HOCHSCHULE OSNABRÜCK
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

LEITFADEN
DIVERSITÄTSORIENTIERTE LEHRE

Anregungen für Lehrende zur Förderung einer diversitätssensiblen Lehr-Lernkultur

AG „DIVERSITÄT IN STUDIUM UND LEHRE“

Impressum

Hochschule Osnabrück
Dr. Patricia Gozalbez Cantó für die AG „Diversität in Studium und Lehre“:
Christine Bräuer, Prof. Dr. Petia Genkova Petkova, Marika Gervens, Dr. Patricia Gozalbez Cantó,
Prof. Dr. Liane Haak, Prof. Dr. Johannes Hirata, Vanessa Madjoukouo, Frank Mayer, Prof. Tamara Mc Call,
Wladlena Olesch, Dariya Oveshchenko, Prof. Barbara Schwarze, Prof. Dr. Harald Strating.
Kapitel 3.1.6: Prof. Dr. Ayça Polat, Abigail Joseph-Magwood.

Abbildungen: Titel: frei nach wikimedia.org/Toy4, CC Attribution-Share Alike 4.0 International license;
Seiten 05, 08, 09: GB Kommunikation Hochschule Osnabrück; Seite 11: Hochschule Osnabrück,
frei nach Boomers/Nitschke (2012), Gardenswartz/Rowe (1994).

Hochschule Osnabrück 2023,
überarbeitete und erweiterte Version, Erstveröffentlichung Oktober 2021.

CC BY NC ND

INHALT

Vorwort 05

Hintergrund zur Entstehung des Leitfadens 06

Ziele des Leitfadens 06

1. Warum eine Diversitätsorientierung im Bereich Studium und Lehre? 07

2. Was verstehen wir unter Diversität, Diversitykompetenz & diversitätsorientierter Lehre? 10

2.1 Diversitätsdimensionen im Kontext Hochschule 11

2.2 Diversitätsorientierte Lehre 12

3. Was können Lehrende tun, um ihre Lehre diversitätsorientiert zu gestalten? 14

3.1 Didaktische Anregungen für eine diversitätsorientierte Lehre 14

3.1.1 Planung der Lehrveranstaltung 14

3.1.2 Schaffung einer lernförderlichen Atmosphäre 16

3.1.3 Methodisch-didaktische Herangehensweisen 19

3.1.4 Eine diversitätsorientierte digitale Lehre in Pandemie-Zeiten 21

3.1.5 Leistungsanforderungen und Prüfungsmodalitäten, Wahrung der Chancengleichheit 23

3.1.6 Rassismus und Sexismus als wirkmächtige Diskriminierungsformen an Hochschulen 24

3.2 Integration der Erkenntnisse aus der Gender- und Diversityforschung in die Fachinhalte 26

Fazit 27

Literatur 28

Chancen
gleichheit
INTERKULTURELLE
öffnung
Teilhabe
DIDAKTIK

VORWORT

Sehr geehrte Kolleg*innen,

die Studierenden der Hochschule Osnabrück sind vielfältig. Sie bringen unterschiedlichste Merkmale mit Blick auf Bildungsbiografie, Lernstile, soziale Herkunft, Geschlecht, Migrationsgeschichte, gesundheitliche Beeinträchtigung etc. mit. Die damit verbundenen Ausgangslagen und Bedürfnisse in Lehr-Lernkontexten zu berücksichtigen, ist wichtiger Bestandteil einer diversitätsorientierten Lehre. Wie kann nun die Diversität der Studierenden gewinnbringend in die Lehre einbezogen werden und welche konkreten didaktischen Ansätze sind geeignet, um die Potenziale der Studierenden zu fördern, Teilhabe zu ermöglichen und Diskriminierungen zu vermeiden? Hierzu möchte der vorliegende Leitfaden zur Förderung einer diversitätsorientierten Lehre Ideen geben, um Ihre Lehre zu reflektieren, Methoden und Inhalte sowie Rahmenbedingungen zu prüfen und ggf. weiterzuentwickeln. Eine Diversitätsorientierung ist dabei eng mit einer Qualitätsentwicklung in der Lehre verbunden. Wir laden Sie herzlich ein, die Anregungen aus dem Leitfaden aufzugreifen und für Ihre individuellen Lehr-, Lern- und Prüfungskontexte nutzbar zu machen. Weitere Tipps zur methodisch-didaktischen Gestaltung finden Sie in der Toolbox für Lehrende auf der Seite des LearningCenters.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß bei der Durchsicht!

Ihr Alexander Schmehmann
Vizepräsident für Studium und Lehre

HINTERGRUND ZUR ENTSTEHUNG DES LEITFADENS

Der vorliegende Leitfaden wurde von der AG „Diversität in Studium und Lehre" im Rahmen des hochschulweiten Strategieprozesses im Bereich „Studium und Lehre" erstellt. Vor dem Hintergrund des im Grundsatzpapier „Das Gute besser machen: Strategie 2023 für Studium und Lehre" (2018) behandelten Querschnittsthemas „Diversität" sollte zum einen ein gemeinsames Verständnis von Diversität erarbeitet und zum anderen Handlungsoptionen für die Lehre gebündelt werden. Der Leitfaden enthält demnach sowohl theoretische Überlegungen zum Diversitätsverständnis als auch zahlreiche konkrete Tipps und didaktische Anregungen für eine diversitätsorientierte Lehre. Die Materialien/Methoden, auf die im Leitfaden verwiesen wird, sind in einer separaten Materialsammlung/Toolbox zu finden.[1]

Die AG wurde vom Vizepräsidenten für Studium und Lehre, Prof. Dr. Alexander Schmehmann, mit der Erstellung der Handlungsempfehlungen im April 2019 beauftragt. Sie setzt sich aus Mitgliedern aller Statusgruppen und Fakultäten zusammen.[2]

ZIELE DES LEITFADENS

Die zunehmende Diversität der Studierenden wird im Lehr-Lernkontext von Lehrenden vermehrt als Herausforderung betrachtet. Mit Hilfe des vorliegenden Leitfadens möchten wir Lehrenden, sowohl aus geistes- und sozialwissenschaftlichen als auch aus technischen, naturwissenschaftlichen Fächern Anregungen geben, um die Heterogenität der Studierenden in den Lehrveranstaltungen aktiv zu berücksichtigen, Vielfalt als Chance zu betrachten und individuelle Potenziale der Studierenden zu entfalten. Ziel des Leitfadens ist, hochschuldidaktische Handlungsoptionen aufzuzeigen, die im Rahmen einer individuellen Lehr-Lerngestaltung von Lehrenden genutzt werden können, um eine diversitätsorientierte und diskriminierungsfreie Lernumgebung zu fördern. Im Papier werden auch Ziele aus der „Richtlinie des Senats zur Verwirklichung des Gleichstellungsauftrages an der Hochschule Osnabrück" (Hochschule Osnabrück 2014) berücksichtigt. Die Hochschule sieht sich durch die wachsende Pluralität innerhalb der Studierendenschaft verpflichtet, zu mehr Chancengleichheit beizutragen. Studierende sollen mit ihren je individuellen Profilen optimale Studienbedingungen vorfinden, um ein bestmögliches Ergebnis bzw. einen Studienerfolg zu erreichen. Dabei soll der Fokus darauf gerichtet werden, dass Leistungsstandards auf unterschiedliche Weise und vielfältigen Wegen erreicht werden können, ohne die Qualitätsstandards des Studienprogramms zu senken. Der Leitfaden erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Wir bemühen uns vielmehr die didaktischen Empfehlungen kontinuierlich weiterzuentwickeln und freuen uns jederzeit über Anregungen zum Papier. Empfehlungen mit Blick auf eine strukturelle Förderung einer diversitätssensiblen Lehr-Lernkultur, z. B. auf Fakultäts- bzw. Studiengangebene (u. a. im Rahmen der Reakkreditierungen), sollen in einer separaten Handreichung zusammengefasst werden.[3]

1 Im Rahmen des Strategieprozesses wurde vom LearningCenter und der AG „Diversität in Studium und Lehre" eine solche hochschuldidaktische Materialsammlung/Toolbox erarbeitet, die für Lehrende der Hochschule Osnabrück seit Ende 2020 zur Verfügung steht: www.hs-osnabrueck.de/learningcenter/fuer-lehrende/toolbox-lehrende/. Die Toolbox ist eine dynamische Materialsammlung, die stetig wächst. Damit sie in ihrem Umfang und ihrer Qualität weiterentwickelt werden kann, sind Lehrende eingeladen, konstruktives Feedback zu geben oder weitere diversitätssensible Methoden bzw. didaktische Herangehensweisen zur Veröffentlichung vorzuschlagen.

2 Die AG „Diversität in Studium und Lehre" arbeitet seit Mitte 2017 in unterschiedlicher Besetzung an diversitätsorientierten Themen. Folgende Personen haben an dem Leitfaden mitgewirkt (alphabetisch sortiert): Christine Bräuer, Prof. Dr. Petia Genkova Petkova, Marika Gervens, Dr. Patricia Gozalbez Cantó, Prof. Dr. Liane Haak, Prof. Dr. Johannes Hirata, Vanessa Madjoukouo, Frank Mayer, Prof. Tamara Mc Call, Wladlena Olesch, Dariya Oveshchenko, Prof. Barbara Schwarze, Prof. Dr. Harald Strating.

3 Dieses Papier soll im Rahmen einer Befragung der Studiengangverantwortlichen/Funktionsträger*innen mit Blick auf das Thema „Diversitätsorientierung in der Fakultät/im Studiengang" entwickelt werden.

