

Informationsbroschüre



# Diskriminierung im Hochschulalltag zum Thema machen

**Autor\*innen**

Susanne Bücken, Marion Gerards, Wael Baitamani  
Julia Breidung, Tim Ernst, Leonie Illmer, Ulla Mayer

unter Mitarbeit von Barbara Schermaier-Stöckl

# Grußwort AStA/StuPa

Liebe Leser\*innen,

eine Hochschule ist immer auch Teil der Gesellschaft. Alle gesellschaftlichen Probleme sind ebenfalls im Hochschulkontext wahrnehmbar und sollten in Folge dessen thematisiert werden.

Im Hochschulalltag lässt sich aus Studierendensicht eine Diskrepanz erkennen zwischen Lehrinhalten, die beispielsweise von den Stärken der Diversität oder der Bedeutung einer wertschätzenden Kommunikation handeln, und dem alltäglichen Umgang, welcher sich mit diesen Problemen in allen Hochschulgruppen zeigt. Die Studierendenvertretung hat es sich durch eigene Beratungsangebote zur Aufgabe gemacht, ergänzend zu den Angeboten der Hochschule über alle Themen des Hochschulalltags, inklusive zu Themen der Gleichstellung und Diversität, zu beraten und zu informieren.

Unser Wunsch als Studierendenschaftsvertretung ist es, allen Student\*innen ein Studium ohne Diskriminierungen, Anfeindungen oder Gewalt jeglicher Art zu ermöglichen und unsere Hochschule zu einem diskriminierungssensiblen Ort zu machen. Alle Menschen sollen in ihrer Vielfalt gleichberechtigt teilhaben und sich an der Hochschule willkommen fühlen.

Wir wünschen jeder\*m, der\*die an unsere Hochschule kommt, dass diese als ein Ort des Lernens und des Wachsens wahrgenommen wird und dass ein wertschätzender, möglichst unvoreingenommener Kontakt zwischen allen Hochschulangehörigen als Minimum des gegenseitigen Respekts erkennbar ist. Da zum Erreichen dieser Ziele noch viel Aufklärungsarbeit und noch mehr strukturelle Veränderungen notwendig sind, begrüßen wir die Veröffentlichung dieser Informationsbroschüre sehr und möchten sowohl durch die finanzielle Unterstützung als auch in der Funktion als Herausgeber\*innen dieser Broschüre sowie durch unsere eigene politische Arbeit weiter in diesem bedeutenden Feld auf diese Ziele hinarbeiten.

Aachen, im April 2021

[Bill Liebler](#)

Vorsitzender des Allgemeinen Studierendenausschusses (bis Dezember 2020)

[Oliver Stöber](#)

Vorsitzender des Allgemeinen Studierendenausschusses (ab Dezember 2020)



# Inhaltsverzeichnis

Grußwort AStA/StuPa

Einleitung 4

Teil 1 Diskriminierungsformen 7

Antisemitismus	10
Disableismus/Ableismus	14
Klassismus	17
Rassismus	19
Antimuslimischer Rassismus	22
Anti-Roma/Sinti-Rassismus	24
Sexismus	26
Intersektionalität	33

Teil 2 Rechtliche Grundlagen 36

Teil 3 Handlungsempfehlungen 46

Literaturverzeichnis 51

# Einleitung

Die antisemitischen und rassistischen Anschläge und Morde in Halle (2019) und Hanau (2020) sowie ein Akt tödlicher rassistischer Polizeigewalt in den USA im Frühjahr 2020 haben Themen der Diskriminierung in den Fokus gerückt; weltweit gingen Menschen auf die Straßen, um gegen Rassismus zu demonstrieren. Und im Zuge der Corona-Pandemie wurden vielfältige strukturelle Benachteiligungen von verschiedenen Gruppen sichtbar, beispielsweise von Frauen\* und Familien – und dies auch an Hochschulen, wenn beispielsweise bei der Umstellung auf digitale Lehre die Bedarfe von Studierenden mit Erziehungs- und Pflegeverantwortung nicht ausreichend mitbedacht wurden. Es zeigt sich, dass in Zeiten von Corona soziale Ungleichheiten und Diskriminierungen wie in einem Brennglas verstärkt sichtbar werden.

Die vorliegende Broschüre ist aber keine Reaktion auf die aktuellen Ereignisse – wenngleich diese ihre Notwendigkeit unterstreichen –, sondern sie ist das Produkt einer langjährigen Auseinandersetzung mit Themen von Benachteiligung und Diskriminierung im Hochschulalltag. Denn ausgelöst durch diverse diskriminierende Vorfälle an der Katholischen Hochschule Nordrhein-Westfalen (katho), Abteilung Aachen, und nach der Veröffentlichung einer Stellungnahme durch den Fachbereichsrat Aachen am 24.5.2017 entstand im Arbeitskreis Barrierefreiheit die Idee, eine Informationsbroschüre zu Diskriminierungserfahrungen in Hochschulkontexten zu verfassen. Daraus ging im Sommersemester 2018 ein M3/M4-Seminar hervor, das insofern besonders war, als dass alle Hochschulgruppen – Studierende, Verwaltungsmitarbeiterin, wissenschaftliche Mitarbeiterin und Dozierende – beteiligt waren. Im Blockseminar wurde zu Diskriminierungsformen systematisch recherchiert und auf dieser Basis mit der Konzeption einer Informationsbroschüre für die Abteilung Aachen begonnen. Aus dem Seminar heraus konstituierte sich dann eine Arbeitsgruppe, die die vorliegende Broschüre verfasst hat.

Waren zunächst die diskriminierenden Vorfälle an der Abteilung Aachen Anlass zur Beschäftigung mit dem Themenfeld, so machte die intensive Auseinandersetzung mit empirischen Studien deutlich, dass Hochschulen – und damit auch Hochschulen für Soziale Arbeit – kein diskriminierungsfreier Raum sind. Deswegen verbinden wir mit dieser Broschüre das Ziel, über Diskriminierungsformen zu informieren und aufzuklären. Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind oder diese beobachten, möchten wir ermutigen, ihre Erfahrungen zum Thema zu machen, sich ggf. beraten zu lassen, sich zu beschweren und sich zu solidarisieren. Letztlich erhoffen wir uns eine vertiefte diversitätssensible Reflexion zur eigenen sozialen Positioniertheit – gerade auch in Bezug auf den institutionellen Kontext einer katholischen Hochschule. Die Perspektive einer diskriminierungskritischen Hochschule, in der alle Mitglieder sensibel, reflexiv und (selbst)kritisch sprechen und handeln, knüpft an das Interesse an, das eigene Denken und Verhalten zu hinterfragen und Kommunikation und Praxis an der Unverletzlichkeit der Integrität und Würde anderer Menschen zu orientie-

ren. Damit steht sie in einem direkten Bezug zum Professionsethos Sozialer Arbeit. Als grundlegendes Ziel wird hier formuliert, dass Diskriminierungen im Hochschulraum der katho, Abteilung Aachen, thematisierbar und kritisierbar werden müssen, sodass diskriminierende Strukturen abgebaut werden und sich eine diversitätswusste und diskriminierungskritische Hochschulkultur entwickeln kann.

Im Folgenden geben wir in Teil 1 einen Überblick über verschiedene Diskriminierungsformen, die anhand von Beispielen und Studienergebnissen veranschaulicht werden. Dabei ist es uns wichtig zu betonen, dass diese Beispiele der Konkretisierung dienen, sie aber nicht einzelne Personen adressieren oder gar anklagen wollen. Sie sollen vielmehr deutlich machen, dass Hochschulen in macht- und gewaltvolle gesellschaftliche Strukturen (u.a. patriarchale Geschlechterordnung, neoliberale Wirtschaftsordnung, postkoloniale Kontinuitäten, Normalitätsvorstellungen) eingebunden sind, die zu Diskriminierungen und Benachteiligungen führen. Aufgrund des beschränkten Umfangs der Broschüre können zu den Diskriminierungsformen nur eine erste Einführung und Einordnung gegeben werden – fokussiert und konkretisiert auf den Hochschulkontext. Eine umfassende Darstellung oder eine wissenschaftlich-analytische Perspektive kann hier nicht geleistet werden. Das Literaturverzeichnis am Ende bietet zahlreiche Hinweise zur vertiefenden Lektüre.

In Teil 2 erfolgt eine Darstellung der rechtlichen Rahmenbedingungen in Bezug auf Antidiskriminierungsarbeit. Aufgrund der besonderen Rechtsform der katho als einer staatlich anerkannten und refinanzierten privaten Hochschule in kirchlicher Trägerschaft ergeben sich rechtliche Besonderheiten, die durch Prof. Dr. Barbara Schermaier-Stöckl herausgearbeitet werden. Teil 3 formuliert Handlungsempfehlungen für eine diskriminierungsreflexive Hochschule und nennt zudem Beratungs- und Unterstützungsangebote der katho, Abteilung Aachen.

Diese Broschüre richtet sich an alle Hochschulgruppen; wir möchten Studierende ebenso wie Dozierende und Mitarbeiter\*innen aus Verwaltung und Forschung erreichen, um so Diskriminierungserfahrungen im Hochschulalltag besprechbar zu machen. Dabei verstehen wir dies als einen Prozess, der sich hoffentlich auch darin zeigen wird, dass wir diese Broschüre weiterentwickeln, anpassen und aktualisieren können.

## Danksagung

An dieser Stelle möchten wir uns vor allem beim Allgemeinen Studierendenausschuss und dem Studierendenparlament der katho, Abteilung Aachen, herzlich bedanken, die die Herausgeber\*innenschaft übernommen haben und ohne deren großzügige finanzielle Unterstützung diese Broschüre nicht hätte erscheinen können. Prof. Dr. Barbara Schermaier-Stöckl, Prorektorin der katho, verdient unseren besonderen Dank für die Bearbeitung und Zusammenstellung der rechtlichen Grundlagen. Frau Karina Nees-Maric gebührt unser Dank für das sorgfältige und kreative Layout dieser Broschüre. Und letztlich möchten wir uns bei all denen bedanken, die uns fachlich unterstützt und in einem konstruktiven Austausch begleitet haben.

Aachen, im April 2021

Susanne Bücken, Marion Gerards, Wael Baitamani, Julia Breidung, Tim Ernst, Leonie Illmer, Ulla Mayer



# Teil 1

## Diskriminierungsformen

### Hinweise zu Beginn

Eine Broschüre zu Diskriminierungsformen ist zu einer diversitätssensiblen Sprache verpflichtet.

- Wir verwenden in dieser Broschüre den Gender-Stern, der in Bezeichnungen wie Mitarbeiter\*innen das binäre Geschlechterkonzept aufbrechen und die Vielfalt geschlechtlicher Identitäten deutlich machen will. Die Schreibweise Frau\*/Mann\* verweist darauf, dass es sich hierbei im Kontext einer heteronormativen Geschlechterordnung um soziokulturelle Konstruktionen und nicht um biologische Annahmen handelt. Wir wissen um die Kritik an dieser Schreibweise, da für transidente Personen der Eindruck entstehen kann, sie würden nicht selbstverständlich für Männer oder Frauen angesehen werden. Von dieser Lesart distanzieren wir uns ausdrücklich. Vielmehr möchten wir den Konstruktionscharakter von Geschlechterkategorien und implizit damit verbundene Diskriminierungsformen sprachlich sichtbar machen.
- Des Weiteren werden in den jeweiligen Kapiteln Sprechweisen, (Selbst-)Bezeichnungen und mögliche sprachliche Dilemmata erläutert.
- Einfache Anführungszeichen werden immer dann gesetzt, wenn auf den Konstruktionscharakter von Diversitätskategorien wie beispielsweise ‚Behinderung‘ hingewiesen werden soll.

Es ist unser grundsätzliches Anliegen, Stereotypisierungen und Viktimisierungen zu vermeiden und diskriminierendes Sprechen nicht zu reproduzieren.

### Diskriminierung – Versuch einer begrifflichen Annäherung

Diskriminierung – abgeleitet vom lateinischen Verb „discriminare“ (unterscheiden, trennen, absondern) – bedeutet, Menschen unterschiedlich zu behandeln, abzusondern und herabzusetzen. Damit verbunden ist ein Werturteil, aus dem eine Benachteiligung von Menschen resultiert. In einem politischen und juristischen Sinne versteht man unter Diskriminierung eine Ungleichbehandlung von Menschen. Vor diesem unrechtmäßigen Handeln sollen Personen oder Gruppen in Deutschland durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützt werden (vgl. Teil 2).

Der Begriff Diskriminierung beschreibt grundsätzlich Handlungen, Sprechweisen und Strukturen der Abwertung, Benachteiligung, Ungleichbehandlung und Ausgrenzung von Menschen, denen in Verbindung mit Kategorisierungen bestimmte Merkmale zugeschrieben werden. Entlang dieser Zuschreibungen erfolgt eine Einteilung in Gruppen. Diskriminierung trifft Menschen insbesondere aufgrund von ‚Herkunft‘, ‚Geschlecht‘, ‚Klasse‘, ‚race‘, ‚Behinderung‘, ‚sexueller Identität‘, ‚phänotypischen Merkmale‘, ‚sozialem Status‘, ‚Bildung‘, ‚Körper‘, ‚Religion‘, ‚Weltanschauung‘, ‚Sprache‘, ‚Nationalität‘, ‚Aufenthaltsstatus‘ oder ‚Alter‘. Für alle Diskriminierungsformen gilt: Entscheidend für eine Abwertung, Benachteiligung, Ungleichbehandlung und Ausgrenzung ist das Ergebnis, nicht das Motiv (Absicht, Gedankenlosigkeit, allgemeine Praxis) der Diskriminierenden.

Diskriminierungen spiegeln gesellschaftliche und politische Machtverhältnisse wider, wie sie beispielsweise im neoliberalen Wirtschaftssystem, in der patriarchalen Geschlechterordnung oder in der Asylpolitik gelten. Diese Machtverhältnisse können sich dann in gesetzlichen Vorgaben abbilden (z.B. im Asylgesetz), die wiederum den Diskriminierungsschutz begrenzen. Wenn im Folgenden von Macht gesprochen wird, verstehen wir darunter eine normative Kraft, die eine soziale Ordnung herstellt und einen Orientierungsrahmen für individuelles Handeln bietet. Machtverhältnis meint somit gesellschaftlich verfestigte Vorstellungen und Annahmen, die in einer hierarchisierenden Weise festlegen, was gesellschaftliche Normalität und was Abweichung ist. Diese Vorstellungen im Sinne eines gültigen Wissens werden über gesellschaftliche, politische und mediale Diskurse erzeugt.

Die Hochschule als ein Ort der Wissensproduktion und Wissensvermittlung erhebt den Anspruch, dass dieses Wissen wissenschaftlich begründet und ‚wahr‘ ist. Zugleich sind Hochschulen immer auch in Machtverhältnisse involviert. Damit tragen sie eine besondere Verantwortung im Umgang mit Wissen und der eigenen Wissensproduktion in Forschung und Lehre sowie in der Auseinandersetzung mit Diskriminierung in ihren institutionellen Kontexten.

Diskriminierungen passieren auf verschiedenen Ebenen – auch im Hochschulkontext:

- Individuelle Ebene: Hier sind direkte diskriminierende Interaktionen zwischen Individuen gemeint, die sich verbal, körperlich oder symbolisch artikulieren können.
- Institutionelle Ebene: Gesetze, Verordnungen, Routinen oder die Organisationskultur einer Institution können bestimmte Personengruppen benachteiligen.
- Gesellschaftlich-diskursive Ebene: Wissen, Diskurse, Stereotype, Bilder, Medien, Wissenschaft oder Alltagspraktiken können diskriminierende Inhalte aufweisen.
- Strukturell-politische Ebene: Eine ungleiche Verteilung von Anerkennung, Ressourcen und Chancen führt zu gesellschaftlich verfestigten Benachteiligungen von bestimmten Personen oder Gruppen.

Auf diesen Ebenen erleben Menschen eine unmittelbare Diskriminierung, wenn sie in direkter Weise aufgrund eines (zugeschriebenen) Merkmals diskriminiert werden.

### Beispiel

Ein\*e Studierende\*r mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung beantragt für eine Prüfungsleistung einen Nachteilsausgleich<sup>1</sup> beim Prüfungsamt und erlebt abwertende Kommentare in informellen Kontexten der Hochschule und auf Facebook.

Über eine mittelbare Diskriminierung werden Menschen nicht konkret adressiert, sondern sie werden aufgrund institutioneller Routinen und Regeln benachteiligt.

### Beispiel

Der fehlende Aufzug verhindert für Studierende oder Mitarbeiter\*innen mit einer Gehbehinderung den Zugang zu studien- bzw. arbeitsrelevanten Räumen.

Im Folgenden werden nun Diskriminierungsformen in den Blick genommen und erläutert. Neben einer inhaltlichen Einführung sollen Beispiele aus Hochschulkontexten verdeutlichen, dass in Hochschulen – wie in allen anderen gesellschaftlichen Teilbereichen auch – diskriminierende Handlungen, Sprechweisen und Wissensbestände zum Alltag aller Hochschulgruppen – Studierende, Verwaltungsmitarbeiter\*innen, wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen, Dozierende und Forschende – gehören.

Um eine implizite Rangfolge der Diskriminierungskategorien bzw. der Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (Heitmeyer 2005) zu vermeiden, erfolgt ihre Darstellung in alphabetischer Reihenfolge. Da es sich beim antimuslimischen Rassismus und Anti-Roma/Sinti-Rassismus um Formen von Rassismus handelt, werden diese im Zusammenhang mit dem Rassismus-Kapitel besprochen. Ein abschließendes Kapitel zur Intersektionalität thematisiert die Verknüpfung verschiedener Differenzkategorien und damit verbundene Diskriminierungserfahrungen.

<sup>1</sup> Mit einem Nachteilsausgleich soll eine verhältnismäßige Anpassung der Studien- und Prüfungsbedingungen erfolgen, die notwendig ist, um die Nachteile von Studierenden mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung auszugleichen. Studierende mit Nachteilsausgleich müssen dabei die zentralen Prüfungsanforderungen ebenso erfüllen wie Studierende ohne gesundheitliche Beeinträchtigungen; eine Reduktion der Prüfungsinhalte ist nicht möglich.

## Antisemitismus

Wenn wir Antisemitismus als erste Diskriminierungsform thematisieren, dann ist dies zunächst Ausdruck einer alphabetischen Reihenfolge, mit der wir zugleich auch deutlich machen, dass Antisemitismus eine eigene Diskriminierungsform darstellt und nicht als eine weitere Ausprägung von Rassismus verstanden wird (vgl. Postone 2005). Denn auch wenn in Hinsicht auf Prozesse des Ausgrenzens und des Fremdmachens Korrespondenzen und Überschneidungen zwischen diesen beiden Diskriminierungsformen bestehen (vgl. Stender 2017; Messerschmidt 2013), zeigen sich im Antisemitismus spezifische gesellschaftliche Funktionen und Wirkungen. In Abgrenzung zum Rassismus, in dem Individuen und Menschengruppen als inferiore, weniger zivilisierte ‚Andere‘ abgewertet werden, konstruiert der Antisemitismus Juden und Jüdinnen<sup>2</sup> als „überlegen“ (Bildungsstätte Anne Frank 2020, 3) bzw. als „schwach und mächtig zugleich“ (Salzborn 2020). Diese Konstruktion und der daraus hervorgehende Hass gegen jüdische Menschen ist in die europäische und insbesondere deutsche Geschichte eingeschrieben und findet seinen wesentlichen Ausgangspunkt in der Entwicklung des Christentums und die darin eingelassene „christliche Judenfeindschaft“ (vgl. Schäfer 2020, 43).

In der postnationalsozialistischen und postkolonialen deutschen Gesellschaft nach 1945 (vgl. Messerschmidt 2008) und den Reaktionen der „Schuldabwehr“ (vgl. Czollek 2018, 48f) besteht Antisemitismus nach wie vor als „ein weit verbreitetes, gesellschaftsrelevantes soziales Phänomen“ und hat als „mentales Konzept“ nicht aufgehört zu existieren (Küpper/Radvan/Chernivsky 2018, 179; Kahane 2017). Dabei macht die Antisemitismusforschung deutlich, dass der „Judenhass [...] aus der Mehrheitsgesellschaft [kommt]“ (vgl. Ensinger 2013, 7) und Antisemitismus ein Problem der gesamten Gesellschaft darstellt. Dennoch fehlt es „am Bewusstsein für Antisemitismus als ein real existierendes Problem“ (ebd.). Mit einer antisemitismuskritischen Perspektive wird angenommen, dass alle Individuen und Institutionen, also ebenso die Hochschule, in interaktionalen, diskursiven und institutionell-strukturellen Antisemitismus involviert sind, sodass die Notwendigkeit besteht, diese Involviertheit zu thematisieren und zu bearbeiten (Schäfer 2020; Stender 2017).

Antisemitismus bezeichnet grundsätzlich „die Feindschaft gegenüber Jüdinnen und Juden – und allem, was man mit ihnen verbindet“ (Bildungsstätte Anne Frank 2020, 3). Er äußert sich als „latente Einstellungen, verbalisierte Diffamierungen, politische Forderungen, diskriminierende Praktiken, personelle Verfolgung, existenzielle Vernichtung“ (Chernivsky 2015, 35). Antisemitismus im 21. Jahrhundert ‚passiert‘ in der ‚Mitte der Gesellschaft‘ und ist rechts-antisemitisch, völkisch-nationalistisch, links-antisemitisch, antiimperialistisch, islamistisch-antisemitisch und auch christlich-antisemitisch grundiert (vgl. Stender 2017; Schäfer 2020; Kahane 2017). „Gemeinsam ist den heterogenen Anknüpfungen an antisemitische Ideologieelemente die Neigung, die eigene Handlungsfähigkeit und Verantwortung zu relativieren und sich selbst als Opfer übermächtiger Kräfte darzustellen.“ (Messerschmidt 2010)

<sup>2</sup> Wir schließen uns mit der Schreibweise „Jüdinnen und Juden“ Max Czollek an, dabei wird „ausdrücklich auch die Pluralität der Geschlechter im Judentum“ einbezogen (vgl. Czollek 2018, 14f).

