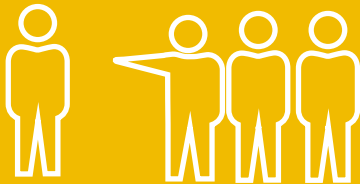


DISKRIMINIERUNG IM LEHR- UND LERNKONTEXT

WAS TUN?

Diese Handlungsempfehlung enthält Hinweise, wie Sie als Lehrende in Situationen akuter Diskriminierung reagieren und intervenieren können, um Personen zu unterstützen, die im Kontext der Universität Diskriminierung erfahren.



Ist das diskriminierend?

Die erste Hürde in Fällen von Diskriminierung liegt oft darin, dass Beteiligte sich unsicher sind, ob eine Situation als Diskriminierung einzuschätzen ist oder nicht und ob eingegriffen werden sollte.

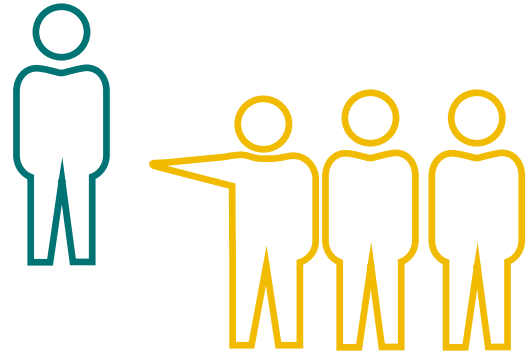
Das [Diskriminierungsverständnis](#) der Goethe-Universität basiert auf unserer [Antidiskriminierungsrichtlinie](#).

Diskriminierung bezeichnet Formen von Herabwürdigung, Benachteiligung, (sexualisierter) Belästigung, Stigmatisierung, Abwertung oder Ausschluss aufgrund dieser tatsächlichen oder vermuteten Merkmale:

- rassistische Zuschreibungen (anhand phänotypischer Merkmale, vermuteter Herkunft und/oder Religionszugehörigkeit, Name usw.);
- Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung;
- Geschlecht bzw. Geschlechtszuschreibungen;
- sexuelle Orientierung und/oder Identität;
- gesundheitliche Beeinträchtigungen, chronische Erkrankungen, Behinderungen oder Erscheinungsbild
- Lebensalter;
- Soziale Herkunft bzw. sozialer Status;
- andere soziale Stigmatisierungen wie z.B. familiäre Fürsorgeverpflichtung



Vereinfacht gesagt: Eine Diskriminierung ist eine Ungleichbehandlung oder Abwertung einer Person aufgrund einer oder mehrerer dieser geschützten Merkmale ohne einen sachlichen Grund, der eine Ungleichbehandlung rechtfertigt.



Wichtig zu wissen ist außerdem: Entscheidend für die Einstufung einer Handlung, Regelung oder Verhaltensweise als Diskriminierung ist deren Ergebnis oder Wirkung, nicht das zugrundeliegende Motiv. Diskriminierung kann also auch unabsichtlich stattfinden.

Diskriminierung beruht zudem auf Zuschreibungen oder Zugehörigkeiten, die Bestandteil historisch gewachsener, gesellschaftlich relevanter Ungleichheitsstrukturen sind. Somit ist nicht jede Ungerechtigkeit auch eine Diskriminierung.

Warum eingreifen bei Diskriminierung?

Diskriminierung betrifft uns alle. Wir sind Teil einer Gesellschaft, die von unterschiedlichen Zugängen zu Ressourcen, Bildung, Netzwerken und politischer Teilhabe geprägt ist und in der Menschen täglich Diskriminierung erleben. Wir alle sind in unterschiedlicher Weise in Ungleichheitsstrukturen eingebunden, indem wir durch sie Vor- oder Nachteile erfahren.

Besonders an einer Universität als Bildungs- und Forschungseinrichtung, tragen wir gemeinsam die Verantwortung dafür, uns gegen Diskriminierung einzusetzen, diskriminierende Strukturen zu erkennen und diese nicht zu reproduzieren.

