



DIVER

SITY

WEEKS

25

Diversity Weeks

06.05.–27.05.2025

06.05. 10–15 Uhr

Aktionstag Barrierefreiheit

vor Campus Center A4 4

13.05. 10–12 Uhr

Nicht-Diskriminierung – Dein Recht

Workshop,
Geb. A4 4, Raum 2.02

13.05. 15–16³⁰ Uhr

Synagogenführung

Synagoge Saarbrücken,
Beethovenplatz

14.05. 12³⁰–13¹⁵ Uhr

Queere Mittagspause für Mitarbeitende – Austausch in Bewegung

Grünfläche zw. Geb. C7 2 und C7 4

15.05. 16–18 Uhr

Familienpicknick an der UdS – Zeit für Wir: Familie leben

Zentrale Campuswiese

Anmeldung und weitere
Veranstaltungen:



diversity@uni-saarland.de

CDM - Stabsstelle für Chancengleichheit und Diversitätsmanagement

Die Stabsstelle Chancengleichheit und
Diversitätsmanagement ist

Ansprechpartnerin für die Themen
Chancengleichheit, Chancengerechtigkeit,
Diversity und Inklusion. Zu diesen Themen
steht sie allen Mitgliedern der Universität -
Studierenden, Mitarbeitenden,
Führungskräften und Leitung - beratend zur
Seite und wirkt durch zahlreiche
Unterstützungsangebote an der Umsetzung
und stetigen Verbesserung einer
familienbewussten, chancengerechten und
Vielfalt schätzenden Hochschulkultur mit.

Sie teilt sich in drei Einheiten auf:

1. *Kontaktstelle Studium und Behinderung*
2. *Familienbüro*
3. *Diversity-Büro*

Die sieben Diversitätsdimensionen



Hidden Disabilities

Nicht jede Einschränkung, Beschwerde oder chronische Krankheit ist für andere sofort sichtbar. Das Zeichen der Sonnenblume soll dazu führen, dass Betroffene schneller Hilfe und Verständnis bekommen, auch wenn ihre Krankheit für andere nicht direkt wahrnehmbar ist.

**EMPOWER
DISABILITIES**



Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Nulla pellentesque aliquet purus, eget elementum nisi auctor vitae. Vivamus at massa dolor. Curabitur elementum libero quis neque congue semper vel ut tellus. Curabitur orci elit, fermentum sit amet consoletur id, dignissim eu libero. Proin ut eros tristique, fermentum arcu non, egestas dui. Fusce non diam quis nisi ornare posuere. Phasellus ac scelerisque dolor, at fringilla leo. Vivamus condimentum felis eget nisi aliquam molestie elementum lacus egestas. Etiam in nunc non la ornare condimentum. Morbi ultrices, lorem a tincidunt maximus. ius. iusum sit amet viverra sagittis, arcu purus sodales justo, dapib imperdie ipsum tortor eget ipsum. In viverra augue nec viverra pulvir Praesen ipsum mi, molestie non ligula vitae, ullamcorper hendrerit or

Etiam porttitor sapien ut ullamcorper lacinia. Nullam elit metus, blandit vitae sem quis, vestibulum cursus nibh. Fusce ullamcorper erat nec e dictum, a cursus nunc mollis. Cras dictum tristique tempor. Pro turpis, tincidunt ut uma id, ultricies fringilla tellus. Phas sollicitudin mi, a maximus orci commodo ut. Fusce egestas, a maximus nisi pulvitar. Ut sollicitud egestas. Fusce acilisis dolor : ullamcorper us. Susper sse consoletur egesta acrum: it. In et mada tell

Donec dignissim vulputate enim ut consequat. Sed gravida hendrerit. Praesent efficitur commodo pharetra. Uuna tempus fermentum. Aliquam viverra feugiat porta. Aenean eget nulla lacus ornare porta sed vitae nibh. Aenean libero ligula, vene gravida suscipit blandit suscipit at mi. Aenean et lacinia die eget facilisis risus. Mauris dapibus efficitur lacus eget euism

Quisque rhoncus ornare sit amet lectus. Quis luctus. Quisque rutrum sapien. Pellentesque finibus lorem vel elit elementum, ar. Nullam nunc purus, imperdiet. id vulputate dolor, lacus ut lectus commodo, feugiat hendrerit ultricies. Vestitellus vel nisi rutrum amet felis ipsum. Vivamus

volutpat neque pede est vehicula primis, m gn ipsum mont
Dolor ligul nortemmy commodo, qu m nte t urn, enim tristisque, i cus bibe donec et velit ve ph retr . Conval aliqu m ligul sem m ttis null
Nibh rcu di m tincidunt. Suscipit ac ut elit. Est justo ugue n pen tibus neque felis. S pien Null

Aktionstag Barrierefreiheit:

„Ich habe was, was Du nicht siehst“

Nicht-sichtbare Beeinträchtigungen im Fokus

*Interviewpartnerin: Michelle Froese-Kuhn
Inklusionsbeauftragte und Teamleiterin
Kontaktstelle Studium und Behinderung*

Was sind „nicht-sichtbare Beeinträchtigungen“ und warum ist es wichtig darüber aufzuklären?

Zum Beispiel chronische Erkrankungen und Behinderungen wie etwa Diabetes, Depressionen, Endometriose. Sie bilden die Hauptgruppe der Beeinträchtigungen. Durch den Aktionstag wird auch auf diese Art der Beeinträchtigung aufmerksam gemacht. Da die nicht-sichtbaren Beeinträchtigungen oft auch nicht mitgedacht werden.

