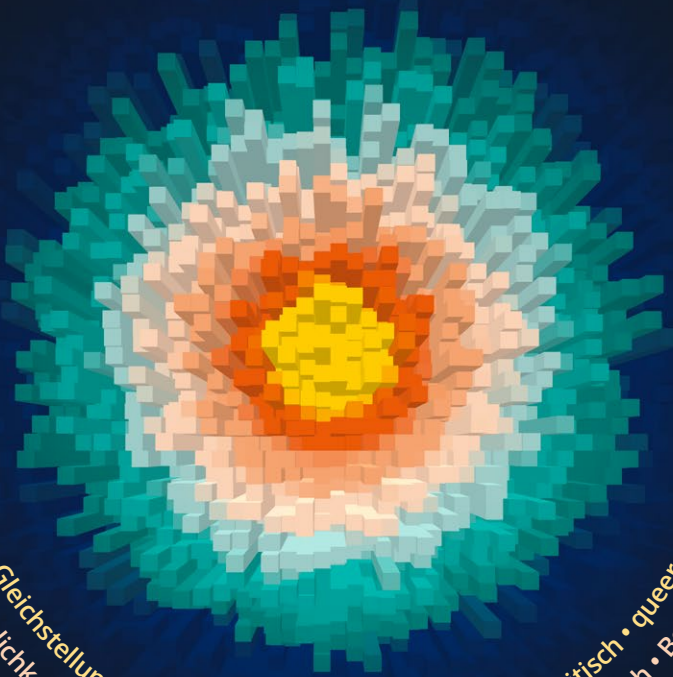


Uni für alle — aber wer sind alle?



Selbstbestimmt • Zugänglichkeit • Gleichstellung • Geschlechtervielfalt • Engagement • kritisch • queer
Chancengleichheit • Arbeiter*innenkinder • Ally • solidarisch • Beratung
Namensänderung • BIPOC • diskriminierungssensibel

Ein kleines Handbuch
zu Unterschieden und Gemeinsamkeiten
von Studierenden

Vorwort von Janine Nuyken

An der Viadrina haben Diskriminierung, Benachteiligung, Belästigung und Mobbing keinen Platz – alle sollen respektvoll und fair behandelt werden. Das ist Aufgabe von allen Hochschulmitgliedern. Internationalität, Vielfalt und Toleranz sind Werte, für die die Viadrina täglich einsteht. Und trotzdem kann es auch an der Viadrina – wie in allen Bereichen des Lebens – zu diskriminierendem Verhalten kommen. Universitäten und die universitäre Lehre sind davor nicht gefeit. Der Hochschulleitung ist wichtig: Sprechen Sie an, wenn Sie diskriminierendes Verhalten selbst erleben oder beobachten. Nur so können wir als Uni einen guten Schutz vor Diskriminierung sicherstellen und den Vielfalt wertschätzenden Geist der Universität bewahren.



Ich möchte der Abteilung Chancengleichheit und den Student*innen danken, die sich in das Thema eingearbeitet und diese Broschüre für die Studierenden der Viadrina entwickelt haben. Sie zeigt nicht zuletzt die vielen bereits vorhandenen Ansprechpersonen und Unterstützungsmöglichkeiten, die zu nutzen wir Sie herzlich einladen möchten.

Inhaltsverzeichnis

1. Der Normstudi – Wer ist das eigentlich?	2
2. „Also ich werde ja nicht diskriminiert.“ – Wen betrifft Diskriminierung überhaupt?	4
3. Gender Trouble? – Sexismus	10
4. „Woher kommst du eigentlich?“ – Rassismus	22
5. „Wie, du kannst dir das Studium nicht leisten?“ – Soziale Herkunft	27
6. Kinder, Studieren, Job. Geht das alles zusammen? – Studieren mit Betreuungsaufgaben	32
7. „Also ich hatte auch mal [...] und ich hab’ es ja wohl auch hingekriegt.“ – Studieren mit körperlichen und psychischen Beeinträchtigungen	34
8. „Und wer hört mir zu? Was kann ich tun?“ – Beratungsstellen und Möglichkeiten zum Engagement	38
9. Und vergiss nicht: Verbündet euch!	41

1. Der Normstudi – Wer ist das eigentlich?

Studis sind jung, haben gerade Abi gemacht und wollen ihre Studienzeiten genießen, sich verlieben, Party machen und ins Ausland gehen. Sie haben vielleicht nicht viel Geld, aber sind zuversichtlich, dass das anders wird. Verpflichtungen gibt es noch eher wenig, das Leben fühlt sich leicht an und die Uni ist ein Ort, an dem alle Studis irgendwie gleich sind. Genau, werden die einen sagen – andere aber wahrscheinlich nicht. Alle studieren – und haben doch verschiedene Bedingungen und Lebenssituationen, die nicht einer wie auch immer festgelegten Vorstellung vom „Normstudi“ entsprechen.

Was als „normal“ angesehen wird und was nicht, wer dazu gehört und wer nicht, wird durch gesellschaftliche Gruppen mit verschiedenem großem Einfluss definiert. Diese Gruppen sind auch an einer Universität unterschiedlich gut repräsentiert bzw. haben unterschiedliche Chancen und Einflussmöglichkeiten.

An der Europa-Universität Viadrina studieren und arbeiten über 5.000 Menschen, die in Bezug auf Geschlecht, Ethnizität, Klasse, Nationalität, körperlicher Gesundheit, Religion, sexueller Orientierung, Alter etc. unterschiedlich sind.

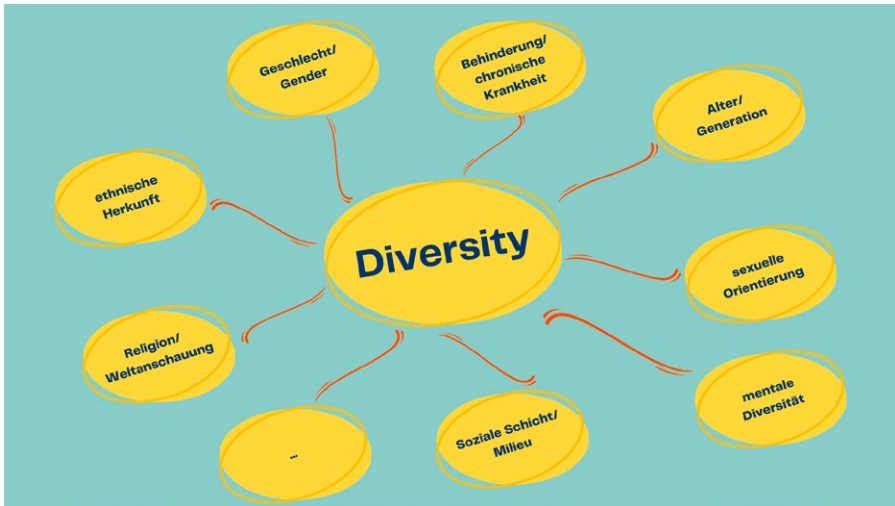
Die Viadrina möchte sicherstellen, dass alle Mitglieder der Universität die gleichen Chancen haben und sich repräsentiert und fair behandelt fühlen¹. Niemand soll ausgeschlossen, belächelt oder benachteiligt werden.

Um das erreichen zu können, müssen wir alle uns bewusst machen, was Diversität eigentlich genau bedeutet und was nötig ist, um Diskriminierung, also Benachteiligung, zu vermeiden und Chancengleichheit zu erreichen.

Wir wollen aufklären und sensibilisieren – und für die Unterstützung Betroffener und Gefährdeter sorgen. Das geschieht durch die Anerkennung von Diskriminierung und das Anbieten von Hilfe, Beratung und Förderung.

¹ Deshalb gibt es die Satzung der EUV zum Schutz vor Benachteiligung und Belästigung vom 27.01.2021. <https://www.europa-uni.de/de/struktur/gremien/anlaufstelle-zum-schutz-vor-diskriminierung/index.html>

Außerdem sind wir angewiesen auf das Bestreben aller, sich immer weiter zu informieren und sich selbst und das eigene Verhalten zu reflektieren.



1.

Dieses kleine Handbuch stellt Informationen zu Themen von Diversität und Diskriminierung zusammen. Außerdem sagt dir **Uni für alle – aber wer sind alle?** ganz praktisch, wohin und an wen du dich als Student*in² wenden kannst, wenn du ein Anliegen hast.

Die Abteilung Chancengleichheit und Studierende verschiedener Studiengänge haben diese Broschüre zusammengestellt. Alle in diesem Handbuch verwendeten beispielhaften Situationen sind aus tatsächlichen Erlebnissen an Hochschulen abgeleitet.

Info

Natürlich ist mit den Aspekten in diesem Heft nur eine Auswahl getroffen. Nicht dabei sind beispielsweise Diskriminierungen aufgrund von Religion, Weltanschauung oder aufgrund des Alters. Der Fokus liegt hier auf den Feldern, in denen die Viadrina schon viele Angebote bereitstellt. Die Strukturen der Uni und die Abteilung Chancengleichheit arbeiten aber daran, die Angebote für die Diversitätsdimensionen, die bisher noch unterrepräsentiert sind, auszuarbeiten.

² Wir verwenden hier das Gender-Sternchen. Eine kurze Anleitung zu geschlechtersensibler Sprache findet sich in [Kapitel 3](#).


2. „Also ich werde ja nicht diskriminiert.“ – Wen betrifft Diskriminierung überhaupt?

Diskriminierung betrifft uns alle, sie ist allgegenwärtig. Sehr viele Menschen erleben Diskriminierungen selbst oder beobachten sie in ihrem Umfeld. Auch an der Uni ist das nicht anders als im Rest der Gesellschaft.

Info

Es gibt eine Anzahl an Studien zu Diskriminierung im Hochschulkontext³, die häufig nicht gut vergleichbar sind, weil sie stark variieren – je nachdem, wer und auf welche Weise gefragt wird, beeinflusst das die Ergebnisse. Die Studierendenbefragung des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung DZHW von August 2022 ergibt, dass 26% der Studierenden bereits selbst Diskriminierung erfahren haben und 46% die Diskriminierung anderer beobachtet haben. Die Studierenden, die diskriminierende Erfahrungen in ihrem Studienalltag machen, sind häufiger gestresst in und unzufrieden mit ihrem Studium.⁴

Auch an der Viadrina wurde 2020 eine Befragung zu Diskriminierungserfahrungen durchgeführt.

 [Die Ergebnisse finden sich auf der Website unter Abteilung Chancengleichheit/Antidiskriminierung¹.](#)

Damit in der Auseinandersetzung mit dem Thema der Diskriminierung niemand benachteiligt wird, müssen die verschiedenen Arten von Diskriminierung in allen Verschränkungen und Wechselwirkungen zusammen gedacht werden. Wenn Mehrfachdiskriminierung auf diese Weise

3 Wie bspw. 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks 2016, Hochschulbildungsreport 2020, Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021.

4 J. Meyer, S. Strauß, T. Hinz: Die Studierendenbefragung in Deutschland: Fokusanalysen zu Diskriminierungserfahrungen an Hochschulen. (DZHW Brief 08 | 2022).

betrachtet wird, spricht man von Intersektionalität. Die unterschiedlichen Diskriminierungen stehen nicht für sich allein, sondern bedingen und verstärken sich gegenseitig. Es soll dabei also kein einzelner Kampf in den Vordergrund gestellt werden, der die anderen Bestrebungen um Sichtbarkeit und Akzeptanz überschattet oder sogar unsichtbar macht.

Info

Die Überlegungen zur Sichtbarkeit unterschiedlicher gesellschaftlicher Positionen und damit einhergehender Benachteiligungen waren die Ursprünge der Debatte um Intersektionalität: Schwarze Frauen und Lesben sahen sich im Feminismus weißer, mittelständischer Frauen nicht mitgedacht, denn die jeweiligen Lebenserfahrungen unterschieden sich zu deutlich, um sie in einem einzelnen feministischen Kampf zusammenzufassen.

