

Initiiert durch den
Fachschaftsrat Physik



INKLUSIVER UNI-ALLTAG

**EIN OFFENER BRIEF ZUR
FÖRDERUNG DER VIelfALT
UND DES RESPEKTvollen
MITEINANDERS**

VERÖFFENTLICHT VON:

Fachschaftsvertretung der Fakultät NW
Fachschaftsvertretung der Fakultät KW



FÜR EINE INKLUSIVE UNIVERSITÄT EIN OFFENER APPELL ZUR STÄRKUNG DES RESPEKTVOLLEN MITEINANDERS UND DER VIELFALT IM HOCHSCHULALLTAG

Mit diesem offenen Brief wollen wir als Vertretung der Studierendenschaft die Sichtbarkeit und das Verständnis für Inklusion im universitären Alltag fördern. Die Beispiele, die wir hier anführen, sind darauf ausgerichtet, Studierende und Mitglieder aller anderen Statusgruppen in den universitären Alltag einzubeziehen und zu unterstützen. Einige dieser Beispiele sind nicht nur in Lehrsituationen relevant, sondern können auch den Umgang mit Angestellten und Mitarbeitenden verbessern.

An unserer Universität hat jede Person gemäß dem allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und der Richtlinie für ein respektvolles Miteinander^[1] das Recht darauf, ohne Diskriminierung zu lernen, zu forschen und zu leben. Daher ist es auch Teil unseres aktuellen Hochschulentwicklungsplans, die Vielfalt unserer Universität zu fördern und das Bewusstsein für Diversität zu stärken. Dies wird durch das Selbstverständnis^[2] und das Diversity-Verständnis^[3] unserer Universität verdeutlicht. Für dieses Engagement wurde unsere Universität im Rahmen einer Pilotierungsphase mit dem „audit vielfaltsgerechte hochschule“ als eine von zwei Universitäten ausgezeichnet^[4]. Es liegt somit im Interesse aller, Verständnis für die verschiedenen Lebensrealitäten der Menschen an unserer Universität zu entwickeln.

WIR WOLLEN NIEMANDEM DAS LEBEN ERSCHWEREN, SONDERN THEMEN ZUR INKLUSION ENTTABUISIEREN UND NORMALISIEREN.

Wir appellieren an Sie, es als Ihre Verantwortung zu betrachten, den Universitätsalltag inklusiver zu gestalten. Unser Ziel ist ein respektvoller Umgang miteinander. Wir möchten Ihnen nicht das Leben erschweren oder Ihren Sprachgebrauch diktieren, sondern Hinweise geben, wie sichere Räume geschaffen werden können. Diese helfen dabei, um allen Menschen den nötigen Freiraum zu geben, sich frei und sicher zu fühlen und offen über ihre Gedanken, Gefühle und Erfahrungen zu sprechen, ohne Verurteilung, Diskriminierung oder Belästigung befürchten zu müssen.

[1] Richtlinie für ein respektvolles Miteinander

[2] Selbstverständnis Universität Paderborn

[3] Diversity-Verständnis Universität Paderborn

[4] Auszeichnung der Universität Paderborn mit neuem Vielfalts-audit

Insbesondere in Situationen mit ungleichen Machtverhältnissen ist es oft schwieriger, sich zu äußern oder für sich selbst oder andere einzutreten. Wir hoffen, dass Sie den Studierenden und Mitarbeitenden signalisieren können, dass Sie sichere Räume schaffen und offen für Veränderungen und Anregungen sind.

Außerdem möchten wir betonen, dass dieser offene Brief weder Anspruch auf Vollständigkeit noch auf Beständigkeit erhebt. Wir möchten lediglich einige Ideen vorstellen, worauf Sie achten, beziehungsweise wo Sie ansetzen könnten. Das heißt, dass wir Ihnen nicht vorwerfen, dass Sie derzeit nichts unternehmen. Viele Lehrende bemühen sich bereits um eine inklusivere Lehre und sichere Räume. Auch wir sind nicht allwissend, und einige Situationen sind uns fremd. Gesellschaft und Sprache entwickeln sich kontinuierlich weiter. An dieser Stelle appellieren wir an Sie, sich eigenständig und kontinuierlich zu informieren und aktiv an der Schaffung sicherer Räume zu arbeiten. Am Ende dieses offenen Briefes haben wir ein kleines Wörterbuch angefügt, um die Barrieren beim Lesen möglichst gering zu halten. Zusätzlich findet sich im Anhang eine Zusammenfassung mit den in diesem Brief genannten Anlaufstellen.

