

Good Practice Guide

Institut für Philosophie

Arbeitsgruppe Gender und Diversität
Stand: 15.11.2022

Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	2
1. Gender- und diversitätssensible Lehre.....	3
2.1 Methodik und Gestaltung der Lehre.....	3
2.2 Moderation und Kommunikation.....	4
2.2.1 Sprachgebrauch	4
2.1.1 Moderation und Kommunikation in Lehrveranstaltungen	5
2.1.2 Metakommunikation.....	6
2.1.3 Evaluierung von Lehrveranstaltungen	6
2.2 Inhalte und behandelte Literatur	6
2.3 Benotung und Feedback bei Prüfungsleistungen.....	7
2. Institutsveranstaltungen.....	7
2.1 Tagungen, Workshops, Lehrstuhl- und Institutskolloquien.....	8
2.1.1 Auswahl der Redner*innen	8
2.1.2 Diskussionsleitung und -klima	8
2.1.3 Organisation.....	9
2.1.4 Das Organisationsteam	9
2.2 Gremiensitzungen und Kommissionen	10
2.2.1 Diskussionsleitung und -klima	10
2.2.2 Organisation.....	10
3. Unterstützung und Betreuung	11
3.1 Unterstützung von Student*innen und Nachwuchswissenschaftler*innen.....	11
3.2 Betreuung von Modulprüfungen, Abschlussarbeiten (Bachelor, Master)	11
3.2.1 Betreuung von Modulprüfungen (Hausarbeiten).....	11
3.2.2 Betreuung von Abschlussarbeiten (Bachelor, Master)	12
4. Sexuelle Belästigung und andere Formen von Übergriffen oder Diskriminierung.....	13
4.1 Arten von Belästigung.....	13
4.2 Belästigung im universitären Kontext.....	13
4.3 Hilfe für Betroffene	14

Einleitung

Dieser *Good Practice Guide* dient als Leitfaden für den Lehr- und Forschungsbetrieb am Institut für Philosophie. Er richtet sich an Lehrende wie Studierende und liefert Anregungen für die Arbeit und den gegenseitigen Umgang in den wichtigsten Bereichen des Institutsalltags. Sein Ziel besteht darin aufzuzeigen, was ein gender- und diversitätsgerechtes Arbeits- und Studienklima auszeichnet und wie sich ein solches konkret fördern lässt.

Der *Good Practice Guide* wurde von den Mitgliedern der Arbeitsgruppe *Gender und Diversität* unter der Leitung von Dr. Jean Moritz Müller im Sommersemester 2020 verfasst und auf Wunsch des Institutsvorstands eingehend überarbeitet. Die Arbeitsgruppe setzt sich zusammen aus Dozent*innen sowie Vertreter*innen der studentischen Fachschaft des Instituts. Im Einzelnen waren an der Formulierung des *Good Practice Guides* beteiligt: Prof. Dr. Elke Brendel, Laura Burkhardt, Jonas El-Schallah, Rebecca Gerstner, Dr. Tobias Keiling, Dr. Viktoria Knoll, Janne Lenk, Dr. Jean Moritz Müller, Christian Naaf, Marlene Sieverdingbeck, Dr. Lina Steiner, Susanne Teschner, Jan Voosholz.

Diese Initiative ist Teil des Projekts „Veränderung braucht Commitment: Mehr Sensibilität für eine gendergerechte Institutskultur“, das 2019 vom zentralen Gleichstellungsbüro der Universität Bonn als eines von drei Projekten im Rahmen der Ausschreibung „Fonds zur strukturellen Verankerung von Gleichstellung an den Fakultäten“ zur Förderung ausgewählt wurde. Die im *Good Practice Guide* formulierten Überlegungen und Richtlinien stützen sich zum Teil auf Ergebnisse einer Umfrage zum Arbeits- und Kommunikationsklima, die im Rahmen dieses Projekts bei den Lehrenden und Studierenden des Instituts im Sommersemester 2020 durchgeführt wurde.

1. Gender- und diversitätssensible Lehre

Eine gender- und diversitätssensibel gestaltete Lehre ist integraler Bestandteil einer offenen und inklusiven Institutskultur. Sie bemüht sich gezielt um die Entfaltung des kritischen Reflexionsvermögens und der diskursiven Kompetenzen von Student*innen unter Berücksichtigung ihrer individuellen Voraussetzungen und persönlichen Hintergründe. Dabei besteht ein besonderes Anliegen darin, eine Lern- und Diskussionsumgebung zu gewährleisten, welche Vielfalt würdigt und einen von wechselseitigem Respekt und Interesse geprägten, beidseitig fruchtbaren Austausch zwischen Lehrenden und Studierenden ermöglicht. Es ist das erklärte Ziel des Instituts für Philosophie, diesem Anliegen Rechnung zu tragen.

2.1 Methodik und Gestaltung der Lehre

Je aktiver der Dialog zwischen Studierenden und Lehrenden, desto niederschwelliger ist die Beteiligung für alle und desto inklusiver gelingt Lehre. Mithilfe verschiedener didaktischer Maßnahmen (z.B. Meldekettens, Rückzug der Seminarleitung, Metareflexionsphasen) können Lehrveranstaltungen methodisch vielfältiger und dialogischer gestaltet werden. Die nötige Bereitschaft von Studierenden zur gemeinsamen Erprobung alternativer Lehrformate erreichen Lehrende dann am besten, wenn ihre Entscheidungen für oder gegen bestimmte didaktische Maßnahmen nachvollziehbar erscheinen. Ganz allgemein ist für eine erfolgreiche, diversitätsorientierte Lehre auf der Grundlage reger studentischer Beteiligung eine transparente und informierte Gestaltung von Lehrveranstaltungen die zentrale Grundvoraussetzung. Konkret sollte Folgendes beachtet bzw. gewährleistet werden:

- leicht zugängliche Informationen zu Prüfungsmodalitäten und Modulen der BA- und MA-Studiengänge.
- rechtzeitige Ankündigung von Veranstaltungen, d.h. nach Aufforderung durch das Studiengangsmanagement auf BASIS unter vollständiger Angabe aller relevanten Informationen, sowie transparente Bekanntgabe der Anforderungen an die Seminarteilnahme und die jeweiligen Studien- und Prüfungsleistungen.

