

Informationen zur Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierungen und sexualisierter Gewalt an der Universität Kassel

STOPP
DISKRIMINIERUNG.
LEBE
VIELFALT.

U N I K A S S E L
V E R S I T Ä T



INHALT

Vorwort	3
1 Warum diese Broschüre?	5
2 Was ist Diskriminierung?	9
2.1 Diskriminierung als rechtliche Definition	9
2.2 Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und/oder Gewalt	10
2.3 Diskriminierung als persönliche Erfahrung	10
2.4 Diskriminierung im gesellschaftlichen Kontext	12
2.5 Mehrfachdiskriminierung und Intersektionalität	13
3 Wie äußert sich Diskriminierung?	15
3.1 Unmittelbare und mittelbare Benachteiligung	15
3.2 Fremd- und Selbstdefinition	16
3.3 Abwehrreaktionen	17
4 Mit Vielfalt gegen Ausgrenzung – Wen betrifft Diskriminierung?	19
4.1 Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht	19
4.2 Diskriminierungsmerkmal: Sexuelle Orientierung	23
4.3 Diskriminierungsmerkmal: Familie und Care-Aufgaben	25
4.4 Diskriminierungsmerkmal: Soziale Herkunft	28
4.5 Diskriminierungsmerkmal: Ethnische Herkunft	29
4.6 Diskriminierungsmerkmal: Religion und Weltanschauung	31
4.7 Diskriminierungsmerkmal: Behinderung oder Erkrankung	34
4.8 Diskriminierungsmerkmal: Alter	36
4.9 Diskriminierungsmerkmal: Aussehen	37
5 Was kann ich tun, wenn ich Diskriminierung beobachte?	39
6 Was kann ich tun, wenn ich Diskriminierung erlebe?	41
7 Was kann ich tun, wenn ich mich diskriminierend verhalten habe?	45
8 Welche Lösungen bietet die Universität Kassel im Fall von Diskriminierung?	48
8.1 Beratung	48
8.2 Beschwerderecht	51
8.3 Prävention	52
Grafik: Umgang mit Diskriminierung an der Universität Kassel	53
9 Literatur und weiterführende Informationen	55
10 Glossar	58
Impressum	68

WIE LIEST SICH DIE BROSCHÜRE?



Wichtige Informationen und Definitionen sind in den jeweiligen Kapiteln gelb hinterlegt und mit Ausrufezeichen markiert.



Praktische Tipps sind in grün und mit einer Sprechblase markiert.



Die goldgelben Brillen verweisen auf weiterführende Informationen.



Zitate der Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierungen und sexualisierter Gewalt an der Universität Kassel ergänzen in blauer Schrift den Inhalt.

VORWORT

Es gibt viele unterschiedliche Arten von Diskriminierung – Menschen können aufgrund ihrer Herkunft, ihres Aussehens, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Religion oder aufgrund ihres Alters diskriminiert werden. Aber wie viele unterschiedliche Erscheinungsformen von Diskriminierung sich auch manifestieren, wir müssen sie aufdecken und abstellen. Menschen, die diskriminiert werden, brauchen unsere Unterstützung.

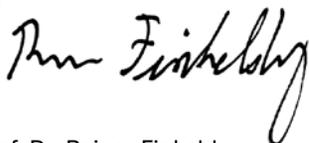
Mit der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ hat sich die Universität Kassel dazu verpflichtet, eine Organisationskultur der Wertschätzung und Teilhabe aller Mitglieder der Hochschule zu pflegen und weiterzuentwickeln. In der „Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierungen und sexualisierter Gewalt an der Universität Kassel“ haben wir die Rechte von Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, auch noch einmal schriftlich fixiert.

Dafür, dass aus diesen Dokumenten gelebte Wirklichkeit wird, sind wir alle gemeinsam zuständig – indem wir jeder Form von Diskriminierung entgegenreten, die wir in unserem Umfeld wahrnehmen. Der Einsatz unserer Universität wird wahrgenommen: So hat der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft unser Engagement durch das Diversity Audit „Vielfalt gestalten“ zertifiziert.

Die vorliegende Broschüre ist ein wertvolles Hilfsmittel – hier finden sich in kompakter Form sowohl Erklärungen zu den unterschiedlichen Formen der Diskriminierung als auch Handreichungen für den Umgang damit. Damit wollen wir als Universität einen Beitrag dazu leisten, ein Hilfsangebot für alle Menschen bereitzustellen, die von Diskriminierung betroffen sind.

Ein besonderer Dank geht an die Personen, die an der Erstellung der Broschüre beteiligt waren und insbesondere an die Mitarbeiter*innen in der Stabsstelle Gleichstellung, die viel Herzblut und Engagement in die Entwicklung dieser Publikation gesteckt haben. Allen Leser*innen wünsche ich eine gewinnbringende Lektüre!

Ihr



Prof. Dr. Reiner Finkeldey,
Präsident der Universität Kassel



STOPP
DISKRIMINIERUNG.
LEBE
VIELFALT.

1 WARUM DIESE BROSCHÜRE?

Erhebungen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zeigen, dass Benachteiligungen ein alltägliches Problem sind. So bezog sich 2019 bundesweit mehr als jede dritte Beratungsanfrage der Antidiskriminierungsstelle auf Diskriminierung im Arbeitsleben. Doch auch im Bildungsbereich, der nicht unter das Antidiskriminierungsgesetz fällt, besteht Beratungsbedarf¹. Um auch Studierende vor Diskriminierung, sexualisierter Belästigung und Gewalt zu schützen, wurde die **Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierungen und sexualisierter Gewalt an der Universität Kassel** erarbeitet. Die Richtlinie definiert folgende Merkmale als in besonderer Weise geschützt: Geschlecht, ethnische oder soziale Herkunft, Aussehen, Alter, Behinderung oder Erkrankung, sexuelle Orientierung oder geschlechtliche Identität, Religion oder Weltanschauung und Familienstand. Diversität und Antidiskriminierung gehören an der Universität Kassel zusammen. Neben der Wertschätzung vielfältiger Potentiale sind Chancengleichheit, der Abbau von Benachteiligungen oder auch die Ermöglichung der Kompensationen von Beeinträchtigung Ziel diversitätssensibler und antidiskriminierender Praxis an der Hochschule. Als Reformhochschule gegründet, weist die Universität Kassel weiterhin eine überdurchschnittliche Heterogenität der Studierendenschaft – bezogen auf diese Merkmale – auf. Aus der 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) geht hervor, dass 2016 ein Viertel der Studierenden der Universität Kassel als Zugangsvoraussetzung eine Fachhochschulreife oder abgeschlossene Berufsausbildung mitbrachten². So sind die Studierenden der Universität Kassel im Schnitt etwas älter, sie arbeiten intensiver neben dem Studium und haben bereits häufiger Kinder als an anderen Universitäten. 18 Prozent der Studierenden im Jahr

„Diskriminierungen, sexualisierte Belästigung und Gewalt sind rechtswidrig. Die Richtlinie verfolgt das Ziel, das Bewusstsein und die Aufmerksamkeit für solche Verhaltensweisen zu schärfen, Maßnahmen zur Prävention zu treffen sowie den Mitgliedern und Angehörigen der Universität Kassel Hilfe bei Übergriffen zu bieten.“
(§ 1 Absatz 2)

¹ Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2020): Jahresbericht 2019. Gleiche Rechte, gleiche Chancen – Jahresbericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, S. 43f.

² Vgl. Studentenwerk Kassel (2018): Genau hinsehen. Ergebnisse der 21. DSW-Sozialerhebung für den Bereich des Studentenwerks Kassel, S.5ff.

„Die Universität sensibilisiert ihre Mitglieder für die Problematik von Diskriminierungen, sexualisierter Belästigung und Gewalt. Betroffene sollen ermutigt werden, Diskriminierungen und Gewalt nicht hinzunehmen, sondern ihre Ablehnung unmissverständlich deutlich zu machen und sich aktiv dagegen zu wehren.“
(§ 2 Absatz 4)

2016 haben einen Migrationshintergrund. Knapp drei Viertel der Kasser Studierenden gaben im Rahmen der 21. DSW-Sozialerhebung für den Bereich des Studierendenwerks Kassel an, dass sie in keiner Weise gesundheitlich beeinträchtigt sind. 15 Prozent der Befragten sind so weit beeinträchtigt, dass ihr Studium dadurch erschwert wird. Weitere 12 Prozent sind gesundheitlich beeinträchtigt, ohne dass sich das auf ihr Studium auswirken würde. Diese Werte entsprechen in etwa denen in Hessen und Deutschland insgesamt. Doch nicht nur die Studierendenschaft der Universität Kassel ist divers. Hier lehren, forschen und arbeiten Personen aus unterschiedlichen gesellschaftlichen Gruppen, mit unterschiedlichen Nationalitäten, Religionen und Weltanschauungen, Bildungswegen, Lebensentwürfen und Motivationen.

Die im April 2019 in Kraft getretene **Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierungen und sexualisierter Gewalt an der Universität Kassel** bildet die rechtliche Grundlage und Basis für die Inhalte dieser Broschüre. Diskriminierung ist ein Thema, das alle Mitglieder der Universität betrifft. Entweder, weil wir sie selbst erleben, oder, weil wir sie beobachten können. Hinzu kommt, dass wir alle nicht vollständig sicher sein können, nicht selbst einmal (unbewusst) diskriminierend zu sprechen oder zu handeln. Ziel dieser Broschüre ist es, möglichst vielen Menschen Impulse zu geben, eigene Erfahrungen, eigenes Denken und Handeln zu reflektieren, und Möglichkeiten zu eröffnen, auf Diskriminierung angemessen zu reagieren. Sie gibt Hintergrundinformationen zu den verschiedenen Diskriminierungsmerkmalen und der Funktionsweise von Diskriminierung sowie zur **Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierungen und sexualisierter Gewalt an der Universität Kassel**. Ergänzende Literaturhinweise laden zur weiterführenden Recherche ein.

Diese Broschüre beschreibt unterschiedliche Formen von Diskriminierung und will für den kompetenten Umgang mit Diskriminierung sensibilisieren und befähigen.

Wir alle haben bestimmte Bilder und Vorurteile im Kopf, die dazu führen können, dass wir Menschen herabwürdigen, verletzen oder durch unbedachte Äußerungen beleidigen. Oftmals geschieht dies unbewusst und ohne abzusehen, was dieses Verhalten bei anderen auslöst und dass es sich dabei um Diskriminierung handelt. Es gibt umgangssprachliche, soziologische und juristische Deutungen von Diskriminierung. Zwischen der empfundenen Diskriminierung und der Möglichkeit, rechtlich dagegen einzuschreiten, besteht oft ein breites Spannungsfeld. Mit Beispielen und Handlungsempfehlungen möchte diese Broschüre den

Leser*innen die Möglichkeit geben, mehr über Diskriminierung zu erfahren und eigenes Handeln zu reflektieren.

Durch diese Broschüre sollen Menschen, die Diskriminierung beobachten oder selbst erleben, ermutigt werden, aktiv zu handeln oder sich Unterstützung zu holen.

Betroffene von Diskriminierung müssen mit dem Geschehenen nicht allein bleiben. Viele Menschen wissen nicht genau, wie sie reagieren sollen, wenn sie Diskriminierung beobachten. Wir zeigen Ihnen Möglichkeiten auf, was Sie als Betroffene oder als Bezeugende tun können. Diese Broschüre kann und soll an Kolleg*innen, Kommiliton*innen, Freund*innen oder Angehörige etc. weitergeben werden.

Diversitätssensible und inklusive Sprache

Sprache ist nicht einfach nur ein Werkzeug zur Kommunikation, sie wirkt sich auf unsere Wahrnehmung aus und drückt Werthaltungen aus. Gender- und diversitätssensibles Sprechen und Schreiben ist somit ein Teil antidiskriminierender Praxis.

Wir verwenden in dieser Broschüre das Asterisk (Gender Star, *) um alle Geschlechter sichtbar zu machen. Manchmal werden auch geschlechtsneutrale Formen (z. B. Studierende) verwendet. Diversitätssensible und inklusive Sprache bedeutet auch die Auseinandersetzung mit Begriffen und Schreibweisen. Im Glossar (Kapitel 10) werden die in dieser Broschüre verwendeten Begriffe und Schreibweisen erklärt. Begriffe aus dem Glossar sind mit einem Pfeil (→) markiert. Allgemeine Informationen zum Thema geschlechtergerechte und diversitätssensible Sprache in Wort und Bild finden Sie unter www.uni-kassel.de/go/geschlechtergerechte-sprache oder im weiterführenden Literaturverzeichnis (Kapitel 9).





STOPP
DISKRIMINIER.
LEBE
VIELFALT.

2 WAS IST DISKRIMINIERUNG?

2.1 Diskriminierung als rechtliche Definition

Rechtlich wird Diskriminierung im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) als eine benachteiligende Behandlung definiert, die an ein Diskriminierungsmerkmal anknüpft und für die es keine sachlichen Rechtfertigungsgründe gibt. In der **Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierungen und sexualisierter Gewalt** sind folgende Merkmale festgehalten: Geschlecht, ethnische oder soziale Herkunft, Aussehen, Alter, Behinderung oder Erkrankung, sexuelle Orientierung oder geschlechtliche Identität, Religion oder Weltanschauung oder Familienstatus. Für die Definition von diskriminierendem Verhalten ist nicht das Motiv, sondern ausschließlich das Ergebnis relevant. Wird gegenüber einer Person ein feindliches Umfeld geschaffen, da sie aufgrund eines Merkmals beleidigt, gedemütigt oder eingeschüchtert wird, so spricht man von Belästigung.

„Die Universität Kassel setzt sich dafür ein, dass innerhalb des Universitätslebens keine Person insbesondere aufgrund des Geschlechts, der ethnischen oder sozialen Herkunft, des Aussehens, des Alters, einer Behinderung oder Erkrankung, der sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität, der Religion oder Weltanschauung oder des Familienstandes benachteiligt wird.“
(Präambel)



Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und der **Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierungen und sexualisierter Gewalt** werden Diskriminierungen definiert als **Benachteiligungen**,

- **ohne sachlichen Grund,**
- **aufgrund eines geschützten Merkmals.**

Unter den Begriff der Diskriminierung fallen auch Nachstellung (Stalking), sexualisierte Belästigungen und Mobbing.

