bereits erfolgter Selektionsprozesse, Bildungswege und -entscheidungen, müssen sich jedoch ebenfalls verstärkt den Fragen nach adäquaten, gerechten und kompensierenden Mechanismen und in diesem Zusammenhang einem diskriminierungsfreien und offenen Umgang stellen.²

² Heidrun Czock, Dominik Donges, Susanne Heinzelmann (Prognos AG): Endbericht zum Projekt „Diskriminierungsfreie Hochschule – Mit Vielfalt Wissen schaffen“, hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin 2012, http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Endbericht-Diskriminierungsfreie-Hochschule-20120705.pdf?__blob=publicationFile, S. 8 f.

Aber nicht nur die strukturelle Diskriminierung beim Zugang zum Studium stellt ein Problem dar. Auch im **Studienverlauf** berichten Studierende immer wieder über diskriminierende Äußerungen und diskriminierendes Verhalten seitens Kommiliton_innen, Dozierenden und Verwaltungsmitarbeitenden. Ebenso im **Campusleben** kann Diskriminierung für Studierende als auch für Hochschulmitarbeitende eine Rolle spielen: sei es bei der Wohnungssuche, bei Geschäften des alltäglichen Lebens, im Umgang mit Behörden und staatlichen Institutionen, im Übergang vom Studium zum Beruf oder in der Freizeit.

Die **Beratungsfälle der ADS** zeigen, dass die Diskriminierungen meistens von den Lehrkräften sowie von der Hochschulverwaltung ausgehen. Betroffen sind überwiegend Studierende bzw. Studienbewerber_innen. Alle Dimensionen der Diskriminierung sind unter den Beratungsfällen vertreten, in der Mehrheit der Fälle handelt es sich jedoch um unmittelbare (direkte) Formen der Diskriminierung.

Unter anderem berichteten Menschen mit Behinderungen oder chronischer Krankheit von

- | der Verweigerung angemessener Vorkehrungen und mittelbarer Diskriminierung, welche beim Zugang zum Studium und zu Lehrveranstaltungen sowie im Prüfungskontext vorkommen;
- | Barrieren beim Zugang zu weiterführenden Studiengängen bzw. eines Zweitstudiums aufgrund der Nichtbewilligung von Eingliederungshilfen.

Personen mit Migrationshintergrund berichteten der ADS von

- | rassistischen Bemerkungen vonseiten der Lehrkräfte und/oder Prüfer_innen in Lehrveranstaltungen und während Prüfungen oder in der Phase der Betreuung von Prüfungsarbeiten; das rassistische Verhalten geht mit einer schlechteren Benotung einher;
- | Mobbing und Belästigung durch Kommiliton_innen aufgrund der Sprache.

Weitere Beratungsanfragen betreffen

- | die Verweigerung des Zugangs zum Pflichtpraktikum von muslimischen Studentinnen mit Kopftuch;
- | die sexuelle Belästigung von Studierenden durch Lehrende;
- | sowie eine Altersbegrenzung zur Studienaufnahme an Kunsthochschulen.

Exkurs: Studienergebnisse zu Diskriminierungserfahrungen von Studierenden

Bislang liegen keine systematischen Daten über Diskriminierungserfahrungen von Studierenden an deutschen Hochschulen vor. Nur vereinzelt finden sich in Studien Hinweise über das Ausmaß von Diskriminierungserfahrungen. Im Rahmen der Studie „**Mobile Talente? Ein Vergleich der Bleibeabsichten internationaler Studierender in fünf Staaten der Europäischen Union**“ gaben für Deutschland 39,4 Prozent der befragten Master-Studierenden und Promovierenden aus Nicht-EU-Ländern an, Diskriminierung zu erfahren oder Vorurteilen begegnet zu sein, weil er/sie als ein_e Ausländer_in wahrgenommen wird.³ In einer **Umfrage der Ruhr-Universität Bochum**, bei der rund 13.000 Studentinnen an 16 Hochschulen befragt wurden, erklärten 54,7 Prozent – also fast jede zweite Befragte –, dass sie während des Studiums schon einmal eine sexuelle Belästigung erlebt haben. 9,8 Prozent der befragten Studentinnen fühlten sich durch die sexuelle Belästigung bedroht. Die Studie zeigt zudem, dass die Verursacher von sexueller Belästigung, Stalking und sexueller Gewalt während des Studiums zu gut einem Drittel (28,8 Prozent) im hochschulischen Umfeld zu finden sind.⁴

Die Universität **Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (CAU)** führte im Wintersemester 2010/2011 eine Befragung der Studierenden zu Diskriminierungserfahrungen durch. 15,3 Prozent der befragten Studierenden gab an, schon einmal diskriminiert worden zu sein und mehr als jede_r vierte_r Befragte_r (28,7 Prozent) erklärte, schon einmal beobachtet zu haben, dass andere diskriminiert werden. Die meisten Vorfälle von Diskriminierung ereigneten sich nach Angaben der Befragten in Lehrveranstaltungen (40 Prozent) bzw. im Lehrkontext (11,7 Prozent). In Bezug auf die Verursacher_innen der Diskriminierung gaben die befragten Studierenden an, dass diese zwar primär von anderen Kommiliton_innen ausgingen (41,9 Prozent), aber auch von Dozierenden (38,9 Prozent). Lediglich 1,3 Prozent der Studierenden, die sich diskriminiert fühlten, zeigten die Diskriminierung an bzw. meldeten sie offiziell. Ebenso nahmen auch nur 2,7 Prozent der Betroffenen professionelle Hilfe oder eine Beratung in Anspruch. Dies liegt vor allem daran, dass 84,8 Prozent aller Befragten keine Beratungsstellen oder Beauftragte_n an der CAU kennen, an die sie sich im Falle von Diskriminierung wenden können.⁵

- 3 Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) GmbH (Hg.): Mobile Talente? Ein Vergleich der Bleibeabsichten internationaler Studierender in fünf Staaten der Europäischen Union, Berlin 2012, http://www.svr-migration.de/content/wp-content/uploads/2012/04/Studie_SVR-FB_Mobile_Talente.pdf.
- 4 Thomas Feltes: Gender-based Violence, Stalking and Fear of Crime. Länderbericht Deutschland. EU-Projekt 2009–2011, Bochum 2012, http://vmrz0183.vm.ruhr-uni-bochum.de/gendercrime/pdf/gendercrime_country_report_germany_german.pdf.
- 5 Uta Klein, Fabian A. Rebitzer: Diskriminierungserfahrungen von Studierenden: Ergebnisse einer Erhebung, in: Diversity konkret gemacht. Wege zur Gestaltung von Vielfalt an Hochschulen, hg. v. Daniela Heitzmann, Uta Klein, Weinheim und Basel 2012, S. 118–136.

2.3 Handlungserfordernisse für Hochschulen

Hochschulen stehen in der Verantwortung, gleiche Zugangschancen zum Studium und der wissenschaftlichen Karriere sicherzustellen. Als Ort von Forschung und Lehre haben Hochschulen zudem die Aufgabe, Vielfalt und Diskriminierung zu thematisieren und für Vielfalt und Diskriminierung zu sensibilisieren. Als Ort der Kommunikation und Begegnung tragen Hochschulen außerdem Verantwortung dafür, Diskriminierung im Umgang miteinander abzubauen, Betroffene kompetent zu unterstützen und diskriminierendes Verhalten gegebenenfalls zu sanktionieren. In Hinblick auf den gesellschaftlichen Umgang mit Diskriminierung sind Hochschulen relevant, da sie zukünftige Führungskräfte ausbilden. Gelingt es, bereits an Hochschulen eine Kultur der Antidiskriminierung zu verankern, können die dort ausgebildeten zukünftigen Führungskräfte als Multiplikator_innen für einen fairen Umgang in der Arbeitswelt wirken.