Relevante Informationen sind: Thema und Textgrundlage der Veranstaltung, Zugänglichkeit der Textgrundlage, Bezüge zu anderen Veranstaltungen, fachliche und sprachliche Voraussetzungen, Ziele der Veranstaltung, hauptsächliche methodische Ausrichtung.

- Verfügbarkeit möglichst aller Unterrichtsmaterialien in digitaler und barrierearmer Form.¹
- Bereitschaft, auf individuelle Bedürfnisse der Studierenden einzugehen.
Die Flexibilität bei der Gestaltung von Lehrveranstaltungen kann im Vorlesungs- oder Seminarplan, in der Ankündigung auf BASIS und in der ersten Sitzung kommuniziert werden.²
- Bereitschaft, sich die getroffenen Vorannahmen über die Teilnehmer*innen bei der Planung und Durchführung einer Lehrveranstaltung bewusst zu machen. Besonders in BA-Veranstaltungen darf nicht ohne Weiteres vorausgesetzt werden, dass Studierende über umfassende Kenntnisse der Philosophiegeschichte verfügen und mit der philosophischen Fachterminologie gut vertraut sind.

Bei individuellem Bedarf können außerdem weitere Maßnahmen zur Barrierereduktion in der Lehre beitragen, wie etwa:

¹ Zur Erstellung barrierearmer Dokumente gibt es viele Leitfäden. Siehe auch die Linkliste „Gender und Diversität – Weiterführende Links“ auf der Institutswebseite.

² Dazu reichen wenige Sätze, wie z.B.: „Barrierefreiheit: Falls die Kursinhalte oder Prüfungsformen für Sie aufgrund von Behinderung, sprachlicher, gesundheitlicher, finanzieller oder anderer Barrieren problematisch sind, wenden Sie sich an die dozierende Person. Wo irgend möglich werden entsprechende Anpassungen vorgenommen.“

- Bereitstellung von zusätzlichen Materialien (z.B. Folien, Skripte) und Anpassung der Kommunikation in der Lehrveranstaltung an besondere Anforderungen (z.B. Grafiken und Abbildungen präzise beschreiben für Personen mit einer Sehbeeinträchtigung).
- Verlegung von Veranstaltungen in barriereärmere Räume (z.B. solche, die mit Rollstuhl zugänglich sind oder über eine bessere Akustik verfügen).
- Rücksicht bei der Platzwahl im Unterrichtsraum und der Gruppenzuteilung bei Gruppenarbeiten. Dies ist besonders für Personen mit psychischen Erkrankungen oder Autismus-Spektrum-Störungen wichtig.
- Gewährung zusätzlicher Pausen (für Medikamenteneinnahme, Regeneration, Toilettengänge etc.).
- nach Möglichkeit Berücksichtigung angemessener Wünsche bei der Festlegung von Sprechstundenterminen.

Entsprechend der hier formulierten Leitlinien für die Gestaltung von Lehrveranstaltungen sind gleichzeitig die Teilnehmer*innen dazu angehalten, das Lehrangebot anzunehmen und die damit einhergehenden Forderungen einzulösen. Dazu gehört besonders:

- angemessene Vorbereitung von Veranstaltungen aufgrund der im Semesterplan der Veranstaltung angegebenen Lektüre.
- regelmäßige Teilnahme an Lehrveranstaltungen, auch wenn dazu keine gesetzliche Pflicht besteht. Andernfalls ist die Plan- und Durchführbarkeit von Lehrveranstaltungen nicht gewährleistet.
- möglichst frühzeitige Aufklärung von Dozent*innen über eigene Erfordernisse, die beispielsweise aufgrund von Behinderung bzw. gesundheitlicher Beeinträchtigung bestehen. Dazu können Lehrende unter vier Augen zu einem grundsätzlich vertraulichen Gespräch aufgesucht werden. Bei weiterem Unterstützungsbedarf kann auch der*die Beauftragte für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung kontaktiert werden (siehe „Gender und Diversität – Weiterführende Links“).
- Bereitschaft zur Erprobung alternativer Lehrformate (z.B. breakout rooms).

In der ersten Sitzung einer Lehrveranstaltung ist es empfehlenswert, dass Lehrende Folgendes berücksichtigen:

- Sofern der Rahmen und die Größe der Lehrveranstaltung dies ermöglichen, ist es wünschenswert, wenn eine Vorstellungsrunde stattfindet. Eine solche erlaubt es Dozierenden und Studierenden, sich mit dem Namen und dem Pronomen vorzustellen, mit dem sie angesprochen werden möchten. Sofern der Rahmen dies nicht zulässt, besteht die Möglichkeit, darüber auf anderem Wege (z.B. per Email) zu informieren, welche Anrede die Teilnehmenden bevorzugen oder von vornherein auf eine geschlechtsspezifische Anrede zu verzichten.
- Formalia, insbesondere Studienleistungen und Prüfungsform, sollten besprochen werden (s.o.).

2.2 Moderation und Kommunikation

2.2.1 Sprachgebrauch

Es ist wünschenswert, dass alle Mitglieder des Instituts darauf achten, eine möglichst diskriminierungsfreie Sprache zu verwenden, die insbesondere geschlechtersensibel, rassistischkritisch, nicht behindertenfeindlich und nicht antisemitisch ist. Zur geschlechtersensiblen Sprache gehört, das generische Maskulinum zu vermeiden. Eine geschlechtersensible Sprache trägt zur Sichtbarmachung und Repräsentation aller Geschlechter und somit zur Gleichberechtigung und gegenseitigen Wertschätzung bei. Zu einer solchen zählen:

- Vermeidung stereotypisierender Zuschreibungen (z.B. „In Ihrem Alter sieht man das noch etwas anders.“).
- Ersetzung des generischen Maskulinums z. B. durch Verwendung des Gender-Sternchens³ oder neutrale Formulierungen in schriftlicher Kommunikation (Rund-Mails, Arbeitsblätter, Folien, etc.) und ggf. Kenntlichmachen des Gender-Sternchens mit einer kurzen Sprechpause in mündlicher Kommunikation.

Ein rassismuskritischer Sprachgebrauch vermeidet neben der Verwendung von Ausdrücken, die negative Wertungen enthalten oder entsprechende negative Assoziationen hervorrufen, auch solche mit ideologischer Färbung (z.B. „Eingeborene*r“, „Rasse“). Entsprechendes gilt für die Vermeidung antisemitischer oder behindertenfeindlicher Sprache.

