



# **GENDER- UND DIVERSITYKOMPETENT INS TUTORIUM – EINE HANDREICHUNG**

**U N I K A S S E L  
V E R S I T Ä T  
G L E I C H  
S T E L L U N G**

**GENDER- UND  
DIVERSITYKOMPETENT  
INS TUTORIUM  
– EINE HANDREICHUNG**

Mit der 2019 verabschiedeten „Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierungen und sexualisierter Gewalt“ setzt die Universität Kassel ein klares Zeichen für ein wertschätzendes Miteinander und gegen Diskriminierungen. Sie betont Vielfalt als gelebte Realität auf dem Campus und schreibt fest, dass alle Mitglieder der Hochschule Schutz vor Benachteiligungen, Ausgrenzungen, Übergriffen und anderen Formen von Gewalt genießen. Um dies zu gewährleisten, ist es unerlässlich, Studierende, Lehrende, Forschende und Mitarbeiter\*innen ausreichend für das Thema zu sensibilisieren und zu qualifizieren. Denn guter Wille allein reicht leider oft nicht aus, um nachhaltig etwas zu bewirken; es braucht auch einen geschärften Blick und konkrete Handlungsoptionen.

Insbesondere der Bereich der universitären Lehre kann enorm von der Förderung eines inklusiven, wertschätzenden Arbeitsklimas profitieren. Die Ansatzpunkte dafür sind vielfältig: Welche und wessen Perspektiven behandelt werden und welche nicht, wer problemlos an Lehrveranstaltungen teilnehmen, sich beteiligen und Prüfungen ablegen kann, welche Methoden, Zugänge und

Herangehensweisen gewählt werden – all dies sind in diesem Zusammenhang relevante Fragen. Bei der Lektüre der vorliegenden Broschüre werden Ihnen diese Fragen begegnen und – so möchte ich hoffen – einige wertvolle Antworten gleich dazu.

Das Informationsangebot, das die folgenden Seiten für Sie bereithalten, bezieht sich speziell auf den Bereich der Fachtutorien, kann aber natürlich auch für andere Lehrveranstaltungen genutzt werden. Sie erhalten wichtige Tipps und Anregungen, die Tutor\*innen dabei unterstützen, ihre Veranstaltungen gleichstellungsorientiert und chancengerecht zu gestalten.

Die Broschüre hat Nina Probst im Rahmen des Projekts „Gender in die Lehre“ des Frauen- und Gleichstellungsbüros erarbeitet. Dabei hat sie ihre Erfahrungen im Bereich der Tutor\*innen-Qualifikation einfließen lassen und einen wesentlichen Beitrag für das Projekt geleistet. Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre und viel Erfolg bei der Umsetzung.

Dr. Sylke Ernst  
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der  
Universität Kassel

<b>9</b> <b>Bildteil 1</b>	<b>28</b> <b>Einleitung</b>	<b>47</b> <b>Gender- und diversitysensible Didaktik</b>
<b>30</b> <b>Vielfalt bildlich darstellen</b> – ein Kommentar zu den Fotos in der Handreichung	<b>48</b> <b>Geschlechter- und diversitätssensible Sprache</b>	<b>50</b> <b>Sprech- und Diskussionskultur gestalten</b>
<b>32</b> <b>Begriffserklärungen</b>	<b>34</b> <b>Was sind Diskriminierungen?</b>	<b>52</b> <b>Checkliste: Gender- und diversitykompetent ins Tutorium!</b>
<b>40</b> <b>Gender- und diversitykompetent lehren</b> – was bedeutet das?	<b>38</b> <b>Exkurs: Selbstreflexion!</b>	<b>73</b> <b>Bescheid wissen und weiterhelfen!</b>
<b>42</b> <b>Handlungsempfehlungen, Tipps und Hinweise</b>	<b>42</b> <b>Barrieren abbauen</b>	<b>74</b> <b>Beratungs- und Unterstützungsangebote an der Universität Kassel</b>
<b>44</b> <b>Gender und Diversity als Teil der Lehrinhalte</b>		<b>76</b> <b>Literatur und weiterführende Informationen</b>
		<b>78</b> <b>Impressum</b>

„Die Universität Kassel versteht sich [...] als geschlechtergerechte, familiengerechte, offene, inklusive und interkulturelle Hochschule, die die Vielfalt ihrer Mitglieder als produktive Ressource begreift, Diskriminierung aufgrund persönlicher und sozialer Merkmale unterbindet und ein förderliches und motivierendes Arbeitsklima sowohl für die Beschäftigten als auch die Studierenden anstrebt.“

Diversity Leitbild der Universität Kassel, 2014



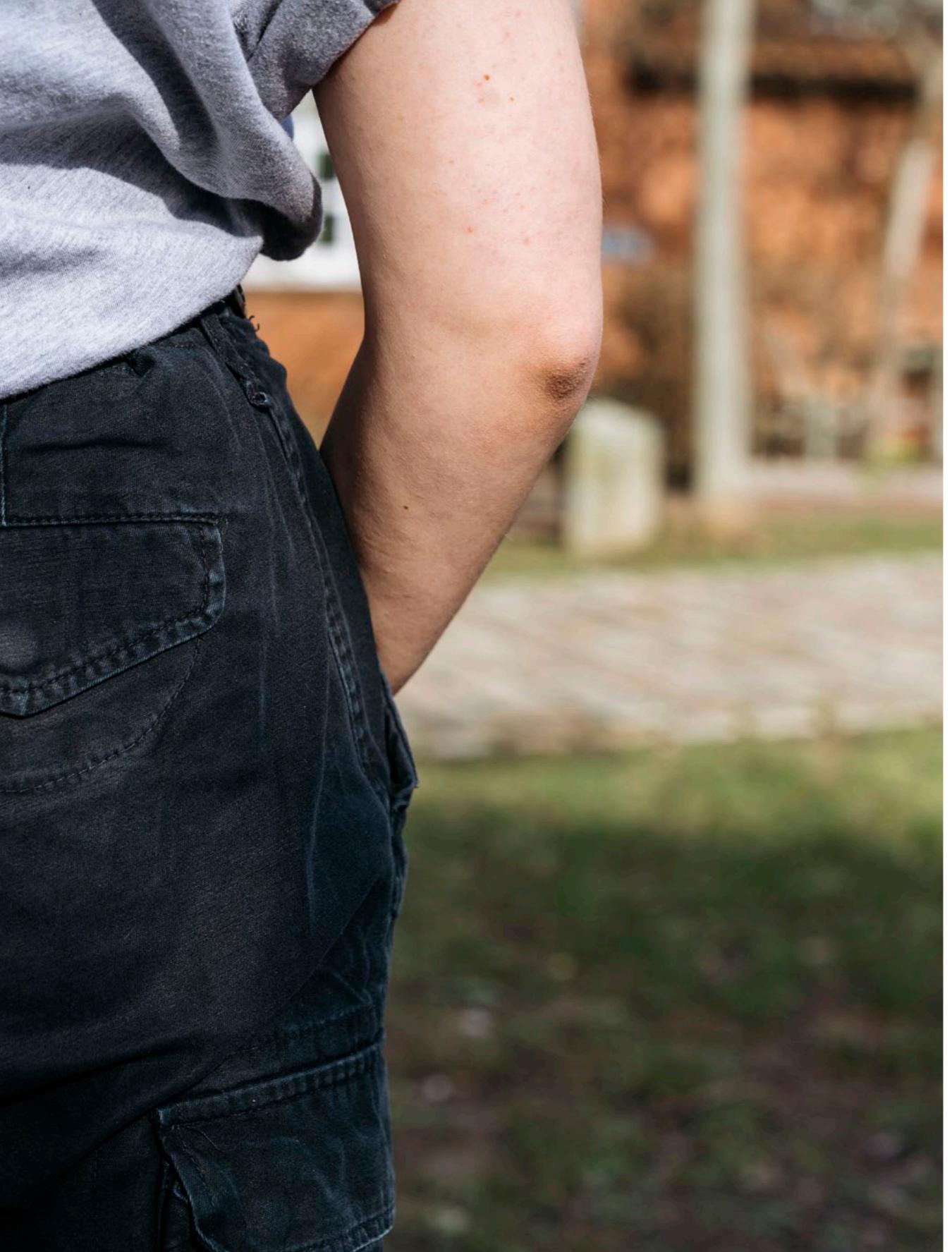


















**Sie haben Fragen zur Handreichung?  
Oder wünschen sich Unterstützung bei der Umsetzung?  
Das Team des Frauen- und Gleichstellungsbüro  
berät Sie gerne! [www.uni-kassel.de/go/gleichstellung](http://www.uni-kassel.de/go/gleichstellung)**

Hochschulen sind Räume, in denen sich ganz unterschiedliche Menschen begegnen. Hier studieren, lehren, forschen und arbeiten Personen aus unterschiedlichen gesellschaftlichen Gruppen, mit unterschiedlichen Nationalitäten, Religionen und Weltanschauungen, Bildungs wegen, Lebensentwürfen und Motivationen. Diese Vielfalt kann ein Gewinn sein – vorausgesetzt, dass Hochschulen die dafür nötigen Rahmen bedingungen schaffen.

