



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

Diskriminierungsfreie Hochschule

Mit Vielfalt Wissen schaffen

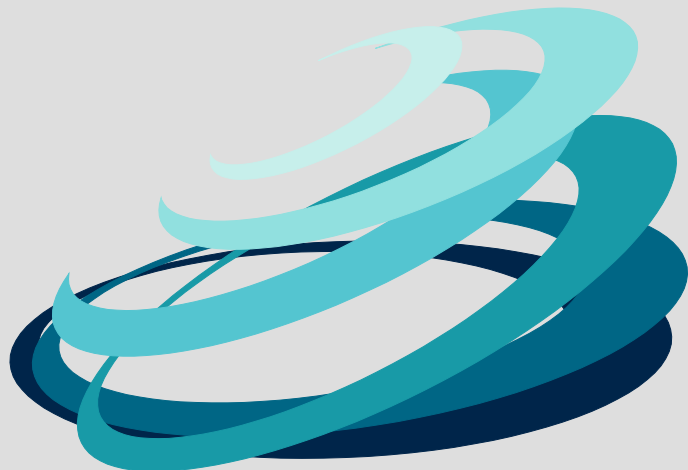
Projekt der Prognos AG,
im Auftrag der
Antidiskriminierungsstelle des Bundes
Erster Projektbericht, 2010/2011

von

Dr. Heidrun Czock

Susanne Heinzelmann

Dominik Donges



Inhaltsverzeichnis

1	Hochschulen als Lernfeld für Diskriminierungsfreiheit	3
2	Das Projekt „Diskriminierungsfreie Hochschule“	3
2.1	Konzeptionelle Eckpunkte im Einzelnen.....	4
2.2	Praktisches Vorgehen.....	4
3	Erste Projektergebnisse.....	8
3.1	Rechtliche Grundlagen: Antidiskriminierung an Hochschulen.....	8
3.2	Der Blick ins Ausland: Beispiele für Hochschul-Strategien zur Verhinderung und Bekämpfung von Diskriminierung.....	11
3.2.1	Ethnische Herkunft.....	11
3.2.2	Religion oder Weltanschauung.....	13
3.2.3	Behinderung.....	15
3.2.4	Sexuelle Identität	16
3.2.5	Soziale Herkunft	17
3.2.6	Alter.....	18
3.2.7	Geschlecht.....	19
3.2.8	Mehrdimensionale Diskriminierung	21
4	Ausblick.....	24
	Literatur.....	26

1 Hochschulen als Lernfeld für Diskriminierungsfreiheit

Universitäten und Fachhochschulen eignen sich in besonderer Weise als Ansatzpunkt für ein nachhaltiges Präventionsprojekt zur Antidiskriminierung. Hochschulen bilden zukünftige Fach- und Führungskräfte aus, die mit ihrem Wissen und ihren Kompetenzen maßgeblichen Einfluss auf gesellschaftliche Entwicklungen und Unternehmenskulturen haben werden. Gelingt es, bereits an Hochschulen, eine Kultur der Antidiskriminierung zu verankern, können die dort ausgebildeten Fachkräfte Multiplikator_innen für einen diskriminierungsfreien Umgang in der Arbeitswelt und darüber hinaus werden.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat diesen Ansatzpunkt aufgegriffen. Mit dem Projekt *Diskriminierungsfreie Hochschule* will sie die Hochschulen darin unterstützen, Diskriminierung und Diskriminierungsmechanismen zu erkennen und Strategien eines diskriminierungsfreien Umgangs zu etablieren. Dazu erfolgt eine Untersuchung, in welchen Bereichen Diskriminierungen aufgrund der Merkmale Alter, Behinderung, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion/Weltanschauung und sexuelle Identität sowie ggf. weiterer Merkmale an Hochschulen vorkommen¹. Auf dieser Basis werden in der Folge Indikatoren entwickelt, anhand derer sich institutionelle und individuelle Diskriminierung innerhalb der Hochschule erkennen lässt. Zugleich werden im Projekt Maßnahmen und Strategien erarbeitet und systematisiert, um Diskriminierungsfreiheit an Hochschulen zu verwirklichen und zu stärken und den respektvollen Umgang mit Vielfalt zu stützen.

2 Das Projekt „Diskriminierungsfreie Hochschule“

Das Arbeitsprogramm im Projekt „Diskriminierungsfreie Hochschule. Mit Vielfalt Wissen schaffen“ gliedert sich in sechs Module:

- Modul I:** Gewinnung von Partnerhochschulen und Aufbau eines Expert_innenpools
- Modul II:** Auswertung des Forschungsstandes
- Modul III:** Bestandsaufnahmen und Analysen an den Hochschulen / Diskriminierungsrisiken
- Modul IV:** Bestandsaufnahmen und Analysen an den Hochschulen / Maßnahmen zum Abbau und zur Vermeidung von Diskriminierung und Ungleichbehandlung
- Modul V:** Ableitung der Indikatorik „Diskriminierungsfreie Hochschule“
- Modul VI:** Strategische Beratung zur Etablierung des Indikatorensystems

Mit Projektstart Anfang 2010 wurden auf der Basis einer Kriterien orientierten Vorrecherche Kontakte zu einzelnen Hochschulen im Bundesgebiet aufgenommen. Bei der Recherche spielte die Differenziertheit der Diskriminierungsmerkmale, die an der jeweiligen Hochschule behandelt werden und der Grad der strukturellen Verankerung von Maßnahmen zur Antidiskriminierung bzw. zum Diversity-Management ebenso eine Rolle wie die Unterscheidung zwischen Standorten in Ost- oder Westdeutschland und die Unterscheidung nach Fachhochschule und Universität. Berücksichtigt wurde bei der Auswahl auch die Größe einer Hochschule.

¹ Wird von Diskriminierungsmerkmalen gesprochen, so sind sowohl selbst als auch fremd zugeschriebene Merkmale gemeint.

2.1 Konzeptionelle Eckpunkte im Einzelnen

In praktischer Zusammenarbeit mit den ausgewählten Hochschulen werden im Rahmen des Projekts

- „Einfallstore“ für Diskriminierung in den verschiedenen Prozessen einer Hochschule identifiziert, angefangen vom Zugang zum Studium über den Studienverlauf, den Graduiertenverlauf bis hin zu Berufungsverfahren,
- bereits an den Hochschulen vorhandene Maßnahmen zur Sicherung von Diskriminierungsfreiheit systematisiert und dokumentiert,
- Handlungsnotwendigkeiten und Anforderungen der Hochschulen an eine Maßnahmenentwicklung bestimmt sowie
- eine Indikatorik entwickelt, mit deren Einsatz der Stand der Diskriminierungsfreiheit abgebildet werden kann.

Die einzelnen Arbeitsschritte orientieren sich an den Diskriminierungsmerkmalen nach AGG: ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität. Zusätzlich wird auch die soziale Herkunft einbezogen. Für jeden dieser Merkmalsbereiche wird nach den Diskriminierungsrisiken in den Hochschulprozessen, nach dem bereits vorhandenen und/oder notwendigen Maßnahmenportfolio gefragt und die Möglichkeiten zur Abbildung in der Indikatorik untersucht.

Differenziert wird dabei nach

- der Phase des Studiums mit den Schlüsselprozessen: Hochschulzugang, Studienfinanzierung, Studienverlauf, Entscheidung Masterstudium, Übergang in den Beruf
- der Phase der Promotion mit den Schlüsselprozessen: Finanzierung der Promotionsphase, Graduiertenverlauf, Karriereentwicklung, Übergang in den Beruf
- Beschäftigung (im wissenschaftlichen und im technisch-administrativen Bereich) mit den Schlüsselprozessen: Stellenplanung, Ausschreibungen, Auswahl Bewerber_innen, Bewerbungsgespräche, Entscheidung über Stellenvergabe
- Berufsverlauf mit den Schlüsselprozessen: Festlegung Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Personalentwicklung, Personalführung, Entlohnung
- Berufung mit den Schlüsselprozessen: Einrichtung von Professuren, Ausschreibung, Auswahlverfahren, Stellenantritt.

2.2 Praktisches Vorgehen

Das praktische Vorgehen lässt sich als ein iteratives Verfahren bezeichnen, bei dem die in der einen Hochschule ermittelten Informationen insbesondere zu den Diskriminierungsrisiken in einzelnen Prozessen über gezielte Nachfragen in die Informationsgewinnung an der anderen Hochschule einfließen. Alle Informationsbestände werden hochschulübergreifend in einer Synopse zusammengeführt und bilden die Grundlage für den Transfer zwischen den beteiligten Hochschulen und die Erarbeitung des Handbuchs am Ende des Gesamtprojektes.

Kernbestandteile dieses Verfahrens sind:

1. Die jeweils hochschulinterne Erkundung von Diskriminierungspotenzialen („Einbruchstellen“ für Diskriminierung) in den Schlüsselprozessen einer Hochschule sowie der darauf bezogenen Handlungsnotwendigkeiten und der bereits etablierten Maßnahmen/Strategien,
2. Die jeweils hochschulbezogene Systematisierung der Befunde und deren Diskussion und Ergänzung sowie die Gewichtung innerhalb der jeweiligen Hochschule,
3. Die Einspeisung der Befunde aus allen Hochschulen in eine hochschulübergreifende Synopse
4. Der Transfer auf der Basis dieser Synopse in die beteiligten Hochschulen.
5. Parallel erfolgen der Aufbau eines Indikatorensystems und die Prüfung inwieweit dieses durch öffentlich zugängliche Daten „bedient“ werden kann bzw. inwiefern und in welchem Umfang hochschulinterne Datenerstellung notwendig ist.

Die Erkundung von Diskriminierungsrisiken, Handlungsnotwendigkeiten und Maßnahmen erfolgt in zwei Varianten entweder über eine strukturierte schriftliche Abfrage bei verschiedenen Ansprechpersonen an einer Hochschule oder in Fachgesprächen mit zentralen Ansprechpersonen für die Thematik.

