



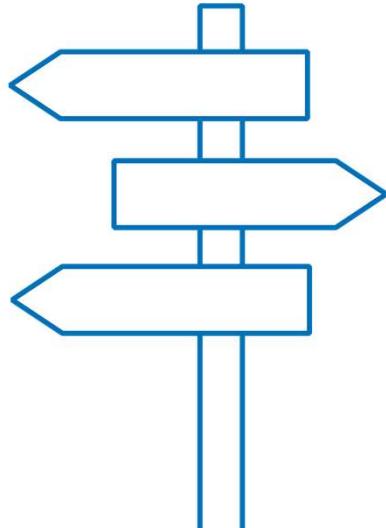
Diskriminierung erkennen – und handeln

04. SEPTEMBER 2025

- 1** Was meint Diskriminierung?
- 2** Das Zentrum Antidiskriminierung
- 3** Fragen, Austausch

1

Diskriminierungsverständnis

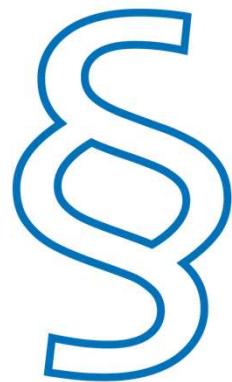


3

Juristisches Diskriminierungsverständnis

Ausgehend vom AGG liegt eine Diskriminierung im juristischen Sinne vor, wenn Menschen

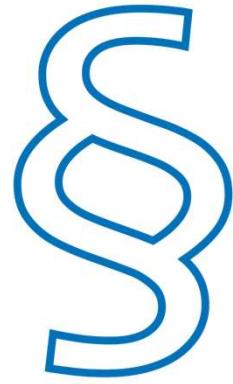
- (1) in einer vergleichbaren Situation schlechter behandelt werden, diese **Schlechterbehandlung**
- (2) an ein schützenswertes **Merkmal** anknüpft und
- (3) **kein** sachlicher **Rechtfertigungsgrund** dafür vorliegt.



4

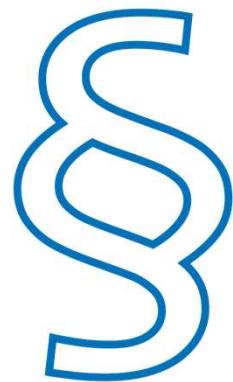
Juristisches Diskriminierungsverständnis

- Unterscheidung unmittelbarer / direkter und mittelbarer / indirekter Diskriminierung
- Gesonderte Berücksichtigung (sexueller) Belästigung und Anweisung zur Benachteiligung (auch bei Nicht-Umsetzung)
- Beim Vorliegen einer Diskriminierung kommt es nicht auf die Motivation und Zwecksetzung des Benachteiligenden an. Es kommt ausschließlich auf den mit der Ungleichbehandlung bei der betroffenen Person eingetretenen Effekt an. **Diskriminierung liegt also nicht nur dann vor, wenn jemand gewollt und bewusst verletzt, ausgrenzt oder anderweitig benachteiligt.**



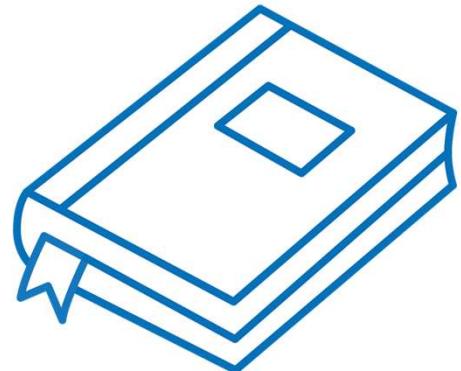
Schützenswerte Merkmale nach AGG

- Alter
- Geschlecht
- Ethnische Herkunft oder rassistische Gründe
- Religion oder Weltanschauung
- Behinderung
- Sexuelle Identität



Sozialwissenschaftliches Diskriminierungsverständnis

- Anerkennung historisch gewachsener Macht- und Ungleichheitsstrukturen, die gesellschaftliche Normen, Institutionen und Alltagspraktiken teilweise bis heute prägen
 - ⇒ Bsp.: Rassismus ist nicht nur individuelles Vorurteil, sondern Folge und Fortwirken von Kolonialismus
- Zu den im AGG geschützten „Merkmale“ treten weitere hinzu und (wirken zusammen).