Dies ist insbesondere im Bereich der Lehre wichtig. Gute Lehre geht bewusst mit gesellschaftlicher Vielfalt um und fördert aktiv Chancengleichheit und eine offene Arbeitskultur, die es Studierenden ermöglicht, ohne Furcht vor Diskriminierungen an Lehrveranstaltungen zu partizipieren. Das bedeutet auch, dass Vorstellungen von ‚dem Normal-Studenten‘ – dieser Ausdruck ist bewusst gewählt – aktiv hinterfragt werden sollten.

Die vorliegende Handreichung ist für den Bereich der Fachtutorien konzipiert, die in vielen Fachbereichen der Universität Kassel angeboten werden und häufig einen wichtigen Beitrag leisten, indem sie Studierende in ihren Lernprozessen unterstützen. Sie richtet sich an Lehrende und Mitarbeiter\*innen, die für die Qualifizierung und/ oder Betreuung von Tutor\*innen verantwortlich sind, und stellt vielfältige Tipps und Anregungen bereit, die Tutor\*innen dabei unterstützen können, möglichst diskriminierungsfreie Lernräume zu gestalten.

**Im Folgenden finden Sie zunächst einen Kommentar zu den Fotos in dieser Handreichung. Im Anschluss daran werden in einem allgemeinen Informationsteil Begriffe und Konzepte erläutert. Im Hauptteil geht es dann um die Gestaltung gender- und diversitysensibler Lehre; hier finden Sie verschiedene Tipps und Anregungen. Die Broschüre enthält außerdem eine Checkliste, die besagte Tipps und Anregungen noch einmal in knapper Form zusammenfasst.**

Ein Kommentar zu den  
Fotos in der Handreichung  
von Nico Buurman

Die Fotos in der vorliegenden Publikation dienen nicht unmittelbar der Illustration der textlichen Inhalte. Sie sind vielmehr eigenständiges Ergebnis einer intensiven Forschung zu Möglichkeiten der Darstellung von Diversität in der Fotografie. Über einen Zeitraum von 5 Monaten hat die Fotografin und Gestalterin Fiona Körner hierfür Menschen auf dem Campus der Universität Kassel fotografiert und fortlaufend den Prozess und die Methodik reflektiert.

Wie kann Fotografie Diversität abbilden ohne selbst Stereotype zu reproduzieren? Wie kann das Medium in seiner Konkretheit Raum lassen für Uneindeutigkeiten? Fiona Körner macht Detailaufnahmen von Körperteilen wie Armen, Beinen oder Hinterköpfen und entzieht sie so ihrem ursprünglichen Kontext. Das Weglassen von Informationen führt zur Dekonstruktion gesellschaftlich definierter Merkmale zu Geschlecht, Herkunft, Alter oder Status. Die Bilder verweigern sich einer Zuordnung in binäre Systeme und betonen stattdessen Zwischenräume und Leerstellen. Die Anschnitte und Posen der Personen wirken dabei teilweise so unbequem wie das Thema selbst. Bild für Bild nähert sich die umfangreiche Arbeit einer möglichen Definition von Diversität an, ohne den Anspruch zu erheben, diese vollständig erfassen zu können.

Wie kann Fotografie Diversität abbilden ohne selbst Stereotype zu reproduzieren?

Wie kann das Medium in seiner Konkretheit Raum lassen für Uneindeutigkeiten?

Mit den Fotos in dieser Handreichung gewann Fiona Körner den Birgitt-Bolzmann-Preis des Rundgangs 2019 an der Kunsthochschule Kassel.

## Gender

Der Begriff Gender versteht Geschlecht als soziale Konstruktion und nicht als etwas, das biologisch determiniert ist. Entgegen der Vorstellung, dass die Geschlechtsidentität eines Menschen durch biologische Merkmale festgeschrieben sei, werden also gesellschaftliche und kulturelle Vorstellungen von Geschlecht und Geschlechtsidentitäten in den Fokus gerückt. Das bedeutet, dass Menschen nicht ‚von Natur aus‘ bestimmte geschlechtlich konnotierte Fähigkeiten und Eigenschaften haben, sondern diese durch Sozialisations- und andere soziale Prozesse vor dem Hintergrund der jeweils geltenden Geschlechternormen erlernen.

Auch wenn Geschlechterstereotype von vielen Menschen zunehmend in Frage gestellt werden, finden sich in vielen gesellschaftlichen Bereichen noch immer klischeehafte Vorstellungen davon, was z.B. als „typisch

weiblich“ oder „typisch männlich“ gilt bzw. wie „der typische Mann“ und „die typische Frau“ zu sein hat. Diese binäre Einteilung wird in vielen Bereichen noch immer nicht kritisch reflektiert, was insbesondere für Menschen, die sich nicht in das binäre System einfügen möchten oder können, problematisch ist.

Geschlechterstereotype sind alles andere als harmlos. Sie schränken Menschen in ihrer Freiheit ein, zum Beispiel wenn vermeintlich „nicht-konformes“ Verhalten sanktioniert wird, und (re-)produzieren Hierarchien und Ungleichheiten. Die ungleiche Aufteilung von Familien-, Erziehungs- und Sorgearbeit, die zusätzlich zur Lohnarbeit häufig zur Belastung wird, ist nur ein Beispiel unter vielen.

Vor diesem Hintergrund verfolgt die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Geschlechterfragen das Ziel, ein detailliertes Verständnis gesellschaftlicher Macht- und Herrschaftsverhältnisse zu erlangen und daraus Rückschlüsse ziehen zu können, die in der Praxis zum Abbau eben jener Strukturen beitragen können.

## Diversity

Das Geschlecht ist jedoch nicht das einzige soziale Merkmal, das im Zusammenhang mit gesellschaftlichen Ungleichheitsstrukturen steht. Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, das 2006 in Deutschland in Kraft getreten ist, werden neben dem Geschlecht rassistische Zuschreibungen bzw. die ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung(en) und chronische Erkrankungen, Alter und sexuelle Identität als Dimensionen benannt (vgl. AGG § 1). Daneben gibt es weitere Dimensionen, die – je nach Kontext – relevant sein können, beispielsweise die soziale Herkunft oder der Familienstatus. Mit dem Begriff Diversity soll menschliche Vielfalt in den Fokus gerückt werden. Statt einer defizitorientierten Sichtweise, die vermeintliche Abweichungen von gesellschaftlichen Normen als Problem markiert, geht es vielmehr darum, gesellschaftliche Vielfalt als Teil gelebter Realität zu begreifen und die Rahmenbedingungen für ein wertschätzendes und offenes Miteinander zu schaffen.

**Unter dem Begriff Diskriminierung lassen sich verschiedene Formen von Ausgrenzungen, Benachteiligungen, Abwertungen sowie weitere Formen von psychischer und physischer Gewalt im Zusammenhang mit sozialen Merkmalen, wie z.B. dem Geschlecht, der ethnischen Herkunft, des Alters, einer Behinderung, der sexuellen Identität, der Religion oder Weltanschauung, zusammenfassen.**

Diskriminierungen entstehen nicht einfach im luftleeren Raum, sondern müssen vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Strukturen verstanden werden, in die sich spezifische Normvorstellungen eingeschrieben haben, das heißt Vorstellungen davon, was gesellschaftlich als „normal“ bzw. „unnormal/defizitär“, „dazugehörig“ oder „fremd“ gilt. Strukturell wirken sich diese Vorstellungen teils massiv zum Nachteil derjenigen Personen(-gruppen) aus, die vermeintlich nicht der Norm entsprechen. Ihnen werden beispielsweise Zugänge zu Institutionen, Ressourcen und Machtpositionen erschwert bzw. verwehrt, was zur Marginalisierung beiträgt. Die Auseinandersetzung mit Diskriminierungen ist daher letztlich immer auch eine Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Macht- und Herrschaftsstrukturen. Dabei gilt es zu beachten, dass Menschen unterschiedliche Merkmale in sich vereinen und folglich nicht nur aufgrund eines einzelnen Merkmals Diskriminierungen erfahren (können). Die verschiedenen Dimensionen wirken nicht isoliert voneinander; vielmehr sind sie miteinander verwoben und ineinander verschränkt. Diese Verwobenheiten und Verschränkungen

werden in wissenschaftlichen Kontexten unter dem Begriff Intersektionalität gefasst. Je nachdem wie die verschiedenen Dimensionen zusammenwirken, ergeben sich spezifische Diskriminierungserfahrungen: Zum Beispiel stellen Menschen mit Migrationshintergrund keine homogene Gruppe dar. Innerhalb dieser Gruppe existieren Unterschiede hinsichtlich sexueller Orientierungen, der Religion, des sozio-ökonomischen Status, etc. und dementsprechend sind auch die (Diskriminierungs-)Erfahrungen ganz unterschiedlich.

Diskriminierungen können in unterschiedlichen Formen und auf unterschiedlichen Ebenen auftreten. Sie können sowohl auf der individuellen, zwischenmenschlichen Ebene als auch auf der institutionellen und strukturellen Ebene stattfinden. Zentral ist jedoch in jedem Fall, dass nicht das Motiv, sondern das Ergebnis, also die erlebte Benachteiligung, Abwertung oder Ausgrenzung des\*der Betroffenen, ausschlaggebend ist. Die Erfahrungen von Betroffenen sollten ernst genommen werden; lapidare Kommentare oder das Kleinreden der Situation sind wenig hilfreich.

