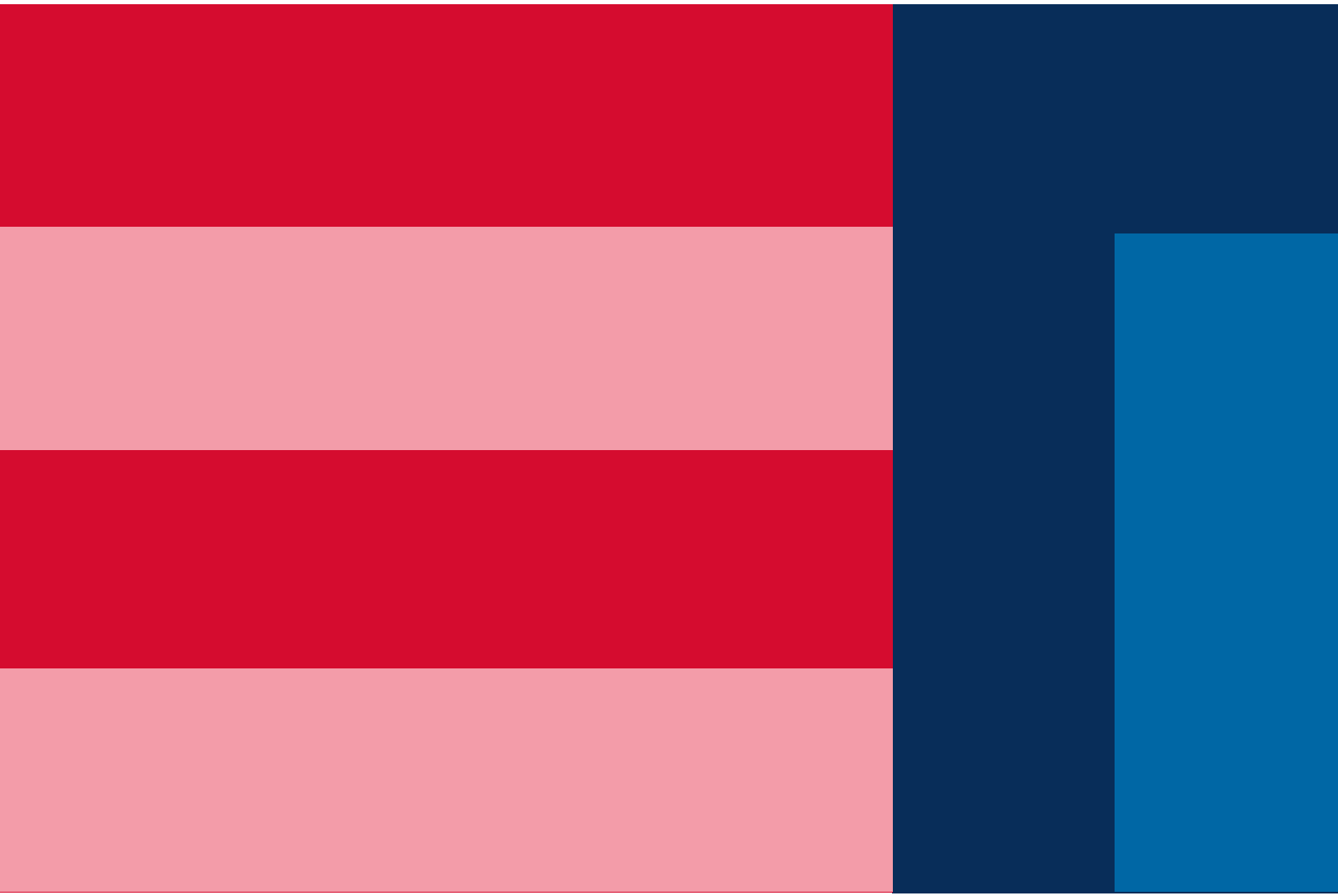




Ein Leitfaden für diskriminierungskritisches und diversitätsbewusstes Handeln in der Lehre am FB 12

7. JANUAR 2025



Inhalt

Präambel	2
1. Lehre	4
1.1 Umgang im Seminar	4
1.2 Anwesenheitsregelungen	6
1.3 Transparente Lehrveranstaltungs- und Prüfungsanforderungen	7
1.4 Nachteilsausgleich im Kontext von Behinderung und/oder chronischer Erkrankung	8
1.5 Verwendung gendergerechter Sprache	11
2. Infrastruktur	12
2.1 Fortbildungsmöglichkeiten für Lehrende und Mitarbeiter*innen	12
2.2 Unterstützungsstrukturen zur Förderung akademischer Sprachkompetenz.....	12
2.3 „Raum der Stille“ – Möglichkeit zur Kontemplation und Gebet	13
2.4 Promovierende	13
2.5 Familienfreundliche und barrierefreie Räumlichkeiten	13
Verwendete Literaturquellen.....	14

