



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

Diskriminierung in der Institution Universität

Ringvorlesung : Grundlagen der (Anti-)Diskriminierung,
20.11.2018, Universität Tübingen

Nathalie Schlenzka, Referentin Forschung, ADS

Inhalt

- 1. Diskriminierung an Hochschulen
- 2. Diskriminierungsschutz nach dem AGG
- 3. Wundermittel: Beschwerdestellen nach § 13 AGG
- 4. Bausteine für Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen



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)

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)

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)

**Diskriminierung
an Hochschulen**

11,3 % haben
Diskriminierung erlebt;
22% haben Diskriminierung
beobachtet;

48 % ethnische Herkunft,
32,3 % Hautfarbe

94 % wissen nicht an wen
sie sich im Falle von
Diskriminierung wenden
sollen

(Umfrage TH Mittelhessen,
1632 Befragte, 2014)

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)

Betroffenenumfrage im Auftrag der ADS I

- Insgesamt **650 Fälle** zu Diskriminierung an Hochschulen
- Fokus auf Geschlecht, „soziale Herkunft“ (im Vergleich zu anderen Bildungseinrichtungen)

Leistungsbewertung:

- Vor allem Frauen betroffen (29,1 % Frauen/7,2 % Männer), aber auch ethnische Herkunft/Rassismus (30,8%), „soziale Herkunft“ (22,8%) und 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
- Einer Studentin wird unterstellt, dass sie ihre Übungsblätter (Informatik) nicht selber gelöst haben könne, sondern von einem männlichen Kommilitonen lösen ließ, weshalb sie erneut geprüft wird.
- Schlechtere Prüfungsergebnisse bei nichtmuttersprachlichen und muslimischen Studierenden sowie erschwerter Zugang zu Promotions- und Hiwi-Stellen

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

Betroffenenenumfrage im Auftrag der ADS II

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
- Studierende grenzen mit Unterstützung der Lehrperson eine transsexuelle Mitstudierende aus.
- Rassistische Bemerkungen vonseiten der Lehrkräfte und/oder Prüfer_innen.
- Studierende drangsalieren eine lesbische Kommilitonin wegen ihrer sexuellen Orientierung.

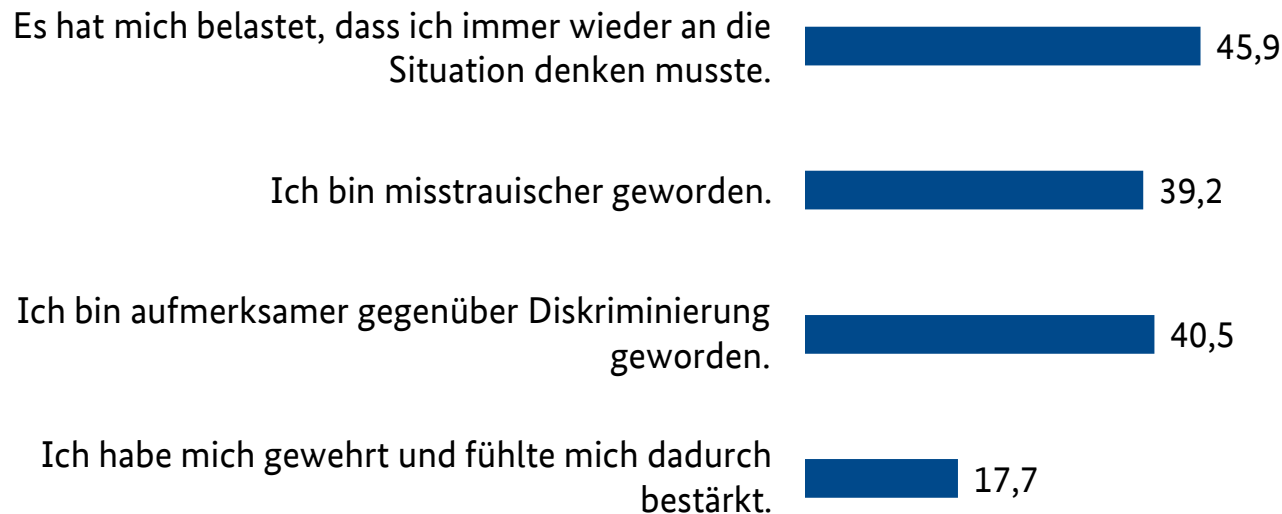
Quelle: Dritter Bericht an den Deutschen Bundestag: Diskriminierung in Deutschland

Beispiele aus der Beratungspraxis der ADS

- Eine Studentin wird für ein Auslandssemester abgelehnt, weil sie **chronisch krank** ist.
- **Aufgrund ihres Alters** kann sich eine 31-jährige Studienbewerberin nicht für die Kunsthochschule bewerben. Die Altersgrenze liegt bei 30 Jahren.
- 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.
- Eine **Studierende** wird von ihrem Dozenten sexuell belästigt.
- Ein **jüdischer Student** kann wegen seiner Religion nicht die Samstagsklausuren mitschreiben. Ausweichtermine werden nicht angeboten.
- Wegen seiner **Homosexualität** wird ein Student von Professor_innen und Kommiliton_innen beleidigt.
- **Rassistische Bemerkungen** vonseiten der Lehrkräfte und/oder Prüfer_innen.