Sie als Lehrperson tragen eine Fürsorgeverantwortung dafür, dass im Rahmen Ihrer Lehrveranstaltung keine Diskriminierung stattfindet und Studierende ein sicheres Lernumfeld erleben.





In der Antidiskriminierungsrichtlinie der Universität heißt es dazu:

„Insbesondere Personen mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre und Forschung, Verwaltung und Selbstverwaltung tragen aufgrund ihrer Fürsorgepflicht die Verantwortung dafür, dass Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierte Gewalt, Stalking und Mobbing sowie insbesondere die Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen im Studium und an Ausbildungs- und Arbeitsplatz nicht geduldet werden.“

Ein Eingreifen ist auch dann wichtig, wenn auf den ersten Blick keine Person anwesend ist, die persönlich von der Diskriminierung betroffen ist. Eine Intervention in Fällen von Diskriminierung macht allen Anwesenden deutlich, dass die stattfindende Grenzüberschreitung nicht toleriert werden darf. Zudem sind Betroffenheit und diskriminierende Vorfahrungen nicht immer sichtbar, sodass immer von der Anwesenheit betroffener Menschen ausgegangen werden sollte.



Um Diskriminierung zu verhindern, ist es sinnvoll auf mehreren Ebenen zu handeln: Präventiv, in der Akutsituation und im Nachgang, sofern die Situation es verlangt.



Prävention

Um diskriminierendem Verhalten im Lehr- und Lernkontext vorzubeugen, ist es sinnvoll, zu Beginn einer Lehrveranstaltung gemeinsam Regeln des Miteinanders aufzustellen und sich für potentielle Unterstützungsbedarfe, Hinweise und Probleme der Studierenden ansprechbar zu zeigen. Dafür kann auch auf die [Antidiskriminierungsrichtlinie](#) der Universität verwiesen oder Auszüge daraus genutzt werden.

Zudem bietet es sich in diesem Rahmen an, auf die unterschiedlichen [Beratungsstellen und Unterstützungsangebote](#) der Universität hinzuweisen.

Bei der Gestaltung eines diskriminierungskritischen Lernraums kann auch die Checkliste „[Handreichung für eine diversitätssensible digitale Lehre](#)“ unterstützen.



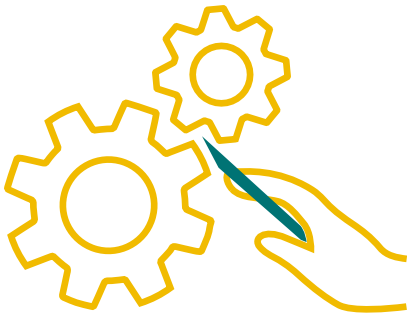
Intervention: Was tun in der konkreten Situation?

Jeder Vorfall ist unterschiedlich und jede Person reagiert anders. Folgende Handlungsmöglichkeiten haben sich als sinnvoll erwiesen:

- Wenn Sie im Rahmen Ihrer Lehrveranstaltung eine diskriminierende Aussage bzw. diskriminierendes Verhalten beobachten, lautet die erste Regel:

Immer reagieren!

- Schreiten Sie ein, stoppen Sie die Situation und begründen Sie die Intervention.
- Trennen Sie die diskriminierenden Aussagen oder Handlungen von der handelnden Person (z.B. „diese Aussage ist sexistisch“, statt „Sie sind sexistisch“). Schaffen Sie eine Situation, die eine Lern- und Reflexionsmöglichkeit erlaubt, statt zu verurteilen.





Wenn sich die Diskriminierung direkt auf eine Person im Raum bezieht:

- Schützen Sie die betroffene Person, sprechen Sie aber nicht für sie.
- Übernehmen Sie die Verantwortung in der Situation, nehmen Sie die betroffene Person aus dem Fokus und sprechen Sie allgemeingültig gegen die Diskriminierung.
- Stellen Sie diskriminierendes Verhalten nicht zur Diskussion.
- Wenn die Diskriminierung nicht gestoppt werden kann, nehmen Sie Ihr Hausrecht für die Lehrveranstaltung in Anspruch und verweisen Sie die diskriminierende Person des Raumes. Dies gilt besonders in bedrohlichen Situationen oder im Fall von verfassungswidrigen bzw. strafrechtlich relevanten Äußerungen, Symboliken oder Handlungen. Rufen Sie, wenn nötig, den [Sicherheitsdienst](#) zur Hilfe.