Funktionsweise von Diskriminierung:

- negative Einstellungen und Vorurteile werden einer Gruppe zugeschrieben
- Person wird dieser Gruppe zugeordnet
- Vorurteile über diese Gruppe werden auf Person bezogen

„Sexualisierte Belästigungen und/oder Diskriminierungen sind sexuell abfällige oder abwertende Bemerkungen, Gesten oder Darstellungen, die von der betroffenen Person als beleidigend, erniedrigend oder belästigend empfunden werden. Dazu gehören auch Bemerkungen sexuellen Inhalts, das unerwünschte Zeigen und sichtbare Anbringen von pornografischen Darstellungen sowie das Kopieren, Anwenden oder Nutzen obszöner, sexuell herabwürdigende Internetseiten auf den EDV-Anlagen der Universität.“
(§ 3 Absatz 4c)

2.2 Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und/oder Gewalt

Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und/oder Gewalt im Studium und am Arbeitsplatz bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Das gilt insbesondere für die folgenden Formen:

- Nachstellung (Stalking)
- Mobbing
- Sexualisierte Belästigungen und/oder Diskriminierungen

2.3 Diskriminierung als persönliche Erfahrung

Diskriminierendes Verhalten basiert auf Vorurteilen und Stereotypen. Negative Einstellungen und Vorurteile gegenüber Gruppen beruhen dabei häufig nicht auf persönlichen Erfahrungen, sondern auf gesellschaftlichen Normen und Wissen. Oft werden Menschen aufgrund äußerlicher Merkmale einer Gruppe zugeordnet. Verallgemeinerungen und Vorurteile über diese Gruppe führen zu Abwertung der von Diskriminierung Betroffenen. Auch wenn dies nicht bewusst abläuft, bedeutet dies nicht, dass es nicht weniger ernst zu nehmen ist. Betroffene beschreiben

Wenn Ihnen selbst Diskriminierung oder sexualisierte Gewalt widerfährt, entscheiden Sie, was Ihnen guttut, was Sie brauchen und was Sie nicht möchten. Sie müssen mit dem Geschehenen nicht allein bleiben. Wenden Sie sich an Freund*innen, Angehörige, Kolleg*innen, Kommiliton*innen oder an professionelle Beratungsstellen. Was als hilfreich und unterstützend empfunden wird, kann sich individuell stark unterscheiden. Vielleicht gibt es Personen in Ihrem Leben, mit denen Sie über das Erlebte sprechen können, um gemeinsam zu überlegen, was für Sie nun wichtig ist. Sie können sich fragen, ob Ihnen mehr nach Ruhe und Fürsorge ist oder ob Sie eher Ablenkung benötigen. Vielleicht brauchen Sie gerade auch Unterstützung bei anderen Dingen in Ihrem Alltag, die mit der Diskriminierungserfahrung nichts zu tun haben.

Tipp

Wenn Sie mitbekommen, dass jemand herablassend über bestimmte Personen (Gruppen) spricht oder sich auf andere Art diskriminierend verhält, schreiten Sie ein. Auch wenn Sie nicht selbst betroffen sind, können Sie sich an die Beratungsstellen innerhalb und außerhalb der Universität wenden, um dabei Unterstützung zu bekommen.

Tipp

Diskriminierung häufig als schmerzhaft persönliche Alltagserfahrung: konkrete Ausgrenzungen, Beleidigungen und Verletzungen, die die Betroffenen als Mensch abwerten. Konfrontiert mit Diskriminierung, erleben Betroffene oft Gefühle der Ohnmacht oder Scham. Die gesellschaftliche Teilhabe wird eingeschränkt und Betroffene hören und haben oft auch verinnerlicht, dass sie selbst das „Problem“ seien. Wichtig bei der Funktionsweise von Diskriminierung ist, dass es nicht um vereinzelte Handlungen geht. Diskriminierung geschieht immer vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Machtverhältnisse. So sind die alltäglichen diskriminierenden Alltagserfahrungen auf individueller Ebene eng verknüpft mit benachteiligenden Strukturen auf gesellschaftlicher und struktureller Ebene.

Für Menschen, die in ihrem Leben selten die Erfahrung machen, benachteiligt zu werden, ist Diskriminierung wiederum oftmals ein Phänomen, mit dem sie sich kaum beschäftigen (müssen). Diskriminierung hat in diesem Fall wenig mit eigenen Alltagserfahrungen zu tun. Werden diese Personen für Diskriminierung verantwortlich gemacht, verstehen sie die Kritik vielleicht gar nicht. Es kommt auch vor, dass die Kritik als Anklage oder Vorwurf gehört wird und mit Verteidigungen, Bagatellisierungen oder emotionalen (Gegen-)Vorwürfen beantwortet wird.



2.4 Diskriminierung im gesellschaftlichen Kontext

Diskriminierung kann sowohl im Miteinander als auch anhand von Verfahrensweisen und Regeln in Institutionen wirksam sein. Kernelement der Diskriminierung ist der sogenannte Prozess des →Othering: Menschen werden in „dazugehörig“ und „nicht-dazugehörig“ eingeteilt. Die „Wir“-Gruppe wird von „den Anderen“ abgegrenzt, um Vorteile der Eigengruppe zu sichern. Eigenschaften werden jeweils an beliebig gewählte Merkmale, wie Hautfarbe, Sprache, Kleidung oder (vermeintlich) kulturelle Verhaltensweisen, der Gruppen geknüpft. Die Basis bilden historisch gewachsene Macht- und Herrschaftsverhältnisse. Diese Annahmen dienen dazu, die reale Diskriminierung bzw. →Privilegierung von Menschen zu legitimieren. Diskriminierungen markieren die Grenze zwischen Mehrheitsgesellschaft und Minderheiten, zwischen „normal“ und „abweichend“. Eingebettet in die gesellschaftlichen Machtverhältnisse haben Angehörige der diskriminierten Gruppen weniger Zugang zu Ressourcen und weniger Chancen zur Teilhabe an der Gesellschaft. Ein Beispiel hierfür ist die gesellschaftliche Zuweisung von Haushalts-, Erziehungs- und Fürsorgeaufgaben vorrangig an Frauen mit der Folge der Behinderung weiblicher Erwerbskarrieren. Ein weiteres Beispiel sind die Effekte des dreigliedrigen und monolingualen Schulsystems auf die Bildungschancen migrantischer Schüler*innen.

Die Kehrseite von Diskriminierung, also das Profitieren von ungleicher gesellschaftlicher Verteilung von Ressourcen, Teilhabe und Repräsentation ergibt →Privilegien. So profitieren zum Beispiel deutsche Bewerber*innen bei der Ausbildungsplatzsuche sowohl von den durchschnittlich schlechteren Abschlüssen von migrantischen Mitbewerber*innen als auch von rassistischen Vorurteilen einiger Arbeitgeber*innen bei der Auswahl der Auszubildenden.

2.5 Mehrfachdiskriminierung und Intersektionalität

Findet die Diskriminierung in einer konkreten Situation aufgrund mehrerer Merkmale statt, spricht man somit auch von Mehrfachdiskriminierung. Diskriminierungsmerkmale können dabei untereinander verwoben sein und äußern sich somit auch auf verschiedene Arten. Ein →intersektionaler Zugang zu Diskriminierung beinhaltet die Überschneidungen der verschiedenen Differenzmerkmale. Das Zusammenspiel verschiedener Merkmale lässt es nicht zu, diese getrennt voneinander zu betrachten. Sie beeinflussen sich wechselseitig in einer spezifisch untrennbaren Art und Weise. Das heißt, dass auch verschiedene Diskriminierungsformen wie Rassismus und Behindertenfeindlichkeit zusammenhängen und in diesen Zusammenhängen betrachtet werden müssen.

Mehrfachdiskriminierungen in →intersektionaler Ausprägung stellen Organisationen wie Universitäten vor Herausforderungen. Oft herrscht im Kontext von Gleichstellungsmaßnahmen und Antidiskriminierungspolitik eine Fokussierung auf ein spezielles Diskriminierungsmerkmal vor. Es kann deshalb vorkommen, dass bestimmte Programme die spezifischen Umstände und Bedürfnisse von Menschen, die →intersektional verwobene Diskriminierung erfahren, nicht erfassen und diese speziellen Gruppen von den Maßnahmen nicht profitieren können. So berücksichtigen etwa manche Programme für Frauen nicht die spezifischen Umstände von beispielsweise Frauen mit Migrationsgeschichte, Frauen mit Behinderungen, →Trans*frauen, Müttern, lesbischen oder →bisexuellen Frauen.



Beispiele für die intersektionale Verschränkung von verschiedenen Diskriminierungsformen:

- Diskriminierung von einer Muslima, die ein Kopftuch trägt: spezifisch miteinander verwobene Form von Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Religion und Rassismus.
- Diskriminierung von einem schwulen Elternpaar: spezifisch miteinander verwobene Form von Diskriminierung aufgrund von Familienstatus und sexueller Orientierung.





STOPP
DISKRIMINIERUNG.
LEBE
VIELFALT.

3 WIE ÄUSSERT SICH DISKRIMINIERUNG?

3.1 Unmittelbare und mittelbare Benachteiligung

Bei unmittelbarer Benachteiligung handelt es sich um offensichtliche Formen von Ungleichbehandlungen, die ausdrücklich wegen eines bestimmten Merkmals erfolgen. Mittelbare Benachteiligungen erfolgen indirekt. Sie resultieren aus Regelungen und Verfahren, die für alle Menschen gleich gelten, jedoch bestimmte Menschen nachteilig behandeln, weil eben nicht alle die gleichen Voraussetzungen mitbringen. Mittelbare Diskriminierungen werden auch als strukturelle oder institutionelle Diskriminierung bezeichnet, da sie auf gesetzlichen Regelungen oder institutionalisierten Strukturen und Abläufen beruhen.

„Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines oder mehrerer in § 1 genannten Gründe eine weniger günstige Behandlung erhält, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung liegt auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung wegen Schwangerschaft oder Elternschaft vor.“
(§ 3 Absatz 1)

„Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines oder mehrerer in § 1 genannten Gründe gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich angemessen und erforderlich.“
(§ 3 Absatz 2)



Beispiele für unmittelbare (direkte) Diskriminierung:

- Mitglieder einer Personalauswahlkommission zweifeln daran, dass eine Bewerberin auf die ausgeschriebene Stelle passt. Wegen ihrer zwei Kinder und dem möglichen Wunsch nach Teilzeitarbeit könne sie nicht den gleichen Einsatz bringen wie der männliche Bewerber. Die Kommission entscheidet sich für den männlichen Bewerber.
- Die blinde Studentin A. strebt nach ihrem sehr guten Masterabschluss eine Promotion am Fachgebiet an. Am Rande eines Gesprächs sagt die

verantwortliche Professorin, dass A. sich nicht bewerben solle, da die Einrichtung eines barrierefreien Arbeitsplatzes zu kompliziert wäre.

Beispiele für mittelbare (indirekte) Diskriminierung:

- Ein jüdischer Student kann wegen seines Glaubens keine Termine am Samstag wahrnehmen. Ausweichtermine für eine Prüfungsleistung werden ihm nicht angeboten.
- Weiterbildungsangebote werden allen Arbeitnehmer*innen verweigert, sobald sie ein bestimmtes Lebensalter erreicht haben.

Beispiele für sexualisierte Gewalt und Belästigung:

- In der Umkleidekabine erlebt eine →Trans*-Person abwertende und sexuell übergriffige Kommentare.
- Die Studentin C. wird mit herablassenden Kommentaren gemobbt, nachdem sie sich in einem Seminar als Romnja outet. Infolgedessen geht sie nicht mehr zu den Seminarsitzungen.

„Personen (...) dürfen nicht wegen eines oder mehrerer in § 1 genannten Gründe benachteiligt werden. Dies gilt auch dann, wenn die in § 1 genannten Merkmale einer Person gar nicht zutreffen, sondern von der benachteiligenden Person lediglich unterstellt werden.“
(§ 4 Absatz 1)

3.2 Fremd- und Selbstdefinition

Grundlage diskriminierender Handlungen oder Strukturen sind oft Vorurteile und stereotype Wahrnehmungen. Andere Menschen werden ausgehend von Vorannahmen kategorisiert und beurteilt. Dabei greifen Vorurteile meist nicht auf persönliche Erfahrungen, sondern auch auf gesellschaftlich vorherrschendes Wissen zurück. Basierend auf solchen Bildern und Vorurteilen werden negative Zuschreibungen getätigt. Ob Benachteiligungen als Diskriminierung gelten, wird jedoch nicht daran festgemacht, ob bei der betroffenen Person tatsächlich ein Diskriminierungsmerkmal zutrifft oder ob dieses Merkmal von anderen Personen nur unterstellt wird. Beispielsweise beziehen sich rassistische Zuschreibungen und Diskriminierung oft auf Aussehen, Namen oder Sprachpraxis, aufgrund derer auf eine vermeintliche Herkunft geschlossen wird, unabhängig vom Wissen über den Lebensweg der betroffenen Person.

Selbstbezeichnungen der jeweiligen Gruppen oder Personen sind gegenüber Fremdzuschreibungen immer zu bevorzugen. Falls dies nicht möglich ist, sollte ein möglichst sensibler und umsichtiger Sprachgebrauch angewendet werden: LGBTQIA+, Menschen mit Behinderungen, hörbeeinträchtigte Menschen, Menschen mit Migrationsgeschichte, Black, Indigenous and People of Color (→BIPOC), etc.

