



Gleiches Recht. Jedes Geschlecht.

Themenjahr 2015

**Chancen und Herausforderungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes
für die Gleichstellungsarbeit an Hochschulen –**

27. Jahrestagung der BUKOF am 24.09.2015

Nathalie Schlenzka

Referentin für Forschung

Antidiskriminierungsstelle des Bundes



„Rasse“ bzw. ethnische Herkunft

kulturelle Zugehörigkeit, nicht
Staatsangehörigkeit

Religion oder Weltanschauung

auch
Nichtzugehörigkeit zu
einer Religion

Im AGG geschützte Diskriminierungsgründe

Alter

jedes Lebensalter

Sexuelle Identität

hetero-, homo- und
bisexuelle

Geschlecht

auch Trans* und
Intersexuelle
Menschen

Behinderung

= körperlich, seelisch oder geistig
beeinträchtigt und lange Dauer;
nicht Krankheit → Chronische
Krankheit kann Behinderung sein,
z.B.: HIV-Infektion

Aber nicht: „**Soziale Herkunft**“



Neue Zielgruppen?

- Geschlecht/ Geschlechtsidentität
 - Trans*- und Inter*-Menschen
- Mehrdimensionalität/ Intersektionalität
- Ansprechperson für Mehrfachdiskriminierungs Betroffene
 - Antidiskriminierung



Allianzen

- Diversity-Stellen, Beauftragte für Chancengleichheit
- Arbeitskreis Migration, Stelle für internationale Angelegenheiten, „Ausländerbeauftragte“
- Behindertenbeauftragte, Beratung für gesundheitlich beeinträchtigte Studierende, Psychologische Beratungsstelle
- Familienbeauftragte
- Arbeiter-Kind-Initiative, Sozialberatung
- AstA (Referate für Soziales, Gleichstellung, internationale Studierende,...)



Erweiterte Perspektive

Unmittelbare Benachteiligung

Mittelbare Benachteiligung

Belästigung

Sexuelle Belästigung

Anweisung zu einer Benachteiligung



→ Aber auch strukturelle und institutionelle Diskriminierung!



Definition Sexuelle Belästigung nach §3 Abs. 4 AGG

- **Sexuelle Belästigung** ist danach ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, indem insbesondere ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Hierzu zählen unerwünschte sexuelle Handlungen (bis hin zur Vergewaltigung) und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie das unerwünschte Zeigen und sichtbare Anbringen pornografischer Darstellungen.



Schutz: sexuelle Belästigung

- §3 Abs. 4 AGG zum direkten Schutz vor sexueller Belästigung gilt nur für **Beschäftigten**, nicht für Studierende.
- **Schutzlücke für Studierende** (ebenso externe Promovierende und Stipendiat_innen): Die Anforderungen für §3 Abs. 3 AGG sind höher als §3 Abs. 4 AGG (Würdeverletzung *und* feindliches Umfeld).



Instrumente des AGG

Positive Maßnahmen, § 5 AGG

- Ausgleich bestehender Nachteile, Verhältnismäßigkeit zwischen bestehender Benachteiligung und Nachteilen für andere Personen
- Hochschulen können positive, das heißt kompensatorische Maßnahmen für unterrepräsentierte Gruppen ergreifen → nach AGG aber nur bezogen auf Beschäftigte (z.B. bevorzugte Einstellung von Frauen bei gleicher Qualifikation, Quote in Selbstverwaltungsgremien)
- Ausweitung auf Studierende sinnvoll z.B. Mentoring-Programme, Stipendien für spezifische Personengruppen, Quoten beim Zugang zum Studium → nur Geschlecht?

Nachteilsausgleiche

- Geeignete und erforderliche Maßnahmen, die z.B. behinderungsbedingtes Hindernis im Studium oder der Beschäftigung an der Hochschule beseitigen
- verpflichtend, wenn zumutbar
- Ausweitung auf andere Gruppen



Instrumente des AGG

Schutzpflichten nach § 12 AGG

- Hochschulen müssen **erforderliche Maßnahmen** zum Schutz vor Benachteiligungen ergreifen
- Schutz umfasst **präventive Maßnahmen**
- Hochschule sollen Personal über **Rechte und Pflichten informieren**
- Im Fall von Diskriminierung müssen Hochschulen im Einzelfall von Instrumenten wie Abmahnungen, Versetzungen, Kündigungen oder Unterbindungen Gebrauch machen



Instrumente des AGG

Beschwerdestellen und -verfahren nach § 13 AGG

- Hochschulen müssen eine Beschwerdestelle sowie ein **Beschwerdeverfahren** einrichten.
- Das AGG räumt den Beschäftigten ein umfassendes Beschwerderecht in Bezug auf Diskriminierungen ein.
- Beschwerdestellen sollten **auch für Studierende offen sein** → rechtliche Verankerung, Anhörungsrechte und ggf. Sanktionsmöglichkeiten sind notwendig
- Beschwerdestellen müssen **bekannt und niedrigschwellig** sein und mit Beratungsstrukturen vernetzt sein.



Gleichstellungsbeauftragte ↔ Beschwerdestelle

- AGG Stelle von Hochschulleitung benannt -> keine klassische Arbeitnehmer_innenvertretung
- Unabhängigkeit wünschenswert (nicht bei Personalabteilung, Kanzler_in)
- Doppelmandatierung problematisch (Gleichstellungsbeauftragte, Personalvertretung)
- Parteiliche Beratung notwendig
- gemeinsames Koordinierungsgremium – paritätisch besetzt aus Vertreter_innen der Arbeitgeber_innenseite und der betrieblichen Interessenvertretung
- Weibliche und männliche Ansprechpartner_innen



Herausforderungen Gleichstellung und Antidiskriminierungsarbeit

- **AGG als Ressource** → mit der Umsetzung von Antidiskriminierungsmaßnahmen stellen sich die Hochschulen gesellschaftlichen Ungleichheitsverhältnissen und setzen das Menschenrecht auf Bildung um
- **Diskriminierungsschutz (Rechtsfolgen)** in Bezug auf alle **AGG-Merkmale / „soziale Herkunft“** in den Hochschulgesetzen verankern
- Schaffung **zentraler Instanzen zur Thematik Gleichstellung und Antidiskriminierung** an Hochschulen aber auch **Beratungs- und Beschwerdestellen für Diskriminierung**
- **Betroffenen Mitsprache ermöglichen** → Netzwerke schaffen und Empowerment fördern
- **Best Practice nützen** → Gleichstellung und Antidiskriminierung nicht als Gegensatz, beides in Gesamtkonzept integrieren



Kontakt für Rückfragen

Nathalie Schlenzka

Referat Forschung

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Nathalie.Schlenzka@ads.bund.de

<http://www.antidiskriminierungsstelle.de/>