



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes



Bausteine für Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen

18.5.2021 Online-Vortrag, Diversity-Tag der Universität Bamberg

Nathalie Schlenzka, Referentin Forschung
Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Was erwartet Sie?

- Ausmaß von Diskriminierung an Hochschulen und Beispiele
- Diskriminierung, worüber sprechen wir eigentlich?
- Pflichten von Hochschulen im Kontext des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes
- Bausteine für Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen

Publikationen der ADS zum Thema Diskriminierungsschutz an Hochschulen

Bausteine für einen systematischen Diskriminierungsschutz an Hochschulen

Download unter:

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/bausteine_f_e_systematischen_diskriminierungsschutz_an_hochschulen.pdf?__blob=publicationFile&v=7

→ Weitere Informationen zum *Thema finden Sie auf unserer Homepage unter:*

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Projekte/Bildung/03_Diskriminierung_an_Hochschulen/diskriminierung_an_Hochschulen_node_neu_2020.html



Chancen des Diversity Konzeptes

Diversity-Konzepte implizieren Anti-Diskriminierung, gehen darüber hinaus:

- Nicht nur Diskriminierungsverbot / Gleichstellungsgebot, sondern Ziel der **Wertschätzung von Vielfalt und der Vielfältigen**
- Mit Blick auf Mitglieder dominierter Gruppen werden nicht nur deren Probleme fokussiert, sondern auch **deren Potenziale** und wie diese durch eine Veränderung der Hochschulkultur besser erkannt und entwickelt werden können
- Im Kontext Diversity auch Fokus auf „**Class**“ bzw. (Anti-)„**Classism**“*= für Hochschulen besonders bedeutsam aber im AGG nicht berücksichtigt
- Diversity-Konzepte haben das Potenzial, die diversen historisch gewachsenen „**single issue**“-Politiken unter einem **Dach zu integrieren** – oder zu vernetzen
- Das Versprechen von **Wettbewerbsvorteilen** ist ein ‚Türöffner‘ für Anti-Diskriminierung

Der Diversity-Ansatz

stellt Fragen:

- Welche Hochschule / Hochschulkultur wollen wir?
- Wie wollen wir an der Hochschule interagieren?
- Wie sieht es mit der Teilhabe unterschiedlicher Gruppen aus?
- Wie wollen wir auf Diskriminierung reagieren und damit umgehen?

öffnet den Blick:

- Normalitätsvorstellungen
- Hierarchien / Machtverhältnisse
- Wissensproduktion
- Exzellenz



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes



Ausmaß und Beispiele von Diskriminierung an Hochschulen

Ausmaß von Diskriminierung an Hochschulen

15,3 % haben Diskriminierung erlebt;
meiste Vorfälle in Lehrveranstaltungen **40 %**,
Diskriminierungsrisiko: Trans* (**20 %**),
Sexuelle Orientierung (**18 %**),
Ethnische Herkunft (**18 %**); Muslime (**17 %**)
43 % Herabwürdigung und Bloßstellen;
Kommiliton_innen (**41 %**),
(Dozent_innen **38 %**)
(Umfrage CAU Kiel, 5100 Befragte, 2012)

Umfrage Ruhr-Universität Bochum:
von 13.000 befragten weiblichen
Studierenden an 16 Hochschulen,
erklärten **54,7 % schon einmal sexuelle
Belästigung** während des Studiums
erlebt zu haben → Verursacher sind in
28,8 % im hochschulischen Umfeld zu
finden (2012)

Umfrage ADS 2015:
24 % der Befragten
haben schon einmal in
den letzten 2 Jahren
Diskriminierung im
Bildungsbereich erlebt
(davon vor allem in
Schule und Hochschule)

Diskriminierung an Hochschulen

54,5 % (jede zweite) eigene
Diskriminierungserfahrung,
Merkmale: **33 %** Geschlecht,
15 % soziale Herkunft, **14 %** Aussehen,
13 % Alter, kaum Unterstützung
durch andere in der
Diskriminierungssituation,
32 % Dozent_innen,
29 % Kommiliton_innen
(Umfrage Universität Bielefeld 2016,
1.393 Teilnehmende, 12 % Verwaltung)

Betroffenenenumfrage im Auftrag der ADS

Insgesamt **650 Fälle** zu Diskriminierung an Hochschulen

Leistungsbewertung:

- Vor allem Frauen betroffen (29,1 % Frauen/7,2 % Männer), aber auch ethnische Herkunft/Rassismus (30,8 %), „soziale Herkunft“ (22,8 %), Lebensalter (17,3 %) und Behinderungen (16,5 %)
- Betroffene reagieren in 36,2 % der Fälle nicht, 30 % weichen der Situation aus → nur 16,8 % Beratung aufgesucht und 11,2 % versucht sich zu beschweren

Belästigung/Mobbing:

- Fokus auf sexueller Orientierung (41,4 %), Rassismus (39 %), Aussehen (38,1 %), weibliches Geschlecht (32,1 %) und Trans* (27,3 %)
- Dozent*innen (43,2 %) als auch von Kommiliton*innen (56,2 %)
- 40 % Diskriminierung ignorieren, 27,4 % Erfahrung angesprochen, 7,5 % beschwert

Quelle: Dritter Bericht an den Bundestag: Diskriminierung in Deutschland, 2017.

