

DIVERSITÄT

ABSTRACT

Der Umgang mit Diversität in der Lehre erfordert Sensibilität, Wissen, Können und zeigt sich in verschiedenen Praktiken. Eine studierendenzentrierte Lehrplanung unter Berücksichtigung individueller Hintergründe ist essentiell. Aspekte wie Selbstreflexion, Zielgruppenanalyse, Transparenz, Ansprechbarkeit, Kommunikation, Feedback, Barrierefreiheit und didaktische Vielfalt spielen eine zentrale Rolle, um diversitätsgerechtes Lehrhandeln zu gewährleisten und die persönlichen Diversitätskompetenzen weiterzuentwickeln.

AUTORIN: Susanne Wesner

DATUM: August 2024

URL: <https://uhh.de/hul-selma81>

LIZENZ:  Creative-Commons Namensnennung –
Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International Lizenz

EMPFOHLENE ZITIERWEISE

Wesner, Susanne (2024). Diversität. *HUL-Selbstlernmaterial*. <https://uhh.de/hul-selma81>

WAS BEDEUTET DIVERSITÄT?

Diversität bezeichnet die Vielfalt von Menschen und Gruppen, die durch verschiedene Lebensbedingungen und Lebensweisen entsteht. Unter der Diversitätsperspektive werden vorhandene Unterschiede und Gemeinsamkeiten anerkannt und wertgeschätzt. Ziel ist die Herstellung von Chancengerechtigkeit, um gesellschaftliche Teilhabe für alle Menschen zu ermöglichen (Inklusion¹).

Die menschliche Vielfalt lässt sich in zahlreiche Aspekte differenzieren, die sichtbar oder verborgen sowie invariabel oder veränderlich sein können. Die sogenannten Kerndimensionen, die auch gesetzlich im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)² verankert wurden, sind: ethnische Herkunft, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Religion, Alter, physische oder psychische Fähigkeiten. Weitere Merkmale können z.B. Bildungsniveau, Einkommen, Wohnort oder Sprachkenntnisse sein. Welche Dimensionen auf das aktuelle Geschehen Einfluss nehmen, ist kontext-, situations- und zielabhängig. Stereotypisierungen lassen sich vermeiden, wenn es gelingt, mehrere der genannten Dimensionen und den Umstand zu berücksichtigen, dass diese häufig miteinander verflochten sind: Letzteres wird als intersektional bezeichnet.³

WELCHEN EINFLUSS HAT DIVERSITÄT IM HOCHSCHULKONTEXT?

Die Vielfalt, die unsere Gesellschaft kennzeichnet, zeigt sich auch an Hochschulen. Diversität als gesellschaftlicher Wert und hochschulpolitische Forderung⁴ nimmt Einfluss auf die Hochschulen und führt zu Veränderungsprozessen auf unterschiedlichsten Ebenen. Im Rahmen des Diversitätsmanagement (DiM)⁵ entwickeln Hochschulen entsprechende Strategien und Maßnahmen, die im jeweiligen Diversitätskonzept⁶ festgehalten werden.

Ein hilfreiches Modell, das die Vielschichtigkeit der Diversität im Hochschulkontext visualisiert und verständlich macht, ist das HEAD Diversity Wheel (s. Abb. 1). Es verdeutlicht, wie persönliche

¹ Inklusion meint die unbedingte Einbeziehung und Zugehörigkeit aller Menschen – unabhängig von bestimmten Merkmalen – zu sozialen und gesellschaftlichen Institutionen. Solche Institutionen sind z.B. das allgemeine Bildungssystem, der erste Arbeitsmarkt, es können aber auch Einrichtungen wie Freibäder oder Theater sein, die allen Menschen offenstehen sollten., Quelle: <https://www.bpb.de/themen/inklusion-teilhabe/behinderungen/521497/teilhabe-und-inklusion/> (geöffnet 04/2024).

² Mehr Informationen zum AGG: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile (geöffnet 05/2024).

³ Mehr Informationen unter: <https://www.ewdv-diversity.de/> oder <https://www.fu-berlin.de/sites/good-diversity/media/good-diversity-Heft-2.pdf> (geöffnet 05/2024).

