

Diskriminierungs- freie Lehre an der Rechtswissenschaft- lichen Fakultät der Universität Bern

**KRITISCHE
JURIST*INNEN**
BERN

Kritische Jurist*innen Bern

Diskriminierungsfreie Lehre an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Bern

Zitiervorschlag: KRITISCHE JURIST*INNEN BERN, Diskriminierungsfreie Lehre an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Bern, Bern 2020.

Die gesamten Daten der Studie können, aufgeschlüsselt nach Fach, unter <http://bit.ly/stereotypenunibe> abgerufen werden.

Kontakt und Rückmeldungen: bern@kritjur.ch

Diese Arbeit wurde unter einer Creative Commons Lizenz als Open Access veröffentlicht, die bei Weiterverwendung nur die Nennung der Urheber*innen erfordert.

Lizenz: CC BY 4.0 – siehe: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	4
2	Methode	6
3	Resultate	7
4	Es geht auch anders!	12
5	Situation an der Rechts- wissenschaftlichen Fakultät	14
6	Unsere Forderungen	14
7	Wer wir sind	15
8	Checkliste für Lehrende	16

1 Einleitung

Sprache spiegelt Realitäten, schafft aber auch Realitäten. Dies gilt auch für die Übungsfälle in der juristischen Ausbildung. Deshalb haben sich die Kritischen Jurist*innen Bern dazu entschlossen, einige dieser Fälle, welche im rechtswissenschaftlichen Studium der Universität Bern verwendet werden, in Hinblick auf das Geschlechterverhältnis, die Darstellung der Geschlechter und geschlechtsspezifische Aspekte zu untersuchen. Zudem haben wir untersucht, ob eine geschlechtergerechte Sprache verwendet wird – die Ergebnisse werden in Kapitel 3 dargestellt. Anschliessend werden anschaulich Möglichkeiten zur Fallverbesserung beschrieben und aufgezeigt, was u.E. für eine diskriminierungsfreiere Lehre auf struktureller Ebene anzupassen ist.

¹ VALENTINER DANA-SOPHIA, (Geschlechter)Rollens-tereotype in juristischen Ausbildungsfällen, eine Hamburgische Studie, Hamburg 2017. Die Methodik unserer Studie stützt sich stark auf diese, weswegen nicht mehr einzeln darauf verwiesen wird.

Unsere Studie lehnt sich an ein Forschungsprojekt¹ an, welches von der Fakultät für Rechtswissenschaft an der Universität Hamburg und der Bucerius Law School unterstützt wurde und die an genannten Institutionen verwendeten Übungsfälle analysierte.

Die Resultate unserer Studie zeigen, dass an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Bern grosses Verbesserungspotenzial bezüglich der Ausgestaltung der Übungsfälle und der Verwendung der geschlechtergerechten Sprache bestehen.

Aber wieso ist dies überhaupt relevant?

Für eine chancengleiche und faire Lehre müssen wir zum einen mit unserer Sprache alle Menschen, die mitgedacht und -berücksichtigt werden sollen, einbeziehen. Denn Worte und Bilder beschreiben Realitäten und prägen gleichzeitig unser Denken. Chancengleiche Sprache bringt die Vielfalt der Menschen zum Ausdruck. Faire Kommunikation bietet Identifikationsmöglichkeiten für alle und sorgt für Eindeutigkeit. Durch eine sorgsame und respektvolle Verwendung von Sprache und Bildern lassen sich stereotype Rollenbilder im Kopf und in den Texten aufbrechen. Zum anderen bedarf es für eine inklusive und diverse Universität diskri-

minierungsfreie und emanzipatorische Lehr- und Lerninhalte. Wenn auf Foliensätzen, in Übungsfällen und Prüfungen überwiegend heterosexuelle weisse Männer dargestellt werden, ist dies nicht sehr vielfältig. Auch hier sollten verschiedene Lebensrealitäten abgebildet werden und somit alle Menschen einbezogen werden.