2.1.1 Moderation und Kommunikation in Lehrveranstaltungen

Sowohl Studierende als auch Lehrende können zu einem angenehmen und produktiven Lehr- und Lernklima am Institut beitragen. Einem inklusiven Lern- und Lehrklima können jedoch verschiedene Verhaltensweisen und Dynamiken im Wege stehen. So können zum Beispiel Inner Circle-Phänomene⁴ und dominantes Redeverhalten sowie diskriminierende Äußerungen und Handlungen verhindern, dass sich alle am Seminarsgeschehen beteiligen können.

Ein respektvoller Umgang spielt sich auf verschiedenen Ebenen ab. Grundsätzlich ist es wichtig, einander auch in angeregten Diskussionen ausreden zu lassen. Sowohl von Studierenden als auch Lehrpersonen sollte Kritik auf eine konstruktive Weise formuliert wie auch angenommen werden. Kritik kann darüber hinaus auch eine wertvolle Rückmeldung etwa zur methodischen Seminargealtung oder Studienleistungen der Studierenden sein und ist damit ein wichtiger Bestandteil der Seminarkultur.

Ein inklusives Lehrklima ist besonders durch folgende Aspekte gekennzeichnet:

- Auf Wortbeiträge wird weder verbal noch nonverbal abwertend reagiert, beispielsweise durch Augenrollen oder Beleidigungen. Auch Verständnisfragen sind wertvolle Beiträge, denen regelmäßig Raum im Seminar gebührt.
- Diskussionsbeiträge richten sich nicht nur an den*die Dozent*in, sondern an alle Anwesenden. Wenn auf einen vorherigen Beitrag einer Person geantwortet wird, wird diese direkt angesprochen.
- Monologisieren (längere Redebeiträge, welche die Diskussion nicht voranbringen) und Namedropping werden vermieden.
- Studierende berücksichtigen individuelle Bedürfnisse anderer und setzen sich für andere ein, wenn Maßnahmen zur Barrierereduktion in Veranstaltungen nicht reibungslos funktionieren.
- Lehrende sind gegenüber verschiedenen Formen von Diskriminierung sensibilisiert.

Grundsätzlich können Studierende den Diskussionsverlauf und die Redeverhältnisse in der Lehrveranstaltung beobachten und auf mögliche Ungleichgewichte achten. Im Falle von problematischen Vorkommnissen können sie darauf aufmerksam machen und sich mit benachteiligten Personen solidarisieren.

Eine gelungene Sensibilisierung der Lehrenden für verschiedene Formen von Diskriminierung betrifft konkrete, explizit diskriminierende Handlungen oder Äußerungen, aber auch weniger sichtbare strukturelle Benachteiligungen. Die Vielfalt und Heterogenität der Studierenden werden wahrgenommen und (an)erkannt. Das heißt unter anderem:

³ Vgl. [Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Sprache](#) der Universität Bonn.

⁴ Ein „Inner Circle“ bezeichnet eine Gruppe von Studierenden, die in Diskussionen dominantes Redeverhalten an den Tag legen und dabei so aufeinander Bezug nehmen, dass anderen die Teilnahme an der Diskussion erschwert wird. Vgl. [Glossar des „Good Practice Guide“ der SWIP](#).

- Othering (das Herausstellen Einzelner, positiv oder negativ, als „anders“) wird vermieden.
- Falls Studierende sich problematisch oder diskriminierend verhalten, wird dies nicht übergangen. Lehrende schreiten ein und thematisieren das entsprechende Verhalten gemeinsam mit den Studierenden.

2.1.2 Metakommunikation

Es gibt mehrere Möglichkeiten für Lehrende, explizit Raum für Rückmeldungen zur inhaltlichen und methodischen Seminargestaltung zu schaffen:

- Einholen von Rückmeldungen zum Seminarklima am Ende der Lehrveranstaltung oder sogar bereits in der Mitte des Semesters.
- Einführen von spezifischen Handzeichen für Beiträge, die explizit das Seminarklima betreffen (z.B. das Heben beider Hände).
- klares Benennen der Möglichkeiten für Rückmeldung (z.B. Sprechstunden⁵, nach dem Seminar, E-Mail).

2.1.3 Evaluierung von Lehrveranstaltungen

Lehrende können sich selbst evaluieren, um eine Einschätzung der eigenen Kompetenzen hinsichtlich gender- und diversitätsbewusster Lehre und Anregungen für die eigene Lehrgestaltung zu erhalten. Hierfür stehen diverse Tools zur Verfügung.⁶ Außerdem sollten die Angebote des Zentrums für Evaluation und Methoden zur Evaluierung von Lehrveranstaltungen genutzt werden.⁷

2.2 Inhalte und behandelte Literatur

Neben methodischer Vielfalt bemüht sich eine diversitäts- und gendersensible Lehre auch um eine Vielfalt der Lehrinhalte. Diese Vielfalt ergibt sich hinsichtlich der behandelten *Themen* und ausgewählten *Texte* ebenso wie hinsichtlich der Diversität der behandelten *Autor*innen* und insbesondere deren Verortung in verschiedenen *kulturellen Kontexten*. Diversität in diesen Hinsichten trägt zur Qualität von Lehre und Forschung in der Philosophie bei. Mit Rücksicht auf ihre jeweiligen Kompetenzen und Interessen in Lehre und Forschung suchen die Lehrenden im Fach Philosophie diese Vielfalt auch in der Lehre abzubilden.