Welche Voraussetzung muss erfüllt sein, damit man von einer Behinderung sprechen kann?

Als Behinderung gilt, was länger als 6 Monate Teilhabe am Leben beeinträchtigt und wenn absehbar ist, dass sich an der Situation voraussichtlich nicht mehr viel verbessern wird. Wichtig ist, dass es ärztlich belegbar ist, um so eine Chancengleichheit innerhalb des Studiums voranzutreiben und zum Beispiel den zustehenden Nachteilsausgleich zu bekommen.



Welche Herausforderungen begegnen Menschen mit nicht-sichtbaren Beeinträchtigungen im Studium oder zum Beispiel im Arbeitsalltag an der UdS?

Oft besteht ein Unverständnis für Bedarfe, die für andere nicht offensichtlich sichtbar sind. Warum braucht ein Mensch, der nach außen anscheinend gesund wirkt, zum Beispiel mehr Zeit oder darf auf dem Behindertenparkplatz parken? Auch bauliche Barrierefreiheit stellt für Menschen mit Beeinträchtigung oft eine Hürde da. Die Gebäude selbst oder auch die Zuwegungen zu den Gebäuden hin sind unterschiedlich gut ausgestattet bzw. ausgebaut oder werden durch Baustellen erschwert.

Was können wir als Gesellschaft im Alltag tun, um mehr Bewusstsein für Menschen mit nicht-sichtbaren Beeinträchtigungen zu schaffen?

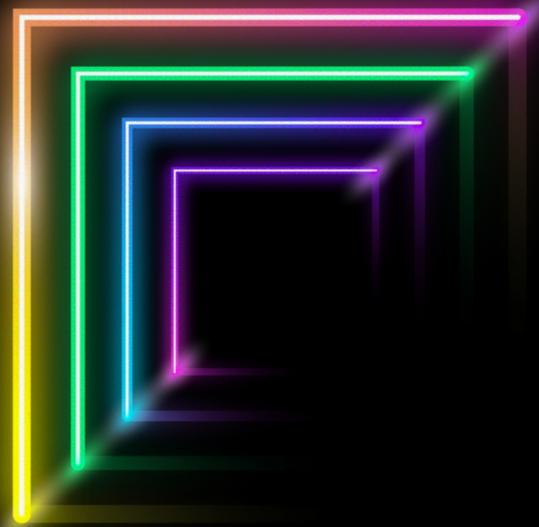
Wir können uns über das Thema informieren und darüber nachdenken. Konkret kann man sich an Aktionen beteiligen, zum Beispiel das Projekt Hidden Disability Sunflower, das vom AStA Barrierefreiheitsreferat angeregt wurde. Durch eine freiwillige Kennzeichnung mit einem Sonnenblumenpin kann man sich als Ansprechpartner*in für Menschen mit nicht-sichtbarer Beeinträchtigung zu erkennen geben. Insgesamt ist es wichtig Menschen zusammenbringen und Betroffene selbst von Hürden erzählen lassen, da sie Expert*innen auf dem Gebiet sind, und so Nicht-Betroffene für Belange zu sensibilisieren.

Welche Maßnahmen oder Angebote gibt es bereits an der UdS, die Menschen mit nicht-sichtbaren Beeinträchtigungen unterstützen?

Die Studierenden können zum Beispiel einen Nachteilsausgleich erhalten oder bei Bedarf in Teilzeit studieren. Außerdem gibt es viele Angebote bei denen Betroffene miteinander in Kontakt kommen können wie etwa die gemeinsame Mittagspause für Beschäftigte mit Schwerbehinderung, Walk & Talk about Depression, den Runder Tisch für Studierende mit Beeinträchtigung oder der Austausch für Studierende aus dem Autismus-Spektrum.

BIBO: DIVERSITY GAME UDS

Ein Serious Game ist ein digitales Spiel, das gezielt für Bildung, Training oder Sensibilisierung eingesetzt wird. Mit Hilfe von spielerischen Elementen und didaktischen Inhalten soll das Spiel dabei helfen, Diskriminierung erkennen und verhindern zu können.



The screenshot shows a presentation slide with the following content:

- Beratungs- und Serviceangebote Diversity-Büro**
- Chancengleichheit und Diversitätsmanagement
- UNIVERSITÄT DES SAARLANDES
- Logo: Diversity am Mainbachschule
- Logo: WIR ZEIGEN #FLAGGEFÜRVIelfALT

- Beratung aller Mitglieder der Universität zu
 - Erfahrungen mit Diskriminierung sowie Rassismus, Antisemitismus und anderen Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeiten
 - Diskriminierungsfreier und inklusiver Lehre, Arbeit und Verwaltung
 - LGBTQIA+-Themen
 - Problemfeldern, die mit ethnischer oder sozialer Herkunft oder dem Alter zusammenhängen
- Veranstaltungen, Workshops und Vernetzungsangebote
- Mitgestaltung der universitären Rahmenbedingungen

Footer: Julian Kohlbrecher · 025 | Stabstelle Chancengleichheit und Diversitätsmanagement - Diversity Game UDS | 15

SPIELSEQZUENZEN



Synagogenführung
Synagoge
Saarbrücken



Im Rahmen der Synagogenführung konnten Studierende und Beschäftigte der Universität eine Einführung in die Geschichte der jüdischen Gemeinde in Saarbrücken, ihre Bräuche, die Traditionen des jüdischen Glaubens als auch eine Einführung in rituelle Objekte der jüdischen Religionspraxis erhalten. Der Kantor der Synagoge, Benjamin Chait, hat sich intensiv Zeit genommen, alle Fragen die aufkamen zu beantworten und ein intensives und bereicherndes Lernumfeld zu schaffen.