HERAUSFORDERUNGEN UND UNTERSTÜTZUNG FÜR STUDIERENDE MIT BEEINTRÄCHTIGUNGEN UND BEHINDERUNGEN

Etwa 10% der Bevölkerung in Deutschland wird als schwerbehindert eingestuft. Diese Definition bezieht sich auf Personen, denen die Versorgungsämter einen Behinderungsgrad von mindestens 50 zuerkannt haben und die im Besitz eines gültigen Schwerbehindertenausweises sind^[5]. Die tatsächliche Anzahl von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen könnte jedoch deutlich höher sein, da einige möglicherweise keine formelle Diagnose, keinen zuverlässigen Zugang zu angemessener medizinischer Versorgung haben oder in bürokratischen Prozessen stecken bleiben.

Auch Studierende sind davon betroffen. Laut der neuesten Sozialerhebung^[6] des Bundesministeriums für Bildung und Forschung aus dem Jahr 2023 wird das Studium für etwa 16% der Studierenden, also grob jede:n Sechste:n, durch eine oder mehrere gesundheitliche Beeinträchtigungen erschwert. Studierende mit Beeinträchtigungen müssen oft alternative Wege finden, um gleichwertige Leistungen wie ihre Kommiliton:innen zu erbringen. Aus diesem Grund haben betroffene Studierende das Recht auf einen Nachteilsausgleich sowohl bei der Organisation und Durchführung des Studiums als auch bei der Anpassung von

[5] [Statistisches Bundesamt – Behinderte Menschen](#)

[6] [BMBF – Die Studierendenbefragung in Deutschland: 22. Sozialerhebung](#)

Prüfungen und Leistungsnachweisen. Dieser Anspruch ist gesetzlich verankert und wird in den Prüfungsordnungen der Studiengänge festgelegt.

Unsere Universität setzt sich aktiv dafür ein, Studierende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen, chronischen Erkrankungen oder Behinderungen in ihrem Studium zu unterstützen, sodass sie gleichberechtigt und selbstbestimmt an der Hochschulbildung teilhaben können. Fragen Sie deswegen am besten bei den im nächsten Abschnitt aufgelisteten Ansprechstellen nach, was Sie tun können, um das Studium für behinderte Studierende nicht zusätzlich zu erschweren. **Ein Beispiel:**

Ihr Übungsbetrieb sieht einen verpflichtenden Vortrag vor und an der Übung nimmt jemand mit einer Angststörung teil. Diese Person nimmt ab dem Zeitpunkt nicht mehr am Übungsbetrieb teil, an dem der Vortrag oder verpflichtendes Vorstellen von Aufgaben angekündigt wird. In dieser Situation hätten alternative Lösungen wie das Aufnehmen eines Vortrags oder das individuelle Halten vor der Übungsleitung anstelle der Gruppe ähnliche Ziele erreichen können.

Dieses Beispiel setzt voraus, dass Sie von der Benachteiligung wissen. Damit sich Studierende Ihnen gegenüber trauen diese mitzuteilen, können Sie **zu Beginn des Semesters auf mögliche andere Lösungen hinweisen** und dadurch zeigen, dass Sie auch behinderte Studierende unterstützen.

Die Servicestelle Studium mit Beeinträchtigung der Universität Paderborn[7] bietet Unterstützung nicht nur für Lehrende, sondern auch für Studieninteressierte, Studierende und Absolvent:innen. Für Nachteilsausgleiche gibt es spezielle Anlaufstellen[8]. Zusätzlich steht die Beauftragte für Studierende mit Beeinträchtigung, chronischer Erkrankung und Behinderung[9] als Ansprechpartnerin zur Verfügung. Sie bietet Beratung und Unterstützung für Studierende in schwierigen Studiensituationen, sowie Beratung zum Thema Nachteilsausgleich für Studieninteressierte, Studierende, Promovierende und Lehrende. Für Mitarbeitende gibt es zusätzlich als Anlaufstelle an unserer Universität die Schwerbehindertenvertretung[10]. Eine kurze Aufzählung dieser Unterstützungsangebote in Ihrer Lehre am Semesteranfang könnte betroffenen Studierenden sehr helfen, da sie oft nicht darüber informiert sind, dass diese Angebote existieren.