Beispiele aus der Beratungspraxis der ADS

- **Fehlende Barrierefreiheit** beim Zugang zum Hörsaal oder Hochschulgebäuden
- Mitglieder einer Berufungskommission zweifeln daran, dass eine **Bewerberin** auf eine ausgeschriebene Professur **wegen ihrer zwei Kinder** die Tätigkeit ausüben kann (**auch Alter und Behinderung**)
- Eine **Studierende** wird von ihrem Dozenten **sexuell belästigt** (auch Beschäftigte)
- Promovierender wird **aufgrund der Schwangerschaft** Vertrag nicht verlängert (auch schwerbehinderte Beschäftigte, Alter, ethnische Herkunft – Entfristung)
- Eine **Studierende** erhält in einer mündlichen Prüfung eine **schlechtere Note** als ihr Kommilitone, obwohl sie die gleich Leistung erbracht hat (auch Religion, ethnische Herkunft/rassistische Diskriminierung und schriftliche Prüfungen)
- **Trans*Studierende/Beschäftigte** Nutzung von Toiletten, Ansprache, Zeugnisse
- **Rassistische Abwertung, Mobbing** von Seiten der Professor*innen, Prüfer*innen und Kolleg*innen → auch **sexuelle Identität, Soziale Herkunft und Aussehen**
- **Altersgrenzen** beim Hochschulzugang, Stipendien, Versicherung

Diskriminierungsrisiken im Kontext von Corona

- **Risikopatient*innen**, sowohl Mitarbeitende, als auch Studierende, die durch ihre besonderen Bedarfe teils aus der Rückkehr ins Büro und der Präsenzlehre ausgeschlossen sind → aber auch Druck auf Rückkehr z. B. Sekretariate
 - Studierende und Beschäftigte mit **Autismusspektrum-Störungen, psychischen Beeinträchtigungen** - Umstellung auf Digitalität bedeutet große Herausforderungen
 - **Barrierefreiheit** für seh- oder hörbehinderte Personen fast nicht vorhanden
 - **viele Trans* und Inter*** werden zwangsgeoutet, weil sie in manchen Videosystemen (ja nach Einstellung der Hochschule) ihre Namen nicht ändern können
 - **Anti-Asiatischer Rassismus und Rassismus insgesamt** hat zugenommen
 - erschwerte **Vereinbarkeit von Studium/Beruf für Personen mit Familienaufgaben**, besonders Alleinerziehende
 - **Sexuelle Belästigung** in Chats und Gruppendiskussionen
- ❖ *Quelle: Abfrage Netzwerk Antidiskriminierung an Hochschulen*



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes



Diskriminierung, worüber sprechen wir
eigentlich?

Was ist Diskriminierung?