Der vorliegende Leitfaden wurde von der Diversity-AG im Fachbereich 12 erstellt. In dieser Arbeitsgruppe arbeiten seit dem Frühjahr 2014 Mitglieder des Fachbereichs 12 in verschiedenen Konstellationen zusammen. Die Handreichung ist Teil eines größeren Ganzen: Sie ist eingebettet in eine Gesamtstrategie zur Förderung diversitätsbewusster Perspektiven auf den institutionellen Ebenen der Lehre, Forschung und Verwaltung am FB 12 und damit auch als Element der Umsetzung der Diversity-Strategie der Universität Bremen auf der Ebene unseres Fachbereiches zu sehen. Da die Handreichung kontinuierlich verbessert werden soll, sind Hinweise und Ergänzungen, die sich im Rahmen von Lehr- und Beratungstätigkeiten ergeben, herzlich willkommen:
diversag@uni-bremen.de

Präambel

Universitäten sind keine diskriminierungsfreien Orte, denn der Zugang zur Universität, das Studienangebot und die Studienorganisation orientieren sich an einem empirisch kaum mehr auffindbaren Idealtypus „*Normalstudent*in*“ – Anfang 20, vollzeitstudierend, im Erststudium, ledig, kinderlos, finanziell abgesichert, bildungsbürgerlicher Herkunft, körperlich und psychisch voll leistungsfähig, *weiß*-mehrheitsdeutsch und heterosexuell positioniert, christlich-säkular und in der deutschen Sprache sozialisiert (vgl. Meyer et al. 2022, S. 4-9; Barasi 2024, S. 185-188 & 227-229). Die vielfältigen Lebenswirklichkeiten einer zunehmend heterogenen Studierendenschaft in allen Bereichen der Universität zu berücksichtigen, erfordert Wissen und Haltungen, Differenzsensibilität und Diskriminierungskritik bei allen Verantwortlichen. Diese Prämisse spiegelt sich auch in der Diversitätsstrategie der Universität Bremen (2017)¹ wider. Nicht im gleichen Umfang, aber dennoch in ebenfalls bedeutsamer Weise hat sich auch die Zusammensetzung der Lehrenden und Mitarbeiter*innen an Universitäten verändert. Rassismus-, Sexismus- und andere Abwertungserfahrungen sind auch in diesen Gruppen gelebte Realität und nehmen Einfluss auf das Zusammenlernen und -arbeiten an der Universität. Diesem Umstand Rechnung tragend, hat die Universität Bremen 2024 eine Antidiskriminierungssatzung² verabschiedet, die für die gesamte Universität Gültigkeit hat. Ziel der Satzung ist es, Diskriminierung im Universitätsalltag abzubauen und diskriminierendem Verhalten entgegenzutreten. Die Regelungen der Satzung orientieren sich an gesetzlichen Vorgaben. Der vorliegende Leitfaden stellt insofern eine wertvolle Ergänzung dieser Satzung dar, als dass er diese mit konkreten Hilfen für den universitären Alltag, insbesondere im Kontext von Lehre und Studium, ergänzt. Dabei besteht kein Anspruch auf Vollständigkeit. Gerade beim Thema Antidiskriminierung und Diversität sind auch gesellschaftliche und politische Entwicklungen relevant, sodass dieser Leitfaden immer nur eine Momentaufnahme der aktuellen Lage darstellen kann und fortwährend weiterentwickelt werden sollte.

¹ https://www.uni-bremen.de/fileadmin/user_upload/sites/chancengleichheit/Strategien/Strategiepapiere/Diversity_Strategie_UB_2017.pdf

² https://www.uni-bremen.de/fileadmin/user_upload/sites/referate/referat06/2.6._Satzung_zum_Umgang_mit_und_Schutz_vor_Diskriminierung__2024_.pdf

Die grundsätzliche Idee, diversitätsbewusste Perspektiven in Lehre und Studium zu fördern, zielt darauf ab, allen Studierenden und Lehrenden eine erfolgreiche Beteiligung am Lehr- und Lernprozess zu ermöglichen. Grundvoraussetzung hierfür ist insbesondere eine professionelle Haltung der Lehrenden. Diese beinhaltet, sich bewusst von einem defizitorientierten Blick zu verabschieden. Vielmehr gilt es, mit einer wertschätzenden und interessierten Haltung zum Einen die individuellen Studierendenlagen *differenziert* zu berücksichtigen und zum Anderen für alle Kolleg*innen einen inklusiven Arbeitsort zu gestalten – unter Berücksichtigung der verschiedenen Diskriminierungserfahrungen. Schließlich sollen alle Studierenden vom Lehrangebot der Universität profitieren und alle Kolleg*innen sich gleichermaßen respektiert und zugehörig fühlen.