Oft wird auf die Forderung geschlechtergerechte Sprache zu verwenden, eingewendet, diese sei umständlich und unlesbar. Das so oft verwendete «generische Maskulinum» wird weiterhin verteidigt. Es wird mit dem Argument zu stützen versucht, dass Frauen² bei männlichen Personenbezeichnungen mitgemeint seien, weil männliche Wortformen eine allgemeine («generische»), geschlechtsübergreifende Bedeutung hätten. Diese Sicht ist unzutreffend und folglich abzulehnen. Beim Lesen und Hören männlicher Personenbezeichnungen werden Frauen* nicht gleichberechtigt gedanklich einbezogen. Mit dem generischen Maskulinum wird nicht nur die Ungleichbehandlung von Frauen* und Männern aufrechterhalten, sondern wird auch missverständlich und unhöflich formuliert. Eine einleitende Generalklausel («Der Einfachheit halber wird im folgenden Text nur die männliche Form verwendet, weibliche Personen sind mitgemeint.») vermag diese Defizite nicht wettzumachen. Sie mutet wie eine halbherzige Alibi-Aktion ohne Einsicht in das Problem an. Wo Frauen* nämlich nicht explizit genannt sind, werden sie seltener mitgedacht und fühlen sich auch seltener angesprochen.³ Zudem ist gerade in der juristischen Sprache, wo eine präzise und eindeutige Sprache verlangt und gelehrt wird, eine solche ‚Ungenauigkeit‘ bei den Geschlechtern nicht tragbar.

Rollenklischees transportieren, oft unbewusst oder unreflektiert, pauschalisierende Bilder oder tradierte Vorstellungen – nicht nur in Bezug auf Frauen* sondern auch in Bezug auf Angehörige religiöser oder kultureller Minderheit oder auch in Bezug auf Akteur*innen eines Straf- oder Zivilprozesses. Dies in der juristischen Ausbildung zu vermeiden ist von höchster Relevanz!

² Ein «*» weist auf die Existenz von Geschlechtsidentitäten ausserhalb des binären Spektrums hin. Wenn wir also den Begriff «Frauen*» verwenden, so verstehen wir darunter Frauen sowie Nicht-binäre, Intersexuelle, Genderfluide usw. «Frauen» bezieht sich hingegen ausschliesslich auf Cis- und Transfrauen.

³ Leitfaden Geschlechtergerechte Sprache der Universität Bern, abrufbar unter: unibe.ch/universitaet/portrait/selbstverstaendnis/gleichstellung/schwerpunkte/sprache/index_ger.html

2 Methode

Untersucht wurden aktuelle, insgesamt 74 Übungen des Bachelorstudiums der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Bern. Es handelt sich um die Übungen des Einführungsstudiums in den Fächern öffentliches Recht (Frühlings- und Herbstsemester, insgesamt 16 Übungen, wobei uns weitere fünf Übungen nicht zur Verfügung standen), Privatrecht (Frühlings- und Herbstsemester, 24 Übungen), Strafrecht (22 Übungen, Frühlings- und Herbstsemester), sowie diejenigen des Hauptstudiums im Wirtschaftsrecht (12 Übungen, Herbstsemester).

Mit Hilfe der Methodik der Inhaltsanalyse wurden die Übungen auf folgende fünf Hypothesen überprüft, welche auch der Studie der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Hamburg zugrunde liegen:

1. Frauen* sind als Fallpersonen in juristischen Ausbildungsfällen im Verhältnis zu Männern unterrepräsentiert.
2. Weibliche* Fallpersonen treten häufig nicht als eigenständige Individuen auf, sondern werden auf ihre Beziehung zu Männern reduziert.
3. Die gewählten Berufe der Fallpersonen bedienen (Geschlechter-) Rollenstereotypen.
4. Die gewählten Namen und Bezeichnungen der Fallpersonen bedienen (Geschlechter-) Rollenstereotypen. Typisch schweizerische Namen kommen viel häufiger vor als Namen anderer Kulturen. Dies widerspiegelt nicht die in der Schweiz lebende Bevölkerung.
5. Die Fälle und Aufgabenstellungen werden nur selten in geschlechtergerechter Sprache formuliert.

