

## Inhalt

Was ist eine Diskriminierung im rechtlichen Sinn?.....	1
Was ist mit unmittelbarer Benachteiligung gemeint?.....	2
Was ist mit mittelbarer Benachteiligung gemeint?.....	2
Was bedeutet Alltagsdiskriminierung?.....	3
Welche Beispiele für Alltagsdiskriminierung gibt es?.....	3
Alltagsrassismus.....	3
Alltagssexismus.....	4
Ableismus.....	4
Was sind Stereotype und Vorurteile?.....	5
Was bedeutet „unconscious bias“?.....	5
Was ist Eurozentrismus?.....	6
Ich diskriminiere niemanden, was hat das also mit mir zu tun?.....	6

## Was ist eine Diskriminierung im rechtlichen Sinn?

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hat sich zum Ziel gesetzt Benachteiligung auf Grund der „Rasse<sup>1</sup> oder ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“<sup>2</sup>. Dabei ist es unerheblich, ob die Benachteiligung aufgrund von vorhandenen oder zugeschriebenen Merkmalen erfolgt. Eine Diskriminierung ist es laut AGG dann, wenn die ungleiche Behandlung nicht mit einer sachlichen Begründung (Sachgrund) gerechtfertigt werden kann. „Dabei kommt es nicht darauf an, dass die Benachteiligung vorsätzlich oder in böswilliger Absicht geschieht. Entscheidend ist der nachteilige Effekt, der bei den Betroffenen durch die Ungleichbehandlung entsteht“<sup>3</sup>. Eine Diskriminierung liegt jedoch nicht vor, wenn die Benachteiligung mit einem Sachgrund gerechtfertigt werden kann. Ein Beispiel hierfür ist, wenn eine Person nicht eingestellt wird, weil es eine gleichqualifizierte Bewerber\*in gibt, die „schwerbehindert“<sup>4</sup> ist. Das AGG gilt in erster Linie im Bereich der

<sup>1</sup> Der Begriff „Rasse“ ist problematisch und es gab zuletzt im Frühjahr 2021 einen Anlauf ihn als Wort aus dem Gesetz zu streichen.

<sup>2</sup> Das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG) und die daran angelehnte Antidiskriminierungsrichtlinie der Hochschule listen diese Gründe oder Zuschreibungen abschließend als schützenswerte Merkmale auf. Die Beratung der Antidiskriminierungsstelle kann aber auch bei Diskriminierung aus anderen Gründen in Anspruch genommen werden, wie regionale oder soziale Herkunft, Familienstand, Sprache oder das äußere Erscheinungsbild. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und andere in der Antidiskriminierungsarbeit Tätige setzen sich bereits seit längerem für eine Erweiterung des AGGs ein.

<sup>3</sup> <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/was-ist-diskriminierung/diskriminierungsformen/diskriminierungsformen-node.html>

<sup>4</sup> Das Wort ist angelehnt an das Schwerbehindertengesetz (SchwbG), ist aber wegen seiner stigmatisierenden Wirkung abgelöst worden durch „Mensch(en) mit Behinderung“. Noch besser wäre

Arbeit/Beschäftigung und im Zivilrecht bei sogenannten Massengeschäften<sup>5</sup>, wie Taxifahrten, Restaurantbesuche oder auch Wohnungsvergabe, wenn es sich nicht um Privatvermietungen handelt. Bildung, also staatlichen Schulen und Hochschulen, werden vom AGG nur erfasst, wenn es um arbeitsrechtliche Aspekte geht.

Da Studierende nur an privaten Hochschulen vom AGG geschützt werden, hat die Hochschule Fulda 2017 eine Antidiskriminierungsrichtlinie verabschiedet und 2024 nochmals überarbeitet, die diese einschließt. Laut dieser Richtlinie ist eine Diskriminierung „eine im Hochschulalltag wesentliche, unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft oder rassistischen Zuschreibung, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität<sup>6</sup>, die nicht durch einen besonderen Grund gerechtfertigt ist“.

### Was ist mit unmittelbarer Benachteiligung gemeint?

Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation und die Benachteiligung an eine geschützte soziale Kategorie anknüpft (siehe oben).

Eine unmittelbare Benachteiligung liegt beispielweise vor, wenn eine Schwarze Person<sup>7</sup> aufgrund der Hautfarbe nicht bei der Vergabe einer Wohnung berücksichtigt wird. Ein Beispiel aus dem Hochschulkontext wäre, wenn eine Studentin für ein Mentorinnenprogramm abgelehnt würde, weil sie schwanger ist. Oder wenn ein queerer<sup>8</sup> Studierender aufgrund seiner geschlechtlichen Identität eine Pflichtpraktikumsstelle nicht erhält.

