



Foto ©Andrea G, Unsplash

Handreichung Antidiskriminierung am Fachbereich Sozialwesen

Hochschule Niederrhein
University of Applied Sciences



Sozialwesen
Faculty of Applied Social Sciences

Inhaltsverzeichnis

Zur Handreichung	3
Diskriminierung erkennen	5
Diversität, Diskriminierungsschutz und Sprache	7
Exkurs: Diversität, Inklusion, Intersektionalität+? Eine notwendige kritische Reflexion	10
Weitere Maßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierung.....	15
Was tun bei Diskriminierung?	17
Empowerment und Powersharing.....	19
Beratungsangebote an der Hochschule Niederrhein	22
Literatur	26
Impressum	28

Zur Handreichung

Viele Lehrveranstaltungen des Fachbereichs Sozialwesen setzen sich inhaltlich mit den Themen Diversität und Diskriminierung auseinander. Gemeinsam untersuchen Lehrende und Studierende, wie Differenzlinien, die vermeintliche und tatsächliche Unterschiede markieren, in gesellschaftlichen Normen und Strukturen und in den Denk- und Handlungsweisen von Menschen wirksam werden. Sie analysieren Diskriminierungs- und Herrschaftsverhältnisse wie Rassismus, Ableismus, Klassismus und Sexismus und betrachten, wie sie bewusst und unbewusst hervorgebracht bzw. bestätigt werden – Herrschaftsverhältnisse, die die Strukturen der Gesellschaft prägen und stets Einfluss auf verschiedene Handlungsfelder und Organisationen haben. Sie beeinflussen Denk- und Handlungsmuster in der gesamten Gesellschaft, also Menschen im Alltag und im Privaten, in Organisationen und Institutionen.

Wir als Fachbereich wissen, dass Lehren, Lernen und Arbeiten an der Hochschule davon nicht ausgenommen sind. Deswegen verstehen wir unseren Bildungsauftrag als fachlich fundierte Mitgestaltung gesellschaftlicher Verhältnisse, die im eigenen Verantwortungsbereich beginnt. In unserem Leitbild halten wir fest:

Grundlage unseres Denkens und Handelns sind gegenseitige Achtung und Wertschätzung sowie die Anerkennung von Vielfalt. Wir wenden uns gegen alle Formen von Diskriminierung. Wir machen uns dafür stark, jedweder Benachteiligung aufgrund der kulturellen Zugehörigkeit, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer

Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität entgegenzutreten. Wir fördern Partizipation und aktive Mitwirkung. Den Studierenden ermöglichen wir die Mitgestaltung der Lehr- und Lernprozesse sowie eine individuelle Betreuung.

In dieser Handreichung finden sich Informationen, Links zu Materialien und praktische Hinweise, die Studierenden, Lehrenden und Mitarbeitenden des Fachbereichs bei der Umsetzung dieses Anspruchs helfen können. Ausdrücklich beziehen wir uns auf externe Angebote und Informationen, zum Beispiel auf solche anderer Hochschulen oder von Beratungsstellen. Wir als Fachbereich sehen uns in der diskriminierungskritischen Reflexion und unserem Engagement gegen Diskriminierung im Austausch, mit der scientific community und dem Wissen gesellschaftlicher Gruppen.

Diskriminierung erkennen

Diskriminierungen geschehen aufgrund tatsächlicher oder zugeschriebener Merkmale, die gesellschaftlich als schützenswert gelten. Diese Merkmale sind ein wesentlicher Teil der Persönlichkeit, schwer bis nicht veränderbar und Bestandteil gesellschaftlicher Ungleichheitsverhältnisse.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019:11)

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) benennt folgende schützenswerte Merkmale, aufgrund derer Menschen

Diskriminierungen ausgesetzt sein können:

- Ethnische Herkunft und rassistische Zuschreibungen
- Geschlecht (umfasst auch Trans*- und Inter*Personen)
- Sexuelle Identität
- Religion oder Weltanschauung oder Nichtzugehörigkeit zu beidem
- Behinderung
- Lebensalter

Zu ergänzen sind (nicht nur) für den Hochschulkontext:

- Soziale Herkunft bzw. der soziale Status
- Familienstatus
- Chronische Krankheiten
- Äußeres Erscheinungsbild

Diskriminierung ist die Benachteiligung von Menschen aufgrund eines schützenswerten Merkmals [...]. Entscheidend für eine Benachteiligung ist das Ergebnis, nicht jedoch das Motiv (Absicht, Gedankenlosigkeit, allgemeine Verwaltungspraxis et cetera).

