

Antidiskriminierungsleitfaden der Studierendenschaft der Leibniz Universität Hannover (Stand: 20.12.2024)

1.1 Ziel des Leitfadens

Dieser Antidiskriminierungsleitfaden soll Orientierung und Unterstützung bieten, um gemeinsam Machtstrukturen zu erkennen, die Ungleichheit und Diskriminierung ermöglichen. So können wir Räume schaffen, in denen sich Betroffene sicher fühlen, Diskriminierung anzusprechen und Unterstützung zu erhalten, um eine Teilhabe aller am universitären Leben zu ermöglichen. Er soll auch dazu anregen, sich mit den eigenen Privilegien auseinanderzusetzen und kontinuierlich zu lernen, Ungleichheiten zu erkennen und nicht zu verstärken. Wir möchten gegen Diskriminierung, Benachteiligung und Gewalt arbeiten.

Der Leitfaden erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und sollte immer wieder überarbeitet werden. Da bestehende gesellschaftliche Machtstrukturen immer wieder Ungleichheiten und Diskriminierung erzeugen, wird ein diskriminierungsfreier Raum nicht vollständig möglich sein. Auch eigene Denkmuster sind von diesen Strukturen geprägt.

Wir (die Studentischen Vertreter*innen) wollen die Machtstrukturen und unsere Denkmuster erkennen, um die Aufrechterhaltung von Diskriminierung zu stoppen und Veränderungen zu bewirken.

1.2 Anwendungsbereich

Dieser Leitfaden richtet sich an die Studierenden der Leibniz Universität Hannover. Er soll für alle studentischen Gremien und für alle Veranstaltungen, Sitzungen und Arbeitsprozesse innerhalb dieser Gremien gelten.

1.3 Verfahrensgrundsätze – Was ist Diskriminierung?

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt alle Menschen in Deutschland vor Benachteiligung. In §1 steht, dass das Gesetz "Benachteiligungen aus Gründen der Rasse [sic!] oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität" verhindern oder beseitigen will.

Begriffsbestimmungen:

1. **Unmittelbare Benachteiligung:** Wenn eine Person aufgrund eines in §1 genannten Grundes schlechter behandelt wird als eine andere in einer vergleichbaren Situation.

Zum Beispiel für Frauen, die wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft benachteiligt werden.

2. **Mittelbare Benachteiligung:** Wenn scheinbar neutrale Regeln Personen aufgrund eines in §1 genannten Grundes benachteiligen, außer die Regeln sind rechtmäßig und notwendig.
3. **Belästigung:** Wenn unerwünschtes Verhalten, das mit einem in §1 genannten Grund zusammenhängt, die Würde der betroffenen Person verletzt und ein feindliches Umfeld schafft.
4. **Sexuelle Belästigung:** Wenn unerwünschtes, sexuell wahrgenommenes Verhalten die Würde der betroffenen Person verletzt und ein feindliches Umfeld schafft.
5. **Anweisung zur Benachteiligung:** Wenn jemand eine Person anweist, andere aufgrund eines in §1 genannten Grundes zu benachteiligen.

In diesem Leitfaden gilt: Für das Benennen von Diskriminierung zählt nicht das Motiv, sondern das Ergebnis. Es geht um diskriminierendes Verhalten, Gewalt, sexuelle Belästigung und Mobbing. Grenzen sind subjektiv und jeder Mensch hat andere Empfindungen. Wenn sich eine Person diskriminiert oder verletzt fühlt, ist das entscheidend, nicht die Absicht der Handlung.

Diskriminierung basiert auf gesellschaftlichen und politischen Denkmustern, die das eigene Handeln und Denken beeinflussen (u.a. Stereotypen, Vorurteile). Diskriminierung kann auf individueller Ebene im Alltag und auf struktureller Ebene durch Regeln und Normen geschehen. Strukturelle Diskriminierung bedeutet, dass bestimmte Regelungen Menschen benachteiligen, weil die gesellschaftlichen Voraussetzungen ungleich sind. Personen können auch mehrfach diskriminiert werden, wenn verschiedene Diskriminierungsmerkmale zusammenkommen. Das nennt man Intersektionalität, zum Beispiel, wenn eine Frau mit Behinderung diskriminiert wird, weil sie weiblich und behindert ist.