1. WARUM EINE DIVERSITÄTSORIENTIERUNG IM BEREICH STUDIUM UND LEHRE?

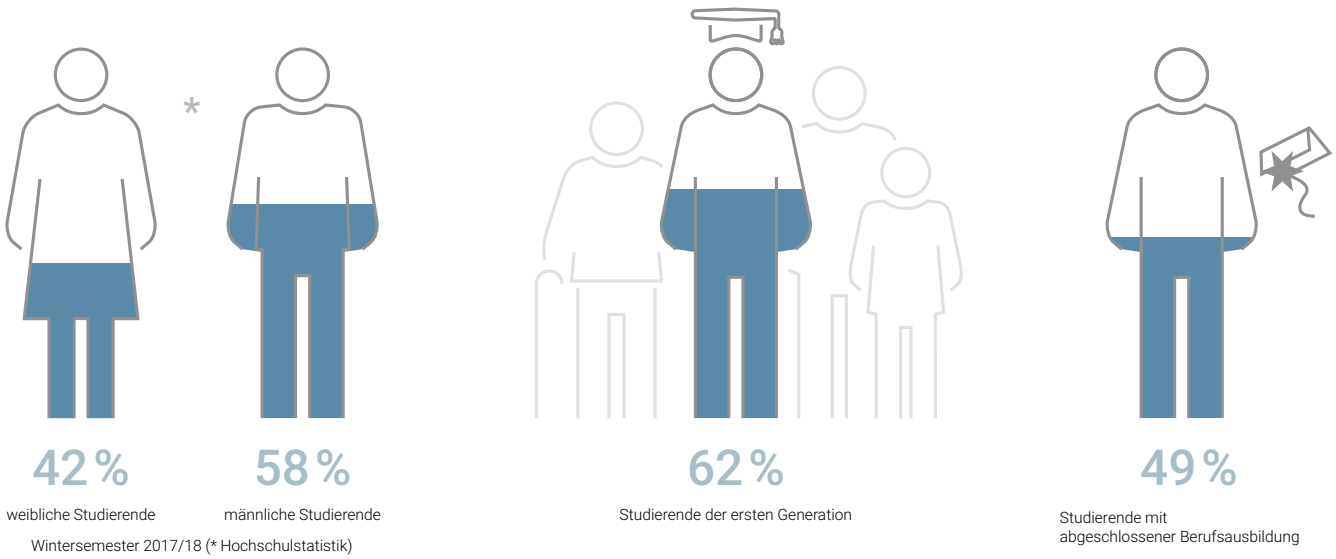
Gesellschaftliche Entwicklungen wie Globalisierung, Internationalisierung sowie eine interkulturelle Öffnung der Hochschulen im Zuge der Migrations- und Integrationspolitik lassen das Wissenschaftssystem immer heterogener werden. Eine Öffnung der Hochschulen für „nicht-traditionelle" Zielgruppen, z. B. Studierende mit Flucht- oder Migrationsgeschichte, „Studienpionier*innen"/Erststudierende, berufserfahrene Studierende oder Studierende mit Beeinträchtigung, ist insbesondere mit Blick auf den demografischen Wandel und den Fachkräftemangel unerlässlich und sichert die Zukunftsfähigkeit der Hochschulen. Hinsichtlich ihrer sozialpolitischen Verantwortung müssen Hochschulen Teilhabe ermöglichen und einen konstruktiven Umgang mit Diversität im Hochschulkontext fördern. Dies ist ein wichtiges politisches Ziel, um chancengleiche Bildungserfolge anzustreben (vgl. u. a. „Hochschule für alle", HRK 2009). Die zunehmende Diversität der Studierenden, die u. a. unterschiedliche soziale und kulturelle Lebenshintergründe sowie Eingangsvoraussetzungen und Vorerfahrungen umfasst, kann für Lehrende eine wachsende Herausforderung darstellen. Gleichzeitig kann sie auch als Chance und Potenzial verstanden werden. Dies führt zu der Frage, wie ein angemessener Umgang mit verschiedenen Bildungshintergründen, kulturellen Erfahrungen, Eingangskompetenzen, Lernvoraussetzungen und individuellen Lebenslagen der Studierenden gestaltet werden kann, um zu gleichen Chancen im Studium zu verhelfen und Potenziale zu fördern. Insbesondere vor dem Hintergrund der gesetzlichen Vorgaben wie dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), dem Grundgesetz (Art. 3, Abs. 3), der Landes- und Hochschulgesetze, der UN-Konventionen etc. gewinnen Strategien zum Umgang mit einer heterogenen Studierendenschaft an der Hochschule an Bedeutung.

Im Folgenden soll die heterogene Zusammensetzung der Studierenden an der Hochschule Osnabrück verdeutlicht werden. Die hochschulinterne Statistik zeigt, dass die Zahl der Studentinnen an der Hochschule Osnabrück in den letzten zehn Jahren von 40 % (Wintersemester 2007/08) auf 44 % (Wintersemester 2019/20) gestiegen ist.[4] Hierbei ist jedoch anzumerken, dass mit Blick auf die Verteilung in den jeweiligen Fakultäten/Fächern große Unterschiede zu verzeichnen sind und Frauen insbesondere in den MINT-Fächern nach wie vor unterrepräsentiert bleiben. So liegt der Anteil der weiblichen Studierenden (BA-Studiengänge) in der Fakultät Ingenieurwissenschaften und Informatik (IuI) lediglich bei 15 %.[5] Bei den Master-Studierenden in der Fakultät IuI sinkt der Frauenanteil sogar auf 9 %.[6] Die bereits mehrfach durchgeführten Studierendenbefragungen an

4 Vgl. Hochschulstatistik der Hochschule Osnabrück unter: www.hs-osnabrueck.de/de/wir/wir-stellen-uns-vor/wir-in-zahlen/#c5686958 (letzter Zugriff am 20.10.2020).

5 Vgl. die Daten aus dem Geschäftsbereich Berichtswesen, Wintersemester 2015/16 (Gleichstellungsplan der Fakultät IuI vom 04.10.2016: 3).

6 Vgl. ebd.



der Hochschule Osnabrück (CHE-QUEST-Studie[7] 2011, 2012, 2014, 2017/18) zeigen zudem weitere Dimensionen auf, die im Kontext Lehren und Lernen von Relevanz sein können. So sind bei der Befragung aus dem Jahr 2017/18 62 % der Studierenden aus Nicht-Akademiker*innen[8]-Familien und gehören zu den so genannten „Studienpionier*innen"/Studierenden der ersten Generation. 49 % der Studierenden haben zu Studienbeginn bereits eine abgeschlossene Berufsausbildung und 14,5 % bringen einen Migrationshintergrund mit. Ferner geben 10 % der Studierenden an, durch gesundheitliche oder körperliche Beeinträchtigungen eingeschränkt zu sein, 8 % der Befragten unterstützen bei der Pflege von Angehörigen und 5 % versorgen eigene Kinder (vgl. Schwarze et al., 2019: 6f). Darüber hinaus geben 73,8 % der Studierenden an, neben ihrem Studium erwerbstätig zu sein, wobei 23,9 % der befragten Studierenden eine Ausbildungsförderung nach dem BAföG beziehen. Im Jahr 2011 lag dieser Anteil noch bei 34,8 % (vgl. CHE-QUEST-Studie 2017/18: 8).

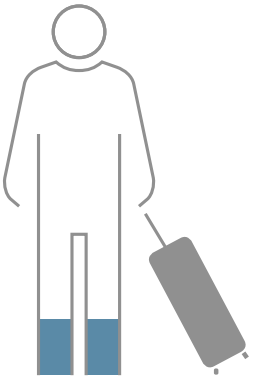
Mit Blick auf die oben dargestellte Diversität der Studierenden stellt sich im Kontext „Lehren und Lernen" die Frage, welche Diversitätsaspekte ggf. den Lernprozess beeinflussen – und wie durch die Gestaltung des Lehr-Lernkontextes sowie der institutionellen Rahmenbedingungen die besten Lernerfolge für unterschiedliche Studierendengruppen erzielt werden können. Denn aus den diversen Lebenslagen und Ausgangsbedingungen der Studierenden ergeben sich z.T. Studienerschwernisse, die sich direkt oder indirekt auf das Lernverhalten auswirken können. So kann für Studierende beispielsweise eine Herausforderung darin liegen, aufgrund von Sorgeverantwortung (Kinderbetreuung, Pflege), gesundheitlicher Beeinträchtigung oder Erwerbstätigkeit regelmäßig an Lehrveranstaltungen, Gruppenarbeiten und Tutorien teilzunehmen oder die notwendige Selbstlernzeit aufzubringen. Gleichzeitig kann die Diversität der Studierenden auch große Potenziale bergen, indem beispielsweise unterschiedlichste Perspektiven, Erfahrungen und Kompetenzen in

DEMOGRAFISCHER WANDEL

7 Die CHE-QUEST-Studie bietet Einblick in sozio-demographische Merkmale, Leistungsaspekte und Studienwahl, soziales und kulturelles Engagement, Teamfähigkeit und interkulturelle Erfahrungen sowie Wahrnehmung und Inanspruchnahme der Angebote und Studienstrukturen.

8 Im vorliegenden Text wird das Gendersternchen genutzt, um alle biologischen und gesellschaftlichen Geschlechterkonstruktionen – jenseits vom binären Geschlechtersystem männlich/weiblich – miteinzubeziehen.

interkulturelle Öffnung



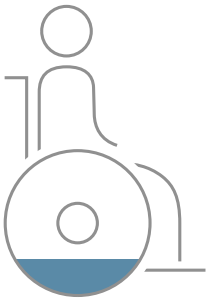
15 %

Studierende mit Migrationshintergrund

Häufigste Zweitsprachen: russisch, englisch, türkisch, arabisch, polnisch, französisch, spanisch

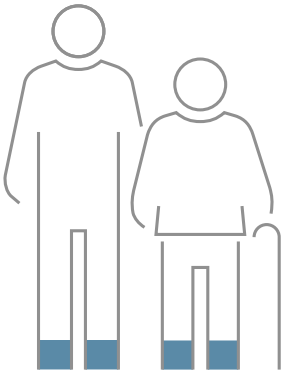
Gruppenarbeiten einfließen (z. B. bei divers zusammengesetzten Teams mit internationalen und/oder berufserfahrenen Studierenden), die unter den richtigen Bedingungen zu innovativen und kreativen Lösungen führen. Welche Maßnahmen diesbezüglich von Lehrenden genutzt werden können, um der Diversität der Studierenden angemessen zu begegnen und möglichst für alle Studierenden förderliche Lernbedingungen zu schaffen, wird in Kapitel 3 „Didaktische Anregungen für eine diversitätsorientierte Lehre" beschrieben.