In der ersten Variante schließt sich an die Befragung und die systematische Aufbereitung der Befragungs-Befunde durch Prognos ein erster Workshop mit den beteiligten Personen an. Dieser Workshop dient der Diskussion und Ergänzung der Befunde aus der vorangegangenen Befragung sowie der Gewichtung von Handlungsbedarfen zur Sicherung von Diskriminierungsfreiheit. Darüber hinaus geht es auch um eine wechselseitige Sensibilisierung der Teilnehmenden für Diskriminierungsrisiken. Teilnehmende an der Befragung und dem anschließenden Workshops sind insbesondere Gleichstellungsbeauftragte, Behindertenbeauftragte, Hochschulangehörige, die sich in Forschung und Lehre mit Diskriminierungsmerkmalen auseinandersetzen, Ombudsleute etc. sowie Vertreter_innen der Personalabteilung und der Statistikabteilung. Die konkrete Zusammensetzung des Workshops hängt auch davon ab, welche Diskriminierungsmerkmale nach AGG eine Hochschule intensiver in den Blick nehmen will.

In der zweiten Variante werden die Diskriminierungsrisiken und das bereits vorhandene Maßnahmenportfolio ohne vorherige Abfrage in einem Fachgespräch erkundet und hier auch zugleich die Handlungsnotwendigkeiten herausgearbeitet.

Aus den Befragungen/Workshops/Fachgesprächen entstehen eine sich kontinuierlich erweiternde Übersicht zu Diskriminierungsrisiken in den zentralen Prozessen einer Hochschule sowie ein „Portfolio“ an Maßnahmen zur Sicherung von Diskriminierungsfreiheit. Diese Übersicht ist die Grundlage für den Transfer zwischen den Hochschulen.

Der Transfer bezieht sich zum einen auf die Sensibilisierung für Diskriminierungsrisiken und ganz praktisch auf das Spektrum von Maßnahmen zur Sicherung von Diskriminierungsfreiheit. Der Transfer zwischen den am Gesamtprojekt beteiligten Hochschulen wird durch Kommunikation dieser Zusammenschau in einem jeweils zweiten Workshop bzw. zweiten Fachgespräch hergestellt.

Beteiligte Hochschulen

Hochschule	Art der institutionellen/ organisatorischen Aufhängung
Universität Hamburg	Verankerung über Gleichstellungsbeauftragte
Universität Duisburg-Essen	Prorektorat für Diversity Management
Fachhochschule Erfurt	Referent des Präsidenten
Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen (RWTH) Universität zu Köln	Stabsstelle Integration Team – Human Resources, Gender and Diversity Management (IGaD)
Universität zu Köln	Prorektorat für Akademische Karriere, Diversität und Internationales
Brandenburgische Technische Universität Cottbus	Zunächst: Projektteam Diversity Management Aktuell: Gleichstellungsbeauftragte
Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin	Verankerung über Forschung und Lehre
Technische Universität München	Gender Zentrum
Hochschule Mannheim	Prorektorat für internationale Angelegenheiten, Hochschulmarketing und Diversity Management
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel	Gender und Diversity Zentrum
Medizinische Hochschule Hannover	Verankerung über Gleichstellungsbeauftragte

Vorgehen bei der Erstellung der Synopse, Struktur der Synopse

Parallel zu den oben beschriebenen Befragungen und Workshops wird die Synopse zu Diskriminierungsrisiken, Maßnahmen zur Sicherung der Diskriminierungsfreiheit und entsprechenden Indikatoren kontinuierlich mit Informationen und Daten gefüllt. Basis sind neben den Ergebnissen aus den Befragungen und Workshops/Fachgesprächen Dokumentenanalysen und Internetrecherchen. Ziel ist es, eine hochschulübergreifende Gesamtschau über die zusammengetragenen Einfallstore für Diskriminierung, Maßnahmen, Wirkungsindikatoren und Prozessstandards differenziert nach Diskriminierungsmerkmalen zu erstellen.

Die Anordnung der Daten und Informationen erfolgt wie bei den Befragungen an den Hochschulen nach den Prozessen: Studium, Promotion bzw. Graduierung, Beschäftigung (im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich) und Berufung sowie einer übergreifenden Kategorie. Damit ist der Bezug zu der prozessorientierten Analyse von Diskriminierungsrisiken in den Prozessen an den Partnerhochschulen gewährleistet. Auch die Einfallstore innerhalb der einzelnen Prozesse können so in Anlehnung an die Ergebnisse aus den Workshops und Fachgesprächen in einer eigenen Kategorie in der Synopse dokumentiert werden. Ein weiterer Teilbereich ist die Indikatorik.

Die bereits an den Hochschulen implementierten Maßnahmen zur Sicherung von Diskriminierungsfreiheit werden in neun Kategorien systematisiert: Neben der Benennung der konkreten Maßnahme werden die anvisierten Ziele/Aufgaben, die praktischen Inhalte, der Beginn, die Laufzeit und die zur Verfügung stehenden Ressourcen gesondert betrachtet.

Es folgen Informationen zur Implementation, zum Beispiel welche Arrangements zwischen den beteiligten Akteuren vereinbart wurden und welche Steuerungsinstrumente hierfür zum Einsatz kommen. Die Kategorie "Rahmenbedingungen" gibt Auskunft über den (hochschul-) politischen bzw. rechtlichen Kontext, der die jeweiligen Aktivitäten umgibt. Dokumentiert werden auch erste Erfahrungen mit den Maßnahmen, die Gegenstand der weiteren Gespräche sein werden.

Während der Projektlaufzeit wird die Synopse kontinuierlich weiterentwickelt und dient am Ende als Grundlage für das 2011 geplante Handbuch zu Standards und Indikatoren für Diskriminierungsfreiheit an Hochschulen.

Indikatorik für eine diskriminierungsfreie Hochschule

Eine große Herausforderung stellt die Entwicklung der Indikatorik dar. Indikatoren werden auf drei Ebenen erarbeitet:

- auf der Ebene der ermittelten „Einfallstore“ für Diskriminierung in den Prozessen (prozessbezogene Indikatoren)
- auf der Ebene der thematischen Bedeutung von Diskriminierungsfreiheit im Leitbild, Hochschulentwicklungsplan etc. (strategiebezogene Indikatoren)
- auf der Ebene von Beteiligungen, d.h. z.B. Anzahl Studierender, Anzahl Promovierender etc. nach verschiedenen Merkmalsbereichen wie ethnische Herkunft, Geschlecht, Behinderung, Alter etc. (ergebnisbezogene Indikatoren)

In diesem Zusammenhang wird auch die Frage relevant, wie die jeweils benötigten Daten und Informationen beschafft werden können. Derzeit werden die öffentlich zugänglichen regelmäßigen Statistiken zum Hochschulbereich sowie etwaige Sonderuntersuchungen gesichtet, u.a.

- Statistisches Bundesamt: Hochschulstatistik
- Deutsches Studentenwerk/Hochschul-Informationssystem (HIS): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland
- Hochschulrektorenkonferenz (HRK): Statistische Daten zur Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK): Datenmaterial zu Frauen in Hochschulen und außerschulischen Forschungseinrichtungen
- Deutscher Akademischer Auslandsdienst (DAAD)/Hochschul-Informationssystem: Wissenschaft weltweit
- Verein Deutscher Ingenieure (VDI): Statistikportal Beruf und Gesellschaft
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG): Repräsentanz von Frauen in den Förderverfahren der DFG.

In der Zusammenarbeit mit den Hochschulen werden weitere Möglichkeiten erarbeitet, systematisch Informationen zum Stand der Diskriminierungsfreiheit zu ermitteln.

3 Erste Projektergebnisse

Im Folgenden wird auf rechtliche Grundlagen des Diskriminierungsschutzes im Bereich Hochschulbildung eingegangen und es werden beispielhafte Strategien und Maßnahmen zur Sicherung von Diskriminierungsfreiheit im Hochschulbereich aus dem Ausland dargestellt, die im Zuge des Projekts (Modul II) recherchiert wurden.

3.1 Rechtliche Grundlagen: Antidiskriminierung an Hochschulen

In Deutschland sind die Würde des Menschen und die Gleichheit aller Menschen im Grundgesetz verankert. Die Europäische Gemeinschaft hat verschiedene Richtlinien zur Gleichbehandlung erlassen, die inzwischen auch in nationales Recht umgesetzt wurden. Im Folgenden werden die wichtigsten rechtlichen Grundlagen für den Schutz vor Diskriminierung kurz skizziert.

Deutsches Grundgesetz

Grundsätzlich ist jede Antidiskriminierungsmaßnahme aus dem ersten Artikel des Deutschen Grundgesetzes abzuleiten. Dort verpflichtet sich der Staat dazu, die Würde eines jeden Menschen zu achten und zu schützen und die allgemeinen Menschenrechte zu respektieren. Ein weiterer Eckpfeiler ist der dritte Artikel als allgemeines Gleichheitspostulat. Nach Artikel 3, Abs. 3 GG soll niemand *„wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse², seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“* Hinsichtlich der Gleichstellung von Frauen und Männern sind in Artikel 3, Abs. 2 GG darüber hinaus sogar kompensatorische (sog. positive) Maßnahmen, welche *„die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern“* fördern und *„auf die Beseitigung bestehender Nachteile“* hinwirken, ausdrücklich erwünscht.

Europäisches Recht

Das Handlungsfeld Antidiskriminierung wurde im Vertrag von Amsterdam erstmalig verankert. Darin wird der Europäische Rat ermächtigt, einstimmig geeignete Vorkehrungen zu treffen, um Diskriminierungen aus rassistischen Gründen oder wegen des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen³.

² Der historisch belastete und daher vielfach kritisierte Begriff „Rasse“ wird in Art. 3 GG verwendet. Ein Vorstoß des Deutschen Instituts für Menschenrechte im Frühjahr 2010, den Begriff im GG durch „rassistische Benachteiligung“ zu ersetzen, hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterstützt. Die ADS selbst spricht in der Regel von rassistischer Diskriminierung und verwendet den Begriff nur im Zusammenhang mit Zitaten.