Diskriminierung ist

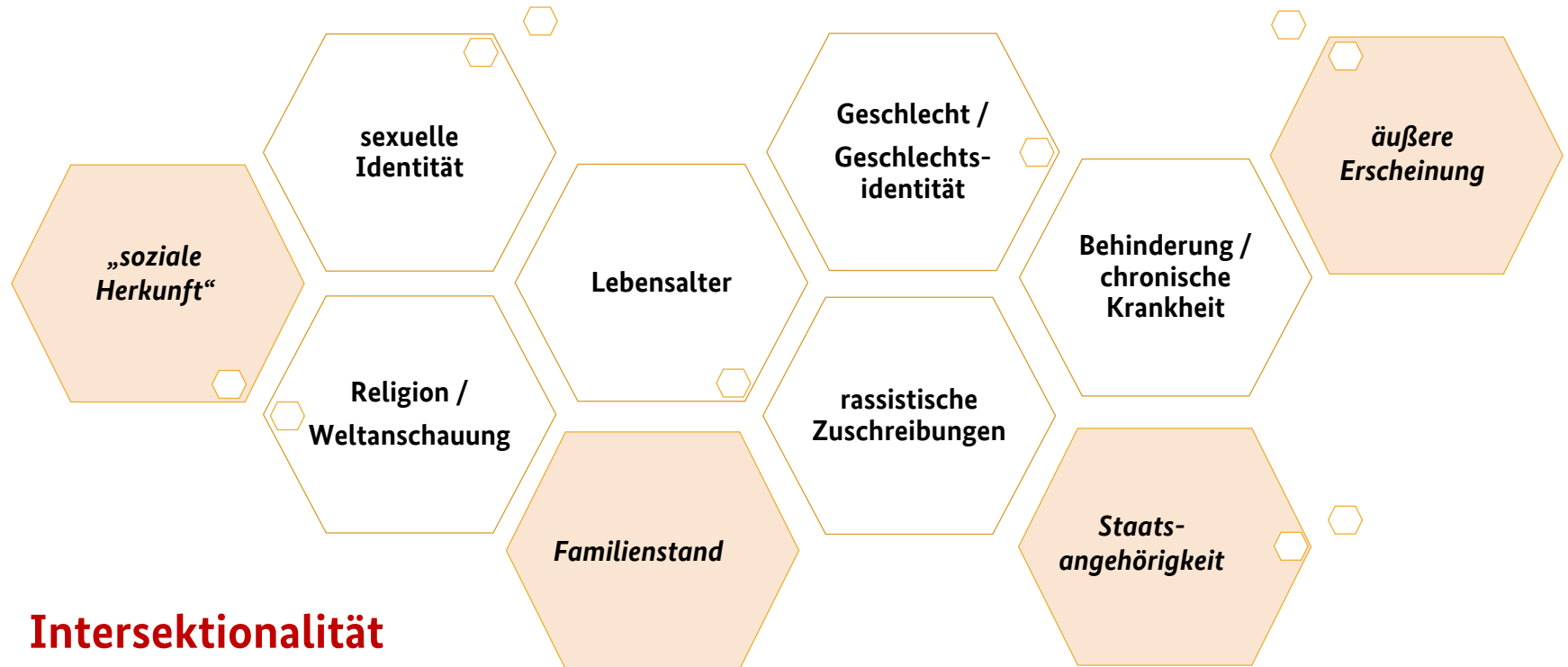
Benachteiligung von Menschen

aufgrund eines geschützten
Merkmals

ohne sachliche Rechtfertigung

Welche Merkmale sind betroffen?

Geschützte Merkmale nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)



Formen der Diskriminierung

- **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**
 - Unmittelbare Diskriminierung;
 - Mittelbare Diskriminierung;
 - Belästigung;
 - sexuelle Belästigung;
 - Anweisung zu Diskriminierung.
- Diskriminierung geht nicht nur auf einzelne Personen zurück, sondern auch auf **Institutionen, Gesetze und Routinen** → deshalb wird dann von **institutioneller Diskriminierung bzw. struktureller Diskriminierung** gesprochen.
- **Entscheidend ist das Ergebnis**, nicht das Motiv (Absicht, Gedankenlosigkeit, allgemeine Verwaltungspraxis etc.).



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes



Pflichten der Hochschulen im Kontext des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

Aktuelle Verpflichtungen der Hochschulen

AGG

AGG –
Diskriminierungs-
schutz nur für
Beschäftigte und
nur eingeschränkt
für Studierende

Positive
Maßnahmen nach §
5 AGG und
Nachteilsausgleich
e

Schutzpflichten
nach § **12 AGG**

Beschwerdestellen
und –verfahren
nach § **13 AGG**

Grundlagen Diskriminierungsschutz Studierende/Promovierende:

- Art. 3 GG → Problem der Rechtsdurchsetzung !
- zum Teil Hochschulgesetze der Länder (Hamburg, Baden
Württemberg, Schleswig-Holstein)
- Richtlinien und Satzungen der Hochschulen