### Was ist mit mittelbarer Benachteiligung gemeint?

Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines oben genannten Grundes gegenüber anderen Personen benachteiligen (können). Ausnahme ist hier erneut, wenn die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

---

von „von Behinderung betroffenen Menschen“ zu sprechen, da dies deutlich macht, dass Menschen durch äußere Gegebenheiten (z.B. Treppen) behindert werden.

<sup>5</sup> [https://www.gesetze-im-internet.de/agg/\\_\\_\\_19.html](https://www.gesetze-im-internet.de/agg/___19.html)

<sup>6</sup> Siehe Fußnote 2

<sup>7</sup> „Schwarze Person/Menschen“ oder „Person/People of Color“ sind Selbstbezeichnungen von Menschen, die rassistische Erfahrungen machen. Wichtig ist dabei die Großschreibung. Nur „Schwarze“ ohne den Zusatz „Menschen“, „Farbige“ oder „Dunkelhäutige“ werden als Fremdzuschreibungen von vielen als diskriminierend erlebt.

<sup>8</sup> „Queer“ ist eine ursprünglich herabwürdigende Bezeichnung für im Hinblick auf die sexuelle Orientierung oder geschlechtliche Identität von der Norm abweichende Menschen. Inzwischen wurde der Begriff von der LGBTQ – Community (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Queer) aufgegriffen und als Selbstbezeichnung verwendet.

Eine mittelbare Benachteiligung läge beispielsweise vor, wenn blinde Studierende keine Möglichkeit bekämen, eine schriftliche Prüfung unter anderen Rahmenbedingungen als ihre sehenden Mitstudierenden abzulegen.

### Was bedeutet Alltagsdiskriminierung?

Diskriminierung ist nicht gleich Diskriminierung. Nicht jedes als diskriminierend empfundene (und eventuell auch so gemeinte) Verhalten ist auch im rechtlich-formalen Sinn eine Diskriminierung (siehe hierzu -> [Was ist eine Diskriminierung im rechtlichen Sinn?](#)). Neben dieser Art von Diskriminierung gibt es sehr subtile Formen der Herabwürdigung anderer Menschen. Unabhängig davon, ob diese intentional geschieht oder unbeabsichtigt ist, verletzt sie die Betroffenen. Oft sind sich Menschen, von denen dies ausgeht, dessen gar nicht bewusst. Daher werden hier einige Beispiele hierfür aufgeführt. Grundsätzlich ist es jedoch am besten, aufmerksam zu sein und sensibel auf das Gegenüber zu reagieren, um diskriminierendes Verhalten zu minimieren. Eine Alltagsdiskriminierung ist nicht sofort für jede\*n ersichtlich und die Wahrnehmung ist immer subjektiv, weshalb diese auch nicht angezweifelt werden sollte. Diskriminierungen sind immer verbunden mit gesellschaftlichen Machtstrukturen. Wenn also eine Person nicht aufgrund eines vorhandenen oder zugeschriebenen Merkmals aus einer Projektgruppe ausgeschlossen wird, ist das vielleicht ungerecht oder nicht angebracht, aber keine Diskriminierung. Wenn aber beispielsweise eine muslimische Studentin aus einer Projektgruppe ausgeschlossen wird, könnte es sich um Alltagsrassismus und Alltagssexismus, also intersektionelle Diskriminierung, handeln. Vor allem da, wo es starre Hierarchien und Machtstrukturen gibt, ist es besonders wichtig, diese regelmäßig zu reflektieren.

### Welche Beispiele für Alltagsdiskriminierung gibt es?

Alltagsdiskriminierung kann in vielen Formen und aufgrund zahlreicher Zuschreibungen oder Kategorien erfolgen. Im Folgenden werden anhand von Alltagsrassismus, Alltagssexismus und Ableismus (Diskriminierung wegen einer körperlichen oder psychischen Beeinträchtigung) ein paar Beispiele aufgezeigt.<sup>9</sup>

#### Alltagsrassismus

Alltagsrassismus reicht vom Augenrollen, wenn eine Person, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, langsam und mit grammatikalischen Fehlern spricht, über Zuschreiben einer bestimmten Herkunft aufgrund des Aussehens/Erscheinens, bis zum Wechseln der Straßenseite, wenn mir eine muslimische Frau mit Kopftuch entgegenkommt.