Auswirkungen von Diskriminierungserfahrungen

Hatte diese Diskriminierungssituation eine der folgenden Auswirkungen auf Sie? Bitte kreuzen Sie alles an, was zutrifft.



Quelle: Betroffenenbefragung / Basis: 16.438 Diskriminierungserfahrungen von 12.416 Befragten / Angaben in Prozent / Mehrfachnennungen möglich

Diskriminierung durch Wissensproduktion und Lehrinhalte

- Universitäten gelten hierzulande noch als Orte der Aufklärung und der interkulturellen Weltoffenheit sowie Vorbild gelingender Integration internationaler Forschender → erschwert Wahrnehmung und Benennung von Diskriminierung
- Fragen nach diskriminierungskritischer Bearbeitung von Wissensbeständen und diskriminierungssensible Wissensproduktion werden noch selten gestellt
- Generell wenig Forschung zum Umgang mit Diskriminierung an Hochschulen, aber auch Ausschlüssen und De- und Nichtthematisierung / Diskriminierung in eigener Fachdisziplin / Lehrinhalten
- Fokus weiterhin häufig auf „Normalstudierenden“ und „Normallehrenden“
- Ausschluss von Wissensproduktion und fehlen diskriminierungskritischer Perspektive auf Wissensproduktion verfestigen Macht/Abhängigkeit → wirkt auch in den gesellschaftlichen Raum



Diskriminierungsschutz nach dem AGG

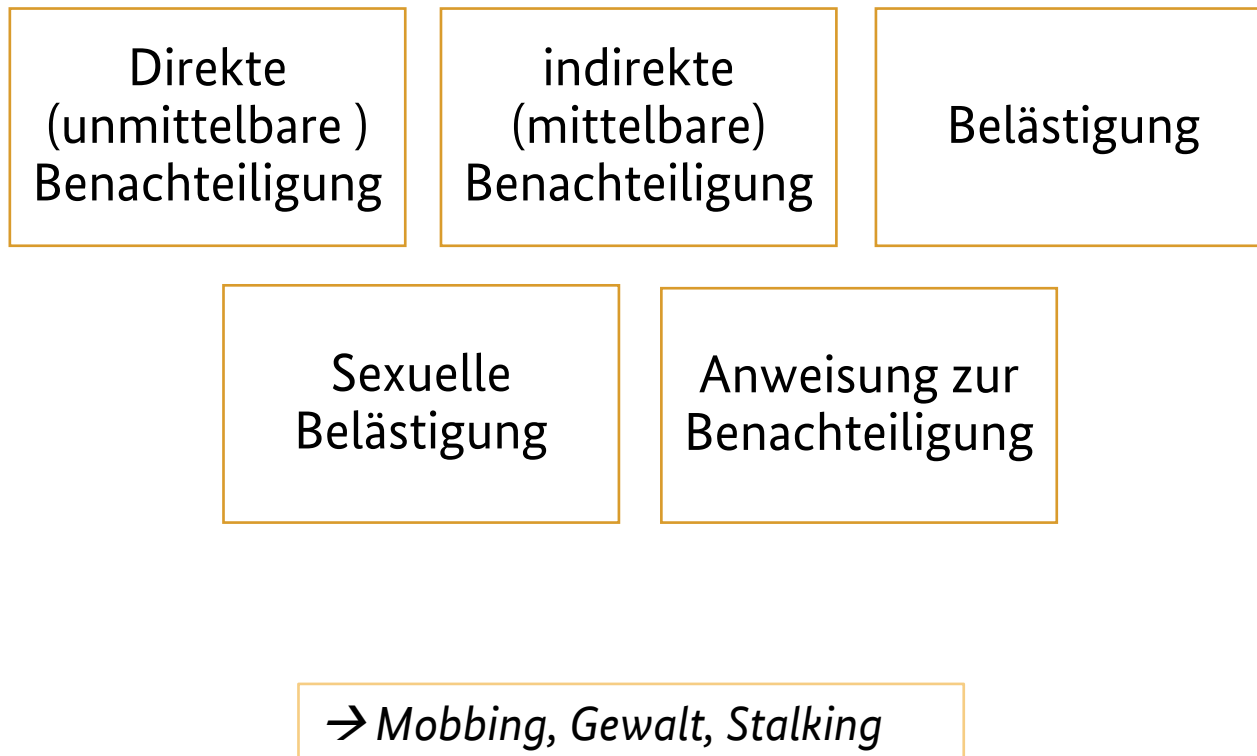
Was ist Diskriminierung?