⁴ Wissenschaftsrat (04/2022): Empfehlungen für eine zukunftsfähige Ausgestaltung von Studium und Lehre. https://www.wissenschaftsrat.de/download/2022/9699-22.pdf?__blob=publicationFile&v=13 (geöffnet 05/2024).

⁵ Übersicht der rechtlichen Grundlagen des Diversitätsmanagements an der UHH: <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/diversity/rechtliche-grundlagen.html> (geöffnet 05/2024).

⁶ Diversitätskonzept 2019–2023 der Universität Hamburg: <https://www.fid.uni-hamburg.de/diversity-konzept.pdf> (geöffnet 05/2024).

Merkmale und externe Faktoren die Erfahrungen und Interaktionen von Studierenden und Mitarbeitenden an Hochschulen beeinflussen.

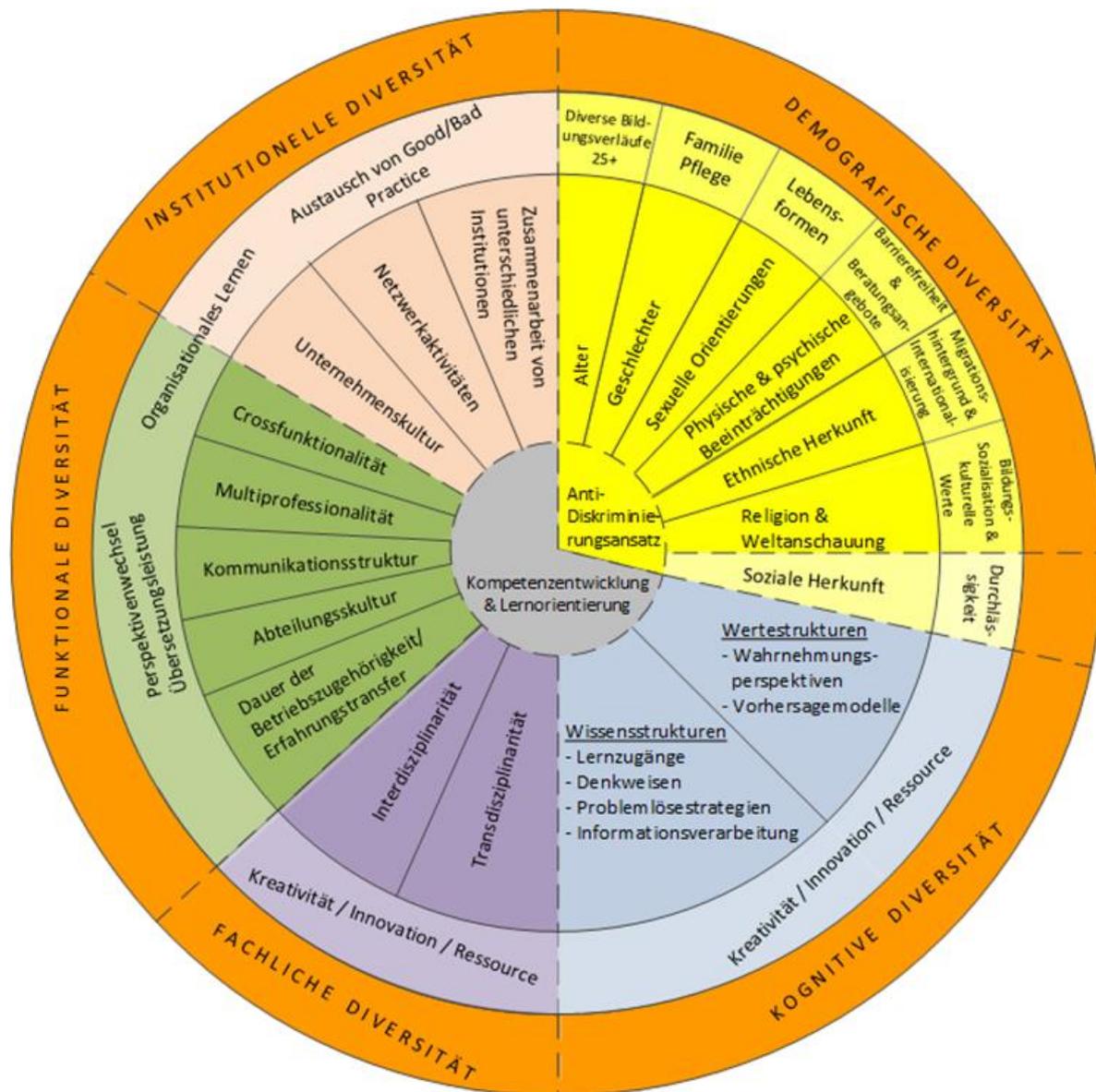


Abb. 1: aus Gaisch & Aichinger, 2016, S. 5.

Das HEAD Wheel besteht aus fünf Diversitätssegmenten:

1. Demografische Diversität umfasst sechs Diversitätskategorien und bezieht neben Alter, Geschlecht etc. die im Bildungssystem defizitäre soziale Durchlässigkeit mit ein.
2. Kognitive Diversität betont Unterschiedlichkeit als Ressource für Kreativität und Innovation. Im Hochschulkontext wird Kompetenzentwicklung unter Berücksichtigung der vielfältigen Wissens- und Erfahrungshintergründe angestrebt.
3. Fachliche Diversität fördert den Austausch von Wissen und kooperativer Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Disziplinen und Professionen.

4. Funktionale Diversität zielt auf eine Kultur der Zusammenarbeit zwischen den Funktionsbereichen Lehre, Forschung und Verwaltung. Der Fokus auf die je eigene Abteilung soll erweitert und die Kompetenz für kollektives Problemlösen gefördert werden.
5. Institutionelle Diversität hebt den Vorteil interorganisationalen Austauschs hervor, der die Vielfalt und gesellschaftliche Bedeutung von Hochschulen stärkt.

WELCHEN EINFLUSS HAT DIVERSITÄTSMANAGEMENT AUF STUDIUM UND LEHRE?