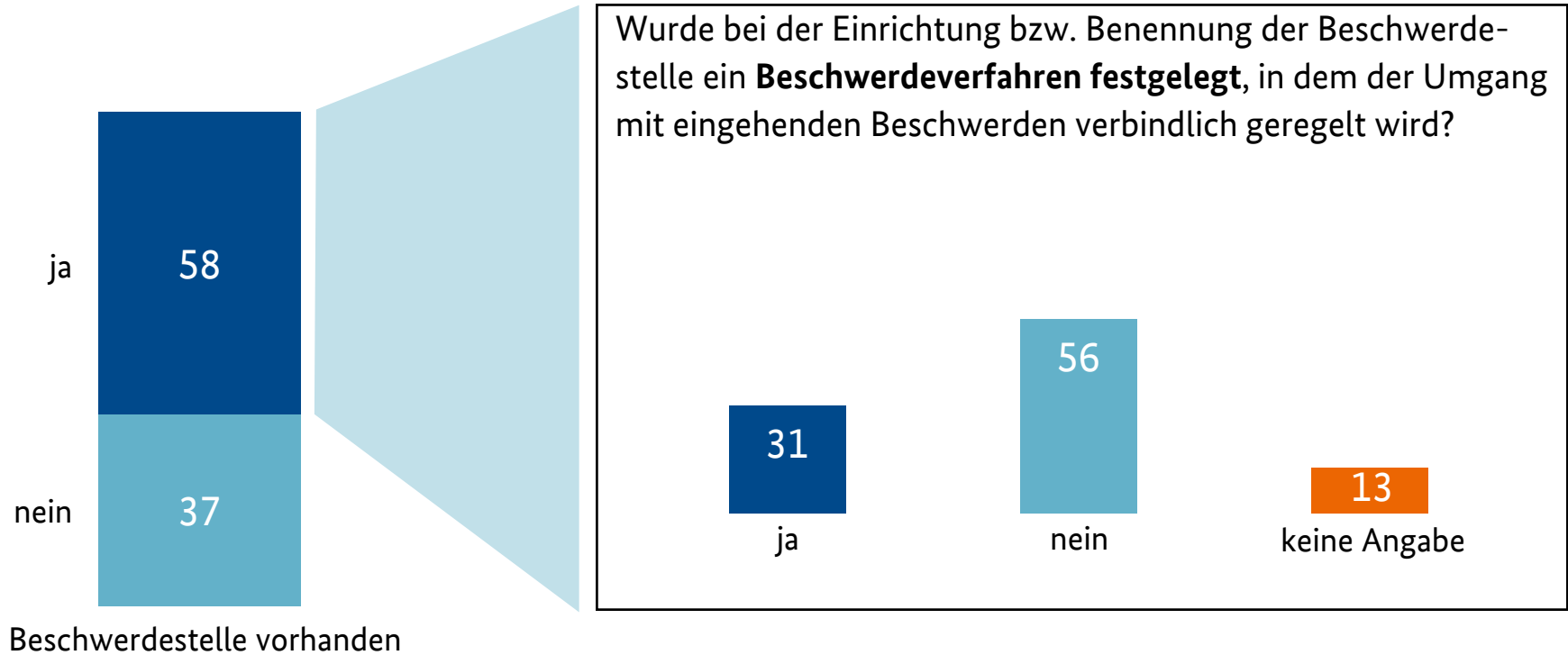
Beschwerdestelle Grundlagen:

AGG § 13 Beschwerderecht:

- (1) Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis ist der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

Beschwerdestelle und Beschwerdeverfahren

Befragung von Hochschulleitungen

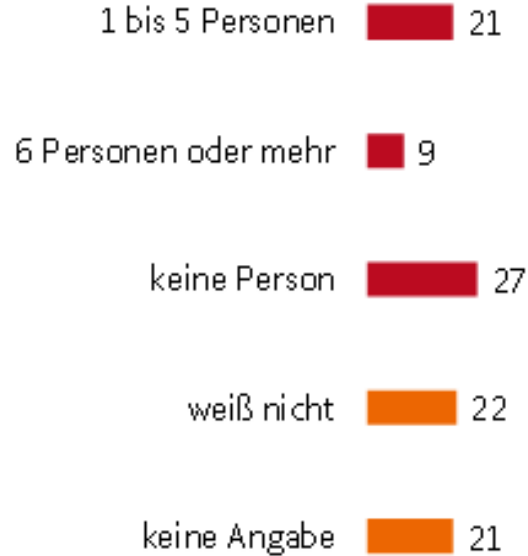


N=117 / Angaben in Prozent / Fehlende Werte zu 100%: keine Angabe

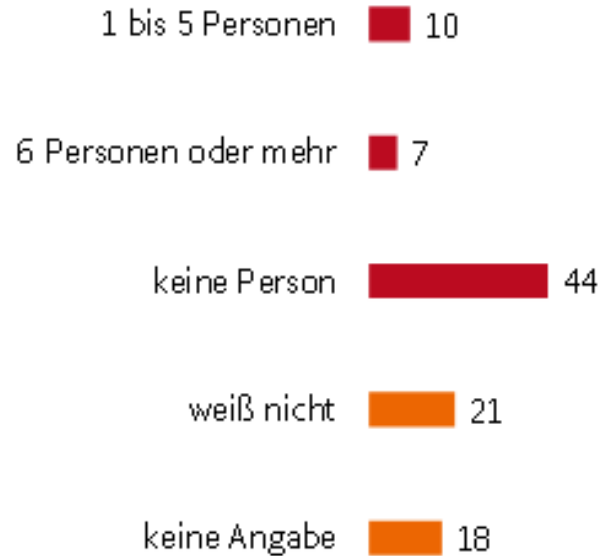
Anzahl Kontakte und Beschwerdefälle

Befragung von Hochschulleitungen

Wie viele Personen **kontaktieren pro Jahr** durchschnittlich die Beschwerdestelle?



