A stylized, geometric illustration of a tiger's head. The tiger is rendered in shades of brown, white, and black, with sharp, angular lines defining its features. Its eyes are a striking teal color. The background is a solid yellow, with several small, black, triangular shapes scattered around the tiger's head, suggesting movement or a dynamic environment. The overall style is modern and graphic.

Mit heraus-
nehmbar
em
Poster!

VIELFÄLTIGER

Eine studentische
Papiermenagerie
fern vom Normstudi

INHALT

| | |
|----|--|
| 3 | Einleitung: Rambo und ich - auf dem Weg zu einem Plädoyer für studentische Vielfalt |
| 5 | Eine beliebige Top 5 der absurdesten Argumente gegen Vielfalt |
| 6 | Sag' mir ob Du Geld/ gute Noten/ Kopfweg hast - ich sag' Dir welcher Studityp du bist |
| 10 | Sex(ismus) sells - Partytime an der Viadrina |
| 12 | Arbeit, Arbeit, Arbeit - Studis am Arbeitsmarkt |
| 14 | Viadrina – Eine Hochschule Für Alle? |
| 24 | Und du, Viadrina, wo willst du hin? |
| 26 | Care for your Dozent_in & Poster |
| 30 | Frauen natürlich ausgenommen ein Gastbeitrag von Anatol Stefanowitsch |
| 34 | Studieren im Alter - Wie ist das so? |
| 36 | Es war wohl nicht immer alles so wie es ist |
| 38 | Uni queer gelesen - und das Unwirkliche mitgedacht ein Gastbeitrag von Marek Elias Sancho Höhne |
| 41 | Beratungsangebot an der Viadrina |
| 47 | Erste Schritte in die richtige Richtung |
| 48 | Es gibt noch eine Menge zu tun... |
| | Glossar |
| | Impressum |

RAMBO UND ICA

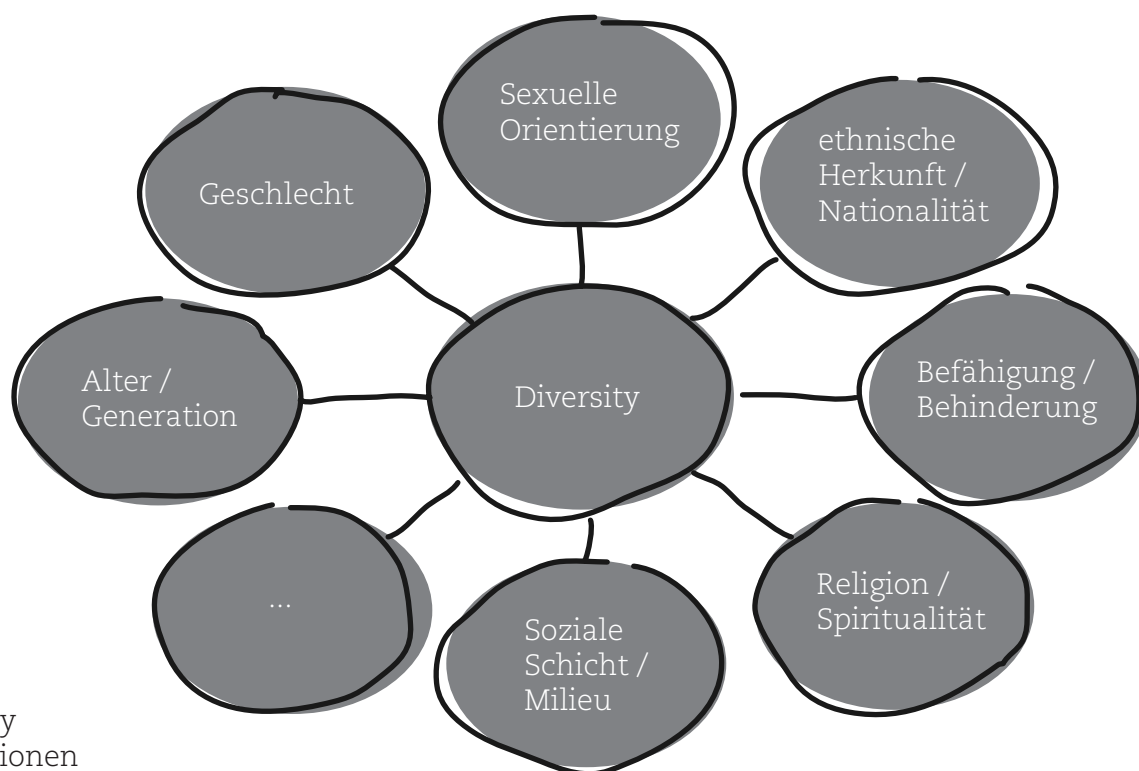
auf dem Weg zu einem Plädoyer für studentische Vielfalt

In der Vorlesung, der Prof beschreibt eine schwierige Kaufentscheidung – „Männer, zum Verständnis für Euch: Das ist wie die Wahl zwischen einem Ticket fürs Länderspiel und dem neuen Actionfilm im Kino. Frauen, damit auch Ihr das nachvollziehen könnt:

Soll es das rote oder das grüne Kleid sein?“ So macht der Prof uns nicht nur die Studieninhalte klar, sondern erklärt uns nebenbei gleich noch die Welt, so wie sie ist. Nein, das ist kein Sexismus, hör doch auf, es ist halt so, Frauen stehen auf shoppen und Männer auf Sport und Gewalt. Aber was, wenn ich als weiblich sozialisierter Mensch gerne Rambo gucke und Rugby spiele? Oder wenn Rambo doch mal Gefühle zeigt? Dürfen wir das? Sind wir dann weniger eine Frau oder ein Mann? Und ist das schlimm? Was heißt „Frausein“/„Mannsein“ eigentlich? Muss ich allen diesen Rollenbildern entsprechen um eine „ganze Frau“ oder ein „richtiger Mann“ zu sein? Warum sollte die Zuordnung zu einem Geschlecht so wichtig dafür sein, wer ich bin und wie andere Menschen mich sehen? Und was ist, wenn ich mich beiden oder keinem der zwei Geschlechter so richtig zugehörig fühle? So eine Welle an Fragen löst diese Bemerkung

des Profs also in uns aus. Derartige Äußerungen - ob böse gemeint oder nicht – können Ausschlüsse produzieren, indem sie Menschen verletzen, belächeln, als unterlegen darstellen oder sich unwohl oder nicht-zugehörig fühlen lassen. In vielen Fällen werden solche Ausschlüsse von den Nicht-Betroffenen gar nicht wahrgenommen oder gespürt. Geschlecht ist dabei nur eine mögliche Kategorie, die benutzt werden kann, um daraus stereotype Bilder abzuleiten, sich (Vor-)Urteile über andere zu bilden und damit letztlich auch bestimmte Erwartungen an Menschen zu richten, unbewusst oder bewusst, egal, ob die Betroffenen so sein oder wahrgenommen werden wollen. Nun lässt sich die Menschheit bspw. auch danach einteilen, welche Augenfarben die Leute haben oder ob sie Himbeermarmelade mögen oder nicht. Dies sind jedoch in der Regel keine Eigenschaften oder Merkmale, auf deren Basis ein Mensch diskriminiert wird.

Daneben gibt es jedoch diejenigen Dimensionen von gesellschaftlicher Vielfalt (oder auch Diversität / Diversity), die dazu geeignet sind, Auslöser von Benach-



Diversity Dimensionen

Einleitung

teiligungen und Problemen zu sein. Sie können Zugangs- und Beteiligungschancen einschränken oder Menschen stigmatisieren, abschrecken, draußen halten oder einfach weniger ermutigen als andere. Auch an der Uni.

Insbesondere gehören dazu:

Herkunft, Nationalität, Alter, sexuelle Orientierung/ Identität, Hautfarbe, Aussehen, Befähigungen, ‚Schicht‘/ ‚Klasse‘, Sprache und Religion.

Wir haben uns im letzten Semester einen Kopf über Situationen wie diese gemacht. Vielleicht kam dir auch schon mal die eine oder andere dieser Fragen in den Kopf?

- Warum sind 19 Mal so viele C4/W3 Professuren (der höchste Professorengrad) an der Viadrina männlich besetzt, obwohl es mehr weibliche als männliche Studierende und Absolvent_innen an unserer Uni gibt?

- Wie finanzieren Studierende, die ohne Eltern- oder Bafög-Unterstützung leben die für das Studium obligatorischen, aber sehr teuren, Sprachkurse?

- Welche Schwierigkeiten ergeben sich im Studium für Menschen die wegen einer chronischer Krankheit oft zu Ärzt_innen gehen oder viel Zeit im Krankenhaus verbringen müssen? Mit welchen Hindernissen kämpfen Studierende im Rollstuhl? Wie schaffen es Studierende mit einer psychischen Erkrankung ihre Uni-Pflichten zu erfüllen? ... oder für Studierende die ein Kind haben oder Familienangehörige pflegen müssen?

- Warum wohnen fast alle Erasmusstudierenden im August-Bebel-Wohnheim?

- Was machen Allergiker_innen oder Menschen, die aus religiöser oder politischer Überzeugung bestimmte Nahrungsmittel nicht essen, wenn es mittags in der Mensa keine passende Alternative für sie gibt?

- Wie finden sich Studierende, deren Muttersprache nicht deutsch ist, im Bürokratiedschungel der Uni zurecht?

Uns jedenfalls kamen solche Fragen in den Kopf. Daher haben wir dieses studentische Papier verfasst, in dem wir über Schwierigkeiten und Perspektiven von Menschen nachdenken, die nicht dem Bild des Norm-Studis entsprechen, von dem aber alle Unistrukturen ausgehen (und da sind wir alle auf verschiedene Weise betroffen). Wir haben uns an einem vielfältigen, uneinheitlichen, verspielten und gleichzeitig kritischen und die Hochschule gestalten wollenden Papier versucht, in dem wir unsere Ideen ohne Anspruch auf Vollständigkeit gesammelt haben. In den kommenden Semestern wollen wir außerdem daran arbeiten, dass einige der Vorschläge und Forderungen, die wir im Heft formuliert haben, in konkrete Maßnahmen umgesetzt werden. Falls dich das eine oder andere Thema interessiert und du Lust und Ideen zum Mitmachen hast, melde dich einfach bei **asta-nachhaltigkeit@europa-uni.de** oder **gleichstellung@europa-uni.de**.

EINE BELIEBIGE TOP 5 DER ABSURDESTEN ARGUMENTE GEGEN VIELFALT

Ähnlichkeiten mit tatsächlich an irgendeiner Stelle vorgebrachten Äußerungen sind „rein zufällig“.

So, so. Sie möchten geschlechtergerechte Formulierungen in sämtliche Universitätsdokumente einführen? Ich bitte Sie, wie sieht das denn aus? Haben Sie auch nur eine leise Vorstellung, wie sich das anhört beim Vorlesen?

Also, jetzt hier noch Extrawürste zu braten für die paar ... (ergänze mit: Nichtheterosexuellen, Transsexuellen, Menschen mit Behinderungen, Muslim_innen ...) ist doch wirklich ein bisschen übertrieben. Das lohnt sich doch überhaupt nicht ...

Wer sich anstrengt und hart arbeitet, erreicht auch was er will. Und wenn er's nicht schafft, dann kann er dafür doch wohl kaum die Gesellschaft verantwortlich machen. Wer keinen Abschluss bekommt, hat sich offenbar nicht ausreichend bemüht.

Wo werden denn hier bitte Menschen diskriminiert? Also ICH wurde noch nie diskriminiert! Ne, ich glaube nicht, dass Diskriminierung hier ein Problem ist. Ich HABE auch NOCH NIE diskriminiert!

Na, wir müssen aber auch aufpassen, dass wir hier ein Gleichgewicht wahren. Es kann nicht sein, dass Minderheiten plötzlich mehr Rechte bekommen als die Mehrheit. Das ist ja dann uach Diskriminierung! (Oder anders: Es ist Zeit, dass die Priviliierten endlich wieder Anerkennung finden!)



Dass es eine ganze Menge Argumente für Vielfalt gibt, könnt Ihr in dieser Broschüre erfahren....

Sag' mir ob Du Geld / gute Noten / Kopfweh hast -

ICH SAG' DIR WELCHER STUDITYP DU BIST

Gouvernementalität in Aktion: das CHE-Pilotprojekt ‚Vielfalt als Chance‘

Einige unter Euch mögen sich noch erinnern:

Im November 2010 und nochmals Anfang 2012 flatterte eine E-Mail mit dem Betreff „Diversity-Vielfalt als Chance“ von der CHE Consult GmbH in unsere E-Mail-Konten ein. Darin befand sich ein Link mit einer etwa 25-minütigen Online-Umfrage und folgende Erklärung:

„Liebe Studentin, lieber Student, wir möchten hiermit daran erinnern, dass die Europa-Universität Viadrina seit diesem Jahr am Projekt „Vielfalt als Chance“ teilnimmt. Das Ziel der Umfrage ist nicht nur, Sie besser im Studium unterstützen zu können, sondern auch, die Vielfalt, die Sie in die Hochschule einbringen – z.B. durch Ihre bisherigen Bildungserfahrungen und Kompetenzen, Ihre Studienmotivation und Ihre Ziele, Ihre Hobbies und Lebensumstände – besser aufnehmen und in passfähigere Angebote der Viadrina umsetzen zu können. Um dies zu erreichen, muss die Hochschule zunächst einmal besser wissen, mit wem sie es zu tun hat ...“

Das CHE (Zentrum für Hochschulentwicklung), welches auch die CHE Consult GmbH schuf, wurde 1994 in Zusammenarbeit zwischen der Hochschulrektorenkonferenz und der Bertelsmannstiftung als Think Tank für das deutsche und europäische Hochschulwesen gegründet. Als Leitmotiv dient die Idee der „entfesselten Hochschule“: Die Hochschulen sollen u.a. dabei unterstützt werden „autonom“ und „wirtschaftlich

effektiv und effizient“ „ihre Ressourcen, ihr Personal, ihre Organisation und Leitungsstruktur zu entwickeln“, um sich im „nationalen wie internationalen Wettbewerb erfolgreich zu positionieren“. Das soll auch bedeuten, dass Universitäten ihre Studierenden selbst aussuchen und Studiengebühren einführen können, solange diese „sozial verträglich“ gestaltet seien¹.

CHE Consult war an die Viadrina und an acht andere auserwählte Hochschulen mit dem Angebot herangetreten, die mehrjährige Projektstudie zu Diversity an unserer Universität kostenfrei durchzuführen. „Modelllösungen für die zunehmende Heterogenität“ an den Hochschulen, sowie eine „empirischen Datenbasis, [...] für eine sukzessive Verankerung von geeigneten Management-Instrumenten an den Hochschulen“ wurde den Bildungsinstitutionen verheißen.

Für das Diversity Management argumentiert das CHE einerseits mit „Bildungsgerechtigkeit“: die Tatsache, dass Schüler_innen aus sog. bildungsfernen Familien laut Bundesministerium für Bildung und Forschung heute (2007) eine geringere Chance auf ein Studium haben als noch vor einigen Jahrzehnten und, dass der Anteil der Studierenden mit sog. Migrationshintergrund nicht mit dem Anteil dieser Gruppen innerhalb der Gesamtgesellschaft mitgewachsen ist. Andererseits findet das ‚Diversity Management‘ letztendlich seine Daseinsbegründung im Ökonomischen: dort wo wirtschaftliche Potentiale nicht voll ausgeschöpft sind, müssen Mittel des Managements gefunden werden, um den Mehrwert dieser Humanressourcen zu optimieren. Die Problematik dieser Motivation bleibt verdeckt, wenn das Diversity Management als win-win Situation dargestellt wird, sprich, ihr seid keine Norm-Studis und das ist auch gut für uns. Schwierig wird es allerdings, wenn eine ‚diverse‘ Gruppe als nicht so profitabel oder gar als finanzielle Belastung eingeschätzt wird. Dann beißen sich Argumente um das wirtschaftliche Potential mit der lang erkämpften und mehr und mehr an Selbstverständlichkeit verlierenden Vorstellung von Bildung als Menschenrecht.



Der CHE-Studierendentyp "Mitschwimmer(inn)en" beeindruckt durch sein verlässliches Maß an Mittelmäßigkeit.

Um nur ein Beispiel zu nennen:

In der derzeitigen Konjunktur von Fördermitteln werden Familienfreundlichkeit, Gleichstellung von Frauen und Männer, wie auch die Internationalisierung von Hochschulen relativ stark gefordert. Und mit gutem Recht, entspringen diese Forderungen ja ursprünglich auch gesellschaftlichen Bewegungen, um eine bessere und inklusivere Hochschule. Wenn Bildung aber nicht als universales Recht gedacht wird, sondern vor allem aus wirtschaftlicher Perspektive, dann laufen wir Gefahr, dass Studierende, die weder der aktuellen Förderkonjunktur noch dem Typ des Norm-Studi entsprechen, doppelt ausgegrenzt werden. So wird vielleicht der Schüler von dem Friedrich-Engels-Gymnasium Senftenberg, der als erster in seiner Familie eine Hochschule besucht, kein schlechtes, aber auch kein herausragendes Abitur hat, gar nicht erst von seinen Studienmöglichkeiten an der Viadrina erfahren, da sich die Informationsarbeit der Hochschule an andere Zielgruppen wendet. Oder weil er vielleicht bei einem Masterstudium im Motivationsschreiben nicht mit denselben internationalen Mobilitätserfahrungen beeindruckt werden kann. Oder weil er nach einigen Semestern so wenig Unterstützung erfahren hat, dass er sich als studienunfähig sieht.

Dieser ‚Typ‘ Studi wird im Moment kaum als Wunschstudierender gefordert und gefördert.

Um den Status Quo nicht schönzureden:

Letzteres passiert natürlich auch jetzt tagein tagaus, ganz ohne Diversity Management. Aber, die Diversity-Studie gibt der Hochschulleitung auch die Mittel, um bestimmte Gruppen zu benennen, um dann wiederum Wissen über deren (überwiegende) Charakteristika, Gefühlslagen, Fähigkeiten, etc. anzusammeln.

Mit diesem Wissen gewappnet, fällt der nächste Schritt (den die CHE-Studie indirekt auch geht), liebsame und unliebsame Studierendengruppen zu benennen auch einfacher.

Die Umfrage

In der Diversity Online-Umfrage gab es ja eine eigenartige Kombination an ‚psychometrischen‘ und ‚soziometrischen‘ Fragen. Wie meine Abiturnote war, wie ich meinen Studienerfolg einschätze, ob ich denn oft Kopfweg habe, ob ich hier viele Freunde habe, ob diese wiederum Ausländer sind, wie ich meine sexuelle Orientierung beschreibe, ob ich zu viel arbeiten müsse, um an allen Veranstaltungen der Uni teilzunehmen, was der höchste Bildungsgrad meiner Familie sei, und so weiter.

Das Muster der Umfrage funktionierte dabei nach der Logik, kreuze deine Identitätskategorie(n) an (z.B. Alter, Geschlecht, Migrationserfahrung, Behinderung, chronische Krankheiten, Deutsch nicht als erste Sprache/ Deutsch als Erstsprache, sexuelle Orientierung, Studium mit Kind oder Pflegeaufgaben, Arten der Studienfinanzierung etc.), kreuze deine Eigenschaften (Zielstrebigkeit, Theorieorientiertheit, Studienerfolg und -erwartungen, Identifikation mit der Hochschule, etc.) und deine Studienprobleme an (Probleme mit Zeitmanagement, Gemütsverfassung, soziale Einbindung in das soziale Leben, etc.).

Ob im Wettrennen um die beste Studienförderung oder als Ausstellungsexemplar. Die Wunschkandidat_innen können sich sehen lassen.



Eine Möglichkeit, die abgefragten Identitätskategorien und den Zusammenhang verschiedener Kategorien mit möglichen Problemen zu werten gab es nicht. Welche Identitätskategorien nun eingeführt und welche ausgelassen wurden, lag natürlich auch in den Händen der Studienmacher_innen. Diese Art der Datenproduktion führt schließlich auch dazu, dass bestimmte Erklärungsansätze ganz ausgelassen werden („Das Problem ist eigentlich nicht meine chronische Krankheit selber, sondern die Tatsache, dass die Person im Prüfungsausschuss/BAföG- Amt so unkooperativ ist.“) und stattdessen die erzeugten Gruppen oder Identitätskategorien selbst zum Problem und zur Ursache gemacht werden („Die Gruppe der Studierenden mit chronischen Krankheiten brechen öfter ihr Studium ab und identifizieren sich nur gering mit der Hochschule.“).

Die Studi-Typen

Was ist nun aus den Daten geworden? Die erste Basisauswertung erwies sich zunächst anders als erwartet. Als ordnendes Prinzip wurden nämlich Studitypen mit peppiger Namensgebung geschaffen: „Wunsch kandidat_innen“², „Lonesome Riders“, „Nicht-Angekommen“, „Mitschwimmer_innen“, ... Diese Typen stellen Cluster von verschiedenen Studiermerkmalen da. Es gebe da diesen Studityp, der ist durchschnittlich sozial, nicht so theoriebezogen, emotional ganz zufrieden, un-



Immer vorne weg
und doch allein -
der "Lonesome Rider".

terdurchschnittlich fleißig, etc.

In einem zweiten Schritt wurden die demografischen und identitären Merkmale in diese Typen eingeordnet, um zu sehen, welche „Gruppen“ besonders häufig unter den verschiedenen Studitypen vertreten sind: Der Typ der „Ernüchterten“ sei vor allem unter Frauen zu finden und bei Menschen mit Migrationshintergrund, die „Pflichtbewussten“ würden besonders oft promovieren und seien besonders oft bisexuell, bei den „Mitschwimmer_innen“ werde noch viel bei den Eltern gelebt und sich durchschnittlich viel engagiert, die „Wunsch kandidat_innen“ gehören eher zu den älteren und studieren an der Hochschule ihrer ersten Wahl, bekommen am meisten Stipendien oder arbeiten in Bereichen, die Bezug zu ihrem Studium haben. Und die Liste geht weiter.

Schaut mensch sich die Benennung einiger dieser Studierendentypen an, so lässt sich auch eine normative Gruppierung und die Produktion hiervon herauslesen. Es gibt eben ganz klar Wunsch kandidat_innen und eben auch Nicht-Angekommene, Ernüchterte und Unterstützungsbedürftige. Diese Art von Normierung ist grundsätzlich nichts Neues. Neu ist allerdings, dass sie nun institutionalisiert und öffentlich gemacht wird. Schließlich sind Hochschulen keine Unternehmen, die sich ihre Studierende nach Lust und Laune aussuchen können. Das Recht auf Bildung bedeutet ja, dass grundsätzlich alle Menschen mit (anerkannter) Hochschulzugangsberechtigung studieren dürfen, es sei denn die Kapazitäten lassen es nicht zu. Dann gilt die Numerus Clausus-Regel.

Und was passiert nun mit diesen Daten?