Für ein umfassendes Diversitätsmanagement in Studium und Lehre ist es erforderlich, dass eine Hochschule Maßnahmen in der Organisation und ihren Programmen verankert:

- Auf Programmebene lässt sich Diversität fachimmanent bzw. fachintegriert oder fächerübergreifend in der Lehre fördern, z.B. durch eine querliegende Einbettung des Themas in Module und Studiengänge oder durch methodische Entscheidungen, die Studierende ins Zentrum stellen. Zudem kann man Diversitätsförderung in Forschung und Entwicklung integrieren, z.B. durch Forschungsaktivitäten mit Diversitätsbezug.
- Auf der Organisationsebene gibt es ebenfalls zwei Handlungsfelder: zum einen die strukturelle Verankerung von Diversitätsmanagement in Steuerung, Ablauforganisation und Supportstrukturen; zum anderen das Diversitätsmanagement in der Personalentwicklung. Hier spielt vor allem die (Weiter-) Entwicklung von Diversitätskompetenzen der verschiedenen Personengruppen eine zentrale Rolle.

WAS UMFASST DIVERSITÄTSKOMPETENZEN?

Diversitätskompetenzen stehen dafür, dass eine Person sowohl um Diversität weiß (Wissen) als auch mit menschlicher Vielfalt konstruktiv und zielgerichtet umgehen kann (Können) und die Relevanz von Diversität in ihre Werte und Motive integriert (Haltung). In diesem Sinne sind Diversitätskompetenzen erlernbar und unterliegen einer kontinuierlichen (Weiter-)Entwicklung.

Vor dem Hintergrund dieses Verständnisses von Diversitätskompetenzen lassen sich diese wie folgt zu vier Handlungsbereichen ausdifferenzieren:

- Sensibilisierung für und bewusste Wahrnehmung von Diversität: sich der eigenen Automatismen, Normalitätsvorstellungen und Vorurteile bewusst werden; Wahrnehmung und Bewertung trennen und reflektieren.
- Wissen über und Erfahrung mit Diversität: sich mit den Zusammenhängen (z.B. Werte, Regeln, Diskriminierungsfaktoren) im Kontext von Diversität auseinandersetzen und sie tiefer verstehen.