³ Vgl. Vertrag von Amsterdam, Artikel 6a

In den Jahren zwischen 2000 und 2004 wurden auf Grundlage des Vertrags vier Richtlinien erlassen, die sich der Aufgabe der Antidiskriminierungspolitik widmen:

- *Die Richtlinie 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse⁴ oder der ethnischen Herkunft.*
- *Die Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf.*
- *Die Richtlinie 2004/113/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.*
- *Die Richtlinie 2002/73/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichberechtigung von Frauen und Männern hinsichtlich des Zugangs zu Beschäftigung, Berufsbildung und beruflichem Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen.*

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Um die Europäischen Richtlinien in nationales Recht umzusetzen, entschied sich die deutsche Gesetzgebung dafür, alle vier Bestimmungen in ein horizontal wirkendes, also alle Merkmale ansprechendes Gesetz zu integrieren. Dadurch wurden die bereits im deutschen Zivil- und Arbeitsrecht geltenden Regeln gegen Benachteiligung erweitert. Nach dem *Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)*, das seit August 2006 in Kraft ist, sind Benachteiligungen und Belästigungen aus Gründen des Geschlechts, des Alters, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung oder der sexuellen Identität verboten und nur in zwingenden Ausnahmefällen erlaubt.⁵ Eine unterschiedliche Behandlung ist ferner zulässig, wenn dadurch bestehende Nachteile der aufgeführten Merkmalsträger_innen⁶ verhindert oder ausgeglichen werden (sog. positive Maßnahmen).

Das AGG geht über die europäischen Vorgaben hinaus, indem es alle Diskriminierungsmerkmale (mit Ausnahme der Weltanschauung) in den zivilrechtlichen Schutz aufgenommen hat. Das Europäische Recht fordert dies nur für die Merkmale Geschlecht und ethnische Herkunft. Die Schaffung eines einheitlichen Gesetzes hat gegenüber Einzelregelungen den Vorteil, dass durch die damit verbundene horizontale Ausrichtung auch Ungleichbehandlungen wegen mehrerer Merkmale (Mehrfachdiskriminierung) besser geschützt sind. Der Anwendungsbereich des AGGs umfasst sowohl öffentlich angebotene Güter und Dienstleistungen als auch privatrechtliche Massengeschäfte und Versicherungen. Ihr Geltungsbereich erstreckt sich über die Bereiche Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung, Sozialpartnerschaft, Sozialschutz, soziale Vergünstigungen, Bildung sowie den Zugang zu öffentlich angebotenen Güter und Dienstleistungen.⁷

⁴ Hier werden die Originaltitel der Richtlinien verwendet. Zur Kritik des Begriffs „Rasse“ siehe Fußnote 2

⁵ Vgl. §1 AGG

⁶ Die Verwendung des Unterstrichs, des so genannten „Gender Gaps“ verweist auf die Vielzahl an sozialen Geschlechtern und Geschlechtsidentitäten und schließt somit neben der ausgeschriebenen männlichen und weiblichen Form auch z.B. Trans*Personen mit ein.

⁷ Vgl. §2 AGG

Die Hochschulen unterliegen damit in ihrer Funktion als Arbeitgeber den Bestimmungen des *Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes*. Für sie ergeben sich aus dem *AGG* folgende Verbindlichkeiten:

- Die Hochschule muss erforderliche Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen ergreifen und das Personal über Rechte und Pflichten informieren.
- Die Hochschule muss eine Beschwerdestelle einrichten und von Instrumenten wie Abmahnungen, Versetzungen, Kündigungen oder Unterbindungen im Diskriminierungsfall Gebrauch machen.
- Der oder die Geschädigte hat – unter Umständen – Anspruch auf Entschädigung oder Schadenersatz bzw. kann seine oder ihre Arbeit bei unzureichender Unterbindung niederlegen.
- Die Hochschule kann kompensatorische Maßnahmen ergreifen (positive Diskriminierung).

Für individuelle und strukturelle Benachteiligungen von Studierenden ist das *AGG* nur dann zuständig, wenn es sich um private Bildungseinrichtungen handelt, welche zivilrechtliche Verträge mit den Studierenden abschließen. Bei öffentlich rechtlichen Bildungsträgern findet das *AGG* hingegen grundsätzlich keine Anwendung.⁸

Landeshochschulgesetzgebung

Über die nationale Gesetzgebung hinaus befinden sich auf Ebene der Bundesländer einige Regelungen, die auf den Abbau von Benachteiligungen speziell an Hochschulen abzielen. Zu nennen sind etwa die *Landesgleichstellungsgesetze (LGG)*, die den Hochschulen bestimmte Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Menschen mit Behinderungen auferlegen. Hierin sind zum Beispiel Regelungen zur Installierung von Frauenbeauftragten und Schwerbehindertenbeauftragten enthalten. Eine weitere, für die Hochschulen relevante Rechtsnorm ist das seit 2007 bestehende *Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (WissZeitVG)*. Darin sind Regelungen wie etwa das Gebot zur Freistellung für die Funktion von Frauen- oder Behindertenbeauftragten festgelegt. Sie gelten jedoch ausschließlich für das wissenschaftliche und künstlerische Personal mit Ausnahme der Hochschullehrer_innen.

Neben verschiedenen Landesgesetzen, die eine flächendeckende Gültigkeit in den Bundesländern innehaben, können die Landesbehörden auch Zielvereinbarungen mit einzelnen Hochschulen vereinbaren. Dieses Instrument wird insbesondere seit Ende der 1990er-Jahre verstärkt eingesetzt, um Deregulierung, Leistungsorientierung und Anreizsysteme für die Hochschulen zu fördern. Obgleich diese Leistungsvereinbarungen in nahezu allen Bundesländern existieren, variieren sie hinsichtlich der inhaltlichen Verankerung von Antidiskriminierungsaspekten und insbesondere hinsichtlich der einzelnen Diskriminierungsmerkmale zum Teil erheblich.⁹

⁸ Vgl. advd, 2007

⁹ Vgl. Burkhardt/Quaiser, 2005

3.2 Der Blick ins Ausland: Beispiele für Hochschul-Strategien zur Verhinderung und Bekämpfung von Diskriminierung

Der Blick auf die Erfahrungen im internationalen Ausland gibt Impulse für die Analyse der hiesigen Hochschullandschaft. Zu Beginn des Projekts wurde der Blick daher nicht nur auf die deutsche Hochschullandschaft gerichtet sondern auch genauer untersucht, wie Hochschulen in anderen Ländern mit der Thematik Diskriminierung und Diskriminierungsschutz umgehen. Die vorbereitende Recherche konzentrierte sich auf drei, in der Thematik als besonders fortschrittlich geltende Länder: die USA, Großbritannien und die Niederlande. Dabei wurden für jeden der Merkmalsbereiche nach dem AGG und zusätzlich für den Merkmalsbereich Soziale Herkunft anhand von Beispielen das Spektrum an praktischen Strategien und Maßnahmen zur Sicherung von Diskriminierungsfreiheit gesichtet und jeweils im Kontext der nationalen Rahmengesetzgebungen ausgewertet. Auszüge aus den Ergebnissen sind in den folgenden Abschnitten zusammengestellt¹⁰.

3.2.1 Ethnische Herkunft

Migration ist in den **Vereinigten Staaten** fester Bestandteil der eigenen Gründungsgeschichte. Gesetze zur Gleichbehandlung existieren daher auf allen Ebenen. Für die Hochschulen sind neben regionalen Gesetzen der seit 1964 geltende *Civil Rights Act* und die *Durchführungsverordnung (Executive Order) 11246* relevant. Der *Civil Rights Act* beinhaltet ein Diskriminierungsverbot auf Grundlage von ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Religion oder Geschlecht in staatlichen Maßnahmen inklusive der Bildung (Titel VI) und im Bereich der Beschäftigung (Titel VII). Die Durchführungsverordnung ordnet im Sinne der Gleichbehandlung in der Beschäftigung neben dem Diskriminierungsverbot auch Maßnahmen zur Besserstellung von Frauen und Minderheiten an. Dementsprechend verfügen die Hochschulen über eigene Antidiskriminierungsrichtlinien und -maßnahmen, die sich unter anderem mit dem Thema Rassismus befassen.

So hat beispielsweise das Direktorium der University of Wisconsin bereits in den 1980er Jahren einen Maßnahmenkatalog zur Verringerung von Rassismus auf dem Campus erstellt. In ihm verpflichtet sich die Universität zur Bekämpfung jeglicher Formen von Rassismus und „kultureller Feindseligkeit“ sowie zur Förderung von Studien, Programmen und Initiativen, die sich dem multikulturellen Zusammenleben und interkulturellen Kompetenzen widmen. Darüber hinaus überwachen spezielle Verwaltungseinheiten die Umsetzung der Maßnahmen und dokumentieren deren Wirkungen. Die einzelnen Fachbereiche sind aufgefordert, entsprechende Strategien zu entwickeln, die mindestens eine klare Absichtserklärung, eine Definition verschiedener Diskriminierungsformen und Beispiele sowie konkrete Vorgehensweisen, Kontaktadressen für Beschwerden und Sanktionsmöglichkeiten beinhalten müssen. Außerdem müssen sowohl die Studierenden als auch das Personal der Hochschulen über die Thematik adäquat informiert und sensibilisiert werden. Um die erwünschten Veränderungen voranzutreiben, werden außerdem bestehende Regelungen auf ihre Vereinbarkeit mit den neuen Leitlinien hin überprüft und entsprechend angepasst.¹¹

¹⁰ Die Begrifflichkeiten in Kapitel 3 werden in Anlehnung an die jeweiligen Originaltexte verwendet.

¹¹ University of Wisconsin, 14-5, 14-6

Großbritannien verfügt über die weitestreichenden politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen im Kampf gegen die Diskriminierung aufgrund von ethnischer Herkunft. Seit den 1960er Jahren wurde das Diskriminierungsverbot im Zivilrecht verankert und kontinuierlich erweitert, zuletzt durch den *Race Relations Act (RRA)* aus dem Jahr 2000. Seitdem müssen alle öffentlichen Arbeitnehmer_innen und Auftragsfirmen aktiv an der Abschaffung von Diskriminierung mitwirken und Daten über die ethnische Zusammensetzung der Belegschaft sowie bei Bewerber_innen, Ausbildungsplätzen und Beförderungen erfassen. Über ihre Einhaltung wacht die *Commission for Racial Equality (CRE)*, die auch bei dem Verdacht von struktureller Diskriminierung ermitteln darf. Die Bildungsinstitutionen sind angehalten, eine eigene Strategie zu entwickeln, deren Wirkungen abzuschätzen, den Prozess der Umsetzung dieser Strategien zu begleiten und zu protokollieren und jährlich einen Bericht darüber zu verfassen. Die aus dem RRA abgeleiteten Normen werden durch die *Race Equality Scheme* des *Higher Education Funding Council for England (HEFCE)* aus dem Jahr 2002 konkretisiert. Die Regelung gibt eine strategische Richtung und einen Aktionsplan für die Hochschulen vor, der die Bereiche Monitoring, Berichtswesen, Datensammlung, Steuerung, Partizipation, Forschung und Lehre, Netzwerke, Personalentwicklung u.v.a. tangiert.¹² Diese Anforderungen fließen in die einzelnen Strategien der britischen Hochschulen ein, was im Folgenden am Beispiel der *Race Equality and Diversity Policy* der University of London verdeutlicht werden soll.