- Was Themen der Philosophie sein können oder sein sollten, ist selbst Gegenstand philosophischer Auseinandersetzung. In der Geschichte der Philosophie haben sich Anzahl und Auswahl der behandelten philosophischen Probleme und Themen stark verändert. Angestoßen durch historische Ereignisse, soziale Bewegungen oder Ergebnisse anderer Wissenschaften werden neue Themengebiete durch philosophische Reflexion erschlossen. Das Institut strebt an, die ganze Breite dieser Themen in der Lehre abzubilden. Dies schließt insbesondere ein, auch neue und möglicherweise kontroverse Themen zu berücksichtigen, etwa kulturelle und Geschlechteridentitäten, Formen sozialer Diskriminierung oder den menschengemachten Klimawandel.
- Philosophie ist nicht an eine spezifische Textgattung gebunden. Philosophische Argumentation und Begriffsbildung können sich in wissenschaftlichen Abhandlungen und Forschungsliteratur ebenso finden wie in Dialogen, Aphorismen, Essays, Briefen oder belletristischer

⁵ Für Studierende kann es eine große Hürde darstellen, bei Anliegen das Gespräch mit den Lehrenden zu suchen. Es kann deshalb hilfreich sein, dass Lehrende ihre Sprechstunden explizit als Möglichkeit zum Ansprechen von Problemen und zum inhaltlichen Austausch anbieten und sich in ihren Sprechstunden den Studierenden gegenüber zugewandt und offen verhalten. Eventuell kann auch ausdrücklich angeboten werden, dass Studierende die Sprechstunde zu zweit aufsuchen können.

⁶ Siehe Linkliste „Gender und Diversität – Weiterführende Links“ auf der Institutswebseite.

⁷ Die vom ZEM angebotene [Standard-Onlineumfrage für einzelne Kurse](#) lässt sich sehr schnell einrichten und bei Bedarf auch um individuelle Fragen zur Veranstaltung ergänzen.

Literatur. Die Lehrenden wählen aus diesem Spektrum je nach Thema der Lehrveranstaltung, Lernziel und Lehrsituation geeignete Texte aus. Sie leiten dazu an, die Interaktion zwischen philosophischer Gedankenentwicklung und textlicher Darstellung zu reflektieren.

- Philosophie wird von Personen betrieben, deren historische Situation, soziale Lage, kulturelle Identität, religiöses Bekenntnis und Milieuzugehörigkeit die philosophische Positionierung beeinflussen. Daher ist es wünschenswert, auch bei der Lehrplanung und in der individuellen Gestaltung der Lehre möglichst diverse Autor*innen zu berücksichtigen. Dies betrifft insbesondere Texte von Philosophinnen oder nicht-binären Personen. Prozesse der Kanonbildung und der mögliche Ausschluss von Sprecher*innenpositionen aus dem philosophischen Diskurs werden in der Lehre thematisiert und reflektiert.
- Philosophieren ist eine menschliche Praxis, die nicht an einen bestimmten soziokulturellen Hintergrund oder eine bestimmte Tradition gebunden ist. Im Gegenteil hat die Philosophie in ihrer Geschichte von kulturellem Austausch profitiert. In der Philosophie der Gegenwart treten lokale intellektuelle Traditionen in immer stärkeren globalen Austausch. Das Institut für Philosophie strebt an, kulturelle Vielfalt und transkulturellen Dialog gleichermaßen in der Lehre zu verankern. Prozesse der Ein- und Ausschließung philosophischer Positionen aufgrund deren kultureller Zugehörigkeit werden reflektiert.

Es gibt zahlreiche Möglichkeiten zur inhaltlichen Gestaltung inklusiver Lehre.⁸ Ein aufgeklärter Umgang mit den in Lehrveranstaltungen behandelten Texten und Positionen kennzeichnet sich u.a. dadurch, dass problematische Inhalte in der besprochenen Literatur thematisiert werden. Dies gilt besonders für Gedankenexperimente und Beispiele, die oft Stereotypen bedienen (z.B. sind Hauptfiguren vorwiegend weiß und männlich) und damit implizit Vorstellungen dessen festigen, was als „normal“ gilt.

2.3 Benotung und Feedback bei Prüfungsleistungen

Da Bachelor-Studierende der Philosophie an der Universität Bonn vor dem abschließenden Studienjahr im Vergleich zu anderen geisteswissenschaftlichen Bachelor-Studiengängen nur eingeschränkt die Möglichkeit der eigenen schriftlichen Auseinandersetzung mit philosophischen Inhalten in Form von Essays oder Stellungnahmen erhalten, sollten sich Lehrende grundsätzlich bemühen, Studienleistungen dieser Art ausführlich zu kommentieren. Diese Rückmeldung ist von großer Wichtigkeit, um auf die Modulabschlussprüfungen (Hausarbeiten) und die Bachelor-Abschlussarbeit vorzubereiten.

Auch ist es sinnvoll, die Bewertungskriterien für Modulabschlussprüfungen Studierenden grundsätzlich explizit mitzuteilen. Da diese in der Praxis stark variieren, sollten Seminarteilnehmer*innen vorab darüber informiert werden, was für ihre*n Seminarleiter*in als gute oder sehr gute Hausarbeit gilt und – zumindest in BA-Seminaren – Beispiele für mögliche Fragestellungen angeben. Entsprechend sollten Teilnehmer*innen auf abgegebene Arbeiten gemäß der zuvor bekanntgegebenen Kriterien Rückmeldung erhalten. Dieses Feedback sollte angemessen informativ und konstruktiv sein. Umgekehrt sollten Studierende aber auch bereit sein, konstruktives Feedback anzunehmen und es wertschätzen, wenn sich Lehrende bemühen, ihre Benotung sorgfältig zu begründen – auch dann, wenn die Benotung die eigenen Erwartungen unterläuft.

2. Institutsveranstaltungen

Zusätzlich zum regulären Lehrangebot finden am Institut für Philosophie eine Reihe weiterer Veranstaltungen unterschiedlichen Formats statt, welche die Institutskultur in ebenso hohem Maße

⁸ Wichtige Anregungen liefert zum Beispiel die von der SWIP Germany herausgegebene [Liste „Deutschsprachige Literatur von Philosophinnen*“](#).

prägen. Zu diesen zählen sowohl Tagungen, Workshops, Lehrstuhlkolloquien, das Institutskolloquium als auch Vorstandssitzungen, QV-Mittel-Sitzungen und Lehrplankonferenzen.

2.1 Tagungen, Workshops, Lehrstuhl- und Institutskolloquien

Wie akademische Veranstaltungen organisiert sind, wer zu ihnen eingeladen wird, welches Diskussionsklima dort herrscht und wessen Stimme auf diesen Veranstaltungen echtes Gehör findet (und wessen nicht), ist nicht nur aus wissenschaftlicher Perspektive wichtig. Denn Tagungen, Workshops oder Kolloquien bieten nicht allein die Möglichkeit des fachlichen Austauschs. Sie ermöglichen insbesondere auch einen Zugang zu informellen beruflichen Netzwerken, der vor allem für Wissenschaftler*innen in einer frühen Karrierephase entscheidend ist. In vielerlei Hinsicht prägen sie auch den Blick von Studierenden auf die akademische Philosophie.