3.3 Abwehrreaktionen

Wenn diskriminierendes Verhalten angesprochen wird, kommt es oftmals zu Abwehrreaktionen, nicht nur von Seiten der diskriminierenden Person, sondern auch von Außenstehenden. Im Kontext gesellschaftlicher Kräfteverhältnisse wird Diskriminierung und Gewalt häufig bagatellisiert und von sexualisierter Gewalt und Diskriminierung Betroffene werden davon abgehalten, sich zu wehren. Für viele Betroffene verstärkt sich die Verletzung dadurch um ein Vielfaches. Durch Verharmlosung der Grenzüberschreitungen oder das Ignorieren des Traumas der Betroffenen, durch die Psychologisierung der betroffenen Person oder die Rechtfertigung von diskriminierenden Handlungen werden Diskriminierte entmutigt und allein gelassen. Um effektive Antidiskriminierungsarbeit an der Universität zu leisten und ein diskriminierungs- und belästigungsfreies Arbeits- und Lernklima zu schaffen, ist es wichtig, Abwehrmechanismen zu erkennen und zu verhindern. Ein offener und wertschätzender Umgang mit Kritik an Diskriminierung ist dabei die Basis. So kann Kritik an diskriminierendem Verhalten als hilfreiches Dialogangebot bewertet werden: Eine Person benennt einen Missstand, der verändert werden kann und muss. Eine solche Sichtweise führt nicht zu Abwehr, sondern zu Nachdenklichkeit, bestenfalls zu einer Entschuldigung und konstruktiven Veränderungen. Sensibilität für Diskriminierung und Handlungskompetenz in konkreten Fällen sind die zwei wesentlichen Aspekte einer gelebten Antidiskriminierungskultur.

Es gilt nicht „Kennst du eine*n, kennst du alle“.
Weil für die eine Person eine Bezeichnung gut ist, gilt das nicht für alle. Deshalb: Nachfragen, Hinweise ernst nehmen und umsetzen.

Tipp

Auch, wenn es unangenehm ist, es passieren Fehler. Wenn Sie auf diskriminierendes Verhalten aufmerksam gemacht wurden, nehmen Sie die Hinweise an. Bedenken Sie, dass die betroffene Person den Mut aufbringen muss, um diese Kritik direkt zu äußern. Nehmen Sie sich Zeit, ihr Verhalten zu reflektieren und unbewussten Vorurteilen auf die Spur zu kommen. Sehen Sie die Lernchancen, die sich aus dieser Rückmeldung für Sie ergeben. Entschuldigen Sie sich, auch wenn es nicht Ihre Absicht war, zu diskriminieren.

Tipp



STOPP
DISKRIMINIERUNG.
LEBE
VIELFALT.

4 MIT VIELFALT GEGEN AUSGRENZUNG – WEN BETRIFFT DISKRIMINIERUNG?

Nachfolgend werden die einzelnen Differenzmerkmale vorgestellt und ihre Relevanz im universitären Alltag dargelegt. So möchte diese Broschüre dazu beitragen, möglichst vielen Menschen an der Universität Kassel Impulse zu geben, eigene Erfahrungen, eigenes Denken und Handeln zu reflektieren und Möglichkeiten eröffnen, gemeinsam Lehr-, Lern- und Arbeitsräume möglichst diskriminierungsarm zu gestalten.

4.1 Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

„Geschlecht“ bzw. „Gender“ als Differenzmerkmal richtet den Blick auf Benachteiligungen von Personen bezogen auf deren Geschlechtszugehörigkeit. Diese Form der Diskriminierung wird auch Sexismus genannt. Menschen jeglichen Geschlechts dürfen weder im Beruf noch im Alltag aufgrund der Geschlechterzugehörigkeit benachteiligt werden. Antidiskriminierungsarbeit in Bezug auf Geschlecht findet an Hochschulen bereits vielfältig Berücksichtigung und ist seit vielen Jahren im Rahmen der Landesgleichstellungsgesetze (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz HGIG) an Hochschulen institutionalisiert. Das HGIG zielt auf die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen. Es gibt zahlreiche Studien, die die Leaky Pipeline, d. h. den Rückgang der Frauenanteile mit steigender Qualifizierungs- und Karriere-stufe in der Wissenschaft, analysieren. Im Bereich des Studiums gibt es eine ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf die Studien-fächer. In den MINT-Fächern und in beruflichen Feldern mit guten Verdienst- und Karriereoptionen sind Männer überrepräsentiert.

„Die Universität Kassel versteht sich als geschlechtergerechte, familiengerechte, offene, inklusive und interkulturelle Hochschule, die die Vielfalt ihrer Mitglieder als produktive Ressource begreift, Diskriminierung aufgrund persönlicher und sozialer Merkmale unterbindet und ein förderliches und motivierendes Arbeitsklima sowohl für die Beschäftigten als auch die Studierenden anstrebt. Sie steht für ein Menschen- und Gesellschaftsbild, das Vielfalt und Gleichstellung verbindet.“
(Präambel)

Seit 2018 ist es möglich, dass Personen in Deutschland nicht nur als weiblich, männlich oder ohne Geschlechtseintrag registriert werden, sondern auch unter dem Begriff „divers“. Grundlage für die Einführung dieser gesetzlichen Regelung war ein Verfassungsgerichtsurteil. In diesem hatte das Bundesverfassungsgericht klargestellt, dass das Diskriminierungsverbot aufgrund des Geschlechts alle Geschlechter betreffe. → Nicht-binäre Personen, welche durch ihre strukturelle Benachteiligung in der überwiegend binär verfassten Gesellschaft marginalisiert werden, sind somit aktiv in Gleichstellungsmaßnahmen einzubeziehen. Mit dem Urteil wurden die Rechte von → inter*, → trans* und nicht-binären Personen gestärkt. So ähneln sich viele Schwierigkeiten im Alltag von nicht-binären Personen und inter* und trans* Personen, die sich binär verorten. Maßnahmen zur Inklusivität der Hochschule in Bezug auf nicht-binäre Personen, sollten somit zugleich auf die Belange von inter* und trans* Personen ausgerichtet werden, die sich binär verorten. So ist auch der Eindruck zu vermeiden, dass alle trans* und inter* Personen eine → nicht-binäre Geschlechtsidentität haben.

Inter*, trans* und nicht-binäre Personen erleben an Hochschulen spezifische Benachteiligungen. So werden im Hochschulalltag beispielsweise Dokumente benötigt, die eine Person eindeutig ausweisen, z. B. für die Einschreibung, Bibliotheksnutzung oder das Beschäftigungsverhältnis. Die geschlechtliche Eintragung in amtlichen Dokumenten und das gelebte Geschlecht können jedoch auseinanderfallen, weil entsprechende Änderungen noch nicht vorgenommen wurden, oder nicht gewünscht sind.

Unter der Leitung von Prof. Dr. Elisabeth Tuidor und Verena Hucke (beide Fachgebiet Soziologie der Diversität) und gefördert im „Sonderfonds Strukturelle Chancengleichheit“ der Universität Kassel wurde das Juristische Kurzgutachten „Bedeutung der ‚Dritten Option‘ in der Universität“ von Dr. jur. Louis Kasten erstellt. Weiterführende Informationen finden Sie in dem Gutachten: www.uni-kassel.de/intranet/fileadmin/datas/intranet/gleichstellung/dokumente/Gutachten_3._Geschlechtsoption_UniK_2019.pdf

Tipp



Was bedeutet...

cis / cisgeschlechtlich: Bezeichnung von Menschen deren Geschlechtsidentität mit dem Geschlecht übereinstimmt, welches ihnen bei Geburt zugewiesen wurde.

dyadisch / endo / endogeschlechtlich: Bezeichnung von Menschen, die mit Geschlechtsmerkmalen geboren werden, die medizinisch als eindeutig „männlich“ oder „weiblich“ gelten. Dyadisch wird also als Bezeichnung für Personen verwendet die nicht inter* sind.

inter* / intergeschlechtlich: Bezeichnung von Personen, die mit Geschlechtsmerkmalen geboren werden, die medizinisch weder als eindeutig „männlich“ oder „weiblich“ gelten. Die Geschlechtsidentität intergeschlechtlicher Menschen kann, muss aber nicht, inter* sein. Intergeschlechtliche Menschen können auch eine weibliche, männliche oder andere Geschlechtsidentität haben.

nicht-binär / nonbinary / genderqueer / Enby: Bezeichnung, von Personen, die sich jenseits der binären Geschlechterordnung verorten. Nicht-binäre Personen sind also weder (nur) weiblich, noch (nur) männlich, sie können z. B. beides, oder dazwischen sein, oder ein anders Geschlecht haben. Enby ist ein Substantiv und beschreibt eine nichtbinäre Person, in Abgrenzung zu den Bezeichnungen „Mann“ und „Frau“.

trans* / transgender / transident: Gemeint sind alle, deren Geschlecht nicht oder nur teilweise dem Geschlecht entspricht, welches ihnen bei ihrer Geburt zugeordnet wurde.

Manche Personen verwenden auch die Bezeichnung transsexuell oder intersexuell. Diese Begriffe werden jedoch teilweise auch kritisiert, weil sie auch pathologisierend verwendet werden und die Endung „sexuell“ fälschlicherweise auf sexuelle Orientierung und nicht auf Geschlechtsidentität verweist.

Im alltäglichen Sprachgebrauch werden geschlechterspezifische Ausschlussmechanismen deutlich. Durch geschlechtsneutrale Formulierungen oder Asterisk (*) bzw. Gender Gap (⚭) kann sowohl in Schrift als auch Sprache (ausgesprochen durch ein kurzes Innehalten bzw. Stocken) Geschlechtervielfalt sichtbar gemacht werden. Die jeweils verwendeten Symbole dienen als Platzhalter und verweisen auf die Vielfältigkeit von Geschlechtsidentitäten.



Weitere Infos

- Frauen- und Gleichstellungsbüro Universität Kassel (2019): 30 Jahre Frauenbeauftragte. Gleichstellungsarbeit an der Gesamthochschule/ Universität Kassel: www.uni-kassel.de/hochschulverwaltung/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=533&token=34921328f9c9d6ada97f4a17ade9d7d42c4949c4
- Frauen- und Gleichstellungsbüro Universität Kassel (2019): Empfehlungen zur Anwendung genderreflektierter Sprache: <https://www.uni-kassel.de/hochschulverwaltung/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=373&token=7104a30ba9ad47e7fd35d84963065572f09f32c6>
- Universität Kassel (2019): „Bedeutung der ‚Dritten Option‘ in der Universität“: www.uni-kassel.de/intranet/fileadmin/datas/intranet/gleichstellung/dokumente/Gutachten_3_Geschlechtsoption_UniK_2019.pdf
- AG trans*emanzipatorische Hochschulpolitik: <http://ag-trans-hopo.org>
- Akademie der bildenden Künste Wien (2019): trans. inter*. nicht binär. Lehr- und Lernräume an der Hochschule geschlechterreflektiert gestalten: www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/frauenfoerderung-geschlechterforschung-diversitaet/non-binary-universities/non-binary-uni-accessible-300ppi.pdf

4.2 Diskriminierungsmerkmal: Sexuelle Orientierung

Die **Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierungen und sexualisierter Gewalt** verbietet Diskriminierungen in Bezug auf sexuelle Orientierung. Damit soll erreicht werden, dass Menschen an der Universität Kassel nicht genötigt werden, ihre Identität und Lebensweise zu verheimlichen, sondern diese frei ausdrücken können, ohne mit Benachteiligungen rechnen zu müssen. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hält fest, dass Menschen, die von der →heterosexuellen Norm abweichen, noch immer in allen Lebensbereichen Diskriminierung erfahren. Auch in der Hochschule und am Arbeitsplatz hat das oft schwere Folgen für die Betroffenen: Für viele stellt das →Coming Out eine große Hürde dar,



LGBTIQ+ – Was?!

LGBTIQ+ ist die internationale Abkürzung für „lesbisch, schwul (engl. gay), bisexuell, trans*, inter*, queer, asexuell (ace)“. Das Plus verdeutlicht, dass es außer den genannten Identitäten, noch weitere Formen von geschlechtlichen und sexuellen Identitäten gibt, die der queeren Community zugehörig sind. Auch wenn LGBTIQ+ Personen sehr unterschiedliche Diskriminierungserfahrungen machen, werden sie jedoch oft zusammen benannt (siehe auch Kapitel 4.1). Denn alle Identitäten in diesem Spektrum liegen abseits der gesellschaftlichen Norm, nach der es nur zwei Geschlechter gibt, die sich jeweils gegenseitig begehren.

Ace/ asexuell: Menschen, die sich zu niemandem sexuell hingezogen fühlen und/oder keinen Sex haben wollen, bezeichnen sich als asexuell. Asexualität ist ein Spektrum. Asexuelle Menschen können sich verlieben und Liebesbeziehungen eingehen.

Bisexuell: Bisexuelle Menschen verlieben sich in Frauen und Männer, bzw. fühlen sich zu mindestens zwei Geschlechtern sexuell hingezogen.

Heterosexuell: Die Vorsilbe „Hetero“ bedeutet „anders“. Ausgehend von einer binären Geschlechterordnung heißt Heterosexualität, ausschließlich das jeweils andere Geschlecht zu begehren. Heterosexuelle Männer fühlen sich demnach zu Frauen sexuell hingezogen; heterosexuelle Frauen fühlen sich zu Männern sexuell hingezogen.

Homosexuell: Die Vorsilbe „Homo“ bedeutet „gleich“. Homosexuelle Menschen fühlen sich zu Menschen ihres eigenen Geschlechts sexuell hingezogen. Homosexuelle Frauen bezeichnen sich oft als lesbisch und homosexuelle Männer als schwul.

Queer: Sammelbegriff für unterschiedlichste Geschlechts- und Begehrensidentitäten, welche von der heterosexuellen Norm abweichen. Queer kommt aus dem Englischen und bedeutet übersetzt „seltsam“, „unkonventionell“, „komisch“, aber auch „leicht verrückt“. Die Bezeichnung galt lange Zeit als Schimpfwort und wurde insbesondere von →Schwarzen trans* Personen als empowernde Selbstbezeichnung angeeignet.

