

Fachbereich Rechtswissenschaft

Arbeitspapier Nr. 09/2016

Antidiskriminierungsrecht, Diversität und Hochschulen

Ute Sacksofsky^{*}

Erschienen in: Bender/Schmidbaur/Wolde (Hrsg.), Diversity entdecken. Reichweiten und Grenzen von Diversity Policies an Hochschulen, 2013, S. 97-113.

Zitiervorschlag: Sacksofsky Antidiskriminierungsrecht, Diversität und Hochschulen, Arbeitspapier des Fachbereich Rechtswissenschaft der Goethe-Universität Frankfurt/M. Nr. 09/2016, Rn.

Zusammenfassung: Der Aufsatz untersucht das Verhältnis von Antidiskriminierungsrecht und Diversität in der Rechtswissenschaft. Das Verhältnis der beiden Begriffe zueinander ist nicht spannungsfrei. Der Aufsatz befasst sich näher mit der Frage, wie Gleichheit zu verstehen ist und stellt zwei Modelle zum Verständnis von Gleichheit vor: Differenzierungsverbot und Dominierungsverbot. Im Vergleich erweist sich ein Verständnis als Dominierungsverbot wesentlich leistungsfähiger als eine Deutung als Differenzierungsverbot, jedenfalls wenn es um komplexere Formen von Benachteiligung geht.

Im Anschluss wird erörtert, welche Faktoren die Leistungsfähigkeit des Antidiskriminierungsrechts im Hochschulbereich, in dem Frauen auf höheren Positionen immer noch unterrepräsentiert sind, beeinflussen. Hierbei werden verschiedene Erklärungsansätze dargestellt und strukturelle Hürden des Antidiskriminierungsrechts aufgezeigt. Denn die Frage der Durchsetzbarkeit rechtlicher Normen ist ein zentrales Thema für die praktische Wirksamkeit von Antidiskriminierungsrecht. Insoweit ist freilich auch ein Rückgriff auf die Herstellung von Diversität wenig erfolgversprechend.

* Prof. Dr. iur. M.P.A. (Harvard), Goethe-Universität Frankfurt am Main, Juristische Fakultät, Vizepräsidentin des Staatsgerichtshofs des Landes Hessen, Sacksofsky@jur.uni-frankfurt.de.

I. Einführung

- 1 Bildung spielte im Kampf gegen Diskriminierung immer eine zentrale Rolle. Beispielsweise waren Mädchenbildung und die Zulassung von Frauen zum Studium ein wichtiger Fokus der ersten Frauenbewegung in Deutschland (Gerhard 1990a: 138-169). Dies ist kein Zufall: Bildung für Angehörige gesellschaftlich benachteiligter Gruppen erhöht die Chancen für sozialen Aufstieg. Auch kann Bildung das Reflexionspotential zur Einsicht in ungerechte gesellschaftliche Strukturen steigern und damit zum Auslöser von sozialen Bewegungen werden, wie es in dem Zitat von Marie von Ebner-Eschenbach „Als die erste Frau lesen lernte, trat die Frauenbewegung in die Welt“ treffend zum Ausdruck kommt (hervorgehoben von Gerhard 1990a: 138). Hinzu kommt, dass Bildung Ressourcen vermittelt, die ein wichtiger Faktor für das Entstehen von sozialen Bewegungen sein können; Studierende haben nicht nur in der nach ihnen benannten Studentenbewegung, sondern bei vielen Emanzipationskämpfen eine wichtige Rolle gespielt; man denke etwa an die 1848er Revolution in Deutschland oder die Civil Rights Bewegung in den USA.
- 2 In der juristischen Arena war Bildung ebenfalls ein zentraler Bereich des Kampfes gegen Diskriminierung. Eine der ersten und die wohl wichtigste Entscheidung zum Antidiskriminierungsrecht überhaupt erging im Bereich des Bildungswesens: Im Fall *Brown v. Board of Education* entschied der Oberste Gerichtshof der Vereinigten Staaten (347 U.S. 483 (1954)), dass nach Rassen getrennte Schulen gegen den verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz verstoßen. Der U.S. Supreme Court löste sich damit von der diskriminierenden „separate-but-equal-Doktrin“, mit der er seit dem ausgehenden 19. Jahrhundert die Rassentrennung juristisch gebilligt hatte (*Plessy v. Ferguson*, 163 U.S. 537 (1896)). Das Gericht erklärte eindeutig: „Separate educational facilities are inherently unequal“ und trug damit wesentlich zur Aufhebung der Rassentrennung in den Vereinigten Staaten bei.
- 3 Der Begriff „diversity“ tauchte in juristischem Kontext – wohl erstmals – zentral in einer antidiskriminierungsrechtlichen Entscheidung im Bildungsbereich auf: In dem allerersten Quoten-Fall, *Regents of the University of California v. Bakke*, billigte der U.S. Supreme Court Quoten für die Zulassung zu Universitäten zugunsten benachteiligter (ethnischer) Minderheiten (438 U.S. 265 (1978)). In einem tief gespaltenen Gericht gab Richter Powell den Ausschlag: ihm schien die

Schaffung ethnischer Vielfalt (diversity) wichtig genug, um die Benachteiligung von Weißen, die er in der Quotenregelung grundsätzlich gegeben sah, zu rechtfertigen. Dieses Beispiel illustriert, dass das Verhältnis von diversity und Antidiskriminierungsrecht nicht spannungsfrei ist. Richter Powell nutzt diversity zur Rechtfertigung einer von ihm – ob zu Recht oder Unrecht sei später erörtert – als eigentlich diskriminierend angesehenen Praxis.

- 4 Dieser Aufsatz untersucht das Verhältnis von Antidiskriminierungsrecht und diversity in der Rechtswissenschaft. Dazu geht der Artikel in drei Schritten vor: Zunächst wird skizziert, was unter Antidiskriminierungsrecht zu verstehen ist (II.), sodann wird zum Verhältnis von Antidiskriminierungsrecht und diversity Stellung genommen (III.). Schließlich wird konkret der Bereich der Hochschule betrachtet (IV.).