Rechtliche Handlungserfordernisse

Für Hochschulen stellen sich aber auch rechtliche Handlungserfordernisse. So unterliegen Hochschulen in ihrer **Funktion als Arbeitgeberinnen** den Bestimmungen des **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)**. Für sie ergeben sich aus dem AGG unter anderem folgende Verbindlichkeiten und Rechte:

- I Schutzpflichten nach § 12 AGG:** Hochschulen müssen erforderliche Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen ergreifen. Dieser Schutz umfasst auch präventive Maßnahmen. Auch soll die Hochschule das Personal über Rechte und Pflichten informieren. Kommt eine Diskriminierung vor, müssen Hochschulen im Einzelfall von Instrumenten wie Abmahnungen, Versetzungen, Kündigungen oder Unterbindungen Gebrauch machen.
- I Beschwerdestelle und -verfahren nach § 13 AGG:** Hochschulen müssen eine Beschwerdestelle sowie ein Beschwerdeverfahren einrichten. Das AGG räumt den Beschäftigten ein umfassendes Beschwerderecht in Bezug auf Diskriminierungen ein.
- I Positive Maßnahmen nach § 5 AGG:** Hochschulen können positive, das heißt kompensatorische Maßnahmen ergreifen.

Bei **Benachteiligungen von Studierenden** ist das AGG nur dann anwendbar, wenn es sich um **private Hochschulen** handelt, die zivilrechtliche Verträge mit den Studierenden abschließen. Kommt eine Diskriminierung vor, können Studierende hier Ansprüche auf Unterlassung der Benachteiligung sowie auf Schadensersatz bzw. Entschädigung geltend machen. Bei öffentlich-rechtlichen Bildungsträgern findet das AGG hingegen für die Studierenden zwar über § 2 Absatz 1 Nummer 7 AGG Anwendung, enthält jedoch keine Rechtsfolgen.

Die **UN-Behindertenrechtskonvention** stärkt mit Artikel 24 Absatz 5 die Situation von Studierenden mit Behinderung, wonach „Menschen mit Behinderung ohne Diskriminierung und gleichberechtigt mit anderen Zugang zu allgemeiner Hochschulbildung, Berufsbildung, Erwachsenenbildung und lebenslangem Lernen haben“. Aus dem **Sozialgesetzbuch IX** ergeben sich unter anderem verschiedene Regelungen für Menschen mit Behinderungen. Das **Behindertengleichstellungsgesetz (BGG)** und entsprechende **Landesgesetze zur Gleichstellung behinderter Menschen** verpflichten die Wissenschaft zur Herstellung von Barrierefreiheit. Das **Hochschulrahmengesetz (HRG)** verpflichtet die Hochschulen dazu, Studierende mit Behinderung in ihrem Studium nicht zu benachteiligen sowie sicherzustellen, dass sie „die Angebote der Hochschule möglichst ohne fremde Hilfe in Anspruch nehmen können“ (HRG § 2 Absatz 4). Außerdem sind die Hochschulen angehalten, besondere Bedürfnisse von ausländischen Studierenden zu berücksichtigen (HRG § 2 Absatz 5).

Auf Ebene der Länder existieren einige Regelungen, die auf den Abbau von Benachteiligungen – speziell an Hochschulen – abzielen. Zu nennen sind neben den **Landeshochschulgesetzen** etwa die **Landesgleichstellungsgesetze (LGG)**, die den Hochschulen bestimmte Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Menschen mit Behinderung auferlegen. Hier sind zum Beispiel Regelungen zur Installierung von Frauen- bzw. Gleichstellungs- und Schwerbehindertenbeauftragten enthalten. Neben Landesgesetzen können die Landesbehörden auch **Zielvereinbarungen mit einzelnen Hochschulen** abschließen. Diese variieren hinsichtlich der inhaltlichen Verankerung von Antidiskriminierungsaspekten und hinsichtlich der einzelnen Diskriminierungsmerkmale zum Teil erheblich.

Weiterführende Literatur:
Publikation des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zu „**Rechtliche Grundlagen für Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit in der Wissenschaft**“

3.

Was können Hochschulen für Betroffene von Diskriminierung konkret tun?

Um einen effektiven Diskriminierungsschutz zu gewährleisten, sollten Hochschulen für die Beschäftigten als auch für die Studierenden, die (potenziell) von Diskriminierung betroffen sind,

- | Informationsmaterialien bereitstellen,
- | die Erst- und Verweisberatung sicherstellen,
- | eine Beschwerdestelle und ein Beschwerdeverfahren einrichten,
- | präventive Maßnahmen ergreifen,
- | Instrumente zur Identifikation von Diskriminierung einsetzen
- | sowie positive Maßnahmen ergreifen.

3.1 Informationsmaterialien und -angebote für Betroffene

Viele (potenziell) Betroffene von Diskriminierung kennen ihre Rechte nicht und wüssten im Diskriminierungsfall auch nicht, bei welchen Stellen sie Hilfe und Unterstützung in Anspruch nehmen oder den Fall melden könnten. Das Bereitstellen von Informationen über Rechte und Unterstützungsmöglichkeiten ist ein unabdingbarer Bestandteil eines effektiven Diskriminierungsschutzes.

Tipps für Informationsmaterialien und -angebote für Betroffene

Auf folgende Aspekte sollten Informationsmaterialien und -angebote eingehen:

- | eine kurze Erläuterung, was Diskriminierung ist;
- | eine kurze Erläuterung der Rechte, die Betroffene von Diskriminierung haben;
- | gegebenenfalls Tipps zur Erstellung eines Gedächtnisprotokolls (siehe unter 3.2);
- | Kontaktdaten, Öffnungszeiten und kurze Beschreibung von Beratungs-, Anlauf- und Beschwerdestellen.

Die Informationen sollten

- | online als auch gedruckt zur Verfügung stehen;
- | für unterschiedliche Zielgruppen (Hochschulbeschäftigte, Studierende, bezogen auf die unterschiedlichen sozialen Kategorien) aufbereitet sein;
- | mehrsprachig zur Verfügung stehen;
- | in barrierefreier Form zur Verfügung stehen;
- | explizit den Begriff Diskriminierung verwenden;
- | an zentralen Orten der Universität ausgelegt bzw. veröffentlicht werden.

Neben der Bereitstellung von Informationsmaterialien können Hochschulen dazu beitragen, das **Empowerment** von benachteiligten Personengruppen, zum Beispiel durch ein Angebot an Empowerment-Workshops, zu fördern.

Mehr Informationen zum Thema **Empowerment** finden Sie unter anderem im gleichnamigen Online-Dossier der Heinrich-Böll-Stiftung unter www.migration-boell.de

3.2 Erst- und Verweisberatung von Betroffenen

Hochschulen sollten dazu beitragen, die Erst- und Verweisberatung für Betroffene von Diskriminierung zu verbessern. Denn oft wissen die Mitarbeitenden in Anlaufstellen nicht, wie sie mit Diskriminierungsfällen umgehen sollen. Häufig fehlt die Sensibilität für das Thema Diskriminierung.⁶ Die Berater_innen verorten das Problem und den Grund für die Diskriminierung bei den Beratungssuchenden.

⁶ Vgl. Susanne Dern u. a.: Mehrdimensionale Diskriminierung – Eine empirische Untersuchung anhand von autobiografisch-narrativen Interviews, hg. v. der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin 2010, http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/expertise_mehrdimensionale_diskriminierung_empirische_untersuchung.pdf?__blob=publicationFile.



Ausführliche Informationen zum Thema Erst- und Verweisberatung können Sie dem Leitfaden „**Beratung bei Diskriminierung: erste Schritte und Weitervermittlung**“ der ADS entnehmen. Der Leitfaden richtet sich an Beratungs- und Anlaufstellen, die selbst keine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung anbieten, aber in ihrer Beratungsarbeit immer wieder mit Diskriminierungsfällen zu tun haben. Hilfreich ist auch der Leitfaden „**Schritt für Schritt durch die rechtliche Antidiskriminierungsberatung**“. Beide Leitfäden sind über die Webseite der ADS bestellbar. Auf der Webseite der ADS finden Sie zudem eine **Datenbank zur Beratungsstellensuche**.

