



Diversity Orientation Training für Transform for Europe

Stabsstelle Chancengleichheit und Diversitätsmanagement

Carmen Neis, M. A. (sie/ihr) and Tamara Wagner, M. A. (sie/ihr)

- Teilen Sie uns gerne Ihre Pronomen oder bevorzugte Anrede mit.
- Informieren Sie uns bitte, wenn Sie besondere Bedürfnisse in Bezug auf den heutigen Workshop haben.
- Stellen Sie jederzeit gerne Fragen.

- Einleitung
- Diversitätsdimensionen und Unconscious Bias
- Privilegien
- Fallstudien
- Die Stabsstelle Chancengleichheit und Diversitätsmanagement

Diversitätsdimensionen und Unconscious Bias

Was bedeutet Diversity?

- Diversität= Vielfalt
- Vielfalt und Unterschiede anerkennen, respektieren und als Bereicherung wahrnehmen

Übung: Was ist daran divers?



Eisbergmodell – die meisten Diversitätsdimensionen sind nicht sichtbar!



Quelle:
Diversity Dimensionen
„Eisberg-Modell " (Zündel 2012)

Diversitätsdimensionen



Die inneren Dimensionen sind durch das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützt

Quelle: Charta der Vielfalt. Vielfaltsdimensionen. Die sieben Dimensionen von Vielfalt <https://www.charta-der-vielfalt.de/fuer-arbeitgebende/vielfaltsdimensionen/> (Stand: 17.10.2023)

Privilegien

Übung: Privilegien-Check

Was bedeutet es, wenn wir über Privilegien reden?

Privilegien sind die Vorteile und (der Zugang zu) Ressourcen, die Menschen aufgrund ihrer sozialen Stellung haben.

Offensichtliche Privilegien sind z.B. das mit der Staatsbürgerschaft verbundene Wahlrecht oder finanzielle Sicherheit.

Weniger offensichtliche Privilegien sind z.B. die Tatsache, im Alltag als "normal" wahrgenommen zu werden (z. B. *weiß*, deutsch, eindeutig männlich/weiblich oder gesund zu sein).

Unbewusste Barrieren überwinden – Fallstudien

Leitfragen:

Welche Dimension von Vielfalt kommen in dem Beispiel zum Tragen?

Wer ist betroffen?

Sammelt eure Lösungsideen.

Fall 1: Eine internationale trans* Studierende

Eine trans* Studierende aus den USA möchte in Deutschland ihre Transition beginnen. Sie erkundigt sich nach der Rechtslage und ob sie nach einem Wechsel des Geschlechtseintrag dauerhaft in Deutschland bleiben könnte, da sie sich in ihrem Heimatland nicht mehr sicher fühlt.

Fall 2: Die Exkursion zur Partneruni

Bei einer trinationalen Studienwoche treffen sich Studierende aus Deutschland und Tschechien in Frankreich. Im Vorfeld wurde unklar kommuniziert. Die meisten Studierenden erwarten, in Gastfamilien/WGs untergebracht zu werden, wohnen aber in der Jugendherberge – und umgekehrt. Der deutsche begleitende Dozent ist genervt von den ständigen Planänderungen, seiner tschechischen Kollegin ist zu viel Leerlauf im Programm.

Fall 3: Studienaufenthalt mit Beeinträchtigung

Ein Student möchte seinen Auslandsaufenthalt planen. Seine größte Sorge gilt der ärztlichen Versorgung – seine chronische Erkrankung ist medikamentös gut eingestellt und daher hat er bisher auch keinen Nachteilsausgleich in Anspruch genommen. Er ist jedoch unsicher, ob er seine Medikamente auch im Ausland beziehen kann.

Fall 4: Forschungsaufenthalt mit Kind

Eine Gastprofessorin kommt für einen dreimonatigen Forschungsaufenthalt an die UdS. Selbstverständlich erwartet sie für ihre 3-jährige Tochter eine Kinderbetreuung, damit sie forschen kann. In ihrem Heimatland ist die Kinderbetreuung sehr kostspielig, die Finanzierung in Deutschland sollte also kein Problem sein.