Übergeordnetes Ziel eines konstruktiven Umgangs mit Diversität im Bereich Studium und Lehre ist, dass alle Studierenden in ihrer Individualität wertgeschätzt werden, ihre Potenziale entfalten und in einem Umfeld frei von Diskriminierungen miteinander lernen und arbeiten können.[9] Die Hochschule Osnabrück versteht eine Diversitätsorientierung als Qualitätsmerkmal. Als Bildungseinrichtung hat sie den Auftrag, Chancengleichheit zu fördern, Benachteiligungen abzubauen und insbesondere auch strukturelle Diskriminierungen in den Blick zu nehmen.



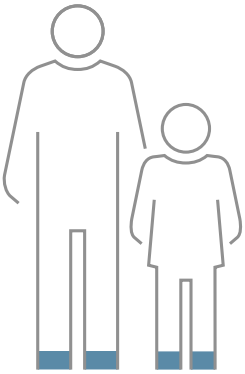
10 %

fühlen sich durch gesundheitliche oder körperliche Beeinträchtigungen im Studium eingeschränkt



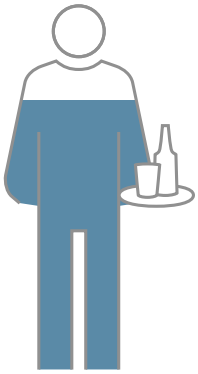
8 %

sind unterstützend in der Pflege oder Betreuung einer nahestehenden Person eingebunden



5 %

haben eigene Kinder



74 %

Studierende mit einem (Neben-)Job

9 Vgl. in diesem Zusammenhang auch die Senatsrichtlinie zur Verwirklichung des Gleichstellungsauftrags (Hochschule Osnabrück 2014), die als Ziel „eine diskriminierungsfreie Hochschule durch das Erkennen von Ungleichbehandlung und Diskriminierungsmechanismen, die Entwicklung von Strategien zu einem diskriminierungsfreien Umgang und das Erleben von Vielfalt als Gewinn im Hochschulalltag" formuliert (Hochschule Osnabrück 2014: 2).

2. WAS VERSTEHEN WIR UNTER DIVERSITÄT, DIVERSITYKOMPETENZ & DIVERSITÄTSORIENTIERTER LEHRE?

Im Bereich Studium und Lehre folgt die Hochschule Osnabrück einem breiten Verständnis von Diversität, das zum einen die soziale und kulturelle Diversität bzw. soziale Ungleichheiten und zum anderen die lernrelevante Diversität wie studienrelevantes Vorwissen, Selbstwirksamkeitsüberzeugungen, Lernstile, Lernstrategien, Lernmotivation etc. einbezieht.

Der Begriff „Diversität" (englisch: „diversity") kann mit Vielfalt, Verschiedenheit oder Heterogenität übersetzt werden (Aretz/Hansen 2003). Er beschreibt die Vielfalt von Personen bzw. Personengruppen und orientiert sich in Deutschland meist an den durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützten Merkmalen Geschlecht, Alter, Behinderung, ethnische Herkunft, Religion/Weltanschauung sowie sexuelle Identität. In Bildungseinrichtungen spielen zudem die Dimensionen „soziale Herkunft" und „Bildungshintergrund" eine zentrale Rolle (vgl. u. a. Klammer & Ganseuer 2015: 45). Gemeint sind damit sowohl die finanziellen Ressourcen als auch die Bildungsressourcen im Rahmen des familiären Kontextes. Die „soziale Herkunft" ist insofern von Bedeutung, als beispielsweise Zugänge zu Bildungsressourcen und Wissen für Menschen aus Nicht-Akademiker*innen-Familien erschwert sein und bestehende sozioökonomische Ungleichheiten verstärken können (vgl. Graf & Möller 2015). In Kapitel 2.1 werden weitere Diversitätsdimensionen genannt, die insbesondere im Kontext Hochschule bzw. im Lehr-Lernkontext von Relevanz sein können.

Für den Diversitätsbegriff gibt es verschiedene Lesarten: Zum einen werden damit Unterschiede beschrieben, die zwischen Menschen/Personengruppen (in sozialen Kontexten) auftreten können (vgl. Auferkorte-Michaelis & Linde 2018: 305). Zum anderen wird Diversität als komplexes und dynamisches Konzept begriffen, das gleichzeitig Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen Individuen betrachtet[10] (vgl. Thomas 1995: 246) und je nach Kontext Grundlage von Ein- oder Ausschließungsprozessen an der Hochschule sein kann. Die AG bezieht sich auf letzteres Diversitätsverständnis. Dabei wird davon ausgegangen, dass Menschen sich durch Merkmale unterscheiden und gleichzeitig Merkmale vorweisen können, die übereinstimmen (vgl. ebd.: 210). Zentral ist, „dass unterschiedliche Personengruppen stets auch vielfältige Gemeinsamkeiten aufweisen" (Klammer & Ganseuer 2015: 11). Festschreibungen und Typisierungen auf Grundlage von einzelnen Merkmalen sollen auf diese Weise vermieden werden. Je nach Kontext können verschiedene Diversitätsmerkmale aufgegriffen werden und an Bedeutung gewinnen (vgl. Spelsberg 2013: 108). Diversitätsmerkmale werden somit nicht als gegeben betrachtet, sondern auf ihre Bedeutung in den je spezifischen Situationen hin überprüft. Dabei kann die Dimension „Geschlecht" eine besondere Rolle einnehmen und sollte jeweils in Wechselbeziehung zu anderen Dimensionen betrachtet werden.[11]

Eine chancengleiche Behandlung der Studierenden setzt voraus, dass Lehrende diversitykompetent agieren, um Potenziale zu fördern, Teilhabe zu ermöglichen und Diskriminierungen zu vermeiden. Mit Diversitykompetenzen sind nach Auferkorte-Michaelis & Linde (2016) folgende Aspekte gemeint:

10 Thomas betont in diesem Zusammenhang: „Diversity refers to any mixture of items characterized by differences and similarities" (Thomas 1995: 246).

11 Rechtliche Regelungen zur Nichtdiskriminierung und zur aktiven Förderung von Frauen (z. B. bei Unterrepräsentanz) haben sowohl auf nationaler wie auch auf EU-Ebene eine lange Tradition, weshalb die Dimension „Geschlecht" auch in Diversitätskontexten stets mitgedacht werden sollte (vgl. Klammer & Ganseuer 2015: 32).

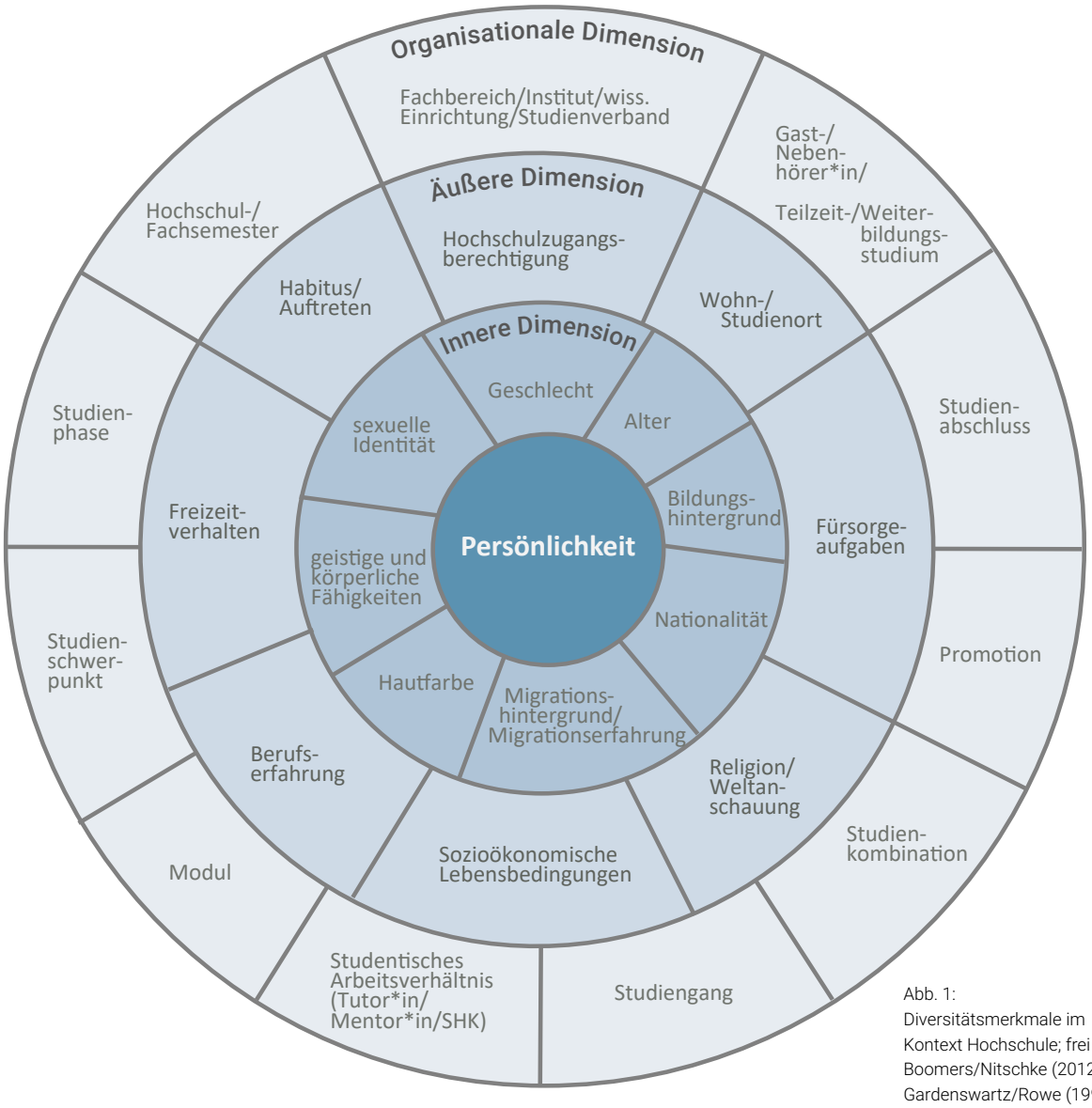


Abb. 1: Diversitätsmerkmale im Kontext Hochschule; frei nach Boomers/Nitschke (2012) sowie Gardenswartz/Rowe (1994).