Aufgaben der Erst- und Verweisberatung

Verweisberatung ist die niedrigschwellige Einstiegsunterstützung für Betroffene von Diskriminierung. Sie klärt das Beratungsanliegen und den Beratungsbedarf so weit, dass an eine spezialisierte Beratungsstelle weitervermittelt werden kann. Verweisberatung sollte

- ▮ Diskriminierung erkennen und benennen,
- ▮ gegebenenfalls eine Erstberatung leisten
- ▮ sowie die Rat suchende Person an eine spezialisierte Beratungsstelle weitervermitteln.



Tipps zur Verbesserung der Erst- und Verweisberatung für Betroffene

- ▮ Identifizieren Sie die Anlauf- und Beratungsstellen, die direkt oder indirekt mit Diskriminierungsfällen an Ihrer Hochschule befasst sind, also beispielsweise die Allgemeine Studienberatung, Vertrauensdozent_innen, das allgemeine Beschwerdemanagement, die Konfliktberatung, die Studierendenvertretung, der Personalrat oder die Gleichstellungs- und Schwerbehindertenbeauftragten.
- ▮ Statten Sie die Anlauf- und Beratungsstellen mit Informationsmaterialien für Betroffene aus.
- ▮ Initiieren Sie eine Vernetzung der Anlauf- und Beratungsstellen mit qualifizierten Antidiskriminierungsberatungsstellen und identifizieren Sie die Bedürfnisse der Ratsuchenden.
- ▮ Organisieren Sie für die Anlauf- und Beratungsstellen eine Weiterqualifizierung zum Thema Diskriminierung.
- ▮ Regen Sie an, dass die Anlauf- und Beratungsstellen ein transparentes Verfahren erarbeiten: Wer leitet an wen, wann, welche Fälle weiter? Wie und mit welchen Ressourcen werden Beratungs- und Beschwerdefälle bearbeitet?
- ▮ Unterstützen Sie die Erstberatung durch Studierendenvertretungen.

Tipps für Verweisberater_innen, zum Beispiel für Berater_innen der Allgemeinen Studienberatung

- | Zeigen Sie gegenüber Ratsuchenden Verständnis und Empathie. Halten Sie sich zunächst mit eigenen Bewertungen und Lösungsvorschlägen zurück.
- | Klären Sie das Anliegen der Rat suchenden Person: Was soll geschehen? Was erwarten Sie von XY? Welche Unterstützung wünschen Sie sich von mir und von anderen?
- | Sammeln und strukturieren Sie die Informationen. Schlagen Sie ein **Gedächtnisprotokoll** vor:
 - | Wo und wann ist der Vorfall passiert?
 - | Von wem wurden Sie diskriminiert?
 - | Beschreiben Sie kurz, was passiert ist. Notieren Sie wichtige Äußerungen und andere wesentliche Handlungen und Handlungsabläufe möglichst genau und in der zeitlichen Abfolge.
 - | Woran machen Sie die Diskriminierung fest?
 - | Wie endete die Situation?
 - | Wer war noch beteiligt und/oder kann Aussagen bezeugen? Fragen Sie nach Kontaktdaten und bitten Sie die Personen, ein eigenes Gedächtnisprotokoll anzufertigen.
- | Zeigen Sie die unterschiedlichen Handlungsmöglichkeiten und Unterstützungsangebote auf.
- | Vermitteln Sie die Rat suchende Person an spezialisierte Antidiskriminierungsberatungsstellen weiter.

Bitte beachten: wichtige 2-Monats-Frist

Bitte beachten Sie, dass für rechtliche Schritte nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) eine Frist von zwei Monaten ab Kenntnis der Diskriminierung gilt. Möchten sich betroffene Beschäftigte – oder an **privaten Hochschulen auch Studierende** – die Möglichkeiten juristischer Schritte nach dem AGG offenhalten, müssen sie Ansprüche innerhalb dieser Zeit schriftlich bei der Hochschule anmelden. Die Fristwahrung sichert das Recht auf Klage, sie verpflichtet Betroffene aber zu nichts. Aus diesem Grund sind manchmal schnelle Entscheidungen nötig.

3.3 Einrichtung von Beschwerdestellen nach § 13 AGG

§ 13 AGG räumt den Beschäftigten von Hochschulen ein umfassendes Beschwerderecht in Bezug auf Diskriminierungen ein. Die konkrete Ausgestaltung des Beschwerdeverfahrens und der Beschwerdestelle überlässt der Gesetzgeber den Arbeitgeber_innen. Bisher ist es gängige Praxis, zwar formal eine Beschwerdestelle zu bestimmen, aber keine genauen Regelungen zu treffen. Hier erhalten Sie Vorschläge zur konkreten Ausgestaltung der Beschwerdestelle und des Beschwerdeverfahrens.

Weiterführende Literatur:
ADS-Expertise „**Beschwerdestellen und Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG**“

Grundsätzlich empfehlen wir, auch Studierenden den Weg für eine Beschwerde-stelle bzw. ein Beschwerdeverfahren zu eröffnen, auch wenn hierzu bisher keine rechtlichen Verpflichtungen bestehen.

Zugang zur Beschwerdestelle

Der Zugang zur Beschwerdestelle sollte möglichst niedrigschwellig sein. Der Zugang selbst muss den Anforderungen an umfassender Barrierefreiheit entsprechen. Ort und Sprechzeiten der Beschwerdestelle sowie Informationen zum Beschwerdeverfahren sollten allen Beschäftigten bekannt gemacht werden.

Ansiedlung und Zusammensetzung

Es obliegt der jeweiligen Hochschule zu entscheiden, wo die Stelle angesiedelt wird und wie sie zusammengesetzt ist. Jenseits der Beschwerdestelle nach § 13 AGG stehen den Beschäftigten von Hochschulen in der Regel bereits etablierte und bekannte Ansprechstellen und Beschwerdemechanismen, wie die Gleichstellungs- und Schwerbehindertenbeauftragten oder der Personalrat, zur Verfügung. Die Beschwerdestelle nach § 13 AGG hat demgegenüber eine ambivalente Stellung: Sie wird von der Arbeitgeber_innenseite benannt und soll in deren Auftrag und Interesse zur Aufklärung von Diskriminierung beitragen. Sie ist also keine klassische Arbeitnehmer_innenvertretung. In der Praxis kommt es dennoch oft zur Doppelmandatierung, das heißt, Personalvertretung oder Gleichstellungsbeauftragte werden gleichsam zur Beschwerdestelle nach § 13 AGG ernannt. Es ist aber auch nicht zu empfehlen, die Beschwerdestelle bei den Arbeitgeber_innen bzw. den Personalabteilungen anzusiedeln. Wenn nämlich die Benachteiligung durch die Arbeitgeber_innenseite verursacht wurde, kann eine möglichst objektive Sachverhaltsprüfung und Konfliktlösung gefährdet sein. Daher bieten sich folgende Lösungsmöglichkeiten an:

- ▮ Mitglieder des Personalrates, die Gleichstellungs- oder die Schwerbehindertenbeauftragte können als beratende Vertrauenspersonen und zur Unterstützung tätig werden.
- ▮ Es wird ein gemeinsames Koordinierungsgremium – paritätisch besetzt aus Vertreter_innen der Arbeitgeber_innenseite und der betrieblichen Interessenvertretung – eingesetzt.

Persönliche Eigenschaften und Kompetenzen

Mit dem Amt der Beschwerdestelle sollten Personen beauftragt werden, die in der Hochschule ein allgemeines Vertrauen genießen. Grundsätzlich empfiehlt sich eine Besetzung der Beschwerdestelle mit weiblichen und männlichen Personen, damit die Beschäftigten beispielsweise bei sexueller Belästigung wählen können, wem sie ihr Anliegen anvertrauen möchten. Hilfreich kann es zudem sein, wenn die entsprechenden Personen eine Ausbildung zur Mediatorin/zum Mediator absolviert haben. Darüber hinaus ist eine Weiterbildung zum AGG notwendig.