Eine Schwarze⁵ behinderte Frau erlebt also sowohl Diskriminierungen als Frau als auch als Schwarze Person als auch als behinderte Person. Eine alleinerziehende trans* Person erlebt sowohl Diskriminierungen als trans* Person als auch als Alleinerziehende*r. Die Benachteiligungen daraus stehen nicht nur nebeneinander, sondern vervielfachen sich in ihrem Effekt:

- *Ich wurde bei einer konservativen Stiftung nicht für ein Stipendium ausgewählt: Die Verantwortlichen haben im Auswahlgespräch durchscheitern lassen, dass Frauen sich eh schon besonders anstrengen müssen, dort ein Stipendium zu bekommen. Spätestens als dann kritische Nachfragen zu meiner Religion und deren Vereinbarkeit mit dem Leben in Deutschland gestellt wurden, habe ich gemerkt, dass ich eh schon abgeschrieben bin.*

Das Gegenstück von Diskriminierungen sind Privilegien. In dem Moment, in dem die einen Menschen Diskriminierungen erfahren, verfügen andere Menschen über Privilegien und so auch Mehrfachprivilegien. Viele der Privilegien existieren ohne das bewusste Zutun oder eine böse Absicht der Menschen – doch ist es unser aller Aufgabe, uns unserer Privilegien, und ihrer Auswirkungen, bewusst zu werden, denn sie färben unseren Blick auf die Dinge.

⁵ Schwarz verweist auf die von Rassismus betroffene soziale Position. Die Großschreibung soll verdeutlichen, dass es sich nicht um reelle (äußerliche) Eigenschaften, sondern um konstruierte Zuordnungsmuster handelt. Siehe dazu [Kapitel 4](#).

Begriffsklärung

Privilegien kann man auch als Vorrecht bezeichnen. Privilegierte haben z.B. aufgrund ihrer sozialen Position eine größere Anzahl an Handlungsmöglichkeiten; sie genießen Vorzüge und Zugänge, die anderen verwehrt bleiben. Privilegien gehen immer mit Diskriminierungen auf der anderen Seite einher; Diskriminierungen immer mit Privilegien.

WHEEL OF POWER/PRIVILEGE



- Ich habe vor Kurzem einen Freund aus Frankfurt (Oder) gefragt, ob er an der Uni ist, um Deutsch-Kurse zu machen. Es stellt sich heraus, er studiert Kulturwissenschaften. Wegen seines Akzents habe ich seine Fähigkeiten zu studieren unterschätzt. Das war nicht böse gemeint, ist aber dennoch rassistisch. Aus dieser Erkenntnis kann ich für die Zukunft lernen.

Es ist auch gar nicht so unwahrscheinlich, dass wir uns in unserem Leben selbst schon (unbewusst) diskriminierend verhalten haben. Aus diesem Grund ist es wichtig, sich zu informieren und über das eigene Denken und Handeln nachzudenken – genauso wie auf andere zu achten und sie zu unterstützen. Allies assemble – verbündet euch! ([siehe Kapitel 9](#) zu „Verbündet euch!“).

Ein Hinweis noch: Der Kampf für Chancengleichheit ist ein anhaltender Prozess. Dementsprechend müssen wir alle unsere Positionen immer wieder in Frage stellen und überdenken. Dabei ist vor allem wichtig, sich nicht von Scham leiten zu lassen, wenn wir etwas nicht wissen oder einen Fehler gemacht haben. Wir sollten auch nicht sauer sein, wenn uns jemand auf einen solchen Fehler aufmerksam macht. Auf Kritik reagieren wir oft mit Abwehr, aber warum eigentlich? Gerade eine Uni lebt doch von Kritik. Also im Zweifel einfach zuhören, sich ggf. entschuldigen, nächstes Mal dran denken und besser machen.

Arbeiten wir als Gesellschaft also gemeinsam auf Chancengleichheit und gelebte Diversität hin! Indem wir Diskriminierung erkennen und dagegen arbeiten, unsere Privilegien im Blick haben und immer gewillt sind, Neues zu lernen und unser Wissen zu erweitern.

Unmittelbare und mittelbare Diskriminierung

Beim Sprechen über Diskriminierung wird zwischen unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung unterschieden. Unmittelbare Formen der Benachteiligung sind offensichtliche Ungleichbehandlungen aufgrund eines bestimmten Merkmals, eines sogenannten Diskriminierungsmerkmals. Neben Beleidigungen und Ausschließungen ist es zum Beispiel auch unmittelbare Diskriminierung, wenn eine Bewerberin für eine Promotionsstelle nicht ausgewählt wird, weil sie ein Kind hat. Oder wenn die Dozentin lauter spricht bei der Beantwortung einer Frage, die von einer türkischen Person mit Akzent gestellt wurde. Sie wird so aber nicht besser verstanden, das Lauter-Sprechen wirkt nur demütigend auf die fragende Person.

Mittelbare Formen der Benachteiligung, auch als institutionelle oder strukturelle Diskriminierung bezeichnet, sind häufig nicht so leicht als Diskriminierungen erkennbar, weil sie sich in scheinbar neutralen Strukturen verstecken. Deswegen kann die Diskriminierung nicht klar auf Einzelpersonen bzw. einzelne Institutionen zurückgeführt werden. Wenn

gleiche Kriterien für alle gelten, kann dadurch eine höhere Benachteiligung für bestimmte Gruppen entstehen. Ein Beispiel ist das deutsche Schulsystem, das formal neutral, also für alle gleich, funktioniert, aber durch Aspekte wie die Dreigliedrigkeit (frühe Aufteilung der Schüler*innen nach Qualifikation auf unterschiedliche Schularten) diskriminierend auf bestimmte Schüler*innengruppen wirkt. Ein anderes Beispiel: Der einzige Termin für eine Prüfungsleistung an der Universität wird auf einen Samstag gelegt, an dem ein Student aus religiösen Gründen nicht teilnehmen kann. Es wird ihm kein Ausweichtermin für die Prüfungsleistung angeboten. (Hinweis: Der Sonntag als Feiertag existiert in Deutschland ja auch aus religiösen Gründen. Prüfungstermine an der Uni würden normalerweise nicht auf einen Sonntag gelegt werden.)

Besonders Fälle der strukturellen Diskriminierung sind also häufig nicht gut erkennbar und uns in der Gesellschaft leider so vertraut, dass sie nicht gesehen oder ernst genommen werden.

Innerhalb einer Universität gibt es außerdem starke Abhängigkeitsverhältnisse: Die Studierenden sind sehr stark von den Lehrenden und der Verwaltung abhängig. Dadurch fällt es Betroffenen oft noch schwerer, offen und ehrlich über ihre Diskriminierungserfahrungen zu sprechen. Die Verantwortung des richtigen Umgangs liegt vor allem bei den Dozent*innen und dem Personal, also den Personen, die über mehr Macht an der Uni verfügen.

Antidiskriminierung an der Viadrina

Umso wichtiger ist es zu wissen, dass die Viadrina sich zur Aufgabe macht, jegliche Art von Ungleichbehandlungen oder Diskriminierungen ernst zu nehmen. Solltest du diskriminierendes Verhalten erfahren oder beobachten, sprich es an. Das Wort Diskriminierung hört sich oft so groß an, als würde es nicht zu dem erlebten Vorfall passen. Aber auch wenn du nicht sicher bist, ob es Diskriminierung war, suche das Gespräch und lass dich beraten. Meistens hat ein schlechtes Bauchgefühl nämlich recht.

Wohin du dich in jedem Fall immer wenden kannst:



Anlaufstelle zum Schutz vor Diskriminierung. In einem vertraulichen und ggf. anonymen Rahmen gibt es die Möglichkeit, über Vorfälle oder Beobachtungen zu sprechen und Handlungsalternativen abzuwägen. Eine Option ist, eine formale Beschwerde einzulegen und ein Beschwerdeverfahren durchzuführen. Wenn du das nicht möchtest, wird es selbstverständlich nur bei der Beratung bleiben.

www.europa-uni.de/anlaufstelle-diskriminierung?



In den **Referaten für Gleichstellung und Soziales** sowie **Antirassismus** des AstA. Hier kannst du das Gespräch suchen und dich beraten lassen, was du als nächstes tun kannst.

asta-soziales@europa-uni.de

asta-antirassismus@europa-uni.de

Es gibt aber noch ganz viele andere Stellen, an die du dich mit deinen Anliegen wenden kannst. Diese stellen wir dir in den kommenden Kapiteln vor.

Tip

Übrigens gibt es auf den Seiten der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ein nützliches Tool zur Soforthilfe bei Diskriminierung: Man beantwortet vier Fragen und erfährt die Stellen, an die man sich wenden kann.

antidiskriminierungsstelle.de³

Mehr dazu

Glossar für diskriminierungssensible Sprache
– Amnesty International

<https://www.amnesty.de/2017/3/1/glossar-fuer-diskriminierungssensible-sprache>

2.

3. Gender Trouble? – Sexismus

Diskriminierungen wegen des Geschlechts oder der sexuellen Orientierung sind überall in unserer Gesellschaft zu finden, auch im universitären Bereich. Dies reicht von stereotypen Darstellungen von Frauen über abfällige Kommentare zu einem schwulen Kommilitonen bis zu Situationen, in denen Personen lieber nichts sagen, um nicht schräg angeschaut zu werden.

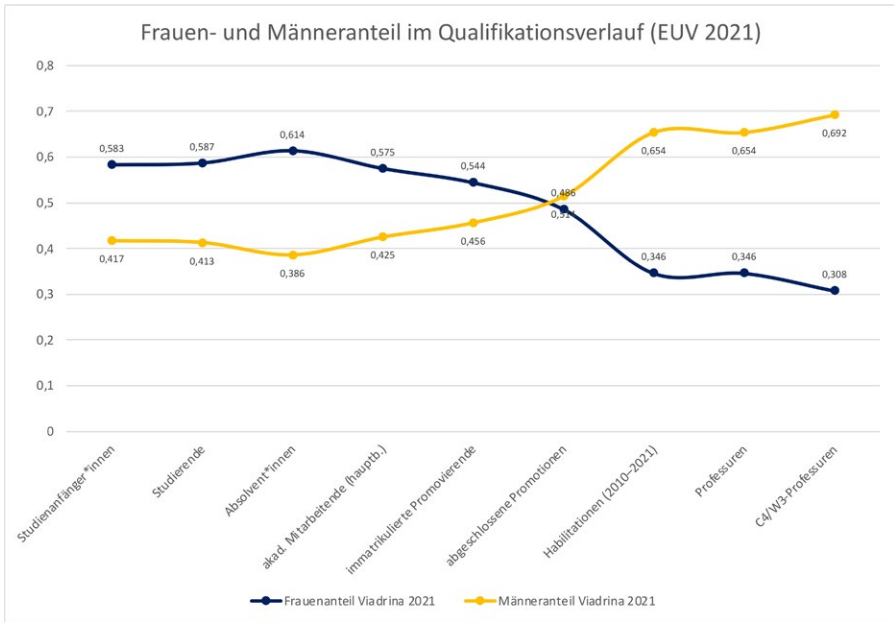
- *In unseren Fallbeispielen im Studium werden Frauen oft als geringer gebildet und naiv dargestellt.*
- *Alle sprechen über ihre Wochenend-Pläne mit ihren Partner*innen, aber ich fühle mich nicht sicher zu erzählen, dass ich mit meiner gleichgeschlechtlichen Partnerin in die Berge fahre.*

Aber zumindest die Verteilung der Geschlechter scheint an der Uni ziemlich ausgewogen... Oder? Häufig sind an Unis – auch an der Viadrina – auf jeden Fall sogar mehr Studentinnen* als Studenten*⁶ eingeschrieben.

Aber auch an der Viadrina zeigt sich: Je weiter der Qualifikationsverlauf voranschreitet, also je weiter man in der Uni-Karriere vorankommt, desto weniger Frauen* sind vertreten. Am Studienanfang sind es an der Viadrina ~58%, die Professuren werden lediglich noch von ~35% besetzt.