II. Was ist Antidiskriminierungsrecht?

- 5 Das Antidiskriminierungsrecht ist ein Rechtsgebiet, welches sich insbesondere in den letzten vierzig Jahren entwickelt und ausdifferenziert hat. Regelungen mit dem Ziel, Diskriminierung zu bekämpfen, finden sich auf verschiedenen Ebenen der Rechtsordnung: im Völkerrecht, im Europarecht, im Verfassungsrecht und im einfachen nationalen Recht, in Deutschland insbesondere in dem 2006 erlassenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Antidiskriminierungsrechtliche Regelungen können ganz unterschiedlich formuliert sein. Teils finden sich positive Umschreibungen, wie etwa in Art. 3 Abs. 2 Satz 1 Grundgesetz (GG): „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“. Den klassischen Kern des Antidiskriminierungsrechts stellen aber Regelungen dar, die „negativ“ als Diskriminierungsverbote formuliert sind; als Beispiel mag Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG dienen: „Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden“.
- 6 Welche Gruppen von Antidiskriminierungsregelungen geschützt werden sollen, hängt vom historischen Kontext ab. Die je spezifische historische Erfahrung steuert, welche Gruppen in welchen zeitlichen Phasen besonders von Diskriminierung betroffen sind. Zumeist sind es soziale Bewegungen, die die Einfügung von Diskriminierungsverboten ins Recht erkämpft haben. Auch wenn sich die

rechtlich relevanten Merkmale, wegen derer nicht diskriminiert werden darf, nach Ort und Zeit unterscheiden können, gibt es Merkmale, die typischerweise in allen Ländern relevant sind. Den heutigen, für die Europäische Union und damit auch für Deutschland relevanten Standard von verbotenen Merkmalen zählt Art. 19 Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) auf; es sind: Geschlecht, Rasse, ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität.

- 7 Das Ziel des Antidiskriminierungsrechts wird in § 1 AGG wie folgt umschrieben: „Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“ Doch ist nicht einfach zu bestimmen, was „Benachteiligung“ genau bedeutet. Denn der Maßstab der Gleichheit, der es erst ermöglicht, Benachteiligung festzustellen, ist nicht eindeutig. Entscheidend kommt es daher darauf an, wie Gleichheit zu verstehen ist.

1. Zwei Modelle

- 8 Es haben sich – grob gesprochen – zwei unterschiedliche Verständnisse besonderer Gleichheitssätze herausgebildet, die eng mit der Frage nach formeller und materieller Gleichheit zusammenhängen. Der Betonung der *formellen* Gleichbehandlung entspricht ein Verständnis als Differenzierungsverbot (Modell 1). Die Berücksichtigung *materieller* Gleichheit führt zu einem Verständnis als Dominierungsverbot (Modell 2).
- 9 a) Das erste Modell sieht das Problem der Diskriminierung in der schematisierenden Benachteiligung eines Menschen aufgrund eines der verpönten Merkmale. Es erscheint als ungerecht, Menschen nach Merkmalen zu beurteilen, für die sie nichts „können“. Viele der Merkmale sind unveränderlich und von Geburt an vorgegeben, wie etwa Rasse, ethnische Herkunft oder – im herkömmlichen Verständnis – Geschlecht. Andere Merkmale resultieren aus der Ausübung eines verfassungsrechtlich geschützten Freiheitsrechts, wie beispielsweise politische oder religiöse Überzeugung. Die in Diskriminierungsverboten aufgeführten Merkmale prägen die Identität des Einzelnen. Gerade deshalb tragen Beurteilungen nach diesen Merkmalen die Gefahr in sich, nicht nur zu unterschiedli-

chen Rechtsfolgen zu führen, sondern auch Urteile über den höheren oder geringeren Wert einer Person abzugeben. In letzter Konsequenz kann das zur Folge haben, die gleiche Menschenwürde abzuerkennen. Dem begegnet ein Verständnis als Differenzierungsverbot: So sichtbar diese Merkmale (teilweise) sind, so wenig darf der Staat sie beachten. An den Gesetzgeber gerichtet, bedeutet ein Differenzierungsverbot, dass die verpönten Merkmale in der Rechtsordnung nicht mehr vorkommen dürfen, bei der Entscheidung im Einzelfall (sei es die Entscheidung eines Gerichts, einer Behörde oder – soweit das Antidiskriminierungsrecht auch Private bindet – einer Privatperson) dürfen diese Merkmale keine Rolle spielen. Das Differenzierungsverbot entspricht damit dem Inbegriff des Rechts: dem Urteilen ohne Ansehen der Person – dem Bild der blinden Justitia.

- 10 b) Dem zweiten Verständnis als Dominierungsverbot (grundlegend: MacKinnon 1979, 1996; Sacksofsky 1990, 1996; ähnlich das Hierarchisierungsverbot von Baer 1995) erscheint Diskriminierung nicht als quasi-willkürliche, vorurteilsbehaftete und aktive menschenwürdegefährdende Bewertung des Einzelnen aufgrund eines Merkmals, das eigentlich keine Rolle spielen dürfte. Dieses Modell bezieht vielmehr den gesellschaftlichen Kontext, insbesondere die historische Erfahrung, mit ein und rückt dadurch die strukturelle Natur von Diskriminierung in den Blick. Gesellschaften sind von den Interessen, Perspektiven und Lebenserfahrungen dominierender Gruppen geprägt. Dies hat Auswirkungen sowohl auf die Regelungsstrukturen und Institutionen so als auch auf die Denkweise der Einzelnen. Um es an einem Beispiel zu verdeutlichen: Das Sozialversicherungsrecht orientiert sich an der (ununterbrochenen) Berufsbiographie eines Vollzeitarbeitnehmers und lässt damit unberücksichtigt, dass dies nicht die Lebensrealität vieler Frauen ist. Hängt nun die Höhe der Rente von dieser Voraussetzung ab, wird notwendige Folge sein, dass sich Altersarmut geschlechtsspezifisch unterschiedlich darstellt. Diskriminierung ist danach nicht die bewusste Ausgrenzung eines Einzelnen, sondern eine häufig unbewusste, tief verinnerlichte, gewissermaßen automatische Reaktion auf bestimmte Gruppenzugehörigkeiten. Diskriminierung wird dann strukturell, nicht mehr als Vorwurf an den einzelnen Täter, begriffen, sondern ist die Erfahrung der Ausgrenzung oder geringeren Berücksichtigung bei der Verteilung von Ressourcen.