Generell gilt: Bitte rufen Sie bei akuter Gefahr immer direkt die Polizei!

Nachsorge

... gegenüber einer betroffenen Person

- Sprechen Sie die betroffene Person an, bieten Sie Ihre Unterstützung an. Fragen Sie ggf. nach, ob die Person aktuell Schutz benötigt.
- Falls sich die betroffene Person Ihnen anvertraut: Hören Sie zu, drängen Sie nicht auf Details, erkennen Sie die Erfahrung an. Überlassen Sie die Einordnung des Vorfalls einer dafür spezialisierten Stelle.
 - Benennen Sie Beratungs- und Unterstützungsangebote.
 - Bieten Sie an, den Kontakt herzustellen oder einen Termin zu vereinbaren.
 - Respektieren Sie bezüglich möglicherer weiterer Schritte immer den Bedarf und die Wünsche der betroffenen Person.
- Gehen Sie immer diskret mit dem Wissen und den Persönlichkeitsrechten der betroffenen Person um.

Beratungs- und Unterstützungsangebote

Antidiskriminierungsstelle [↗](#)
antidiskriminierungsstelle@uni-frankfurt.de

Jana Arnold
Tel.: +49 69 798-18134 | j.arnold@em.uni-frankfurt.de

[Hier ↗](#) finden Sie Antidiskriminierungsberatungsstellen außerhalb der Universität sowie weitere [interne ↗](#) und [externe ↗](#) Beratungsangebote zum Themenfeld.



... gegenüber einer ausübenden Person

- Suchen Sie das Gespräch und bitten Sie um einen Sprechstundentermin.
- Reflektieren Sie gemeinsam mit der Person die Situation und die getätigte Aussage.
- Versuchen Sie dabei deutlich zu machen, dass nicht die Person, sondern die Aussage problematisch ist und erklären Sie, wenn möglich, den Hintergrund und zugrundeliegende gesellschaftliche Ungleichheitsverhältnisse.
- Nehmen Sie dafür bei Bedarf vorab Beratung und Unterstützung in Anspruch.



... in der Lehrveranstaltung

In einigen Fällen kann es sinnvoll sein, einen Diskriminierungsfall im Rahmen der Lehre in der kommenden Lehrveranstaltung nochmals aufzugreifen.

Dafür empfehlen wir:

- Trennen Sie die diskriminierende Aussage oder Handlung von der ausübenden Person.
- Beziehen Sie sich auf das Leitbild, die Antidiskriminierungsrichtlinie und spezifische Verabredungen des Fachbereichs/Faches oder Instituts.
- Greifen Sie bestehende Regeln des Miteinanders und Kommunikation in der laufenden Lehrveranstaltung auf oder stellen Sie ggf. neue Regeln auf.

Beratung zu diskriminierungskritischer Hochschuldidaktik

Büro für Chancengerechtigkeit, Arbeitsbereich Diversity [↗](#)

Dilara Kanbıçak

Tel.: +49 69 798-18 127

E-Mail: kanbicak@em.uni-frankfurt.de



Selbstfürsorge

- Versuchen Sie Ihre Gefühle und Reaktion im Akutfall nicht zu bewerten: Es gibt keine perfekte Reaktion, Situationen von Diskriminierung und Gewalt sind auch für unterstützende Personen überfordernd und ein Ausnahmezustand.
- Gehen Sie achtsam mit Ihren eigenen Gefühlen und Ihrer Belastung um.
- Nehmen Sie als Lehr- oder Vertrauensperson ggf. selbst Unterstützung in Anspruch.



IMPRESSUM

Büro für Chancengerechtigkeit

Campus Westend | SKW-Gebäude

Rostocker Str. 2 | 60323 Frankfurt am Main

Tel.: +49 69 798-15137 | gleichstellungsbuero@uni-frankfurt.de

www.gleichstellung.uni-frankfurt.de

