



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT
GÖTTINGEN

O-PHASE FÜR ALLE

Ein Guide für Studierende von Studierenden



Impressum

Herausgeber*in

Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität der Universität Göttingen
Goßlerstr. 9
37073 Göttingen
Tel.: +49 (0) 551 39-26320
doris.hayn@zvw.uni-goettingen.de
www.uni-goettingen.de/chancengleichheit-diversitaet

Autor*innen und Kooperationspartner*innen

- AStA Hochschulreferat 2020
- Hochschulgruppe aqut*
- Katrin Lux | Beauftragte für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen der Universität Göttingen
- Timo Galbenis-Kiesel
- Florian Grawan und die Teilnehmer*innen des Kurses „Diversitätskompetenz: Umgang mit ethnisch-kultureller Vielfalt in Alltag, Gesellschaft und Arbeitswelt“ an der Zentralen Einrichtung für Sprachen und Schlüsselqualifikationen (ZESS) im Sommersemester 2021

Layout

Christine Voss | Abteilung Öffentlichkeitsarbeit der Universität Göttingen

Illustrationen

Designed by freepik | pikisuperstar

Der Guide zur diskriminierungssensiblen O-Phasengestaltung entstand im Zuge von verschiedenen Veranstaltungen mit und von Studierenden unter der Leitung von Sarah Böger (Antidiskriminierungsberatung für Studierende) und mit der Unterstützung von Valerie Havemann und Marina Borrmann als Studentische Hilfskräfte der Antidiskriminierungsberatung.

August 2021

Inhalt

Warum es eine Anleitung braucht?	1
10 Regeln für eine „O-Phase für alle“	2
1. Vorbereitung	3
Einstiegsfragen zur Orientierung im Team	3
Moment mal: Zwei-Sinne-Prinzip und (digitale) Barrierefreiheit	4
Reflexionsfragen	5
Tipps	6
2. Kommunikation	7
Reflexionsfragen	7
Moment mal: Alkohol und O-Phase.....	8
Moment mal: Lebensmittel in der O-Phase.....	8
Tipps	9
Moment mal: Selbstbezeichnungen und Pronomen	10
3. Durchführung	10
Reflexionsfragen	10
Moment mal: Awareness.....	11
Tipps	12
Moment Mal: Train-the-tutor.....	13
Moment Mal: Vorstellungs- und Pronomenrunde	13
4. Nachbesprechung	14
Reflexionsfragen:	14
Tipps	15
Moment mal: Allyship.....	15
Ansprechstellen für Beratung und Unterstützung.....	16
Material- und Methodensammlung.....	17
Zum Weiterlesen	19

O-Phase, das bedeutet Start in ein neues Studium, vielleicht eine neue Stadt und oft den Beginn einer neuen Lebensphase. Studierende kommen mit Fragen, Hoffnungen, Zweifeln und Neugier zusammen, um sich im Studium zu orientieren, Kommiliton*innen und zukünftige Freund*innen kennenzulernen und gemeinsam etwas Neues zu beginnen.

Umso wichtiger ist es, dass die O-Phase so gestaltet ist, dass sich alle wohlfühlen können und Spaß daran haben, teilzunehmen. Der Guide „**O-Phase für alle**“ für Studierende, die zum Beispiel als Teil einer Hochschulgruppe oder als Tutor*innen an der Gestaltung von O-Phasen beteiligt sind, ist ein Ergebnis der Kooperation von Antidiskriminierungsberatung für Studierende und Studierenden unterschiedlicher Fachrichtungen. In Zusammenarbeit mit dem AStA fand im Wintersemester 2020/21 eine diskriminierungssensible Weiterbildungsreihe statt, in der sich Interessierte mit barriere-reduzierter oder rassismuskritischer Veranstaltungsplanung auseinandersetzen konnten oder im Kontext von geschlechtlicher Vielfalt durch die [Hochschulgruppe agut*](#) (Aktion queer und trans* an der Uni Göttingen) weitergebildet wurden. In einem Seminar zu Diversitätskompetenzen in Kooperation mit der Zentralen Einrichtung für Sprachen und Schlüsselqualifikationen (ZESS) hat sich eine weitere Gruppe Studierender im Sommersemester 2021 damit beschäftigt, wie die O-Phase aussehen sollte, damit sich niemand ausgeschlossen fühlt, verschiedene Bedürfnisse mitgedacht werden und Grenzüberschreitungen, wie sexualisierter Belästigung und Gewalt, vorgebeugt werden kann. Die Ergebnisse fasst dieser Guide zusammen.

Eine „O-Phase für alle“ muss von Anfang bis Ende so durchdacht werden, dass möglichst alle Bedarfe der Erstsemesterstudierenden mitgedacht werden – und zwar von der Planung über die Kommunikation vor und während der O-Phase bis hin zur Reflexion und Evaluation danach. Im Folgenden finden sich Tipps und Reflexionsfragen für alle, die Lust haben eine „O-Phase für alle“ zu gestalten.

Warum es eine Anleitung braucht?

Es ist nicht selbstverständlich, dass sich in der O-Phase alle wohlfühlen. Dies zeigen zum Beispiel die Forschungsarbeit „[\(Wie\) Die O-Phase verändern? Empirische Reflexionen zur Kritik studentischer Hochschuleinführung in Göttingen](#)“ (Volpers, Simon/ Brodersen, Folke. 2017), aber auch die Arbeit der Antidiskriminierungsberatung zwischen 2017 und 2021 und die Erfahrungen von verschiedenen Studierenden.

Diversitätsorientiert und diskriminierungssensibel Veranstaltungen zu planen, ist eine Kompetenz, die erlernt und geübt werden kann. Dazu gibt es verschiedene Sensibilisierungs- und Qualifizierungsangebote zu Diversitätskompetenzen und Diskriminierungssensibilität. Im Anhang sind [Ansprechstellen](#), [Methoden](#) und [Materialien](#) genannt, die Unterstützung bieten.

Dieser Guide kann und soll Studierende im Prozess begleiten, die O-Phase (noch) inklusiver und zugänglicher für alle „Erstis“ zu gestalten. Er kann als Ganzes durchgelesen werden oder bei unterschiedlichen Aspekten der O-Phasengestaltung hinzugezogen werden. Die „Reflexionsfragen“ dienen dazu, dass Schritte der Planung kritisch reflektiert werden und im Team besprochen werden können. Sie helfen, die O-Phase gut vorzubereiten und häufige Probleme von Beginn an zu vermeiden. In den „Tipps“ wurden wichtige und gute Hinweise zusammengefasst, während im „Moment mal“ jeweils ein Thema vertieft erklärt wird.

10 Regeln für eine „O-Phase für alle“

Gemeinsames Ziel

Behaltet immer im Blick, worum es Euch bei der O-Phase geht und dass sich alle dabei wohlfühlen und Spaß beim gemeinsamen Kennenlernen haben.

Wichtige Informationen immer schriftlich und mündlich weitergeben

Manchmal überfordern viele Informationen auf einmal. Das, was besonders wichtig ist, sollte daher immer auch nachträglich zugänglich sein und kommuniziert werden, damit möglichst alle aufmerksam dabei sein können.

Vielfalt der Menschen – Methodenvielfalt

Menschen ticken unterschiedlich und brauchen unterschiedliche Zugänge. Dafür ist es gut, verschiedene Methoden zu wählen, die es allen erlauben, sich einzubringen und sich mit anderen auszutauschen. Aktivitäten können dabei in der Gesamtgruppe, aber auch immer wieder in Kleingruppen stattfinden.

Beim Namen nennen

Benennt alle so, wie sie benannt werden wollen. Um ein Missgernern oder eine falsche Ansprache auszuschließen, könnt Ihr Vorstellungsrunden mit Vornamen und (freiwillig!) Pronomen und auch Namens- und Pronomenschilder nutzen.

Darüber sprechen

Was ist eigentlich Diskriminierung und wie erkenne ich diskriminierendes Verhalten? Das ist gar nicht so selbstverständlich zu beantworten und es hilft, wenn Ihr Euch dazu austauscht und informiert. Diskriminierung kann sich unterschiedlich äußern und oft ist die Intention zwar nicht diskriminierend, aber die Wirkung auf die betroffenen Personen schon.