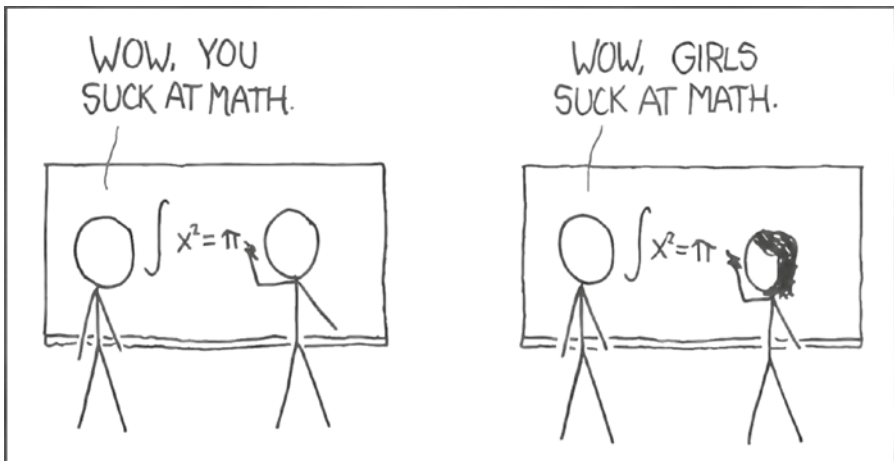
Es fehlen Rollenbilder. Die Profs sind meistens Männer*. Viele Frauen* ziehen ja gar nicht erst in Betracht zu promovieren, geschweige denn einmal als Professorin* an der Uni arbeiten zu können.

6 Das Brandenburgische Hochschulgesetz geht von einem binären Geschlechtsverständnis mit der Existenz von lediglich Mann und Frau aus, deswegen sind auch die Gleichstellungskonzepte und -statistiken immer basierend auf zwei Geschlechtern. Aus diesem Grund markieren wir hier die Geschlechter Frauen* und Männer* immer mit einem Gender-Sternchen, was auf die Präsenz anderer Geschlechter verweist.



Gleichstellungsbüro der EUV, Stand 2021.

In Unis, wo es naturwissenschaftliche Studienfächer gibt, sind sogar schon unter den Studierenden viel weniger Frauen* als an der Viadrina. Warum?



<https://xkcd.com/385/> (24.01.23, 13:27)

Info

An der Viadrina werden keine naturwissenschaftlich-technischen Studiengänge angeboten, also die Studiengänge, in denen Frauen* bis heute noch viel weniger als in anderen studieren. Deswegen fällt die Gleichstellungs-Statistik auf den ersten Blick besser aus als an anderen Unis. Diese „Verfälschung“ der Statistik sollte immer mitgedacht werden.

3.

trans*, inter*, nicht-binär

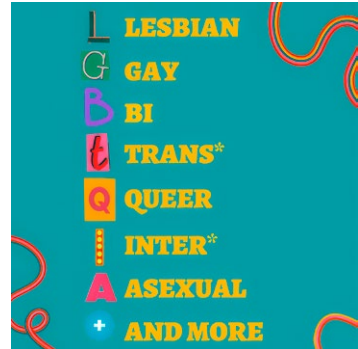
Noch weniger mitgedacht als Frauen werden Menschen, die nicht dem zweigeschlechtlichen Denken von Mann und Frau entsprechen: trans*, inter* und (andere) nicht-binäre Personen.

Im Unterricht werden Studierende anhand ihres Namens mit „Frau...“ oder „Herr...“ angesprochen. In Online-Formularen gibt es nur die Option „männlich“ und „weiblich“. Im Kurs wird das Wort „normal“ benutzt, um vom Gegenstück zu trans*, inter* oder nicht-binär zu sprechen. Das sind Diskriminierungen, die trans*, inter* und (anderen) nicht-binären Personen fast täglich passieren.

- *Am Anfang des Kurses wird die Teilnahmeliste vorgelesen. Mein Name kommt. Es wird wie immer „Frau Demir“ gesagt. Ich traue mich nicht zu sagen, dass ich nicht-binär bin und lieber nicht mit „Frau“, sondern mit Vor- und Nachnamen angesprochen werden möchte.*
- *Eine Dozentin spricht einen Kursteilnehmer immer wieder mit „sie“ und „Frau“ an, obwohl die Person vorher darum gebeten hat, die Pronomen „er/sein/seine“ zu verwenden.*

Geschlecht und sexuelle Orientierung können Menschen nicht angesehen oder am Namen abgelesen werden. Deshalb ist es wichtig, nie durch das Aussehen oder den Namen darauf zu schließen. Am besten vermeiden wir in unserer Sprache also, unserem Gegenüber ein Geschlecht oder eine Sexualität zuzuweisen.

Alle Mitglieder der Universität sollen sich mit ihrem Geschlecht und der sexuellen Orientierung und dessen Ausdruck wohlfühlen. Alle sollen sich gut damit fühlen, vom Wochenend-Trip mit dem*der gleichgeschlechtlichen Partner*in zu erzählen oder die präferierten Pronomen zu nennen.



Begriffsklärung

Coming-Out vs Outing

Beim Coming-Out gibt die Person freiwillig ihre eigene Geschlechtsidentität und/oder sexuelle Orientierung bekannt.

Von Outing spricht man, wenn die Geschlechtsidentität und/oder sexuelle Orientierung einer Person durch jemand anders bekannt gegeben wird. Das ist ein Übergriff, der der betroffenen Person die Entscheidungsfreiheit darüber nimmt, was sie mit anderen teilen möchte und was nicht. Man sollte nie eine Person unfreiwillig outen – auch nicht als Spaß in einer Gruppe. Das ist für Betroffene verletzend oder sogar traumatisierend.

3.

Respektiere bei der Ansprache von Kommiliton*innen die Anrede-Pronomen, die dein Gegenüber dir nennt. Gegebenenfalls kannst du in einem günstigen Moment nach den Pronomen fragen, die eine Person benutzt. Denn die Pronomen „er/sein/seine“ und „sie/ihr/ihre“ vermitteln eine Zweigeschlechtlichkeit, in denen sich einige Menschen nicht wiederfinden.

Deshalb können andere Pronomen verwendet werden. Oft wird „they/them“ aus dem Englischen übernommen. Und es gibt sogenannte Neopronomen, also Pronomen, die Wortneuschöpfungen sind: sier, si_er, sie*er, xier etc. Es ist auch möglich, gar keine Pronomen zu verwenden und stattdessen nur den Namen oder dessen Anfangsbuchstaben zu benutzen.

Auch die Auswahl eines neuen Vornamens, eines Chosen Name, ist für viele Menschen ein wichtiger Teil in der Auseinandersetzung mit ihrer Geschlechtsidentität. Vor allem wenn der bei der Geburt gegebene Name ein Geschlecht vermittelt, mit dem sich die Person nicht identifiziert.

Begriffsklärung

Der Chosen Name wird, anders als der Geburtsvorname, von einer Person ausgewählt. Häufig passiert das, weil sich die Person mit dem Geschlecht nicht identifiziert, das durch den Geburtsnamen vermittelt wird.

Der nicht mehr benutzte Name wird als Deadname (engl.: toter Name) bezeichnet. Jemand mit dem nicht mehr benutzten Namen anzusprechen, ist Deadnaming.

Natürlich kann es immer mal passieren, Fehler bei den Pronomen oder bei der Verwendung des neuen Namens zu machen. Wichtig ist es nur, sich dann kurz zu entschuldigen und zu korrigieren – am besten lenkt man auch nicht zu viel Aufmerksamkeit auf die falsche Ansprache, denn das kann auch eine unangenehme Situation für die betroffene Person kreieren. In Zukunft kann man dann auf die korrekte Ansprache achten.

3. Name und Personenstand

Solltest du deinen Namen oder deinen Personenstand ändern wollen, gibt es an der Viadrina dazu auch eine Möglichkeit. Auch ohne eine offizielle Namensänderung im Personalausweis.

Du brauchst dazu nur das Formular zur Namens- und/oder Personenstandsänderung und den Ergänzungsausweis der Deutschen Gesellschaft für Trans- und Intersexualität (DGTI). Damit kannst du deinen Antrag über das Gleichstellungsbüro stellen und dann wird dein Name und/oder Personenstand an allen relevanten Stellen der Universität für dich geändert.



Infos dazu unter [Gender@Viadrina/ Name und Personenstand](mailto:Gender@Viadrina)⁴

public bathroom phobia – Unisex-Toiletten

Für trans*, inter* und (andere) nicht-binäre Personen kann der Gang zur Toilette im öffentlichen Raum mit vielen Ängsten verbunden sein. Da man das Geschlecht nicht allen Personen ansieht, kann es in diesem gerade so intimen Raum zu unangenehmen oder sogar gefährlichen Situationen kommen, z. B. Anstarren oder Aussagen wie „du bist hier auf der falschen Toilette“ oder „was hast du hier zu suchen“.

Um solche Diskriminierungen zu vermeiden, gibt es an der Viadrina einige Unisex-Toiletten. Einen Überblick, wo sie sich befinden, gibt es unter [Gender@Viadrina/Geschlechervielfalt](mailto:Gender@Viadrina)⁵

Förderung durch Mentoring

Es ist wichtig, schon früh in der Bildungs- und Karrierelaufbahn Strukturen zu schaffen, die es Frauen, trans*, inter* und (anderen) nicht-binä-

ren Personen erlauben, hohe Positionen für ihre Karrieren in Betracht zu ziehen oder anzustreben. Ob an der Uni, in Unternehmen, in Stiftungen, der Politik oder in anderen Bereichen.

Das **Viadrina Mentoring** richtet sich an Frauen, trans*, inter* und (andere) nicht-binäre Menschen, die gezielt an ihrer Karriereentwicklung arbeiten möchten. Ziel des Programms ist es, durch berufs- und wissenschaftsqualifizierende Workshops, Vernetzungsangebote und den Austausch mit berufs- und führungserfahrenen Mentor*innen, den Teilnehmenden eine strukturierte Laufbahn- und Karriereplanung zu ermöglichen.



Bewerbungen für das Mentoring finden jedes Jahr zu Ende Januar statt.

Genauere Informationen dazu findest du auf der Website unter Abteilung [Chancengleichheit/Viadrina Mentoring](#)⁶

3.

Begriffsklärung

Bei diesen Begriffen gibt es sehr unterschiedliche Definitionen und Auffassungen. Die Kategorien sind fluide und bspw. nicht-binäre Menschen bezeichnen sich selbst teilweise auch als trans*. Die folgenden Definitionen sind also nicht endgültig, sondern versuchen lediglich einen ersten Überblick zu geben:

trans* ist ein Überbegriff für z.B. transgender, transident und transsexuell lebende Menschen. Manchmal werden unter dem Begriff auch inter* und nicht-binäre Personen mitgedacht. In diesem Spektrum verstehen sich Menschen, die sich nicht oder nur zum Teil mit dem Geschlecht identifizieren, das ihnen bei der Geburt zugeschrieben wurde. Personen, die sich mit dem bei der Geburt zugeschriebenen Geschlecht identifizieren, werden als cis bezeichnet.

inter* Bei Intergeschlechtlichkeit kann Menschen genetisch, anatomisch und/oder hormonell nicht eindeutig das weibliche oder männliche Geschlecht zugewiesen werden. Der Begriff inter* ist eine emanzipatorische Selbstbezeichnung aus der Community. Personen, die genetisch, anatomisch und/oder hormonell dem männlichen oder weiblichen Geschlecht entsprechen, werden als dyadisch bezeichnet.

nicht-binär/ non-binär beschreibt verschiedene Geschlechtsdefinitionen zwischen oder außerhalb des Spektrums von männlichem und weiblichem Geschlecht.

Achtung: trans* unter inter* Personen können sich sowohl nicht-binär als auch cis-geschlechtlich definieren. Auch deshalb ist davon abzuraten, das Geschlecht anhand des Aussehens anzunehmen.

Begriffsklärung

Biologisches Geschlecht vs. soziales Geschlecht

In der deutschen Sprache gibt es nicht die Unterscheidung zwischen dem biologischen und dem sozialen Geschlecht wie im Englischen: sex (biologisches Geschlecht) vs. gender (soziales Geschlecht). Deshalb sprechen wir auf Deutsch vom biologischen Geschlecht einerseits und Gender andererseits, um die Unterscheidung sprachlich zu verdeutlichen. Das soziale Geschlecht beschreibt die Sozialisierung von Menschen als männlich, weiblich (oder trans*, inter*, nicht-binär). Das passiert durch Geschlechterrollen-Stereotype, mit denen wir alle aufwachsen, aber auch die Bewertung des Aussehens, der Verhaltensweisen, der Körpersprache etc. Das biologische Geschlecht bezeichnet das bei der Geburt zugeschriebene Geschlecht. Früher ging die Forschung von einer biologischen Zweigeschlechtlichkeit aus, aber mittlerweile ist auch diese Überzeugung überholt.