3 Resultate

3.1 Wie ist das Geschlechterverhältnis?

In den untersuchten Übungen kommen insgesamt 437 natürliche Personen vor. Davon sind 27% weiblich (118), 70,3% männlich (307), 0,5% inter/trans (2), 0% nonbinär (0) und 2,3% ohne Zuordnung (10).

Klar zu erkennen ist die Übervertretung von Männern. Weiter sind die Personen männlich oder weiblich. Personen ohne Geschlechtszuordnung bleiben entweder unbenannt oder es handelt sich um Personen, die mit einem Namenskürzel beschrieben werden. Dadurch ergibt sich ein binäres Geschlechterbild, das nur Frauen⁴ oder Männer kennt. Geschlechtliche Vielfalt als Bestandteil der gesellschaftlichen Realität wird nicht abgebildet. Schliesslich werden von den zwei einzigen Transpersonen⁵ in allen Übungen eine als Opfer eines Tötungsdelikts (Strafrechtübung HS Nr. 2) dargestellt. Auch wenn Hassverbrechen und Diskriminierung von Transmenschen eine traurige Realität ist, kann eine emanzipatorische Lehre helfen, dieser entgegenzuhalten.

⁴ Da keinerlei nonbinäre Personen in der Fallgestaltung vorkommen, verwenden wir in diesem Kapitel «Frauen» ohne «*», vgl. dazu Fn. 2.

⁵ Zum Begriff ‚Trans‘, vgl. TRANSGENDER NETWORK SWITZERLAND, Information, abrufbar unter: <<https://www.tgns.ch/de/information/>>.

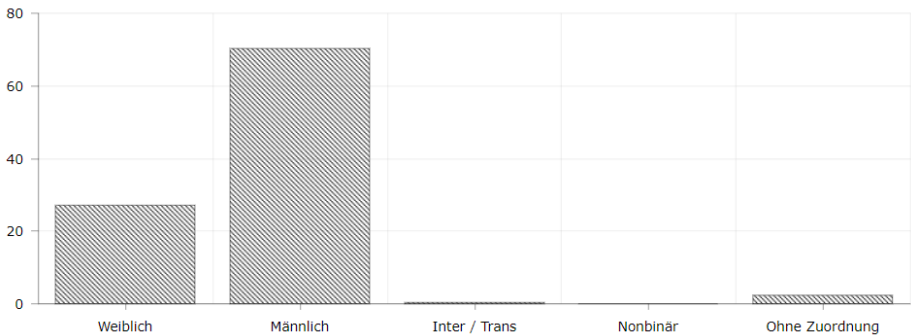


Abbildung 1: Anzahl der Fallpersonen nach Geschlecht (Häufigkeit in Prozent)

3.2 Wie werden Frauen dargestellt?

Die dargestellten Frauen treten in 70 Fällen (59,3 %) als entscheidungs- und handlungsfähige Akteurinnen auf. Männer hingegen in 228 (74,5 %). Wenn man dies im Lichte der stärkeren Vertretung von Männern betrachtet, ergibt sich noch ein verheerenderes Bild: So sind nämlich nur 16% aller dargestellten Personen handlungsfähige Frauen, hingegen aber 52.2% aller Personen aktive Männer. Als entscheidungs- und handlungsfähige Akteur*innen galten Fallpersonen, die in Interaktion mit anderen getreten sind oder sich sonst durch eine selbstständige Handlungsweise auszeichneten (z.B. durch Anfechtung eines GV-Beschlusses).

Als passiv erfasst wurden Personen, welche ausschliesslich als Motiv, Objekt, Opfer oder Zwischenträger*in männlichen Handelns dargestellt sind. Dies kann sich zum Beispiel darin manifestieren, dass eine Person – ohne weitere Aktionen zu treffen – Opfer eines Verbrechens wird. 21.2% aller erfassten Frauen wurden so dargestellt, jedoch nur 9.4% aller Männer. Weitere Personen, welche zwar im Fall vorkamen, jedoch weder eine aktive, noch eine passive Rolle einnahmen, wurden hier nicht erfasst (bspw. Personen, welche genannt werden, aber einer Szenerie lediglich zuschauen).