Fall 5: Spannungen im Team

Ein Kollege sagt die Teilnahme an einer Teamfeier (halb-dienstlich) ab. An privaten Treffen nach der Arbeit nimmt er sowieso nie teil. Immer gibt er seine Religion als Grund für die Absage an. Immer öfter wird es auch schwierig, Besprechungstermine zu vereinbaren, weil der Kollege auf Grund religiöser Verpflichtungen nicht flexibel verfügbar ist.

Eure Erfahrungen?

Hinhören - Hinsehen - Handeln

Sensibilisieren – Informieren – Trainieren

- Botschafter*innen sein / finden
- Vorbilder sichtbar machen
- Netzwerke knüpfen
- Präsenz des Themas als Teil der Campus Kultur wahrnehmen
- Empowerment von Betroffenen ermöglichen
- Seminare, Workshops, Trainings anbieten /besuchen

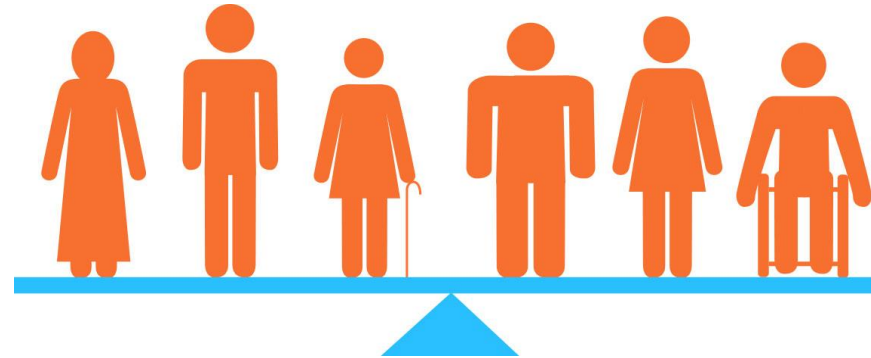
Stabsstelle CDM – Wofür wir stehen.



Mehr Infos

Was bedeutet Chancengleichheit?

Chancengleichheit bedeutet gleiche Ausgangsbedingungen für alle Menschen. Um dies zu erreichen, müssen Barrieren, die auf Grund der verschiedenen Diversitätsdimensionen entstehen können, abgebaut werden.



Team und Zuständigkeiten der Stabsstelle CDM

Estelle Klein-Frey, Leitung
Michelle Froese-Kuhn, stv. Leitung
Sabine Fees, Büromanagement

Diversity-Büro

Teamleitung:
Tamara Wagner

Carmen Neis
Lisa Roth
Shakiba Aghajani

Familienbüro

Teamleitung:
Dr. Claudia Floren

Luisa Humm
Carmen Neis
Lisa Roth

Kontaktstelle Studium und Behinderung

Teamleitung:
Michelle Froese-Kuhn

Julian Kohlbrecher
Wasim Qattan

Familienbüro – Arbeiten & Studieren mit Sorgeverantwortung.



Mehr Infos



Arbeiten & Studieren mit Sorgeverantwortung

Einige Zahlen zu Betreuung und familiären Verpflichtungen:

- 7,8 % der Studierenden haben Kinder, 11 % davon sind alleinerziehend (2021)
- 28,9 % der Erwachsenen leben mit Kindern, davon sind 67,5 % erwerbstätig (2022)
- 5 Millionen pflegebedürftige Menschen (SGB XI) (2021)
- 4 von 5 Menschen werden von Angehörigen zu Hause gepflegt (2021)
- 56 % aller pflegenden Angehörigen sind erwerbstätig (2018)
- Knapp 12 % der Studierenden haben Pflegeverantwortung (2021)
- "Sandwich-Position": 45- bis 54-jährige Beschäftigte haben häufiger eine Doppelverantwortung (Pflege & Kinder) als andere Altersgruppen (2018)