#### Beispiele für unmittelbare oder direkte Diskriminierung

Grundsätzlich kann zwischen unmittelbaren oder direkten und mittelbaren oder indirekten Formen von Diskriminierungen unterschieden werden. Von unmittelbaren oder direkten Diskriminierungen spricht man dann, wenn Menschen im direkten Zusammenhang mit bestimmten sozialen Merkmalen bzw. Zuschreibungen Benachteiligungen, Einschränkungen, Abwertungen und andere Formen von Gewalt erfahren.

**Ein Paar wird verbal angegriffen, als es sich in der Öffentlichkeit küsst. Es fallen aggressive, homophobe Beleidigungen.**

**Einer Familie wird bei einer Wohnungsbesichtigung mitgeteilt, dass sie als Mieter\*innen nicht in Frage kämen. Als Grund wird angegeben, dass man keine Bewohner\*innen mit Migrationshintergrund im Haus wolle.**

#### Beispiele für mittelbare oder indirekte Diskriminierung

**Für Studierende jüdischen Glaubens ist der Besuch von Blockseminaren an Samstagen nur schwer mit der Ausübung ihrer Religion vereinbar. Der Bitte, Blockseminare an anderen Wochentagen zu veranstalten, wird nicht nachgekommen.**

**Bei der Besetzung einer Stelle müssen alle Bewerber\*innen einen Sprachtest absolvieren, obwohl Deutschkenntnisse zur Ausübung der Tätigkeit nicht zwingend notwendig sind. Einige Migrant\*innen stellt dieser Test vor eine besondere Herausforderung und erschwert ihnen damit den Zugang zum Job.**

Von mittelbaren oder indirekten Diskriminierungen spricht man im Fall von Ungleichbehandlungen durch scheinbar neutrale Verfahrensweisen, Regelungen oder Vorschriften. Diese sind zwar theoretisch so konzipiert, dass sie keine besonderen Auswirkungen auf einzelne Menschen bzw. Personengruppen haben; in der Praxis können sich jedoch negative Konsequenzen für bestimmte Menschen ergeben.

#### Beispiele für sexualisierte Gewalt

Auch Formen sexualisierter Gewalt, also Einschüchterungen, Erniedrigungen und übergriffiges Verhalten bis hin zu strafrechtlich relevanten Handlungen wie Stalking oder Vergewaltigungen, sind diskriminierende Handlungen und müssen in der Auseinandersetzung mit dem Thema Diskriminierung berücksichtigt werden.

**Ein\*e wissenschaftliche\*r Mitarbeiter\*in muss immer wieder Annäherungsversuche abwehren, obwohl schon mehrmals kommuniziert wurde, dass diese bitte unterlassen werden sollen. Am Arbeitsplatz fühlt sich der\*die Mitarbeiter\*in deshalb zunehmend unwohl und unsicher.**

**Nach der Trennung gibt eine Person ohne Erlaubnis intime Fotos und private Informationen aus der Beziehung weiter und verbreitet diese online.**

**In der Umkleide erlebt eine Trans-Person abwertende, sexuell übergriffige Kommentare und nimmt in Folge dessen nicht mehr am Hochschulsport teil.**

Ausgrenzungen, Abwertungen, Benachteiligungen und anderen Formen von Diskriminierungen, die auf der zwischenmenschlichen Ebene stattfinden, sind nicht ausschließlich das Ergebnis bewussten, böswilligen Handelns einzelner Menschen. Nicht selten sind es unbewusste, nicht weiter reflektierte Verhaltensweisen, die ausgrenzend, abwertend, benachteiligend oder anderweitig gewaltsam wirken. Deshalb ist Selbstreflexion ein wichtiger Bestandteil von Gender- und Diversitykompetenz. Mit Selbstreflexion ist hier gemeint, den Blick auf sich selbst zu richten, sich mit der eigenen sozialen Positionierung sowie eigenen Verhaltens- und Denkmustern zu beschäftigen und diese kritisch zu hinterfragen. Teil dieses Prozesses können zum Beispiel folgende Fragen sein:

**Wie sieht meine eigene Lebensrealität aus und inwiefern unterscheidet sie sich von der anderer Menschen?**

**In welchen Kontexten bewege ich mich, welche Menschen treffe ich dort und welche nicht? Aus welcher Position/welchen Positionen heraus spreche und handele ich?**

**Mache ich in meinem Alltag Diskriminierungserfahrungen – und wenn nicht, bin ich mir dessen bewusst?**

**Wie gehe ich mit den Privilegien, die ich genieße, um?**

**Bin ich mir überhaupt bewusst, dass ich Privilegien genieße?**

**Nehme ich wahr, wenn Menschen Diskriminierungen erfahren – und wenn ja, was löst das aus und wie gehe ich damit um?**

**Kann ich reflektiert mit Vorurteilen, Klischees und Stereotypen, die ich (unbewusst) mit mir herumtrage, umgehen und bin ich bereit dahingehend dazu zu lernen bzw. sie zu verlernen?**

Diese Liste ist längst nicht vollständig und ließe sich fortsetzen bzw. je nach Kontext anpassen. Selbstreflexionsprozesse können individuell ganz unterschiedlich ablaufen; die Fragen stellen daher keinen Katalog dar, der abgearbeitet werden muss, sondern sollen als Denkanregungen fungieren. Nichtsdestotrotz sollte Selbstreflexion auch als ein Teil professioneller Lehrtätigkeit betrachtet werden, denn um den vielseitigen Rollen dieses Aufgabenbereichs (als Wissensvermittler\*in, Moderator\*in, ggf. Konfliktmanager\*in und Vertrauensperson, etc.) gerecht zu werden, ist die kritische Betrachtung des eigenen Handelns letztlich unumgänglich.

# Wollen

Gender-Kompetenz kann verstanden werden als die „Fähigkeit von Personen, bei ihren Aufgaben Gender-Aspekte zu erkennen und gleichstellungsorientiert zu bearbeiten“ (Gender-KompetenzZentrum 2012). Die Fähigkeit setzt sich aus drei Komponenten zusammen: dem Wollen, dem Wissen und dem Können.

Das Wollen bezieht sich auf die Motivation bzw. den politischen Willen, gleichstellungsorientiert zu handeln und Diskriminierungen entgegen zu wirken. Die Universität Kassel hat Gleichstellung, Diversität und Familienfreundlichkeit sowohl in ihren Zielvereinbarungen als auch in ihrem Leitbild verankert und damit als wesentliche Bestandteile in der Entwicklung der Universität markiert.

Mit der Komponente Wissen ist Fachwissen über das Wirken von gesellschaftlichen Normen gemeint. Die Geschlechterforschung liefert wissenschaftlich fundierte Erkenntnisse über geschlechtsspezifische Macht- und Herrschaftsverhältnisse und damit auch über spezifische Lebenssituationen und Kontexte. Dieses Gender-Wissen mit dem Fachwissen der jeweiligen Disziplin sinnvoll zu verknüpfen, ist ein wesentlicher Bestandteil von Gender-Kompetenz in der universitären Lehre.

Das Können zielt auf die Fähigkeit ab, im Rahmen der eigenen Möglichkeiten mit dem entsprechenden Wollen und dem Wissen gendersensibel zu handeln. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, dass Fort- und Weiterbildungsangebote genutzt und Beratungen durch entsprechend qualifizierte Stellen in Anspruch genommen werden können. An der Universität Kassel gibt es verschiedene Angebote; auch das Frauen- und Gleichstellungsbüro berät und unterstützt gern.

Das beschriebene Konzept der Gender-Kompetenz kann unschwer ausgeweitet und als Gender- und Diversity-Kompetenz für die universitäre Lehre genutzt werden. Denn um Lehre so zu gestalten, dass sie bewusst mit gesellschaftlichen Machtverhältnissen umgeht und offene Räume zur Partizipation schafft, bedarf es in jedem Fall der entsprechenden Motivation, des (wissenschaftlich fundierten) Wissens und der Fähigkeit zum Handeln.

# Wissen

# Können

Im Folgenden finden Sie nun Anregungen, die zur gender- und diversitysensiblen Gestaltung von Tutorien beitragen können. Alle Anregungen finden Sie außerdem zusammengefasst in einer Checkliste.

## Barrieren abbauen

Nicht für alle Studierenden ist die Teilnahme an Lehrveranstaltungen und/oder das Absolvieren von Prüfungen ohne Weiteres möglich. An der Universität Kassel gibt es daher verschiedene Maßnahmen, die dabei helfen sollen, Barrieren abzubauen.

Die Servicestelle „Studium und Behinderung“ hat sich zum Ziel gesetzt, durch Beratungsangebote für Studierende und Mitarbeiter\*innen sowie die Netzwerkbildung mit anderen Einrichtungen die Universität in ihrem Vorhaben zu unterstützen, Barrieren für Studierende abzubauen und die Vielfalt der Studierendenschaft zu fördern. Sie unterstützt Universitätsangehörige mit Behinderung(en), chronischen Erkrankungen, psychischen Erkrankungen sowie auch vorübergehenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen auf vielfältige Art und Weise. So werden im Rahmen des Projekts „Barrierefreier Campus“ beispielsweise bedarfsgerechte Informationen zur Barrierefreiheit von Räumen und Gebäuden an der Universität Kassel zusammengestellt. Außerdem bietet die Servicestelle Informationen zu Angeboten wie dem Literaturumsetzungsdienst, dem bevorzugten Einwahlverfahren oder auch dem Nachteilsausgleich. Sie stellt außerdem

die Broschüre „Jenseits von Barrieren lehren! Anhaltspunkte zum Thema ‚Studium und Behinderung‘ für Lehrende auf dem Weg zu einer inklusiven Hochschule“ und den „Leitfaden zur Erstellung barrierearmer Dokumente“ zur Verfügung.

