

Umgang mit Diskriminierung in Lehrveranstaltungen für Lehrende

Da es in Lehrveranstaltungen zu Diskriminierungsfällen und sexuellen Belästigungen nach § 3 Abs. 4 AGG (unerwünschtes sexuelles oder geschlechtsbezogenes Verhalten, dass die Würde der betreffenden Person verletzt) kommen kann und Sie als Lehrende dafür häufig die ersten Anlaufstellen sind, haben wir diese Informationen zusammengestellt, um Ihnen dabei zu helfen, richtig mit den Situationen umzugehen.¹

Inhalt

- a. [Beispiele geschlechtsbezogener Diskriminierung](#)
- b. [Handlungsempfehlungen](#)
- c. [„Unterschwellige“ Formen von geschlechtsbezogener Diskriminierung](#)
- d. [Präventionsmaßnahmen](#)
- e. [Anlaufstellen an der Fakultät VII/ TU Berlin](#)
- f. [Quellen](#)

¹ Als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte beschränken wir uns in der vorliegenden Handlungsempfehlung auf geschlechtsbezogene Formen der Diskriminierung. Gleichzeitig möchten wir Sie dazu einladen, sich unter dem Stichwort «Intersektionalität» mit der Verschränkung von Gender mit anderen Dimensionen sozialer Ungleichheit zu beschäftigen – insbesondere soziale Klasse, 'race', kulturelle Herkunft, Ableismus oder sexuelle Orientierung spielen bei der Verschränkung von Diskriminierungsformen eine große Rolle. Der Umgang mit Diskriminierungen, der nachfolgend empfohlen wird, gilt dabei für jede Form von Ungleichheitserfahrungen.

a. Beispiele geschlechtsbezogener Diskriminierung

Um als Lehrperson eingreifen oder Diskriminierungen entgegen steuern zu können ist es wichtig zu versuchen, verschiedene Diskriminierungsformen selbstständig zu erkennen.

Hier einige Beispiele geschlechtsbezogener Diskriminierungen, die in Ihren Lehrveranstaltungen auftreten können:

- *Die selbstgewählten Namen und Pronomen der Studierenden werden von Anderen nicht anerkannt, dadurch werden Personen falsch gegendert.*
- *Es werden degradierende und stereotype Aussagen oder Witze über Geschlechter oder sexuelle Orientierungen gemacht.*
- *Berührungen oder sexualisierte Kommentare erfolgen ohne Konsens.*

b. Handlungsempfehlungen

Hier ist es besonders wichtig, dass Sie als Lehrperson die Initiative ergreifen bzw. aktiv werden, wenn sich von Diskriminierung betroffene Studierenden bei Ihnen melden.

Wie Sie auf einen solchen Konflikt reagieren können, sollen die nachfolgenden Punkte klären:

- *Wenn Sie unmittelbare Diskriminierung beobachten, sprechen Sie die davon betroffene Person an, ob sie Unterstützung oder Hilfe braucht.*
- *Ermöglichen Sie es Betroffenen, über Diskriminierung zu sprechen.*
- *Hören Sie zuerst zu und bewerten Sie die berichtete Erfahrung nicht.*
- *Nehmen Sie die Person in allem, was sie erzählt, ernst und nehmen Sie sich Zeit für ihr Anliegen.*
- *Stellen Sie die Erfahrung nicht in Frage, sondern erkennen Sie diese als solche an.*
- *Signalisieren Sie, dass für Sie die Situationseinschätzung der Betroffenen im Fokus steht.*
- *Machen Sie transparent, inwiefern das Gespräch vertraulich sein kann und wo Ihre Handlungspflichten liegen.*
- *Benennen auch Sie Diskriminierung als solche, wenn sie Ihnen bekannt wird.*
- *Klären Sie, welche Art der Unterstützung sich die Person von Ihnen wünscht. Dies sollte im Zentrum stehen. Unternehmen Sie nichts gegen den Willen der Person. Besonders auch wenn es um rechtliche Schritte geht.*
- *Überlegen Sie, ob Sie die richtige Anlaufstelle für das Anliegen sind und machen Sie transparent, wenn Sie es nicht sind. Es kann die ratsuchende Person sehr viel Überwindung kosten, zu erzählen, was geschehen ist, daher sollte vermieden werden, dass sie unnötig zu verschiedensten Stellen geschickt wird und dort erzählen muss, was geschehen ist.*
- *Erkundigen Sie sich, welche Stelle zuständig ist und bieten Sie ggf. an, die ratsuchende Person zu dieser Stelle zu begleiten oder einen Termin für sie auszumachen.*
- *Geben Sie Betroffenen Orientierung im Beratungsnetz der Universität sowie auch in Berlin.*
- *Klären Sie mit Betroffenen offene Fragen und mögliche Hürden, wenn Sie an andere Beratungsstellen verweisen.*
- *Informieren Sie die ratsuchende Person transparent über mögliche nächste Schritte und ggf. damit einhergehende Konsequenzen.*
 - *Die Beratungsstellen an der TU können Sie weiter unten im Dokument finden, externe Stellen sind auch auf der Seite der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu finden.*