Familienbegriff an der UdS

Die UdS vertritt einen vielfältigen und diversen Familienbegriff. Dazu gehören:

- alle Eltern-Kind-Gemeinschaften, wie Alleinerziehende, Patchworkfamilien, Regenbogenfamilien, Ehen, Lebensgemeinschaften, Geschwisterbeziehungen
- sowie die individuelle Betreuung und Pflege älterer oder hilfsbedürftiger Menschen im gleichen Haushalt



Beratungs- und Serviceangebote für Familien

- zentrale Anlaufstelle bei allen Fragen zur Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft oder Beruf und Familie;
- informiert, berät und unterstützt Studieninteressierte, Studierende und Beschäftigte mit Familienpflichten vertraulich und kostenlos;
- Mutterschutz und Elternzeit | alternative Arbeitszeitmodelle | aktive Vaterschaft | Kinderbetreuung | Pflege von Angehörigen | Wiedereinstieg nach familienbedingter Auszeit.



Pflegeverantwortung an der UdS

Pflege ...

- tritt plötzlich ein;
- jede Pflegesituation ist komplex;
- jede*r 11. Beschäftigte und 8. Studierende pflegt;
- jede*r 5. bis 6. Beschäftigte kümmert sich informell;
- 49 % der Frauen zwischen 49 und 59 Jahren sind in einer Sandwich-Position;
- ist zu oft noch ein Scham-Thema;
- kostet viel Kraft.



- Erstinformationen durch Pflege-Guides
- Checkliste „Pflege und Beruf“
- Individuelles Paket mit Infomaterialien
Informationen zu Freistellungen, Teilzeit-
und Telehomearbeit, Finanzierung
- Verweis an Netzwerk-Partner*innen
- Informationsveranstaltungen

Quellen: DGB-Index Gute Arbeit Kompakt 2018, S. 1; Die Studierendenbefragung in Deutschland: 22. Sozialerhebung, S. 6



KSB – Studieren mit Behinderung.

Mehr Infos



Studieren mit Beeinträchtigung

- Knapp 16 % aller Studierenden haben auf Grund ihrer Behinderung oder Erkrankung eine Studierschwernis. Weitere 8 % haben eine Behinderung oder Erkrankung, die sie nicht als Studierschwernis erleben. (2021)
- Die Wahrscheinlichkeit ist groß, dass mindestens eine Person in einem Seminar eine Behinderung hat, die sich negativ auf ihr Studium auswirkt.
- Der größte Anteil der Behinderungen ist nicht sichtbar.
- An der Universität des Saarlandes können sich Lehrende mit Fragen zum Umgang mit behinderten Studierenden an die KSB wenden. Nützliche [Materialien zur barrierefreien Lehre](#) finden sich auf der Website der KSB.

Studieren mit Beeinträchtigung an der UdS



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.

Studierende der UdS mit Behinderung, chronischer oder psychischer Erkrankung erhalten durch **Nachteilsausgleiche** die entsprechende Unterstützung.



- Zentrale Anlaufstelle für Studierende und deren Lehrende bei Fragen zum Thema Studieren mit Beeinträchtigung
- Beratung u. a. zu Nachteilsausgleichen und Barrierefreiheit
- Materialien und Hilfsmittel-Ausleihe
- Ehrenamtliche Börse Engagierte Eulen
- Informations-, Austausch- und Netzwerkveranstaltungen und Projekte
- Teams-Gruppe „Studieren mit Beeinträchtigung“
- Diversity Room inkl. Zugangsverwaltung
- Netzwerkarbeit mit internen und externen Strukturen



Diversity-Büro – Vielfalt im Fokus.

