

Liebe Professor*innen, liebe Dozierende,

zum Start des neuen Semesters ist es mir als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte – insbesondere mit Blick auf die Ergebnisse unserer Diskriminierungsumfrage – ein großes Anliegen, gemeinsam mit Ihnen ein wertschätzendes Lernumfeld für alle Studierenden zu schaffen. Viele von Ihnen achten bereits aktiv auf eine (gender)sensible Lehre. Zur weiteren Unterstützung habe ich Ihnen einfache Impulse zusammengestellt, die sich ohne großen Aufwand in den Lehralltag integrieren lassen.

1. Reflexion der eigenen Privilegien und Machtverhältnisse

Merkmale wie Geschlecht, Herkunft, Alter oder Sexualität sowie die akademische Hierarchie schaffen Machtungleichgewichte. Als dozierende Person befinden Sie sich in einer strukturellen Machtposition und sollten sich dieser bewusst sein. Wie die Erhebungen an der Philipps-Universität aufzeigen, können Diskriminierungserfahrungen aufgrund dieser Faktoren können die universitären Leistungen Ihrer Studierenden direkt beeinträchtigen. Was Sie tun können:

- Repräsentation: Integrieren Sie Perspektiven von Frauen*, BIPOC und Forschenden aus dem Globalen Süden in Literatur und Abbildungen.
- Transparenz: Thematisieren Sie Ihre privilegierte Stellung im Eingang der Veranstaltung.

Auch Care-Arbeit, Nebenjobs oder (mentale) Erkrankungen binden die Kapazitäten Ihrer Studierenden stark. Hier führt Druck von außen oft zu einer noch höheren Belastung und beispielsweise geringerer Beteiligung oder verzögerten Abgaben.

- Nehmen Sie die Schilderungen der Studierenden ernst und begegnen Sie ihnen mit Empathie.
- Stellen Sie Informationen und Lehrmaterialien digital zur Verfügung, um zeitliche Flexibilität zu ermöglichen.
- Planen Sie Anforderungen gemäß der Studienordnung frühzeitig und klar.
- Informieren Sie aktiv über universitäre Unterstützungsangebote (z.B. Familienservice, psychologische Beratungsstellen, Sozialberatung).

2. Ein wertschätzendes Arbeitsklima schaffen

Ein produktives Arbeitsklima mit aktiver Mitarbeit der Studierenden entsteht durch Transparenz und Vertrauen. Signalisieren Sie Ihren Studierenden, dass Sie eine diskriminierungssensible Lehre anstreben, und bitten Sie aktiv um Feedback.

- Diskussionskultur: Etablieren Sie klare Regeln (z.B. einander ausreden lassen, Respekt vor anderen Meinungen etc.). Greifen Sie moderierend ein, um marginalisierte Stimmen zu unterstützen und sicherzustellen, dass Redeanteile fair verteilt sind.
- Fehler- und Feedbackkultur: Ermöglichen Sie anonyme und persönliche Rückmeldungen ohne Angst vor negativen Folgen für Studierende.
- Sensibilität: Nutzen Sie Content Notes/Tiggerwarnungen bei emotional belastenden Themen. Zeigen Sie Verständnis für individuelle Lebensumstände, die eine Vorbereitung erschweren können.
- Heterogene Lerngruppen: Berücksichtigen Sie die unterschiedlichen Vorkenntnisse Ihrer Studierenden durch methodische Vielfalt. Kooperative Lernformen und differenzierte Lernangebote helfen dabei, alle Menschen erfolgreich einzubinden.

3. Gegen Diskriminierung einsetzen

Lernen Sie Fähigkeiten und Vielfalt der Studierenden und dessen unterschiedlichen Lebensrealitäten wertzuschätzen und setzen Sie sich für den Abbau festgefahrener Strukturen ein. Damit schaffen Sie einen „Safe Space“, in dem sich alle sicher fühlen und ihre Motivation voll entfalten können.

- Entwickeln Sie eine wertschätzende Haltung für die individuellen Stärken und Perspektiven der Studierenden.
- Informieren Sie sich proaktiv.
- Hören Sie zu und geben Sie Raum.
- Schreiten Sie ein, wenn Sie Diskriminierung miterleben.