Als Grundannahme des Diversity Managements erkennt das CHE Consult an, dass die Fähigkeit von Studierenden, sich an die emotionalen, institutionellen und motivationalen Rahmenbedingungen eines Hochschulstudiums anzupassen, auch von deren familiärer

Herkunft und Lebensumstände abhängen. Doch nur an einigen, wenigen Stellen folgt daraus die Forderung, dass sich die Bildungsinstitutionen an die Lebensumstände der Studierenden anpassen sollten. Was das genau bedeutet, bleibt unklar, sollte aber bedeuten, dass Universitäten stärker Studierende (und solche, die es gerne werden würden) mitdenken sollten, die gleichzeitig während des Studiums ausgiebig arbeiten müssen, die Pflegeaufgaben übernehmen, die Gebärdensprache sprechen, die Aufenthaltsschwierigkeiten haben, die sich nicht so wohl im Uni-Sprech und -gehabe fühlen, die nicht Deutsch als Muttersprache sprechen, die Schwierigkeiten haben, einen Rapport zu Dozent_innen aufzubauen, weil diese einer ganz anderen Lebenswelt entspringen zu sein scheinen, die sich wegen scheinbar beiläufigen sexistischen oder homophoben Sprüchen im Seminar unwillkommen fühlen, etc. Stattdessen bleibt der Grundtenor doch: die nicht-„normalen“ Studierenden müssen sich besser anpassen, sie müssen eben noch etwas härter an sich arbeiten, als die anderen und bekommen dafür aber Unterstützungs- und Beratungsangebote. Unterstützung und Beratung sind sicherlich auch wichtig. Und auch hier fehlen die Mittel. So muss eine einzige Stelle die Allgemeine Studienberatung für die gesamte Studierendenschaft stemmen, die Enthinderungsarbeit für Studierende wurde gekürzt, die psychologische Beratung wird teilweise von der Studierendenschaft getragen und hängt weiterhin am seidenen Faden und die Familienbeauftragten sind durch kurzfristige Zielmittel und nicht dauerhaft finanziert.

Und so birgt das Diversity Management die Gefahr, dass bei den begrenzten Mitteln, der Typ der „Traumstudierenden“ herausgepickt wird, und die wenigen Ressourcen für die Anwerbung und Unterstützung genau dahin umgeleitet wird. Sicherlich, muss dies keine unbedingte Folge der Studie sein, könnte aber schnell so entgleisen, wenn die Maßnahmen der Studie nicht genauer und von einer breiteren Studierendenschaft verfolgt werden. Alles nur heiße Luft oder ist da schon was am Dampfen?

Ich werde, ehrlich gesagt, nicht völlig aus dem Diversity Management an der Viadrina schlau. Erfolgt nun gerade die große neoliberale Umwälzung der Anti-Diskriminierungskämpfe an der Viadrina oder ist diese Studie nur eine Schar Papiertiger? Viel scheint sich momentan nicht darum zu tun.

Dennoch:

ob aus der QUEST-Studie nun noch etwas Handfestes wird oder nicht, ein bestimmtes Bild versucht sie auf jeden Fall in unseren Köpfen zu verankern: „da draußen gibt es verschiedene Gruppen, die Schwierigkeiten haben, an der Uni zurecht zu kommen, die Armen! Wir helfen ihnen nun mal.“ Das Wort „Diskriminierung“, die Tatsache, dass es diese, relevanten Diversity-Gruppen oder -kategorien nur gibt, weil Institutionen, Strukturen und Verhalten Ausschlüsse und Unterordnungen erzeugen, wird dabei in einem Rundschlag ausgeblendet. Ganz nach dem Motto: Schätzchen, dein Kopfweh hat dir die Unikarriere verwehrt!

1 Detlev Müller-Böling (Hg.): Hochschule weiter entfesseln - den Umbruch gestalten. Studienprogramme, Organisationsformen, Hochschultypen.

Gütersloh: Bertelsmann Stiftung 2005; Detlev Müller-Böling:

Die entfesselte Hochschule. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung 2000

2 Wir zitieren hier die Schreibweise des CHE. Allerdings sind wir mit dieser Schreibweise, die die weibliche Form durch Klammern als Abweichung von der ‚normalen‘ männlichen grammatischen Form signalisiert und Geschlechteridentitäten jenseits des ausschließenden System von männlich oder weiblich, verschweigt, nicht einverstanden.

Wir fordern ein ‚Wunschkandidat_innen‘.

Halb gearbeitet ist gar nicht gearbeitet. Mit Vollzeitstudium und Teilzeitjob bereiten die Pflichtbewussten ihre Karriere vor.



SEX(ISMUS) SELLS

Partytime an der Viadrina (zynische Bemerkungen)



Wirklich?

Die beste Partywerbung, die Euch einfällt, ist die uralte Männerfantasie von rummachenden Frauen? Die sind dann aber natürlich nicht WIRKLICH ... LESBISCH!



Der einzige Grund, warum Rihanna halb-nackt, mit riesigen Lackstiefeln in dieser möglicherweise unbequemen aber NATÜRLICH überhaus SEXY Position hier sitzt, ist weil ihre Musik so toll ist



Warte. Warum liege ich hier mit `nem tiefen Dekolltee und `nem Lolli im Mund? Was ist die Info hier? Ach, auch egal! Schließlich ist meine Aufgabe, sexy zu sein.

Schöne Aussichten! Endlich mal eine Nacht nur für Ladies! Die, und zwar ALLE, wünschen sich doch ihr Leben lang nichts anderes als einen RICHTIGEN Mann. Aber wehe, zwei wollen den gleichen, dann werden die Krallen scharf gemacht. Solidarität undenkbar, genauso wie ... keine Heterosexualität.

Penisatruppe?!

Willig?!

BelleVue

PROGRAMM
JANUAR

NEU: SA.15.01.
LADIES NIGHT

TriDes

Die Elsa Weihnachtsparty
im GD am 09.12.2009

Music by
DJ Raven

Eintrittspreise:
€ für Elsaner
€ für alle anderen
€ an der Abendkasse

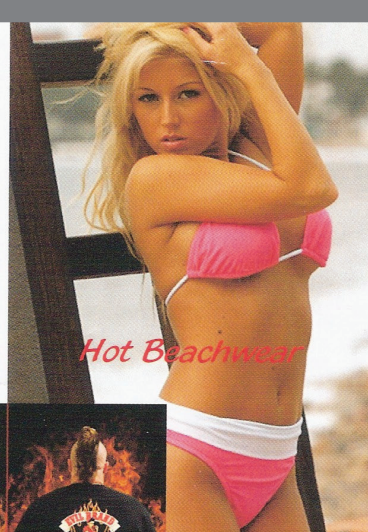
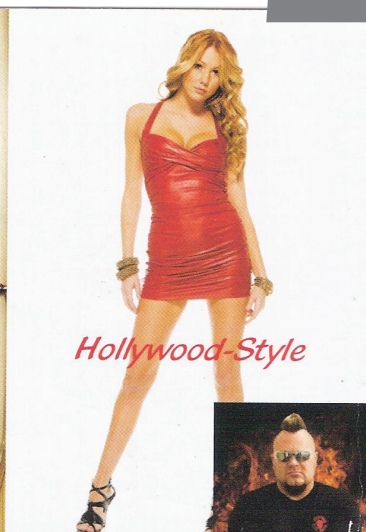
Einlass ab 22.00 Uhr

Tequila für 1€

elsa

Billig!

Und hier gibt's dann auch noch die passenden Outfits. „My style is a story about me“. In dieser Geschichte gibt es nur zwei Typen Menschen (Mann und Frau), bitte NICHTS dazwischen! Frauen putzen am liebsten in knapper Unterwäsche und rasieren sich die Beine, Männer nicht. NICHT UMGEKEHRT! Bloß keine Unruhe stiften. Dann fällt das ganze Kartenhaus zusammen.



My style is a story about me

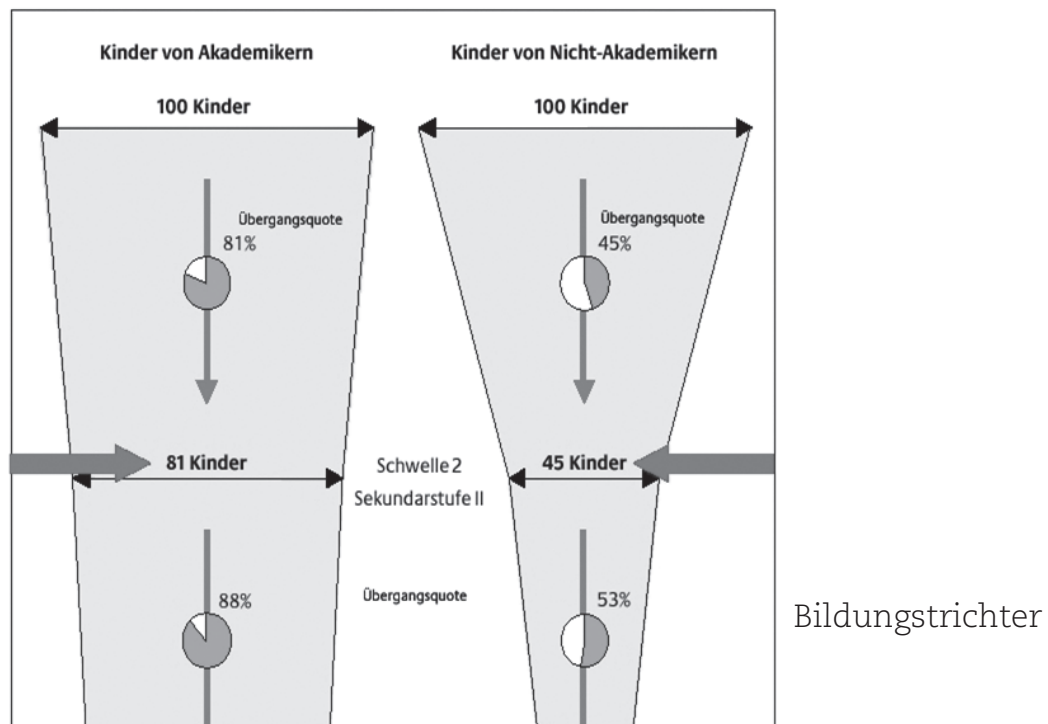
www.fashionoffantasy.de

ARBEIT, ARBEIT, ARBEIT

Studis am Arbeitsmarkt

Ein Student_innenstatus ist für diejenigen die ihn haben meistens mit ziemlich vielen Vorteilen verbunden. Semesterticket, vergünstigter Eintritt und verbilligte Versicherung sind dabei die wohl offensichtlichsten. Und obwohl diese Einrichtungen alle auf der Annahme basieren, dass Student_innen nicht besonders viel Geld zur Verfügung haben, reicht es häufig trotzdem nicht zum Leben, wenn mensch nicht noch nebenbei arbeitet. Dabei ist die Wahrnehmung des "nebenbei arbeiten" relativ weit verbreitet. Dozent_innen, Familie und

generell die Gesellschaft um uns herum nimmt häufig nicht wahr, dass unsere Lohnarbeit nicht nur eine Nebensächlichlichkeit ist, sondern häufig elementarer Teil unseres Lebens. Aber auch "wir" selber denken über uns eher als Student_innen und nicht als Arbeitnehmer_innen. Häufig schon habe ich auf Formularen das Kästchen hinter der Frage nach dem Status angesehen und mich gefragt, warum ich dort nur Student_in eintragen soll und nicht auch die Tatsache vermerken kann, dass ich einen nicht unerheblichen Anteil



meiner Zeit in einem Arbeitsverhältnis verbringe, das häufig nicht so einfach mit Referatsgruppentreffen, außerplanmäßigen Seminarsitzungen oder ähnlichem in Einklang zu bringen ist. Menschen in einem Arbeitsverhältnis, das sind die anderen.

Wir haben einen Student_innenjob und kellnern nebenbei oder helfen hier und dort aus. Neben der Tatsache, dass dadurch generell unsere Abhängigkeit von Einkommen verschleiert wird, gehen damit manchmal sehr unvermittelt auf uns hereinbrechende Konsequenzen einher: Wir bewegen uns

in arbeitsrechtlich relevanten Feldern. Das Kindergeld fällt plötzlich weg, weil wir "zu viel" verdient haben, die Krankenkasse macht Ärger oder ein Sozialversicherungsausweis muss her. Alles Sachen, die wir dann alleine klären müssen und höchstens den Ärger darüber noch bei Freund_innen abladen können. So richtig Ahnung hat jedoch häufig niemand in unserem Umfeld, warum auch, wir sind ja Student_innen und arbeiten nicht "richtig", was auch immer das sein soll. Dazu kommt aber noch ein anderer Aspekt – ja, wir arbeiten und ja, wir haben dementsprechend auch Arbeitnehmer_innenrechte, die wir einfordern können.

Nein, nur weil es ein Student_innenjob ist, darf die Chefin uns nicht abends anrufen und mitteilen, dass wir am nächsten Tag plötzlich gebraucht werden und ja, wir haben einen Anspruch auf Urlaub - unglaublich aber wahr.

All diese Überlegungen können über diese ersten Ansätze hinaus in die verschiedensten Richtungen weitergedacht werden. Während wir an diesem Artikel sitzen wandern unsere Gedanken in die verschiedensten Richtungen. Zum Beispiel könnte mensch sich fragen, warum Kopfarbeit, das Schreiben von Texten, aber auch das Lesen von Texten häufig als Freizeitbeschäftigung wahrgenommen wird. Wird Arbeit möglicherweise darüber definiert, dass das Produkt, welches am Ende entsteht für die Wirtschaft nützlich sein muss? Welche Auswirkungen hätte bzw. hat diese Sichtweise auf Universitäten oder Bildung ganz allgemein? Und eine andere Frage – was würde sich für mich ändern, wenn ich meine Identität als Arbeitnehmer_in als Teil meines Lebens annehme und nicht nur als Nebenprodukt meines Studiums? Über diese Aspekte ließen sich bestimmt noch Seiten füllen, was aber als direkte Auswirkung auf unseren Alltag festzuhalten bleibt, ist das wir uns als in Lohnarbeit steckend wahrnehmen sollten. Erst wenn wir das festhalten, wird es möglich Handlungsperspektiven zu eröffnen.

Die Wahrnehmung unser Rechte und das Wissen über arbeits- und sozial-rechtliche Fragen ist etwas, das wir uns gemeinsam erarbeiten können. Lasst uns das Ganze nicht als Probleme einzelner wahrnehmen, sondern uns gemeinsam weiterbilden ...!

Ein erster Schritt in diese Richtung ist das neu an der Viadrina eingerichtete Campus Office in dem Student_innen mit euch gemeinsam Lösungen für Fragen die mit Arbeits- und/oder Sozialrecht zu tun haben suchen.



Wo und wann ihr uns findet:

in der Studierendenmeile
Große Scharmstraße 20a

In der Vorlesungszeit:

dienstags und mittwochs von 13.00 bis 15.30

In der vorlesungsfreien Zeit:

dienstags von 13.00 bis 15.30 Uhr

Mail an: campusoffice@europa-uni.de

VIADRINA

Eine Hochschule für Alle?

„Naja, ist halt so, dass es nicht alle zur Uni schaffen, den Uni-Alltag bewältigen und sich am Ende mit einem Uni-Abschluss schmücken können.“ oder zur Selektion und zur gesellschaftlicher Rolle der Hochschulen.

Ergebnisse der Sozialdatenerhebungen des Deutschen Studentenwerks offenbaren, dass besonders Schüler_innen mit bestimmten Merkmalen und Hintergründen oft sehr früh aus der Laufbahn, die zum einen Uni-Abschluss führt, ausgeschlossen sind. Die schulische Ausbildung entscheidet maßgeblich über die weitere soziale und berufliche Entwicklung der Kinder. Die sozioökonomische Lage und Herkunft der Familie, der Bildungsgrad der Eltern und Behinderung der Kinder scheinen eine entscheidende Rolle dabei zu spielen, ob die Kinder die Hauptschule, das Gymnasium oder gar eine Sonderschule besuchen werden. In der Tat sind 85 % aller behinderten Kinder aus dem regulären Schulsystem ausgeschlossen, sie besuchen eine Sonderschule. Gleiche Chancen auf Bildung für alle Kinder sind in einem derartig verfassten Bildungssystem also gar nicht gegeben ...

Die steigende Tendenz der sozialen Inklusion in öffentlichen Bildungsinstitutionen seit dem letzten Jahrhundert spiegelt sich in der Tatsache wider, dass die Universitäten sowohl zahlreicher und größer als auch vielfältiger in ihrer Zusammensetzungen geworden sind. In einer demokratischen Gesellschaft besteht die Maxime der Gleichberechtigung und Chancengleichheit, nach der die universitäre Bildung nicht allein einer gesellschaftlichen Minderheit vorbehalten bleiben, sondern allen offen stehen soll. Bildung wird als ein Bürgerrecht verstanden.

Dieser normative Rahmen steht in klarer Diskrepanz zur Realität: obwohl in den Regularien des hiesigen Bildungssystems eine Rhetorik gleicher Chancen für alle besteht, führen die Ausgangsbedingungen doch häufig zu einer Reproduktion von Ungleichheit. Wenn bestimmte Personengruppen aus im Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG) genannten Gründen trotz scheinbar neutralen Regelungen benachteiligt werden, liegt eine mittelbare Diskriminierung vor. Ein Beispiel für eine mittelbare Diskriminierung aufgrund der Behinderung wäre, wenn eine uneingeschränkte körperliche Belastbarkeit verlangt wird obwohl das für das Arbeitsplatz nicht erforderlich ist. Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts liegt vor, wenn ununterbrochene Beschäftigung oder Vollzeitbeschäftigung für berufliche Beförderung erforderlich ist (da überwiegend Frauen Teilzeit arbeiten und sie vorherrschend Haus- und Fürsorgearbeit leisten). Diskriminierung aufgrund der Behinderung läge auch vor, wenn die Prüfungsleistungen nur in einer bestimmten Form (z.B. nur mündlich oder nur schriftlich) einzubringen wären. Auch scheinbar neutrale Kriterien, Vorschriften und Maßnahmen haben gesellschaftliche Auswirkungen und Implikationen, die bestimmte Individuen und / oder Gruppen benachteiligen oder bevorzugen.

Genauso steht das Bildungssystem nicht außerhalb gesellschaftlicher (Macht-) Verhältnisse, die materielles, gesellschaftliches und kulturelles Kapital ungleichmäßig verteilen. Zudem werden durch das Bildungssystem soziale Ungleichheiten aufrecht erhalten und reproduziert. Zusammengefasst: Chancengleichheit ist nicht Ergebnisgleichheit

1
,Universelles Design‘ bzw. ‚Design für Alle‘ (eng. universal design) ist ein Gestaltungsprinzip das Bedürfnisse aller Menschen mit einbezieht und nicht nur Menschen mit Behinderung in sie allgemein übliche Nutzung der gestalteten Welt einbezogen werden. Es geht um Barrierefreiheit im weiteren, eigentlichen Sinne, wo zwischen einzelnen Personengruppen gar nicht mehr unterschieden wird. Die Umwelt (Produkte, Geräte, Umgebungen, Systeme etc.) soll derart gestaltet werden, dass sie für alle Menschen (oder mindestens so viele Menschen wie möglich) ohne weitere Anpassungen nutzbar ist.

Umgekehrte Diskriminierung?

Um tatsächliche Chancengleichheit zu erzielen, müssen strukturelle Ungleichheiten auch aktiv ausgeglichen werden. Diese Fördermaßnahmen werden in der Rechtswissenschaft positive Maßnahmen genannt, z.B. im § 5 des AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz). Sie dienen der Umsetzung der Ziele des AGG, „Benachteiligungen aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“ Das Konzept der positiven Maßnahme kommt – rechtspolitisch und historisch betrachtet – aus dem Europarecht, mit Blick auf ‘affirmative action’ aus den USA. (Baer 2011). Damit ist gesetzlich nicht nur die Bekämpfung bestehender oder vergangener Ungleichheiten erlaubt, sondern sollen auch präventive Maßnahmen ergriffen werden, um Chancengerechtigkeit zu erzielen. Eine unterschiedliche (ungleiche) Behandlung in Hinsicht auf Alter, Behinderung, Geschlecht etc. ist dann auch zulässig, solange sie ein legitimes Ziel verfolgt, also wenn sie Barrieren aus dem Weg schafft, neue verhindert oder bisher benachteiligte Gruppen fördert. Manchmal werden positive Maßnahmen als „umgekehrte Diskriminierung“ oder „Bevorzugung“ gehandelt. Oft beklagen sich z.B. Männer über die sog. ‘Frauenquoten’ oder ‘Geschlechterquoten’, eine von möglichen positiven Maßnahmen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern in Gesellschaft, Politik und Wirtschaft anstrebt. Hier muss klar zwischen der Diskriminierung und Differenzierung unterschieden werden, da Diskriminierung „ein Verhalten ist, das benachteiligend wirkt, während Differenzierung auch Nachteile beseitigen kann, ohne dass dies in gesellschaftlich ungleichen Verhältnissen einer Bevorzugung gleich käme“ (ebenda). Demnach sind Männer durch die ‘Frauenquoten’ nicht diskriminiert oder benachteiligt, sondern wird diese unterschiedliche Behandlung durch ihr Ziel – Abschaffung der Geschlechterhierarchie – gerechtfertigt.

Die Universitäten sind mit dem Versprechen auf sozialen Aufstieg verbunden, doch stellen sie in begrenztem, aber zunehmendem Ausmaß die bestehenden gesellschaftlichen Hierarchien in Frage. Obgleich die Konzepte der Diversität, Inklusion, Chancengleichheit und universelles Design¹ offiziell ein Aushängeschild für das gute Image der Institution darstellen, scheint eine tatsächlich inkludierende Praxis im universitären Raum nur verhalten umgesetzt zu werden. So beteiligte sich die Viadrina an der CHE Studie zu Diversität der Studierendenschaft, auch prahlt sie auf ihrer Webseite und in Publikationen mit ihrem internationalem Charakter, der Interdisziplinarität der Studiengänge und familienfreundlicher Umgebung. Außerdem wurden Maßnahmen ergriffen um in den Studien- und Prüfungsregelungen die Situation Studierender mit Familienpflichten sowie mit einer Behinderung bzw. chronischen Krankheit zu berücksichtigen. Dazu wurden z. B. die Büros der Gleichstellungs-, Behinderungs-, Familien- und Ausländerbeauftragten geschaffen. Bald wird den Studieninteressent_innen auch ein Teilzeitstudium zur Auswahl stehen. Damit es nicht nur bei Worten die Diversität zelebrieren bleibt, müssen noch stärker konkrete Maßnahmen erdacht und umgesetzt werden, um die Barrieren im Studium abzubauen und die vorhandene Ungleichheiten tatsächlich zu beseitigen.

In diesem Beitrag will ich mir anschauen, wie an der Viadrina auf die Bedürfnisse Studierender mit Behinderung und chronischer Krankheit herangegangen wird, ich will einen kritischen Blick auf die vorhandenen universitären Strukturen werfen, zeigen, wo die Paradoxien des inklusiven Bildungssystems in einer neo-

liberalen Ideologie liegen, und einige Vorschläge zum Umgang mit Behinderung an der Viadrina entwerfen.

„Warum sollen es einige ‘leichter’ haben als die Anderen?“- oder zu Positiven Maßnahmen im Hochschulbereich

Im Hochschulbereich treten positive Maßnahmen zur Überwindung von Diskriminierung Studierender mit Behinderung und chronischer Krankheit in Form von ‘Nachteilsausgleichen’ und Härtefallanträgen auf. Das Ziel ist, die baulichen, kommunikativen und didaktischen Barrieren abzubauen. Wo Barrieren eine selbstbestimmte Teilhabe am Studium verhindern, müssen individuelle Nachteilsausgleiche für chancengleiche Studienbedingungen sorgen. Mit Nachteilsausgleichen sind Abänderungen von Studien- und Prüfungsleistungen gemeint, die Art, Form und unter besonderen Voraussetzungen auch den Inhalt der zu erbringenden Studien- und Prüfungsleistungen betreffen. Mit dem Härtefallantrag können Studierende eine sofortige Zulassung zum Studium beantragen, wenn es ihnen nicht zuzumuten ist, dass sie auf einen Studienplatz länger warten.