„Schon von Kindheit an machen Jüdinnen und Juden in Deutschland die Erfahrung, dass das Leben für sie weit weniger sicher ist als für nichtjüdische Deutsche. Von Kindergärten über Schulen bis hin zu Synagogen stehen sämtliche jüdische Einrichtungen unter Polizeischutz – notwendigerweise, wie sich immer wieder zeigt. Im Jahr 2018 registrierte die Polizei einen Anstieg antisemitischer Straftaten um 10% (auf 1.646 Fälle) im Vergleich zum Vorjahr. Gewalttaten nahmen sogar um 60% (auf 62 Fälle) zu. Dabei ist mit einer hohen Dunkelziffer zu rechnen. Auch die zahlreichen Vorfälle unter der Strafbarkeitsgrenze bleiben in den Statistiken unberücksichtigt, obwohl sie das Lebens- und Sicherheitsgefühl der Betroffenen beeinträchtigen.“ (Killguss u.a. 2020, 9)

In Deutschland sind antisemitische Diskriminierung und Gewalt für die betroffenen Menschen „alltagsprägend und belastend“ (Chernivsky/Wiegemann 2017, 2f). Antisemitismus schafft „ein Klima der Angst, in dem nicht wenige Jüdinnen und Juden auf Symbole der Zugehörigkeit ihrer Religion verzichten“ (Killguss u.a. 2020, 9). Und Jüdinnen und Juden erfahren sekundären Antisemitismus, wenn ihnen beispielsweise eine Mitschuld an ihrer Verfolgung unterstellt wird bzw. wenn eingefordert wird, einen Schlussstrich unter die nationalsozialistische Vergangenheit und den Versuch der Aufarbeitung der Verbrechen der Shoa zu ziehen (vgl. Küpper/Radvan/Chernivsky 2018, 181f).

„Antisemitische Denkmuster dienen in der Gesellschaft als Projektionsfläche vielfältiger Art“ (Ensinger 2013, 7). Für Kontinuitäten des Antisemitismus ist im Besonderen kennzeichnend, dass dieser ein irrationales, antimodernes und antipluralistisches „Modell der Welterklärung“ (Bildungsstätte Anne Frank 2020, 3; Stender 2017) erzeugt und vermittelt:

„Jüdinnen und Juden gelten als machtvoll und wohlhabend, als eine verschworene Gemeinschaft, die besonderen und missbräuchlichen Einfluss auf Politik und Wirtschaft habe. Deswegen bieten die meisten politischen Verschwörungstheorien auch Anknüpfungspunkte an Antisemitismus: Wo geheime Zirkel für Fehlentwicklungen verantwortlich gemacht werden, sind es meist nur wenige Schritte bis zum Antisemitismus. [...] Die Komplexität der modernen, kapitalistischen Gesellschaft und ihre zahlreichen Widersprüche werden einer einzigen Personengruppe angelastet; Jüdinnen und Juden wird direkt und indirekt Schuld an der Moderne gegeben. So richten sich die meisten antisemitischen Weltbilder nicht nur gegen jüdische Menschen, sondern gegen ‚das Jüdische‘ als Prinzip, das ‚Andere‘, das mit Modernität, einem nationale Grenzen überschreitenden Lebensstil, Finanzen und der Auflösung traditioneller Lebensmodelle verbunden wird.“ (Bildungsstätte Anne Frank 2020, 3)

Vor dem Hintergrund der Sars-CoV-2 Pandemie werden mit den sogenannten ‚Anti-Corona-Bewegungen‘ und ‚Hygienedemos‘ in eklatanter Weise antisemitische Verschwörungsmymen offensichtlich (vgl. RIAS 2020), wie die Amadeu Antonio Stiftung nachfolgend deutlich macht:

„Die Pandemie bietet einen fruchtbaren Boden für antisemitische Verschwörungsmymen. Corona ist eine abstrakte, schwer greifbare Gefahr, über die wir vieles noch nicht sicher wissen. Zugleich sind die Konsequenzen der Pandemie direkt spürbar und haben konkrete Auswirkungen auf alle Menschen. Solche Krisen werden seit Jahrhunderten antisemitisch aufgeladen. [...] Holocaust ist das mörderische Beispiel dafür, wie der antisemitische Mythos der ‚jüdischen Weltverschwörung‘ zur Vernichtung von Millionen Menschen führte. Auch in der Corona-Krise beziehen sich viele Verschwörungserzählungen auf diesen Mythos.

Vor allem dann, wenn sie sich zu einer Ideologie verdichten, welche ‚das große Ganze‘ zu erklären vorgibt. Eine Verschwörungsideologie ist daher, zumindest strukturell, immer antisemitisch. [...] Der Blick in die Geschichte zeigt: Der bösen ‚Weltverschwörung‘ werden immer wieder neue Mittel, Personen und Gruppen zugeordnet; fester Bestandteil bleiben jedoch, ‚die Juden‘. Seitdem öffentliche antisemitische Äußerungen sozial tabuisiert sind, nutzen Verschwörungsideolog\*innen bewusst und unbewusst Codes und Chiffren, um den Mythos der ‚jüdischen Weltverschwörung‘ zu verbreiten.“ (Amadeu Antonio Stiftung 2020, 27f)

Die Wirkmächtigkeit von Verschwörungstheorien zeigte sich nach 09/11, in „gewalttätigen Demonstrationen in deutschen Großstädten während der Gazakriege“ sowie in der zunehmenden „Beliebtheit verkürzter Kapitalismuskritik nach der Finanzkrise“ (Mendel/Messerschmidt 2017, 13). „Um offen judenfeindliche Äußerungen zu vermeiden, wird heute oft ein Umweg genommen: über den Staat Israel“ (Amadeu Antonio 2014; vgl. Küpper/Radvan/Chernivsky 2018, 181f). Kriterien zur Unterscheidung zwischen Antisemitismus und sachlicher Kritik an Israel vermittelt der „3D-Test“ anhand von drei Fragerichtungen:

- „Dämonisierung“: Wird der Staat Israel als besonders negativ dargestellt, z.B. mit dem Nationalsozialismus verglichen?
- „Deligitimierung“: Wird das Existenzrecht des Staates Israel in Frage infrage gestellt?
- „Doppelstandards“: Wird der Staat Israel anders beurteilt als andere Staaten, bzw. wird an die Politik anderer Staaten der gleiche Maßstab der Kritik angelegt wie an die Politik Israels?“ (Riebe 2017, 13; Amadeu Antonio 2014)

Max Czollek weist auf die Vereinnahmung von Jüdinnen und Juden für eine „neue Form der offiziellen Gedenkkultur in den achtziger Jahren hin“, als „Startpunkt für eine Neuerfindung eines positiven deutschen Selbstverständnisses“ (Czollek 2020, 16). Entschieden widerspricht er Tendenzen der Viktimisierung und der Musealisierung von Jüdinnen und Juden. Das Anliegen einer antisemitismuskritischen und an Zugehörigkeit interessierten Gesellschaft sollte es vielmehr sein, die heterogene Wirklichkeit jüdischer Menschen in Deutschland (an-) zu erkennen. Zugleich gelte es, die dominantkulturelle Erfindung vom „christlich-jüdischen Abendland“ bei Seite zu legen und nicht weiter den Eindruck zu vermitteln, das ‚demokratisch-christliche Deutschland‘ hätte den Antisemitismus überwunden (vgl. ebd.). „Der Wunsch, nicht antisemitisch

zu sein“ (Mendel/Messerschmidt 2017, 14) betrifft ebenso die Hochschule und führt zu einer Distanzierung von der eigenen Involviertheit in antisemitische Verhältnisse, dabei ist Antisemitismus auch in der Hochschule präsent.

## Beispiele

Bei einer Studierendenbefragung der Universität Osnabrück aus dem Jahr 2013 wurde deutlich, dass ca. 50 Prozent der befragten Studierenden antisemitische Vorurteile vertreten (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2019a, 25f).

Studierende teilen auf Social Media Slogans einer ‚Free Palästina‘-Demonstration, die auf die Vernichtung des Staates Israel abzielen.

Eine Mitarbeiterin der Hochschule sagt zu einem Studierenden, dass sie denkt, dass er ‚jüdisch‘ aussehe.

Ein Lehrender beschreibt Jüdinnen und Juden als besonders kultiviert und intelligent und knüpft damit an pseudowissenschaftliche antisemitische Stereotype an.

In einem Seminar entsteht eine Diskussion, in der unwidersprochen über ‚Mächte‘ gesprochen wird, die ‚hinter den Kulissen‘ die ‚globalen Märkte‘ lenken und manipulieren.

Jüdische Feste und Feiertage werden bei der Planung von Prüfungszeiten für Studierende nicht berücksichtigt.

Es ist die Aufgabe einer (katholischen) Hochschule, mit der Tatsache des Antisemitismus in den dargestellten unterschiedlichen Erscheinungsformen (selbst-)kritisch umzugehen und informiert zu reagieren. Hierzu gehört, die eigene institutionelle und persönliche Involviertheit in antisemitische Verhältnisse zu befragen und Antisemitismus nicht abzuwehren und allein anderen gesellschaftlichen Gruppen zuzuschreiben. Die Verantwortung dafür, Antisemitismus und Antisemitismuserfahrungen zu thematisieren, fordert in den Feldern von Lehre, Forschung und Weiterbildung ein, eine antisemitismuskritische Fachlichkeit und Handlungsfähigkeit zu entwickeln und nationalistischen und abstammungsbezogenen Vorstellungen zu widersprechen (vgl. Mendel/Messerschmidt 2017, 11f). Dazu gehört es, die eigenen Wissensbestände zu hinterfragen (vgl. Kap. Rassismus: ‚epistemische Gewalt‘) sowie die Repräsentation und Perspektiven von jüdischen Studierenden, jüdischen Wissenschaftler\*innen und jüdischen Mitarbeiter\*innen über die Einbettung in antidiskriminierende Strukturen sicherzustellen und kontinuierlich mitzudenken.

## Disableismus/Ableismus

In den Disability Studies unterscheidet man zwischen Beeinträchtigung und ‚Behinderung‘: Beeinträchtigung bezeichnet die körperlichen und kognitiv-psychischen Dimensionen, während ‚Behinderung‘ auf die sozialen Dimensionen der Beeinträchtigungen verweist, durch die ein Mensch evtl. erst behindert wird. Dieses soziale Modell von ‚Behinderung‘, das in den 1970er Jahren in der Bundesrepublik Deutschland im Rahmen der Behindertenbewegung aufkam, betont, dass nicht die individuellen Beeinträchtigungen das zentrale Problem von Menschen mit ‚Behinderungen‘ sind, sondern dass gesellschaftliche Bedingungen deren gleichberechtigte Teilhabe erschweren oder gar verhindern: *Man ist nicht behindert, sondern wird behindert.* ‚Behinderung‘ wird somit als ein soziales Konstrukt und als Resultat gesellschaftlicher Exklusionsprozesse verstanden. Um eine uneingeschränkte Teilhabe von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu ermöglichen, muss sich demnach nicht das Individuum, sondern die Gesellschaft ändern. Damit verbunden ist die Aufforderung im Sinne des menschenrechtlichen Modells, gesundheitliche Beeinträchtigungen als Teil menschlicher Vielfalt anzuerkennen sowie größtmögliche gesellschaftliche und kulturelle Teilhabe zu ermöglichen. Mit der UN-Behindertenrechtskonvention von 2009 haben diese Forderungen eine rechtliche Grundlage bekommen, die auch im Hochschulkontext umzusetzen ist.

Ability bedeutet im Englischen Fähigkeit. Ableism als Begriff der englischsprachigen Behindertenbewegung bezeichnet eine Form der Beurteilung von Personen hinsichtlich ihrer körperlichen, geistigen und psychischen Fähigkeiten und Funktionen: Personen werden auf diese Fähigkeiten reduziert und als Stellvertreter\*innen einer vermeintlichen Gruppenidentität identifiziert. Der Begriff macht deutlich, dass die Fähigkeiten von Personen und ihre Einbettung in vorhandene Ressourcen über die Anerkennung oder Nicht-Anerkennung als Subjekte entscheiden. ‚Behindertenfeindlichkeit‘ als Begriff für diese Formen der Diskriminierung ist nicht passend, da damit nur eine Facette deutlich wird. Auch können Hilfsangebote oder Rücksichtnahmen von Menschen, die nicht beeinträchtigt sind, gegenüber Menschen, die ‚Behinderung‘ erleben, möglicherweise gut gemeint sein und dennoch als diskriminierend und übergreifig empfunden werden (z.B. überdeutlich lautes und langsames Sprechen mit hörgeschädigten Menschen). Diese Unsicherheiten im Umgang miteinander sind auch ein Ergebnis des bis heute wenig inklusiven Bildungs- und Arbeitswesens.

Ableismus kann alle Menschen betreffen, auch die, die der dominanten Norm entsprechen. Dass eine Person wegen ihres attraktiven Aussehens als nett, schlau oder charmant gilt, ist im Grunde ebenso ‚ableistisch‘ wie die Annahme, ein blinder Mensch sei ‚von Natur aus‘ musikalisch. Allen Formen ist gemeinsam, dass sie Menschen auf ihre Körperlichkeit reduzieren. Die Konsequenzen sind für die Personen, deren Körper als ‚defizitär‘, ‚krank‘, ‚behindert‘ bewertet werden, benachteiligend, ausgrenzend und damit diskriminierend (s.a. „Body-Shaming“).

Ableismus beinhaltet auch die Vorstellung, dass Fähigkeiten oder Charakterzüge einer Person durch die gesundheitliche Beeinträchtigung determiniert oder dass

Menschen mit ‚Behinderungen‘ nichtbehinderten Menschen unterlegen seien (vgl. Linton 1998, 9). Dabei beginnt Ableismus bereits mit der Sprache, wenn Menschen allein auf ihre ‚Behinderung‘ reduziert und als ‚Behinderte‘ angesprochen werden; diversitätssensiblere Sprachformen wie „Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen“ benennen zuerst den Menschen und dann die gesundheitliche Situation. Damit wird zwar wieder die Kategorie ‚Behinderung‘ bzw. Gesundheit aufgerufen und konstruiert, aber eine Nicht-Bezeichnung birgt die Gefahr, dass mögliche Bedarfe nicht gesehen und damit vernachlässigt werden (sog. Etikettierungs-Ressourcen-Dilemma; vgl. Füssel/Kretschmann 1993). Mit dieser Ambivalenz gilt es, auch im Hochschulkontext reflektiert umzugehen und Studierende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen als Expert\*innen ihrer Situation anzuerkennen und zu stärken.

Mit dem Inkrafttreten der UN-Behindertenrechtskonvention im März 2009 erhalten Menschen mit langfristigen gesundheitlichen Beeinträchtigungen einen Anspruch auf volle gesellschaftliche Gleichstellung. Für die Hochschule bedeutet dies, dass jegliche Barrieren, die eine gleichberechtigte Teilhabe am Studium erschweren bzw. verhindern, abgebaut werden müssen bzw. nicht zulässig sind. Mit diesem Paradigmenwechsel haben Studierende mit körperlichen, chronischen und psychischen Beeinträchtigungen einen Anspruch auf Gleichstellung und Antidiskriminierung bei der Aufnahme des Studiums sowie in allen Zusammenhängen des Studienverlaufs (vgl. HRK 2009/2017).

Die 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerkes von 2016 verweist darauf, dass 11% aller Studierenden „eine oder mehrere studienrelevante Beeinträchtigung(en)“ angeben, „die sich nach Aussagen der Betroffenen erschwerend auf das Studium auswirkt bzw. auswirken“ (Middendorf u.a. 2017, 36). Angemessene Vorkehrungen und Nachteilsausgleiche für ein barrierefreies Studium sind insbesondere bauliche Barrierefreiheit, die Bereitstellung von Assistenzen und von Lehrmaterialien als barrierefreie elektronische Dateien, „die Zulassung technischer Hilfsmittel, Prüfungsmodifikationen oder Zeit- und Fristverlängerungen. Die Verweigerung angemessener Vorkehrungen stellt nach der UN-Behindertenrechtskonvention eine Diskriminierung dar.“ (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2014, 9-10)

## Beispiele

Beim Neubau der Bibliothek wird Barrierefreiheit missachtet, sodass Studierende mit einer körperlichen Beeinträchtigung die Bibliothek nicht selbstständig nutzen können und auf Hilfe seitens des Bibliothekpersonals angewiesen sind.

Der Behindertenparkplatz der Hochschule wird von nicht autorisierten Personen benutzt.

Einer Studentin mit chronischer Erkrankung wird das Vorwahlrecht bei der Seminarwahl, das als Nachteilsausgleich seitens der Hochschule zur Verringerung struktureller Benachteiligung installiert wurde, als nicht gerechtfertigt seitens anderer Studierender abgesprochen.

Einer Studentin, die im Seminar von ihrer psychischen Erkrankung berichtet, wird durch eine Lehrperson die Studierfähigkeit bzw. die Fähigkeit zu späterer beruflicher Praxis abgesprochen.

Im Alltag wird ‚behindert‘ als Schimpfwort oder beim Fluchen über Dinge verwendet, die nicht funktionieren.

### Body-Shaming als besondere Form ableistischen Verhaltens

Der Begriff Body Shaming, definiert als „*Shaming someone for their body type*“, bezeichnet eine Handlung gegenüber anderen: Menschen werden aufgrund körperlicher Merkmale diskreditiert, beschämt oder diffamiert.

In gesellschaftlichen und medialen Diskursen stehen körperliche Attribute wie schlank, sportlich, hübsch oder faltenlos geschlechterübergreifend für Selbstdisziplin, Erfolg und Attraktivität. Menschen, deren körperliche Merkmale z.B. aufgrund von Alter, gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder Eigenheiten nicht der gesellschaftlich dominanten Norm entsprechen, werden kritisiert und beleidigt.

## Beispiele

Anspielungen auf das Körpergewicht von Professor\*innen während der Vorlesung.

Geringer Platz an den Pissoiren der Männertoilette, sodass der Aufenthalt dort für Männer\*, die nicht der Körpernorm entsprechen, unangenehm ist.

Nach einer Probelehrveranstaltung wird von Studierenden das Alter bzw. die Attraktivität des\*der Bewerber\*in als bedeutsames Kriterium der Auswahl diskutiert.

Bloßstellende Aussagen über den Körper von Menschen in anonymen sozialen Netzwerken.

In Bezug auf Disableismus/Ableismus und Body-Shaming ist es Aufgabe der Hochschule, diesen diskriminierenden Ausdrucksformen entgegenzuwirken.

Auf institutioneller Ebene ist laut UN-Behindertenrechtskonvention sicherzustellen, dass Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen einen Zugang zu Hochschulbildung bekommen; und auch das Landesbehindertengleichstellungsgesetz verpflichtet Hochschulen dazu, Diskriminierungen zu verhindern und Barrierefreiheit herzustellen (vgl. Teil 2). Auf dieser Basis ist die Hochschule aufgefordert, Studierenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen in allen Belangen ein inklusives und barrierefreies Studium zu ermöglichen, Benachteiligungen durch Nachteilsausgleiche zu vermeiden und Diskriminierungen zu verhindern. Dafür braucht es sowohl eine institutionelle Verankerung von Inklusionsarbeit als auch insgesamt antidiskriminierende Strukturen. Eine „Hochschule für Alle“ zeichnet sich zudem dadurch aus, dass vielfältige Repräsentationen ermöglicht sowie Wissensbestände in Forschung und Lehre auf ihren disableistischen Gehalt kritisch befragt werden.

## Klassismus

Nach Andreas Kemper und Heike Weinbach stellt Klassismus eine Diskriminierungs- und Unterdrückungsform dar, die mit dem Ausschluss von zum einen materiellen Ressourcen und politischer Partizipation, zum anderen mit der „Verweigerung von Respekt und Anerkennung“ (Kemper/Weinbach 2009, 7) einhergeht. Grundlegend für diese Hierarchisierung von Gruppen innerhalb dieses Diskriminierungsverhältnisses ist die Verortung von Menschen auf ökonomischer und kultureller Ebene der Gesellschaft (vgl. ebd., 13). Diese Diskriminierungsform, die auch als Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft bezeichnet wird, ist als einzige nicht im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) benannt.

Die Ungleichheiten, die auf sozioökonomische Herkunft und den gesellschaftlichen Status zurückzuführen sind, sind unter anderem in Bildungsbenachteiligungen zu erkennen. In dem diskriminierenden und grundlegend klassistischen Bildungssystem spielen soziale Herkunft und Position nach wie vor eine wichtige Rolle, die stark beeinflusst, welche Zugänge erschwert oder versperrt werden. Aufgrund der diversen ‚Bildungsschwellen‘ kann das Bildungssystem als Bereich der Ausschließung verstanden werden. Vielfach konnte belegt werden, dass Bildungschancen und Zugänge zum Bildungssystem stark von der sozialen Herkunft abhängig sind und dass soziale Ungleichheit verstärkt wird. Ein Versuch des Umgangs mit diesen Erkenntnissen ist die Initiative „ArbeiterKind“, die jedoch ausschließlich auf individueller Ebene versucht, Zugänge zu ermöglichen (vgl. ArbeiterKind o.J.).

## Beispiele

In einer Vorlesung werden Arbeitslosigkeit und Wohnungslosigkeit als persönliches Verschulden bezeichnet und auf die „Faulheit und den Unwillen“ von Betroffenen zurückgeführt.

Das Nicht-Mitdenken der finanziellen Bedingungen von Studierenden wird einerseits deutlich in der Diskussion zur Berufstätigkeit von Studierenden als falsche Prioritätensetzung und Vernachlässigung des Vollzeitstudiums. Andererseits zeigt sich die Hochschule nicht verantwortlich dafür, wie beispielsweise die Teilnahme an Exkursionen finanziell für alle Studierenden möglich wird.