- *Geben Sie nur Informationen heraus, bei denen Sie sich sicher sind und machen Sie eigene Wissenslücken transparent. Sie können auch anbieten, sich bis zu einem nächsten Gesprächstermin die momentan fehlenden Informationen einzuholen.*
- *Bieten Sie nach Möglichkeit weitere Gesprächstermine an.*
- *Die Webseite „[sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt](#)“ vom Koordinationsbüro für Frauenförderung und Gleichstellung kann auch einige Fragen TU-intern klären*
- *Bieten Sie Informationsmaterialien an. Eine Auswahl wichtiger Materialien finden Sie beispielsweise auf den Seiten der [Antidiskriminierungsstelle des Bundes](#) und auch frei abrufbar über die Webseite des [Hilfetelefon](#).*
- *Empfehlung: Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat einen lesenswerten Leitfaden ["Beratung bei Diskriminierung: Erste Schritte und Weitervermittlung"](#) herausgegeben, der viele nützliche Informationen enthält.*

c. „Unterschwellige“ Formen von geschlechtsbezogener Diskriminierung

Jedoch ist Benachteiligung nicht immer offensichtlich für diejenigen, die Andere diskriminieren. Viele Formen der Diskriminierung passieren unterschwellig und oft auch ohne böswillige Absicht. Verantwortlich dafür ist das Konzept des „Doing gender“, welches das (unbewusste) Herstellen von Geschlecht in alltäglichen Handlungen bezeichnet. In Interaktionen teilen wir unser Gegenüber automatisch in eine bestimmte Geschlechterkategorie ein, was in der Regel mit einer Zuordnung von sozialem Status und von spezifischen Erwartungen im Hinblick auf Eigenschaften und Verhaltensweisen der Individuen, also „Geschlechterstereotypen“, verbunden ist. Meistens ist Stereotypisierung mit Hierarchisierung verbunden. Diese beinhaltet im Falle der Geschlechterstereotype eine Aufwertung des Männlichen und eine Abwertung des Weiblichen. Gängige Inhalte von Stereotypen sind beispielsweise die Beziehungsorientierung, die Frauen zugeordnet wird, und die Sachorientierung, die Männern zugeordnet wird. In unserer Kultur hoch bewertete Funktionen, wie Sachkompetenz und Expertise, sind entsprechend männlich codiert. Das unbewusste doing gender ist ganz normal, allerdings nicht förderlich für eine gute Lehre. Als Lehrperson können Sie dem entgegen wirken, indem Sie die Vielfalt Ihrer Studierenden berücksichtigen, Ihr eigenes Verhalten und das Ihrer Studierenden reflektieren und somit Geschlechterstereotype hinterfragen.

Hier ein paar ausgewählte Szenarien unterschwelliger Diskriminierung und was Sie als Lehrperson dagegen tun können:

- *Achten Sie darauf, Studierenden aller Geschlechter dieselben Kompetenzen und Potentiale zuzuschreiben. Dies scheint Ihnen vielleicht selbstverständlich, ist es aber nicht. Zum Beispiel:*
 - *Kommunikation: Dasselbe Verhalten wird bei einem Studenten als selbstbewusst bewertet, bei einer Studentin als aggressiv empfunden.*
 - *Zuschreibung von Kompetenzen: Einen Studenten erachten Sie als kompetent, auch wenn er sich in der Veranstaltung nie äußert; dagegen zweifeln Sie an der Kompetenz einer Studentin, die sich nicht äußert.*
- *In Gruppenarbeiten kann es vorkommen, dass die Studierenden auf geschlechterstereotype Arbeitsteilungen zurückfallen, sodass beispielsweise Frauen Protokoll schreiben und Männer die Ergebnisse präsentieren. Mit einfachen Interventionsmöglichkeiten wie*

Aufgabenverteilung über Los, dem Rotieren von Aufgaben in festgelegten Arbeitssequenzen oder auch der expliziten Ansprache solcher Beobachtungen können Sie dem entgegen wirken.