Weiterhin fallen unter positive Maßnahmen auch organisatorische und bauliche Veränderungen an der Universität und finanzielle Unterstützung für die betroffenen Studierenden. Die Beantragung eines individuellen Nachteilsausgleichs ist in Hinsicht auf die Förderung nach einer ‘Hochschule für alle’ (Empfehlung der Hochschulrektorenkonferenz, 21. 4. 2009) bzw. nach einer inklusiven Universität in mehreren Aspekten problematisch, auf die ich in nächsten zwei Kapi-

**„Wer ist behindert oder wer wird behindert?“
- oder zur Festlegung der Behinderung und wie sie
im Hochschulbetrieb verankert ist**

Laut UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen und dem Hochschulrahmengesetz müssen die Hochschulen die besonderen Bedürfnisse von Studierenden mit Behinderung (aber auch anderer Hochschulangehöriger) berücksichtigen. Was gilt aber als Behinderung? Die Frage ist wichtig, da nur die Studierenden, die sich in folgender Definition von Behinderung wiederfinden, einen gesetzlichen Anspruch auf einen Nachteilsausgleich haben. Darüber hinaus bildet diese Definition die Grundlage für weitere Gesetze und Verordnungen. „Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Sie sind von Behinderung bedroht, wenn die Beeinträchtigung zu erwarten ist.“ (Sozialgesetzbuch IX § 2 Abs. 1) Nach dieser Definition werden unter Behinderung nicht nur körperliche Behinderungen (u. a. Sprach-, Seh-, Hörbehinderung), sondern auch chronische Krankheiten (u. a. Allergien, Legasthenie oder Dyskalkulie, Suchterkrankungen, Magen-Darm-Erkrankung), psychische oder seelische Beeinträchtigungen (u. a. Depression, Trauma, Schizophrenie) und Leistungsstörungen (z.B. Legasthenie) eingeschlossen.

Bei Behinderung handelt es sich daher um einen höchst komplexen, eher unscharfen Oberbegriff, der sich einerseits auf eine bunte Mischung von unterschiedlichen körperlichen, psychischen und kognitiven Merkmalen bezieht und andererseits auf gesellschaftliche Strukturen verweist, die Träger_innen dieser Merkmale aus der gleichberechtigten Teilhabe am Leben in der Gesellschaft (d. h. auch am universitären Leben) ausschließen. Das heißt, Menschen sind nicht behindert, sie werden behindert.

Solche Strukturen, seien sie infrastruktureller, kommunikativer oder institutioneller Art, die bestimmte Menschen wegen bestimmten Merkmalen benachteiligen oder den Zugang zur Nutzung eines oder mehrerer Lebensbereiche einschränken, werden als Barrieren verstanden. Eine Barrierefreiheit bzw. Zugänglichkeit ist vorhanden wenn alle Menschen – d.h. auch behinderte und chronisch kranke – alle Einrichtungen in der allgemein üblichen Weise benutzen könnten und wenn Zugang und Nutzbarkeit von Angeboten nicht eingeschränkt ist, wenn also keine Spezialzugänge oder In-sellösungen für Behinderte geschaffen werden müssen. Die Forderung nach einer inklusiven Universität ist daher auch eine Forderung nach einem universellen Design (Zugänglichkeit und Nutzbarkeit für alle ohne Unterscheidung zwischen Menschen mit und ohne besondere Bedürfnisse) und nach dem Abbau von Barrieren. Solange es im Hochschulbereich noch zahlreiche Barrieren gibt, die u. a. Menschen mit Behinderung bzw. chronischer Krankheit benachteiligen, werden diese Nachteile durch die Anpassung von Zulassungs-, Studien- und Prüfungsbedingungen ausgeglichen.

Wo stecken denn die Barrieren? I

Die Barrieren beim Zugang zum und im Studium sind zahlreich. In der 18. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerk haben 19 % aller Studierenden angegeben, dass sie eine gesundheitliche Schädigung haben, 8 % der Studierenden fühlen sich dadurch im Studium beeinträchtigt, die Hälfte davon mittelschwer bis sehr schwer. (BMBF 2007) Die Barrieren im Hochschulbereich betreffen u. a. die Zugänglichkeit von Gebäuden, die Wohnmöglichkeiten, die Didaktik, die Hilfsmittelversorgung, die Mobilität, die Deckung der beeinträchtigungsbedingten Zusatzkosten oder den Zugang zu Informationen.

Wo stecken die Barrieren? II

Die Ergebnisse der BEST-Umfrage zeigen, dass 38% der Studierenden eine gute Akustik, Belichtung oder Belüftung von Räumen wichtig ist. Dabei ist der Bedarf an die bauliche Barrierefreiheit in Form von stufenlosen Zugängen, Aufzügen, behindertengerechten Toiletten, etc. zu 28% ausreichend, zu 46% teilweise und zu 26% nicht ausreichend gedeckt. Beeinträchtigungsbedingte Anforderungen an die Sichtverhältnisse werden nur zu 14% ausreichend, zu 65% teilweise und zu 21% nicht ausreichend erfüllt; Anforderungen an die Hörverhältnisse werden zu 7% ausreichend, zu 56% teilweise und zu 3% nicht ausreichend erfüllt; Förderung nach besonderen Ruhe- und Rückzugsmöglichkeiten im Hochschulbereich werden zu 75% nicht einmal teilweise befriedigt. (Deutsches Studentenwerk 2011)

Das ist nicht immer so einfach und auch nicht unproblematisch. Der Prozess ist anstrengend. Zwar sind die Studierenden nicht verpflichtet, die Art ihrer Behinderung oder chronischen Krankheit irgendwo anzugeben, sie müssen aber - wenn sie einen Nachteilsausgleich beantragen wollen - einen schriftlichen Antrag zusammen mit einem fachärztlichen oder therapeutischem Gutachten oder einen Schwerbehindertenausweis an ihren Prüfungsausschuss richten, die die Symptome der Erkrankung oder Behinderung und deren Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit darlegen und nachweisen. Ferner müssen sie ihren Bedarf gegenüber dem Hochschulverwaltungspersonal, den Lehrenden und dem Prüfungsausschuss äußern.

Studierende mit chronischen Krankheiten und Behinderungen müssen sich überhaupt erst als 'Behinderte' angesprochen fühlen, um das Angebot entsprechender Stellen nützen und einen Nachteilsausgleich beantragen zu wollen und zu können. Sie müssen sich also als 'Behinderte' outen. Viele Studierende trauen sich das nicht, auch wegen der Gefahr von Diskriminierungen und Stigmatisierungen. Im Hochschulbetrieb, einem Leistungsbetrieb, sind besonders die Teilleistungsstörungen wie Rechenstörungen, Legasthenie oder Aufmerksamkeits- und Konzentrationsstörungen, aber auch psychische und seelische Beeinträchtigungen stark stigmatisiert.

Ob Menschen als 'behindert' gelten, wird anhand ihrer Fähigkeiten entschieden. Dabei ist die Grenze, ab wann die Fähigkeiten noch als 'nicht behindert' gelten, sehr flexibel. In der gesellschaftlichen (und somit auch universitären) Praxis werden Nachteilsausgleiche für Menschen mit bestimmten Behinderungen eher akzeptiert als für Menschen mit anderen. So ist es für Viele noch einleuchtend, dass bei gehörlosen Studierenden eine mündliche Prüfung in eine schriftliche umgewandelt oder mit der Unterstützung der Gebärdensprachdolmetscher_innen absolviert werden muss.

Nicht so ersichtlich wird aber der Bedarf nach der Verlegung eines Seminarraums oder nach dem Verzicht auf die Präsenzpflicht bei den Studierenden mit Angstphobien, die durch Situationen im Raum ausgelöst werden. So besteht bei nicht-sichtbaren Behinderungen eine größere Gefahr, dass der Nachteilsausgleich nicht genehmigt wird. Für chronische Krankheiten und andere nicht-sichtbare Behinderungen wie z.B. psychische Beeinträchtigungen, Teilleistungsstörungen wird im Hochschulbereich erst seit den letzten Jahren stärker sensibilisiert.

Der Begriff 'Behinderung' ist noch immer negativ konnotiert und kann als äußerst diskriminierend und abwertend empfunden werden. Die Kategorie 'Behinderung' wird in der Gegenwartsgesellschaft gebraucht, um kulturell vorgegebene Vorstellungen von Körperlichkeit, Subjektivität und Funktionsfähigkeit aufrechtzuerhalten, damit so etwas wie 'Normalität' entstehen kann und bestehen bleibt. Den Menschen, die als 'behindert' angesehen werden, wird ein Ausnahmestatus zugeschrieben. Durch individuelle Nachteilsausgleiche werden die Zulassungs-, Studien- und Prüfungsregelungen an die Bedürfnisse einzelner Studierender angepasst, während die Regelungen selbst unverändert bestehen bleiben. Damit richtet sich der Blick wieder einmal auf die Studierenden, die in ihrem Studium 'Schwierigkeiten haben (werden)' und nicht auf die Strukturen, die ausschließen und die volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe beeinträchtigen.

Wo stecken denn die Barrieren? III

Fast die Hälfte aller Studierenden, die eine chronische Krankheit und /oder Behinderung angeben, braucht barrierefrei gestaltete Dokumente im Internet, besondere Ausleihbedingungen in Bibliotheken, Texte in gesprochener Form, Studienassistenten (z.B. Vorlesekräfte) oder Kommunikationsassistenten (z.B. Gebärdensprachdolmetscher_innen), die Unterstützung durch die psychologischen Beratungsstellen oder ein Beratungsangebot, das die Belange chronisch kranker Studierender berücksichtigt. Die Begleitangebote der psychologischen Beratungsstellen und eine Campusverpflegung, die die Belange chronisch kranker Studierender berücksichtigt – sind besonders stark nachgefragt. In vielen Fällen ist dieses Angebot unzureichend. (Deutsches Studentenwerk 2011).

Menschen mit Behinderung werden oft auf das Merkmal Behinderung reduziert, das angeblich ihren Alltag, ihr Werden und Handeln, ihre Selbstwahrnehmung, ihre Identität, schlicht ihre ganze Persönlichkeit bestimmt. Sie werden oft in eine Kategorie und unter der Bezeichnung 'Behinderte' zusammen gefasst. Dadurch werden andere Unterschiede ausgeblendet. Die Gruppe ist natürlich nicht homogen, Menschen mit Behinderung unterscheiden sich u. a. (aber nicht nur) nach ihren körperlichen Fähigkeiten, dem Geschlecht, Alter, ethnischen Hintergrund, sexueller Orientierung. Auch haben Menschen mit und ohne Behinderung unterschiedliche Bedürfnisse. Schließlich ist das, was Menschen mit Behinderung gemeinsam haben, vielmehr ihre Erfahrung der Diskriminierung und Stigmatisierung als behinderten Menschen, weniger ihre Erfahrung der Behinderung an sich. Aber trotz der Schwierigkeiten, die der Begriff Behinderung mit sich bringt, muss er im Hochschulbereich – auch an der Viadrina – beibehalten werden, da es sich um einen politischen Begriff handelt, der die Existenz und die politischen und gesellschaftlichen Anliegen einer sozial erzeugten Minderheit sichtbar macht, der Kritik ermöglicht und zur Veränderung beiträgt.

So lange bis das Bildungssystem den Bedürfnissen aller Schüler_innen, Studierenden und Promovierenden nicht gerecht wird, sind Nachteilsausgleiche für ihre Chancengleichheit unabdingbar. Dementsprechend müssen sie als positive Maßnahmen trotz bestehender Paradoxien beibehalten werden.

„Und was wird an der Viadrina gekocht?“ - oder zum Umgang mit Behinderung im Hochschulbereich an dieser Uni

Die Viadrina hat sich an der BEST-Umfrage nicht beteiligt, da an der Universität die CHE-Studie durchgeführt wurde. Aber wie barrierefrei ist die Viadrina tatsächlich? Fast alle Gebäude sind stufenlos, andere sind über eine Rampe oder mit dem Aufzug erreichbar und in allen befinden sich die rollstuhlgerechte Toiletten. Damit sind aber nicht alle physischen Barrieren abgebaut. Nicht alle Türen sind mit elektrischen Türkontakten ausgestattet und die Türen im zuletzt gebauten Gräfin-Dönhoff-Gebäude sind sehr schwer zu bewegen. Auch fehlen der Viadrina Ruheräume, nur im Hauptgebäude steht den Studierenden ein einziger solcher zur Verfügung. Das Blindenleitsystem auf dem Campus ist lückenlos. In der Bibliothek und im Sprachenzentrum befinden sich zwei Sehbehindertenarbeitsplätze, allerdings nur mit Sprachausgabe und ohne Braille-Zeile. Studierende mit entsprechendem Bedarf können bei Prüfungen einen speziell zu diesem Zweck eingerichteten Laptop nutzen. Mit Mikrofonen sind nur die Hörsäle und einige größere Seminarräume ausgerüstet, in drei von Hörsälen ist eine Video- und Hörübertragung möglich. Die Lernmaterialien zu Vorlesungen oder Seminaren sind größtenteils digitalisiert.

Studierende können die Angebote der Beratungsstelle für chronisch kranke und behinderte Studierende nutzen. Sie können sich aber auch an die psychologische Beratung der Viadrina und des Studentenwerkes Frankfurt (Oder), an die Allgemeine Studienberatung, das Immatrikulationsamt, die Familienbeauftragte, die Gleichstellungsbeauftragte sowie an die Ausländerbeauftragte und andere wenden. Leider sind diese Beratungsstellen mit nur wenigen personellen und finanziellen Mitteln ausgestattet und können dem Bedarf der Studierenden nicht im vollen Maße gerecht werden.

Seit 2010 wird der Nachteilsausgleich aufgrund einer chronischer Krankheit oder Behinderung schriftlich festgehalten und kann für die gesamte Studiendauer gelten. Das Dokument können die Studierenden den jeweiligen Dozent_innen vorlegen, ohne immer wieder die Symptome ihrer Krankheit oder Behinderung schildern zu müssen.

Momentan gehen die Prüfungsausschüsse aller drei Fakultäten mit den Nachteilsausgleichen unterschiedlich um. Eine einheitliche Praxis bei der Gewährung und Regelung besteht also nicht. Auch ist unklar, wie Studierende Widerspruch im Falle einer Ablehnung des Antrags einlegen können. Gegen die Universität zu klagen ist natürlich immer eine Option, bedeutet aber für Studierende und Studieninteressent_innen oft einen schweren und langwierigen Weg. Eine Einrichtung einer Beschwerdestelle für Studierende¹ würde nicht nur den Prinzipien wie Gerechtigkeit und Transparenz Rechnung tragen, die die Idee der Universität in einer demokratischen Gesellschaft legitimieren. Die Ermöglichung eines Beschwerdeweges sollte auch im Interesse der Universität liegen, die sich nach außen als interkulturelle, interdisziplinäre und nach Chancengleichheit strebende Institution präsentiert.

2

Seit diesem Jahr besteht an der Viadrina die Beschwerdestelle gemäß § 13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz die den Beschäftigten das Recht gibt, sich direkt beim Arbeitgeber über eventuelle Benachteiligung aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu beschweren. Eine vergleichbare Stelle für Studierende besteht nicht, und so weit bekannt, ist deren Einrichtung nicht geplant. Siehe: Beschwerdestelle für Beschäftigte gemäß § 13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), http://www.europa-uni.de/de/struktur/verwaltung/dezernat_2/extern/Beschwerdestelle_AGG.html (Zugang: 20. 6. 2012)

„Wie wird sie dann überhaupt ihren Beruf ausüben können, wenn sie schon jetzt den Ansprüchen des Studiums nicht genügen kann?“ - oder zu den Barrieren im Kopf und Sensibilisierung der Hochschulangehörigen

Die Forderung nach Verbesserung der Teilhabe und individuelle Förderung behinderter Menschen in der Bildungspolitik ist kein Novum. Bereits seit dem Jahr 1976 verpflichtet das Hochschulrahmengesetz die Hochschulen dazu, die besonderen Bedürfnisse behinderter Studierender zu berücksichtigen. Dennoch wird Behinderung im Hochschulbereich noch immer stigmatisiert; Stereotype, Vorurteile und Diskriminierung gegenüber behinderten Menschen sind weit verbreitet. Solche Barrieren lassen sich als Barrieren im Kopf bezeichnen, da sie – wie infrastrukturelle und kommunikative Barrieren – die Teilhabe behinderter Menschen beeinträchtigen. Diese Art von Barrieren als eine Art Verständnis von Behinderung und die Denkweisen im Umgang mit betroffenen Menschen sind oft schwerer zu ändern als Straßenbordsteine zu senken oder behindertengerechte Toiletten einzurichten. Die folgenden Zitate gehören zu den Vorurteilen und diskriminierenden Verhaltensweisen aber auch Unsicherheiten die mir in den letzten zwei Jahren begegnet sind.

Wo stecken denn die Barrieren? IV

Probleme bereitet die Finanzierung des behinderungsbedingten Mehrbedarfs, einschließlich der Finanzierung von Praktika. Die Zuständigkeit unterschiedlicher Kostenträger für diese Gruppe erschwert die Organisation der Studienfinanzierung und damit den Studieneinstieg zusätzlich. Die beteiligten Kostenträger können das BAföG, die örtlichen und überörtlichen Träger der Sozialhilfe, Träger der Grundsicherung für Arbeitssuchende sowie Kranken- und Pflegekassen sein. In Einzelfällen können Berufsgenossenschaften, Dritte bzw. deren Haftpflichtversicherungen, Versorgungsämter u. a. zu Zahlungen verpflichtet sein. Das kann dazu führen, dass die zuständigen Sozialleistungsträger die notwendigen Hilfen und Assistenzen häufig nicht, zu spät, nicht ausreichend oder erst nach aufwändigen Gerichtsverfahren bewilligen. Die Folge können verzögerter Studienbeginn, Verlängerung des Studiums, verminderte Chancen auf einen Master-Studienplatz und Studienabbruch bzw. Studienverzicht sein (Deutsches Studentenwerk 2010).

„Es kostet zu viel Zeit und Energie, sich auf die Bedürfnisse von chronisch kranken und behinderten Studierenden einzulassen.“ Oder, „warum sollen sich plötzlich alle andere Menschen auf die Bedürfnisse behinderter Menschen einstellen?“

Inklusion geht uns alle an. Eine Beeinträchtigung wird erst durch eine exkludierende Umgebung zu einer Behinderung gemacht. So wie es offensichtlich sein mag, dass Menschen mit Querschnittslähmung eine Behinderung haben, werden z.B. Menschen mit leichter Sehbehinderung, die Brillenträger_innen sehr selten als Menschen mit Behinderung betrachtet. Das zeigt, dass Behinderungen nicht anhand von festen Grenzen bestimmbar ist, sondern je nach gesellschaftlichem oder kulturellem Kontext als Behinderung bewertet wird oder nicht. Eine inklusive Umgebung zu gestalten bedeutet Barrieren abzubauen, die Unterscheidung zwischen 'Behinderten' und 'Nichtbehinderten' aufzuheben und die Heterogenität der Menschen und Bedürfnisse als gesellschaftliche Gegebenheit zu betrachten. Während sich die Menschen, denen eine Behinderung zugeschrieben wird, über ihre Diskriminierungserfahrungen bewusst sind, ist den Nichtbehinderten ihre Privilegierung oft nicht bewusst oder sie wird vielfach verleugnet oder ins Gegenteil verkehrt (beispielsweise wenn positive Maßnahmen wie 'Frauen- oder Behindertenquoten' oder Nachteilsausgleiche als 'Privileg' oder 'Vergünstigungen' angesehen werden). Eine Ausgrenzung funktioniert auch darüber, was als Ausgrenzung verstanden wird und wann es sich um eine Ausgrenzung handelt. Die Ausgrenzung auch nur eines Menschen aufgrund eines oder mehrerer (durch kulturelle Praktiken und gesellschaftliche Strukturen hervorgebrachter) Merkmale kann nie gerechtfertigt sein. Gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen an allen Lebensbereichen ist ein Menschenrecht. In einem Zitat zusammen gefasst:

„Die Beseitigung von Barrieren ist keine Privatangelegenheit von Menschen mit Behinderung, sondern eine Aufgabe aller. Sie ist kein Luxus, kein Bonus und nicht großzügig, sondern eine politische Notwendigkeit. Barrieren beseitigen heißt, eine bestimmte Form von Herrschaft abzubauen.“

(ak mob 2011)

„Wir haben doch so wenige behinderte Studierende, dass wir mit ihrer Situation schon irgendwie klar kommen. Wir werden uns mit deren Benachteiligung erst im konkreten Fall auseinandersetzen.“ Nicht alle Studierenden mit Behinderung oder chronischer Krankheit sind zu erkennen. Die eingangs zitierte BEST-Befragung offenbart, dass nur bei 6% der Studierenden eine gesundheitliche Beeinträchtigung auf den ersten Blick wahrnehmbar ist. Ungefähr zwei Drittel können dagegen auf Dauer unerkannt bleiben, darunter viele mit chronischen Krankheiten oder psychischen Beeinträchtigungen. (Deutsches Studentenwerk 2011).

Auch müssen wir unseren kritischen Blick nicht auf Individuen sondern auf die Strukturen werfen, die diese Menschen benachteiligen und sie an einer vollen Teilhabe (be-)hindern. Ein Nachdenken über Strukturen, die einige aufgrund eines oder mehrerer Merkmale benachteiligen und andere bevorzugen muss an erster Stelle stehen und frühzeitig geschehen. Starke Ausgrenzung passiert nämlich schon vor dem Studienbeginn. Bei 67% der Studierenden spielt nämlich ihre Beeinträchtigung bei der Wahl ihres derzeitigen Studiums eine Rolle. Für ungefähr ein Viertel dieser Studierendengruppe waren beeinträchtigungsbedingt geringe Zulassungshürden, vermutete gute Beschäftigungsaussichten und eine vermeintlich gute Studierbarkeit des Studiengangs wichtige Aspekte im Entscheidungsprozess (ebenda).

Wenn also festgestellt wird, dass an der Universität nur wenige Menschen mit Behinderung studieren, zeigt das deutlich, dass der Hochschulbereich noch weit davon entfernt ist inklusiv zu sein. Vielmehr zeigt es die Notwendigkeit einer aktiven Auseinandersetzung mit Strukturen, die Ausgrenzungen produzieren. „Wenn Sie nicht ‘richtig’ schreiben, lesen, rechnen usw. können, haben Sie an der Universität nichts zu suchen.“ Das Recht auf Bildung ist ein Menschenrecht. Alle Menschen haben das Recht auf Bildung solange sie wollen, so oft sie wollen und wie sie wollen. Bildung muss in der Gesellschaft als eines der höchsten Güter angesehen werden, da sie so grundlegend über die Zukunftschancen eines Menschen entscheidet (fzs 2000). Dementsprechend ist die Forderung nach Gleichberechtigung und echter Chancengleichheit eine der wichtigsten auf dem Weg in eine solidarische, in eine gute Gesellschaft. Dass die Hochschule stark an Leistungsprinzipien orientiert ist und zunehmend in die neoliberale Marktideologie eingebunden wird die oft in Diskrepanz zur Forderung nach inklusiven Bildungssystem und diskriminierungsfreiem, chancengleichem Zugang steht, spiegelt sich in der Tatsache wider, dass besonders Menschen wegen einer Teilleistungsstörung wie z.B. Legasthenie stark stigmatisiert sind. Menschen mit einer Teilleistungsstörung müssen ständig beweisen, dass es möglich ist, intelligent und gebildet sein, und dennoch Probleme mit solchen grundlegenden Fertigkeiten wie Lesen, Schreiben und Rechnen zu haben. „Chancengleichheit bedeutet, dass alle Menschen gleich behandelt werden sollen.“ Chancengleichheit bezeichnet das Recht auf eine gerechte Verteilung von Zugangs- und Lebenschancen. Sie ist erst dann gegeben, wenn allen Menschen gleiche Rahmenbedingungen und gleiche Aufstiegschancen gewährleistet werden. Chancengleichheit beinhaltet auch die Forderung nach Abschaffung der Privilegien der Träger_innen bestimmter Merkmalen und Abbau von Strukturen und Verhalten, die für die Träger_innen anderer Merkmalen benachteiligend wirken.