Es ist wichtig, diese Strukturen zu erkennen. Nur so können Menschen ihr Verhalten und die Sprache ändern, um Diskriminierung abzubauen.

Beispiel 1. Dominantes Redeverhalten:

Ein wichtiger Punkt ist, über Privilegien nachzudenken und diese zu hinterfragen. In Sitzungen und bei Teamarbeit ist es wichtig, auf dominantes Redeverhalten zu achten. Dominantes Redeverhalten bedeutet, dass jemand so viel spricht oder so laut ist, dass andere nicht zu Wort kommen. Das verstärkt sexistische, rassistische, ableistische, queer-feindliche, klassistische und andere diskriminierende Strukturen.

Beispiel 2. Wissenshierarchien:

Für eine gerechte Teilhabe ist es wichtig, dass alle das gleiche Wissen haben. Oft haben Personen, die länger dabei sind, mehr Wissen und Handlungsmöglichkeiten. Neue Personen könnten sich daher unsicher und gehemmt fühlen. Es ist wichtig, vor Sitzungen sicherzustellen, dass alle rechtzeitig über das gleiche Wissen verfügen und Fehler verständnisvoll und sachlich erklärt werden.

2 Präventive Maßnahmen

2.1 Bildung eines Awareness-/ Antidiskriminierungsausschusses für jedes studentische Gremium

Jedes studentische Gremium muss einen Awareness- oder Antidiskriminierungsausschuss bilden. Awareness-/ Antidiskriminierungsausschüsse sind wichtig, um die Verantwortung klar zuzuweisen. Findet dies nicht statt, kann es dazu führen, dass sich niemand verantwortlich fühlt. Diese Ausschüsse helfen dabei, Privilegien und Ungleichheiten abzubauen, gerechte Teilhabe zu fördern und ein sicheres Klima für das Ansprechen von Diskriminierung zu schaffen. Die Ausschüsse müssen von Mitgliedern des jeweiligen Gremiums besetzt werden, die beratend an den Sitzungen teilnehmen und gegenüber allen Mitgliedern des Gremiums weisungsbefugt sind. Jedes studentische Gremium muss außerdem ein Awareness-Konzept für alle Sitzungen haben. Durch das Awareness-Konzept soll eine Orientierung geschaffen und Verantwortlichkeiten verteilt werden. Der Ausschuss sollte möglichst divers besetzt sein, um Machtgefälle zu vermeiden. Diversität meint eine Gruppe, die bezüglich ihrer Betroffenheit von Diskriminierung breitgefächert ist.

2.2 Awareness-Workshops für Fachschaften

Für ein sicheres und gerechtes Miteinander braucht es die Achtsamkeit und Verantwortung aller. Daher sollen alle Fachschaften an Awareness-Workshops teilnehmen. Der AStA stellt die Kontaktdaten zur Verfügung, damit Fachschaften leicht Workshops organisieren können. Außerdem soll der AStA einmal pro Jahr einen Awareness-Workshop anbieten, idealerweise vor Beginn des Wintersemesters und vor der Orientierungswoche für Studienanfänger*innen.

2.3 Awareness-Konzepte für alle studentischen Veranstaltungen

Alle studentischen Veranstaltungen müssen ein Awareness-Konzept haben. Dies gilt für alle Veranstaltungen, die von studentischen Gremien organisiert werden, wie Sitzungen, Orientierungswochen, Informationsveranstaltungen, Feiern, Vorträge, Lesungen usw.