Geschützte Merkmale nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)



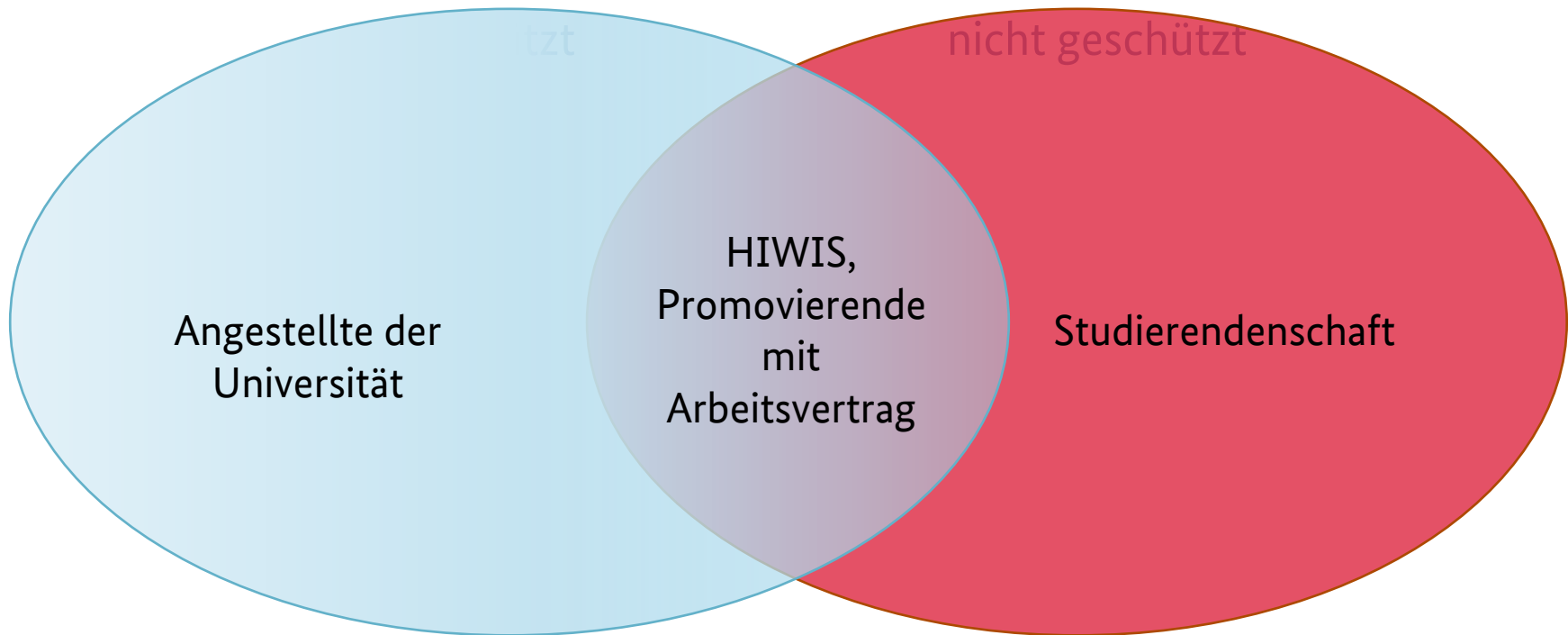
Was ist Diskriminierung?

Formen von Diskriminierung nach dem AGG



Schutz durch das AGG im Hochschulkontext

- AGG Schutz im Arbeitsleben und im Bereich private Dienstleistungen und Zugang zu Gütern
- AGG bietet Schutz im Arbeitsverhältnis, Hochschule und Bildung allgemein sind davon allerdings nicht betroffen



Schutz in Landeshochschulgesetzen

- Nur wenige Bundesländer haben Schutzlücke geschlossen: Baden Württemberg, Hamburg, Saarland, Schleswig Holstein
- § 2 Abs. 4 LHG: „Die Hochschulen fördern die Chancengleichheit von Frauen und Männern und berücksichtigen die Vielfalt ihrer Mitglieder und Angehörigen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben; **sie tragen insbesondere dafür Sorge, dass alle Mitglieder und Angehörigen unabhängig von der Herkunft und der ethnischen Zugehörigkeit, des Geschlechts, des Alters, der sexuellen Orientierung, einer Behinderung oder der Religion und Weltanschauung gleichberechtigt an der Forschung, der Lehre, dem Studium und der Weiterbildung im Rahmen ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten innerhalb der Hochschule teilhaben können.** „
- § 4 Abs. 9 LHG: Die Hochschule bestellt für ihre Mitglieder und Angehörigen eine Ansprechperson für Antidiskriminierung; diese ist nicht an Weisungen gebunden. Sie wirkt unbeschadet der Verantwortlichkeit von Organen und Gremien der Hochschule darauf hin, dass Mitglieder und Angehörige der Hochschulen vor Diskriminierungen **aus rassistischen Gründen, wegen der ethnischen Herkunft oder der religiösen und weltanschaulichen Identität** geschützt werden. ... Die Hochschule trifft Regelungen zum weiteren Verfahren.“ → auch in Verbindung mit Ansprechperson für sexuelle Belästigung oder Diversitybeauftragten.