Die Realisierung diversitätsbewusster Perspektiven an der Universität ist nicht nur von den zur Verfügung stehenden Strukturen an einer Hochschule abhängig. Sie ist auch in starkem Maße an die Haltungen und Bereitschaft des universitären Personals (Lehrende und andere Mitarbeiter*innen) gebunden, Diversitätsbewusstsein und Anti-Diskriminierung in den Strukturen durch ihr Handeln Realität werden zu lassen. Insbesondere Hochschullehrende sollten daher über eine profunde Kenntnis der spezifischen diversitätsgerechten Strukturen an der Universität verfügen. Sie sollten sich ihrer eigenen gesellschaftlichen Positionierungen und der ggfs. damit einhergehenden Macht bewusst sein und diese kritisch reflektieren können. Mit den Zusammenstellungen auf den folgenden Seiten möchten wir beides erreichen: Der Leitfaden soll die kritische Reflexion auf Seiten der Lehrenden und weiterer Mitarbeiter*innen anregen und sie bei dieser Herausforderung durch einige Hinweise sowie praktische Tipps unterstützen. Ziel ist es, so zur Entfaltung von diversitätssensiblen Perspektiven in Lehre und Studium beizutragen.

1. Lehre

Studierende leben in vielfältigen Lebenswelten und sie brauchen die Möglichkeit, das Studium und dessen Verlauf an ihre individuellen Hintergründe und Lebenslagen anzupassen (z.B. Fürsorgeaufgaben, familiäre Verpflichtungen, körperliche und psychische Beeinträchtigungen, finanzielle Situation). Daher heißt die Berücksichtigung von Diversität im Studium unter anderem: Flexibilisierung!

Dies beinhaltet Wahlmöglichkeiten im Studium sowie eine Vielfalt von Prüfungs- und Lehrveranstaltungsformen. Dabei gilt es, das Spannungsfeld zu berücksichtigen, das sich aufspannt zwischen individuellen Zugangs- und Teilnahmevoraussetzungen einerseits und den institutionellen Strukturen eines überwiegend auf Präsenz ausgerichteten Vollzeitstudiums andererseits.

Lehrende verfügen dabei über Gestaltungsspielräume, wie z. B. die Vereinbarung von individuell angepassten Prüfungsmodalitäten.

1.1 Umgang in der Lehrveranstaltung

Grundlegend für eine diversitätssensible Lehrgestaltung sind eine partizipative Haltung der Lehrenden und das Verständnis, dass Lehrende und Studierende gemeinsam für das Gelingen von Seminaren verantwortlich sind. Das bedeutet u. a., dass die Studierenden in die Gestaltung der Lehre einbezogen werden sollten, indem sie z. B. nach ihren inhaltlichen und methodischen Wünschen gefragt werden und die Möglichkeit erhalten, schon im laufenden Semester, Rückmeldungen zur Lehrveranstaltung zu geben. Um Diversitätsmerkmale angemessen im Seminar berücksichtigen zu können, kann es wichtig sein, über diese informiert zu sein. Die Diversitäts-AG hat daher eine Willkommensmail formuliert, die (angepasst an das jeweils eigene Seminar) zu Beginn jedes Seminars an die Studierenden verschickt werden kann. Über diese Mail lassen sich bestimmte Bedürfnisse schon vor Veranstaltungsbeginn klären und können in der Lehrplanung berücksichtigt werden.



Beispiel-Vorlage für die Willkommensmail

Liebe Studierende,

wenn Sie diese Mail erhalten, sind Sie im Seminar: XXX angemeldet, das immer xxtags von xx:xxh – xx:xxh stattfindet. Am XX.XX.XX findet offiziell unser erster gemeinsamer Seminartermin statt.

Vorweg ein paar Infos / Fragen:

1. Kontakt / Erreichbarkeit:

Ich bin am besten über folgende E-Mail erreichbar: xxxx

Schreiben Sie mir gern jederzeit, wenn Sie Fragen haben. Ich antworte in der Regel zeitnah. Wenn Sie nach einer Woche keine Antwort erhalten haben, schreiben Sie mir bitte erneut und erinnern mich. Es kann dann sein, dass Ihre Mail in der Menge meiner täglichen Mails durchgerutscht ist. Grundsätzlich ist es mir aber ein Anliegen, von Ihnen gestellte Fragen auch zeitnah zu beantworten.

