

# Newsletter Diversität und Antidiskriminierung

12/2021

## Inhalt

Neuigkeiten .....	1
Das aktuelle Thema/ Dimensionen von Diversität .....	2
Zur Notwendigkeit eines kritischen Diversitätsbegriffs .....	2
Materialien.....	3
Dankwa, Serena O. (2021, Hrsg.): „Bildung.Macht.Diversität Critical Diversity Literacy im Hochschulraum“.....	3
Critical Diversity Blog .....	3
Portal mit Informationen zur Reduzierung digitaler Barrieren.....	3
Leitfaden zu geschlechtergerechter Sprache.....	3
Broschüre: Gendergerechte und diversitätssensible Führungskultur.....	3
Termine .....	3
Das 2. Kolloquium für feministische (Abschluss-) Arbeiten .....	3
10.12.21 Rechte werden erkämpft! Die Rolle Schwarzer Frauen und trans* Personen für die brasilianische Demokratie (19-21 Uhr).....	4
Kritische Diversitätsforschung im postkolonialen 21. Jahrhundert .....	4
26.01.22 Vielfaltssensible Veranstaltungsplanung (9:30-14:30 Uhr).....	4
09.02.22 Den Berufseinstieg gestalten: Diskriminierung und Vorurteilen im Beruf bewusst begegnen (14-17 Uhr).....	4
Herausgeberin:.....	4

## Neuigkeiten

Liebe Lesende,

die Rubrik „Neues aus der ADiS“ verändert sich mit dieser Ausgabe des Newsletters zu „Neuigkeiten“. Dafür sind die Ideen und Entwicklungen aus dem Diversity Audit mitverantwortlich. Der Auditierungsprozess, der seit Ende letzten Jahres an der UMR voranschreitet, soll unter anderem dazu beitragen die Angebote, die es bereits an der Marburger Hochschule im Themenfeld Diversität gibt, zu bündeln und transparent mit allen Mitgliedern und Angehörigen zu kommunizieren. Darüber hinaus wurden in unterschiedlichen AGs Maßnahmen entwickelt, die die bereits vorhandenen Aktivitäten ergänzen und erweitern sollen. Im Zuge dieses Prozesses wird sich auch der Newsletter der ADiS in den nächsten Monaten zu einem Newsletter mit den Schwerpunkten Diversität und Antidiskriminierung weiterentwickeln. Dazu kooperiert die ADiS mit den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und der Servicestelle für behinderte Studierende (SBS).



Gemeinsam möchten wir der interessierten Hochschulöffentlichkeit vielfältige Informationen zu den genannten Themenschwerpunkten zur Verfügung stellen. In diesem Zusammenhang wird sich auch das Erscheinungsbild des Newsletters ändern. Es bleibt also spannend und wir freuen uns auf die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Angebote.

Weitere aktuelle Informationen zu den Maßnahmen im Diversity Audit und zum Auditierungsprozess finden Sie unter: [Link Diversity Audit](#)

Zum Ende dieses Jahres wünschen wir allen Lesenden Gesundheit und Zuversicht für diese turbulenten Zeiten der Corona-Pandemie. Wir wünschen erholsame Ferien, einen schönen Jahresausklang und guten Start ins neue Jahr!

Herzliche Grüße

Katharina Völsch und Elisabeth Winterer

## Das aktuelle Thema/ Dimensionen von Diversität

### Zur Notwendigkeit eines kritischen Diversitätsbegriffs

Diversität bezieht sich auf die Vielfalt von Merkmalen wie Ethnizität, Geschlecht, Religion, sexuelle Orientierung, BeHinderung<sup>1</sup>, Alter, soziale Herkunft bzw. Klasse, uvm. Der Begriff hat zuerst in den USA, mit der Schwarzen Bürger\*innenrechtsbewegung, der LGBT- und der Behindertenbewegung Einzug gefunden. Seit den 1990er-Jahren hat er auch in Deutschland an Bekanntheit gewonnen. Daraufhin wurde 2006 mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) das Recht auf ein Leben frei von Diskriminierung im Grundrecht verankert. Allgemein betrachten Diversitäts-Ansätze Vielfalt nicht als Problem, sondern als Chance und Bereicherung.

Im wirtschaftlichen Sinne führen auch Unternehmen, Hochschulen und Organisationen Diversitätspolitiken, auch Diversity Management genannt, ein. Kritische Stimmen weisen jedoch darauf hin, dass es im Diversity Management vordergründig um die Verwertbarkeit von Vielfalt gehe. Im Vordergrund stehe die Annahme, dass unterschiedliche individuelle Merkmale letztlich gewinnbringend in ein Unternehmen miteinfließen können, da das Unternehmen somit ein zeitgemäßes und innovatives Image erhalten würde. Die tatsächliche Auseinandersetzung mit den Auswirkungen von Diskriminierung, würde meist unberücksichtigt bleiben.

Aus dieser Kritik wuchs der Bedarf, einen kritischen Diversitätsbegriff zu schaffen. Dieser schätzt nicht nur Vielfalt, sondern thematisiert damit in Verbindung stehende Diskriminierung und sucht Wege, Diskriminierung abzubauen. Darüber hinaus wird ein intersektionaler Ansatz verfolgt, indem der Blick auf die mehrfache und sich überschneidende Form von Diskriminierung gelenkt wird.