Zum Abbau von Benachteiligungen und für die Realisierung einer barrierefreien Universität ist auch die Sensibilisierung von Hochschulangehörigen – sowohl auf Seiten der Studierenden als auch des wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personals unabdingbar. Die Überwindung der Barrieren im Kopf ist die erste Voraussetzung für die Verwirklichung von Chancengleichheit beim Zugang zum Studium und während des Studiums. Die Anfangsschritte in der Sensibilisierung von Hochschulangehörigen hat die Viadrina mit der Schaffung des Amtes der_ des ‘Beauftragten für Behinderte’ und dem Beratungsangebot für chronisch kranke und behinderte Menschen gemacht. Durch Infoveranstaltungen, Workshops, Beteiligung an Universitätsereignissen hat die Beratungsstelle für chronisch kranke und behinderte Studierende in den letzten zwei Jahren versucht, das Thema Behinderung im Universitätsraum nachhaltiger zu verankern und vor allem die Studierendenschaft für das Thema umfassender zu sensibilisieren. Viele Informationen rund um das Thema Behinderung und Studium an der Viadrina sind jetzt online zu finden. Im letzten Jahr erschien die zweite überarbeitete Auslage der Broschüre ‘Studium und Behinderung’, die sich an betroffene Studierende richtet, außerdem erscheint die Broschüre ‘Leitfaden für Lehrende’, die das Thema Behinderung dem wissenschaftlichen Personal an der Viadrina näher bringen will. Dies sind natürlich alles nur erste Schritte zu einer stärkeren Sensibilisierung für die Belange behinderter Studierender, um institutionelle und strukturelle Barrieren abzubauen und Betroffene in ihren Anliegen zu stärken.

Wo stecken denn die Barrieren? V

Barrieren entstehen durch die restriktiveren zeitlichen und formalen Vorgaben der gestuften Studiengänge und durch neue Zulassungsverfahren für Bachelor- und Masterstudiengänge. Zeitliche oder formale Vorgaben der Studien- und Prüfungsordnung bereiten 70% der chronisch kranken und behinderten Studierenden Probleme. 61% haben Schwierigkeiten bei organisatorischen Vorgaben des Studiengangs, 63% bei der Gestaltung von Lehr- und Prüfungssituationen und 17% bei der Durchführung von Praktika und Exkursionen. (Deutsches Studentenwerk 2011) Zudem sind die Hochschulakteure nicht ausreichend für die Belange dieser Studierenden sensibilisiert.

Quellen:

ak mob. 2011. Aus.Schluss – Barrierefrei veranstalten!
Online-Zugang:
www.ak-mob.org/category/broschuere-barrierefrei-veranstalten/

Baer, Susanne. 2011. Chancen und Risiken positiver Maßnahmen: Grundprobleme des Antidiskriminierungsrechts und drei Orientierungen für die Zukunft. In Dossier Positive Maßnahmen - Von Antidiskriminierung zu Diversity, Heinrich Böll Stiftung.
Online-Publikation:
migration-boell.de/web/diversity/48_2635.asp, Juli 2010.

Freier Zusammenschluss von studentInnenschaften e.V. (fzs). 2000. Bildungspolitik und Sozialpolitik. Beschluss der 17. Mitgliederversammlung in Hamburg.
Online-Zugang:
<http://www.fzs.de/suchen/185249.html?searchshow=diversit%E4t>

Bündnis barrierefreies Studium. 2010. Auf dem Weg zu einer ‚Hochschule für Alle‘: Bausteine für die Herstellung chancengleicher Teilhabe von Menschen mit Behinderung an Hochschulbildung. Diskussionsbeitrag.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). 2007. Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2006. 18. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch HIS Hochschul-Informationssystem.
Online-Zugang:
www.studentenwerke.de/pdf/Hauptbericht18SE.pdf

Deutsches Studentenwerk. 1986. Hochschule und Behinderte. Zur Verbesserung der Situation von behinderten Studieninteressierten und Studenten an der Hochschule. Empfehlung der Hochschulrektorenkonferenz vom 3.11.1986.

Deutsches Studentenwerk. 2004. 65. ordentliche Mitgliederversammlung des Deutschen Studentenwerks (DSW) am 30.11./1.12. 2004.
Online-Zugang:
www.studentenwerke.de/pdf/Eckpunkte_Barrierefreie_Hochschule_Dez.2004.pdf
Deutsches Studentenwerk. 2010a. Sicherung des chancengleichen Zugangs zu Hochschulbildung und lebenslangem Lernen für Menschen mit Behinderung – Weiterentwicklung der Finanzierung des behinderungsbedingten Studienmehrbedarfs.
Online-Zugang:
www.studentenwerke.de/pdf/FinanzMehrbedarfe_Studierende_Eckpunkte_BeiratIBS.pdf

Deutsches Studentenwerk. 2010b. 1 Jahr UN-Behindertenrechtskonvention: Impulse für eine barrierefreie Hochschule. Fachtagung am 6./7. Mai 2010 in Berlin.
Online-Zugang:
http://www.studentenwerke.de/pdf/HRK_Empfehlung_Kathoefer.pdf

Deutsches Studentenwerk. 2011. Beeinträchtigt studieren: Datenerhebung zur Situation Studierender mit Behinderung und chronischer Krankheit.
Online-Zugang:
ww2.best-umfrage.de/Gesamtdarstellung/

Gattermann-Kasper, Maike. 2009. Nachteilsausgleichsregelungen im Bachelor-/Master-Studiensystem. Qualifizierungsseminar zum Thema „Studium und Behinderung“ der Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung beim DSW. Berlin, 12. und 13. November 2009.

Gesetz über die Hochschulen des Landes Brandenburg (Brandenburgisches Hochschulgesetz- BbgHG) Vom 18. Dezember 2008

Maskos, Rebecca. 2011. „Bist Du behindert oder was?!“ Behinderung, Ableism und souveräne Bürger_innen. Vortrag im Rahmen der Ringvorlesung „Jenseits der Geschlechtergrenzen“ der AG Queer Studies und der Ringvorlesung „Behinderung ohne Behinderte!? Perspektiven der Disability Studies“, Universität Hamburg, 14.12.2011.

Mecheril, Paul and Birte Klinger. 2010. Universität als transgressive Lebensform. Anmerkungen, die gesellschaftliche Differenz- und Ungleichkeitsverhältnisse berücksichtigen. In Darowska, Lucyna, Thomas Lüttenberg, Claudia Machold (ed). Hochschule als transkultureller Raum? Kultur, Bildung und Differenz in der Universität. Bielefeld: transcript Verlag.

Rommelspacher, Birgit. 2006. Wie wirkt Diskriminierung? Am Beispiel der Behindertenfeindlichkeit. Vortrag auf der Tagung Ethik und Behinderung – Theorie und Praxis; Institut Mensch, Ethik und Wissenschaft, 12. 5. 2006.

UND DU, VIADRINA, WO WILLST DU HIN?

Überlegungen für Maßnahmen zur Realisierung von Chancengerechtigkeit für Studierende mit chronischen Krankheiten und Behinderung

Folgende Maßnahmen sollten auf Universitätsebene kurz- oder mittelfristig umgesetzt werden. Sie bedeuten auch eine Forderung nach Änderung der Hochschulstrukturen und -praktiken. Sie machen noch einmal wesentliche Punkte stark, die in der Empfehlung der Hochschulrektorenkonferenz 'Eine Hochschule für alle' festgehalten wurden, zu der sich die Viadrina 2009 selbst verpflichtet hat. Es besteht natürlich kein Anspruch auf Vollständigkeit der Liste.

Forderungen zur Barrierefreiheit:

1. Barrierefreiheit umdenken

Chancengleichheit für Studierende mit chronischer Krankheit/Behinderung herstellen

Disability Mainstreaming verankern: Die Belange von Menschen mit Behinderung stets von vorne herein bei allen Vorhaben berücksichtigen, sei es bei Gebäuden, Studiengängen, Exkursionen oder bei der Erstellung von Speisekarten; Nach Möglichkeiten werden keine Sonderregelungen geschaffen, sondern es werden Lösungen gesucht, die nach dem Prinzip des universellen Design für Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen und auch ohne Behinderung passend sind.

Das Amt der Behindertenbeauftragten stärken und handlungsfähig machen:

Das Amt sollte ausreichende finanzielle Mittel und Räumlichkeiten zur Verfügung haben; Eine entsprechende Ausstattung an Personal (eine unbefristete Vollzeitstelle, WHK und SHK) das über die notwendigen Kenntnisse und das erforderliche Wissen verfügt.

Klare Aufgabenteilung zwischen Behindertenbeauftragten_r, Universitätsleitung mit Dezernent_innen, Prüfungsausschüssen, Studienberatung, AStA und Studentenwerk

Barrierefreiheit umfassend herstellen und sichern:

Eine Kommission für den barrierefreien Bau der Universitätsgebäude einrichten, die aus den Behindertenbeauftragten, Betroffenen sowie Dezernat IV besteht; Uni-Webpräsenz auf Barrierefreiheit überprüfen

Eine Senatskommission soll eingerichtet werden, welche sich mit dem Thema 'Barrierefreies Studium' beschäftigt und alle Beteiligten, Verantwortlichen und Betroffenen an einen Tisch bringt

Finanzierungsmittel für die Herstellung der barrierefreien Strukturen und der Chancengleichheit aller Studierenden auch aus dem Universitätshaushalt sichern; Zielvereinbarungen zwischen der Viadrina und dem Land Brandenburg nutzen

Enge Zusammenarbeit mit dem Allgemeinen Studentischen Ausschuss (AStA)

2. Studierbarkeit von Studiengängen verbessern durch die bedarfsgerechte Anpassung von von Studien- und Prüfungsbedingung im Einzelfall zum Ausgleich konkreter studienbezogener Nachteile und zum Abbau von Barrieren:

Nachteilsausgleiche in den Studien- und Prüfungsordnungen verankern und anwenden

Verbindliche Regelungen zur Gewährung des Nachteilsausgleichs etablieren

Alle relevante Akteur_innen auf Universitätsebene wie Prüfungsamt und Prüfungsausschüsse, Dozierende und Mitarbeiter_innen im Dezernat I mit den Nachteilsausgleichen und deren Zweck vertraut machen; Studierende über ihre Nachteilsausgleiche informieren und beraten

Datenschutz für Studierende besser gewährleisten:

Da die Prüfungsausschussmitglieder oft auch in der Rolle der Prüfer_innen auftreten, sollten die Studierenden nicht mit ihren Diagnosen zum Prüfungsausschuss gehen müssen; Entscheidungsprozess bei Nachteilsausgleichen transparent machen und ein Widerspruchsrecht einführen

Barrieren im Studium abbauen:

Flexibilisierung der Studiengänge – durch individuelle Studienpläne, die die Anpassung inhaltlicher und zeitlicher Vorgaben ermöglichen; Beurlaubung – Antrag auf Urlaubssemester aus gesundheitlichen Gründen soll jederzeit, auch im laufenden Semester möglich, und die Zahl der Urlaubssemester aus gesundheitlichen Gründen nicht begrenzt sein; Auswirkungen einer Behinderung soll als Grund für Gewährung eines Teilzeitstudiums gelten, wobei der Wechsel zwischen dem Voll- und Teilzeitstudium mehrmals möglich sein muss

Freiräume und mehr Ruheräume schaffen

3. Beratungsangebote an der

Zielgruppe anpassen:

Belange von Studierenden mit psychischen Beeinträchtigungen, chronisch-somatischen Krankheiten und Teilleistungsstörungen besser einbeziehen:

Berater_innen qualifizieren; (studentische) Selbsthilfegruppen stärken und unterstützen; Beratungsangebote an der Viadrina und außerhalb vernetzen und ausbauen, z.B. durch eine enge Zusammenarbeit mit der Stadtverwaltung Frankfurt (Oder)

4. Studienfinanzierung diskriminierungsfrei gestalten:

Finanzielle Absicherung besonders für Promovierende – z.Z. fehlt die Finanzierung des behinderungsbedingten Mehrbedarfs für die Promotion mit Stipendium

5. Sensibilisierung und Qualifizierung aller Hochschulangehörigen

Gerichtet an Lehrende, Studierende, Wissenschaftler_innen und Verwaltung;

Webpräsenz: alle relevanten Informationen zum Studium mit Behinderung in drei Sprachen anbieten – deutsch, englisch und polnisch, dabei die Unterschiede zwischen den Gruppen der Studierenden mit unterschiedlichen Staatsangehörigkeits- und aufenthaltsrechtlichen Status beachten

Workshops zur barrierefreien Lehre bzw. Studium und Behinderung für SHK, WHK und Ersti-Tutor_innen anbieten; Weiterbildungsangebote für Lehrende zur barrierefreien Hochschuldidaktik schaffen

Behinderung und Abbau von Barrieren in Projekte zur Stärkung von Teilhabe und Vielfalt, wie z.B. die CHE-Studie, einbeziehen

ak mob. 2011. Aus.Schluss – Barrierefrei veranstalten!
Online-Zugang:
www.ak-mob.org/category/broschuere-barrierefrei-veranstalten/

Baer, Susanne. 2011. Chancen und Risiken positiver Maßnahmen: Grundprobleme des Antidiskriminierungsrechts und drei Orientierungen für die Zukunft. In Dossier Positive Maßnahmen - Von Antidiskriminierung zu Diversity, Heinrich Böll Stiftung.
Online-Publikation:
migration-boell.de/web/diversity/48_2635.asp, Juli 2010.

CARE FOR YOUR DOZENT_IN!

Kannst du dir vorstellen, dass

... dein Dozent sich die Fahrtkosten zu deiner Prüfung eigentlich nicht leisten kann und sie aus eigener Tasche bezahlen muss?

... deine Dozentin deine Bachelorarbeit aus Kulanz in ihrer Freizeit weiterbetreut, weil sie keinen Arbeitsvertrag mehr hat?

... dein Sprachlehrer nicht sagen kann, ob er im nächsten Semester auch einen Kurs anbietet, weil er noch nicht weiß, ob er einen Lehrauftrag bekommt?

... deine Lehrbeauftragte sich entschlossen hat, erstmal kein Kind zu bekommen, weil sie ihre berufliche Zukunft an der Uni nicht planen kann?

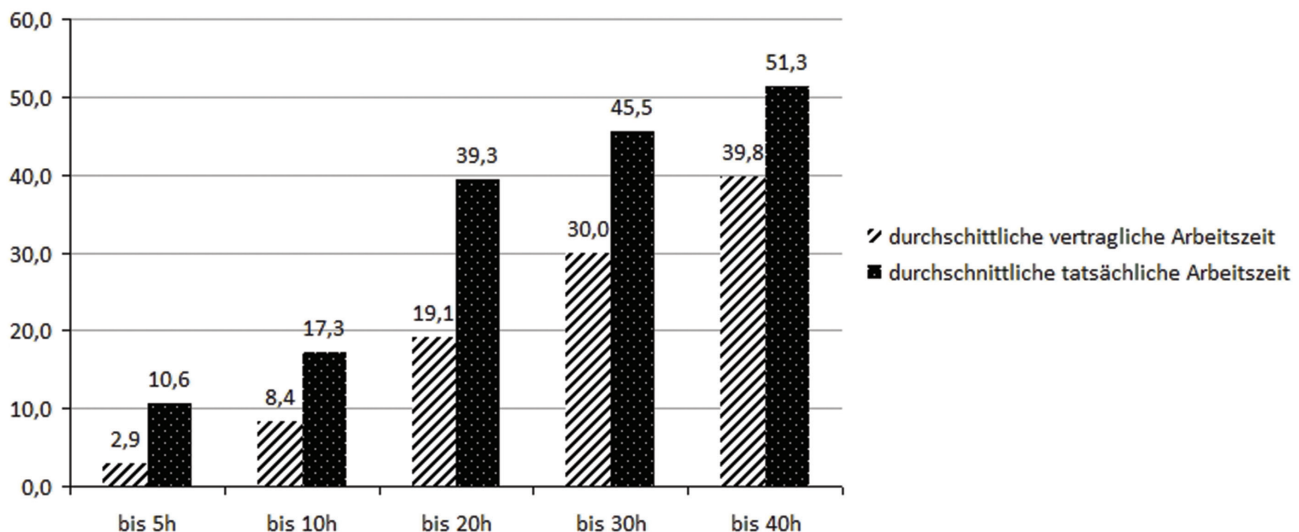
Oder spielst du vielleicht selbst mit dem Gedanken, nach dem Studium in die Wissenschaft zu gehen? Die Viadrina wirbt mit tollen Studienbedingungen, aber

wie sehen eigentlich die Arbeitsbedingungen von Wissenschaftler_innen aus? Nicht nur Studis kämpfen häufig mit finanziellen Nöten, Überarbeitung und Leistungsdruck. Das passt nicht so ganz zum möchte-gern-exzellente Image der Viadrina.

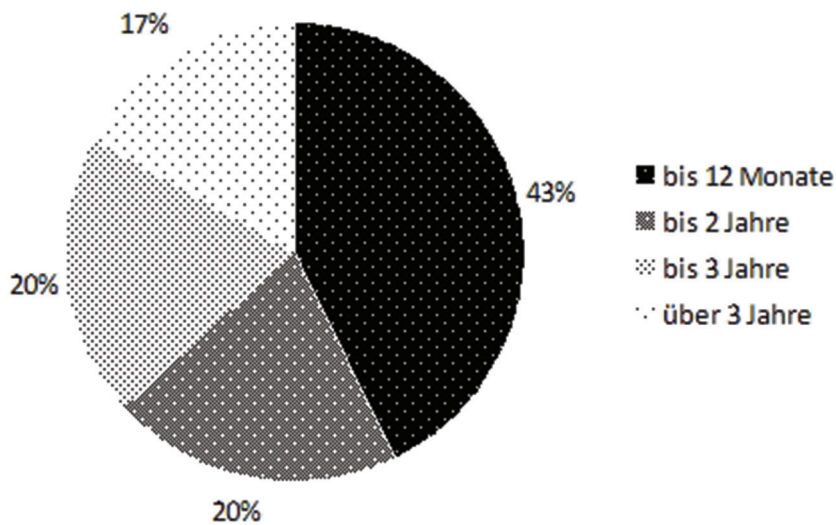
Meist bekommt man davon nicht viel mit, die folgenden Zitate und Grafiken möchten das ein wenig ändern. Es handelt sich dabei um ein paar ausgewählte Ergebnisse einer Befragung von 149 wissenschaftlichen Beschäftigten (v.a. wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, wissenschaftliche Hilfskräfte und Lehrbeauftragte), die im Rahmen des Projekts Fairspektive (www.fairspektive.de) im April und Mai 2012 an der Viadrina durchgeführt wurde. Die Viadrina hat aktuell 204 wissenschaftliche Mitarbeiter_innen (101m/103w) und 86 wissenschaftliche Hilfskräfte (34m/52w).

Übrigens: im wissenschaftlichen Personalrat sind seit 2012 auch zwei Studierende vertreten, die als wissenschaftliche Hilfskräfte angestellt sind und sich für die Belange dieser Statusgruppe einsetzen.

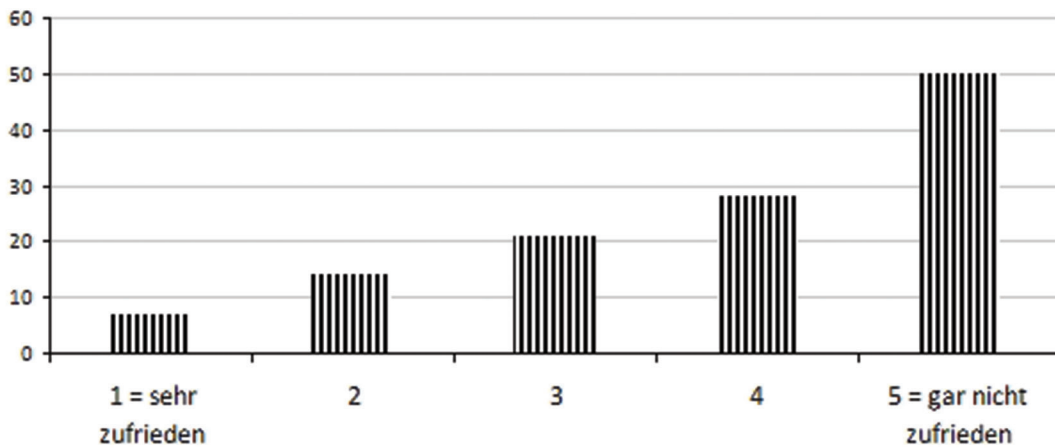
Was ist ihre vertragliche Wochenarbeitszeit? /
Was ist Ihre tatsächliche durchschnittliche Arbeitszeit?
(Durchschnittswerte in Stunden)



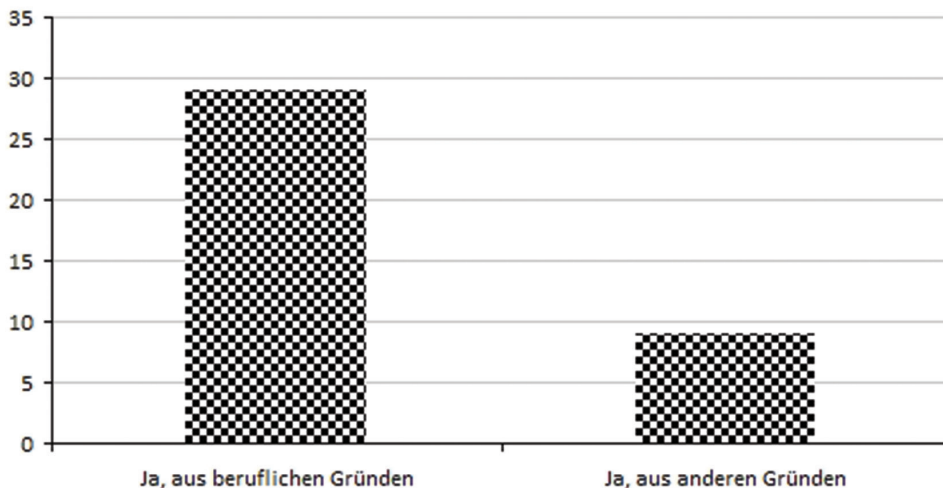
CARE FOR YOUR DOZENT_IN!



Falls zutreffend, welche Laufzeit hat Ihr Vertrag?



Wie zufrieden sind Sie mit der Möglichkeit zu mittelfristiger beruflicher und privater Lebensplanung? (Anzahl der Nennungen)



Care for your Dözent*in!

Lehraufträge sichern oftmals (zu oft) die Lehre in grundlegenden Bereichen, die [...] durch **feste Arbeitskräfte** abgesichert sein sollten.

Die schlechte Bezahlung, da ich **viel mehr** arbeiten muss, **als die tatsächlichen Stunden** , die ich bezahlt erhalte.

soziale Unsicherheit , befristete Verträge, Kürzungen, 1/3-Stelle...
keinerlei finanzielle Anerkennung der Lehrleistungen für Privatdozenten, **ich bezahle die Betreuung** der Seminare und Prüfungsabläufe buchstäblich **aus dem eigenen schmalen Budget**

Schlechte Bezahlung, nicht so weit entfernt von **Hartz-4-Sätzen**

Erwartungen **ständig präsent** zu sein **trotz einer halben Stelle**

Die sehr **kurzfristige Laufzeit** meines derzeitigen Vertrages und die Tatsache, daß danach

wiederum nur ein befristeter Vertrag mit einer Laufzeit von maximal 2-2,5 Jahren zu erwarten ist.

