

## **Beitrag „Perspektiven und Forderungen stud. Interessenvertretungen zu Antidiskriminierung an der Uni“**

**Anmod: Aktiv gegen Diskriminierung an der Uni setzt sich nicht nur die Universität selbst ein. Denn schon lange gibt es verschiedene studentische Referate, die sich für Betroffene stark machen und unterstützen. Unser Kollege Dorian Lehmenkühler hat mit Vertreterinnen des Gleichstellungsreferats und des Referats für Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung gesprochen, um von ihnen zu erfahren, was sie sich an der Uni noch mehr wünschen und welche Diskriminierungen sie momentan wahrnehmen.**

**[O-Ton Gleichstellungsreferat 1]** „Wir werden halt mit verschiedensten Sachen konfrontiert, von Studierenden, die Rassismen erleben, die Sexismen erleben, die Abelismen erleben, oder die unter prekären Bedingungen studieren.“

sagt Albrun Seihert vom Gleichstellungsreferat des AStA.

Denn Diskriminierung ist an der Uni nach wie vor ein großes Problem, wie auch die Studie nochmals belegt. Im Gleichstellungsreferat arbeitet Albrun als eine von drei studentischen Referentinnen daran, genau diesen Diskriminierungserfahrungen etwas entgegenzusetzen. Ein Schwerpunkt der Arbeit momentan ist natürlich die Corona-Pandemie. Wer unter prekären Bedingungen lebt oder psychisch erkrankt ist, ist hier besonders betroffen. Dass jetzt alles online passiert, hat außerdem alte Hürden verstärkt – wie schwer änderbare Anzeigenamen für trans Personen – oder ganz neue Hürden geschaffen, weiß Andrea Herold, vom Referat für Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung, kurz RSB:

**[O-Ton RSB 1]** „Das war zu Beginn des Onlinestudiums ganz viel, dass die Barrierefreiheit einfach nicht gewährleistet war, z.B. für Leute die sehbehindert

waren oder Höreinschränkungen hatten. Und es ist jetzt so, dass jetzt nachgearbeitet wurde, damit das ganze barriereärmer läuft.“

Andrea Herold ist mit der Situation für Studierende mit körperlichen Einschränkungen an der Uni insgesamt aber sehr zufrieden. Oft brauche es jedoch Stellen wie das RSB, damit Probleme von der Uni wahrgenommen und dann behoben werden.

Neben den akuten Hilfen in der Pandemie, bieten RSB und Gleichstellungsreferat Beratungen an, für Menschen, die Diskriminierung erfahren und zu Nachteilsausgleichen. Die Beratung hier findet auf Augenhöhe statt, eine professionelle Ausbildung haben die Personen aber nicht. Trotzdem laufe diese Einzelfallberatung sehr gut und vielen Menschen könne geholfen werden. Die Angebote seien jedoch unter den Studierenden nicht sehr bekannt und untereinander bisher teils wenig vernetzt.

**[O-Ton Gleichstellungsreferat 2]** „Auf jeden Fall braucht es ne bessere Sichtbarkeit der Strukturen. Der Ausgangspunkt ist ja einfach auch, dass es halt irgendwie verschiedene Beratungsstellen und Ansprechpersonen gibt, wo man sich einerseits über Diskriminierung beschweren kann, aber auch Unterstützung suchen kann. Aber halt auch, dass nicht sozusagen dieser Präsenz- und Vernetzungscharakter da ist, um wirklich nachhaltig strukturelle Arbeit zu leisten.“

Durch mehr Vernetzung ließen sich also auch strukturelle Probleme erkennen, die bisher vielleicht nur einzelnen Stellen bekannt sind, findet Albrun Seihert. Zum Beispiel um zu erfassen, an welchen Stellen trans Personen momentan überall auf Probleme stoßen. Eine Tendenz dazu, Probleme struktureller anzugehen, gibt es an der Uni schon: Unter dem Oberbegriff Diversity ist die Uni bemüht strukturelle Probleme zu finden und zu lösen, unter Einbeziehung von und im Austausch mit den

Beratungsstellen. Das stößt auch beim RSB auf viel Zustimmung. Zu sehr sollten verschiedene Diskriminierungen laut Andrea Herold aber nicht in einen Topf geworfen werden:

**[O-Ton RSB 2]** „Es ist nen schwieriges Thema mit dieser Diversity, weil da wirklich alles hinein fällt. Und da müssen wir immer nen bisschen aufpassen, dass wir wirklich immer sagen ‚Hallo, wir sind auch mit dabei‘.“

Bei Diversity sollen also alle Betroffenen mitgedacht werden, das erfordert aber auch viel Koordination, sodass niemand vergessen wird.

Damit das gelingt, läuft an der Uni momentan unter anderem das Auditierungsverfahren „Vielfalt gestalten“, in dem die Uni mit internen und externen Stellen an ihrer Diversity-Strategie arbeitet. In diesem Verfahren sind auch RSB und Gleichstellungsreferat eingebunden. Die Eindrücke bisher sind meist positiv und man sei gut ins Gespräch mit der Uni gekommen. Eine mögliche Neuerung wäre beispielsweise die Schaffung einer expliziten Stelle an der Uni, die im regelmäßigen Austausch zu allen Beratungen steht, deren Sichtbarkeit erhöht und auch selbst Kampagnen an der Uni zur Sensibilisierung in Bezug auf Diskriminierung durchführen könnte.

Solche Kampagnen sind aus Sicht von Gleichstellungsreferat und RSB ein weiteres wichtiges Mittel, um Diskriminierung an der Uni einzudämmen. Einige Kampagnen wie die Aktionstage „Gesellschaft. Macht. Geschlecht.“ werden deshalb schon vom AStA mitorganisiert. Denn nur wer sich mit Diskriminierungserfahrungen auseinandergesetzt hat und eigene Vorurteile reflektiert, kann Diskriminierung auch erkennen und vermeiden. Im Bereich der psychischen Erkrankungen gibt es außerdem nach wie vor große Angst vor Stigmatisierung, z.B. beim Einfordern von Nachteilsausgleichen.

Für die Zukunft wünschen sich RSB und Gleichstellungsreferat deshalb von allen Offenheit, Solidarität mit Betroffenen und den Willen zur Selbstreflexion. Denn, so Albrun Seihert:

**[O-Ton Gleichstellungsreferat 3]** „Jede Form von des sich Hinbewegens auf eine diskriminierungskritischere und eine diskriminierungssensiblere Universität ist gut. Aber der Weg dahin ist auch lang.“

**Abmod:** An der Uni gibt es also schon viele Beratungsstellen und Aktionen gegen Diskriminierung. Deren Arbeit läuft auch gut, sie sind aber wenig vernetzt und offizielle Sensibilisierungsprogramme der Uni für Studierende und Mitarbeitende sind rar. Ändern könnte das das Auditierungsverfahren „Vielfalt Gestalten“, auf das wir im nächsten Beitrag noch einen genaueren Blick werfen wollen.