Wie viele Personen haben seit Bestehen der Stelle eine **formale Beschwerde eingereicht**?

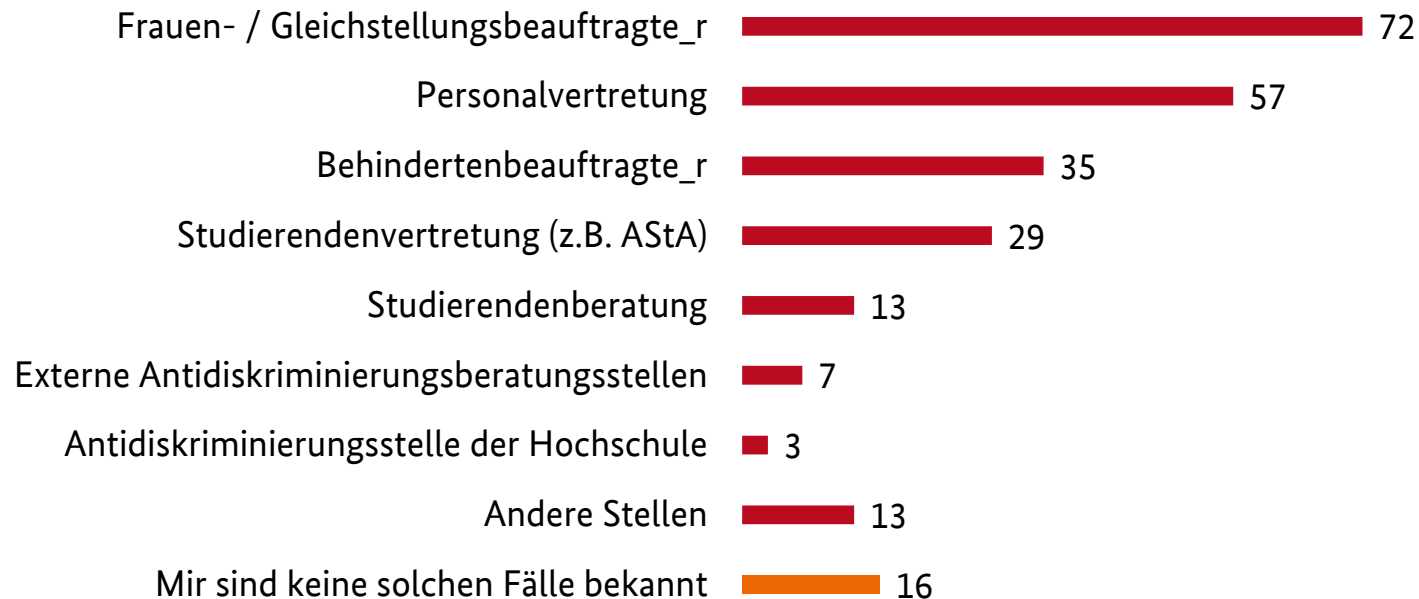


N=68 / Angaben in Prozent

Beschwerden bei anderen Anlauf- und Beratungsstellen

Befragung der Hochschulleitungen

Sind Ihnen auch Fälle bekannt, in denen sich Betroffene nicht direkt an die Beschwerdestelle sondern an eine der folgenden anderen Anlauf- und Beratungsstellen gewendet und von Diskriminierungserfahrungen an der Hochschule berichtet haben?



N=68 / Angaben in Prozent / Mehrfachnennungen möglich, Umfrage der ADS 2016/2017

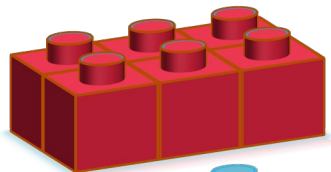


Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

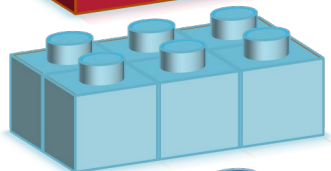


Bausteine für eine Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen

Sechs Bausteine zum Schutz vor Diskriminierung an Hochschulen und zur Prävention



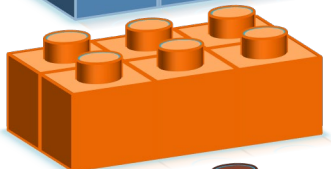
- Identifikation von Diskriminierungsrisiken, Umfragen und Monitoring