4. Zugänglichkeit und Barrierefreiheit

Barrierefreiheit ist kein Bonus, sondern die Voraussetzung für Bildungsgerechtigkeit. Ziel ist der Abbau physischer, digitaler und sensorischer Barrieren.

- Offene Kommunikation: Bieten Sie proaktiv Ansprechmöglichkeiten an (z. B. in der Sprechstunde oder per E-Mail), damit Studierende Barrieren rückmelden können.
- Lernumgebung: Achten Sie auf gute Akustik, Licht, Belüftung und regelmäßige Pausen (essentiell für neurodivergente Studierende).
- Digitale Barrierefreiheit: Gestalten Sie Dokumente mit hoher Lesbarkeit (kontrastreich, klare Schriftarten), fügen Sie Bildbeschreibungen (Alt-Texte) für Grafiken hinzu und stellen Sie diese frühzeitig zur Verfügung.
- Methodenvielfalt: Nutzen Sie verschiedene Formate (visuell, auditiv, kooperativ), um unterschiedliche Lernwahrnehmungen anzusprechen.

- Nachteilsausgleiche: Informieren Sie über Nachteilsausgleiche und unterstützen Sie bei der Umsetzung.

5. Die passende Sprache

Es ist zu empfehlen, auf Begriffe zu verzichten, die Menschen herabwürdigen oder ausschließen. Zu vermeiden sind jegliche rassistische, homophobe, abelistische und klassistische Begriffe. Auch wenn sie im Kontext der Lehre benötigt werden, sollte eine alternative Bezeichnungen genutzt werden.

Rassistische Begriffe		Homophobe Begriffe	
I*Wort	Native Americans	Tr*nse	Trans Person
N*Wort	People of Color, Nigerianer*in etc.	normal	heterosexuell
Z*Wort	Sinti und Roma	Homo - Ehe	gleichgeschlechtliche Ehe
E*Wort	Inuit	Schw*chtel	homosexueller Mann
„Chines*innen“ (ohne die Herkunft zu kennen)	asiatisch gelesene Personen	Kampflesbe	lesbische/homosexuelle Frau

ableistische Begriffe:		klassistische Begriffe:	
taubstumm	gehörlos, taub	Asylanten	Mensch mit Migrationshintergrund
„leidet an ...“	hat eine Behinderung	Unterschicht	Menschen mit geringem Einkommen
Bist du blind? (als Beleidigung)	Hast du das übersehen?	Hartz IV Empfängerin	Bezieher:in von Sozialleistungen

Achten Sie bitte darauf, Identitätsmerkmale marginalisierter Gruppen nicht als Schimpfwörter oder abwertende Metapher zu verwenden (z.B. behindert, schwul, geisteskrank).

Menschen können sich nicht immer ihrem angeborenen Geschlecht zu ordnen, weshalb ihre Wünsche durch geschlechtergerechter Sprache berücksichtigt werden müssen. Das generische Maskulinum spricht dabei nur männlich gelesene Personen an.

Damit sich alle Geschlechter einbezogen fühlen, gibt es verschiedene Varianten:

1. neutrale Formulierungen: „Die Menschen mögen Gott“
2. Substantivierungen: z.B. „Studierende“

3. Mit Sonderzeichen/Typografie z.B. mit Sternchen, Doppelpunkt

! Achtung: Beidnennung repräsentiert nur ein binäres System, nicht-binäre Menschen werden dadurch ausgeschlossen !

4. Umgang mit Vielfalt der Sexualität

Ein reflektierter Umgang mit geschlechtlicher und sexueller Vielfalt ist gegenüber aller Studierenden essenziell.

- Vorstellungsrunden: Bei Ungewissheit fragen Sie die Person im Vorfeld. Zusätzlich können Sie vor Beginn ihrer Veranstaltung eine E-Mail an alle Studierenden versenden, in welcher Sie Wünsche bzgl. Namen/Pronomen erbitten können. Bieten Sie eine (freiwillige) Vorstellungsrunde mit Pronomen an. Gehen Sie dabei mit gutem Beispiel voran.
- Sensibler Umgang mit Daten: Offizielle Listen enthalten oft noch den Deadname (den abgelegten Geburtsnamen). Verwenden Sie stets den Namen und das Pronomen, das die Person aktuell nutzt, um ein ungewolltes Outing zu vermeiden.
- Biologische Vielfalt: Beachten Sie, dass die Fähigkeit zu gebären oder zu menstruieren nicht allein an eine weibliche Identität geknüpft ist (z.B. bei Trans Männern oder nicht-binären Personen).