Es ist sinnvoll, sich frühzeitig zu informieren, um über das bestehende Beratungsangebot und unterstützende Maßnahmen Bescheid zu wissen. So kann sichergestellt werden, dass alle Studierende gleichermaßen die Chance erhalten, am Tutorium teilzunehmen.

**Mit dem Nachteilsausgleich sollen Studierende ungeachtet erschwerender Sondersituationen die gleichen Chancen haben, eine Prüfung erfolgreich zu bestehen, wie alle anderen Studierende, indem Form und Bedingungen der Prüfung in angemessener Form modifiziert werden.**

**Das bevorzugte Einwahlverfahren ermöglicht es Studierenden mit Kind(ern), familiärer Pflegeverantwortung oder chronischer Erkrankung/Behinderung jene Veranstaltungen zu besuchen, die für sie zeitlich passend sind.**

**Der Literaturumsetzungsdienst der Universitätsbibliothek trägt dazu bei, blinden und sehbehinderten Studierenden studienrelevante Textmaterialien in für sie geeigneter Form zur Verfügung zu stellen.**

## Gender und Diversity als Teil der Lehrinhalte

Die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Fragen gesellschaftlicher Vielfalt ist eine Querschnittsaufgabe und findet in allen Disziplinen statt. Während die Beschäftigung mit Geschlechter- und Diversitätsfragen in den Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaften häufig fester Bestandteil von Forschung und Lehre ist, findet sie insbesondere in den MINT-Fächern (Mathematik, Ingenieurwissenschaften, Naturwissenschaften und Technik) oft nur sehr sporadisch oder gar nicht statt. Mittlerweile existieren jedoch zahlreiche Forschungsergebnisse, die deutlich machen, dass Gender und Diversity auch im naturwissenschaftlichen und technischen Bereich eine Rolle spielen. Dies zeigt sich beispielsweise in der Produktentwicklung. Wenn es darum geht, Produkte zu entwickeln, die für Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten, Kenntnissen und Bedürfnissen möglichst gut nutzbar sind, führt der Rückgriff auf stereotype Vorstellungen nicht weit genug. Stattdessen braucht es eine

detaillierte Analyse des Nutzer\*innenverhaltens in spezifischen Kontexten und somit auch die Auseinandersetzung mit Geschlechter- und Diversitätsfragen, um passende Produkte zu entwickeln. Aber auch im Bereich der Technikfolgenabschätzung sind Geschlechter- und Diversitätsfragen relevant. Die Frage, wer von technischen Innovationen profitiert und wer mögliche negative Konsequenzen (er)trägt muss, stellt sich insbesondere angesichts globaler Herausforderungen wie dem Klimawandel.

Die bewusste Berücksichtigung von Geschlechts- und Diversitätsfragen in der Forschung bringt Ergebnisse hervor, die die Lebensrealität, Erfahrungen und Bedarfe ganz unterschiedlicher Menschen mitdenken und folglich auch Anwendungen für eben diese bieten. Geschlechter- und Diversitätsfragen sollten somit in keinem Studiengang ausgeklammert werden.

**Sie wünschen sich detaillierte Informationen zu Geschlechter- und Diversitätsfragen in Ihrer Disziplin? Dann ist die Website [www.gender-curricula.com](http://www.gender-curricula.com) des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW hilfreich für Sie. Dort finden Sie eine Datenbank, in der Vorschläge zur Integration von Lehrinhalten der Frauen- und Geschlechterforschung in 54 verschiedene Studienfächer, die an Hochschulen in Deutschland angeboten werden, zusammengestellt sind. Daneben verfügt die Website über weitere Informationsangebote, wie beispielsweise Literaturlisten oder Verweise auf Expert\*innen aus verschiedenen Bereichen der Frauen- und Geschlechterforschung.**

**Sicherheitsgurte gehören mittlerweile zur Standardausrüstung jedes PKW. Doch schützt der herkömmliche Drei-Punkte-Gurt alle Menschen gleichermaßen? Die Entwicklung von Sicherheitsgurten orientierte sich ursprünglich an bestimmten Körpermaßen: Größe, Gewicht und Proportionen entsprachen dem Stereotyp eines männlichen Körpers. Erst nach und nach wurden andere, d.h. „typisch weibliche“ oder „kindliche“ Körperformen in die Forschungsprozesse einbezogen. Es hat sich jedoch gezeigt, dass insbesondere schwangere Personen in den Entwicklungsprozessen nicht ausreichend berücksichtigt wurden. Schon bei einem**

**Auffaunfall mit geringer Geschwindigkeit kann der über dem Bauch liegende Drei-Punkte-Gurt dem Fötus Schaden zufügen. Hierin zeigt sich, dass schnell Leerstellen in Forschungsprozessen entstehen, wenn spezifische Perspektiven und Bedarfe nicht ausreichend mitgedacht werden.**

47

### Gender- und diversitysensible Didaktik

Neben der inhaltlichen Auseinandersetzung mit Gender- und Diversity-Aspekten in der Lehre spielt auch die didaktische Herangehensweise eine wichtige Rolle. Eine gender- und diversitysensible Didaktik berücksichtigt die Bedürfnisse aller Teilnehmenden in einem Lernkontext und versteht unterschiedliche Interessen, Fähigkeiten und Kenntnisse nicht als Defizit. Entsprechend gilt es, Lehrveranstaltungen didaktisch so zu gestalten, dass sich alle Lernenden gleichermaßen angesprochen fühlen und beteiligen können.

#### Tipps

**Mit dem Einsatz verschiedener Lehrmethoden (in Einzel-, Partner\*innen- oder Gruppenarbeit, etc.) kann unterschiedlichen Lern- und Arbeitspräferenzen entsprochen werden. Gleiches gilt für die Nutzung unterschiedlicher Medien.**

**Die Herstellung von praktischen Anwendungs- und Kontextbezügen kann für Studierende hilfreich sein, denen rein theoriebezogenes Lernen schwerfällt.**

**Beispiele sollten keine Klischees reproduzieren! Ebenso bietet es sich an, Beispiele aus vielfältigen Kontexten zu wählen, an die Studierende anknüpfen können.**

Tutorien so zu planen, dass sie verschiedenen Lernpräferenzen gerecht werden, kann viel Zeit und Aufwand erfordern. Insofern ist es sinnvoll, dass sich Tutor\*innen gegenseitig unterstützen – insbesondere dann, wenn sie Tutorien zur gleichen Lehrveranstaltung anbieten. Mit der Weitergabe von Materialien und Empfehlungen zu Methoden, die gut geklappt haben, kann viel Zeit gespart werden.

Mehr Details zu diesem und weiteren spannenden Beispielen zu Geschlechter- und Diversitätsfragen im MINT-Bereich bietet das Projekt „[Gendered Innovations in Science, Health and Medicine, Engineering and Environment](#)“ der Stanford University.

## Geschlechter- und diversitätssensible Sprache

Sprache ist nicht einfach nur ein Werkzeug zur Kommunikation, sie wirkt sich auf unsere Wahrnehmung aus und konstruiert soziale Wirklichkeit. Über die Sprache drücken sich Werthaltungen aus. Umso wichtiger ist es, bewusst mit Sprache umzugehen. Gender- und diversitysensibles Sprechen leistet einen wichtigen Beitrag zum Abbau von Diskriminierungen, indem Menschen sichtbar gemacht und in wertschätzender Art und Weise angesprochen werden. Deshalb ist es wünschenswert, dass insbesondere in Lehrveranstaltungen bewusst mit Sprache umgegangen wird. Dies gilt natürlich auch für die Schriftsprache, also für Texte, Arbeitsblätter, Präsentationsfolien und andere Lernmaterialien, sowie für die Bildsprache.

### Kurz und knapp – drei Hinweise speziell zu geschlechtersensibler Sprache

**Mit der Verwendung des Gender Star (Student\*innen, Forscher\*innen, usw.) machen Sie ein breites Spektrum von Geschlechtsidentitäten, darunter auch trans\*- und intergeschlechtliche sowie nicht-binär verortete Menschen sprachlich sichtbar.**

**Neutralformulierungen (Studierende, Beschäftigte, Forschende, usw.) sind ebenfalls eine gute Möglichkeit, um gendersensibel zu sprechen.**

**Achtung bei Beidnennungen (Studentinnen und Studenten, Forscherinnen und Forscher, usw.)!**  
**Sie machen Frauen und Männer zwar gleichermaßen sichtbar. Trans\*- und Intergeschlechtliche sowie nicht-binär verortete Menschen bleiben dabei aber unsichtbar.**

Allgemeine Informationen zum Thema Geschlechtergerechte Sprache finden Sie im Leitfaden „Geschlechtergerecht in Sprache und Bild“ der Universität Kassel. Ergänzend kann für den Bereich der Bildsprache die Broschüre „Handlungsempfehlungen für eine diversitysensible Mediensprache“ der Goethe-Universität Frankfurt am Main empfohlen werden.