2. Seminartermine und Barrierefreiheit

Die Termine finden alle in Präsenz/Online in (Ortsangabe) zur regulären Seminarzeit statt (weitere Infos zum Seminar im angehängten Seminarplan).

Zum Raum finden Sie, wenn Sie (Wegbeschreibung). Die Erreichbarkeit des Raumes weist folgende mögliche Barrieren auf: (Barrieren beschreiben).

3. Gibt es bei Ihnen Bedürfnisse, von denen ich für die Planung / Durchführung des Seminars wissen sollte?

Beispiele:

- Sie benötigen bestimmte Arrangements im Bereich Wahrnehmung (Hören, Sehen, ...) oder Neurodivergenz (AD(H)S, Autismus, ...)
- Ihr Name bei Stud.IP entspricht nicht Ihrem eigentlichen Namen.
- Sie haben für Ihre Person in Bezug auf die Verwendung von Pronomen Wünsche, die ich berücksichtigen sollte.
- Sie haben ein Kind oder mehrere Kinder und die Kinderbetreuung kollidiert mit den Seminarzeiten.
- Sie haben andere/weitere Pflegeverantwortungen, die (zeitlich) mit dem Seminar kollidieren.
- Sie haben seelische/körperliche Ausgangslagen, die eine Berücksichtigung erforderlich machen, um Ihnen eine lernförderliche Umgebung zu ermöglichen.

- Es gibt Themen oder Auslöser, die Sie als Trigger erleben könnten, oder bei denen Sie sich eine Trigger- oder Contentwarnung wünschen würden, wenn sie im Seminar behandelt werden.

Mir hilft eine kurze Rückmeldung per Mail. Vielen Dank im Voraus.

1.2 Anwesenheitsregelungen

Die Universität Bremen ist als Präsenzuniversität organisiert und die Entwicklung pädagogischer Professionalität erfordert die Interaktion im Lehr-Lern-Raum in der Lerngruppe vor Ort. Dies gilt nicht zuletzt für die Erarbeitung diskriminierungssensibler Lerninhalte, die ohne den Diskurs in der Gruppe gar nicht vertieft angeeignet werden können. Die regelmäßige Anwesenheit in Lehrveranstaltungen ist für bestimmte Studierendengruppen (etwa solche mit Kind, pflegebedürftigen Angehörigen, Krankheiten oder der finanziellen Notwendigkeit zu arbeiten) jedoch mitunter ein Problem, weshalb Möglichkeiten zur nachholenden Erarbeitung der Seminarinhalte geschaffen werden sollten. Die Einhaltung familienfreundlicher Lehrveranstaltungszeiten ist zum einen insbesondere in den lehramtsbezogenen Studiengängen aufgrund festgelegter Zeitfenster nicht durchgängig einhaltbar, zum anderen erzwingt die Raumknappheit in der Universität insgesamt ein Ausweichen auf den gesamten Zeitraum eines Tages.

Vorschläge für mögliche Kompensationsformen

Um Studierenden die Möglichkeit zum Nachvollzug der Inhalte zu geben, wird eine Dokumentation von Lehr-Lern-Veranstaltungen empfohlen (z. B. Einstellen der Seminarpräsentationen in Stud.IP, Erstellung von Protokollen, Rekapitulieren der Ergebnisse aus einer Sitzung).

Diese Nachbearbeitung ersetzt zwar nicht die Interaktion im Seminar, kann jedoch zumindest eine Annäherung an die besprochenen Themen ermöglichen. Für Studierende, die mehr Zeit für die Verarbeitung der Inhalte brauchen, kann das zur Verfügungstellen der Inhalte zudem die Möglichkeit geben, diese nochmal in Ruhe nachzulesen und vertiefter zu verstehen.