Sich informieren und weiterbilden

Ihr müsst nicht alles wissen, aber Ihr könnt Euch Wissenslücken bewusstmachen und externe Expertise nutzen, um Euch zu verschiedenen Diskriminierungsformen und dem Umgang damit vorab zu informieren und so zu vermeiden, dass Ihr Euch versehentlich diskriminierend verhaltet.

Grenzen wahren

Für intime Fragen nach Herkunft, Geschlecht, Sexualität oder dem Körper braucht es ein Vertrauensverhältnis, das für eine erste Kennenlernphase nicht vorausgesetzt werden kann. Außerdem sollte aktiv Einverständnis eingeholt werden, bevor es zu körperlichem Kontakt kommt. Generell gilt: No means no!

Diskriminierung vorbeugen

Ihr könnt das Klima und den Umgang untereinander mitbeeinflussen, indem Ihr Erwartungen formuliert, wie zum Beispiel ein diskriminierungssensibles und respektvolles Verhalten aller Beteiligten in der O-Phase. Ihr könnt von Anfang deutlich machen, dass Ihr bei Bedarf gerne ansprechbar seid und Euch vorab informieren, an wen Ihr im Fall von Diskriminierung und sexualisierter Belästigung und Gewalt verweisen könnt.

Akut eingreifen

Ihr könnt zwar nicht alles planen, was während der O-Phase passieren kann, aber Ihr könnt Euch darauf vorbereiten, was Ihr tut, falls es zu Diskriminierung oder Grenzüberschreitungen kommt.

Unterstützung suchen

Holt Euch professionelle Unterstützung, wo Ihr Euch unsicher seid. Ihr könnt Euch selbst Schulungen organisieren zu Themen, bei denen Ihr Euch weiterbilden wollt und die [Ansprechstellen](#) an der Universität und in der Stadt nutzen.

1. Vorbereitung

Um eine „O-Phase für Alle“ zu gestalten, ist es bei Beginn der Planung wichtig, die Vielfalt der teilnehmenden Personen zu berücksichtigen sowie zu reflektieren, welches diskriminierende Potenzial verschiedene Aktivitäten haben könnten. Dabei solltet Ihr auch überlegen, über welche Kompetenzen Ihr als planende Gruppe tatsächlich verfügt, was Ihr leisten könnt und wobei Ihr vielleicht externe Unterstützung benötigt. Bei der Veranstaltungsorganisation im Team, lohnt es sich außerdem vorab über die Art und Weise der Zusammenarbeit und Eure gemeinsamen Ziele für die O-Phase zu sprechen. Wenn Ihr Euch in der Gruppe bewusst dafür entscheidet, dass die O-Phase dazu dienen soll, dass alle einen möglichst guten Start ins Studium haben, eine bedürfnisgerechte Orientierung bekommen und sich alle wohl fühlen sollen, ist dies ein wichtiger erster Schritt für eine diskriminierungssensible Planung.

Einstiegsfragen zur Orientierung im Team

- Was sind Eure Erwartungen an die gemeinsame Arbeit in Bezug auf den Umgang und die Kommunikation untereinander? Was sind Eure gemeinsamen Ziele?
- Wie seid Ihr als die planenden Personen gesellschaftlich positioniert (z.B. in Bezug auf Geschlecht, Alter, gesundheitlichen Zustand, Behinderungen oder chronische Erkrankungen, finanzielle Situation, (nicht) vorhandene Rassismuserfahrungen, Pflege- oder Sorgeverantwortung, familiären Hintergrund...) Welches Erfahrungswissen könnt Ihr aus Euren unterschiedlichen gesellschaftlichen Positionierungen ableiten und welches nicht?
- Welches Vorwissen und welche Perspektiven sind in Eurem Orga-Team vorhanden? Sind Teammitglieder in Bezug auf Diversitätskompetenz und Diskriminierung geschult?
- Welches Wissen oder welche Kompetenzen sind (noch) nicht vorhanden?
- Wie wichtig ist es Euch als Einzelpersonen und als Gruppe, dass sich in der O-Phase alle wohlfühlen können und niemand ausgegrenzt wird?
- Welche Ideen habt Ihr dafür, ein Klima zu schaffen, in dem sich alle wohlfühlen und Diskriminierung von Beginn an wenig Raum bekommt?
- Wie geht Ihr damit um, dass Diskriminierung in der O-Phase passieren kann, selbst wenn Ihr Euer Bestes gebt, um dies zu vermeiden?
- Gibt es (geschützte) Räume, in denen Menschen Diskriminierungserfahrungen ansprechen oder aufarbeiten können? Welche Person(en) aus dem Team könnte(n) geeignet sein, als Vertrauensperson ansprechbar zu sein? Welche Ansprechstrukturen könnt Ihr sichtbar machen und nutzen?



Um zu reflektieren, wie Ihr gesellschaftlich positioniert seid, könnt Ihr zum Beispiel die PowerFlow nutzen (siehe [Material- und Methodensammlung](#)). Ohne professionelle Anleitung sollte die Übung aber möglichst vertraulich gemacht werden. Niemand sollte gezwungen werden, derart sensible Informationen mit den anderen zu teilen. Trotzdem kann es hilfreich sein zu visualisieren, welches Erfahrungswissen und welche Perspektiven Ihr als Teammitglieder einbringen könnt und welche nicht.

Je nachdem, wie Ihr als Team aufgestellt seid, welche Expertise Ihr mitbringt und welche Lebensrealitäten und Erfahrungen Ihr selbst habt, schöpft Ihr in eurer Arbeit aus eurem eigenen fachlichen und eurem Erfahrungswissen. Fragen dazu, was Erstsemesterstudierende in der O-Phase brauchen oder gut finden würden, könnt Ihr aus Euren unterschiedlichen Perspektiven ableiten. Wenn Ihr für andere plant, kann es aber auch sein, dass Ihr Bedürfnisse überseht, weil Ihr sie selbst nicht erlebt habt und auch anderweitig noch nicht darauf gestoßen seid. Dafür kann es gut sein, sich vorzubereiten und sich weitere Perspektiven und Expertise dazu zu holen. Zu vielen Themen findet Ihr im Internet genügend Informationen und könnt darüber hinaus auch bei [Ansprechstellen](#) vor Ort um Unterstützung bitten.

Für verschiedene Aktivitäten und Spiele könnt Ihr gedanklich durchspielen, ob alle dabei gut mitmachen können oder potenziell auch Menschen ausgeschlossen werden könnten. In der [Material- und Methodensammlung](#) findet Ihr eine Reflexionsmatrix, um Eure Aktivitäten zu durchdenken. Vielleicht geht Ihr davon aus, dass Ihr Gruppen in Frauen und Männer einteilen könnt, vergesst dabei aber, dass nicht alle Menschen sich als Frauen oder Männer sehen oder auch einfach nur keine binäre Trennung zwischen Geschlechtern mitmachen möchten. Vielleicht wollt Ihr bestimmte Teile bildlich oder schriftlich darstellen, habt aber nicht auf dem Schirm, dass nicht alle gleich gut sehen können und eventuell große Kontraste und eine passende Schriftgröße bräuchten. Vielleicht beinhaltet ein Spiel, dass sich alle gegenseitig festhalten oder berühren, aber es gibt unterschiedlichste Gründe, warum manchen Menschen dies eher unangenehm oder gar unmöglich ist. Vielleicht wollt Ihr noch in einer schicken Bar feiern gehen, habt aber nicht überlegt, ob sich alle die Preise auch leisten können.

Vielleicht fühlt Ihr Euch sicher, wenn Ihr nachts alleine durch die Innenstadt lauft – aber auch das gilt nicht für alle. Es kann sein, dass Personen, die im Alltag einem größeren Risiko ausgesetzt sind, von sexualisierter oder rassistischer Gewalt betroffen zu sein, dies durchaus anders wahrnehmen. Auch haben andere Menschen vielleicht Vorerfahrungen, aufgrund derer sie sich nachts nicht sicher fühlen können – daher sollte niemand alleine nachts durch die Stadt laufen müssen.