Befugnisse der Beschwerdestelle

Die Beschwerdestelle soll durch geeignete Mittel wie zum Beispiel Befragung oder Dokumentenrecherche den Sachverhalt aufklären.

Beschwerdeverfahren

Es bietet sich ein mehrstufiges Verfahren mit folgenden Stufen an:

- I Beschwerde entgegennehmen – Doppelbefassungen sollten vermieden werden und ein einheitlicher Umgang gewährleistet sein. In einem Erstgespräch sollte der konkrete Ablauf des Beschwerdeverfahrens erläutert werden.
- I Sachverhaltsermittlung
- I Prüfung, ob ein Verstoß gegen § 7 Absatz 1 AGG vorliegt
- I Ergebnis der Prüfung mitteilen
- I Intervention der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers

Eine Checkliste zur Einrichtung einer Beschwerdestelle finden Sie in der Anlage 1. Eine Vorlage für die Dokumentation einer Beschwerde können Sie der Anlage 2 entnehmen.

Exkurs: Maßregelungsverbot, § 16 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Arbeitgeber_innen dürfen Beschäftigte, die sich gegen eine Diskriminierung zur Wehr setzen und sich auf ihre Rechte nach dem AGG berufen, nicht mit weiteren Nachteilen „bestrafen“. Geschützt sind auch Personen, die betroffene Beschäftigte unterstützen, sowie Zeug_innen.

3.4 Präventive Maßnahmen

Hochschulen sind als Arbeitgeberinnen nach dem AGG dazu verpflichtet, präventive Maßnahmen zu ergreifen. **Wie auch bei den Beschwerdeverfahren, bietet es sich an, auch im Verhältnis zu Studierenden – insbesondere im Lehr- und Prüfungskontext – präventive Maßnahmen zu planen und umzusetzen.**

Weiterführende Literatur: ADS-Expertise „**Organisationspflichten von Arbeitgebenden**“

Beispiele für präventive Maßnahmen

Umfangreiche schriftliche Information der Beschäftigten über die gesetzlichen Regelungen, Benachteiligungsproblematiken und Sanktionen

Abschluss von Dienstvereinbarungen zum Diskriminierungsschutz

Aufstellen von Verhaltenskodizes zum Diskriminierungsschutz, die beispielsweise an Lehrkräfte ausgehändigt werden

Erarbeitung von Führungsrichtlinien

Schulungen zum Thema Diskriminierung und zum AGG

Bereitstellen von Informationen und Handlungsanweisungen, was Einzelne tun können, wenn sie eine Diskriminierung beobachten oder ihnen eine Diskriminierung gemeldet wird

Tipps für die Durchführung von Schulungen zum Thema Diskriminierung und AGG

Schulungen sollten folgende Aspekte beinhalten:

- | Klärung des Begriffs „Diskriminierung“
- | Vorstellung der rechtlichen Regelungen
- | Übungen/Fallbeispiele zum Erkennen von Diskriminierung
- | Erläuterung von Handlungsmöglichkeiten: Was kann ich tun, wenn ich eine Diskriminierung beobachte oder feststelle?
- | Vorstellung von weiterführenden Informations- und Beratungsangeboten

3.5 Diskriminierung identifizieren

Im Rahmen einer Bestandsaufnahme, dem Aufzeigen von Handlungsnotwendigkeiten und der Überprüfung, ob Diskriminierungsschutz-Regelungen eingehalten werden, kann es hilfreich sein, bestimmte Methoden und Verfahren anzuwenden, um Diskriminierung an Hochschulen zu identifizieren.

Zur systematischen – gegebenenfalls auch auf den Einzelfall bezogenen – Identifikation bestehen folgende Möglichkeiten⁷:

Befragungen

Denkbar sind hier Befragungen zu subjektiv wahrgenommenen Diskriminierungserfahrungen von Studierenden und Hochschulmitarbeitenden. Falls regelmäßige Befragungen zur Mitarbeitendenzufriedenheit durchgeführt werden, könnten Fragen zur Diskriminierungserfahrung aufgenommen werden. Auch wäre es möglich, im Rahmen der Evaluation von Lehrveranstaltungen entsprechende Fragen aufzunehmen. Darüber hinaus sind Befragungen zu Einstellungen gegenüber bestimmten Minderheitengruppen denkbar. So fand beispielsweise eine Studie der Universität Osnabrück und der University of Victoria in Kanada heraus, dass Studierende aus-

⁷ In Anlehnung an Mario Peucker, Claudia Lechner: Machbarkeitsstudie: „Standardisierte Datenerhebung als Nachweis von Diskriminierung!? Bestandsaufnahme und Ausblick“, hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin 2010, http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/machbarkeitsstudie.pdf?__blob=publicationFile.

geprägte soziale Vorurteile hegen. Rund 50 Prozent der befragten Studierenden weisen antisemitische und sogar 80 Prozent antimuslimische Vorurteile auf.⁸

Statistische Ungleichheit

Bei der Auswertung der statistischen Ungleichheit beispielsweise in der Hochschulstatistik, der Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks und in Personalstatistiken erweist sich als Problem, dass die Datenlage in Bezug auf die Diskriminierungsmerkmale sehr unterschiedlich ausfällt. Während das Geschlecht und Alter – so wie bei der Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerkes auch die soziale Herkunft und der Familienstatus – erhoben werden, gibt es oft keine zuverlässigen Daten zum Migrationshintergrund, zu der Religion, der Behinderung oder zur sexuellen Identität.

Testing-Verfahren

Bei einem Testing-Verfahren wird das Verhalten einer Person daraufhin überprüft, ob sie sich (mindestens) zwei Personen gegenüber unterschiedlich verhält, die sich in einem Diskriminierungsmerkmal unterscheiden, jedoch ansonsten möglichst ähnlich sind. Testing-Verfahren können abhängig oder unabhängig von einem vorherigen Ausgangsfall durchgeführt werden. Sie können sich auf einen konkreten Einzelfall beziehen oder darauf ausgelegt sein, das Ausmaß diskriminierendes Verhaltens sozialwissenschaftlich zu untersuchen. Testing-Methoden führen zu überzeugenden und validen Ergebnissen über das Vorliegen von Diskriminierung. Diese Methode ist jedoch sehr aufwendig und untersucht meist Zugangsbarrieren, denkbar ist aber auch die Überprüfung der Benotung von Prüfungsarbeiten.

Weiterführende Literatur:
ADS-Expertise „**Die Anwendbarkeit von Testing-Verfahren im Rahmen der Beweislast, § 22 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz**“

Beschwerdedaten

Ähnlich wie die Befragungen gehen Beschwerdedaten zunächst von der subjektiven Wahrnehmung der Betroffenen aus, meistens gehen diese jedoch – durch die Sicht der Berater_innen – über die rein subjektiven Daten hinaus. Beschwerdedaten geben Aufschluss über die Qualität der Diskriminierung und über strukturelle Problemfelder, wenn sich zu einem Sachverhalt Beschwerden häufen.

8 Universität Osnabrück: Pressemitteilung Nr. 168/2013: „Nicht wirklich tolerant“. Wissenschaftler der Uni Osnabrück untersuchten mit kanadischen Kollegen soziale Vorurteile unter Studierenden, (28.06.2013), http://www2.uni-osnabrueck.de/pressestelle/mitteilungen/Detail.cfm?schluessel_nummer=168&schluessel_jahr=2013&RequestTimeout=50.

Auf Initiative des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft wurden die Grundlagen für ein Auditierungsverfahren für Hochschulen im Bereich Diversity entwickelt. Mehr Informationen finden Sie auf der **Webseite des Stifterverbandes**.

