

Toolbox für einen gender- und diversitätsbewussten Hochschulalltag

Die Vielfältigkeit der Lebensrealitäten von Studierenden wird immer sichtbarer: Die Anzahl weiblicher und/oder LGBTI-Studierender, Studierender mit Behinderung oder chronischen Krankheiten, Studierender aus Nichtakademiker*innen-Familien, im Studium auf dem «zweiten Bildungsweg» und/oder mit Migrationserfahrung nimmt stetig zu. Und dennoch bestehen bekannte Probleme weiter: In vielen Fächern sind Frauen* oder/und nicht-weiße Studierende noch stark unterrepräsentiert, Studierende aus Nicht-Akademiker*innen-Familien und/oder internationale Studierende brechen das Studium überdurchschnittlich häufig ab.

Dabei ist klar, dass der Verlust vielfältiger Perspektiven auch einen Verlust von Wissen bedeutet. Sich für eine gleichberechtigte Teilhabe aller Studierenden einzusetzen, bedeutet also nicht nur, an der Offenheit der Hochschule mitzuwirken und endlich einen gleichberechtigten Zugang zu höheren Bildungsabschlüssen zu verwirklichen, sondern auch, vielfältige Perspektiven in Wissensproduktion und -vermittlung zu gewährleisten, von denen wir alle profitieren.

Um die Herausforderungen im Umgang mit Diversität in der Lehre zu erleichtern, möchten wir im Folgenden einführende Tipps und Methoden vorstellen.

1. Gender und Diversity in der Lehre

Die «Toolbox Gender und Diversity in der Lehre» der FU Berlin hat ein umfangreiches Angebot zu diversitätsbezogenen Herausforderungen in der Lehre online gestellt und arbeitet kontinuierlich an weiteren, spannenden Werkzeugen:

- A. «Wer nimmt wie viel Raum ein?»: Zum Einstieg empfehlen wir die Checkliste zur gender- und diversitätsbewussten Didaktik. Hier geht es darum, die eigene Wahrnehmung als Lehrende in Bezug auf soziale Dimensionen wie Alter, Behinderung, Ethnizität/race, Geschlecht, soziale Herkunft, Religion/Weltanschauung und sexuelle Orientierung zu schärfen: https://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/_content/pdf/methodenblatt_checkliste.pdf
- B. Wenn im Seminar immer nur die Gleichen reden, gibt es hier 17 Anregungen, wie Lehrende dies verändern können: <https://blogs.fu-berlin.de/toolbox/2019/10/15/beteiligung/>
- C. Mit der ersten Sitzung einer Lehrveranstaltung steht und fällt meistens, ob Studierende das Gefühl einer guten Lernatmosphäre bekommen. Sieben Empfehlungen für die Gestaltung der ersten Sitzung: <https://blogs.fu-berlin.de/toolbox/2019/10/08/erste-sitzung-gestalten/>

D. Das Semester ist fast vorbei und das Feedback der Studierenden steht an. Auch hier sollten gender- und diversitätsbewusste Fragen eine Rolle spielen: <https://blogs.fu-berlin.de/toolbox/2019/12>

2. Geschlechtersensible Sprache

Es gibt verschiedene Wege, geschlechtersensibel mit Sprache umzugehen. Grundlegend ist, in der Lehre ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass Sprache zum einen unser Denken und Wahrnehmen prägt, zum anderen veränderbar und dynamisch ist. Hier mehrere aktuelle Leitfäden dazu:

- A. Leitfaden der TU Berlin: <https://www.tu-berlin.de/fileadmin/31/Publikationen/Weitere/KFG-Sprachleitfaden.pdf>
- B. Ein von der EU finanziertes englischsprachiges Toolkit für einen geschlechtersensiblen Ansatz für Forschung und Lehre, der über Fragen von Sprache hinaus geht: https://eige.europa.eu/sites/default/files/garcia_toolkit_gender_research_teaching.pdf
- C. Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Verwaltungssprache der Landeshauptstadt Hannover: https://www.hannover.de/content/download/756032/18968385/file/Flyer_Geschlechtergerechte_Sprache.pdf

Geschlechtersensible Sprache ist nicht nur ein Trend oder Geschmacksache. Auch die Gesetzgebung hat ihre Bedeutung für die tatsächliche Umsetzung von Gleichstellung erkannt. So schreibt u.a. § 7 Abs. 6 des Brandenburgischen Hochschulgesetzes vor, dass auf die sprachliche Gleichbehandlung der Geschlechter zu achten ist.