Queere Mittagspause für Mitarbeitende

Die Queere Mittagspause für Mitarbeitende richtet sich an alle Mitarbeitenden der UdS, die sich als queer identifizieren oder als Allys ihre Unterstützung zeigen möchten. Bei entspannten Spaziergängen kann man anderen Gleichgesinnten begegnen und sich vernetzen. Der Weg wird barrierearm gewählt, um auch Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen den Zugang zu ermöglichen.

*Take
A
Break*



Queere Mittagspause für Mitarbeitende der UdS

Interviewpartnerin: Tamara Wagner
Diversity Koordinationatorin mit Schwerpunkt
Diskriminierungsschutz und
Teamleiterin Diversity-Büro

Seit wann gibt es die queere Mittagspause für Mitarbeitende?

Seit Oktober 2022. Zunächst digital, seit SoSe 2024 in Bewegung. Im SoSe treffen wir uns monatlich, im WiSe etwa drei Mal. Während es für Studierende bereits einige Angebote, etwa durch das Queer-Referat des AStA und AK Queer gab, war die Vernetzung bei dem Mitarbeitenden noch nicht besonders etabliert. Die ändert sich langsam. Es gibt zum Beispiel auch ein Eltern-Café oder Woman@UdS. Mit einem Angebot für queere Mitarbeitende zu beginnen, lag mir auch selbst am Herzen, da ich mich selbst als Teil der queeren Community verstehe. Die Grundidee ist einen geschützten Raum zu bieten, in dem Mitarbeitende unter sich sind, um auch mögliche Machtgefälle (ggü. Studierenden) zu umgehen.

Was ist das Ziel der queeren Mittagspause für Mitarbeitende und welche Botschaft möchten Sie vermitteln?

Die queere Mittagspause dient zum einen der Vernetzung von Mitarbeitenden aus dem LGBTQIA+-Spektrum und ihren Allys. Sie bietet zudem die Gelegenheit, niederschwellig mit Mitarbeitenden des Diversity-Büros in Kontakt zu kommen. Zum anderen ist die wichtige Botschaft der Veranstaltung auch, dass an der UdS Mitarbeitende aller sexuellen Orientierungen und geschlechtlicher Identitäten willkommen sind. Durch den Fokus auf die Beschäftigten macht sie klar, dass das queere Leben kein Phänomen der „Jugend“ bzw. der Studis ist – queere Personen gibt es überall, in jedem Alter und auch in allen beruflichen Positionen.

Was bedeutet für Sie persönlich die Unterstützung der LGBTQIA+ Community am Arbeitsplatz?

Wichtig ist, dass das Arbeitsklima und das Klima im Team offen ist. Das zum Beispiel nicht queerfeindliche Sprache benutzt wird. Sexuelle Orientierung ist eine Diversitätsdimension, die man nicht sieht. Oft möchten queere Menschen einfach wie der Rest des Teams zum Beispiel von ihren Partner*innen erzählen. Wenn es um die eigene Geschlechtsidentität geht, ist es wichtig, dass man sich in seinem Team sicher fühlt, so dass Namensänderung und etwa die Änderung des Geschlechtseintrages kein Problem darstellen. Die Menschen der LGBTQIA+ Community möchten einfach entspannt arbeiten können und nicht das Gefühl haben, sie müssten einen Teil ihres Privatlebens verstecken oder sich sogar selbst verbiegen, um akzeptiert zu werden.

Wie können Mitarbeitende, die sich noch unsicher sind oder Unterstützung suchen, in die queere Community eingebunden werden?

Wenn Mitarbeitende soweit sicher sind, dass sie tatsächlich sichtbar werden wollen, ist der LSVD (der Lesben- und Schwulenverband Deutschland) als Experte auf dem Gebiet ein guter Ansprechpartner. Der Verband hat zum Beispiel den Checkpoint in Saarbrücken. Dort kann man sich privat informieren, um eventuell für sich selbst erst mal sortieren zu können. Das Diversity-Büro kann aber auch Entlastungsgespräche anbieten, falls Beratung benötigt wird. Bei konkreter Unterstützung, zum Beispiel wie oute ich mich bei meinem Chef/ meiner Chefin, wie gehe ich die Namensänderung an, wie wehre ich mich gegen Diskriminierung oder wie spreche ich an, wenn bestimmte diskriminierende Begriffe verwendet werden, sind wir ebenfalls der Ansprechpartner.

IDAHOBITA

International Day Against Homophobia, Biphobia, Interphobia, Transphobia and Acephobia

The background of the entire page is a vertical rainbow gradient. In the center, two hands are shown from the wrists up, with fingers interlaced to form a heart shape. The hand on the left has a tattoo on the forearm and a ring on the ring finger. The hand on the right has a ring on the ring finger. The text is overlaid on this image.

Der Internationale Tag gegen Homo-, Bi-, Inter-, Trans- und Asexuellenfeindlichkeit wird seit 2005 jährlich am 17. Mai gefeiert. 1990 wurde an diesem Tag von der WHO beschlossen, Homosexualität aus ihrem Diagnoseschlüssel für Krankheiten zu streichen. Die Streichung der Transgeschlechtlichkeit als Krankheit hingegen wurde erst 2018 durchgeführt.

Der Tag dient als Aktionstag, bei dem durch Aktionen und mediale Aufmerksamkeit über die immer noch bestehende Diskriminierung der Betroffenen berichtet wird.