Mehr Infos



Vielfalt in der Studierendenschaft (Studierendenbefragung, 2021):

- 1 % weder männlich noch weiblich
- 13 % nicht hetero
- 30 % kommen aus einer Nicht-Akademiker-Familie ("First-Generation-Students")
- 17 % haben einen Migrationshintergrund
- 21 % internationale Studierende an der UdS

Antidiskriminierungsarbeit und Diskriminierungsschutz an der Hochschule

- Rund ein Drittel der Gesamtbevölkerung erlebt Diskriminierung innerhalb von 24 Monaten
- 26 % der Studierenden hat im Rahmen des Studiums schon einmal selbst Diskriminierung erfahren, fast die Hälfte (46 %) hat Diskriminierung anderer beobachtet. Sogar 60% haben schon einmal eine herabsetzende Erfahrung im Studium erlebt.
- Besonders betroffen sind Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund sowie Menschen aus dem LGBTQIA+ -Bereich

Beratung aller Mitglieder der Universität zu:

- Erfahrungen mit Diskriminierung sowie Rassismus, Antisemitismus und anderen Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeiten
- diskriminierungsfreie Lehre, Arbeit und Verwaltung
- LGBTQIA+ -Themen
- Problemfeldern, die mit ethnischer oder sozialer Herkunft oder dem Alter zusammenhängen

Netzwerk

Diversity an Hochschulen

Diversity-Consulting-Service bei der Beantragung von Förderprojekten und der Mittelverwendung

Workshops, Veranstaltungen und Vernetzungsangebote

Mitgestaltung der universitären Rahmenbedingungen (Richtlinien etc.)

**WIR ZEIGEN
#FLAGGEFÜRVIELFALT!**

Diversity Game UdS - Ein innovatives Lehr-Lernspiel.