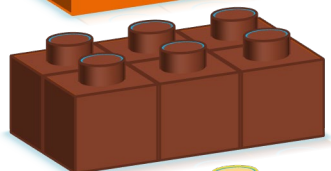
- Richtlinien zum Diskriminierungsschutz und zur Beschwerdestelle nach § 13 AGG



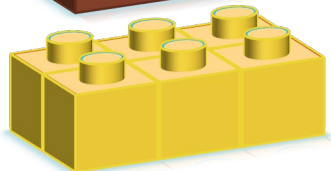
- Erst- und Verweisberatung, Antidiskriminierungsberatung



- Sensibilisierung, Empowerment und Öffentlichkeitsarbeit



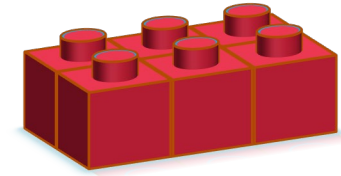
- Vernetzung und Institutionalisierung



- Positive Maßnahmen

- einzelne Bausteine sind nicht voneinander losgelöst
- sie können in ein übergreifendes Konzept eingebunden werden

Identifikation von Diskriminierungsrisiken, Umfragen und Monitoring



Mögliche Ansätze/Maßnahmen

- Durchführung von Umfragen/Studien zu Diskriminierungserfahrungen und Nutzung von bereits bestehender Beratungs- und Anlaufstellen zu erfahren
- Auswertung von Beratungsdaten
- Systematisches Diversitymonitoring über alle Statusgruppen an der HS → Erhebung von Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsdaten
- Auswertung statistischer Ungleichheiten (Abbruch spezifischer Gruppen, bessere Abschlüsse, Zugang) → Hochschulstatistik, Sozialerhebungen oder auch Statistiken zu Bewerbungen
- Überprüfung vorhandener Routinen, Arbeitsprozesse/Maßnahmen bzgl. Diskriminierungsrisiken → Analyse einzelner Bereiche anhand von Checklisten (Zugang, Prüfungen, Berufung, etc.)
- Prüfung Gleichbehandlung bzgl. Entgeltgleichheit, Einstellungsverfahren, Aufstiegsmöglichkeiten der Beschäftigten (gb-check und eg-check)
- Evaluation von Lehre

Identifikation von Diskriminierungsrisiken, Umfragen und Monitoring

Praxisbeispiele:

Technischen Hochschule Mittelhessen (THM) – Studie „Erfahrungen Internationaler Studierender und Studierender mit „Migrationshintergrund“ an der THM. Ergebnisse und Handlungsempfehlungen aus der qualitativen und quantitativen Studierendenbefragung“ (Bleicher-Rejditsch et al. 2014). → Der Fragebogen der Studie ist veröffentlicht und kann auch in Bezug auf andere Zielgruppen angepasst werden.

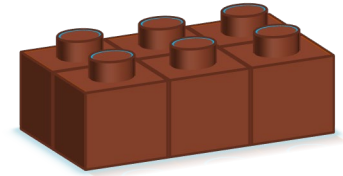
Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU) - regelmäßige Befragungen zur Diversität von Studierenden, dabei u.a. Erfassung von Daten zur Bildungsherkunft, zum Migrationshintergrund und zu der Elternschaft der Studierenden (siehe Schmidt/Scherber 2017)

Universität Duisburg-Essen (UDE) hat ihr Diversity-Monitoring für Studierende auf verschiedene Kriterien ausgeweitet, um bei der Heterogenität der Studierenden Hinweise auf Hochschulzugang oder zum Studienerfolg zu erhalten. (siehe Ebert/Stammen 2018).

Land NRW - Auswertung von Noten beim Abschluss des ersten und zweiten juristischen Staatsexamens in Bezug auf Unterschiede hinsichtlich des Geschlechtes und des Migrationshintergrundes (siehe Towfigh et al. 2014 und Towfigh et al. 2018)

Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde und **Universitätsmedizin der Johannes Gutenberg-Universität Mainz** haben den Stand der Gleichstellung in ihrer Verwaltung mit dem Gleichbehandlungs-Check geprüft. Die **FernUniversität in Hagen** hat 2015/2016 als erste Hochschule verschiedene Entgeltbestandteile ihrer Beschäftigten mit dem Analyseinstrument eg-check geprüft.

