

## Mehrfachdiskriminierungen und SDG im Kontext Hochschule

---

### bukof-Kommission „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen“ in Zusammenarbeit mit Ursel Gerdes (ADE, Universität Bremen)

Die bukof-Kommission „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen“ hält es für notwendig, den Blick für Mehrfachdiskriminierungen in der Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen zu öffnen. Sie verortet sich mit ihrer Haltung und Arbeit in der Geschlechterpolitik sowie gleichermaßen im Antidiskriminierungsbereich.

Sie will mit dieser Stellungnahme zum einen Querverbindungen sowie Kooperationsnotwendigkeiten für Gleichstellungsakteur\*innen aufzeigen. Zum anderen möchte sie Hochschulen sensibilisieren und auffordern, sich mit den Herausforderungen, die sich aus der Problematik der Mehrfachdiskriminierungen ergeben, auseinanderzusetzen sowie Unterstützungs- und Interventionsstrukturen zu schaffen, um damit angemessen umzugehen und Schutzlücken zu schließen.

Dies auch, da an Hochschulen oftmals Gleichstellungsakteur\*innen die ersten Ansprechpersonen zu den unterschiedlichsten Formen von Diskriminierungen und auch bei Mehrfachdiskriminierungen sind. Sie erfahren, dass die Diskriminierungserfahrungen betroffener Frauen\* häufig sehr komplex sind und sie im Rahmen ihrer Zuständigkeiten an Handlungsgrenzen geraten.

Der Begriff Mehrfachdiskriminierung, auch multiple Diskriminierung genannt, wurde im Rahmen der UN-Weltkonferenz gegen Rassismus im Jahr 2001 in Südafrika geprägt und bezieht sich auf Ungleichbehandlung aufgrund mehrerer Diskriminierungsmerkmale. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sieht auch den Schutz von Personen vor, die eine Mehrfachdiskriminierung erfahren.<sup>1</sup>

In der Literatur wird das Phänomen der Mehrfachdiskriminierung mit mehreren Bedeutungen und Definitionen belegt. So wird damit zum einen eine Situation beschrieben, in der Diskriminierungen aus mehreren, separat zum Tragen kommenden Gründen stattfinden. Zum anderen geht es um Situationen, in denen eine Person aus mehreren Gründen gleichzeitig diskriminiert wird und die Diskriminierung dadurch verstärkt oder so miteinander verwoben ist, dass die unterschiedlichen Diskriminierungsgründe nicht mehr voneinander zu trennen sind (Intersektionale Diskriminierung). Bisherige Forschungen zeigen, dass Frauen\* aus marginalisierten Gruppen bezogen auf Mehrfachdiskriminierungen besonders gefährdet sind. Der Mangel an Forschungen zu Mehrfachdiskriminierungen und die fehlende Registrierung von Beschwerden trägt jedoch auch zur Verschleierung des Phänomens in Bezug auf andere benachteiligte Personengruppen bei.<sup>2</sup>

Juristische Schwierigkeiten ergeben sich, da bei Mehrfachdiskriminierung ein Erfolg weniger wahrscheinlich ist als in Verfahren, die sich auf nur einen der verbotenen Diskriminierungsgründe stützen, und der Zugang zu Gerichtsverfahren erschwert ist (diejenigen, die am meisten betroffen sind, haben am wenigsten Ressourcen). Rechtsanwält\*innen weigern sich oft, solche Fälle anzunehmen (viel Aufwand, die Erfolgswahrscheinlichkeit ist geringer). Zudem stehen Gerichte oft der Notwendigkeit der Kategorie „Mehrfachdiskriminierung“ skeptisch gegenüber, wenn ein einzelner Grund für den Beweis

---

<sup>1</sup> Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und Mehrfachdiskriminierung [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Recht\\_und\\_gesetz/Mehrfachdiskriminierung/mehrfachdiskriminierung\\_node.html](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Recht_und_gesetz/Mehrfachdiskriminierung/mehrfachdiskriminierung_node.html)