- Sensibilisierung und bewusste (Selbst-)Wahrnehmung (auch Überprüfung von Einstellungen und Haltungen gegenüber Personen anderer sozialer Gruppen; Welche Vorannahmen und Wahrnehmungen habe ich als Lehrperson z. B. mit Blick auf Menschen unterschiedlicher kultureller Hintergründe in Lehr-Lernsettings?);
- Wissen zu Diversität (z. B. Wissen zu Diversitätsdimensionen, sozialer Ungleichheit, gesetzlichen Vorgaben, Wissen zu anderen Kulturen und deren Werte etc.);
- Fähigkeiten und Fertigkeiten für den Umgang mit Diversität (z. B. Handlungskompetenz und Tools mit Blick auf Kommunikationsfähigkeiten, interkulturelle Kommunikation, Problemlösungs- und Konfliktmanagementfähigkeiten, Perspektivenübernahme);
- und diversitätssensible Handlungsroutinen (Wie wird der Umgang mit Diversität in das alltägliche Tun integriert?) (vgl. Auferkorte-Michaelis & Linde 2016: 810ff.).

2.1 Diversitätsdimensionen im Kontext Hochschule

Das folgende Modell soll mit Blick auf mögliche Diversitätsdimensionen an der Hochschule als Orientierung dienen. Gardenswartz und Rowe haben in einem Systematisierungsversuch zur Darstellung von Diversität in Organisationen einige Diversitätsdimensionen in dem Modell „4 Layers of Diversity" veranschaulicht (vgl. Gardenswartz & Rowe 1994). Diese Systematisierung wurde von Boomers und Nitschke auf den Hochschulkontext übertragen (vgl. Boomers & Nitschke 2012) und ist von der AG erweitert worden (vgl. Abb. 1).

Im Zentrum des Modells stehen die Persönlichkeitsmerkmale eines jeden Individuums. Die darauffolgende „Innere Dimension" deckt sich weitestgehend mit den oben genannten Merkmalen aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und bildet die Kerndimensionen des Diversitätsmodells ab. Hier

werden z. B. Geschlecht, Hautfarbe, Alter, Bildungshintergrund, Migrationsgeschichte, geistige und körperliche Fähigkeiten sowie sexuelle Identität genannt, die nicht oder nur schwer veränderbar sind. Habitus, Fürsorgeaufgaben, Wohn-/Studienort etc. werden dagegen als „äußere Dimensionen" bezeichnet, die stark mit den Kerndimensionen verwoben sind. Zur „organisationalen Dimension" gehören z. B. Studiengang, Studienschwerpunkt, Gast-/Teilzeit-/Weiterbildungsstudium. Wie bereits erwähnt unterscheiden sich Studierende aber auch hinsichtlich ihrer lernrelevanten Diversität bzw. ihres Studier- und Lernverhaltens, z. B. durch Lernstile, Lernstrategien, Lernmotivation und Lerntempo. Durch die Verschränkung unterschiedlicher Dimensionen ergeben sich verschiedene Erfahrungen und Ausganslagen.

Eine mögliche Gefahr des Modells besteht jedoch darin, dass sich Vorstellungen über die Existenz homogener Gruppen entwickeln und die Reproduktion von sozialen Zuschreibungen sowie Stereotypen gefördert werden (vgl. Castro Varela 2010; Mecheril & Vorrink 2012). Hier muss stets in den Fokus gerückt werden, dass Menschen immer eine Vielfalt von Dimensionen gleichzeitig vereinen, die wechselseitig zusammenwirken können. Das Diversitätsmodell sollte demnach stets aus einer intersektionalen[12] Perspektive betrachtet werden, d. h. dass die Wechselwirkungen und kontextbezogenen Verknüpfungen zwischen einzelnen Dimensionen und ihr Einfluss auf einzelne Personen berücksichtigt werden müssen (vgl. Crenshaw 1989). Auf diese Weise kann eine strikte Einteilung von Individuen in vermeintlich statische Kategorien vermieden und die Thematisierung von Mehrfachdiskriminierungen ermöglicht werden. In Lehr-Lernkontexten kann sich eine intersektionale Verknüpfung verschiedener Dimensionen wie Geschlecht, Bildungshintergrund, Sorgeverantwortung oder Alter etc. stark auf Lernprozesse auswirken (vgl. Berthold et al. 2017). Durch das Zusammenwirken mehrerer Dimensionen summieren sich möglicherweise Benachteiligungsformen, die das Studium erschweren können (z. B. Studentin im MINT-Bereich/alleinerziehend/Studienfinanzierung durch Nebenjob).

2.2 Diversitätsorientierte Lehre

Eine diversitätsorientierte Lehre ist eine studierendenzentrierte Lehre, die einen Schwerpunkt auf die Lernprozesse der Studierenden legt und dazu beiträgt, ein aktives, selbständiges und eigenverantwortliches Lernen zu fördern – in einer diskriminierungsfreien Lernumgebung. Individualisierte und flexible Lernwege sollen aufgezeigt und ermöglicht werden, so dass an unterschiedliche Bedürfnisse der Studierenden angeknüpft werden kann. Studierendenzentrierte Lehre erfordert dabei einen Perspektivwechsel, der auch als „shift from teaching to learning" (vgl. Wildt 2004) bezeichnet wird. Es steht nicht mehr die Lehrperson als Vermittler*in von Expert*innen-Wissen im Mittelpunkt, sondern die Studierenden mit ihren je spezifischen Vorerfahrungen, Interessen, Fähigkeiten und Lernstilen. Damit wird der Prozess des Lernens selbst und die zu erwerbenden Kompetenzen in den Fokus gerückt. Das bedeutet auch, dass neue Rollenverständnisse entstehen: Lehrende sind stärker in der Rolle als Lernbegleiter*innen gefordert. Sie unterstützen und beraten Studierende bei der eigenverantwortlichen Steuerung ihres

12 Der Ansatz der Intersektionalität berücksichtigt verschiedene soziale Kategorien in ihrer Verwobenheit, da Personen bzw. Personengruppen gleichzeitig mehreren Dimensionen angehören. Einzelne Diversitätsmerkmale stehen in stetigen, wechselseitigen und kontextabhängigen Zusammenhängen und können nicht isoliert voneinander betrachtet werden. Der Fokus liegt auf dem gleichzeitigen Zusammenwirken von sozialen Ungleichheiten (vgl. Walgenbach 2017).

Lernprozesses (vgl. Wildt/Wildt 2011). Durch ein regelmäßiges Feedbacksystem bekommen Lehrende eine gute Vorstellung von Lernfortschritten und kritischen Punkten, die aufbereitet werden müssen, um Studienerfolge zu sichern.

Diese studierendenzentrierte Herangehensweise ermöglicht, auf die verschiedenen Wissensstände, Lernvoraussetzungen und die vielfältigen Lebenslagen der Studierenden einzugehen und somit Diversität aktiv in den Blick zu nehmen. Dabei soll die Lehre bzw. sollen Fachinhalte für die Studierenden möglichst gleichermaßen attraktiv und zugänglich gestaltet werden.[13] Die Erkenntnisse aus der Frauen- und Geschlechterforschung sowie den Diversity Studies zeigen Anschlußmöglichkeiten auf, um Gender- und Diversitythemen in ausgewählte Pflicht- und Wahlpflichtveranstaltungen zu integrieren. Dies können Aufgaben oder Beispiele aus der historischen Entwicklung des jeweiligen Faches sein, in denen z. B. Pionierinnen des Faches berücksichtigt werden. Auch mögliche Gründe für gender- bzw. diversityspezifische Barrieren in Studium und Beruf des Faches sowie unterschiedliche Entlohnung, Karrieren für Frauen und Männer oder Menschen anderer Kulturen können hier thematisiert werden. Eine zielgruppensensible Betrachtung der Dienstleistungen und Produkte des Faches unterstützt das Verständnis der Studierenden für Gender- und Diversityaspekte ebenso wie die Thematik der kulturabhängigen Entwicklung von Technologien, Sozialsystemen und -leistungen. Zur Umsetzung dieser Vorschläge in die Lehrpraxis enthält der Leitfaden Hinweise, wie Lehrende in dieser Aufgabe unterstützt werden können (vgl. Kapitel 3.2.).

Eine diversitätsorientierte Lehre gestattet den Studierenden eine aktive Rolle und Mitgestaltung bzgl. der Auswahl von Inhalten und Lehr-Lernformen. Aktives Lernen wird u. a. durch partizipative und kooperative Lehr-Lernformate wie das problemorientierte Lernen, das projektorientierte Lernen oder Peer Learning-Formate (u. a. Peer-Tutoring, Peer-Mentoring-Programme) gefördert. Der Einsatz von kooperativen Lernformen eröffnet dabei Möglichkeiten, Studierende mit unterschiedlichen Voraussetzungen, Bedürfnissen und Interessen aktiv in Lernprozesse einzubinden (vgl. Auferkorte-Michaelis & Linde 2014: 145). Dabei werden die Erfahrungen der Studierenden sowie ihre Potenziale genutzt, um in Gruppenprozessen vielfältige Perspektiven aufzuzeigen, die kreative und innovative Lösungen ermöglichen. Im Rahmen einer diversitätsorientierten Lehre ist die Entwicklung von kooperativer Kompetenz, z. B. in interdisziplinär, geschlechter-gemischt und/oder interkulturell zusammengesetzten Teams, zentral. So können u. a. Empathie, Ambiguitätstoleranz[14] sowie Konfliktlösekompetenz in kooperativen Lehr-Lernsettings (weiter-)entwickelt werden. Von besonderer Bedeutung in Gruppenprozessen ist ein wertschätzender, respektvoller Umgang mit Vielfalt, um eine lernförderliche Atmosphäre zu schaffen. Voraussetzung für gelingende kooperative Lehr-Lernformate ist, dass Gruppenregeln aufgestellt werden, die ein faires und diskriminierungsfreies Lernen ermöglichen. Hier sollten Lehrende Gruppenregeln vorgeben bzw. erarbeiten lassen und die Einhaltung überprüfen.