[7] [UPB - Servicestelle Studium mit Beeinträchtigung](#)

[8] [UPB ZSB - Nachteilsausgleich](#)

[9] [UPB - Beauftragte für Studierende mit Beeinträchtigung, chronischer Erkrankung und Behinderung](#)

[10] [UPB - Schwerbehindertenvertretung](#)

CHANCENGLEICHHEIT IM BLICK: ERSTAKADEMIKER:INNEN

In Deutschland hängt der Zugang zum Studium oft noch stark von der sozialen Herkunft ab. Laut der jüngsten Sozialerhebung[6] des Bundesministeriums für Bildung und Forschung von 2023 stammen 58% der Studierenden, also mehr als die Hälfte, aus Familien, in denen mindestens ein Elternteil einen Hochschulabschluss hat (Akademiker:innenfamilie) und 30% der Studierenden, also fast ein Drittel, kommen aus Familien, in denen beide Elternteile einen Hochschulabschluss haben. Diese soziale Selektion setzt sich auch nach dem Start des Studiums fort. Gemäß dem Hochschulbildungsreport 2020[11] stammen nur noch 17,8% der Masterabsolvierenden aus Familien ohne akademischen Hintergrund, was weniger als einem Sechstel entspricht und bei erfolgreicher Promotion nur jede:r Elfte. Das bedeutet, dass von 100 Kindern aus akademischen Familien durchschnittlich zehn den Dokortitel erlangen, während es bei 100 Kindern aus nicht-akademischen Familien nur eines ist. Hierbei geht es weniger um die Motivation zur Bildung, sondern vielmehr um das verfügbare soziale Netzwerk, das Wissen über das System Universität und die Kenntnis der Ansprechpersonen. Die Motivation zur Bildung ist nicht abhängig von der sozialen Herkunft, die Chancengerechtigkeit allerdings schon.

Um eine Universität zu schaffen, die sozial vielfältig ist, können bereits kleine Maßnahmen einen großen Unterschied machen. Zum Beispiel können Sie in Lehrveranstaltungen zu Beginn der Bachelor- und Masterphase, also in Veranstaltungen mit Studienanfänger:innen, den Ablauf von Vorlesungen und Übungen erklären oder einen Leitfaden für Abschlussarbeiten oder Praktikumsberichte bereitstellen. Dieser Leitfaden muss nicht umfangreich sein, sollte jedoch Ihre Erwartungen an die Arbeit klar vermitteln.

Eine klare Kommunikation mit den Studierenden führt in der Regel zu besseren eingereichten Arbeiten. Erklären Sie beispielsweise die Nutzung von Panda und Paul und geben Sie einheitlich die Prüfungstermine und -räume bekannt. Teilen Sie den Studierenden mit, wie sie am besten Kontakt zu Ihnen aufnehmen können, sei es telefonisch oder schriftlich. Insbesondere Studienanfänger:innen sind oft nicht über die verschiedenen Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten[12] an unserer Universität informiert. Durch das Hervorheben dieser Angebote können Sie den Studierenden helfen, sich an unserer Universität zurechtzufinden. Außerdem können Sie auf das gängige akademische Vokabular und Abkürzungen hinweisen.

[6] BMBF - Die Studierendenbefragung in Deutschland: 22. Sozialerhebung

[11] Hochschulbildungsreport 2020 - Chancen für Nichtakademikerkinder

[12] UPB - Handlungsfeld Soziale Herkunft

Zu Fragen bezüglich der Finanzierung des Studiums können Sie auf die Website unserer Universität[13] oder das Talentscouting[14] der Zentralen Studienberatung verweisen. Empfehlen Sie den Studierenden auch, sich bei Fragen an den zuständigen Fachschaftratsrat zu wenden, der gerne weiterhilft und allgemeine Anliegen klärt.