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019:8)

Eine Benachteiligung besteht, wenn Gleiches ungleich behandelt wird bzw. wenn Menschen mit ungleichen Voraussetzungen gleich behandelt werden. Sie wird sichtbar in unmittelbarer Diskriminierung aufgrund der genannten Merkmale, wenn etwa einer Studentin das Tragen ihres Kopftuches an der Hochschule verweigert wird. Sie liegt ebenso vor in mittelbarer Diskriminierung, indem scheinbar neutrales Vorgehen Personengruppen konkret benachteiligt, wenn z. B. eine Studentin im Rollstuhl zu bestimmten Zeiten vom Zugang zu den Räumen der Hochschule ausgesperrt ist, weil dann aus Kostengründen der Strom für die Fahrstühle abgestellt wird. Auch (sexuelle) Belästigungen sind diskriminierend, wenn z. B. ein Student wegen seiner Homosexualität von Lehrenden und Studierenden beleidigt wird. Die genannten und weitere Beispiele können nachgelesen werden im *Leitfaden: Diskriminierungsschutz an Hochschulen* der Antidiskriminierungsstelle des Bundes:

[Link zum Leitfaden Diskriminierungsschutz an Hochschulen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes](#)

Diskriminierungen finden auf verschiedenen Ebenen statt:

- auf individueller in der direkten Interaktion zwischen Personen,
- auf gesellschaftlicher, wenn z. B. Diskurse, Bilder und/oder Praktiken diskriminierende Zuschreibungen enthalten,

- auf institutioneller, wenn organisatorische bzw. rechtliche Regelungen, aber auch Routinen Personengruppen benachteiligen,
- auf struktureller, wenn die ungleiche Verteilung von Chancen, Ressourcen und Anerkennung sich in dauerhafter Benachteiligung verfestigt und fortschreibt.

Die in den genannten Ebenen herangezogenen Bilder, Vorstellungen, Bezeichnungen und Handlungsweisen sind Ergebnisse einer Wissensproduktion, die unhinterfragt Stereotype und Vorurteile hervorbringen kann und so diskriminierend wirksam wird.

Zur Aus- und Einübung einer guten wissenschaftlichen Praxis gehört die kritische (Selbst-)Reflexion. Die *Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)* rät daher, Beurteilungs- und Entscheidungsprozesse auf implicit bzw. unconscious bias zu untersuchen, um z. B. den Einfluss von Stereotypen bei der Bewertung von Leistungen zu reduzieren.

[Link zum Leitlinienkommentar über wissenschaftliche Integrität der DFG](#)

Diversität, Diskriminierungsschutz und Sprache

Wie können Diversitätsdiskurse und Diskriminierungsdiskurse produktiv miteinander verknüpft werden, damit Diskriminierungsrisiken sprachlich verhandelt werden können, ohne

die Kritik an strukturellen Machtungleichheiten aus dem Blick zu verlieren?

Maisha M. Eggers (2016:13)

Während mit dem Begriff Diversität meist auf die Heterogenität von Gruppen und unterschiedliche Erfahrungen, Ressourcen, Fähigkeiten und Bedürfnisse geschaut wird, macht die Forderung nach aktivem Diskriminierungsschutz deutlich, dass markierte Unterschiede mit Privilegien oder Benachteiligungen und Exklusion einher gehen. Das Risiko diskriminiert zu werden findet sich in allen gesellschaftlichen Strukturen und Institutionen, auch in denen der Wissensvermittlung. Die Kriterien, Routinen und Prozesse, denen sich Lehrende und Lernende unterziehen, lassen die Privilegien, die mit der Erfüllung von Normalitätserwartungen verbunden sind, unsichtbar werden und ebenso die Ursachen für Barrieren und Ausschlüsse. Mit Blick auf Partizipation und individuelle Betreuung ist es uns deshalb wichtig, Diskriminierungsrisiken am Fachbereich zu identifizieren und zu thematisieren. Der Schlüssel dazu ist Sprache, nicht zuletzt deshalb, weil sich die diskriminierende Praxis im Sprechen und in unterschiedlich bewerteten Positionen des Sprechens manifestiert.