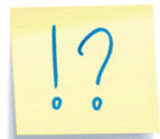
1.3 Transparente Lehrveranstaltungs- und Prüfungsanforderungen

Um unterschiedliche Bedarfe verschiedener Studierender adressieren zu können, wird den Lehrenden zudem empfohlen, sowohl hinsichtlich der Planung der Lehrveranstaltung als auch der Prüfungsanforderungen eine größtmögliche Transparenz zu gewährleisten. Durch die transparente und frühzeitige Darstellung des Seminarablaufs sowie der Prüfungsanforderungen wird ermöglicht, dass die Studierenden ihre Studienplanung (z. B. hinsichtlich der Konzeption von Referaten, Gruppenarbeiten und Leistungsnachweisen) an ihre individuellen Lebenslagen und die damit verbundenen Erfordernisse anpassen können. Dies ist eine Grundvoraussetzung, um überhaupt eine Vereinbarkeit zwischen Studienplanung und Alltagsgestaltung herzustellen. Durch diese Offenlegung der Veranstaltungsanforderungen und durch die Bereitschaft, verschiedene Wege zum selben Ziel zuzulassen, eröffnen Sie den Studierenden einen Planungshorizont und reagieren sensibel auf vielfältige Ausgangslagen.

Vorschläge für eine transparente Lehrgestaltung

Es wird empfohlen, frühzeitig im Semesterverlauf folgende Informationen zur Verfügung zu stellen:

- Informationen über die Lehrveranstaltung bezüglich der Seminarstruktur
- Bekanntgabe von besonderen/abweichenden Terminen
- Bekanntgabe und Klärung von Möglichkeiten der Online-Teilnahme und Online-Prüfung
- Bekanntgabe der Prüfungstermine und -form(en)
- Möglichkeiten der Wiederholbarkeit von Prüfungen
- Erwartungen hinsichtlich einer erfolgreichen Teilnahme an einer Veranstaltung
- Bereitstellung eines Kriterienkatalogs für die Bewertung eines Leistungsnachweises
- Kommunikation zur Bereitschaft alternativer Prüfungsformen und -termine in Ausnahmefällen (z. B. Hinweise auf alternative Prüfungsmöglichkeiten und Prüfungstermine)



1.4 Nachteilsausgleich im Kontext von Behinderung und/oder chronischer Erkrankung³

Studierende mit *chronischen Erkrankungen⁴* oder *Behinderungen* werden häufig in ihrem Studium beeinträchtigt; z.B. können bauliche Barrieren Menschen mit eingeschränkter Mobilität behindern oder die Arbeits- und Leistungsfähigkeit kann durch eine Erkrankung stark eingeschränkt sein. Dies kann auch Neurodivergenzen umfassen wie z. B. Autismusspektrumstörungen oder AD(H)S.

Deshalb fordert das Hochschulrahmengesetz (§2, Abs. 4 HRG), dass die Universitäten sich dafür einsetzen, dass Studierende mit Beeinträchtigungen in ihrem Studium nicht benachteiligt werden. Die Hochschulgesetze der verschiedenen Bundesländer greifen diese Festlegungen auf und schaffen die Möglichkeit für individuelle Nachteilsausgleiche, um Diskriminierungen zu vermeiden und eine Teilhabe am Hochschulleben sicher zu stellen.

Der allgemeine Teil der Bachelor- und Masterprüfungsordnungen greift dieses Vorhaben wie folgt auf:

„Im Prüfungsverfahren ist auf Art und Schwere einer Behinderung Rücksicht zu nehmen. Macht die Kandidatin/der Kandidat glaubhaft, dass sie/er wegen länger andauernder oder ständiger Krankheit oder Behinderung nicht in der Lage ist, Prüfungen ganz oder teilweise in der vorgesehenen Form abzulegen, kann dies durch entsprechende Verlängerung der Arbeitszeit oder eine andere Gestaltung des Prüfungsverfahrens ausgeglichen werden. Dazu kann die Vorlage eines ärztlichen Attestes verlangt werden.“ (AT BPO § 14)

Der Nachteilsausgleich bei Studien- und Prüfungsleistungen bezieht sich auf die *Form* der zu erbringenden Leistung, Qualitätsansprüche werden davon nicht berührt. Es geht also *nicht* darum, Prüfungsleistungen zu *vereinfachen*, sondern um die *Änderung der Rahmenbedingungen*.

³ Die folgenden Informationen sind der Homepage der *Kontakt- und Informationsstelle für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung (KIS)* entnommen, welche als Ansprechpartnerin sowohl für Studierende wie auch für Lehrende zum Thema Nachteilsausgleich zur Verfügung steht.