UNTERSTÜTZUNG INTERNATIONALER STUDIERENDER: MÖGLICHKEITEN AN DEUTSCHSPRACHIGEN UNIVERSITÄTEN

In deutschsprachigen Modulen und Studiengängen gestaltet es sich nicht immer einfach, alle internationalen Studierenden einzubeziehen. Natürlich liegt es in erster Linie an den Studierenden, sich zu informieren. Dennoch stehen internationale Studierende vor ähnlichen Herausforderungen wie Erstakademiker:innen, wenn es darum geht, sich im deutschen Universitätssystem zurechtzufinden. Dabei geht es vor allem um das vorhandene soziale Netzwerk, das Verständnis des Universitätssystems und die Kenntnis der richtigen Ansprechpersonen.

Um eine Universität zu schaffen, die international und kulturell vielfältig ist, können bereits einfache Maßnahmen einen bedeutenden Unterschied bewirken, ohne dass dies viel Aufwand erfordert. Zum Beispiel können grundlegende Informationen über Ihr Modul auch auf Englisch verfügbar gemacht werden. So können Sie den Pandakurs zweisprachig gestalten. Zusätzlich können Sie am Semesterstart Verständnisfragen abfragen, sodass Sie wissen, ob es notwendig ist, Arbeitsaufträge auf Englisch zu übersetzen.

Zusätzlich können Sie bei der Festlegung von Prüfungsterminen nicht nur christliche Feiertage, sondern beispielhaft auch den muslimischen Fastenmonat Ramadan berücksichtigen. Darüber hinaus können Sie auf Unterstützungsmöglichkeiten hinweisen, wie das AStA-Referat für Internationales[15], das bei allen Fragen für internationale Studierende vermittelt. Das International Office[16] unserer Universität bietet eine Auflistung der Ansprechpersonen zu den Verwaltungsprozessen[17] oder Informationen zum Deutsch lernen[18].

[13] [UPB - Stipendien](#)

[14] [UPB - Programm Talentscouting](#)

[15] [AStA UPB - Team](#)

[16] [UPB - International Office](#)

[17] [UPB International Office - Formalitäten und Services](#)

[18] [UPB International Office - Deutschkurse und mehr](#)

Die Ausländische Studierendenvertretung[19] (ASV) hilft auch bei der Wohnungs- oder Jobsuche, begleitet zu Behörden und berät bei Studien- und Sozialfragen. Außerdem organisiert die ASV Sportkurse und kulturelle Veranstaltungen, bei denen sich vor allem internationale Studierende vernetzen können.

GESCHLECHTLICHE SELBSTBESTIMMUNG UND INKLUSION AN UNSERER UNIVERSITÄT: FORTSCHRITTE UND WEGE ZUR MITGESTALTUNG

WIR MÖCHTEN HIER EXPLIZIT NIEMANDEN DER LEHRENDEN ODER STUDIERENDEN DAZU ZWINGEN, DIE EIGENEN PRONOMEN ANZUGEBEN ODER BEZÜGLICH EINES OUTINGS UNTER DRUCK SETZEN BZW. DIESES ZU ERZWINGEN.

Seit Dezember 2018 besteht in Deutschland die Möglichkeit, geschlechtliche Angaben und Vornamen offiziell zu ändern[20]. Dadurch sind nun vier Optionen zur Geschlechterfassung verfügbar: männlich, weiblich, divers und keine Eintragung. Diese Entwicklung stärkt das Recht auf geschlechtliche Selbstbestimmung und ist insbesondere für trans* Personen und solche, die sich als nicht-binär identifizieren, wegweisend. Seit dem Sommer 2022 gibt es diese Möglichkeit auch für Studierende unserer Universität. Ab diesem Sommersemester, also ab Sommer 2024, ist es sogar möglich, die bei der Immatrikulation angegebenen Daten im Vergleich zu denen im Personalausweis zu ändern[21].