Sozialwissenschaftliches Diskriminierungsverständnis

- Unterscheidung verschiedener Ebenen von Diskriminierung
 - **Individuell:** beruht auf **individuellen Handlungen und Einstellungsmustern**, bezieht sich auf die **direkte persönliche Interaktion**. Menschen werten andere Menschen in Sprache oder Handlung ab.
 - **Institutionell:** nicht auf individuell zurechenbare Handlungen oder Überzeugungen zurückzuführen, Ursachen liegen in **Strukturen und Verfahrensweisen von Institutionen**; oft diskriminierende Auswirkungen, auch wenn die handelnden Personen in der Institution weder stereotype Vorstellungen über Eigenschaften von Gruppen noch benachteiligende Absichten haben
 - **Strukturell:** gesellschaftliche Systeme und seine **rechtlichen, politischen und ökonomischen Strukturen** bewirken Ausgrenzungen.

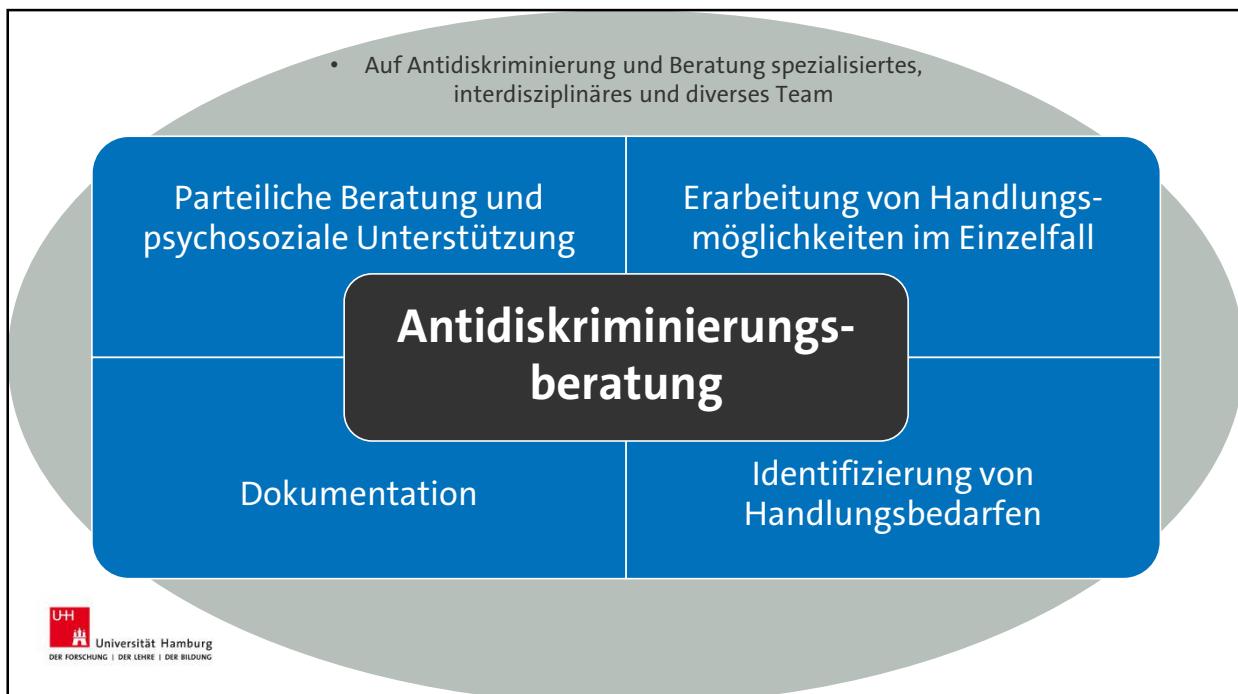
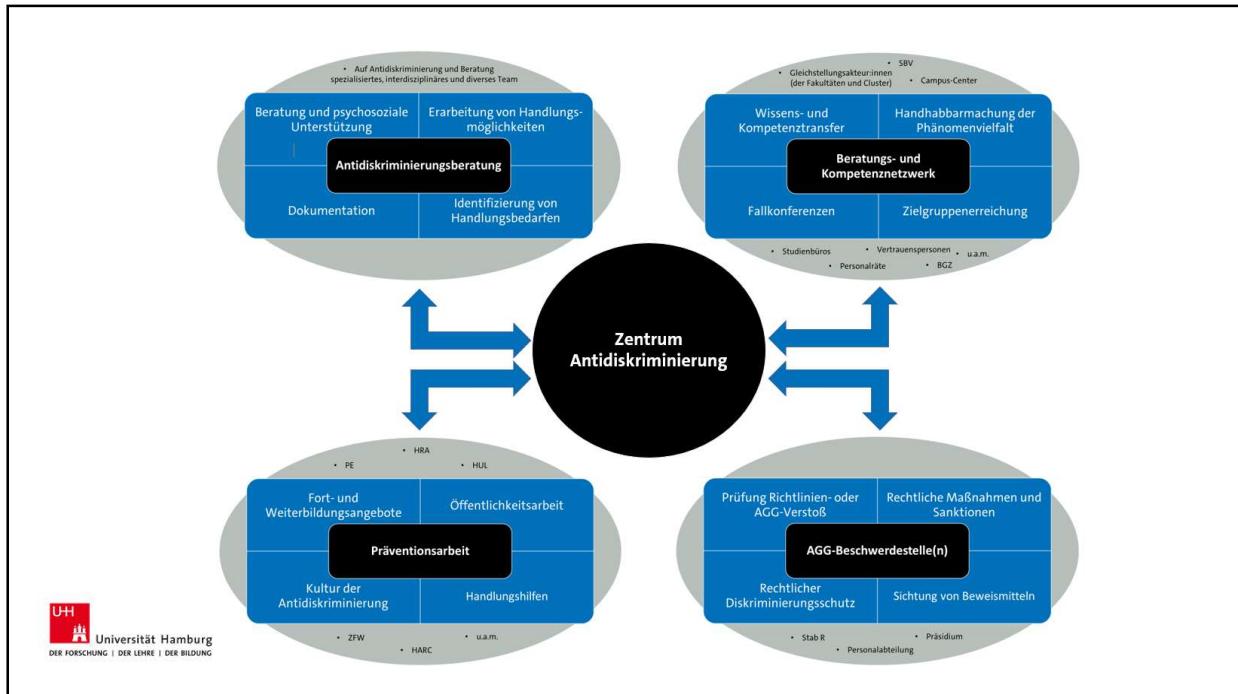
Diskriminierung als Erfahrung