Es ist bitter als **habilitierte/r Wissenschaftler/in** , der/die zudem durch Veröffentlichungen und Forschungsleistungen auch einen Namen hat, ein **niedriges Einkommen** von etwa 1200 € monatlich zu beziehen und so **entwertet** zu sein.

unangemessene Stelle
(wissenschaftliche **Hilfskraft** statt wissenschaftlicher Mitarbeiter)

Ich promoviere, es sind jedoch **keine** Mittel für eine **Doktorandenstelle** verfügbar. Daher habe ich einen 6 Stunden-Vertrag als WHK und

Ich nehme **unbezahlte Lehraufträge** aus Prinzip nicht an. Ich finde es schade, dass ich (und andere Geisteswissenschaftler, die ausgewiesene Experten in ihren jeweiligen Themenbereichen sind) nicht die Möglichkeit haben, ihr Wissen zu **fairen Bedingungen** an eiterzugeben

zusätzlich **zwei weitere Jobs** um meinen Lebensunterhalt zu bestreiten. Des weiteren laufen die WHK-Verträge immer nur 3 Monate pro Semester. Die finanzielle Situation ist daher **prekär** und wirkt sich nachteilig auf mein

Promotionsvorhaben aus.

Einkommen **zu wenig für die** aktuelle **Arbeitszeit**, Vorbereitung und Korrekturen...

Das Verhältnis zwischen arbeitsvertraglich festgelegter Arbeitsfelder und tatsächlicher Arbeit stimmt nicht überein, da ich grundsätzlich

deutlich mehr arbeite. Der Arbeitsanfall wird von den

Vorgesetzten unterschätzt [...] v.a. auch das Leiten der Lehrveranstaltung.

Hier ist immer eine sehr umfangreiche Vorbereitung notwendig, da viele nichtdeutschsprachige Studierende teilnehmen, für die ich alles gesondert visuell aufbereiten möchte. Würde ich diese Vorbereitungszeit kürzen,

ginge dies drastisch **zu Lasten der Studierenden**.

Fehlende Perspektive und **Planungssicherheit**,

Befristetheit der Verträge,

Überladung mit Lehr- und Administrativtätigkeiten zu Lasten der eigenen Promotion, **Kampf um Mittel** für Forschungsausgaben und Konferenzbesuche, geringeres Einkommen als in der Wirtschaft, **Verwischen** von Arbeits- und Privatleben durch Arbeiten am Wochenende und von zu Hause

Die **Befristung** der Arbeitsverhältnisse,

da diese eine **längerfristige**

Planung unmöglich machen.

Mangelnde soziale Absicherung

als Lehrbeauftragte, geringes Einkommen, fehlende Planungssicherheit, fehlende berufliche Entwicklungsmöglichkeiten,

keine Aussicht auf (Fest-)Anstellung

an der Universität

Die Veranstaltungszeiten nehmen keine Rücksicht auf **Kinderbetreuung**spflichten [...] Das Fehlen einer mittelfristigen Perspektive und die häufigen

Standortwechsel machen **Familienplanung** und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf **sehr schwierig**.

Obwohl mir nur 15 Stunden bezahlt werden, muss

ich viel **mehr arbeiten** und

komme nicht zum Promovieren.

Ausgewählte, teils gekürzte Antworten auf die offene Frage: „Welche Aspekte Ihrer Arbeit an der Uni bewerten Sie negativ?“ aus einer Befragung von 149 wissenschaftlichen Beschäftigten (v.a. wiss. Mitarbeiter*innen, wiss. Hilfskräfte, Lehrbeauftragte), die im Rahmen des Projekts Fairspektive (www.fairspektive.de) im April/Mai 2012 an der Viadrina durchgeführt wurde. Kontakt: viadrina-at-work@gmx.de
>> Ergebnisse online auf den Seiten des wiss. Personalrats: www.europa-uni.de/de/struktur/unileitung/personalraete/personalrat_wp

FRAUEN NATÜRLICH AUSGENOMMEN

Ein Gastbeitrag von Anatol Stefanowitsch

Ganz egal, ob ihre Sprecher_innen sexistisch sind oder sein wollen – die deutsche Sprache ist es auf jeden Fall. Es ist kaum möglich, auch nur einen Satz über eine Person zu sagen, ohne sich dabei auf deren Geschlecht zu beziehen. Nicht nur Berufs- und Personenbezeichnungen zwingen uns, das Geschlecht eines Menschen mit zu erwähnen, sogar die deutsche Grammatik tut das, indem sie uns Pronomen in der dritten Person Singular nur nach Geschlechtern getrennt anbietet.

Das bringt eine ganze Reihe unerwünschter Probleme mit sich, zum Beispiel bei der Bezeichnung geschlechtlich gemischter Personengruppen. In Diskussionen um geschlechtergerechte Sprache, und auch im Sprachgebrauch selbst, hält sich dabei hartnäckig die Idee eines „generischen Maskulinums“. Man könne, so die Vorstellung, in dieser Situation einfach maskuline Bezeichnungen verwenden (also beispielsweise eine Gruppe von Studentinnen und Studenten als Studenten bezeichnen) – die weiblichen Mitglieder dieser Gruppe seien dann „mitgemeint“.

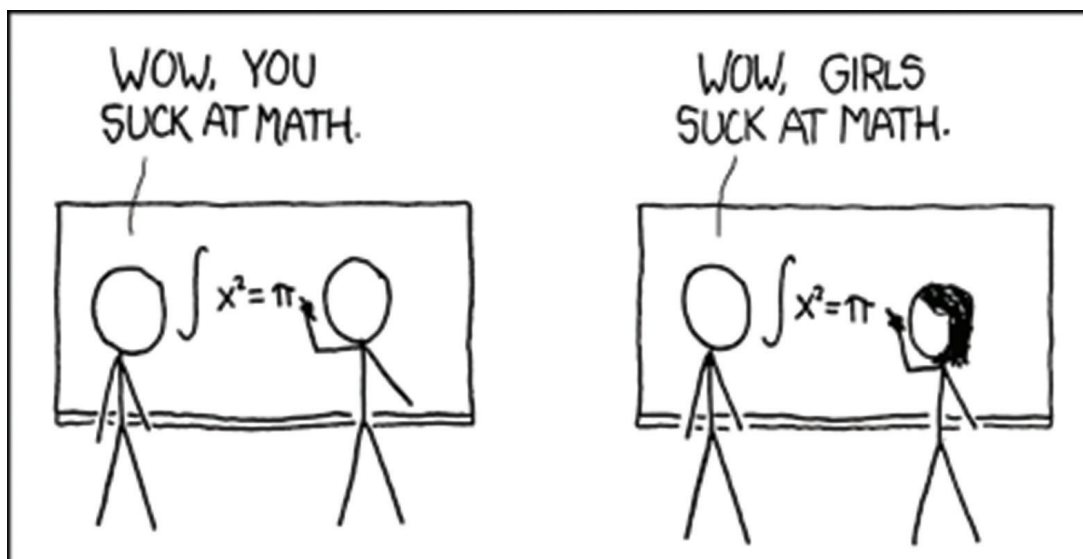
Wer das anzweifelt, wer sich gar bemüht, diese Art der sprachlichen Unsichtbarmachung von Frauen zu vermeiden – etwa durch explizite Nennung beider Genera (Studentinnen und Studenten), durch kombinierte Formen wie die Schrägstrichform (Student/innen) oder

das Binnen-I (StudentInnen) oder durch die Schaffung inklusiver Formen (Studierende) – stößt damit häufig auf Ablehnung.

Wenn überhaupt sachliche Argumente für diese Ablehnung genannt werden, dann sind das typischerweise die folgenden:

1. Das „generische Maskulinum“ sei nun einmal weit verbreitet und jeder wisse, dass Frauen hier eingeschlossen seien. Es sei deshalb überflüssig (wahlweise auch albern oder Teil eines Plans zur feministischen Weltherrschaft) auf sprachlichen Alternativen zu bestehen.
2. Geschlechtsneutrale und geschlechtergerechte Formulierungen seien umständlich und behinderten das Sprachverständnis.

Selbst, wenn diese Aussagen stimmen würden, wäre das natürlich kein Grund, auf eine sprachliche Gleichbehandlung der Geschlechter zu verzichten. Wir tun häufig Dinge, die überflüssig und umständlich sind – wir hissen Flaggen für Staatsgäste und senken Sie zum Zeichen der Trauer auf Halbmast, wir essen mit Messer und Gabel, wir begrüßen und verabschieden uns voneinander. Nichts davon wäre streng genommen notwen-



dig, es handelt sich bei diesen Gesten aber um Zeichen von Respekt, gutem Benehmen und Höflichkeit. Genauso könnte es tatsächlich umständlich und überflüssig sein, statt eines „generischen Maskulinums“ eine der anderen Alternativen zu verwenden – ein Zeichen für Respekt, gutes Benehmen und Höflichkeit wäre es trotzdem.

Aber gibt es überhaupt ein „generisches Maskulinum“, und sind die Alternativen tatsächlich umständlich genug, um das Sprachverständnis zu verhindern? Eine endgültige Antwort darauf kann die Sprachwissenschaft nicht liefern, aber die Forschungslage in diesem Bereich reicht aus, um beides sehr stark zu bezweifeln.

Das generische Maskulinum

Dass es Menschen gibt, die das Maskulinum generisch, also auf gemischte oder abstrakte Gruppen verstanden wissen wollen, steht außer Frage. Aber werden Frauen hier auch tatsächlich mitverstanden? Logisch ausgeschlossen ist das ja nicht, aber angesichts der Tatsache, dass das „generische Maskulinum“ von seiner Form her ununterscheidbar von einem tatsächlich nur auf Männer bezogenen Maskulinum wäre, ist von vorneherein ein gewisses Misstrauen angesagt.

Und dieses Misstrauen bestätigt sich durch eine Reihe von Forschungsarbeiten, die zeigen, dass „generische“ Maskulina mehrheitlich eben nicht generisch interpretiert werden. Eine der aktuellsten und methodisch am saubersten gearbeiteten Studien ist Gyax et al. (2008). Die Autor/innen dieser Studie überprüften die Interpretation von Maskulina, indem sie Versuchspersonen zunächst einen Satz mit einem (angeblich) „generischen“ Maskulinum, wie den in (1) auf einem Monitor präsentierten:

1) Die Sozialarbeiter liefen durch den Bahnhof.

Nachdem die Versuchspersonen einen solchen Satz gelesen hatten, erschien entweder ein Satz wie der in

(2) oder einer wie der in (3):

(2) Wegen der schönen Wetterprognose trugen mehrere der Frauen keine Jacke.

(3) Wegen der schönen Wetterprognose trugen mehrere der Männer keine Jacke.

Die Versuchspersonen mussten dann durch Drücken einer Taste signalisieren, ob sie den zweiten Satz für eine „mögliche Fortsetzung“ des ersten Satzes hielten oder nicht. Dabei wurde auch die Zeit gemessen, die sie für ihre Antwort benötigten.

Die Idee hinter diesem Experiment ist klar:

- Wenn Maskulina automatisch generisch interpretiert werden, müssten die Sätze (2) und (3) gleichermaßen als mögliche Fortsetzungen erkannt werden;
- Wenn Maskulina nur mit einem gewissen gedanklichen Aufwand generisch interpretiert werden, müssten Sätze wie der in (3) schneller als mögliche Fortsetzung erkannt werden als der in (2);
- Wenn Maskulina nicht generisch interpretiert werden, dürften Sätze wie der in (2) gar nicht als mögliche Fortsetzung erkannt werden, Sätze wie (3) hingegen schon..

Allerdings gibt es noch eine zusätzliche Komplikation: Manche Berufsbezeichnungen können unabhängig von ihrem grammatischen Geschlecht eher als „typisch männlich“ oder „typisch weiblich“ verstanden werden: Aus anderen Studien ist bereits bekannt, dass Versuchspersonen z.B. bei Polizisten, Statistikern oder Physikstudenten eher an Männer denken, bei Kassierern, Kosmetikern oder Psychologiestudenten eher an Frauen (Gabriel et al. 2008). Es ist also möglich, dass die Antwort auf die Frage, ob es sich bei Sätzen wie denen in (2) um eine „mögliche Fortsetzung“ handelt, von der Art der Berufsbezeichnung abhängt. Gyax und Kol-

leg/innen wählten deshalb zu je einem Drittel „typisch männliche“, „neutrale“ und „typisch weibliche“ Berufsbezeichnungen. Wenn stereotype Berufsbilder einen Einfluss auf die Entscheidung der Versuchspersonen haben, kann man diesen so vom Einfluss des grammatischen Geschlechts unterscheiden, in dem die Berufsbezeichnung präsentiert wird. Das Experiment wurde dann mit englischen, französischen und deutschen Muttersprachler/innen in ihrer jeweiligen Sprache durchgeführt. Da es im Englischen kein grammatisches Geschlecht gibt, war die Vorhersage, dass sich dort höchstens Stereotypizitätseffekte finden würden; im Französischen und Deutschen dagegen könnte es zusätzlich oder stattdessen einen Effekt des grammatischen Geschlechts geben.

Das Experiment wurde dann mit englischen, französischen und deutschen Muttersprachler/innen in ihrer jeweiligen Sprache durchgeführt. Da es im Englischen kein grammatisches Geschlecht gibt, war die Vorhersage, dass sich dort höchstens Stereotypizitätseffekte finden würden; im Französischen und Deutschen dagegen könnte es zusätzlich oder stattdessen einen Effekt des grammatischen Geschlechts geben.

Bei den englischen Muttersprachler/innen gab es tatsächlich den erwarteten Stereotypizitätseffekt: Wenn im ersten Satz ein „typisch männlicher“ Beruf erwähnt wurde, wurde der nachfolgende Satz schneller als „mögliche Fortsetzung“ bewertet, wenn dort von Männern die Rede war und langsamer, wenn von Frauen die Rede war. Bei „typisch weiblichen“ Berufen war es umgekehrt. Das Ergebnis zeigt zunächst nur, dass stereotype Vorstellungen von Beruf und Geschlecht sich in diesem Versuchsdesign systematisch auf die Reaktionszeit auswirken können.

Die interessante Frage ist nun natürlich, was in der französischen und deutschen Version des Experiments passierte. Zunächst verschwand der Stereotypizitätseffekt vollständig – obwohl auch deutsche und französische Muttersprachler/innen stereoty-

pe Assoziationen von bestimmten Berufen mit einem bestimmten Geschlecht haben, beeinflussten diese die Reaktionszeiten nicht signifikant.

Stattdessen gab es in beiden Sprachen einen signifikanten Effekt des grammatischen Geschlechts: Wenn im zweiten Satz von Männern die Rede war, wurde der Satz signifikant häufiger als „mögliche Fortsetzung“ kategorisiert, als wenn von Frauen die Rede war. Wenn Maskulina generisch interpretiert würden, wäre dieses Ergebnis nicht erklärbar. Zweitens (und fast noch wichtiger): Im deutschen Experiment waren die Reaktionszeiten signifikant schneller, wenn im zweiten Satz von Männern die Rede war. Selbst dort, wo die Versuchspersonen bereit waren, das Maskulinum generisch zu interpretieren und einen zweiten Satz über Frauen als „mögliche Fortsetzung“ zu interpretieren, brauchten sie für diese Entscheidung länger. Das deutet darauf hin, dass die generische Interpretation nicht spontan erfolgte, sondern erst nach einem Augenblick des strategischen Umdenkens.

Das **beweist** zwar nicht, dass Maskulina nicht generisch interpretiert werden, denn Wissenschaft ist ein fortlaufender Prozess der Hypothesenbildung und -überprüfung. Aber da diese Studie nur das bestätigt, was eine lange Reihe von vorangehenden (teilweise methodisch weniger soliden) Studien schon vorher gezeigt hatte, müssen wir es als Stand der Forschung betrachten, dass ein „generisches Maskulinum“ im Deutschen (und Französischen) aus psycholinguistischer Sicht nicht existiert. Wer das Gegenteil behaupten will, muss sehr gute Belege dafür vorbringen.

Verständlichkeit und Lesbarkeit

Verständlichkeit und Lesbarkeit

Wie steht es nun mit der angeblich schlechteren Verständlichkeit von geschlechtsneutralen oder geschlechtergerechten Formulierungen im Vergleich zum „generischen Maskulinum“? Auch zur Beantwortung dieser Frage gibt es eine Reihe von Studien, von

Prof. Anatol Stefanowitsch hat den Lehrstuhl für „Struktur des heutigen Englisch“ an der FU Berlin inne. Er studierte an der Universität Hamburg Anglistik, Linguistik und Sprachlehrforschung und wurde 2001 promoviert. Neben seinen Forschungen befasst er sich auch auf verschiedenen Sprachblogs u.a. mit dem Thema Sprache und Geschlecht. Auf <http://www.scilogs.de/wblogs/blog/sprachlog> erschien auch der hier abgedruckte Artikel.

denen ich stellvertretend ebenfalls eine auswählte, die methodisch sehr sorgfältig gearbeitet ist. Braun et al. (2007) ließen drei Gruppen von Versuchspersonen drei verschiedene Versionen einer Packungsbeilage für ein Medikament lesen: die erste verwendete das „generische Maskulinum“ (z.B. Diabetiker, Patienten), die zweite neutrale Formen oder Beidnennungen (Personen, Diabetikerinnen und Diabetiker) und die dritte das Binnen-I (DiabetikerInnen, PatientInnen). In jeder der drei Gruppen waren gleichviele Männer und Frauen. Die Forscherinnen erhoben dann erstens, wie gut die Versuchspersonen sich an den Inhalt des Gelesenen erinnern (ein objektives Maß für die Verständlichkeit) und zweitens, wie „verständlich“ und „lesbar“ die Versuchspersonen den Text fanden (ein subjektives Maß für die Verständlichkeit).

Beim Erinnerungstest waren im direkten Vergleich der Geschlechter die Erinnerungsleistungen der Männer bei der Beidnennung besser als die der Frauen, die der Frauen war beim „generischen Maskulinum“ und beim Binnen-I besser als die der Männer. Die Effekte waren aber relativ schwach und innerhalb der Geschlechtergruppen auch nicht signifikant.

Bei der subjektiven Bewertung sah es anders aus: Während die Frauen alle drei Textfassungen im wesentlichen als gleichermaßen verständlich und lesbar werteten, bewerteten die Männer die Fassung mit dem „generischen Maskulinum“ (die sie objektiv am schlechtesten verstanden hatten) am besten.

Mit anderen Worten: Geschlechtergerechte Sprache hat keinen negativen Einfluss auf die Verständlichkeit und Lesbarkeit von Texten. Wohl aber hat sie einen Einfluss auf die Einbildung männlicher Leser.

Zusammenfassend können wir feststellen, dass es im Deutschen kein generisches Maskulinum gibt und dass die „generische“ Verwendung maskuliner Formen keinen praktischen Vorteil mit sich bringt. Das braucht natürlich niemanden davon abzuhalten, trotzdem auf

maskulinen Formen zu beharren. Es zwingt aber diejenigen, die darauf beharren, über ihre Motive dafür noch einmal gründlich nachzudenken.

Lektüretipps

Pusch, Luise (1984): *Das Deutsche als Männersprache: Aufsätze und Glossen zur feministischen Linguistik*. Frankfurt am Main: Suhrkamp (Neuaufgabe 2009).

Stefanowitsch, Anatol (2012): *Sprache und Ungleichheit*. Aus *Politik und Zeitgeschichte* 16/17, S. 27–33.

Zitierte Literatur

Braun, Friederike, Susanne Oelkers, Karin Rogalski, Janine Bosak und Sabine Sczesny (2007): „Aus Gründen der Verständlichkeit ...“: Der Einfluss generisch maskuliner und alternativer Personenbezeichnungen auf die kognitive Verarbeitung von Texten. *Psychologische Rundschau* 58(3), S. 183–189.

Gabriel, Ute, Pascal Gygax, Oraine Sarrasin, Alan Garnham und Jane Oakhill (2008): *Au-pairs are rarely male: Role names' gender stereotype information across three languages*. *Behavior Research Methods* 40(1), S. 206–212.

Gygax, Pascal, Ute Gabriel, Oriane Sarrasin, Jane Oakhill und Alan Garnham (2008): *Generically intended, but specifically interpreted: When beauticians, musicians, and mechanics are all men*. *Language and Cognitive Processes* 23(3), S. 464–485.

© 2012, Anatol Stefanowitsch. Dieser Beitrag erschien ursprünglich im Sprachlog (scilogs.de/sprachlog).

© 2012, Anatol Stefanowitsch. Dieser Beitrag erschien ursprünglich im Sprachlog (scilogs.de/sprachlog).

STUDIEREN IM ALTER – WIE IST DAS SO?

Ein Interview mit einem Studi jenseits der 20

Wie erleben Leute, die im Alter noch einmal ein Studium an der Viadrina beginnen, die Atmosphäre an der Uni? Welche Erfahrungen machen sie mit Prüfungssituationen, Leistungsdruck, Dozierenden und Mitstudierenden? Welche Probleme aber auch Chancen ergeben sich? Dazu konnte uns Ewald Leppin einige Fragen beantworten.

Magst du kurz etwas über dich sagen? Wer bist du, wie alt bist du und was war dein Beruf?

Ich bin 68 Jahre alt und seit drei Jahren Rentner. Seit zweieinhalb Jahren studiere ich wieder. Davor war ich Gesamtschullehrer für Politik, Mathematik und Arbeitslehre in Hamburg. Hamburg war viele Jahre mein Lebensmittelpunkt, heute ist es nur noch ein Nebenwohnsitz. Ich bin seit langem geschieden und habe drei Kinder.

Warum hast du wieder angefangen zu studieren?

Das hat mit meiner Biographie zu tun. Als ich ein Baby war, wurde meine Familie aus Pommern vertrieben, das Gebiet ist heute polnisch. Deswegen möchte ich jetzt nochmal zum Thema Flucht und Vertreibung vor und nach 1945 forschen und vielleicht auch schreiben.

Ich denke mal, dass Frankfurts Nähe zu Polen wichtig für die Entscheidung war, hierher zu kommen?

Ja. Hinzu kommt die Ausrichtung auf Geschichte, Kultur und Sprache Mittel- und Osteuropas. Du hast mir im Vorfeld erzählt, dass du, bevor du an der Viadrina angefangen hast, im CP studiert hast. Ich war dort in „Polonistik für Ausländer“ eingeschrieben, habe allerdings nach drei Wochen abgebrochen. Ich kam weder sprachlich - als einziger nicht-slawischer Mutter-/Vatersprachler- noch organisatorisch klar und das hohe Maß an Verschulung tat ein Letztes.

Bist du denn mit den Kommilitonen und Kommilitoninnen gut klar gekommen oder hat man dich dein Alter spüren lassen?

Die Leute waren alle sehr nett und ich habe zu einigen auch jetzt noch Kontakt, unter anderem über ein Tandem. Mein Hauptdozent war sehr verständnisvoll und hilfsbereit und es gibt kein Problem, auch jetzt wieder Kontakt auf zu nehmen. Allerdings war ich außerhalb der nationalen ingroups und mir fehlten Gesprächspartner für die Probleme, die man als Neuling so hat. Das mag am Altersunterschied, aber ganz sicherlich auch an Verständigungsproblemen gelegen haben.

Seit diesem Semester studierst du an der Viadrina. Wie empfindest du hier den Umgang?