⁴ Dazu zählen auch Diagnosen mit Bezug auf Legasthenie und Dyskalkulie



Vorschläge für einen Nachteilsausgleich bei Prüfungsleistungen

- Mündliche statt schriftliche Prüfung (z. B. für Menschen mit Beeinträchtigung des Sehens)
- Schriftliche statt mündliche Prüfung (z. B. für Menschen mit Beeinträchtigung des Hörens)
- Schreibzeitverlängerung bei Klausuren (z. B. bei motorischen Beeinträchtigungen, aber auch bei Lese-Rechtschreibschwäche, AD(H)S, Diabetes, dauerhafter Einnahme von sedierenden Medikamenten)
- Schreiben einer Klausur in einem gesonderten Raum (z. B. bei starken Konzentrationsstörungen)
- Hausarbeit statt Referat
- Unterbrechung einer Prüfung durch Pausen (z. B. bei erheblicher Sehbeeinträchtigung und damit verbundenen erhöhten Konzentrationsverlusten)
- Zeitverlängerungen für die Bearbeitung von Studienarbeiten, Bachelorarbeit
- Nutzung technischer Hilfsmittel
- Möglichkeit zum Rücktritt von Prüfungen wegen Krankheit
- Entzerrung von Prüfungsphasen



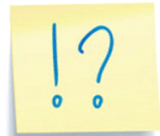
Tipps zur Kommunikation für Lehrende

- Kommunizieren Sie mit den antragstellenden bzw. ratsuchenden Studierenden ermutigend und nicht stigmatisierend. Die Gewährung von Nachteilsausgleichen ist ein Recht, bei dessen Wahrnehmung Sie zielführend unterstützen können. Signalisieren Sie zu Beginn der Veranstaltung Ihre Gesprächsbereitschaft und geben Sie auch einen Hinweis auf die Möglichkeit von Nachteilsausgleichen (z. B.: „Falls Sie auf Grund einer besonderen Studiensituation, wie etwa einer Beeinträchtigung, alternative Studien- oder Prüfungsbedingungen benötigen, wenden Sie sich gern in meiner Sprechstunde an mich oder kontaktieren Sie die Beratungsstelle KIS“). Achten Sie auf Diskretion und Persönlichkeitsschutz. Ermöglichen Sie den Studierenden, mit Ihnen unter vier Augen sprechen zu können.
- Sie als Lehrende sind Expert*innen für die fachlichen Belange. Die medizinische oder psychologische Beurteilung fällt nicht in Ihren Verantwortungsbereich. Äußern Sie sich nicht zu Diagnose oder Krankheitsverlauf, sondern lassen Sie sich von den Studierenden erläutern, wie sich die konkreten Beeinträchtigungen im Studienverlauf auswirken.
- Suchen Sie gemeinsam mit den Studierenden nach praktikablen Lösungen, wie die Beeinträchtigungen ausgeglichen werden können, ohne dass Ihre berechtigten Qualitätsansprüche darunter leiden.
- Sorgen Sie für Transparenz und Nachvollziehbarkeit des Verfahrens, vor allem bei prüfungsrelevanten Nachteilsausgleichen; bitten Sie die Studierenden, bei prüfungsbezogenen Nachteilsausgleichen einen Antrag auf Nachteilsausgleich beim

zuständigen Prüfungsamt zu stellen. Dieses leitet den Antrag weiter an den Prüfungsausschuss, der zeitnah darüber entscheidet und einen schriftlichen Bescheid erteilt. Dieser Bescheid ist sowohl für die Lehrenden als auch für die Studierenden bindend.

- Weitere Informationen finden Sie in der Broschüre: [Lernen ohne Barrieren](#)
- Das deutsche Studierendenwerk hat ebenfalls eine sehr hilfreiche Übersicht über verschiedene technische Hilfsmittel und Assistenzen zusammengestellt: [DSW: Technische Hilfsmittel & Assistenzen](#)
- Für Studierende interessant ist hier auch die [KIS Kontakt- und Informationsstelle für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung - Universität Bremen](#)

Wie können Studierende einen Nachteilsausgleich beantragen?



Die Studierenden sind selbst verantwortlich für die Beantragung eines Nachteilsausgleichs. Lehrende sollten auf diese Möglichkeit hinweisen. Ein Antrag auf Nachteilsausgleich muss immer rechtzeitig vor der Prüfung gestellt werden. Im Interesse aller Beteiligten sollte ein „schlankes“ Verfahren gewählt werden, das wenig bürokratischen Aufwand verursacht. Bewährt hat sich folgendes Verfahren, für das erfahrungsgemäß mehrere Wochen einzuplanen sind:

Der*die Studierende beschreibt in einem formlosen Schreiben, wie die konkrete Beeinträchtigung das Studium erschwert. Dazu sind Angaben zur Beeinträchtigung notwendig, nicht aber die Nennung einer Diagnose. Aus dem Antrag soll für einen medizinischen Laien nachvollziehbar hervorgehen, welche Einschränkungen – bezogen auf das Studium – vorliegen. Außerdem sollen seitens der*des Studierenden Lösungsvorschläge gemacht werden, wie ein Nachteilsausgleich im konkreten Fall aussehen kann. Dies kann in Absprache mit Ihnen erfolgen.