Pansexuell: Als pansexuell bezeichnen sich Menschen, die sich zu mehr als zwei Geschlechtern sexuell hingezogen fühlen.

denn es gibt immer noch viele Vorurteile und Abwertungen gegenüber nicht-heterosexuellen Lebensweisen. Das →Coming Out gilt für viele Menschen als lebenslanger Prozess, in dem sie sich immer wieder mit Situationen konfrontiert sehen, in denen sie wegen ihrer sexuellen Identität subtile oder offene Ablehnung erfahren.

In den vergangenen Jahren hat eine antifeministische und queerfeindliche Mobilisierung zugenommen: So wird vermehrt vor einer angeblichen „Homosexualisierung der Gesellschaft“ oder einer „Frühsexualisierung“ von Kindern gewarnt. Wissenschaftler*innen die in den Bereichen der sexuellen Aufklärung und der Gender- und Diversity-Studies tätig sind, werden vermehrt solchen antifeministischen Angriffen ausgesetzt. Angriffe gegen die Gender- und Diversity-Studies sind ebenso als Angriffe auf die gesamte Universität als Organisation zu betrachten.



Weitere Infos

- Autonome Queer* Referat des AStA der Universität Kassel für alle, die sich unter queeren Identitätsvielfalt wiederfinden und verortet fühlen: <https://astqr-kassel.de>
 - Gunda-Werner-Institut (2017): „Gender raus! 12 Richtigstellungen zu Antifeminismus und Gender-Kritik“: www.gwi-boell.de/de/2017/07/04/gender-raus-12-richtigstellungen-zu-antifeminismus-und-gender-kritik
 - Queer Lexikon: Online Anlaufstelle und Lexikon zum Themenbereich LGBTQIA+: <https://queer-lexikon.net>
-

4.3 Diskriminierungsmerkmal: Familie und Care-Aufgaben

Zu definieren, was eine Familie ist, ist gar nicht so einfach. Deshalb gibt es auch viele Begriffe, die die verschiedenen Familienformen beschreiben: Ein-Eltern-Familien/Alleinerziehende, →heterosexuelle oder →homosexuelle Paare mit und ohne Kinder, →soziale Elternschaft, Verheiratete oder Unverheiratete, Patchworkfamilien, Pflegefamilien, Herkunftsfamilien oder Wahlfamilien. Im Laufe der Zeit hat sich nicht nur geändert, wer alles zu einer Familie dazu gehört, sondern auch, welche Bedeutung ihr zukommt. Nicht alle Formen sind gesetzlich gleichberechtigt, doch insbesondere Familien mit Kindern wird ein besonderer Schutzstatus zugesprochen. Aus diesem Grund hebt die **Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierungen und sexualisierter Gewalt** hervor, dass



„auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung wegen Schwangerschaft oder Elternschaft“ eine unmittelbare Benachteiligung vorliegt (§ 3 Absatz 1). So ist z. B. die Frage nach Schwangerschaft oder Familienplanung in Bewerbungsgesprächen unzulässig und muss somit nicht wahrheitsgetreu beantwortet werden. Aber auch bei der Pflege von Angehörigen kann es zu Situationen kommen, in denen eine Ungleichbehandlung als unmittelbare Benachteiligung gewertet werden kann. Beispielsweise sind Studierende mit Pflegeverantwortung oft darauf angewiesen, Seminare zu ganz bestimmten Zeiten zu besuchen. Die besondere Herausforderung, mit der sie sich neben ihrem Studium auseinandersetzen müssen, verlangt ihnen zusätzlichen Organisationsaufwand ab.

Was muss ich wann bedenken, wenn bei mir eine Schwangerschaft festgestellt wurde? Bei Fragen hierzu können Sie sich an den Family Welcome und Dual Career Service in der Stabsstelle Gleichstellung wenden.

Tipp



Weitere Infos

- Pflegeportal der Universität Kassel: www.uni-kassel.de/hochschulverwaltung/themen/gleichstellung-familie-und-diversity/family-welcome-und-dual-career-service/pflegeportal
- Universität Kassel (2016): Handreichung zum Nachteilsausgleich: www.uni-kassel.de/intranet/fileadmin/datas/intranet/gleichstellung/hinweise_nachteilsausgleich.pdf
- Fachstelle Kinderwelten: Beratung und Fortbildung zum Ansatz der Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung; Buch- und Spieletipps für Kinder: <https://situationsansatz.de/fachstelle-kinderwelten>
- Madubuko, Nkechi (2016): Empowerment als Erziehungsaufgabe. Praktisches Wissen für den Umgang mit Rassismuserfahrungen, Münster: Unrast Verlag.
- Regenbogenfamilien e.V (2018): Regenbogenfamilien in Brandenburg stärken: <https://berlin.lsvd.de/wp-content/uploads/2018/01/Regenbogenfamilien-BB-staerken.pdf>



Nachteilsausgleich

Gemäß § 20 Abs. 3 des Hessischen Hochschulgesetzes (HHG) und § 11 der Allgemeinen Bestimmungen für Fachprüfungsordnungen mit den Abschlüssen Bachelor und Master (AB Bachelor/Master) kann es bestimmten Studierenden gestattet werden, Prüfungsleistungen unter angepassten Prüfungsbedingungen abzulegen.

Mit diesem Nachteilsausgleich soll sichergestellt werden, dass Studierende ungeachtet ihrer erschwerenden Sondersituation die gleichen Chancen haben, eine Prüfung erfolgreich zu bestehen, wie alle anderen Studierenden.

Studierende haben ein Recht auf Nachteilsausgleich

- bei schwerer oder chronischer Krankheit oder einer Behinderung i. S. v. § 2 Abs. 1 SGB IX,
- bei Erkrankungen von betreuungsbedürftigen Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen,
- während Mutterschutz und Elternzeit.

Darüber hinaus kann im Einzelfall ein Nachteilsausgleich auch dann gewährt werden, wenn für ein allgemein betreuungsbedürftiges Kind nachweisbar keine andere Betreuungsmöglichkeit zur Verfügung steht. Die Fachprüfungsordnungen können zudem für solche Studierende in besonderen Lebenssituationen für Auslandsaufenthalte, Praktika oder vergleichbare Veranstaltungen alternative Formen der Leistungserbringung vorsehen.

Ein Nachteilsausgleich kann nur auf Antrag der*des betroffenen Studierenden gewährt werden. Der Antrag ist schriftlich beim zuständigen Prüfungsausschuss zu stellen. Dabei sollte der Antrag so früh wie möglich, spätestens jedoch mit Anmeldung zur Prüfung gestellt werden. Die jeweiligen Formulare zur Beantragung des Nachteilsausgleiches finden Sie auf den Seiten des Family Welcome Service oder der Servicestelle Studium und Behinderung.

Der Nachteilsausgleich ist nicht zu verwechseln mit der Möglichkeit zu einem →bevorzugten Einwahlverfahren für Studierende mit eingeschränkter zeitlicher Flexibilität aufgrund von Behinderung, chronischen Krankheiten oder Pflegeverantwortung in teilnehmenden Fachbereichen. Die jeweiligen Antragsformulare für das →bevorzugte Einwahlverfahren finden Sie auf den Homepages der teilnehmenden Fachbereiche.



4.4 Diskriminierungsmerkmal: Soziale Herkunft

Das Differenzmerkmal „soziale Herkunft“ beschreibt das Phänomen der Benachteiligung aufgrund der Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Klasse. Als Klassen können nach dem Sozialtheoretiker Pierre Bourdieu soziale Räume bezeichnet werden, die sich primär durch die unterschiedliche Verfügbarkeit der Ressourcen ökonomisches Kapital (Geld), kulturelles Kapital (Bildung), soziales Kapital (interpersonale Netzwerke, Beziehungen) unterscheiden. Die soziale Herkunft kann dabei z. B. über den Beruf, den Bildungsgrad, den Geschmack, das Gehalt, die Hobbys, den Dialekt, etc. definiert werden. Nicht zuletzt die Veröffentlichungen der PISA-Studien zeigen, dass der Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und Bildungserfolg in Deutschland besonders stark ist. Institutionelle Barrieren im Vorfeld des Studiums ergeben sich aus dieser frühen, sozialen Selektion im Bildungssystem, aber auch durch die Selektion im Bereich des Hochschulzugangs durch Mechanismen wie Numerus Clausus oder Hochschuleingangsgespräche. So ist die Bildungsbeteiligungsquote von Arbeiter*innenkindern an deutschen Hochschulen deutlich geringer, als die von Angestelltenkindern, Kindern von Selbstständigen und Kindern von Beamt*innen. Je höher der Hochschulabschluss desto geringer ist der Anteil der Studierenden aus Arbeiter*innenfamilien³. Zudem erschwert die Sicherung des Lebensunterhalts von Studierenden aus einkommensschwächeren Elternhäusern den Studienalltag. Immerhin 63 Prozent der Studierenden der Universität Kassel gaben bei der 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerkes an, arbeiten zu müssen, um den Lebensunterhalt zu bestreiten. Dabei gehen 57 Prozent der Studierenden davon aus, dass sich ihr Studium wegen ihrer zusätzlichen Erwerbstätigkeit verlängern werde. Diese Zahl liegt deutlich höher als im Bundes- oder Landesvergleich (bundesweit 41 Prozent und hessenweit 48 Prozent). Darüber hinaus geben 59 Prozent der befragten Studierenden an der Universität Kassel an, dass sie wegen der erwarteten finanziellen Mehrbelastung auf einen Auslandsaufenthalt verzichten (bundesweit 48 Prozent und hessenweit 50 Prozent)⁴.

³ Vgl. BMBF (2017): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016 – 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks, S. 26ff.

⁴ Vgl. Studentenwerk Kassel (2018): Genau hinsehen. Ergebnisse der 21. DSW-Sozialerhebung für den Bereich des Studentenwerks Kassel, S.5ff.



Weitere Infos

- Westphal, Manuela/ Kämpfe, Karin (2017): Migration, Bildungsaufstieg und Männlichkeit Passungsdynamiken zwischen Familie, Schule, Peers und Hochschule: www.uni-kassel.de/upress/online/OpenAccess/978-3-7376-0354-6.OpenAccess.pdf
 - Abou, Tanja (2017): Klassismus. Oder: Was meine ich eigentlich, wenn ich von Klassismus spreche? Eine Annäherung: www.vielfalt-mediathek.de/mediathek/6268/klassismus-oder-was-meine-ich-eigentlich-wenn-ich-von-klassismus-spreche-eine-an.html
 - ArbeiterKind: Initiative für alle, die als Erste in ihrer Familie studieren: www.arbeiterkind.de/
 - Class matters: Online magazine on classism: www.classmatters.org (english)
 - Kemper, Andreas/ Weinbach, Heike (2009): Klassismus, Eine Einführung, Münster: Unrast Verlag.
-

4.5 Diskriminierungsmerkmal: Ethnische Herkunft

Bei Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft handelt es sich um Diskriminierungen, welche auf die Zugehörigkeit von Menschen zu einer bestimmten Volksgruppe abzielen. Bei einer rassistischen oder ethnisch begründeten Ungleichbehandlung werden einer Person auf Grund von äußeren Merkmalen wie Hautfarbe, Sprache oder Namen negative persönliche Eigenschaften zugeordnet oder der Zugang zu materiellen oder symbolischen Ressourcen versagt. Diese werden als hinreichende Begründung für Diskriminierungen und der damit verbundenen (Re)Produktion sozial konstruierter Unterschiede instrumentalisiert. Im Alltag wird Rassismus häufig als Ausnahme begriffen oder mit Rechtsextremismus und absichtsvoll handelnden Einzeltäter*innen verbunden. Als Diskriminierungsform wirkt Rassismus jedoch auf allen gesellschaftlichen Ebenen. Dadurch beeinflusst Rassismus die Erfahrungen von →Schwarzen Menschen, →People of Color und Menschen mit Migrationsgeschichte durch Ausgrenzung und Benachteiligung. Aber auch die Lebensrealitäten von →weißen Menschen werden durch Einschlüsse und Bevorzugung beeinflusst, weil diese sich und ihre Herkunft nicht erklären oder rechtfertigen müssen und sich als „normal“ verstehen dürfen. Im Kontext von Hochschulen und Bildung werden oft das in Deutschland vorherrschende dreigliedrige Schulsystem und die damit einhergehenden (→intersektionalen) Ausschlussmechanismen kritisiert.

Für die Universität bedeutet dieser Befund insbesondere, dass (unterrepräsentierte) Schwarze Menschen, People of Color oder auch Menschen mit Migrationsgeschichte für die Hochschule zu gewinnen sind und Menschen mit Rassismuserfahrung vor benachteiligenden hochschulinternen Regelungen und Vorurteilen von Kommiliton*innen und Kolleg*innen zu bewahren sind. Als beispielhaft für solche Benachteiligungen können die Nicht-Anerkennung von Mehrsprachigkeit im Hochschulzugang oder die Unterstellung schlechter Deutschkenntnisse genannt werden. Auch wird aus postkolonialer Perspektive die fehlende Beachtung von wissenschaftlichen Arbeiten migrantischer und Schwarzer Wissenschaftler*innen oder Wissenschaftler*innen of Color in der Lehre und ein weiß geprägter Wissenskanon kritisiert. Diese Herausforderungen beschränken sich nicht auf die Studierenden, sondern gelten ebenso für Promovierende sowie für das wissenschaftliche wie nicht-wissenschaftliche Personal.

Mit der Frage „Wo kommst du her? Also wo kommst du wirklich her?“ wird impliziert, dass das Gegenüber anders ist und eigentlich nicht hierher gehört (siehe →Othering). Wenn Sie Rassismus im Hochschulalltag erkennen, ist es wichtig, ihn beim Namen zu nennen und entgegenzuwirken.