Mit der *Race Equality and Diversity Policy* verpflichtet sich die Universität zur Entwicklung und Förderung eines positiven Klimas des Respekts für unterschiedliche Ethnien und Kulturen, der Bekämpfung und Prävention von Diskriminierung und der Förderung von Studium, Promotion und Weiterbildung bei ethnischen Minderheiten unter Berücksichtigung ihrer unterschiedlichen Werte und Lebenserfahrungen. So wird zum Beispiel in jedem Fachbereich und in jeder Abteilung der personelle Anteil an ethnischen Minderheiten erhoben und mit lokalen Arbeitsmarktstatistiken verglichen. Ferner werden die Stellenanzeigen darauf hin überprüft, inwieweit sie ethnische Minderheiten ansprechen, erreichen und weiterentwickelt. Auch die Personalfluktuation von ethnischen Minderheiten wird mit der von der autochthonen Bevölkerung (weißen Brit_innen) abgeglichen. Zum Zwecke der Ursachenforschung werden spezielle Fokusgruppen, bestehend aus Arbeitnehmer_innen mit Migrationshintergrund, gebildet und der Erfahrungsaustausch dokumentiert. Ferner werden die Fortbildungsangebote, die Personalentwicklung, die Entgeltstrukturen und das Beschwerdemanagement in Hinblick auf mögliche Disparitäten hin untersucht. Auch von Studierenden werden Strukturdaten und Erfahrungsberichte ausgewertet, um mögliche Diskriminierungsfelder zu identifizieren. Die daraus entwickelten Maßnahmen werden regelmäßig veröffentlicht und überarbeitet.¹³

Auch in den **Niederlanden** existieren verschiedene Maßnahmen gegen Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft. Abgeleitet aus dem ersten Artikel der Verfassung, der ein Diskriminierungsverbot enthält, ist ein *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz* geschaffen worden, das auch den Bildungsbereich tangiert. Neben einer staatlichen Antidiskriminierungsstelle, die mit eigenen Klagebefugnissen ausgestattet ist, verfügen die Niederlande über ein dichtes Netz an Antidiskriminierungsbüros auf regionaler Ebene.¹⁴ Im Bildungsbereich gibt es neben einzelnen Initiativen auch kollektive Maßnahmen.

¹² Vgl. HEFCE, 2002

¹³ University of London, 2004

¹⁴ Vgl. Ersanili, 2007

So haben die 14 Mitglieder der Vereinigung der niederländischen Universitäten einen Verhaltenskodex zur Behandlung von internationalen Studierenden mit gleichen Rechten wie Einheimische beschlossen. Außerdem haben die Hochschulen in Kooperation mit dem Bildungsministerium im Rahmen des MOSAIC-Programms¹⁵ das Ziel entwickelt, innerhalb des akademischen Personals einen Anteil von Niederländer_innen mit Migrationshintergrund/ethnischen Minderheiten zu erreichen, der dem Verhältnis dieser Gruppen in der niederländischen Bevölkerung entspricht. Als Einzelmaßnahme ist zum Beispiel die Absicht der Erasmus Universität in Rotterdam zu nennen, bis zum Jahr 2010 in jeder Fakultät mindestens eine_in Professor_in mit Migrationshintergrund zu beschäftigen.¹⁶ Für die Förderung des akademischen Nachwuchses mit türkischer, marokkanischer, surinamischer oder karibischer Abstammung können Promovend_innen mit entsprechendem ethnischen Hintergrund für einen Vier-Jahres-Zeitraum persönliche Zuschüsse für Personal- und Forschungskosten in Höhe von bis zu 200.000 Euro erhalten.

3.2.2 Religion oder Weltanschauung

Anders als das Diskriminierungsmerkmal Weltanschauung wird Religion sowohl in der Gesetzgebung als auch in den meisten Leitbildern der Hochschulen in den Vereinigten Staaten von Amerika berücksichtigt. So verpflichten sich alle amerikanischen Universitäten dazu, Ungleichbehandlungen aufgrund von Religion zu unterbinden.

In vielen Hochschulen der **Vereinigten Staaten** wurden spezielle Abkommen über religiöse Bräuche entwickelt. So verpflichtet sich die Missouri State University zur besonderen Berücksichtigung religiöser Überzeugungen und Praktiken. Hieraus leitet sie beispielsweise die Möglichkeit für Studierende und Personal ab, sich für bestimmte religiöse Feiertage freustellen zu lassen. Aus ihrer Stellungnahme dazu ist folgendes zu entnehmen:

“The Missouri State University community should in all its activities be sensitive to the religious practices of the various religious faiths represented in its student body and employees. As a public institution, the University neither promotes any particular form of religion nor discriminates against students, staff, or faculty on the basis of their religious viewpoints. The University makes reasonable accommodations for students, staff, and faculty based on a person’s sincerely held religious belief, unless the provision of such an accommodation would create an undue hardship.”¹⁷

Der Aspekt der politischen Überzeugungen wird hingegen deutlich seltener in den Schutzbereich der Hochschulen aufgenommen. Als Ausnahme kann hier die University of North Dakota angeführt werden. In ihrer Gleichbehandlungsstrategie wird neben den Menschenrechten auch die Meinungsfreiheit anerkannt. Daraus leitet die Universität ein Diskriminierungsverbot im Umgang mit Bewerber_innen, Personal und Studierenden nicht nur auf Basis von üblichen Unterscheidungsmerkmalen wie Herkunft, Geschlecht, Behinderung etc., sondern auch auf Basis von politischer Überzeugung ab. Formell bestehen über alle darin aufgeführten Diskriminierungsmerkmale auch eine Berichtspflicht und ein Klagerecht.¹⁸

¹⁵ Im Rahmen des Mosaic-Programms können Studierende bestimmter ethnischer Herkunft (Türkei, Marokko, Surinam oder Antillen) für insgesamt vier Jahre persönliche Zuschüsse zur Promotion erhalten. Mehr Infos unter: http://www.nwo.nl/nwohome.nsf/pages/NWOP_5RNBJK_Eng

¹⁶ Vgl. Brandenburg et al., 2009, S.76ff

¹⁷ Missouri State University (<http://www.missouristate.edu/equity/47490.htm>)

¹⁸ Vgl. University of North Dakota (<http://www.und.edu/dept/aao/newharrassment.htm>)

In **Großbritannien** wird Religion hingegen nicht explizit in den allgemeinen Diskriminierungsschutz aufgenommen. Der *Race Relations Act* beschränkt sich auf ethnische Minderheiten. So können sich beispielsweise benachteiligte Muslime/Muslima nur dann auf das Zivilrecht berufen, wenn sie aufgrund ihrer ethnischen Herkunft diskriminiert werden. Strafbewährte Sanktionsmöglichkeiten aufgrund von religiöser Benachteiligungen gibt es hingegen nur im Arbeitsrecht durch die *Employment Equality (Religion or Belief) Regulations* aus dem Jahr 2003, die auch im Bereich der Bildung Anwendung finden. Die Maßnahmen und Initiativen an den britischen Hochschulen sind ähnlich überschaubar wie in den Vereinigten Staaten. In der Gleichbehandlungsstrategie der University of London verpflichtet sich die Hochschule dazu, Bildung ohne Beachtung von Hautfarbe bzw. ethnischer Zugehörigkeit („race“), Geschlecht, politischer oder religiöser Überzeugung anzubieten. Unter anderem sollen Bedürfnisse und Präferenzen von gläubigen Menschen Berücksichtigung finden. Es dürfen keine ungerechtfertigten Hemmnisse für die Ausübung ihres Glaubens aufgebaut werden.¹⁹

Eine umfassendere Strategie hat zum Beispiel die University of Newcastle ausgearbeitet. Zum einen enthält sie ein allgemeines Diskriminierungs- und Belästigungsverbot, das sich ausdrücklich auf alle Religionen und auch auf Atheist_innen oder Agnostiker_innen bezieht. Zum anderen gibt es eine Reihe von Maßnahmen, die den besonderen Bedürfnissen verschiedener Glaubensrichtungen entgegenkommen sollen. Neben der Freistellung von Personal für bestimmte religiöse Feiern wurde ein Gebets- und Ruheraum für Personal und Studierende aller Glaubensrichtungen eingerichtet. Zusätzlich befindet sich auch eine Moschee auf dem Campus. Das Tragen von religiöser Kleidung ist ausdrücklich erlaubt, sofern es keinen anderen Grundsätzen der Hochschule widerspricht. In Fällen, in denen Verpflichtungen im Rahmen des Studiums bzw. der Arbeit im Kontrast zum individuellen Glauben stehen, kann der oder die Studierende bzw. Mitarbeiter_in dies an seine_n Fachbereichsleiter_in melden. Die Hochschule versucht dann, diesen Widerspruch sofort oder in Zukunft so gut wie möglich zu vermeiden. Studierende haben vor und nach ihrem Unterricht die Möglichkeit, ihren Glauben bzw. ihre Gebete auszuüben. Prüfungstermine sollen möglichst die religiösen Feiertage berücksichtigen. Insbesondere sollen freitags mit Rücksicht auf das muslimische Freitagsgebet keine Prüfungen zwischen 12 und 14 Uhr stattfinden.

Auf dem Campus bieten alle gastronomischen Einrichtungen grundsätzlich vegetarisches Essen an; auf Vorbestellung kann auch „*Kosher and Halal food*“ serviert werden. Die Hochschule garantiert Meinungsfreiheit gegenüber allen Religionen und Weltanschauungen. Dazu zählt auch die Freiheit, bestimmte religiöse Aspekte zu kritisieren. Hinsichtlich der Ausweispflicht und der damit verbundenen Erstellung eines Lichtbildes wird insbesondere auf die Bedürfnisse von Burkaträgerinnen eingegangen, indem die Gesichtskontrolle möglichst in separaten Räumlichkeiten stattfindet und das Lichtbild durch eine Frau erstellt wird.

