

DISKRIMINIERUNG WAS TUN?

Diese Handlungsempfehlung enthält Hinweise, wie Sie als Zeug*in in Situationen akuter Diskriminierung reagieren und intervenieren können, um Personen zu unterstützen, die im Kontext der Universität Diskriminierung erfahren.



Ist das diskriminierend?

Die erste Hürde in Fällen von Diskriminierung liegt oft darin, dass Beteiligte sich unsicher sind, ob eine Situation als Diskriminierung einzuschätzen ist oder nicht und ob eingegriffen werden sollte.

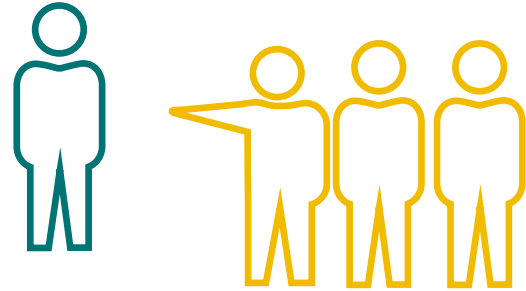
Das [Diskriminierungsverständnis](#) der Goethe-Universität basiert auf unserer [Antidiskriminierungsrichtlinie](#).

Diskriminierung bezeichnet Formen von Herabwürdigung, Benachteiligung, (sexualisierter) Belästigung, Stigmatisierung, Abwertung oder Ausschluss aufgrund dieser tatsächlichen oder vermuteten Merkmale:

- rassistische Zuschreibungen (anhand phänotypischer Merkmale, vermuteter Herkunft und/oder Religionszugehörigkeit, Name usw.);
- Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung;
- Geschlecht bzw. Geschlechtszuschreibungen;
- sexuelle Orientierung und/oder Identität;
- gesundheitliche Beeinträchtigungen, chronische Erkrankungen, Behinderungen oder Erscheinungsbild
- Lebensalter;
- Soziale Herkunft bzw. sozialer Status;
- andere soziale Stigmatisierungen wie z.B. familiäre Fürsorgeverpflichtung



Vereinfacht gesagt: Eine Diskriminierung ist eine Ungleichbehandlung oder Abwertung einer Person aufgrund eines oder mehrerer dieser geschützten Merkmale ohne einen sachlichen Grund, der eine Ungleichbehandlung rechtfertigt.



Wichtig zu wissen ist außerdem: Entscheidend für die Einstufung einer Handlung, Regelung oder Verhaltensweise als Diskriminierung ist deren Ergebnis oder Wirkung, nicht das zugrundeliegende Motiv. Diskriminierung kann also auch unabsichtlich stattfinden.

Diskriminierung beruht zudem auf Zuschreibungen oder Zugehörigkeiten, die Bestandteil historisch gewachsener, gesellschaftlich relevanter Ungleichheitsstrukturen sind. Somit ist nicht jede Ungerechtigkeit auch eine Diskriminierung.

Warum eingreifen bei Diskriminierung?

Diskriminierung betrifft uns alle. Wir sind Teil einer Gesellschaft, die von unterschiedlichen Zugängen zu Ressourcen, Bildung, Netzwerken und politischer Teilhabe geprägt ist und in der Menschen täglich Diskriminierung erleben. Wir alle sind in unterschiedlicher Weise in Ungleichheitsstrukturen eingebunden, indem wir durch sie Vor- oder Nachteile erfahren.

Besonders an einer Universität als Bildungs- und Forschungseinrichtung tragen wir gemeinsam die Verantwortung dafür, uns gegen Diskriminierung einzusetzen, diskriminierende Strukturen zu erkennen und diese nicht zu reproduzieren.





Hinzu kommt: Schweigen und Wegsehen der anderen Beteiligten ist für Betroffene oft die schlimmste Verletzung, zudem macht eine Intervention allen Anwesenden deutlich, dass die stattfindende Grenzüberschreitung nicht toleriert werden darf. Das gilt besonders für Personen in Leitungsverantwortung, die eine Fürsorgepflicht innehaben.