Weiter werden Frauen in 21,2% (25 Fällen) über ihre Beziehung zu einem Mann definiert (z.B. als dessen Ehefrau, Tochter oder Liebende), bei Männern war dies hingegen nur in 2,3% der Fall. Als über eine Beziehung definiert galt eine Person einerseits, wenn sie mit einem entsprechendem Beziehungsattribut in den Fall eingeführt wurde (bspw. Ehefrau A), die männliche Bezugsperson im Fall jedoch nicht auftauchte und andererseits, wenn die männliche Bezugsperson zwar im Fall vorkam, die Person jedoch ohne Namensnennung nur in eine Beziehung zu ihr gestellt wurde (z.B. „und seine Tochter“).

3.3 Zuschreibung von Berufen

Von den 118 in den Fällen dargestellten Frauen haben 12 einen juristischen Beruf (10,2 %), während es bei den 307 dargestellten Männern 16 sind (5,2 %). Als einen juristischen Beruf ausübend wurden auch Student*innen der Rechtswissenschaften gezählt. Es wäre diesbezüglich zusätzlich spannend zu untersuchen, in welchen Berufssektoren (Dienstleistungssektor, Pflegeberufe, Finanzwesen, Handwerk, etc.) Frauen und Männer vertreten

Von den in den Fällen dargestellten Frauen sind 27 in einer Führungsposition oder haben eine andere Machtposition (22,9% der dargestellten Frauen), während es bei den dargestellten Männern 67 sind (21,8 % der dargestellten Männer). Obwohl die Prozentzahl bei den weiblichen Personen höher ist, darf nicht übersehen werden, dass zahlenmässig dennoch viel mehr Männer in Machtpositionen dargestellt werden. Eine mit dem Beruf verbundene Machtposition wurde dann angenommen, wenn die Person beispielsweise ein Weisungsrecht innehat (z.B. Arbeitgeberin gegenüber ihren Arbeitnehmer*innen) oder sonst eine mit Macht verbundene Position einnimmt (z.B. Richter*in). Hier ist positiv hervorzuheben, dass im Wirtschaftsrecht doch immerhin 73,7% aller Frauen in Machtpositionen dargestellt werden.

3.4 Geschlechts- und herkunftsspezifische Aspekte der Namen

Bei den Namen der Fallpersonen untersuchten wir, wie viele Frauen bzw. Männernamen mit einem Berufsattribut versehen in den Fall eingeführt wurden (bspw. Anwältin Moser, Pfleger Konrad). Dabei stellten wir fest, dass 79 der dargestellten Männer ein Berufsattribut hatten (18,1 %) und 16 der dargestellten Frauen (3,7 %).

Ferner untersuchten wir zu welchem kulturellen Hintergrund die vorkommenden Namen vorwiegend gezählt werden können. Wir unterschieden dabei lediglich ob es sich um herkömmliche Schweizer Namen (dt./fr./it.) handelte oder um solche einer anderen Herkunft. Es ist uns dabei klar, dass damit einer genauen Herkunftsanalyse kaum Rechnung getragen werden kann und dass bezüglich rassistischer und anderer diskriminierender Stereotype weiterer Untersuchungsbedarf besteht (vgl. Forderungen in Kapitel 6).

Wir konnten feststellen, dass 91,4% der Fallpersonen Namen tragen, die üblicherweise mit schweizerischer oder deutscher Herkunft oder Staatsbürgerschaft assoziiert werden (bspw. Paul Pfäffli); hingegen trugen 8.6% der Personen einen aus unserem Empfinden her eher ausser-westeuropäischen Namen.

3.5 Fehlende Verwendung geschlechtergerechter Sprache

Von den 74 Übungen weisen lediglich 11 (14,5 %) eine geschlechtergerechte Sprache, unter Gebrauch der Neutralisierung (Beispiel: „Studierende“) oder der Nennung zweier Geschlechter auf. In 27 Fällen (35,5 %) ist eine Verwendung geschlechtergerechter Sprache nicht ersichtlich (weil nur im Singular zu formulieren ist, nur männliche Fallpersonen oder keine verallgemeinerbaren Personengruppen vorkommen), sowie in weiteren 8 Fällen (10,5 %) zweifelhaft (Beispiel: „Ärztenschaft“ statt „Ärzt*innenschaft“). In 30 Fällen (39,5 %) wird ausschliesslich die männliche Form benutzt, so auch bei der Darstellung von Personengruppen (bspw. die Nachbarn, die Bewohner, etc.).