Folgende Leitfäden und Glossare bieten eine erste Orientierung, um diskriminierendes Sprechen zu erkennen und zu reflektieren und durch diskriminierungssensible Sprech- und Schreibweisen zu ersetzen:

- Das Präsidium der Hochschule Niederrhein hat eine Handreichung für gendergerechtes Schreiben herausgegeben, die zeigt, wie die vom Senat beschlossene Gleichstellung der

Geschlechter an der Hochschule in der Kommunikation umgesetzt werden kann:

[Link zur Handreichung für gendergerechtes Schreiben der Hochschule Niederrhein](#)

- Grundsätzliche Überlegungen und konkrete Anwendungsbeispiele für eine gendersensible Sprache enthält der Leitfaden der Universität Köln:

[Link zum Leitfaden für eine gendersensible Sprache der Universität Köln](#)

- Im Projekt *Leidmedien.de* berät ein Team aus Medienschaaffenden mit und ohne Behinderung zu Formulierungsalternativen und Perspektivwechseln beim Thema Behinderung:

[Link zu Begriffen über Behinderung bei Leidmedien](#)

- Das Glossar samt Checkliste zum rassismuskritischen Sprachgebrauch des *AntiDiskriminierungsBüros (ADB) Köln* gibt einen Überblick über diskriminierende Begriffe und mögliche Alternativen:

[Link zum Glossar für einen rassismuskritischen Sprachgebrauch](#)

Es ergänzt den Leitfaden *Sprache schafft Wirklichkeit* des ADB. Dieser enthält Beiträge, die dabei unterstützen können, sich mit rassistischem bzw. rassismuskritischem Sprachgebrauch und der eigenen Sprache auseinanderzusetzen.

[Link zum Leitfaden Sprache schafft Wirklichkeit](#)

Exkurs: Diversität, Inklusion, Intersektionalität+? Eine notwendige kritische Reflexion

Diversity does not refer us to something (a shared object that exists outside of speech) or even necessarily create something that can be shared. But in being spoken, and repeated in different contexts, a world takes shape around diversity. To speak the language of diversity is to participate in the creation of a world.

Sara Ahmed (2012:81)

In den letzten Jahren haben Diversity-Konzepte in Hochschulen und Universitäten für die Umsetzung des rechtlich verankerten Antidiskriminierungsauftrags an Bedeutung gewonnen. Trotzdem bleibt Diversität ein durchaus umstrittener und auch uneindeutiger Begriff. Die einen verbinden damit eine konzeptionelle Ausrichtung modernen Managements, andere hadern mit dem Begriff oder versuchen ihn substanziell zu füllen.

In Anlehnung an die Analysen von Amirpur (2018), Kaufmann (2019) und Satilmis (2019) zeigen wir unterschiedliche Perspektiven auf Diversität im Kontext von Hochschule und die Problematik auf, die mit dem Konzept einhergeht, und wie wir im Fachbereich darauf blicken.

Perspektive 1: Diversität als Ausnahmeerscheinung

Hier bietet der Normalstudierende den Referenzpunkt für die institutionelle Ausrichtung und Selbstwahrnehmung, während nicht-traditionelle Studierende als Abweichler(gruppe) in den Blick

geraten und explizit als solche betrachtet werden. Soziale und strukturelle Ungleichheiten hingegen werden nicht als integraler Bestandteil des Hochschulbetriebs wahrgenommen (vgl. Satilmis 2019:88). Diversität gilt hier als Ausnahmeerscheinung.

Perspektive 2: Differenzorientierung mit zielgruppenspezifischer Ausrichtung

Mit der Einsicht, dass die Abweichung der ‚Nicht-Traditionellen‘ nicht mit mangelnder Studierfähigkeit in Verbindung gebracht werden kann, sondern stattdessen Ungleichheiten stärker Berücksichtigung finden müssen, entwickelte sich die Perspektive Differenzorientierung mit zielgruppenspezifischer Ausrichtung. Diese Sichtweise scheint derzeit im Hochschulbereich die vorherrschende zu sein (vgl. ebd.). Der zielgruppenspezifische Zugang geht mit einer Anerkennung von Ungleichheiten zwischen Studierenden einher, doch er betont gleichzeitig ihr ‚Anderssein‘.

Wir halten diese Perspektive für problematisch, weil Diversität hier vor allem über vermeintliche Persönlichkeitsmerkmale operationalisiert wird, denen es mit spezifischen Angeboten zu begegnen gilt. Differenzlinien werden innerhalb der Gruppe der ‚Anderen‘ wahrgenommen und Angebote entsprechend nach Kategorien differenziert, z. B. Studierende mit Kindern, Studierende aus nicht-akademischen Familien, Studierende mit so genanntem Migrationshintergrund oder mit so genannter Behinderung, Ältere, Queere, Quereinsteiger:innen. „Dieses zielgruppenspezifische Verständnis von Diversität ermöglicht es, gruppenspezifische Problemlagen besser in den Blick zu bekommen, ist aber zugleich verbunden mit Markierungen und es besteht die Gefahr der Stereotypisierung und Essentialisierung“ (ebd.).