2.4 Dokumentation und kontinuierliche Anpassung der Antidiskriminierungsarbeit

Die Arbeit gegen Diskriminierung findet in einem Rahmen statt, der von bestehenden gesellschaftlichen Strukturen geprägt ist. Diese Strukturen schaffen und erhalten Ungleichheiten und Diskriminierung. Wir alle sind von diesen Strukturen beeinflusst und nicht frei davon. Deshalb müssen die Konzepte kontinuierlich verändert und angepasst werden. Dafür ist es notwendig, geäußerte Kritik, bestehende Ungleichheiten und erfahrene Diskriminierungen vertraulich und anonym zu dokumentieren. Diese Dokumentation hilft dabei, zu verstehen, wie Strukturen und Denkweisen unser Miteinander beeinflussen und Diskriminierung ermöglichen. Die Erkenntnisse daraus müssen in die Konzepte eingearbeitet werden. Es muss regelmäßig überprüft werden, ob die Arbeitsweisen sinnvoll sind und gegebenenfalls geändert oder erweitert werden müssen.

3 Beratungsarbeit der SB-Stellen: Handlungsleitfaden

3.1 Grundsätze

Wir im AStA der Uni Hannover arbeiten daran, Ungleichheiten, Diskriminierung, Benachteiligung und Gewalt zu erkennen, die von universitären Strukturen hervorgerufen werden. Wir sind uns bewusst, dass auch wir nicht frei von diesen Denkmustern sind, arbeiten aber ständig daran, sie zu erkennen und abzubauen.

Unsere Arbeit basiert auf folgenden Prinzipien:

Definitionsmacht: Die betroffene Person bestimmt, was in ihrer Situation Diskriminierung, Gewalt, Grenzüberschreitung oder Benachteiligung ist. Die betroffene Person soll sich bei uns ernst genommen fühlen und wir handeln nach ihren Bedürfnissen und Wünschen. Es ist wichtig, der betroffenen Person zu vermitteln, dass ihr geglaubt wird und ihre Schilderung nicht in Frage gestellt wird. Dadurch soll sie sich nicht alleine und machtlos fühlen, sondern handlungsfähig.

Parteilichkeit: Wir sind parteilich mit den betroffenen Personen und arbeiten für sie. Wir sehen die Geschehnisse nicht als Konflikte, die wir lösen sollen, sondern als Situationen, in denen wir die betroffenen Personen unterstützen. Wir bieten Beratung an, sind aber keine professionell ausgebildete Beratungsstelle. Wir wollen eine erste, niedrighschwellige Anlaufstelle sein, die Unterstützung gibt, Handlungsoptionen aufzeigt, an andere Stellen weiterleitet und zu Terminen begleitet.

3.2 Handlungsoption: Beratung

Erreichbarkeit: Der AStA stellt unterschiedliche Beratungsangebote. Die Sprechzeiten und Kontaktdaten werden auf der AStA-Webseite und dem Instagram-Account mitgeteilt. Eine

kurze Erklärung, was das Angebot umfasst und welche Grundsätze die Beratung rahmen, ist wichtig.

Kontaktaufnahme: Bei einer ersten Kontaktaufnahme antworten wir schnell, bedanken uns für das Vertrauen und bieten einen Termin im AStA, online oder per Telefon an. Die betroffene Person kann alleine oder mit einer Begleitperson zum Treffen kommen. Wir kündigen auch an, wie viele Personen wir sein werden.

Beratungsprozess: Bei einem ersten Gespräch bitten wir um Einverständnis, ein anonymisiertes Protokoll zu verfassen. Wir fragen die betroffene Person, was sie sich von diesem Treffen wünscht. Wenn die betroffene Person es nicht weiß, machen wir Vorschläge. Wir fragen, ob sie uns die Gründe schildern mag, weshalb sie unsere Hilfe braucht und ob sie oder die Begleitperson dies schildern sollen. Anschließend fragen wir, welche Unterstützung sie sich wünscht und wie sie handeln möchte. Wenn die betroffene Person nicht genau weiß, was sie will, eröffnen wir Handlungsmöglichkeiten und vereinbaren eventuell einen neuen Termin, um diese zu besprechen. Wir recherchieren, welche Anlaufstellen hilfreich sein könnten und welche Optionen es im Universitätskontext gibt. Wenn das anonymisierte Protokoll anderen Personen im AStA weitergeleitet werden darf, kann dies im Plenum besprochen werden, um mehr Handlungsoptionen und Erfahrungsberichte zu sammeln.