2. Konsequenzen

- 11 Die Leistungsfähigkeit der beiden Modelle soll im Hinblick auf ihre Konsequenzen näher untersucht werden. Hierzu werden drei verschiedene Typen von Ungleichbehandlungen betrachtet (ausführlich Sacksofsky 1996: 306 ff.).

a. „Klassische“ Diskriminierung

- 12 Als „klassische“ Diskriminierung lassen sich solche Rechtsnormen kennzeichnen, die zu Lasten von strukturell und historisch benachteiligten Gruppen an das verpönte Merkmal anknüpfen. Dies ist typischerweise die erste und gravierendste Phase von Diskriminierung. Die verpönten Merkmale werden in der Rechtsordnung eingesetzt, um Menschen erster und zweiter Klasse explizit zu unterscheiden. Solche Regelungen erkennen bestimmten Gruppen den (vollen) Bürgerstatus ab, wie etwa im System der Apartheid; im Hinblick auf Frauen sei erinnert an den Ausschluss vom Wahlrecht oder die Unterordnung der Ehefrauen unter den Ehemann, wie es das BGB in seiner ursprünglichen Fassung vorsah. In dieser – offensichtlich menschenrechtswidrigen – Phase ist die Schaffung formaler Gleichstellung vorrangig, so dass ein Verständnis der besonderen Gleichheitssätze als Differenzierungsverbot angemessen erscheinen kann; eine weitere Reflexion über ein komplexeres Gleichheitsverständnis ist noch nicht erforderlich.
- 13 In Deutschland ist für das Merkmal Rasse oder ethnische Herkunft formale Gleichheit schon seit Beginn der Bundesrepublik, für das Merkmal Geschlecht inzwischen weitgehend erreicht. Die Funktion von Gleichheitssätzen verstanden als Differenzierungsverbote hat sich damit erledigt. Gleichberechtigungssätze sind dann nur noch traditioneller Inhalt des Rechts, ohne aktuelle Relevanz. Hingegen ist dies beim „jüngsten“ im Recht anerkannten verpönten Merkmal, dem Alter, noch nicht der Fall: Explizite Altersgrenzen können durch ein Verständnis des Diskriminierungsverbots als Differenzierungsverbot juristisch angegriffen werden.

b. Positive Maßnahmen

- 14 Ein gravierender Unterschied zwischen den beiden Modellen zeigt sich bei der Beurteilung von positiven Maßnahmen zur Förderung bisher benachteiligter Gruppen, die explizit an ein verpöntes Merkmal anknüpfen. Das paradigmatische

sche Beispiel für diesen Typ von Ungleichbehandlung sind Quotenregelungen in ihren verschiedenen Erscheinungsformen. Für ein Differenzierungsverbot erscheinen alle Regelungen, die ausdrücklich das verpönte Merkmal verwenden, als „umgekehrte Diskriminierung“. Ein Verständnis als (formales) Differenzierungsverbot ist symmetrisch, es macht daher keinen Unterschied, zu wessen Gunsten oder Lasten eine Ungleichbehandlung erfolgt. Für ein Verständnis als Dominierungsverbot ist hingegen entscheidend, ob eine Ungleichbehandlung mit inkludierender oder exkludierender Zielrichtung erfolgt. Regelungen mit dem Ziel sicherzustellen, dass bisher unterrepräsentierte Gruppen stärker (oder überhaupt) vertreten sind, sind nicht gleichheitswidrig; sie bezwecken die Herstellung materieller Gleichheit. Das Beharren auf formaler Gleichbehandlung erscheint demgegenüber als Zementierung von Privilegien der dominierenden Gruppe.

c. Mittelbare Benachteiligung

- 15 Bei der mittelbaren Benachteiligung geht es um Regelungen, die „dem Anschein nach neutral“ (§ 3 Abs. 2 AGG) sind. Solche Regelungen verwenden das verpönte Merkmal zwar nicht explizit, wirken sich aber tatsächlich zu Lasten der dominierten Gruppe aus. Für ein Verständnis als Differenzierungsverbot erscheinen derartige Regelungen als nicht problematisch, da das verpönte Merkmal nicht (final) verwendet wird (Sachs 2010: 851 ff.). Eine solche Sichtweise greift aber zu kurz: auch die Strukturen und Institutionen einer Gesellschaft können gleichheitswidrig sein. Wiederum am Beispiel der Geschlechterverhältnisse illustriert: Die Gesellschaft hat sich entsprechend der traditionellen Rollenverteilung zwischen Mann und Frau eingerichtet. Deutlicher Beleg dafür ist die lange währende Benachteiligung von Teilzeitarbeitenden im Wesentlichen aus dem Grund, dass der „normale Arbeitnehmer“ als Vollzeitarbeitnehmer gedacht wird. Dies hat Auswirkungen auf das Arbeits- und Sozialrecht, ohne dass in den entsprechenden Rechtsnormen auf das Merkmal Geschlecht Bezug genommen wird. Schließt man solche typischerweise geschlechtsbezogen unterschiedlichen Auswirkungen von an sich neutralen Regelungen von vornherein aus der rechtlichen Prüfung aus, indem allein die formelle Gleichbehandlung als relevant erklärt wird, bleiben wichtige Dimensionen von Diskriminierung, die sich im Tatsächlichen abspielen, ausgeblendet.

- 16 Inzwischen ist die Rechtsfigur der mittelbaren Benachteiligung eindeutig anerkannt: Der EuGH verwendete sie schon seit Beginn der achtziger Jahre, das AGG nennt sie ausdrücklich als eine verbotene Form der Benachteiligung und auch das Bundesverfassungsgericht erkennt sie inzwischen als verfassungsrechtlich verboten an (Sacksofsky 2010: 3 f.). Das Potential der mittelbaren Benachteiligung, strukturelle Änderungen zu erzwingen, ist bei weitem nicht ausgeschöpft; insoweit besteht weiterer Forschungsbedarf (Sacksofsky 2010: 21 f.).