Um dem entgegenzuwirken, wird der Begriff Diversität häufig mit **Inklusion** kombiniert (auch hier gibt es Unterschiede im Verständnis). Für den Hochschulkontext bietet Inklusion Orientierung als eine Leitidee, die darauf abzielt, dass „alle gleichermaßen qualitativ studieren [und arbeiten] können“ (Platte et al. 2017:13). Eine so verstandene inklusive Hochschuldidaktik stellt sich jenseits einer Ausrichtung auf Zielgruppen immer wieder neu auf Gruppen ein, die darin versammelten Studierenden und ihre Interaktionen und den gemeinsam zu gestaltenden Lehr-/Lernprozess unter den jeweils aktuellen Vorgaben, und fragt: Wie können die Bedingungen verhandelt und Hindernisse ermittelt und beseitigt werden? (vgl. Platte et al. 2017:12).

Allerdings befindet sich die inklusive Hochschuldidaktik in einem fortlaufenden Dilemma: Sie muss sich mit unterschiedlichen Voraussetzungen von Studierenden auseinandersetzen, um Benachteiligungen aktiv zu verhindern, ohne sie als vermeintlich natürliche und als Tatsachen zu betrachtende Unterschiede festzuschreiben; die „Frage der Thematisierung bzw. De-Thematisierung von Differenz gerät so zu einer zentralen Herausforderung“ (Amirpur 2018:66). In diesem Spannungsfeld bewegt sich auch der Fachbereich Sozialwesen.

Perspektive 3: Intersektionalität

Im Fachbereich richten wir die Diskussionen um „Diversität“ entlang einer dritten Perspektive aus: ‚Merkmale‘, aufgrund derer Menschen Diskriminierungen ausgesetzt sein können, verstehen wir nicht als ‚Persönlichkeitsmerkmale‘. Sie sind das Ergebnis von Diskriminierung und werden von uns unter dem Begriff der Intersektionalität in den Blick genommen als Versuch,

Differenzkategorien kontextgebunden in ihrer Bedeutung zu erkunden: Welche Differenzlinien sind wie und warum wirkungsmächtig und wie wirken sie in ihren Überschneidungen?

Die intersektionale Perspektive eignet sich als Instrument, um mehrere Differenzlinien bzw. Kategorien gleichzeitig zu betrachten und ihre Wechselwirkungen zu analysieren. Anders als die erstgenannten Perspektiven fokussiert sie ausschließlich auf soziale Ungleichheiten bzw. Machtverhältnisse und deren Auswirkungen (vgl. ebd.:69). Hier geht es nicht vorrangig um die ‚Betroffenen‘ und individuelle und gruppenbezogene Kompensationsmöglichkeiten, der Blick richtet sich stattdessen auf strukturelle und institutionelle Problemlagen. Es ist daher die geeignete Perspektive, um auf Strukturierungsprinzipien und Handlungsroutinen der Hochschule zu schauen, die exkludierende Effekte haben und zu Diskriminierungen führen (können) (vgl. Satilmis 2019:90). Im Vordergrund stehen institutionelle Schief lagen, die zu erkennen, zu hinterfragen und zu verändern sind.

Unsere Perspektive am Fachbereich geht noch ein Stück weiter und lässt sich am besten als **Intersektionalität+** beschreiben, denn sie steht für einen mehrdimensionalen Ansatz, mit dem wir zugleich kategorial, antikategorial und intrakategorial (vgl. Kaufmann 2019:64ff., vgl. Amirpur 2016:82) arbeiten:

- Kategoria l, wenn wir uns mit strukturellen Rahmenbedingungen befassen und hier z.B. den Diskriminierungsschutz in den Blick nehmen auf Grundlage des AGGs.

- Antikategorial, wenn wir versuchen, die Kategorien zu dekonstruieren, sie in Frage stellen, Essentialisierungen, Stereotypisierungen, Gruppenzuordnungen ablehnen, Selbstzuordnungen hingegen aber ermöglichen.
- Intrakategorial, wenn wir uns mit spezifischen Formen bzw. Unterschieden der Diskriminierung innerhalb einer Kategorie auseinandersetzen beim Aufeinandertreffen verschiedener diskriminierungsrelevanter Positionierungen. Wie z.B. Frau, muslimisch, kopftuchtragend oder Mensch mit Duldung und Behinderung

Intersektionalität+ gibt dabei weniger Antworten, sondern entwirft vor allem Fragen, mit deren Hilfe sich strukturelle Ungleichheitsverhältnisse sichtbar machen lassen, in Normen und Werten, in Regelungen und Praxen, in Positionierungen usw. Zugleich fragt sie nach Möglichkeiten zur Veränderung.

