

Diskriminierungssensibilität in der Lehre

Anregungen zur Orientierung von und für Lehrende am FB 03

In universitären Lehr- und Lernräumen sind Lehrende und Studierende immer wieder mit diskriminierenden und marginalisierenden Äußerungen und Verhaltensweisen konfrontiert. Solche Äußerungen und Situationen zu erkennen, zu benennen und konstruktiv mit ihnen umzugehen, stellt eine Herausforderung für Lehrende dar, für die die wenigsten von uns geschult sind. Die folgenden Ausführungen bieten eine grundlegende Einführung und dienen als Hilfestellung zum sensiblen Umgang mit Diskriminierung in der universitären Lehre. Er zeigt verschiedene Aspekte und Phasen der Sensibilisierung für diskriminierungsrelevante Inhalte und Situationen im Verlauf eines Seminars auf und liefert eine Reihe von Verweisen zu Hintergrundinformationen und hilfreichen Konzepten, die je nach Inhalt, Struktur und Bedarf eines Seminars als Unterstützung dienen können.

Der vorliegende Text, der Dozierenden einen ersten Einstieg in das Thema bietet, wurde ausgehend von eigenen Lehrerfahrungen und im kollegialen Erfahrungsaustausch in einem kleinen und sicherlich in vielerlei Hinsicht begrenzten Rahmen entwickelt und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Vielmehr wollen wir damit eine Anregung zur kollektiven Auseinandersetzung mit und Bearbeitung von Diskriminierung in der Lehre am Fachbereich 03 bieten. Unser Ziel und unsere Hoffnung ist es, dass der folgende Text in kollegialer Zusammenarbeit laufend weiterentwickelt wird, um unsere Lehr- und Lernräume diskriminierungssensibler zu gestalten.

Die kollektive Weiterentwicklung findet aktuell in einem digitalen Raum auf der Lernplattform OLAT statt. Interessierte sind herzlich eingeladen, über folgenden Link beizutreten (Passwort auf Anfrage): <https://olat.server.uni-frankfurt.de/olat/auth/RepositoryEntry/12694716417>.

1. Diskriminierungssensibilität in der Planung eines Seminars

1.1 Seminarbeschreibung auf QIS

Für die Studierenden findet die erste Auseinandersetzung mit einem Seminar als Lehr- und Lernraum in Form der Seminarbeschreibung statt, wenn sie überlegen, ob sie einen Kurs belegen wollen. Daher bietet die Seminarbeschreibung die erste Möglichkeit, Erwartungen an das Seminar zu vermitteln, etwa, ob es sich um einen Kurs für Anfänger*innen oder Fortgeschrittene handelt und welche Lektüre Studierende vorbereitend konsultieren könnten, wenn sie sich näher mit dem Kursthema vertraut machen wollen. Die Angabe von vorbereitender Lektüre kann Studierenden ebenfalls dabei helfen, sich mit den Begriffen und Konzepten des Seminars vertraut zu machen und einzuschätzen, ob der Kurs in etwa ihrem Wissensstand entspricht.

1.2 Hinweise auf dem Seminarplan

Für die Studierenden findet die zweite Auseinandersetzung mit einem Seminar als Lehr- und Lernraum in Form des Seminarplans statt. Bereits an dieser Stelle kann zur Schaffung einer diskriminierungssensiblen Lehr- und Lernatmosphäre beigetragen werden, indem auf dem Seminarplan ein Hinweis integriert wird, der dies thematisiert.

Folgende Formulierung soll als Orientierungshilfe dienen, die als Vorlage verwendet und individuell angepasst werden kann.

*Dozent*in wie Teilnehmende des Seminars sind gemeinsam für eine respektvolle und aufmerksame Gesprächsatmosphäre verantwortlich, die es allen gleichermaßen ermöglicht, sich an Diskussionen zu beteiligen. Dies bringt die Notwendigkeit zur Reflexion des eigenen Redeverhaltens sowie zur Offenheit gegenüber anderen Meinungen und Perspektiven mit sich. Sollten sich Teilnehmende aufgrund der Gesprächsatmosphäre im Seminar unwohl fühlen, können Sie sich vertrauensvoll an die Dozent*in wenden.*