---

<sup>1</sup> Diese Schreibweise verwenden manche Menschen mit BeHinderung, um darauf aufmerksam zu machen, dass die Behinderung ein von außen, von der Gesellschaft bewirktes Hindernis ist, das überwunden werden muss.



Eine kritische Auseinandersetzung mit Diversität ermöglicht es, bspw. die Merkmale Ethnizität oder Geschlecht, als sozial konstruierte und hierarchisierende Kategorien zu erkennen.

Im Folgenden finden Sie weitere Materialien zum Thema „Kritischer Diversitätsbegriff“.

### Materialien

Dankwa, Serena O. (2021, Hrsg.): „Bildung.Macht.Diversität Critical Diversity Literacy im Hochschulraum“

In dem neu erschienenen Buch wird der Raum Hochschule als institutionelle Macht beleuchtet und aus verschiedenen Perspektiven untersucht, wie er zum notwendigen Ort gesellschaftlicher Veränderung werden kann. In der Universitätsbibliothek gibt es das Buch als gedruckte und online-Version. Oder im transcript Verlag hier:

[Link „Bildung.Macht.Diversität“](#)

### Critical Diversity Blog

Dieser Blog von Kunst-Studierenden der Universität der Künste Berlin setzt sich mit kritischer Diversität, Kunst und Hochschule auseinander und bietet vertiefende und vielfältige Beiträge zum Thema. Unter folgendem Link finden Sie den Blog:

[Link Critical Diversity Blog](#)

### Portal mit Informationen zur Reduzierung digitaler Barrieren

Auf dem Portal der SBS finden sich sowohl Informationen und Tipps für Personen, die Inhalte bereitstellen, als auch für diejenigen, die von möglichen Barrieren betroffen sind. Erste Portal-Inhalte finden Sie hier:

[Link zum Portal](#)

### Leitfaden zu geschlechtergerechter Sprache

Der überarbeitete Leitfaden der Gleichstellungskommission der UMR bietet umfassende Informationen zum Umgang mit Sprache und bspw. zum Gendern. Zu finden unter folgendem Link:

[Link zum Leitfaden](#)

### Broschüre: Gendergerechte und diversitätssensible Führungskultur

Diese Handreichung der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an hessischen Hochschulen (Lakof Hessen) richtet sich an Führungskräfte und Hochschulleitungen. Die Broschüre finden Sie unter:

[Link zur Broschüre](#)

### Termine

Wir möchten Sie gern auf einige Veranstaltungen hinweisen:

#### Das 2. Kolloquium für feministische (Abschluss-) Arbeiten

Am 02.12.21 (17:30-20:30 Uhr) und 09.12.21 (18:00-20:00 Uhr) werden feministische Arbeiten vorgestellt und diskutiert. Weitere Informationen und Zugangslink unter:

[Link Kolloquium feministischer Abschlussarbeiten](#)



10.12.21 Rechte werden erkämpft! Die Rolle Schwarzer Frauen und trans\* Personen für die brasilianische Demokratie (19-21 Uhr)

Ein online-Vortrag mit anschließender Diskussion. Von der Rosa-Luxemburg-Stiftung mit den Referierenden Benny Briolly und Erika Hilton. Weitere Informationen und Zugang unter diesem Link:

[Link zum online-Vortrag](#)

Kritische Diversitätsforschung im postkolonialen 21. Jahrhundert

Im WiSe 2021/22 eröffnet Prof. Dr. Maisha Auma die Audre Lorde-Gastprofessur für Intersektionale Diversitätsstudien der Berlin University Alliance mit einer vielversprechenden Vorlesungsreihe. Nächster Termin am 16.12.21. Das Programm der Vorlesung sowie weitere Informationen finden Sie unter folgendem Link:

[Link Vorlesungsreihe der intersektionalen Diversitätsstudien](#)

26.01.22 Vielfaltssensible Veranstaltungsplanung (9:30-14:30 Uhr)

In diesem online-Seminar der Heinrich-Böll-Stiftung geht es darum, Veranstaltungen für ein diverses Publikum zu gestalten. Der Workshop richtet sich an Akteur\*innen im zivilgesellschaftlichen Bereich. Anmeldung und Informationen finden Sie unter:

[Link vielfaltssensible Veranstaltungsplanung](#)

09.02.22 Den Berufseinstieg gestalten: Diskriminierung und Vorurteilen im Beruf bewusst begegnen (14-17 Uhr)

Dieser online-Workshop bietet Studierenden aller Fachbereiche die Möglichkeit zur Auseinandersetzung mit Grundlagen zum Thema unbewusste Vorannahmen im Zusammenhang mit dem Berufseinstieg. Er wird vom Career Center veranstaltet, Referentin ist Katharina Völsch aus der ADiS. Weitere Informationen und Anmeldung unter folgendem Link:

[Link zum online-Workshop](#)

*“In diversity there is beauty and there is strength.”*

Maya Angelou

Herausgeberin:

Antidiskriminierungsstelle für Studierende, Dezember 2021

Beitragende:

Servicestelle für behinderte Studierende

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