Zusätzlich verpflichtet ein im Februar 2022 veröffentlichter Beschluss des Präsidiums unserer Universität zur Verwendung inklusiver Sprache in öffentlichen Dokumenten[22]. Auch hier setzt sich unsere Universität also stark für Inklusion ein und positioniert sich zugunsten von geschlechtlicher Vielfalt (im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten). Als Dozierende:r können Sie ohne viel Aufwand oder neue Konzepte dazu beitragen. Sie können beispielsweise den genannten Beschluss des Präsidiums auf Ihre Lehre übertragen. Im Folgenden werden Probleme und Lösungsansätze zu Anrede, Namen und Pronomen erläutert. Eine kurze Handreichung zu häufigen Fragen in Praxisnähe gibt Né Fink[23]. Né bietet Workshops und Schulungen für Mitarbeitende an Hochschulen/Universitäten oder in Organisationen an, mit Schwerpunkt geschlechtlicher Vielfalt.

[19] [Ausländische Studierendenvertretung an der UPB](#)

[20] [BGBl - Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben](#)

[21] [UPB - Vorzeitige Änderung des Vornamens- und Geschlechtseintrags](#)

[22] [UPB - Geschlechtergerechte Sprache](#)

[23] [N. Fink - Handreichung zu geschlechtlicher Vielfalt](#)

Für Rückfragen steht die Referentin für Diversity der Universität Paderborn, Laura Maring[24], gerne zur Verfügung.

ANREDEN FÜR ALLE: INKLUSION IN GESPRÄCHEN UND E-MAILS

Es ist mittlerweile weithin anerkannt, dass es vorzuziehen ist, allgemeine Bezeichnungen wie "Studierende" zu verwenden, anstatt das generische Maskulinum "Studenten" oder die gendersterngekennzeichnete Form "Student:innen". Auf diese Weise werden alle Personen eingeschlossen, die studieren. Die Verwendung einer allgemeineren Bezeichnung hat den Vorteil, dass auch Studierende berücksichtigt und angesprochen werden, die sich nicht in einem binären Geschlechtssystem wiederfinden oder identifizieren können. Unsere Universität bietet auf ihrer Website weitere Informationen und Tipps zur geschlechtersensiblen Sprache[25].

Um zu vermeiden, dass Studierende mit falschen Pronomen angesprochen werden, also misgendered werden, ist es ratsam, beim Gebrauch von Vornamen kein Geschlecht anzunehmen. Daher ist es empfehlenswert, auch auf die Verwendung von Anreden wie "Frau/Herr" zu verzichten, es sei denn, Sie wissen ausdrücklich, dass die betreffende Person diese Anrede bevorzugt. Anstatt Studierende in E-Mails oder persönlichen Gesprächen mit "Herr/Frau Mustername" anzusprechen, ist es ratsam, sie einfach mit ihrem Namen anzusprechen. Wenn Sie eine Anrede verwenden möchten, fragen Sie die Person nach ihren Präferenzen und respektieren Sie es, wenn Studierende keine Anrede wünschen.

Zusätzlich ist bei E-Mails wichtig, darauf zu achten, mit welchem Namen die Mail signiert wurde, um das Verwenden des früheren Namens zu vermeiden. Beachten Sie auch, dass der Name in der E-Mail-Adresse nicht einfach übernommen werden sollte. Um sicherzustellen, dass sich alle durch Ihre E-Mails angesprochen fühlen, finden Sie hier einige Vorschläge, um das veraltete "Sehr geehrte Damen und Herren" zu ersetzen. **Beispiel Anreden:**

Liebe / Sehr geehrte

- Studierende
- Mitarbeitende
- Kolleg:innen
- Mitglieder der Fakultät
- Interessierte (Öffentlichkeit)
- Professor:innen, Lehrende, Dozierende

[24] [Laura Maring - Referentin für Diversity an der UPB](#)

[25] [UPB - Geschlechtersensible/-reflektierte Sprache](#)

Auch bei Einladungen zu beispielsweise Vorträgen oder Kolloquien sollte die Anrede der vortragenden Person nur in Absprache mit dieser erscheinen.