Bei der Zusammenstellung des Seminarplans empfiehlt es sich, das Unterrichtsmaterial noch einmal zu sichten und v.a. bei älteren Materialien auf Text, Darstellungen und Abbildungen zu achten. Besonders in historischen Dokumenten kommen manchmal Ausdrücke vor, die heutzutage als diskriminierend bewertet und demnach auch nicht mehr im Seminarraum verwendet werden. In solchen Fällen kann es hilfreich sein, den einzelnen Sitzungen im Seminarplan einen Inhaltshinweis (Content Note) hinzuzufügen, indem die sensiblen und diskriminierenden Inhalte benannt werden (z. B. ein Hinweis auf sexualisierte oder rassistische Gewalt bzw. Bezeichnungen, siehe Beispiele unter „Ressourcen“ in 1.3). Auch kann ein Hinweis darauf sinnvoll sein, dass Studierende die Möglichkeit haben, nicht an einer Sitzung teilzunehmen, wenn diese für sie zu belastend ist. Wird bewusst entsprechend problematische Literatur im Unterricht verwendet, ist es wichtig, dass diese kritisch entsprechend des Entstehungskontexts und der Theorietradition eingeordnet wird. In diesem Sinne sollen diskriminierende Stellen nicht zwingend eliminiert, sondern diskutiert werden. Sie werden damit im Sinne eines „Brave Spaces“ zum Lernobjekt (siehe 2.1 für eine Begriffserklärung von „Brave Space“). Eine diskriminierungssensible Gestaltung des Seminars spiegelt sich auch in der Diversität der Autor*innen bei der Textauswahl wider. Entsprechende Anregungen gibt es auf der Lehrplattform „Kritische Theorien pluralisieren“ (<https://ktpluralisieren.net/>).

In der ersten Sitzung ist es zudem empfehlenswert, den Seminarplan mit den Studierenden zu besprechen, Anregungen der Studierenden aufzunehmen und den Seminarplan entsprechend anzupassen.

1.3 Hintergrundinformationen für Lehrende und Studierende

Um diskriminierungssensible Lehr- und Lernräume zu schaffen, ist es hilfreich, den Studierenden über den konkreten Lernstoff hinaus auch Hintergrundinformationen zur Verfügung zu stellen. Hinweise und Lektüreempfehlungen können beispielsweise gut sichtbar in einer Linkliste oder einem separaten Ordner im OLAT-Kurs zum Seminar zur Verfügung gestellt (und ggf. durch die Studierenden selbst ergänzt) werden. Darüber hinaus ist es ratsam, Hintergrundinformationen mit den Studierenden z.B. in der ersten oder einer extra dafür vorgesehenen Sitzung zu besprechen.

Als allgemeine Einführung empfehlen wir folgende Broschüre, die uns u.a. auch als Quelle für die im weiteren Verlauf dieses Leitfadens zusammengetragenen Konzepte diene.

- Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien, HU Berlin:
Diskriminierungskritische Lehre: Denkanstöße aus den Gender Studies
<https://www.gender.hu-berlin.de/de/studium/diskriminierungskritik-1/broschuere-der-ag-lehre-diskriminierungskritische-lehre-denkanstoesse-aus-den-gender-studies>

Nachfolgend findet sich eine Auswahl an Hinweisen und Lektüreempfehlungen zur eigenen Vertiefung und zum Austausch mit Studierenden. Neben Lektüreempfehlungen sind bei Studierenden z.B. auch Podcasts oder Online-Ressourcen beliebt. Die Ressourcen sind entlang verschiedener Achsen der Diskriminierung strukturiert, die für die Gestaltung einer diskriminierungssensiblen Lehr- und Lernatmosphäre im Seminarraum relevant sind.

