

**DISKRIMINIERUNG IN MESSENGER-DIENSTEN  
WIRKUNGSVOLL ENTGEGENTRETEN**

---

## INHALT

EINFÜHRUNG	2
1 BERATUNGSMÖGLICHKEITEN BEI EINER DISKRIMINIERUNG AN DER HSD	3
2 DISKRIMINIERUNG ERKENNEN	4
3 HINWEISE FÜR EINE DISKRIMINIERUNGSSENSIBLE KOMMUNIKATION IN CHATGRUPPEN	4

# EINFÜHRUNG

Dieser Leitfaden soll dabei unterstützen, einen kompetenten Umgang mit diskriminierenden Äußerungen in Messenger-Diensten zu finden. Da jede Situation unterschiedlich ist, gibt es keine Musterlösung. Es besteht jedoch die Möglichkeit sich beraten zu lassen und verschiedene Umgangsstrategien zu durchdenken. Welche Optionen es in diesem Bereich gibt, wird im ersten Punkt näher erläutert.

Für ein Vorgehen gegen Diskriminierung muss zusätzlich ein Bewusstsein darüber vorhanden sein, was eigentlich hinter dem Begriff steckt, daher folgt eine kurze Einführung zum Begriffsverständnis angelehnt an das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Im Anschluss finden sich ein paar praktische Tipps, die bei einer diskriminierungssensiblen Kommunikation in Chatgruppen unterstützen können.

## 1 BERATUNGSMÖGLICHKEITEN BEI EINER DISKRIMINIERUNG AN DER HSD

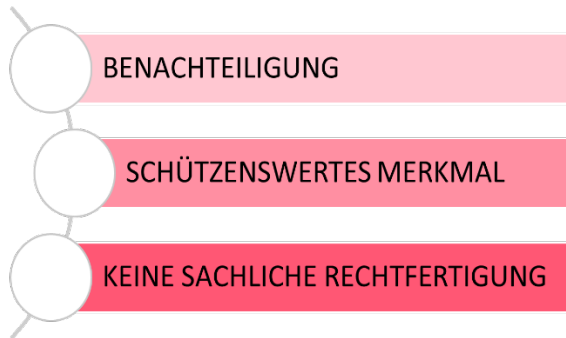
An der HSD gibt es unterschiedliche Wege, um sich bei einer Diskriminierungssituation beraten zu lassen.

Eine erste niedrigschwellige Unterstützung in einer Diskriminierungssituation können die Berater\*innen des [Erst- und Verweisberatungsnetzwerk](#) der Hochschule bieten. Im Rahmen dieses Kontaktes geht es erst mal darum, Gehör zu finden und gegebenenfalls darin unterstützt zu werden, eine passende Ansprechperson zu finden. Da die Erst- und Verweisberater\*innen an unterschiedlichen Stellen der Hochschule tätig sind, ist vielleicht auch ein bekanntes Gesicht darunter.

Die [antidiskriminierungsbeauftragte Person](#) ist zusätzlich bei allen Fragen und Anliegen rund um das Thema Diskriminierung ansprechbar. In der Beratung nimmt sie eine parteiliche Haltung ein. Das bedeutet, dass die Bedürfnisse und Interessen der von Diskriminierung betroffenen Person im Vordergrund stehen. Die antidiskriminierungsbeauftragte Person kann dabei unterstützen, das Erlebte einzuordnen sowie mögliche Handlungsoptionen zu erarbeiten. Alles, was in der Beratung passiert, wird vertraulich behandelt.

Die Beratungsmöglichkeiten sind kostenlos und können sowohl via Videocall als auch am Telefon oder vor Ort stattfinden.

## 2 DISKRIMINIERUNG ERKENNEN



Kennzeichnend für eine Diskriminierung ist eine Benachteiligung, die im Zusammenhang zu einem schützenswerten Merkmal steht und nicht sachlich gerechtfertigt werden kann.

Laut Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gelten folgende Merkmale als schützenswert:

- Rassistische Zuschreibungen
- Ethnische Herkunft
- das Geschlecht (darunter fallen auch trans\*, inter\* und nicht-binäre Personen)
- die Religion und/oder Weltanschauung
- eine Behinderung
- das Lebensalter
- die sexuelle Identität

Darüber hinaus gibt es auch andere Merkmale, die sich nachteilig auswirken können, wie zum Beispiel die soziale Herkunft, die äußere Erscheinung oder der Familienstatus. Auch wenn diese Merkmale bisher noch nicht durch das AGG geschützt sind, bieten sie dennoch Potenzial für Diskriminierung.

**Wirkung steht über der Absicht:** Ob eine Situation als diskriminierend gewertet werden kann, hängt von ihrer Wirkung ab, nicht von der Intention der benachteiligenden Person oder Institution. Es ist also möglich, dass etwas aus Unwissenheit und/oder ohne schädigende Intention geschieht und dennoch als diskriminierend gilt.