Sprecht also intensiv zu Eurer Planung, hört Euch alle Perspektiven dazu an und nehmt kritische Stimmen ernst, sodass Ihr Aktivitäten planen könnt, die möglichst allen Teilnehmenden einen guten Start ins Studium ermöglichen.



Moment mal: Zwei–Sinne–Prinzip und (digitale) Barrierefreiheit

Das Zwei-Sinne-Prinzip ist ein wichtiger Leitgrundsatz barrierefreier Veranstaltungsplanung. Demnach sollen Informationen stets über mindestens zwei Sinne aufzunehmen sein, das heißt in der Regel sowohl visuell als auch auditiv. Was ausschließlich hörbar ist, sollte demnach auch in Textform übersetzt werden z. B. durch Untertitelung von Onlineveranstaltungen. Wenn Untertitelung nicht möglich ist, dann könnt Ihr z. B. eine automatisierte Transkription nutzen und die noch bestehenden Fehler korrigieren. Was ausschließlich zu sehen ist, sollte auch in Audioform zugänglich sein. Falls dies nicht der Fall ist, versucht dies zu ermöglichen, z. B. durch mündliche Beschreibung von Bildern/ Grafiken während einer Präsentation.

Reflexionsfragen

- Welche Zuständigkeiten seht Ihr für Euch als studentisches Orga-Team? Wo könnt Ihr Verantwortung übernehmen und wo nicht? Habt Ihr dies gegenüber weiteren Beteiligten in der O-Phasen-Organisation klar kommuniziert?
- Was lässt sich besser digital, was besser analog durchführen? Welche Vor- und Nachteile hat welches Format für die jeweils Beteiligten?
- Welche Informationen sind essenziell für alle Erstis und sollten für alle zugänglich sein? Wie könnt Ihr dafür sorgen, dass alle diese mitbekommen?
- Bleiben diese Informationen auch nach der O-Phase zugänglich? Wie werden die Erstis darüber informiert, wo sie welche Informationen finden?
- Sind die Veranstaltungen und Informationen barrierefrei zugänglich (im digitalen und analogen Bereich)? Falls nein, welche Barrieren gibt es und wie können diese beseitigt oder umgangen werden? Gibt es barrierefreie Alternativen?
- Gibt es ergänzende Angebote zu Präsenzveranstaltungen für Menschen, die nicht teilnehmen können?
- Wie sensibel ist das Orga-Team in Bezug auf sexuelle Orientierungen und geschlechtliche Identitäten? Wie viel habt Ihr Euch bereits mit Rassismus als strukturelles Machtverhältnis auseinandergesetzt? Spielt eine Sensibilität für Klassismus und gegenüber ungleich verteilten finanziellen Ressourcen in Euren Planungen eine Rolle?
- Wo reproduziert die O-Phasen-Planung vielleicht sexistische, rassistische oder andere diskriminierende Stereotype?



Tipps

Für eine gelingende Zusammenarbeit im Team kann es helfen, wenn Ihr Orga-Treffen mit einem Check-In beginnt und mit einem Check-Out beendet. Eine Check-In-Runde zum Start hilft dabei, die Einzelnen und die Gesamtgruppe im Blick zu behalten, Erwartungen zu kommunizieren, und es ermöglicht, die Arbeitsweisen den verschiedenen Bedarfen anzupassen. Ein Check-Out hilft, mit der gemeinsamen Arbeit so abzuschließen, dass zum Schluss die Möglichkeit der Reflexion der eigenen Arbeit angestoßen wird. Mehr Infos dazu in der [Material- und Methodensammlung](#).

Es gibt verschiedene Gründe, warum Einzelne nicht an einer Veranstaltung teilnehmen können – von Kinderbetreuung über Arzttermine oder Arbeitsverpflichtungen. Ihr erleichtert Studierenden die Teilnahme an O-Phasen-Veranstaltungen, wenn mehrere zeitliche Alternativen angeboten werden. Checkt dafür auch, ob andere Termine, wie z.B. religiöse Feiertage oder Gedenktage in Konkurrenz mit Euren Plänen stehen könnten. Für die Terminfindung können Tools wie [Doodle](#) oder [Dudle](#) hilfreich sein.

Wenn Personen an Veranstaltungen nicht teilnehmen können, ist es gut zu überlegen, wie ihnen dennoch die wichtigsten Informationen zur Verfügung gestellt werden können, oder wie eine Veranstaltung so umgestaltet werden kann, dass auch diese Person(en) teilnehmen können. Versucht das Zwei-Sinne-Prinzip zu beachten und Informationen sowohl visuell als auch auditiv zu vermitteln, damit alle gut folgen können.

Weiterführende Hinweise zur barrierefreien Gestaltung der O-Phase findet Ihr in diesem [Handout der Beauftragten für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen](#) (pdf).

Infos zur Barrierefreiheit von Räumlichkeiten der Universität Göttingen und deren Ausstattung findet Ihr im [Lageplan zur Barrierefreiheit](#).

Infos zur barrierefreien Zugänglichkeit von Cafés, Restaurants und anderen öffentlichen Einrichtungen im Göttinger Innenstadtbereich findet Ihr z.B.

über [„Wheelmap.org“](#). Auch im Studienprojekt [„StadtRampe“](#) wurden Orte erfasst, allerdings wird dieses nicht aktualisiert, und auch Wheelmap ist ein Mitmach-Projekt ohne absolute Garantien. Am besten besichtigt Ihr daher die gewünschte Location vorab. Dabei immer auch auf rollstuhlgerechte und genderinklusive Toiletten achten. Sollten diese weiter entfernt sein, am besten einen anderen Ort wählen oder ggf. längere Pausenzeiten einplanen.

Am besten ist es, so transparent wie möglich zu erklären, was geplant ist und diese Infos den Studierenden möglichst frühzeitig zur Verfügung stellen. So können Teilnehmende sich im Vorfeld Informationen dazu einholen, was bei einer Veranstaltung passiert, wo eine Route verläuft und wo Treffpunkte liegen und sich gegebenenfalls dafür vorbereiten.

Ihr könnt Euch von Beginn an ansprechbar zeigen, falls jemand Unterstützung benötigt. So könnt Ihr zum Beispiel von Beginn an kommunizieren, dass Teilnehmende sich bei Euch melden können, wenn sie keine Kinderbetreuung haben, Übersetzung brauchen oder anderen Support wünschen.

Weiterführende Infos zur Planung einer gendersensiblen O-Phase findet Ihr im [Handout der Hochschulgruppe aqut*](#) (pdf). Auf deren Webseite findet Ihr auch eine [Liste der All Gender Toiletten bzw. WCs für alle](#) (pdf) an der Universität und in der Stadt Göttingen.

Nutzt diesen Guide als Vorbereitung und überlegt Euch frühzeitig, ob Ihr z.B. ein [Awarenessteam](#) auf Partys bilden möchtet und Ihr ein Prepaid-Handy für die O-Phase besorgen wollt, sodass niemand seine private Handynummer herausgeben muss.

Als O-Phasen-Organisator*innen könnt Ihr auch Weiterbildungsangebote bezüglich Antidiskriminierung organisieren, anregen oder bereits existierende Angebote in Anspruch nehmen. Ihr könnt Euch dafür an Eurer Fakultät erkundigen oder bei der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität nachfragen.

2. Kommunikation

Bereits bei der Einladung zur O-Phase könnt Ihr darauf achten, dass sich alle angesprochen fühlen. Überlegt Euch daher nicht nur, ob neben Deutsch auch Englisch wichtig wäre, sondern prüft auch, ob Eure Sprache und Bildsprache diversitätssensibel ist.

Macht außerdem so transparent wie möglich, was Ihr vorhabt und was die Teilnehmenden erwartet. Ihr könnt auch bereits vor der Veranstaltung benennen, was für Euch wichtig ist, also zum Beispiel, dass sich alle wohl fühlen sollen. Um auf die Bedürfnisse der verschiedenen Teilnehmenden eingehen zu können, hebt hervor, dass Ihr gerne kontaktiert werden könnt, wenn es Fragen oder Vorschläge gibt.