¹⁹ Vgl. University of London (<http://www.london.ac.uk/fileadmin/documents/staff/HR/EOPolicyJuly2004.pdf>)

Auch in den **Niederlanden** gibt es vergleichsweise wenige Maßnahmen, die sich ausschließlich auf die Merkmale Religion und Weltanschauung konzentrieren. Meist handelt es sich auch hier um interkulturelle Initiativen, die eher dem Bereich ethnische Herkunft zuzuordnen sind. Am meisten verbreitet sind spezielle Gebets- und Meditationsräume, wie beispielsweise an der Universität Tilburg. Das dort eingerichtete „*stiltecentrum*“²⁰ bietet Studierenden und Personal die Möglichkeit, ihren Glauben zu praktizieren. Neben verschiedenen regelmäßigen Zeremonien wie Zenmeditation oder das Freitagsgebet der Muslime finden dort auch einzelne Diskursveranstaltungen statt.

3.2.3 Behinderung

Die wichtigsten Bundesgesetze hinsichtlich eines Benachteiligungsverbot für Menschen mit Behinderungen in den **Vereinigten Staaten** sind der *Rehabilitation Act* von 1973 und der *Americans with Disabilities Act* von 1990. Der Paragraph 504 des *Rehabilitation Act* sieht vor, dass niemand aufgrund seiner Behinderung von der gleichberechtigten Teilhabe an einer Aktivität, die von der Bundesregierung finanziell unterstützt wird, ausgeschlossen oder dabei benachteiligt werden darf. Damit erstreckt sich seine Gültigkeit auch auf die öffentlichen Hochschulen, wodurch die Möglichkeiten für ein gleichberechtigtes Studium von behinderten Studierenden enorm verbessert wurden. Der *American with Disabilities Act* füllt die verbliebenen Lücken des *Rehabilitation Act*, indem er sich auch auf regionale Behörden sowie auf sämtliche Bereiche der Arbeit, des Transports und der Bildung erstreckt. Die University of Wisconsin hat auf Grundlage dieser Gesetze im Jahr 1996 einen Maßnahmenkatalog erstellt. Dort wird zunächst eine Datenerhebung zu bestehenden Serviceleistungen für Menschen mit Behinderungen durchgeführt. Die sich daraus ergebenden Defizite sollen umgehend ausgeglichen werden. Unter anderem gilt es, den Bestand von behindertengerechten Einrichtungen zu erhöhen, Beschwerdeprozeduren zu optimieren, Bewusstseinsstrainings für Studierende und Mitarbeiter_innen zur Erkennung der Bedarfe von Menschen mit Behinderungen durchzuführen, alternative Fitnesskurse anzubieten und dafür zu sorgen, dass die Wohn- und Unterbringungskosten für behinderte Hochschulmitglieder nicht höher ausfallen als für Nichtbehinderte.²¹

In **Großbritannien** existiert mit dem *Disability Discrimination Act* ein Gesetz zum Verbot von Diskriminierung aufgrund von Behinderungen, das die Bereiche „Zugang zu Waren und Dienstleistungen“, „Beschäftigung“ und „Kauf oder Miete von Land und Besitz“ abdeckt. Das Gesetz verpflichtet Schulen, Colleges und Universitäten unter anderem dazu, Informationen zu ihren Rechten wie auch zu Nachteilsausgleichen für Menschen mit Behinderungen bereitzustellen. Darüber hinaus wurde im Jahr 2006 die *Disability Equality Duty* eingeführt, mit der wichtige Ziele im öffentlichen Dienst vollzogen werden sollen. Sie verpflichtet die Behörden in Großbritannien dazu, Gleichbehandlung zu fördern und intern gegen Diskriminierung aufgrund von Behinderungen vorzugehen.

²⁰ Vgl. Tilburg University (<http://www.tilburguniversity.nl/services/dsz/csv/mc.html>)

²¹ Die Maßnahmen sind nachzulesen in den *Regent Policy Documents* der University of Wisconsin (<http://www.wisconsin.edu/bor/policies/rpd/policies.pdf>)

An der Central University of London bestehen die aus der internen *Disability Equality Scheme* abgeleiteten Maßnahmen darin, anhand von verschiedenen (Online-)Fragebögen einerseits den Anteil an behinderten Studierenden, Beschäftigten und Besucher_innen der Hochschule zu erfassen, und andererseits diese zur Mitarbeit am *Disability Equality Scheme* zu ermutigen. Außerdem wurden als Sensibilisierungs- und Aufklärungsmaßnahme hinsichtlich verschiedener Dimensionen von Benachteiligungen spezielle Fokusgruppen und Workshops gebildet, Kooperationen mit Behindertenorganisationen forciert und Publikationen herausgegeben. Zur verstärkten Herstellung von Barrierefreiheit wurden Ist-Analysen zu möglichen Hindernissen bei Gebäuden und Dienstleistungen durchgeführt und daran anknüpfend ein Maßnahmenkatalog zur Errichtung behindertengerechter Ausstattungen im Bereich der sanitären Anlagen, Parkplätze, Eingänge und Aufzüge sowie der Computernutzung, der Wohnverhältnisse und weiterer Hilfsmittel konzipiert. Darüber hinaus gewährleistet die Universität öffentliche Transportmöglichkeiten, Fitness- und Freizeitangebote, Assistent_innen innerhalb der Hochschulbibliothek sowie umfangreiche barrierefreie Informationsmöglichkeiten. Auch die Prüfungen sowie die dazu erforderlichen Prüfungsmaterialien werden behindertengerecht ausgestaltet und das Management durch spezielle Trainingsprogramme für die Belange von Menschen mit Behinderungen vorbereitet.

In den **Niederlanden** erlaubt das Gleichbehandlungsgesetz von 2005 (*Wet tot wijziging van de Algemene Wet Gelijke Behandeling*) der Gleichbehandlungskommission sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor unabhängige Untersuchungen zu Diskriminierungen aufgrund von Behinderungen durchzuführen. Ähnlich wie in den Vereinigten Staaten und in Großbritannien geht es auch hier um die Herstellung von Barrierefreiheit und die gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben. Die Universität Leiden hat darüber hinaus ein Informationszentrum für Studierende mit Behinderungen geschaffen, das ihnen eine umfangreiche Beratung hinsichtlich der Vorbereitung und Durchführung ihres Studiums bietet. Das Zentrum wird bei der Modifikation von Lehre und Prüfungsangelegenheiten prozessual eingebunden. Außerdem initiiert und vermittelt es dezentrale Ansprechpartner_innen („*buddies*“) für die individuelle Unterstützung rund um Fragen des Studiums mit Behinderungen. Die Universität Leiden hat außerdem eine studentische Plattform für Studierende mit Behinderungen („*Pares*“) sowie eine Ombudsstelle für Diskriminierungsfälle eingerichtet.

3.2.4 Sexuelle Identität

Die Antidiskriminierungspolitik in Bezug auf sexuelle Identität ist in den **Vereinigten Staaten** von Amerika weitestgehend durch die Einzelstaaten geregelt. Insgesamt verfügen 17 Staaten über ein *Anti-Discrimination-Law*, das den Aspekt der sexuellen Identität mit berücksichtigt. Als besonders fortschrittlich im vorurteilsfreien Umgang mit Homo-, Bi- und Transgender weist sich die Princeton University aus, die in diesem Zusammenhang nach eigenen Angaben unter die Top 20 „Best of the Best“ Universitäten in den USA zählt.²² In diesem Zusammenhang hat die Hochschule mit dem *Princeton University Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender (LGBT) Center* ein eigenes Zentrum für Schwule, Lesben, Bi- und Trans*Personen gegründet, das aktiv in den Prozess der Hochschule eingebunden wird. Damit trägt es zu einem diskriminierungsfreien Klima auf dem Campus bei, indem es spezielle Bedürfnisse für diese Gruppe artikuliert und in verschiedenen Maßnahmen aufgreift und diese koordiniert.

²² Vgl. <http://www.princeton.edu/lgbt/Community/bestofthebest.html>

Es sieht sich als Anwältin für die Belange von homo-, bi- und transgender Studierenden und Mitarbeiter_innen, verfügt über eine eigene Bibliothek und gibt eigene Publikationen heraus. Darüber hinaus führt es gemeinsam mit den Fakultäten mehrmals in der Woche Veranstaltungen zum Thema sexuelle Identität durch und organisiert regelmäßige themenbezogene Trainings für Mitarbeiter_innen der einzelnen Fachbereiche. LGBT-Kurse sind fester Bestandteil der Fachrichtung/Disziplin Gender Studies und eines eigenen Post-Doctoral-Fellowships. Die Universität fördert diesen Forschungsstrang aktiv und fungiert als Veranstaltungsort für diverse Veranstaltungen zu diesem Thema.