Tipp



Weitere Infos

- Hasters, Alice (2019): Was weiße Menschen nicht über Rassismus hören wollen, aber wissen sollten. München: Hanser Verlag.
 - Amadeu Antonio Stiftung: Was ist Rassismus? www.amadeu-antonio-stiftung.de/rassismus/was-ist-rassismus
 - AntiDiskriminierungsBüro (ADB) Köln (2013): Sprache schafft Wirklichkeit. Glossar und Checkliste zum Leitfaden für einen rassismuskritischen Sprachgebrauch: www.oegg.de/wp-content/uploads/2019/12/Glossar_web.pdf
 - Heitzmann, Daniela/ Houda, Kathrin (Hrsg.) (2020): Rassismus an Hochschulen: Analyse, Kritik, Intervention. Weinheim: Beltz Juventa.
 - Ogette, Tupoka (2019): exit RACISM. Rassismuskritisch denken lernen. Münster: Unrast Verlag.
-

4.6 Diskriminierungsmerkmal: Religion und Weltanschauung

Die Merkmale „Religion“ und „Weltanschauung“ werden in der **Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierungen und sexualisierter Gewalt an der Universität Kassel** gemeinsam benannt. Beide Begriffe beziehen sich auf individuelle Annahmen oder Gewissheiten hinsichtlich des Ursprungs und Ziels menschlichen Lebens und der damit verbundenen normativen Grundsätze ihres Zusammenlebens. Diskriminierungen aufgrund eines Merkmals lassen sich oft nicht trennen von Diskriminierungen aufgrund eines anderen Merkmals. Im Bereich „Religion und Weltanschauung“ kommt es häufig zu Überschneidungen mit Benachteiligungen aufgrund der „ethnischen Herkunft“, wenn beispielsweise die Betroffenen aus Herkunftsländern stammen, in denen eine bestimmte Religion hauptsächlich praktiziert wird. Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft und von Religion bzw. Weltanschauung stehen auch historisch in einem direkten Zusammenhang. So bilden sowohl im Antisemitismus als auch in der Islamfeindlichkeit Unterschiede, die →kulturalisiert und biologisch begründet werden, die Basis.

In der Nora-Platiel Str. 1, Raum 0210 steht ein Raum der Stille allen Studierenden und Mitarbeitenden offen. Er ist ein Ort der inneren Sammlung und der Ruhe, an dem es möglich ist, inne zu halten, zu meditieren oder zu beten. Voraussetzung für die Nutzung ist der Respekt vor dem Glauben, den Gefühlen und den Anschauungen anderer. Dieser Respekt beruht auf Toleranz gegenüber Andersdenkenden und der Anerkennung eines religiösen und weltanschaulichen Pluralismus.



Im Raum der Stille finden zu bestimmten Zeiten auch Veranstaltungen statt, die dem interreligiösen Dialog dienen.



Kulturalisierung: Unter Kulturalisierung wird die Praxis verstanden, Kultur als zentrale Erklärung für (individuelle) Handlungen, Einstellungen, Verhaltensweisen, Konflikte oder Ausdrucksweisen zu verstehen. Oft wird dabei der Kulturbegriff mit dem der ethnischen Herkunft verknüpft (→ethnisieren). Dadurch werden Menschen nicht in ihrer Vielfältigkeit wahrgenommen, sondern ausschließlich auf eine kulturelle Zugehörigkeit reduziert. Durch Kulturalisierungen wird die Polarisierung der Gesellschaft in Zugehörige („Wir“) und Nicht-Zugehörige („Die Anderen“) verstärkt und Vorurteile (re)produziert.

Othering: Als Othering werden Handlungen bezeichnet, die die Konstruktion eines „Anderen“ als komplementären Gegenpart und in binärer Opposition zu einem „Wir“ verfestigen. So wird mit Hilfe der Beschreibung der „Anderen“ eine Feststellung über das Selbstverständnis als „Wir“ getroffen. Das Eigene bzw. „Normale“ lässt sich mitunter aus dem Selbst heraus sehr viel schwerer fassen. Durch die Zuschreibung als das „Andere“ werden Gruppen ausgegrenzt.



Weitere Infos

- Universität Kassel (2020): Religion – Informationen des Welcome Centre: www.uni-kassel.de/uni/international/nach-kassel-kommen/welcome-centre/leben-in-deutschland/religion
 - Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017): Religiöse Vielfalt am Arbeitsplatz – Grundlagen und Praxisbeispiele: www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/Literatur_Religi_Weltan/Religioese_Vielfalt_am_Arbeitsplatz.html?nn=7702818
-



4.7 Diskriminierungsmerkmal: Behinderung oder Erkrankung

Menschen, denen körperliche und/oder geistige Behinderungen und/oder Einschränkungen zugeschrieben werden, erfahren Diskriminierung auf verschiedenen gesellschaftlichen Ebenen. Dabei kann die Beurteilung Einzelner hinsichtlich ihrer körperlichen, geistigen und psychischen Fähigkeiten und Funktionen als „Ableismus“ bezeichnet werden. Der Schutzbereich der **Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierungen und sexualisierter Gewalt an der Universität Kassel** bezieht sich auf alle Formen von Behinderung, also Behinderungen aufgrund von körperlichen, geistigen, sinnesbezogenen, sprachlichen, psychischen oder lernbezogenen Fähigkeiten. Unter Diskriminierung aufgrund von Behinderung oder Erkrankung können unterschiedliche Benachteiligungen an Hochschulen gefasst werden: Wenn beispielsweise Prüfungen, Weiterbildungen oder Beratungen in einer Räumlichkeit stattfinden, zu denen bestimmte Personengruppen keine Zugangsmöglichkeit haben oder Lernmaterialien nicht barrierearm gestaltet sind.

Die Barrierefreiheit von Websites ist zwar gesetzliche Vorgabe, jedoch nicht immer leicht umsetzbar. Nutzen Sie die Tipps und die Linksammlung des ITS der Universität Kassel (Siehe „Weitere Infos“).



Auch entstehen Benachteiligungen beim Hochschulzugang und bei der Einstellung von Mitarbeitenden, wenn die Auswahlverfahren der Hochschulen Kriterien heranziehen, welche besondere Mobilität, berufliche Erfahrungen oder praktische Tätigkeiten im Vorfeld des Studiums oder der Tätigkeit voraussetzen. Kurzfristige Wohnortswechsel sind oftmals für Menschen mit Beeinträchtigung nicht möglich. Auch sind Menschen mit Beeinträchtigungen auf dem Arbeitsmarkt gegenüber →ableisierten Personen unterrepräsentiert und haben geringere Aussichten auf Praktika oder Auslandsaufenthalte. Aus der bundesweiten Erhebung des Deutschen Studentenwerks „beeinträchtigt studieren“ wird insbesondere ersichtlich, dass sich Studierende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen beim Studienzugang, im Studium und bezüglich der Studienfinanzierung mit Schwierigkeiten konfrontiert sehen⁵. Auch geht aus der Studie hervor, dass auf Seiten der Studierenden gleichzeitig wenig

⁵ Vgl. DSW; DZWH; IHS (2016): best2. beeinträchtigt studieren, S. 6ff.

Wissen in Bezug auf bestehende Unterstützungsangebote und Rechte – wie beispielsweise Ruheräume oder das Instrument des →Nachteilsausgleichs oder des →bevorzugten Einwahlverfahrens – besteht. In der Studie werden als häufigste Gründe für die Nicht-Inanspruchnahme von Beratungsangeboten der Glaube, nicht zur Zielgruppe zu gehören (36%), die Überzeugung, dass die Beratung nicht von Nutzen ist (35%) sowie der Wunsch, die Beeinträchtigung nicht preiszugeben (32%), genannt⁶.

Das Zwei-Sinne-Prinzip ist ein Grundsatz, welcher die barrierearme Gestaltung von Gebäuden, Einrichtungen und Informationssystemen ermöglicht. Nach dem Zwei-Sinne-Prinzip müssen mindestens zwei der drei Sinne „Hören, Sehen und Tasten“ angesprochen werden. Die Informationsaufnahme über zwei Sinne ermöglicht somit den Zugang für eine größere Anzahl von Personen.



Weitere Infos

- Servicestelle zur barrierefreien Aufbereitung von Lehrmaterialien Universität Kassel (2015): Leitfaden zur Erstellung barrierearmer Dokumente – Langfassung www.uni-kassel.de/themen/fileadmin/datas/themen/Literaturumsetzung/Leitfaden_1315_Homepage_3.pdf
- Barrierefreiheit im Web – Informationen des ITS der Universität Kassel: www.uni-kassel.de/its-handbuch/web-dienste/webauftritte-mit-typo3/barrierefreiheit.html
- Psychologische Beratungsstelle des Studierendenwerk Kassel – Angebot für Studierende und Angehörige der Universität Kassel: <https://www.studierendenwerk-kassel.de/pbs/>
- Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V. (2018): Ableismus erkennen und begegnen. Strategien zur Stärkung von Selbsthilfepotenzialen: www.isl-ev.de/attachments/article/1687/ISL-Able-Ismus_Brosch%C3%BCre.pdf
- Leidmedien: Begriffe über Behinderung von A bis Z: <https://leidmedien.de/begriffe>



⁶ Vgl. ebd., S. 264.

4.8 Diskriminierungsmerkmal: Alter

Das Diskriminierungsmerkmal Alter geht grundsätzlich auf die Benachteiligung von Personen aufgrund ihres (wahrgenommenen) Alters zurück. Altersdiskriminierung wird vielfach auch unter dem Begriff „Ageism“ (von englisch age = Alter) diskutiert. Im Universitätskontext kann Alter als Differenzmerkmal alle Hochschulmitglieder bzw. alle Bereiche betreffen. Im Blickfeld der Beschäftigten stehen neben Fragen von Ruhestands- bzw. Renteneintrittsregelungen, altersbezogene Aspekte durch Berufungs-, Einstellungs- und Verbeamtungsgrenzen oder Altersgrenzen für die Möglichkeit der Partizipation an Stipendien, Förderungen oder Weiterbildungen. Jüngere können ebenso von Altersdiskriminierung betroffen sein wie Ältere. Dabei sind Altersgrenzen durch das AGG nur dann rechtlich, wenn sie objektiv, angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt sind. Bezogen auf die Altersheterogenität bei Studierenden sind ungleiche Start und Studienbedingungen festzuhalten. Laut Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks verringert sich mit steigendem Alter die Anzahl derer, die eigenen Angaben zufolge eine gesicherte Studienfinanzierung aufweisen. Ältere Studierende sind damit häufiger von Erwerbstätigkeit abhängig als jüngere Studierende. Auch werden Themen wie die Vereinbarkeit von Studium und Sorengarbeit relevanter. Je älter Studierende sind, desto höher ist oftmals die zeitliche Gesamtbelastung, was wiederum zur Verringerung der für das Studium investierten Zeit führt.



Weitere Infos

- Amadeu Antonio Stiftung (2019): Altersdiskriminierung. Ein Flyer zur Erklärung der Diskriminierungsform: www.amadeu-antonio-stiftung.de/wp-content/uploads/2019/01/Flyer_GMF_Alter.pdf
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019): Fair in den Job! – Leitfaden für diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren: www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/Fair_in_den_Job.html

Sie wollen das Bewerbungsverfahren in Ihrer Abteilung, in Ihrer Einrichtung oder in Ihrem Fachbereich diskriminierungsfrei gestalten? Vorgesetzte stehen bei der Ausgestaltung eines qualitätsvollen Auswahlverfahrens vor vielen Herausforderungen:

Seien es gesetzliche Vorgaben bei der Ausschreibung und der Auswahl für das Bewerbungsgespräch als auch beim Vorstellungsgespräch. Ganz nebenbei bietet das Einstellungsverfahren auch die Möglichkeit, die Universität bewusst vielfältiger aufzustellen und qualifizierte Beschäftigte zu gewinnen. Nutzen Sie den Leitfaden für diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Siehe „Weitere Infos“) für Ihre Abteilung, Ihre Einrichtung oder Ihren Fachbereich.



4.9 Diskriminierungsmerkmal: Aussehen

Die Abwertung aufgrund von Aussehen nennt man „Lookismus“ (von englisch look = Aussehen). Auf der Basis von Körpermerkmalen, Geschmack oder Kleidung, die als positiv oder negativ bewertet werden, werden folglich auch Individuen auf- oder abgewertet. Wie verschiedene Studien belegen, hat Lookismus deutliche Folgen in der Arbeitswelt. Dabei gibt es viele Richtungen für Abwertungen aufgrund von Äußerlichkeiten: Nicht nur die Abwertung von Menschen, die nicht den gängigen Schönheitsnormen entsprechen, sondern ebenso die Vorstellung, attraktive Frauen seien weniger intelligent, gehören dazu. Lookismus ist dabei eng mit anderen Diskriminierungsformen verknüpft: In Verbindung mit Rassismus, Klassismus oder Diskriminierung aufgrund des Alters, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung oder wegen körperlicher Beeinträchtigungen treten Mechanismen der Hierarchisierung wegen des Aussehens von Individuen auf.



Weitere Infos

- Schmid, Lea/ Diamond, Darla/ Pflaster, Petra (2017): Lookismus. Normierte Körper – Diskriminierende Mechanismen – (Self-)Empowerment. Münster: Unrast Verlag.





Im Notfall:

Notruf Polizei: **110**

Für Notfälle auf dem Hochschulgelände:

0561 804 2222

Service Desk für sonstige Angelegenheiten:

0561 804 7777

Auf dem Uni-Gelände am Holländischen Platz befinden sich Notrufsäulen. Diese sind mit dem Wachdienst der Universität Kassel verbunden, damit im Notfall Kontakt aufgenommen und Hilfe geleistet werden kann. Die Säulen blinken, wenn die Notfalltaste gedrückt wird, sodass auf den Gefahrenbereich optisch eine erhöhte Aufmerksamkeit gelenkt wird.

STOPP
DISKRIMINIERUNG.
LEBE
VIELFALT.

5 WAS KANN ICH TUN, WENN ICH DISKRIMINIERUNG BEOBACHTE?

Alle Universitätsangehörigen sind mitverantwortlich in der Universität Kassel einen sicheren, diskriminierungsfreien Studien-, Lehr- und Arbeitsort zu schaffen. Hierzu fördert die Universität eine Kultur des Hinsehens und Benennens und fordert alle Mitglieder und Angehörigen auf, Verantwortung für sich und andere zu übernehmen. Insbesondere Personen mit Lehr-, Leitungs- oder Ausbildungsfunktion sind in ihrem Arbeits- bzw. Studienbereich verantwortlich für ein respektvolles Miteinander. Hierfür ist es wichtig, eine grundlegende Aufmerksamkeit für diskriminierendes oder belästigendes Verhalten zu haben.