3. Zwischenfazit

- 17 Der Vergleich der beiden Modelle von Diskriminierungsrecht hat gezeigt, dass das Verständnis als Dominierungsverbot wesentlich leistungsfähiger ist als die Deutung als Differenzierungsverbot.
- 18 Nach dem Differenzierungsverbot gibt es im Hinblick auf die meisten Merkmale, insbesondere etwa Geschlecht oder Rasse bzw. ethnische Herkunft, keine Diskriminierung mehr, die juristisch bekämpft werden könnte. Angesichts der Realität, in der noch tiefgreifende Nachteile für Frauen oder Angehörige ethnischer Minderheiten bestehen, ist dies nicht hinnehmbar. Rechtlich gesehen ist ein solches Verständnis sowohl nach der Gesetzeslage als auch nach der Rechtsprechung der relevanten Gerichte überholt: Positive Maßnahmen sind etwa in Art. 157 Abs. 4 AEUV ausdrücklich zugelassen: Die Rechtsprechung des EuGH wie auch des Bundesverfassungsgerichts lassen Quoten als zulässig erscheinen (Sacksofsky 1996: 405 ff.); auch die mittelbare Benachteiligung ist inzwischen anerkannt.
- 19 Dennoch hat sich das Verständnis des Gleichheitssatzes als Differenzierungsverbot bei vielen Menschen tief eingepägt. Dies lässt sich vermutlich dadurch erklären, dass das Differenzierungsverbot einfach und plakativ zum Ausdruck bringt, weshalb die Ungleichbehandlung in den gravierendsten Fällen von Diskriminierung, der „klassischen“ Ungleichbehandlung, ungerecht ist. Doch bei näherer Analyse zeigt sich, dass ein solches Verständnis zu stark vereinfacht und Diskriminierung in ihren subtileren Erscheinungsformen nicht angemessen erfasst.

III. Antidiskriminierungsrecht und Diversität

- 20 In der deutschen Rechtswissenschaft führten die Begriffe „diversity“ oder „Diversität“ bis vor kurzem ein Schattendasein; allenfalls im Umweltrecht, vor allem im Zusammenhang mit der Biodiversitätskonvention, war Diversität explizit im geltenden Recht verankert. Beschränkt man sich jedoch nicht allein auf die Verwendung ebendieses Begriffes, finden sich eine Vielzahl von Anforderungen an Vielfalt im Recht (Lembke 2012: 48, 52-56). Inzwischen ist aber auch der Begriff „diversity“ selbst im main-stream der juristischen Diskussion angekommen, vor allem im Kontext der aktuellen Debatte um Frauenquoten in Aufsichtsräten und Vorständen avanciert diversity zum vielfach gebrauchten Schlagwort. Dies ist interessant zu beobachten: noch vor ein paar Jahren schienen Frauenquoten als politisches Thema erledigt, jetzt hat die Forderung nach Frauenquoten für den Bereich der Unternehmen im Namen der Diversität neue Anhänger und Befürworterinnen gefunden. Frauenquoten als Mittel zur Bekämpfung von Diskriminierung sind „out“, Frauenquoten zur Herstellung von Diversität sind „in“.
- 21 Damit ist die Frage aufgeworfen, wie sich Antidiskriminierungsrecht und Diversität zueinander verhalten. Dies kann im Rahmen des vorliegenden Aufsatzes nicht abschließend geklärt werden. Vier Aspekte dieser Frage sollen im Folgenden aufgegriffen werden.

1. Gegensatz oder Ergänzung

- 22 Ob Diversität oder Antidiskriminierungsrecht im Gegensatz oder in einem Ergänzungsverhältnis zueinander stehen, hängt wiederum mit dem Verständnis von Antidiskriminierungsrecht (und von diversity) zusammen. Mit einem Verständnis von Antidiskriminierungsrecht als Differenzierungsverbot ist Diversität unvereinbar. Für das Differenzierungsverbot ist Diversität nicht nur kein eigener Wert, sondern beide Konzepte funktionieren nach grundsätzlich unterschiedlichen Logiken. Während das Differenzierungsverbot den Blick auf die verpönten Merkmale verbietet, ist diversity gar nicht vorstellbar, ohne auf die verpönten Merkmale (in ihrem Zusammenspiel) zu achten; anders als im Hinblick auf bestimmte Kriterien lässt sich Diversität nicht beurteilen oder gar herstellen.
- 23 Für ein komplexeres Verständnis des Antidiskriminierungsrechts, wie es im zweiten Modell als Dominierungsverbot vorgestellt wurde, stehen diversity und

Antidiskriminierungsrecht nicht notwendigerweise im Widerspruch. Insoweit kommt es entscheidend darauf an, was unter diversity zu verstehen ist.

2. Antidiskriminierungsrecht, Diversity und Intersektionalität

- 24 Diversity wurde als „schillernder“ Begriff bezeichnet (Lembke 2012: 46). In der Tat ist bisher noch keine Klarheit gewonnen, was mit Diversität genau gemeint ist. Holzschnittartig lassen sich zwei Stränge der Herkunft des Begriffs diversity ausmachen.
- 25 a) Zum einen knüpft Diversity an die aus der Genderforschung stammende Diskussion um Intersektionalität an. Der Begriff der „intersectional discrimination“ wurde von der amerikanischen Rechtswissenschaftlerin Kimberlé Crenshaw in die juristischen Gleichheitsdebatten eingeführt (Crenshaw 1989) und ist zu einem zentralen Begriff des Antidiskriminierungsrechts geworden (dazu: Baer u.a. 2010). Crenshaw arbeitete heraus, wie die spezifischen Diskriminierungserfahrungen von schwarzen Frauen ausgeblendet wurden, wie es in der Formulierung „all the women are white, all the blacks are men“ (Hull u.a. 1982) prägnant zum Ausdruck kommt. An der Intersektionalitätsdebatte wurde deutlich, dass die ursprünglich gedachte Einheitlichkeit des Subjekts „Frau“ nicht zutrifft, weil die Identität jedes Menschen durch die Überschneidung – Crenshaw verwendet das Bild der „Straßenkreuzung“ – verschiedener Merkmale gekennzeichnet wird. Crenshaws Einsicht und die dadurch ausgelöste Diskussion um „mehrdimensionale Diskriminierung“ ist ohne Zweifel zentral. Doch sollte man bedenken, dass die in früheren Phasen der Frauenbewegung vorherrschende Vorstellung eines einheitlichen Subjekts Frau, nicht (allein) auf mangelnder Einsicht in verschiedene Lebenssituationen und Lebensentwürfe beruhte. Solange unmittelbare Diskriminierung die vorherrschende Form der Diskriminierung war, war der Fokus auf die einheitliche Kategorie Frau nicht nur naheliegend, sondern in gewissem Sinne auch richtig. Denn insoweit kreierte das herrschende Recht eine Einheitlichkeit der Situierung von Frauen: Wenn Frauen nicht wählen dürfen, trifft dies eben auf alle Frauen zu.
- 26 Soweit Diversity auf die „Herkunft“ aus der Gleichheitsdebatte bezogen bleibt, laufen die Forderung nach Diversität und diskriminierungsfreiem Recht parallel. Das Ziel eines materiellen Gleichheitsverständnisses war seit jeher die Forde-