Reflexionsfragen

- Wird auf die Verwendung möglichst einfacher Sprache geachtet? Werden Fachbegriffe erklärt?
- Welche Erstsprache wird bei Veranstaltungen gewählt? Wird es durch die Sprache für Menschen unangenehmer, sich zu beteiligen? Sprechen alle deutsch oder braucht es zum Beispiel eine Flüsterübersetzung?
- Wird auf die Verwendung genderneutraler, inklusiver Sprache geachtet? Werden beispielsweise der Asterisk (*) oder geschlechtsneutrale Formulierungen (z. B. Studierende) verwendet?
- Wird generell auf die Verwendung nicht-diskriminierender Sprache und Bildsprache geachtet?
- Sind die von Euch vermittelten Informationen für alle barrierefrei zugänglich, wird das Zwei-Sinne-Prinzip beachtet?
- Sind alle Informationen für alle gleich gut zugänglich oder gibt es Herausforderungen, für die Ihr Unterstützung oder Lösungen anbieten könntet?
- Werden die Veranstaltungen bzw. der Informationsteil dokumentiert? Wie bekommen Personen, die nicht teilnehmen können, die wichtigen Informationen?
- Werden Ansprechpersonen benannt, die im Fall von Problemen oder Rückfragen kontaktiert werden können?
- Wird im Vorfeld überlegt, welche emotionalen Prozesse durch die geplanten Aktivitäten ausgelöst werden können und wie diese auf unterschiedliche Menschen wirken können?
- An wessen Lebensrealitäten orientiert sich die Beschreibung des Studiums?
- Was wird thematisiert und was nicht? Wird zum Beispiel darüber gesprochen, in welchem Kontext die Universität als weiße Institution mit Kolonialvergangenheit steht? Oder seit wann Frauen an der Universität studieren und lehren dürfen?
- Wie kann aufgezeigt werden, an wen sich Studierende wenden können, die besondere Herausforderungen haben (bspw. Studium mit Kind) oder benachteiligt werden? Kennt Ihr die entsprechenden Ansprechstellen selbst gut genug, um an die richtige Stelle zu verweisen?



Moment mal: Alkohol und O-Phase

Manche Teilnehmende der O-Phase wollen oder können keinen Alkohol konsumieren. Es ist wichtig, dies bereits bei der Planung von Spielen oder anderen Aktivitäten zu berücksichtigen. Der Konsum von Alkohol sollte daher kein zentrales Moment Eurer geplanten Aktivitäten sein. Es ist sehr sinnvoll zu überdenken, ob geplante Spiele sich vor allem um den Konsum von Alkohol drehen und was Ihr mit dem Spiel erreichen wollt. Spiele, die nur dem Trinken dienen, machen nicht allen Menschen Spaß und gehören daher nicht in eine inklusive Veranstaltung bzw. eine O-Phase für alle. Es sollte immer wieder hervorgehoben werden, dass der Konsum von Alkohol freiwillig ist und kein Gruppenzwang oder sozialer Druck entsteht. Auch sollten immer alkoholfreie Getränkealternativen zur Verfügung stehen. Falls Ihr Euch für Alkoholkonsum entscheidet, solltet Ihr auf jeden Fall immer genug kostenloses Wasser bereitstellen (lassen) und auf dieses Angebot hinweisen, um Alkoholvergiftungen und üblem Kater am Tag danach vorzubeugen.

Außerdem solltet Ihr beachten, dass die Wahrscheinlichkeit, dass sich Menschen grenzüberschreitend verhalten bei Alkoholkonsum steigen kann und Ihr als Orga-Team vielleicht darauf reagieren müsst, falls es zu Grenzüberschreitungen oder ungewollten sexualisierten Handlungen kommt. Um zu vermeiden, dass Menschen ausgeschlossen werden, die keinen Alkohol trinken möchten oder sich auch nicht wohlfühlen, wenn in der Gruppe viel Alkohol konsumiert wird, solltet Ihr im Vorfeld kommunizieren, was Ihr vorhabt und ggf. welche Alternativen Ihr anbietet, wenn Menschen keinen Alkohol konsumieren möchten oder können.



Moment mal: Lebensmittel in der O-Phase

Auch beim Essen ist es sinnvoll, klar zu kommunizieren, was angeboten wird und was an Inhaltsstoffen enthalten ist. Viele Menschen vertragen aus unterschiedlichen Gründen verschiedene Lebensmittel nicht. Wenn Ihr ein Mitbring-Buffer macht, bittet alle, die Inhaltsstoffe aufzuschreiben. Achtet darauf, dass vegane und vegetarische Lebensmittel genauso vorhanden sind wie etwas Gluten- oder Lactosefreies, dass Schweinefleisch oder -gelatine immer gekennzeichnet werden oder dass beim Einkauf von Süßigkeiten darauf geachtet wird, dass diese für möglichst viele Menschen mit unterschiedlichen Bedarfen naschbar sind.



Tipps

Benutzt eine möglichst einfache Sprache: Gut ist es, möglichst leicht verständlich zu formulieren und Fachbegriffe zu vermeiden oder beim ersten Gebrauch zu erklären.

Anregungen und Hinweise zu inklusiven Formulierungen findet Ihr in der [Handreichung inklusive Schreibweise](#).

Nutzt die [Informationen und Unterstützungsangebote zu barrierefreiem Lehren, Forschen und Arbeiten](#) an der Universität Göttingen.

Nutzt die [Handlungsempfehlungen für eine diversitätssensible Mediensprache der Goethe-Universität Frankfurt](#) (pdf).

Gebt Infos über die geplanten Veranstaltungen am besten schriftlich und mündlich weiter. Studierende können so bereits im Vorfeld mögliche Schwierigkeiten erkennen und sich ggf. Unterstützung organisieren. Gut ist es, in der Einladung darüber zu informieren,

- ob Teilnehmende etwas installieren oder vorbereiten müssen
- ob Untertitel oder Gebärdendolmetschen angeboten werden
- ob die Veranstaltung barrierearm ist
- ob es genderinklusive Toiletten („WCs für alle“) und barrierefreie Toiletten vor Ort gibt und wie der Weg dorthin und zurück am besten organisiert werden kann.

Auch Kontaktinfos sollten sowohl auf Webseiten und Einladungen als auch immer wieder mündlich weitergegeben werden. Gut wäre es, die Möglichkeit zu bieten, über mehrere Kanäle (z.B. per Mail, via Telefongespräch oder Sprachnachricht) Kontakt mit Euch aufnehmen zu können, so dass auch Studierende mit Sinnesbeeinträchtigungen einen der angebotenen Kommunikationswege nutzen können.

Öffnet den Raum für einen gendersensiblen Umgang miteinander, indem Ihr Eure Pronomen von Beginn an mitkommuniziert.

Sprecht im Team über Themen wie Rassismus, Empowerment, Kritische Männlichkeit und Kritisches Weißsein, diskriminierungssensible Sprache oder stereotype Darstellungen – vielleicht könnt Ihr eine gemeinsame Position dazu finden, aber auch schon der Austausch darüber kann Euch helfen, gut zu reagieren, wenn das Thema während der O-Phase relevant wird.

Holt Euch aktiv Feedback für die Veranstaltungsorganisation. Über anonyme Umfragen könnt Ihr Bedarfe und Verfügbarkeiten, besondere Interessenschwerpunkte oder die wichtigsten Fragen der Erstis integrieren und für Eure Planung mitdenken. Dies könnt Ihr sowohl online über Tools wie [LimeSurvey](#) machen, oder auch analog über Flip-Charts (mit Stiften oder Klebepunkten) nach oder während Präsenzveranstaltungen.



Moment mal: Selbstbezeichnungen und Pronomen

Welches Geschlecht eine Person hat, lässt sich nicht so einfach vom Aussehen ablesen. Um ein Misgendern und unangenehme Situationen zu vermeiden, könnt Ihr eure Pronomen (z.B. sie, er oder xier) mitnennen, wenn Ihr Euch als Orga-Team vorstellt und damit den Raum auch für andere öffnen, Eurem Beispiel zu folgen (siehe: [Vorstellungs- und Pronomenrunde](#)).