4 Sensible und inklusive Sprache

Sprache hilft uns, miteinander zu kommunizieren und hat einen großen Einfluss auf unser Zusammenleben. Wörter und Begriffe erscheinen oft selbstverständlich, sind aber durch die Gesellschaft und Geschichte geprägt. Sie spiegeln unsere Denkmuster wider und enthalten oft Vorurteile und Diskriminierungen. Bestimmte Wörter können diese Vorurteile verstärken und für Betroffene sehr verletzend sein.

Wenn wir über gesellschaftliche Gruppen sprechen, sollten wir die Bezeichnungen verwenden, die die Gruppen selbst benutzen. Da jede Gruppe vielfältig ist und nicht alle dasselbe denken, sollten wir nachfragen und die Bezeichnungen dann auch anwenden. Wenn wir uns unsicher sind oder nicht fragen können, sollten wir vorsichtig formulieren und problematische Begriffe vermeiden.

5 Umgang mit Diskriminierung

Es ist wichtig, dass wir Diskriminierung richtig aufarbeiten und sensibel damit umgehen. Im Mittelpunkt steht, wie die betroffene Person unterstützt werden möchte. Wir müssen gemeinsam verstehen, welche Umstände die Diskriminierung möglich gemacht haben, daraus lernen und überlegen, wie wir Diskriminierung und Benachteiligung abbauen können. Es geht nicht darum, ob die Diskriminierung absichtlich war, sondern darum, dass sich die betroffene Person diskriminiert fühlt.

Wenn jemand auf diskriminierendes Verhalten hinweist, sollten wir nicht nachfragen, ob das Diskriminierungsmerkmal bei der Person wirklich zutrifft. Das würde nur die Vorurteile und die Diskriminierung verstärken. Stattdessen sollten wir fragen, welche Gedanken und Einstellungen das Verhalten ausgelöst haben. So können wir unsere eigenen Vorurteile erkennen und daran arbeiten, sie nicht weiterzugeben. Wenn man selbst wenig Diskriminierung erlebt, nimmt man sie oft nicht wahr und versteht Kritik am eigenen Verhalten vielleicht nicht. Dann ist es wichtig, zuzuhören und verschiedene Perspektiven zu akzeptieren. Abwehrreaktionen wie Leugnen, Ignorieren oder Verharmlosen machen die Erfahrungen der betroffenen Personen schlimmer und verstärken die benachteiligenden Strukturen.

Was kann ich tun, wenn ich Diskriminierung erfahre?

Wenn du dich diskriminiert fühlst, kannst du die Diskriminierung ansprechen und andere um Unterstützung bitten. Du kannst ein Gedächtnisprotokoll anfertigen und andere Anwesende bitten, das auch zu tun.

Wie kann ich reagieren, wenn ich mich diskriminierend verhalte?

Wir nehmen eigene Privilegien oft nicht bewusst wahr. Ebenso erkennen wir eigenes diskriminierendes Verhalten häufig nicht. Wenn du darauf hingewiesen wirst, dass du dich diskriminierend verhältst, ist das unangenehm, aber Fehler passieren jeder Person und vielleicht weißt du es einfach noch nicht besser. Siehe Kritik nicht als Angriff, sondern als Chance zu lernen. Ziel ist es, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich alle wohlfühlen. Das erfordert Lernbereitschaft und Veränderungen. Nimm Kritik respektvoll an, entschuldige dich und versuche, dein Verhalten zu ändern.

Wie kann ich reagieren, wenn ich Diskriminierung beobachte?

Wir alle sind verantwortlich dafür, dass die Uni ein sicherer Ort für Alle wird. Wenn du dich sicher genug fühlst, kannst du eingreifen und der betroffenen Person Unterstützung anbieten. Bitte auch andere um Hilfe. Du kannst der betroffenen Person anbieten, sie zu Beratungsstellen zu begleiten oder ihnen diese Stellen nennen. Es ist wichtig, dass du vertraulich mit der Situation umgehst und nichts ohne Zustimmung der betroffenen Person unternimmst.