rung nach gleichberechtigter Teilhabe. Führt die Forderung nach Diversität beispielsweise dazu, dass die Homogenität der Mitglieder von Gremien zugunsten einer diversen Zusammensetzung aufgebrochen wird, ist dies ein Ziel, welches auch das Antidiskriminierungsrecht verfolgt.

- 27 b) Zum zweiten kann diversity aber auch ökonomisch und effizienzorientiert im Sinne eines diversity management verstanden werden. Aus dieser Perspektive betrachtet erscheint diversity als Chance für Unternehmen, den Gewinn zu steigern, folgt also in vollem Umfang einer ökonomischen Logik. Dabei gerät die Gleichheitsperspektive aus dem Blick; Gleichheit ist nur ein – womöglich nicht intendierter – Nebeneffekt. Statt über Ungleichheit und gerechte Teilhabe zu sprechen, geht es um ökonomische Kosten-Nutzen-Rechnungen. Zumeist ist ein solches Verständnis von diversity gekoppelt mit dem Verlangen nach Selbstregulierung statt „harter“ rechtlicher Regelungen. Möglicherweise liegt gerade in der „Sanftheit“ der Methode, den diffusen Problemlagen und der wenig herrschaftskritischen Zielsetzung die Attraktivität dieses Konzepts (Baer 2007: 59). Diese Deutung kann für das Antidiskriminierungsrecht fatal sein; aus feministischer Perspektive gibt es daher auch einen starken Strang der Kritik an dem Konzept „diversity“ (siehe etwa: Sauer 2007; Hardmer/Vinz 2007).

3. Antidiskriminierungsrecht nur für „Angepasste“?

- 28 Dem Diskriminierungsschutz durch besondere Gleichheitssätze wird seit jeher vorgeworfen, dass er die Angleichung an männliche Standards verlange. Vereinfacht ausgedrückt: Der Gleichheitssatz biete Garantien nur für Gleiche, also nur für solche Frauen, die „wie Männer“ seien. Doch beruht dieser Vorwurf auf einem Missverständnis des Kriteriums der Vergleichbarkeit, welches in Gleichheitsprüfungen häufig verwendet wird (so schon Gerhard 1990b). Da es vollkommene Gleichheit ohnehin nicht geben kann, bezieht sich Vergleichbarkeit immer nur auf bestimmte Kriterien. Welche Kriterien im jeweiligen Kontext für „wesentlich“ gehalten werden, ist nicht von vornherein vorgegeben, sondern muss jeweils erarbeitet, diskutiert oder erstritten werden. Zudem trifft ein solcher Vorwurf ohnehin nicht auf ein Gleichheitsverständnis zu, welches mittelbare Benachteiligung umfasst, denn diese knüpft an die strukturelle Situation an und entlastet gerade von der Bewertung individuellen Verhaltens. Die Rechtsfi-

gur der mittelbaren Benachteiligung hat damit erhebliches strukturveränderndes Potential und dient dazu, Standards zu verändern, statt Anpassung an bestehende Standards zu verlangen.

4. Postkategoriales Antidiskriminierungsrecht

29 In neuerer Zeit wird von mehreren gefordert, dass sich das Antidiskriminierungsrecht von den Kategorien verabschieden sollte (Baer 2010; Liebscher u.a. 2012; Lembke 2012: 72 f.). Dem liegt ein berechtigtes Anliegen zugrunde. Kategorien konstruieren Gruppen und können damit zur Essentialisierung von Unterschieden beitragen (Baer 2010: 13). Dennoch ist der Bezug auf Kategorien im Recht unvermeidbar, wenn es nicht seine Wirksamkeit verlieren soll. Wenn man die „Fluidität“ von Kategorien fordert (Lembke 2012: 72), also verlangt, dass Kategorien offen sind und selbst gewählt werden, ist offensichtlich, dass positive Maßnahmen – schon wegen der Missbrauchsgefahr – im Recht nicht mehr angewendet werden dürfen. Dies wird für einen Teil derer, die ein postkategoriales Antidiskriminierungsrecht fordern, eine wenig dramatische Konsequenz sein, da sie von vornherein positiven Maßnahmen skeptisch gegenüberstehen (siehe etwa: Baer 2010). Will man an der Möglichkeit von positiven Maßnahmen festhalten, kann es nur um ein anderes Verständnis der Kategorie selbst gehen. Knüpfen Rechtsfolgen an das Vorliegen von Kategorien an, kann die Frage, wann diese Kategorie vorliegt, nicht nur vom subjektiven Willen der Einzelnen abhängen. Stattdessen muss darüber gestritten werden, welche Konstellationen unter eine bestimmte Kategorie passen; dies kann zu einer Öffnung von Kategorien für Sachverhalte, die über traditionelle Vorstellungen hinaus gehen, führen, wie dies etwa in Diskussionen um den Einschluss von Transsexualität oder sexueller Ausrichtung in das Merkmal Geschlecht geschehen ist (Elsuni 2011: 261; Adamietz 2011: 237). Doch diese Öffnung ist abstrakter und genereller Natur; sie hängt nicht (allein) vom subjektiven Willen der Betroffenen ab.