Sogar vermeintliche Komplimente, wie: „Latinas können so toll tanzen“ oder Fragen, wie: „Woher kommst du eigentlich?“, „Gehst Du mal in Deine Heimat zurück?“ oder „Wo hast du so gut Deutsch gelernt!?“ an eine in Deutschland aufgewachsene (oder

---

<sup>9</sup> Weitere Arten, die hier nur genannt werden, nicht aber ausgeführt werden sind: Ageism (Diskriminierung aufgrund des Alters), Antisemitismus, Homo-, Bi-, Inter- und Transphobie bzw. -feindlichkeit, Klassismus, Lookismus)

sogar geborene) Person, gehören dazu. Dies sind alles Beispiele dafür, dass Menschen, aufgrund ihres Aussehens ein „Deutschsein“ abgesprochen und sie als „anders“ wahrgenommen werden, was dann zusätzlich verbal gekennzeichnet wird.

Alltagsrassismus hat also viele Formen, wozu auch diskriminierende Darstellungen in Büchern, Zeitungen, Filmen oder zahlreiche Begriffe<sup>10</sup> zählen.

### Alltagssexismus

Alltagssexismus reicht vom „Witz“ über Blondinen bis zur halbnackten Darstellung von Frauen in unzähligen Werbekampagnen. Alltagssexismus ist, ebenso wie Alltagsrassismus, so präsent, dass er vielen gar nicht auffällt. Und selbst wenn er auffällt, wird er oft hingenommen. So steht in einer Studie des Bundesministeriums: „Es scheint paradox, dass zwar die Mehrheit der Bevölkerung Sexismus ablehnt und sich von Tat und Tätern distanziert, dass aber nur 38 Prozent der Bevölkerung Sexismus in ihrem eigenen Alltag als „schlimm“ bezeichnen.“<sup>11</sup>

Vielen ist die Ungleichbehandlung von Menschen unterschiedlichen Geschlechts gar nicht bewusst. So beschreibt eine Lernforscherin der ETH Zürich, dass Mädchen in Physik vor allem von Lehrkräften mit wenig Berufserfahrung schlechtere Noten bei gleicher Leistung erhalten<sup>12</sup>. Daher ist auch hier eine große Sensibilität für das Thema und eine ständige Reflektion erforderlich, um andere nicht zu diskriminieren. Und auch hier gilt: niemand ist perfekt!

Begriffe und Sprache spielen auch beim Alltagssexismus eine große Rolle, weshalb die Hochschule Fulda einen Sprach- und Kommunikationsleitfaden<sup>13</sup> erstellt hat, um bei Unsicherheiten eine Unterstützung zu geben.

### Ableismus

„Du bist doch behindert“ schallt es häufig über Schulhöfe. „Beleidigungen“, die auf Menschen zielen oder anspielen, die eine körperliche oder psychische Beeinträchtigung haben, gibt es zu Hauf. Damit werden die zahlreichen Vorurteile und Abwertungen deutlich, die ihnen entgegengebracht werden. Hierbei wird von Normen bzw. Maßstäben ausgegangen, die bestimmte Menschen als „gesund“ und andere im Vergleich als „nicht gesund“ einstufen. Dies wird beispielsweise schon durch bauliche Maßnahmen wie Treppen oder enge Toiletten deutlich oder dadurch, dass Schule und Studium in der Regel darauf ausgelegt sind, dass Menschen gleich sehen, hören und

---

<sup>10</sup> vgl. Glossar der Uni Hamburg unter <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/antirassistische-sprache.pdf>

<sup>11</sup> Sozialwissenschaftliche bevölkerungsrepräsentative Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; S. 35 (Online unter: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/141246/6e1f0de0d740c8028e3fed6c6b8510fd/sexismus-im-alltag-pilotstudie-data.pdf>)

<sup>12</sup> Hofer SI: Studying Gender Bias in Physics Grading: The role of teaching experience and country. International Journal of Science Education, 2015, 37: 2879-2905, doi: 10.1080/09500693.2015.1114190call\_made

<sup>13</sup> <https://www.hs-fulda.de/unsere-hochschule/a-z-alle-institutionen/chancengerechtigkeit-und-vielfalt/sprach-und-kommunikationsleitfaden-gender-und-diversitaet>

lernen. Dies alles führt dazu, dass Menschen ausgegrenzt und an einer gesellschaftlichen Teilhabe behindert werden.