In der Antidiskriminierungsrichtlinie der Universität heißt es dazu:

„Alle Mitglieder und Angehörige der Goethe-Universität tragen durch ihr Verhalten zu einem Arbeits- und Studienklima bei, in dem die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Beschäftigten, Studierenden und Gäste respektiert werden.“



Was tun in der konkreten Situation?

Jeder Vorfall ist unterschiedlich und jede Person reagiert anders, deshalb gibt es keine pauschalen Verhaltenstipps. Folgende Handlungsmöglichkeiten haben sich als sinnvoll erwiesen:

- Wenn Sie Diskriminierung beobachten, lautet die erste Regel: **Immer reagieren!**
 - Schreiten Sie ein, stoppen Sie die Situation und schützen Sie, wenn möglich, die betroffene Person.
 - Beziehen Sie Stellung und benennen Sie das Fehlverhalten. Versuchen Sie dabei, die diskriminierenden Aussagen oder Handlungen, nicht die Person zu kritisieren.
 - Beziehen Sie andere Anwesende ein, wenn weitere Unterstützung nötig ist.
 - Rufen Sie, wenn nötig, den [Sicherheitsdienst](#) zur Hilfe.
 - Sprechen Sie die betroffene Person an, bieten Sie Ihre Unterstützung an.
 - Fragen Sie nach, ob die Person aktuell Schutz benötigt.
 - Respektieren Sie immer den Bedarf und die Wünsche der betroffenen Person!
 - Bieten Sie Ihre Kontaktdaten an, falls später Ihre Aussage als Zeug*in relevant ist.



Generell gilt: Bitte rufen Sie bei akuter Gefahr für die betroffene Person oder Sie als Unterstützer*in immer direkt die Polizei!

Mögliche Unterstützungsformen in Absprache mit der betroffenen Person:

- Bieten Sie Schutz und ein Gespräch an. Falls sich die betroffene Person Ihnen anvertraut: Hören Sie zu, drängen Sie nicht auf Details, erkennen Sie die Erfahrung an und stellen Sie das Geschilderte nicht in Frage.
- Benennen Sie Beratungs- und Unterstützungsangebote. Bieten Sie an, den Kontakt herzustellen oder einen Termin zu vereinbaren.
- Gehen Sie immer diskret mit dem Wissen und den Persönlichkeitsrechten der betroffenen Person um.
- Wenn die Situation Sie überfordert oder eine zu starke Belastung darstellt: Seien Sie ehrlich und geben Sie die Begleitung der betroffenen Person ab.



Beratungs- und Unterstützungsangebote

Antidiskriminierungsstelle [↗](#)
antidiskriminierungsstelle@uni-frankfurt.de

Jana Arnold
Tel.: +49 69 798-18134 | j.arnold@em.uni-frankfurt.de

[Hier ↗](#) finden Sie Antidiskriminierungsberatungsstellen außerhalb der Universität sowie weitere [interne ↗](#) und [externe ↗](#) Beratungsangebote zum Themenfeld.



Nachsorge / Selbstfürsorge

- Versuchen Sie Ihre Gefühle und Reaktion im Akutfall nicht zu bewerten: Es gibt keine perfekte Reaktion, Diskriminierung und Gewalt sind auch für unterstützende Personen überfordernd und ein Ausnahmezustand.
- Gehen Sie achtsam mit Ihren eigenen Gefühlen und Ihrer Belastung um.
- Nehmen Sie als Zeug*in oder Vertrauensperson ggf. selbst Unterstützung in Anspruch.



IMPRESSUM

Büro für Chancengerechtigkeit

Campus Westend | SKW-Gebäude

Rostocker Str. 2 | 60323 Frankfurt am Main

Tel.: +49 69 798-15137 | gleichstellungsbuero@uni-frankfurt.de

www.gleichstellung.uni-frankfurt.de