Als Reflexionsinstrument hochschuldidaktischer Praxis fordert die intersektionale Perspektive dazu auf, sich auch als Lehrende selbstkritisch zu fragen: Wie trage ich und wie trägt die Hochschule zu diskriminierenden Verhältnissen und zum Erhalt ausgrenzender Strukturen (möglicherweise ungewollt) bei? Während „in intersektionaler Perspektive pädagogisch Professionelle selbst Subjekte des Lernens bzw. von Bildung“ (Riegel 2016:116) werden, gilt es, Studierende als handelnde Subjekte mit spezifischen Möglichkeitsräumen anzusprechen (vgl. Amirpur 2018:70).

So zielt Bildung in Bezug auf pädagogisches Handeln im Horizont von Differenz und Ungleichheit [...] sowohl auf veränderndes als auch verändertes Denken und Handeln ab.

Riegel (2016:133)

Weitere Maßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierung

Die Hochschule ist als sozialer Raum widersprüchlich. Auch wenn sie infolge von Öffnungsprozessen mehr denn je Zugang ermöglicht, ist damit noch längst nicht die soziale Teilhabe am Wissenschaftsbetrieb gewährleistet. Bildung durch Wissenschaft, soziale Teilhabe am Wissenschaftsbetrieb und ein erfolgreicher Hochschulabschluss stellen nach wie vor Privilegien dar. Zugleich bietet die Hochschule emanzipatorisches Potential und Raum für kritisches Denken inmitten hierarchischer Strukturen [...].

Satilmis (2019:108f.)

Eine diskriminierungskritische Haltung in Lehre und Studium trägt dazu bei, diskriminierende Routinen und exkludierende Praktiken in den vorhandenen Strukturen zu identifizieren und durch diskriminierungsfreie Handlungsweisen zu ersetzen. Die nachfolgend vorgestellten Materialien und Links bieten dazu hilfreiche Anregungen und Informationen.

- Der Leitfaden *Lernen ohne Barrieren* der Universität Bremen richtet sich zunächst an Lehrende. Er erläutert unter anderem Formen der Beeinträchtigung, ihre Auswirkungen auf das Studium und gibt Empfehlungen, wie verhindert werden kann, dass daraus Barrieren werden. Viele Tipps, etwa zur Akustik von Räumen, zur besseren Lesbarkeit von Folien und zur Erstellung barrierefreier Dokumente und Präsentationen, sind auch jenseits der Lehre nützlich.

[Link zum Leitfaden Lernen ohne Barrieren der Universität Bremen](#)

- Auch die Checklisten in der Broschüre *Gender und Diversity bewusst lehren* der HAW Hamburg richten sich vor allem an Lehrende. Sie unterstützen zum Beispiel dabei, die Interaktion in Veranstaltungen oder die Erstellung von Präsentationen hinsichtlich verwendeter Stereotype zu reflektieren.

[Link zur Broschüre Gender und Diversity bewusst lehren der HAW Hamburg](#)

- Die Broschüre *trans. inter*. nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen geschlechterreflektiert gestalten* der Akademie der bildenden Künste Wien legt den Fokus auf die Anerkennung von Geschlechtervielfalt. Sie enthält unter anderem die Anregung, unerwünschte Outing-Situationen durch das Abfragen von Namenslisten dadurch zu umgehen, dass den Teilnehmenden die Möglichkeit gegeben wird, ihre Namen und Matrikelnummern selbst in leere Listen einzutragen.

[Link zur Broschüre trans. inter*. nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen geschlechterreflektiert gestalten](#)

- Das Diversity Management der Universität Bremen informiert in einer Toolbox über Links zu weiteren Leitfäden, z. B. zum Umgang mit Sprache und Bildern und zur Didaktik, sowie zu weiterführender Literatur.

[Link zur Toolbox der Universität Bremen](#)

- Die sehr umfangreiche *Toolbox Gender und Diversity in der Lehre* der FU Berlin bietet Unterstützung bei der Planung und

Gestaltung von Lehrveranstaltungen, unter anderem mit einem Methodenpool und einem Quiz zum Thema Gender und Diversity in Deutschland.

[Link zur Toolbox Gender und Diversity in der Lehre der FU Berlin](#)

Was tun bei Diskriminierung?

How we feel in a situation can be how we learn about a situation.
We learn from what gets under our skin.