2.1.1 Auswahl der Redner*innen

Allen dieselben Zugangschancen in die wissenschaftliche Community zu gewähren, ist eine Frage der Gerechtigkeit. Die Förderung von Perspektivenvielfalt ist zudem auch aus wissenschaftlicher Sicht geboten.

Grundsätzlich kann eine offene Ausschreibung von Veranstaltungsbeiträgen (call for papers) und die anonymisierte Begutachtung von Einreichungen dazu beitragen, dass die Auswahl von Redner*innen nach Maßgabe fachlicher Qualifikation erfolgt. Bei persönlichen Einladungen (z.B. für *Keynotes*) sollte man sich auch des Umstands bewusst sein, dass Mitglieder unterrepräsentierten Gruppen trotz einschlägiger Arbeiten eher übersehen oder unterschätzt werden und dies als Einladung zu einer detaillierteren Recherche nach geeigneten Sprecher*innen verstehen.⁹

2.1.2 Diskussionsleitung und -klima

Kritik kann bei der Schärfung und Darstellung philosophischer Thesen und Argumentationen von unschätzbarem Wert sein. Kritik jedoch auf eine angemessene Weise zu formulieren, ist nicht nur eine Frage der Höflichkeit und des gegenseitigen Respekts. Es trägt auch ganz entscheidend zu einem guten und inklusiven Veranstaltungsklima bei. Auf aggressives Diskussionsverhalten (z.B. durch Unterbrechen oder enorm hartnäckiges Nachhaken) sollte daher ebenso verzichtet werden wie auf eine drastische Wortwahl („Das ist doch *Quatsch!*“) oder non-verbale Kritiksignale (wie z.B. Kopfschütteln, Augenrollen, Privatgespräche während eines Vortrags oder Lachen). Gerade konstruktiv formulierte Kritik kann letztlich auch zu besseren wissenschaftlichen Beiträgen führen.

Veranstalter*innen sollten zudem versuchen, als Fragen getarnte Ko-Referate zu unterbinden, so dass auch anderen Teilnehmer*innen die Möglichkeit gegeben wird, sich zu äußern und die vortragende Person die Chance hat, auf alle Punkte einzugehen. Es wäre wünschenswert, dass Diskussionen auch von sehr renommierten Teilnehmer*innen nicht dominiert werden. Dominantes Auftreten kann dazu führen, dass gute Beiträge von vergleichsweise zurückhaltenden Teilnehmer*innen verloren gehen.

Ein hohes Renommee einzelner Teilnehmer*innen sollte ebenfalls nicht dazu führen, dass diesen in einer Diskussion immer als erstes das Wort erteilt wird. Vielmehr sollten explizit auch Studierende, Doktorand*innen oder zurückhaltende Personen, die sich bislang vielleicht noch nicht gemeldet haben, aktiv darin unterstützt werden, sich zu beteiligen (z.B. indem man ihnen bewusst zuerst das Wort erteilt). Eine kurze Pause nach dem Vortrag gibt zudem allen die Möglichkeit, sich in Ruhe eine Frage zu überlegen, und fördert so die aktive Teilnahme aller Personen an der Diskussion.

Ausreichende Pausen zwischen den Vorträgen sowie gemeinsame Essen bieten eine Gelegenheit, miteinander in Kontakt zu kommen und sich auszutauschen. Gut vernetzte Teilnehmer*innen leisten dabei einen positiven Beitrag zu einer inklusiven Atmosphäre, wenn sie beispielsweise jüngere

⁹ Beispielsweise kann die [Philosophinnenliste der SWIP](#) bei der Suche nach Expertinnen helfen.

Kolleg*innen den ihnen bekannten Teilnehmer*innen vorstellen und so ins Gespräch miteinbeziehen.

2.1.3 Organisation

Bei der Organisation von Veranstaltungen sollte grundsätzlich Rücksicht darauf genommen werden, dass verschiedene Teilnehmer*innen auch verschiedene Bedürfnisse haben. So sollten im Programm insbesondere ausreichend Pausen vorgesehen sein, da dies vor allem Teilnehmer*innen mit Betreuungsaufgaben, aber auch Menschen mit körperlichen und psychischen Beeinträchtigungen die Teilnahme erheblich erleichtern kann. Um gerade auch Wissenschaftler*innen und Studierenden mit Betreuungsaufgaben eine gewinnbringende Teilnahme zu ermöglichen, wäre es auch mit Blick auf die Zeitplanung wünschenswert, möglichst keine Veranstaltungen in den Abendstunden oder an Wochenenden zu planen. Veranstaltungen lassen sich jedoch auch familienfreundlicher gestalten, wenn man Teilnehmer*innen auf der Suche nach einer Kinderbetreuung vor Ort unterstützt oder diese als Veranstalter*in sogar selbst organisiert. Das Familienbüro der Universität Bonn kann Veranstalter*innen in diesem Vorhaben unterstützen.¹⁰ Auf mögliche Betreuungsangebote sollte dann am besten direkt in der Ausschreibung der Veranstaltung verwiesen werden.

Zudem sollte auf Barrierefreiheit geachtet werden. Wie im Fall von Lehrveranstaltungen betrifft dies nicht allein die räumliche/bauliche Zugänglichkeit zur Veranstaltung. Auch sollte z.B. in der Einladung zu einer Veranstaltung abgefragt werden, ob es spezifische Bedarfe gibt (z.B. technische Hilfsmittel, Aufzeichnung o.ä., schriftliche Dokumentation, Gebärdensprach-Dolmetscher*innen). Wird bereits in der Ausschreibung die Möglichkeit eines flexiblen Umgangs mit besonderen Bedürfnissen erwähnt (und gegebenenfalls gesondert ein*e Ansprechpartner*in dafür genannt), so signalisiert dies eine wünschenswerte Offenheit der Veranstaltung.