Die Unterschiede zwischen den Fächern sind hier frappant: Während die Übungen im Öffentlichen Recht in 50% (9 Mal) eine geschlechtergerechte Sprache verwendeten, wurde diese im Straf- und Privatrecht nur je einmal, im Wirtschaftsrecht gar keinmal getan.

Herauszuheben ist auch, dass in den Übungen zum öffentlichen Recht teilweise das * verwendet wurde. Das „Gender-Sternchen“, das zwischen der männlichen Form und der weiblichen Endung des Wortes angebracht wird, soll möglichst alle Identitätsvarianten ansprechen. Das Sternchen stammt aus der Programmiersprache und steht dort für alle denkbaren Variationen.

Es erstaunt uns sehr wie selten eine geschlechtergerechte Sprache verwendet wurde. Die Universität als Bildungsinstitution sollte nicht nur selbst geschlechtergerechte Sprache verwenden, sondern diese auch an die Student*innen vermitteln; dies ist in den untersuchten Fällen nicht gegeben.

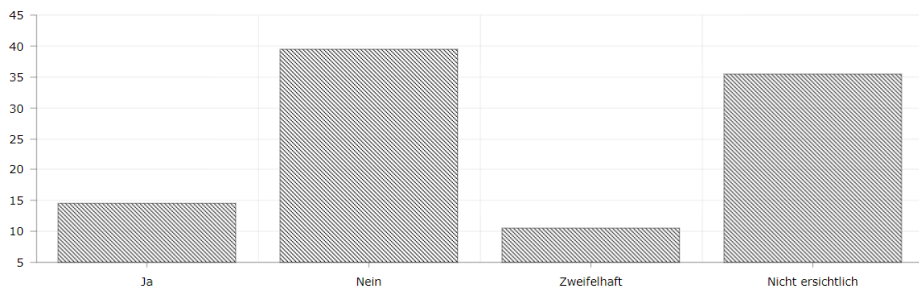


Abbildung 2: Verwendung geschlechtergerechter Sprache (Häufigkeit in Prozent)

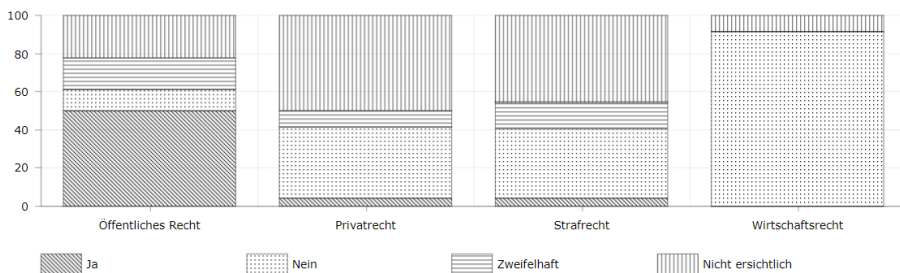


Abbildung 3: Verwendung geschlechtergerechter Sprache Nach Fachgebieten (Häufigkeit in Prozent)

3.6 Fazit

Die Resultate unserer Studie zeigen: Die Übungen der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Bern beinhalten eine frappante Untervertretung von Frauen, Transmenschen, Interpersonen und Nicht-binären Menschen. Die weiblichen Fallpersonen werden zudem häufiger in Abhängigkeit zu Männern und nicht als eigenständig handelnd dargestellt.

In Bezug auf die von uns untersuchten Berufe (juristische und mit einer Machtposition verbundene) konnten wir keine Bedienung von Geschlechterstereotypen nachweisen, jedoch wird Männern deutlich öfters ein Berufsattribut zum Namen zugeordnet, was das Stereotyp der nicht erwerbstätigen Frau bedient. Nichtschweizerische Namen werden nur in sporadisch verwendet, ebenso wenig wird aktiv eine geschlechtergerechte Sprache verwendet.