Genderinklusive Sprache

Ein wichtiger Aspekt in der Anerkennung und Repräsentation aller Geschlechter ist die genderinklusive Sprache. Die Verwendung der männlichen Form, also des generischen Maskulinums – die Studenten⁷ – schließt viele Mitglieder der Universität aus. Das Argument, dass andere Geschlechter dabei einfach „mitgedacht“ werden können, wurde schon oft widerlegt: Wahrnehmung ist nie objektiv, sondern wird durch vieles geprägt. Unter anderem durch Sprache – Sprache und Denken hängen eng zusammen. Wenn wir immer nur die männliche Form aussprechen, denken wir weniger an die Existenz von Frauen, trans*, inter* und (ande-

⁷ Jedes Mal, wenn von „die Studenten“ gesprochen wird, muss abgewogen werden, ob es um eine bestimmte Gruppe von männlichen* Studenten geht oder ob alle Geschlechter gemeint werden, obwohl sie nicht explizit genannt werden.

ren) nicht-binären Menschen.⁸ Wenn wir aber genderinklusive Sprache verwenden, fördern wir das Bewusstsein, dass es überall in der Gesellschaft Menschen aller Geschlechter gibt.

Es wird empfohlen, die Vielfalt der Geschlechter durch ein Zeichen zwischen der männlichen und weiblichen Form wie Sternchen, Doppelpunkt oder Unterstrich zu verdeutlichen. Diese „Lücke“ zwischen der männlichen und der weiblichen Form schafft Platz für alle Personen, die sich nicht (nur) dem weiblichen oder männlichen Geschlecht zuordnen.

Also: Student*in, Student:in, Student_in

Info

Das Gender-Sternchen, der Asterisk kommt ursprünglich aus der Computer-Sprache und wird dort als Platzhalter für beliebig viele Zeichen verwendet. Im Kontext von Geschlecht steht das Sternchen dann für die unbestimmte und unbestimmbare Vielfalt von Geschlechtern.

Außerdem ist es oft hilfreich, neutrale Formen wie z.B. Ansprechperson statt Ansprechpartner zu verwenden. Bei einigen Formulierungen im Plural kann außerdem auf das Partizip Präsens zurückgegriffen werden, das kein sprachliches Geschlecht sichtbar macht: die Studierenden, die Mitarbeitenden, die Lehrenden, die Dozierenden.

⁸ Vgl. Dagmar Stahlberg, Sabine Sczesny: „Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen“, in: Psychologische Rundschau 52 (2001) S. 31–140.

Hier noch einige nützliche Umformulierungen:

Sehr geehrter Herr... Sehr geehrte Frau...	Sehr geehrte*r Vor- und Nachname
Sehr geehrte Damen und Herren...	Sehr geehrte Lesende Sehr geehrte Zuhörende...
Ansprechpartner	Ansprechperson
jeder bzw. jede	alle
keiner bzw. keine	niemand
Studienberater	Studienberatung
benutzerfreundlich	benutzungsfreundlich
Unterschrift des Teilnehmers	Unterschrift der teilnehmenden Person
Verantwortlicher: / Verantwortliche:	verantwortlich:

Tipp

Mit der gendergerechten Sprache sollen alle Geschlechter repräsentiert werden. Deswegen ist es zu vermeiden, Doppelnennungen wie **Studentinnen und Studenten** zu verwenden, denn hier wird eine Binarität der Geschlechter suggeriert. Genauso wie bei den Formulierungen mit Schrägstrich oder Binnen-I – **Student/in** oder **StudentIn** –, die entweder/oder unterstreichen. Hier fehlt eben die „Lücke“, die für die Vielfalt der Geschlechter neben männlichem und weiblichem Geschlecht stehen.

Auch die Formulierung in Klammer – **Student(in)** – ist zu vermeiden, da hier die weibliche Form weniger bedeutend bzw. sogar optional wirkt. Andere Geschlechter werden gar nicht mitgedacht.

Tipp

Vom Gleichstellungsbüro, dem AStA und anderen Stellen der Uni werden regelmäßig Workshops und Veranstaltungen zu den Themen Geschlecht und Sexualität angeboten. Infos dazu findest du auf dem Instagram-Account [@via_chancengleichheit](#), im [Viadrina-Kompass Workshop-Portal](#)⁷ oder auf der Website der Uni unter [Aktuelles/Veranstaltungen der Uni](#).⁸

Nein heißt nein? Nur ja heißt ja! – Sexualisierte Gewalt

Besonders durch sehr ungleiche Machtverhältnisse kann ein Umfeld entstehen, in dem sexualisierte Belästigungen passieren und in dem sich Opfer durch ihre Abhängigkeit nicht trauen, die Übergriffe anzusprechen oder zu melden. Hochschulen bilden dabei keine Ausnahme. Betroffenen wird dann zum Beispiel angedroht, dass sie eine schlechtere Note bekommen oder eine Stelle nicht erhalten, wenn sie sich wehren. Oder es wird Betroffenen das Gefühl gegeben, dass sie eine Teilschuld tragen. Das stimmt nie: Die alleinige Schuld liegt immer bei der übergriffigen Person.



3.

Sexualisierte Belästigungen sind Verhaltensweisen, die von der betroffenen Person nicht gewünscht sind, und sie auf ihre Geschlechtlichkeit reduzieren, sie einschüchtern, entwürdigen oder beleidigen. Dabei zählt nicht, wie die Handlung gemeint war, sondern die Handlung an sich und ihre Auswirkungen.

- *Mein Professor erzählt mir in einer Sprechstunde, wie besonders ich wäre und dass ich eine vielversprechende Karriere in der Wissenschaft vor mir hätte. Dafür müsste ich mich nur mit ihm gutstellen. Dabei zwinkert er mir zu.*
- *Von meinen männlichen Mitstudierenden, die auch am Lehrstuhl arbeiten, werde ich manchmal Mäuschen genannt.*

Nicht erst das ungewollte Anfassen oder eine Vergewaltigung sind sexuelle Übergriffe, sondern auch schon unerwünschter Körperkontakt oder aufdringliche Blicke. Auch anzügliche Witze, sexuelle Anspielungen, Gesten und Kommentare zählen als sexuelle Belästigung. Vertraue deinem Gefühl. Wenn du eine Situation als unangenehm empfindest, solltest du das ernst nehmen. Denn die Folgen von sexueller Belästigung sind schwer für die Betroffenen: vom Verlust des Sicherheitsgefühls, über die Schwierigkeit, Leistungen zu erbringen, bis hin zu Ängsten und Depressionen.

Die Übergänge zwischen Sexismus und sexualisierter Gewalt sind fließend – das eine ermöglicht das andere. Und es fängt mit Kommentaren an, die „doch nett gemeint“ waren:

- *Als ich bei der mündlichen Prüfung in den Raum reinkomme, kommentiert mein Prof. „Ach Frau [...], Sie haben sich aber heute schick gemacht.“*
- *Mein Kommilitone sagt über meine Freundin, dass sie einen schönen Körper hätte. Auf meine Entrüstung entgegnet er, dass es doch nur ein Kompliment gewesen wäre.*

3.

Wohin kannst du dich wenden?

Wenn dir ein Übergriff passiert sein sollte, kannst du mit einer dir vertrauten Person über das Erlebte sprechen. Du kannst dich außerdem an folgende Stellen wenden:



Anlaufstelle zum Schutz vor Diskriminierung. Die Beratung findet natürlich vertraulich statt – und wenn du möchtest anonym – und kann auch in Anspruch genommen werden, wenn der Vorfall schon etwas länger zurückliegt. Weitere Maßnahmen werden nur mit deinem Einverständnis getroffen.



beschwerdestelle@europa-uni.de



Gleichstellungsbüro

gleichstellung@europa-uni.de



Psychologische Beratungsstelle

psychberatung@europa-uni.de

Es ist hilfreich, wenn du die sexuelle Belästigung schriftlich in einem Gedächtnisprotokoll dokumentierst. Wenn du vergewaltigt worden bist, ist es zu empfehlen, dich medizinisch untersuchen zu lassen, um die Tatspuren sichern zu lassen. Auch ohne eine polizeiliche Anzeige zu erstatten, kannst du von einer Ärztin oder einem Arzt medizinische Soforthilfe bekommen. Denn wenn du die Tat später anzeigen möchtest, kannst du auf das Beweismaterial zurückgreifen.

Denke daran, dass das, was dir passiert ist, kein Einzelfall ist. Du bist nicht schuld und du musst dich nicht schlecht fühlen. Meistens tut es gut, darüber zu sprechen, was vorgefallen ist. Wenn dir ein sexualisierter Übergriff im Kontext der Universität passiert ist, ist es hilfreich, das der Universität zu melden. Auch wenn du anonym bleiben willst und kein

Beschwerdeverfahren einleiten möchtest, dokumentiert die Anlaufstelle die anonymisierten Vorfälle. Sie kann so darauf reagieren und an Aufklärungsarbeit und Unterstützung arbeiten.



Broschüre **„Nein sagen! Strategien zum Umgang mit sexualisierter Belästigung und Gewalt an der Hochschule“** – im Gleichstellungsbüro oder zum [Download](#)⁹

Mehr dazu

- *Missy Magazine: Magazin für Pop, Politik und Feminismus*
- *Siegessäule: Das queere Stadtmagazin von Berlin. Kultur und Politik sowie alle Termine für das queere Berlin*
- *bell hooks: Ain't I a woman? Black women and feminism (1981)*
- *Bernardine Evaristo: Girl, Woman, Other (2019)*
- *Édouard Louis: Das Ende von Eddy (2014)*
- *Kübra Gümüşay: Sprache und Sein (2020)*
- *Linus Giese: Ich bin Linus (2020)*
- *Margarete Stokowski: Die letzten Tage des Patriarchats (2018)*
- *Qwo-Li Driskill: Queer Indigenous Studies. Critical Interventions in Theory, Politics, and Literature (2011)*
- *Rebecca Solnit: Men Explain Things to Me (2014)*
- *Rebekka Endler: Das Patriarchat der Dinge (2022)*
- *Torrey Peters: Detransition, Baby (2021)*
- *Travis Alabanza: None of the Above (2022)*
- *Virginie Despentes: King Kong Theory (2006)*
- *Gender Glossar des „Open Access Journal zu Gender und Diversity im intersektionalen Diskurs“ <https://www.gender-glossar.de/>*
- *Gunda-Werner-Institut: „Gender raus! [12 Richtigstellungen zu Antifeminismus und Gender-Kritik](#)“ (2017)¹⁰*
- *Pinkstinks.de (<https://pinkstinks.de/>): Magazin, Kampagnenbüro und Bildungsorganisation gegen Sexismus*

3.

- *Queer Lexikon: Online Anlaufstelle und Lexikon zum Themenbereich LGBTIQ+:* <https://queer-lexikon.net>
- *Darf sie das? Podcast zu linken, feministischen, medien- und gesellschaftspolitischen Themen*
- *Der Lila Podcast – Feminismus für alle, über aktuelle Themen, Debatten und interessante Gedanken*
- *TUPODCAST – Tupoka Ogette: Gespräche zwischen Schwarzen Frauen über Widerstand und Heilung. Über Trauer und Hoffnung. Über Rassismus und Empowerment*

4. „Woher kommst du eigentlich?“ – Rassismus

Schon durch diese Frage können Menschen diskriminiert werden: Anhand von äußeren Merkmalen wie Name, Sprache, Hautfarbe und dem äußeren Erscheinungsbild werden Menschen einer Gruppe zugeordnet und als anders, nicht zugehörig betrachtet. Oft gehen damit Vorurteile und Benachteiligungen einher. Ob die Schwarze Kommilitonin außerhalb von Deutschland oder eben in Deutschland geboren ist, spielt dabei oft gar keine Rolle. Es steckt die Idee dahinter, dass Herkunft an solchen Merkmalen zu erkennen ist, und die ist an sich schon rassistisch.