Mit Blick auf weitere Handlungsmöglichkeiten im Umgang mit Diversität in der Lehre kann der didaktische Ansatz des „Universal Design for Learning" (UDL)[15] unterstützend herangezogen werden, der ein abwechslungsreiches Lehr-Lernarrangement vorsieht. Dies wird erreicht, indem immer wieder Informationswege, Sozialformen (Einzel-, Partner-, Gruppenarbeit), Medien, Methoden, Aufgaben etc. in der Lehre variiert werden. Damit soll den Lernenden ermöglicht werden, individuelle Zugänge zum Thema zu entwickeln, eigene Interessen zu integrieren und Motivation aufzubauen.

Interaktion

STUDIERENDENZENTRIERUNG

13 Vgl. Senatsrichtlinie zur Verwirklichung des Gleichstellungsauftrages 2014: 15.

14 Ambiguitätstoleranz bezieht sich auf die Fähigkeit, mehrdeutige Situationen und widersprüchliche Perspektiven – häufig bei kulturell bedingten Unterschieden – auszuhalten und gleichberechtigt nebeneinander stehen zu lassen. Ambiguitätstoleranz ist auch eine wichtige Voraussetzung für interkulturelle Kompetenz (vgl. u. a. Boomers & Nitschke 2012).

15 Eine kurze Einführung zum Ansatz „Universal Design for Learning" finden Sie hier: https://eldorado.tu-dortmund.de/bitstream/2003/29700/1/journal_hd_1-2_2012_fisseler_markmann.pdf (letzter Zugriff am 09.11.2022).

3. WAS KÖNNEN LEHRENDE TUN, UM IHRE LEHRE DIVERSITÄTSORIENTIERT ZU GESTALTEN?

Eine diversitätsorientierte Lehre orientiert sich an Fragen des Inhalts und der Interaktion im Lehr-Lernkontext. Im Folgenden finden Lehrpersonen zum einen didaktische Anregungen und konkrete Fallbeispiele, um die Interaktion in Lehr-Lernkontexten diversitätssensibel zu gestalten (vgl. Kapitel 3.1) und zum anderen Hinweise zu inhaltlichen Möglichkeiten, Gender- und Diversitätsaspekte in die eigene Fachdisziplin zu integrieren (vgl. Kapitel 3.2). Wie weiter unten aufgeführt, können Lehrende zum Teil mit einfachen Maßnahmen in ihren Lehrveranstaltungen die Potenziale der Studierenden fördern, deren besondere Bedürfnisse berücksichtigen und eine aktive Teilhabe ermöglichen. Die vorgestellten Maßnahmen orientieren sich sowohl an Präsenz- als auch an Online-Veranstaltungen. Alle Fallbeispiele stammen aus dem Lehr-Lernkontext der Hochschule Osnabrück.

Die Haltung der Lehrenden spielt mit Blick auf den Umgang mit Diversität eine zentrale Rolle. Diese immer wieder zu reflektieren sowie Vorannahmen zu bestimmten Diversitätsdimensionen (z. B. „Studierende mit Migrationsgeschichte haben Sprachdefizite/sprechen kein Deutsch auf Muttersprachniveau“) kritisch zu prüfen, sind wichtige Voraussetzungen für die Schaffung einer diversitätssensiblen Lehr-Lernumgebung. Rohr, den Ouden und Rottlaender beschreiben Diversitykompetenz als „Fähigkeit der oder des Lehrenden, Studierende fern von Zuschreibungen als Individuen wahrnehmen zu können, eine Offenheit gegenüber ihren individuellen Zugängen und Herangehensweisen zum Thema zu entwickeln und diese didaktisch zu gestalten und in der Planung antizipierend zu berücksichtigen“ (Rohr; den Ouden; Rottlaender 2016: 78f.). Ein wichtiger Aspekt in diesem Zusammenhang ist, im Lehr-Lernkontext ein Klima des gegenseitigen Respekts zu schaffen und eine wertschätzende Haltung den Studierenden gegenüber zu etablieren.

3.1 Didaktische Anregungen für eine diversitätsorientierte Lehre

3.1.1 Planung der Lehrveranstaltung

Um Lehre diversitätsorientiert zu gestalten, muss auf mehreren Ebenen gehandelt werden. Zunächst ist bei der allgemeinen Planung der Lehrveranstaltung auf die Festlegung und Formulierung von Lernzielen/Learning Outcomes zu achten. Je nach festgelegten Lernzielen lassen sich Prüfungsformen und Lehr-Lernmethoden ableiten. Dabei unterstützt das Konzept des Constructive Alignment (Biggs/Tang 2011) Lehrende darin, Lernziele, Prüfungsformen und Lehr-Lernmethoden gut miteinander abzustimmen. Dieser Abstimmungsprozess ist insofern zentral, als Studierende mit Blick auf die Ziele der Lehrveranstaltung und die Erwartungen der Lehrenden ein besseres Verständnis entwickeln und ihre Lernstrategien anpassen können.

Ferner ist auf die Barrierefreiheit von Räumlichkeiten und Lehr- und Lernmaterialien zu achten. Barrierefreiheit ist ein Qualitätskriterium für eine gute und diversitätssensible Lehre sowie Voraussetzung für ein diskriminierungsfreies Studium.[16] Das heißt u. a., dass Lehr-Lernräume gut erreichbar und Türen breit genug sein sollten, damit z. B. Rollstuhlfahrer*innen einen leichten Zugang erhalten. Einen Gebäudeplan für alle Standorte der Hochschule Osnabrück, der die Barrierefreiheit der Gebäude kennzeichnet, finden Sie unter „Standort- und Gebäudepläne der Hochschule Osnabrück“. Empfehlenswert ist, bereits in der Veranstaltungsankündigung darauf hinzuweisen, dass betroffene Studierende sich bei Bedarf direkt bei der Studiengangkoordination bzw. im Dekanat melden können. Die Veranstaltungen werden dann in der Regel in Räume gelegt, die barrierefrei sind.

WERTSCHÄTZUNG

16 Vgl. auch die Empfehlung des Beirats der Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung (IBS) „Digitale Hochschulbildung – Barrierefreiheit sichern“ (2016).

Außerdem sollten Lernmaterialien für alle zugänglich und gut nutzbar sein. Dies beinhaltet, dass Lernmaterialien frühzeitig online (z. B. im Lernmanagement-System) bereitgestellt und PDF- oder Worddokumente barrierefrei gestaltet werden (d. h. sie sind mit computergestützten Programmen bedienbar und gut strukturiert; Grafiken/Bilder sind z. B. beschriftet und mit Alternativtext/Bildbeschreibungen versehen etc.). Einen Leitfaden zur Erstellung barrierefreier PDF-Dokumente in Microsoft Office Word und Adobe Reader X Pro finden Sie beispielsweise auf dem Inklusionsportal der Universität Duisburg/Essen. Einen Leitfaden für die Erstellung barrierefreier PDF-Dokumente aus Powerpoint finden Sie auf den Seiten der TU Dresden. Seien Sie auch informiert über vorhandene technische Hilfsmittel wie Induktionsschleifen für hörbeeinträchtigte Studierende oder Lesegeräte mit Vorlesefunktion für sehbeeinträchtigte Studierende.[17] Verweisen Sie als Lehrperson auch auf unterstützende Apps für Studierende mit Beeinträchtigung und/oder chronischer Krankheit: Die App „VerbaVoice" bietet beispielsweise für Menschen mit Hörbeeinträchtigungen einen mobilen Text-Dolmetscherdienst an, der auch in Vorlesungen genutzt werden kann. Das gesprochene Wort der Lehrperson wird mit Hilfe der App direkt in einen Text übertragen, so dass Gehörlose und schwerhörige Personen, dem Inhalt besser folgen können.

Zu empfehlen ist generell bei der Vorbereitung der Lernmaterialien das so genannte „Zwei-Sinne-Prinzip", d. h. Informationen werden so gestaltet, dass sie zwei der drei Sinne Hören, Sehen, Tasten parallel ansprechen (z. B. Grafiken/Fotos/Visualisierungen werden mit Bildbeschreibungen hinterlegt; Text/Gesprochenes wird visualisiert) (vgl. Fröhlig/Merkel/Vogel 2018: 204). Geben Sie betroffenen Studierenden frühzeitig Auskunft über den Leitfaden für Studieninteressierte und Studierende mit Behinderung/chronische Erkrankung der Hochschule Osnabrück, in dem wichtige Informationen zum Studium an der Hochschule, zu Nachteilsausgleichen, Beratungs- und Informationsangeboten sowie Finanzierungsmöglichkeiten gebündelt sind. Verweisen Sie auch auf weitere Unterstützungsgebote, die auf der Website für Studierende mit Beeinträchtigung der Hochschule Osnabrück zu finden sind. Machen Sie Betroffene ggf. auch auf das umfassende Handbuch zum Thema „Studieren mit Behinderung" aufmerksam, das vom Deutschen Studentenwerk herausgegeben wurde und wichtige Hinweise zur Zulassung, zum Studieneinstieg und zum Studium zusammenstellt.

Um möglichst alle Studierenden anzusprechen, ist es von Vorteil, bei der Erstellung der Lernmaterialien auf eine gender- und diversitätssensible Sprache zu achten. In diesem Zusammenhang sollen vor allem geschlechtsneutrale Begriffe oder das Gendersternchen genutzt werden, um Menschen einzuschließen, die ihr Geschlecht nicht ausschließlich als männlich oder weiblich definieren. Auf diese Weise können auf Sprachebene Ausschlüsse vermieden werden. Im Januar 2021 ist die „Empfehlung der Hochschule Osnabrück zur gendersensiblen Schriftsprache" vom Präsidium beschlossen worden. Weitere Anregungen zur Umsetzung einer gender- und diversitätssensiblen Sprache finden Sie beispielsweise in dem Leitfaden der Universität zu Köln „ÜberzeuGENDERe Sprache: Leitfaden für eine geschlechtersensible und inklusive Sprache". Auch mit Blick auf die Auswahl von Bildmaterial bzw. die bildliche Darstellung von Menschen sollte eine gender- und diversitätssensible Mediendarstellung in Lehr-Lernmaterialien fokussiert und auf die mediale Repräsentation von Vielfalt gesetzt werden. Dabei ist darauf zu achten, dass auf die Reproduktion von Stereotypen, die sich auf bestimmte Diversitätsdimensionen beziehen, verzichtet wird. Detaillierte Anregungen zum Einsatz diversitätssensibler Bilder finden Sie in der „Handlungsempfehlung für eine diversitätssensible Mediensprache" der Goethe Universität Frankfurt am Main. Auf der Website Diversify (OER-Materialien) der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg finden sich zudem zahlreiche Ideen, um eine diversitätsbewusste Mediengestaltung und Perspektivenvielfalt zu fördern.