Runder Tisch der Studierenden mit Beeinträchtigung an der UdS

Interviewpartnerin: Michelle Froese-Kuhn
Inklusionsbeauftragte und Teamleiterin
Kontaktstelle Studium und Behinderung

Seit wann gibt es den Runden Tisch und wie oft findet er statt?

Seit Sommersemester 2017 findet der Runde Tisch ein Mal pro Campus statt.

Für wen ist der Runde Tisch gedacht und muss man sich dafür anmelden?

Ist für alle Studierende mit einer Behinderung oder chronischen Erkrankung, die sich vernetzen wollen. Die sowohl Kritik als auch Lob äußern möchten. Eine Anmeldung ist nicht notwendig, um das Angebot möglichst niederschwellig zu halten.

Wie läuft ein Runder Tisch ab? Gibt es spezielle Themen, die immer behandelt/angesprochen werden bzw. ein Thema pro Veranstaltung?

Es wird ein Raum ausgewählt, der möglichst barrierefrei zugänglich ist. Aktuell sind wir in Saarbrücken im Besprechungsraum der KHG, der ruhig und sehr angenehm ist. Man kommt stufenlos rein und es gibt eine Behindertentoilette in der Nähe.

In Homburg ist es ähnlich. Da sind wir mehr darauf angewiesen, wer uns einen Raum gibt. Wir waren oft im Fachschaftraum, das letzte Mal aber in einem andern barrierefreieren Raum.

Am Anfang jedes Treffens stellen sich die Einladenden in der Regel vor, das ist meistens das AStA-Referat, die KSB, in Homburg die Fachschaft. Es werden die Regeln angesprochen, zum Beispiel Vertraulichkeit über das Gesprochene, sowie Neues, das für die Betroffenen interessant sein könnte. Danach ist das Gespräch frei.

Welche Herausforderungen gibt es bei der Organisation der Treffen und wie werden diese bewältigt? Wie wird etwa sichergestellt, dass die Veranstaltung barrierefrei und inklusiv gestaltet wird?

Es gibt verschiedene Herausforderungen. In Homburg zum Beispiel schon einen Raum zu finden. Auch die Zielgruppe überhaupt zu erreichen, ist eine größere Hürde. Wir versuchen mit Hilfe von Plakaten, einer Teamsgruppe sowie einem Verteiler möglichst viele zu erreichen. Außerdem nutzen wir Social Media unter anderem auch mit der Hilfe von Kooperationspartner*innen.

Welche Ziele verfolgt die Veranstaltung und wie soll den betroffenen Studierenden damit geholfen werden?

Das große Ziel der Veranstaltung ist das Vernetzen der Studierenden untereinander. Zu zeigen, niemand ist alleine. Ein großer Benefit ist, dass zum Beispiel ältere Semester den jüngeren helfen und ihr bereits erlangtes Wissen weitergeben können.

Welche konkreten Verbesserungen oder Veränderungen wurden durch solche Treffen bereits angestoßen?

Durch den runden Tisch ist zum Beispiel aufgefallen, wie hoch der Bedarf nach Ruheräumen ist. Die KSB erfährt so auch frühzeitig von Problemen. Ein wichtiges Learning ist, dass viele Dinge, wie etwa der Nachteilsausgleich, nicht bekannt genug sind und dass man immer wieder darüber informieren muss.



Welche Barrieren kann man an der Hochschule besonders häufig finden?

Die meisten Studierenden mit Beeinträchtigung sind von Depressionen betroffen. Bei dieser Erkrankung ist es oft schwierig einzuschätzen, wann welche Hilfe gebraucht wird, da sie periodisch auftritt. Oft fehlt auch die Energie, um überhaupt Bescheid zu geben, dass man aktuell nicht einsatzbereit ist. Organisatorische Probleme gibt es allgemein bei den schubweise auftretenden Beeinträchtigungen. Deswegen ist es wichtig, dass alle Betroffenen von vornherein wissen, dass sie ein Anrecht auf einen Nachteilsausgleich haben.

Welche Angebote und Unterstützungsleistungen gibt es an der Uds?

Es gibt zum Beispiel das AStA-Referat, die Psychologisch-Psychotherapeutische Beratungsstelle (PPB) oder die Beratung der Studienfinanzierung. Außerdem gibt es strukturelle Unterstützung durch Diversity Rooms, Ruheräume oder dem Ausleihen von Hilfsmittel. Die Kontaktstelle für Studium und Behinderung (KSB) bietet sowohl Beratung als auch Vernetzung an. Durch Walk & Talks, den Runden Tisch, den Nachteilsausgleich oder dem Projekt "Engagierte Eulen", bei dem ehrenamtliche Betroffene unterstützen können.

Nachteilsausgleich:

Mit einem Nachteilsausgleich soll eine chancengleiche Teilhabe im Studium sichergestellt und Diskriminierungen vermeiden werden. Vorhandene Nachteile sollen so ausgeleichen werden.

Der NTA ist der Rechtsanspruch Studierender mit Behinderung oder chronischer Erkrankung auf eine bedarfsgerechte Anpassung von Studien- und Prüfungsbedingungen.

Er wird immer individuell und situationsbezogen angepasst.

15. Mai

FAMILIEN PICKNICK

„Zeit für Wir: Familie leben“



Beim Familienpicknick an der UdS sind alle Mitarbeitende, Gäste und Studierende sowie deren Familien willkommen. Bei mitgebrachten Snacks und Getränken können die Familien in entspannter Atmosphäre Kontakte knüpfen und sich austauschen. Für Kinderbetreuung, Spaß und Spiel sorgen Babysitter*innen.