Sara Ahmed (2021:16)

Diskriminierungserfahrungen sind verletzend. Nicht immer können oder wollen Personen, die Diskriminierungen erfahren, darauf unmittelbar reagieren. Hier ist die Unterstützung derjenigen gefragt, die die Diskriminierung beobachtet haben und damit indirekt betroffen sind. Sie sollten allerdings immer nachfragen, ob ihr Einschreiten in diesem Moment von den direkt Betroffenen gewünscht ist.

Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, *bukof*, hat Handlungsempfehlungen formuliert, wie mit diskriminierenden Angriffen im Hochschulkontext umgegangen werden kann.

[Link zu den Handlungsempfehlungen bei diskriminierenden Angriffen im Hochschulkontext der bukof](#)

Sie rät, die eigene Wahrnehmung ernst zu nehmen und die diskriminierende Erfahrung zu teilen und zu thematisieren. Das

kann im persönlichen Netzwerk sein. Ansprechpersonen gibt es aber auch in der Hochschule und im Fachbereich, zum Beispiel:

- die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten

[Link zu den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche](#)

- die Studierendenvertretung:

Fachschaftsrat des Fachbereichs Sozialwesen, erreichbar vor Ort in R 211, per Mail unter fsr06@hs-niederrhein.de

- den Personalrat (siehe Intranet)

Wichtig ist, diskriminierende Äußerungen und Vorfälle zu dokumentieren, je nach Kontext zum Beispiel als Protokoll oder als Screenshot. Das können auch andere Personen übernehmen, wenn die betroffene Person sich dazu nicht in der Lage sieht.

Beobachter:innen des Vorfalls sollten sich als Zeug:innen ins Protokoll aufnehmen lassen.

Auf die Dokumentation kann zurückgegriffen werden, falls sich die Diskriminierung erfahrende Person entschließt, die Hochschule bzw. den Fachbereich offiziell von der Diskriminierung zu unterrichten und zu Handlungsschritten aufzufordern. Die institutionelle Anlaufstelle in unserem Fachbereich ist aufgrund seiner Leitungsfunktion das Dekanat:

[Link zum Dekanat des Fachbereichs Sozialwesen](#)

Grundsätzlich gilt: Die Hausordnung der Hochschule Niederrhein verpflichtet alle, die sich auf dem Gelände und in den Gebäuden der Hochschule aufhalten, mit anderen Personen respektvoll und diskriminierungsfrei umzugehen.

Empowerment und Powersharing

Im Kern des Begriffs Empowerment steckt „power“, d. h. Kraft, Stärke und Macht. Nicht Macht, verstanden als Dominanz, sondern die Macht, über das eigene Leben zu bestimmen, und Ungerechtigkeit zu verändern [...] Empowerment ist ein Prozess in dem Menschen mehr Macht erlangen, ihre Perspektiven und Interessen, ihre Belange selbstbestimmt zu formulieren, zu vertreten und zu gestalten.

Gabriele Rosenstreich (2020:229)

Powersharing bezeichnet das Zurverfügungstellen von Ressourcen für das Empowerment von minorisierten Gruppen, ohne über deren Verwendung zu bestimmen. Solche Ressourcen können Zeit, Raum, Geld, materielle Ressourcen oder auch immaterielle Ressourcen wie Öffentlichkeit, Status oder Kompetenzen sein. Dies geschieht auf der Grundlage von Solidarität und nicht auf Grundlage von Vereinnahmung.

Gabriele Rosenstreich (2020:233)

Diskriminierung zu erfahren ist anstrengend und belastend. Wichtig sind daher Netzwerke und geschützte Räume, in denen diese Erfahrungen ohne Erklärungsdruck geteilt werden können, und Ressourcen, die Personen und Gruppen mit Diskriminierungserfahrungen dabei unterstützen, ihre Interessen, Bedürfnisse und Positionen selbstbestimmt zu definieren. In der Verbindung von Empowerment und Powersharing wird deutlich: Gegen Ungleichheitsverhältnisse und diskriminierende Strukturen anzugehen ist eine gesellschaftlich relevante Arbeit; sie zu leisten müssen sich auch diejenigen zur Aufgabe machen, die durch diese Verhältnisse privilegiert werden, z. B. individuell oder institutionell.

Empowerment-Angebote im Hochschulbereich sind meist in Referaten unter dem Dach des jeweiligen Allgemeinen Studierendenausschusses (AStA) angesiedelt und damit Teil der studentischen Selbstverwaltung. Zum *AStA der Hochschule Niederrhein* gehören die beiden Referate Being Queer und Anti-Diskriminierung.