### Was sind Stereotype und Vorurteile?

Stereotyp bezeichnet eine Verallgemeinerung bestimmter Menschen(gruppen), wie: „Alle Sportler\*innen sind motiviert und essen gesund“. Stereotype beinhalten in der Regel aber noch keine Wertung. Wenn wir unsere Meinungen und Einstellungen nicht regelmäßig reflektieren und auf ihren Wahrheitsgehalt überprüfen, entstehen Vorurteile. Vorurteile sind im Unterschied zu Stereotypen mit (negativen) Gefühlen verbunden und werten andere Menschen ab. So könnte der oben genannte Satz im Umkehrschluss werden: „Menschen, die keinen Sport treiben sind unmotiviert und essen ungesund“. Vorurteile und Stereotype gehören zu unserem Leben. Wir bekommen diese automatisch im Zuge unserer Erziehung und Sozialisation mit. Sie können „helfen, Umweltreize aufzunehmen, zu strukturieren und zu verarbeiten“<sup>14</sup>. Solche Einstellungen verselbstständigen sich jedoch häufig und führen zu weitergehenden Vorurteilen Menschen gegenüber, die vermeintlich „anders“ sind als wir. „Problematisch wird es dann, wenn Menschen aufgrund bestimmter Zuordnungen und Zuschreibungen abgewertet oder diskriminiert werden“<sup>15</sup> und wenn Vorurteile und Stereotype unsere Wahrnehmung so verzerren, dass Unterschiede größer und starrer wirken, als sie sind.

### Was bedeutet „unconscious bias“?

Vorurteile begleiten uns schon von Kindesbeinen an und uns sind die meisten davon überhaupt nicht bewusst. Mehr als 90% unserer Entscheidungen werden durch „das Unbewusste“ getroffen, was „intuitiv, instinktiv, schnell und ohne willentliche Steuerung [agiert]. Es ist der Autopilot, der uns durch die komplexe Umwelt führt – und es greift überwiegend auf gespeicherte Erfahrungen zurück“.<sup>16</sup> Dies ist laut Kahnemann 2011 ein neurologischer Prozess. Das menschliche Gehirn strukturiert blitzschnell und bildet „Schubladen“ aus dem bisher Gelernten. Das macht evolutionsbiologisch Sinn, denn wenn wir in einer bedrohlichen Situation erst lange abwägen, könnte dies gefährlich werden.

In Alltagssituationen des 21. Jahrhunderts gibt es wenige echte Gefahrensituationen. Doch die Tendenz zum schnellen Reagieren ist uns geblieben, so dass wir dazu neigen können Situationen und Menschen schnell aufgrund von zuvor Erlebtem zu kategorisieren, ohne, dass wir uns dessen immer bewusst wären. So bevorzugen wir in der Regel Dinge und Personen, die uns am ähnlichsten sind. Dieser unbewusste „similar-to-me-effekt“ bzw. „Ähnlichkeitsbias“ spielt beispielsweise unter anderem bei der Personalauswahl eine große Rolle (vgl. Weuster 2012: 1)<sup>17</sup>. Auch wenn wir unsere

---

<sup>14</sup> <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/126515/ungleichheit-ungleichwertigkeit>

<sup>15</sup> <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/126515/ungleichheit-ungleichwertigkeit>

<sup>16</sup> Kahnemann, Daniel (2011) zit. nach <https://www.anti-bias.eu/wissen/entstehung-von-bias/denkfehler-wie-unconscious-bias-entstehen/>

<sup>17</sup> Weuster, Arnulf (2012) Personalauswahl II: Internationale Forschungsergebnisse zum Verhalten und zu Merkmalen von Interviewern und Bewerbern. Springer Verlag

unbewussten Vorurteile inzwischen verinnerlicht haben, können wir jedoch lernen, dass wir andere Menschen nicht ausgrenzen oder anderweitig diskriminieren.

### Was ist Eurozentrismus?

Eurozentrismus bedeutet, wie der Name bereits ahnen lässt, dass alles aus einer Europa-in-den-Mittelpunkt-stellenden Perspektive betrachtet wird. „Kolumbus hat 1492 Amerika entdeckt“ ist beispielsweise eurozentristisch, da es außer Acht lässt, dass der Kontinent vorher schon existierte und dort hochentwickelte Kulturen gelebt haben. In Schule und Studium wird häufig kritisiert, dass andere Perspektiven ganz weggelassen oder nur sehr verkürzt dargestellt werden. Auch in der Wissenschaft finden vor allem Publikationen aus Europa und Nordamerika Gehör.

### Ich diskriminiere niemanden, was hat das also mit mir zu tun?

Diskriminierung ist ein gesellschaftliches Phänomen und betrifft auf die eine oder andere Art uns alle. Alle Menschen sind eingeladen auch ihre Privilegien zu reflektieren. Denn erst, wenn wir unsere Vor(ur)teile wahrnehmen, können wir auch sehen, wo Menschen vielleicht nicht die gleichen Chancen haben wie wir selbst.