Indikatorik des Projektes „Diskriminierungsfreie Hochschule“

Im Rahmen des Projektes „Diskriminierungsfreie Hochschule“ wurde eine Indikatorik entwickelt, die Hochschulen dabei unterstützen soll, Diskriminierung abzubauen und Gleichbehandlung zu fördern. Die Indikatorik lehnt sich an die Systematik der Qualitätssicherung und an das Instrument der Auditierung an. Mit der Indikatorik können beispielsweise Gleichstellungs- oder Diversity-Beauftragte überprüfen, wo ihre Hochschule steht und wo noch Handlungsbedarf vorhanden ist.⁹

3.6 Umsetzung und Planung positiver Maßnahmen

Für die Umsetzung eines effektiven Diskriminierungsschutzes sind positive, kompensatorische Maßnahmen unerlässlich.

Rechtliche Voraussetzungen für positive Maßnahmen

Der **Zweck** und die **Verhältnismäßigkeit** sind Voraussetzung für die Zulässigkeit positiver Maßnahmen. Zweck positiver Maßnahmen sollten die Verhinderung und der Ausgleich bestehender Nachteile in einem Betrieb, einer Region, einem Wirtschaftszweig oder in Bezug auf gesamtgesellschaftliche Verhältnisse sein. In Bezug auf die Verhältnismäßigkeit gilt es, zwischen dem Ausmaß der bestehenden faktischen Benachteiligung und den nachteiligen Auswirkungen auf die Personen, die zurückstehen müssen, abzuwägen.

Dies bedeutet bei der Besetzung von Arbeitsstellen: Es darf keinen absoluten Vorrang auch bei gleicher Qualifikation geben, im konkreten Einzelfall ist eine objektive Beurteilung bei Berücksichtigung der persönlichen Lage notwendig. Auch muss die Art der Position abgewogen werden. Weniger strenge Maßstäbe werden angelegt, wenn es um Quoten für Qualifikations- und Ausbildungsstellen oder für die Einladung zu Bewerbungsgesprächen geht.

Typen positiver Maßnahmen

Es kann zwischen **schwachen** und **starken** Maßnahmen hinsichtlich der Zielrichtung bzw. **weichen** und **harten** Maßnahmen hinsichtlich der Eingriffsintensität unterschieden werden.

⁹ Die Indikatorik ist im Endbericht zum Projekt veröffentlicht: Heidrun Czock, Dominik Donges, Susanne Heinzelmann (Prognos AG): Endbericht zum Projekt „Diskriminierungsfreie Hochschule – Mit Vielfalt Wissen schaffen“, hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin 2012, http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Endbericht-Diskriminierungsfreie-Hochschule-20120705.pdf?__blob=publicationFile.

	Schwache Maßnahmen	Starke Maßnahmen
Zielrichtung	Verwirklichung von mehr Chancengleichheit	Erreichen von tatsächlicher Ergebnisgleichheit
Beispiele	<ul style="list-style-type: none"> Anwerbungskampagnen (Recruiting) Informationsangebote zur Studienwahl zum Beispiel für Abituriert_innen mit Migrationshintergrund Zielgruppenspezifische Personalrekrutierung zum Beispiel durch Ansprache der Zielgruppen in Stellenausschreibungen 	<ul style="list-style-type: none"> Bevorzugte Einstellung bei gleicher Qualifikation Festlegung von Zielvereinbarungen in quantifizierten und anhand von Personalstatistiken nachprüfbareren Personalförderplänen

	Weiche Maßnahmen	Harte Maßnahmen
Eingriffsintensität	Keine direkte Einschränkung der Vorrechte privilegierter Gruppen	Direkte Einschränkung der Vorrechte privilegierter Gruppen
Beispiele	<ul style="list-style-type: none"> Vergabe spezieller Stipendien beispielsweise für Frauen Aufbau und Förderung von Mitarbeiter_innen-Netzwerken wie zum Beispiel schwul-lesbische „Rainbow-Groups“ 	<ul style="list-style-type: none"> Ausschließliche Vergabe von Praktikumsplätzen zum Beispiel für Personen mit Migrationshintergrund oder von Ausbildungsplätzen zum Beispiel für Personen mit einer Behinderung Flexible Quotenregelungen

Erfolgsfaktoren und Hindernisse

Erfolgsfaktoren für die Durchführung von positiven Maßnahmen sind:

- | die Unterstützung und ein klares Bekenntnis durch die Hochschulleitung und durch die Entscheidungsgremien. Positive Maßnahmen sollten im Rahmen einer „Top-down-Strategie“ umgesetzt werden;
- | die Akzeptanz und das Verständnis durch die nicht geförderte Gruppe. Positive Maßnahmen hinterfragen bestehende Strukturen und Hierarchien und gehen mit einer Abgabe von Privilegien einher. Sie können daher Verlustängste und Neidreaktionen hervorrufen. Vor Beginn der Umsetzung sollte durch geeignete Kommunikationsmaßnahmen aufgeklärt und sensibilisiert werden. Es sollte deutlich werden, dass es sich nicht um „Sondermaßnahmen“ handelt, sondern um die Gewährleistung gleicher Rechte. Auch sollten Ziele und Erfolge kommuniziert werden;
- | die Beteiligung der benachteiligten bzw. positiv zu erreichenden Personen und weiterer relevanter Akteur_innen, da es hier zu Ängsten vor Stigmatisierung, Skepsis und Ablehnung positiver Maßnahmen kommen kann. Hier gilt es, die Akzeptanz bei denen, die erreicht werden sollen, herzustellen;
- | die Bereitstellung erforderlicher Ressourcen;

Weiterführende Literatur:
ADS-Expertise „**Positive Maßnahmen zur Verhinderung oder zum Ausgleich bestehender Nachteile im Sinne des § 5 AGG**“

- die Einbindung in ein Gesamtkonzept. Punktuelle, zeitlich befristete Projekte sind wenig Erfolg versprechend. Die Maßnahmen sollten in die strategische Steuerungsprozesse der Hochschule eingebunden werden;
- die Formulierung von Zielvorgaben und deren Überprüfung durch ein Monitoring oder Controlling. Die Erfolgsmessung bzw. Evaluation der Maßnahmen sind ein wichtiger Erfolgsfaktor.

Tipps zum Schluss: Diskriminierung als Problem an Hochschulen thematisieren und Widerstände überwinden

Für mehr Diskriminierungsschutz an Hochschulen engagieren sich – neben engagierten Studierendenvertreter_innen – oft Hochschulmitarbeiter_innen, die zum Teil selbst aus fachlichen Gründen mit Fragen von Diversity und Gleichstellung befasst sind. Diese machen oft die Erfahrung, mit ihrem Engagement auf Widerstände, Ablehnung und Unverständnis zu stoßen. Die Benennung von Diskriminierung führt zu starken Abwehrreaktionen. Dies kann zur Demotivation und Frustration führen. Hier möchten wir Ihnen ein paar Tipps zum Umgang mit Widerständen geben:

- Versuchen Sie, mögliche Ängste und Widerstandsstrategien zu verstehen („Schadet dem Ruf der Hochschule“, „Schreckt doch erst recht Leute ab“, „Wir machen doch schon viel zu Diversity“) und finden Sie Antworten darauf.
- Oft wird der Sinn zum Handeln nicht gesehen – zeigen Sie die Handlungsnotwendigkeit auf.
- Erläutern Sie, was Sie unter Diskriminierung verstehen und dass es Ihnen um einen konstruktiven und professionellen Umgang mit dem Thema geht und nicht darum, Personen oder die Hochschule an den Pranger zu stellen.
- Holen Sie die zu überzeugenden Personen bei Ihren eigenen Erfahrungen ab. Stellen Sie Vergleiche zur Lebenswelt der Personen oder zu deren eigenen Benachteiligungserfahrungen her.
- Verdeutlichen Sie den Nutzen, den die Planung und Umsetzung von Antidiskriminierungsmaßnahmen für die Hochschule hat.
- Verdeutlichen Sie die rechtlichen Handlungsnotwendigkeiten für Antidiskriminierungsmaßnahmen.
- Überzeugen Sie die Leitungs- bzw. die Entscheidungsebene. Diversity- und Antidiskriminierungsstrategien erfordern einen Top-down-Ansatz!
- Definieren Sie eine klare und anschauliche Vision und nehmen Sie Ihre Kolleg_innen beständig mit.
- Wertschätzen Sie die „Macht der kleinen Schritte“: Blicken Sie auf Ihre Erfolge zurück und auf das, was Sie bereits erreicht haben.