Ressourcen zu Rassismuskritischem Denken und Sprechen

- Alice Hasters (2018): Was weiße Menschen nicht über Rassismus hören wollen: aber wissen sollten. München: hanserblau. (Auch als Hörbuch auf Spotify.) *Anregungen insbesondere zur Vertiefung des Themas Alltagsrassismus.*
▶ Podcast mit Alice Hasters von Deutschlandfunk Kultur:
https://www.deutschlandfunk.de/identitaeten-7-7-warum-weisse-menschen-so-gerne-gleich-sind.1184.de.html?dram:article_id=466836
- Grada Kilomba (2008): Plantation memories: Episodes of everyday racism. Münster: Unrast Verlag. *Anregungen insbesondere zu Reflexion des akademischen Milieus.*
- Reni Eddo-Lodge (2019): Warum ich nicht länger mit Weißen über Hautfarbe spreche. Stuttgart: Tropen. *Anregungen insbesondere zur Vertiefung des Themas „White Privilege“.*
- Susan Arndt und Nadja Ofuatey-Alazard (Hg.) (2019): Wie Rassismus aus Wörtern spricht: (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache, Ein kritisches Nachschlagewerk. Münster: Unrast Verlag.
- Tupoka Ogette (2019): Exit RACISM: Rassismuskritisch denken lernen. Münster: Unrast Verlag. *Gut geeignet für einen Einstieg in die rassismuskritische Selbstreflexion.*
▶ Podcast von Tupoka Ogette: <https://www.exitracism.de/>

- AntiDiskriminierungsBüro Köln und Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. (2013): Sprache schafft Wirklichkeit. Glossar und Checkliste zum Leitfaden für einen rassismuskritischen Sprachgebrauch. <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/antirassistische-sprache.pdf>
- Neue deutsche Medienmacher e.V. (2019): NdM-Glossar. Wörterverzeichnis der Neuen deutschen Medien-macher*innen mit Formulierungshilfen, Erläuterungen und alternativen Begriffen für die Berichterstattung in der Einwanderungsgesellschaft. https://neuemedienmacher.de/fileadmin/dateien/Glossar_Webversion.pdf

Ressourcen zu Antisemitismus und antimuslimischen Rassismus:

- Elya Omar, Dilara Sagir, Svea Ostermeier, Stefanie Kurth, Julia Wiebigke und Marc Thielen (2021): Handreichung für rassismus- und antisemitismuskritische Lehre. Von Studierenden & Lehrenden der Sonderpädagogik. [https://www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/fileadmin/chancenvielfalt/Omar et al. 2021 Handreichung Rassismus- Antisemitismuskritische Lehre-1.pdf](https://www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/fileadmin/chancenvielfalt/Omar_et_al._2021_Handreichung_Rassismus-Antisemitismuskritische_Lehre-1.pdf)
- Susanne Bücken, Marion Gerards, Wael Baitamani, Julia Breidung, Tim Ernst, Leonie Illmer und Ulla Mayer (2021): Diskriminierung im Hochschulalltag zum Thema machen. https://katho-nrw.de/fileadmin/media/standorte/aachen/DiskriminierungImHochschulalltag_Broschuere_2021.pdf (Diese Handreichung enthält auch Hinweise zu Rassismus gegen Sinti*zze und Rom*nja.)
- Bildungsstätte Anne Frank (2013): Weltbild Antisemitismus. Didaktische und methodische Empfehlungen für die pädagogische Arbeit in der Migrationsgesellschaft. [https://www.bs-anne-frank.de/fileadmin/content/Publikationen/Themenhefte/Broschuere Weltbild Antisemitismus.pdf](https://www.bs-anne-frank.de/fileadmin/content/Publikationen/Themenhefte/Broschuere_Weltbild_Antisemitismus.pdf)
- Bildungsstätte Anne Frank: Gibt es doch! Warum es wichtig ist, von antimuslimischem Rassismus zu sprechen. [https://www.bs-anne-frank.de/fileadmin/content/Publikationen/Brosch%3%BCren/Broschuere ANTIMUSLIMISCHER-RASSISMUS_web.pdf](https://www.bs-anne-frank.de/fileadmin/content/Publikationen/Brosch%3%BCren/Broschuere_ANTIMUSLIMISCHER-RASSISMUS_web.pdf)

Ressourcen zu Gendersensibler Sprache

- AG Feministisch Sprachhandeln (2015): Was tun? Sprachhandeln – aber wie? W_Ortungen statt Tatenlosigkeit! http://feministisch-sprachhandeln.org/wp-content/uploads/2015/04/sprachleitfaden_zweite_auflage.pdf
- Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu Köln (2015): ÜberzeuGENDERe Sprache: Leitfaden für eine geschlechtersensible und inklusive Sprache. [https://www.tu-berlin.de/fileadmin/i31/Geschlechtergerechte Sprache/Leitfaden der Universit%C3%A4t zu K%C3%B6ln.pdf](https://www.tu-berlin.de/fileadmin/i31/Geschlechtergerechte_Sprache/Leitfaden_der_Universit%C3%A4t_zu_K%C3%B6ln.pdf)
- Freie Universität Berlin (2020): Gender- und diversitätsbewusste Sprache in der Lehre. <https://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/sprache/Tipps/index.html>