Diese Untersuchung deutet somit darauf hin, dass bezüglich der Fallgestaltung an der juristischen Fakultät ein strukturelles Problem besteht. Herauszuheben ist dabei, dass nicht ein einzelner Fall, in welchem überwiegend Männer dargestellt werden das Problem ist, sondern die Tatsache, dass insgesamt viel öfters männliche Fallpersonen dargestellt werden und stereotype Rollenbilder vermittelt werden.

4 Es geht auch anders!

Sprache ist ein wichtiges Mittel um alle Menschen einzubeziehen und so zu einer chancengleichen Lehre zu kommen. Gerade die Ausbildung ist sehr prägend und es ist daher wichtig, dass Lerninhalte diskriminierungsfrei gestaltet sind und die Student*innen während ihrem Studium an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät auf die Problemfelder hingewiesen und sensibilisiert werden und einen geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Sprachgebrauch vermittelt wird. Wenn wir uns täglich wieder bewusst machen, dass Stereotypen die eigene Wahrnehmung häufig unbemerkt beeinflussen und sich in unserem Verhalten niederschlagen, gilt es deshalb gerade auch in der Ausbildung junger Menschen sehr aufmerksam zu sein. Lehrenden kommt somit eine besonders hohe Verantwortung für ein respektvolles und möglichst diskriminierungsfreies Klima zu. Jede*r Dozent*in der Rechtswissenschaftlichen Fakultät kann einen wertvollen Beitrag dazu leisten, die Universität zu einem inklusiveren und diverseren Raum zu machen.

Um die eigenen Fälle zu überarbeiten können vier Schritte nützlich sein, welche sich auch wieder an den Empfehlungen der Hamburger Studie orientieren.

Erstens könnten die Übungsfälle auf rechtlich irrelevante Personendetails geprüft und diese im Zweifelsfall entfernt werden (Neutralisierung). Durch diese Überarbeitung der Unterrichtsunterlagen wird die eigene Wahrnehmung für Geschlechterstereotypen sensibilisiert. Dennoch ist die Arbeit mit Bildern und Geschichten wichtig, da diese der Assoziation und Motivation dienen. Zudem kann anhand von konkreten Fallbeispielen die Bezüge von Recht und Gesellschaft und die Bedeutung des Rechts in der Praxis illustriert werden.

Zudem sei auf die im am Schluss angehängte Checkliste zur einfachen Überarbeitung der Fälle verwiesen.

Zweitens besteht die Möglichkeit, bestimmten Stereotypen bewusst entgegenzuwirken, indem diese aufgebrochen oder umgekehrt werden (Gender Trouble). Da dies möglicherweise nicht den Erwartungen der Lernenden entspricht, werden sie dadurch für Realitäten jenseits des Schulfalls sensibilisiert.

Drittens empfiehlt es sich, bewusst vielfältige Identitäten und Lebensentwürfe abzubilden (Diversität). Natürlich muss auch dabei darauf geachtet werden, dass Stereotypen vermieden werden.

Viertens sei auch hier wieder auf den Leitfaden der Abteilung für Gleichstellung der Universität Bern zur Verwendung geschlechtergerechter Sprache verwiesen, welcher wertvolle Hinweise liefern kann.

5 Situation an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät

Die Rechtswissenschaftliche Fakultät verfügt, wie alle anderen Fakultäten, über ein fakultäres Gleichstellungsgremium. Zudem hat die Rechtswissenschaftliche Fakultät Vertreter*innen in der universitären Gleichstellungskommission. Weiter verfügt die Fakultät über einen Gleichstellungsplan für die Jahre 2016–2018. Dieser Plan richtet sich nach den Zielen des Aktionsplans Gleichstellung 2013–2016 der Universität. Im gesamten Gleichstellungsplan wird die Thematik der geschlechtergerechten Sprache nicht erwähnt. Ausserdem sind Lehrinhalte kaum ein Thema. Es erscheint uns daher wichtig, die Fakultät auf diese Missstände aufmerksam zu machen und an ihr selbstaufgelegtes Ziel der Gleichstellung der Geschlechter zu erinnern.