Für Geschlechtsidentitäten gibt es verschiedene Selbstbezeichnungen, mit denen Ihr Euch vertraut machen könnt. Selbstbezeichnungen sollten jedoch nicht ungefragt für andere Personen genutzt werden – sonst wären es ja keine *Selbst*bezeichnungen mehr. Über Selbstbezeichnungen und Begriffe in Bezug auf Geschlecht könnt Ihr Euch auf der Seite [Geschlechtliche Vielfalt an der Universität Göttingen](#) und dort im Papier „[Informationen zu geschlechtlicher Vielfalt. Bezeichnungen und Definitionen](#)“ informieren oder im [Handout zur gendersensiblen O-Phase](#) (pdf) von aqut* nachlesen.

Selbstbezeichnungen spielen aber auch darüber hinaus eine wichtige Rolle: Wie wollen Personen bezeichnet werden und wie nicht? Manche (Fremd)Bezeichnungen sind in einem gewaltvollen, z. B. kolonialrassistischen oder nationalsozialistischen Kontext entstanden oder geprägt worden. Oft reproduzieren sie negative Stereotype über Menschengruppen und sollten daher grundsätzlich vermieden werden.

Im Buch „Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk.“ von Susan Arndt und Nadja Ofuatey-Alazard könnt Ihr Euch zu rassistischem Sprachgebrauch weiterbilden und Euch mit der Herkunft verschiedener Bezeichnungen auseinandersetzen.

Mehr Quellen dazu findet Ihr in der [Material- und Methodensammlung](#) am Ende des Guides.

3. Durchführung

Während der O-Phase gibt es einige Dinge, die Ihr tun könnt, um alle im Blick zu behalten und mitzunehmen. Die O-Phase ist meist der erste Berührungspunkt der neuen Studierenden mit der Universität, dem Studiengang und Kommiliton*innen. Als Orga-Team habt Ihr hier die Verantwortung und Chance, das Klima im Studiengang mitzugestalten und einen guten Umgang miteinander einzuüben. Dafür kann es helfen, wenn Ihr konkret formuliert, was Euch am Verhalten in der Gruppe wichtig ist. Dazu kann es gehören, darauf zu achten, dass alle zu Wort kommen und aussprechen können, dass generell ein respektvoller und achtsamer Umgang erwartet wird, dass Konsens bei romantischem oder sexualisiertem Kontakt absolut wichtig ist oder dass alle beim gemeinsamen Feiern darauf aufpassen, dass alle gut und sicher nach Hause kommen.

Reflexionsfragen

- Welchen Umgang untereinander wünscht Ihr Euch? Wie kommuniziert Ihr dies?
- Wie könnt Ihr erkennen, wenn diskriminierende Handlungen in der Veranstaltung passieren? Wie wollt Ihr damit umgehen?
- Wie geht Ihr mit diskriminierenden Erfahrungen/ Vorfällen um? Werden dadurch Einzelne ausgrenzt oder exponiert? Wie könnt Ihr diese Personen am besten unterstützen?
- Wie wird die Wiederholung von Stereotypen während einer Veranstaltung vermieden?
- Stellt Ihr Euch selbst gleich mit Namen und Pronomen vor? Werden Pronomen der Teilnehmenden abgefragt, beispielsweise durch eine Vorstellungs- und Pronomenrunde?

- Wisst Ihr, an wen man sich in Fällen von Diskriminierung, sexualisierter Übergriffe und Belästigungen oder bei Beschwerden wenden können?
- Sind den Teilnehmenden alle Ansprechpartner*innen für Diskriminierungs- und Notfälle kommuniziert worden und wissen alle Tutor*innen und alle im Orga-Team dazu Bescheid? (siehe Auflistung unten)
- Wo und wie können unangenehme Erfahrungen und diskriminierende Vorfälle benannt und besprochen werden? Wer ist ansprechbar, wenn Einzelne sich nicht wohlfühlen?
- Werden Videokonferenzen mit Vorlaufzeit gestartet? Dies gibt Studierenden mit Beeinträchtigungen die Möglichkeit, ihre Computer-Einstellungen ggf. vor Beginn anzupassen.
- Werden Tagesabläufe, Aufgabenstellungen und Spielregeln usw. über zwei Kanäle (mündlich und in Textform) weitergegeben?
- Welche Orte (bspw. Kneipen und Clubs) werden besucht? Sind dies barrierefreie Orte, und sind es Orte, an denen sich alle wohlfühlen können? Wie geht Ihr damit um, wenn die Atmosphäre dort nicht für alle offen und freundlich ist, oder wenn andere Gäste stören, sich diskriminierend äußern oder verhalten?
- Gibt es für Partys und Abendveranstaltungen mit Alkohol ein [Awarenesskonzept](#)?
- Gibt es Ansprechpartner*innen oder ein Awarenesssteam, an die sich Betroffene wenden können? Wer ist in dem Team aktiv? Sind darin Menschen unterschiedlicher Geschlechter, mit und ohne eigene Rassismuserfahrungen, ... ansprechbar? Gibt es ein Prepaid-Handy, über welches das Awarenesssteam für die Dauer der Veranstaltung oder der O-Phase erreichbar ist?
- Gibt es bei Veranstaltungen mit Alkoholkonsum genug kostenloses Wasser und wissen alle, wo dies verfügbar ist?



Moment mal: Awareness

Awareness bedeutet so viel wie Aufmerksamkeit oder Bewusstsein. Um problematisches Verhalten zu vermeiden oder zu erkennen, braucht es eine gewisse Awareness. Gerade für Partys und Veranstaltungen, bei denen Alkohol konsumiert wird, macht es Sinn, ein **Awarenesskonzept** zu erarbeiten. Teil eines solchen Konzepts kann ein **Verhaltenskodex** sein, der für die Veranstaltung gilt und bei Missachtung zu Konsequenzen führt. Sinnvoll ist es auch, dass ein **Awarenessteam** die Veranstaltung begleitet, bei diskriminierendem Verhalten einschreitet und ‚betroffene‘ Personen bei Bedarf unterstützt. Das Awarenesssteam bereitet sich darauf vor, wie man achtsam mit Grenzüberschreitungen und Notsituationen umgehen kann. Das Team bleibt nüchtern und ist ansprechbar, wenn sich jemand nicht wohl fühlt, Unterstützung braucht oder jemand problematisches Verhalten beobachtet hat. Sie sprechen gezielt Menschen an, falls sie z.B. zu viel getrunken haben oder es ihnen nicht gut zu gehen scheint, und fragen, ob sie Unterstützung benötigen. Sie wissen, wohin sich diese im Notfall wenden können und helfen auch, den Weg nach Hause sicher zu gestalten. Oft ist es sinnvoll, ein Handy zu nutzen, dessen Nummer sichtbar gemacht werden kann, um dort anrufen zu können, wenn jemand Unterstützung braucht oder sich nicht sicher fühlt.

Mehr zum Thema Awareness auf Partys findet Ihr in dieser [Handreichung](#) (pdf) des Asta Hannover, ein [Beispiel für ein Awarenesskonzept](#) (pdf) findet Ihr auf der Seite des PLATZprojekts Hannover.

Tipps

Setzt klar Zeichen! Ihr solltet, z.B. durch Ansagen, Social-Media Posts, Plakate etc. klarmachen, dass diskriminierendes Verhalten in der O-Phase, wie zum Beispiel rassistische, sexistische oder trans*feindliche Äußerungen, keinen Platz haben und dass Ihr einen Raum schaffen wollt, in dem sich alle wohl fühlen und Spaß haben können.

Vermeidet die Einteilung der Gruppen in Geschlechter, wie zum Beispiel Frauen und Männer, um queere Menschen nicht auszuschließen oder zu exponieren.

Ihr könnt auch gemeinsam mit allen einen Code of Conduct gestalten und darin festlegen, was Euch wichtig für die gemeinsame O-Phase ist. Darin könnt Ihr auch Gesprächs- oder Verhaltensregeln verabreden. Zum Beispiel können hier folgende Aspekte einfließen:

- Ihr könnt Euch gemeinsam klar gegen diskriminierendes Verhalten und Sprechen positionieren.
- Dennoch könnt Ihr Euch auf das Prinzip der Fehlerfreundlichkeit einigen. Niemand sollte Angst haben, sich zu beteiligen oder das Falsche zu sagen, sich lächerlich zu machen oder sanktioniert zu werden. Trotzdem muss diskriminierendes Verhalten angesprochen werden, so dass alle aus „Fehlern“ lernen können.
- Ihr könnt klare Gesprächsregeln benennen, um möglichst barrierearme Veranstaltungen zu ermöglichen, z.B. das Gesprochene wiederholen oder zusammenfassen, falls Redebeiträge schlecht zu verstehen sind. Ihr könnt Zeichen vereinbaren, wie sich Teilnehmende bei Unklarheiten melden können, und darauf achten, dass nicht alle durcheinanderreden. Das Wichtigste sollte verschriftlicht werden, so dass Ihr nicht ausschließlich mündlich kommuniziert.