Wundermittel: Beschwerdestellen nach § 13 AGG

Aktuelle Verpflichtungen der Hochschulen

Positive Maßnahmen
nach
§ 5 AGG und
Nachteilsausgleiche

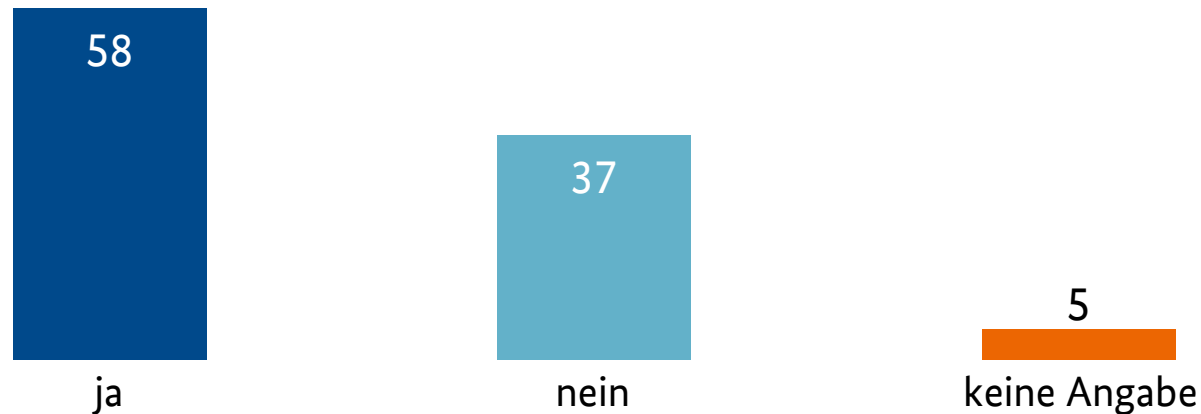
Schutzpflichten nach **§
12 AGG**

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

Beschwerdestellen nach § 13 AGG

Befragung der Hochschulleitungen

Gibt es an Ihrer Hochschule eine Beschwerdestelle nach § 13 AGG, bei der sich Beschäftigte beschweren können, wenn sie sich im Rahmen ihres Beschäftigungsverhältnisses aufgrund eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt fühlen?



N=117 / Angaben in Prozent, Umfrage der ADS, 2016/2017

Ansiedlung in der Organisation der Hochschule

Befragung der Hochschulleitungen

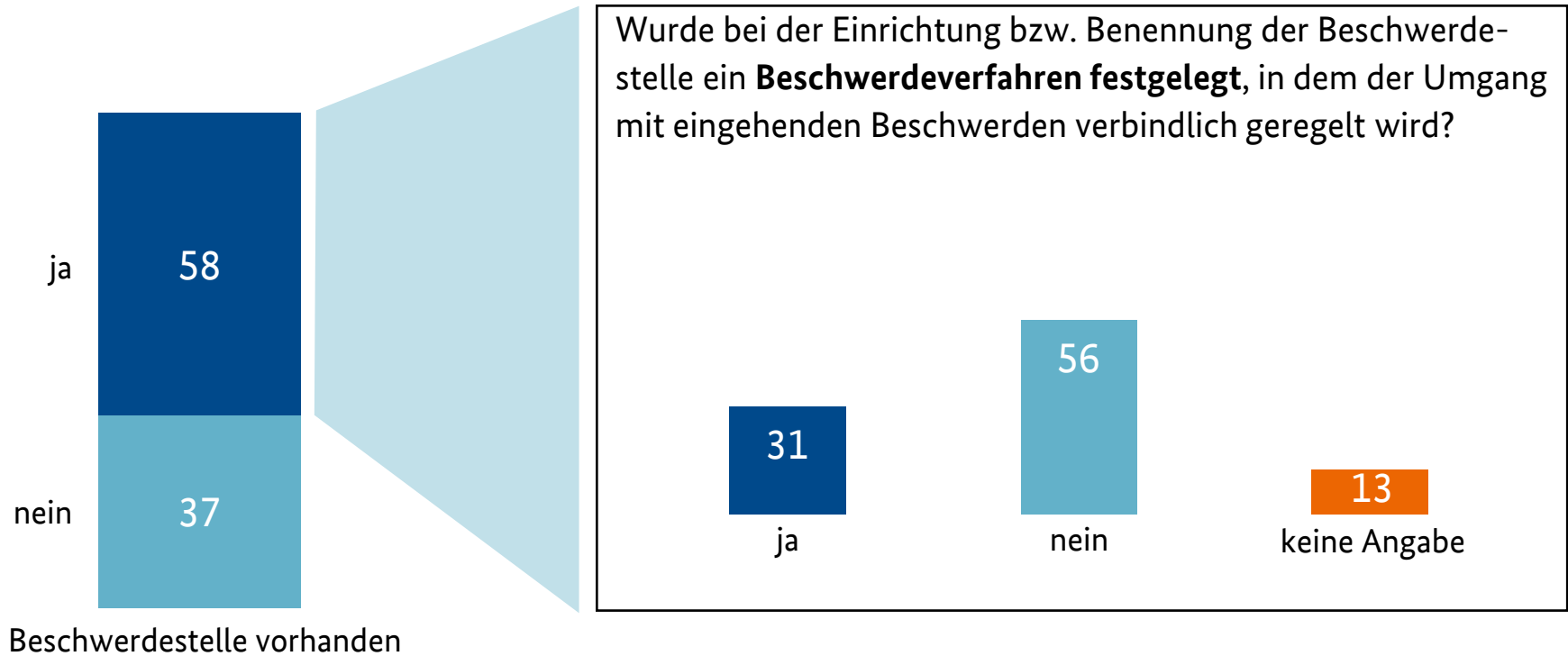
Wo ist die Beschwerdestelle in der Organisation der Hochschule angesiedelt?