Wenn Sie Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing beobachten, gibt es verschiedene Möglichkeiten, die betroffene Person zu unterstützen:



Tipp

- Greifen sie direkt in das Geschehen ein und bieten Sie der betroffenen Person Ihre Unterstützung an.
 - Sprechen Sie Menschen in unmittelbarer Umgebung an und bitten Sie diese um Unterstützung (z. B. Personen mit Lehr-, Leitungs- oder Ausbildungsfunktion).
 - Bei unklaren oder bedrohlichen Situationen rufen Sie den Wachdienst der Universität oder die Polizei. Es ist hilfreich Notrufnummern im Mobil- und Diensttelefon einzuprogrammieren.
 - Stellen Sie sich als Zeug*in zur Verfügung. Weil wichtige Details schnell in Vergessenheit geraten, fertigen Sie zeitnah ein Gedächtnisprotokoll an.
 - Weisen Sie die betroffene Person auf die Beratungsstellen und Ansprechstellen hin.
 - Bieten Sie Begleitung an, wenn die betroffene Person Rat sucht.
 - Gehen Sie vertraulich mit dem Wissen über das Geschehen um und gehen Sie alle Schritte ausschließlich im Einvernehmen mit der betroffenen Person.
-



STOPP
DISKRIMINIERUNG.
LEBE
VIELFALT.

6 WAS KANN ICH TUN, WENN ICH DISKRIMINIERUNG ERLEBE?

Alle Angehörigen der Universität haben ein Recht darauf, nicht diskriminiert zu werden. Die **Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierungen und sexualisierter Gewalt an der Universität Kassel** möchte Betroffene ermutigen, Diskriminierungen und Gewalt nicht hinzunehmen, sondern ihre Ablehnung unmissverständlich deutlich zu machen und sich aktiv dagegen zu wehren.

Folgende Handlungsmöglichkeiten haben Sie, wenn Sie selbst von Diskriminierung, sexualisierter Gewalt oder Belästigung betroffen sind:

Diskriminierung ansprechen

Nehmen Sie Ihre Gefühle ernst und reagieren Sie entschlossen. Machen Sie der Person klar, dass Sie sich diskriminiert, belästigt oder gemobbt fühlen.

Unterstützung / Zeugen suchen

Alle Personen mit Lehr-, Leitungs- oder Ausbildungsfunktion sind in ihrem Arbeits- bzw. Studienbereich verantwortlich ein respektvolles und wertschätzendes Miteinander herzustellen. Sie stehen Ihnen als direkte Ansprechpartner*innen zur Verfügung. Kommiliton*innen, Kolleg*innen können Sie unterstützen oder zu Gesprächen begleiten, wenn Sie sich unsicher fühlen.



Gedächtnisprotokoll

Wichtige Informationen können schnell in Vergessenheit geraten. Notieren Sie sich zeitnah wesentliche Informationen zum Geschehen.

Ein gutes Gedächtnisprotokoll hilft Ihnen dabei, wenn Sie sich gegen Diskriminierung wehren möchten. Fertigen Sie es möglichst zeitnah an und halten Sie folgende Informationen fest:

Tipp

- Wo und wann ist der Vorfall passiert?
 - Wer waren die Beteiligten?
 - Was ist geschehen? Versuchen Sie so genau wie möglich und in zeitlicher Reihenfolge den Vorfall zu schildern. Notieren Sie wichtige Aussagen und andere wesentliche Handlungen.
 - Warum fühlten Sie sich diskriminiert (z. B. wegen Ihrer Herkunft oder Ihrer Religion)?
 - Gibt es Personen, die die Situation bezeugen können? Fragen Sie die Personen nach ihren Namen und Kontaktdaten (Telefonnummer oder Adresse). Und bitten Sie die Person, ebenfalls ein Gedächtnisprotokoll anzufertigen.
 - Gibt es Beweise oder Indizien? Haben Sie etwas Schriftliches (z. B. eine E-Mail, eine Bemerkung auf einem Zettel), das Ihre Diskriminierungserfahrung zeigt? Bewahren Sie solche Dinge gut auf.
-

Selbstfürsorge

Sprechen Sie mit Menschen in Ihrem Umfeld, die Sie verstehen und denen Sie sich anvertrauen können. Es kann hilfreich sein, Gefühle in Worte zu fassen, Erfahrungen zu teilen und Zuspruch zu erhalten. Negative Gefühle können zum Beispiel durch Musik hören, Spazieren gehen, schreien, Tagebuch schreiben, Gedichte schreiben, singen, malen, reden, Sport machen, zu einer Selbsthilfegruppe gehen etc. kanalisiert werden.

Beratungsangebot (siehe Kapitel 8.1)

Verschiedene Beratungsstellen innerhalb und außerhalb der Universität Kassel bieten Beratungen an, die Sie in Anspruch nehmen können. Bei Bedarf finden diese anonym und in Begleitung von Vertrauenspersonen statt.

Beschwerdeverfahren (siehe Kapitel 8.2)

Um eine formelle Beschwerde einzureichen, können Sie sich an die Beschwerdestellen der Universität wenden (Beschwerdestelle für Studierende, AGG-Beschwerdestelle für Bedienstete).





STOPP
DISKRIMINIERUNG.
LEBE
VIELFALT.

7 WAS KANN ICH TUN, WENN ICH MICH DISKRIMINIEREND VERHALTEN HABE?

Diskriminierung, ob auf persönlicher oder struktureller Ebene, geschieht immer vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Machtverhältnisse. Die Kehrseite von Diskriminierung sind → Privilegien. Durch die Zugehörigkeit zu einer privilegierten Gruppe erleben Menschen einen einfacheren Zugang zum gesellschaftlichen Leben und erfahren weniger Diskriminierung und Ausgrenzung. Privilegien sind oft unsichtbar und werden von denen, die sie besitzen, nicht bemerkt. Ebenso geschehen Diskriminierungen oft auch unbewusst und unbemerkt durch die diskriminierende Person. Sie sind keine Randphänomene, sondern werden oft gestützt durch Traditionen, den vorherrschenden Normen oder Sprache.

Wenn diskriminierendes Verhalten angesprochen wird, kommt es deshalb oft zu Abwehrreaktionen. Die Diskriminierung war vielleicht gar nicht bewusst und beabsichtigt oder die Kritik oder Forderung wird nicht verstanden und als unwichtig abgetan. Entscheidend für Diskriminierung ist jedoch nicht das Motiv, sondern das Ergebnis. In solchen Momenten hilft es, Kritik an diskriminierendem Verhalten und diskriminierender Praxis nicht als Angriff zu werten, sondern als hilfreiches Dialogangebot. Die betroffene Person hat den Mut aufgebracht, diese Kritik direkt zu äußern. Oft braucht die diskriminierende Person Zeit, um das eigene Verhalten zu reflektieren. Alle stehen somit vor der Aufgabe, ein diskriminierungsfreies Umfeld zu schaffen, in dem sich alle Menschen wohlfühlen können. Eine solche Sichtweise führt nicht zu Abwehr, sondern zu Nachdenklichkeit und konstruktiven Veränderungen. Ein konstruktiver Umgang kann durch das Bewusstsein geschaffen werden, dass die eigenen Handlungen und die eigene Sprache diskriminierend sein

können. Durch die respektvolle Annahme von Kritik und durch eine Entschuldigung kann ein Arbeits- und Lernklima geschaffen werden, in dem sensibel auf Diskriminierung reagiert wird. Hilfreich für solch einen Blick kann die Auseinandersetzung mit den eigenen Privilegien sein. Hierfür können auch die Schulungsangebote der Universität genutzt werden. Ob und inwieweit man selbst privilegiert ist, ist abhängig von den eigenen Gruppenzugehörigkeiten, die auch im Sinne eines →intersektionalen Ansatzes Mehrfachprivilegierungen nach sich ziehen können.

Reflexionsfragen zu Privilegien und Diskriminierungserfahrung



Tip

- In Bezug auf welche Differenzkategorien sind Sie privilegiert?
In Bezug auf welche Differenzkategorien erfahren Sie Diskriminierung?
 - Gelten Ihre Privilegien oder Benachteiligungserfahrungen in allen Bereichen Ihres Alltags? Gibt es bestimmte Umfelder, in denen Sie Diskriminierungserfahrungen nicht (so stark) erfahren?
 - Welche Privilegien erfahren Sie im Bereich Ihrer Arbeit/ Ihres Studiums?
Gibt es Dinge, die Sie Aufgrund Ihrer Privilegierung nicht so gut wahrnehmen? Wie können Sie sich für Diskriminierung sensibilisieren?
 - Wie erleben Sie Diskriminierung? Welche Gefühle sind damit verbunden?
Haben Sie eigene Strategien im Umgang entwickelt?
 - Wurden Sie schon mal darauf angesprochen, dass Sie sich diskriminierend verhalten haben? Wie haben Sie reagiert? Konnten Sie die Kritik annehmen und haben Sie sich entschuldigt?
-



8 WELCHE LÖSUNGEN BIETET DIE UNIVERSITÄT KASSEL IM FALL VON DISKRIMINIERUNG?

8.1 Beratung

Betroffene von Diskriminierung, sexualisierter Gewalt oder Belästigung müssen mit dem Geschehenen nicht allein bleiben, genauso wenig Menschen, die Diskriminierung beobachten, und nicht wissen, wie sie sich verhalten sollen. Aus diesem Grund werden alle Angehörigen der Universität Kassel mit der **Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierungen und sexualisierter Gewalt an der Universität Kassel** ermutigt, sich aktiv gegen sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt einzusetzen und zu wehren. Sie haben das Recht, sich an eine zuständige Stelle der Universität zu wenden, um Hilfe zu erhalten. Aufgabe der angerufenen Ansprechpartner*innen ist es, den von Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt Betroffenen eine Möglichkeit zur Aussprache und Beratung anzubieten, sie über ihre Rechte und mögliche Handlungsoptionen zu informieren sowie – wenn gewünscht – geeignete Maßnahmen vorzuschlagen, um die betroffene Person vor weiterem Fehlverhalten zu schützen. Die beratenden Personen unterliegen der Amtsverschwiegenheit, von der sie nur durch die Betroffenen entbunden werden können. Im Rahmen der Beratung haben die Ratsuchenden das Recht auf Anonymität. Um den Schutz der Ratsuchenden zu wahren, muss im Rahmen der Beratung darauf geachtet werden, dass keine persönlichen und beruflichen Nachteile entstehen. Aus diesem Grund müssen auch alle Schritte im Einvernehmen mit den Betroffenen und den von ihnen beauftragten Vertrauenspersonen erfolgen. Die Beratungsstellen können im Einverständnis mit den Betroffenen auf eine gütliche Einigung zwischen den Parteien hinwirken, es sei denn, dies erscheint infolge des Einzelfalls nicht angebracht oder ist aufgrund der Schwere des Vorwurfs nicht angezeigt.

Bei den hier genannten Ansprechstellen und Interessenvertretungen erhalten Sie Beratung, Unterstützung und Informationen.



Hochschulinterne Ansprech- und Verweisstellen

FÜR BESCHÄFTIGTE

- Personalrat
- Schwerbehindertenvertretung
- Frauen und Gleichstellungsbeauftragte
- Stabsstelle Gleichstellung
- Family Welcome Service
- Psychologische Beratungsstelle des Studierendenwerks
- Nachwuchsbeauftragte

FÜR STUDIERENDE

- Frauen und Gleichstellungsbeauftragte
- Stabsstelle Gleichstellung
- Family Welcome Service
- International Office
- Beauftragter und Servicestelle Studium und Behinderung
- Allgemeine Studienberatung und Studienberatung der Fachbereiche
- Psychologische Beratungsstelle des Studierendenwerks
- AstA
- Nachwuchsbeauftragte

Hochschulexterne Beratungsstellen, z. B.

- ADiBe Netzwerk Hessen, Antidiskriminierungsberatung in der Bildungsstätte Anne Frank im Auftrag des Hessischen Ministerium für Soziales und Integration: 0561 72989702, kontakt@adibe-hessen.de
- Kasseler Hilfe, Opfer- und Zeugenhilfe Kassel e.V.: 0561 282070, info@kasseler-hilfe.de
- response. Beratung für Betroffene von rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt: 0561 7298 9700, kassel@response-hessen.de
- Frauen informieren Frauen – FiF e.V.: 0561 893136, info@fif-kassel.de
- Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen (alle Sprachen) / Help phone Violence against women (all languages): 08000 116 016
- Antidiskriminierungsstelle Hessen, Hessisches Ministerium für Soziales und Integration, Stabsstelle Antidiskriminierung: 0611 3219 2291, ads@hsm.hessen.de
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes: 030 18555 1855, beratung@ads.bund.de

Notrufnummern

- Polizei/Police: 110
- für Notfälle auf dem Hochschulgelände: 0561 804 2222

Leitfaden für die Verweisberatung – Informationssammlung im Erstgespräch

Achten Sie auf folgende Aspekte:

- Über Vertraulichkeit und Datenschutz versichern
- Betroffene stärken/Empowerment
- Selbstreflexion über machtkritisches Verständnis der Diskriminierung

Informationen sammeln⁷

- Name der betroffenen Person
- Wann? Datum
- Wo? Ort des Geschehens
- Wer war beteiligt?
- Was ist genau geschehen?
- Gibt es eine Vorgeschichte?
- Wer kann Angaben bestätigen? Gibt es Zeugen?
- Was hat die betroffene Person bereits unternommen?
- Wer wurde bereits informiert, einbezogen?
- Wie definiert die betroffene Person die Situation?

Bitten Sie die betroffene Person ein Gedächtnisprotokoll anzufertigen.

Wie kann mit dem Dreischnitt die Situation definiert werden?