## Sprech- und Diskussionskultur gestalten

Nicht nur worüber, sondern auch in welcher Art und Weise miteinander gesprochen wird, hat einen Einfluss darauf, ob sich Menschen in Lehrveranstaltungen beteiligen (möchten) oder nicht. Eine Sprech- und Diskussionskultur, die von wenigen Personen dominiert wird, sodass andere nicht zu Wort kommen, oder in der abwertende Äußerungen fallen, lädt nicht zur Partizipation ein. In Diskussionen im universitären Kontext kommt es außerdem vor, dass ein eher exklusiver Sprechstil gepflegt wird und manchmal entsteht sogar der Eindruck, dass Redebeiträge eher der Selbstdarstellung der\*des Sprechenden dienen als der inhaltlichen Auseinandersetzung mit einem Thema. Bei einem solchen Diskussionsverhalten vergeht schnell die Lust sich zu beteiligen. Tutor\*innen sollten in solchen Fällen aktiv dagegen steuern, sodass alle Teilnehmer\*innen die Chance erhalten, sich einzubringen und sich darauf verlassen können, dass ein wertschätzender, respektvoller Umgang miteinander herrscht.

Die Broschüre „Klimawandel – Geschlechtersensible Anregungen für Studierende und Lehrende am Institut für Philosophie an der Uni Kassel“ bietet zahlreiche wertvolle Anregungen für ein gutes Diskussionsklima – und die sind auch wunderbar außerhalb der Philosophie nutzbar!

**Eine Methode, um die Beteiligung aller zu fördern, kann es sein, eine Redeliste zu führen und jene Personen bevorzugt zu Wort kommen zu lassen, die einen Wortbeitrag leisten möchten und bisher noch nicht die Gelegenheit dazu hatten.**

**Dominantem Redeverhalten kann begegnet werden, indem z.B. explizit nach weiteren Beiträgen gefragt wird („Vielen Dank für Ihren Beitrag! Lassen Sie uns sehen, was Ihre Kommiliton\*innen zu sagen haben.“)**

## Tipps

**Auf abwertende Äußerungen sollte reagiert werden! Es ist wichtig klar zu machen, dass Beleidigungen und andere verbale Angriffe im Tutorium keinen Platz haben, auch wenn vermeintlich nur ein Scherz gemacht werden sollte oder Äußerungen zweideutig sind.**

**Grundsätzlich sollten Studierende im Tutorium die Möglichkeit erhalten, ein Feedback zur Sprech- und Diskussionskultur zu geben. Auf diese Weise kann schnell erkannt werden, wenn etwas schiefläuft. Tutor\*innen können aktiv dazu ermuntern und um eine Rückmeldung bitten.**

# Checkliste: Gender- und diversitykompetent ins Tutorium!

53

Der folgende Fragenkatalog soll als Anregung dienen, damit Sie für sich selbst überprüfen können, ob Sie Gender- und Diversity-Aspekte in Ihrem Tutorium angemessen berücksichtigen.

## Schaffung eines möglichst diskriminierungsfreien Raums

Ist mein Tutorium (möglichst) barrierefrei? Weiß ich, wo ich mich zu Fragen von Barrierefreiheit (z.B. bezüglich technischer Hilfsmittel, geeigneter Kursmaterialien, Nachteilsausgleich, etc.) informieren kann?

Ist die von mir verwendete Sprache angemessen oder diskriminiert sie Personen(-gruppen)?

Achte ich darauf, keine Stereotype oder Klischees zu reproduzieren?

Kenne ich die Antidiskriminierungsrichtlinie und die Beratungs- und Unterstützungsangebote der Uni Kassel? Weiß ich, wo ich mich informieren und an wen ich Ratsuchende verweisen kann?

## Vielfalt der Teilnehmenden mitdenken

Wer nimmt an meinem Tutorium teil? Welche Vorstellungen habe ich im Kopf, wenn ich an die Teilnehmer\*innen denke?

Welches Vorwissen und/oder welche praktischen Erfahrungen bringen die Teilnehmer\*innen mit?

Mit welchem Ziel/welcher Motivation kommen die Teilnehmer\*innen ins Tutorium?  
Was erwarten sie von mir als Tutor\*in?

Gibt es ggf. Bedarfe, die ich bedenken sollte?

## Thematisierung und Diskussion von Gender- und Diversityfragen

Kann ich die Themen Gender und Diversity in mein Tutorium einbauen? Brauche ich dabei ggf. Unterstützung?

Ermutige ich die Teilnehmenden sich mit Gender- und Diversityfragen auseinanderzusetzen und biete ich dafür den Raum?

## Gender- und Diversitysensible Sprache

Kenne ich die verschiedenen Optionen geschlechterreflektierter Sprache?

Achte ich in meinem Tutorium darauf gender- und diversitysensibel zu sprechen?

Prüfe ich Lernmaterialien, Präsentationsfolien, etc. hinsichtlich der verwendeten (Bild-)Sprache?

## Gender- und Diversitysensible Didaktik

**Variiere ich die Lehr- und Lernmethoden  
in meinem Tutorium?**

**Nutze ich unterschiedliche Zugänge,  
Herangehensweisen, Beispiele, etc.?**

**Kann ich verschiedene Medien (z.B.  
Texte, Videos, Audio-Formate, etc.)  
in meinem Tutorium nutzen?**

**Gibt es die Möglichkeit, dass ich mich  
mit anderen Tutor\*innen austausche?**

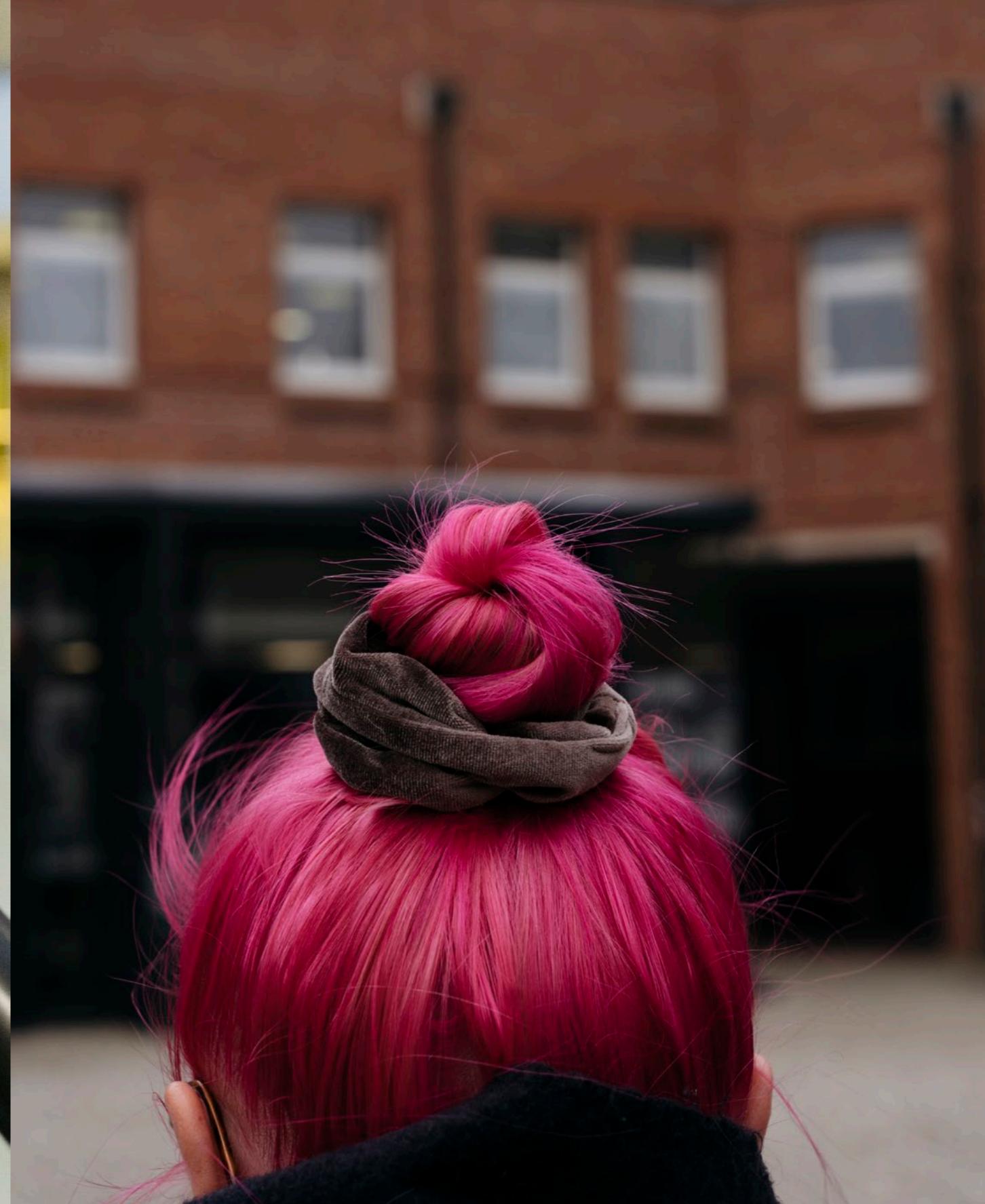
## Sprech- und Diskussionskultur

**Beziehe ich alle Teilnehmer\*innen  
ins Gespräch ein?**

**Kann ich angemessen reagieren,  
wenn die Diskussion von wenigen  
Personen dominiert wird und  
andere nicht zu Wort kommen?**