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

Festlegung eines Beschwerdeverfahrens

Befragung von Hochschulleitungen

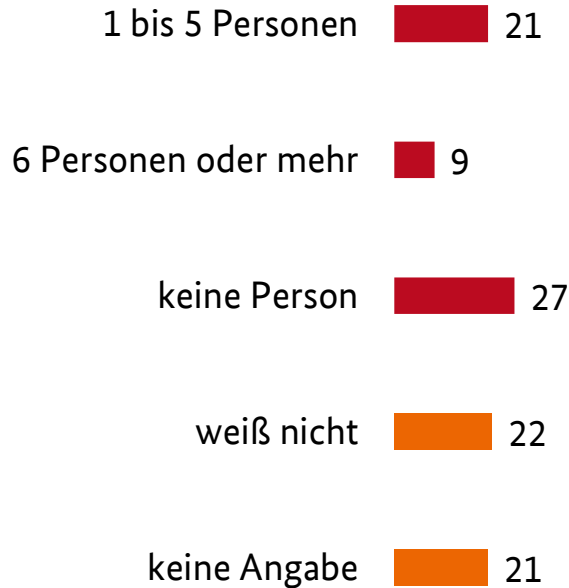


N=117 / Angaben in Prozent / Fehlende Werte zu 100%: keine Angabe, Umfrage der ADS 2016/2017