[Link zum AStA der Hochschule Niederrhein](#)

Einige direkt bei Hochschulen angebundene Angebote sollen hier kurz vorgestellt werden, eines davon an der Hochschule Niederrhein.

- Das Netzwerk *PrideProgress @HSNR* bietet Studierenden und Mitarbeitenden der Hochschule Niederrhein, die sich der LGBTQIA+-Community zugehörig fühlen, eine Plattform und einen Safer Space. Informationen zum Netzwerk und zu Ansprechpersonen sind auf der Homepage des Netzwerks zu finden:

[Link zum Netzwerk PrideProgress@HSNR](#)

- Wie wichtig es ist, Unterstützung zu leisten, und was man daher tun kann, um sich mit denjenigen, die Diskriminierung erfahren, zu verbünden, hat die Kampagne *Unser Campus* an der Ruhr-Universität Bochum unter der Überschrift *How to be an Ally* in zehn Punkten zusammengestellt. Sie richten sich in erster Linie gegen Sexismus, ihre Empfehlungen sind aber auch auf andere Diskriminierungsformen übertragbar.

[Link zu How to be an Ally bei unser-campus.de](#)

- Die Alice Salomon Hochschule Berlin hat das anfängliche Modellprojekt *EmpA - Antirassismus und Empowerment an der ASH Berlin* verstetigt, um Studierende zu stärken, die mit rassistischen Diskriminierungen konfrontiert sind.

[Link zu EmpA-Antirassismus und Empowerment an der ASH Berlin](#)

Zum Angebot gehört die Website *PowerBooks* mit einer Liste von Buchempfehlungen, die dabei helfen können, rassistische Erfahrungen zu benennen und einzuordnen und widerständige

Positionen zu entwickeln bzw. zu untermauern. Zu jedem Buch werden die Inhaltsbeschreibungen des Verlages zur Verfügung gestellt, dazu der Link zum Verlag.

[Link zur Website PowerBooks der ASH Berlin](#)

Beratungsangebote an der Hochschule Niederrhein

Hochschulen stehen in der Verantwortung, gleiche Zugangschancen zum Studium und der wissenschaftlichen Karriere sicherzustellen.

[Antidiskriminierungsstelle des Bundes \(2019:18\)](#)

Eine zentrale Antidiskriminierungsstelle gibt es an der Hochschule Niederrhein bisher nicht. Deshalb werden nachfolgend über die bereits genannten Ansprechpersonen und -stellen hinaus Beratungsstellen der Hochschule aufgelistet, die mit ihren Angeboten und in ihrem Aufgabengebiet dazu beitragen können, Diskriminierung zu verhindern und/oder denjenigen, die Diskriminierungen erfahren haben, Hilfe zu bieten. Sie werden durch einige externe Angebote ergänzt.

- **Beauftragter für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung**

[Link zum Beauftragten der Hochschule Niederrhein für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung](#)

Beratung zur Studienzulassung und zu Unterstützungsangeboten während des Studiums

- **Büro für Chancengerechtigkeit (BfC) & Gleichstellung**

[Link zum BfC & Gleichstellung der Hochschule Niederrhein](#)

Anlaufstelle für Fragen rund um Chancengerechtigkeit

- **Gleichstellung**

[Link zur Gleichstellung der Hochschule Niederrhein](#)

Beratung und Angebote zu Fragen der Familienfreundlichkeit und Geschlechtergerechtigkeit

- **International Office**

[Link zum International Office der Hochschule Niederrhein](#)

Informationen für internationale Studierende mit und ohne Fluchthintergrund, Angebote zur Unterstützung

- **Prüfungsausschuss**

[Link zum Prüfungsausschuss des Fachbereichs Sozialwesen](#)

Nachteilsausgleich für Studierende mit Behinderung

- **Psychosoziale Beratungsstelle**

[Link zur Psychosozialen Beratungsstelle der Hochschule Niederrhein](#)

Professionelle Hilfestellung bei studienbedingten oder persönlichen Problemen

- **Stipendien & Finanzierung**

[Link zum Überblick Stipendien & Finanzierung für Studierende](#)

Überblick für Studierende zur Studienfinanzierung

- **Studienverlaufsberatung**

[Link zur Studienverlaufsberatung der Hochschule Niederrhein](#)

Vertrauliche Beratung zum individuellen Studienverlauf, Unterstützungsangebote beim Lernen

- **Studierendenservice**

[Link zum Studierendenservice der Hochschule Niederrhein](#)

Hinweise zu Änderungen des Personenstandes, Vornamens, Namens oder der Staatsangehörigkeit