- | Stärken Sie den horizontalen Ansatz: Finden Sie Verbündete und bilden Sie Koalitionen. Finden Sie heraus, wer sich sonst noch mit dem Thema Diskriminierung befasst, und richten Sie gegebenenfalls einen Runden Tisch oder eine Arbeitsgruppe zum Thema Diskriminierung ein.
- | Sie müssen nicht das Rad neu erfinden: Überlegen Sie, an welche bestehenden Prozesse Sie anknüpfen können oder ob Sie einen Transfer herstellen können, zum Beispiel gute Praxisbeispiele aus der Gleichstellung von Frauen und Männern auf Migrant_innen zu übertragen.

Tipps zum Schluss: Gute Gründe für Antidiskriminierungsmaßnahmen und positive Maßnahmen an Hochschulen auf einen Blick

Werteorientierte Argumentation

- | Hochschulen stehen in der Verantwortung, gleiche Zugangschancen zum Studium und zu der wissenschaftlichen Karriere herzustellen. Mit der Umsetzung von Antidiskriminierungsmaßnahmen stellen sich die Hochschulen gesellschaftlichen Ungleichheitsverhältnissen und setzen das Menschenrecht auf Bildung um.
- | Hochschulen bilden zukünftige Führungskräfte aus, die mit ihrem Wissen und ihren Kompetenzen maßgeblichen Einfluss auf gesellschaftliche Entwicklungen und Unternehmenskulturen haben werden. Dies bedeutet: Eine Antidiskriminierungskultur an Hochschulen zu verankern, hat einen Multiplikator_innen-Effekt für die Arbeitswelt.

Rechteorientierte Argumentation

- | Für Hochschulen bestehen rechtliche Verpflichtungen, Diskriminierungsschutz umzusetzen und präventive Maßnahmen zu ergreifen.

Qualitätsorientierte Argumentation

- | Die Professionalisierung im Umgang mit Diskriminierung an Hochschulen steigert die Zufriedenheit und Arbeitsleistung von Mitarbeitenden und Studierenden.
- | Diversity- und Diskriminierungsschutz-Maßnahmen steigern die Glaubwürdigkeit der Hochschule, insbesondere wenn sie selbst Studiengänge zu Gleichstellungsstrategien anbietet.

Anlage 1:

Checkliste Beschwerdestelle nach § 13 AGG

Zugang zur Beschwerdestelle	
Ist der Zugang barrierefrei, das heißt zum Beispiel für Rollstuhlnutzer_innen, für seh- oder gehbeeinträchtigte Beschäftigte, aber auch für hörbeeinträchtigte Menschen?	<input type="checkbox"/>
Berücksichtigen die Sprechzeiten auch die Bedürfnisse von in Teilzeit tätigen Beschäftigten?	<input type="checkbox"/>
Wird Dolmetschung im Fall nichtdeutschsprachiger oder gebärdensprachiger Beschäftigter gewährleistet?	<input type="checkbox"/>
Wurden Ort und Sprechzeiten der Beschwerdestellen allen Beschäftigten bekannt gemacht (zum Beispiel durch Aushang, Aushändigung eines Informationsblattes für Neubeschäftigte oder durch das Intranet)?	<input type="checkbox"/>
Enthält die Bekanntmachung auch eine kurze Beschreibung des Beschwerdeverfahrens? Also Antworten zu folgenden Fragen: <ul style="list-style-type: none">! Wo und wann kann ich mich beschweren?! Was passiert genau, wenn ich mich beschwere?! Wird der Grundsatz der Vertraulichkeit berücksichtigt? Wer erfährt von der Beschwerde und von dem Ergebnis?! Welche Maßnahmen darf die Beschwerdestelle ergreifen/anordnen?! Ergehen die Maßnahmen nach eingelegtter Beschwerde im Einvernehmen mit mir als Beschwerdeführer_in?! Können externe Personen, wie zum Beispiele ein_e Mediator_in hinzugezogen werden?! Ist eine Überprüfung von beschlossenen Maßnahmen/ getroffenen Vereinbarungen vorgesehen?	<input type="checkbox"/>

Ansiedlung und Zusammensetzung	
<p>Wurde das Verhältnis zur Personalvertretung, Gleichstellungs- und Schwerbehindertenvertretung geklärt? Dazu gehören folgende Fragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ An wen soll sich eine betroffene Person in unterschiedlichen Beschwerdekontexten wenden (zum Beispiel Diskriminierung unter Kolleg_innen, Benachteiligung aufgrund einer Behinderung, sexuelle Belästigung durch Vorgesetzte)? ■ Wie wird gewährleistet, dass doppelt mandatierte Anlaufstellen nicht in organisatorische und persönliche Interessenkonflikte geraten? ■ Wie wird gewährleistet, dass unterschiedliche Beschwerdeinstanzen nicht gegenläufige Ergebnisse erzielen? 	<input type="checkbox"/>
Persönliche Eigenschaften und Kompetenzen	
Genießen die mit dem Amt der Beschwerdestelle betrauten Personen bei den Beschäftigten Vertrauen?	<input type="checkbox"/>
Ist die Beschwerdestelle mit Personen männlichen und weiblichen Geschlechts besetzt?	<input type="checkbox"/>
Haben die mit dem Amt der Beschwerdestelle betrauten Personen entsprechende Fortbildungen erhalten (Zusatzqualifikation Mediator_in, AGG)?	<input type="checkbox"/>
Befugnisse der Stelle	
Ist gewährleistet, dass die Beschwerdestelle nach eigenem Ermessen – unter Wahrung der datenschutzrechtlichen Vorschriften und des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit der Mittel – Akten einsehen, Zeugen anhören oder Gehaltslisten überprüfen kann, um den Sachverhalt aufzuklären?	<input type="checkbox"/>
Kann die Beschwerdestelle die Einhaltung der Maßnahmen überprüfen?	<input type="checkbox"/>
Beschwerdeverfahren	
Wurde ein mehrstufiges Beschwerdeverfahren eingeführt?	<input type="checkbox"/>
Wird die Beschwerde dokumentiert und getrennt von der Personalakte aufbewahrt?	<input type="checkbox"/>
Wurde der konkrete Ablauf des Beschwerdeverfahrens schriftlich fixiert? Wurde ggf. eine Dienstvereinbarung abgeschlossen?	<input type="checkbox"/>

Anlage 2:

Dokumentation einer Beschwerde nach § 13 AGG¹⁰

Eingang der Beschwerde am:
bei:
.....
 schriftlich mündlich

Bestätigung der Beschwerde führenden Person:

Beschwerde führende Person:
tätig als:
Abteilung:
Vorgesetzte/-r:

I. Ermittlung des Sachverhalts/Gegenstand der Beschwerde:

1. Was ist passiert? (Aus Sicht der Beschwerdeführerin/des Beschwerdeführers)

.....
.....
.....
.....
.....
.....

2. Welcher sachliche Anwendungsbereich i. S. v. § 2 AGG ist betroffen?

- Zugang zum Beschäftigungsverhältnis, § 2 Abs. 1 lit. 1 AGG
- Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg, § 2 Abs. 1 lit. 2 AGG

¹⁰ Aus: Doris Liebscher, Anne Kobes: Beschwerdestellen und Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG, hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin 2010.

3. Von wem ging die Benachteiligung aus?

- Vorgesetzte/-r
- andere Beschäftigte
- dritte Person.....