Pierre Bourdieu und Jean-Claude Passeron (1971) sprechen in Bezug auf das Bildungssystem von der „Illusion der Chancengleichheit“. Zum Erhalt realer Ungleichheiten schreiben sie: „Erfolgreicher denn je [...] kann das Bildungswesen seine Funktion der Perpetuierung [Aufrechterhaltung] sozialer und kultureller Privilegien wahrnehmen, indem es die Ausübung dieser Funktion besser denn je zu verbergen versteht.“ (ebd., 190). Damit thematisieren sie die Annahme einer formalen scheinbaren Chancengleichheit, die real jedoch nicht existiert. Hochschule ist aufgefordert, sich in diesen Verhältnissen selbstkritisch zu reflektieren und strukturellen Benachteiligungen entgegenzuwirken.

Der Begriff „Klassismus“ ist auch kritisch zu betrachten, da der darin angelegte Klassenbegriff zur Beschreibung der hier betrachteten Diskriminierung unzureichend ist.

Der von Karl Marx geprägte Klassenbegriff beschreibt ausschließlich die Stellung von Individuen im Produktionsprozess und dient nicht als soziale Kategorie zur Analyse von Diskriminierung aufgrund der sozialen Stellung als kulturelles Phänomen. Die hier thematisierte Diskriminierung resultiert jedoch nicht aus der Klassenzugehörigkeit im marxischen Sinne, sondern ist vielmehr als Sozialchauvinismus im Kontext von Schicht- bzw. Milieuzugehörigkeit zu verstehen.

Ein zentraler Kritikpunkt am Klassismuskonzept ist die mögliche Fokussierung auf die kulturelle Dimension der Diskriminierung und damit verbunden auf Sprache und Stereotype. Damit wird Klassismus als diskursives Problem verstanden und erscheint folglich dekonstruierbar (vgl. Baron 2014, 229ff). Die konflikthafter Klassenverhältnisse im Kapitalismus (Arbeiter\*innen vs. Kapitalist\*innen) als Basis werden dabei verschleiert, was eine präzise Problemanalyse verhindert. Die Problematisierung von ‚klassistischen‘ Begriffen wie „Prolet“ und ihre Nicht-Verwendung können die realen Umstände, die die Menschen zu Lohnabhängigen machen und in diesem Abhängigkeitsverhältnis halten, jedoch nicht verändern. Es greift somit zu kurz, nur die Symptome konflikthafter Klassenverhältnisse in der kapitalistischen Gesellschaftsformation zu fokussieren und zu kritisieren. Notwendig ist, diese in ihrem Entstehen zu analysieren und radikal zu kritisieren. Eine ernsthaft auf Verstehen ausgerichtete Thematisierung setzt daher die Auseinandersetzung mit der ökonomischen Struktur in Wechselwirkung mit der gesellschaftlichen Formation voraus.

Aufgabe der Hochschule ist es, diese theoretische Auseinandersetzung im Rahmen des Studiums zu ermöglichen und als Thema für die Soziale Arbeit ernstzunehmen. Daneben sollte sich die Hochschule verstärkt für „nichttraditionelle Gruppen von Studierenden“ (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013, 173) öffnen, einen finanziell gut ausgestatteten Sozialfond und Mentoring-Programme auf den Weg bringen sowie Fragen der sozialen bzw. sozio-ökonomischen Ungleichheit und Benachteiligung in Forschung und Lehre auch selbstkritisch aufgreifen.

## Rassismus

In Deutschland wird über Rassismus überwiegend im Zusammenhang von Rechtsextremismus gesprochen. Dass Rassismus in der postkolonialen und postnationalsozialistischen deutschen Gesellschaft (vgl. Messerschmidt 2008) eine Normalität darstellt, wird allerdings noch immer wenig in den Blick genommen (vgl. ECRI 2020). Mit einer rassismuskritischen Perspektive wird hingegen davon ausgegangen, dass alle gesellschaftlichen Akteur\*innen und Institutionen in der Gesellschaft, also ebenso die Hochschule, in alltäglichen interaktionalen, diskursiven und institutionell-strukturellen Rassismus involviert sind und dass die Notwendigkeit besteht, Rassismus selbstkritisch zum Thema zu machen und diesem entgegen zu wirken.

Mit der Schreibweise „Schwarz“ und „weiß“ bezeichnen wir nicht ‚Hautfarben‘ von Menschen, sondern politische und soziale Konstruktionen in einer von Rassismus geprägten Gesellschaft. „Schwarz ist die emanzipatorische Selbstbezeichnung von Schwarzen Menschen. Um den Widerstandscharakter dieses Wortes zu betonen, wird das ‚S‘ großgeschrieben. Im Gegensatz zu Schwarz ist *weiß* keine Selbstbezeichnung [...], sondern beschreibt eine dominante Position, die meist nicht benannt wird.“ (Quix/Kollektiv für kritische Bildungsarbeit 2016) Die Abkürzung PoC steht für People of Color, im Singular Person of color, und „ist eine Selbstbezeichnung von Menschen, die Rassismuserfahrungen machen.“ (ebd.) Zunehmend wird für eine gerechte Bezeichnungspraxis die Abkürzung BIPOC – Black, Indigenous and People of Color – verwendet.

Mit dem Begriff Rassismus wird ein historisch entwickeltes Macht- und Gewaltverhältnis angesprochen, über welches die ‚Rasse‘-Kategorie ‚erfunden‘ wurde, um Abwertungen, Diskriminierungen, Ausbeutung und Gewalt gegenüber nicht-weißen, nicht-‚westlichen‘ und nicht-‚christlichen‘ Menschen zu legitimieren. Rassismus wird als Prozess der „Rassifizierung“ (‚Rasse‘-Konstruktion), als eine „Ausgrenzungspraxis“ und als „differenzierende Macht“ (vgl. Terkessidis 2004, 98ff) gedeutet.

„Die Kategorie ‚Rasse‘ ist ein Konstrukt, welches erst über Rassismus geschaffen wird. Es gibt keine ‚Rassen‘ jenseits rassistischer Zuschreibungen und Herstellungen. ‚Rasse‘ ist somit eine v.a. über sprachliche und visuelle Handlungen immer wieder geschaffene und immer wieder reproduzierte Form der bewertenden Klassifizierung von Personen. [...] Ganz egal, ob diese Zuschreibungen und Herstellungen über sog. biologisierende/biologistische ‚Rasse‘kategorisierungen oder über kulturalisierende/kulturalistische gemacht werden. Alle sind in unserer Definition rassistisch, da sie ‚Rasse‘ als Kategorisierung schaffen oder voraussetzen.“ (Hornscheidt/Nduka-Agwu 2010, 13-14)

Um der Reproduktion von biologistischen ‚Rasse‘-Vorstellungen zu entgegnen und ihren Konstruktionscharakter zu betonen, nutzen wir den politisch und analytisch weiter gefassten Begriff ‚race‘.

Philomena Essed prägte 1990 den Begriff des Alltagsrassismus und zeigt auf, dass Rassismuserfahrungen für Personen, die von der Mehrheitsgesellschaft als nicht zugehörig unterschieden werden, sich als wiederkehrende Alltagserfahrungen darstellen. All-

tagsrassistische Abwertungen, Angriffe und Ausgrenzungen äußern sich als Mikroaggressionen (Ogette 2017, 154ff), die auch in der Hochschule auf betroffene Studierende schmerzhaft und ausgrenzende Wirkungen haben können.

## Beispiele

Studierende, deren Erstsprache nicht Deutsch ist, werden von Kommiliton\*innen aus Vorbereitungsgruppen für eine Seminarpräsentation mit der Begründung ausgeschlossen, dass ihre unzureichenden Deutsch-Kenntnisse eine Belastung seien und eine gute Benotung der Gruppenarbeit gefährden.

Herkunftsbefragungen durch Kommiliton\*innen:

- „Woher kommst Du eigentlich?“ – „Aus Aachen.“
- „Nein, ich meine, wirklich?“ – „Ich bin in Aachen geboren.“
- „Und Deine Eltern?“ – „Meine Mutter kommt auch aus Aachen.“
- „Aber Dein Vater?“ – „Mein Vater kommt aus Tunesien.“
- „Aja!“

Eine Angestellte der Hochschule fordert eine asiatisch gelesene Studierende, die eine FFP2-Maske trägt, auf, den Raum zu verlassen. Als Begründung wird angeführt, dass man Angst habe, mit Corona angesteckt zu werden.

Ebenfalls zeigt sich in Handlungsweisen und Routinen der Hochschule ein struktureller Alltagsrassismus:

## Beispiele

Internationalen Studierenden, die nicht aus der EU kommen, wird der Zugang zum deutschen Hochschulsystem besonders erschwert, z.B. indem die Hochschulzulassung nicht anerkannt wird.

Der Aufenthaltstitel von Studierenden mit einer Fluchtbiografie wird bei der Immatrikulation bzw. bei der Rückmeldung in das nächste Semester abgefragt.

Es gibt keine Beschwerdestelle in der Hochschule, in der Studierende mit Rassismuserfahrungen gehört und unterstützt werden.

In diesen alltagsrassistischen Sprechweisen und Handlungen werden Studierende zu ‚Anderen‘ gemacht und als abweichend von einem dominanten ‚Wir‘ konstruiert. Diese VerÄnderung wird „Othering“ genannt und beschreibt eine kategoriale Unterscheidung, mit der den Studierenden eine fraglose Zugehörigkeit zu Deutschland und zu deutschen Hochschulen nicht zugestanden wird. Othering und die damit verbundenen „Prozesse der Kategorisierung, Grenzziehung und Hierarchisierung“ (vgl. Riegel 2018) zeigen sich in der Hochschule in informellen Zusammenhängen ebenso wie in den formalen Bildungskontexten – Othering und rassistische Denkfiguren sind in der Hochschule keine Ausnahme. Für solch ein normalisiertes Othering steht der Begriff ‚Migrationshintergrund‘, mit dem Menschen beharrlich als ‚Andere‘ und als nicht-deutsch markiert werden (vgl. Marinic 2013, 7).

Die deutsche Hochschule ist eine *weiß-,christlich-,westlich* geprägte Institution (vgl. El-Tayeb 2009, 9; Kuria 2015), die (noch immer) von rassistischen Wissensbeständen durchdrungen ist. Das ist problematisch, da die Hochschule den Anspruch vertritt, dass das akademische Wissen in Lehre und Forschung ‚objektiv‘ und ‚wahr‘ sei. Die Begrifflichkeit „epistemische Gewalt“ (vgl. Ha 2016, 162) verweist auf diesen Widerspruch und auf die unhinterfragte Normalisierung von rassistischem und eurozentrischem Wissen in der Hochschule:

## Beispiele

Lehrinhalte in Vorlesungen und Seminaren, in denen Delinquenz oder ‚Bildungsferne‘ mit einem ‚Migrationshintergrund‘ begründet werden oder in denen soziale Problemlagen über eine vermeintlich ‚andere Kultur‘ erklärt werden.

Lehrinhalte in Vorlesungen und Seminaren, in denen Flucht und Migration als abweichend bzw. bedrohliche Phänomene dargestellt werden.

In Lehre und Forschung wird (fast) ausschließlich *weißes* und ‚europäisch-westliches‘ Wissen repräsentiert.

Auf die Frage einer Studierenden, ab welchem Alter eine Borderline-Störung diagnostiziert werden kann, antwortet die Lehrende, dass dieses „rassenabhängig“ und „kulturabhängig“ sei. Zur Erläuterung konstruiert die Lehrende ethnische Gruppen, denen sie spezifische biologische Merkmale zuschreibt.

Insbesondere dient auch das freundliche Wort ‚Kultur‘ als ein „Sprachversteck“ für rassistische Konstruktionen (vgl. Leiprecht 2001, 28f). Dieses wird ersichtlich, wenn die zivilisatorische Überlegenheit bzw. die Unveränderlichkeit einer ‚Nationalkultur‘, der ‚deutschen Kultur‘, der ‚christlich-abendländischen Kultur‘ behauptet wird (vgl. Kalpaka/Mecheril 2010, 87; IDA e.V. o.J.) bzw. wenn das Denken und Handeln von Studierenden als Ausdruck einer ‚anderen Kultur‘ reduziert und konstruiert wird.

Rassismuserfahrungen von Studierenden und von Mitarbeiter\*innen werden in der Hochschule häufig nicht ernst genommen, abgewehrt oder bagatellisiert. Dieser „sekundäre Rassismus“ trägt dazu bei, dass bestehende rassistische Machtverhältnisse und Diskriminierungsweisen bestätigt und stabilisiert werden.

„Beim sekundären Rassismus werden offene Abwertungen vermieden und es wird keine Verantwortung für strukturelle, institutionelle, durch Individuen oder Gruppen ausgeübte sowie diskursive Diskriminierung übernommen. Das Ausmaß an Alltagsrassismus und die Bedeutung von Rassismuserfahrungen werden gelehnet oder in Frage gestellt.“ (Melter 2006, 311)

Ihrer Verantwortung für den Abbau und die Vermeidung von interaktionalem, diskursivem, institutionell-strukturellem Rassismus würde die Hochschule gerecht werden, wenn diese ihre *weiß-,christlich-,westlichen* Repräsentationen und Wissensbestände rassismuskritisch hinterfragen und überarbeiten sowie umfängliche antidiskriminierende Strukturen zur Verfügung stellen würde.

## Antimuslimischer Rassismus

„Spätestens nach der Erfahrung der Shoah stießen die biologistischen Rassentheorien auf breite Ablehnung. [...] Neuere Formen des Rassismus äußern sich insbesondere über die Behauptung von ‚höheren‘ und ‚minderwertigen‘ Kulturen‘ und ihrer grundsätzlichen ‚Unvereinbarkeit‘: den sogenannten Kulturrassismus“ (Bildungsstätte Anne Frank o. J.). Antimuslimischer Rassismus ist ein kultureller Rassismus, der in Deutschland zunehmend normalisiert wird (vgl. Shooman 2014; Drücker/Baron 2019).

Der Antimuslimische Rassismus bedient sich stereotypisierender und rassistischer Bilder und Denkfiguren, mit denen behauptet wird, die Religion Islam und Menschen mit dieser Religionsangehörigkeit seien nicht vereinbar mit einer ‚deutschen Kultur‘ und demokratischen Grundwerten (vgl. Attia 2009, 151ff). Dieses Othering und damit die Infragestellung der Zugehörigkeit zu Deutschland verdeutlicht auch die dominante weiß-, ‚christlich‘-, ‚westliche‘ Norm der deutschen Mehrheitsgesellschaft und hat zur Folge, dass Muslim\*in-Sein und Deutsch-Sein zunehmend als scheinbar unauflösbarer Widerspruch thematisiert werden.

„Der Islam‘ wird als eine homogene ‚Kultur‘ konstruiert, die in Opposition zum ‚Westen‘ steht. Dieses Bild verfestigte sich weiter mit der in den 1990er Jahren breit rezipierten These eines nahenden ‚Clash of Civilizations‘, die durch den Politikwissenschaftler Samuel Huntington prominent wurde. [...] Die Ähnlichkeit mit Rassentheorien macht sich besonders an der Abgeschlossenheit der Kulturen, einem deterministischen Kulturbegriff und der Unterstellung einer Konkurrenz verschiedener Kulturen bis hin zum Kampf fest. Religion wird zu Kultur und Kultur zur quasi-natürlichen Eigenschaft (Shooman 2011).“ (Friedrich/Schultes 2016, 13)

Mit der Bezeichnung „Antimuslimischer Rassismus“ wird deutlich gemacht, dass Begriffe wie „Islamfeindlichkeit“ oder „Islamophobie“ nicht stimmig sind, um dieses rassistische Machtverhältnis zu beschreiben. So wirken feindliche Einstellungen gegenüber Muslim\*innen als „kultureller Code für Problemdebatten um Integration, Kultur und gesellschaftlichen Frieden“, und im Sprechen zu ‚Kultur‘ werden Muslim\*innen zunehmend als bedrohliche ‚Andere‘ markiert und ausgegrenzt (Häusler 2019, 4). Vor diesem Hintergrund erfüllt der Antimuslimische Rassismus auch eine Entlastungsfunktion, indem Antisemitismus (vgl. Czollek 2018, 28f) und Patriarchalismus in ‚der Mitte der deutschen Gesellschaft‘ abgewehrt bzw. negiert werden und stattdessen ‚dem Islam‘ und ‚den Muslim\*innen‘ zugeschrieben werden.

Der antimuslimische Rassismus, also das fremdmachende und abwertende Sprechen und Handeln gegenüber Muslim\*innen und zum ‚Islam‘, findet im akademischen Raum bzw. in Lehre und Forschung kaum Beachtung und Widerspruch. Dabei ist die systematische Benachteiligung von Muslim\*innen dokumentiert (vgl. Karabulut 2019) und der nachweislich „sozial geteilte antimuslimische Wissensbestand“ (Shooman 2014, 220) bedeutet für muslimische und auch für muslimisch gelesene Personen alltäglich herausfordernde Erfahrungen mit „antimuslimischer Hetze und rassistischem Hass“ (Karabulut 2019).

Muslim\*innen, die in Deutschland eine religiöse Minderheit darstellen, erleben individuelle, institutionelle und strukturelle Diskriminierung und Gewalt. Der Antimuslimische Rassismus trifft insbesondere Menschen mit eigener oder familiärer bzw. auch zugeschriebener Migrationsbiografie aus Ländern des Nahen bzw. Mittleren Ostens. Dabei ist die synonyme Verwendung von Bezeichnungen des (zugeschriebenen) Türkisch-, Arabisch-, Migrantisch-Seins mit Muslimisch-Sein typisch für mediale, politische und auch wissenschaftliche Diskurse. Interaktionale, diskursive und institutionell-strukturelle antimuslimisch-rassistische Diskriminierungen und Ausgrenzungen betreffen Handlungsweisen und Wissensbestände auch in der Hochschule.

## Beispiele

Eine muslimische Studierende, die ein Kopftuch trägt, findet keine Praxisstelle für das Studienprojekt 2. Auf ihre Nachfrage, warum Kommiliton\*innen von ihr nicht dieses Problem haben, erfährt sie, dass von Praxisstellen Bedenken geäußert wurden, sie könne rückständige Geschlechterbilder vermitteln oder auf Jugendliche eine radikalierende Wirkung haben. (vgl. dazu „Stigma Kopftuch“, Kreuzer 2015).

Die Abwertung oder Exotisierung von religiösen muslimischen Praktiken in Äußerungen von Studierenden und Lehrenden, z.B. mit Bezug auf den Fastenmonat Ramadan.

Antimuslimische und orientalistische Stereotype werden in Lehrinhalten bzw. auf Fachtagungen normalisiert und verstärkt.

Muslimische Feste und Feiertage werden bei der Planung von Prüfungszeiten für Studierende nicht berücksichtigt.

In einer Studierendenbefragung der Universität Osnabrück (2013) werden bei rund 80 Prozent der Student\*innen antimuslimische Vorurteile erkennbar (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2019a, 26).

Es liegt in der Verantwortung der demokratischen Hochschule, den islamfeindlichen und muslim\*innenfeindlichen Konstruktionen in der Gesellschaft und der Hochschule zu widersprechen sowie sich daran zu beteiligen, interaktionalen, diskursiven und institutionell-strukturellen antimuslimischen Rassismus abzubauen und zu vermeiden. Hierzu wäre es notwendig, dass die (katholische) Hochschule ihre eigenen *weiß*-, *christlich*-, *westlichen* Repräsentationen und Wissensbestände hinterfragt und verändert und zugleich antidiskriminierende Strukturen zur Verfügung stellt.

## Anti-Roma/Sinti-Rassismus

Auch im Kontext von Anti-Roma/Sinti-Rassismus ist Sprache von besonderer Bedeutung, da in der Antirassismusbearbeitung von Rom\*nja und Sinte\*zza unterschiedliche Positionen in Bezug auf die Verwendung von Begriffen wie ‚Antiziganismus‘, ‚Antiromaismus‘ oder ‚Anti-Roma-Rassismus‘ existieren.

Der Zentralrat Deutscher Sinti und Roma definiert ‚Antiziganismus‘ wie folgt:

„Antiziganismus ist ein historisch konstruierter, aber gegenwärtiger Alltagsrassismus gegenüber sozialen Gruppen, die unter dem Stigma ‚Zigeuner‘ oder ähnlichen Begriffen zusammengefasst werden. Eine Konsequenz des oftmals strukturellen Antiziganismus ist die kumulative Diskriminierung von Roma. Kumulative Diskriminierung ist eine sich gegenseitig verstärkende Diskriminierung in verschiedenen Lebensbereichen, die sich über Generationen hinweg verfestigt haben kann.“ (Zentralrat Deutscher Sinti und Roma 2017, 1)

Für diese Informationsbroschüre haben wir uns entschieden, den Begriff Anti-Roma/Sinti-Rassismus zu verwenden, um den abwertenden und rassistischen Begriff „Z“ nicht weiter zu reproduzieren. Diesen Begriff ‚wertneutral‘ zu verwenden, würde zum einen den historischen Kontext, unter welchem er sich entwickelt hat, ausblenden, zum anderen den noch heute weit verbreiteten umgangssprachlichen beleidigenden Gebrauch als Schimpfwort relativieren.

Anti-Roma/Sinti-Rassismus folgt heute den noch immer vergleichbaren Mustern: Kulturalisierende Zuschreibungen von z.B. ‚Primitivität‘ stehen in enger Verbindung mit einer historischen Kontinuität von sozialem Ausschluss und Vertreibung. So veranschaulicht ein Urteil des BGH aus dem Jahr 1956 (vgl. BGH Urteil vom 07.01.1956) die großen politischen und gesamtgesellschaftlichen Widerstände, welche Opfer und Nachfahren des sogenannten Porjamos, des Genozids im deutschen Nationalsozialismus, erlebten. In diesem wurden weiterhin rassifizierte Positionen vertreten, da das Gericht der Ansicht war, dass Rom\*nja und Sinte\*zza Eigenschaften besitzen würden, „die auch früher Anlaß gegeben hatten, die Angehörigen dieses Volkes besonderen Beschränkungen zu unterwerfen“ (ebd.). Dass bis heute die Erinnerungskultur an die Verbrechen der NS-Zeit und ein damit für die Gegenwart verbundener Antidiskriminierungsauftrag ein stark vernachlässigtes Feld deutscher (Erinnerungs-)Politik darstellt, zeigt sich u.a. daran, dass erst 2015 eine Entschuldigung für dieses Urteil durch die Präsidentin des BGH erfolgte.