- *Auch das Verhalten von Studierenden untereinander kann von Geschlechterstereotypen geprägt sein. Einige Beispiele geschlechtstypischer Verhaltensweisen in der Kommunikation:*
 - *Männliche Studenten ergreifen öfters das Wort als andere das tun und beanspruchen längere Redezeiten, achten Sie also darauf, dass nicht immer die gleichen Personen zu Wort kommen;*
 - *Weibliche Studentinnen warten eher bis ihnen das Wort erteilt wird, bevor sie reden;*
 - *Frauen werden eher unterbrochen;*
 - *Männer werden eher zum Vertreter ihrer Gruppe ernannt.*

d. Präventionsmaßnahmen

Damit es in Ihren Veranstaltungen möglichst erst gar nicht zu Diskriminierungsvorfällen kommt, können Sie folgende Präventionsmaßnahmen befolgen:

- *Integrieren Sie in Ihren ISIS-Kurs den [Verhaltenskodex](#) der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät VII und kündigen Sie dies zu Beginn Ihrer Veranstaltung an.*
- *Nutzen Sie möglichst [gendersensible Sprache](#) in Ihren Präsentationen und wenn Sie sprechen.*
- *Gestaltung einer offenen Lehrveranstaltung für TIN-Menschen (trans, inter, nicht-binär)*
 - *Signalisieren Sie einen unterstützenden, sensiblen Umgang und ermöglichen Sie TIN Studierenden, Sie diesbezüglich zu kontaktieren, z.B. indem Sie in Ihrer Veranstaltungsankündigung darauf hinweisen.*
 - *Ermöglichen Sie Personen, ihre gewünschten Vornamen und Pronomen mitzuteilen, damit Sie und andere Teilnehmende sie richtig ansprechen können. Sie können z.B. die Anwesenheitskontrolle mit einer Vorstellungsrunde verbinden: Alle Teilnehmenden nennen ihre Namen und Pronomen und z.B. ihr spezifisches Interesse an der Lehrveranstaltung. Sie können währenddessen die Personen in Ihrer Liste abhaken und sich die richtigen Namen und Pronomen vermerken. Wichtig ist es, dass sich dann alle Personen mit Pronomen vorstellen und nicht nur die, die sich nicht ihrem äußeren Erscheinungsbild zuordnen.*
 - *Wenn die hygienischen Bestimmungen es erlauben, können Sie auch einfach eine leere Liste herumgeben, in die sich die Studierenden selbst eintragen.*
 - *Verwenden Sie nur Namen und geschlechtsspezifischen Bezeichnungen (z.B. Pronomen, Anrede), die der Geschlechtsidentität der Person entsprechen. Wenn Sie sich unsicher sind, fragen Sie einfach freundlich nach.*
 - *Vermeiden Sie unbedingt das Exponieren von TIN Personen, da dies eine zusätzliche Belastung oder sogar ein Zwangsoouting darstellen kann.*
 - *Ermöglichen Sie TIN Personen die Abgabe von Studienleistungen, ohne ihren amtlichen Vornamen angeben zu müssen. Eine eindeutige Identifikation gewährleistet die Angabe der Matrikelnummer.*
- *Nehmen Sie sich regelmäßig Zeit, Ihre Lehre selbst zu reflektieren. Der offen zugängliche Moodle-Kurs der Universität Freiburg „[Geschlechtergerechte Hochschullehre - Selbstevaluation Lehre](#)“ kann Ihnen dabei helfen. Hier können Sie mit geringem zeitlichen Aufwand verschiedene Aspekte Ihrer Lehrveranstaltungen auf Geschlechtergerechtigkeit überprüfen und darüber hinaus weitere Informationen zu geschlechtergerechter Lehre im Glossar nachschlagen.*

e. Anlaufstellen an der Fakultät VII/ TU Berlin

- [Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät VII](#)
- [Die zentralen Frauenbeauftragte](#)
- [Der Antidiskriminierungsbeauftragte](#)
- [Sozialberatung und Psychologische Beratung für Studierende](#)
- [Sozialberatung für Mitarbeiter*innen](#)
- [Servicebereich Familienbüro \(Familie und Pflege von Angehörigen\)](#)
- [Beratung für Studierende mit Behinderung und chronischen Krankheiten](#)

f. Quellen

- „Wegweiser: Umgang mit Diskriminierung an der Universität Göttingen“: [Wegweiser zum Umgang mit Diskriminierung - Georg-August-Universität Göttingen \(uni-goettingen.de\)](#)
- „Was kann ich tun, wenn etwas passiert ist“ der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg: [Was kann ich tun, wenn etwas passiert ist? \(uni-halle.de\)](#)
- „Geschlechtergerechte Hochschullehre - Selbstevaluation Lehre“ Ein Moodle-Kurs der Universität Freiburg <https://moodle.unifr.ch/mod/page/view.php?id=611299> [Stand: 05.12.2022].