Beispiel Einladung zu einer Verteidigung:

Betreff: Verteidigung Abschlussarbeit – Alex Mustername – am Mittwoch, 14.06.23, 9:30 Uhr, Raum A1.322

Mail: "Sehr geehrte Mitglieder der Fakultät [...] und (liebe/andere) Interessierte, das Kolloquium zur Abschlussarbeit von

Alex Mustername

mit dem Thema

"[...]"

findet am Mittwoch, den 14. Juni 2022 um 09:30 Uhr im Raum A1.322 statt. Alle Interessierten sind herzlich eingeladen."

FÜR EINE SICHERE UMGEBUNG: SENSIBLER UMGANG MIT PRONOMEN UND NAMEN

Die Verwendung von Pronomen ist oft eng mit geschlechtlicher Identität verbunden, jedoch muss dies nicht zwingend der Fall sein. Sowohl cis- als auch trans* Personen haben (in der Regel) Pronomen und können diese jederzeit ändern. Wenn Sie über eine Person sprechen und die Pronomen "er/ihm" oder "sie/ihr" verwenden, gehen Sie grundlegend von deren Geschlecht aus. Doch nicht jede als männlich gelesene Person identifiziert sich als männlich und nicht jede als weiblich gelesene Person identifiziert sich als weiblich. So stehen in Anmelde Listen für Veranstaltungen sowie in PAUL und PANDA nicht immer die Namen, mit denen die jeweiligen Personen angesprochen werden möchten. Sie könnten beispielsweise, wenn Sie vor Semesterstart die Teilnehmendenliste Ihres Seminars durchgehen, die Teilnehmenden im ersten Seminar oder per Mail darum bitten, sich bei Ihnen bezüglich falscher Angaben auf der Liste zu melden. Falls Ihnen im Laufe des Semesters auffällt, dass Sie bei einer Person den alten, falschen Namen oder eine falsche Anrede verwendet haben, entschuldigen Sie sich kurz und korrigieren sich.

Einige trans* Personen empfinden kein Bedürfnis, ihr Erscheinungsbild dem gewählten Geschlecht anzupassen, während es anderen an Ressourcen und finanziellen Mitteln fehlt, dies zu tun.

Insbesondere gibt es **Personen, die sich in einem binären Geschlechtssystem nicht wiederfinden und sich von binären Pronomen nicht angesprochen fühlen, stattdessen nutzen sie Neopronomen**. Es gibt eine Vielzahl von Neopronomen, von denen Sie und wir möglicherweise noch nicht gehört haben. Wenn Sie sich unsicher im Umgang mit Pronomen fühlen, können Sie die Person auch gerne nach einem Beispiel fragen, oft erleichtert dies die richtige Anwendung der entsprechenden Pronomen. Niemand erwartet von Ihnen Perfektion, solange Sie Willen dazu zeigen, sich damit auseinanderzusetzen und die Pronomenwünsche anzuwenden.

Ein Beispiel für die Anwendung der Pronomen "dey/dem":

"Lou war heute zu Besuch und wir hatten viel Spaß mit dem. Dey hat einen Kuchen mitgebracht."

Falls Sie sich damit unwohl fühlen, Pronomen zu verwenden, können Sie auch sprachlich darauf verzichten. Es gibt nämlich auch **Personen, die gar keine Pronomen benutzen**. Stattdessen wird meist der Name anstelle der Pronomen verwendet. **Zum Beispiel:**

"Ich habe heute Alev besucht. Alev hat Geburtstag gefeiert und Alevs Torte hat richtig gut geschmeckt."

Auf diese Weise können Sie auch über/mit Personen sprechen, die Neopronomen verwenden. Dies sind nur einige Beispiele, weitere finden Sie unter anderem im Nichtbinär-Wiki[26].

Wenn Sie **regelmäßig mit Studierenden interagieren** und sie nicht nur in Ihren Veranstaltungen sitzen, ist es **ratsam, die Pronomen der Studierenden zu erfragen**. Dabei sollte es keinesfalls darum gehen, eine Person dazu zu drängen, sich zu outen. Vielmehr geht es darum, einen sicheren Rahmen zu schaffen, in dem Studierende die Möglichkeit haben, sich so vorzustellen, wie sie gerne angesprochen werden möchten. **Sich selbst im Einzelgespräch oder während einer Veranstaltung mit Anrede und Pronomen vorzustellen, kann andere ermutigen, das Gleiche zu tun**. Sie sollten dies jedoch nur tun, wenn Sie sich dabei sicher fühlen, Ihre Anrede oder Pronomen anzugeben. **Ein Beispiel dafür:**

"Ich bin Annika Musterfrau, Professorin für xxx, und meine Pronomen sind 'sie/ihr'."