- Eine ärztliche Bescheinigung ist beizufügen. Auch hier ist nicht die Diagnose relevant, sondern die Nachvollziehbarkeit der Beeinträchtigung.
- Der Antrag wird beim zuständigen Prüfungsamt eingereicht.
- Dieses leitet den Antrag weiter an den Prüfungsausschuss, ggf. den*die Prüfungsausschussvorsitzende*n, sofern diese Aufgabe übertragen wurde.
- Der Prüfungsausschuss entscheidet zeitnah über den Antrag und gibt ihn an das Prüfungsamt zurück.
- Das Prüfungsamt versendet einen schriftlichen Bescheid.
- Für den Fall der Ablehnung kann ein Widerspruch eingelegt werden. Falls auch dieser Widerspruch abgelehnt wird, besteht die Möglichkeit, das Studiendekanat mit hinzuzuziehen.
- In einem letzten Schritt kann auch die Konrektorin für Lehre mit hinzugezogen werden. Dies sollte allerdings nur in Ausnahmefällen passieren, wenn Studierende sicher davon ausgehen, dass ihr Widerspruch in allen vorhergehenden Instanzen zu Unrecht abgelehnt wurde.

1.5 Verwendung gendergerechter Sprache

Die Landesrektor*innenkonferenz (LRK) und die Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an den Hochschulen im Land Bremen (LaKoF) haben eine Broschüre »Orientierungshilfe für eine gendergerechte Sprache« mit dem Ziel verabschiedet, eine gendergerechte – gesprochene wie geschriebene – Sprache anzuwenden und damit sukzessive aktuelle Standards umzusetzen. Darin werden praktische Möglichkeiten und konkrete Strategien gendergerechten Formulierens vorgestellt. Die Broschüre kann hier heruntergeladen werden: [Link zur Broschüre](#)

Tipps für eine geschlechtergerechte Sprachpraxis

Empfohlen wird:

- Frauen, Männer und alle weiteren Geschlechter in der Sprache gleichermaßen und explizit zu benennen, wenn sie gemeint sind oder gemeint sein könnten.
- auf die rein maskuline Bezeichnung von Personen (wie etwa „die Schüler“) ist konsequent zu verzichten.
- bei der Literaturliste Expert*innen aller Geschlechter gleichermaßen zu berücksichtigen und in der Literaturliste mit Vornamen auszusprechen.
- Bilder und Beispiele so auszuwählen, dass Personen unabhängig von ihrem Geschlecht in gleichwertigen Rollen repräsentiert werden.
- auf eine grammatikalisch korrekte Schreibweise zu achten und gendergerechte Formulierungen durchgehend einheitlich zu verwenden.
- kreative Umformulierungen umzusetzen (z.B. Studierendenausweis statt „Studentenausweis“).



2. Infrastruktur

2.1 Fortbildungsmöglichkeiten für Lehrende und Mitarbeiter*innen

Die Personalentwicklung der Universität Bremen hat ein breites Angebot an Fortbildungsmöglichkeiten für Lehrende. Hier finden sich auch immer wieder Angebote zu Fragen von heterogenen Lernräumen und ähnliches. Auch die Kolleg*innen vom Referat 04 Chancengleichheit & Diversität sind Ansprechpartner*innen für differenzsensible Bildungsangebote an der Universität.

Mehr und aktuelle Informationen finden sich hier:

Personalentwicklung: <https://www.uni-bremen.de/personalentwicklung>

Referat 04: <https://www.uni-bremen.de/chancengleichheit>

2.2 Unterstützungsstrukturen zur Förderung akademischer Sprachkompetenz

Die Universität Bremen verfügt über eine zentrale Studierwerkstatt, wo Studierende Unterstützung beim wissenschaftlichen Schreiben erhalten können: <https://www.uni-bremen.de/studierwerkstatt/>

Auf der Seite der Schreibwerkstatt finden sich auch Online-Hilfen:

<https://www.uni-bremen.de/studierwerkstatt/online-hilfen/wissenschaftlich-arbeiten-schreiben>

Ein weiterer hilfreicher Leitfaden zum wissenschaftlichen Schreiben in der Bildungs- und Erziehungswissenschaft wurde vom FB 12 entwickelt:

<https://www.uni-bremen.de/fb12/studium-lehre/tipps-faq-handreichungen/wissenschaftliches-arbeiten>

Für Studierende im Grundschullehramt gibt es zusätzliche Angebote:

[Grundschulwerkstatt - Universität Bremen](#)

Für Studierende im FB 10 steht ebenfalls zusätzliche Angebote zur Verfügung:

[dezentrale Schreibwerkstatt](#)

2.3 „Raum der Stille“ – Möglichkeit zu Kontemplation und Gebet

Studierenden sowie Mitarbeiter*innen der Universität Bremen steht ein interreligiöser Gebets-, Meditations- und Rückzugsraum mit dem Namen »Raum der Stille« zur Verfügung. Die räumliche Ausgestaltung des Raumes ist bewusst weltanschaulich neutral gehalten und kann daher ungeachtet religiöser Zugehörigkeit von allen Interessierten genutzt werden. Der »Raum der Stille« befindet sich in Raum GW2 B1800 und ist jeden Tag von 7 bis 20 Uhr geöffnet.

2.4 Promovierende

Forschung zur migrationsbedingten Vielfalt – Für Doktorand*innen

Das »Netzwerk für (rassismus)kritische Migrationsforschung: Repräsentation, Community & Empowerment« ist ein Zusammenschluss von Doktorand*innen, deren Promotionsprojekte im Zusammenhang (rassismus)kritischer Migrationsforschung verortet sind; sie untersuchen erziehungswissenschaftliche Fragestellungen aus der Perspektive von People of Color. Das Netzwerk ist für (als Migrant*innen oder People of Color positionierte) Studierende geöffnet, die im Rahmen ihrer Studien- und Abschlussarbeit an der Interpretation von (eigenem) qualitativen Fallmaterial zu migrationsrelevanten Fragen interessiert sind und einen Einblick in die (rassismus)kritische Migrationsforschung erhalten wollen. Studierende erhalten hierdurch eine Möglichkeit zum Austausch über theoretische und methodologische Zugänge sowie methodische Fragen mit Wissenschaftler*innen in der Qualifizierungsphase.

2.5 Familienfreundliche und barrierefreie Räumlichkeiten

Im Studienzentrum FB 12 steht ein Informationsordner rund um das Thema „Studium mit Kind(ern)“ zur Verfügung und es kann dort eine Spielkiste für Kinder ab drei Jahren ausgeliehen werden. Ordner und Spielkiste wurden von der AG „Familienfreundliches Studium“ bereitgestellt.

Auf der Ebene 2A des GW2 befindet sich ein behindertengerechtes WC mit Wickeltisch im Vorraum. Hilfreiche Informationen zu barrierefreien Zugangsmöglichkeiten in das Gebäude und im GW2 finden sich hier unter diesem [LINK](#).

Weitere Beratungsangebote und Einrichtungen rund um das Thema Diversität finden sich auf den zentralen Seiten der Universität Bremen: [LINK](#)

Verwendete Literaturquellen

- Barasi, Dennis (2024): Studieren unter Bedingungen des ökonomisierten Lehramtsstudiums. Eine rassismuskritische Perspektive auf Professionalisierungsprozesse angehender Lehrer*innen. Wiesbaden: Springer VS.
- Die Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten (2014): Orientierungshilfe für eine gendergerechte Sprache. Bremen: Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten und der Landesrektor_innenkonferenz im Land Bremen.
- Kontakt- und Informationsstelle für Studierende (2018): Lernen ohne Barrieren. Leitfaden für Lehrende. Bremen: Universität Bremen.
- Konrektorin für Internationalität, wissenschaftliche Qualifizierung und Diversität der Universität Bremen (2024): Für Antidiskriminierung und eine Kultur der Vielfalt und des Respekts. Die Satzung im Umgang mit und zum Schutz vor Diskriminierung praktisch erklärt. Bremen: Universität Bremen.
- Meyer, Jasmin; Strauß, Susanne; Hinz, Thomas (2022): Die Studierendenbefragung in Deutschland: Fokusanalysen zu Diskriminierungserfahrungen an Hochschulen. (DZHW Brief 08|2022). Hannover: DZHW.

Universität Bremen

Diversity AG

Fachbereich 12 I Erziehungs- und
Bildungswissenschaften

Bibliothekstraße 1

28359 Bremen

diversag@uni-bremen.de

Herausgeber*innen

Leitung: Prof. Dr. Alisha Heinemann

Dr. Deniz Barasi

Julia Bialek

Dr. Franziska Bonna

Dr. Lisanne Heilmann

Prof. Dr. Yasemin Karakaşoğlu

Dr. Anna Körner

Dr. Matthias Olk

Lara Rensen

Dr. Corina Rohen

Kathrin Sebastian

Layout

Julia Tietjen