BABYSITTINGBÖRSE

Interviewpartnerin: Luisa Humm
Referentin und Hauptverantwortliche für
die Babysittingbörse der UdS

Wie funktioniert die Babysittingbörse genau? Gibt es eine Plattform oder App, die für die Vermittlung genutzt wird?

Die Babysittingbörse ist ein Pool an studentischen Babysitter*innen. Aktuell sind es nur Frauen, wir wären aber auch an männlichen Babysittern interessiert. Das Ganze kann man über eine Service Seite im Intranet finden. Dort sind alle Informationen zusammengefasst und man kann alle relevanten Dokumente dazu finden und als Kernstück die Börse selbst, also die Profile der Babysitter*innen. Um dort etwa die Erfahrungen oder Sprachkenntnisse der Babysitter*innen einsehen zu können. Man kann dann direkt über die studentische Mail oder Teams den/die passende Babysitter*in anschreiben. Oder auch ein Antragsformular nutzen, das an alle gleichzeitig verschickt wird.

Welche Kriterien müssen Babysitter*innen erfüllen, um registriert zu werden und gibt es eine Überprüfung der Qualifikationen oder Referenzen der Babysitter*innen?

Das Familienbüro führt mit potenziellen Babysitterinnen und Babysittern Gespräche, außerdem sollten sie idealerweise bereits Erfahrungen mit der Betreuung von Kindern gemacht haben.



Einige haben professionelle Erfahrungen etwa durch Praktika, Au-Pair, FSJ oder Ausbildungen. Andere haben ihr Wissen privat erlangt. Formal müssen sie eingeschrieben sein an der UdS, sie benötigen ein polizeiliches Führungszeugnis und eine Haftpflichtversicherung.

Fallen Gebühren für die Nutzung der Börse an?

Die Nutzung der Börse ist kostenlos. Der Stundenlohn der Babysitter*innen selbst wird frei verhandelt, aber es muss mindestens der Mindestlohn sein. In der Regel richtet sich der Preis nach Qualifikation und Aufgaben, die an die Person gestellt werden.

Gibt es eine Erfolgsgarantie oder eine Möglichkeit, Beschwerden zu melden?

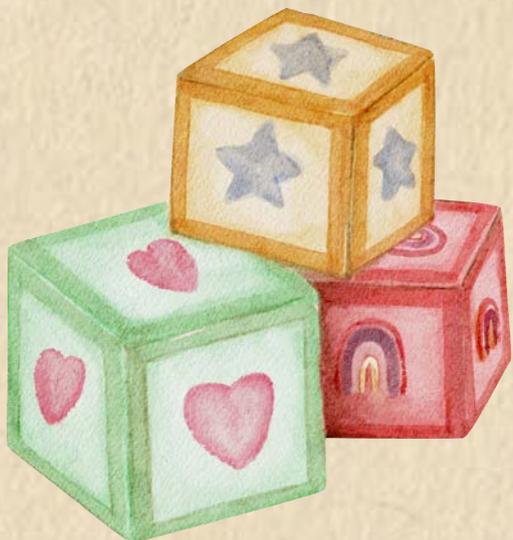
Es gibt keine Garantie, dass sich immer eine Betreuung findet, da die Student*innen selbst auch innerhalb ihre Studiums Verpflichtungen haben. Allerdings lässt sich in der Regel durch das Antragsformular jemand finden, allein schon, weil es aktuell über 20 Babysitter*innen gibt. Auch Beschwerden oder allgemein Anregungen, egal ob positiv oder negativ, können über das Feedbackformular an das Familienbüro gesendet werden.

Gibt es eine Altersbeschränkung für Kinder?

Nein, die Babysitter*innen geben allerdings an ab welchem Alter sie Erfahrungen haben.

Wie fördert die Universität die Nutzung dieser Babysittingbörse?

Wir versuchen sie zu bewerben. Außerdem unterstützt die Uni mit Hilfe der Kurzzeitbetreuung. Wenn die Betreuung aus studienbezogenen oder dienstlichen Gründen gesucht wird, kann man die Börse dafür nutzen. Die Betreuung findet dann in der Regel auf dem Campus statt. Die Kosten werden dann zum Teil erstattet, und zwar maximal 26 Stunden pro Semester im Rahmen des Mindestlohns. Zudem gibt es auch noch die Veranstaltungsbetreuung. Diese wird durch die Fachbereiche oder Stellen bezahlt die, die Veranstaltung organisieren. Sonderforschungsbereiche haben dafür zum Beispiel extra Pauschalen, die dafür verwendet werden können. Außerdem können noch die Eltern-Kind-Räume und die KidsBox in solchen Situationen genutzt werden.



Kann man spezielle Anforderungen an den/die Babysitter*in stellen (z.B. Sprachkenntnisse, spezielle Kenntnisse)?

Sprachkenntnisse werden von uns vorher explizit abgefragt, auch weil nicht jeder gut Deutsch kann. Weitere Kenntnisse lassen sich individuell in den Profilen finden, zum Beispiel falls die Person Vorkenntnisse im Umgang mit Kindern mit Beeinträchtigung hat.