- Gleichstellungsbüro der Goethe-Universität: Empfehlungen für eine geschlechter- und diversitätssensible Sprache https://www.uni-frankfurt.de/100588714/2021_04_28_empfehlungen-sprache-geschlechterinklusiv-lang-barrierefrei_2.pdf
- Blogs und Webseiten zum Thema:
 - <https://nonbinarytransgermany.tumblr.com/language>
 - <https://www.lucia-clara-rocktaeschel.de/category/gendern/>
 - <https://geschicktgendern.de>
 - <https://www.genderleicht.de>

Ressourcen zu Klassismus und Wissenschaft

- Riccardo Altieri und Bernd Hüttner (Hg.) (2020): Klassismus und Wissenschaft: Erfahrungsberichte und Bewältigungsstrategien, Reihe Hochschule, Band 13. Marburg: BdWi-Verlag. <https://www.rosalux.de/publikation/id/42877/klassismus-und-wissenschaft>
 - ▶ Siehe auch folgende Rezension des Buchs mit weiteren Literaturhinweisen: <https://www.linksnet.de/artikel/48177>
- Francis Seeck, Brigitte Theißl (Hg.) (2021): Solidarisch gegen Klassismus – organisieren, intervenieren, umverteilen, 3. Auflage. Münster: Unrast Verlag.
- Institut für Klassismusforschung: <https://klassismusforschung.wordpress.com/>
- Website des Vereins ArbeiterKind: <https://www.arbeiterkind.de/>

Ressourcen zu Ableismus in der Sprache

- Link-Sammlung zu anti-ableistischen Sprach_interventionen: <https://feministisch-sprachhandeln.org/aktuelle-sprach-interventionen/anti-ableistische-sprach-interventionen/>

Ressourcen zu Diskriminierungssensibilität in der digitalen Lehre

- Heinrich Böll Stiftung & Gunda Werner Institut (2020): „Ungestört – Tipps für digitale Bildung“: Zum Umgang mit rechten Störungen bei Videokonferenz-Formaten. Interview mit Peps Gutsche (Gegenargument). <https://www.gwi-boell.de/de/2020/04/27/ungestoert-tipps-fuer-digitale-bildung>

Ressourcen zu Inhaltshinweisen / Content Notes

- Gleichstellungsbüro der Universität Bonn (2021): Informationen und Anregungen zum Umgang mit Inhaltshinweisen in der Lehre. https://www.gleichstellung.uni-bonn.de/de/universitaetskultur/medienordner-universitaetskultur/medienordner-inhaltshinweise/inhaltshinweise-in-der-lehre_zgb_stand_11_21.pdf. *Hier finden sich Vorschläge zur Formulierung von Inhaltshinweisen.*

- Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen – LaKof NRW o.J.: Handreichung Inhaltshinweise zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt als Thematik im Lehrkontext. https://lakofnrw.de/wp-content/uploads/bp-attachments/6453/20210706_HandreichungInhaltshinweise.pdf. *In dieser Handreichung wird beleuchtet, warum Inhaltshinweise einen Beitrag zur Inklusion im Hochschulkontext darstellen.*
- Michaelsen, Anja (2015): Wie sinnvoll sind Trigger-Warnungen in Veranstaltungen der Gender und Queer Studies?, in: feministische studien (blog). 29. Januar 2015. <https://blog.feministische-studien.de/2015/01/wie-sinnvoll-sind-trigger-warnungen-in-veranstaltungen-der-gender-und-queer-studies/>
- Alexis Lothian (2016): Choose Not to Warn: Trigger Warnings and Content Notes from Fan Culture to Feminist Pedagogy, in: Feminist Studies Vol. 42, No. 3, S. 743-756.
- Ahmed, Sara (2015): Against Students. The New Inquiry (blog). 29. Juni 2015. <https://thenewinquiry.com/against-students/>.

Die hier gesammelten Vorschläge zur vertiefenden Auseinandersetzung erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Weitere Ressourcen zu den Themen Rassismuskritisches Denken und Sprechen, Gendersensible Sprache, Ableismus in der Sprache, Klassismus und Wissenschaft sowie Diskriminierungssensibilität in der digitalen Lehre können in den themenspezifischen Linklisten und im Up- und Download Ordner im OLAT-Kurs „Austausch diskriminierungssensible Lehre“ (s.u., Passwort auf Anfrage) abgerufen und gerne ergänzt werden.