3. Rassismuskritische Hochschule

Viele alltägliche Wörter im Deutschen weisen rassistische Implikationen auf und werden an deutschen Hochschulen noch zu selten problematisiert: Was *weiße* Deutsche oft nicht merken, ist für Studierende mit Rassismuserfahrungen umso deutlicher. Im Unterricht kritisch mit Begriffen, ihrer Geschichte und dem eigenen Fachkanon umzugehen, ist nicht nur wichtig, sondern kann auch verhindern, Studierende mit Rassismuserfahrungen auszuschließen. Folgende Leitfäden empfehlen wir:

- A. Rassismuskritischer Leitfaden des Projekts «Lern- und Erinnerungsort Afrikanisches Viertel» mit Schwerpunkt zu Schwarzsein, Afrika und afrikanischer Diaspora:

https://www.elina-marmer.com/wp-content/uploads/2015/03/IMAFREDU-Rassismuskritischer-Leiftaden_Web_barrierefrei-NEU.pdf

- B. Welche Worte stammen eigentlich aus der deutschen Kolonialzeit? Welche aus der Zeit des Sklavenhandels und der Rassentheorien? Welchen haftet eine negative Konnotation an? Übersichtliche Antworten gibt es hier: <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/antirassistische-sprache.pdf>
- C. Zur Problematik des Begriffs «Rasse» in der Gesetzgebung: https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/uploads/tx_commerce/policy_paper_10_und_welcher_rasse_gehoeren_sie_an_2_auflage.pdf und zu Relikten des Nationalsozialismus im deutschen Recht https://akj.rewi.hu-berlin.de/data/uploads/Reader_web.pdf

4. Beratungsstellen an Potsdamer Hochschulen

Häufig kennen Studierende (und Lehrende) gar nicht das breite Beratungsangebot, das ihnen an der Universität Potsdam zur Verfügung steht. Auf die Angebote in den Lehrveranstaltungen hinzuweisen, kann gerade für Studierende sehr hilfreich sein, die im Hochschulalltag Diskriminierung erleben oder beispielsweise aufgrund ihrer familiären Herkunft vor größere Herausforderungen gestellt sind:

- A. Psychologische Beratung der Universität Potsdam: <https://www.uni-potsdam.de/de/studium/beratung/psychologische-beratung.html>
- B. Psychologische Beratung des Studierendenwerks: <https://www.studentenwerk-potsdam.de/beratung-soziales/psychosoziale-beratung> — Im Zuge von #metoo sind auch die Fälle von sexualisierter Gewalt an deutschen Hochschulen sichtbarer geworden. Auch wenn es weder hierfür noch für andere Formen von Belästigung, Diskriminierung und Gewalt explizite Beratungsstellen gibt, bieten oben genannte Beratungsstellen erste Unterstützung.
- C. Beratungsangebot für Studierende mit Behinderung oder chronischer Krankheit: <https://www.uni-potsdam.de/de/studium/beratung/behinderung.html>
- D. Gleichstellungsbeauftragte und Koordinationsbüro für Chancengleichheit, bei Themen wie Geschlechtervielfalt, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt: <https://www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung/ziele-und-aufgaben-von-gleichstellungsarbeit/beratung-und-unterstuetzung.html>
- E. Das studentische Zuhör*innentelefon in Potsdam. <http://nightline-potsdam.de/>
- F. Beratung des Services für Familien zur Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf und bei Schwierigkeiten im Studium mit Kind(ern): <https://www.uni-potsdam.de/service-fuer-familien/index.html>

G. Beratungsangebote des AStA der Universität Potsdam für alle Studierende in Potsdam (u.a. diverse Rechtsberatungen, Beratung für internationale Studierende, Bafög- und Jobberatung): <https://astaup.de/service/>

H. Vernetzung von LGBTQI- Studierende durch UPride: <https://de-de.facebook.com/UPrideUniPotsdam>

—

Diese Toolbox wurde im Rahmen des Wissenschafts- und Aktionstages #4GenderStudies 2019 von:

Eleanor

Benz

Naomie

Gramlich

Ann-Kathrin

Rothermel

und Käthe von Bose

erstellt. Wir hoffen, dass diese Linksammlung Ihnen Anregungen für eine gender- und diversitätsbewusste Gestaltung Ihrer Lehrveranstaltungen und des darüberhinausgehenden Hochschulalltags gegeben hat.