UdS
im
Dialog

Podiums-
diskussion



Chancengleichheit und
Diversitätsmanagement



UNIVERSITÄT
DES
SAARLANDES

Jüdisches Leben an der Saar? Kontinuitäten und Brüche

20. Mai 2025 | 18:30 Uhr
Stadtbibliothek Saarbrücken

Podiumsgäste:

Benjamin Chait (Synagogengemeinde Saar)

Dr. Frank Hirsch (Dokumentationszentrum der Arbeitskammer des Saarlandes)

Petra Melchert (RIAS Saarland / Recherche- und Informationsstelle Antisemitismus Saarland)

Leah Rajchlin (Projektleiterin Kulturfestival *Jiddisch Woch Saarbrükn*)

Moderation:

Prof. Dr. Fabian Lemmes (Professur für Kultur- und Mediengeschichte (UdS))

Im Anschluss laden wir zu einem Getränk und zum informellen Austausch ein.

[www.stadtbibliothek.
saarbruecken.de](http://www.stadtbibliothek.saarbruecken.de)



Die Universität des Saarlandes lädt die breite Öffentlichkeit herzlich zur kostenlosen Veranstaltung in die Stadtbibliothek Saarbrücken ein. Weitere Informationen unter uni-saarland.de/uds-im-dialog

Diese Veranstaltung findet im Rahmen der Diversity Weeks 2025 statt.

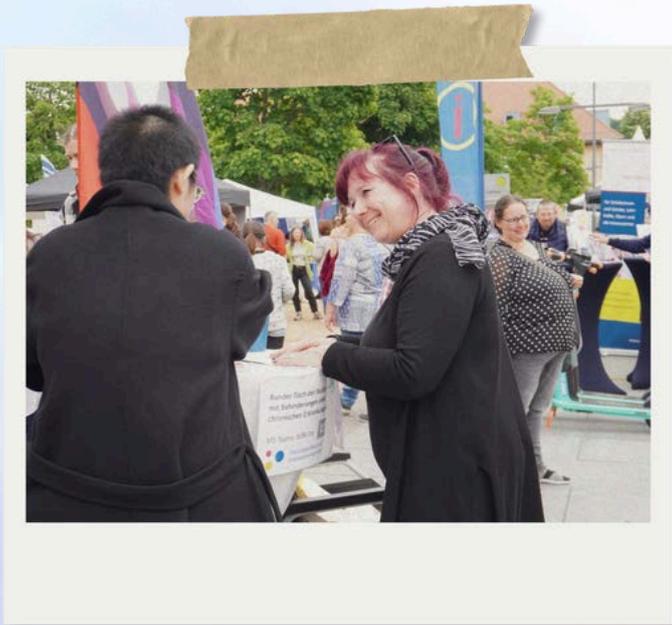
PAUSE FÜR DEN KOPF

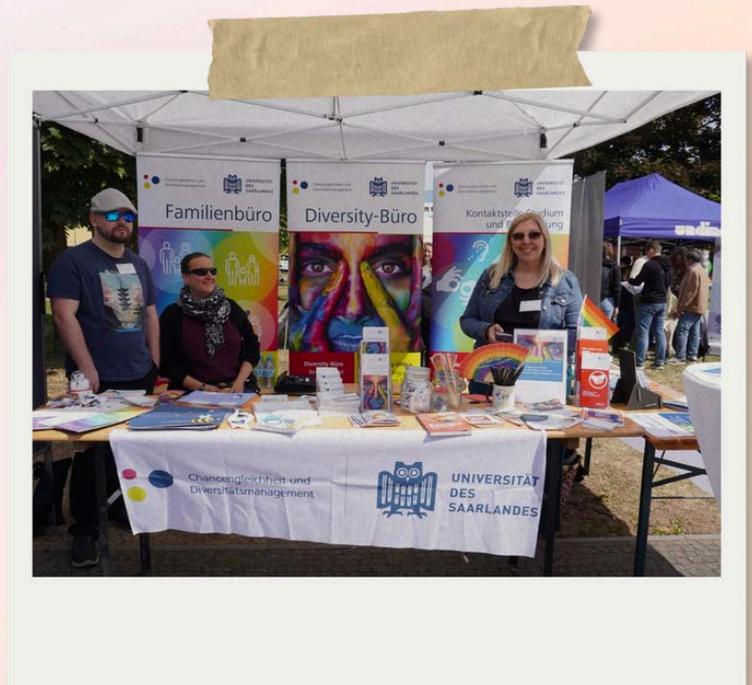
Raus aus dem Gedankenkarussell:

Professorinnen und Professoren können sich mithilfe von kleinen Impulsen und Bewegung eine kurze Auszeit zum Innehalten und Durchatmen nehmen.



OFFENER Campus





Walk & Talk about Depression

Interviewpartnerin: Michelle Froese-Kuhn
Inklusionsbeauftragte und Teamleiterin
Kontaktstelle Studium und Behinderung

Was sind die Hauptziele der Veranstaltung und welche Unterstützung bieten Sie den Teilnehmenden?

Ziel ist es, zu verdeutlichen, dass Menschen, die von Depressionen betroffen sind, nicht alleine sind. Alleine weil man dort mit anderen Betroffenen ins Gespräch kommt. Depressionen führen oft zu Rückzugstendenzen. Durch den Walk & Talk soll niederschwellig ein aktives Angebot gegeben werden, bei der man eine kleine Pause vom Unialltag meistens im Wald an der frischen Luft nehmen kann. Wir können Themen erkennen, die akut sind. Es ist ein Angebot, was angenommen wird. Angefangen hat das Projekt in der Coronazeit, in der man Problem hätte, die Betroffenen überhaupt erst zu erreichen. Zudem konnte man sich nicht in geschlossenen Räumen treffen.

Wie ist der Ablauf des Spaziergangs gestaltet?

Der Ablauf ist grob vorstrukturiert. Es gibt einen festen Treffpunkt, von dem aus gestartet wird.

Seit wann findet der Walk & Talk statt und wie regelmäßig?