Bei der Wahl der Räumlichkeiten sollten sich Veranstalter*innen ebenfalls bewusst machen, dass bestimmte Sitzordnungen einer inklusiven Atmosphäre und einem guten Diskussionsklima entgegenstehen können. So können beispielsweise zwei- oder mehrteilige Platzanordnungen (d.h. eine sichtbare Trennung der Sitzplätze im Auditorium in z.B. vorne-hinten-Bereiche) eine Teilung des Publikums in eher zurückhaltende Personen, Studierende oder Doktorand*innen auf der einen, und selbstbewusstere oder vermeintlich wichtigere Teilnehmer*innen an anderer Stelle befördern. Solche Platzanordnungen verstärken daher häufig den Eindruck, dass nicht alle Stimmen gleichermaßen Gehör finden.

Wird bei der Wahl eines gemeinsamen Restaurants oder des Caterings auf verschiedene Ernährungsweisen (wie z.B. religiös bedingte Speisegebote oder Veganismus), Allergien oder Unverträglichkeiten Rücksicht genommen, so trägt auch dies zu einer inklusiveren Atmosphäre bei. Mehr Barrierefreiheit wird auch durch die Wahl eines nicht zu lauten Restaurants geschaffen. Personen mit einer Hörbeeinträchtigung, aber auch Personen, die die Sprache am Tisch nicht perfekt sprechen, haben so eher die Möglichkeit, am Gespräch teilzunehmen.

2.1.4 Das Organisationsteam

Die unbedachte Vergabe von Zuständigkeiten bei der Organisation von Veranstaltungen kann Rollenklischees weiter befördern und Hierarchien und Statusunterschiede (die häufig auch an Geschlecht oder Herkunft hängen) besonders stark zum Vorschein bringen und weiter festigen. Im Sinne der Gleichberechtigung ist es daher lohnenswert, bereits vor der Veranstaltung festzulegen, wer im Organisationsteam welche Zuständigkeiten hat. (Wer kocht Kaffee? Wer betreut die Gäste? Wer hört welchen Vortrag? Wer räumt hinterher auf? etc.) Dabei sollte darauf geachtet werden, dass die Aufgaben fair und gleichberechtigt verteilt werden und nach Möglichkeit alle ausreichend Gelegenheit haben, Vorträge zu hören und in Kontakt mit teilnehmenden Wissenschaftler*innen zu

¹⁰ Vgl. [Webseite zum Thema Kinderbetreuung des Familienbüros](#).

kommen.

2.2 Gremiensitzungen und Kommissionen

Für die grundsätzliche Gestaltung und Steuerung der verschiedenen Bereiche des Institutsbetriebs sind jene Veranstaltungen maßgeblich, in denen Vertreter*innen der einzelnen Gruppen gemeinsam die für die erfolgreiche Durchführung von Forschung und Lehre wichtigsten Entscheidungen treffen. Die Sitzung des Institutsvorstands steht dabei an erster Stelle. Ein weiterer, besonders für die Gestaltung der Lehre wichtiger regelmäßiger Termin ist die Sitzung zur Verteilung der Mittel zur Qualitätsverbesserung (QV-Mittel), in welcher über den Einsatz zusätzlicher, dem Institut zur Verfügung stehender Gelder zur Optimierung des Lehrangebots entschieden wird. Für die Gestaltung des Lehrbetriebs ist nicht zuletzt auch die Lehrplankonferenz maßgeblich. Auf dieser wird über das konkrete Lehrangebot im darauffolgenden Semester entschieden.

2.2.1 Diskussionsleitung und -klima

Das bestmögliche Diskussionsklima wird dadurch geschaffen, dass sich die jeweilige Leitung darum bemüht, dass sich Vertreter*innen aller Gruppen dazu bekräftigt fühlen, eigene Anliegen in die Diskussion einzubringen. Da für Studierendenvertreter*innen die Aufgabe, relevanten Belangen in der Diskussion mit den anderen Gruppen des Instituts Gehör zu verschaffen, auf den ersten Blick einschüchternd sein kann, sollten diese auf Vorstands- und QV-Mittel-Sitzungen sowie Lehrplankonferenzen explizit zur Teilnahme ermutigt und ihre Wortmeldungen gleich gewichtet werden.

Ein offenes und inklusives Diskussionsklima wird auch dadurch begünstigt, dass neue Mitglieder des Vorstands bzw. der QV-Mittelkommission zu Beginn ihrer ersten Sitzung von der Diskussionsleitung den anderen Teilnehmer*innen vorgestellt werden. Ähnlich ist es wünschenswert, dass alle neuen Dozent*innen auf Lehrplankonferenzen vorgestellt werden.

Es wäre zudem wünschenswert, dass bei Abstimmungen maximale Transparenz herrscht. Stimmen für und gegen einen Beschluss sowie Enthaltungen sollten jeweils gezählt und im Sitzungsprotokoll vermerkt werden.

2.2.2 Organisation

Sofern auf Vorstands- und QV-Mittelsitzungen über zentrale Institutsangelegenheiten beraten und entschieden wird, sollten alle Teilnehmenden ausreichend Zeit zur Vorbereitung haben. Daher empfiehlt es sich, die jeweilige Tagesordnung mit einer kurzen Erläuterung zu den einzelnen Topoi mindestens eine Woche im Voraus zu verschicken. Wenn Abstimmungen geplant sind, sollte dies auf der Tagesordnung unter Angabe relevanter Informationen vermerkt werden. Dies erscheint besonders deshalb wichtig, da eine sinnvolle Abstimmung nur erfolgen kann, wenn die zur Abstimmung stehende Entscheidung allen Teilnehmer*innen rechtzeitig bekannt ist, sodass vor der Sitzung relevante Informationen und Meinungen eingeholt werden können (z. B. im Rahmen einer Sitzung der studentischen Fachschaft).

Damit der Prozess der gemeinsamen Entscheidungsfindung unter Berücksichtigung aller Stimmberechtigten transparent und ergebnisoffen erfolgen kann, erscheint es zudem ratsam, für Vorstandssitzungen grundsätzlich eine den Topoi der Tagesordnung angemessene Dauer einzuplanen. Damit ausreichend Zeit zur Verfügung steht, kann z.B. die Sitzungsdauer auf 90 Minuten verlängert oder eine zusätzliche Vorstandssitzung einberufen werden.

Um die Teilnahme aller eingeladenen Institutsangehörigen zu ermöglichen, sollten Termine für Vorstandssitzungen und Lehrplankonferenzen frühzeitig (mindestens vier Wochen im Voraus) bekanntgegeben werden. An Lehrplankonferenzen sollten nach Möglichkeit alle Lehrenden teilnehmen.