2. Diskriminierungssensibilität im Seminarraum

Nicht jedes Seminar hat ein direkt diskriminierungsrelevantes Thema, weshalb es manchen Lehrenden nicht direkt relevant erscheinen mag, Diskriminierungssensibilität und Kritik an Diskriminierung zum Thema zu machen. Allerdings kommen in jedem Seminarraum Menschen mit unterschiedlichen Erfahrungshintergründen und Lebensrealitäten zusammen. Um allen eine gleichermaßen bestmögliche Lernatmosphäre ermöglicht wird, ist es hilfreich, die Studierenden für diese Diversität und die damit verbundenen Herausforderungen zu sensibilisieren.

Anrede und Pronomen

Welches Geschlecht Menschen haben, lässt sich weder am Namen noch am Aussehen feststellen – auch wenn durch die gesellschaftliche Zweigeschlechternorm viele Menschen verinnerlicht haben, andere Menschen in entweder „Mann“ oder „Frau“ einzuteilen. Um den Seminarraum auch für trans, nichtbinäre oder genderqueere Personen inklusiv zu gestalten, können Lehrperson und Studierende in der Vorstellungsrunde neben den Namen auch ihre

Pronomen nennen. Pronomen sind Fürwörter, die man anstelle von Namen von Menschen oder auch Dingen benutzt, z. B. sie, ihr, er, sein. Beispiele:

„Ich bin Prof. Lea Lernen und meine Pronomen sind sie/keine Pronomen“. Wenn Sie mir eine E-Mail schreiben, dann verwenden Sie bitte eine geschlechtsneutrale Anrede, wie Hallo Prof. Lea Lernen oder Guten Tag Lea Lernen.“

„Ich heiße Maria, studiere im 3. Mastersemester Soziologie und meine Pronomen sind er/ihn.“

„Meg kann heute nicht zur Seminarsitzung kommen, they ist/sind krank.“

„Heute hält Lou ein Referat, leider verspätet sich Lous Bahn und wir beginnen 5 Minuten später.“

Falls auf eine Vorstellungsrunde verzichtet wird, kann die Lehrperson, indem sie ihre eigenen Pronomen nennt, die Bereitschaft signalisieren, einen geschlechtersensiblen Raum zu gestalten. Außerdem kann die Lehrperson Studierende darauf hinweisen, dass diese ihr, persönlich oder per E-Mail, gerne ihre Pronomen oder Namen nennen können.

Manche Studierende benutzen keine Pronomen oder geschlechtsneutrale Pronomen, die auch Neopronomen genannt werden. Wenn Studierende keine Pronomen verwenden, dann können Sie den Namen benutzen. Häufig verwenden trans, nichtbinäre und genderqueere Menschen geschlechtsneutrale Pronomen wie they/them, hen, en oder dey/den (siehe Linkliste zu „Anrede und Pronomen“). Der Gebrauch von geschlechtsneutralen Pronomen kann besonders am Anfang zu Unsicherheiten führen. Wenn die Grammatik nicht korrekt ist oder das falsche Pronomen benutzt wird, ist das aber nicht schlimm! Fehler zu machen gehört zum Lernprozess dazu (siehe auch den Abschnitt zu Fehlerfreundlichkeit unter 2.1). Entschuldigen Sie sich kurz und wiederholen Sie den Satz mit dem richtigen Namen und/oder Pronomen.

Grundsätzlich können Lehrende in der Kommunikation – ob im Seminarraum oder per E-Mail – eine geschlechtsneutrale Ansprache wählen. Statt „Herr XY“ oder „Frau XY“ können Studierende mit Vor- und Nachnamen angesprochen werden: „Hallo Meg Müller“.

Im Folgenden stellen wir einige Konzepte vor, die bei der Schaffung einer diskriminierungssensiblen Lehr- und Lernatmosphäre helfen können. Diese können in Abhängigkeit davon, ob das Thema Diskriminierung in direktem Zusammenhang mit dem Seminarthema steht oder nicht, direkt zu Beginn des Seminars eingeführt und mit den Studierenden besprochen werden, oder der Lehrperson als Hilfestellung für die Diskussionsleitung bzw. diskriminierungsrelevante Situationen und Vorfälle im Seminar dienen.