Der Walk & Talk findet ungefähr jeden Monat seit dem Sommersemester 2022 statt.

Wie wird die Veranstaltung beworben und wie viele Teilnehmende werden in der Regel erwartet?

In der Regel gibt es eine kleine motivierte Gruppe. Wir werben mit Plakaten innerhalb der UdS, in den Teamsgruppen und auf Social Media.

Gibt es spezielle Vorkehrungen, um die Privatsphäre und das Wohlbefinden der Teilnehmenden zu gewährleisten? Wie wird etwa sichergestellt, dass die Veranstaltung möglichst inklusiv ist?

Wir sagen explizit, dass Bedürfnisse nach Barrierefreiheit explizit angesprochen werden dürfen. Zudem wird zu Beginn über Regeln geredet, z.B. dass über das Gesprochene nicht außerhalb des Walk & Talk geredet wird und dass jeder nur über das sprechen muss, mit dem sich die Person gut fühlt. Niemand muss über Diagnose oder Namen reden.

Gibt es Möglichkeiten für die Teilnehmenden, sich dauerhaft zu vernetzen oder an weiteren Angeboten teilzunehmen?

Ja zum Beispiel über die Teamsgruppe, Divers&Diabeled eine Peer Gruppe vom AStA und auch im privaten Rahmen entstehen Verbindungen.

Welche Ressourcen oder weiterführende Hilfsangebote stehen den Teilnehmenden nach der Veranstaltung zur Verfügung?

Angebote der KSB und des AStS, der PBB und der Teamsgruppe. Insgesamt gibt es ein Spektrum an Möglichkeiten, die weiter genutzt werden können.

Welche Erfahrungen haben Sie bisher mit dem Format gemacht und welche Rückmeldungen haben Sie erhalten?

Positive Erfahrungen. Das Walk & Talk wird auch nachgefragt, falls es mal ausfallen muss. Es wird wahrgenommen. Macht das Thema auch sichtbarer. Nicht die Menschen bei dem Walk & Talk selbst, sondern die Plakate, die auf die Veranstaltung hinweisen. Zeigt, dass man sich nicht dafür schämen muss und das mentale Gesundheit immer wichtiger wird.



Chancengleichheit und
Diversitätsmanagement



UNIVERSITÄT
DES
SAARLANDES

©Pixabay/Ivanovgood

DIVERSITY WEEKS

06.05. – 27.05.2025

SYMPOSIUM

27.05.2025 | 16 Uhr | Geb. C7 4, Raum 1.17

EXZELLENZ BRAUCHT VIELFALT:

WIE KANN DAS POTENZIAL VON FIRST

GENERATION STUDENTS GEFÖRDERT WERDEN?

Veranstalter: Stabsstelle Chancengleichheit und Diversitätsmanagement | Kooperationsstelle
Wissenschaft und Arbeitswelt | Arbeitskammer des Saarlandes | Deutscher Gewerkschaftsbund
Rheinland-Pfalz, Saarland

Deutscher Diversity Tag 2025 und Diversity Weeks an der Universität des Saarlandes

Interviewpartnerin: Antonia Diaco,
Bundeslandkoordination Rheinland-Pfalz und
Saarland Arbeiterkind.de

Welchen Herausforderungen begegnen First-Generation-Students während ihres Studiums?

Herausforderungen können sein:

Fehlende soziale Vernetzung:

- z.B. für Praktika, Berufseinstieg, Netzwerk
- Fehlende Vorbilder
- Fehlendes Erfahrungswissen in der Familie
- Fehlende Türöffner*innen
- ggf. wenig Verständnis für den gewählten Bildungsweg
- Kenntnisse über Hochschulstrukturen und wissenschaftlichem Arbeiten sind im eigenen Umfeld nicht zugänglich

Finanzielle Ressourcen:

- Fehlende Finanzierung
- Fehlende Informationen
- Hohe Eigenverantwortung
- Semestergebühren (insb. im ersten Semester) sind eine große Hürde; weniger finanzielle Unterstützung durch Eltern; längere Studiendauer durch Jobben
- Kenntnis und Mut zur Stipendienbewerbung fehlen oft; Auslandsaufenthalte als Belastung statt Investition in die Zukunft
- Existenzgrundlage muss gesichert sein, um Fokus auf das Studium zu ermöglichen

Bildungskulturelle Ressourcen:

- Fehlende "Hochkulturelle" Allgemeinbildung z.B. Bildungsreisen, Museumsbesuche, klassische Musik
- Fremdheitsgefühle In der Akademischen Welt
- Zwischen zwei Welten leben
- unterschiedlicher Habitus; Impostor-Syndrom; akademische Sprache als Hürde
- Loyalitäts- und Identitätskonflikte; Entfremdung von der Herkunftsfamilie

Wie können Hochschulen die Herausforderungen, denen First-Generation-Students begegnen, gezielt adressieren?

Wenn Hochschulmitarbeitende selbst Erstakademiker*in sind:

- Erzählen Sie von sich. Mit Ihrem Bildungsweg sind Sie ein lebendiges Vorbild für andere! Erzählen Sie in Vorlesungen und Seminaren von Ihren eigenen Erfahrungen. So können Sie Studierende direkt ermutigen.
- Vernetzen Sie sich.
- Sensibilisieren Sie andere.
- Sind Sie die einzige Person, die Erstakademiker*in ist? Vernetzen Sie sich mit Kolleg*innen! Machen Sie Bildungsaufstieg gemeinsam zu einem wichtigen Thema an Ihrer Hochschule.
- Sensibilisieren Sie andere für die Herausforderungen und Potenziale von Studierenden der ersten Generation.