- Fähigkeiten und Fertigkeiten für den Umgang mit Diversität: sich mit verschiedenen Handlungsansätzen z.B. zum Problemlösungs- und Konfliktmanagement, zu Perspektivwechsel, Ambiguitätstoleranz etc. vertraut machen und diese ausprobieren.
- Diversitätsgerechte Handlungsrountinen: Sensibilisierung, Wissen sowie Fähigkeiten und Fertigkeiten internalisieren und in Handlungsrountinen übergehen lassen.

Zur Förderung und Weiterentwicklung der Diversitätskompetenzen von Studierenden und Lehrenden bieten Hochschulen verschiedene Unterstützungsangebote an. Dazu zählen z.B. Sensibilisierungstrainings, Diversity-Tage, Beratungsstellen oder entsprechendes Informationsmaterial.

WAS ERFORDERT EIN DIVERSITÄTSGERECHTES LEHRHANDELN?

Empfehlenswert ist eine Lehrgestaltung, die unterschiedliche Lernbedürfnisse, Hintergründe, Fähigkeiten und Perspektiven der teilnehmenden Studierenden berücksichtigt (in der Regel bezeichnet als „studierendenzentriert“). Diversität ist ein querliegendes Thema bei der didaktischen Gestaltung und kann bei allen Entscheidungen in der Lehrplanung berücksichtigt werden. Der [HUL-Lehrpfad](#) kann vor diesem Hintergrund auch das diversitätsgerechte Lehrhandeln unterstützen.

Grundsätzlich empfiehlt es sich, folgende Aspekte zu berücksichtigen:

(Selbst-) Reflexion: Werte und Haltung spielen im Umgang mit Diversität eine zentrale Rolle. Durch regelmäßige Selbstreflexion und Austausch können die eigenen Einstellungen und Verhaltensweisen kritisch hinterfragt sowie Vorurteile und mögliche blinde Flecken identifiziert werden. Sich bewusst zu machen, inwiefern man selbst divers ist, welche Privilegien man genießt u.Ä., kann das Verständnis für Ungleichheiten und Benachteiligungen fördern.

- die eigenen Werte und die eigene Haltung in der Lehre reflektieren⁷
- die eigene Lehre evaluieren⁸
- kollegialen Austausch suchen⁹
- Unterstützungsangebote der Hochschule in Anspruch nehmen¹⁰

Zielgruppe: Die Verantwortung des Lernens liegt bei den einzelnen Studierenden, diese bringen unterschiedliche Hintergründe, Vorkenntnisse und Perspektiven mit ein. Zu denken ist etwa an unterschiedliche soziale und fachliche Hintergründe, sprachliche Kompetenzen sowie persönliche Voraussetzungen. Lehrende können durch die entsprechende Vermittlung von

⁷ Lesetipp: Reinmann, Gabi 2022: [Werte](#) (geöffnet: 06/2024).

⁸ Lesetipp: Reinmann, Gabi 2022: [Lehrevaluation](#) (geöffnet: 06/2024).

⁹ Vertiefende Informationen unter: [Kollegiale Formate](#) (geöffnet: 06/2024). Unterstützungsangebot des HUL: [Praxisnetzwerk Lehre](#)

¹⁰ Entsprechende Angebote für Lehrende der UHH sind z.B. beim [HUL](#) oder der [Stabstelle Gleichstellung](#) zu finden.

Inhalten, dem Einbinden aktivierender Methoden und Tools, der Unterstützung der Selbstorganisation und der Stärkung der sozialen Interaktion den Lernprozess unterstützen und die Studierenden motivieren.