30 Viel gravierender aber erscheint mir der mit der Forderung nach postkategorialem Antidiskriminierungsrecht einhergehende Verzicht auf die Figur der mittelbaren Benachteiligung. Um unterschiedliche faktische Auswirkungen erfassen zu können, ist die (statistische) Datenerhebung bezogen auf verschiedene Gruppen, die anhand von Kategorien „definiert“ werden, unerlässlich. Wenn

solche Kategorien für unzulässig erachtet werden, entfällt auch die Möglichkeit, faktische Auswirkungen empirisch zu beschreiben. Der Abschied von den Kategorien könnte damit auch den Abschied von der Rechtsfigur der mittelbaren Benachteiligung bedeuten. Dieser Preis scheint mir deutlich zu hoch. Wenn Recht gegen Diskriminierung wirksam vorgehen kann, muss auch eine Debatte über Prioritäten und damit in gewissem Sinne einer Hierarchisierung von Diskriminierungstatbeständen geführt werden. Die Diskriminierung aller in jeder Hinsicht zu bekämpfen, mag zwar wünschenswert sein, ist in der Praxis aber undenkbar. Für politisches Handeln, welches Recht als Steuerungsinstrument nutzt, bedarf es einer Identifikation von Konstellationen, die in erster Linie angegangen werden sollen.

IV. Sachbereich Hochschule

- 31 Im folgenden Abschnitt soll der Frage nachgegangen werden, welche Faktoren die Leistungsfähigkeit des Antidiskriminierungsrechts im Bereich der Hochschule beeinflussen.
- 32 Die Hochschule besteht aus verschiedenen Gruppen von Personen: Professorinnen und Professoren, akademischer Mittelbau, Studierende und technisch-administrative Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Spezifisch hochschulbezogene Fragen stellen sich aber nicht hinsichtlich aller ihrer Angehörigen. So kommen etwa bei der Gruppe der technisch-administrativen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hochschulspezifische Faktoren kaum zum Tragen; die Diskriminierungsprobleme, denen sie ausgesetzt sind, unterscheiden sich nicht grundsätzlich von solchen, die in anderen Arbeitszusammenhängen entstehen. Im Rahmen dieses Aufsatzes kann jedoch auch im Hinblick auf hochschulspezifische Gruppen keine vollständige Analyse geleistet werden. Im Mittelpunkt sollen Professorinnen und Professoren sowie das Merkmal Geschlecht stehen.
- 33 Zunächst soll der Befund erhoben und die Rechtsprechung zum AGG im Bereich der Hochschule analysiert werden (1.). Sodann werden Erklärungsansätze für die Auffälligkeiten des Befundes vorgestellt (2.). Schließlich werden die strukturellen Hürden des Antidiskriminierungsrechts im Bereich der Hochschulen, insbesondere in Berufungsverfahren aufgezeigt (3.).

1. Befund in der Rechtsprechung

- 34 Durchsucht man die umfassende juristische Datenbank „juris“ zu den Begriffen Hochschule/Universität und AGG, finden sich (bis Ende Oktober 2012) über zwanzig Entscheidungen. Die weitaus meisten von ihnen betreffen Altersdiskriminierung und fast alle Klagen wurden von Männern eingereicht. Die häufigste Fall-Konstellation ist diejenige, in der ein männlicher Professor gegen seine Versetzung in den Ruhestand wegen des Überschreitens der Altersgrenze klagt (LArbG München, 10.12.2008, Az.: 3 Ta 467/08; VGH München, 09.08.2010 – Az. 3 CE 10.927; VGH München, 09.08.2010 - Az. 3 CE 10.928; VG Göttingen, 01.02.2011 – Az. 3 B 1/11; BVerwG, 06.12.2011; Az. 2 B 85/11). Es folgen Klagen von – bis auf einen Fall ebenfalls männlichen (VG Köln, 19.05.2010, Az. 6754/08) – wissenschaftlichen Mitarbeitern gerichtet auf Weiterbeschäftigung trotz bestehender Altersgrenzen (BAG, 06.04.2011, Az. 7 AZR 524/09; BAG, 10.11.2011, Az. 481/09). Weitere Fälle betreffen Klagen von – wiederum männlichen – Personen, die sich wegen ihrer Behinderung bei der Einstellung benachteiligt fühlten (VG München, 11.10.2007, Az. M 15 K 07.1759; LArbG RP, 07.10.2010, Az. 2 Sa 317/10; VG Augsburg, 15.06.2011, Az.: Au 2 E 11.617). Im Hinblick auf das Merkmal Geschlecht wurde nur ein einziges Mal geklagt: ein Mann wurde nicht zum Professor an einer Bundeswehrhochschule berufen und vermutete eine Diskriminierung wegen des Geschlechts, weil er nach seiner Wehrdienstverweigerung befragt wurde (VG Ansbach, 11.11.09, Az.: AN 11 K 08.01471).
- 35 Zusammenfassend ist festzuhalten: In der Rechtsprechung ist kein einziger Fall zu finden, in dem eine Frau wegen Geschlechterdiskriminierung den Weg zu den Gerichten gesucht hat. Dieser Befund mag überraschen, ist doch weiterhin offensichtlich, dass die Zahl der Frauen in der Hochschule von Stufe zu Stufe abnimmt: von knapp 52 % Studienabschlüssen weiblicher Studierender über gut 44 % bei den Promotionen und 25% bei den Habilitationen bis hin zu unter 15 % von Professoren in der höchsten Gehaltsstufe (Wissenschaftsrat 2012). In der Rechtsprechung geht es hingegen fast ausschließlich um die Merkmale Alter und – zahlenmäßig mit deutlichem Abstand – Behinderung.