Ich werde grundsätzlich mit einem Höflichkeits-Sie angeredet, das ich als Ausgrenzung empfinde. Ich verstehe, dass das etwas mit Höflichkeitsnormen und Unsicherheit zu tun hat, aber es stört mich, weil es den Kontakt auf Augenhöhe erschwert. Es schafft eine unnötige Distanz. Ich möchte mein Alter keineswegs verleugnen, aber ich möchte auch nicht anders als Andere angesprochen werden.

Sagst du dann direkt, dass du geduzt werden möchtest?

Ich sage dann: „Lass uns duzen.“ Allerdings wird es mir allmählich lästig, das so oft wiederholen zu müssen.

Und wie ist es außerhalb der Uni?

Hast du in deiner Freizeit Kontakt zu Kommilitonen und Kommilitoninnen?

Ein bisschen schon über den Sport oder über Anti-Nazi-Aktivitäten (wie vor kurzem in Frankfurt oder Cottbus). Mir ist aber auch der Kontakt zu nicht-studentischen Kreisen wichtig und den habe ich durch Aktivitäten im Sportverein und im ADFC, oder auch über ein Anti-Nazi-Bündnis. Was ich bisher noch vermisse, sind Kontakte zu polnischen Mit-Studierenden und – Bürgern.

Hast du irgendwelche Schwierigkeiten in den Seminaren, die du auf dein Alter zurückführst?

Ich habe momentan mal wieder eine Krise beim Polnischlernen. Ich merke, dass ich bei den Hörverstehensübungen nicht mitkomme, weil ich nicht alles verstehe. Ich höre die Laute, kann sie aber oft nicht identifizieren.

Wir haben ja zusammen den Mittelstufen-Brückenkurs in Polnisch gemacht, an dessen Ende in der Prüfung auch eine Hörverstehensübung vorkam. Meinst du, dass du dadurch bedingt eine schlechtere Prüfung gemacht hast?

Das kann ich so direkt nicht sagen, aber ich habe einfach das Gefühl, dass das Hörverstehen im Kursalltag - es geht gar nicht in erster Linie um Examenssituationen - ein großes Problem darstellt und ich habe Hemmungen, so häufig nach zu fragen und blockiere mich selbst beim Sprechen. Und so komme ich wiederholt an den Krisenpunkt, an dem ich mich frage: „Bist du nicht doch zu blöd, zu alt für diese komplizierte Sprache?“

Mal abgesehen von dem Hörverstehensteil, denkst du, dass du an Prüfungen und an das Studium generell lockerer rangehst als andere?

Ich beobachte öfter eine gewisse Hast und auch manchmal einen Tunnelblick. Natürlich bin ich privilegiert, da ich keinen Existenzdruck habe und mich dem Stress freiwillig aussetze. Aber mir scheint, dass ich den erhöhten Druck des Bachelorstudiums ganz ähnlich empfinde wie meine jungen Mitstudierenden (zumal ich früher Alternativen kennen gelernt habe) und dem Prüfungsdruck bin ich genauso ausgesetzt. Nein, den Tunnelblick habe ich nicht, aber ich merke, wie sehr dieser verschulte Studiengang den Überblick, die Wahrnehmung von Zusammenhängen einengt.

Fällt es dir leichter, Kritik an Dozierenden zu üben als anderen?

Ja, das denke ich schon, denn die Erfahrungen aus der 1968er Bewegung und 36 Jahre Berufserfahrung als Lehrer wirken nach. Mir scheint, dass pädagogische Gesichtspunkte in der universitären Lehre zu unterbelichtet sind, so als ob das Pädagogische unwichtig sei in der Erwachsenenbildung und das kann zu schlechten Vermittlungsergebnissen führen. Mir scheint manchmal - das will ich aber nicht generalisieren - dass Mitstudierende sich zu viel gefallen lassen an Zumutungen und selbstherrlichem Gehabe einzelner Dozenten. Ich habe Dozenten erlebt - natürlich nicht an der Viadrina -, für die „positives Bestärken“ ein Fremdwort war, deren „Pädagogik“ darin bestand, Studierende klein zu machen. Mit dem Kritik-Üben bin ich inzwischen zurückhaltender geworden, wenn ich merke, dass ich allein stehe mit einer kritischen Sicht. Was die Tutorien betrifft, würde ich mir eine stärkere Anleitung/Ausbildung der Tutor/inn/en wünschen: das wäre sicherlich effizienter. Außerdem scheint mir ein übersichtlich, klar strukturiertes Tutorium nur dann möglich zu sein, wenn auch die entsprechende Vorlesung/ Seminar solche Eigenschaften aufweist.

Ich finde es sehr bereichernd, wenn unterschiedliche Menschen zusammen studieren. Besonders Menschen wie du zeigen, dass Studieren nicht nur das Hinarbeiten auf einen Abschluss bzw. eine Karriere bedeuten muss.

Ich denke, dass es eine gegenseitige Chance ist, wenn Menschen unterschiedlichen Alters zusammen studieren, das muss kein einseitiger Prozess sein. Ich kann genau so etwas von Jüngeren lernen wie umgekehrt. Man muss den Altersunterschied nicht verleugnen, um hinreichend Gemeinsames zu entdecken. Wichtig scheint mir der gleichberechtigte, partnerschaftliche Umgang miteinander und dann sind sogar Freundschaften möglich.

Die Erfahrung habe ich auch schon gemacht. Ich danke dir für das Gespräch.

ES WAR WOHL NICHT IMMER ALLES SO WIE ES IST

Archivfundstücke: das AStA Anti-Rassismus-Referat

Dass nicht immer alles so gewesen ist, wie es jetzt ist, sollte eigentlich nicht verwundern. Ich selbst zumindest vergesse das manchmal. Zum Beispiel als ich zuletzt verblüfft einen Ordner im Archiv des AStA (Allgemeiner Studentischer Ausschuss) aus dem Regal zog, mit der Beschriftung 'Initiative gegen Gewalt & Anti-Rassismus-Referat'. Es muss also mal ein ‚Anti-Verständnis im AStA gegeben haben. Der Hintergrund meiner Verwunderung: bei einer Diskussion im Studierendenparlament (StuPa) um die Neustrukturierung des AStAs vor etwa zweieinhalb Jahren entflammte eine hitzige Debatte, ob das Referat ‚Soziales‘ nun in ‚Soziales & Anti-Diskriminierung‘ oder in ‚Soziales & Gleichstellung‘ umbenannt werden sollte. Dass das Referat letztendlich ‚Soziales & Gleichstellung‘ getauft wurde, ist unter anderem dem Argument geschuldet, dass ‚Anti-‘ so negativ klinge, und signalisiere, dass es an der Viadrina Probleme mit Diskriminierung gäbe. Das kann ja wohl nicht sein! Und somit gewann der institutionell konformere Name das Rennen.

Ob diese Bestandsaufnahme nun stimmt oder nicht, sei hier mal dahin gestellt. Jedoch weist die Aussage auf eine Verschiebung der Wahrnehmung hin. Das gesellschaftliche Klima in Frankfurt und an der Viadrina war nämlich auch mal anders. Ein Artikel der Berliner Zeitung von 1995 beschreibt das vorherrschende Gefühl von Einschüchterung und Hilflosigkeit in Frankfurt und Slubice nach einer Reihe von Angriffen auf polnische Studierende in den Vorjahren. Ob sich die Gewalt vor allem gegen Studierende im Allgemeinen oder gegen polnische Studierende gerichtet habe, sei dabei unklar gewesen. Gleichzeitig spielte die Grenze bis vor Wegfall der Grenzkontrollen vor fünf Jahren eine weit zentralere Rolle im Uni- und Stadtalltag. Eine ehemalige AStA-Referentin beschreibt, wie die Themen Grenzkontrolle, Flucht sowie Vorurteile und Ressentiments gegen die ‚Anderen‘ die Stimmung in Uni und Stadt sowie die Arbeit des AStAs in den späten 90er Jahren stark prägte.

Auch um das Jahr 2000 herrschte ein Grundverständnis auch durch die nationale Medienberichterstattung bedingt-, dass ein Problem mit rechter Gewalt existierte und dass die Studierendenschaft, die Universität und die Stadt gemeinsam handeln müssten. Beim Blättern durch den Ordner des Anti-Rassismus-Referats finde ich eine Masse sorgsam abgehefteter Kopien von Zeitungsartikeln, die von rechts-extremen Übergriffen in Brandenburg, aber auch von der Angst der Hochschulen, für ausländische Studierende und Dozierende zunehmend unattraktiv zu werden handeln. Die Financial Times berichtet im August 2000 'Unis fürchten Exodus von Ausländern- Rechtsradikale Gewalt schadet den Reform-Hochschulen in Ostdeutschland', mittendrin ist ein Foto des Uni-Hauptgebäudes der Viadrina zu sehen. Zur etwa gleichen Zeit eine 4-seitige Reportage im Stern-Magazin zu dem Thema: "...dann können wir hier dichtmachen" - Der ostdeutschen High-Tech-Branche droht das Aus, weil NEONAZIS ausländische Spitzenkräfte terrorisieren. Jetzt schlagen Unternehmer und Wissenschaftler Alarm'. In diesem Zusammenhang gründete sich 2000 auch das Aktionsbündnis Plattform gegen Rechts in Frankfurt (Oder), welches von städtischen, regionalen und universitären Akteur_innen, darunter der AStA der EUV, unterstützt wurde.

Einen Lichtblick bildet die Wiederbelebung eines solchen breiten zivilgesellschaftlichen Bündnisses durch das Kein Ort für Nazis Frankfurt (Oder)-Bündnis, das sich anlässlich einer geplanten und schließlich verbotenen Neonazi-Demo im September 2011 gegründet hatte. Ein halbes Jahr später, am 24. März 2012, konnte das Bündnis mit bis zu 1000 Menschen durch friedlichen Protest und Sitzblockaden einen NPD-Aufmarsch erfolgreich verhindern, zu den Unterstützer_innen zählte auch der AStA der Viadrina. Ebenso verlief ein weiterer Demonstrationsversuch der Nazis am 10. November 2012.

schuhen war, also 1992, wählte die Vollversammlung der Studierenden ihre ersten AStA-Referent_innen di-

rekt. Die Aufgabenaufteilung war eher klassisch: Hochschulpolitik, Internationales, Sport, Soziales, Kultur, Finanzen und das Hauptreferat. Das Anti-Rassismus-Referat gesellte sich dann ziemlich schnell und unkontrovers dazu. Weil es einige Übergriffe durch Neonazis an Studierenden gegeben hatte, war der Bedarf für eine solche Institution ziemlich unstrittig. Es dokumentierte Fälle rechter Gewalt in der Stadt und an Studierenden, leistete Aufklärungsarbeit, organisierte Kulturfeste und kooperierte lokal und regional mit anti-faschistischen Initiativen und Organisationen. Gerade in den Anfangsjahren stellte die Arbeit im AStA noch einen Vollzeitjob dar. Ein fester Kern an Referent_innen arbeitete dabei auch durchaus über mehrere Legislaturen hinweg. Das Bestehen des Anti-Rassismus-Referats hing aber vor allem davon ab, ob sich aktive Studierende fanden, die sich dafür engagierten. Nachdem 1998 die zwei Referent_innen für Antirassismus aus Protest gegen die Einladung des JN-Kaders Jörg Hähnel auf eine Podiumsdiskussion in der Uni zurückgetreten waren, geriet das Referat unbesetzt in Vergessenheit. Etwa zwei Jahre später wurde die Stelle durch einen Studierenden wieder aufgespürt und neu besetzt. Ein Semester zuvor, im Sommersemester 2000, hatte sich die studentische, Initiative gegen Gewalt' gegründet und sollte in enger Verbindung mit dem Anti-Rassismus-Referat zusammenarbeiten. Nach 2001 verödete das Referat allerdings endgültig. Zwar beschäftigte sich das Referat für Internationales noch etwas mit dem Thema und vernetzte sich mit weiteren brandenburgischen Hochschulen; es existierte auch eine Gruppe ‚Kritische JuristInnen EUV‘, die sich hieran beteiligte. Mit der Zeit verschob sich aber auch der Themenfokus für das Referat, Internationales' bis zu seiner Auflösung im Sommersemester 2010.

Diese Entwicklung kam sicherlich Hand-in-Hand mit einer Entpolitisierung der Arbeit der verfassten Studierendenschaft der Viadrina. Gleichzeitig sollte dies nicht einfach als nostalgisches Tränenvergießen über konfliktreichere vergangene Zeiten gewertet werden. Die antifaschistische und antirassistische Arbeit, sowie

auch lokal- und Europa-politische Veränderungen in Frankfurt und Slubice haben natürlich Spuren hinterlassen. So herrschen heute wohl doch andere Normalitäten. In der Zeitschrift ‚AStA Aktuell‘ vom WS 2001/01 beklagt der Antira-Referent: „Aber was ist für uns schon alles normal geworden? Dass, wenn ein Film über Skinheads gezeigt wird, Einheiten der Polizei und des BGS die Veranstaltung sichern müssen, dass ausländische Studierende ihr Studium abbrechen oder es gar nicht erst aufnehmen, weil sie sich nicht sicher fühlen, wenn sie selbst oder Freunde von ihnen angepöbelt, beschimpft oder geschlagen wurden oder, dass man Studierende, die eindeutig als Ausländer zu erkennen sind, mit Notruf-Handys ausrüstet...“ Ähnlich gehörte es wohl zum Alltag, nachdem mehrere Studierende und AStA-Referent_innen von Nazis angegriffen wurde und das AStA-Büro auch mal mit einem Hakenkreuz beschmiert wurde, sich im öffentlichen Raum ständig unsicher zu fühlen. Von diesem Gefühl höre ich heute in geringerem Maße. Was allerdings auch daran liegen könnte, dass Übergriffe nicht dokumentiert werden und sichtbare Anlaufstellen fehlen. Das Projekt ‚Gegenwirklichkeit‘ hatte dies vor einigen Jahren nochmal zu verwirklichen versucht.

Offensichtlich haben sich die gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen im Laufe der vergangenen 20 Jahre verändert. Dass Rassismen hier weiter existieren, wenn auch teilweise in anderen Formen und Ausmaßen kann, besonders in Anbetracht der regelmäßig angemeldeten Neonazi-Demos, jedoch nicht abgestritten werden. Deshalb die Frage: wie kann Anti-Rassismus-Arbeit heute an der Viadrina aussehen und was müsste getan werden, um diese langfristig zu institutionalisieren?

UNI QUEER GELESEN

und das Unwirkliche mitgedacht - Ein Gastbeitrag von Marek Elias Sancho Höhne

„Im Namen der Veränderung einzugreifen bedeutet eben, genau das aufzubrechen, was zu eingebürgertem Wissen und zu wissbarer Realität geworden ist, und sozusagen die eigene Unwirklichkeit dafür zu benutzen, eine Forderung zu stellen, die sonst unmöglich oder unverständlich wäre.“¹

Das Wirkliche unserer sprachlichen Geschlechterwelt ist mitunter weiblich, zumeist aber männlich, unmöglich scheint jedoch noch immer alles jenseits dieser Eindeutigkeit. Das Jenseits dieser Binarität existiert aber trotzdem, nur eben in der Unwirklichkeit, in Körpern, die es gibt und zugleich angeblich nicht gibt, da sie sprachlich zumeist nicht gefasst werden. Doch wie soll etwas benannt werden, für das Begriffe kaum existieren, wenn nicht einmal das Weibliche überall in Erscheinung tritt, wo es ohne Zweifel präsent ist?

Auf der Homepage der Viadrina gibt es zwar Informationen für Studieninteressierte und Studierende – Informationen für Absolventinnen, Wissenschaftlerinnen, Mitarbeiterinnen oder gar Professorinnen fehlen hingegen gänzlich.



Quelle: <http://www.europa-uni.de/de/index.html>

1 Butler, Judith (2011): Die Macht der Geschlechternormen oder die Grenzen des Menschlichen. Suhrkamp Verlag. Frankfurt am Main. S.51.

Die Homepage der Viadrina suggeriert, dass es in Ordnung sei, an der Viadrina ein Studium zu beginnen, auch wenn mensch nicht männlich ist – wer es jedoch abschließen möchte oder gar eine wissenschaftliche Karriere anstrebt, ist männlich oder erhält, falls sie es doch nicht ist, zumindest keine weiteren Informationen. Tatsächlich gibt es vornehmlich Professoren an der Universität und sind die meisten, die ein Studium beginnen, nicht männlich. Doch es gibt auf keiner Ebene nur männliche Mitarbeitende wie es sprachlich suggeriert wird.

Vor einiger Zeit begann an der Universität im Rahmen der Überarbeitung der Grundordnung eine Debatte darüber, nicht mehr nur in männlichen Formen zu schreiben. Am Ende wurde festgelegt, vornehmlich so genannte neutrale Schreibweisen, bei denen Geschlecht nicht eindeutig binär zuordenbar ist (z.B. Studierende) zu gebrauchen und wenn dies nicht möglich sei, auf Paarbezeichnungen, die an binären Geschlechterordnungen orientiert männlich und weiblich benennen (z.B. Studentinnen und Studenten), auszuweichen. Zur Debatte stand auch, lediglich weibliche Formen zu verwenden, da dies irritiere und dadurch – so die Argumentation – auf Ungleichheiten verweise. In der ersten Variante ist dabei durch die ‚neutrale Schreibweise‘ teilweise die Möglichkeit gegeben, Menschen jenseits einer klar binären Einordnung in Frau-Mann zu denken. Der Grundgedanke hinter beiden Vorschlägen bleibt trotzdem eine binäre Geschlechterordnung, und beinhaltet doch zugleich die Möglichkeit, Geschlechterhierarchien augenscheinlich zu machen.

Geschlechtergerechtes Formulieren geht davon aus, dass Wirklichkeit sprachlich konstituiert wird. Redeweisen und Formulierungen können demnach Einstellungen, Vorstellungen oder Möglichkeiten verfestigen und reproduzieren, umgekehrt aber auch destabilisieren und neue hervorbringen. Durch geschlechtergerechtes Schreiben kann also tatsächlich versucht werden, alle anzusprechen und zum anderen die Suggestion aufgehoben werden, die sich z.B. bei einer rein männ-

lichen Formulierung aufdrängt, nämlich dass auch nur Männer beteiligt waren. An den Stellen wiederum, die hauptsächlich von Männern dominiert werden, kann eine geschlechtergerechte Sprache zudem durch Irritation auf bestehende Hierarchien verweisen.²

Eine Debatte über geschlechtergerechtes Formulieren scheint an der Viadrina schon deshalb geboten, weil sich die Viadrina „zu den Qualitätsstandards zur Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Brandenburgischen Hochschulen [bekennt].“³ In den Qualitätsstandards wird konstatiert, dass „die Chancengleichheit von Frauen und Männern [...] eine notwendige und nachhaltige Voraussetzung für Exzellenz und Innovation an den Hochschulen [ist]. Die Gestaltung entsprechender Rahmenbedingungen ist eine wichtige Zielsetzung der Hochschulpolitik im Land Brandenburg.“⁴ Angenommen dies sei mehr als ein Lippenbekenntnis, so setzt sich die Viadrina demzufolge nicht nur explizit zum Ziel durch geschlechtergerechte Schreibweise der Gleichstellung von Männern und Frauen näher zu kommen, sondern auch z.B. bei Besetzungen von Stellen daran zu arbeiten, die männliche Dominanz, insbesondere in führenden Positionen, tatsächlich abzubauen. Doch allein die Debatte um geschlechtergerechtes Formulieren stößt immer wieder auf Widerstände und wird in Hochschulgremien insbesondere von männlich professoraler Seite belächelt und als reine Formsache abgetan. Selten werden dabei Themen der Gleichstellung so ernst genommen, wie es in den Brandenburgischen Qualitätsstandards anklängt.

Doch es braucht eine sehr ernsthafte Debatte um ein Formulieren, das eine Inklusion aller Geschlechter ermöglicht, denn es geht bei der Frage um inklusives Schreiben, nicht um einen Zusatz oder einen Klammerausdruck, der der männlichen Schreibweise beige stellt wird. Es geht auch nicht darum irgendjemandem mit Formalien, die angeblich Strukturen nicht berühren, zu beruhigen. Es geht bei den oben genannten Schreibweisen darum, Frauen und Männer explizit zu adressieren, Denken und Institutionen zu ändern und männliche Hierarchien zu entmachten. Verändert werden sollen bestehende Strukturen dabei nicht nur über Sprache, sondern auch über besagte Rahmenbedingungen, die sich dann nicht mehr nur an ´Lebensläufen hegemonialer Männlichkeit` orientieren, sondern auch vermeintlich weniger ´normierte Lebensläufe` anerkennen. Diese werden hier verstanden als klar strukturierte, auf Karriere ausgerichtete Lebensläufe, welche ein Studium in Regelstudienzeit vorsehen, an welches sich möglichst ohne Unterbrechung ein ca. drei jähriges Doktorstudium anschließt, währenddessen mensch zudem möglichst viele Texte publizieren sollte und bei allem immer, ohne Brüche ein klares Ziel verfolgt wird. Innerhalb des bestehenden Systems werden jedoch die weniger ´normierten Lebensläufe` zumeist nur im Rahmen so genannter ´weiblicher Lebensläufe` akzeptiert, bei denen Menschen zugestanden wird, Auszeiten für Kindererziehung oder die Pflege von Angehörigen zu nehmen, nicht jedoch für anderes ´nicht-Genormtsein`. Und auch bei den ´weiblichen Lebensläufen` bestimmen nicht selten Männer, wie lang es legitim sei z.B. durch Schwangerschaft und Erziehungszeit nicht die Karriere zu verfolgen. Doch abgesehen davon bleibt der Lebenslauf damit weiterhin klar binär-geschlechtlichen Kategorien verhaftet und es wird sprachlich festgeschrieben, welche Körper existieren und welche nicht.

2 Alker/ Wellenmann (2006): Sprachleitfaden. Geschlechtergerechter Sprachgebrauch an der FH Campus Wien. FH Campus Wien. Wien. S.5 f.

3 Europa Uni (2011): <http://www.europa-uni.de/de/struktur/unileitung/beauftragte/gleichstellung/index.html>, 22. Mai 2011

4 http://www.mwfk.brandenburg.de/media/lbm1.a.1491.de/Qualit%C3%A4tsstandards%20unterschrieben%2018.11.10_1.pdf, 22. Mai 2011

Der Versuch, durch eine ernsthafte Debatte zu geschlechtergerechtem Formulieren, über binär-geschlechtergerechtes Formulieren hinaus zu gehen, will eben jene Körper, die scheinbar nicht existent sind, als Teil der Wirklichkeit anerkennen und soziale Praxen entwickeln, die unterschiedlichsten Körpern und Leben gerecht werden, denn es gibt unserer aller Viele mit eigenen Lebensweisen und Tempi .

Und in der Tat reicht eine wirklich ernst genommene Debatte um geschlechtergerechtes Formulieren weiter, als den Männern mehr Frauen zur Seite zu stellen. Sie ermöglicht vielmehr ein konsequentes Umdenken von Normierungen auf der Ebene von Geschlecht und kann auch Anstöße zum Überdenken anderer hierarchischer Strukturen geben. Es bedarf einer inhaltlichen Auseinandersetzung und keiner Verniedlichung des Themas durch die Diskussion einer „Formalie“. Denn nur dann wird darüber nachgedacht, wie es eine Hochschule vermag, Körper jenseits der männlichen weißen Norm zu denken und somit Strukturen zu schaffen, in denen nicht nur Menschen, denen es beispielsweise aufgrund ihrer Männlichkeit vergönnt ist, lückenlos an ihrer Karriere zu arbeiten, Erfolg haben können. Eine ernsthafte Debatte über die Frage des Formulierens bringt uns dahin zu erkennen, dass mit einer klar dichotomen weiblich-männlichen Formulierung nur denjenigen Rechnung getragen wird, die bereits in der sozialen Praxis existieren, nicht aber jenen, die aus diesen Rahmungen herausfallen. Durch eine Schreibweise, die sich zum Beispiel der gender gap durch Unterstrich bedient, liebe Leser_innen, werden auch Menschen angesprochen und zugleich ihren Vielfältigkeiten Rechnung getragen, die sich auch unter den LeserInnen nicht wiederfinden.