Richtlinien zum Diskriminierungsschutz und zur Beschwerdestelle nach § 13 AGG

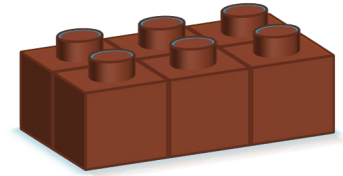


Mögliche Ansätze/Maßnahmen I

– **Erlass einer Richtlinie oder Satzung zum Diskriminierungsschutz:**

- Erklärung geschützter Merkmale/Benachteiligungsverbot
- Definition/Begriffsbestimmung/Formen von Diskriminierung und Gewalt (zum Beispiel unmittelbare, mittelbare Diskriminierung, Mobbing, Stalking)
- Geltungsbereich der Richtlinie (zum Beispiel Beschäftigte, Studierende, Gasthörernde, Besucher*innen)
- Aufzeigen von Beratungsstrukturen
- Benennung der Beschwerdestelle nach § 13 AGG für alle Statusgruppen
- Festlegung des Beschwerdewegs/Beschwerdeablaufs; Hinweise zur Vertraulichkeit
- Festlegung von möglichen Maßnahmen und Sanktionen im Falle von Diskriminierung
- Hinweise zu Präventionsmaßnahmen

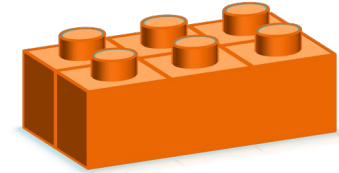
Richtlinien zum Diskriminierungsschutz und zur Beschwerdestelle nach § 13 AGG



Mögliche Ansätze/Maßnahmen II

- Beschwerdestelle offen für alle Statusgruppen auch Studierende
- Ansiedlung der Beschwerdestelle nach § 13 AGG (inklusive Studierende etc.)
genau prüfen, wegen „neutraler“ Beurteilung des Sachverhaltes und „unabhängiger“ Empfehlungen
- einzelne Person auf Arbeitgeberseite (z. B. aus Personalstelle oder Justizariat) mit Unterstützung beratender Kommission (verschiedene Statusgruppen, Fachexpertise)
- „Amt“ der Beschwerdestelle: Vertrauen, „offenes Ohr“, unvoreingenommen, AGG geschult, Kenntnisse im Dienst- und Arbeitsrecht, gute Gesprächsführungs-, Moderations-, Beratungs-sowie nach Möglichkeit Mediationskompetenzen

Antidiskriminierungs-, Erst- und Verweisberatung



Erst- und Verweisberatung:

- Diskriminierung erkennen und benennen
- Informationssammlung und Erstberatung
- Weitervermittlung (intern oder extern)

Qualifizierte Antidiskriminierungsberatung:

- Tiefergehende Einzelfallberatung → rechtlich, psychosozial
- Vertraulich und parteilich
- mögliche Mediation
- (Beratung, Sensibilisierung und Schulung der HS in Antidiskriminierungsfragen → Maßnahmenentwicklung)
- Dokumentation von Diskriminierungserfahrungen

Formelles Beschwerdeverfahren (Beschwerdestelle AGG/Studierende)

- Beschwerde entgegennehmen
- Sachverhalt ermitteln
- Prüfung, ob eine Diskriminierung vorliegt
- Vorschlag für Maßnahme/Sanktion → Ergebnismitteilung

Antidiskriminierungs-, Erst- und Verweisberatung

Praxisbeispiele:

Hochschule Heilbronn - ausführliche Darstellung aller Beratungsangebote bei Diskriminierung, dezentrales Netz von Lots*innen & spezialisierte Ansprechpartner*innen bei Rassismus, Mobbing sowie sexueller Belästigung und Stalking

Universität Konstanz - sehr ausdifferenziertes System an Anlaufstellen und Beratung (Person, die bei Mehrfachdiskriminierung bzw. wenn nicht klar ist, wer zuständig ist, angesprochen werden kann, Ansprechpersonen bei Diskriminierung aufgrund von Familienaufgaben, aufgrund der sexuellen Orientierung oder der Geschlechtsidentität, aufgrund des Asylstatus etc.

Universität zu Köln - Amt der/des Vertrauensdozent*in bei Diskriminierung von Studierenden, entsprechende Vertrauensperson an jeder Fakultät, zuständig für alle im AGG geschützten Diskriminierungsmerkmale

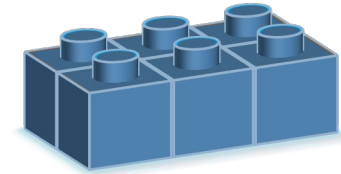
Universität Bremen - „Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt – Expertise und Konfliktberatung“ (ADE)

Technische Hochschule Mittelhessen, Antidiskriminierungsstelle BIKO berät bei Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft und Religion, zzgl. Empowerment-Workshops für PoC*-Studierende sowie Trainings zur Sensibilisierung für Diskriminierung an & Organisation von Fachtagungen, Mitarbeit in verschiedenen Hochschulgremien