Die Studie *Die stabilisierte Mitte: Rechtsextreme Einstellung in Deutschland* der Universität Leipzig von 2014 veranschaulicht die heute noch bestehenden Ressentiments in der Bevölkerung gegenüber Rom\*nja und Sinte\*zza: So hätten 55,4% ein Problem damit, wenn sich Rom\*nja und Sinte\*zza in ihrer Wohngegend aufhalten würden (vgl. Decker/Kiess/Brähler 2014, 50). Auch im Hochschulkontext handelt es sich beim Anti-Roma/Sinti-Rassismus um eine Form der Diskriminierung, welche in ihrer Relevanz unterschätzt wird. So werden Rom\*nja und Sinte\*zza „durch fehlende auf sie zugeschnittene Angebote zu Bildungsverlierern gemacht“ (Hasenjürgen/Genenger-Stricker/

Schmidt-Koddenberg 2014, 156). Die fehlende individuelle Unterstützung in den Bildungseinrichtungen verbindet sich dabei mit der Reproduktion unbewusster Vorbehalte gegenüber Rom\*nja und Sinte\*zza bis hin zu offenen rassistischen Ressentiments. So herrscht bezogen auf den Bildungsbereich die Annahme vor, Rom\*nja und Sinte\*zza seien „schwer erreichbar, lernunwillig und es mangle ihnen an einem grundlegenden Verständnis für die Notwendigkeit von schulischer Bildung“ (Hasenjürgen/Spetsmann-Kunkel 2019, 9). Bei dieser Unterstellung handelt es sich jedoch um einen „Mythos, der sich in Deutschland hartnäckig hält“ (ebd.). Findet dieser Mythos dann Einzug in die Lehre an Hochschulen, führt dies nicht nur zu einer einfachen Reproduktion von rassistischen Ressentiments, sondern zu einer vermeintlich wissenschaftlichen Legitimation dessen (vgl. Kapitel Rassismus: „epistemische Gewalt“):

## Beispiel

„Die nomadische Kultur der Sinti und Roma ist mit der Sesshaftigkeit im Sozialstaat nur schwer in Übereinstimmung zu bringen. Ihre Integration hat sich trotz aller Bemühungen als unmöglich erwiesen. Die schon zu Tausenden in Ruhrgebietsstädten angesiedelten Roma haben eine Gesetzeslücke für sich entdeckt, wonach in Deutschland der Gewerbeschein für EU-Bürger zum Erwerb von Kindergeld berechtigt, auch wenn die Kinder im europäischen Ausland leben.“ (Heinz Theisen: Der Westen und sein Naher Osten. Vom Kampf der Kulturen zum Kampf um die Zivilisation. Reinbek 2015, 171)

Wie in diesem Zitat eines langjährig hauptamtlich Lehrenden der Katho deutlich wird, tragen auch Hochschuldiskurse in der Sozialen Arbeit zu Diskriminierung und institutioneller Gewalt gegenüber Rom\*nja und Sinte\*zza bei. Es spiegelt sich hierbei ein klarer Bezug zur „hegemonial gewordenen Unterscheidung von nützlichen und weniger nützlichen Eingewanderten“ (Messerschmidt/Mecheril 2019, 219) wider. Dieses spezifische Muster einer rassistischen Gruppenkonstruktion dient der Erzeugung eines Kontrasts zu einem Selbstbild von Fleiß und Rechtmäßigkeit, was den Anti-Roma/Sinti-Rassismus laut Astrid Messerschmidt und Paul Mecheril bis heute so attraktiv macht (vgl. ebd., 222). Mit einer Verantwortung im Bildungswesen für Rom\*nja und Sinte\*zza – als einer „transnationalen Minderheit [...] in Europa“ (Heuer 2016, 267) – müssen Hochschulen als Orte machtkritisch reflektierter Wissensproduktion und der Qualifizierung diesen die „Teilhabe an gesellschaftlich anerkannten und einflussreichen Positionen ermöglichen“ (RomnoKher 2014, 42) und der Verantwortung für den Abbau und die Vermeidung von alltäglichem, diskursivem und institutionell-strukturellem Anti-Roma/Sinti-Rassismus gerecht werden.

## Sexismus

In Anlehnung an den Begriff Rassismus (racism) formulierte die US-amerikanische Frauenbewegung in den 1960er Jahren den Begriff Sexismus (sexism). Unter Sexismus als Oberbegriff für sämtliche Formen sexualisierter Gewalt versteht man die Diskriminierung von Menschen aufgrund von Geschlechtsidentitäten und Begehrensformen. Dies umfasst Ungleichbehandlung, Benachteiligung, Ausgrenzung, Ab- oder Minderbewertung auf individueller Ebene, aber auch auf institutioneller, gesellschaftlich-diskursiver (inkl. der medialen Ebene) und strukturell-politischer Ebene.

Bei Sexismus handelt es sich demnach nicht nur um das Fehlverhalten einzelner Personen oder Personengruppen, sondern um ein strukturelles Problem, das in der historisch gewachsenen patriarchalen Geschlechterordnung angelegt ist. Die „Ordnung der Geschlechter“ (Honegger 1996) setzt die Norm der Heteronormativität innerhalb der binär gedachten Kategorien Mann\*/Frau\*, denen wiederum unterschiedliche Eigenschaften (Stereotype) zugeordnet und ein bestimmter Status bzw. eine bestimmte Hierarchie zugewiesen werden. Es geht bei Sexismus also immer um eine ungleiche Machtverteilung zwischen den Geschlechtern, die sich u.a. darin äußert, dass Männer\* in der Regel immer noch häufiger Machtpositionen – in Wirtschaft, Wissenschaft, Kultur, Kunst, Politik, Religion – besetzen.

Im Hochschulkontext machen die folgenden Zahlen diese Benachteiligung deutlich:

- Insgesamt waren 2017 in NRW 25,7% der universitären Professuren mit Frauen\* besetzt (vgl. Kortendiek u.a. 2019, 25).
- An der RWTH Aachen (ohne Klinikum) betrug 2017 der Frauen\*anteil bei den Professuren 17,5%, an der FH Aachen 17% (vgl. ebd., 99 und 127).
- Zwar sind zum Wintersemester 2019/2020 an der katho, Abteilung Aachen, 39% der Professuren von Frauen\* besetzt, aber der Anteil der Studentinnen\* beträgt hier 74% (BASA/Wintersemester 2019/2020) (zum Vergleich: Anteil Studentinnen\* RWTH 32,3%/FH 28,8%; ebd.).

Es ist zu beachten, dass nicht alle Männer\* den gleichen Zugang zu Macht-Positionen haben, sondern vor allem weiße, heterosexuelle, über ökonomische Ressourcen verfügende und akademisch gebildete Männer\* (sog. hegemoniale Männlichkeit, vgl. Connell 2000). Und nicht alle Menschen machen gleiche Sexismus-Erfahrungen: Eine Akademikerin\* ist anders von Sexismus betroffen als eine Arbeiterin\*, eine Frau\* mit Beeinträchtigungen wiederum anders als eine Frau\* ohne Beeinträchtigungen (s. auch Kapitel Intersektionalität). Dabei ist die Beschäftigung mit Ergebnissen der Gender Studies und explizit mit Sexismus für alle Geschlechter relevant, da es um Gerechtigkeitsfragen in den Geschlechterverhältnissen und um das Aufbrechen einengender Geschlechterkonzepte geht – auch für Männer\*. Daher lässt sich mit dem Titel der Streitschrift der nigerianischen Schriftstellerin\* Chimamanda Ngozi Adichie (2017) formulieren:

## „We should all be feminists.“

Chimamanda Ngozi Adichie

Es sind zwar grundsätzlich alle Geschlechter von Sexismus betroffen, aufgrund der unterschiedlichen Machtverteilung sind es jedoch sehr häufig Menschen weiblichen\* Geschlechts. Aber auch Menschen, die nicht der gesellschaftlichen Norm von zwei Geschlechtern und nicht dem heterosexuellen Begehren zwischen Mann\* und Frau\* entsprechen (s. Textbox), machen häufig Diskriminierungserfahrungen.

### Begriffe zu Geschlechtsidentitäten und Begehrensformen

**Agender:** Für agender-Menschen ist das Geschlecht kein Teil ihrer Identität, sie fühlen sich keinem Geschlecht zugehörig.

**Androgyn:** Androgyne Menschen ordnen sich zum einen Teil dem weiblichen\* und zum anderen Teil dem männlichen\* Geschlecht zu und weisen somit Merkmale von beiden Geschlechtern auf.

**Asexualität** bedeutet, dass ein Mensch keine oder wenig sexuelle Anziehung gegenüber anderen, unabhängig von deren Geschlecht, verspürt.

**Autosexualität** ist kein Synonym für Masturbation. Autosexuelle Personen fühlen sich zu sich selbst sexuell hingezogen. Das kann für asexuelle Personen gelten (muss aber nicht).

**Bigender:** Ein bigender Mensch hat zwei Geschlechtsidentitäten, wobei diese sich entweder abwechseln können, gemischt sind wie bei androgynen Menschen oder gleichzeitig vorhanden sein können.

**Bisexualität:** Bisexuelle Menschen fühlen sich sowohl zu gleichgeschlechtlichen Menschen als auch zu Menschen der anderen Geschlechter sexuell hingezogen.

**Butch/Femme:** Bezeichnung für eine tendenziell maskuline\*/weibliche\* Geschlechtsidentität, insbesondere bei lesbischen oder queeren Frauen\*.

**CIS-Menschen** entsprechen in Bezug auf Körper und Geschlechtsidentität der Norm der binären Geschlechterordnung (Gegenteil von trans\*Personen); sie identifizieren sich mit dem Geschlecht, das ihnen bei der Geburt aufgrund körperlicher Merkmale zugeschrieben wurde.

**Demigirl/Demiboy** bedeutet, dass ein Mensch sich nur teilweise mit dem weiblichen\* oder männlichen\* Geschlecht identifiziert.

**Dyke** wird als positive Selbstbezeichnung für lesbische Frauen\*, aber auch als Schimpfwort benutzt.

**FLINT\*** steht für Frauen\*, Lesben, inter, non-binary und trans\* Personen; damit sollen alle Personen, die vom Patriarchat unterdrückt werden, inkludiert werden.

**Gender** beschreibt im wissenschaftlichen Diskurs das sozial konstruierte Geschlecht und auf einer aktivistischen und persönlichen Ebene die Geschlechtsidentität einer Person.

**Genderfluid** meint eine zwischen verschiedenen Identitäten wechselnde Geschlechtsidentität.

**Hermaphroditismus** als historisch älteste Bezeichnung für intersexuelle Menschen.

**Heterosexualität** bezeichnet eine sexuelle Orientierung, die die binäre Geschlechtereinteilung bestätigt und das sexuelle Begehren des dann jeweils anderen Geschlechts meint.

**Homosexualität** meint gleichgeschlechtliches sexuelles Begehren und Verhalten.

**Intersexualität** bezeichnet Menschen, deren Geschlecht biologisch nicht eindeutig bestimmbar ist.

**Lesbisch** meint Frauen\* oder sich mit Weiblichkeit\* identifizierende nicht-binäre Personen, die sich zu anderen Frauen\* oder sich mit Weiblichkeit\* identifizierenden nicht binären Personen hingezogen fühlen.

**LGBTIQA+**: Eine Kombination von Buchstaben (die es auch in anderen Varianten gibt) zur Abbildung von Identitäten im queeren Spektrum. Da das nicht möglich ist, steht am Ende das '+'. Die Buchstaben hier stehen für: lesbische, gay/schwule, bi-, trans-, intersexuelle, queere und asexuelle Menschen.

**Männlich\*/Weiblich\***: Körper, die aufgrund biologischer Merkmale und sozialer Praktiken als männlich\* oder weiblich\* gelesen werden, und Menschen mit männlicher\* oder weiblicher\* Selbstidentifikation.

**Neutrois** bezeichnet eine neutrale Geschlechtsidentität, die neben männlich\*/weiblich\* existiert.

**Nicht-binär** bedeutet, dass ein Mensch sich nicht mit den binären Geschlechtsvorstellungen von männlich\* und weiblich\* identifiziert.

**Queer**: Queere Menschen lehnen die zweigeschlechtliche heterosexuelle Norm ab.

**Schwul/Gay** meint Männer\* oder sich mit Männlichkeit\* identifizierende nicht-binäre Personen, die sich zu anderen Männern\* oder sich mit Männlichkeit\* identifizierenden nicht-binären Personen hingezogen fühlen.

**Trans\*** ist ein Überbegriff für transsexuelle, transidente und transgender Menschen, also für alle Menschen, die sich nicht mit dem Geschlecht identifizieren, dem sie bei der Geburt zugewiesen wurden. Das Sternchen (\*) wird hier als Platzhalter für alle trans-Identitäten gedacht.

**Transgender/transsexuell** sind Bezeichnungen für Menschen, die sich nicht mit dem Geschlecht identifizieren, dem sie bei der Geburt zugewiesen wurden. Die Geschlechtsidentität ist hier nicht auf männlich\*/weiblich\* beschränkt, sondern wird als unendliches Spektrum gesehen.

**Trigender, Polygender, Pangender**: Ein trigender-Mensch besitzt drei Geschlechtsidentitäten, ein polygender-Mensch hat mehrere Geschlechtsidentitäten und ein pangender-Mensch vereinigt alle Geschlechtsidentitäten. Die jeweiligen Geschlechtsidentitäten können sich abwechseln, gemischt sein oder gleichzeitig vorkommen.

(vgl. ausführlicher Queer-Lexikon 2019)

Sexismus zeigt sich in Stereotypen und Vorurteilen, Verhaltensweisen sowie in sozialen, rechtlichen und wirtschaftlichen Regelungen. Dazu zählen z.B. fragwürdige Witze, vermeintliche Komplimente, abwertende Sprüche, genderunsensible Sprache (zur Erläuterung s.u.), traditionelle Rollenzuschreibungen, biologistische Annahmen, Klischees über ‚typisch männlich‘/‚typisch weiblich‘, ungerechte Arbeitsbedingungen und Bezahlungen (Gender Pay Gap) oder sexualisierte Werbung u.v.m. Sexismus umfasst also ein breites Spektrum sexualisierter Diskriminierungen: Es geht um Haltungen und Äußerungen, aber auch um Handlungen.

## Beispiele

Aussagen in Seminaren und Vorlesungen:

„Frauen sind aufgrund ihrer größeren Empathie besser für soziale Berufe geeignet.“

„Frauen sind auf feste Partner fixiert, Männer suchen in erster Linie sexuelle Befriedigung.“

Die wiederholte Betonung der Mutter-Kind-Beziehung für das gesunde Aufwachsen von Kindern.

Die Beschreibung der Entwicklung der sexuellen Identität im Jugendalter aus einer primär zweigeschlechtlichen und heterosexuellen Perspektive.

In der Besprechung zur Bachelor-Thesis: „Eine so schöne Frau wie Sie braucht sich mit so schwierigen Dingen nicht zu beschäftigen.“

Während des Praktikums in einer Kindertagesstätte soll der Praktikant\* mit den Jungen\* Fußball spielen. Das Wechseln der Windeln wird ihm untersagt.

Beim Generischen Maskulinum (Verwendung maskuliner Sprachformen) sind Frauen\* sprachlich nicht repräsentiert, sondern sie dürfen sich lediglich mitgemeint fühlen (Paternalismus). Zudem werden durch die Verwendung des Generischen Maskulinums Realitäten sprachlich nicht differenziert dargestellt (z.B.: Sozialarbeiter als sprachliche Bezeichnung, obwohl in der Sozialen Arbeit 70-80% Frauen\* tätig sind). Psycholinguistische Studien zeigen, dass bei maskulinen Sprachformen (z.B. Student, Klient, Professor) nachweisbar seltener Frauen\* gedanklich repräsentiert werden, sodass Identifikationsmöglichkeiten fehlen (vgl. Kusterle 2011).

## Sexualisierte Diskriminierung

Sexualisierte Diskriminierung umfasst jede sexualisierte Form von (persönlich empfundener) Grenzverletzung als Ausdrucksform von Macht und Überlegenheit. Sie schreibt Personen die Rolle von unterlegenen Objekten zu, Betroffene werden auf ihre körperlichen Merkmale reduziert oder als sexuell verfügbar adressiert. Dazu zählen auch strafrechtlich relevante Grenzverletzungen wie Stalking, Exhibitionismus, sexualisierte Übergriffe und gewalttätige Handlungen bis hin zu Vergewaltigung, die als sexualisierte motivierte Gewalt zu werten sind.

Zu den Formen sexualisierter Diskriminierung gehören:

- verbale Grenzverletzungen: abfällige und sexistische Bemerkungen über Aussehen, Verhalten und Kleidung, sexualisierte Witze, Androhung von Gewalt, Verfolgung oder Nötigung,
- non-verbale Grenzverletzungen: sexualisierte Gesten und Blicke, Anstarren, Aufhängen und Verbreiten von sexistischen Inhalten, z.B. in Kalendern, Werbung, Flyern, Bildschirmschonern, in den Sozialen Medien,
- körperliche Grenzverletzungen und Gewalt: unerwünschte körperliche Nähe und Berührungen, Aufforderung zu und Erzwingen von sexuellen Handlungen, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung.

Eine Form sexualisierter Diskriminierung ist die sexualisierte Belästigung, die unerwünschte Verhaltensweisen meint, die sexualisiert und geschlechtsbezogen sind. Sie umfasst sexuelle Anspielungen und unangemessene körperliche Berührungen, die die belästigte Person einschüchtern, beleidigen, erniedrigen, beschämen und dadurch in ihrer Würde verletzen.

Eine Studie der Universität Bochum aus dem Jahr 2012, die 13.000 Studentinnen\* befragte, liefert Zahlen zu den Erfahrungen von sexualisierter Belästigung und Gewalt von Studentinnen\* (vgl. Feltes u.a. 2012, 19ff):

- 81% der Studentinnen\* haben sexualisierte Belästigung erfahren, davon 55% während des Studiums. 10% der Belästigungen wurden als bedrohlich erlebt. Aufgeführt wurden: Nachpfeifen, Unnötiges-Nahe-Kommen, Kommentare über den Körper, anzügliche Anrufe, SMS, Emails, Betatschen, Küssen, aufdringliches Nachgehen, Verfolgen, obszöne Witze oder Entblößungen und pornographische Bilder.
- 43% der Studentinnen\* mussten Stalking-Erfahrungen machen, 23% während des Studiums. Auch hier fanden 10% der Studentinnen\* diese als bedrohlich.
- Von sexualisierten und strafrechtlich relevanten Gewalterfahrungen waren 11% der befragten Studentinnen\* betroffen, 3% machten diese Erfahrungen während der Studienzeit, 2% beschrieben diese als bedrohlich.

Eine nicht-repräsentative Studie der RWTH Aachen (Kron u.a. 2019) aus dem Jahr 2018 liefert erste Erkenntnisse zu sexualisierten Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen, die das wissenschaftliche und in der Verwaltung tätige Personal an Hochschulen macht. Demnach sind Frauen\* von sexualisierter Gewalt mehr als vier Mal so häufig betroffen wie Männer\*, nämlich 38,5% der Frauen\* und 8% der Männer\*. „Ausübende sexualisierter Gewalt sind nach Angaben der weiblichen Befragten ausschließlich Männer, während Männer berichten, diese Gewalt durch andere Männer und durch Frauen erfahren zu haben. Die Gewaltausführenden sind wiederum zur Hälfte dem Universitätspersonal zuzurechnen“ (Kollege\*in 30,5%, Vorgesetzte 12,3%, Student\* 11,4%). 37% der sexualisierten Angriffe sind sexualisierte Kommentare, 25% sind körperliche sexualisierte Gewalt (Anfassen, Nahekommen) und 2% sind „gravierende sexualisierte Gewalthandlungen“ (ebd., 1098).

Sexualisierte Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen haben Auswirkungen auf die betroffenen Personen. So gaben in der Bochumer Studie 41% der von sexualisierter Belästigung betroffenen Studentinnen\* an, „dass sie in Folge der erlebten Situation bestimmte Lehrveranstaltungen bzw. Orte gemieden haben. Mit großem Abstand wurde[n] von 17,7% (119 Studentinnen) einer[!] Verschlechterung der Leistungen und von 16,5% (111 Studentinnen) die Verzögerung des Studiums genannt.“ (Feltus u.a. 2012, 33)

#### **Sexualisierte Belästigung meint nicht:**

- Sympathie oder sexuelle Anziehung, die auf Gegenseitigkeit beruht,
- körperliche Berührungen, Flirt und Liebesverhältnis in beiderseitigem Einverständnis,
- vertrautes Arbeitsklima auf freundschaftlicher Basis.

#### **Kriterien zur Abgrenzung von Flirt und sexualisierter Belästigung:**

- Unerwünschtheit,
- Erniedrigung und Abwertung,
- Einseitigkeit,
- Grenzüberschreitung, Grenzverletzungen,
- das Versprechen beruflicher Vorteile bei sexuellem Entgegenkommen,
- das Androhen beruflicher Nachteile bei Verweigerung.

### Heteronormativer Sexismus

Besondere Formen sexualisierter Diskriminierung sind Homophobie, Transphobie, Interphobie oder Biphobie, die als Feindlichkeit gegenüber nichtheterosexuellen, lesbisch oder schwul, transsexuell bzw. transgender, intersexuell oder bisexuell lebenden Menschen verstanden werden. Sie umfassen Belästigung, Benachteiligung usw. und beinhalten negative Gefühle und Verhaltensweisen, Ablehnung, Hass und Gewalt gegenüber LGBTIQ+-Personen. Der Begriff der Phobie ist in diesem Zusammenhang jedoch zu kritisieren, da es sich dabei keineswegs um eine (behandelbare) Angststörung handelt, sondern um eine menschenverachtende Haltung, die zu diskriminierenden Verhaltensweisen führt.