In einer solchen ernsthaften Auseinandersetzung muss darüber hinaus auch überlegt werden, wie es möglich wird, sprachliche Praxis in Gelebtem zu etablieren und – fernab klarer rechtlicher Kategorien – als Universität Zeichen in einer Debatte um Gleichstellung zu setzen und all die kaum vernommenen Stimmen in der Wissenschaft zu hören. Zudem muss es eine Dis-

Marek Höhne studierte und studiert an der Europa Universität Viadrina, Frankfurt (Oder) und an der Masaryk Universität, Brno Kulturwissenschaften, Geschichte, Kultur- und Sozialanthropologie und befasst sich derzeit mit der Forschung für die Masterarbeit am Lehrstuhl für Kultur- und Sozialanthropologie zu „Selbstverortungen und Identitäten von trans*Personen vor dem Hintergrund existierender medizinischer und rechtlicher Diskurse“.

Mit der Frage von Inklusion, Stereotypen und Diskriminierung von trans* und inter* Personen beschäftigt sich Marek Höhne insbesondere auch in vielfältiger politischer Arbeit beim Transgenderradio sowie in Workshops und Vorträgen.

kussion darüber geben, welcher institutionellen Praxen es bedarf um individuellen Lebensläufen mit all ihren möglichen Brüchen Raum zu geben. Dass dies kein einfacher Weg ist, sondern in der Tat eine schwierige und vor allem anstrengende Auseinandersetzung mit eigenen Privilegien erfordert, ist wahrscheinlich bereits Vielen bewusst. Wie tiefschürfend dies jedoch geschehen sollte, wird von den Wenigsten realisiert oder in der Praxis umgesetzt, denn es ist unbequem und mensch muss dabei nicht selten in erster Linie sich selber immer wieder hinterfragen. Das ist mühsame und unbequeme Arbeit, doch am wichtigsten ist ein Ende der Praxis, für alle Menschenleben zum Gesetz zu machen, was nur für einige lebbar ist, und ebenso wichtig ist ein Verzicht darauf, allen Menschenleben etwas vor-

BERATUNGSANGEBOT AN DER VIADRINA

41

1. Für Studierende

| Einrichtung | Aufgabenfeld | Kontakt / Ansprechperson | Beratungszeiten |
|---|--|--|---|
| Beratung zur Studium, Finanzierung, Berufseinstieg | | | |
| Allgemeine Studienberatung | Informationen zu Studienbedingungen und -möglichkeiten; Beratung bei Schwierigkeiten im Studium | Kerstin Richter, AM 07; Erstinformation Terminabsprachen Janine Behrendt, AM 08 study@europa.de, 035 5534 4444 | Montag 9 – 11 Uhr Dienstag und Donnerstag 9 – 11 Uhr 14 – 15 Uhr |
| Studienfachberatung Kulturwissenschaften | Informationen zum Studium der Kulturwissenschaften | Kontakt zu den jeweiligen Berater_innen: www.kuwi.europa-uni.de/de/studium/faq/sprechzeiten | |
| Studienfachberatung Rechtswissenschaften | Informationen zum Rechtsstudium | Deutsches Recht: Michaela Nöbel jura-studienberatung @europa.de, 035 5534 2359 German Polish Law: gplaw@europa-uni.de/de/studium/studienberatung | Dienstag 10.30 – 11.30 Uhr 15 – 17.30 Uhr Mittwoch 10.30 – 11.30 |
| Studienfachberatung Wirtschaftswissenschaften | Informationen zum Studium der Wirtschaftswissenschaften | Fragen zu BA-Studiengängen Ingo Trenkmann, HG 040 033 55534 2992 Kontakt zu den jeweiligen Berater_innen: www.wiwi.europa-uni.de/de/studium/studienberatung | Dienstag 10.30 – 11.30 Uhr Mittwoch 10.30 – 11.30 |
| Service-Point für Studierende | Allgemeine Informationen zu Bewerbung, Immatrikulation, Rückmeldung, Beurlaubung, Ausgabe der Chipkarte, Sprachzeugnisse, Studienbescheinigungen, Entgegennahme von Anträgen und Abschlussarbeiten | Foyer des AM | Montag bis Freitag 10 – 15 Uhr |
| Immatrikulationsamt | Fragen zu Einschreibung, Rückmeldung und Beurlaubung | Zuständigkeit nach Anfangsbuchstaben, der Nachnamen der Studierenden | Montag (nur telefonisch) 9 – 11 Uhr Dienstag und Donnerstag 9 – 11 Uhr |

| | | | |
|--|--|---|--|
| | <p>Buchstabe M – Z Monika Schadow AM 13</p> | <p>Buchstabe M – L Rinetta Jess AM 14</p> | <p>Beratungszeiten 14 – 15 Uhr (in der vorlesungsfreien Zeit nur vormittags)</p> |
| <p>Prüfungsamt</p> | <p>Informationen zu Prüfungsterminen, Meldefristen, und Ergebnissen, Anmeldung zu Zeugnisausstellungen</p> | <p>Zuständigkeit nach Studiengang: Kuwi: Carola Laske, AM 16. 0335 5534 4322 Rewi: Elke Noack, AM 12, 0335 5534 4322 Wiwi: Kathleen Märker, AM 15 0335 5534 4208</p> | <p>Montag (nur telefonisch) 9 – 11 Uhr Dienstag und Donnerstag 9 – 11 Uhr 14 – 15 Uhr (in der vorlesungsfreien Zeit nur vormittags)</p> |
| <p>Studentenwerk</p> | <p>Information und Beratung zu allen Fragen rund um Wohnen in Studentenwohnheimen, Essen in der Universität, Studienfinanzierung (Bafög, Härtefalldarlehen und Bildungskredite) und Soziales (Studieren mit Kind, psychologische Beratung, Versicherung)</p> | <p>Studentenhaus Paul-Feldner-Straße 8 gf@studentenwerk-frankfurt.de 0335 565 090 www.studentenwerk-frankfurt.de/ 2011/index.php?lg=de&rt=Alle&ct= Start&sct=Home&city=&style=&city =Frankfurt</p> | <p>Dienstag und Donnerstag 8 – 12 Uhr 13 – 16 Uhr</p> |
| <p>Abteilung für Internationale Angelegenheiten</p> | <p>Alles rund ums Auslandssemester Betreuung internationaler Wissenschaftler*innen</p> | <p>AM 207 bis 212 Mehrere Ansprechpersonen Übersicht zu den jeweiligen Ansprechpartner*innen www.europa-uni.de/de/internationales/ contact/index.html</p> | <p>Sprechzeiten nach Vereinbarung per Email oder Telefon</p> |
| <p>Deutsch- Polnisches Career Center</p> | <p>Begleitung bei Berufsw orientierung - Trainingsangebot - individuelle Beratung - Vermittlung von Kontakten beim Praktikum und Berufseinstieg</p> | <p>Leitung der Trainings Sabine Seidel / Theka Lange Jenny Friede AM 243 0335 5534 2366 careercenter@europa-uni.de trainings@europa-uni.de www.europa-uni.de/de/struktur/zse/ drittmittel/career_center/index.html</p> | <p>In der Vorlesungszeit: Dienstag 10 – 12 Uhr Donnerstag 13 – 15 Uhr In der vorlesungsfreien Zeit Donnerstag 10 – 12 Uhr sowie nach Vereinbarung</p> |
| <p>„Mentoring für Frauen“</p> | <p>10-monatiges Mentorin- Programm für Studentinnen und Doktorantinnen mit dem Ziel ihnen berufliche Perspektiven in Branden- burg und Berlin zu eröffnen</p> | <p>Bettina Gebhardt, AM 110 0335 5534 2597 mentoring@europa-uni.de</p> | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| <p>Viadrina Gründungsservice / KOWA</p> | <p>Gründungsservice: individuelle Unterstützung für (zukünftige) Selbst- ständige für Studierende Absolvent*innen: Organisation von Veranstaltungen und Projekten zu gesellschafts-, wirtschafts-, und sozial- politischen Themen Informierung über die Studienförderung der Hans-Böckler-Stiftung</p> | <p>Dr. Ramona Alt, Arne Meyer-Haake Am 16 kowa@europa-uni.de 0335 5534 5902 www.kowa-ffo.de www.facebook.com/kowa.ff</p> | <p>Sprechzeiten nach Vereinbarung</p> |
| <p>Stipendien und Graduierten- förderung</p> | <p>Fragen zu Stipendien und aktuellen Ausschreibungen Betreuung der Stipendiat*innen</p> | <p>Renate Franzen, AM 09 stip@europa-uni.de 0335 5534 4855</p> | <p>Dienstag 9 – 11 Uhr Donnerstag 14 – 15 Uhr (Vorlesungszeit) 9 – 11 Uhr (vorlesungsfreie Zeit) nur vormittags)</p> |
| <p>Viadrina Graduate Center</p> | <p>Informationen rund um das Promovieren, Beratung, und Betreuung Promotionsinteressierter, Doktorand*innen und Postdocs</p> | <p>Dr. Arnd Wasserloos wasserloos@europa-uni.de 0335 5534 4284 Dr. des. Phillip Zessin zessin@europa-uni.de 0335 5534 2570 www.europa-uni.de/forschung/vegs/ index.html</p> | <p>Termine nach Vereinbarung</p> |
| <p>Beratung für chronisch Kranke und behinderte Studierende</p> | <p>Betreuen der Studien- interessierte und Studierenden mit chronischer Krankheit, seelischer Erkrankung und Behinderung</p> | <p>Kerstin Richter, Maris Kirov AM 08 barrierefrei@europa-uni.de 0335 5534 4455 www.europa-uni.de/de/struktur/ verwaltung/dezernat_1/behinderten beratung/index.html</p> | <p>Persönliche Beratungs- termine nach Vereinbarung</p> |
| <p>Familien- beauftragte</p> | <p>Beratung für Studierende und Promovierte mit Kindern und/oder pflegenden Angehörigen</p> | <p>Karin Höhne, Susann Senkpiel, HG K18, familienbeauftragte@europa-uni.de 0335 15534 4221 uni.de/de/struktur/unileitung/beauftragte/ familie/index.html</p> | <p>Sprechzeiten nach Vereinbarung per Email und Telefon</p> |

| | | | |
|---|---|--|--|
| Gleichstellungsbeauftragte | Anlaufstelle für Betroffene von von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und sexueller Identität und für Betroffene (alle Geschlechter) in Fällen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, Hilfe bei der Vermittlung von Hilfsangeboten | Sahra Damus, AM 110 gleichstellung@europa-uni.de 0335 534 4795 www.europa-uni.de/de/struktur/unileitung/beauftragte/gleichstellung/index.html Beratungs- und | Sprechzeiten nach Vereinbarung |
| Ausländerbeauftragte | Beratung für die ausländische Studierende und Mitarbeiter_innen der Uni, auch bei Schwierigkeiten an der Uni und in der Stadt und bei Diskriminierung aufgrund ethnischer Zugehörigkeit oder „Rasse“, Vermittlung von Kontakten zu anderen relevanten Stellen | Prof.Dr. Carmen Thiele, HG 135 thiele@europa-uni.de 0335 5534 2363 www.europa-uni.de/de/struktur/unileitung/beauftragte/auslaender/index.html | Sprechzeiten nach Vereinbarung |
| Psychologische Beratung | Beratung bei Schwierigkeiten und Problemen persönlicher Art und auf das Studium bezogen | Dipl.- Psychologin Gwen Gierga Dipl.-Psychologe, Psychologischer Psychotherapeut Valentin Buttenmüller, GD 117 psychberatung@europa-uni.de 0335 5534 4336 www.europa-uni.de/de/struktur/verwaltung/dezemat_1/psychologische_beratung/index.html | Dienstag und Donnerstag 9– 12 Uhr 14 – 15 Uhr Sprechzeiten nach Vereinbarung |
| Studentische Einrichtung zur Beratung | | | |
| Allgemeiner studentischer Ausschuss – Asta | Beratung bei allen wichtigen Fragen rund ums Studium, Einreichung von Anträgen auf Willkommensgruß für Studierende mit Kind und auf Zuschuss zum Semesterticket, Unterstützung bei Projekten durch finanzielle Mittel und mit ASTA-Infrastruktur | Studierendenmeile, Große Scharnstraße 17a, www.asta-viadrina.de?p=1949 | Montag bis Donnerstag 13 – 14 Uhr |
| Fachschaftsrat-Kulturwissenschaften | Studentische Interessenvertretung aller KUWI-Studierenden, Fragen und Probleme rund ums Studium Organisation von monatlichen Stammtischen, Betreuung der Erstsemester-Studierenden, Newsletter mit aktuellen Tipps | Studierendenmeile, Große Scharnstraße 20a, frskuwi@europa-uni.de 0176 997 854 62 (nur montags 16.15 – 17.45 Uhr, und mittwochs 13 – 14 Uhr) | Öffentliche Sitzung: Montag 16.15 – 17.45 Uhr Sprechstunde Mittwoch 13 – 14 Uhr |

| | | | |
|---|--|--|--|
| Fachschaftsrat Jura | Studentische Interessenvertretung der JURA-Studierenden, Fragen und Probleme rund ums JuraStudium | HG K33, fsrjura@europa-uni.de www.fsrjura.eu/ | Dienstag und Donnerstag (in der Vorlesungszeit) 13 – 14 Uhr |
| Fachschaftsrat Wirtschaftswissenschaften | Studentische Fragen zum Studium und Lhrenden, Mitorganisation der Erstsemestereinführungswochen Informationen zu Fakultäts- und Universitätsgeschehnisse | Große Scharmstraße 59 fsrwiwi@europa-uni.de 0335 5534 443 www.fsrwiwi.eu/ | |
| Campus Office | Arbeits- und sozialrechtliche Beratung von Studierenden für Studierende für und Promovierende zu Themen wie z.B. Gehalt, Urlaub, Kündigung, Arbeitsverträge, Tarifverträge, Kranken-, Sozial- und Rentenversicherung | Große Scharmstraße 20a campusoffice@europa-uni.de www.asta-viadrina.de/archives-office/ www.facebook.com/CampusOfficeViadrina | Dienstag und Mittwoch 13– 15.30 Uhr (in der vorlesungsfreien Zeit) |

2. Beratung für Studierende, die an der Viadrina einen Arbeitsvertrag haben / beschäftigt sind

| Einrichtung | Aufgabenfeld | Kontakt / Ansprechpartner_in | Sprechzeiten |
|--|--|--|--|
| Personalrat für das Nichtwissenschaftliche Personal | Anlaufstelle für alle Mitarbeiter_innen der Europa-Universität Viadrina, zuständig für Studierende, die als Verwaltungsangestellte an der Viadrina arbeiten Überwachung / Einhaltung des Arbeitsrechtes | HG K14 0335 5534 4300 personalratnw@europa-uni.de www.europa-uni.de /de/struktur/unileitung/personalraete/personalrat_nwp/aufgabe/index.html | |
| Fachschaftsrat-Kulturwissenschaften | Studentische Interessenvertretung aller KUWI-Studierenden, Fragen und Probleme rund ums Studium Organisation von monatlichen Stammtischen, Betreuung der Erstsemester-Studierenden, Newsletter mit aktuellen Tipps Durchsetzung der im Bezug zu Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft und Behinderung Beschäftigungsförderung und -sicherung. Einsatz für den universitären Arbeits- und Umweltschutz | Studierendenmeile, Große Scharmstraße 20a, frskuwi@europa-uni.de 0176 997 854 62 (nur montags 16.15 – 17.45 Uhr, und mittwochs 13 – 14 Uhr) | Öffentliche Sitzung: Montag 16.15 – 17.45 Uhr Sprechstunde Mittwoch 13 – 14 Uhr |

| | | | |
|--|---|---|---------------------------------------|
| <p>Personalrat für das wissenschaftliche Personal</p> | <p>Zuständig für Studierende, die als wiss. Hilfskraft an der Vadrina arbeiten Aktiv bei u.a. – personellen Mißnahmen (Einstellungen, Befristungen, Änderung der Eingruppierung) – soziale Angelegenheiten (Aufstellung von Sozialplänen) – organisatorische Angelegenheiten (Aufstellung vo Sozialplänen etc.) – organisatorische Angelegenheiten – Grundsätze der Personalplanung, Maßnahmen, die die Gleichstellung von Männern und Frauen betreffen – Hilfe und Vermittlung in allen Konflikten im Arbeitsumfeld (zum Beispiel im Umgang mit den Vorgesetzten)</p> | <p>www.europa-uni.de/de/struktur/unileitung/personalraete/personarat/_wp/index.html</p> | <p>Termin nach Vereinbarung</p> |
| <p>Beschwerde gemäß §13 AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)</p> | <p>Aufnahme von Beschwerden der Arbeitnehmer_innen gegenüber der Dieststelle bei Benachteiligung im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis aus Gründen der „Rasse“, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität</p> | <p>Menekse Wenzler AM 239 0335 5534 4596 wenzler@europa-uni.de www.europa-uni.de/de/struktur/verwaltung/dezernat_2/extern/Beschwerdestelle_AGG.html</p> | <p>Sprechzeiten nach Vereinbarung</p> |

ERSTE SCHRITTE IN DIE RICHTIGE RICHTUNG

Beschluss 83 zur Kommunikation im Internet: Stellungnahme gegen Sexismus

Das Studierendenparlament beschließt:

1. Das Studierendenparlament der Viadrina positioniert sich klar gegen das Propagieren homophober, sexistischer und rassistischer Botschaften innerhalb der universitären Räumlichkeiten.
2. Bei der Beurteilung des erheblichen Interesses der Studierendenschaft an der Förderung studentischer Projekte und Initiativen soll in Betracht gezogen werden, ob in deren Rahmen homophobe, sexistische oder rassistische Botschaften verbreitet werden.

Beschluss 43 zur Kommunikation im Internet: Geschlechtergerechtes Formulieren

Dokumente des Studierendenparlaments und des Allgemeinen Studentischen Ausschusses sollen in Zukunft geschlechtergerecht formuliert werden. Es wird auf die Empfehlungen zum geschlechtergerechten Formulieren des Dudens verwiesen. Eine Verwendung generisch maskuliner Formen mit dem Hinweis auf Gleichstellung in einer Fußnote oder Schreibungen in Klammern werden dabei nicht als geschlechtergerechte Formulierungen verstanden.

Insbesondere

- wird der Rechtsausschuss gebeten, diejenigen *Satzungen und Ordnungen*, die in Zukunft neu erarbeitet oder überarbeitet werden, auf geschlechtergerechte Formulierungen zu überprüfen.
- wird der Allgemeine Studentische Ausschuss gebeten, *Stellenausschreibungen und Wahlbekanntmachungen* entweder durch neutrale Begriffe (Referat x) oder die explizite Nennung beider Formen (Referentin / Referent für X) vorzunehmen.
- wird der AStA gebeten, Pressemitteilungen und Publikationen, die in Zukunft erarbeitet oder überarbeitet werden, auf eine geschlechtergerechte Formulierung zu überprüfen.
- wird der AStA gebeten, die Homepage daraufhin zu überprüfen.

Folgende Regeln sind dabei anzuwenden:

- Innerhalb eines Textes sollte soweit möglich eine *einheitliche* Methode des geschlechtergerechten Formulierens verwendet werden.
- Nur bei möglichen Verständnis- oder Verwechslungsproblemen sowie bei stilistisch und grammatikalisch fragwürdigen Fällen sollte davon abgesehen werden.
- Bei Doppelnennungen ist die weibliche Form voranzustellen.

ES GIBT NOCH EINE MENGE ZU TUN ...

Wenn wir die Situation verschiedener Gruppen, die nicht der/dem Normstudierenden entsprechen, an der Viadrina genauer anschauen, stoßen wir neben einigen ersten Schritten, die bereits gegen Diskriminierung und Ausgrenzung unternommen werden, immer wieder auf Gegebenheiten, die unserer Meinung nach verbesserungswürdig sind. Daher haben wir hier einige Forderungen und Vorschläge aufgelistet, die wir für eine Uni wichtig finden, an der alle Studierenden akzeptiert und respektiert werden, an der Barrieren für Partizipation und Benachteiligungen erkannt und beseitigt werden und damit auch dazu beitragen, dass alle sich an dieser Universität wohlfühlen. Diese wollen wir, zusammen mit euch, in den nächsten Semestern in praktische Maßnahmen umsetzen.

Die Themen Gender und Diversität stärken!

Bewusst zu machen, dass Gender und Diversität auch an der Uni relevante Themen sind, ist ein langwieriger Prozess, der weitere Anstrengungen und kontinuierliches Engagement erfordert. Daher müssen diese Themen auch weiterhin zentral für die Studierendenschaft bleiben. Die Tatsache, dass es ein Nachhaltigkeits- & Gleichstellungsreferat im AStA gibt, ist ein positives Ergebnis solch eines jahrelangen Sensibilisierungsprozesses. Die Anti-Diskriminierungsarbeit an der Viadrina befindet sich aber noch im Aufbau und muss nachhaltig gestärkt werden – durch finanzielle Ressourcen und engagierte Personen, die dafür gewonnen werden können.

Gegen Diskriminierung und Gewalt stark machen!

Die Studierendenschaft soll Studierende durch Angebote, die auf Empowerment¹ abzielen, beim Abbau von Diskriminierung und Gewalt aktiv unterstützen. Daher sollen Seminare zur eigenen Grenzziehung und Selbstbehauptung, sowie Sportangebote zur Selbstverteidigung in Zusammenarbeit mit dem studentischen und dem Hochschulsport angeboten werden. Außerdem sind bessere Informationen zu sexualisierter Belästigung, Gewalt oder Rassismus und Vernetzungsangebote für bestimmte Zielgruppen notwendig.

Gender, Diversity und Disability² Studies in Studium und Lehre stärken!

Die Studierendenschaft soll regelmäßige Veranstaltungen zu den Themen Gender, Diversity und Dis/ability fördern, insbesondere durch die Einführung von entsprechenden Wahlmodulen in die Studienordnungen und durch Bildungsangebote für die Studierendenschaft (wie z.B. in der Gremienschulung für StuPa und AStA). Wichtig ist auch ein stärkeres Angebot im Career Center, z.B. zu Genderkompetenz oder Rechten im Praktikum und auf dem Arbeitsmarkt.

Barrierefreies Studium!

Die Studierendenschaft fordert den Abbau sowohl von infrastrukturellen bspw. räumlichen, als auch von kommunikativen Barrieren innerhalb universitärer Strukturen und Abläufe. Auch die studentischen Gremien und Initiativen sollen auf die Barrierefreiheit ihrer Veranstaltungen, Medien und anderen Angebote achten, z.B. in Bezug auf Infrastruktur, digitales Material und Mehrsprachigkeit.

Bewusste Veranstaltungsplanung!

Die Studierendenschaft sollte im Vorfeld der Planung jeglicher Art von Veranstaltungen reflektieren, an wen sich die Veranstaltung (implizit) richtet und wer sich vielleicht nicht angesprochen oder sogar ausgeschlossen fühlt (Männer, Frauen, LGBT³, Herkunft, Sprache, Behinderung, etc.). Dazu gehören auch Gesichtspunkte wie „Wer sitzt auf dem Podium?“ oder „Wie ist das Publikum und das Organisationsteam zusammengesetzt?“. Dies kann bspw. durch Checklisten für jede Veranstaltung verbessert werden, wie es in anderen Institutionen bereits erfolgreich geschieht.