Begriffsklärung

Die Wahrnehmung und Zuordnung einer Person als anders wird mit dem Konzept des Othing beschrieben. Wir und die anderen, die anders, fremd sind, von denen wir uns abgrenzen wollen. Dabei wird die andere Gruppe oft abgewertet und wir bestätigen uns damit, dass wir die „Normalen“ sind. Othing findet aufgrund von unterschiedlichsten Merkmalen statt. Am häufigsten wird aktuell im Kontext von Rassismus von Othing gesprochen.

In der Vorstellung vieler, besonders nicht betroffener Personen, passiert Rassismus in krassen Einzelfällen: Wir denken an rassistische Anfeindungen, wenn eine Person bedroht wird, ihr vielleicht sogar physische Gewalt angetan wird. Wir denken an rechtsextremistische Übergriffe aus den Nachrichten.

In der Realität ist Rassismus aber viel allgegenwärtiger. Der größte Teil der Rassismen passiert im Alltag und nicht als Ausnahmefall. Das sind Fragen wie die nach der Herkunft, das ist der Prof, der sich beschwert, dass er den Namen nicht aussprechen kann, eine hochgezogene Augenbraue, wenn etwas falsch verstanden wurde. Die Person muss anders sein, darin liegt das Problem, nicht an den Voraussetzungen – oder?

- *In der Vorlesung betont der Prof, dass sich Menschen mit Migrationshintergrund für ein erfolgreiches Studium besonders anstrengen müssten.*
- *Ein Dozent besteht darauf, das N-Wort in einem historischen Originaltext ganz vorzulesen, obwohl einige Kommiliton*innen anmerken, dass sie sich damit unwohl fühlen.*

Viele Strukturen in der Gesellschaft sind rassistisch, auch an der Uni: Da werden zum Beispiel bei Studienbewerber*innen weitere Sprachen nicht anerkannt, weil es Türkisch oder Arabisch ist und nicht Englisch oder Französisch. Oder Studierende mit nicht deutsch-klingenden Namen werden seltener gefragt, ob sie wissenschaftliche Hilfskraft werden wollen. Das kann doch eigentlich nicht sein, oder?

Diese zum Teil versteckten Benachteiligungen sehen wir nicht direkt und deshalb nehmen wir sie oft gar nicht wahr. Die Betroffenen erleben immer wieder solche Situationen, fühlen sich schlecht und hilflos. Häufig können sie nicht – anders als bei der direkten Diskriminierung – an einer konkreten Situation festmachen, dass sie tatsächlich diskriminiert werden.

Info

Im deutschen Bildungssystem durch das dreigliedrige Schulsystem sind BIPOC (Black, Indigenous, and people of color, also Schwarze, indigene und Personen of Color) und Menschen mit Migrationsgeschichte besonders oft von (Mehrfach-)Diskriminierungen betroffen, da Nachteile in der frühen Schulbildung sich drastisch durch den weiteren Bildungsweg ziehen. Das heißt für Universitäten, dass sie vielen Benachteiligungen entgegenwirken müssen, die sich im Laufe des Bildungsweges immer mehr verstärken.

4.

An der Viadrina werden auf allen Ebenen antidiskriminierende Strukturen und Förderungen angestrebt. Dazu gehört z.B. auch Inhalte der Lehre kritisch zu überprüfen, ob dem weiß-geprägten Wissenschaftskanon etwas entgegengesetzt wird. Wie viel Literatur von migrantischen Wissenschaftler*innen, Wissenschaftler*innen of Color und Schwarzen Wissenschaftler*innen sind Teil des Lehrprogramms?

Wohin kannst du dich wenden?

Du kannst dich an die **Anlaufstelle zum Schutz vor Diskriminierung** wenden. Dort kannst du über den Vorfall sprechen, vertraulich natürlich, und überlegen, welche nächsten Schritte du gehen willst. Dein Anliegen wird ernst genommen und mit der größtmöglichen Sorgfalt behandelt.



Infos auf der Website unter europa-uni.de/anlaufstelle-diskriminierung¹¹
beschwerdestelle@europa-uni.de

Außerdem kannst du dich an das **Antirassismus-Referat** des AstA wenden, um dich beraten und weitervermitteln zu lassen.

asta-antirassismus@europa-uni.de

Info

Um festzustellen, wo an der Viadrina diskriminierendes Verhalten und diskriminierende Strukturen am meisten vorkommen, wurde 2020/2021 eine Umfrage zu erlebter und beobachteter Diskriminierung von der Anlaufstelle zum Schutz vor Diskriminierung durchgeführt (zu finden unter [Abteilung Chancengleichheit/Antidiskriminierung](#)¹²) Basierend auf den Ergebnissen werden Maßnahmen zur Prävention und Verbesserung des Schutzes vor Benachteiligung und Belästigung entwickelt.

Anti-Rassismus-Bank vor dem Studierendenwohnheim Logenstraße



Info

Wir schreiben Schwarz groß, um zu unterstreichen, dass es sich bei dieser Zuschreibung nicht um reelle (äußerliche) Eigenschaften handelt, sondern um konstruierte Zuordnungsmuster. Schwarz ist – im Gegensatz zu weiß – eine politische Selbstbezeichnung, die als Alternative zu rassistischen Bezeichnungen eingeführt wurde. Wenn wir von weißen Menschen sprechen, verwenden wir die Kleinschreibung.

Tipp

Auch nett gemeinte Kommentare wie „Du sprichst aber gut Deutsch!“ können diskriminierend sein. Sie betonen immer wieder, dass die angesprochene Person nicht dazugehört und als „anders“ hervorgehoben wird. So wird eine Distanz geschaffen zwischen der eigenen („normalen“) Gruppe und den „Anderen“ (siehe Othering).

4.



Quelle: https://unsplash.com/photos/iz_L6KnDAys (24.01.23, 13:37)

Uni für alle – aber wer sind alle?

Mehr dazu

- *Alice Hasters: Was weiße Menschen nicht über Rassismus hören wollen aber wissen sollten (2019)*
- *Daniela Heitzmann, Kathrin Houda: Rassismus an Hochschulen. Analyse, Kritik, Intervention (2020)*
- *Emilia Roig: Why We Matter (2021)*
- *Emily Ngubia Kuria: Eingeschrieben (2015)*
- *Grada Kilomba: Plantation Memories (2020)*
- *Maureen M. Eggers, Grada Kilomba, Peggy Piesche: Mythen, Masken und Subjekte (2017)*
- *Mohamed Amjahid: Unter Weißen (2017)*
- *Naika Foroutan, Jana Hensel: Die Gesellschaft der Anderen (2020)*
- *- Noah Sow: Deutschland Schwarz Weiß. Der alltägliche Rassismus (2018)*
- *Tupoka Ogette: exit RACISM. rassismuskritisch denken lernen (2019)*
- *Utopia e.V.: Chronik rechter und rassistischer Vorfälle FFO (2022)*
- [AntiDiskriminierungsBüro](#)¹³ (ADB) Köln: *Sprache schafft Wirklichkeit. Glossar und Checkliste zum Leitfaden für einen rassismuskritischen Sprachgebrauch (2013):*
- *Darf sie das? Podcast zu linken, feministischen, medien- und gesellschaftspolitischen Themen*
- *DIASPOR.ASIA – Podcast über Diaspora in Deutschland aus einer asiatischen Perspektive. Fokus auf Empowerment, dem Sichtbarmachen asiatischer Identitäten und den dazugehörigen Geschichten*
- *Feuer und Brot – Podcast von Maxi & Alice. Monatliches Freundinnen-gespräch zwischen Politik & Popkultur*
- *Kanackische Welle – Journalisten Malcolm Ohanwe und Marcel Aburakia, post-migrantische Sicht über Identität im Einwanderungsland Deutschland – zu Themen wie Popkultur, Rassismus, Sexualität, Sport, Musik oder Gender*

- *Lose Fäden – Ein Mixtape post*migrantischer Geschichte(n) der 90er: Zeitzeug*innengesprächen, migrantischer Wissensproduktion Gehör verschaffen und Perspektiven sichtbar machen, die in den dominierenden Erzählungen marginalisiert sind*
- *rice and shine – Ein vietdeutscher Podcast mit Minh Thu Tran und Vanessa Vu*
- *TUPODCAST – Tupoka Ogette: Gespräche zwischen Schwarzen Frauen über Widerstand und Heilung. Über Trauer und Hoffnung. Über Rassismus und Empowerment*
- *TED Talk von Chimamanda Ngozi Adichie: The danger of a single story*

5. „Wie, du kannst dir das Studium nicht leisten?“ – Soziale Herkunft

Aus welcher sozialen Schicht jemand kommt, beeinflusst stark den Erfolg eines Menschen in unserer Gesellschaft. Das hat Einfluss auf den Bildungssektor, also auch das Studium.

Diese Diskriminierung wird auch Klassismus genannt. Sie richtet sich gegen einkommensarme, erwerbslose oder wohnungslose Menschen, Arbeiter*innenkinder oder Menschen in bestimmten nicht-akademischen, körperlichen oder praktischen Berufen. Aber warum wird die Uni-Karriere überhaupt so stark von der Bildung der Eltern und den familiären Umständen beeinflusst? Vielleicht kommen dir diese Beispiele ja bekannt vor:

- *Ich sitze im 1. Semester in einem Jura-Kurs und die Dozentin verwendet alle möglichen juristischen Fachbegriffe, von denen ich noch nie gehört habe. Als ich frage, was einer dieser Begriffe bedeutet, macht ein Kommilitone sich über meine „blöde“ Frage lustig. Es stellt sich heraus: Die Eltern dieses Kommilitonen sind selber Jurist*innen und er kennt diese Begriffe alle schon von Zuhause. Er kann sich also viel leichter im Kurs beteiligen. Ich dagegen traue mich jetzt gar nicht mehr, Verständnisfragen zu stellen – geschweige denn, mich aktiv am Unterricht zu beteiligen.*

Auch hier gibt es die offensichtlichere individuelle Diskriminierung – Menschen haben Vorurteile gegenüber den Betroffenen, sie werden mit Verachtung behandelt, abgewertet oder ausgeschlossen:

- *All die anderen Studis aus den bürgerlichen Familien laden mich nie zu ihren kulturellen Abendplänen ein: „Wir gehen alle morgen ins Theater, aber das interessiert dich doch eh nicht, oder?“*

Und die weniger offensichtliche Diskriminierung auf struktureller Ebene. Sie äußert sich in begrenztem Zugang zu Wohnraum, Bildungsabschlüssen oder der Gesundheitsversorgung⁹:

- *Meine Eltern können mein Studium nicht finanzieren, deswegen bekomme ich Bafög. Das reicht aber nicht aus, um Miete, Lebensunterhalt, Bücher usw. zu bezahlen. Ich arbeite also abends in einer Bar. Neben Uni-Kursen und den Schichten habe ich so wenig Zeit, dass ich kaum lernen kann. Und jetzt leiden meine Noten darunter.*
- *Wenn ich ins Ausland gehe zum Studium, werde ich meinen Nebenjob verlieren. Das kann ich mir nicht leisten.*

Wichtig ist natürlich: Weder die Eltern noch die betroffenen Studierenden selbst sind schuld, sondern Strukturen und Vorurteile. Die Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft ist ein großes Problem im Bildungssystem und in anderen Lebensbereichen, das leider bis heute zu wenig beachtet wird.

Info

Soziale Herkunft gehört bisher nicht zu den durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützten Merkmalen. Das heißt: Bisher gibt es keinen rechtlichen Schutz vor der Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft oder Klassenzugehörigkeit. Das muss sich ändern!