Alles sollte auf Freiwilligkeit beruhen und kein Druck oder Zwang zur Teilnahme ausgeübt werden. Am besten ist es, Alternativen zu überlegen, die anstelle der geplanten Aktivitäten oder zusätzlich zu diesen durchgeführt werden können, falls Ihr oder andere bemerken, dass eine Methode oder eine Aktivität doch nicht so gut verläuft wie erhofft oder wenn

Menschen an etwas nicht teilnehmen können oder möchten.

Niemand soll ausgegrenzt werden, also seid aufmerksam, wo jemand nicht mitmacht oder im Abseits steht. Geht auf die Personen zu und fragt nach, ob sie über den Grund sprechen möchten, wegen dem sie gerade nicht teilnehmen.

Wenn etwas Diskriminierendes geäußert wird, könnt Ihr, möglichst jedoch nicht vor der gesamten Gruppe, auf die ‚betroffene‘ Person zugehen und mit Ihr absprechen, was passieren soll. Ihr solltet dabei nichts gegen den Willen der Person unternehmen.

Versucht, Formate so anzumoderieren und Methoden so auszuwählen, dass alle Bedürfnisse mitgedacht werden. Nutzt das Zwei-Sinne-Prinzip in der Moderation und Anleitung von Aufgaben.

Häufig fühlen sich Menschen gerade zu Beginn beim Sprechen in kleineren Gruppen wohler als in Großgruppen oder im Plenum. Daher ist es sinnvoll, in der Kennenlernphase immer wieder in Kleingruppen zusammenzukommen und diese zu Beginn, zum Beispiel durch vorgegebene Fragen oder Aufgaben, stärker anzuleiten.

Ihr könnt Medien breit und vielfältig einsetzen. Es gibt zahlreiche Erklärvideos, die Ihr nutzen könnt, um die Teilnehmenden oder die Tutor*innen zu sensibilisieren, wie zum Beispiel dieses Video zum Thema Konsens im Kontext von sexuellen Handlungen: [Consent. It's simple as tea.](#)

Auf den parallelen Einsatz von schriftlichen Chats in Online-Live-Formaten sollte verzichtet werden, da sie für alle mehr Stress und geteilte Aufmerksamkeit bedeuten. Besser ist es, die zentralen Infos im Nachgang zur Verfügung zu stellen und Teilnehmende frühzeitig über dieses Vorgehen zu informieren.

Alle Ansprechpersonen sollten Offenheit signalisieren und sich ansprechbar zeigen. Macht gut sichtbar, wer wie erreichbar ist. Bestenfalls habt Ihr ein gemeinsam nutzbares (Prepaid-)Handy, dessen Nummer allen bekannt ist und über das Ihr während der O-Phase erreichbar seid, z.B. falls jemand Euch nicht findet oder andere Fragen hat.



Moment Mal: Train-the-tutor

Für die Vorbereitung der Tutor*innen könnt Ihr folgende Themen durchsprechen, um Euch gut auf eine diskriminierungssensible O-Phase vorzubereiten:

Ziele und Erwartungen klären: Was wollen wir gemeinsam erreichen? Was ist uns in Bezug auf Kommunikation und den Umgang miteinander wichtig?

Rollenklärung: Was ist der Auftrag von Tutor*innen? Was ist ihre Verantwortung? Was verändert sich durch die Rolle als Tutor*in in der Beziehung zu den anderen Studierenden? Was könnte problematisch im Kontext von Beziehungen zwischen Tutor*innen und neuen Studierenden sein?

Tutor*innen vermitteln wichtiges Wissen und sind anleitende und moderierende Personen. Sie haben dadurch eine gewisse Definitions- und Handlungsmacht. Ihr könnt im Vorfeld darüber sprechen, was für Konsequenzen aus diesem Machtverhältnis entstehen und wie die Tutor*innen einen guten Umgang damit finden können.

Ihr könnt auch besprechen, wie Ihr Euch als Organisator*innen bei diskriminierendem oder grenzüberschreitendem Verhalten generell verhalten wollt. Natürlich gehört es auch dazu, sich vor allem auch mit eigenen Vorurteilen auseinanderzusetzen und möglichst wenig diskriminierend zu sprechen und zu handeln.

Für die Vorbereitung der Tutor*innen im Umgang mit Diskriminierung und sexualisierter Gewalt und Belästigung könnt Ihr Euch [externe Expertise](#) holen und Euch und die Tutor*innen beraten oder schulen lassen.



Moment Mal: Vorstellungs- und Pronomenrunde

Nach Pronomen zu fragen ist wichtig, da es unmöglich ist, bei allen Menschen das Geschlecht am Aussehen festzumachen. Abgesehen davon gibt es Menschen, die weder Mann noch Frau sind, entweder, weil sie (z.B. als inter*Personen) so geboren sind, oder weil sie sich nicht mit einem dieser zwei Geschlechter identifizieren (können). Namen und Pronomen zu nennen unterstützt dabei, einen sicheren Raum für queere und trans*Menschen zu schaffen und Unsicherheiten in Bezug auf das richtige Ansprechen auszuräumen.

In größeren Gruppen könnt Ihr in der Vorstellungsrunde einfach nach Namen und Pronomen fragen und dabei mit gutem Beispiel vorangehen. („Hallo, mein Name ist x und mein Pronomen ist abc“). Generell ist es schön, wenn Ihr die Initiative ergreift und von Euch aus gleich Euer Pronomen mit nennt. Dadurch öffnet Ihr für andere den Raum dies auch zu tun.

Wichtig dabei: Niemand sollte gezwungen werden. Es ist auch okay, kein Pronomen zu nutzen oder gerade kein Pronomen nennen zu wollen. So findet zum Beispiel Karli es vielleicht am besten, wenn Karli immer nur mit Namen statt mit Karli's Pronomen angesprochen wird. Daran muss sich Karli's Umfeld vielleicht gewöhnen, aber „sie“ oder „er“ ist für Karli einfach nicht das richtige Pronomen und „xier“ oder „nin“ findet Karli auch nicht okay. Also nennen alle Karli beim Namen und nutzen statt des Pronomens Karli's Namen wie in diesem Beispiel.

Arbeitet mit Namens- und Pronomenschildern. Lasst alle ihren Namen und Pronomen auf ein Klebeband oder einen Sticker schreiben, den sich alle anheften können. Bei Online-Veranstaltungen könnt Ihr dazu einladen, das Pronomen und den Namen anzugeben: Name (Pronomen, z.B. sie/ihr). Wenn jemand sich verspricht und das falsche Pronomen benutzt, einfach kurz verbessern, ohne große Aufmerksamkeit auf den Fehler zu lenken (z.B. „Sie, sorry, er hat gesagt ...“). Ihr könnt in einem vertraulichen Rahmen nachfragen, wenn Ihr Euch über das Pronomen unsicher seid. Ansonsten könnt Ihr einfach neutrale Sprache verwenden und Pronomen durch den Namen (wie im Beispiel von Karli) verwenden.

4. Nachbesprechung

Die O-Phase ist vorbei und Ihr habt nun hoffentlich Grund, Eure Arbeit zu feiern, Euch gegenseitig wertzuschätzen und allen Beteiligten zu danken. Im Idealfall habt Ihr ein Abschlusstreffen mit allen Organisator*innen geplant und könnt die O-Phase nochmal Revue passieren lassen und gemeinsam überlegen, was gut lief und was vielleicht nächstes Mal anders laufen sollte, denn nach der O-Phase ist auch ein bisschen vor der nächsten O-Phase. Hier ein paar Reflexionsfragen, die Euch dabei unterstützen können, Eure Arbeit abzuschließen und auszuwerten.