In **Großbritannien** gibt es mit der *Employment Equality (Sexual Orientation) Regulation* von 2003 und dem *Equality Act (Sexual Orientation) Regulation* von 2007 zwei zentralstaatliche Regelungen, die für die Hochschulen Rechtsgültigkeit besitzen. Die Regelungen legen fest, dass sexuelle Identität im Auswahlprozess der Studierenden oder Mitarbeiter_innen keine Rolle spielen dürfen und dass Belästigungen und einschüchterndes Verhalten nicht toleriert werden dürfen. Die Lanchester University hat ein eigenes *Statement on Sexual Orientation* verabschiedet, in dem die Chancengleichheit für Studierende und Beschäftigte in allen Bereichen der Hochschule (Aufnahmeverfahren, Promotion, Work-Life-Balance etc.) ausdrücklich bekräftigt wird. Sie verpflichtet sich dazu, in Fällen von identifizierter Benachteiligung zusätzliche Trainings für die Beschäftigten durchzuführen oder disziplinarische Maßnahmen zu ergreifen.²³ Die University of Glasgow hat ebenfalls ein Statement herausgegeben, in dem sie sich explizit zur Schaffung eines diskriminierungsfreien Klimas auf dem Campus bekennt. Neben dem Benachteiligungsverbot aufgrund von sexueller Identität fördert sie aktiv homo-, bi- und trans*²⁴ Hochschulgruppen und integriert die LGBT-Thematik in ihre Gleichheits- und Diversity-Trainings. Auch die hochschulinternen Surveys und das Monitoring von Informationen zu Diskriminierungen/Benachteiligungen beinhalten Aspekte der sexuellen Identität. Sämtliche Zusatzleistungen für die Beschäftigten sollen gleichberechtigt sowohl gleich- als auch andersgeschlechtlichen Partnern zugute kommen.²⁵

3.2.5 Soziale Herkunft

Ebenso wie das AGG und die Europäischen Richtlinien lassen auch die europäischen und amerikanischen Bundesgesetze den sozioökonomischen Aspekt im Kontext der Antidiskriminierungsgesetze außen vor. Dementsprechend rar sind spezielle Maßnahmen an den Hochschulen, die sich speziell der Herstellung von Chancengleichheit für einkommensschwache Hochschulmitglieder widmen. Auf der Ebene abstrakter Absichtserklärungen kann bei einigen Hochschulen jedoch festgestellt werden, dass der sozioökonomische Aspekt zum Teil gleichberechtigt neben anderen Diskriminierungsmerkmalen oder gesondert Erwähnung findet. So enthält die Definition von Diversity im Förderplan der University of Minnesota auch den Begriff „*socio-economic status*“ und erkennt ihn damit als Diskriminierungsmerkmal an.²⁶

²³ Vgl. Lancaster University, 2008

²⁴ Eine im Auftrag der ADS erstellte Expertise schlägt den Begriff Trans* vor. Der Stern gilt als Platzhalter für die unterschiedlichen Identitäten bzw. Selbstverortungen. Mehr zur Expertise unter:
http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/benachteiligung_von_trans_personen_insb_eshondere_im_arbeitsleben.html?nn=1735268

²⁵ Vgl. University of Glasgow, o. J.

²⁶ Vgl. Minnesota State University, 2004, S.2

Konkrete Maßnahmen für sozial schlechter gestellte Studierende beschränken sich meist auf finanzielle Förderungen wie Stipendien, Gebührenerlasse oder Zuschüsse. So vergibt die britische University of Wolverhampton im Zuge ihrer Studiengebührenordnung neben Stipendien spezielle finanzielle Zuschüsse für Studierende aus einkommensschwachen Familien, um dieser Gruppe den Hochschulzugang nicht durch monetäre Hürden zu verwehren.²⁷ Die University of Wisconsin hat sich zum Ziel gesetzt, jedem Studieninteressierten unabhängig von der familiären Einkommenslage den Hochschulzugang zu ermöglichen. Hierfür vergibt sie spezielle Studiendarlehen für Menschen mit geringem Einkommen.²⁸

Als Maßnahmenbeispiel, das sich nicht auf Zuschüsse und Darlehen beschränkt, kann das Programm der University of Washington genannt werden. Es bietet neben speziellen Stipendien auch Beratungen, Tutorien und Sommerprogramme und beitragsfreie Vorbereitungskurse für (angehende) Studierende aus einkommensschwachen Familien an.²⁹

3.2.6 Alter

Das Diskriminierungsmerkmal Alter wird besonders vor dem Hintergrund des Lebensalters von Beschäftigten thematisiert. Rechtlich stehen in **Großbritannien** hierbei v.a. die *Employment Equality (Age) Regulations* von 2006 im Fokus. Diese verbieten die Diskriminierung auf Basis des Alters bzw. wahrgenommenem Alter („*perceived age*“) im Bereich Beschäftigung und (Aus-) Bildung.

Umsetzungsansätze der Hochschulen bzw. das Verständnis der Reichweite der gesetzlichen Vorgaben werden beispielsweise in der *Age Discrimination Policy* der Universität Glasgow formuliert:

„Under the legislation, employers are required to set a default retirement age, such as the national retirement age of 65, and to consider requests from staff to work beyond retirement age. It also means treating students the same whatever their age. Age will not be a factor in any decisions made concerning recruitment & selection, access to employee benefits, opportunities for promotion or training, performance management, application of discipline or capability procedures or selection for redundancy. Moreover, an eye must be kept not only on pejorative language such as “wrinklies” and “infants”, but also on euphemisms such as “vibrant” and “experienced” that favour a particular age group.“³⁰

Die Roehampton University in London verweist zudem auf das Interesse der Förderung altersheterogener Strukturen: *“The University embraces these regulations and age diversity at work by encouraging people from all age groups to apply for jobs; seeking a mixed age workforce; ensuring that people of all ages take up learning and development opportunities and that this is monitored. The University will also ensure that promotion routes are based on ability and judged in terms of measurable performance.“³¹*

²⁷ Vgl. University of Wolverhampton, 2006, S.2

²⁸ Vgl. University of Wisconsin, o. J., S.6

²⁹ Vgl. University of Washington, 2006, S.9

³⁰ <http://www.gla.ac.uk/services/equalitydiversity/age/agediscriminationpolicy/>

³¹ Vgl. Roehampton University 2007

Grundlage weiterer Umsetzungen bildet oft ein altersbezogenes Monitoring nach unterschiedlichen Statusgruppen (vgl. z.B. Universität Oxford). Darüber hinaus bietet hinsichtlich altersbezogener Gleichstellung beispielsweise die Universität York eine spezifische *Age Equality Checklist*³² für die Kernbereiche Stellenausschreibung und -besetzung. In dieser werden verschiedene Ansatzpunkte und Fragestellungen benannt, welche Führungskräfte bei Einstellungsprozessen zu beachten haben. So sind z.B. bei Stellenbeschreibungen ggf. als altersbezogen zu interpretierende Begrifflichkeiten („*young*“, „*energetic*“, „*dynamic*“ etc.) bzw. Stereotypen zu vermeiden. Weitere Aspekte werden zudem in einem grundlegenden *Recruitment & Selection Handbook*³³ betrachtet. Die Universität Bristol verfügt über unterschiedliche *Briefingpapers* zum Thema. Im Rahmen der *Age Equality and Admissions to Higher Education* werden dabei u.a. auch Hinweise auf spezifische Altersgruppen wie Postgraduierte oder auch den Umgang mit Kindern, Jugendlichen und betreuungsbedürftigen Erwachsenen („*vulnerable adult*“) gegeben.

In den **USA** besteht seit 1967 ein *Age Discrimination in Employment Act*. Dieser richtet sich auf Personen ab 40 Jahren und schützt diese vor altersbezogener Benachteiligung im Kontext des Arbeitsmarktes. Zudem gilt das Verbot im (Aus-)Bildungsbereich. Vielfach werden Regelungen zur Vermeidung von Altersdiskriminierung seitens der Hochschulen in übergreifenden *diversity (affirmative) action plans* aufgenommen. Teilweise sind auch spezifische Ansprechpartner_innen und Beschwerdestellen, wie beispielsweise ein *Age Discrimination Act Coordinator* an der Yale University institutionalisiert.

Auch in den **Niederlanden** ist ein Gesetz zur Gleichbehandlung in Bezug auf das Lebensalter in den Bereichen Beschäftigung und (Aus-)Bildung - *Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGGL)* - in Kraft. An den Hochschulen erscheint Alter als Diskriminierungsmerkmal eher nachgeordnet im Rahmen der allgemeinen Antidiskriminierungsbemühungen.

3.2.7 Geschlecht

Auch international steht das Merkmal Geschlecht vielfach im Mittelpunkt der Aktivitäten im Bereich Antidiskriminierung und Diversity. Mit dem international – insbesondere im angelsächsischen Raum – breit etablierten Feld *Gender Studies* bestehen gleichzeitig vielfältige Bezüge in Lehre und Forschung und somit eine weiterführende Sichtbarkeit und Verknüpfung im hochschulischen Raum. Entsprechende Studien beschreiben beispielsweise die Mechanismen einer interaktiven Herstellung von Geschlecht und verdeutlichen (unbewusste) Konnotationen von geschlechtlicher Zuordnung und Stereotypen, welche sich in unterschiedlichen Handlungsmustern widerspiegeln, und tragen somit gleichsam zur Sensibilisierung bei.

³² http://www.york.ac.uk/admin/hr/resources/forms/age_equality_checklist.doc

³³ <http://www.york.ac.uk/admin/hr/managers/recruitment/handbook/index.htm>

Rechtlich bilden in **Großbritannien** der *Sex Discrimination Act* von 1975 und der *Equal Pay Act* von 1970 die Basis des Verbots von Diskriminierung hinsichtlich des Geschlechts sowie der Förderung der Gleichstellung. Mit dem *Equality Act* (2006) sowie spezifischen *Gender Equality Duties* für England, Schottland und Wales wurden zudem konkrete Vorgaben für öffentliche Einrichtungen (einschließlich Schulen und Hochschulen) hinsichtlich der Erarbeitung und Umsetzung eines *Gender Equality Scheme* sowie dem Monitoring und Reporting der entsprechenden Maßnahmen etabliert. Diese umfassen verschiedene Maßnahmenbereiche u.a. der Stellen- und Gremienbesetzung, der Personalentwicklung und Weiterbildung, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Vermeidung und des Umgangs mit (sexueller) Belästigung oder auch des Abbaus von Lohnungleichheiten. So sieht beispielsweise das *Gender Equality Scheme* der University of Dundee ein *Equal Pay Audit* zur Identifikation und Bestimmung von geschlechtsbezogenen Lohnungleichheiten sowie die Entwicklung und Annahme eines *Equal Pay Statements* der Universität hinsichtlich eines übergreifenden *Commitments* vor. Darüber hinaus werden in den *Schemes* Zuständigkeiten und verschiedene Instrumente der Prüfung und Qualitätssicherung definiert.

Ein weitreichendes Konzept zur Vereinbarung von Familie und Beruf (*Maternity Policy*³⁴) hält beispielsweise die University of Bristol vor. Dieses beinhaltet u.a. spezifische *Maternity Careers Coachings* sowie auch *Paternity Careers Coachings* zur Unterstützung vor, während bzw. nach der Geburt von Kindern. Hierbei richtet sich das Coaching insbesondere auf veränderte Zielsetzungen und Erwartungen im Kontext der Familiengründung bezüglich „*work-life-balance*“ sowie „*professional and personal goals*“.