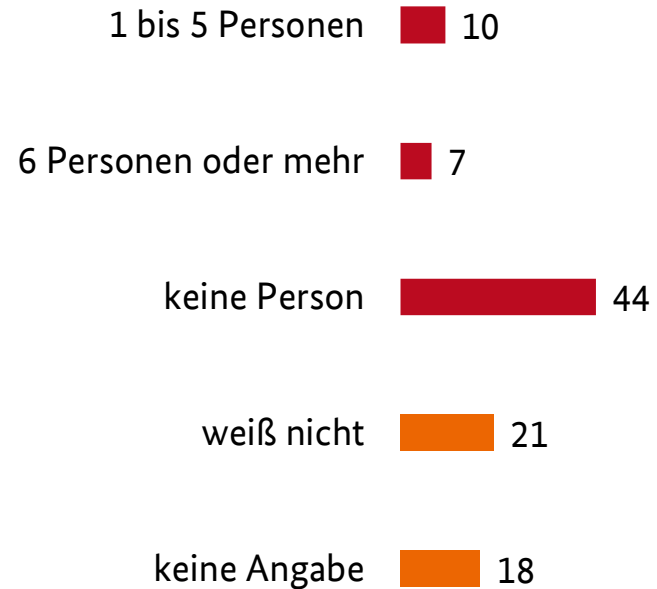
Anzahl Kontakte und Beschwerdefälle

Befragung der Hochschulleitungen

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



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

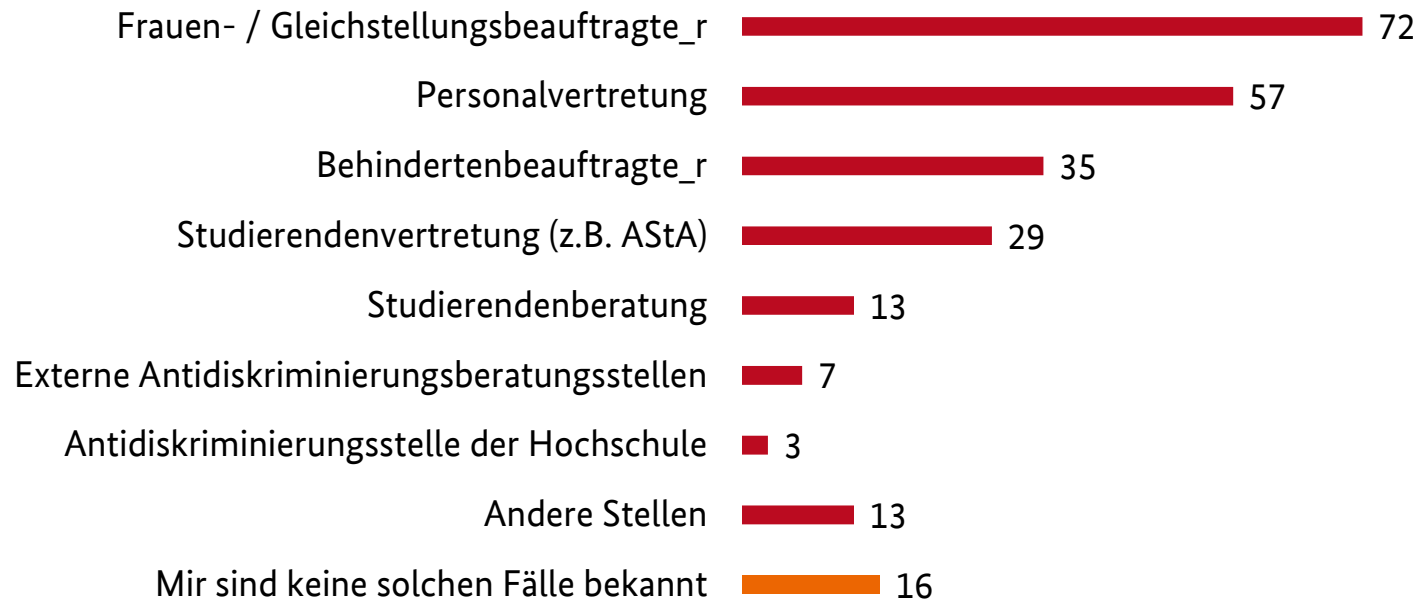


N=68 / Angaben in Prozent

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?



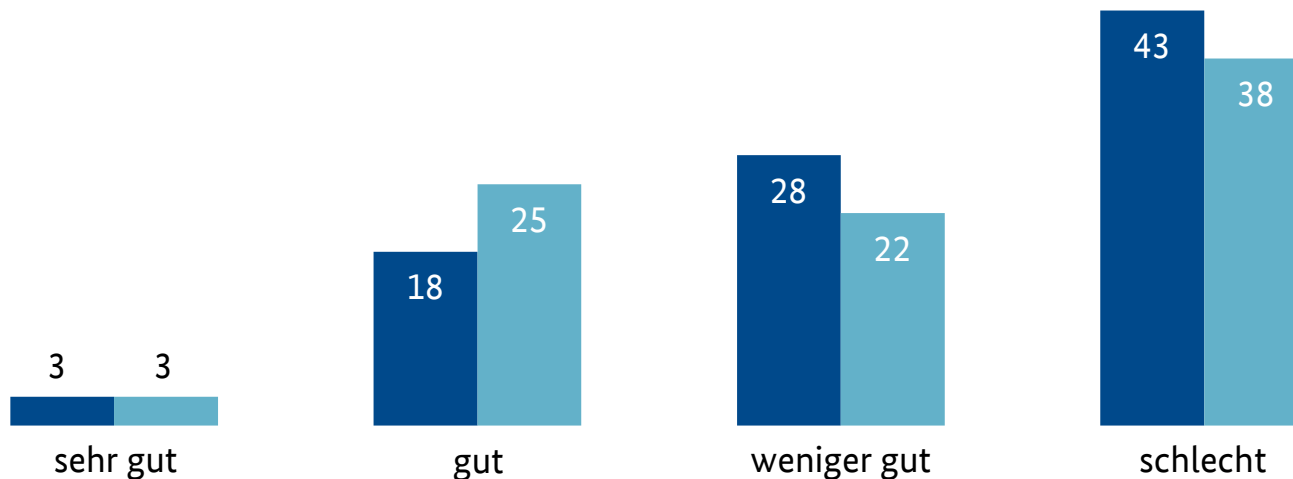
N=68 / Angaben in Prozent / Mehrfachnennungen möglich, Umfrage der ADS 2016/2017

Beurteilung der Bekanntheit unter Beschäftigten

Befragung der Beauftragten

Wie gut sind die Beschäftigten der Hochschule darüber informiert, dass es eine Beschwerdestelle an der Hochschule gibt und dass dort im Diskriminierungsfall Beschwerde eingereicht werden kann?

■ Frauen- / Gleichstellungsbeauftragte (N=106) ■ Behindertenbeauftragte (N=32)