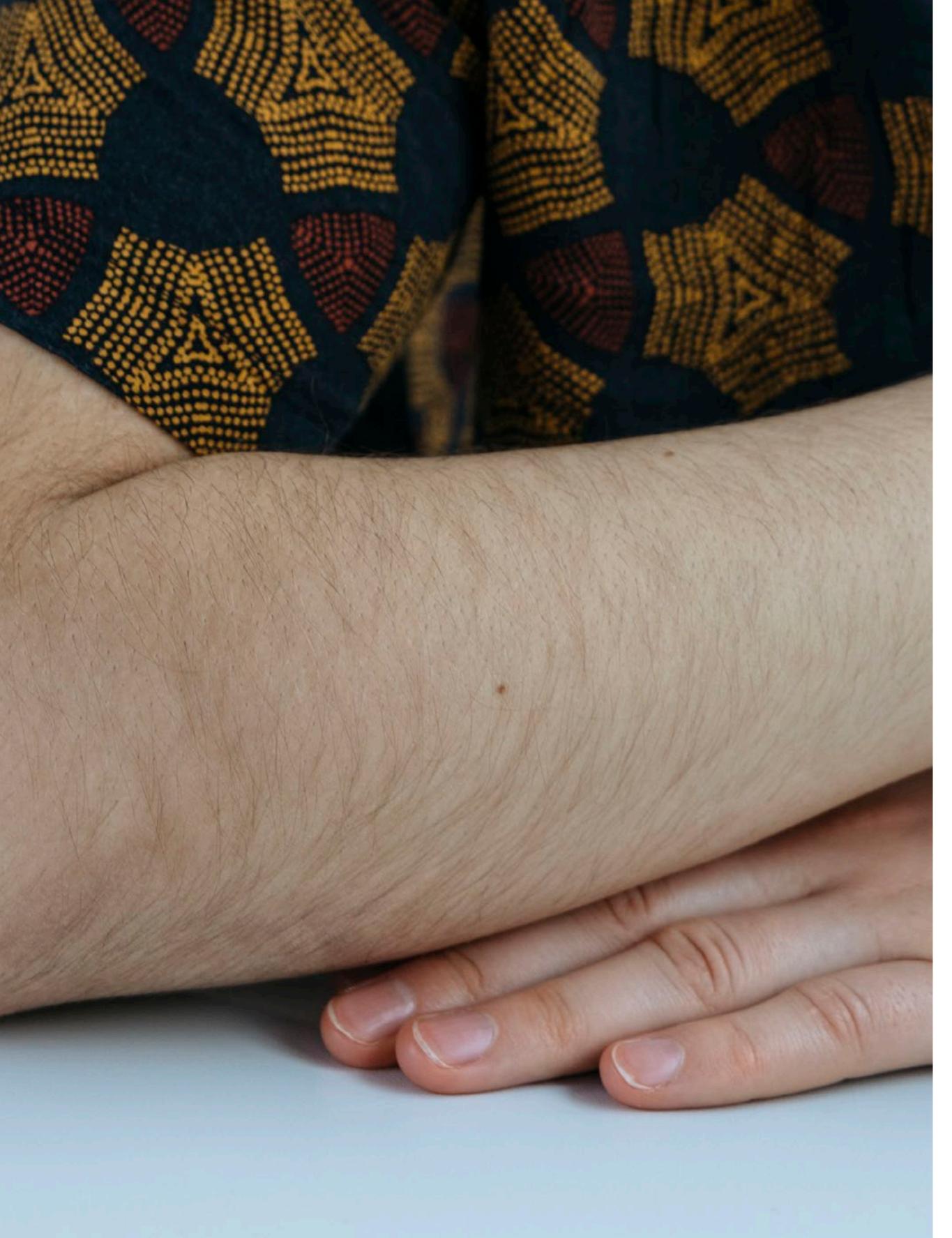
**Setze ich ein klares Zeichen  
gegen abwertende und  
ausgrenzende Bemerkungen?**



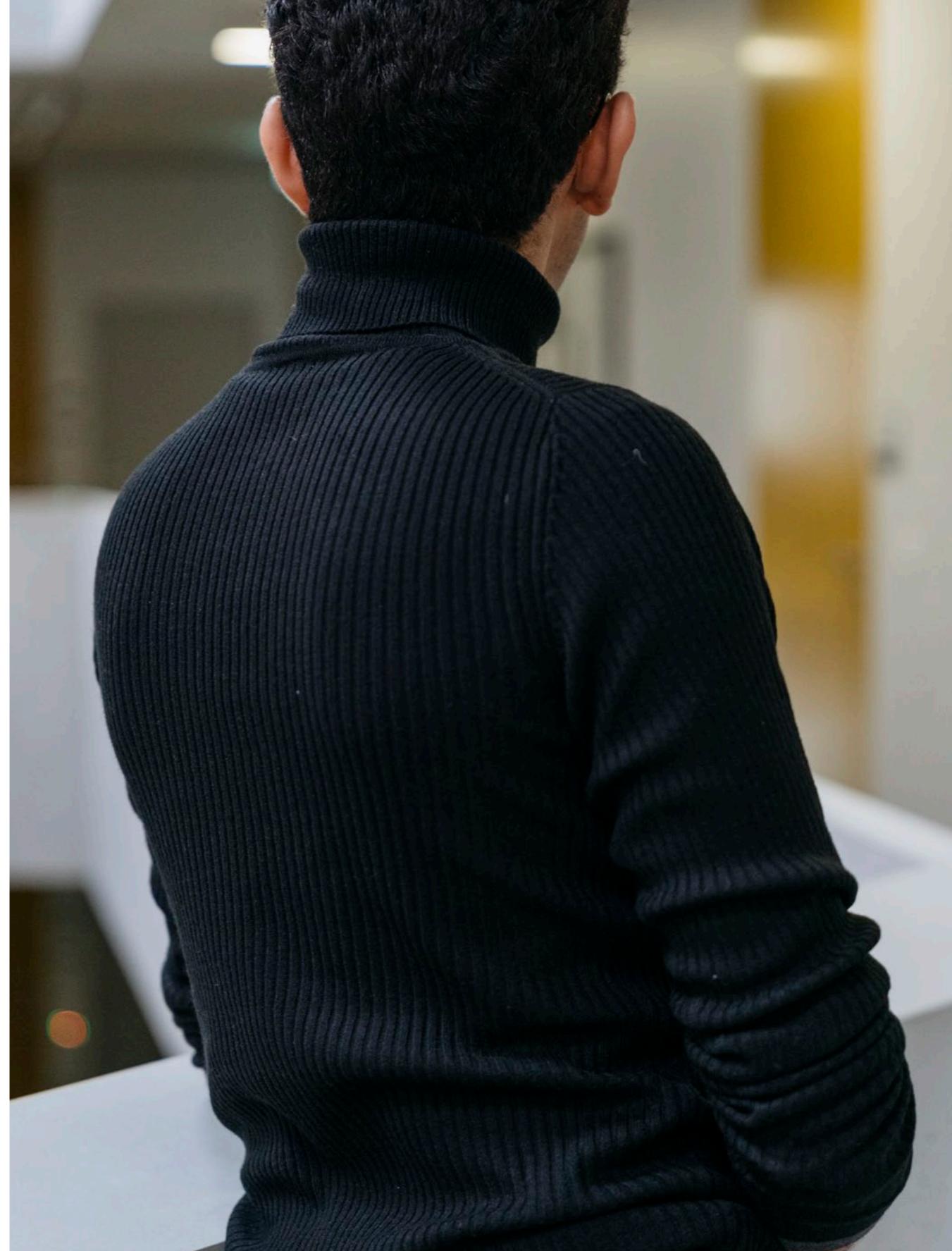
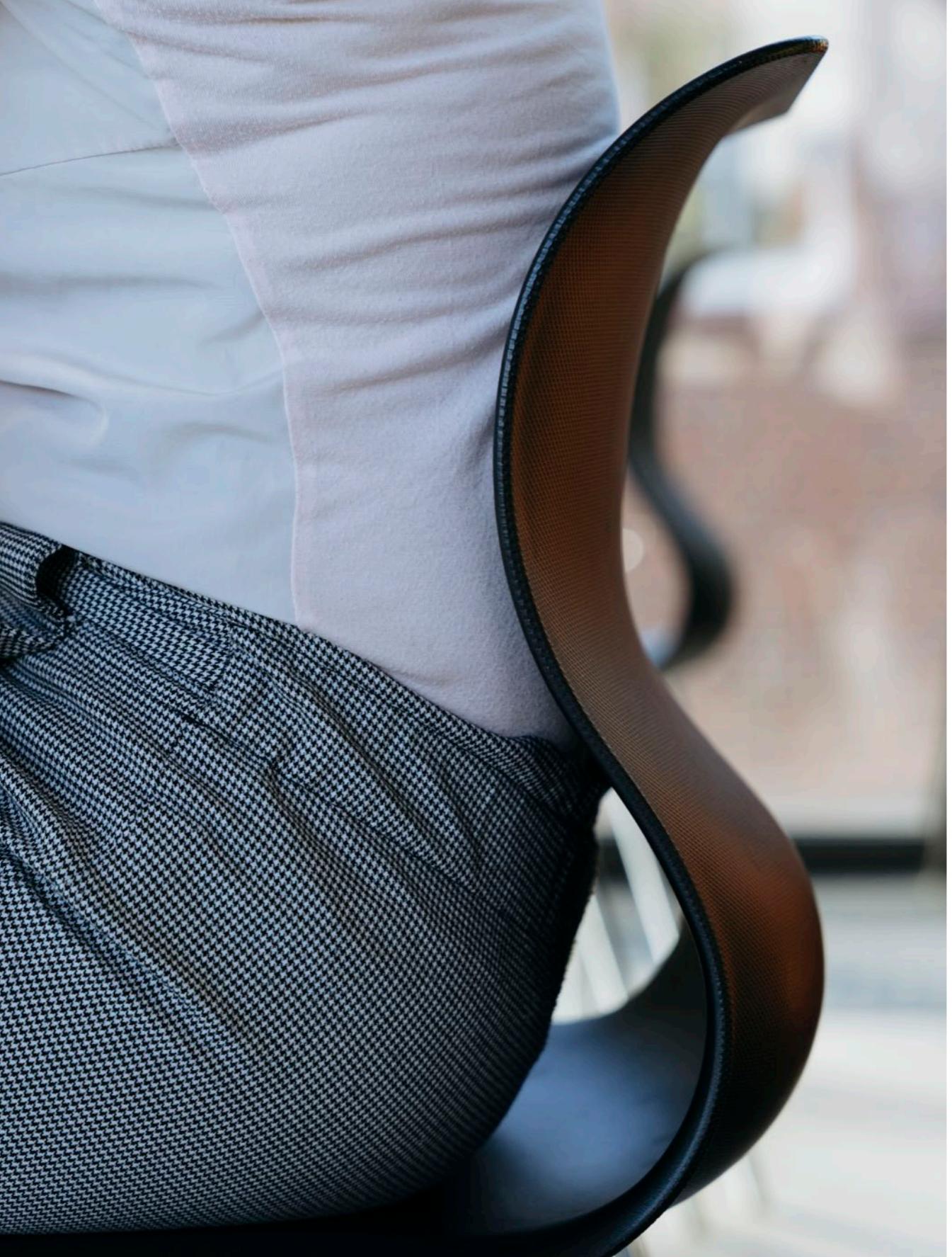