Wie im Fall von Lehrveranstaltungen und Tagungen sollte die Teilnahme an Gremiensitzungen und Kommissionen auch barrierefrei möglich sein.

3. Unterstützung und Betreuung

Neben der Lehre umfasst die Ausbildung des studentischen und wissenschaftlichen Nachwuchses am Institut für Philosophie verschiedene Formen der Unterstützung und Betreuung.

3.1 Unterstützung von Student*innen und Nachwuchswissenschaftler*innen

Um eine chancengleiche Unterstützung von Studierenden und Nachwuchswissenschaftler*innen zu gewährleisten, sollten Fördermaßnahmen wie z.B. Stipendien, Beratungs- oder Stellenangebote in einer für die betreffende Zielgruppe transparenten Form kommuniziert werden. Zu diesem Zweck sollten sowohl die Informationsschaukästen im Institutsflur genutzt werden als auch eine Veröffentlichung auf der Institutswebseite erfolgen.

Unter den bestehenden Unterstützungsangeboten der Universität seien besonders zwei hervorgehoben.

Zur Gewinnung und Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen der Universität Bonn bietet das Gleichstellungsbüro einen umfassenden Maßnahmenkatalog, welcher auf die Bedarfe der einzelnen Qualifikationsstufen zugeschnitten ist. Dies betrifft sowohl Fragen und Anliegen zu [Studium und wissenschaftlicher Karriere mit Kind¹¹](#) als auch spezielle [Mentoring- und Coachingprogramme](#).

Außerdem bietet die Beauftragte für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung eine umfassende Beratung an zu Fragen und Anliegen rund um ein Studium mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen (insbesondere zu Nachteilsausgleichen bei der Studienplatzbewerbung bzw. -zulassung, im Studium und bei Studien- u. Prüfungsleistungen). Sie steht aber auch bei der Bewältigung weiterer behinderungs- bzw. krankheitsbedingter Hürden während des Studiums zur Verfügung und ist offen für Vorschläge zur Verbesserung der Studienbedingungen. Weiterführende Informationen finden sich auf der entsprechenden Webseite des [universitären Service- und Beratungsangebots](#).

3.2 Betreuung von Modulprüfungen, Abschlussarbeiten (Bachelor, Master)

Folgende Leitlinien erscheinen sinnvoll.

3.2.1 Betreuung von Modulprüfungen (Hausarbeiten)

- Der*Die Betreuer*in sollte für mindestens eine Sprechstunde/Rücksprache zur Verfügung stehen zusätzlich zu der Sprechstunde, in der das Thema vereinbart wird.
- Ein konkreter Erwartungshorizont seitens der Lehrperson hat sich für Studierende als hilfreich bewährt, um einen Leitfaden zur Erstellung der Arbeit an der Hand zu haben. Dieser kann auch die Form eines allgemeinen Gliederungsvorschlags annehmen, über den sich Studierende mit der Lehrperson vorab verständigen.
- Es sollte legitim sein, nach Literaturempfehlungen zum individuellen Thema zu fragen – die Literatur sollte nicht komplett selbst recherchiert werden müssen.
- Auf die angefertigte Hausarbeit sollte es ein aussagekräftiges Feedback geben, d.h., es sollte vorzugsweise in knapper Form schriftlich festgehalten werden, was an der Arbeit gut bzw. verbesserungswürdig ist. Dies ist gerade deshalb so wichtig, weil Studierende im Bachelor Kern- und Zweifach lediglich zwei Hausarbeiten dieser Art vor der Abschluss- (d.h. Bachelor-)Arbeit schreiben. Ohne Rückmeldung zu den vorausgehenden Hausarbeiten/Modulprüfungen kann es keinen Lerneffekt geben und damit keine ausreichende Vorbereitung auf die Bachelor-Abschlussarbeit.

¹¹ Vgl. auch die Webseite [Studieren mit Familie](#) der Universität Bonn.

3.2.2 Betreuung von Abschlussarbeiten (Bachelor, Master)

- Der*Die Betreuer*in sollte für mindestens zwei bis drei Rücksprachen im Bachelor (im Master entsprechend mehr) zur Verfügung stehen zusätzlich zur Sprechstunde, in der das Thema vereinbart wird.
- Studierende dürfen ihren Betreuer*innen vorab Entwürfe zentraler Abschnitte ihrer Arbeit mit der Bitte um konkrete Rückmeldung zukommen lassen.
- Studierenden sollte die Möglichkeit gegeben werden, ihre Arbeiten (oder Projekte) in Lehrstuhl-kolloquien vorzustellen. Daneben besteht die Möglichkeit, diese im InterChair-Kolloquium vorzustellen.
- Sowohl für Modulprüfungen als auch Abschlussarbeiten gilt: Studierende sollten sich vorab Gedanken zum Thema gemacht haben. Lehrende sind nicht dafür da, für Studierende eine Fragestellung zu suchen.

Für alle Betreuungsverhältnisse gilt, dass Transparenz bezüglich der Erwartungen auf beiden Seiten und gegebenenfalls gemeinsam ausgehandelte Regularien das beste Mittel sind, um Unsicherheiten vorzubeugen.

Verschiedene Faktoren können dazu beitragen, dass Studium, Promotion oder Habilitation sich entsprechend verzögern. Dies gilt zum Beispiel für das Verhältnis von Beruf und Familie: Im Sinne der Familienfreundlichkeit wäre eine Sensibilisierung dafür wünschenswert, dass Personen mit Kindern oder anderen Betreuungsaufgaben besondere Verpflichtungen eingehen und daher ihren Lebensalltag anders gestalten als Personen ohne solche Betreuungsaufgaben.¹² Unter den gegebenen Umständen spricht dies keineswegs für fehlende akademische Kompetenzen. Ähnliches gilt für Verzögerungen aufgrund von psychischen oder physischen Beeinträchtigungen, Krankheit, nebenberuflicher Tätigkeit aufgrund von finanzieller Notwendigkeit.

¹² Vgl. [SWIP-Leitfaden zum Thema Familienfreundlichkeit](#) im „Good Practice Guide“.