Die AG „trans*emanzipatorische Hochschulpolitik" und die „Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e.V." (dgti e.V.) haben zudem eine Broschüre zum Thema „Inter* und Trans* an Hochschulen" veröffentlicht. Diese bietet Informationen zum kompetenten Umgang mit Inter*- und Trans*studierenden im Hochschulkontext, beispielsweise auch zum Umgang mit selbstgewählten Namen und Pronomen betroffener Studierender. Es empfiehlt sich, die Eigenbezeichnun-

17 Vgl. außerdem die Homepage des „Blinden- und Sehbehindertenverbands Niedersachsen e.V." mit hilfreichen Informationen u. a. zur rechtlichen Situation und Hilfsmitteln für Betroffene.

gen der Studierenden anzuerkennen, auch wenn Vornamen oder Personalpronomen von offiziellen Dokumenten abweichen.

Insgesamt ist es von Vorteil, bereits mit der Veranstaltungsankündigung Transparenz und Verbindlichkeit für die Teilnehmenden Ihrer Lehrveranstaltung zu schaffen (zu Lernzielen, Lernmaterialien, Prüfungsanforderungen etc.). Insbesondere für Studierende mit Lern- oder Sprachschwierigkeiten sowie Studierende, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, aber auch für andere Studierendengruppen, ist es zudem hilfreich, digitale Lernmaterialien wie Lernvideos oder virtuelle Prüfungsaufgaben (VIPs) zur Verfügung zu stellen. Vorteilhaft ist für die Studierenden ebenfalls, wenn einzelne Sitzungen aufgezeichnet werden, die orts- und zeitunabhängig zum Lernen und Wiederholen der Inhalte genutzt werden können. Bei der Aufzeichnung von Lehrveranstaltungen sowie der Vorbereitung digitaler Lernmaterialien ist das eLearning Competence Center (eLCC) der Hochschule Osnabrück behilflich.

3.1.2 Schaffung einer lernförderlichen Atmosphäre

Eine gute Lernatmosphäre innerhalb der Lehrveranstaltung ist von großer Bedeutung, um die Integration diverser Studierendengruppen zu fördern und die Studienmotivation zu steigern. Schaffen Sie als Lehrperson deshalb eine vertrauensvolle und wertschätzende Lernumgebung, die es Studierenden erlaubt, unbefangen – und ohne Angst vor Bloßstellung – Fragen zu stellen und aus Fehlern zu lernen (Fehlerfreundlichkeit). Signalisieren Sie, dass keine Frage als zu „dumm" erscheint und motivieren Sie die Studierenden zur aktiven Teilnahme. Zu empfehlen ist, zu Beginn einer Lehrveranstaltung anzukündigen, dass Studierende sich mit ihren Anliegen vertrauensvoll an Sie wenden können. Durch eine kurze Aussage wie: „Melden Sie sich gerne bei mir, wenn Sie sich in einer besonderen Lebenssituation befinden (z. B. mit Blick auf Sorgeverantwortung, gesundheitliche Beeinträchtigungen) – wir finden eine Lösung" machen Sie Ihre Gesprächs-

FALLBEISPIEL 1

Eine Studentin fehlt wegen ihres erkrankten Kindes wiederholt in der Lehrveranstaltung. In dieser werden Inhalte vermittelt, die z.T. über die Materialien hinausgehen, die den Studierenden zur Verfügung stehen. Auch einige Hinweise, z. B. zur Klausur oder Zeit- und Raumänderungen werden nur mündlich kommuniziert.

HANDLUNGSOPTIONEN

- Stellen Sie Lernmaterialien im Lernmanagementsystem (ILIAS) bereit und verweisen Sie ggf. auf weitere Materialien wie Lernvideos (z. B. auf Youtube, OER-Plattformen), E-Learning-Module etc., um die Inhalte nachzuholen.
- Veranlassen Sie Aufzeichnungen der Lehrveranstaltungen (ggf. mit dem eLCC) und stellen Sie diese für alle Studierenden im Lernmanagementsystem/Youtube-Kanal o.Ä. zur Verfügung.
- Organisieren Sie die Kommunikation über das Lernmanagementsystem ILIAS oder anderen Plattformen wie Microsoft Teams, um allen Studierenden relevante Informationen (z. B. kurzfristige Raumänderungen oder Hinweise zur Klausur) digital/schriftlich zugänglich zu machen.
- Sensibilisieren Sie die Studierenden für die Situation von Kommiliton*innen mit Sorgeverantwortung.
- Lassen Sie ggf. kurze Protokolle zu den Sitzungen von den Studierenden erstellen und stellen Sie diese in ILIAS oder anderen Lernplattformen für alle bereit.
- Stoßen Sie frühzeitig die Bildung von (digitalen) Lerngruppen an, um soziale und kooperative Lernprozesse zu fördern. Durch kleinere Lerngruppen können Informationen und Inhalte schnell und unkompliziert untereinander geteilt/weitergeleitet werden. Regen Sie an, alle wichtigen Informationen auch über die Lerngruppen zu streuen (gleiche Informationen über unterschiedliche Kanäle verbreiten).
- Lassen Sie bei längerer Abwesenheit „Patenschaften" einrichten, damit Informationen auf Peerebene weitergegeben werden.
- Bieten Sie ggf. ergänzende Beratungen an.
- Ziehen Sie ggf. alternative Prüfungsformate in Betracht und verweisen Sie die Studentin auf den Ausweis „Studium und Familie" (siehe Kapitel 3.1.4).
- Machen Sie die Studentin auf das Beratungsangebot des „Familien-Service" im Gleichstellungsbüro aufmerksam.

FALLBEISPIEL 2

Die Klausur (die Hausarbeit, das Referat) eines internationalen Studierenden leidet unter erheblichen Schwächen im Ausdruck und in der Grammatik, was auch die Verständlichkeit des Geschriebenen/Gesprochenen beeinträchtigt. Der Text (bzw. Vortrag) lässt erkennen, dass die Person Deutsch nicht als Muttersprache beherrscht.

HANDLUNGSOPTIONEN

- Stellen Sie ggf. mehr Zeit zur Verfügung (z. B. mit Blick auf Zeitpunkt der Präsentationen/Herausgabe von Referats-/Hausarbeitsthemen).
- Lassen Sie bereits im Vorfeld Fragen auf Englisch zu oder bieten Sie Sprechstunden/Kommunikation auf Englisch an.
- Bereiten Sie ggf. Lehr-Lernmaterialien zweisprachig auf und stellen Sie diese zur Verfügung.
- Lassen Sie ggf. im Vorfeld ein Glossar mit zentralen Fachbegriffen anfertigen.
- Sofern es die Prüfungsordnung zulässt: Bieten Sie das Ablegen der Prüfung in einer anderen Sprache an (z. B. Vortrag auf Englisch oder zweisprachig, Hausarbeit auf Englisch, Klausur zweisprachig).
- Zeigen Sie Kulanz bei der Bewertung von Rechtschreib- und Grammatikfehlern.
- Verweisen Sie auf Beratungs- und Unterstützungsangebote des LearningCenters und des Center for International Students (CIS).
- Verweisen Sie auf die „Deutschtutorien" des Center for International Students und Angebote des studentischen Projektes „Campus ohne Grenzen".

und Unterstützungsbereitschaft deutlich. Denn Studierende mit besonderen Bedürfnissen zögern häufig, in die Beratung/Sprechstunde zu kommen. Durch das Sichtbarmachen verschiedener Lebenssituationen wird ein Raum geschaffen, in dem Vertrauen entstehen kann und mögliche Ungleichheiten ansprechbar werden. Als Lehrperson sollten Sie auch darauf vorbereitet sein, Studierende ggf. an weitere Beratungsstellen der Hochschule zu verweisen, wenn es um ein Anliegen geht, das nicht in Ihrem Verantwortungsbereich liegt.[18]

Von zentraler Bedeutung für ein gutes Lernklima ist zudem, dass Sie als Lehrperson von Anfang an eine Transparenz mit Blick auf die Organisation und den Ablauf der Lehrveranstaltung ermöglichen. Mit Informationen zu Aufbau der Lehrveranstaltung, Lehrinhalten, Lernzielen, Lehr-Lernmethoden, Lernmaterialien, Prüfungsanforderungen, Zeitplanung etc. erleichtern Sie die Orientierung der Studierenden erheblich. Um Studierende aus der Anonymität zu holen und eine persönlichere Lernatmosphäre zu schaffen, kann es zudem hilfreich sein (sofern es die Gruppengröße zulässt), diese namentlich anzusprechen. Vermeiden Sie stereotypisierende oder diskriminierende Zuschreibungen, indem Sie z. B. Frauen in Fächern, in denen sie deutlich unterrepräsentiert sind, nicht hinsichtlich ihres Geschlechts hervorheben (z. B. durch Aussagen wie: „So Jungs, jetzt strengt euch mal an, wenn selbst Christina die Antwort weiß." – nachdem sich diese als einzige weibliche Person in der Gruppe auf eine Frage gemeldet hat). Fördern Sie in Lehr-Lernkontexten auch Gruppenarbeiten bzw. kooperative und kollaborative Methoden, damit sich Studierende untereinander besser kennenlernen, vernetzen und miteinander bzw. voneinander lernen können (siehe auch Kapitel 3.1.3 zu Lehr-Lernmethoden).

Eine klare und deutliche Aussprache in der Lehrveranstaltung hilft insbesondere Studierenden, die hörbeeinträchtigt sind und/oder deren Muttersprache nicht Deutsch ist. Nutzen Sie als Lehrperson deshalb in großen Veranstaltungen und nach Bedarf ein Mikrofon, um besser verstanden zu werden. Bei Online-Lehrveranstaltungen kann ein Headset zum besseren Verständnis beitragen, da sich das Mikrofon nahe am Mund befindet und die Zuhörenden weniger mit störenden Nebengeräuschen konfrontiert sind. Wertvoll für ein besseres Verständnis (bei Sprachbarrieren, Hörbeeinträchtigung etc.) können auch Visualisierungen

18 Die AG „Diversität in Studium und Lehre" und das LearningCenter haben im Rahmen des Strategieprozesses im Bereich Studium und Lehre einen diversitätssensiblen „Beratungsnavigator" erarbeitet, der zentrale und dezentrale Beratungs- und Unterstützungsangebote bündelt.

und Symbole (Mindmaps, Pfeile, Grafiken, Fotos etc.) sein, die der Veranschaulichung im Lehr-Lernkontext dienen.