In den Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der Deutschen Forschungsgesellschaft (DFG) wird soziale Herkunft als Diskriminierungsdimension dagegen bereits adressiert: „Die ‚soziale Herkunft‘ oder auch der ‚ökonomische Hintergrund‘ wird von vielen Hochschulen in den Fokus genommen, obwohl die Dimension bislang nicht im AGG verankert ist. Denn zahlreiche Studien und Untersuchungen legen nahe, dass diese Dimensionen einen großen Einfluss auf den Schul- und Studien-

9 Francis Seeck: Zugang verwehrt. Keine Chance in der Klassengesellschaft: wie Klassismus soziale Ungleichheit fördert (2022).

erfolg in Deutschland haben, eine Adressierung also angebracht erscheint. Zudem betreffen beide Dimensionen große Bevölkerungsgruppen.“¹⁰

Die soziale Herkunft beeinflusst den schulischen und akademischen Werdegang also bereits früh: Beim Übergang von Grundschule zu weiterführenden Schulen wird entschieden, wer ein Gymnasium besuchen und Abitur machen darf und damit deutlich bessere Chancen hat, später ein Studium aufzunehmen. Doch diese Entscheidung wird eben nicht nur anhand von schulischen Leistungen getroffen, sondern auch durch die soziale Herkunft. Eine Gymnasialempfehlung bekommen meistens die Kinder, deren Eltern selbst Abitur gemacht haben. Und dieses Schema setzt sich fort: So stammen 52% aller Studierenden aus einem Akademiker*innenhaushalt, d.h. dass mindestens ein Elternteil einen Hochschulabschluss gemacht hat.¹¹ Studien haben gezeigt, dass es für Studierende, deren Eltern keinen Hochschulabschluss gemacht haben, viel schwieriger ist, die nächste Bildungsstufe zu erreichen.

Selbst wenn die Kinder von Nichtakademiker*innen es bis zum Studium geschafft haben, ist unter ihnen die Studienabbruchsquote unverhältnismäßig hoch. Das liegt daran, dass ihnen schon früh das Gefühl gegeben wird, nicht gut genug zu sein, nicht gut in das System zu passen. In der Schule bekommen sie „aufmunternde“ Kommentare der Lehrpersonen zu hören wie „Es müssen ja auch nicht alle studieren.“ oder „Eine 3 ist doch gar nicht so schlecht.“ – statt die Förderung zu erhalten, die sie bekommen sollten und wollen. An irgendeinem Punkt fangen sie an, selbst an die Einschätzungen als leistungsschwach zu glauben, und dann verschlechtern sich in der Folge auch tatsächlich die Leistungen. Und im schlimmsten Fall brechen sie dann ihr Studium ab.

5.

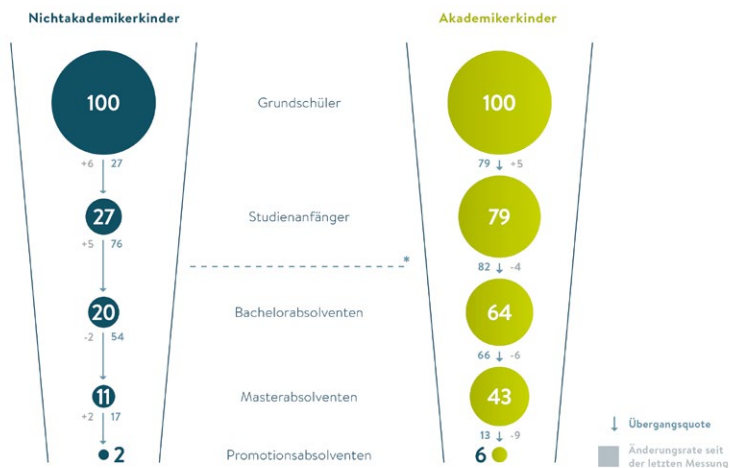
¹⁰ DFG: Gleichstellungs- und Diversitätsstandards. Zusammenfassung und Empfehlungen (2022), S. 16.

¹¹ 21. Sozialerhebung zum Thema „Bildungsherkunft der Studierenden“ (2017).

Bildungstrichter¹²

Der sogenannte Bildungstrichter verdeutlicht, welchen enormen Unterschied es machen kann, ob Menschen aus akademischen oder nicht-akademischen Elternhäusern kommen. Er zeigt, wie viele Personen jeweils die nächste Bildungsstufe erreichen.

Lesehilfe: 27 von 100 Nichtakademiker*innenkindern beginnen mit einem Studium, 11 von 100 Nichtakademiker*innenkindern erwerben einen Mastertitel und 2 schließen eine Promotion ab. Gleichzeitig beginnen 79 von 100 Akademiker*innenkindern ein Studium, 43 von 100 erwerben einen Mastertitel und 6 schließen die Promotion ab.



Lesehilfe: 27 von 100 Nichtakademikerkindern beginnen mit einem Studium, elf von 100 Nichtakademikerkindern erwerben den Mastertitel, zwei den Dokortitel

* In der Stufe zwischen Studienanfänger und Bachelorabsolventen ändert sich die Berechnungsgrundlage.

Quelle: Middendorff et al. 2017, Kracke et al. 2018, Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020, DZfW 2019, Statistisches Bundesamt 2021, ISTAT-KOAB 2021, Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021

Wohin kannst du dich wenden?

Auch hier kannst du dich an die **Anlaufstelle zum Schutz vor Diskriminierung** (europa.uni.de/anlaufstelle-diskriminierung¹⁴) wenden.

beschwerdestelle@europa.uni.de

Weitere Infos auf der Website unter [Abteilung Chancengleichheit/Antidiskriminierung](#)¹⁵

12 Hochschulbildungsreport 2020, S.13 https://www.hochschulbildungsreport2020.de/?fbclid=IwAR3iKdWojXlazwMkL9xNmQ3lU0Zv_tF3jX5jcl-oy4PGwdaKd-BDMpn4Cts.

Wenn du die erste Person in deiner Familie bist, die ein Studium absolviert, dann ist **Arbeiterkind e.V.** vielleicht etwas für dich! Der Verein unterstützt und vernetzt Menschen ohne akademischen Familienhintergrund in Aufnahme, Durchführung und Finanzierung eines Studiums und beim Übergang in das Berufsleben. Die Regionalgruppe in Frankfurt (Oder) trifft sich regelmäßig zum Stammtisch und tauscht sich über Erfahrungen aus. Außerdem werden Workshops und Veranstaltungen zu verschiedenen Themen organisiert, die für dich relevant sein könnten. Alle Infos unter arbeiterkind.de und auf dem Instagram der Regionalgruppe [@arbeiterkind_frankfurtoder](https://www.instagram.com/arbeiterkind_frankfurtoder) bzw. per Mail an frankfurt-oder@arbeiterkind.de

Mehr dazu

- *bell hooks: Die Bedeutung von Klasse. Warum die Verhältnisse nicht auf Rassismus und Klassismus zu reduzieren sind (2020)*
- *Daniela Dröscher: Zeige deine Klasse. Die Geschichte meiner sozialen Herkunft (2018)*
- *Didier Eribon: Rückkehr nach Reims (2009)*
- *Francis Seeck: Zugang verwehrt. Keine Chance in der Klassengesellschaft: wie Klassismus soziale Ungleichheit fördert (2022)*
- *Ricardo Altieri, Bernd Hüttner: Klassismus und Wissenschaft. Erfahrungsberichte und Bewältigungsstrategien (2021)*
- *Dishwasher. Magazin von und für Arbeiter*innen | kinder*

5.

6. Kinder, Studieren, Job. Geht das alles zusammen? – Studieren mit Betreuungsaufgaben

Etwa 6% der Studierenden in Deutschland haben laut der 21. Sozialerhebung ein oder mehrere Kinder.¹³ Gleichzeitig steigen die Zahlen von Pflegebedürftigen und Studierende sind immer häufiger auch an der Pflege von Angehörigen beteiligt.

Und trotzdem gibt es an der Universität noch keine ausreichenden Strukturen, um Benachteiligungen und Diskriminierungen von Studierenden mit Familienaufgaben zu beheben. In der Mensa gibt es keine Kinderportionen geschweige denn kostenloses Essen für Kinder von Studierenden. Es gibt auch kein Semesterticket-Modell für Kinder von Studierenden. Weitere Beispiele aus dem Alltag:

- *Das Mutterschutzgesetz für schwangere Studierende gilt seit Januar 2018. Als ich in meinem Kurs den Dozierenden Bescheid gebe, dass die Klausur schon in meine Mutterschutzzeit fällt und es sein kann, dass ich sie nicht mitschreiben kann, höre ich in 3 von 5 Kursen die Antwort: „Dann müssen Sie die Kurse und Prüfungen eben nächstes Jahr nachholen.“*
- *Ich muss ein Schwerpunktseminar belegen. Alle angebotenen Seminare in dem Bereich liegen in der Zeit von 16-18 oder 18-20 Uhr. Das geht bei mir nicht, da die Kita um 17 Uhr schließt. Eine*n private*n Babysitter*in kann ich mir nicht leisten.*

Gleichzeitig zu studieren und eine Familie zu haben ist schon schwierig genug. Dass die Vereinbarkeit von beidem dazu noch eine so große Hürde ist, sollte nicht sein.

Wohin kannst du dich wenden?

Zur Unterstützung von Studierenden mit Kindern oder anderen Pflegeaufgaben gibt es an der Viadrina das **Familienbüro**. Dort bekommst du Information, Beratung und Unterstützung zu allen Fragen der Vereinbar-

¹³ Zahlen und Fakten | Deutsches Studierendenwerk (studentenwerke.de), (31.01.23, 14:47).

keit von Studium und Familie: Wie regele ich mein Studium mit Kind oder anderen Betreuungsaufgaben? Was ist eigentlich ein Nachteilsausgleich? Welche finanzielle Unterstützung gibt es? Was mache ich, wenn ich für mehrere Monate weg von meinem Studienort muss, um Angehörige zu pflegen? Wie absolviere ich ein Auslandsstudium mit Kind? Wie suche und finde ich eine passende Kinderbetreuung? Wie kann ich Unterstützung bekommen, wenn ich z.B. meine Eltern unterstütze, meine kranke Schwester oder meinen Opa pflege?

Auch die Mehrfachbelastung durch Studium, Familienaufgaben und Erwerbstätigkeit wird in den Fokus gerückt. Hier kann es Sinn machen, zur individuellen Studienverlaufsplanung bei Studienfachberater*innen zu gehen. Um die hohe Belastung stemmen zu können, ist es wichtig zu wissen, welche Möglichkeiten einem überhaupt geboten werden.

Tip

Gut zu wissen ist es, was für unterschiedliche finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten es an der Viadrina und darüber hinaus gibt.



Unter anderem gibt es an der Viadrina: Willkommensgruß für jedes Neugeborene, Erstattung von Kinderbetreuungskosten, Zuschuss zum Semesterticket, Härtefalldarlehen vom AStA oder dem Studierendenwerk



Vom Staat gibt's zum Beispiel: Bafög, Elterngeld, Kindergeld, Kinderzuschlag, Mutterschaftsgeld, Betreuungsgeld, ALG II, Wohngeld



Orte an der Viadrina, die spezifisch auf die Bedarfe von Studierenden mit Kindern ausgerichtet sind: Wickelmöglichkeiten, Still- und Ruhe- raum, Spielzimmer, familienfreundliche Bibliothek etc.

Infos zu alledem findest du auf [Abteilung Chancengleichheit/Familienfreundlichkeit](#)¹⁶

Auch wenn man über alle Förder- und Beratungsmöglichkeiten Bescheid weiß, kann einem immer noch manchmal alles zu viel werden. Es hilft, mit jemandem darüber zu sprechen. Neben dem Gespräch mit Vertrauten und Bekannten, kann man in der **Psychologischen Beratungsstelle** Gehör, Informationen und Hilfestellung finden.

psychberatung@europa-uni.de

6.