### Beispiele

Der Ausdruck „schwul“ im alltagssprachlich-diskriminierenden Sinn.

Diskriminierung von inter- und transsexuellen Menschen im Hochschulkontext aufgrund von administrativen Vorgaben (Formulare, Anrede) oder fehlender Unisex-Toilette.

Die Praxis in katholischen Einrichtungen, dass eine eingetragene Lebenspartnerschaft als Verstoß gegen Loyalitätsobliegenheiten eingeordnet wird und zur Konsequenz hat, dass diese Personen von bestimmten Positionen und Funktionen ausgeschlossen werden.

Eine Hochschule in kirchlicher Trägerschaft käme ihrer Verantwortung für den Abbau und die Vermeidung von Sexismus und sexualisierter Diskriminierung nach, wenn sie sowohl das eigene Involviertsein in patriarchale und heteronormative Geschlechterverhältnisse als auch die eigenen institutionellen Diskriminierungen – auch vor dem Hintergrund der katholischen Glaubens- und Sittenlehre – kritisch hinterfragen sowie umfängliche antidiskriminierende Strukturen zur Vermeidung von Sexismus und sexualisierter Diskriminierung zur Verfügung stellen würde.

## Intersektionalität

Die Theorie und der Begriff „Intersektionalität“ wurden von der Schwarzen Juristin Kimberlé Crenshaw entwickelt und ausgearbeitet. Zugleich stellt dieses Konzept den „Höhepunkt der Selbstorganisation Schwarzer Frauen gegen die eigene Marginalisierung und für allgemeine Befreiung“ dar (El-Tayeb 2019, 37; vgl. Küppers 2014). Vor diesem Hintergrund betont Fatima El-Tayeb die zwischenmenschliche, solidarische, politische und wissenschaftliche Bedeutung von Intersektionalität:

„Intersektionalität ist für mich die mit Abstand wichtigste Form praktischer Theorie und theoriebildender Praxis. Sie ist deskriptiv, weil sie meine eigenen Lebenserfahrungen für mich deutbar macht, und sie ist präskriptiv, indem sie mir Richtschnüre an die Hand gibt für wissenschaftliche Arbeit, Aktivismus und persönliche Beziehungen. In allen drei Bereichen geht es letztendlich darum, Unterschiede als Quelle von Möglichkeiten und nicht von Angst zu begreifen.“ (El-Tayeb 2019, 37)

Das Konzept der Intersektionalität macht deutlich, dass soziale Kategorien wie ‚Geschlecht‘, ‚Sexualität‘, ‚race‘, ‚Klasse‘ und ‚Behinderung‘ nicht isoliert bzw. additiv auftreten, sondern dass diese sich überschneiden, verschränken und wechselseitig beeinflussen. In dem gleichzeitigen Zusammenwirken verschiedener sozialer Ungleichheitsverhältnisse entstehen spezifische mehrdimensionale Diskriminierungsformen und Diskriminierungserfahrungen und spezifische Konstellationen der Unterdrückung (vgl. Schlenzka/Stocker 2019, 15f).

„Unter Intersektionalität wird dabei verstanden, dass soziale Kategorien wie Gender, Ethnizität, Nation oder Klasse nicht isoliert voneinander konzeptualisiert werden können, sondern in ihren ‚Verwobenheiten‘ oder ‚Überkreuzungen‘ (*intersections*) analysiert werden müssen. Additive Perspektiven sollen überwunden werden, indem der Fokus auf das *gleichzeitige Zusammenwirken* von sozialen Ungleichheiten gelegt wird. Es geht demnach nicht allein um die Berücksichtigung mehrerer sozialer Kategorien, sondern ebenfalls um die Analyse ihrer *Wechselwirkungen*“ (Walgenbach 2012, 81).

Kategoriale Differenzlinien und Diskriminierungen sind nach dem intersektionalen Verständnis Ausdruck von den in dieser Broschüre dargestellten gesellschaftlichen Machtverhältnissen und -strukturen: Antisemitismus, Disableismus/Ableismus, Klassismus, Rassismus, Antimuslimischer Rassismus, Anti-Roma/Sinti-Rassismus und Sexismus/Heteronormativität. Zur Analyse dieser Ungleichheiten und zur Verwirklichung gerechter Verhältnisse ist es notwendig, die Gleichzeitigkeiten und Verwobenheiten von sozialen Kategorien wahrzunehmen und auf intersektionale Diskriminierungsformen zu reagieren (vgl. Winker/Degele 2009; Walgenbach 2012, 81). Einen Impuls für die weitere Reflexion gibt die Queer Theory, mit der eine Fixierung von Identitätskategorien grundsätzlich in Frage gestellt wird (vgl. Dietze/Haschemi Yekani/Michaelis 2012).

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes verweist darauf, dass die an der Hochschule vorherrschende strategische Fokussierung auf die Gleichstellung von Frauen\*,

die mehrfachen Diskriminierungserfahrungen von Frauen\* mit gesundheitlicher Beeinträchtigung und/oder einer eigenen bzw. familiären Migrationsbiografie nicht berücksichtigt (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2012, 33; Les Migras 2015). In diesem Zusammenhang hält es die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen für erforderlich, mit einer intersektionalen Perspektive der „Hierarchisierung unterschiedlicher Diskriminierungsformen entgegen zu wirken“ (bukof u.a. 2019, 2).

„Denn die verschiedenen Diskriminierungskategorien sind gleichermaßen schutzwürdig und es darf keine Hierarchisierung von Diskriminierungsmerkmalen bzw. Betroffenengruppen erfolgen. Mehrfachdiskriminierungen<sup>3</sup> im Kontext sexualisierter Diskriminierungen in den Blick zu nehmen, bedeutet die Machtverhältnisse zwischen vielfältigen Lebensweisen und Identitäten mit ihren spezifischen Bedürfnissen und Ressourcen einzubeziehen und immer wieder neu in Kooperationen und Maßnahmen auszuloten. Die Nichterwähnung von Mehrfachdiskriminierung sowie die Verschränkung verschiedener Diskriminierungskategorien (Intersektionalität) schafft insbesondere für Betroffene Verunsicherung bei der Suche nach einem passenden Unterstützungsangebot: Wenn es für ein Problem keinen Namen gibt, lässt sich das Problem nicht erkennen und somit auch nicht bearbeiten. Ohne eine intersektionale Perspektive besteht die Gefahr, Antidiskriminierungsmaßnahmen auf diejenigen Personen zu beschränken, die in dem betreffenden Kontext eine privilegiere Position genießen, weil sie z.B. klar definierte Unterstützungsstrukturen vorfinden.“ (ebd.)

Machtvoll sind Diskriminierungserfahrungen, in denen sich Rassismus, Klassismus und Sexismus intersektional verschränken und zu Benachteiligung und Ausschluss führen (vgl. Gutiérrez Rodríguez 2016, 172). Es geht „um die Menschen, die in der Institution Hochschule im Sinne von Nirmal Puwar (2004) von Mitgliedern der Mehrheitsgesellschaft als ‚space invaders‘ betrachtet werden. Hierbei spielt das Zusammenkommen von Klasse, Nationalität, Race, Religion, Sexualität und Ability eine entscheidende Rolle.“ (ebd.)

Auch in dem *weiß*-,christlich-westlich‘, männlich und konkurrenzorientierten Raum der Katho tragen intersektionale Diskriminierungserfahrungen dazu bei, Student\*innen, Professor\*innen und Mitarbeiter\*innen in ihrer Integrität zu verletzen und in ihren wissenschaftlichen und beruflichen Entfaltungsmöglichkeiten zu begrenzen.

<sup>3</sup> Der Begriff „Mehrfachdiskriminierung“ wurde im Rahmen der UN-Weltkonferenz gegen Rassismus im Jahr 2001 in Südafrika geprägt. Im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (Fassung vom 09.11.2020) ist eine Entschädigung aufgrund von Mehrfachdiskriminierung nach § 19a möglich. „Das AGG sieht den Schutz von Personen vor, die eine Mehrfachdiskriminierung erfahren. [...]. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz nennt allerdings keine Konsequenzen, die sich aus einer Mehrfachdiskriminierung ergeben. In der amtlichen Begründung zur arbeitsrechtlichen Schadensersatz- und Entschädigungsregelung wird jedoch hervorgehoben, dass eine erhöhte Entschädigung geboten sein wird, wenn eine Beschäftigte/ein Beschäftigter aus mehreren Gründen unzulässig benachteiligt wird.“ (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2019b, 14f)

## Beispiele

Eine transsexuelle Studentin of Color erlebt durch Lehrende und Kommiliton\*innen abwertende Bemerkungen, insbesondere wird ihre psychische Gesundheit in Frage gestellt. Die Studierende bekommt keine finanzielle Unterstützung der Eltern und muss sich das Studium selber finanzieren. Trotz mehrerer Bewerbungen erhält sie keine Anstellung als studentische Hilfskraft (SHK) an der Hochschule.

Ein *weißer* Studierender, 35 Jahre alt<sup>4</sup>, mit einer chronischen Erkrankung, möchte sich über ein Masterstudium für den Wissenschaftsbereich weiterqualifizieren. Allerdings erhält er aufgrund des Alters keine Förderung über ein Stipendium und hat auch keinen Rechtsanspruch auf einen Nachteilsausgleich im Bewerbungsverfahren aufgrund seiner gesundheitlichen Beeinträchtigung.

Mit dem Anliegen für einen intersektionalen Ansatz in der Antidiskriminierungsarbeit an der Hochschule geht es uns darum, „Hierarchien der Zugehörigkeit“ (El-Tayeb 2019, 39) auf individueller, diskursiver und struktureller Ebene aufzulösen und intersektionale Diskriminierungserfahrungen besprechbar zu machen – mit der Zielsetzung, dass allen Studierenden und Hochschulangehörigen ein selbstbestimmtes, gleichberechtigtes und erfolgreiches Studieren und Arbeiten möglich ist (vgl. Böhm u.a. 2018, 2).

<sup>4</sup> Benachteiligung und Herabwürdigung aufgrund von ‚Alter‘ ist nach der Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes von 2020 eine häufig vertretene Diskriminierungsform und zeigt sich auf struktureller Ebene u.a. in der Verweigerung von Studienkrediten und Promotionsstipendien (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2020, 10 ff).

# Teil 2

## Rechtliche Grundlagen

Schutz vor Diskriminierung ist rechtlich auf verschiedenen Ebenen und mit unterschiedlichen Schwerpunkten verankert. Nicht alle diese rechtlichen Regelungen sind unmittelbar auf den Hochschulkontext anwendbar, sie bilden aber für die Ausgestaltung einer diskriminierungsfreien Hochschule eine wichtige Orientierung:

### Grundgesetz (GG)

- Art. 1 Abs. 1 GG erklärt, dass die Würde des Menschen unantastbar ist und sie zu achten und zu schützen Verpflichtung aller staatlichen Gewalt ist.
- Art. 3 Abs. 1 und 2 GG konkretisiert den Schutz vor Diskriminierung: Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich; Männer und Frauen sind gleichberechtigt; der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.
- Art. 3 Abs. 3 GG enthält ein konkretes Diskriminierungsverbot, erwähnt aber nicht – anders als das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG) – Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität eines Menschen als Diskriminierungsmerkmal:

„Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“

Der Begriff der ‚Rasse‘ als Diskriminierungsmerkmal wurde als Reaktion auf die Rassenideologie des NS-Staates in den Katalog des Art. 3 Abs. 3 S. 1 GG aufgenommen. Dieses Kriterium „soll Gruppen schützen, die Verfolgungsmaßnahmen ausgesetzt waren und auch heute noch vielfach rassistischen Vorurteilen ausgesetzt sind [...]. Rasse meint keinen irgendwie fundierten wissenschaftlichen Begriff.“<sup>1</sup> Im Jahr 2010 formulierte Cremer:

„Das Verbot der Diskriminierung wegen der ‚Rasse‘ wurde in das Grundgesetz in expliziter Abgrenzung zur rassistischen Ideologie und monströsen Vernichtungspolitik des Nationalsozialismus aufgenommen – ebenso wie in internationale Menschenrechtsdokumente wie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, den Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte und die UNAntiRassismuskonvention.

Durch die Verwendung des Begriffs werden jedoch Vorstellungen von der Existenz menschlicher ‚Rassen‘ perpetuiert. [...] Trotz des gestiegenen Problembewusstseins auf internationaler Ebene, in der Europäischen Union und in Deutschland wurde bislang nicht der folgerichtige Schritt unternommen, den Begriff aus Gesetzestexten zu streichen und andere Formulierungen aufzunehmen, die dem Ziel, rassistische Benachteiligungen und Rassismus zu verhindern und zu bekämpfen, angemessen sind.“<sup>2</sup>

Im Verlauf des Jahres 2020 wurde auf Initiative der Vizepräsidentin des Landtages von Schleswig-Holstein, Aminata Touré (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN), ein überparteilicher Prozess in Bewegung gebracht, der das Ziel verfolgt, den Begriff ‚Rasse‘ aus dem Grundgesetz zu streichen, und den Vorschlag macht, diesen durch die Begrifflichkeit „rassistische Diskriminierung“ zu ersetzen.<sup>3</sup> Aktuell liegt dem Deutschen Bundestag mit der Drucksache 19/20628 vom 01.07.2020 ein Gesetzentwurf der Fraktion DIE LINKE zur Streichung des Begriffs ‚Rasse‘ aus dem Grundgesetz vor.<sup>4</sup> Am 03.02.2021 hat das Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz einen Gesetzentwurf zur Ersetzung des Begriffs „Rasse“ in Artikel 3 Satz 1 GG eingebracht. Stattdessen soll eingefügt werden, „dass niemand ‚aus rassistischen Gründen‘ benachteiligt oder bevorzugt werden darf“.<sup>5</sup>

In Bezug auf das Diskriminierungsmerkmal ‚Geschlecht‘ hat das Bundesverfassungsgericht in einem vielbeachteten Beschluss vom 10. Oktober 2017 zur Diskriminierung inter- und transsexueller Menschen folgende Leitsätze formuliert:

- Das allgemeine Persönlichkeitsrecht (Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG) schützt die geschlechtliche Identität. Es schützt auch die geschlechtliche Identität derjenigen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen.
- Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG schützt auch Menschen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen, vor Diskriminierungen wegen ihres Geschlechts.

Personen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen, werden in beiden Grundrechten verletzt, wenn das Personenstandsrecht dazu zwingt, das Geschlecht zu registrieren, aber keinen anderen positiven Geschlechtseintrag als weiblich oder männlich zulässt.

Aufgrund dieses Beschlusses wurde § 22 Abs. 3 PStG (Personenstandsgesetz) mit 1.1.2019 geändert: „Kann das Kind weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugeordnet werden, so kann der Personenstandsfall auch ohne eine solche Angabe oder mit der Angabe „divers“ in das Geburtenregister eingetragen werden.“<sup>6</sup>

Art. 3 GG normiert den Grundsatz der Gleichbehandlung für das Handeln des Staates und ist im Verhältnis der Bürger\*innen untereinander nicht unmittelbar anwendbar (Ausnahmen kennt die Rechtsprechung nur im Arbeitsrecht). Allerdings wirken die Grundrechte mittelbar, d.h. Gerichte oder Verwaltungsbehörden, die Rechtsfragen zwischen Privatpersonen klären, müssen in ihren Entscheidungen die Grundrechte der Privatpersonen berücksichtigen. Für den Hochschulkontext bedeutet dies:

Art. 3 GG muss beachtet werden, als einzelne\*r Studierende\*r, Dozierende\*r oder Mitarbeitende\*r einer Hochschule kann man aber daraus keine direkte Rechtsfolge ableiten.

## Europäisches Recht

Die EU wirkte seit dem Vertrag von Amsterdam 1999 als ‚Motor‘ der Antidiskriminierung. Der Rat der Europäischen Union beschloss fünf Gleichbehandlungsrichtlinien, die keine direkte Anwendbarkeit besitzen, sondern durch nationales Recht umgesetzt werden müssen:

- Mit der „Antirassismusrichtlinie“ (2000/43/EG) wurde ein Rahmen zur Bekämpfung rassistisch motivierter oder wegen der ethnischen Herkunft erfolgter Diskriminierungen in den Bereichen Beschäftigung und Beruf, Sozialschutz, Gesundheitsdienste, soziale Vergünstigungen, Bildung sowie Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, einschließlich Wohnraum geschaffen.
- Mit der „Rahmenrichtlinie Beschäftigung“ (2000/78/EG) wurde das Ziel verfolgt, „einen allgemeinen Rahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf zu schaffen.“<sup>7</sup>
- Die „Gender-Richtlinie 1“ (2002/73/EG) zur Bekämpfung von Diskriminierungen wegen des Geschlechts im Bereich Beschäftigung und Beruf wurde 2006 ersetzt durch eine neue „Gender-Richtlinie 1“ (2006/54/EG) des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen“.
- Die „Gender-Richtlinie 1“ wird ergänzt durch die „Gender-Richtlinie 2“ – „Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter auch außerhalb der Arbeitswelt“ (2004/113/EG), die Diskriminierungen wegen des Geschlechts beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen verbietet. Die beiden Gender-Richtlinien beziehen sich auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen und auf den Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen außerhalb der Arbeitswelt.

## Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Durch das AGG wurden die EU-Richtlinien 2006 im deutschen Recht umgesetzt. Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der ‚Rasse‘ oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer ‚Behinderung‘<sup>8</sup>, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen (§ 1 AGG). Der Begriff ‚Rasse‘ wird wie in der Richtlinie 2000/78/EG und in Art. 19 AEUV (Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union) verwendet, „um die Anknüpfung an den Begriff des ‚Rassismus‘ zu verdeutlichen und die Signalwirkung des Wortes zu erhalten. Ebenso wie auch in Art. 3 Abs. 3 S. 1 GG soll damit nicht die Existenz verschiedener menschlicher Rassen anerkannt werden. Die EU weist Theorien, mit denen versucht wird, die Existenz verschiedener menschlicher Rassen zu belegen, ausdrück-

lich zurück.“<sup>9</sup> Der Begriff der ethnischen Herkunft ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) kein enger Begriff. „Er beruht auf dem Gedanken, dass gesellschaftliche Gruppen insbesondere durch eine Gemeinsamkeit der Staatsangehörigkeit, Religion, Sprache, der kulturellen und traditionellen Herkunft und Lebensumgebung gekennzeichnet sind. Er hat – wie auch der Begriff der Rasse – auch für Personen zu gelten, die zwar nicht selbst der betreffenden Ethnie angehören, aber gleichwohl aus einem dieser Gründe – Rasse oder ethnische Herkunft – weniger günstig behandelt werden oder in besonderer Weise benachteiligt werden.“<sup>10</sup>

Anders als im GG ist Diskriminierung aufgrund der räumlichen Herkunft im AGG nicht erwähnt.

- § 2 AGG erklärt Benachteiligungen aus einem der in § 1 AGG aufgezählten Gründe für unzulässig in Bezug auf Arbeitsverhältnisse, Berufsausbildung, Interessenvertretung, soziale Rechte, Bildung, Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.
- § 3 AGG definiert die Begriffe Benachteiligung, Belästigung und sexuelle Belästigung näher.
- §§ 6 bis 10 AGG regeln Ausnahmen vom Benachteiligungsverbot.

Das Gesetz hat allerdings einen eingeschränkten Anwendungsbereich und gilt für Arbeitnehmer\*innen, Auszubildende und Stellenbewerber\*innen der Privatwirtschaft (§§ 6 bis 18 AGG) und für Beamte\*innen, Richter\*innen und Beschäftigte des Bundes und der Länder aufgrund dienstrechtlicher Bestimmungen (§ 24 AGG). Darüber hinaus gilt es auch für bestimmte Bereiche des privaten Vertragsrechts (§§ 19 bis 21 AGG) und stellt insofern eine Besonderheit dar, als es als Schutzgesetz in den Privatrechtsverkehr eingreift und damit die Vertragsfreiheit einschränkt. Das AGG gilt für die an öffentlichen Hochschulen Beschäftigten. Für die Hochschulen ergeben sich aus dem AGG folgende Verbindlichkeiten:

„Die Hochschule muss erforderliche Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen ergreifen und das Personal über Rechte und Pflichten informieren. Die Hochschule muss eine Beschwerdestelle einrichten und von Instrumenten wie Abmahnungen, Versetzungen, Kündigungen oder Unterbindungen im Diskriminierungsfall Gebrauch machen. Die oder der Geschädigte hat – unter Umständen – Anspruch auf Entschädigung oder Schadenersatz bzw. kann ihre oder seine Arbeit bei unzureichender Unterbindung niederlegen. Die Hochschule kann kompensatorische Maßnahmen ergreifen (positive Diskriminierung).“<sup>11</sup>

Für Studierende von staatlichen Hochschulen gilt zwar das Diskriminierungsverbot im Rahmen des Anwendungsbereichs „Bildung“ des § 2 Abs. 1 Nr. 7 AGG, jedoch nicht die daraus im AGG abgeleiteten Rechte. Bei privaten Bildungseinrichtungen ist das AGG nur in allen Teilen anwendbar, wenn diese zivilrechtliche Verträge mit den Studierenden abschließen. Die katho als staatlich anerkannte Hochschule in kirchlicher Trägerschaft gehört nicht zu diesen privaten Bildungseinrichtungen. Die katho schließt keinen Vertrag mit den Studierenden, sondern diese werden bei Vorliegen der Ein-

schreibevoraussetzungen durch Immatrikulation zu Mitgliedern der Hochschule (§ 4 Abs. 1 d Grundordnung der katho idF. vom 17.3.2018), und daher können Studierende keine Rechtsfolgen direkt aus dem AGG ableiten.