- Benachteiligung
- Merkmal (ethnische oder soziale Herkunft, Geschlecht, Behinderung oder Erkrankung, sexuelle Identität, Religion, Weltanschauung, Familienstand, Aussehen, Alter)
- Gibt es eine sachliche Rechtfertigung ja/nein
- Liegt eine Diskriminierung vor ? ja/nein Sonstiges

Verfügen Sie über die Kompetenzen und die äußeren Rahmenbedingungen (Zeit, Raum, Arbeitsauftrag) für eine Erstberatung?

Ja: Erstgespräch

Erwartungen und Anliegen klären

- Was soll geschehen?
- Was erwartet betroffene Person von XY?
- Welche Unterstützung wünscht sich die betroffene Person von mir oder von anderen?

Aufzeigen von Handlungsmöglichkeiten und Unterstützungsangeboten

Handlungsmöglichkeiten:

- Fokus auf die persönliche Verarbeitung und/oder die Auseinandersetzung mit Verantwortlichen
- Beschwerde aufgeben
- Fallbezogenes und fallübergreifendes Handeln
- Vermittelnde und konfrontative Instrumente wie: Konfliktmanagement, Vermittlungsgespräch

Unterstützungsangebote:

- Verweis an externe Antidiskriminierungsberatung in der Region
- Verweis an fachbezogene Beratungsstelle (siehe externe Ansprechstellen)
- Information über andere Angebote

Nein: Verweisberatung

Weitervermittlung

- An wen können Sie verweisen?
- Welche Aufgaben muss die Stelle erfüllen?
- Soll es eine interne oder externe Stelle sein?

Wie können Sie verweisen?

- Information über Beratungsmöglichkeiten
- Verbindliche Kontaktherstellung
- Übergabegespräch
- Kooperation im konkreten Beratungsfall

Was können Sie Ratsuchenden mitgeben?

- Flyer und Informationen zu Öffnungszeiten, Kontaktdaten, Adresse und inhaltlichen Schwerpunkt
- Namen von konkreten Personen
- Orientierung
- Zuversicht
- Einladung zu Wiederkommen

Achtung: Entscheidung und Kontrolle über weiteres Verfahren liegt immer bei den Ratsuchenden!

⁷ Personenbezogene Daten müssen vor Unbefugten innerhalb und außerhalb der Universität geschützt werden. Sie müssen deshalb Ihre Datenträger (einschließlich manueller Aufzeichnungen, Karteien und Akten) entsprechend sichern (z. B. durch Abschließen der Bürotür, Büromöbel mit einem Schloss, bei Abwesenheit, richtige Aufstellung des Bildschirms und Geheimhaltung des Passwortes, so dass Unbefugte keine Einsicht erhalten).

8.2 Beschwerderecht

Entsprechend der **Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierungen und sexualisierter Gewalt an der Universität Kassel** haben Mitglieder und Angehörige der Hochschule sowie Dritte, die sich durch Angehörige der Universität Kassel benachteiligt fühlen, das Recht, sich zu beschweren. Wer sein Recht auf Beschwerde nutzt, als Unterstützer*in oder Zeug* in auftritt, darf nicht aufgrund dessen benachteiligt werden. In einem formellen Verfahren können Studierende und Mitarbeitende an die jeweilige Beschwerdestelle namentlich Beschwerde einreichen. Die Beschwerdestellen informieren über den Ablauf des Verfahrens und nehmen schriftliche Stellungnahmen der Ratsuchenden entgegen. Die Stellungnahme wird geprüft, andere Beteiligte zum Sachverhalt angehört und anschließend werden ggf. Maßnahmen zur Abhilfe dem Präsidium der Universität Kassel empfohlen. Eine Anonymität der betroffenen Person gegenüber der beschuldigten Person kann dann in der Regel nicht mehr gewährleistet werden. Auf Wunsch der Ratsuchenden können Beratungsstellen oder Interessenvertretung beim Beschwerdeverfahren begleiten. Je nach Schwere des Vorfalls sind Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person von Seiten der Universität zu ergreifen. Dabei hängen Maßnahmen und Sanktionen von der dienst-, arbeits- oder hochschulrechtlichen Position der Person ab, welche die Diskriminierung zu verantworten hat.

AGG-Beschwerdestelle für Bedienstete:

Abteilung Personal und Organisation
AGG-Beschwerdestelle für Bedienstete

www.uni-kassel.de/go/AGG

Beschwerdestelle für Studierende:

Abteilung Studium und Lehre
Beschwerdestelle

www.uni-kassel.de/go/beschwerdestelle



„Die Universität, ihre Mitglieder und Angehörigen, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- oder Leitungsaufgaben in Forschung, Lehre, Verwaltung und Dienstleistung, ergreifen vorbeugende Maßnahmen, um ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und Diskriminierungen, sexualisierte Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz und im Studium zu verhindern.“ (§5 Absatz 1)

8.3 Prävention

Alle Angehörigen der Universität tragen dazu bei, ein diskriminierungs- und belästigungsfreies Arbeits- und Lernklima zu schaffen. Insbesondere Personen mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- oder Leitungsaufgaben in Forschung, Lehre und Verwaltung werden explizit durch die Richtlinie zum **Schutz vor Diskriminierungen und sexualisierter Gewalt an der Universität Kassel** ermutigt, auch präventiv zu handeln. Beispiele für präventive Maßnahmen an der Universität können Informationsangebote – wie diese Broschüre –, Fortbildungen, die Berücksichtigung von Diskriminierungsrisiken bei der Studiengangentwicklung oder bei den Rahmenbedingungen von Lehrveranstaltungen oder auch die Verwendung geschlechter- und diskriminierungssensibler Sprache sein. So können sich alle Angehörigen der Hochschule im Rahmen ihrer Möglichkeiten für eine diskriminierungsfreie Hochschule einsetzen.

Sie möchten sich für Antidiskriminierung an der Universität Kassel einsetzen? Im Netzwerk Antidiskriminierung arbeiten Angehörige der Universität gemeinsam daran, das Thema Antidiskriminierung und Diversität im Hochschulalltag zu stärken. Über die Koordinationsstelle Diversity in der Stabsstelle Gleichstellung erhalten Sie Informationen dazu.

A green speech bubble icon containing the word 'Tipp' in white text.

WIE GEHT MAN MIT DISKRIMINIERUNG AN DER UNIVERSITÄT KASSEL UM?

Bitte aufklappen.



UMGANG MIT DISKRIMINIERUNG AN DER UNIVERSITÄT KASSEL

1.



Direkte Klärung vor Ort zwischen den Beteiligten

Können die von Diskriminierung betroffene Person und die beschuldigte Person selbst eine Lösung herbeiführen?

Wenn nicht, kann eine zuständige oder nächst höhere Führungskraft z. B. Lehrkraft, Dekan*in oder Abteilungsleitung unterstützen.

Beratung erhalten von Diskriminierung betroffene Personen innerhalb und außerhalb der Universität Kassel.

Liste mit Ansprechstellen:

www.uni-kassel.de/hochschulverwaltung/themen/gleichstellung-familie-und-diversity/diversity/antidiskriminierung/ansprechstellen

Diskriminierungsfall gelöst?

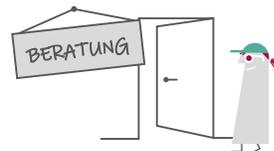


Diskriminierungsfall **nicht** gelöst?



weiter zu 2. oder 3. oder s. Kasten

2.



Unterstützung und Beratung

durch zentrale Ansprechpersonen, Beratungsstellen und Interessenvertretungen

- > Stabsstelle Gleichstellung und Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
- > Personalrat
- > Schwerbehindertenvertretung
- > Beauftragte*r und Servicestelle Studium und Behinderung
- > Nachwuchsbeauftragte
- > Psychologische Beratungsstelle des Studierendenwerks
- > International Office
- > Allgemeine Studienberatung
- > AStA
- > ...

Beratung und Unterstützung (ggf. durch Vermittlung einer externen Antidiskriminierungsberatung) erhalten Vorgesetzte von der Personalabteilung sowie vom Referat Strategische Personalentwicklung und Organisationskultur.

Diskriminierungsfall gelöst?



Diskriminierungsfall **nicht** gelöst?



weiter zu 3. oder s. Kasten

3.



Beschwerdeverfahren

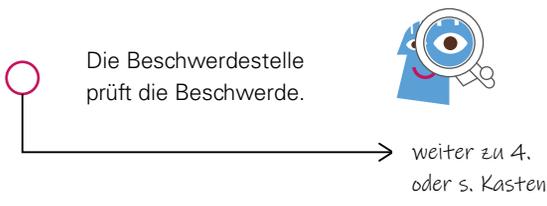
Personen die Diskriminierung erfahren haben, haben das Recht auf Beschwerde.

AGG Beschwerdestelle für Bedienstete:

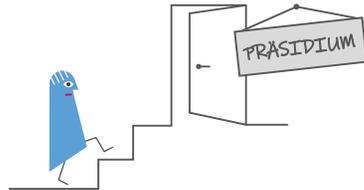
Abteilung Personal und Organisation
Beschwerde-bediensstete@uni-kassel.de

Beschwerdestelle für Studierende:

Abteilung Studium und Lehre
beschwerde@uni-kassel.de

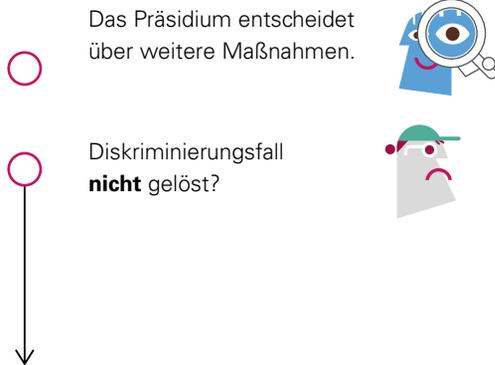


4.



Hochschulleitung wird befasst

Präsident*in und Kanzler*in werden von der Beschwerdestelle über das Ergebnis der eigenen Prüfung informiert und schlagen ein weiteres Vorgehen vor.



In jeder Phase hat eine von Diskriminierung betroffene Person immer auch folgende Möglichkeiten:

- > Diskriminierungsfall lässt sich lösen
- > Das Konfliktlösungsmodell vom Referat Strategische Personalentwicklung und Organisationskultur der Universität Kassel nutzen
- > Außeruniversitäre Beratungsstellen aufsuchen (s. Webseite oder QR-Code scannen)
- > Betroffene Person entscheidet sich keine weiteren Schritte zu gehen
- > Betroffene Person entscheidet sich rechtliche Schritte zu gehen

www.uni-kassel.de/hochschulverwaltung/themen/gleichstellung-familie-und-diversity/diversity/antidiskriminierung





9 LITERATUR UND WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN



Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019): Leitfaden: Diskriminierungsschutz an Hochschulen: www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Diskriminierungsfreie_Hochschule/leitfaden_diskriminierung_hochschule_20130916.html

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2020): Jahresbericht 2019. Gleiche Rechte, gleiche Chancen – Jahresbericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes: www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Jahresberichte/2019.html

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2012): Diskriminierungsfreie Hochschule – Mit Vielfalt Wissen schaffen: www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Diskriminierungsfreie_Hochschule/diskriminierungsfreie_hochschule_endbericht_20120705.html

Bildungsstätte Anne Frank (2019): Wegweiser Antidiskriminierung des AdiNet – Antidiskriminierungsnetz Nordhessen: www.bs-anne-frank.de/adinetnordhessen

BMBF (2017): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016 – 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks: www.bmbf.de/upload_filestore/pub/21._Sozialerhebung_2016_Zusammenfassung.pdf

Bukof (2019): Gemeinsam für eine geschlechtergerechte, vielfältige Wissenschaft: Antifeministischen Positionen entgegengetreten!: <https://bukof.de/wp-content/uploads/2019-09-19-Positionspapier-bukof-Antifeminismus-entgegengetreten.pdf>

Deutsches Studentenwerk (2018): best2. beeinträchtigt studieren. Datenerhebung zur Situation Studierender mit Behinderung und chronischer Krankheit 2016/17: www.studentenwerke.de/sites/default/files/beeintraechtigt_studieren_2016_barrierefrei.pdf



Studentenwerk Kassel (2018): Genau hinsehen. Ergebnisse der 21. DSW-Sozialerhebung für den Bereich des Studentenwerks Kassel: www.studierendenwerk-kassel.de/fileadmin/user_upload/download/21_Sozialerhebung_Download.pdf

T. Tanyılmaz, E. Greve (2018): Vielfalt intersektional verstehen. Ein Wegweiser für diversitätsorientierte Organisationsentwicklung: www.deutsch-plus.de/wp-content/uploads/2018/01/vielfalt-intersektional-verstehen-barrierefrei.pdf

Universität Kassel (2019): Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierungen und sexualisierter Gewalt an der Universität Kassel: www.uni-kassel.de/intranet/fileadmin/datas/intranet/gleichstellung/dokumente/Richtlinie_Antidiskriminierung_2019.pdf

Diskriminierungsschutz in der Lehre

Akademie für Bildende Künste in Wien (2019): Trans. Inter*. Nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschule geschlechterreflektiert gestalten: www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/frauenfoerderung-geschlechterforschung-diversitaet/non-binary-universities/non-binary-uni-accessible-300ppi.pdf

M. Burkhard, L. Dippel, A. Klassen (2019): Geschlechtersensible Anregungen für Studierende und Lehrende am Institut für Philosophie an der Universität Kassel: www.uni-kassel.de/fb02/fileadmin/datas/fb02/Institut_f%C3%BCr_Philosophie/Dateien/aktuelles/PDF_Klimawandel_Geschlechtersensible_Anregungen_f%C3%BCr_Studierende_und_Lehrende.pdf

Humboldt Universität Berlin (2017): „Diskriminierungskritische Lehre – Denkanstöße aus den gender studies“ – Handreichung des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien: www.gender.hu-berlin.de/de/studium/diskriminierungskritik-1/broschuere-der-ag-lehre-diskriminierungskritische-lehre-denkanstoesse-aus-den-gender-studies

Universität Kassel (2020): Gender und Diversitykompetent ins Tutorium – Eine Handreichung: www.uni-kassel.de/hochschulverwaltung/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=566&token=982b30547e56fb9f2eb130a7b27c177d774c20e2

Diskriminierungsschutz im Arbeitsleben

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019): Religiöse Vielfalt am Arbeitsplatz – Grundlagen und Praxisbeispiele: www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/religioese_vielfalt_am_arbeitsplatz.html



Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019): Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz? Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte:

www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden_was_tun_bei_sexueller_belaestigung.html

Charta der Vielfalt – Initiative für Diversity in der Arbeitswelt:

www.charta-der-vielfalt.de

LaKoF Hessen (2020): Gendergerechte und diversitätssensible Führungskultur.