Reflexionsfragen:

- Wie wertet Ihr als Team die Veranstaltung aus? Gibt es ein gemeinsames Reflexionstreffen der Tutor*innen, bei dem über den Verlauf der O-Phase gesprochen wird?

Folgende Fragen könntet Ihr Euch dabei stellen:

- Was lief gut, was hat Euch überrascht?
- Wo sollte in Zukunft anders vorgegangen werden?
- Habt Ihr diskriminierendes Verhalten beobachtet oder mitgeteilt bekommen? Wenn ja, wie seid Ihr vorgegangen? Was hat Euch in dieser Situation weitergeholfen, was hättet Ihr Euch gewünscht?
- Wurde oder wird Raum für Feedback der Teilnehmenden gegeben? Ist dies auch anonym möglich, z.B. über einen Briefkasten, eine anonyme Online-Umfrage oder eine Feedback-Box?
- Wie geht Ihr mit dem Feedback um? Wie speichert Ihr Euer Wissen für die nächste O-Phase ab? Haltet Eure Ergebnisse am besten schriftlich fest, sodass das nächste Orga-Team damit weiterarbeiten kann.
- Werden alle zentralen Informationen und Materialien im Nachgang der Veranstaltung zur Verfügung gestellt (Zwei-Sinne-Prinzip beachten)?



Tipps

Eine gute Feedbackmethode für Euch als Orga-Team ist die 5-Finger-Methode. Dazu malen alle ihre Hand mit einem Stift auf einem Blatt Papier nach und nutzen das Blatt dann, um ihre Gedanken aufzuschreiben. Die einzelnen Blätter können danach anonym gesammelt werden oder auch gemeinsam besprochen werden. Dabei steht jeder Finger für eine andere Frage:

Daumen – Das fand ich super:
Zeigefinger – Darauf möchte ich hinweisen:
Mittelfinger – Das fand ich gar nicht gut:
Ringfinger – Das nehme ich mit:
Kleiner Finger – Das kam zu kurz:

Mehr Feedbackmethoden findet Ihr in der [Material- und Methodensammlung](#). Eure Auswertung könnt Ihr einerseits für das nächste Team abspeichern, aber Ihr könnt bei strukturellen Problemen, wie zum Beispiel Barrieren auf dem Universitätsgelände, unbeleuchtete Wege auf dem Campus, rassistisches oder diskriminierendes Verhalten durch Universitätsangehörige, auch mit Ansprechstellen der Universität sprechen und darauf aufmerksam machen, wo Ihr Veränderungsbedarf seht. Eine Liste mit [Ansprechstellen](#) findet Ihr unten.



Moment mal: Allyship

Allyship bedeutet, sich solidarisch für Gleichberechtigung und gegen Diskriminierung einzusetzen ohne andere dabei zu bevormunden. Menschen, die in Bezug auf Diskriminierungsmerkmale keine Benachteiligung erfahren, haben in Bezug auf diese Merkmale Privilegien. Mehr zu Diskriminierung und Privilegierung könnt Ihr in der [Material- und Methodensammlung](#) finden.

Die Hochschulgruppe aquat* hat in einem [Handout zur gendersensiblen O-Phase](#) (pdf) zusammengefasst, was Allyship im Kontext von geschlechtlicher Vielfalt beinhaltet.

Wie können wir gute Allies für queere/ trans* und nicht-binäre Personen sein?

Do's

- sich mit anderen solidarisieren und verbünden
- auf Sprache achten, sich selbst korrigieren (lassen)
- Geschlechterrollen und eigene Privilegien hinterfragen
- andere Leute aufklären und korrigieren
- nach Bedürfnissen fragen und diese unterstützen
- nach Pronomen und Name fragen und diese respektieren

Don'ts

- „im falschen Körper geboren“
- „... war mal eine Frau/ war mal ein Mann“
- Deadname benutzen (besser persönlich nach Vornamen fragen und diesen verwenden – egal was auf irgendeiner Uniliste steht, was andere sagen. Die Person weiß selbst am besten den eigenen Namen!)
- intime Fragen stellen (z.B. „hast du dich operieren lassen?/ nimmst du Hormone?“)
- Geschlecht und sexuelle Orientierung zuschreiben/ annehmen (auch wenn Personen scheinbar in einer hetero Beziehung sind, müssen sie nicht hetero sein)
- andere outen, ohne zu fragen

Ansprechstellen für Beratung und Unterstützung

Es gibt viele Hinweise und Unterstützung, die Ihr nutzen könnt, um die O-Phase für alle gut vorzubereiten.

Verschiedene Ansprechstellen an der Universität Göttingen findet Ihr auf der Seite [Beratung und Information](#) und im [Starter-Paket](#).

Ihr könnt auch die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ansprechen und sie fragen, ob sie sich vorstellen und kommunizieren wollen, wofür sie ansprechbar sind und wozu sie beraten können. Hier findet Ihr eine Übersicht der Gleichstellungsbeauftragten: www.uni-goettingen.de/de/51702.html

Ansprechpartner*innen bei Notfällen

Notrufnummern: 112 (Rettungsdienst/ Feuerwehr) und 110 (Polizei)

Notfall und Störmeldezentrale: 0551 39-1171

Ansprechpartner*innen bei sexualisierten Übergriffen und Belästigungen sowie Diskriminierung aufgrund von Geschlecht

Gleichstellungsbeauftragte der Universität ([Link](#)):
Dr. Doris Hayn, 0551 39-26321,
doris.hayn@zvw.uni-goettingen.de

Frauen Notruf Göttingen ([Link](#)): 0551-44684,
kontakt@frauen-notruf-goettingen.de

Ansprechpartner*innen bei psychischen Belastungen

Psychosoziale Beratung (PSB) ([Link](#)):
psb@studentenwerk-goettingen.de

Psychotherapeutische Ambulanz für Studierende (PAS) ([Link](#)): 0551 39-4596, pas@uni-goettingen.de

Weitere Ansprechstellen an der Universität

Beratungsangebote des Allgemeinen Studierendenausschusses – AStA ([Link](#)):
[Trans*Beratung](#); [Studienfinanzierung](#); [Barrierefreies Studium](#); [Internationales Studium](#); [Studieren mit Kind](#); [Rechtsberatung](#); [Krankenversicherung und Rundfunkgebühren](#); [Wohnen](#); [Infobroschüren](#)

Weitere Ansprechstellen an der Universität

Liste der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ([Link](#)), mit Zuständigkeit nach Fakultäten und Einrichtungen

Gleichstellungsbeauftragte der Universität ([Link](#))

Beauftragte für Studienqualität ([Link](#)), Ideen- und Beschwerdemanagement:
kritik@uni-goettingen.de

Vereinbarkeit von Studium und Kind(ern) ([Link](#)):
familienservice@zvw.uni-goettingen.de

Arbeitsgruppe gegen Diskriminierung und Belästigung am Seminar für englische Philologie ([Link](#))

Beauftragte für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen ([Link](#)):
katrin.lux@zvw.uni-goettingen.de

Rechtsextreme oder menschenfeindliche Symbole und Sprüche auf dem Uni-Gelände: Hinweise auf Schmierereien nimmt die Notfall- und Störmeldezentrale der Universität jederzeit unter der Telefonnummer 0551 39-1171 oder per E-Mail unter stoermeldezentrale@zvw.uni-goettingen.de entgegen.