Mit Blick auf die Gruppe der internationalen Studierenden ist es wichtig, dass nicht von deren Deutschkenntnissen auf ihre Leistungen im Studium geschlossen wird. Machen Sie sich bewusst, dass internationale Studierende ständig eine Mehrfachanstrengung unternehmen: Sie müssen nicht nur den fachlichen „Stoff" erarbeiten, sondern auch in einer Fremdsprache kommunizieren. Geben Sie den entsprechenden Personen deshalb ausreichend Zeit, um ihre Sätze zu formulieren. Damit signalisieren Sie auch den anderen Studierenden, dass es wichtig ist, Zeit zu gewähren, um diese Studierendengruppe wertzuschätzen und zu integrieren. Zudem sind internationale Studierende oft nicht ausreichend mit dem deutschen Wissenschaftssystem und mit der Wissenschaftssprache vertraut. Geben Sie in diesem Zusammenhang möglichst Hinweise auf Unterstützungsangebote an der Hochschule (z. B. zum wissenschaftlichen Arbeiten im Rahmen der StudiumPlus-Angebote des LearningCenters oder im Rahmen der Angebote des Center for International Students). Sofern es die Prüfungsordnung zulässt, bieten Sie internationalen Studierenden an, Studienleistungen (z. B. Präsentationen oder schriftliche Arbeiten) auf Englisch zu erbringen. Stellen Sie ggf. auch Arbeitsmaterialien in englischer Sprache zur Verfügung, um die Mitarbeit zu erleichtern. Auch englischsprachige Sprechstunden oder E-Mail-Kommunikation können als Hilfestellung angeboten werden. Bedenken Sie, dass auch deutsche Muttersprachler*innen von einem zweisprachigen Angebot in der Lehrveranstaltung profitieren, da die englische Fachsprache erlernt bzw. vertieft werden kann.

FALLBEISPIEL 3

Für eine Gruppenarbeit, die über mehrere Termine geplant ist, sollen sich die Studierenden im Seminar selbst in Gruppen aufteilen. Nach ein paar Minuten haben sich Kleingruppen gebildet. Nur die beiden internationalen Studierenden aus dem Seminar sind nicht bei der Gruppeneinteilung berücksichtigt worden. Auf Nachfrage, ob sie in eine der bestehenden Gruppen mit deutschen Studierenden dazustoßen dürfen, bekommen sie die Aussage, dass die Gruppe schon voll sei und dass sie doch eine Zweiergruppe gründen könnten. Die beiden internationalen Studierenden sind über die Zurückweisung erschrocken und wollen nicht isoliert, sondern im Austausch mit den deutschen Studierenden arbeiten.

HANDLUNGSOPTIONEN

- Wählen Sie bereits im Vorfeld Themen für die Gruppenarbeit aus, die auch internationale Perspektiven erfordern. Die internationalen Studierenden werden somit als wertvolle Austauschpartner*innen gesehen.
- Machen Sie als Lehrperson im Vorfeld der Gruppeneinteilung darauf aufmerksam, dass eine diverse Zusammenstellung der Gruppenmitglieder zu kreativeren und repräsentativeren Lösungen im Team führen kann – da unterschiedliche Perspektiven in die Gruppenarbeit einfließen. Innovative und kreative Lösungen im Team können aber nur erreicht werden, wenn ein wertschätzender, respektvoller Umgang miteinander und ein Arbeiten auf Augenhöhe gewährleistet wird. Hierfür muss in der Lehrveranstaltung ein Rahmen gesetzt werden.
- Verweisen Sie als Lehrperson darauf, dass zu einem wertschätzenden, respektvollen Umgang miteinander die Integration aller Seminarteilnehmer*innen gehört. Fordern Sie die bereits bestehenden Kleingruppen auf, die beiden internationalen Studierenden in die Gruppen aufzunehmen.
- Teilen Sie als Lehrperson die beiden internationalen Studierenden jeweils einer bereits bestehenden Gruppe zu und erinnern Sie daran, dass Literatur in unterschiedlichen Sprachen bzw. auf Englisch genutzt werden soll und Diskussionen ebenfalls in unterschiedlichen Sprachen geführt werden dürfen. Ermutigen Sie ggf. dazu, Abschlusspräsentationen auf Deutsch und Englisch zu halten – so kann auch die englische Fachsprache vertieft werden.
- Falls die internationalen Studierenden nicht in die bestehenden Gruppen integriert werden: Bestehen Sie darauf, dass alle Kleingruppen wieder aufgelöst werden und stellen sie neue Gruppen mit Hilfe eines Zufallsverfahrens zusammen (z. B. durch Abzählen oder durch alphabetische Sortierung). Auf diese Weise werden die internationalen Studierenden selbstverständlich berücksichtigt.
- Machen Sie auch darauf aufmerksam, dass in späteren beruflichen Kontexten, insbesondere in internationalen Unternehmen, die Arbeit mit internationalen Teammitgliedern selbstverständlich ist – und dass in der Zusammenarbeit mit internationalen Studierenden bereits interkulturelle Kompetenzen erworben werden können.

Überlegen Sie bei Irritationen in Zusammenhang mit internationalen Studierenden, ob diese ggf. aufgrund der Unterschiede in den akademischen Kulturen entstanden sein können (z. B. massive Zurückhaltung bei mündlicher Beteiligung). Im Gegensatz zur deutschen akademischen Kultur, in der eine aktive mündliche Beteiligung erwünscht ist, kommen internationale Studierende z.T. aus einer Bildungstradition, in der diese Fähigkeit nicht geübt und auch nicht wertgeschätzt wird (Queis 2009: 74). Machen Sie in der Lehrveranstaltung ggf. kulturelle Unterschiede deutlich und versuchen Sie zurückhaltende Studierende mit Hilfe adäquater Methoden zu aktivieren (z. B. über Methoden wie „Think-Pair-Share" oder Murmelgruppen).

Bei der Organisation von Gruppenarbeiten mit internationalen Studierenden sollte sensibel darauf geachtet werden, dass diese bei der Gruppeneinteilung nicht allein übrigbleiben. Sie können als Lehrperson die Zusammenstellung der Gruppen gezielt beeinflussen, so dass der Gefahr des Ausschlusses vorgebeugt wird. Wenn Sie die Gruppenarbeit bewerten, sollten die Bewertungskriterien transparent kommuniziert werden, so dass sie für alle nachvollzogen werden können. Falls Sie Gruppendiskussionen planen, ist es von Vorteil, wenn Sie Themen im Vorfeld der Lehrveranstaltung an alle Beteiligten verschicken, so dass insbesondere internationale Studierende (aber auch alle anderen) die Möglichkeit erhalten, sich fundiert vorzubereiten.

Weitere interkulturelle Fallbeispiele bzw. Critical Incidents[19] aus dem Lehr-Lernkontext zu Themen wie „Kommunikation", „Lernatmosphäre" und „Gruppenarbeit" finden Sie u. a. in der sehr umfangreichen Datenbank des Mumis-Projektes der Hochschulen Siegen, Hamburg und Kassel. Das Deutsche Studentenwerk stellt außerdem interkulturelle Fallgeschichten und Perspektiven sowie mögliche Handlungsoptionen in der Broschüre „Eine Frage der Perspektive. Critical Incidents aus Studentenwerken und Hochschulverwaltung" zur Verfügung.

3.1.3 Methodisch-didaktische Herangehensweisen

Vielfältige und abwechslungsreiche Lehr-Lernmethoden lockern nicht nur Veranstaltungen auf, sondern machen sie auch diversitätsgerechter. Denn Studierende kommen mit verschiedenen Lehr-Lernmethoden unterschiedlich zurecht: Während manche Studierende beispielsweise gerne im Plenum diskutieren und sich rege beteiligen, arbeiten andere lieber in Kleingruppen. Die Art, wie Studierende lernen, hängt dabei stark mit ihrer jeweiligen Lernbiographie, ihrer Persönlichkeit, ihrem kulturellen Bildungskontext sowie ihrer aktuellen Lebenssituation zusammen. Was Lernende bereits wissen, prägt dabei in hohem Maße, wie sie neues Wissen aufnehmen und Lehre sowie Lehr-Lernmethoden wahrnehmen. Damit alle Studierenden sich in der Lehrveranstaltung beteiligen und Lernfortschritte machen können, wird deshalb empfohlen, dass Sie als Lehrperson einen Methodenmix einsetzen und das Vorwissen der Studierenden einbeziehen. Dabei ist es wichtig, keine Hierarchisierung der Fähigkeiten und Kompetenzen der Studierenden vorzunehmen, sondern sie in ihren jeweiligen Situationen und mit ihren jeweiligen Voraussetzungen zu unterstützen. Fördern Sie die Motivation der Studierenden durch Veranschaulichung der Bedeutung der Lerninhalte und Praxisbezüge sowie durch unterschiedlich fordernde Aufgaben (alle Studierenden erhalten z. B. Aufgaben auf allen zur Verfügung stehenden Niveaustufen, um ihren Wissensstand besser einschätzen zu können). Das Vorwissen der Studierenden kann auch über Audience Response Systeme wie „Clicker", „kahoot" oder „Mentimeter" anonym abgefragt werden.

Heterogene Wissensstände von Studierenden können in einer Lehrveranstaltung sowohl das Lerntempo als auch die Qualität der Ergebnisse beeinflussen. Nutzen Sie deshalb Möglichkeiten, um heterogene Wissensstände und Lerntempi in einer Gruppe aufzufangen. Eine hilfreiche Methode in diesem Zusammenhang ist die Methode „Lerntempoduett", die Individual- und Gruppen-

19 Bei interkulturellen Critical Incidents liegen meist kulturbedingte Missverständnisse oder Konflikte vor.

FALLBEISPIEL 4

Ein inhaltsreicher Vorlesungsteil ist abgeschlossen. Wie üblich steht am Ende die Frage: „Bestehen noch Fragen Ihrerseits?“ Niemand meldet sich. Obwohl alles klar zu sein scheint, stellt sich zwei Wochen später heraus, dass grundlegende Kenntnisse aus diesem Vorlesungsteil fehlen. Studierende argumentieren, alles sei zu schwierig gewesen, der prüfungsrelevante Stoff sei viel zu umfangreich.