4. Sexuelle Belästigung und andere Formen von Übergriffen oder Diskriminierung

Sexuelle Belästigung kann von Personen jeden Geschlechts und jeder Position ausgehen. Gemäß der [Richtlinien zum Umgang mit sexueller Belästigung an der Universität Bonn](#) „kann [s]exuelle Belästigung [...] sich auf verschiedene Weise ausdrücken. Sie reicht von verbalen Äußerungen mit sexuellem Inhalt, Belästigung per Telefon oder E-Mail bis hin zu unerwünschten Berührungen oder Übergriffen. Besonders schwerwiegend ist sexuelle Belästigung, wenn die belästigte Person wegen eines Abhängigkeitsverhältnisses Nachteile in Studium und/oder Beruf befürchten muss oder ihr Vorteile in Aussicht gestellt werden.“ (S. 1)¹³

4.1 Arten von Belästigung

Es gibt Handlungsweisen, die in jedem Fall übergriffig und diskriminierend sind. So fällt jegliches übergriffige Verhalten gegenüber Personen aufgrund ihrer Geschlechtsidentität unter sexuelle Belästigung. Zudem können Übergriffe natürlich auch anderer, nicht minder herabwürdigender Natur sein, etwa wenn sie sich auf den Migrationshintergrund oder die ethnische Zugehörigkeit einer Person beziehen. Auch despektierliche Aussagen und Handlungen, die auf körperliche oder psychische Beeinträchtigungen einer Person abzielen, sind übergriffig.

Beispielhaft für übergriffiges und belästigendes Verhalten sind:

- herablassender Sprachgebrauch gegenüber Frauen und weiblich gelesener Personen, trans- und intersexuellen sowie nicht-binären Personen, Personen mit körperlichen oder psychischen Behinderungen, Personen mit Migrationshintergrund und nicht-weißer Personen.
- herabwürdigende Aussagen in Bezug auf Äußerlichkeiten, wie beispielsweise Hautfarbe, Sozial- und Intimleben, Sprachverhalten (wie z.B. sprachliche Einschränkungen oder Akzente) oder eine Person als solche.
- Pauschalurteile oder Hohn aufgrund von sexueller Orientierung, ethnischer Zugehörigkeit, körperlicher oder psychischer Beeinträchtigung sowie die Reduktion von Personen auf diese Merkmale (z.B. „der*die Behinderte“).
- Gedankenexperimente oder Fallbeispiele, die ethnische, nationale, geschlechtsspezifische oder andere Arten von Vorurteilen oder Stereotypen bedienen.
- Gesten sexueller, sexistischer, rassistischer oder ableistischer Natur.
- jegliche Arten pornographischer Darstellung.
- unerwünschte Initiierung körperlichen Kontakts und Einladungen zu sexuellen Handlungen
- sexuelle Nötigung.¹⁴

Diese Beispiele spiegeln in keiner Weise die Gesamtheit möglicher Formen von Belästigung wider. Sie stellen lediglich einige hierfür emblematische Fälle dar. Generell sollten niemals voreilige Schlüsse auf das Vorwissen oder vorhandene intellektuelle Fähigkeiten einer Person aufgrund von körperlicher oder psychischer Beeinträchtigung, Geschlechtsidentität, ethnischer Zugehörigkeit oder sozialer oder kultureller Herkunft gezogen werden.

4.2 Belästigung im universitären Kontext

Alle Mitglieder des Instituts sind aufgefordert dazu beizutragen, jeglichen Formen von Übergriffen und Diskriminierung vorzubeugen. Daher muss sich jede einzelne Person seine*ihre Stellung

¹³ Vgl. auch die Bestimmung auf der Webseite [Sexuelle Belästigung und sexualisierte Diskriminierung](#) des Gleichstellungsbüros der Universität Bonn.

¹⁴ Sexuelle Nötigung konstituiert eindeutig eine Straftat. Sie ist den Behörden zu melden.

gegenüber anderen bewusst machen und das eigene Verhalten in erforderlichem Maße reflektieren. Es gilt, Grenzen sowohl in Lehr- und Betreuungssituationen als auch außerhalb von Lehrveranstaltungen und Sprechstunden zu setzen und einzuhalten.

Angemessen mit tatsächlichem Fehlverhalten umzugehen bedeutet konkret, in fraglichen Situationen die übergriffige Person unverzüglich auf den diskriminierenden Charakter ihrer Aussagen oder Handlungen hinzuweisen und ihm* ihr deutlich zu machen, dass ein solches Verhalten am Institut nicht geduldet wird. Zudem sollte auf Konsequenzen hingewiesen und dem* der Belästigten Unterstützung angeboten werden. Neben der Institutsleitung, Lehrenden und Mitarbeitenden sollen sich auch alle Studierenden aufgerufen fühlen, Fehlverhalten frei anzusprechen und Betroffenen Hilfe anzubieten. Auf diese Weise wird demonstriert, dass am Institut kein Raum für Übergriffe jeglicher Art geboten wird. Studierenden steht zudem die Fachschaftsvertretung zur Seite, die als studentisches Sprachrohr dabei helfen kann, den Kontakt zu entsprechenden Anlaufstellen herzustellen.

4.3 Hilfe für Betroffene

Für Betroffene von sexueller Belästigung und anderen Formen von Übergriffen oder Diskriminierung gilt: Es ist jederzeit möglich, sich an die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät oder der Universität zu wenden. Zum Beispiel findet sich auf der Webseite des zentralen Gleichstellungsbüro ein [Diskriminierungsmelder](#), mit dessen Hilfe unkompliziert und vertrauensvoll (und ggf. auch anonym) über Vorfälle berichtet werden kann, um eine Erstberatung in Anspruch zu nehmen. Zudem gibt es weitere Anlaufstellen, an die man sich im betreffenden Fall direkt wenden kann.¹⁵ Zu diesen zählen:

- Hochschulleitung/Rektorat
- Dekan*innen
- Vorgesetzte
- Personaldezernat/Personalrat (für Beschäftigte)
- Mitarbeiter*innen- und Konfliktberatung (für Beschäftigte und Doktorand*innen)
- Betriebsärzt*innen
- Zuständige Stellen des AStA (für Studierende)

Entsprechende Links und Kontaktdaten sind auf der Website des Instituts für Philosophie zu finden (siehe „Gender und Diversität - Weiterführende Links“).

¹⁵ Vgl. „Richtlinien zum Umgang mit sexueller Belästigung an der Universität Bonn“, S. 2.