2.1. Konzepte zur Einführung in der ersten Seminarsitzung

Studierende, die in einem Seminarraum zusammenkommen, bringen unterschiedliche Erfahrungshintergründe und Lebensrealitäten mit, von denen aus sie sich mit dem Lerninhalt auseinandersetzen. Es kann daher hilfreich sein, die Studierenden zu Beginn des Seminars für ihre soziale Position zu sensibilisieren und zu einem respektvollen Umgang miteinander

anzuhalten, in dem mögliche Auswirkungen des eigenen Sprechens auf Andere bedacht werden (eine Powerpoint-Folie als Vorlage findet sich in diesem OLAT-Kurs). Die Verantwortung, diskriminierende oder marginalisierende Vorfälle oder Äußerungen zu thematisieren und zu erklären, liegt in erster Linie bei der dozierenden Person und nicht bei denjenigen Studierenden, die davon betroffen sind.

Reflexion des eigenen Wissenschaftsverständnisses

Das im Rahmen universitärer Wissensproduktion und -Vermittlung institutionell anerkannte Wissenschaftsverständnis erachtet als wertvoll und legitim zumeist nur ein spezifisches Wissen, das sich durch eine distanzierte, neutrale Haltung gegenüber einem Gegenstand kennzeichnet. Eine diskriminierungssensible Perspektive betont die Standortgebundenheit von Wissen und von Wissensproduktion im Sinne feministischer, post- und dekolonialer Erkenntnistheorie (vgl. u.a. Haraway 1988, Hill Collins 1990) und erkennt daher auch die gelebte und verkörperte Erfahrung als Ort der Wissensproduktion an. Für den universitären Lehr-/Lernraum verbindet sich mit dieser Perspektive die Einsicht, dass Studierende sich einen Zugang zu den oftmals abstrakten, schwerverständlichen oder alltagsfernen Lerninhalten anhand konkreter und gelebter Erfahrungen verschaffen können. Anstatt Alltagserfahrungen oder biographische Bezüge von Studierenden im Seminar also per se zu diskreditieren, kann die Lehrkraft diese in die Diskussion einbinden und dabei unterstützen, ihre Bedeutung für das Thema zu reflektieren. Folgende Fragen können zur Reflexion gestellt werden und in die didaktische Gestaltung des Lehr-/Lernraums einbezogen werden: Welches/wessen Wissen erachte ich als relevant? Was (und wen) verstehe ich als wissenschaftlich? Welche Texte und von wem integriere ich in meinen Seminarplan? Was (und wen) werte ich als unwissenschaftlich und schließe ich als Spezialwissen aus? Welchen Raum gebe ich in meinen Seminaren Alltagserfahrungen und biographischen Bezügen?

Prinzip der Fehlerfreundlichkeit

Machtverhältnisse durchdringen Gesellschaft, Wissen, Sprache und machen Subjektpositionen überhaupt erst möglich, weshalb auch der Seminarraum nicht außerhalb dieser existiert. Ziel von Lehr-/Lernräumen sollte daher nicht sein, die Reproduktion von Machtverhältnissen vermeiden zu wollen. Machtsensible und machtkritische Lehre erfordert daher vielmehr, die Auseinandersetzung mit Machtverhältnissen zum Teil des Lehr-/Lernraums und -prozesses zu machen.

Ausgangspunkt für eine Lehre nach dem Prinzip der Fehlerfreundlichkeit ist es, einen Lernraum zu schaffen, in dem problematische Äußerungen oder Handlungen nicht in einer verletzenden, diskriminierenden oder marginalisierenden Weise Wirkung zeigen, die für Betroffene unumkehrbar oder ausschließend ist. Auf dieser Grundlage geht es dann darum, problematische Handlungen und Äußerungen („Fehler“), wenn sie vorkommen, zwar klar zu benennen, aber nicht zu verurteilen, sondern vielmehr zum Gegenstand des Lernprozesses zu machen. So soll auch vermieden werden, dass die Angst davor, Fehler zu machen, Studierende davon abhält, sich im Seminar zu beteiligen.