Eine weitere Möglichkeit ist, dies in Ihrer E-Mail-Signatur anzugeben, damit alle Personen, die Sie per E-Mail kontaktieren, wissen, wie Sie angesprochen werden möchten. Einige Fachschaftsräte und das Studierendenparlament ermöglichen ihren gewählten Mitgliedern durch ein einheitliches Design die Angabe ihrer Pronomen.

Marginalisierung, Diskriminierung, Mikroaggressionen und körperliche Gewalt gehören leider immer noch zum Alltag von trans* Personen. Daher müssen sie oft abwägen, ob sie es mit einer verständnisvollen Person zu tun haben oder mit jemandem, der transfeindlich eingestellt ist. An unserer Universität möchten wir, dass sich alle wohl fühlen. Indem Sie sich für sichere Räume einsetzen und von anderen erwarten, dass sie dasselbe tun, können Sie einen positiven Beitrag dazu leisten.

SCHLUSSBEMERKUNGEN

Ziel dieses offenen Brief der Vertretung der Studierendenschaft ist es, die Sichtbarkeit und das Verständnis für Inklusion im universitären Alltag zu fördern, sowie die Stärkung der Inklusion im Alltag des Lebens unserer Universität. Die hier aufgeführten Beispiele sind darauf ausgerichtet, nicht nur Studierende, sondern auch Mitglieder aller anderen Statusgruppen, in den universitären Alltag einzubeziehen und zu unterstützen. Daher sind einige dieser Beispiele nicht nur in Lehrsituationen relevant, sondern können auch den Umgang mit Angestellten und Mitarbeitenden verbessern. Nach den Schlussbemerkungen ist ein kleines Wörterbuch angefügt, um die Barrieren beim Lesen möglichst gering zu halten.

In diesem offenen Brief werden viele Dimensionen der Diversität aufgegriffen, aber nicht alle Handlungsfelder unserer Universität. Falls diese Bereiche, wie Alter & Generationen, Religion und Weltanschauung, für Ihre Lehre oder Ihr persönliches Interesse ebenfalls berücksichtigt werden sollen, können sie sich an die Referentin für Diversity, Laura Maring[24], wenden. Bei Fragen zur Dimension Geschlecht können Sie sich an das Zentrum für Geschlechterstudien[27] wenden.

[24] [Laura Maring - Referentin für Diversity an der UPB](#)

[27] [UPB - Genderportal](#)

FÜR EINE INKLUSIVE UNIVERSITÄT EIN KLEINES WÖRTERBUCH

Akademiker:innenfamilien sind Familien, in denen mindestens ein Elternteil einen Hochschulabschluss hat.

cis bezeichnet Personen, deren Geschlechtsidentität mit dem in der Regel anhand äußerer Merkmale vor oder unmittelbar nach der Geburt bestimmten Geschlecht übereinstimmt.

Neopronomen sind Wortneuschöpfungen, um sich auf non-binäre Personen beziehen zu können. Beispiele für Neopronomen sind: dey, hen, nin, xier.

Deadnaming bezieht sich auf das Verwenden des früheren Namens einer Person, insbesondere wenn diese Person sich aktiv dafür entschieden hat, diesen Namen nicht mehr zu verwenden oder ihn geändert hat. Dies kann auch außerhalb der Transgender-Community auftreten und kann für die betroffene Person unangenehm oder schmerzhaft sein, da es ihre (aktuelle) Identität nicht respektiert.

Mikroaggressionen beschreiben als übergriffig wahrgenommene Äußerungen in der alltäglichen Kommunikation. Darunter werden alltägliche Äußerungen verstanden, die an die andere Person bewusst oder unbewusst abwertende Botschaften senden, welche sich auf deren Gruppenzugehörigkeit beziehen.