Eine Handreichung für Führungskräfte und Hochschulleitungen:

www.lakof-hessen.de/files/other/LAKOF-Handreichung.pdf

LWW Hessen Integrationsamt – Inklusion von schwerbehinderten Menschen im Arbeitsleben: www.integrationsamt-hessen.de

Diversitätssensible (Medien-)Sprache

AntiDiskriminierungsbüro (ADB) Köln/ Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. (2013):

Sprache schafft Wirklichkeit. Glossar und Checkliste zum Leitfaden für einen rassistisch-kritischen Sprachgebrauch: www.oegg.de/sprache-schafft-wirklichkeit-glossar-und-checkliste-zum-leitfaden-fuer-einen-rassismuskritischen-sprachgebrauch

AG Feministisch Sprachhandeln Humboldt-Universität zu Berlin (2015): Was tun?

Sprachhandeln – aber wie? W_Ortungen statt Tatenlosigkeit! www.uni-kassel.de/hoerschulverwaltung/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=372&token=cf93608200c916d9dc15a0d9e71ec007b0f83fec

Goethe-Universität Frankfurt am Main (2016): Handlungsempfehlungen für eine

diversity sensible Mediensprache: www.uni-kassel.de/hoerschulverwaltung/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=383&token=f886a14cf33581676efbfedfc0f3822a417279ab

PROUT AT WORK-Foundation (2019): How to. Sprechen Sie LGBT*IQ? Leitfaden für

eine genderinklusive und -gerechte Sprache: www.uni-kassel.de/hoerschulverwaltung/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=370&token=0a0c161805457149930202ecdb1832a146bf999c

Universität Kassel (2015): Leitfaden „Geschlechtergerecht in Sprache und Bild“:

www.uni-kassel.de/hoerschulverwaltung/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=280&token=ebe595169f56b46119a2d90214105ca84910be34

10 GLOSSAR

Abled / abled-bodied / ableisiert: Das Wort ist eine Rückbildung aus dem Englischen „abled“ („nichtbehindert“). Es wird als Bezeichnung von Personen verwendet, die keine Diskriminierungen aufgrund ihrer körperlichen, geistigen, sinnesbezogenen, sprachlichen, psychischen oder lernbezogenen Fähigkeiten erfahren.

Ace / asexuell: Asexuelle Menschen sind Personen, die sich zu niemandem sexuell hingezogen fühlen und/oder keinen Sex haben wollen. Asexualität ist ein Spektrum. Asexuelle Menschen können sich verlieben und Liebesbeziehungen eingehen.

Bevorzugte Einwahlverfahren: Studierende teilnehmender Fachbereiche können einen Antrag auf bevorzugte Einwahl in Lehrveranstaltungen ihres Studiengangs stellen. Dieser gilt für ein Semester. Wird der Antrag bewilligt, erhalten die Studierenden einen Platz in den von ihnen gewählten Seminaren. Die Einwahl dieser Studierenden wird vom IT-System automatisch sichergestellt. Der Antrag kann aus folgenden Gründen gestellt werden: chronische Erkrankung oder Behinderung, zu betreuendes Kind bis 12 Jahre, Schwangerschaft mit voraussichtlichem Entbindungstermin in der Vorlesungszeit des Semesters oder Pflege eines nahestehenden Angehörigen.

BIPoC / Black, Indigenous and People of Color: BIPoC ist eine Selbstbezeichnung, die in englischsprachigen Ländern geprägt wurde. Als politischer Begriff setzt er voraus, dass Menschen, die nicht weiß sind, zwar sehr verschiedene Hintergründe und Herkünfte haben können, aber trotzdem gemeinsame Erfahrungen in einer weißen, von Rassismus geprägten Gesellschaft teilen. Der Begriff „People of Color“ ist nicht zu verwechseln mit dem Begriff „Colored“ („farbig“/ „Farbige“), der eine von Weißen gewählte, diskriminierende koloniale Bezeichnung darstellt und dazu dient, Menschen nach „Hautschattierungen“ zu unterscheiden, um sie auf- oder abzuwerten.

Bi / bisexuell: Bisexuelle Menschen begehren Frauen und Männer, bzw. fühlen sich zu mindestens zwei Geschlechtern sexuell hingezogen.

Cis / cisgeschlechtlich: Bezeichnung von Menschen deren Geschlechtsidentität mit dem Geschlecht übereinstimmt, welches ihnen bei Geburt zugewiesen wurde. Cis wird also als Bezeichnung für Personen verwendet die nicht →trans* sind.

Coming out / Outing: Prozess in dem Menschen für sich selbst ihr sexuelles Begehren oder ihre geschlechtliche Identität reflektieren und annehmen (inneres Coming-Out) sowie diese nach außen leben. Meist handelt es sich hierbei um sexuelles Begehren und geschlechtliche Identitäten, die von der gesellschaftlichen Norm als abweichend angesehen werden. Sexuelles Begehren und geschlechtliche Identitäten, die der Norm entsprechen (wie →heterosexuell oder →cis), werden im Alltag meist zugeschrieben und haben somit kein Coming-Out.

Dyadisch / endo / endogeschlechtlich: Bezeichnung von Menschen, die mit Geschlechtsmerkmalen geboren werden, die medizinisch als eindeutig „männlich“ oder „weiblich“ gelten. Dyadisch wird also als Bezeichnung für Personen verwendet die nicht →inter* sind.

Ethnisierung: Als Ethnisierung werden Handlungen bezeichnet, die Unterschiede zwischen Gruppen auf ethnische Unterschiede reduzieren. Selbstethnisierung ist die Selbstbeschreibung auf Grundlage ethnischer Kategorien und kann der Durchsetzung eigener Interessen oder einer Identitätspolitik dienen. Fremdethnisierung ist ein sozialer Ausschließungsprozess, der Minderheiten schafft, diese negativ bewertet und die Privilegien der Mehrheit sichert.

Heterosexuell: Die Vorsilbe „Hetero“ bedeutet „anders“. Ausgehend von einer binären Geschlechterordnung, heißt Heterosexualität, ausschließlich das jeweils andere Geschlecht zu begehren. Heterosexuelle Männer fühlen sich demnach zu Frauen sexuell hingezogen; heterosexuelle Frauen fühlen sich zu Männern sexuell hingezogen.

Homosexuell: Homosexuelle Menschen fühlen sich zu Menschen ihres eigenen Geschlechts sexuell hingezogen. Homosexuelle Frauen bezeichnen sich oft als lesbisch und homosexuelle Männer als schwul.

Kulturalisierung: Unter Kulturalisierung wird die Praxis verstanden, Kultur als zentrale Erklärung für (individuelle) Handlungen, Einstellungen, Verhaltensweisen, Konflikte oder Ausdrucksweisen zu verstehen. Oft wird dabei der Kulturbegriff →ethnisiert. Dadurch werden Menschen nicht in ihrer Vielfältigkeit wahrgenommen, sondern ausschließlich auf eine kulturelle Zugehörigkeit reduziert. Durch Kulturalisierungen wird

die Polarisierung der Gesellschaft in Zugehörige („Wir“) und Nicht-Zugehörige („Die Anderen“) verstärkt und Vorurteile (re)produziert.

Inter* / intergeschlechtlich: Bezeichnung von Personen, die mit Geschlechtsmerkmalen geboren werden, die medizinisch weder als eindeutig „männlich“ oder „weiblich“ gelten. Die Geschlechtsidentität intergeschlechtlicher Menschen kann, muss aber nicht, inter* sein. Intergeschlechtliche Menschen können auch eine weibliche, männliche oder andere Geschlechtsidentität haben.

Intersektionalität: Intersektionalität bedeutet die Überschneidung und Verwobenheit verschiedener Differenzmerkmale, z. B. Geschlecht, Sexualität, Herkunft, Kultur, Religion und sozialer Status, in einer Person. Das Zusammenspiel verschiedener Merkmale lässt es nicht zu, diese getrennt voneinander zu betrachten. Sie beeinflussen sich wechselseitig in einer spezifisch untrennbaren Art und Weise.

Nachteilsausgleich: Zum Ausgleich spezifischer Schwierigkeiten, die eine gesundheitliche Beeinträchtigung oder eine familiäre Situation insbesondere auch bei der Vorbereitung und Bewältigung von Prüfungen mit sich bringt, haben betroffene Studierende das Recht auf angepasste Prüfungsbedingungen. Der Nachteilsausgleich darf die fachlichen Anforderungen einer Prüfung nicht verändern. Nur Form und Bedingungen der Prüfung sind modifizierbar. Ein Antrag muss schriftlich beim zuständigen Prüfungsausschuss gestellt werden. Der Nachteilsausgleich ist nicht zu verwechseln mit der Möglichkeit zu einem → bevorzugten Einwahlverfahren für Studierende mit eingeschränkter zeitlicher Flexibilität aufgrund von Behinderung, chronischen Krankheiten oder Pflegeverantwortung in teilnehmenden Fachbereichen.

Nicht-binär / nonbinary / genderqueer / Enby: Bezeichnung, von Personen, die sich jenseits der binären Geschlechterordnung verorten. Nicht-binäre Personen sind also weder (nur) weiblich, noch (nur) männlich, sie können z. B. beides oder dazwischen sein oder ein anders Geschlecht haben. Enby ist ein Substantiv und beschreibt eine nichtbinäre Person, in Abgrenzung zu den Bezeichnungen „Mann“ und „Frau“

Otherring: Als Otherring werden Handlungen bezeichnet, die die Konstruktion eines „Anderen“ als komplementären Gegenpart und in binärer Opposition zu einem ‚Wir‘ verfestigen. So wird mit Hilfe der Beschreibung der „Anderen“ eine Feststellung über das Selbstverständnis als „Wir“ getroffen. Das Eigene bzw. „Normale“ lässt sich mitunter aus dem Selbst heraus sehr viel schwerer fassen. Durch die Zuschreibung als das „Andere“ werden Gruppen essentialisiert und ausgegrenzt.

Queer: Sammelbegriff für unterschiedlichste Geschlechts- und Begehrensidentitäten, welche von der heteronormativen Norm abweichen. Queer kommt aus dem Englischen und bedeutet übersetzt „seltsam“, „unkonventionell“, „komisch“, aber auch „leicht verrückt“. Die Bezeichnung galt lange Zeit als Schimpfwort und wurde insbesondere von Schwarzen trans* Personen als empowernde Selbstbezeichnung angeeignet.

Privilegien: Als Privilegien werden strukturelle Vorrechte oder Vorzüge von Personen(-gruppen) aufgrund bestimmter Merkmale, wie z. B. Klassenzugehörigkeit, körperliche Fähigkeiten, sexuelles Begehren, Geschlecht, ethnische Herkunft und Migrationsgeschichte, bezeichnet. Durch die Zugehörigkeit zu einer privilegierten Gruppe, erleben Menschen einen einfacheren Zugang zum gesellschaftlichen Leben und erfahren weniger Diskriminierung und Ausgrenzung. Privilegien sind oft unsichtbar und werden von denen, die sie besitzen, nicht bemerkt.

Pan / pansexuell: Als pansexuell bezeichnen sich Menschen, die sich zu mehr als zwei Geschlechtern sexuell hingezogen fühlen.

Regenbogenfamilie: Regenbogenfamilien sind Familien, in denen mindestens ein Elternteil lesbisch, schwul, bisexuell, trans* oder inter* ist.

Schwarz: Schwarz ist eine Selbstbezeichnung von Menschen mit afrikanischer Herkunft oder afrikanischem Erbe. Er entspricht dem englischen „Black“, welcher aus der Schwarzen Bürgerrechts- und der Black-Power-Bewegung der 1960er und 1970er Jahre in den USA hervorging. Schwarz bezieht sich dabei nicht auf die Hautfarbe, sondern beschreibt die Positionierung als diskriminierte Person in einer durch Rassismus geprägten Gesellschaft. Um den Widerstandscharakter des Wortes zu betonen, wird das „S“ oft großgeschrieben.

Soziale Elternschaft: Gemeint sind die tatsächlichen Bezugspersonen von Kindern, egal, ob sie biologisch oder rechtlich mit diesen verwandt sind.

Trans* / transgender / transident: Gemeint sind alle, deren Geschlecht nicht oder nur teilweise dem Geschlecht entspricht, welches ihnen bei ihrer Geburt zugeordnet wurde.

Weiß: Weiß-Sein beschreibt eine dominante Position, die meist nicht benannt wird. Weiß-Sein bedeutet, Privilegien und Macht in einer durch Rassismus geprägten Gesellschaft zu besitzen. Um den Konstruktionscharakter zu verdeutlichen, wird oftmals weiß kursiv geschrieben.

IMPRESSUM

Herausgeberin

Universität Kassel
Stabsstelle Gleichstellung
Dr. Sylke Ernst
Mönchebergstraße 19
34109 Kassel
gleichstellung@uni-kassel.de

Projekt

„Diversitygerechtes Studium –
Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinie“

Projektkoordination

Katarzyna Friedrich-Fil

Autor*in

Helena Lovreković

Illustrationen

Janne Marie Dauer
www.jannemariedauer.com

Gestaltung

formkonfekt, Karen Marschinke, Carolin Schneider

Kassel, 2020

**Gefördert durch das Hessische Ministerium
für Wissenschaft und Kunst**

HESSEN



Hessisches Ministerium
für Wissenschaft und Kunst

www.uni-kassel.de/go/diversity
www.uni-kassel.de/go/antidiskriminierung