Wenn nötig aufgrund eines sensiblen Seminarthemas: *safer spaces vs. brave spaces*

Safer spaces dienen dazu, die eigene Identität und Erfahrungen sichtbar machen und ausleben zu können, ohne Angst vor Diskriminierung u.ä. zu haben, sowie ohne den Druck, sich erklären und/oder andere bilden zu müssen. Primäres Ziel ist es, sich gegenseitig zu unterstützen.

Brave spaces sind Orte des Austauschs, in denen es darum geht, Differenzen zu thematisieren, Erfahrungen zu teilen, sich gegenseitig in die Verantwortung zu nehmen und dadurch Neues zu lernen. Während Diskriminierung zwar möglichst vermieden werden soll, kann es auch in solchen Räumen jedoch zur Reproduktion von Ungleichheiten und Machtverhältnissen kommen, die dann als Teil des (gemeinsamen) Lernprozesses bearbeitet werden. Für Dozierende ist es wichtig, zu bedenken, dass betroffene Studierende in *brave spaces* dennoch nicht nur akademische, sondern auch emotionale Arbeit leisten.

Bei Bedarf und Interesse seitens der Studierenden können Dozierende auch für kleinere Gruppen Safe Spaces außerhalb der regulären Seminarzeit anbieten. Am besten bietet sich ein Zeitfenster im direkten Anschluss an das Seminar an, da das Austauschbedürfnis der Studierenden dann meistens am größten ist. In der virtuellen Lehre bieten sich hierfür bspw. auch Break Out Rooms mit manuell zusammengestellten Gruppen an.

2.2. Umgang mit konkreten diskriminierungsrelevanten Situationen: *calling in vs. calling out*

Wie gehen wir kritisch damit um, wenn in Lehr-/Lernräumen gesellschaftliche Diskriminierungsformen reproduziert werden? Damit Kritik wertschätzend formuliert und angenommen werden kann und zum Teil des Lehr-/Lernprozesses und -raums wird (jenseits konkreter Inhalte), ist es wichtig, dass diskriminierendes Verhalten nicht individualisiert wird, sondern die dahinterliegenden Machtstrukturen zum Gegenstand der Kritik werden. Hierfür schlagen wir eine Praxis des *calling in* anstelle von *calling out* vor.

Calling out folgt oft einer Logik des Beschämens, Bestrafens, Sich-Abgrenzens und Ausschließens. Dahinter steht ein binäres Denkmuster von gut/schlecht bzw. richtig/falsch, das ein gegeneinander Ausspielen anstatt eines Miteinanderlernens produziert. In einzelnen Fällen, in denen vorgebrachte Äußerungen als eindeutige und intentionale Störung oder Diskriminierung erscheinen, ist eine klare Benennung des grenzüberschreitenden Äußerung und/oder diskriminierenden Verhaltens seitens der Dozent*in durchaus angebracht. Dazu hilft es, die Diskussion stets zu moderieren, um falls nötig eingreifen zu können.

Calling in basiert demgegenüber auf einer solidarischen, empathischen und geduldigen Haltung im Lehr-/Lernprozess und den Mitlernenden gegenüber. Ziel ist die gemeinsame Auseinandersetzung mit und Dekonstruktion von strukturell bedingten, internalisierten Diskriminierungen und die Unterstützung von Veränderung und Veränderungswillen. Um verantwortliches Handeln und diskriminierungskritische und inklusive Lehr-/Lernräume zu schaffen, ist es notwendig, das Fehlermachen zu normalisieren, um die Angst davor, etwas Falsches zu sagen, abzubauen. Dabei geht es keinesfalls um einen Freifahrtschein für

ungefilterten (und möglicherweise diskriminierenden) Meinungs austausch, sondern vielmehr darum, einen Lehr-/Lernraum und -prozess zu schaffen, in dem das Fehlermachen es ermöglicht zu kritisieren, sich zu entschuldigen, zu reflektieren und dazuzulernen. Wichtig ist beim Sprechen ebenso wie beim Kritisieren stets, Intentionen und Auswirkungen zu bedenken. Die Benennung diskriminierungsrelevanter Äußerungen und Vorfälle als solche und deren Bearbeitung ist Aufgabe und Verantwortung der Dozierenden und sollte auf keinen Fall an der Thematisierung durch Betroffene hängen bleiben. Als Lehrkraft bei einem Diskriminierungsfall aktiv Stellung zu beziehen, ist wegweisend für den allgemeinen Umgang miteinander im Seminar. Einen Vorfall oder eine Äußerung im Plenum zu thematisieren, bietet ebenfalls die Möglichkeit, einen Raum zur Klärung zu schaffen. Im Falle einer Diskussion auf virtueller Ebene, könnte die Bitte um die Anschaltung der Kamera erfolgen, sodass die betroffenen Studierenden sich auf Augenhöhe aussprechen können und dahingehend Gleichberechtigung besteht.