Kein Geld für Sexismus, Rassismus und Ableism!

Der Beschluss des Studierendenparlaments 'Stellungnahme zu Sexismus' aus dem Jahr 2010 soll durch eine diesbezügliche Abfrage in der Antragstellung zur Initiativen- und Projektförderung verbindlicher umgesetzt werden.

Diskriminierungsfreie Sprache und Öffentlichkeitsarbeit tatsächlich durchsetzen!

Geschlechtergerechtes Formulieren wird häufig lächerlich gemacht und diskriminierende Begriffe auch in Bezug auf Befähigungen, soziale Herkunft oder Nationalität etc. verwendet. Auch sexistische Fotos werden noch auf einigen Flyern und Plakaten abgedruckt. Hierfür soll weiter sensibilisiert werden. Über die Auswirkungen einer nicht-geschlechtergerechten bzw. diskriminierenden Sprache und Öffentlichkeitsarbeit soll stärker informiert werden, etwa durch einen Leitfaden oder Gastvorträge.

ALLE Gruppen sichtbar machen und einbeziehen!

Vielen Studierendenschaften haben gezielte Angebote, Infomaterialien oder Veranstaltungen für LGBT-Studierende. Solche Angebote sollten auch an der Viadrina entstehen. Es sollte zu diesem Zweck auch überlegt werden, wie die Entstehung von Interessengemeinschaften (z.B. behinderter und nichtbehinderter Studierender) und Selbsthilfegruppen (z.B. für psychisch erkrankte Studierende) unterstützt und gestärkt werden könnte. Dazu soll außerdem evaluiert werden, ob die in vielen Studierendenschaften erprobten Modelle von autonomen Referaten oder Beiräten auch an der Viadrina geschaffen werden können. Außerdem sollte die Idee diskutiert werden, von der Gründung der Studierendenschaft bis 1997 im AstA existierende Anti-Rassismus-Referat wiederzubeleben, um den heute zwar oftmals subtileren, deshalb aber nicht weniger bedenklichen Formen rassistischer Einstellungen oder Vorfälle ein aktives Engagement auch von Seiten der Studierendenschaft entgegenzusetzen.

Unterrepräsentierte Gruppen in die Gremien!

Wir fordern eine Auseinandersetzung damit, welche Gruppen in den studentischen Gremien der Viadrina unter- und überrepräsentiert sind (z.B. Wie viele Mitglieder des StuPa sind männlich? Wie viele Menschen im FSR sprechen nicht Deutsch als Muttersprache? Wie viele Studierende mit Pflegeaufgaben können sich an der Gremien- und Initiativarbeit beteiligen? Bei ei-

ner strukturellen Unterrepräsentation soll z.B. der Frauenanteil durch quotierte Wahllisten und Vorsitze erhöht werden. Hochschulgruppen sollen unterrepräsentierte Gruppen direkt ansprechen und Diversität bei der „Nachwuchsfindung“ mitdenken. In all diesen Gremien soll evaluiert werden, warum sich bestimmte Personengruppen häufiger gegen die politische Arbeit entscheiden und was sich in der Kommunikation oder Arbeitsweise ändern müsste.

Alle sollen satt werden!

Die Mensa sollte immer Essen anbieten, das auch den Anforderungen einer halal/vegane/kosheren/allergiebeeinträchtigten Ernährung entspricht.

Dies könnte bspw. durch kombinierbare Essenskomponenten und eine klare Bezeichnung der Inhaltsstoffe erreicht werden.

* Empowerment ist ein Prozess der (Selbst-)Stärkung von und für Menschen mit Diskriminierungserfahrung. Welche Erfahrungen mache ich mit Diskriminierung an der Uni? Wie gehe ich in der Regel damit um? Wie will ich in Zukunft damit umgehen?

** Dis/ability zielt auf die Beschäftigung mit den Kategorien „behindert“ und „nicht behindert“ ab, die damit verknüpft sind, dass „Nicht-Behinderung“ als Normalität und „Behinderung“ als Ausnahme angesehen werden. Dementsprechend bezeichnet Ableism eine diskriminierende Einstellung gegenüber „Behinderten“.

*** LGBT - Lesbian, Gay, Bisexual, Trans* - bezeichnet Menschen, die nicht in einen heterosexuellen oder zweigeschlechtlichen Rahmen passen (wollen).

GLOSSAR

Ableism

Ableism leitet sich ab vom englischen Wort 'ability', 'to be able to' heißt auf Deutsch 'fähig zu etwas sein'. Ableism ist die Beurteilung von Körper und Geist anhand von Fähigkeiten – die Bewertung eines Menschen entscheidet sich dabei danach, was sie oder er 'kann' oder 'nicht kann'. Der Mensch wird reduziert auf und gemessen an seiner körperlichen oder geistigen Verfassung: Sie bestimmt ihn als ganzen Menschen, „macht ihn aus“. Damit ist auch Ableism eine Form des Biologismus, ein Bewertungsmuster anhand einer erwünschten biologischen (körperlichen oder geistigen) Norm. Auch wird Ableism als Gewalt verstanden, da die Erfahrungen und Gedanken der Menschen, deren Leben und Körper diesen Normierungen entsprechen, nach vorne gebracht und verallgemeinert werden und die Erfahrungen und das Wissen behinderter und kranker Menschen unsichtbar gemacht und zum Schweigen gebracht werden.

Barrierefreiheit

Barrierefreiheit bedeutet einen umfassenden Zugang und uneingeschränkte Nutzungschancen aller Lebensbereiche. Alle –das heißt auch behinderte Menschen– sollen alle Einrichtungen in der allgemein üblichen Weise benutzen können. Es sollen also keine Spezialzugänge oder Insellösungen für Behinderte geschaffen werden. Im Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen (BGG) wird Barrierefreiheit folgendermaßen definiert: „Barrierefrei sind bauliche und sonstige Anlagen, Fahrzeuge, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung, akustische und visuelle Informationsquellen und Kommunikationseinrichtungen und alle anderen gestalteten Lebensbereiche, wenn sie unabhängig von der Form der Behinderung in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind.“

Behinderung

Bei Behinderung handelt es sich nicht um eine eindeutige Kategorie, sondern um einen höchst komplexen, eher unscharfen Oberbegriff, der sich auf eine bunte Mischung von unterschiedlichen körperlichen, psychischen und kognitiven Merkmalen bezieht. Maßgeblich – so auch für Studium und Hochschule – ist die gesetzliche Definition gemäß § 2 Abs. 1 SGB IX: „Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.“ Diese einheitliche Definition unterscheidet nicht zwischen sichtbarer und nicht sichtbarer Behinderung und schließt folglich chronische sowie seelische Erkrankungen ein. Trotz der Belastungen, Negativismen, und Verengungen, die der Begriff Behinderung transportiert, und trotz der mit ihm verbundenen praktisch gesellschaftlichen Folgen wird er weitgehend beibehalten. Dies nicht nur deshalb, weil sich andere Begriffe als ungeeignet erwiesen haben, sondern vor allem mit dem positiven Ziel, ihm einen geänderten Sinn zuzuweisen. Aus dieser Sicht handelt es sich um einen politischen Begriff, der die Existenz und die politischen und gesellschaftlichen Anliegen einer sozial erstellten Minderheit sichtbar machen soll, der Kritik ermöglicht und zur Veränderung beiträgt.

Binarität

Binarität im Allgemeinen bedeutet Zweigliedrigkeit oder Zweiteiligkeit. Im Antidiskriminierungskontext spielt der Begriff im Rahmen der Geschlechterbinarität –die Zweigeschlechtlichkeit– eine große Rolle. Auf der Grundlage des →biologischen Geschlechts wird in diesem Konzept die geschlechtliche Vielfalt auf genau zwei Kategorien –Mann/Frau– reduziert und als Basis für alle weiteren Maßnahmen (z.B. Quotierung) und Analysen (z.B. Entwicklungsstudien bei pubertierenden

Jugendlichen) genommen. Dabei sind die Kategorien einerseits auf einander bezogen, so ist z.B. die heterosexuelle Lebensweise politisch als auch kulturell die dominante. Andererseits funktionieren die binären Geschlechterkategorien als klar voneinander abgegrenztes Gegensatzpaar und verunmöglichen jegliches 'Dazwischen' (→ Trans*).

Biologisches Geschlecht/sex

Biologisches Geschlecht/sex bezeichnet das Geschlecht einer Person nach deren Körpermerkmalen und wird in der Regel binär gedacht (männlich/weiblich). Die Fokussierung auf das biologische Geschlecht ermöglicht eine Naturalisierung vermeintlicher Geschlechterdifferenzen à la: „Jungs können immer besser kämpfen, weil sie von Natur aus mehr Muskeln haben“). Das biologische Geschlecht muss nicht deckungsgleich sein mit dem → sozialen Geschlecht/gender.

Diskriminierung

Diskriminierung oder auch Benachteiligung, liegt nach der Definition des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vor, wenn eine Person aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt wird. Dabei handelt es sich um eine unmittelbare Benachteiligung, wenn eine Person aus einem dieser Gründe schlechter behandelt wird, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation. Dies gilt auch für Benachteiligungen wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft. Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren in ihrer Anwendung zu einer ungünstigeren Behandlung führen. Ausgenommen davon sind gesetzlich vorgeschriebene Fördermaßnahmen.

Empowerment

Empowerment bezeichnet Strategien und Maßnahmen, die es (benachteiligten) Menschen ermöglicht, ihre Interessen eigenmächtig, selbstverantwortlich und selbstbestimmt zu vertreten und zu gestalten. Empowerment bezeichnet dabei sowohl den Prozess der Selbstbemächtigung als auch die professionelle Unterstützung der Menschen, ihr subjektives Gefühl der Macht- und Einflusslosigkeit (powerlessness) zu überwinden und ihre Gestaltungsspielräume und Ressourcen wahrzunehmen und zu nutzen. Wörtlich aus dem Englischen übersetzt bedeutet Empowerment 'Ermächtigung' oder Bevollmächtigung.

Dekonstruktion

Dekonstruktion bezeichnet eine ganze Reihe von Strömungen in Philosophie, Literatur und Kunst. Besonders prägend dafür war der französische Philosoph Jaques Derrida. Vereinfacht gesagt, steht hinter der Idee der Dekonstruktion, die Hinterfragung gesellschaftlicher (Dominanz-)Verhältnisse auf ihre inneren Widersprüche hin. In Bezug auf die Frage, wie Gesellschaft funktioniert, folgt der dekonstruktivistische Ansatz der Annahme, dass es keine naturgegebenen Gesetzmäßigkeiten gibt, sondern gesellschaftliche Verhältnisse immer Resultate von Aushandlungsprozessen und dementsprechend dynamisch sind.

Diversity-Dimensionen

Diversity-Dimensionen wie Geschlechtsidentität, Sexualität, Alter, Herkunft oder Befähigung sind Merkmale, die potenziell Diskriminierungen auslösen können. Der Ansatz des 'Diversity-Management' entstammt

der Unternehmensführung und zielt auf Prozessoptimierung, Effizienzsteigerung sowie Zielgruppenorientierung, durch die Berücksichtigung von Vielfalt der Mitarbeiter_innen und/oder Kund_innen. Politische Diversity-Ansätze hingegen zielen auf die Beseitigung von Diskriminierungen ab, die durch unterschiedliche Merkmale und Eigenschaften von Personen(gruppen) ausgelöst werden. Diversity-Ansätze hingegen zielen auf die Beseitigung von Diskriminierungen ab, die durch unterschiedliche Merkmale und Eigenschaften von Personen(gruppen) ausgelöst werden.

Gender

steht für das soziale Geschlecht im Gegensatz zu dem → biologischen Geschlecht/sex. Unter Gender sind Eigenschaften oder Rollenerwartungen zu verstehen, die Personen(gruppen) aufgrund biologischer Geschlechtsmerkmale gesellschaftlich zugeschrieben werden. Es bezeichnet also alles, was in einer Kultur als typisch für ein bestimmtes Geschlecht angesehen wird (zum Beispiel Kleidung, Beruf und so weiter). Aber es verweist nicht unmittelbar auf die körperlichen Geschlechtsmerkmale (sex).

Gender-Mainstreaming

Für die Hochschulen in Brandenburg ist Gender-Mainstreaming im Hochschulgesetz verankert: „Bei allen Vorschlägen und Entscheidungen der Hochschulen sowie ihrer Organe und Gremien sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten (Gender Mainstreaming)“ §7 (1) BbgHG, Gender Mainstreaming ist also als Querschnittsaufgabe zu verstehen, die in allen Bereich von allen Mitgliedern der Hochschule umgesetzt wird. Ein wesentlicher Kritikpunkt an dieser

an sich begrüßenswerten positiven Maßnahme zum Nachteilsausgleich ist, dass beim Gender Mainstreaming nur eine Kategorie möglicher Benachteiligung in den Blick genommen wird, nämlich Geschlecht. Das versperrt zum einen den Blick auf die Verwobenheit von Diskriminierungsphänomenen und deren Mehrdimensionalität → Intersektionalität). Zum Anderen geht die Berücksichtigung 'geschlechtsspezifischer Auswirkungen' in der Praxis in den allermeisten Fällen auf ein → binäres Verständnis von Geschlecht zurück. Der daraus resultierende Ausschluss → trans*identer Menschen wird oft genug nicht wahrgenommen, geschweige denn werden Trans*personen in Politiken des Gender-Mainstreaming mitgedacht.

Gewalt

Gewalt kann verschiedene Formen annehmen und beginnt nicht erst bei einer körperlichen Verletzung. Es gibt körperliche, psychische, ökonomische, verbale und sexualisierte Gewalt. Gewalt kann von Einzelpersonen und sie kann von Behörden und anderen institutionellen Einrichtungen, wie Schulen oder Krankenhäusern ausgeübt werden. Auch Diskriminierungen sind eine Form der von Gewalt, da sie Personen verletzen, einschränken, bedrohen, verunsichern, meist psychische Narben hinterlassen und gesundheitlich beeinträchtigen. Folgen von Gewalt können sein, dass Personen isoliert werden und sich aus sozialen Aktivitäten zurückziehen. Häufig leidet das Selbstvertrauen, und die Hoffnung auf Veränderung ist stark getrübt.

Gleichstellung an der Hochschule

Gleichstellung an der Hochschule zielt darauf, eine tatsächliche Chancengleichheit von Frauen und Männern zu erreichen und zu diesem Zweck bestehende Nachteile zu beseitigen sowie ggf. unterrepräsentierte Gruppen zu fördern. Nach dem Brandenburgischen Hochschulgesetz ist Gleichstellung eine Aufgabe der

Hochschulen als Ganzes. Dies betrifft Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts in Studium und Beruf, aber auch Nachteile aufgrund der Wahrnehmung von Familienaufgaben.

Gender-Vorlesungsverzeichnis

Das Gender-Vorlesungsverzeichnis umfasst Veranstaltungen und Trainings die Gender und Diversity thematisieren oder berühren: http://www.europa-uni.de/de/struktur/unileitung/beauftragte/gleichstellung/forschung/gender_kv/index.html Genderaspekte werden heute als ein Querschnittsthema für Studium, Lehre und Forschung verstanden, da die Kategorie Geschlecht alltägliches Wissen und auch die Wissenschaft strukturiert und prägt. Gender- und Diversitykompetenz zu erwerben, bedeutet u.a. diese Themen auch im Studium und später im Beruf bzw. in der Wissenschaft bewusst zu reflektieren und einzubeziehen.

Generische Maskulinum

Das generische Maskulinum bezeichnet die Verwendung einer grammatikalisch maskulinen Form für die Bezeichnung oder Ansprache von Personen unterschiedlichen Geschlechts. Das generische Maskulinum ist nicht als geschlechtergerechte Formulierung zu empfehlen, da es das Weibliche bei dieser Formulierung weniger assoziiert und damit gedanklich einbezogen wird bzw. sich weiblich empfindende Personen davon weniger oder gar nicht angesprochen fühlen können.

Inklusion

Inklusion geht von der Vielfalt der Menschen aus und lehnt die Unterscheidung zwischen 'anders' ('behindert', fremd, nicht-heterosexuell etc.) und 'normal' (nicht-behindert, Deutsch, männlich oder weiblich etc.) ab. Vielmehr sollen Voraussetzungen dafür geschaffen

werden, dass alle Menschen unabhängig von einer Behinderung, ihrer sozialen Herkunft etc. gleichberechtigt und aktiv teilhaben können. Die Voraussetzung für Inklusion ist alle Menschen als gleichberechtigt anzuerkennen.

Integration

Integration geht vom Förderbedarf eines Individuums aus, es wird hierbei zwischen 'anders' ('behindert', fremd, nicht-heterosexuell etc.) und 'normal' (nicht-behindert, Deutsch, männlich oder weiblich etc.) differenziert. Diese Unterscheidung wird von der Inklusion abgelehnt.

Nachteilsausgleiche

Nachteilsausgleiche sollen –insbesondere solange Barrieren eine chancengleiche gesellschaftliche Teilhabe erschweren– beeinträchtigungsbedingte Benachteiligungen individuell kompensieren, und mittelbare und unmittelbare Benachteiligungen verhindern, die sich aus einer chronischen Krankheit und/oder Behinderung ergeben. Ein Nachteilsausgleich kann folglich nie eine Bevorteilung bedeuten. Studierende mit psychischer Beeinträchtigung und/oder seelische Erkrankung, chronischer Krankheit und/oder Behinderung benötigen Nachteilsausgleiche insbesondere beim Zugang zur Hochschule, bei der Organisation des Studiums, bei Prüfungen sowie in Lehr- und Lernsituationen. Die Form des Nachteilsausgleichs muss individuell verabredet werden.

Queer

Queer bedeutet im Englischen so viel wie merkwürdig oder schräg. Während queer bis in die 1980er Jahre hinein als abwertender Begriff gebraucht wurde, begannen einige sexualpolitische Bewegungen das Wort zur Ei-

genbezeichnung zu verwenden und gleichzeitig zu problematisieren, welche sexuellen Orientierungen als normal gelten. Damit verbunden ist insbesondere die Kritik einer Heteronormativität und der Annahme einer eindeutigen Zweigeschlechtlichkeit und somit eine Ablehnung vieler gängiger Identitätskonstruktionen.

Sexismus

Sexismus beschreibt die Diskriminierung oder Unterdrückung von Menschen allein aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit. Der Begriff ist eine aus dem Englischen kommende Parallelbildung zu racism (Rassismus), die als sexism in der US-amerikanischen Frauenbewegung der 1960er Jahre geprägt wurde und sich lange ausschließlich auf die Diskriminierung bzw. Unterdrückung von Frauen bezog. In einigen Kontexten wird Sexismus inzwischen viel weiter gefasst. So kann Sexismus bereits meinen, von anderen zu erwarten oder zu verlangen, dass sie Geschlechternormen verkörpern. Verwandt mit diesem Ansatz sind die Diskussionen um die Diskriminierung von Schwulen, Lesben und Menschen, die nicht ins gängige Geschlechterkonzept passen (Heterosexismus)

Intersektionalität

Intersektionalität befasst sich mit mehrfacher Diskriminierung aufgrund verschiedener Merkmale in einer Person. Schwarze Frauen beispielsweise sind nicht nur aufgrund ihres Geschlechts, sondern auch aufgrund ihrer Ethnizität benachteiligt, sie machen somit andere, z.T. vielfältigere Diskriminierungserfahrungen als weiße Frauen. Die Intersektionalität entstand u.a. aus dem Schwarzen Feminismus und setzt sich vorwiegend mit Sexismus und Rassismus auseinander; gegenwärtig wird zunehmend gefordert, auch Ableismus (Diskriminierung aufgrund einer Behinderung), Altersdiskriminierung, Klassismus (systematische Diskriminierung bzw. Unterdrückung einer Gruppe durch eine andere,

basierend auf ökonomischen Unterschieden) und Homo- bzw. Transphobie einzubeziehen.

„Outing“

„Outing“ bzw. „sich outen“: Viele Menschen trauen sich wegen der Gefahr, diskriminiert und stigmatisiert zu werden nicht, sich zu outen. Die Angst vor dem Outing, die Kraftanstrengungen der eigenen Erkrankung und das Stoßen an Barrieren und Hindernisse nimmt daher viele Menschen gefangen. Der Datenschutz ist nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ein Grundrecht. Danach können die Menschen grundsätzlich selbst darüber entscheiden, wem sie welche persönlichen Informationen bekannt geben.

Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung oder Gewalt sind sexuell bestimmte Verhaltensweisen -darunter können u.a. sexuelle Handlungen, Aufforderungen zu diesen, Berührungen, Bemerkungen oder pornographische Darstellungen fallen- die von der betroffenen Person nicht gewünscht sind und einschüchtern, entwürdigen oder beleidigen sollen (Vgl. AGG § 3 (4)). In Fällen sexueller Belästigung steht die Gleichstellungsbeauftragte oder die psychologische Beratung der Uni als Ansprechperson zu Verfügung, eine Anfrage wird in jedem Fall vertraulich behandelt.

Trans*

Trans* beschreibt in Bezug auf Geschlecht Phänomene, die sich durch Diskrepanzen zwischen Geschlechtsidentität und dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht einer Person auszeichnen. Dazu gehören beispielsweise Transsexualität (eine Person gehört den tradierten gesellschaftlichen Vorstellungen zufolge dem einen anatomischen Geschlecht an, fühlt sich

aber eher dem anderen Geschlecht zugehörig) und Transvestitismus (das Tragen von Kleidung, die normalerweise dem anderen Geschlecht vorbehalten ist). Noch immer sind trans*idente Menschen pathologisiert. Die WHO veröffentlicht in Form ihrer „International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems“ ein Klassifikationssystem zur Diagnose von Krankheiten und anderen Störungen, in welchem Trans*Personen als ‘persönlichkeits- bzw. verhaltensgestört’ klassifiziert werden. Ausgangspunkt der Pathologisierung von Trans*Person ist eine dualistische Ordnung der Geschlechter in männlich und weiblich (Binarität). Was genau ‘weiblich’ oder ‘männlich’ bedeutet, was der Kern dieser binären Ordnung sein soll, stellt die WHO jedoch nicht dar. Dennoch definiert die WHO, was als krank gilt und was nicht. Die Pathologisierung von Trans*Personen ist auch deshalb hochgradig problematisch, da sie weitreichende Folgen für die Selbstwahrnehmung von Trans*Personen und die Akzeptanz durch ihre Umwelt haben kann

Impressum

Herausgegeben vom Allgemeinen Studentischen Ausschuss der Viadrina

Erstellt von der AG Diversity unter Mitarbeit von Sabine Scheuring, Tanja Skander, Henriette Jankow, Marie Grünter, Ina Glaremin und dem Gleichstellungsbüro der Viadrina

Wir bedanken uns bei Marek Elias Sancho Höhne und Anatol Stefanowitsch für die Gastbeiträge und bei allen Helfer_innen!

Weitere Informationen unter www.asta-viadrina.de.

QUER_SCHNITTE

ASTA | Allgemeiner
Studentischer
Ausschuss

KONTAKTANZEIGEN

Viadrina, 21 Jahre, dynamisch,
sucht weißenjungenmännlichen-
wohlhabendennichtbehinderten-
atheistischenheterosexuellen
Traumstudi ohne Depressionen,
Familie, Nebenjob und
gesellschaftliches Engagement.
Ach ja, und bitte nur Allesfresser!