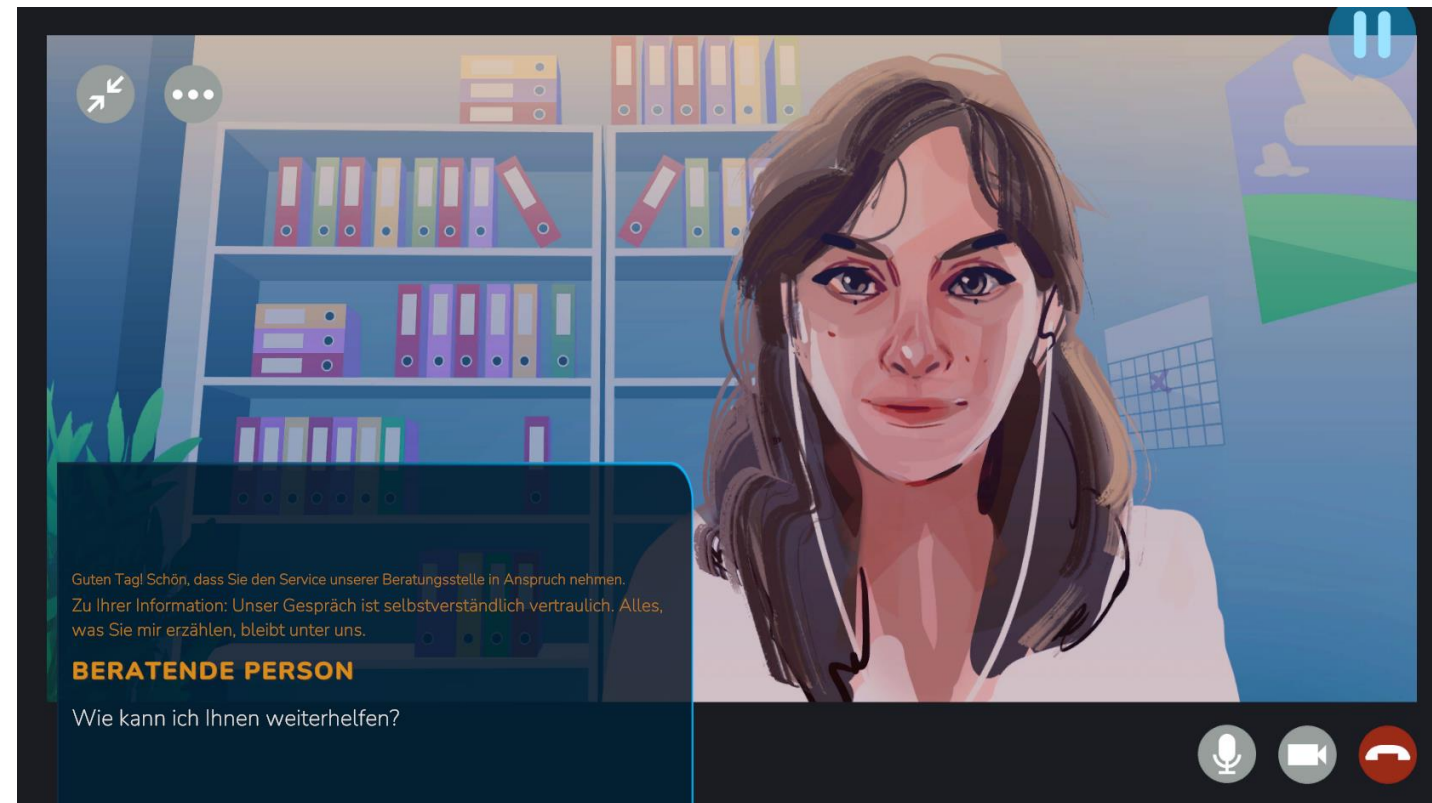
Diversity Game UdS

- Zweck: spielerisch mit den verschiedenen Facetten von Diversität auseinanderzusetzen und neue Perspektiven zu entdecken
- Zielgruppe: Lehrende, aber auch alle, die in Kontakt mit Studierenden sind
- Abdeckung verschiedener Dimensionen von Diversität (Herkunft, Gender, Behinderung, Sorgeverantwortung...)
 - 12 Szenarien à wenige Minuten
 - Nachbildung von Gesprächssituationen mit Studierenden
- auf Deutsch und Englisch



Installation und Benutzung

- geeignet für Windows und iOS
- [Download über Website des Diversity-Büros](#)
- Bedienung durch die Maus





Chancengleichheit und
Diversitätsmanagement

UNIVERSITÄT
DES
SAARLANDES

DIVERSITY WEEKS
06.05. – 27.05.2025

© Pixabay / Ivanogood

06.05. 10:00–15:00 Uhr Aktionstag Barrierefreiheit vor Campus Center A4 4	13.05. 10:00–12:00 Uhr Nicht-Diskriminierung – Dein Recht Workshop, A4 4, R. 2.02	20.05. 18:30 Uhr UdS im Dialog – Jüdisches Leben an der Saar? Kontinuitäten und Brüche Podiumsdiskussion, Stadtbibliothek Saarbrücken
--	--	---

Links und Hinweise – Pronomen & Flaggen

Wenn eine Person Pronomen angibt, mit denen **dey** angesprochen werden möchten, sollte diesem Wunsch auf jeden Fall entsprochen werden.

Bei der direkten Ansprache wird weiterhin du oder Sie usw. verwendet. Sogenannte **Neopronomen** kommen erst dann zum Einsatz, wenn man **über diese Person** spricht. Dabei gibt es verschiedene Möglichkeiten. Man kann **Pronomen vermeiden** und einfach den **Namen der Person wiederholen**, z.B. Maxi Muster hat uns kontaktiert und wir haben eine Frage zur Verwendung von **Maxis Pronomen / deren Pronomen**. In der Anrede kann man eine ebenfalls geschlechtsneutrale Formulierung verwenden, in dem man Frau / Herr weglässt und einfach den Namen nennt.

Auf der Seite [Nichtbinär-Wiki](#) finden Sie eine sehr ausführliche Beschreibung zu den verschiedenen Varianten von Pronomen sowie deren Verwendung. Im Queer Lexikon gibt es einen Überblick über die Bedeutung der [Pride Flags](#).

[Eltern-Kind-Räume auf dem Campus](#)

[Spirituelle Räume auf dem Campus](#)

[Hidden Disabilities Sunflower](#)

Die Sonnenblume für nicht-sichtbare Behinderungen ist ein einfaches Instrument, mit dem Sie freiwillig mitteilen können, dass Sie eine Behinderung oder eine Beeinträchtigung haben, die vielleicht nicht auf den ersten Blick erkennbar sind - und dass Sie vielleicht eine helfende Hand, Verständnis oder mehr Zeit in Geschäften, bei der Arbeit, in Verkehrsmitteln oder im öffentlichen Raum benötigen.