In den **USA** bildet zusätzlich zum *Civil Rights Act* u.a. *The Equal Pay Act* von 1963 den Rahmen des übergreifenden Gleichstellungsrechts. An den Universitäten der USA besteht eine lange Tradition der Gleichstellungsarbeit. Frauenbüros und Forschungszentren sind breit etabliert und stellen vielfältige Maßnahmen der Förderung des Zugangs und der Berufswegen von Frauen im Hochschulbereich, der Analyse von Prozessen und des Monitorings. So besteht beispielsweise das *Women's Center* der University of Minnesota seit 50 Jahren „*as a catalyst for the University to achieve equity for women*“³⁵. Vielfach sind universitätsweite Zentren mit breiten Maßnahmenangeboten und starkem Forschungsbezug eingesetzt, die neben der Umsetzung von Fördermaßnahmen (Mentoring, Stipendien, Maßnahmen zur Vereinbarung von Familie und Beruf etc.) vielfältige geschlechtsbezogene Daten zur Zusammensetzung der Hochschulmitglieder erheben und in die Entwicklungsplanungen einbeziehen. Diese sind häufig zudem in konkreten *Affirmative Action Plans* umgesetzt. Vielfach sind die Einrichtungen und Maßnahmen übergreifend in die Diversity-Konzepte bzw. weiterführende Ansätze der Förderung eingebunden.

Auf verschiedenen lokalen, regionalen sowie landesübergreifenden Ebenen eingesetzt sind auch spezifische Unterstützungsstrukturen und Mentoringansätze im Hinblick auf die Förderung von Frauen in Führungspositionen in der Wissenschaft und im Wissenschaftsmanagement. Landesweit koordiniert vom *American Council of Education (ACE)* – mit zusätzlichen Koordinator_innen auf Bundesstaatenebene – wird beispielsweise ein *Leadership Development* institutionalisiert angeboten.

³⁴ Vgl. <http://www.bris.ac.uk/personnel/policies/maternity-policy.html#a1>

³⁵ <http://www1.umn.edu/women/about.html>

In den **Niederlanden** ist neben dem grundlegenden Diskriminierungsverbot im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (*Algemene wet gelijke behandeling*) insbesondere das Gesetz zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt (*Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen*) von 1980 rahmengebend. Auch an den niederländischen Hochschulen sind vielfältige Einrichtungen und Zentren zur Gleichstellung bzw. auch Frauen- und Geschlechterforschung zur Förderung von Gleichstellung bzw. Abbau von geschlechtlicher Benachteiligung etabliert. Neben konkreten Förderangeboten, Stipendien und spezifischen Anlaufstellen sind diese vielfach in Forschung oder im Rahmen von Seminaren zur Sensibilisierung und Implementierung von Genderwissen in der Lehre aktiv. An der TU Delft existiert zudem beispielsweise ein spezifisches hochschulweites Netzwerk *Delft Women in Science (DEWIS)*, in welches automatisch alle akademisch beschäftigten Frauen einbezogen werden und welches Möglichkeiten des Austauschs und der Unterstützung bei der Karriereentwicklung bzw. Nachwuchsförderung bietet sowie einen spezifischen Dialog mit der Hochschulleitung vorsieht.

3.2.8 Mehrdimensionale Diskriminierung

Der Ansatz der mehrdimensionalen Diskriminierung besagt, dass es unterschiedliche Machtstrukturen gibt, die in einem „Dominanzgeflecht“³⁶ miteinander verwoben sind. Die Unterscheidung verläuft also nicht mehr nur entlang einzeln voneinander trennbarer Kategorien wie z.B. Geschlecht, ethnischer Herkunft oder Behinderung, sondern bezieht gerade die Verwobenheit von solchen Kategorien mit ein. Der Ansatz berücksichtigt, dass die Identität von Menschen nicht eindimensional ist. Auch die Wahrnehmung von Individuen "von außen" erfolgt in vermeintlich bestimmten trennbaren Kategorien, ist jedoch nicht auf eine Kategorie beschränkt. Diskriminierung funktioniert oftmals in Machtstrukturen, in denen es eine bestimmte dominante „Norm“ gibt (z.B. weiß, christlich, männlich, heterosexuell etc.), so dass diejenigen, die von dieser Norm abweichen, der Gefahr ausgesetzt sind, aufgrund dessen diskriminiert zu werden. Diese Gefahr erhöht sich, je mehr eine Person von der vermeintlichen Norm abzuweichen scheint. Diese Hierarchisierungsprozesse finden auf allen Ebenen statt, sowohl gesellschaftlich, institutionell als auch innerhalb von einzelnen Interaktionen oder gesellschaftlichen Diskursen.³⁷

Hinsichtlich der Überschneidungen und Wechselwirkungen einzelner Diskriminierungsformen können grundsätzlich zwei Ausprägungen unterschieden werden³⁸:

- Additive Diskriminierungsformen. Hier lassen sich wiederum zwei Unterformen differenzieren:
 -
 - verstärkende Diskriminierung (Mehrfachdiskriminierung) oder
 - Häufung von Diskriminierungen (multiple Diskriminierung)
- Intersektionale Diskriminierung

³⁶ Rommelspacher, 2009, S.3

³⁷ Vgl. Degele, Winker, S.4ff

³⁸ Vgl. Supik, 2008, S.4

Eine multiple Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person gegenüber derselben Instanz aufgrund verschiedener Gründe in einem jeweils unterschiedlichen Kontext benachteiligt wird. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn eine muslimische Professorin einerseits weniger Geld bekommt als ihre männlichen Kollegen, und andererseits an einer Veranstaltung nicht teilnehmen kann, weil dort über den ganzen Tag verteilt ausschließlich schweinefleischenthaltende Verpflegung serviert wird. Findet die Diskriminierung nicht separat, sondern in einer konkreten Situation aufgrund mehrerer Merkmale statt, etwa wenn der Professorin eine bessere Stelle verwehrt wird, weil ihr die Ausübung aufgrund ihres Geschlechts nicht zugetraut wird und Menschen mit muslimischem Glauben generell unerwünscht sind, spricht man von einer Mehrfachdiskriminierung. Wäre hingegen die Einstellung eines muslimischen Professors unproblematisch und die Meinung vorherrschend, dass deutsche Frauen durchaus in der Lage wären, diese Stelle adäquat zu besetzen, ist es genau die Kombination beider Merkmale, welche eine muslimische Professorin benachteiligen würde. Dieser Tatbestand wird als intersektionale Diskriminierung bezeichnet. Es gibt zwei Hauptansätze Intersektionalität zu untersuchen. Man kann sich auf eine Gruppe (zum Beispiel Frauen) konzentrieren und die internen Differenzierungen (Frauen mit Migrationshintergrund, Frauen mit Behinderungen etc.) in Bezug auf Lebensbedingungen, gesellschaftliche Position und ähnliches durchleuchten (intra-kategorial), oder mithilfe eines Achsenmodells die Überschneidungen zweier oder mehrerer Kategorien im Gefüge sozialer Relationen untersuchen (inter-kategorial). Betont ersterer Ansatz die Vielfalt innerhalb ein und derselben Kategorie, verhindert letzterer Ansatz das Übergewicht eines bestimmten Merkmals und stellt mehrere benachteiligte „Gruppen“ gleichberechtigt nebeneinander.³⁹

Mehrdimensionale Diskriminierungen, darunter insbesondere die intersektionale Ausprägung, stellen die an den Hochschulen und auch in anderen Organisationen vorherrschende Strategie- und Maßnahmenfokussierung auf ein spezielles Merkmal (vertikaler Ansatz) in Frage. Es kann aus den soeben genannten Gründen vorkommen, dass bestimmte Programme, etwa für Frauen, die spezifischen Bedürfnisse und Nöte von Menschen, auf die mehrere potenzielle Diskriminierungsmerkmale zutreffen (Frauen mit Migrationshintergrund, Frauen mit Behinderungen etc.) nicht erfassen. Daraus kann resultieren, dass diese speziellen Gruppen keinen ausreichenden Nutzen aus der entsprechenden Maßnahme ziehen können. Aus diesen Gründen sollte die hochschulinterne Antidiskriminierungsarbeit um einen horizontalen Ansatz erweitert werden.

³⁹ Vgl. Rommelspacher, 2009, S.5f

Internationaler Kontext

Horizontale Ansätze zur Bekämpfung von Diskriminierung sind in den Leitlinien und den Absichtserklärungen der Hochschulen durchaus präsent und üblich. So beginnen fast alle Strategiepapiere und Maßnahmenkataloge unabhängig von ihrer Fokussierung auf Studierende oder Personal mit einleitenden Bestimmungen, die auf eine gleichwertige Bekämpfung aller Diskriminierungsmerkmale abzielen, wie die Beispiele der Harvard University und der Kingston University unterstreichen:

- *„Harvard University provides equal opportunity in employment for all qualified persons and prohibits discrimination in employment on the basis of race, color, religion, creed, sex, sexual orientation, national origin, ancestry, age, veteran status, disability unrelated to job requirements or other protected status.“*⁴⁰
- *„Kingston University is committed to the fair and equal treatment of all individuals regardless of race, gender, disability, age, socio-economic category, sexual orientation, religion or belief.“*⁴¹

Im Anschluss daran erfolgen in der Regel entweder Strategien und Maßnahmen, die sich auf eines der zuvor genannten Diskriminierungsmerkmale beziehen, oder solche, die alle Merkmale berücksichtigen, dadurch jedoch an Zielgenauigkeit verlieren. Hierunter zählt das im angelsächsischen Raum stark verbreitete Konzept des Diversity Managements. Die meisten us-amerikanischen und britischen Hochschulen verfügen über spezielle Diversity Pläne, die sich weniger auf einzelne benachteiligte Gruppen beziehen, sondern die Vielfalt an Merkmalsträger_innen als Ganzes betrachten. Bei der Sichtung dieser Pläne fällt auf, dass nach einer einleitenden Aufzählung aller Merkmale im Folgenden häufig nur noch von „*diverse student populations*“⁴² oder „*under-represented students*“⁴³ die Rede ist. Die Maßnahmen zielen dadurch eher auf die Förderung einer toleranten Campuskultur und des respektvollen Miteinanders zwischen den Hochschulmitgliedern, aber auch auf die Gewinnung von Studierenden und Personal mit den verschiedensten Merkmalen. Hierfür werden Leitbilder entwickelt, Beratungskomitees und Monitoringgruppen gebildet, Kooperationen und Forschungen gefördert, Befragungen durchgeführt, Seminare und Workshops organisiert, Lehrpläne geändert und vieles mehr, immer unter Bewahrung einer horizontalen, und damit alle Merkmale berücksichtigenden Perspektive (siehe Maßnahmenkatalog).