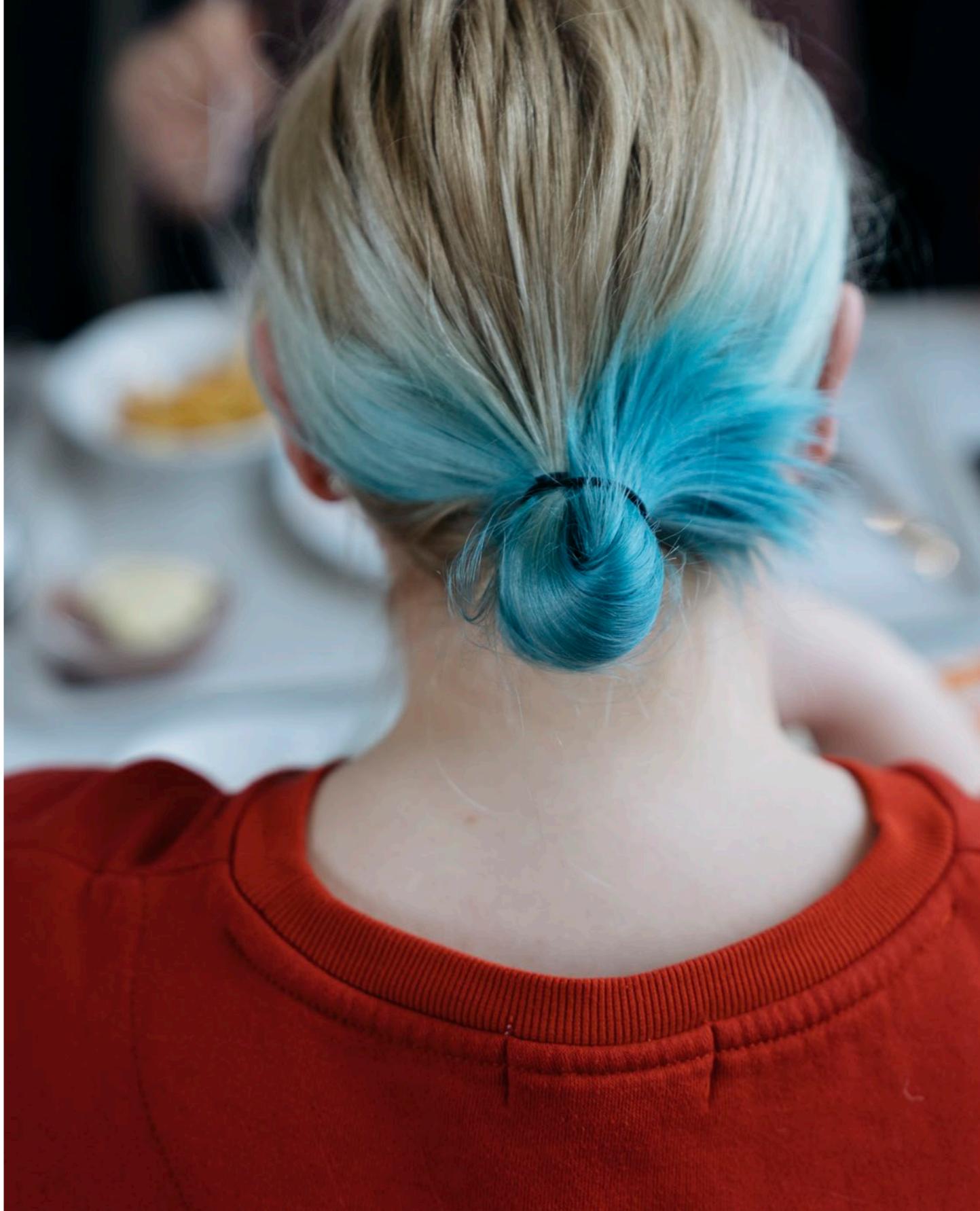














## 73 Bescheid wissen und weiterhelfen!

An der Universität Kassel gibt es zahlreiche Anlaufstellen, die Beratungen und weitere Unterstützungsleistungen für Studierende anbieten. Über die verschiedenen Möglichkeiten, sich zu informieren, sollten Tutor\*innen Bescheid wissen – nicht nur für den Fall, dass sie selbst Beratung wünschen, sondern auch um Studierende ggf. mit den entsprechenden Informationen weiterhelfen zu können.

**Eine Auflistung von verschiedenen Servicestellen finden Sie auf der nächsten Seite.**

Wissen um Beratungsmöglichkeiten zu haben, ist insbesondere dann wichtig, wenn Menschen Gewalt erleben. Leider kommt es auch an Hochschulen immer wieder zu Fällen von Belästigungen, Übergriffen, Einschüchterungen und (sexualisierter) Gewalt – auch unter Studierenden. Solche Situationen sind keinesfalls harmlos. Für Betroffene stellen die erlebten Situationen zum Teil erhebliche Belastungen dar und schränken sie in ihrem Alltag ein, z. B. wenn aus Angst eine Vorlesung oder ein Seminar nicht (mehr) besucht werden kann. Umso wichtiger ist es, dass Mitarbeiter\*innen wie auch Studierende für dieses Thema sensibilisiert sind und wissen, wie sie reagieren können – das gilt selbstverständlich auch für Tutor\*innen. Wichtige Informationen dazu finden Sie in der 2019 verabschiedeten „Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierungen und sexualisierter Gewalt an der Universität Kassel“, in der insbesondere der Schutz von Studierenden betont sowie Verfahrenswege und Maßnahmen festgeschrieben werden.

## Beratungs- und Unterstützungsangebote an der Universität Kassel

Das Frauen- und Gleichstellungsbüro berät und unterstützt in den Bereichen Geschlechtergerechtigkeit, Familienfreundlichkeit und Diversity.

Der Allgemeine Studierenden-Ausschuss (AStA) bietet gemeinsam mit den autonomen Referaten vielfältige Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten, wie z.B. zur Studienfinanzierung, Vereinbarkeit von Studium und Familie, Barrierefreiheit, Antidiskriminierung etc.

Die Servicestelle Studium und Behinderung unterstützt Studieninteressierte, Studierende, Mitarbeiter\*innen und Lehrende dabei, Barrieren im Studium abzubauen.

ArbeiterKind – Für alle, die als Erste in ihrer Familie studieren ist eine Initiative für Schüler\*innen, Auszubildende und Studierende mit nicht-akademischen Hintergrund, die u.a. durch ehrenamtlich tätige Mentor\*innen bei Fragen und Unsicherheiten unterstützt.

Das International Office unterstützt internationale Studierende bereits bei der Planung ihres Studiums an der Uni Kassel wie auch im Verlauf des Studiums.

Die Beschwerdestelle der Abteilung Studium und Lehre nimmt Beschwerden seitens Studierender auf und leitet im Sinne der „Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierungen und sexualisierter Gewalt an der Universität Kassel“ die Beschwerdeverfahren ein.