Für die Beschäftigten der katho gelten die Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts, die Ausnahmen vom AGG zulassen, insbesondere die Loyalitätsobliegenheiten in Bezug auf die Glaubens- und Sittenlehre der katholischen Kirche des Art. 4 der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse idF. vom 27.4.2015“.

Früher führte ein Verstoß gegen die Loyalitätsobliegenheiten in aller Regel zur Kündigung. Seit 2015 ist dies nicht mehr der Fall, sondern Art. 5 sieht ein abgestuftes Verfahren bei einem Verstoß gegen Loyalitätsverpflichtungen vor: Zunächst hat ein klärendes Gespräch stattzufinden, evtl. Beratung und erst dann kann eine Abmahnung, ein Verweis oder eine Versetzung erfolgen. Eine Kündigung ist nur bei schwerwiegenden Verstößen und nur als letzte Maßnahme möglich: Das wären z.B. bei nicht-katholischen Mitarbeiter\*innen kirchenfeindliches Verhalten oder bei katholischen Mitarbeiter\*innen ein Kirchenaustritt. Wiederverheiratung oder Eingehung einer gleichgeschlechtlichen Ehe sind nur dann ein Kündigungsgrund, „wenn diese Handlung nach den konkreten Umständen objektiv geeignet ist, ein erhebliches Ärgernis in der Dienstgemeinschaft oder im beruflichen Wirkungskreis zu erregen und die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen“.<sup>12</sup> Dies wird bei pastoral oder katechetisch tätigen Mitarbeiter\*innen unwiderlegbar vermutet. In allen anderen Fällen hat eine Einzelfallprüfung und eine Interessenabwägung stattzufinden, und es darf keine „automatische Kündigung“ geben.

§ 9 Abs. 1 AGG erlaubt ausdrücklich eine Ungleichbehandlung wegen Religion oder Weltanschauung, „wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt“. Die deutsche Rechtsprechung legte diese Norm bisher immer sehr zu Gunsten der Kirchen aus. So urteilte das BVerfG: „Was für die Glaubwürdigkeit der Kirchen notwendig sei, das bestimmten die Kirchen selbst“.<sup>13</sup> Mit dieser Begründung wurde die Kündigung eines wiederverheirateten Chefarztes als rechtmäßig erkannt.

Der EuGH (Gerichtshof der EU in Luxemburg) sieht das – vor allem in letzter Zeit – viel kritischer: „Ein loyales Verhalten im Sinne des kirchlichen Selbstverständnisses darf nicht pauschal für alle Tätigkeiten gefordert werden. Es ist vielmehr im Einzelfall anhand der konkreten Tätigkeit zu begründen“.<sup>14</sup> Im Fall des gekündigten Chefarztes urteilte er: Das Eheverständnis der katholischen Kirche zu beachten, erscheine nicht als „wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung“,<sup>15</sup> weshalb die Kündigung des wiederverheirateten Chefarztes nicht rechtmäßig ist. Kurz zuvor hatte der EuGH schon eine vielbeachtete Entscheidung zur Frage der Konfessionszugehörigkeit als Voraussetzung für eine Einstellung bei einem kirchlichen Träger getroffen: Die Zugehörigkeit zu einer Konfession ist nur dann als Voraussetzung für eine Einstellung zulässig, wenn dies „eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung ist“.<sup>16</sup> Mit dieser Begründung wurde es als unzulässig erklärt, dass eine konfessionslose Frau, die sich erfolglos auf eine Referent\*innenstelle für Antidiskrimi-

nierung (!) bei der evangelischen Kirche beworben hatte, aufgrund ihrer Konfessionslosigkeit abgelehnt wurde.

Das Statut der katho vom 27.05.2009 in der Fassung vom 31.05.2017 legt in § 18 Abs. 3 fest: „Zum hauptberuflich Lehrenden an der Katholischen Hochschule Nordrhein-Westfalen kann nur berufen werden, wer a) die Voraussetzungen, die für die Berufung zum hauptberuflich Lehrenden an staatlichen Fachhochschulen gelten, erfüllt, b) der Katholischen Kirche angehört und die Gewähr für die Beachtung der Grundsätze der Katholischen Kirche nach § 6 Abs. 4 Satz 2 Partikularnorm-ECE bietet. Von dem Einstellungserfordernis zu b) ist im Einzelfall eine Ausnahme zulässig, wenn wichtige Belange des Hochschulträgers oder der Katholischen Hochschule Nordrhein-Westfalen dies gebieten. Der zu Berufende muss den kirchlichen Auftrag und den katholischen Charakter der Hochschule anerkennen und beachten.“ Dies erschwert und verhindert ggf. die Einstellung von Mitarbeiter\*innen und Professor\*innen nicht-christlicher Glaubensrichtungen.

## Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG)

Das LGG NRW, das es bereits seit 1999 gibt, das aber seither vielfach novelliert wurde, konzentriert sich auf die Gleichstellung von Männern und Frauen, den Abbau bestehender Benachteiligungen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer (§ 1 Abs. 1 LGG):

- § 1 Abs. 2 LGG verbietet eine geschlechtsspezifische Diskriminierung, die sich auch in der Sprache ausdrücken kann und der durch gendergerechte Sprache in Gesetzen, Rechtsvorschriften und der internen und externen dienstlichen Kommunikation begegnet werden soll (§ 4 LGG).
- Es sieht Maßnahmen zur Frauenförderung vor (§ 5 bis 12 LGG) und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (§§ 13, 14 LGG).

Das LGG gilt nicht für die Privatwirtschaft, sondern für die öffentliche Verwaltung und ausdrücklich auch für Universitäten und Fachhochschulen in der Trägerschaft des Landes (§ 2 Abs. 1 Nr. 5 LGG). Die katho als staatlich anerkannte Fachhochschule in kirchlicher Trägerschaft gehört nicht zu diesem Kreis. Nach § 2 Abs. 3 LGG in Verbindung mit § 81 Abs. 3 Hochschulgesetz NRW (HG) soll durch das Land NRW mit staatlich anerkannten Fachhochschulen eine entsprechende Anwendung in den Bereichen, in denen die Fachhochschule „Zuschüsse zur Durchführung ihrer Aufgaben und zur Erfüllung ihrer Pflichten in Bildungsbereichen“ nach § 81 Abs. 1 HG erhält, vereinbart werden. Eine solche Vereinbarung über die Anwendung des LGG gibt es derzeit für die katho noch nicht. Für die Umsetzung des LGG müssen Dienststellen mit mindestens 20 Beschäftigten Gleichstellungsbeauftragte bestellen. Anders als das AGG befasst sich das LGG ausschließlich mit Diskriminierung aufgrund von Geschlecht am Arbeitsplatz und keinen anderen Diskriminierungsmerkmalen, und es hat keinen zivilrechtlichen Anwendungsbereich.

## UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), Sozialgesetzbuch IX (SGB IX), Behindertengleichstellungsgesetze (BGG)

Das Diskriminierungsmerkmal ‚Behinderung‘ ist neben dem GG und AGG in einer Reihe anderer Gesetze thematisiert: Art. 24 Abs. 5 UN-BRK verpflichtet die Vertragsstaaten sicher zu stellen, dass Menschen mit Behinderung ohne Diskriminierung und gleichberechtigt unter anderem Zugang zu Hochschulbildung haben. Die Vertragsstaaten müssen dazu angemessene Vorkehrungen treffen.

Das SGB IX, das zuletzt durch das Bundesteilhabegesetz (BTHG) 2016 maßgeblich verändert wurde, zielt darauf ab, Menschen mit Behinderung eine gleichberechtigte Teilhabe in allen Bereichen, auch im Bereich Bildung, zu ermöglichen (§ 5 Nr. 4 SGB IX) und stellt dazu Leistungsansprüche gegen die Rehabilitationsträger, insbesondere die Träger der Eingliederungshilfe (§ 6 SGB IX) zur Verfügung (§§ 75 und 112 SGB IX). Hochschulen sind keine Rehabilitationsträger.

Das Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) 2002 verpflichtet Dienststellen und Einrichtungen des Bundes, Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen zu beseitigen und eine gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu gewährleisten und ihnen eine selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen (§ 1 BGG). Ein Schwerpunkt ist die Gleichstellung und Barrierefreiheit. Auf die Katho ist das Gesetz nicht anwendbar.

Das Landesbehindertengleichstellungsgesetz NRW (BGG NRW) 2003 benennt die gleichen Ziele wie das Bundes-BGG, allerdings etwas differenzierter:

- § 1 Abs. 1 BGG NRW: Ziel dieses Gesetzes ist es, Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen zu verhindern und zu beseitigen sowie die volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Leben in der Gesellschaft durch die Beseitigung von Barrieren und die Herstellung von Auffindbarkeit, Zugänglichkeit und Nutzbarkeit zu gewährleisten. Hierzu gehört auch die Ermöglichung einer selbstbestimmten Lebensführung.

Zur Erreichung dieses Ziels sind „Träger öffentlicher Belange“ verpflichtet, Diskriminierung und Belästigung zu verhindern und Barrierefreiheit herzustellen. Beim Verbot der Diskriminierung verweist das Gesetz direkt auf das AGG (§ 2 Abs. 3 und 4 BGG NRW). § 1 Abs. 2 BGG NRW in Verbindung mit § 2 Inklusionsgrundsatzgesetz NRW (IGG 2016) stellt klar, dass auch Hochschulen zu den Trägern öffentlicher Belange gehören und damit verpflichtet sind, Diskriminierung zu verhindern und Barrierefreiheit herzustellen. Das BGG NRW gilt direkt für die Katho, Einschränkungen hinsichtlich der Geltung wie in § 2 Abs. 3 LGG NRW gibt es im IGG nicht.

## Hochschulrahmengesetz

Das Hochschulrahmengesetz (HRG) verpflichtet staatliche und staatlich anerkannte Hochschulen dazu, an der sozialen Förderung der Studierenden mitzuwirken und Studierende mit Behinderungen in ihrem Studium nicht zu benachteiligen sowie sicherzustellen, dass sie „die Angebote der Hochschule möglichst ohne fremde Hilfe in Anspruch nehmen können“ (§ 2 Abs. 4 HRG). Außerdem sind die Hochschulen ange-

halten, besondere Bedürfnisse von ausländischen Studierenden zu berücksichtigen (§ 2 Abs. 5 HRG) und „die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern“ zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken (§ 3 HRG). Diese Verpflichtungen gelten auch für die katho. Weitere Diskriminierungsmerkmale sind im Gesetz allerdings nicht erwähnt.

## Hochschulgesetz NRW (HG)

Das HG gilt für die katho als staatlich anerkannte Hochschule (§ 1 Abs. 1 HG) und verpflichtet diese, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Hochschule zu fördern und auf die Beseitigung der für Frauen bestehenden Nachteile hin zu wirken:

- „Bei allen Vorschlägen und Entscheidungen sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten (Gender Mainstreaming). Die Hochschulen tragen der Vielfalt ihrer Mitglieder (Diversity Management) sowie den berechtigten Interessen ihres Personals an guten Beschäftigungsbedingungen angemessen Rechnung“ (§ 3 Abs. 4 HG). Die Mitglieder der katho sind nach § 4 Abs. 1 a-e der Grundordnung der katho idF. vom 17.3.2018 die Professor\*innen, die Lehrkräfte für besondere Aufgaben, die wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen, die eingeschriebenen Studierenden und die hauptberuflichen Mitarbeiter\*innen der Verwaltung.
- Außerdem muss an der sozialen Förderung der Studierenden mitgewirkt werden; „mit angemessenen Vorkehrungen“ müssen die besonderen Bedürfnisse Studierender und Beschäftigter mit Behinderungen oder chronischer Erkrankung oder mit Verantwortung für nahe Angehörige mit Pflege- oder Unterstützungsbedarf sowie mit Kindern berücksichtigt werden, und es muss die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Erziehung für die Studierenden und Beschäftigten mit Kindern, insbesondere durch eine angemessene Betreuung dieser Kinder, gefördert werden (§ 3 Abs. 5 HG).
- Die besonderen Bedürfnisse ausländischer Studierender sind zu berücksichtigen (§ 3 Abs. 6 HG).

Allerdings gibt es im HG keinen expliziten Diskriminierungsschutz, und es wird nur auf die Diskriminierungsmerkmale ‚Geschlecht‘ und ‚Behinderung‘ näher eingegangen:

- § 11b HG verpflichtet zu einer geschlechterparitätischen Zusammensetzung von Hochschulgremien.
- § 37a HG soll die Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern bei Berufungen für Professuren gewährleisten.
- § 24 HG regelt die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten und Gleichstellungskommission unter Verweis auf das LGG näher.
- Das Diskriminierungsmerkmal Alter spielt insofern eine Rolle, als § 39a HG das Höchstalter für die Einstellung in ein Beamtenverhältnis mit 50 Jahren festsetzt, wobei es Verlängerungsmöglichkeiten wegen Kindererziehungs- oder Pflegezeiten von Angehörigen gibt und für schwerbehinderte Menschen die Grenze generell bei 53 Jahren liegt.

Weitere Ausnahmen sind im Ermessen der Hochschule möglich. Angemessene Altersgrenzen sind nach der Rechtsprechung als Ausnahmen vom Benachteiligungsverbot im Sinne des § 10 Abs. 2 AGG zulässig.<sup>17</sup>

- In Bezug auf Studierende ist das Diskriminierungsmerkmal ‚Behinderung‘ insoweit relevant, als die Vorgängerbestimmung zu § 50 Abs. 2 Nr. 1 HG (§ 68 Abs. 2b HG NRW 2004) Hochschulen erlaubte, die Einschreibung von Studienbewerber\*innen zu versagen, wenn diese „auf Grund einer psychischen Krankheit oder einer geistigen oder seelischen Behinderung unter Betreuung“ stehen. Dieser Versagungsgrund wurde 2014 aus dem HG gestrichen. Er findet sich jedoch noch in § 5 Abs. 2e der Einschreibesatzung der katho vom 19.6.2010, die 2020 überarbeitet wird.
- Auch die Studierendenschaft ist verpflichtet, im Rahmen der Verwaltung ihrer Angelegenheiten „soziale Belange ihrer Mitglieder wahrzunehmen; dabei sind mit angemessenen Vorkehrungen die besonderen Belange der Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung, mit Verantwortung für nahe Angehörige mit Pflege- oder Unterstützungsbedarf sowie mit Kindern zu berücksichtigen“ (§ 53 Abs. 2 Nr. 5 HG).
- Außerdem muss die Hochschule gemäß § 62b HG eine Person für die Vertretung der Belange von Studierenden mit Behinderungen oder chronischer Erkrankung bestellen. Auf andere Diskriminierungsmerkmale wird im HG nicht eingegangen.

## Grundordnung (GO)

Die Grundordnung der katho vom 14.1.2002 idF. vom 17.3.2018 benennt ebenfalls die Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse ausländischer Studierender (§ 2 Abs. 2 GO) und die soziale Förderung der Studierenden, insbesondere der Studierenden mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und der Studierenden mit Behinderungen (§ 2 Abs. 4d GO) als ihre Aufgaben. Fragen der Förderung der Familie und der Gleichstellung von Mann und Frau an der Hochschule obliegen dem Senat (§ 17 Abs. 1d GO) und der ständigen Kommission für Gleichstellungsaufgaben (§ 19 Abs. 1d GO). Andere Diskriminierungsmerkmale sind in der Aufgabenbeschreibung nicht erwähnt. Inklusions- und Antidiskriminierungsarbeit sind in der Grundordnung der katho bisher nicht strukturell verankert (Stand: April 2021).

## Prüfungsordnung

In Bezug auf Prüfungen regelt die Prüfungsordnung der katho in § 19 Abs. 1 PO, dass auf „die besonderen Belastungen von Studierenden mit Kindern sowie von Studierenden, die ihre\_n Ehegatten\_in oder eine\_n in gerader Linie Verwandten oder ersten Grades Verschwägerten pflegen oder versorgen, wenn diese\_r pflege- oder versorgungsbedürftig ist,“ bei der Durchführung von Prüfungen Rücksicht genommen werden soll, und dass bei Krankheit, Behinderung oder anderen schwerwiegenden Gründen der Prüfungsausschuss gestatten kann, dass eine Prüfung ganz oder teilweise zu einem anderen Zeitpunkt oder in einer anderen Form erbracht werden kann (§ 19 Abs. 3 PO). Die Regelungen zum Nachteilsausgleich werden seit 2020 überarbeitet.

## Quellenverzeichnis zu den rechtlichen Grundlagen

<sup>1</sup> Maunz/Dürig/Langefeld, GG-Kommentar, Art. 3 Abs. 3, Rn. 45, München, Stand: 8/2018.

<sup>2</sup> Cremer, Hendrik (2010): Ein Grundgesetz ohne „Rasse“. Vorschlag für eine Änderung von Artikel 3. Deutsches Institut für Menschenrechte, Policy Paper No. 16, Berlin, S. 3f.

<sup>3</sup> Vgl. <https://aminata-toure.de/rassismus-im-grundgesetz-ersetzen/> [02.11.2020].

<sup>4</sup> Vgl. <https://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/206/1920628.pdf> [02.11.2020].

<sup>5</sup> Vgl. [https://www.bmjv.de/SharedDocs/Gesetzgebungsverfahren/Dokumente/DiskE\\_Ersetzung\\_Begriff\\_Rasse.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.bmjv.de/SharedDocs/Gesetzgebungsverfahren/Dokumente/DiskE_Ersetzung_Begriff_Rasse.pdf?__blob=publicationFile&v=3) [24.03.2021].

<sup>6</sup> BVerfG vom 10. Oktober 2017 - 1 BvR 2019/16.

<sup>7</sup> Vgl. [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Recht\\_und\\_gesetz/EU-Richtlinien/eu-Richtlinien\\_node.html](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Recht_und_gesetz/EU-Richtlinien/eu-Richtlinien_node.html).

<sup>8</sup> Der Begriff ‚Behinderung‘ wird in § 2 Abs. 1 SGB IX wie folgt definiert: „Menschen mit Behinderungen sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können. Eine Beeinträchtigung nach Satz 1 liegt vor, wenn der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht.“ In diesem Sinne meint ‚behindert‘: die Gesellschaft behindert die Menschen mit Beeinträchtigungen an der gleichberechtigten Teilhabe. Daher wird der Begriff ‚Menschen mit Behinderung‘ benutzt, wenn es um rechtliche Ausführungen geht; ist ‚Behinderung‘ im Sinne einer Diskriminierungskategorie gemeint, wird der Begriff in einfache Anführungszeichen gesetzt, um den Konstruktionscharakter deutlich zu machen.

<sup>9</sup> MüKo BGB/AGG/Thüsing, AGG-Kommentar, § 1 Rn. 16, München, 8. Aufl. 2018.

<sup>10</sup> BAG Urteil vom 15.12.2016 - 8 AZR 418/15.

<sup>11</sup> Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2012), Endbericht zum Projekt Diskriminierungsfreie Hochschule – Mit Vielfalt Wissen schaffen, online unter [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Diskriminierungsfreie\\_Hochschule/Diskriminierungsfreie\\_Hochschule\\_Endbericht\\_20120705.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Diskriminierungsfreie_Hochschule/Diskriminierungsfreie_Hochschule_Endbericht_20120705.pdf?__blob=publicationFile&v=3) [02.11.2020].

<sup>12</sup> Art. 5 Abs. 2 Nr. 2 c der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse idF. vom 27.4.2015.

<sup>13</sup> BVerfG 22.10.2014, 2 BvR 661/12.

<sup>14</sup> EuGH vom 11.09.2018, C-68/17.

<sup>15</sup> EuGH vom 11.09.2018, C-68/17.

<sup>16</sup> EuGH vom 17.4.2018, C-414/16.

<sup>17</sup> Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2018) Ausgewählte Entscheidungen deutscher Gerichte zum Antidiskriminierungsrecht, S. 177 ff., online unter [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Rechtsprechungs%3%BCbersicht/rechtsprechungsuebersicht\\_zum\\_antidiskriminierungsrecht.html](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Rechtsprechungs%3%BCbersicht/rechtsprechungsuebersicht_zum_antidiskriminierungsrecht.html) [02.11.2020].

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2018) Zusammenfassung ausgewählter EuGH-Entscheidungen zum Antidiskriminierungsrecht ab dem Jahr 2000, online unter; [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Rechtsprechungs%3%BCbersicht/eugh\\_entscheidungen\\_zusammenfassung.html](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Rechtsprechungs%3%BCbersicht/eugh_entscheidungen_zusammenfassung.html) [02.11.2020].

# Teil 3

## Handlungsempfehlungen

„Hochschulen sind als diskriminierende Organisationen zu begreifen und deren gesellschaftliche Verantwortung ist kritisch zu reflektieren. Machtverhältnisse, normative Diskurse und Ausschlusspraxen in Lehre, Forschung und Verwaltung sollten deshalb von Lehrenden und von allen, die mit der Lehr- und Hochschulentwicklung befasst sind, hinterfragt und mit dem Ziel des Abbaus von Ungleichheit thematisiert werden. Dafür ist es notwendig, alle Akteur\*innengruppen innerhalb der Hochschule einzubeziehen und ein klares Commitment der Hochschule und der Hochschulleitung zu Antidiskriminierung und sozialer Gerechtigkeit zu erreichen. Die Zielperspektive der Hochschulentwicklung ist zu klären und die Organisations- und Diskursebene ist konzeptionell zu integrieren.“ (vgl. Böhm u.a. 2018, 2)

In einer „Hochschule für Alle“, die sich der Verantwortung stellt, die Integrität und Würde aller Hochschulangehörigen zu schützen, werden sowohl Wissensbestände und die Wissensproduktion in Forschung, Lehre, Weiterbildung und Transfer als auch die Verwaltung und Organisation macht- und diskriminierungskritisch befragt. Diversität, Diskriminierung, Macht- und Rassismuskritik usw. werden dann nicht mehr nur als Querschnittsthemen, sondern mit einer deutlich erkennbaren Schwerpunktsetzung behandelt, die als Qualitätsmerkmal verstanden und im Sinne einer „radical diversity“ (vgl. Perko 2020) statt eines neoliberalen Diversity-Managements implementiert wird.