- Diskriminierung als persönliche Verletzungs- / Kränkungs- und Alltagserfahrung verwehrter Rechte, mangelnder Selbstwirksamkeit, fehlender Gestaltungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten.
- Diskriminierung als Vorwurf oder Angriff. Diskriminierung als absichtliche Tat, als Resultat „rechter“ Einstellungen, als individuelles Handeln. Schuld.

2

Das Zentrum Antidiskriminierung





Orientierung an den Qualitätsstandards des Antidiskriminierungsverbands Deutschland (advd)

- Horizontaler Ansatz: kategorien- und zielgruppenübergreifender Arbeitsansatz, intersektionale Perspektive
- Parteilichkeit und Empowerment
- Weisungsfrei und unabhängig

Parteiliche Beratung und psychosoziale Unterstützung

- Antidiskriminierungsberatung bietet einen Ort, das Erlebte zu verarbeiten und psychosoziale Entlastung.
- Sie informiert zu (AGG-) Beschwerdeverfahren und ihren Implikationen.

Wie läuft ein formales AGG-Beschwerdeverfahren? Kann ich dabei anonym bleiben? Kann mich bei meiner Vernehmung jemand begleiten? Kann ein einmal begonnenes Verfahren noch gestoppt werden, wenn ich merke, dass es mir zu viel wird?