2.3 Zusammenarbeit mit Studierenden im Seminarverlauf

Insbesondere wenn das Seminar einen direkten diskriminierungsrelevanten Inhalt hat, kann es hilfreich sein, mit den Studierenden gemeinsam bspw. in einem Pad oder einem speziellen Forum oder Ordner im OLAT-Kurs Inhalte/Hinweise/Links etc. zum Thema zu sammeln, über den Verlauf des Seminars hinweg ergänzen zu lassen und darüber ins Gespräch zu kommen. Hierbei ist es ggf. ratsam, die Einträge der Studierenden zu prüfen oder zu moderieren.

2.4 Ansprechbarkeit nach dem Unterricht

Studierende sollten die Möglichkeit haben, auch außerhalb des Seminars auf Lehrkräfte zuzugehen, wenn sie sich im Seminarraum unwohl gefühlt haben. Ein Hinweis im Seminarplan auf die eigene Sprechstunde oder das Aufhalten im Seminarraum nach dem Unterricht signalisieren Ansprechbarkeit. Idealerweise besteht die Möglichkeit, ein Gespräch mit den Studierenden unter vier Augen zu führen.

3. Austausch mit anderen Lehrenden und Studierenden

Für den kollegialen Austausch bzgl. Erfahrungen, best practices, Lektüreempfehlungen, hochschuldidaktischen Weiterbildungsangeboten etc., der Vertiefung der eigenen Sensibilisierung sowie für peer-Beratung bei kritischen Vorfällen in der laufenden Lehre haben wir einen **STAMMTISCH FÜR DISKRIMINIERUNGSSENSIBLE LEHRE** ins Leben gerufen. Darüber hinaus gibt es einen **OLAT-KURS „Austausch diskriminierungssensible Lehre“** für den asynchronen Austausch zwischen den Stammtischen und die kontinuierliche Weiterentwicklung der vorliegenden Anregungen zur Orientierung der Lehre. <https://olat-ce.server.uni-frankfurt.de/olat/auth/RepositoryEntry/12694716417/CourseNode/1627438319792190004>

Das OLAT-Passwort ist auf Anfrage beim Sprecher*innenkreis der AG Diskriminierungssensible Lehre erhältlich (Kontakt s.u.).

Interessierte Fachbereichsmitglieder aller Statusgruppen sind herzlich eingeladen, sich an den Stammtischen und dem asynchronen Austausch zu beteiligen. Bei Interesse an einer Teilnahme an den Stammtischen wenden Sie sich bitte ebenfalls an die unten angegebenen Kontakte.

Weitere Fortbildungsangebote und Austauschmöglichkeiten zu diskriminierungssensibler Lehrgestaltung gibt es darüber hinaus beim Interdisziplinären Interdisziplinäres Kolleg Hochschuldidaktik (IKH) (<https://www.psychologie.uni-frankfurt.de/117269418/Workshops#2-1-2>).

Diese Orientierung zur diskriminierungssensiblen Lehrgestaltung wurde gemeinschaftlich erarbeitet von:

Dr.ⁱⁿ Annette Hilscher | Soziologie mit dem Schwerpunkt Familien- und Jugendsoziologie | hilscher@em.uni-frankfurt.de

Dr.ⁱⁿ Sarah Mühlbacher | Soziologie mit dem Schwerpunkt Familien- und Jugendsoziologie | muehlbacher@em.uni-frankfurt.de

M.A. Sarah Sandelbaum | Soziologie mit dem Schwerpunkt Gesellschaftstheorie und Sozialforschung | sarahsandelbaum@soz.uni-frankfurt.de

M.A. Franziska von Verschuer | Soziologie mit dem Schwerpunkt Biotechnologie, Natur und Gesellschaft | verschuer@soz.uni-frankfurt.de

Unter Mitwirkung der Initiative "Studierende of Color" (SoC) an der Goethe-Universität Frankfurt | studierendeofcolor.gu@gmail.com