Hinweise zum Mutterschutz im Studium

- **Lakum – Katholisches Hochschulzentrum**

[Link zum Katholisches Hochschulzentrum Lakum](#)

Standort in Mönchengladbach; Beratung in persönlichen Krisensituationen, Unterstützung internationaler Studierender

- **Antidiskriminierungsstelle des Bundes**

[Link zur Antidiskriminierungsstelle des Bundes](#)

Beratung und Unterstützung zu Fragen hinsichtlich
Diskriminierung und sexueller Belästigung

- **ArbeiterKind.de**

[Link zur arbeiterkind.de](#)

Beratung bei allen Fragen rund ums Studieren, z. B. zur
Studienfinanzierung

- **Landesarbeitsgemeinschaft Studium und Behinderung
NRW**

[Link zur Landesarbeitsgemeinschaft Studium und
Behinderung NRW](#)

Linkliste zu Beratungs- und Anlaufstellen für Studierende mit
Beeinträchtigung

- **Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit der
Integrationsagenturen NRW**

[Link zu den Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit](#)

Beratungsstellen für von Diskriminierung betroffene Personen

Literatur

Ahmed, Sara (2021): Complaint! Durham, London: Duke University Press.

Ahmed, Sara (2012): On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life. Durham, London: Duke University Press.

Amirpur, Donja (2018): Zum Verhältnis von Diskriminierungsforschung, Intersektionalität und inklusiver Hochschuldidaktik. In: Platte, Andrea; Werner, Melanie; Vogt, Stefanie; Fiebig, Heike (Hrsg.): Handbuch Inklusive Hochschuldidaktik. Weinheim, Basel: Beltz Juventa. S. 65-71.

Amirpur, Donja (2016): Migrationsbedingt behindert? Familien im Hilfesystem. Eine intersektionale Analyse. Bielefeld: transcript.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.)(2019): Leitfaden: Diskriminierungsschutz an Hochschulen. Ein Praxisleitfaden für Mitarbeitende im Hochschulbereich. 3. Auflage. Berlin. Online unter: [Link zum Leitfaden Diskriminierungsschutz an Hochschulen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes](#) (letzter Aufruf 03.08.2022)

Eggers, Maisha M. (2016): Thematisierung von Diskriminierungsschutz in der Hochschullehre. Hemmungen und Ambivalenzen. In: Diskriminierungskritische Lehre. Denkanstöße aus den Gender Studies. Hrsg. v. Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien der Humboldt-Universität zu Berlin. Berlin, S. 10-14. Online unter: [Link zur Handreichung Diskriminierungskritische Lehre der HU Berlin](#) (letzter Aufruf 03.08.2022)

- Kaufmann, Margrit E.** (2019): Intersectionality Matters! Zur Bedeutung der Intersectional Critical Diversity Studies für die Hochschulpraxis. In: Darowska, Lucyna (Hrsg.): Diversity an der Universität. Diskriminierungskritische und intersektionale Perspektiven auf Chancengleichheit an der Hochschule. Bielefeld: transcript Verlag. S. 53-83.
- Platte, Andrea; Werner, Melanie; Vogt, Stefanie; Fiebig, Heike** (Hrsg.) (2018): Handbuch Inklusive Hochschuldidaktik. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Riegel, Christine** (2016): Bildung – Intersektionalität – Othering. Pädagogisches Handeln in widersprüchlichen Verhältnissen. Bielefeld: transcript Verlag.
- Rosenstreich, Gabriele** (2020): Empowerment und Powersharing unter intersektionaler Perspektive. In: Jagusch, Birgit, Chehata, Yasmine (Hrsg.): Empowerment und Powersharing. Ankerpunkte, Positionierungen, Arenen. Weinheim, Basel: Beltz Juventa. S. 227-238.
- Satilmis, Ayla** (2019): „Uni, öffne Dich!“ Nachdenken über Diversität, Teilhabe und Dekolonisierung im Wissenschaftsbetrieb. In: Darowska, Lucyna (Hrsg.): Diversity an der Universität. Diskriminierungskritische und intersektionale Perspektiven auf Chancengleichheit an der Hochschule. Bielefeld: transcript Verlag. S. 85-113.

Impressum

Hochschule Niederrhein

Gleichstellung am Fachbereich Sozialwesen

Prof. Dr. Donja Amirpur & Heike Nägler, B.A.

Richard-Wagner-Straße 101

41065 Mönchengladbach

[Link zur Homepage des Fachbereichs Sozialwesen an der Hochschule Niederrhein](#)