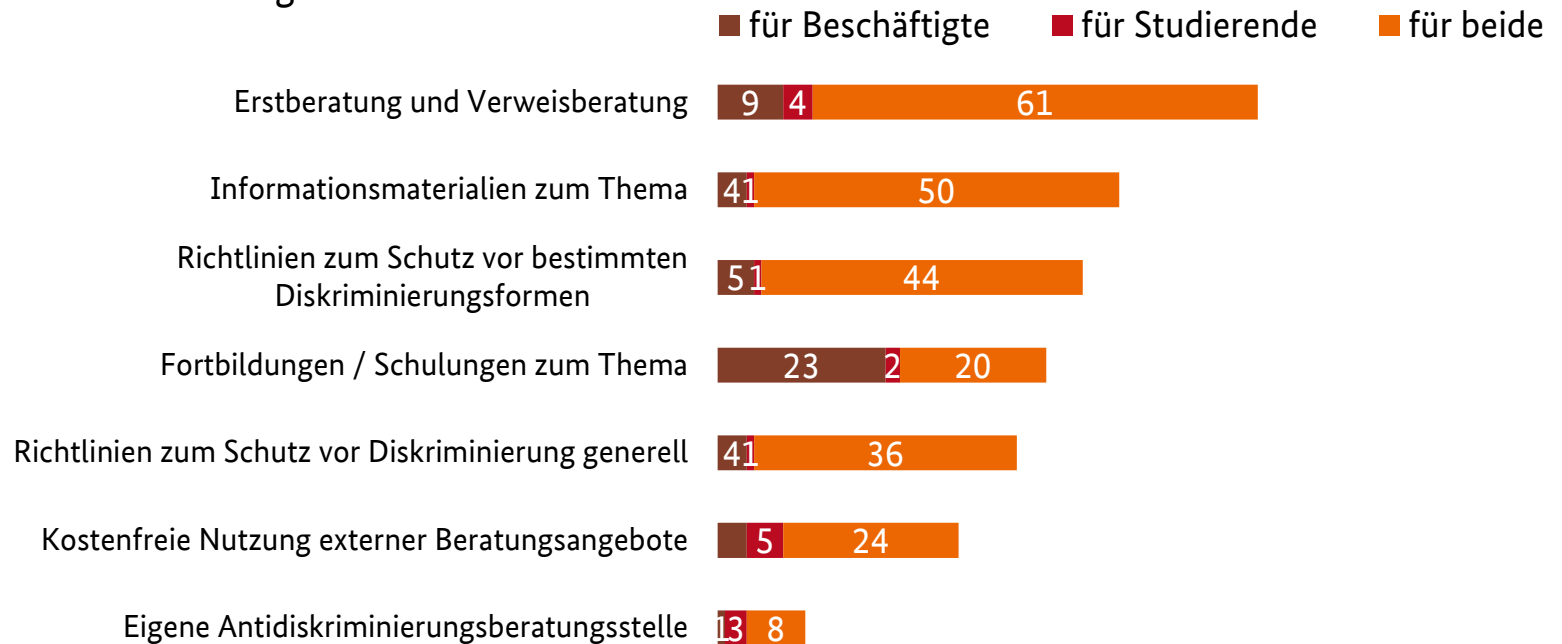


N=68 / Angaben in Prozent / fehlende Werte zu 100%: weiß nicht / keine Angabe, Umfrage der ADS 2016/(2017)

Weitere Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung

Befragung der Hochschulleitungen

Abgesehen von Beschwerdestellen nach § 13 AGG: Welche Maßnahmen gibt es an Ihrer Hochschule zum Schutz vor Diskriminierung?