- Die Antidiskriminierungsberatung hilft, Prozesse und Zuständigkeiten besser zu verstehen.

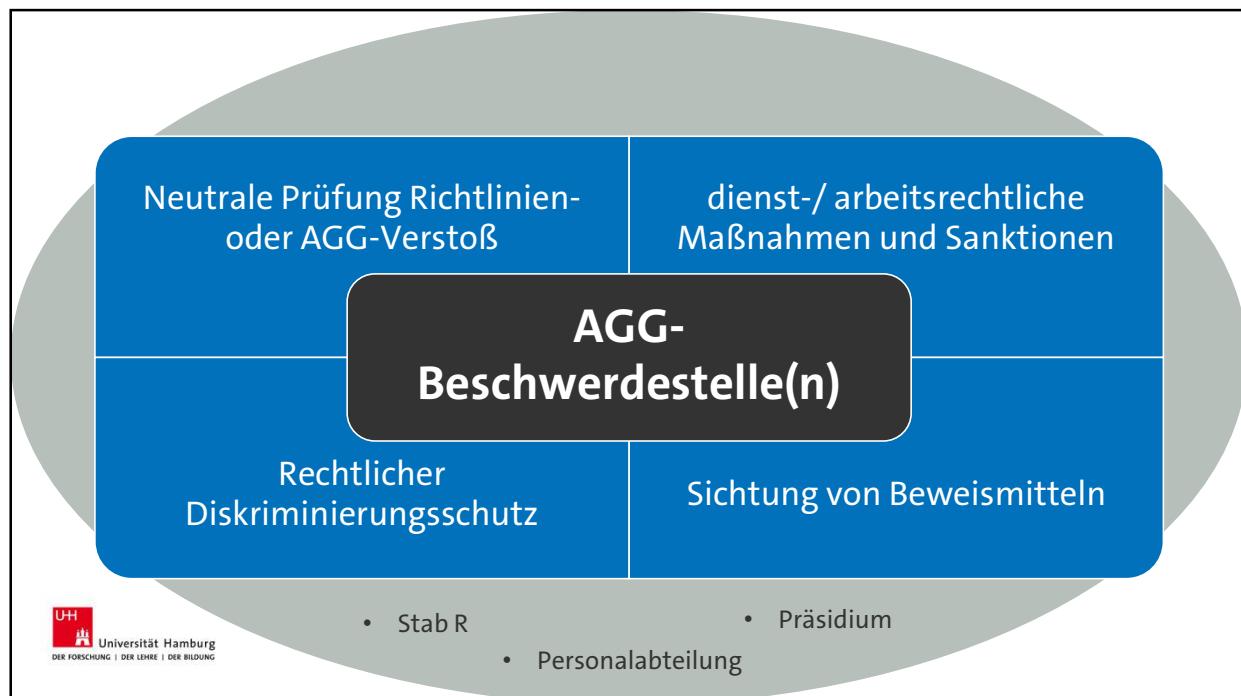
Welche Aufgaben haben die Gleichstellungsakteur:innen an meiner Fakultät, sind sie zur Verschwiegenheit verpflichtet? Wer hilft mir neue Büroräume in Distanz zum Diskriminierungsverantwortlichen zu finden? Warum ist die AGG-Beschwerdestelle nicht für mein Anliegen zuständig?