Eine optimaler Einstieg in ihre Veranstaltung könnte folgende Punkte beinhalten:

- (evtl.) kurze Email, um die Ansprechbarkeit zu signalisieren
- Kurze Ansprache zum Bewusstsein über eigene Privilegien und die Intention der Lehre.
- Vorstellungsrunde mit Namen und Pronomen (freiwillig, beginnend bei Ihnen).
- Erläuterung der Feedback-Kultur (anonyme Möglichkeiten schaffen).
- Regelmäßige Reflexion der eigenen Lehrmaterialien und Sprache.

Im Anhang finden Sie entsprechende Beratungsangebote und weitere Literatur zu dieser Thematik. Bei weiteren Fragen schreiben Sie gerne eine E-Mail an frauen05@staff.uni-marburg.de oder kommen Sie gerne persönlich auf mich zu (Sprechstunde: Do, 14 -16 Uhr; Büro: 314). Ich wünsche Ihnen ein erfolgreiches und inspirierendes Semester.

Mit freundlichen Grüßen,

Jenny Somiesky (Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte)

Beratungsangebote innerhalb der Universität:

<https://www.uni-marburg.de/de/studium/service/mental-health/angebote-in-marburg>

<https://www.uni-marburg.de/de/universitaet/einrichtungen/service-einrichtungen/familienservice/kontakt-und-services/beratungsangebote>

[https://www.uni-](https://www.uni-marburg.de/de/universitaet/administration/gremien/kommissionen/vertrauensrat/beratungsstellen)

[marburg.de/de/universitaet/administration/gremien/kommissionen/vertrauensrat/beratungsstellen](https://www.uni-marburg.de/de/universitaet/administration/gremien/kommissionen/vertrauensrat/beratungsstellen)

Literaturhinweise:

Zu diskriminierungssensibler Lehre:

[https://www.uni-](https://www.uni-marburg.de/de/universitaet/administration/verwaltung/stabsstellen/adis/diversitaet/leitfaden-diversitaetsorientierte-lehre/diversitaetsorientierte-lehre-gestalten)

[marburg.de/de/universitaet/administration/verwaltung/stabsstellen/adis/diversitaet/leitfaden-diversitaetsorientierte-lehre/diversitaetsorientierte-lehre-gestalten](https://www.uni-marburg.de/de/universitaet/administration/verwaltung/stabsstellen/adis/diversitaet/leitfaden-diversitaetsorientierte-lehre/diversitaetsorientierte-lehre-gestalten)

<https://www.e-teaching.org/didaktik/konzeption/diskriminierungssensible-lehre>

https://www.uni-bielefeld.de/uni/profil/gleichstellung/fuer-alle/studentinnen/tin/Handreichung-TIN-Diskriminierungssensibile-Lehre_Jan.24_fin.pdf

<https://www.uni-marburg.de/de/fb01/fachbereich/ansprechpartner/frauen-und-gleichstellungsbeauftragte/leitfaden-diskriminierungssensible-sprache>

[https://www2.hu-](https://www2.hu-berlin.de/genderingmintdigital/lerneinheit/diskriminierungssensiblekommunikation/)

[berlin.de/genderingmintdigital/lerneinheit/diskriminierungssensiblekommunikation/](https://www2.hu-berlin.de/genderingmintdigital/lerneinheit/diskriminierungssensiblekommunikation/)

Weitere Begriffserklärungen:

https://www.tu-darmstadt.de/universitaet/diversity/glossar_diversity.de.jsp

<https://fki.de/diversity-glossar>

<https://www.amnesty.de/glossar-fuer-diskriminierungssensible-sprache>

<https://notoracism.ch/glossar-fuer-eine-rassismussensible-sprache/>

[https://www.genderdiversitylehre.fu-](https://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/_content/pdf/atschool_ressourcen_handreichungen_klassismus_bestandsaufnahme.pdf)

[berlin.de/_content/pdf/atschool_ressourcen_handreichungen_klassismus_bestandsaufnahme.pdf](https://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/_content/pdf/atschool_ressourcen_handreichungen_klassismus_bestandsaufnahme.pdf)

<https://www.vielfalt-mediathek.de/begriffe/klassismus>