- Vielfalt bei der Vermittlung von Inhalten berücksichtigen¹¹
- Selbstorganisation der Teilnehmenden unterstützen¹²
- die soziale Interaktion stärken¹³
- Tools einbinden¹⁴

Didaktische Vielfalt: Eine sinnvolle Kombination von Lehrformaten (Vorlesung, Seminar, Übung, Projekt, Exkursion etc.) ebenso wie ein zielgerechter Einsatz unterschiedlicher didaktischer Konzepte (Inverted Classroom, forschendes Lernen, Service Learning etc.) und der Wechsel von Methoden (in der Gestaltung von Inhalten und Aufgaben) sind am besten dazu geeignet, lernrelevante Unterschiede bei Studierenden entgegenzukommen.

- Lehrformate sinnvoll kombinieren¹⁵
- passende didaktische Konzepte nutzen¹⁶
- verschiedene Methoden anwenden¹⁷

Transparenz: Lehr- und Prüfungsziele sowie die damit verbundenen Anforderungen sollten in der Gestaltung und Durchführung von Lehre aufeinander abgestimmt und im Ankündigungstext Studierenden verständlich kommuniziert werden. Mit der damit erreichten Transparenz können die Studierenden die Anforderungen besser einschätzen, ihre Lernstrategien anpassen und frühzeitig auf eventuelle Barrieren aufmerksam machen.

- Gestaltungsrahmen festlegen und konkrete Lehrziele formulieren¹⁸
- Lehrziele und -planung mit dem Prüfungsformat abstimmen¹⁹
- Voraussetzungen, Anforderungen, Ziele, Semesterablauf und Prüfungsformat der Lehrveranstaltung verschriftlichen und zugänglich machen²⁰

Barrierefreiheit: Aufgrund der Vielfältigkeit möglicher Beeinträchtigungen und der damit einhergehenden individuellen Bedarfe kann Barrierefreiheit in der Lehrgestaltung durchaus herausfordernd sein. Studierende sollten deshalb von Beginn an eingeladen werden, ihre

¹¹ Lesetipp: Reinmann, Gabi 2022: [Grundlagen der Vermittlung von Inhalten](#) (geöffnet: 07/2024).

¹² Lesetipp: Mohr, Gunda 2023: [Studierende bei der Selbstorganisation unterstützen](#) (geöffnet: 06/2024).

¹³ Vertiefende Informationen unter: [Soziale Interaktion](#) (geöffnet: 06/2024).

¹⁴ Vertiefende Informationen unter: [Micro Design](#) (geöffnet 07/2024).

¹⁵ Vertiefende Informationen unter: [Lehrformate](#) (geöffnet 07/2024).

¹⁶ Vertiefende Informationen unter: [Action Design Pattern](#) (geöffnet: 06/2024).

¹⁷ Vertiefende Informationen unter: [Methodensammlung](#) (geöffnet: 06/2024). Unterstützungsangebote des HUL: [Qualifizierung](#) (geöffnet: 06/2024).

¹⁸ Lesetipp: Reinmann, Gabi 2023: [Ziele und Bedingungen als Planungs- und Gestaltungsrahmen](#) (geöffnet: 06/2024).

¹⁹ Lesetipp: Wunderlich, Antonia 2016: [Constructive Alignment. Lehren und Prüfen aufeinander Abstimmen](#) (geöffnet: 06/2024).

²⁰ Lesetipp: Reinmann, Gabi 2022: [Grundlagen: Entwurf und Simulation eines Lehrangebots](#) (geöffnet: 06/2024).

Anliegen offen anzusprechen; dazu sind verschiedene Kommunikationswege wie regelmäßige Sprechstunden, E-Mail oder Begleittutorien anzubieten. Damit werden Studierende ermutigt, sich aktiv einzubringen und eventuelle Schwierigkeiten oder Barrieren frühzeitig anzusprechen. Es empfiehlt sich, bei der Erstellung von Lehrmaterialien auf Barrierefreiheit zu achten. Zudem ist es wichtig zu gewährleisten, dass alle Studierenden gleichermaßen Zugang zu den entsprechenden Lehrmaterialien haben, z.B. Literatur, Tools oder Arbeitsmitteln.