2. Erklärungsansätze

- 36 Für die Auffälligkeiten, die die Analyse der Rechtsprechung zum AGG im Bereich der Hochschule aufgezeigt hat, sollen im folgenden Erklärungsversuche unternommen werden.
- 37 a) Ein Erklärungsansatz ist aus Diskussionen über Frauen in Führungspositionen hinlänglich bekannt: Die geringe Repräsentanz von Frauen beruhe nicht auf Diskriminierung, sondern Frauen wollten (oder noch extremer: könnten) nicht. In den USA stürzte bereits ein Präsident der Harvard University (Lawrence H. Summers) über solche Ausführungen, in Deutschland erscheinen solche Vorstellungen noch eher gesellschaftsfähig. Die vorurteilsbehaftete Argumentation, Frauen könnten bestimmte Positionen nicht einnehmen, lohnt nicht der näheren Beschäftigung. Denjenigen hingegen, die sich darauf berufen, dass Frauen nicht Karriere in der Wissenschaft machen *wollten*, ist zu entgegnen, dass sie dann doch eigentlich darüber nachdenken müssten, warum Frauen solch begehrten Positionen nicht anstreben. Es wäre daher naheliegender zu fragen, welche Strukturen dazu führen, dass Frauen Prioritäten anders setzen (wenn sie es denn tun).
- 38 b) Ein zweiter Erklärungsansatz könnte darin bestehen, dass Klägerinnen das Antidiskriminierungsrecht nicht nutzen, weil sie Angst haben, ein Rechtsstreit in Berufungsverfahren werde dazu führen, dass sie danach nie mehr mit ihren Bewerbungen erfolgreich sein würden. Die klagende Bewerberin könnte als „schwierig“ gelten, keine Hochschule würde sie mehr berufen. Eine solche Sorge mögen fast alle potentiellen Klägerinnen und Kläger haben, die im Arbeitsverhältnis eine Antidiskriminierungsklage führen wollen. Doch besonders begründet sind solche Ängste bei Positionen, in denen die Anzahl der Bewerber so gering ist, dass die Wahrscheinlichkeit, dass der Rechtsstreit anderen potentiellen Arbeitgebern (Hochschulen/Kollegen) bekannt wird, sehr hoch ist. Auf der Ebene des wissenschaftlichen Nachwuchses trifft diese Überlegung in geringerem Maße zu; hier sind einige Fälle tatsächlich vor Gericht gelangt. Insofern ist aber zu beachten: Wenn es etwa um Verfahren gegen Altersgrenzen geht, richtet sich die Klage nicht gegen die „unmittelbaren Arbeitgeber“ (Profes-

sorIn oder Fakultät), sondern gegen „andere“, beispielsweise Hochschulleitung oder Gesetzgeber, die für die Setzung der Altersgrenze verantwortlich sind; damit ist durchaus denkbar, dass die Klage im Einvernehmen mit den unmittelbaren Vorgesetzten erfolgt, also nicht negative Wirkungen in diesem – entscheidenden – Verhältnis zur Folge haben wird.

- 39 c) Die eben beschriebenen Sorgen könnten möglicherweise dann überwunden werden, wenn antidiskriminierungsrechtliche Klagen in Bewerbungsverfahren an der Hochschule aussichtsreich wären. Würde die erfolgreiche Klägerin eine Professur erhalten, könnten negative Auswirkungen in ihrem „standing“ zweit-rangig erscheinen. Doch offensichtlich werden solche Klagen nicht als aussichtsreich wahrgenommen. Weshalb dies der Fall ist, soll im nächsten Abschnitt untersucht werden.

3. Strukturelle Hürden

- 40 Im Folgenden sollen die strukturellen Hürden, die einer antidiskriminierungsrechtlichen Klage in Berufungsverfahren entgegenstehen, analysiert werden.

a. Motiv

- 41 Offensichtlich liegt Diskriminierung vor, wenn bei der Auswahl ein diskriminierendes Motiv eine Rolle spielte. Doch solche Fälle sind besonders schwer im Klagewege zu fassen, weil das Motiv häufig nicht beweisbar ist. Wenn heutzutage überhaupt noch diskriminierende Absichten explizit geäußert werden, findet dies unter vier Augen oder in Kreisen statt, in denen eine entsprechende Zeugenaussage unwahrscheinlich wäre.
- 42 Freilich gibt es andere Bereiche des Rechts, wie etwa das Strafrecht, in denen häufig mit der Beweisbarkeit von inneren Zuständen, Absicht oder Vorsatz, umgegangen wird. Doch strafrechtlich relevante Handlungen legen bestimmte innere Zustände nahe: Wenn etwa einer dem anderen auflauert und ihn ersticht, ist es nicht schwer, daraus zu schließen, dass er das auch wollte. Die Auswahlentscheidung bei einer Einstellung ist demgegenüber „neutral“: Da nur eine Person für eine Stelle ausgewählt werden kann, hat jede Entscheidung für eine Person die Ablehnung anderer zur Folge.

b. Zur Rolle von Statistiken

- 43 Der Nachweis eines diskriminierenden Motivs ist nicht der einzige Weg, um Diskriminierung zu beweisen. § 22 AGG sieht eine Beweislastumkehr vor: Wenn die Klägerin Indizien beweisen kann, die eine Benachteiligung wegen des Geschlechts vermuten lassen, muss die andere Partei diese Vermutung widerlegen. Als solche Indizien bieten sich vor allem Statistiken an. Doch das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung zur „gläsernen Decke“ die Reichweite dieser Möglichkeit erheblich beschränkt (BAG, 22.7.2010 – Az. 8 AZR 1012/08): Es hielt nicht einmal für ausreichend, wenn „auffällige Ungleichgewichte“ beim Frauenanteil in verschiedenen Hierarchiestufen eines Unternehmens bewiesen sind (Rn. 76). Für den Bereich der Hochschulen bedeutet dies, dass Statistiken praktisch keine Rolle spielen können. Statistiken können damit zwar Indizien für die Benachteiligung im Wissenschaftssystem darstellen, sie helfen aber im Einzelfall eines konkreten Berufungsverfahrens nicht weiter.

c. Qualifikationsbeurteilung

- 44 Bei Berufungsverfahren soll die oder der Qualifizierteste ausgewählt werden. Eine diskriminierungsfreie Qualifikationsbeurteilung erweist sich jedoch als außerordentlich schwierig. Bei der Qualifikationsbeurteilung fließen – häufig unbewusst – Vorurteile ein, so dass die Qualifikation von Frauen schlechter bewertet wird. Eine Antwort darauf könnte sein, stärker auf objektive Größen, statt auf subjektive Momente bei der Beurteilung abzustellen: Zu denken wäre etwa an die Anzahl der Publikationen, Zitationsindices oder Drittmittelvolumen. Eine solche Umstellung würde gut in den Geist der Zeit passen, der ohnehin immer stärker eine Ökonomisierung der Hochschulen verlangt. Doch ist vor solchen „Antworten“ eindringlich zu warnen. Für die Besetzung von Professorenstellen soll die Qualität von Forschung und Lehre, nicht quantitative Faktoren ausschlaggebend sein und bleiben. Ein subjektives Moment der Qualifikationsbeurteilung ist damit unabdingbar. Dies hat – notwendigerweise – eine Zurücknahme der gerichtlichen Kontrollmöglichkeit zur Folge. Denn ein Gericht kann nicht die Qualifikationsbeurteilung von Experten ersetzen. Rechtlich kann nur die Einhaltung äußerster Grenzen und der korrekte Ablauf des Verfahrens gewährleistet werden.