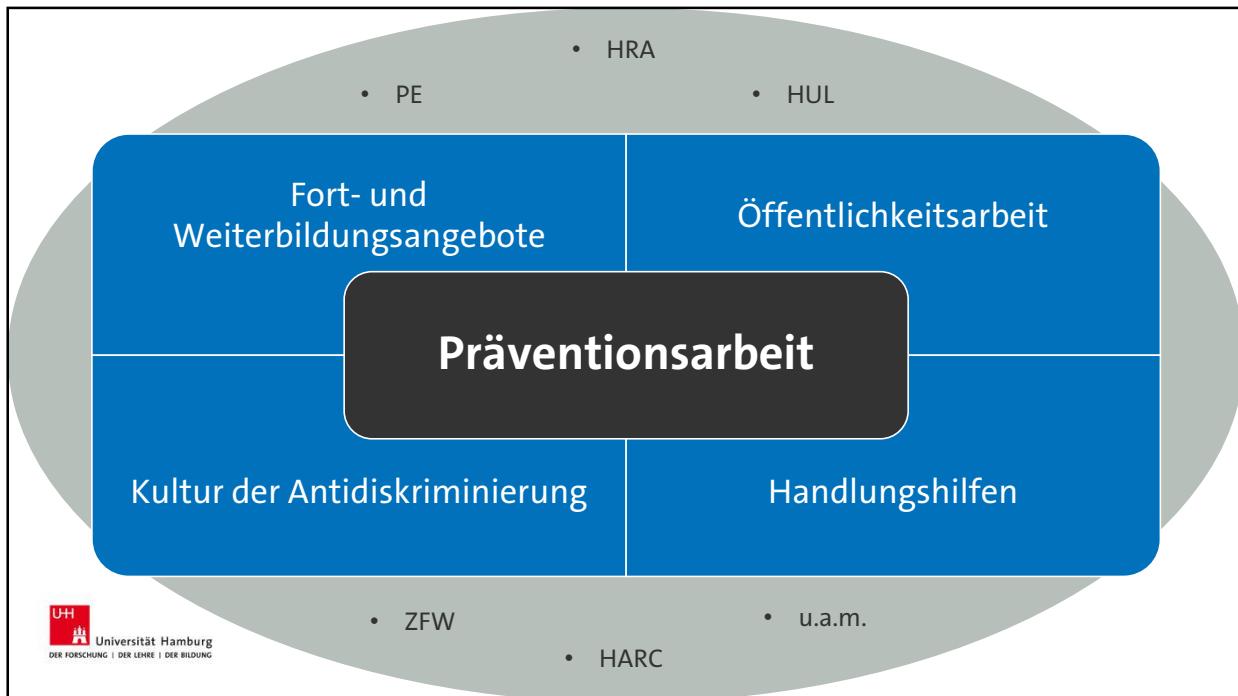
Erarbeitung von Handlungsmöglichkeiten im Einzelfall

- Erarbeitung von Handlungsmöglichkeiten jenseits systematisierter Beschwerdewege.
- Recherchen oder Absprachen mit anderen (Schnitt-) Stellen.
- Neben Einzelberatung Planung, Begleitung und Durchführung verschiedener Interventionen, bspw. Begleitung zu Gesprächen mit Vorgesetzten oder Zeug:innen-Befragungen.

Dokumentation und Identifizierung von Handlungsbedarfen

- Systematische Erfassung und Auswertung gemeldeter Diskriminierungsfälle.
- Instrument der Qualitätssicherung und inhaltlichen Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsberatung.
- Ableitung von Angeboten und Maßnahmen für die Präventionsarbeit.





Das ZAD ist als zentraler Ort in einer Brokerfunktion verantwortlich für

- die Vermittlung von Betroffenenperspektiven in den Planungs- und Entwicklungsprojekten sowie Einrichtungen der UHH,
- die Koordination und Sichtbarmachung der verschiedenen, vielfältigen Akteure und Angebote der UHH im Themenfeld Antidiskriminierung,
- sowie die Etablierung von Antidiskriminierung als Querschnittsthema aller Regelstrukturen und Organisationseinheiten der UHH.

Damit trägt das ZAD wesentlich zu der im strategischen Grundsatz Diversity und Chancengerechtigkeit formulierten Verpflichtung ein Klima der Vielfalt zu fördern, auf strukturelle Chancengerechtigkeit für alle Universitätsangehörigen hinzuwirken und diskriminierungsfreie Studien- und Arbeitsbedingungen zu schaffen, bei.

3

Fragen, Austausch



Kontakt



Katharina Höfel
Zentrum Antidiskriminierung
Universität Hamburg
Mittelweg 177
20146 Hamburg

katharina.hoefel@uni-hamburg.de