Die Kingston University of London hat zum Beispiel neben fokussierten Strategien zu den Merkmalen Behinderung, ethnische Herkunft, Geschlecht und sexuelle Identität einen zusätzlichen multidimensionalen Maßnahmenkatalog entwickelt, der die Wechselwirkungen einzelner Merkmale mit berücksichtigt. Im Entwurf heißt es entsprechend: *„Our Scheme and Plan recognises and takes into account that staff and student experiences may not be limited to any one of their equalities dimensions (for example race, disability or gender), and we will take a multi-dimensional approach to our work on equality and diversity.“*⁴⁴

⁴⁰ Harvard University, 2006, S.3

⁴¹ Kingston University, 2008, S.2

⁴² Central Michigan University, 2008, S. 12

⁴³ Minnesota State University, 2004, S.5, S.11, S.15

⁴⁴ Kingston University, 2008, S.7

Dieser spezielle Plan zielt darauf ab, das Bewusstsein für Vielfalt auf dem Campus und Inklusion aller Gruppen zu fördern, die spezifischen Bedürfnisse und Barrieren der verschiedenen Merkmalsträger_innen zu identifizieren sowie den einzelnen Minderheiten Engagement, Teilhabe und Karriere zu ermöglichen.

Die Diversity-Pläne geben allerdings keinerlei Auskunft über die Wechselwirkungen einzelner Merkmale und bieten auch keine auf mehrfach benachteiligte Gruppen ausgerichteten Maßnahmen an. Ein Beispiel für einen intersektionalen Ansatz stellt der *Gender Quality Scheme* der University of Bradford dar. Er konzentriert sich einerseits auf die Gleichstellung von Frauen, hat aber andererseits auch die Vielfalt innerhalb dieser Gruppe im Blick. Diese Perspektive wird auch in einem der sechs darin genannten Grundprinzipien der Strategie deutlich: „*To recognize (...) that different genders and different groups within genders will have different needs and need to be treated equitably*“⁴⁵. So wurde bei einer Belegschaftsbefragung festgestellt, dass in wenig qualifizierten und schlecht bezahlten Bereichen der Hochschule (z.B. Pflege der Anlagen) die Mehrzahl der dort beschäftigten Frauen einen Migrationshintergrund hat, während es sich in wissenschaftlichen Berufsgruppen genau umgekehrt verhält. Mit dem Ziel der Karriereförderung von Frauen, insbesondere jenen mit Migrationshintergrund, hat die Universität ein Tandem-Programm zwischen etablierten Führungskräften und Beschäftigten, die weiblich sind und/oder einer Minderheit angehören, geschaffen. In ihm sollen beide Seiten voneinander lernen und gegenseitiges Verständnis für die jeweils andere Seite aufbringen. Des Weiteren hat die Universität in sämtlichen interkulturellen und Diversity-Trainings und E-Learning-Modulen zu den einzelnen Diskriminierungsmerkmalen, die der Belegschaft regelmäßig angeboten werden, die besondere Situation von Frauen als eigenen Unterpunkt integriert.

4 Ausblick

Das Gesamtprojekt läuft nunmehr im zweiten Jahr. Schwerpunkte werden neben einzelnen noch ausstehenden Workshops der ersten Phase die Konzeption und Durchführung der vertiefenden Workshops bzw. Fachgespräche sein. Die Arbeit an der Synopse und der Indikatorik laufen parallel dazu. Im Frühjahr 2011 findet das erste hochschulübergreifende Expert_innentreffen statt, bei dem die ermittelten Diskriminierungsrisiken in den zentralen Hochschul-Prozessen zur Diskussion gestellt und die Arbeit an der Indikatorik aufgenommen werden.

Für den Herbst 2011 ist ein zweites Expert_innentreffen vorgesehen, beim dem es schwerpunktmäßig um die Diskussion der zwischenzeitlich erarbeiteten Vorschläge für eine Indikatorik gehen wird sowie um die Auseinandersetzung mit den unterschiedlichen organisatorischen Varianten einer Verankerung der Gesamthematik „Diskriminierungsfreie Hochschule“ in der hiesigen Hochschullandschaft.

⁴⁵ University of Bradford, o. J. S.12

Kontakt**Dr. Heidrun Czock****Prognos AG**

Schwanenmarkt 21

D-40213 Düsseldorf

Tel: +49 211 887 3155

Fax: +49 211 887 97 3155

Mail: heidrun.czock@prognos.comWeb: www.prognos.com**Susanne Heinzelmann****Prognos AG**

Goethestraße 85

D-10623 Berlin

Tel: +49 030 52 00 59 267

Fax: +49 211 887 97 8386

Mail:

susanne.heinzelmann@prognos.comWeb: www.prognos.com**Dominik Donges****Prognos AG**

Schwanenmarkt 21

D-40213 Düsseldorf

Tel: +49 211 887 3144

Fax: +49 211 887 97 3144

Mail: dominik.donges@prognos.comWeb: www.prognos.com

Literatur

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14.08.2006 (BGBl.I.S.1897)

Antidiskriminierungsverband Deutschland (2007): Stellungnahme des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd) und seiner Mitgliedsorganisationen zum einjährigen Bestehen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), Berlin (http://www.antidiskriminierung.org/files/Stellungnahme%20des%20advd%20zu%20einem%20Jahr%20AGG_NEU0907.pdf)

Brandenburg, U. et al. (2009): Diversity in neighboring countries of Germany, CHE Working Paper No. 121, Gütersloh

Burkhardt, A. / Quaiser, G. (2005): Zielvereinbarungen im Spiegel von Landeshochschulgesetzen, Halle (http://www.hof.uni-halle.de/steuerung/lhg_kontrakt.htm)

Central Michigan University (2008): Strategic Plan for Achieving Diversity, (http://www.cmich.edu/Documents/we_value_diversity/Finalversion%20SPAD%20082008.pdf)

Degele, N. / Winter, G. (2007): Intersektionalität als Mehrebenenanalyse, Hamburg

Ersanili, E. (2007): Länderprofil Niederlande, Focus Migration Länderbericht Nr. 11, (http://www.focus-migration.de/uploads/tx_wilpubdb/LP11_Niederlande.pdf)

Hansen, R. (2007): Länderprofil Vereinigtes Königreich, Focus Migration Länderbericht Nr. 12 (http://www.focus-migration.de/uploads/tx_wilpubdb/LP_12_Vereinigt_Koenigreich.pdf)

Harvard University (2006): Affirmative Action Plan 2006, (<http://www.oap.harvard.edu/pub/AAPlanSummary2006rev.pdf>)

Higher Education Funding Council for England (2002): Race Equality Scheme (http://www.hefce.ac.uk/pubs/hefce/2002/02_29.htm)

Kingston University London (2008): Draft Single Equality Scheme. Our strategy for equality and diversity 2009-2012, (<http://www.kingston.ac.uk/aboutkingstonuniversity/factsandfigures/diversityandequality/documents/Single-Equality-Scheme.pdf>)

Lancaster University (2008): Statement on Sexual Orientation, (www.lancs.ac.uk/depts/equalopp/Sexorientationpol.doc)

Minnesota State University (2004): Diversity Plan for MSU, Mankato

Missouri State University Office for Equity and Diversity: Religious Accommodation Policy, (<http://www.missouristate.edu/equity/47491.htm>)

Roehampton University London (2007): Diversity and Equal Opportunities Policy, (www.roehampton.ac.uk/.../DEOpolicyCouncilapproved0307.doc)

Rommelspacher, B. (2009): Was ist eigentlich Rassismus? In: Melter, C. /Mecheril, P. (Hrsg.): Rassismuskritik, Rassismustheorie und –forschung, Schwalbach: Wochenschau S.25-38

Supik, L. (2008): Bedeutung und Relevanz von Mehrfachdiskriminierung. Eine soziologische Einführung. Vortrag auf der Tagung: Diskriminierung: einfach – doppelt – mehrfach? Olten

Tilburg University, Centre for Sciences and Values
(<http://www.tilburguniversity.nl/services/dsz/csv/mc.html>)

University of Bradford (o. J.): Gender Equality Scheme and Action Plan,
(<http://www.brad.ac.uk/admin/equalopp/policies/UoB-Gender-Equality-Scheme.pdf>)

University of Glasgow (o. J.): Policy on Sexual Orientation,
(<http://www.gla.ac.uk/services/equalitydiversity/sexualorientation/sexualorientationpolicy/>)

University of London (2004): Equal opportunities Policy and Statement
(<http://www.london.ac.uk/fileadmin/documents/staff/HR/EOPolicyJuly2004.pdf>)

University of London (2004): Race Equality and Diversity Policy and Action Plan
(<http://www.london.ac.uk/fileadmin/documents/staff/HR/RRPolicyJuly2004.pdf>)

University of London (2006): Disability Equality Scheme
(<http://www.london.ac.uk/fileadmin/documents/staff/HR/DisabilityEqualitySchemeDec06.pdf>)

University of North Dakota, Equal Opportunity/Affirmative Action Policy Statement,
(<http://www.und.edu/dept/ao/newharrassment.htm>)

University of Wisconsin (o. J.): System Regent Policy, Section 14: Discrimination prohibited
(<http://www.uwsa.edu/bor/policies/rpd/rpd14-5.htm>)

University of Wisconsin (o. J.): Achieving Excellence, Accountability Report 2007-2008
(<http://www.uwsa.edu/opar/accountability/achieve08/ae0708.pdf>)

University of Wolverhampton (2006): Acces Agreement 2006/07 – 2008/09,
(<http://www.offa.org.uk/agreements/University%20of%20Wolverhampton%2028.11.06%20approved%2020.12.06.pdf>)

University of Washington, Equal Opportunity Office (2006): Affirmative Action Plan 2006,
Washington (<http://www.washington.edu/provost/ap/eoaa/AAPPlans/thePlan2006.pdf>)

Vertrag von Amsterdam (1997), Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaft Nr. C340

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

Herausgeber:

Antidiskriminierungsstelle
des Bundes
Glinkastraße 24
10117 Berlin
www.antidiskriminierungsstelle.de

Kontakt:

Beratung: 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

Zentrale: 030 18 555-1855

E-Mail: poststelle@ads.bund.de

Gestaltung: ADS-1

Stand: 11.07.2011