Kontakt

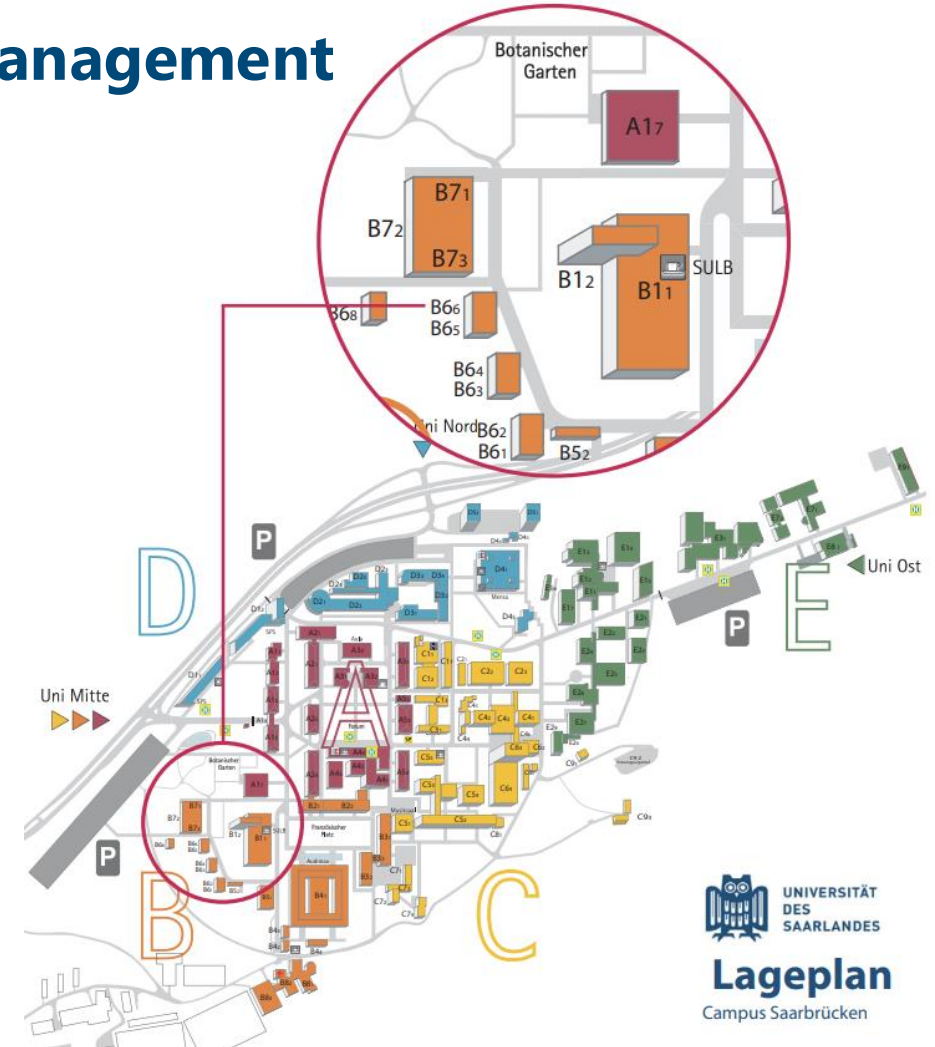
Stabsstelle Chancengleichheit und Diversitätsmanagement

Leitung: Estelle Klein-Frey

Diversity-Büro | Familienbüro |
Kontaktstelle Studium und Behinderung

Campus Saarbücken
Geb. B6 6 und Geb. A4 4 (barrierefrei)

chancengleichheit@uni-saarland.de





UNIVERSITÄT
DES
SAARLANDES

Chancengleichheit bewusst gestalten.