

Handlungsempfehlungen für Lehrende in Fällen von Diskriminierungen zwischen Studierenden

Diskriminierung bezieht sich auf Äußerungen und Handlungen, die einzelne Personen oder Gruppen ausgrenzen oder abwerten. Diskriminierung basiert auf gesellschaftlichen Machtasymmetrien, die sich auch in Lehrveranstaltungen zwischen Studierenden auswirken können. In diesem Zusammenhang sind die Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GIBG), das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG) sowie das Universitätsgesetz 2002 (UG) als allgemein gültige gesetzliche Grundlagen zu beachten. Das B-GIBG bietet Schutz vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung. Weiters hat die Universität Wien mit dem Code of Conduct (CoC) einen verbindlichen Handlungsrahmen für Universitätsangehörige festgelegt. Ausgehend von den Regelungen des CoC ist jede Herabsetzung von Personen, bspw. aufgrund von körperlichen oder psychischen Beeinträchtigungen oder sozialer Herkunft, unzulässig.

Diskriminierungen haben keinen Platz an der Universität Wien und werden nicht toleriert. Als Lehrperson haben Sie Mitverantwortung dafür, von Diskriminierung betroffene Studierende zu unterstützen und gegen diskriminierende Äußerungen und Handlungen vorzugehen. Die Universität Wien ermutigt und unterstützt Sie als Lehrperson dabei, in Fällen von Diskriminierung Position zu beziehen. Schauen Sie nicht weg, wenn Sie Zeuge oder Zeugin von Diskriminierung werden.

Beispiele von Diskriminierungen in Lehrveranstaltungen

- Ein Student macht herabwürdigende Bemerkungen über Frauen in der Wissenschaft.
- Bei einer Kleingruppenarbeit wird eine Studentin von ihren Kolleg_innen mit rassistischen Äußerungen verbal entmutigt sich an der Gruppendiskussion zu beteiligen.
- Eine Studentin macht im Seminar abwertende Kommentare über lesbische und schwule Beziehungen.
- Eine Studentin wird aufgrund ihres muslimischen Glaubens verspottet.
- Aufgrund seiner Herkunft aus einem Bundesland und dem damit verbundenen Dialekt wird ein Student von seinen Kollegen als dumm bezeichnet.
- Einem Studenten wird aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit die Zusammenarbeit bei der Vorbereitung eines Referates verweigert, weil er „als Ausländer die Gruppe mit seiner lauten Mentalität“ stören würde.
- Eine Studentin wird mit der Behauptung, ihre Wortmeldung sei naiv und unerfahren, herabgewürdigt.
- Ältere Studierende werden von Kolleginnen verbal angegriffen, da sie jüngeren Studierenden den Platz wegnehmen würden.
- Eine Studentin macht einen Witz über Trans- und Interpersonen.
- Ein schwerhöriger Student, der eine Gebärdensprachdolmetscherin hat, wird von einer Studentin aufgefordert sich der Lautsprache zu bedienen – mit der Begründung, er sei in der Lage, selbst zu sprechen.

Handlungsmöglichkeiten:

Diskriminierungssituationen sind unterschiedlich und oftmals nicht klar erkennbar. Es bedarf daher Ihrer Kompetenz als Lehrperson zu entscheiden, was genau im konkreten Fall zu tun ist. Die hier aufgezeigten Handlungsmöglichkeiten sollen Sie dabei unterstützen, gegen diskriminierendes Verhalten in Ihrer Lehrveranstaltung Position zu beziehen:

- Unterbrechen Sie die Situationsdynamik direkt nach dem Vorfall. Durch diese Positionierung (Unterbrechung) im professionellen Rahmen zeigen Sie den Studierenden, dass Sie den Vorfall ernst nehmen.
- Verweisen Sie auf den [Code of Conduct](#) der Universität Wien, das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz oder Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz ([Link zu wichtigsten Informationen aus B-GIBG und BGStG](#)).
- In vielen Fällen kann es ausreichend sein, auf die für alle Universitätsangehörigen verbindlichen Regelungen hinzuweisen und anschließend zum Inhalt der LV zurückzukehren.
- Wenn Sie Bedarf sehen, bitten Sie die Person, die eine diskriminierende (Sprach-) Handlung getätigt hat, zu einem persönlichen Gespräch. Dort können Sie nochmals verdeutlichen, dass die Universität Wien diskriminierendes, herabwürdigendes oder beleidigendes Verhalten nicht toleriert.
- Bieten Sie auch der/den diskriminierten Person/en ein persönliches Gespräch an, um die Situation nachzubesprechen und ggf. entsprechende Unterstützung zu vermitteln und Lösungsmöglichkeiten zu suchen.
- Sie können den betroffenen Studierenden vorschlagen, ein Gedächtnisprotokoll ([Link zu Anleitung](#)) über den Vorfall oder das an Sie herangetragene Anliegen zu erstellen.
- Fertigen auch Sie ein Gedächtnisprotokoll an. Dieses kann dabei helfen, Informationen zu strukturieren und hat zudem einen entlastenden Effekt. Ein Gedächtnisprotokoll muss niemandem gezeigt werden, kann jedoch im Fall einer weiteren Eskalation zu Dokumentationszwecken genutzt werden.
- Vorfälle von Diskriminierungen können auch für erfahrene Lehrende belastend sein. Holen Sie sich professionelle Unterstützung durch Personen, die Expertise zum Thema Diskriminierungen haben: Ansprechpersonen für diesen Bereich finden Sie an der Universität Wien in der [Abteilung Gleichstellung und Diversität](#) oder im [Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen](#).
- Manchmal reicht es auch, sich mit Kolleg_innen oder der Studienprogrammleitung zu besprechen.
- Wenn Sie den Eindruck haben, der Vorfall wirkt gruppendynamisch in der LV weiter, kann es hilfreich sein, Expertise zu Antidiskriminierung in eine Ihrer nächsten LV-Einheiten einzuladen. Die Abteilung Gleichstellung und Diversität stimmt mit Ihnen den Bedarf ab und kann Ihnen universitätsinterne oder externe Expert_innen vorschlagen.