<sup>2</sup> Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit: Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierungen – Praktiken, Politikstrategien und Rechtsvorschriften, 2007

der Diskriminierung ausreichend ist. Dies wirft die Frage auf: Sorgt das Antidiskriminierungsrecht für den Fortbestand von Mehrfachdiskriminierung, indem es sich weigert, diese zu erfassen?<sup>3</sup>

Die bukof als geschlechterpolitische Stimme im wissenschafts- und hochschulpolitischen Diskurs im Allgemeinen sowie die Kommission „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen“ fokussiert Geschlechtergerechtigkeit und somit Gender als Hauptkategorie. Dies allerdings stets mit einer intersektionalen Perspektive, um einer Hierarchisierung unterschiedlicher Diskriminierungsformen entgegenzuwirken. Denn die verschiedenen Diskriminierungskategorien sind gleichermaßen schutzwürdig und es darf keine Hierarchisierung von Diskriminierungsmerkmalen bzw. Betroffenengruppen erfolgen.

Mehrfachdiskriminierungen im Kontext sexualisierter Diskriminierungen in den Blick zu nehmen, bedeutet die Machtverhältnisse zwischen vielfältigen Lebensweisen und Identitäten mit ihren spezifischen Bedürfnissen und Ressourcen einzubeziehen und immer wieder neu in Kooperationen und Maßnahmen auszuloten.

Die Nichterwähnung von Mehrfachdiskriminierung sowie die Verschränkung verschiedener Diskriminierungskategorien (Intersektionalität) schafft insbesondere für Betroffene Verunsicherung bei der Suche nach einem passenden Unterstützungsangebot: Wenn es für ein Problem keinen Namen gibt, lässt sich das Problem nicht erkennen und somit auch nicht bearbeiten. Ohne eine intersektionale Perspektive besteht die Gefahr, Antidiskriminierungsmaßnahmen auf diejenigen Personen zu beschränken, die in dem betreffenden Kontext eine privilegiertere Position genießen, weil sie z.B. klar definierte Unterstützungsstrukturen vorfinden.

Vor diesem Hintergrund setzt sich die bukof aktiv ein

- für eine qualifizierte und kooperative Vernetzung und Zusammenarbeit mit anderen Akteur\*innen der Antidiskriminierungsarbeit
- sowie dafür, das Thema der sexualisierten Diskriminierungen und Gewalt an Hochschulen in die Vernetzung zu anderen Diskriminierungskategorien einzubringen.

Die Hochschulleitungen sind dabei gefordert

- entsprechende Strukturen und Ansprechstellen für Betroffene von Mehrfachdiskriminierung zu schaffen
- die Umsetzung des Diskriminierungsschutzes an Hochschulen weiter zu verbessern, konkret Angebote einer vertraulichen Antidiskriminierungsberatung auszubauen die AGG-Beschwerdestellen, AGG-Beschwerdewege und Mitarbeiter\*innen in der Beschwerdebearbeitung zu qualifizieren.

## Literatur

LesMigraS. Antidiskriminierungs- und Antigewaltarbeit der Lesbenberatung Berlin e.V.: Was ist Mehrfachdiskriminierung? Veröffentlichung im Rahmen der Kampagne zu Gewalt und Mehrfachdiskriminierungserfahrungen von lesbischen, bisexuellen Frauen und Trans\* Menschen, Berlin 2010 ([www.lesmigra.de](http://www.lesmigra.de))

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.): Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben. Berlin 2013, S. 201.

---

<sup>3</sup> Vgl. Marie Mercat-Bruns, Herausforderung Mehrfachdiskriminierung, Juristische Fakultät der Sciences Po.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.): Diskriminierung in Deutschland. Dritter gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages. Berlin 2017, S. 63.

Europäische Kommission - Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit. „Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierungen – Praktiken, Politikstrategien und Rechtsvorschriften“. September 2007