Universität Göttingen – Entwicklung Onlineformular zur Meldung von Diskriminierungserfahrungen, darin Möglichkeit um Unterstützung zu bitten



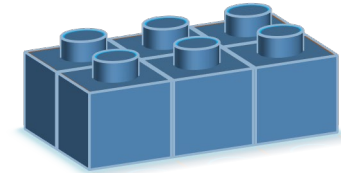
Sensibilisierung, Empowerment und Öffentlichkeitsarbeit



Mögliche Ansätze/Maßnahmen I

- Ansprache von Diskriminierung und Chancengerechtigkeit im Leitbild der Hochschule
- gut verlinkte und aktualisierte Website mit Darstellung aller Angebote → Beratung, Beschwerdestelle, Beschwerdeverfahren
- Plakate, Flyer und Aushänge (auch in anderen Sprachen sowie barrierefrei) → Kampagnen, Erklärfilme, Social Media Nutzung
- Vorstellung der Angebote zu Diskriminierungsschutz in Einführungsveranstaltungen und Orientierungswochen für Studierende
- Hinweis auf Richtlinie zum Diskriminierungsschutz und Beschwerde- bzw. Beratungsmöglichkeiten im Arbeitsvertrag von Beschäftigten
- Aufstellen von Verhaltenskodizes zum Diskriminierungsschutz → Aushändigung an alle Beschäftigte & Lehrende, Studierende

Sensibilisierung, Empowerment und Öffentlichkeitsarbeit



Mögliche Ansätze/Maßnahmen II

- Erhöhung Wissen zu Diskriminierung, Vorurteilsstrukturen und möglichen Interventionsansätzen mit Fokus auf allen Statusgruppen:
 - z. B. durch Integration in verpflichtendes Onboarding → Willkommenstag
 - als Querschnittsthema in vorhandene Formate z. B. Gesundheitsschutz, Konfliktmanagement, gutes Führen
 - Integration in Lehre → diskriminierungskritische Lehre
- Empowerment-Workshops für Betroffene -> Vernetzung und Raum zum Austausch

Sensibilisierung, Öffentlichkeitsarbeit

Praxisbeispiele:

Frankfurt University of Applied Science und Hochschule Heilbronn (HHN) - ausführliche Informationen über Diskriminierungsschutz und Unterstützungsangebote

Technische Hochschule Nürnberg – Flyer (deutsch/englisch) „Was tun bei Diskriminierung?“ und **Jade Hochschule** Flyer mit spezielle Informationen zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der Hochschule, Die **Universität Göttingen** macht mit der Postkarte „Rote Karten gegen Diskriminierung“ auf Diskriminierung aufmerksam.

Universität Bielefeld 2013 Kampagne „Uni ohne Vorurteile“, im Rahmen dessen Veranstaltungen und Umfrage, Entwicklung Strategiepapier „Diversität in der Gesellschaft und der Umgang mit Diversität an der Universität Bielefeld“

Universität Konstanz - spezielles Theatertraining zur Umsetzung des Antidiskriminierungsansatzes, in dem gemeinsam mit Improtheaterschauspieler*innen diskriminierende Situationen im Hochschulalltag nachgespielt und dekonstruiert werden

Technische Hochschule Mittelhessen – Verhaltenskodex verpflichtet alle Angehörigen der HS zu wertschätzendem, respektvollen Umgang miteinander und gibt vor, dass Diskriminierung nicht toleriert wird

Universität Göttingen – Peer-to-Peer-Beratung (Information, Beratung, Sensibilisierung der HS)

Universität zu Köln – Aufbau Netzwerk und Austausch PoC Wissenschaftler*innen

Herausforderungen:

- Einbindung und Verantwortlichkeit Hochschulleitung
- Einbindung aller Statusgruppen und Einbindung Betroffenenperspektive – alle vertreten?
- Wer ist für was zuständig? An wen kann ich mich, in welcher Situation wenden?
- Ist das Thema in allen Fachbereichen und der Verwaltung angekommen?
- Sind Professor*innen und Führungskräfte professionalisiert?
- Sind vorhandene Ressourcen ausreichend?
- Wie kann Antidiskriminierungsarbeit als ständiger Teil der Hochschulentwicklung etabliert werden?



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes



Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Antidiskriminierungsstelle des Bundes
Glinkastraße 24
10117 Berlin

Nathalie Schlenzka

Tel.: 030 18 555 1813

E-Mail: Nathalie.Schlenzka@ads.bund.de

www.antidiskriminierungsstelle.de