7. „Also ich hatte auch mal [...] und ich hab’ es ja wohl auch hingekriegt.“ – Studieren mit körperlichen und psychischen Beeinträchtigungen

- *Eine Kommilitonin sagt mir, wie toll ich mein Schicksal meistere, im Rollstuhl zu sitzen. Sie saß auch mal für zwei Wochen in einem und meint, sie würde sich das nicht für sich selbst wünschen.*
- *Ich finde es selbst schon schwer genug, meine eigene psychische Gesundheit ernst zu nehmen und mir in schwierigen Situationen ein paar Tage Ruhe zu gönnen. Wenn mir dann noch von meinem Prof das Gefühl gegeben wird, dass ich nachlässig und einfach nur nicht fleißig genug bin, fällt es mir immer schwerer, Ruhephasen einzubauen. Genau so bin ich schon mal in einen Burnout geschlittert.*
- *Ich habe einen Nebenjob nicht bekommen, weil behauptet wurde, meine Behinderung wäre ein Sicherheitsrisiko bei einer eventuellen Evakuierung. Warum kann nicht dafür gesorgt werden, dass Behinderte auch im Notfall mitgedacht werden?*

Ganz häufig werden körperliche und psychische Beeinträchtigungen nicht gesehen oder gar nicht so richtig ernst genommen, obwohl Behinderungen und chronische Erkrankungen bei vielen einen großen Einfluss auf das Studium haben.

Info

Der 21. Sozialerhebung des Deutschen Studierendenwerks (2016) zufolge haben 11 % der rund 2,8 Millionen Studierenden in Deutschland eine oder mehrere studienrelevante gesundheitliche Beeinträchtigungen. Auf die Viadrina im Jahr 2022 bezogen entspricht das 545 Studierenden. 53% der studienerschwerenden Beeinträchtigungen sind aufgrund einer psychischen Erkrankung.

Die bundesweite Sondererhebung **Beeinträchtigt Studieren** (2018) untersucht die körperlichen Beeinträchtigungen: 20 % geben an, durch eine chronisch-somatische Erkrankung (wie z.B. Rheuma, Morbus Crohn, Tumore) beeinträchtigt zu werden, 4 % durch Mobilitäts- und Bewegungsbeeinträchtigungen, 2,8 % durch Hörbeeinträchtigungen/ Gehörlosigkeit/ Sprach- und Sprechbeeinträchtigung und 2,5 % durch Sehbeeinträchtigungen.¹⁴

Behinderungen werden oft als Einzelfälle betrachtet, sie sind „nicht unser Problem“. In der Planung von Gebäuden, Unterricht, Uni-Websites etc. wird oft nicht darauf geachtet, sie für alle zugänglich zu machen. Psychische Erkrankungen werden erst langsam als solche anerkannt. Die Auswirkungen von Erkrankungen wie Depressionen, Angststörungen und Essstörungen auf das Studium können groß sein. Und trotzdem vermitteln Menschen den Betroffenen häufig immer noch das Gefühl, dass es „so schlimm nicht ist“, dass sie sich „ja mal zusammenreißen könnten“.

- *Als ich einen Nachteilsausgleich beantragen will, weil ich eine Krankheit habe, treffe ich auf Augenrollen, bevor ich überhaupt erläutern kann, um was es geht. Etwas später folgt der Satz: Vielleicht sollten Sie mit Depressionen einfach nicht studieren.*

Die Herausforderungen könnten aber viel geringer sein, wenn die Betroffenen nicht so vielen (strukturellen) Diskriminierungen ausgesetzt wären. Wie soll man sich denn zusammenreißen, wenn einem das Uni-Leben auch noch zusätzlich schwer gemacht wird? Durch die strukturellen Hürden wird die psychische Belastung dann noch größer. Auch finanzielle Sorgen und Zukunftsängste werden stärker; im schlimmsten Fall entstehen sie sogar erst durch benachteiligende Strukturen.

¹⁴ 21. Sozialerhebung zum Thema „Gesundheitliche Beeinträchtigung und Studienschwierigkeit“, Sondererhebung Beeinträchtigt Studieren BEST2 (2018) S. 3.

Um die Belastung zu verringern, gibt es an der Viadrina **Nachteilsausgleiche**. Sie versuchen auf individueller Ebene auszugleichen, dass auf struktureller Ebene nicht alle Bedürfnisse mitgedacht werden (können). Die Maßnahmen können zum Beispiel so aussehen:

- *Zeitverlängerung bei Klausuren und schriftlichen Seminararbeiten*
- *separater Raum oder zusätzliche Pausen in Klausuren*
- *Verlängerung der Studienzzeit*
- *Nutzung von Notebooks in Klausuren*

Wichtige Info zum Schluss: 96% der betroffenen Studierenden ist ihre Beeinträchtigung nicht auf den ersten Blick anzusehen.¹⁵ Obwohl wir als Gesellschaft immer mehr lernen, offener über Behinderungen sowie psychische und chronische Erkrankungen zu sprechen, existieren noch immer Vorurteile und Überforderung im Umgang mit ihnen und betroffene Studierende sind oft Hochschulstrukturen ausgesetzt, die sie benachteiligen, oder von (unbewusster) Diskriminierung durch Kommiliton*innen und Dozierende betroffen. Damit an der Viadrina alle chancengleich und frei von Diskriminierung studieren können, sind alle gefragt, an die individuellen Lebenslagen zu denken und immer erst einmal wohlwollend und respektvoll auf Situationen zu blicken. Wenn eine Person z.B. in einer Klausur länger Zeit bekommt, ist das keine Bevorzugung; es wird nur versucht, eine Benachteiligung auszugleichen. Und weil es keine Bevorzugung ist, wird die Inanspruchnahme von Nachteilsausgleichen zum Beispiel auch nicht auf Zeugnisdokumenten vermerkt.

Wohin kannst du dich wenden?

Für Studieninteressierte und Studierende mit chronischen Erkrankungen oder Behinderungen bietet die **Barrierefrei-Beratungsstelle** individuelle Unterstützung im Studienalltag

🔗 barrierefrei@europa-uni.de

Darüber hinaus berät die **Psychologische Beratungsstelle** der Viadrina, bietet Workshops an und vermittelt zu externen Hilfsangeboten

🔗 psychberatung@europa-uni.de

¹⁵ Sondererhebung Beeinträchtigt Studieren BEST2 (2018), S. 26.

Heißer Tipp fürs Studieren mit und ohne gesundheitliche Beeinträchtigung:

Die Psychologische Beratungsstelle bietet außerdem Meditation und progressive Muskelrelaxation (PMR nach Jacobson) zur Stressbewältigung an, bei der du entweder online oder in Präsenz teilnehmen kannst.

Mehr dazu

- *Alice Wong: Disability Visibility. First-person stories from the 21st century (2020)*
- *Bessel van der Kolk: The Body Keeps the Score. Mind, Brain, and Body in the Transformation of Trauma (2015)*
- *Lea Schmid, Darla Diamond, Petra Pflaster: Lookismus. Normierte Körper – Diskriminierende Mechanismen – (Self-)Empowerment (2017)*
- *Access all – disability news and talk (BBC)*
- *Die Neue Norm – Aufbrechen von festgefahrenen Mustern und frischer Blick auf Vielfalt, Inklusion und das Leben von Menschen mit Behinderung*
- *It's Good To Walk – Ed Jackson chats to disabled and non-disabled guests about resilience, determination and their journeys through adversity*
- *Maintenance Phase – Wellness and weight loss, debunked and decoded*
- *Podcast Chronisch Krank an der Uni Trier – Was das Modulhandbuch nicht hergibt*
- *The Hardcore Self Help Podcast with Duff the Psych*

7.

8. „Und wer hört mir zu? Was kann ich tun?“ – Beratungsstellen und Möglichkeiten zum Engagement

Bei diesen Stellen kannst du Beratungstermine ausmachen, an Workshops und anderen Veranstaltungen teilnehmen oder dich für Förderungen bewerben.

Für alle interessant/ themenübergreifend

Stelle	Themen	Aufgaben	Website/ Mail
Anlaufstelle zum Schutz vor Diskriminierung	Diskriminierung, Belästigung, Gewalt	Erstkontakt, Beratung zu Handlungsoptionen, Beschwerdemöglichkeit	www.europa-uni.de/anlaufstelle-diskriminierung ¹⁷ beschwerdestelle@europa-uni.de
Abteilung Chancengleichheit	Chancengleichheit, Abbau von Diskriminierung, Förderung von Diversität	Beratung, Förderung, Mentoring, Gleichstellung, Familienförderung	www.europa-uni.de/chancengleichheit ¹⁸ chancengleichheit@europa-uni.de
Psychologische Beratungsstelle	Mentale Gesundheit im Studienalltag, Motivation, (Prüfungs-)Ängste, Konflikte und Krisen	Psychologische Einzelberatung, Workshops und Präventionsangebote	Psychologische Beratung ¹⁹ psychberatung@europa-uni.de
Zentrum für Lehre und Lernen (ZLL)	Wissenschaftliches Schreiben, Lernen, e-learning, Präsentieren, Team- und Projektarbeit, Interkulturelle Kompetenz, barrierearm Lernen	Unterstützung für Studierende durch individuelle Beratungen, Workshops und Lehre, Peer-to-Peer-Angebote (von Studierenden für Studierende)	www.europa-uni.de/zll ²⁰ zll@europa-uni.de
Career Center	Vorbereitung der Studierenden auf das Arbeitsleben, Vermittlung von Schlüsselkompetenzen	Beratung, Trainings, Vermittlung von Praktika und Jobs	www.europa-uni.de/careercenter ²¹ careercenter@europa-uni.de

Geschlecht, Sexualität, Familie

Stelle	Themen	Aufgaben	Website/ Mail
AStA – Referat Gleichstellung & Soziales	Gender, Queerness, soziale Herkunft, verschiedene Lebensentwürfe	Beratung, Sozialhilfe, Aufklärung	<u>www.asta-viadrina.de</u> ²² <u>asta-soziales@europa-uni.de</u>
Gleichstellungsbüro	Gleichstellung aller Geschlechter, Antidiskriminierung (Geschlecht & Sexualität)	Beratung und Unterstützung, u.a. bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, Namensänderung, Workshops	<u>www.europa-uni.de/gleichstellung</u> ²³ <u>gleichstellung@europa-uni.de</u>
Familienbüro	Familienfreundliche Hochschule, Vereinbarkeit von Sorgearbeit (Kinder, zu pflegende Angehörige) mit Studium/ Arbeit	Beratung und Unterstützung, u.a. zu Kinderbetreuung, Betreuung von Angehörigen, Förderung	<u>www.europa-uni.de/familie</u> ²⁴ <u>familie@europa-uni.de</u>
Viadrina Mentoring	Förderung und Vernetzung von Frauen, trans*, inter* und (anderen) nicht-binären Personen	Förder- und Qualifizierungsprogramm für mit dem Fokus auf Berufseinstieg und Karriereentwicklung	<u>www.europa-uni.de/mentoring</u> ²⁵ <u>mentoring@europa-uni.de</u>
Viadrina Internationale Angelegenheiten	Studium und Praktika im Ausland	Beratung zu Auslandssemestern, Unterstützung bei erschwerenden Bedingungen wie Behinderung, Betreuungsaufgaben	<u>www.europa-uni.de/internationales</u> ²⁶ <u>head-office@europa-uni.de</u> <u>outgoing@europa-uni.de</u>



Antidiskriminierung, soziale Herkunft, ethnische Herkunft

Stelle	Themen	Aufgaben	Website/ Mail
AStA Referat Antirassismus	Nationalität, ethnische Herkunft, Rassismus	Beratung und Aufklärung, Veranstaltungen	https://www.asta-viadrina.de/referate-de/ asta-antirassismus@europa-uni.de
Referent*in Antidiskriminierung	Soziale Herkunft, Klassismus, ethnische Herkunft	Workshops, Beratung	www.europa-uni.de/antidiskriminierung ²⁷
ArbeiterKind.de	Soziale Herkunft, Bildungsgerechtigkeit	Beratung Studienwahl, Finanzierung, Planung	www.netzwerk.arbeiterkind.de ²⁸
Scholars at Risk (SAR) @ Viadrina	Nationalität, politische Strukturen, Migration, Arbeit	Unterstützung gefährdeter Wissenschaftler*innen, Migrationshilfe, Vernetzung	Scholars at Risk ²⁹

Inklusion, Barrierefreiheit

Stelle	Themen	Aufgaben	Website/ Mail
Barrierefrei Beratungsstelle	Barrierefreie Hochschule, Studium mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen	Beratung zum Studium mit gesundheitlicher Beeinträchtigung (inkl. Studienfinanzierung, Studienorganisation)	www.europa-uni.de/barrierefrei ³⁰ barrierefrei@europa-uni.de
Viadrina Internationale Angelegenheiten	Studium und Praktika im Ausland	Beratung zu Auslandssemestern, Unterstützung bei erschwerenden Bedingungen wie Behinderung, Betreuungsaufgaben	www.europa-uni.de/internationales ³¹ outgoing@europa-uni.de

In den studentischen Initiativen kannst du dich außerdem auch selbst engagieren. Es ist wichtig, dass ihr eure Stimme und euren Einfluss als Studierende nutzt. So werden eure Bedürfnisse und Nöte gehört und beachtet.