## 3 HINWEISE FÜR EINE DISKRIMINIERUNGSENSIBLE KOMMUNIKATION IN CHATGRUPPEN

Diskriminierung findet in allen gesellschaftlichen Räumen statt und Messenger-Dienste sind davon nicht ausgenommen. Im Leitbild der HSD ist Diskriminierungsfreiheit als Ziel verankert. Im Folgenden sind einige grundsätzliche Hinweise aufgeführt, die dabei unterstützen sollen, einen Umgang mit Diskriminierung in Messenger-Diensten zu finden.

## **Regeln festlegen!**

Die Gesprächsregeln im digitalen Raum vorab festzulegen und transparent zu machen, gibt allen Beteiligten Klarheit. Platziert die Regeln so, dass sie von allen jederzeit gesehen werden können. Bei einigen Messenger-Diensten bietet sich beispielsweise die Gruppenbeschreibung dafür an. Steckt dabei den Rahmen der Gruppe ab: Für welche Zwecke ist diese Gruppe erstellt worden, welche Inhalte sind erwünscht und liegen im Rahmen dessen, was von euch moderiert werden kann? Was liegt außerhalb dieses Rahmens? Zur Inspiration für Verhaltensregeln im digitalen Raum können die Netiquetten der [HSD](#), des [Fachbereichs SK](#) oder des [Fachbereichs MV](#) dienen.

Es sollte allen Mitgliedern klar sein, wie mit Verstößen gegen die festgelegten Regeln umgegangen wird. Möglichkeiten sind zum Beispiel klare Gegenrede zu halten, Aussagen zu löschen, Personen zu einem Gespräch einzuladen und als letztes Mittel Personen temporär oder dauerhaft aus dem Chat zu entfernen. Im Falle des Verdachts auf strafrechtlich relevante Äußerungen im Chatverlauf empfiehlt es sich zudem diese gegenüber den Strafverfolgungsbehörden (Polizei, Staatsanwaltschaft oder Amtsgerichte) anzuzeigen.

## **Klärung von Verantwortlichkeiten!**

Klärt vorab, welche Personen angesprochen werden können, sollte es in der Gruppe zu einer Diskriminierung kommen. Bestimmt lieber mehrere Verantwortliche, die sich untereinander austauschen und das Vorgehen dann gemeinsam abstimmen können. Sprecht auch über eure Grenzen und macht diese transparent, z. B.: „Nach 20:00 Uhr und am Wochenende kann dieser Chat nicht moderiert werden“.

## **Betroffene Personen schützen!**

Wenn eine Person im Chat direkt von einer Diskriminierung betroffen ist, unterbindet unbedingt jede weitere Benachteiligung und bietet Unterstützung an. Hört der betroffenen Person zu und respektiert ihre Bedarfe in dieser Situation. Nehmt die Erfahrung und das Empfinden der betroffenen Person ernst. Jede Intervention sollte das Wohlbefinden und den Schutz Betroffener priorisieren. Wenn gewünscht, könnt ihr auf die oben aufgeführten Beratungsmöglichkeiten an der HSD aufmerksam machen und die Kontaktdaten vermitteln oder selbst analoge Gesprächsräume anbieten, um die Erfahrung zu besprechen.

## **Diskriminierung nicht unwidersprochen stehenlassen!**

Für das Klima an der Hochschule ist es von hoher Relevanz, dass diskriminierende Äußerungen und Verhaltensweisen nicht zum „normalen“ Miteinander dazugehören, sondern abgelehnt werden. Betroffenen und auch allen anderen wird so signalisiert, dass diese Form der Benachteiligung ernst genommen und nicht toleriert wird.

## **Diskriminierung benennen!**

Über Diskriminierung zu sprechen ist in unserer Gesellschaft ein Tabu-Thema und ist oft auch nicht leicht. Betroffene erleben häufig großen Gegenwind, wenn sie Diskriminierungskritik üben. Wenn ihr das Thema deutlich beim Namen nennt, signalisiert ihr Betroffenen eine Bereitschaft zur Auseinandersetzung und holt das Thema aus der Tabuzone. Legt dabei den Fokus auf eure Haltung zu Diskriminierung und achtet darauf, dass eventuell betroffene Anwesende nicht gegen ihren Willen in den Mittelpunkt der Diskussion geraten.

### **Konstruktive Diskussionen unterstützen!**

Wenn Gruppenmitglieder bereits konstruktive Kritik geübt haben, bestärkt eher deren Äußerungen, anstatt immer wieder die gleichen Argumente zu wiederholen. Diskussionen können Menschen in Stress versetzen, insbesondere wenn es um Diskriminierung geht. Indem ihr Personen gezielt für ihr Äußerungen dankt und ihre Argumente unterstreicht, bestärkt ihr die Gruppenmitglieder darin, Haltung zu zeigen und fördert ein konstruktives Miteinander.