- Offenheit und Ansprechbarkeit signalisieren²¹
- Supportstrukturen schaffen und kommunizieren²²
- möglichst barrierefreie Studienmaterialien erstellen und nutzen²³
- Unterstützungsangebote der Hochschule kennen und nutzen²⁴

Kommunikation: Die Verwendung von diversitätssensibler Sprache und die Schaffung einer offenen und wertschätzenden Atmosphäre unterstützen Studierende dabei, sich aktiv zu beteiligen. Durch die Integration verschiedener Perspektiven, Erfahrungen und kultureller Bezüge in den Lehrstoff können Lehrende die Diversität der Studierendenschaft widerspiegeln.

- geschlechtergerechter Sprache in Wort und Schrift verwenden²⁵
- Inhaltsvermittlung variieren²⁶
- verschiedene Perspektiven in die Inhalte integrieren²⁷
- Studierende ermutigen, ihre Anliegen zu kommunizieren²⁸
- die soziale Interaktion stärken²⁹

Feedback auf die Lehre: Feedback zu Lehrveranstaltungen ist essenziell für die Weiterentwicklung der Lehre. Es ist wichtig, dass der Austausch zwischen Lehrenden und Studierenden ausgewogen und konstruktiv ist. Lehrende sollten nicht nur Feedback einholen, sondern auch aktiv Feedback an die Studierenden geben, um die Kommunikation zu fördern und Missverständnisse zu vermeiden.

- verschiedene Feedbackmethoden nutzen³⁰
- Angebote der Hochschule zu Evaluationen kennen und nutzen³¹
- die eigene Lehre reflektieren³²

²¹ Lesetipp: Gattermann-Kasper, Maika 2021: [Tipps für eine inklusive\(re\) Gestaltung von Lehrveranstaltungen](#) (geöffnet: 06/2024)

²² Lesetipp: Mohr, Gunda 2023: [Lehrtipps \(nicht nur\) für die Studieneingangsphase](#) (geöffnet: 06/2024).

²³ Vertiefende Informationen unter: [Informationen zur barrierefreien Erstellung von Studienmaterialien](#) (geöffnet: 06/2024)

²⁴ Vertiefende Informationen unter: [Beeinträchtigt Studieren – Information für Lehrende](#) (geöffnet: 06/2024)

²⁵ Vertiefende Informationen unter: [Geschlechtergerechte Sprache](#) (geöffnet: 06/2024).

²⁶ Lesetipp: Reinmann, Gabi 2022: [Grundlagen der Vermittlung von Inhalten](#) (geöffnet: 06/2024)

²⁷ Vertiefende Informationen unter: [Gender Curricula](#) (geöffnet: 06/2024)

²⁸ Lesetipp: Reinmann, Gabi 2022: [Grundlagen der Gestaltung von Aufgaben](#) (geöffnet: 06/2024).

²⁹ Vertiefende Informationen unter: [Soziale Interaktion](#) (geöffnet: 06/2024)

³⁰ Vertiefende Informationen unter: [Qualitative Feedbackmethoden](#) (geöffnet 07/2024)

³¹ Unterstützungsangebot des HUL: [Teaching Analysis Pol \(TAP\)](#) (geöffnet 07/2024)

³² Vertiefende Informationen unter: [Lehrforschung](#) (geöffnet 07/2024)

LITERATUR

- Auferkorte-Michaelis, & N., Linde, F. (2018). *Diversität lernen und lehren – ein Hochschulbuch*. Opladen: Budrich.
- Gaisch, M., & Aichinger, R. (2016). Das Diversity Wheel der FH OÖ: Wie die Umsetzung einer ganzheitlichen Diversitätskultur an der Fachhochschule gelingen kann. *Forschungsforum der Österreichischen Fachhochschulen*, Wien, Österreich.
- Genkova, P., & Ringeisen, T. (2020). *Handbuch Diversity Kompetenz: Perspektiven und Anwendungsfelder*. Wiesbaden: Springer.
- Linde, F. & Auferkorte-Michaelis, N. (2021). *Diversität in der Hochschullehre – Didaktik für den Lehralltag*. Opladen: Budrich.