Die Flüchtlingsberatung und -koordination im Studierendensekretariat berät und unterstützt studieninteressierte Geflüchtete z.B. zur Zulassung zum Studium, Finanzierungsmöglichkeiten, der Anerkennung von Zeugnissen, etc.

Die Psychologische Beratungsstelle des Studierendenwerks hilft in schwierigen und belastenden Situationen, wie z.B. bei Prüfungsängsten, Zweifeln an der Studien- und Lebensplanung oder Überlastungsgefühlen, sowie im Falle psychischer Erkrankungen weiter.

**Die Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern dient zur Orientierung.**

**Darüber hinaus gibt es zahlreiche Angebote in der Stadt Kassel. Die Initiativen, Vereine und Beratungsstellen sind häufig gut mit den Beratungsstellen an der Universität vernetzt. Es lohnt sich also auch Unterstützungsmöglichkeiten außerhalb der Hochschule zu nutzen.**

GenderKompetenzZentrum (2012): Gender Kompetenz, online abrufbar unter: <http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/gender/genderkompetenz.html>

„Diskriminierungsschutz an Hochschulen – Ein Praxisleitfaden für Mitarbeitende im Hochschulbereich“ – Leitfaden der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2014, online abrufbar unter: [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Diskriminierungsfreie\\_Hochschule/Leitfaden-Diskriminierung-Hochschule-20130916.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Diskriminierungsfreie_Hochschule/Leitfaden-Diskriminierung-Hochschule-20130916.pdf?__blob=publicationFile)

Tool Box „Gender und Diversity in der Lehre“ – ein Projekt des Büros der Zentralen Frauenbeauftragten und des Margherita-von-Brentano-Zentrums der Freien Universität Berlin, online nutzbar unter: <http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/index.html>

„Diskriminierungskritische Lehre – Denkanstöße aus den gender studies“ – Handreichung des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien (HU Berlin), 2016, online abrufbar unter: <https://www.gender.hu-berlin.de/de/studium/diskriminierungskritik-1/broschuere-der-ag-lehre-diskriminierungskritische-lehre-denkanstoesse-aus-den-gender-studies>

„Gendergerecht lehren. Handlungsempfehlungen und Tipps“ – Leitfaden der Technischen Universität Darmstadt, 2018,

online einsehbar unter: [https://www.hda.tu-darmstadt.de/angebote\\_fuer\\_lehrende\\_1/gender\\_und\\_diversity\\_gerecht\\_lehren/handlungsempfehlungen\\_\\_gendergerecht\\_lehren\\_/Handlungsempfehlungen\\_gendergerechtelehreren.de.jsp](https://www.hda.tu-darmstadt.de/angebote_fuer_lehrende_1/gender_und_diversity_gerecht_lehren/handlungsempfehlungen__gendergerecht_lehren_/Handlungsempfehlungen_gendergerechtelehreren.de.jsp)

„Gender Toolbox“ – Broschüre zu Gender und Diversity im MINT-Bereich, herausgegeben vom Gender- und Technik-Zentrum (GuTZ) der Beuth Hochschule für Technik Berlin, 2012, online abrufbar unter: [http://www.gffz.de/fileadmin/user\\_upload/LAKOF/toolbox/GuTZ-Schriftenreihe\\_05\\_07-2012\\_Ihsen-Ducki\\_Gender\\_Toolbox.pdf](http://www.gffz.de/fileadmin/user_upload/LAKOF/toolbox/GuTZ-Schriftenreihe_05_07-2012_Ihsen-Ducki_Gender_Toolbox.pdf)

„Gender in die Lehre der MINT-Fächer“ – Online Toolbox des Gender- und Frauenforschungszentrum der hessischen Hochschulen (gffz), 2018, online einsehbar unter: <http://www.gffz.de/gender-in-die-lehre-der-mint-faecher/willkommen/ihre-lehre/>

„Ist doch ein Kompliment....Behauptungen und Fakten zu Sexismus“ – Broschüre der Rosa-Luxemburg-Stiftung, 2016, online abrufbar unter: [https://www.rosalux.de/fileadmin/rls\\_uploads/pdfs/Argumente/lux\\_argu\\_9\\_Sexismus.pdf](https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Argumente/lux_argu_9_Sexismus.pdf)

„Inter\* und trans\* an der Hochschule – Informationen zum kompetenten Umgang mit Inter\*- und Trans\*studierenden für Entscheidungsträger\*innen an Hochschulen“ – Broschüre der Arbeitsgemeinschaft trans\*emmanzipatorischer Hochschulpolitik und des dgti, 2018,

online abrufbar unter: [http://ag-trans-hopo.org/Materialsammlung/Material\\_Broschuere/Broschuere\\_Inter\\_und\\_Trans\\_an\\_der\\_Hochschule\\_-\\_Informationen\\_fuer\\_Entscheidungstraeger\\_innen\\_an\\_Hochschulen.pdf](http://ag-trans-hopo.org/Materialsammlung/Material_Broschuere/Broschuere_Inter_und_Trans_an_der_Hochschule_-_Informationen_fuer_Entscheidungstraeger_innen_an_Hochschulen.pdf)

„Trans. Inter\*. Nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschule geschlechterreflektiert gestalten“ – Broschüre der Akademie für Bildende Künste in Wien, 2019, online abrufbar unter: [www.akbild.ac.at/trans-inter-nichtbinaer-lehre](http://www.akbild.ac.at/trans-inter-nichtbinaer-lehre)

„Jenseits von Barrieren lehren! Anhaltspunkte zum Thema ‚Studium und Behinderung‘ für Lehrende auf dem Weg zu einer Inklusiven Hochschule“ – Leitfaden der Abteilung Studium und Lehre sowie der Servicestelle Studium und Behinderung der Universität Kassel, 2016.

„Leitfaden zur Erstellung barrierearmer Dokumente“ – ein Informationsangebot der Servicestelle zur barrierefreien Aufbereitung von Lehrmaterialien der Universität Kassel, 2015, online abrufbar unter: [https://www.uni-kassel.de/themen/fileadmin/datas/themen/studium\\_behinderung/Formulare/Leitfaden\\_1315\\_Homepage\\_3.pdf](https://www.uni-kassel.de/themen/fileadmin/datas/themen/studium_behinderung/Formulare/Leitfaden_1315_Homepage_3.pdf)

„ÜberzeuGENDERe Sprache – Leitfaden für eine geschlechtersensible und inklusive Sprache“ des Gleichstellungsbüros der Universität zu Köln, 2017, online abrufbar unter: [http://gedim.uni-koeln.de/sites/genderqm/user\\_upload/Leitfaden\\_geschlechtersensible\\_Sprache\\_5.Auflage\\_2017.pdf](http://gedim.uni-koeln.de/sites/genderqm/user_upload/Leitfaden_geschlechtersensible_Sprache_5.Auflage_2017.pdf)

„Gender raus! 12 Richtigstellungen zu Antifeminismus und Gender-Kritik“ – Broschüre

des Gunda-Werner-Instituts, 2017, online abrufbar unter: <https://www.gwi-boell.de/de/2017/07/04/gender-raus-12-richtigstellungen-zu-antifeminismus-und-gender-kritik>

„Handlungsempfehlungen für eine diversitätssensible Mediensprache“ – Leitfaden der Goethe-Universität Frankfurt am Main, 2016, online abrufbar unter <https://www.uni-frankfurt.de/66760835/Diversitaetssensible-Medien-sprache.pdf>

„Klimawandel – Geschlechtersensible Anregungen für Studierende und Lehrende am Institut für Philosophie an der Uni Kassel“ – ein Projekt von Maya Burkhard, Linda Dippel und Anna Klassen, 2019, online abrufbar unter [https://www.uni-kassel.de/fb02/fileadmin/datas/fb02\\_Institut\\_fuer\\_Philosophie/Dateien/aktuelles/PDF\\_Klimawandel\\_Geschlechtersensible\\_Anregungen\\_fuer\\_Studierende\\_und\\_Lehrende.pdf](https://www.uni-kassel.de/fb02/fileadmin/datas/fb02_Institut_fuer_Philosophie/Dateien/aktuelles/PDF_Klimawandel_Geschlechtersensible_Anregungen_fuer_Studierende_und_Lehrende.pdf)

# Impressum

Danke an alle Fotografierten, alle Mitarbeitenden  
des Frauen- und Gleichstellungsbüros  
der Universität Kassel, Johanna Brummack,  
Prof. Gabriele Franziska Götz, juca

Die Inhalte dieser Handreichung sind zwar sorgfältig  
erwogen und geprüft, dennoch kann keine  
Garantie auf die Richtigkeit und Vollständigkeit  
übernommen werden.

Herausgeberin  
Universität Kassel  
Frauen- und Gleichstellungsbüro  
Dr. Sylke Ernst  
Mönchebergstraße 19, 34109 Kassel  
gleichstellung@uni-kassel.de

Autorin  
Nina Probst  
Projekt „Gender in die Lehre“  
Frauen- und Gleichstellungsbüro

Gestaltung  
Nico Buurman & Fiona Körner

Fotos  
Fiona Körner  
[www.fionakoerner.de](http://www.fionakoerner.de)

Druck  
Boxan, Kassel

Kassel, 2020