### **Diskriminierung kritisieren, nicht Personen!**

Hochschulen sind Orte des Lernens und des Austauschs. Nicht immer geschieht eine Diskriminierung aus der Intention heraus, jemanden zu benachteiligen. Um eine weitere Auseinandersetzung mit dem Thema zu ermöglichen, ist es wichtig, die Diskriminierung zu kritisieren, ohne die Person abzuwerten, von der das Verhalten oder die Äußerung ausgeht. Gebt der beschuldigten Person die Möglichkeit, die Wirkung ihrer Handlung zu verstehen und sich ggf. zu entschuldigen.

### **Diffusität sichtbar machen!**

Manchmal sind Äußerungen uneindeutig und diffus, deuten aber zumindest eine diskriminierende Haltung an. Stellt Rückfragen und versucht Klarheit zu gewinnen, um dann passend reagieren zu können. Es ist gut möglich, dass die Situation auch von anderen als diffus wahrgenommen wird. Klarheit gibt allen Beteiligten Orientierung und verhilft dazu, die Situation einzuordnen und besprechbar zu machen. Wenn Behauptungen aufgestellt werden, die eine diskriminierende Implikation innehaben, fordert dazu auf, seriöse Quellen zu nennen.

### **Ggf. selbst Unterstützung in Anspruch nehmen!**

Diskriminierung zu bearbeiten kann schwierig und belastend sein. Oft lösen solche Situationen auch bei Unterstützer\*innen eine Reihe von Gefühlen aus, die einen adäquaten Umgang erschweren. Sprecht mit Vertrauenspersonen oder der antidiskriminierungsbeauftragten Person. Unter Umständen kann eine Diskriminierungssituation auch im Nachgang aufgearbeitet werden, wenn es in dem Moment selbst keine Möglichkeit gab, passend zu reagieren.

### **Begegnet Diskriminierung konsequent!**

Bleibt bei euren vorher kommunizierten Regeln und den dazugehörigen Maßnahmen. Wenn Äußerungen beleidigenden Charakter haben, können die davon unmittelbar betroffenen Personen bei der Polizei, dem Amtsgericht oder der zuständigen Staatsanwaltschaft schriftlich einen Strafantrag stellen. Sollten die Äußerungen bedrohlich oder volksverhetzend sein, können neben den unmittelbar betroffenen Personen auch die Personen eine Strafanzeige bei der Polizei stellen, die Zeugin\*Zeuge einer solchen Äußerung geworden ist. Die Strafanzeige kann online über die Internetwache der Polizei oder vor Ort auf einer Polizeidienststelle, per Telefon oder schriftlich per Post erfolgen. Um die Arbeit der Strafverfolgungsbehörden zu unterstützen, sind zur Nachvollziehbarkeit des Vorfalls und des ggf. relevanten Gesamtzusammenhangs ein vollständiger Sachverhalt sowie entsprechende Beweismittel (z. B. Zeuginnen\*Zeugen, im Chat hochgeladene Dokumente, Fotografien, Screenshots) erforderlich. Folgende Informationen sind für einen vollständigen Sachverhalt wichtig:

- Hergang des Vorfalls (Was ist passiert und wie?),
- Datum und Uhrzeit (Wann ist es passiert?),
- Ort des Vorfalls (Wo ist es passiert?),
- Name(n) der vermuteten Täter\*innen,

- Name(n) des Opfers bzw. der Opfer (Wer wurde geschädigt?).

Sucht euch gerne auch in diesem Fall vorher Unterstützung und Beratung bei Vertrauenspersonen oder den genannten Beratungsstellen, um so eine Entscheidung nicht allein treffen zu müssen.

In einigen Fällen besteht zudem die Möglichkeit eine Beschwerde im Rahmen der „Ordnung zum Umgang mit Ordnungsverstößen von Studierenden und zur Festlegung von Ordnungsmaßnahmen (OV-Ordnung) der Hochschule Düsseldorf“ bei der ordnungsausschussvorsitzenden Person einzureichen. Gemäß § 2, Abs. 4 OV Ordnung liegt eine beschwerdewürdige Diskriminierung dann vor, wenn diese mit einer Würdeverletzung einhergeht und damit zugleich ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Zusätzlich muss durch die Würdeverletzung und das damit geschaffene Umfeld eine Behinderung des Studiums oder der sonstigen Tätigkeit des Hochschulmitglieds drohen.

Konkrete Fragen zum Thema Diskriminierung können an [antidiskriminierung@hs-duesseldorf.de](mailto:antidiskriminierung@hs-duesseldorf.de) gerichtet werden.

Mehr Infos zur Beratung und zum Erst- und Verweisberatungsnetzwerk finden sich hier [Antidiskriminierung an der Hochschule Düsseldorf \(hs-duesseldorf.de\)](#).

---

1