Übersicht der offiziellen Hochschulgruppen an der Universität Göttingen ([Link](#)) und Übersicht des AStA für studentische Gruppen an der Uni Göttingen ([Link](#))

Hochschulgruppe aqut* ([Link](#))

Material– und Methodensammlung

- [Barrierefrei studieren – Hinweise zur Barrierefreiheit digitaler Lehre](#) (pdf). Beauftragte für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen – Universität Göttingen. (Abgerufen 09.07.2021)
- [Handout zur gendersensiblen O-Phase](#) (pdf). aqut*. (Abgerufen 18.08.2021)
- [Informationsportal: Studieren mit Kind\(ern\)](#) – zielgruppenspezifische Hinweise rund um das Thema „Studium mit Kind“. FamilienService – Universität Göttingen. (Abgerufen 18.08.2021)
- [Inklusive Schreibweise – Eine Handreichung](#). Universität Göttingen. (Abgerufen 24.08.2021)
- [Portal Gender und Diversität in Lehre und Studium](#). Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität – Universität Göttingen. (Abgerufen 20.05.2021)
- [Sicherheit auf dem Campus](#) – Informationsseite der Gleichstellungsbeauftragten – Universität Göttingen. (Abgerufen 30.06.2021)
- [Wege zu mehr Sicherheit auf dem Campus](#) (pdf) – Faltplan. Universität Göttingen. (Abgerufen 18.08.2021)
- [Awareness auf Partys – Leitfaden](#) (pdf) vom AStA Hannover und dem autonomen feministischen Kollektiv der Universität Hannover. (Abgerufen 18.08.2021)
- [Check-in-Methode für effektivere Meetings](#). D! DoDifferent AG. (Abgerufen 09.07.2021)
- [Consent. It's simple as tea](#). Video. YouTube. (Abgerufen 30.06.2021)
- [Die Broschüre zu Intersektionaler Pädagogik](#) mit Methoden, Interviews, Erklärungen, Erzählungen aus der Praxis uvm. i-PÄD Berlin. Initiative intersektionale Pädagogik. (Abgerufen 07.07.2021)
- [Diskriminierung, Abwertung und Missachtung – Erkennen. Benennen. Verändern! – Themenflyer zu Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit](#). Amadeu-Antonio-Stiftung. (Abgerufen 07.05.2021)
- [Dos und Don'ts beim Sprachgebrauch über blinde Menschen](#), anderes sehen e.V.. (Abgerufen 07.05.2021)



- [Glossar](#). Wörterverzeichnis der Neuen deutschen Medienmacher*innen (NdM) mit Formulierungshilfen, Erläuterungen und alternativen Begriffen für die Berichterstattung in der Einwanderungsgesellschaft. Neue deutsche Medienmacher*innen – auch als pdf verfügbar. (Abgerufen 09.07.2021)
- [Handlungsempfehlungen für eine diversitätssensible Mediensprache der Goethe-Universität Frankfurt](#) (pdf). Goethe-Universität Frankfurt. 2016. (Abgerufen 30.06.2021)
- [How to be a genuine ally](#) (pdf). Amnesty International – Australia. (Abgerufen 07.05.2021)
- [Intersektionalität](#) (pdf). Bildungsmaterialien Nr. 4. Rosa-Luxemburg-Stiftung. (Abgerufen 07.05.2021)
- [Irgendwas zu Vielfalt...Anregungen für eine reflektierte Methodenauswahl](#). Reflexionsmatrix für Methoden. Katharina Debus. (Abgerufen 15.07.2021)
- [Leitfaden zum Umgang mit rassistischen, sexistischen Äußerungen](#) (pdf). Jasmine Böhm in Kooperation von VÖGB – Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung und ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit. 2006. (Abgerufen 26.05.2021)
- [Perspektivenwechsel \(Präsentationsfolien\), Vortrag im Rahmen des Seminars „Didaktik und Konzeption interkultureller Trainings“](#) (pdf). Gabriela Nangia, WS 2013/2014. Friedrich-Schiller-Universität Jena. (Abgerufen 07.05.2021)
- [PowerFlower](#) (pdf) – Methode zur Reflexion von gesellschaftlicher Positionierung, Privilegierung und Diskriminierung. (Abgerufen 30.06.2021)
- [Privilegienbewusstsein stärken für eine antirassistische Haltung](#). Cora Bieß. Uni Tübingen. (Abgerufen 07.05.2021)
- [Psychologie und Privilegien. Die unangenehme Wahrheit sozialer Ungerechtigkeit](#). Pia Rauschenberger und Trang Thu Tran. Podcast. (Abgerufen 08.07.2021)
- [Queer-Lexikon](#) erklärt Begriffe wie [agender](#), [bigender](#), [Geschlechtsidentität](#), [genderfluid](#), [binäres Geschlechtersystem](#), [genderqueer](#), [zugewiesenes Geschlecht](#), [cis](#), [dyadisch](#), [inter*](#), [sexuelle Praxis](#), [sexuelle Präferenz](#) und vieles mehr. (Abgerufen 30.06.2021)
- [Reflexions- und Feedbackmethoden](#). Universität Koblenz-Landau. (Abgerufen 09.07.2021)
- [Respect Guide von i-päd](#) (pdf), eine Anleitung um (ungewollte) Diskriminierung zu vermeiden mit einem tollen Glossar. Hier auch die [englische Version](#) (pdf). i-PÄD Berlin. Initiative intersektionale Pädagogik. (Abgerufen 05.07.2021)
- [Schön & sicher feiern!? Prävention und Intervention von uns bei Sexismus und Sexualisierter Gewalt. Handreichung für Veranstalter*innen von Partys, Events und Festivals](#) (pdf). LAG-Mädchenpolitik. 2018. (Abgerufen 09.07.2021)
- [Schön und sicher feiern](#). YouTube. M.A. Medienwissenschaft – Universität Tübingen. (Abgerufen 21.06.2021)
- [Solidarität und Unterstützung](#), inter* NRW, (Abgerufen 07.05.2021)
- [Wenn Wörter weh tun](#). Fluter. 2018. (Abgerufen 30.06.2021)

Zum Weiterlesen

- ADVD. 2013. [Antidiskriminierungsberatung in der Praxis. Die Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung ausbuchstabiert.](#) (Abgerufen 18.08.2021)
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. 2020. [Bausteine für einen systematischen Diskriminierungsschutz an Hochschulen](#), Berlin. (Abgerufen 18.08.2021)
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015): [Leitfaden Beratung bei Diskriminierung: Erste Schritte und Weitervermittlung](#) (pdf). 2. Auflage. Berlin. (Abgerufen 18.08.2021)
- Arndt, Susan/ Nadja Ofuatey-Alazard (Hg.) 2011. Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. Unrast Verlag.
- Arndt, Susan. 2020. Rassismus. Die 101 wichtigsten Fragen. C.H.Beck.
- Feltes, Thomas/ List, Katrin /Schneider, Rosa/ Höfker, Susanne. 2012. Gender-based Violence, Stalking and Fear of Crime. Länderbericht Deutschland. EU-Projekt 2009 – 2011. Bochum.
- [Göttingen Kolonial](#). Webseite zu Göttingen in der Kolonialzeit. Lehrstuhl Prof. Habermas – Universität Göttingen. (Abgerufen 18.08.2021)
- Heitzmann, Daniela/ Houda, Kathrin (Hg.). 2019. Rassismus an Hochschulen. Analyse – Kritik – Intervention. Beltz Juventa.
- Kelly, Natasha. 2021. Rassismus. Strukturelle Probleme brauchen strukturelle Lösungen. Atrium Verlag AG.
- List, Katrin/ Feltes, Thomas. 2015. Sexuelle Gewalt an Hochschulen. In: Peer Pasternack für das Institut für Hochschulforschung (HoF) (Hg.): die hochschule. journal für wissenschaft und bildung 2/2015. Halle-Wittenberg: Martin-Luther-Universität.
- Popal-Akhzarati, Karima 2019. Inkludierte Exkludierte. Studentische Verhandlungsweisen von Rassismus und Rassismuserfahrungen. Göttinger Studien Zur Kulturanthropologie/ Europäischen Ethnologie, 8.
- Scherr, Albert. 2016. [Diskriminierung/Antidiskriminierung – Begriffe und Grundlagen](#). APUZ. Bundeszentrale für Politische Bildung. (Abgerufen 09.07.2021)
- Volpers, Simon/ Brodersen, Folke. 2017. [\(Wie\) Die O-Phase verändern? Empirische Reflexionen zur Kritik studentischer Hochschuleinführung in Göttingen](#) (pdf). Gender(ed) Thoughts, Working Paper Series, Vol. 1. (Seiten: 115 – 128) (pdf). (Abgerufen 18.08.2021)
- Zuber, Johannes. 2015. [Gegenwärtiger Rassismus in Deutschland. Zwischen Biologie und kultureller Identität](#) (pdf). Dissertation, Universitätsverlag Göttingen. (Abgerufen 18.08.2021)