Misgendern beschreibt das versehentliche oder absichtliche Verwenden von falschen Pronomen sowie das Zuschreiben einer Geschlechtsidentität, die nicht der tatsächlichen Geschlechtsidentität einer Person entspricht. Dies kann dazu führen, dass sich die betroffene Person nicht respektiert oder missverstanden fühlt.

Das Sternchen (*) in **Trans *** wird oft verwendet, um die Vielfalt der Geschlechtsidentitäten innerhalb der transgeschlechtlichen Gemeinschaft anzuerkennen und zu betonen. Es soll verdeutlichen, dass der Begriff "Trans" nicht auf eine einzige, starre Identität beschränkt ist, sondern ein breites Spektrum von Identitäten und Erfahrungen umfasst. Das Sternchen soll auch signalisieren, dass es Raum für Individualität gibt und dass jeder Mensch seine eigene Art hat, seine Geschlechtsidentität auszudrücken.

FÜR EINE INKLUSIVE UNIVERSITÄT UNTERSTÜTZUNGSMÖGLICHKEITEN & ANLAUFSTELLEN

Herausforderungen und Unterstützung für Studierende mit Beeinträchtigungen und Behinderungen

- **Unterstützung für Lehrende, Studierende und Absolvent:innen:**
Servicestelle Studium mit Beeinträchtigung
- **Ansprechperson für Mitarbeitende:**
Schwerbehindertenvertretung
- **Ansprechperson für Studierende & Nachteilsausgleiche:**
Zentrale Studienberatung, Beauftragte für Studierende mit Beeinträchtigung, chronischer Erkrankung und Behinderung

Chancengleichheit im Blick: Erstakademiker:innen

- **Lehrveranstaltungen zu Beginn der Bachelor-/ Masterphase:**
 - Ablauf der Vorlesungen und Übungen erklären
- **Hervorheben der Unterstützungsangebote für Studierende**
 - Zentrale Studienberatung (ZSB)
 - Talentscouting
 - Paderborner Ortsgruppe der Initiative Arbeiterkind.de
 - Förderprogramm Studienkompass
 - AStA Sozialbüro
Rechts- und Steuerberatung, Beratung zu Finanzierungshilfen
 - Beratung Soziales des Studierendenwerk Paderborn
Informationen rund um Finanzierungs- und soziale Fragen
- Bereitstellung eines groben **Leitfaden für Abschluss-
arbeiten**/Praktikumsberichte
- Nutzung von Panda und Paul erklären
- Einheitlich Prüfungstermine und -räume bekanntgeben

FÜR EINE INKLUSIVE UNIVERSITÄT UNTERSTÜTZUNGSMÖGLICHKEITEN & ANLAUFSTELLEN

Unterstützung internationaler Studierender

- **Festlegung von Prüfungsterminen**
 - nicht nur christliche Feiertage berücksichtigen
- Pandakurs zweisprachig gestalten
- Semesterstart: Verständnisfragen abfragen
 - Ist es notwendig, Arbeitsaufträge auch auf Englisch anzubieten?
- **International Office**
 - Auflistung Ansprechperson für Verwaltungsprozesse
 - Informationen zum Deutsch lernen
- **Ausländische Studierendenvertretung (ASV)**
 - Vernetzung internationaler Studierender
 - Unterstützung bei Wohnungs- oder Jobsuche
 - Begleitung zu Behörden
 - Beratung bei Studien- und Sozialfragen
- **AStA-Referat für Internationales**
 - Vermittlung bei allen Fragen

Geschlechtliche Selbstbestimmung

- **Genderportal der Universität**
 - Informationen und Tipps zu geschlechtersensibler Sprache
- Vornehmlich **neutrale, allgemeine Bezeichnungen** verwenden
 - Anstatt Studenten lieber Studierende
- **Misgendern vermeiden**
 - Beim Gebrauch von Vornamen nicht das Geschlecht raten
 - Ratsam: Anreden wie "Herr/Frau" vermeiden
- **Sichere Räume bieten**
 - Sich selbst mit Pronomen vorstellen, wenn Sie sich damit sicher fühlen
 - Angabe der Pronomen in E-Mail Signatur
- **E-Mail Anreden** so formulieren, dass sich alle angesprochen fühlen
- **Einladungen zu Verteidigungen und Vorträgen** neutral formulieren