6 Unsere Forderungen

1. Wir fordern, dass die Rechtswissenschaftliche Fakultät eine empirisch korrekte Studie zu geschlechtergerechter und diskriminierungsfreier Lehre und Sprache in die Wege leitet. Insbesondere eine Analyse aller Übungen (auch des Aufbaustudiums) und von schriftlichen Prüfungen.
2. Wir fordern, dass alle Übungen der Rechtswissenschaftlichen Fakultät angepasst und überarbeitet werden, so dass diese einer diskriminierungsfreien und inklusiven Lehre entsprechen.
3. Wir fordern, dass im neuen Gleichstellungsplan, der längst überfällig ist, die Thematik der geschlechtergerechten Sprache und Lehrinhalte aufgenommen werden.
4. Wir fordern, dass die Rechtswissenschaftliche Fakultät ein Merkblatt zu diskriminierungsfreier Sprache bei wissenschaftlichen Arbeiten entwickelt und dieses in den Uni-Alltag einbaut (i.e. Student*innen darauf hinweist, dass eine solche Sprache wichtig ist etc.)
5. Wir fordern, dass sich die Angehörigen der Rechtswissenschaftlichen Fakultät zu diskriminierungsfreier Lehre weiterbilden und den Gedanken einer diskriminierungsfreien Lehre in allen Lehr- und Lerninhalten mitdenken. Wie beispielsweise eine geschlechtergerechte Sprache zu verwenden. Sei dies mündlich in den Vorlesungen, schriftlich auf den Foliensätzen oder in Prüfungen.

7 Wer wir sind

Kritische Jurist*innen Bern

An unseren Treffen diskutieren wir rechtspolitische Themen, lesen Gerichtsentscheide kritisch, hinterfragen Entwicklungstendenzen im Recht und ergründen die (Il)-Legitimität des bestehenden Rechtssystems generell.

Trotz – oder gerade wegen – Demokratie und rechtsstaatlichen Grundsätzen läuft in der Schweiz, in der EU und international vieles ungerecht. Machtverhältnisse erregen immer noch, immer wieder und immer mehr Besorgnis. Bestehende Unterordnungsverhältnisse müssen hinterfragt werden.

Deshalb setzen wir uns einerseits kritisch mit Recht auseinander und wollen es andererseits als nützliches Instrument verwenden. Wir organisieren Vorträge, Gerichtsbesuche und Diskussionsrunden.

Die kritischen Jurist*innen richten sich in erster Linie an interessierte, kritische Jusstudierende der Universitäten Bern, junge Jurist*innen und Personen, die mit der rechtswissenschaftlichen Fakultät verbunden sind. Aber auch alle anderen, die sich kritisch mit Recht auseinandersetzen wollen, sind willkommen. Wir treffen uns während der Vorlesungszeit einmal im Monat, jeweils am ersten Donnerstag, in Bern.

Kontaktinfos:
bern@kritjur.ch
fb.com/kritjursbern

8 Checkliste für Lehrende

Anhand der folgenden Checkliste können Lehrende überprüfen, ob ihre Lehrunterlagen diskriminierende Elemente enthalten. Die genannten Punkte sind als reine Anregungen zu verstehen und müssen nicht abschliessend vorliegen.

1. Meine Lehrunterlagen, insb. die Übungsfälle, sind so konzipiert, dass Frauen* und Männer gleichermassen vertreten sind
2. Ich vermeide in meinen Lehrunterlagen stereotype Rollenzuweisungen und Personalisierungen
3. Ich vermittele in meinen Übungsfällen vielfältige Familienkonstellationen und Lebensentwürfe
4. Ich verwende in meinen Vorlesungen und Lehrunterlagen eine diskriminierungsfreie und geschlechtergerechte Sprache
5. Durch meine Lehrunterlagen fördere ich die Sensibilität der Studierenden in der Wahrnehmung von sozialer und kultureller Vielfalt