- Der **Allgemeine Studentische Ausschuss (AStA)** ist ein selbstverwaltetes Organ und vertritt die Interessen der Studierenden einer Hochschule. Er kümmert sich um die Angelegenheiten der Hochschulpolitik, aber auch um soziale Fragen und das kulturelle Angebot einer Hochschule. [asta-viadrina.de](https://www.asta-viadrina.de/) <https://www.asta-viadrina.de/>
- Das **Studierendenparlament (StuPa)** vertritt die Belange der gesamten Studierendenschaft, wählt und überprüft den AStA, verabschiedet den Haushaltsplan und ist verantwortlich für das Semesterticket. [stupa-viadrina.de](https://www.stupa-viadrina.de/) <https://www.stupa-viadrina.de/>
- Die **Fachschaftsräte** der verschiedenen Fakultäten vertreten die Studierenden der jeweiligen Fächer, setzen die Beschlüsse der Fachschaftsvollversammlung um, beraten und informieren Studierende, wirken bei der Lehrplangestaltung mit etc. https://www.europa-uni.de/de/campus/studentische_gruppen/gremien/index.html
- Unterschiedliche **studentische Initiativen:** [asta-viadrina.de/initiativen³²](https://www.asta-viadrina.de/initiativen32)

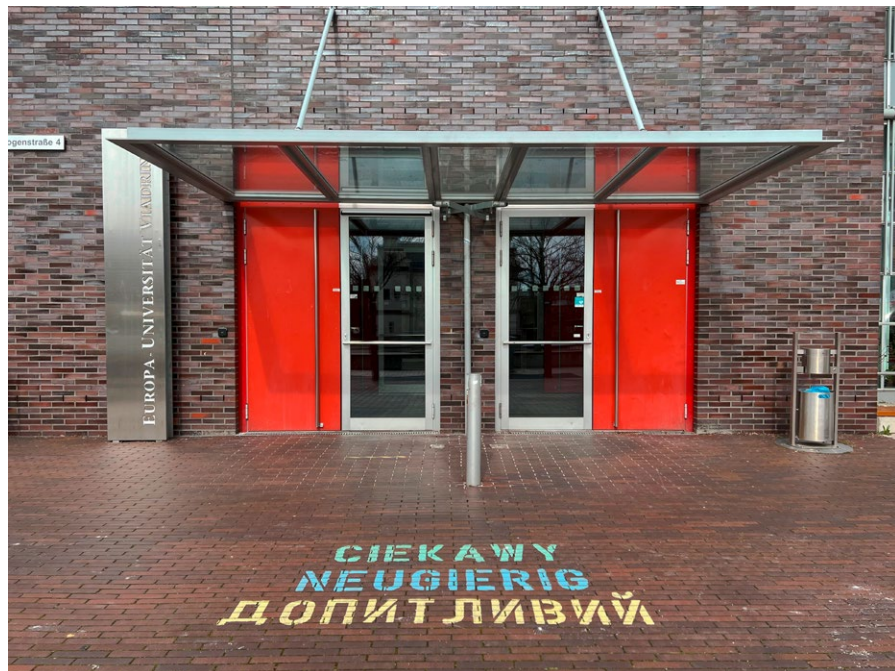
9. Und vergiss nicht: Verbündet euch!

Was du immer tun kannst ist, dich zu informieren. Indem wir uns weiterbilden, werden wir sensibler. Und dabei sollten wir aufpassen, woher die Informationen kommen, die wir lesen, hören oder anschauen: Unsere Freundeskreise, die Wahl der Studienfächer, der Informationsquellen und die Algorithmen im Internet filtern die Informationen, die am Ende zu uns gelangen. Wir bewegen uns in einer Blase, die Informationen herausfiltert, die uns



interessieren und mit denen wir höchstwahrscheinlich schon im Vorherein übereinstimmen.

Genauso wie es für die Lehrenden an der Uni wichtig ist, ihr Material zu überprüfen, sollten wir alle das immer mal tun. Häufig sind die Stimmen, die bei uns ankommen, weiß, hetero und männlich. Deswegen versuch'



9.

doch mal, aus deiner Blase herauszutreten, und bewusst andere Medien zu konsumieren, andere Stimmen zu hören. Und sei neugierig:

Bei der Recherche passiert es höchstwahrscheinlich, dass du realisierst, dass du manche Privilegien hast, von denen dir gar nicht klar war, sie zu haben. Dabei können Gefühle des Unwohlseins aufkommen. Aber es muss einem nicht unangenehm sein, denn genau diese Gefühle kann man produktiv nutzen und als Motivation nehmen, sich weiter zu bilden und zu sensibilisieren.

Verbündet euch – seid solidarisch!

Sich für die eigenen Rechte und Chancen einzusetzen, ist wichtig. Aber auch, andere darin zu unterstützen und solidarisch zu sein. Das kann in vielen Formen passieren: Indem du dich informierst und weiterbildest, zuhörst, dich zurücknimmst, um anderen Raum zu geben, Initiativen unterstützt, Partei ergreifst, wenn jemand beleidigt wird, deine Position nutzt, um andere Menschen aufzuklären.

Mehr dazu

- [Franchesca Leigh Ramsey³³: 5 tips for being an ally](#)
- [Uni Köln: Glossar zu Diskriminierung und Rassismuskritik³⁴](#)
- [Anti-Bias-Strategien: Allyship³⁵](#)

Tipp

Bei der Landeszentrale für politische Bildung in Potsdam bzw. der Landes- und Bundeszentrale für politische Bildung in Berlin gibt es die Möglichkeit, als Studi pro Quartal ein bestimmtes Kontingent an kostenlosen Büchern online zu bestellen oder vor Ort abzuholen über die Themen Politik, Diskriminierung/ Rassismus, Vielfalt, DDR-Aufarbeitung, Geschichte und Aktuelles spezifisch auf Berlin und Brandenburg bezogen, Geschichte Deutschlands usw.

Tipp

Für Veranstaltungen und wichtige Infos an der Uni:
[@viadrina](#) und [@via_chancengleichheit](#) auf Instagram

Außerdem: [europa-uni.de/events³⁶](https://europa-uni.de/events) mit allen Veranstaltungen der Uni

Viadrina-Kompass (<https://www.trainings.europa-uni.de/de/login>), wo du dich für Workshops, Trainings etc. anmelden kannst

Web-Links: URL im Klartext

- 1 <https://www.europa.uni.de/de/struktur/unileitung/stabsstellen/chancengleichheit/antidiskriminierung/index.html>
- 2 <https://www.europa.uni.de/de/struktur/gremien/anlaufstelle-zum-schutz-vor-diskriminierung/index.html>
- 3 <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/startseite/startseite-node.html>
- 4 <https://www.europa.uni.de/de/struktur/unileitung/stabsstellen/chancengleichheit/geschlechtergerechtigkeit/gleichstellung/gender-at-viadrina/name-und-personenstand/index.html>
- 5 <https://www.europa.uni.de/de/struktur/unileitung/stabsstellen/chancengleichheit/geschlechtergerechtigkeit/gleichstellung/gender-at-viadrina/geschlechtervielfalt/index.html>
- 6 <https://www.europa.uni.de/de/struktur/unileitung/stabsstellen/chancengleichheit/mentoring/index.html>
- 7 <https://trainings.europa.uni.de/de/login>
- 8 https://www.europa.uni.de/de/struktur/unileitung/pressestelle/aktuelles/oeff_veranst/index.html
- 9 <https://www.europa.uni.de/de/struktur/unileitung/stabsstellen/chancengleichheit/geschlechtergerechtigkeit/gleichstellung/gender-at-viadrina/schutz-vor-sexualisierter-belaestigung/index.html>
- 10 <https://www.gwi-boell.de/de/2017/07/04/gender-raus-12-richtigstellungen-zu-antifeminismus-und-gender-kritik>
- 11 <https://www.europa.uni.de/de/struktur/gremien/anlaufstelle-zum-schutz-vor-diskriminierung/index.html>
- 12 <https://www.europa.uni.de/de/struktur/unileitung/stabsstellen/chancengleichheit/antidiskriminierung/index.html>
- 13 https://www.oegg.de/wp-content/uploads/2019/12/Glossar_web.pdf
- 14 <https://www.europa.uni.de/de/struktur/gremien/anlaufstelle-zum-schutz-vor-diskriminierung/index.html>
- 15 <https://www.europa.uni.de/de/struktur/unileitung/stabsstellen/chancengleichheit/antidiskriminierung/index.html>
- 16 <https://www.europa.uni.de/de/struktur/unileitung/stabsstellen/chancengleichheit/familienfreundlichkeit/familie/index.html>
- 17 <https://www.europa.uni.de/de/struktur/gremien/anlaufstelle-zum-schutz-vor-diskriminierung/index.html>
- 18 <https://www.europa.uni.de/de/struktur/unileitung/stabsstellen/chancengleichheit/index.html>
- 19 https://www.europa.uni.de/de/struktur/zse/zsb/psychologische_beratung/index.html
- 20 <https://www.europa.uni.de/de/struktur/zll/index.html>
- 21 <https://www.europa.uni.de/de/struktur/zse/career-center/index.html>
- 22 <https://www.asta-viadrina.de>
- 23 <https://www.europa.uni.de/de/struktur/unileitung/stabsstellen/chancengleichheit/geschlechtergerechtigkeit/gleichstellung/index.html>
- 24 <https://www.europa.uni.de/de/struktur/unileitung/stabsstellen/chancengleichheit/familienfreundlichkeit/familie/index.html>
- 25 <https://www.europa.uni.de/de/struktur/unileitung/stabsstellen/chancengleichheit/mentoring/index.html>
- 26 <https://www.europa.uni.de/de/internationales/index.html>
- 27 <https://www.europa.uni.de/de/struktur/unileitung/stabsstellen/chancengleichheit/antidiskriminierung/index.html>
- 28 <https://www.arbeiterkind.de/ArbeiterKind.de-Netzwerk>
- 29 <https://www.europa.uni.de/de/internationales/Projekte/SAR/index.html>
- 30 https://www.europa.uni.de/de/struktur/zse/zsb/barrierefrei_beratungsstelle/index.html
- 31 <https://www.europa.uni.de/de/internationales/index.html>
- 32 <https://www.asta-viadrina.de/initiativen/>
- 33 https://www.youtube.com/watch?v=_dg86g-QlMO
- 34 <https://vielfalt.uni-koeln.de/antidiskriminierung/glossar-diskriminierung-rassismuskritik/allyship>
- 35 <https://www.anti-bias.eu/anti-bias-strategien/allyship/>
- 36 https://www.europa.uni.de/de/struktur/unileitung/pressestelle/aktuelles/oeff_veranst/index.html



EUROPA-UNIVERSITÄT VIADRINA FRANKFURT (ODER)

Impressum

Uni für alle – aber wer sind alle?
Ein Handbuch zu Unterschieden und Gemeinsamkeiten
von Studierenden (2023).

Herausgegeben von der Abteilung Chancengleichheit der
Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)

Konzeption
und Umsetzung: Marie Weigert und Katja Kraft
Redaktion: Marie Weigert, Katja Kraft, Ronja Kroll,
Johanna van der Smissen, Sophie Wolf
Vielen Dank an alle Korrigierenden!
Redaktionsschluss: April 2023
Layout und Design: Ingo C. Rosche
Bildquellen: Marie Weigert und Katja Kraft

Eine digitale Version der Broschüre ist auf der Website
der Abteilung zu finden.
www.europa-uni.de/chancengleichheit



RÓŻNORODNY
VIELFÄLTIG
РІЗНОМАНІТНА