- 45 Es ist also kein Zufall, dass das Antidiskriminierungsrecht in Berufungsverfahren praktisch nicht – jedenfalls nicht vor Gericht – zur Anwendung kommt.

V. Fazit

- 46 Auch wenn im Ergebnis zu konstatieren ist, dass dem Antidiskriminierungsrecht im Bereich der Hochschulen wenig praktische Wirkung zuzumessen ist, bedeutet dies keine Aufforderung, das Antidiskriminierungsrecht in diesem Bereich vorschnell zu verabschieden. Die Anforderungen des Antidiskriminierungsrechts können zwar wegen der Besonderheiten des gerichtlichen Verfahrens nicht immer rechtlich erzwungen werden, doch sind sie als normative Anforderungen an Verfahren weiterhin bedeutsam, da sie immerhin von Akteuren in Bezug genommen und eingefordert werden können. Erforderlich ist jedoch, dass die Komplexität von Diskriminierung erfasst und begriffen wird, statt vorschnell auf scheinbar „einfache“ Deutungen zurückzugreifen; Antidiskriminierungsrecht lässt sich nicht auf Differenzierungsverbote reduzieren. Gegen die beschriebenen Schwächen der Durchsetzungskraft des Antidiskriminierungsrechts hilft aber auch kein „Umschwenken“ auf diversity. Diversity entfaltet im juristischen Bereich noch weniger Durchsetzungskraft und birgt zudem die Gefahr, dass es sich in einem folgenlosen „Lob der Vielfalt“ erschöpft. Antidiskriminierungsrecht lebt vom Kampf gegen die Ungerechtigkeit; an dieser Perspektive ist auch in allen Debatten um diversity festzuhalten.

Literaturverzeichnis

Adamietz, Laura (2011): Geschlecht als Erwartung : das Geschlechtsdiskriminierungsverbot als Recht gegen Diskriminierung wegen der sexuellen Orientierung und der Geschlechtsidentität, Baden-Baden: Nomos.

Baer, Susanne (1995): Würde oder Gleichheit?: Zur angemessenen grundrechtlichen Konzeption von Recht gegen Diskriminierung am Beispiel sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in der Bundesrepublik Deutschland und den USA, Baden-Baden: Nomos.

Baer, Susanne (2010): Chancen und Risiken Positiver Maßnahmen: Grundprobleme des Antidiskriminierungsrechts und drei Orientierungen für die Zukunft, Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung (online abrufbar unter: http://migration-boell.de/web/diversity/48_2635.asp; letzter Zugriff: 18.12.2012).

Baer, Susanne / Bittner, Melanie / Götsche, Anna Lena (2010): Mehrdimensionale Diskriminierung – Begriffe, Theorien und juristische Analyse. Teilexpertise, erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (online abrufbar unter:

http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/mehrdimensionale_diskriminierung_theorien.pdf?__blob=publicationFile ; letzter Zugriff: 18.12.2012).

Crenshaw, Kimberlé (1989): Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. In: The University of Chicago Legal Forum 1989, S. 139-168.

Elsuni, Sarah (2011): Geschlechtsbezogene Gewalt und Menschenrechte : eine geschlechtertheoretische Untersuchung der Konzepte Geschlecht, Gleichheit und Diskriminierung im Menschenrechtssystem der Vereinten Nationen, Baden-Baden: Nomos.

Gerhard, Ute (1990a): Unerhört. Die Geschichte der deutschen Frauenbewegung, Reinbek: Rowohlt.

Gerhard, Ute (1990b): Gleichheit ohne Angleichung: Frauen im Recht, München: Beck.

Hardmeier, Sibylle / Vinz, Dagmar (2007): Diversity und Intersectionality. Eine kritische Würdigung der Ansätze für die Politikwissenschaft, in: femina politica 1/2007, S. 23-32.

Hull, Gloria T. / Scott, Patricia Bell / Smith, Barbara (1982): All the women are white, all the Blacks are men, but some of us are brave, Old Westbury, NY: Feminist Press.

Lembke, Ulrike (2012): Diversity als Rechtsbegriff. Eine Einführung. In: Rechtswissenschaft 2012, Nr. 1, S. 46-76.

Liebscher, Doris / Naguib, Tarek / Plümecke, Tino / Remus, Juana (2012): Wege aus der Essentialismusfalle: Überlegungen zu einem postkategorialen Antidiskriminierungsrecht, in: Kritische Justiz 45, S. 204-218.

MacKinnon, Catherine A. (1979): Sexual Harrassment of Working Women: A Case Of Sex Discrimination, New Haven: Yale University Press.

MacKinnon, Catherine A. (1996): Geschlechtergerechtigkeit. Über Differenz und Herrschaft. In: Nagl-Docekal, Herta / Pauer-Studer, Herlinde (Hg.): Politische Theorie. Differenz und Lebensqualität, Frankfurt a.M.: Suhrkamp, S. 140-167.

Sachs, Michael (2010): Besondere Gleichheitsgarantien. In: Isensee, Josef / Kirchhof, Paul: Handbuch des Staatsrechts, Bd. VIII, 3. Auflage, Heidelberg: C. F. Müller, S. 839-933.

Sacksofsky, Ute (1990, 1996): Das Grundrecht auf Gleichberechtigung. Eine rechtsdogmatische Untersuchung zu Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes, 1. und 2. Aufl., Baden-Baden: Nomos.

Sacksofsky, Ute (2010): Mittelbare Diskriminierung und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Expertise, Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes (online abrufbar (als pdf) unter http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/mittelbare_diskriminie-rung.pdf;jsessionid=36A725EE2FB4A07E97C150ED721F0811.2_cid332?__blob=publicationFile; letzter Zugriff: 18.12.2012).

Sauer, Birgit (2007): Diversity. Eine staats- und hegemonietheoretische Reflexion, femina politica 1/2007, S. 33-44.

Wissenschaftsrat (Hrsg.) (2012): Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – Bestandsaufnahme und Empfehlungen, Drs. 2218-12 (online abrufbar (als pdf) unter <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/2218-12.pdf> ; letzter Zugriff: 18.12. 2012).