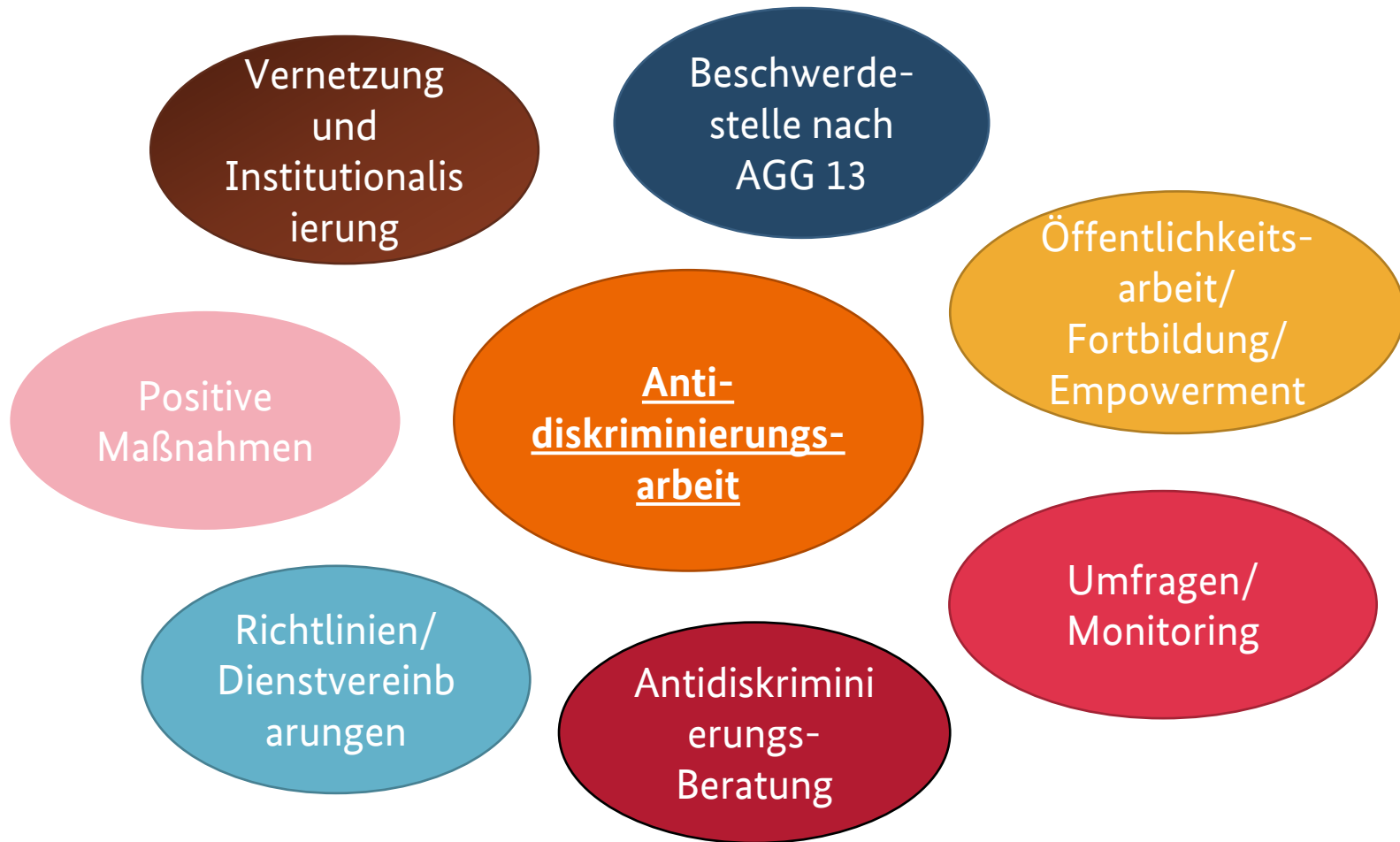


N=117 / Angaben in Prozent / Mehrfachnennungen möglich, Umfrage der ADS 2016/2017



Bausteine für Antidiskriminierungsarbeit

Zentrale Bausteine der Antidiskriminierungsarbeit



Identifikation von Diskriminierungsrisiken

Befragung von allen Hochschulangehörigen zu Diskriminierung und Klima an der Hochschule

Diversity-Monitoring auf unterschiedlichen Ebenen

Analyse einzelner Bereiche anhand von Checklisten (Zugang, Berufung , Benotung etc.)

Räume schaffen, um über Diskriminierung zu sprechen (z.B. Seminar, Café)

Durchführung von eg-check und/oder gb-check

Beschwerdedaten auswerten und veröffentlichen

Ggf. Einsatz von Testingverfahren

Prävention von Diskriminierung

Leitbild, Klare Positionierung der Hochschule / des Studentenwerks

Dienstvereinbarungen fairer Umgang – wenn nicht in Richtlinie enthalten

Information über Rechte in Bezug auf Diskriminierungsschutz, Ansprechpartner_innen → auch extern

Fortbildung zu AGG, Anti-Bias etc. auf allen Ebenen der Hochschule/Studentenwerks

Alle Klausuren anonymisieren (Matrikel Nummer)

Positive Maßnahmen (Mentoring, Quoten, für Wohnheime Qualifizierung etc.)

Vernetzung und Empowerment → gruppenbezogen und intersektional

Kooperation mit Zivilgesellschaft

Intervention bei Diskriminierung

AGG 13 Beschwerdestelle auch für Studierende geöffnet oder gleichwertiges Verfahren

Transparentes und bekanntes Beschwerdeverfahren /
Beschwerdemanagement → Richtlinie

Vertrauenspersonen (z.B. spezifische Vertrauensdozent_innen) und qualifizierte
Ansprechpartner_innen - vernetzt

Kompetente Erst- und Verweisberatung

Antidiskriminierungsberatung und spezialisierte Beratung

Literaturhinweise

AG Lehre / Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien / Humboldt-Universität zu Berlin (2017): Diskriminierungskritische Lehre Denkanstöße aus den Gender Studies. Geschäftsstelle des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien der HU Berlin

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS), Leitfaden (2014): Diskriminierungsschutz an Hochschulen. Ein Praxisleitfaden für Mitarbeitende im Hochschulbereich.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2017a): Diskriminierung in Deutschland. Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages, Berlin.

Berghan, Wilhelm/ Preuß, Madlen/ Dubbert, Ulrich (2016): Diskriminierungserleben an der Universität. Wahrnehmung von und Erfahrungen mit Diskriminierung an der Universität Bielefeld. Bielefeld: Institut für Interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung (IKG).

Bleicher-Rejditsch, Irene/ Härtel, Andrea/ Bahr, Rebecca/ Zalucki, Michaela (2014): Erfahrungen Internationaler Studierender und Studierender mit „Migrationshintergrund“ an der THM. Ergebnisse und Handlungsempfehlungen aus der qualitativen und quantitativen Studierendenbefragung. Vorgelegt vom Projekt Hochschule in der Migrationsgesellschaft - Interkulturelle Öffnung der THM (ProMi), Gießen.

Czock, Heidrun/ Donges, Dominik/ Heinzelmann, Susanne (2012): Endbericht zum Projekt Diskriminierungsfreie Hochschule – Mit Vielfalt Wissen schaffen. Projekt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin.

Feltes, Thomas (2012): Gender-based Violence, Stalking and Fear of Crime. Länderbericht Deutschland. EU-Projekt 2009-2011, Bochum.

Klein, Uta/ Rebitzer, Fabian A. (2012): Diskriminierungserfahrungen von Studierenden: Ergebnisse einer Erhebung. In: Heitzmann, Daniela/ Klein Uta (Hrsg.): Diversity konkret gemacht. Wege zur Gestaltung von Vielfalt an Hochschulen, S. 118-136. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.

Kocher, Eva und Stefanie Porsche (2015): Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext – Schutzlücken und Empfehlungen. Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin.



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Antidiskriminierungsstelle des Bundes
Glinkastraße 24
10117Berlin

Nathalie Schlenzka

Tel. 03018 555 1813

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

www.antidiskriminierungsstelle.de