In diesem Sinne zielen die folgenden Handlungsempfehlungen darauf, dass für Studierende, Lehrende und Mitarbeiter\*innen ein diskriminierungsfreies Studieren und Arbeiten möglich wird. Chancengleichheit, Gleichstellung und ein wertschätzender diskriminierungsfreier Umgang erfordern eine Kultur der Verantwortungsübernahme im zwischenmenschlichen Miteinander sowie auf institutioneller und struktureller Ebene. An dieser Kultur der Zugewandtheit und Gleichwertigkeit sollen ebenfalls Gäste und Besucher\*innen der Hochschule partizipieren. Für Studierende sind Maßnahmen zur Antidiskriminierung auf drei Ebenen von großer Bedeutung: im Zugang zum Studium, in Bezug auf die Studienbedingungen und den Studienverlauf und hierbei insbesondere im Kontext von Prüfungen.

„Hochschulen benötigen qualifizierte Instanzen, an die sich Studierende und Beschäftigte der Hochschule bei Diskriminierung wenden können. Es empfiehlt sich die Einrichtung von Antidiskriminierungsberatungs- und Beschwerdestellen, an die sich Be-

troffene bei Diskriminierung in Bezug auf alle AGG-Dimensionen, aber auch auf andere Diskriminierungserfahrungen, z.B. wegen der ‚sozialen Herkunft‘, wenden können. Zusätzlich zur Einrichtung von Beschwerdestellen an Hochschulen sollte ein *umfassendes Beschwerdemanagement* entwickelt werden, das regelt, wie mit Beschwerden umgegangen wird und welche Schritte eingeleitet werden müssen. Zu überlegen wäre auch, mit welchen Kompetenzen eine solche Stelle innerhalb der Hochschule ausgestattet sein müsste und wie die Studierenden darüber informiert werden könnten.“ (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013, 159, Hervorhebung im Original)

Hierauf bezogen ist es unser Anliegen, dass Studierende und Beschäftigte, die Benachteiligungen erleben oder von diesen bedroht sind, umfängliche Unterstützung zur Gleichstellung und Antidiskriminierung durch die Hochschule erhalten. In diesem Verständnis empfehlen wir die Entwicklung und strukturelle Verankerung eines Beratungsangebotes und Beschwerdemanagements, das allgemein anerkannt und niedrigschwellig zugänglich ist und mit eigenen finanziellen und personellen Mitteln angemessen ausgestattet ist. Bisher ist ein solches umfängliches Beratungs- und Beschwerdesystem in der Katho nicht eingerichtet; lediglich eine „Richtlinie zum Umgang mit sexueller/sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt“ befindet sich für 2021 in Vorbereitung.

Zur Konkretisierung unserer Handlungsempfehlungen beziehen wir uns nachfolgend auf zwei Publikationen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes:

- „Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben. Zweiter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages“ (2013),
- „Bausteine für einen systematischen Diskriminierungsschutz an Hochschulen“ (2020).

In dieser Publikation werden sechs Bausteine zur Entwicklung einer diskriminierungssensiblen Hochschule benannt, die im Folgenden erläutert und um zentrale Aspekte aus dem Bericht von 2013 ergänzt werden.

## 1. Identifikation von Diskriminierungsrisiken, Umfragen und Monitoring

Es geht darum, für Diskriminierungsrisiken an der Hochschule zu sensibilisieren und das Bild des ‚Normalstudierenden‘ zu hinterfragen (2013, 174). Damit verbunden ist das Anliegen, „Wissen zu schaffen“ und „Diskriminierungsrisiken [zu] thematisieren. Welche Gruppen sind an der Hochschule von Diskriminierung betroffen? Wie zeigt sich Diskriminierung an der Hochschule und welche Prozesse sind davon beeinträchtigt? [...] Mit dem Thematisieren von Diskriminierung erkennen Hochschulen die Tatsache an, dass es im Hochschulkontext zu Diskriminierung kommen kann. Dabei geht es nicht nur darum, individuelle Fälle von Diskriminierung Einzelner an der Hochschule sichtbar zu machen, sondern auch darum, institutionelle Diskriminierungsrisiken zu identifizieren, die sich in unterschiedlichen Prozessen der Hochschule vom Zugang

zum Studium, im Studium selbst, bei der Personalgewinnung, aber auch im Bereich der Hochschulverwaltung etablieren können.“ (2020, 14)

## 2. Vernetzung und Institutionalisierung

Vernetzung aller Akteur\*innen der Antidiskriminierungsarbeit an der Hochschule und Institutionalisierung des Diskriminierungsschutzes mit der Zielsetzung, diesen „als Querschnittsaufgabe an der Hochschule zu etablieren.“ (2020, 17)

## 3. Sensibilisierung, Empowerment und Öffentlichkeitsarbeit

Aufklärung über Diskriminierungsformen an der Hochschule und „über die verschiedenen Angebote zum Schutz vor Diskriminierung sowie über vorhandene Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten [...]. Dazu zählt auch, Beschäftigte der Hochschule – insbesondere im Bereich Lehre und Verwaltung – für die Thematik zu sensibilisieren, damit sie Diskriminierung erkennen und vermeiden können. Ebenso zielt der Baustein darauf ab, Betroffene von Diskriminierung dabei zu unterstützen über Diskriminierungserfahrungen zu sprechen und dagegen vorgehen zu können. [...] Um Diskriminierung im Hochschulkontext zu vermeiden, ist es darüber hinaus notwendig, das Wissen zu Diskriminierung, den eigenen Vorurteilsstrukturen und möglichen Interventionsansätzen durch Schulungen, Fortbildungen von Lehrenden, Verwaltung sowie Studierenden zu erhöhen. Dazu bedarf es regelmäßiger Trainings, Schulungen, Projekttag und ähnlicher Instrumente für alle Statusgruppen der Hochschule.“ (2020, 20-21)

## 4. Antidiskriminierungs-, Erst- und Verweisberatung

„Neben der Erst und Verweisberatung ist es auch sinnvoll, spezialisierte Antidiskriminierungsberatungsstellen an Hochschulen einzurichten. Diese haben im Unterschied zu der Erstberatung ein vertieftes Wissen zu Fragen von Diskriminierung. Sie sind in der Lage, die Betroffenen parteilich bei einem Beschwerdeverfahren bei der Beschwerdestelle nach § 13 AGG zu begleiten, stehen gegebenenfalls für eine Mediation bereit und können die Hochschule in Antidiskriminierungsfragen beraten, sensibilisieren und schulen. Entsprechende Beratungsstellen können zudem Diskriminierungserfahrungen dokumentieren, darauf aufbauend Maßnahmen zum Diskriminierungsschutz an der Hochschule identifizieren und als Fachstelle für Antidiskriminierung wirken.“ (2020, 25)

Bedeutsam ist hierbei, dass diese Ansprechpersonen und Beratungsstellen „für alle Statusgruppen an der Hochschule zur Verfügung stehen“ und bekannt sind. „Auch sollten transparente Regularien zum Umgang mit Beschwerden vorliegen.“ (2013, 177)

## 5. Richtlinien zum Diskriminierungsschutz und zur Beschwerdestelle nach § 13 AGG

Die Hochschule hat „die Möglichkeit, eigene Richtlinien zum Diskriminierungsschutz zu erlassen, die alle Hochschulangehörigen umfassen und für Studierende Zugang zur Beschwerdestelle nach § 13 AGG oder anderen Beschwerdeverfahren geben“ (2020, 8). Richtlinien zum Diskriminierungsschutz und zur Beschwerdestelle nach § 13 AGG versetzen Betroffene in die Lage, „bei Diskriminierung an der Hochschule aktiv zu wer-

den. Richtlinien, die das Beschwerdeverfahren konkret regeln, geben allen Beteiligten Sicherheit, wie bei Fällen von Diskriminierung vorgegangen werden kann und welche Rolle die einzelnen Akteure spielen.“ (ebd., 26) Für einen umfassenden Diskriminierungsschutz wird empfohlen, dass Hochschulen weitere Diskriminierungsformen für ihre Antidiskriminierungsarbeit anerkennen und einbeziehen, die nicht Gegenstand des AGG sind (z.B. soziale Herkunft).

## 6. Positive Maßnahmen

„Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz sind positive Maßnahmen alle kompensatorischen Maßnahmen, die dazu beitragen, vollständige und effektive Chancengleichheit für alle Mitglieder der Hochschule zu gewährleisten, die benachteiligt sind oder anderweitig die Folgen vergangener oder gegenwärtiger Diskriminierung zu erleiden haben. [...] Hochschulen stehen viele unterschiedliche Möglichkeiten der Umsetzung von kompensatorischen Maßnahmen zur Verfügung. So können zum Beispiel Mentor\*innenprogramme für unterschiedliche benachteiligte Zielgruppen entwickelt werden, die den PeertoPeerAnsatz nutzen.“ (2020, 32)

Bezugnehmend auf die Ausgestaltung und Anwendung des Nachteilsausgleichs wird empfohlen, diesen nicht nur den Studierenden mit einer ‚Behinderung‘ bzw. gesundheitlichen Beeinträchtigung, sondern auch Studierenden mit familiärer Verantwortung und anderen spezifischen Lebenslagen zuzugestehen (vgl. ebd.). So könnten auch „Studierende mit geringeren Deutschkenntnissen [...] mehr Zeit für das Schreiben einer Klausur erhalten.“ (ebd., 33) „Zu positiven Maßnahmen zählt es auch, Barrierefreiheit zu gewährleisten.“ (ebd., 34) Angesprochen sind hiermit räumliche Barrierefreiheit, aber auch „Assistenzen und Gebärdensprachdolmetschen, die Bereitstellung von Lehrmaterialien als barrierefreie elektronische Dateien für sehbehinderte Studierende, die Zulassung technischer Hilfsmittel et cetera“. (ebd.)

Abschließend kann festgehalten werden, dass für Hochschulen Diversity- und Antidiskriminierungsstrategien als Qualitätsmerkmal von besonderer Bedeutung sind. Diese müssen auf die Verringerung und die Prävention von Diskriminierung abzielen, also immer einen „Inklusions- und Antidiskriminierungsauftrag umfassen und [diesem] gerecht werden.“ (2013, 158) Ein wichtiges Instrument, dieses Anliegen voran zu bringen, ist die „Entwicklung und Verabschiedung eines Verhaltenskodexes (Code of Conduct) [...], der den Umgang mit Diskriminierung und Diversity in Bezug auf alle Statusgruppen regelt.“ (2013, 176). Ebenso wird mit der Verankerung von Antidiskriminierung und Diversity im Leitbild der Hochschule ausdrücklich gezeigt, dass „die Hochschulleitung sich deutlich gegen Diskriminierung an der Hochschule und für die Förderung von Chancengleichheit und Diversity ausspricht“ (ebd.).

Mit einer so verstandenen Antidiskriminierungsarbeit kann eine „Hochschule für Alle“ gelingen, die allen Hochschulangehörigen diskriminierungsfreies Studieren und Arbeiten ermöglicht. Wir verbinden daher mit diesen Handlungsempfehlungen das dringliche Anliegen und die Erwartung, die von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes formulierten Bausteine für einen Diskriminierungsschutz und Rechtsvorschriften wie das LGG und HG an der katho umfassend umzusetzen.

Die folgende Zusammenstellung nennt Beratungs- und Unterstützungsangebote, die gegenwärtig (April 2021) an der katho, Abteilung Aachen, Studierende und Mitarbeiter\*innen in Anspruch nehmen können.

### **Bestehende Beratungs- und Unterstützungsangebote für Studierende an der Abteilung Aachen**

#### **Allgemeiner Studierendenausschuss/Studierendenparlament**

Internet-Seite: <https://www.katho-nrw.de/aachen/studium-lehre/studierendenvertretung/> [07.11.2020]

- Vertrauliche Beratung bei Konflikten mit Dozierenden und Kommiliton\*innen,
- Begleitung bei Gesprächsterminen an der Hochschule,
- Allgemeine Unterstützung bei Problemen im Hochschulalltag.

**Gleichstellungsbeauftragte\*r**; Internet-Seite: <https://www.katho-nrw.de/aachen/hochschule/gleichstellung-familie-in-der-hochschule/> [07.11.2020]

- Beratung zur Vereinbarkeit von Studium und Familien- und Pflegeverantwortung.
- Beratung zur Umsetzung des Mutterschutzes.
- Vorwahlrecht in verschiedenen Modulen für Studierende mit Erziehungs- und Pflegeverantwortung.
- Kinderbetreuungszimmer; Still- und Spielmöglichkeiten.
- Beratung bei Diskriminierungserfahrungen (intersektional).

**Inklusionsbeauftragte\*r**; Internet-Seite: <https://www.katho-nrw.de/aachen/hochschule/inklusion-barrierefreiheit-in-der-hochschule/> [07.11.2020]

- Beratung zum Nachteilsausgleich nach Prüfungsordnung § 19 (2),
- Vorwahlrecht in verschiedenen Modulen für Studierende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen,
- Interessensvertretung im AK Inklusion und Barrierefreiheit,
- Beratung bei Diskriminierungserfahrungen (intersektional).

**Förderverein der katho Abteilung Aachen e.V.**; Internet-Seite: <https://www.katho-nrw.de/aachen/hochschule/foerderverein/> [07.11.2020]

- Finanzielle Hilfe für Studierende der katho, Abteilung Aachen, zur Sicherung und Fortführung des Studiums bei besonderem Bedarf.

### **Bestehende Beratungs- und Unterstützungsangebote für Mitarbeiter\*innen an der Abteilung Aachen**

**Mitarbeiter\*innen-Vertretung (MAV)**, E-Mail-Kontakt: [mav.aachen@katho-nrw.de](mailto:mav.aachen@katho-nrw.de)

## Literaturverzeichnis

**Adichie, Amanda Ngozi** (2017): *We should all be feminists*. London.

**Amadeu Antonio Stiftung** (2014): Antisemitismus- und rassismuskritische Jugendarbeit. Ein Glossar. Berlin, online unter: <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/publikationen/glossar-antisemitismus-und-rassismuskritische-jugendarbeit/> [09.11.2020].

**Amadeu Antonio Stiftung** (2020): Wissen, was wirklich gespielt wird. Krise, Corona und Verschwörungserzählungen. Berlin, online unter: <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/publikationen/wissen-was-wirklich-gespielt-wird-2/> [09.11.2020].

**Antidiskriminierungsstelle des Bundes** (Hrsg.) (2012): Endbericht zum Projekt Diskriminierungsfreie Hochschule – Mit Vielfalt Wissen schaffen, online unter: <https://www.gender-und-diversity.fau.de/files/2017/10/Endbericht-Diskriminierungsfreie-Hochschule-20120705.pdf> [09.11.2020].

**Antidiskriminierungsstelle des Bundes** (Hrsg.) (2013): Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben. Zweiter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages. Berlin, online unter [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT\\_Bericht/Gemeinsamer\\_Bericht\\_zweiter\\_2013.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/Gemeinsamer_Bericht_zweiter_2013.pdf?__blob=publicationFile) [09.11.2020].

**Antidiskriminierungsstelle des Bundes** (Hrsg.) (2019a): Leitfaden: Diskriminierungsschutz an Hochschulen. Ein Praxisleitfaden für Mitarbeitende im Hochschulbereich, 3. Aufl. Berlin, online unter [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Diskriminierungsfreie\\_Hochschule/Leitfaden-Diskriminierung-Hochschule-20130916.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=6](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Diskriminierungsfreie_Hochschule/Leitfaden-Diskriminierung-Hochschule-20130916.pdf?__blob=publicationFile&v=6) [09.11.2020].

**Antidiskriminierungsstelle des Bundes** (Hrsg.) (2019b): AGG-Wegweiser Erläuterungen und Beispiele zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, online unter: [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Wegweiser/agg\\_wegweiser\\_erlaeuterungen\\_beispiele.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=17](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Wegweiser/agg_wegweiser_erlaeuterungen_beispiele.pdf?__blob=publicationFile&v=17) [09.11.2020].

**Antidiskriminierungsstelle des Bundes** (Hrsg.) (2020): Bausteine für einen systematischen Diskriminierungsschutz an Hochschulen, online unter: [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Bausteine\\_f\\_e\\_systematischen\\_Diskriminierungsschutz\\_an\\_Hochschulen.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=7](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Bausteine_f_e_systematischen_Diskriminierungsschutz_an_Hochschulen.pdf?__blob=publicationFile&v=7) [09.11.2020].

**ArbeiterKind** (o.J.): ArbeiterKind.de. Für alle, die als Erste in ihrer Familie studieren, online unter <https://www.arbeiterkind.de/> [09.11.2020].

**Attia, Iman** (2009): Die ‚westliche Kultur‘ und ihr Anderes. Zur Dekonstruktion von Orientalismus und antimuslimischem Rassismus. Bielefeld.

**Baron, Christian** (2014): Klasse und Klassismus. Eine kritische Bestandsaufnahme, in: PROKLA Heft 175, 44. Jg., Nr. 2, 225–235.

**BGH Urteil v. 07.01.1956**, Az.: IV ZR 273/55, online unter [https://www.prinz.law/urteile/bgh/IV\\_ZR\\_273-55](https://www.prinz.law/urteile/bgh/IV_ZR_273-55) [09.11.2020].

**Bildungsstätte Anne Frank** (o. J.): Gibt es doch! Warum es wichtig ist, von antimuslimischem Rassismus zu sprechen. Frankfurt a. M., online unter: [https://www.bs-anne-frank.de/fileadmin/user\\_upload/Slider/Publikationen/Broschuere\\_ANTIMUSLIMISCHER-RASSISMUS\\_web.pdf](https://www.bs-anne-frank.de/fileadmin/user_upload/Slider/Publikationen/Broschuere_ANTIMUSLIMISCHER-RASSISMUS_web.pdf) [09.11.2020].

**Bildungsstätte Anne Frank** (2020): Definitionen: Antisemitismus und Rassismus, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung GmbH, Faszule.net (Hrsg.): Antisemitismus und Rassismus Unterrichtsimpulse. Frankfurt a. M., online unter: [https://www.bs-anne-frank.de/fileadmin/user\\_upload/Slider/Publikationen/FAZ\\_BS\\_Rassismus\\_Antisemitismus.pdf](https://www.bs-anne-frank.de/fileadmin/user_upload/Slider/Publikationen/FAZ_BS_Rassismus_Antisemitismus.pdf) [09.11.2020].

**Böhm, Urte/Marx, Daniela/Smykalla, Sandra** (2018): Intersektionale, gender- und diversitätswusste Hochschullehre – nicht ohne partizipative Hochschulentwicklung!, online unter: [https://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/\\_content/pdf/Boehm-Marx-Smykalla-2018.pdf](https://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/_content/pdf/Boehm-Marx-Smykalla-2018.pdf) [09.11.2020].

**Bourdieu, Pierre/Passeron, Jean Claude** (1971): *Die Illusion der Chancengleichheit. Untersuchungen zur Soziologie des Bildungswesens am Beispiel Frankreichs*. Stuttgart.

**bukof-Kommission „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen“ in Zusammenarbeit mit Ursel Gerdes (ADE, Universität Bremen) (2019):** Mehrfachdiskriminierungen und SDG im Kontext Hochschule, online unter: [https://bukof.de/wp-content/uploads/Mehrfachdiskriminierung\\_Handreichung.pdf](https://bukof.de/wp-content/uploads/Mehrfachdiskriminierung_Handreichung.pdf) [09.11.2020].

**Chernivsky, Marina (2015):** Antisemitismus als individuelle Erfahrung und soziales Phänomen, in: Verein für Demokratische Kultur in Berlin (VDK) e.V. und Recherche- und Informationsstelle Antisemitismus Berlin (RIAS): „Wir stehen alleine da“. #EveryDayAntisemitismus sichtbar machen und Solidarität stärken Neue Wege der Erfassung antisemitischer Vorfälle – Unterstützungsangebote für die Betroffenen. Berlin, 35–38, online unter: [https://www.report-antisemitism.de/en/documents/2016-07-18\\_rias-be\\_Broschuere\\_Wir-stehen-alleine-da.pdf](https://www.report-antisemitism.de/en/documents/2016-07-18_rias-be_Broschuere_Wir-stehen-alleine-da.pdf) [09.11.2020].

**Chernivsky, Marina/Wiegemann, Romina (2017):** Antisemitismus als individuelle Erfahrung und soziales Phänomen – Zwischen Bildung, Beratung und Empowerment, in: Medaon – Magazin für jüdisches Leben in Forschung und Bildung, 11/21, 1–8, online unter: [http://www.medaon.de/pdf/Medaon\\_21\\_Chernivsky\\_Wiegemann.pdf](http://www.medaon.de/pdf/Medaon_21_Chernivsky_Wiegemann.pdf) [09.11.2020].

**Connell, Robert William (2000):** Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten. 2. Aufl. Opladen (Geschlecht und Gesellschaft, 8).

**Cremer, Hendrik (2010):** Ein Grundgesetz ohne „Rasse“. Vorschlag für eine Änderung von Artikel 3. Deutsches Institut für Menschenrechte, Policy Paper No. 16. Berlin.

**Czollek, Max (2018):** Desintegriert Euch. München.

**Czollek, Max (2020):** Gegenwartsbewältigung. München.

**Decker, Oliver/Kiess, Johannes/Brähler, Elmar (2014):** Die stabilisierte Mitte. Rechtsextreme Einstellung in Deutschland 2014. Leipzig.

**Dietze, Gabriele/Haschemi Yekani, Elahe/Michaelis, Beatrice (2012):** Intersektionalität und Queer Theory, online unter: <http://portal-intersektionalitaet.de/theoriebildung/ueberblickstexte/dietzehaschemimichaelis/> [09.11.2020].