Ansonsten:

Sichtbarkeit für das Thema soziale Herkunft schaffen:

- First Generation Day
- Gelegenheiten zum Austausch und zur Vernetzung schaffen
- Vorträge, Podiumsgespräche, Diskussionsgruppen, etc.
- Weiteres Beispiel: Podcast "Diversity Spotlights" an der Universität Heidelberg

Lehre:

- Kommunikation auf Augenhöhe, auch wenn akademische Sprache fehlt.
- Erwartungen transparent machen, auch bei Dingen die einem selbstverständlich erscheinen.
- Ermutigung, den eigenen Weg zu gehen und dabei unterstützen z.B. Stipendienbewerbung.
- Entwicklung einer diversitätssensiblen Hochschulkultur auf allen Organisationsebenen
- Grenzen erkennen und zulassen



DIVERSITY WEEKS
06.05. – 27.05.2025

© Pixabay/ivanovgood

06.05.

10:00–15:00 Uhr

**Aktionstag
Barrierefreiheit**

vor Campus Center A4 4

13.05.

10:00–12:00 Uhr

**Nicht-Diskriminierung –
Dein Recht**

Workshop, A4 4, R. 2.02

20.05.

18:30 Uhr

**UdS im Dialog –
Jüdisches Leben an der Saar?
Kontinuitäten und Brüche**

Podiumsdiskussion,
Stadtbibliothek Saarbrücken

DIVERSITY WEEKS | NETWORKING EVENTS

06.05. – 27.05.2025



© Pixabay/ivanovgood

14.05.



12:30–13:15 Uhr

**Queere Mittagspause
für Mitarbeitende –
Austausch in Bewegung**

Grünfläche zwischen
Geb. C7 2 und C7 4

14.05.

18:00–19:00 Uhr

**Runder Tisch der
Studierenden mit
Beeinträchtigungen**

Campus Homburg, Geb. 35,
Seminarraum 2

15.05.



16:00–18:00 Uhr

**Familienpicknick
an der Uds –
Zeit für Wir: Familie leben**

Zentrale Campuswiese

DIVERSITY
WEEKS
2025

Chancengleichheit und
Diversitätsmanagement

UNIVERSITÄT
DES
SAARLANDES

Nicht-Diskriminierung – Dein Recht

ein Angebot des Diversity-Büros für Studierende
der Universität des Saarlandes

Dienstag,
13.05.2025,
10.00–12.00 Uhr

Workshop,
Geb. A4 4, Raum 2.02

Diskriminierung findet in allen Lebensbereichen statt, so auch an Hochschulen. Um Diskriminierung begegnen zu können, ist es wichtig Diskriminierung zu erkennen. Was also bedeutet es, wenn wir im rechtlichen Sinne von Diskriminierung sprechen? Welche Rechte haben Studierende in Bezug auf Chancengleichheit, Teilhabe und Schutz vor Diskriminierung – und wie können sie diese durchsetzen?

Kontakt: diversity@uni-saarland.de

Anmeldung und weitere Informationen:





Synagogenführung

ein Angebot des Diversity-Büros für Beschäftigte
und Studierende der Universität des Saarlandes



**Dienstag,
13.05.2025,
15.00–16.30 Uhr**

**Synagoge
Saarbrücken,
Beethovenplatz**

Im Rahmen der Synagogenführung erhalten Studierende und Beschäftigte der Uni eine Einführung in die Geschichte der jüdischen Gemeinde in Saarbrücken. Die Bräuche und Traditionen des jüdischen Glaubens werden anhand des Aufbaus einer Synagoge anschaulich erklärt. Ergänzend dazu werden rituelle Objekte der jüdischen Religionspraxis vorgestellt, die die Erläuterungen weiter veranschaulichen und vertiefen.

In Zusammenarbeit mit der
Synagogengemeinde Saar.

Kontakt: diversity@uni-saarland.de

**Anmeldung und weitere
Informationen:**





Queere Mittagspause für Mitarbeitende – Austausch in Bewegung

ein Vernetzungsangebot des Diversity-Büros für
Beschäftigte der Universität des Saarlandes



Mittwoch,
14.05.2025,
12.30–13.15 Uhr



Grünfläche zwischen
Geb. C7 2 und C7 4

Die Queere Mittagspause für Mitarbeitende richtet sich an alle UdS-Mitarbeitenden, die sich als queer identifizieren oder als Allies ihre Unterstützung zeigen möchten. Bei einem entspannten Spaziergang, der den Fokus auf Begegnung und Vernetzung legt, haben Teilnehmende die Möglichkeit, sich auszutauschen. Die gewählte Wegstrecke ist barrierearm, sodass sie auch für Personen mit körperlichen Beeinträchtigungen gut zugänglich ist.

Ich bin selbst queer. Muss ich mich bei der Veranstaltung outen? Nein. Es steht allen Teilnehmenden offen, ob und wieviel sie von sich selbst preisgeben wollen.

Kontakt: diversity@uni-saarland.de

Weitere Informationen:



DIVERSITY
WEEKS
2025

Family picnic at Uds

A joint offer by the Family Office,
the Welcome Center and the Max Planck Institutes



Next event:

May 15, 2025

Time for us:
Living family

4–6 p.m.
Campus Lawn

To celebrate the International Day of Families, we want to make family diversity visible on our campus.

All employees, guests and students as well as their families are welcome. Just bring a good mood and snacks to share. Childcare will be provided.

Contact: familie@uni-saarland.de

Registration and information:

