



Merkblatt zur diskriminierungsfreie(re)n Lehre

Die HU hat ihren „Anspruch eines fairen, kultivierten und achtungsvollen Zusammenwirkens aller Universitätsmitglieder“ in ihrer Richtlinie/Dienstvereinbarung für ein respektvolles Miteinander formuliert. Genauer heißt es dort:

Dieser Anspruch schließt Diskriminierung, Mobbing, Stalking sowie sexualisierte Belästigung und Gewalt aus – ebenso wie bereits ihre Duldung. Wo solchen Tendenzen nicht entschlossen entgegengetreten wird, beeinträchtigen sie die Persönlichkeitsentwicklung, das Selbstwertgefühl und die Handlungs- und Entscheidungsfreiheit der betroffenen Menschen.¹

Was ist aber Diskriminierung? „Eine Benachteiligung liegt vor, wenn Gleiches ungleich behandelt wird. Eine Benachteiligung liegt aber auch vor, wenn Menschen mit ungleichen Voraussetzungen gleich behandelt werden.“² Dabei gilt der Leitsatz: „Das Motiv oder ein Vorsatz ist nicht entscheidend. Entscheidend ist, ob im Ergebnis eine Benachteiligung vorliegt.“³

Dies gilt auch und in besonderem Maße für die Lehrtätigkeit; Lehrenden kommt eine besonders hohe Verantwortung für ein respektvolles und möglichst diskriminierungsfreies Klima zu. Jede_r Dozent_in der HU kann einen wertvollen Beitrag dazu leisten, die Universität zu einem inklusiveren und diverseren Raum zu machen. Dazu gehört zum Beispiel, bei der Auswahl der Lehr- und Lerninhalte bislang marginalisierten Perspektiven erhöhte Aufmerksamkeit zu verschaffen, aber auch, Student_innen mit erschweren Zugangsvoraussetzungen ein gutes und diskriminierungsfreies Lehr- und Lernklima zu ermöglichen. Außerdem gilt es, die besonderen Potenziale und Perspektiven von Student_innen unterschiedlicher Hintergründe zu berücksichtigen und einzubeziehen. Soziale Kategorien, welche zu erschweren Zugangsvoraussetzungen führen (können), sind beispielsweise ein nicht-akademischer Hintergrund, die Pflege von Angehörigen oder Kindern ebenso wie körperliche oder psychische Beeinträchtigungen, Geschlecht, sexuelle Orientierung oder Herkunft.

Wir möchten Ihnen einige Hinweise geben, wie die Lehre diverser und inklusiver gestaltet werden kann. Dazu ist es notwendig,

- die speziellen Bedürfnisse von Student_innen mit unterschiedlichen Startbedingungen zu berücksichtigen. Dies impliziert nicht nur die gesetzlich vorgeschriebene Bereitstellung alternativer Studien- und Prüfungsleistungen durch den Nachteilsausgleich,⁴ sondern nach Möglichkeit auch den barrierefreien Zugang zu Lehre und Lernmaterialien für Student_innen, die aufgrund von Schwangerschaft,

¹ https://gremien.hu-berlin.de/de/amb/2014/117/117_2014_RL%20und%20DV%20respektvolles%20Miteinander_DRUCK.pdf

² Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2013): Leitfaden Diskriminierungsschutz an Hochschulen, http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Diskriminierungsfreie_Hochschule/Leitfaden-Diskriminierung-Hochschule-20130916.pdf?__blob=publicationFile, S. 8.

³ Ebd., S. 10, im Original fettgedruckt.

⁴ §109 ZSP-HU: „Wer wegen einer Behinderung oder chronischen Krankheit, einer Schwangerschaft, der Pflege und Erziehung eines Kindes im Alter bis zu zehn Jahren, der Pflege pflegebedürftiger naher Angehöriger im Sinne des Pflegezeitgesetzes oder aus anderen triftigen Gründen nicht in der Lage ist, eine Studienleistung oder Prüfung zum vorgesehenen Termin, innerhalb einer vorgesehenen Dauer oder Bearbeitungszeit, am vorgesehenen Ort, in der vorgesehenen Form oder sonst in der vorgesehenen Weise zu erbringen, erhält einen Ausgleich dieser Nachteile.“ (ZSP-HU, https://gremien.hu-berlin.de/de/amb/2013/15/15_2013_AMB_ZSP-HU_2013-04-30_DRUCK.pdf, S. 43.)

der Pflege von Angehörigen/Kindern, chronischer Erkrankungen, anderer körperlicher oder psychischer Einschränkungen oder Sprachbarrieren nur eingeschränkt zur Teilnahme an Lehrveranstaltungen befähigt sind.

- die Teilnahme von Student_innen mit Kindern zu gewährleisten. Sollten Kinder die Lehre erheblich beeinträchtigen, ist das bilaterale Gespräch mit der Betreuungsperson zu suchen und ggf. auf alternative Möglichkeiten zur Studienleistung hinzuweisen (Vgl. für nähere Infos das Merkblatt des Familienbüros).
- Kommentare, Anspielungen und Vermutungen über Aussehen, mutmaßlichen Hintergrund, Geschlecht und Herkunft der Student_innen zu vermeiden. Selbst wenn solche Verhaltensweisen dem ungezwungenen Lehrklima dienen sollen, werden sie von den Student_innen oft als respektlos oder verletzend empfunden. Ebenso sollten Leistungsrückmeldungen stets unter Wahrung der persönlichen Würde der Betroffenen erfolgen, um ein achtungsvolles Klima zu sichern. In der Regel ist das bilaterale Gespräch mit Student_innen der Kritik vor den anderen Anwesenden vorzuziehen.
- den respektvollen Umgang von Student_innen untereinander zu gewährleisten. Persönliche Angriffe, aber auch ausufernde Redebeiträge, die möglicherweise Student_innen mit schwierigeren Zugangsvoraussetzungen die Partizipation erschweren, sollten unterbunden, auf Beschwerden wegen diskriminierender Äußerungen und Verhaltensweisen sensibel und zeitnah eingegangen werden, ggf. unter Hinzuziehung externer Schlichtungsstellen.⁵ Um zu einem Lernklima beizutragen, bei dem sich möglichst alle Student_innen frei entfalten können, kann das Festlegen von Vereinbarungen zum gegenseitigen Umgang zu Beginn der LV hilfreich sein.
- die Eigenbezeichnungen und -definitionen der Student_innen zu respektieren – dies beinhaltet auch, die Betroffenen ggf. mit von offiziellen Dokumenten abweichenden Vornamen und/oder Personalpronomen anzusprechen.
- bei Inhalten der Lehre ist auf die Vielfalt von Inhalten, Beispielen sowie auf eine diskriminierungsfreie Sprache zu achten. Eine Möglichkeit ist, die Eigenbezeichnungen diskriminierter Gruppen zu verwenden („Sinti und Roma“, Schwarze Deutsche“, „Intersexuelle“) und Stereotypisierungen aufzubrechen. Dies gilt z. B. für die Textauswahl und die inhaltliche Gestaltung von LV, aber auch für die Wahl erläuternder Beispiele.

Wir hoffen, mit diesem Merkblatt Anregungen zu einem respektvollen und möglichst diskriminierungsfreien Umgang gegeben zu haben. Bei Rückfragen stehen wir gerne zu Verfügung.

Formuliert 2017 von Amrei Sander unter Mitarbeit von Sabine Blackmore. Bei Fragen oder Kontaktwünschen: Zentrale Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität zu Berlin, Unter den Linden 6, 10099 Berlin, Tel: +49 30 2093-2840, frauenbeauftragte@hu-berlin.de, <https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/de/standardseite>

Weiterführende Links:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2013): Leitfaden Diskriminierungsschutz an Hochschulen, http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Diskriminierungsfreie_Hochschule/Leitfaden-Diskriminierung-Hochschule-20130916.pdf?__blob=publicationFile
<http://www.diversitaet.uni-mainz.de/tipps-fuer-hochschullehrende/#>

Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien, AG Lehre (2016): Diskriminierungskritische Lehre. Denkanstöße aus den Genderstudien, online unter <https://www.gender.hu-berlin.de/de/studium/diskriminierungskritik-1/broschuere-der-ag-lehre-diskriminierungskritische-lehre-denkanstoesse-aus-den-gender-studies>

Demnächst wird zudem ein Sprachleitfaden der HU erscheinen.

⁵ Vgl. dazu auch die Richtlinie/Dienstvereinbarung (2014) und die darin vorgegebenen Schritte bei Diskriminierungsvorfällen: https://gremien.hu-berlin.de/de/amb/2014/117/117_2014_RL%20und%20DV%20respektvolles%20Miteinander_DRUCK.pdf