4. Welches Merkmal ist betroffen?

- Lebensalter
- Geschlecht
- sexuelle Identität
- Religion/Weltanschauung
- Behinderung
- ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung

5. Handelt es sich um eine Beschwerde wegen

- unmittelbarer Benachteiligung mittelbarer Benachteiligung
- Belästigung sexueller Belästigung
- Anweisung zu einer Benachteiligung Maßregelung

6. Wann hat die Benachteiligung stattgefunden?

.....

7. Gibt es Zeuginnen/Zeugen oder Belege?

- ja nein
- Falls ja, welche?
-
-

8. Wurde die/der Vorgesetzte informiert?

- ja nein
- Falls ja, wann und was hat diese/dieser unternommen?
-
-

9. Wurden bereits andere Stellen einbezogen (z.B. Personal-/ Betriebsrat, Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung, Jugend- und Auszubildendenvertretung) und was haben diese unternommen?

.....
.....

II. Prüfung des Sachverhalts?

1. Es liegt eine Benachteiligung i. S. v. § 7 Abs. 1 AGG vor.

ja nein

2. Die unterschiedliche Behandlung war zulässig (§§ 8, 9, 10 AGG).

ja nein

Wenn ja, aus welchem Grund?

.....
.....

Prüfung des Sachverhalts erfolgt durch:

.....
.....

Weiteres Vorgehen:

.....
.....
.....
.....

III. Mitteilung des Ergebnisses der Prüfung an die Beschwerde führende Person

schriftlich (siehe Anlage) mündlich
 Beschwerdeführer/-in Beschwerdegegner/-in

am:

Unterschrift:.....

Unterschrift:.....

Unterschrift:.....

IV. Maßnahmen zur Abhilfe und Kontrolle

1. Empfohlene Maßnahmen:

.....
.....
.....
.....

2. Eingeleitete Maßnahmen:

.....
.....
.....
.....

3. Kontrolle:

Wann vorgesehen?

.....

Durch wen?

.....

Kontrolle erfolgt (Ergebnis und Unterschrift)

.....

4. Gründe dafür, dass infolge der Beschwerde keine konkreten
Maßnahmen ergriffen wurden:

.....
.....
.....

Anlage 3:

Kurzinformation

„Diskriminierung im Hochschulkontext:

Was können Hochschulen tun?“

für Hochschulleitungen und

Entscheidungsgremien



Diskriminierung im Hochschulkontext: Was können Hochschulen tun?

Diskriminierung als Herausforderung für Hochschulen

Auch wenn bisher keine systematischen Daten über Diskriminierungserfahrungen von Studierenden und Beschäftigten an deutschen Hochschulen vorliegen, kann davon ausgegangen werden, dass Diskriminierung durchaus eine Alltagserfahrung im Hochschulkontext darstellt. Hochschulen stehen deswegen vor der Herausforderung, einen Umgang mit den konkreten Diskriminierungserfahrungen von Studierenden und Mitarbeitenden zu finden.

- In einer Befragung der Ruhr-Universität Bochum erklärten 54,7 Prozent der befragten Studentinnen, dass sie während des Studiums schon einmal eine sexuelle Belästigung erlebt haben (Feltas 2012).
- Knapp 40 Prozent von befragten Master-Studierenden und Promovierenden aus Nicht-EU-Ländern gaben in einer Befragung an, Diskriminierung erfahren zu haben oder Vorurteilen begegnet zu sein, weil er/sie ein_e Ausländer_in ist (SVR 2012).
- Eine Befragung von Studierenden an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel hat ergeben, dass 15,3 Prozent der Befragten schon einmal diskriminiert worden sind. Die meisten Vorfälle ereigneten sich in Lehrveranstaltungen bzw. im Lehrkontext. Nur 1,3 Prozent der Studierenden, die sich diskriminiert fühlten, meldeten dies offiziell. Ebenso nahmen nur 2,7 Prozent der Betroffenen professionelle Hilfe in Anspruch (Klein/Rebitzer 2012).

Beispiele aus der Beratungsarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes:

- Mitglieder einer Berufungskommission zweifeln daran, dass eine Bewerberin auf eine ausgeschriebene Professur wegen ihrer zwei Kinder die Tätigkeit ausüben kann. Die Kommission entscheidet sich für einen männlichen Bewerber.
- Ein jüdischer Student kann wegen seiner Religion nicht die Samstagsklausuren mitschreiben. Ausweichtermine werden nicht angeboten.
- Wegen seiner Homosexualität wird ein Student von seinen Professor_innen und Kommilitoninnen und Kommilitonen beleidigt.
- Eine fast blinde Person benötigt für die Vorlesung eine Begleitperson oder einen Blindenführhund. Die Hochschule gestattet nicht die Mitnahme des Blindenführhundes, auch eine Begleitperson will die Hochschule nicht zulassen.



Pflichten und Rechte für Hochschulen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz

Als **Arbeitgeber_innen** ergeben sich für Hochschulen folgende Pflichten und Rechte:

- Schutzpflichten nach § 12 AGG: Hochschulen müssen erforderliche Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen ergreifen. Dieser Schutz umfasst auch präventive Maßnahmen. Kommt eine Diskriminierung vor, müssen Hochschulen im Einzelfall von Instrumenten wie Abmahnung, Versetzungen, Kündigungen oder Unterbindungen Gebrauch machen.
- Beschwerdestelle- und Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG: Hochschulen müssen eine Beschwerdestelle und ein Beschwerdeverfahren einrichten.
- Positive Maßnahmen nach § 5 AGG: Hochschulen können positive, das heißt kompensatorische Maßnahmen ergreifen.

Bei öffentlich-rechtlichen Bildungsträgern enthält das AGG für die Studierenden keine Rechtsfolgen. Das AGG ist jedoch an privaten Hochschulen anwendbar, da hier zivilrechtliche Verträge mit den Studierenden abgeschlossen werden. Kommt eine Diskriminierung vor, können Studierende Ansprüche auf Unterlassung der Benachteiligung sowie auf Schadensersatz geltend machen.

Beispiele für konkrete Diskriminierungsschutz-Maßnahmen

- Bereitstellung von Informationsmaterialien über Rechte, Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten
- Verbesserung der Erstberatung bzw. der Verweisberatung von Ratsuchenden
- Einrichtung einer Beschwerdestelle und eines Beschwerdeverfahrens, an welche sich auch Studierende wenden können
- Ergreifen präventiver Maßnahmen wie Dienstvereinbarungen zum Diskriminierungsschutz, Verhaltenskodizes für Lehrkräfte, Führungsrichtlinien oder Schulungen zum Diskriminierungsschutz
- Identifikation von Diskriminierungsproblematiken an der Hochschule, zum Beispiel durch Befragungen
- Umsetzung positiver Maßnahmen, um die Folgen vergangener oder gegenwärtiger Benachteiligungen zu kompensieren, wie beispielsweise die Vergabe spezieller Stipendien für benachteiligte Personengruppen, Quotenregelungen in Berufungskommissionen etc.
- Überprüfung und Bestandsaufnahme anhand von **Diversity- und Diskriminierungsschutz-Indikatoren** (vgl. Czock 2012).



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und das Projekt „Diskriminierungsfreie Hochschule“

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) ist eine unabhängige Anlaufstelle für Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind. Sie wurde 2006 eingerichtet, nachdem das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft getreten ist. Die ADS und ihre Aufgaben sind in diesem „Antidiskriminierungsgesetz“ festgeschrieben und entsprechen den EU-Gleichbehandlungsrichtlinien. Mit dem zweijährigen Projekt **„Diskriminierungsfreie Hochschule – Mit Vielfalt Wissen schaffen“** (2010–2012) hat die ADS Hochschulen darin unterstützt, Diskriminierung und Diskriminierungsmechanismen zu erkennen sowie Diversity-Strategien zu etablieren.