**Drücker, Ansgar/Baron, Philip (Hrsg.) (2019):** Antimuslimischer Rassismus und Muslimische Jugendarbeit in der Migrationsgesellschaft. Düsseldorf, online unter: [https://www.idaev.de/fileadmin/user\\_upload/img/cover\\_re/2019\\_IDA\\_AMR.pdf](https://www.idaev.de/fileadmin/user_upload/img/cover_re/2019_IDA_AMR.pdf) [09.11.2020].

**El-Tayeb, Fatima (2009):** Vorwort, in: Eggers, Mauren Maisha/Kilomba, Grada/Piesche, Peggy/Arndt, Susan (Hrsg.): Mythen, Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland. Münster, 7–10.

**El-Tayeb, Fatima (2019):** Rassistischer Kapitalismus: Hierarchien der Zugehörigkeit, in: Gunda-Werner-Institut in der Heinrich-Böll-Stiftung und dem Center for Intersectional Justice (Hrsg.): „Reach everyone on the Planet“ ... Kimberlé Crenshaw und die Intersektionalität, 31–37, online unter: [https://www.boell.de/sites/default/files/crenshaw\\_-\\_reach\\_everyone\\_on\\_the\\_planet\\_de.pdf?dimension1=division\\_gwi](https://www.boell.de/sites/default/files/crenshaw_-_reach_everyone_on_the_planet_de.pdf?dimension1=division_gwi) [09.11.2020].

**Ensinger, Tami (2013):** Einleitung, in: Bildungsstätte Anne Frank (Hrsg.): Weltbild Antisemitismus. Didaktische und methodische Empfehlungen für die pädagogische Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Frankfurt a. M., 7, online unter: [https://www.bs-anne-frank.de/fileadmin/user\\_upload/Slider/Publikationen/Broschuere\\_Weltbild\\_AntisemitismusAnt.pdf](https://www.bs-anne-frank.de/fileadmin/user_upload/Slider/Publikationen/Broschuere_Weltbild_AntisemitismusAnt.pdf) [09.11.2020].

**European Commission against Racism and Intolerance (ECRI) (2020):** ECRI-Bericht über Deutschland (Sechste Prüfrunde). Verabschiedet am 10. Dezember 2019. Veröffentlicht am 17. März 2020, online unter: <https://rm.coe.int/ecri-report-on-germany-sixth-monitoring-cycle-german-translation-/16809ce4c0> [09.11.2020].

**Feltes, Thomas/List, Katrin/Schneider, Rosa/Höfker, Susanne (2012):** Gender-based Violence, Stalking and Fear of Crime. Länderbericht Deutschland, EU-Projekt 2009-2011. Bochum, online unter [http://www.gendercrime.eu/pdf/gendercrime\\_country\\_report\\_germany\\_german.pdf](http://www.gendercrime.eu/pdf/gendercrime_country_report_germany_german.pdf) [09.11.2020].

**Friedrich, Sebastian/Schultes, Hannah (2016):** Selbstbild und Ethnisierung des Sozialen: Funktionen des Antimuslimischen Rassismus, in: Landeskoordinierungsstelle Demokratie-zentrum Baden-Württemberg (Hrsg.): Pädagogischer Umgang mit Antimuslimischem Rassismus. Ein Beitrag zur Prävention der Radikalisierung von Jugendlichen. Sersheim, 13–16, online unter: [https://www.vielfalt-mediathek.de/data/demokratiezentrum\\_bw\\_antimuslimischer\\_rassismus.pdf](https://www.vielfalt-mediathek.de/data/demokratiezentrum_bw_antimuslimischer_rassismus.pdf) [09.11.2020].

**Füssel, Hans-Peter/Kretschmann, Rudolf** (1993): Gemeinsamer Unterricht für behinderte und nicht-behinderte Kinder. Witterschlick.

**Gutiérrez Rodríguez, Encarnación** (2016): Rassismus, Klassenverhältnisse und Geschlecht an deutschen Hochschulen. Ein runder Tisch, der aneckt, in: Gutiérrez Rodríguez, Encarnación/Ha, Kien Nghi/Hutta, Jan/Kessé, Emily Ngubia/Laufenberg, Mike/Schmitt, Lars (Hrsg.): sub\urban. zeitschrift für kritische stadtforschung, Debatte, Band 4, Heft 2/3, 161–190.

**Ha, Kien Nghi** (2016): Rassismus im Hörsaal – Ohren auf! Hochschulen gelten als Ort interkultureller Weltoffenheit. Zu Unrecht. Es ist an der Zeit, Rassismus als Realität an deutschen Universitäten anzuerkennen und die vorherrschende Alltagspraxis aufzubrechen, in: bbz 10/2016, online unter: <https://www.gew-berlin.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/rassismus-im-hoersaal-ohren-auf/> [09.11.2020].

**Häusler, Alexander** (2019): Antimuslimischer Populismus. Rechter Rassismus in neuem Gewand, in: Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage, Baustein 7, online unter: <https://www.vielfalt-mediathek.de/mediathek/6741/antimuslimischer-populismus-rechter-rassismus-in-neuem-gewand-baustein-7.html> [09.11.2020].

**Hasenjürgen, Brigitte/Genenger-Stricker, Marianne/Schmidt-Koddenberg, Angelika** (2014): Zur Bildungssituation von eingewanderten „Roma“, in: Migration und Soziale Arbeit, 2, 18. Jg., 150–157.

**Hasenjürgen, Brigitte/Spetsmann-Kunkel, Martin** (2019): Kulturalisierungsprozesse in Bildungskontexten. Bildungsaspirationen von Jugendlichen aus Südosteuropa. Baden-Baden.

**Heitmeyer, Wilhem** (2005): Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit. Die theoretische Konzeption und empirische Ergebnisse aus 2002, 2003 und 2004 (leicht gekürzte Fassung aus: Ders. (Hrsg.): Deutsche Zustände, Folge 3. Frankfurt a. M., 13–34), online unter [https://bagkr.de/wp-content/uploads/2018/07/IKG\\_2005\\_Heitmeyer\\_GMF-Konzept\\_Ergebnisse2002-04.pdf](https://bagkr.de/wp-content/uploads/2018/07/IKG_2005_Heitmeyer_GMF-Konzept_Ergebnisse2002-04.pdf) [09.11.2020].

**Heuer, Wolfgang** (2016): Rechte ohne Raum. Der Fall der transnationalen Minderheit der Sinti und Roma in Europa, in: Stender, Wolfgang (Hrsg.): Konstellationen des Antiziganismus. Theoretische Grundlagen, empirische Forschung und Vorschläge für die Praxis, Wiesbaden, 267–279.

**Hochschulrektorenkonferenz (HRK)** (2009/2017): „Eine Hochschule für alle“. Empfehlung der 6. Mitgliederversammlung am 21.4.2009 zum Studium mit Behinderung/chronischer Krankheit, online unter: [https://www.behindertenbeauftragte.de/SharedDocs/Publikationen/UN\\_Konvention\\_deutsch.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.behindertenbeauftragte.de/SharedDocs/Publikationen/UN_Konvention_deutsch.pdf?__blob=publicationFile&v=2) [09.11.2020].

**Honegger, Claudia** (1996): Die Ordnung der Geschlechter. Die Wissenschaften vom Menschen und das Weib, 1750–1850. München.

**Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismussarbeit e.V. (IDA)** (o.J.): Glossar, online unter: [https://www.idaev.de/recherchetools/glossar/?no\\_cache=1](https://www.idaev.de/recherchetools/glossar/?no_cache=1) [09.11.2020].

**Kahane, Anetta** (2017): Israelbezogener Antisemitismus – zu Charakter, Quellen, Funktion und Effekten, in: Amadeu Antonio Stiftung (Hrsg.): „Man wird ja wohl Israel noch kritisieren dürfen ...“? Eine pädagogische Handreichung zum Umgang mit israelbezogenem Antisemitismus. Berlin, 6–9, online unter: <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/wp-content/uploads/2018/12/paedagogischer-umgang-mit-israelbezogenem-antisemitismus.pdf> [09.11.2020].

**Kalpaka, Annita/Mecheril, Paul** (2010): „Interkulturell“. Von spezifischen Ansätzen zu allgemein reflexiven Perspektiven“, in: Mecheril, Paul/Castro Varela, Maria do Mar/Dirim, İnci/Kalpaka, Annita/Melter, Claus (Hrsg.), Migrationspädagogik. Bachelor/Master. Weinheim/Basel, 77–98.

**Karabulut, Aylin** (2019): Antimuslimischer Rassismus heute – eine Bestandsaufnahme, in: bpb, online unter: <https://www.bpb.de/298337/antimuslimischer-rassismus-heute-eine-bestandsaufnahme> [09.11.2020].

**Killguss, Hans-Peter/Meier, Marcus/Werner Sebastian** (2020): Einleitung, in: ders.: Bildungsarbeit gegen Antisemitismus. Grundlagen, Methoden & Übungen. Wiesbaden, 9–15.

**Kortendiek, Beate/Mense, Lisa/Beaufäys, Sandra/Bünnig, Jenny/Hendrix, Ulla/Herrmann,**

- Jeremia/Mauer, Heike/Niegel, Jennifer** (2019): Gender-Report 2019. Geschlechter(un)gerechtigkeiten an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen / Gleichstellungspraktiken / Gender Pay Gap. Essen (Studien des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW, 31).
- Kortendiek, Beate** (2019): Gender-Report 2019. Geschlechter(un)gerechtigkeiten an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Kurzfassung. Essen (Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, 32).
- Kreutzer, Florian** (2015): Stigma „Kopftuch“. Zur rassistischen Produktion von Andersheit (unter Mitarbeit von Sümeyye Demir). Bielefeld.
- Kron, Thomas/Verneuer, Lena/Engelhardt, Hannes** (2019): Gewalt an der Universität. Ergebnisse einer Befragung, in: *Forschung und Lehre*, 19, 1096–1098.
- Küpper, Beate/Radvan, Heike/Chernivsky, Marina** (2018): Antisemitismus. Phänomen, Verbreitung und Handlungsempfehlungen für Wohlfahrtsverbände und die Soziale Arbeit, in: AWO (Hrsg.): *Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit*, Nr. 3/ 2018, 179–189, online unter: <https://www.awo.org/index.php/unsere-arbeit/theorie-und-praxis/tup-heft-3-2018> [09.11.2020].
- Küppers, Carolin** (2014). Intersektionalität, in: *Gender Glossar/Gender Glossary*, online unter: <https://gender-glossar.de/i/item/25-intersektionalitaet> [09.11.2020].
- Kuria, Emily Ngubia** (2015): eingeschrieben. Zeichen setzen gegen Rassismus an deutschen Hochschulen. Maintal.
- Kusterle, Karin** (2011): Die Macht von Sprachformen. Der Zusammenhang von Sprache, Denken und Genderwahrnehmung. 1. Aufl. Frankfurt a. M. (Wissen & Praxis, 165).
- Leiprecht, Rudolf** (2001): Alltagsrassismus Eine Untersuchung bei Jugendlichen in Deutschland und den Niederlanden. Münster.
- Les Migras** (2015): Was ist Mehrfachzugehörigkeit und Mehrfachdiskriminierung? online unter: [https://lesmigras.de/tl\\_files/lesmigras/Tapesh/Texte/2015\\_MFD.pdf](https://lesmigras.de/tl_files/lesmigras/Tapesh/Texte/2015_MFD.pdf) [09.11.2020].
- Marinic, Jagoda** (2013): Give me a German Word for White Supremacy, in: *Neue Deutsche Medienmacher: Dokumentation des Workshops „Neue Begriffe für die Einwanderungsgesellschaft“* am 29. und 30. April 2013 in Nürnberg. Nürnberg, 6–13.
- Melter, Claus** (2006): Rassismuserfahrungen in der Jugendhilfe. Eine empirische Studie zu Kommunikationspraxen in der Sozialen Arbeit. Münster.
- Mendel, Meron/Messerschmidt, Astrid** (2017): Einleitung, in: Ders. (Hrsg.): *Fragiler Konsens. Antisemitismuskritische Bildung in der Migrationsgesellschaft*. Frankfurt a. M./New York.
- Messerschmidt, Astrid** (2008): Postkoloniale Erinnerungsprozesse in einer postnationalsozialistischen Gesellschaft – vom Umgang mit Rassismus und Antisemitismus, in: *Peripherie* Nr. 109/110, 28. Jg., 42–60.
- Messerschmidt, Astrid** (2010): Flexible Feindbilder – Antisemitismus und Umgang mit Minderheit in der deutschen Einwanderungsgesellschaft, in: Stender, Wolfram/Follert, Guido/Özdoğan, Mihri (Hrsg.): *Konstellationen des Antisemitismus. Antisemitismusforschung und sozialpädagogische Praxis*. Wiesbaden, 91–108.
- Messerschmidt, Astrid** (2013): Selbstbilder, Emotionen und Perspektiverweiterungen in antisemitismuskritischen Bildungsprozessen, in: *Kreuzberger Initiative gegen Antisemitismus (Kiga e.V.): Widerspruchstoleranz. Ein Theorie-Praxis-Handbuch zu Antisemitismuskritik und Bildungsarbeit*, 15–18, online unter: [http://www.vielfalt-mediathek.de/media/kiga\\_widerspruchstoleranz\\_2013.pdf](http://www.vielfalt-mediathek.de/media/kiga_widerspruchstoleranz_2013.pdf) [09.11.2020].
- Messerschmidt, Astrid/Mecheril, Paul** (2019): Projektion, Selbstaufwertung, Delegitimierung – zur Funktionalität von Rassismus in neoliberalen Verhältnissen, in: Walgenbach, Katharina (Hrsg.): *Bildung und Gesellschaft im 21. Jahrhundert: Zur neoliberalen Neuordnung von Staat, Ökonomie und Privatsphäre*. Frankfurt a. M./New York, 213–238.
- Middendorf, Elke/Apolinarski, Beate/Becker, Karsten/Bornkessel, Philipp/Brandt, Tasso/Heißemberg, Sonja/Poskowsky, Jonas** (2017): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016. 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung, online unter [http://www.sozialerhebung.de/download/21/Soz21\\_hauptbericht.pdf](http://www.sozialerhebung.de/download/21/Soz21_hauptbericht.pdf) [09.11.2020].

**Nduka-Agwu Adibeli/Hornscheidt, Antje Lann** (2010) (Hrsg.): Rassismus auf gut Deutsch. Ein kritisches Nachschlagewerk zu rassistischen Sprachhandlungen. Frankfurt a. M.

**Ogette, Tupoga** (2017): Exit RACISM. Rassismuskritisch denken lernen. Münster.

**Queer-Lexikon** (2019): Glossar, online unter <https://queer-lexikon.net/wp-content/uploads/2019/12/GlossarDez2019.pdf> [09.11.2020].

**Quix (Kollektiv für kritische Bildungsarbeit)** (2016): Glossar. Soziale & Gesellschaftliche Zugehörigkeiten und (Selbst)Bezeichnungen, online unter: <https://www.quixkollektiv.org/glossar/selbstbezeichnungen/> [09.11.2020].

**Perko, Gudrun** (2020): Social Justice und Radical Diversity. Veränderungs- und Handlungsstrategien. Weinheim/Basel.

**Postone, Moïse** (2005): Deutschland, die Linke und der Holocaust. Politische Interventionen. Freiburg im Breisgau.

**Recherche- und Informationsstelle Antisemitismus Berlin (RIAS)** (2020) (Hrsg.): Antisemitismus im Kontext der Covid- 19-Pandemie. Monitoring. Berlin, online unter: [https://www.report-antisemitism.de/en/documents/2020-09-08\\_Rias-bund\\_Antisemitismus\\_im\\_Kontext\\_von\\_covid-19.pdf](https://www.report-antisemitism.de/en/documents/2020-09-08_Rias-bund_Antisemitismus_im_Kontext_von_covid-19.pdf) [09.11.2020].

**Riebe, Jan** (2017): Wie unterscheide ich Kritik von israelbezogenem Antisemitismus?, in: Amadeu Antonio Stiftung (Hrsg.): „Man wird ja wohl Israel noch kritisieren dürfen ...“? Eine pädagogische Handreichung zum Umgang mit israelbezogenem Antisemitismus. Berlin, 10–19, online unter: <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/wp-content/uploads/2018/12/paedagogischer-umgang-mit-israelbezogenem-antisemitismus.pdf> [09.11.2020].

**Riegel, Christine** (2018): „Es geht darum, Macht- und Herrschaftsverhältnisse zu hinterfragen.“ Interview mit Christine Riegel, veröffentlicht 27.02.2018, in: Verein Transfer für Bildung e.V., online unter: <https://transfer-politische-bildung.de/mitteilung/artikel/es-geht-darum-macht-und-herrschaftsverhaeltnisse-zu-hinterfragen-interview-mit-christine-ri/> [09.11.2020].

**RomnoKher** (2014): Kurzfassung: Handlungsempfehlungen für bessere Teilhabe und Inklusion von Sinti und Roma in Deutschland mit Fokus auf Bildung und Beschäftigung, in: Bildungsaufbruch! Für die gleichberechtigte Teilhabe von Sinti und Roma in Deutschland. Berlin, 38–43.

**Salzborn, Samuel** (2020): Interview mit Politologe Samuel Salzborn: „Antisemitismus“ und „Rassismus“, online unter: <https://www.ekhn.de/aktuell/detailmagazin/news/antisemitismus-und-rassismus-erklaert.html> [09.11.2020].

**Schäfer, Peter** (2020): Kurze Geschichte des Antisemitismus. München.

**Schlentzka, Nathalie/Stocker, Rainer** (2019): Diskriminierungsschutz als Teil von Diversity-Strategien an Hochschulen, in: Darowska, Lucyna (Hrsg.): Diversity an der Universität. Diskriminierungskritische und intersektionale Perspektiven auf Chancengleichheit an der Hochschule. Bielefeld, 13–52.

**Shooman, Yasemin** (2014): „... weil ihre Kultur so ist“. Narrative des antimuslimischen Rassismus. Bielefeld.

**Stender, Wolfram** (2017): Aspekte antisemitismuskritischer Bildungsarbeit, in: Bundeszentrale für politische Bildung (bpb), 24.11.2017, online unter: <https://www.bpb.de/politik/extremismus/rechtsextremismus/260332/aspekte-antisemitismuskritischer-bildungsarbeit> [09.11.2020].

**Terkessides, Mark** (1998): Psychologie des Rassismus. Opladen-Wiesbaden.

**Walgenbach, Katharina** (2012): Intersektionalität. Eine Einführung, online unter: <http://portal-intersektionalitaet.de/theoriebildung/ueberblickstexte/walgenbach-einfuehrung/> [09.11.2020].

**Winker, Gabriela/Degele, Nina** (2009): Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten, Bielefeld.

**Zentralrat Deutscher Sinti und Roma** (2017): Antiziganismus und kumulative Diskriminierung im Westlichen Balkan und die deutsche Politik, online unter: <https://zentralrat.sintiundroma.de/download/6933> [09.11.2020].

# Autor\*innen-Team

Anlass für die Idee und Umsetzung dieser Broschüre waren Äußerungen von Studierenden des Studiengangs Soziale Arbeit im Fachbereich Sozialwesen der Katholischen Hochschule Nordrhein-Westfalen, Abteilung Aachen, zu Diskriminierungserfahrungen im Sommersemester 2017. Als Reaktion auf diese Erfahrungen wurde im Arbeitskreis Barrierefreiheit eine Stellungnahme zum Umgang mit diskriminierendem Verhalten verfasst, die vom Fachbereichsrat der Abteilung angenommen und veröffentlicht wurde. Vor diesem Hintergrund gründete sich eine Arbeitsgruppe als Autor\*innen-Team mit wissenschaftlich und hochschulpolitisch engagierten Personen – den Autor\*innen dieser Broschüre –, die zum Zeitpunkt der Erarbeitung unterschiedliche Hochschulgruppen und Arbeitsbereiche repräsentierten.

## Die Autor\*innen

**Wael Baitamani**, studentischer Mitarbeiter<sup>5</sup> und Co-Leitung des AK Studium und Flucht;

**Julia Breidung**, studentische Mitarbeiterin<sup>5</sup>, Mitglied im Studierendenparlament (StuPa), im AK Barrierefreiheit und im Fachbereichsrat;

**Susanne Bücken**, wissenschaftliche Mitarbeiterin<sup>5</sup>, nebenamtlich Lehrende, Inklusionsbeauftragte, Leitung des AK Barrierefreiheit und Co-Leitung des AK Studium und Flucht;

**Tim Ernst**, Referat Politik im Allgemeinen Studierendenausschuss (AStA) und später AStA-Vorstand sowie Mitglied des Fachbereichsrats;

**Marion Gerards**, hauptamtlich Lehrende, Gleichstellungsbeauftragte, Projektleitung<sup>5</sup> und Mitglied des Fachbereichsrats;

**Leonie Illmer**, Mitglied im StuPa, im AK Barrierefreiheit und im Fachbereichsrat;

**Ulla Mayer**, Bibliothekarin und Mitglied des Fachbereichsrats.

<sup>5</sup> im BMBF-geförderten Forschungsprojekt „Flucht – Diversität – Kulturelle Bildung. Eine rassismuskritische und diversitätssensible Untersuchung Kultureller Bildungsangebote im Kontext von Flucht und Migration“

## Impressum

### Herausgeber\*innen

Allgemeiner Studierendenausschuss / Studierendenparlament der Katholischen Hochschule  
Nordrhein-Westfalen, Abteilung Aachen  
<https://www.katho-nrw.de/aachen/studium-lehre/studierendenvertretung/>  
Robert-Schuman-Str. 25, 52066 Aachen

### Autor\*innen

Susanne Bücken, Marion Gerards, Wael Baitamani, Julia Breidung, Tim Ernst,  
Leonie Illmer, Ulla Mayer

**Gestaltung** kaix, Aachen [www.k-aix.de](http://www.k-aix.de)

**Druck** Zypressen, Aachen [www.zypressen.eu](http://www.zypressen.eu)

Gedruckt auf 100% zertifiziertem Recyclingpapier

Aachen, April 2021



**Herausgeber\*innenschaft**

**AStA/StuPa der  
Katholischen Hochschule Nordrhein-Westfalen  
Abteilung Aachen**