Kontaktdaten:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Glinkastraße 24

10117 Berlin

Telefonische Beratung: + 49 (0) 3018 555-1865

E-Mail: beratung@ads.bund.de

Allgemeine Anfragen Telefon: + 49 (0) 3018 555-1855

E-Mail: poststelle@ads.bund.de

Heidrun Czock, Dominik Donges, Susanne Heinzelmann (Prognos AG): Endbericht zum Projekt „Diskriminierungsfreie Hochschule – Mit Vielfalt Wissen schaffen“, hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin 2012, http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Endbericht-Diskriminierungsfreie-Hochschule-20120705.pdf?__blob=publicationFile.

Thomas Feltes: Gender-based Violence, Stalking and Fear of Crime. Länderbericht Deutschland. EU- Projekt 2009–2011, Bochum 2012, http://vmrz0183.vm.ruhr-uni-bochum.de/gendercrime/pdf/gendercrime_country_report_germany_german.pdf.

Uta Klein, Fabian A. Rebitzer: Diskriminierungserfahrungen von Studierenden: Ergebnisse einer Erhebung, in: Diversity konkret gemacht. Wege zur Gestaltung von Vielfalt an Hochschulen, hg. v. Daniela Heitzmann, Uta Klein, Weinheim und Basel 2012, S. 118–136.

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) GmbH (Hg.): Mobile Talente? Ein Vergleich der Bleibeabsichten internationaler Studierender in fünf Staaten der Europäischen Union, Berlin 2012, http://www.svr-migration.de/content/wp-content/uploads/2012/04/Studie_SVR-FB-Mobile_Talente.pdf.

Anlage 4:

Link- und Literaturliste

Webseiten

In der Reihenfolge der Nennung:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes: www.antidiskriminierungsstelle.de

Beratungsstellensuche: http://www.antidiskriminierungsstelle-datenbanken.de/Subsite_ADSDB/DE/01_ADB/ADB_node.html

Info-Datenbank (Forschung, Literatur, Urteile, Gesetze und Presseartikel zum Thema Diskriminierung): http://www.antidiskriminierungsstelle-datenbanken.de/Subsite_ADSDB/DE/02_IDB/IDB_node.html

Publikationen und Downloads: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Publikation/publikationen_node.html

Deutsches Institut für Menschenrechte:
www.institut-fuer-menschenrechte.de

Online-Handbuch „Aktiv gegen Diskriminierung“:
www.aktiv-gegen-diskriminierung.de

Heinrich-Böll-Stiftung: www.migration-boell.de

Online-Dossier zu Empowerment:
http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_3635.asp

Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft: www.stifterverband.info

Informationen zum Diversity-Audit: http://www.stifterverband.info/bildungsinitiative/chancengerechte_bildung/diversity_audit/index.html

Literatur

Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Bericht an den Deutschen Bundestag. Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben, Berlin Juli 2013, http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Gemeinsamer_Bericht_2013.pdf?__blob=publicationFile

Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Diversity-Prozesse in und durch Verwaltungen anstoßen: von merkmalspezifischen zu zielgruppenübergreifenden Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit, Berlin 2012, http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handreichung-Diversity-Verwaltung-20120412.pdf?__blob=publicationFile.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Leitfaden „Beratung bei Diskriminierung: erste Schritte und Weitervermittlung“, Berlin 2012, http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaden_Verweisberatung_20121109.pdf?__blob=publicationFile.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Schritt für Schritt durch die rechtliche Antidiskriminierungsberatung. Leitfaden für Beraterinnen und Berater, Berlin 2011, http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaden_Antidiskriminierungsberatung_20120214.pdf?__blob=publicationFile.

Susanne Baer, Sandra Obermeyer: Rechtliche Grundlagen für Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit in der Wissenschaft, hg. v. Bundesministerium für Bildung und Forschung, Berlin 2009, http://www.bmbf.de/pub/massnahmenfoerderung_chancengleichheit_wissenschaft.pdf.

Heidrun Czock, Dominik Donges, Susanne Heinzelmann (Prognos AG): Endbericht zum Projekt „Diskriminierungsfreie Hochschule – Mit Vielfalt Wissen schaffen“, hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin 2012, http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Endbericht-Diskriminierungsfreie-Hochschule-20120705.pdf?__blob=publicationFile.

Susanne Dern u. a.: Mehrdimensionale Diskriminierung – Eine empirische Untersuchung anhand von autobiografisch-narrativen Interviews, hg. v. der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin 2010, http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/expertise_mehrdimensionale_diskriminierung_empirische_untersuchung.pdf?__blob=publicationFile.

European Union Agency for Fundamental Rights: EU-MIDIS. European Union Minorities and Discrimination Survey Data in Focus Report 2: Muslims, Wien 2009, http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/448-EU-MIDIS_MUSLIMS_EN.pdf.

Thomas Feltes: Gender-based Violence, Stalking and Fear of Crime. Länderbericht Deutschland. EU-Projekt 2009–2011, Bochum 2012, http://vmrz0183.vm.ruhr-uni-bochum.de/gendercrime/pdf/gendercrime_country_report_germany_german.pdf.

Uta Klein, Fabian A. Rebitzer: Diskriminierungserfahrungen von Studierenden: Ergebnisse einer Erhebung, in: Diversity konkret gemacht. Wege zur Gestaltung von Vielfalt an Hochschulen, hg. v. Daniela Heitzmann, Uta Klein, Weinheim und Basel 2012, S. 118–136.

Alexander Klose, Kerstin Kühn: Die Anwendbarkeit von Testing-Verfahren im Rahmen der Beweislast, § 22 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin 2010, http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/20110407_Expertise_Testing.pdf?__blob=publicationFile.

Alexander Klose, Andreas Merx: Positive Maßnahmen zur Verhinderung oder zum Ausgleich bestehender Nachteile im Sinne des § 5 AGG, hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin 2010, http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/expertise_positive_maßnahmen.pdf?__blob=publicationFile.

Doris Liebscher, Anne Kobes: Beschwerdestelle und Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG, hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin 2010, http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/beschwerdestelle_und_beschwerdeverfahren.pdf?__blob=publicationFile.

Mario Peucker, Claudia Lechner: Machbarkeitsstudie: „Standardisierte Datenerhebung als Nachweis von Diskriminierung!? Bestandsaufnahme und Ausblick“, hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin 2010, http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/machbarkeitsstudie.pdf?__blob=publicationFile.

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) GmbH (Hg.): Mobile Talente? Ein Vergleich der Bleibeabsichten internationaler Studierender in fünf Staaten der Europäischen Union, Berlin 2012, http://www.svr-migration.de/content/wp-content/uploads/2012/04/Studie_SVR-FB_Mobile_Talente.pdf.

Marlene Schmidt: Organisationspflichten von Arbeitgebenden, hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin 2010, http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/orgapflichten.pdf?__blob=publicationFile.

Universität Osnabrück: Pressemitteilung Nr. 168/2013: „Nicht wirklich tolerant“. Wissenschaftler der Uni Osnabrück untersuchten mit kanadischen Kollegen soziale Vorurteile unter Studierenden, (28.06.2013), http://www2.uni-osnabrueck.de/pressestelle/mitteilungen/Detail.cfm?schluessel_nummer=168&schluessel_jahr=2013&RequestTimeout=50.

Diese Publikation ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes; sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeberin:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes
11018 Berlin
www.antidiskriminierungsstelle.de

Kontakt Beratung:

Tel.: 030 18 555-1865
(Mo. bis Fr., 9–12 Uhr und 13–15 Uhr)
Fax: 030 18 555-41865
E-Mail: beratung@ads.bund.de
Besuchszeiten nach Vereinbarung

Kontakt Zentrale:

Tel.: 030 18 555-1855
Fax: 030 18 555-41855
E-Mail: poststelle@ads.bund.de

Gestaltung: www.avitamin.de

Fotos: Titelseite: www.istockphoto.com

Stand: Juni 2014, 2. Auflage

Druck: Druckerei Arnold, Großbeeren