HANDLUNGSOPTIONEN

- Bedanken Sie sich als Lehrperson für jede Art der Rückmeldung – auch für Kritik – und tragen Sie damit dazu bei, dass Studierende sich gerne Ihnen gegenüber äußern. Eine offene Kommunikations- und Fehlerkultur ist in diesem Zusammenhang hilfreich, um früh Lernprobleme zu identifizieren.
- Vermeiden Sie bei Kritik eine Verteidigungsstrategie. Wichtig ist, mit den Studierenden zusammenzuarbeiten und gemeinsam das Beste für alle zu erreichen.
- Weisen Sie persönliche Beleidigungen oder Unterstellungen höflich aber bestimmt zurück.
- Machen Sie konkrete und realistische Angebote, wie Sie die Studierenden bei der Bewältigung der Lernaufgaben unterstützen können. Vergewissern Sie sich, was davon dem Wunsch der Studierenden entspricht. Setzen Sie dies in den nächsten Sitzungen um.
- Planen Sie in allen Einheiten kleine, aktivierende Quizelemente ein, bei denen sich alle beteiligen können. 5 Minuten sind ausreichend! Im Unterschied zu Fragen ins Auditorium, bei denen jeweils nur eine Person antwortet, müssen sich alle verbindlich äußern. Für alle ist dabei spannend, wie die Gruppe insgesamt abschneidet. Sie als Lehrperson bekommen schnelle Rückmeldungen über das, was bei den Studierenden angekommen ist. Für eine einfache und schnelle Abfrage sind PINGO oder Mentimeter gut geeignet.
- Nutzen Sie Ihr fachliches Wissen, um die Inhalte aktuell zu gestalten. Zeigen Sie Ihre Begeisterung für den „Stoff“, um die Studierenden zu motivieren, tiefer in die Inhalte einzusteigen.
- Achten Sie auf Ihr eigenes Wohlbefinden. Wenn es Ihnen gut geht, kommt Ihre Lehre besser an!

arbeit kombiniert. Im ersten Schritt erarbeiten die Studierenden eine Aufgabe in Einzelarbeit. Sobald die erste Person fertig ist, geht diese im zweiten Schritt an einen gesonderten Tisch und wartet, bis eine weitere Person den Einzelauftrag erfüllt hat. Mit dieser Person wird dann ein Tandem gebildet. Das Tandem tauscht sich über die jeweils erarbeiteten Ergebnisse aus, ergänzt sie wechselseitig und bearbeitet gemeinsam weitere Arbeitsaufträge zur Vertiefung oder zum Transfer. Diese Aufgaben werden an dem Tisch zur Verfügung gestellt. Abschließend kann eine Visualisierung für die Gesamtgruppe erarbeitet und präsentiert werden. Die Methode „Lerntempoduett“ ermöglicht den Studierenden, in ihrem individuellen Lerntempo zu arbeiten, sich anschließend mit einer weiteren Person mit ähnlichem Wissensstand/Lerntempo auszutauschen und an Themen vertiefend weiterzuarbeiten, die dann ggf. im Plenum vorgestellt werden. Die Methode kann auch in ein Online-Setting überführt werden, indem sich die Studierenden nach der Lösung der ersten Aufgabe im Plenum melden und von der Lehrperson in Breakout-Sessions eingeteilt werden, in denen sie zu zweit an weiteren Aufgaben arbeiten. Die Ergebnisse werden dann wieder im Plenum geteilt.

Eine andere Möglichkeit mit heterogenem Vorwissen umzugehen ist, dass Sie bei Gruppenarbeiten Studierende als „Expert*innen“ in unterschiedlichen Gruppen einsetzen. Jeder Gruppe werden ein bis zwei „Expert*innen“ für bestimmte Themen zugeteilt, die den Lernprozess in ihrer Rolle als „Expert*innen“ moderieren und/oder anleiten können. Die „Expert*innen“ profitieren in ihrer Rolle als Lernbegleiter*innen insofern, als sie ihr Wissen durch das Erklären noch einmal vertiefen können. Der Vorteil für die anderen Gruppenmitglieder besteht darin, dass sie ggf. Erklärungen von einer Person aus der eigenen Peergruppe besser nachvollziehen können. Hinzu kommt, dass in der Regel weniger Hemmungen bestehen, Fragen zu stellen, da die Studierenden auf Augenhöhe miteinander arbeiten und kommunizieren.

Zeit- und ortsunabhängige Tools wie z. B. E-Learning-Module, Lernvideos oder die Verwendung von Lernplattformen wie ILIAS erlauben es Studierenden zudem, von zu Hause aus zu lernen und sich aktiv am Lehr-Lerngeschehen zu beteiligen. Damit sollen heterogene Lernvoraussetzungen, unterschiedliche Lerngeschwindigkeiten sowie die individuelle Strukturierung von Selbstlernphasen berücksichtigt werden. Digitale Lerneinheiten

(Übungen, Tests, Kurse) über ILIAS können ein individuelles Lernen ermöglichen und Aufschluss über noch offene Fragen der Studierenden geben bzw. Lernprobleme offenbaren. Auch kooperative Lernformen wie das problemorientierte Lernen oder Peer Learning-Formate (z. B. Peer-Tutoring oder Peer-Mentoring) ermöglichen den Studierenden in Kleingruppenarbeit ein individuelles und z.T. flexibles Lernen. In großen Veranstaltungen ist es zudem hilfreich, Studierende immer wieder aktiv miteinzubinden, u. a. durch Murmelgruppen (digital z. B. in Breakout-Sessions in „Zoom"), Abstimmungen, Prüf- oder Quizfragen (digital z. B. über Tools wie „Pingo", „Mentimeter", „kahoot" oder „ARSnova"). So fühlen sich Studierende stärker mit den Lehrinhalten verbunden und von der Lehrperson angesprochen, die ihrerseits eine Rückmeldung zum Lernstand der Studierenden erhält. Fördern Sie auch gezielt selbstgesteuertes Lernen, indem Sie Studierenden die Chance geben, eigene Themen und Erfahrungen in die Lehrveranstaltung einzubringen. Ermöglichen Sie auch mehrere Wege für die Bearbeitung von Aufgaben und stellen Sie ein breites Spektrum an Lernmaterialien zusammen, das eine spezialisierte Vertiefung in die Thematik zulässt. Eine individuelle Auseinandersetzung mit Inhalten kann beispielsweise erfolgen, indem die Studierenden Lösungen visualisieren, ein Lerntagebuch führen oder sich gegenseitig Erklärungen geben.

Damit Studierende erfolgreich lernen können, ist regelmäßiges Feedback zentral. Im Laufe des Lernprozesses benötigen Studierende deshalb Feedbackmöglichkeiten, um ihren Lernprozess reflektieren und anpassen zu können und ggf. neue Ansätze und Lernmethoden zu erproben. Auch als Lehrperson ist es hilfreich, sich regelmäßig zur Lehrveranstaltung direktes Feedback von den Studierenden einzuholen, um ggf. Anpassungen im laufenden Semester vornehmen zu können (hierzu eignen sich beispielsweise „One-Minute-Paper" oder eine Abfrage über Audience Response Systeme, s.o.). Das LearningCenter bietet Lehrenden zudem an, mit Hilfe der Zwischenevaluation TAP (Teaching Analysis Poll), im laufenden Semester eine Rückmeldung zur eigenen Lehrveranstaltung zu erhalten. Lehrende erfahren dadurch früh im Semester, was Studierenden am meisten beim Lernen hilft, was schwierig erscheint und welche Verbesserungsvorschläge sie haben. Wenn Feedbackprozesse bereits früh im Studium implementiert werden, kann eine offene Atmosphäre des Austausches entstehen, in der Studierende lernen, konstruktive Kritik zu üben. Fördern Sie als Lehrperson deshalb auch das Peer-Feedback, um Studierende zu aktivieren und ein gegenseitiges voneinander Lernen lernen auf Augenhöhe zu ermöglichen. Beim Peer-Feedback ist auf einen respektvollen und wertschätzenden Umgang zu achten, der auch mit Hilfe von Gruppen- und Feedbackregeln erreicht werden kann. Anregungen hierzu stehen in der separaten Materialsammlung/Toolbox des LearningCenters zur Verfügung.

3.1.4 Eine diversitätsorientierte digitale Lehre in Pandemie-Zeiten

Wie können digitale Medien in der eigenen Veranstaltung bzw. in der Lehre eingesetzt werden, ohne dabei Diversitätsaspekte aus den Augen zu verlieren? Diese Frage ist insbesondere in Pandemie-Zeiten von Bedeutung, zumal viele Studierende unter besonderen Bedingungen ihr Studium fortsetzen müssen. Das stellt einige Studierende vor größere Hürden als andere. Nicht allen steht ein ruhiger Arbeitsplatz mit Internetverbindung zur Verfügung. Auch die technische Ausstattung der Studierenden, die mit Blick auf Partizipation in der Online-Lehre eine wichtige Rolle spielt, ist sehr unterschiedlich. Viele müssen sich in der Ausnahmesituation zudem verstärkt um Familienangehörige bzw. Kinder kümmern, gehören selbst zur Risikogruppe oder haben durch den Wegfall des Nebenjobs große finanzielle Sorgen. Internationale Studierende sind auf unbestimmte Zeit getrennt von ihren Familien und Freunden. Das sind nur einige Sorgen, die Studierende mit ihren vielfältigen Hintergründen belasten können.

Umso wichtiger ist es, gerade mit Blick auf die Umstellung in die Online-Lehre keine ungewollten Ausschlüsse zu produzieren, sondern die Online-Lehre möglichst inklusiv zu gestalten und die

Teilhabe der Studierenden zu ermöglichen. Im Folgenden sollen einige Aspekte aufgeführt werden, um die Bedürfnisse einer heterogenen Studierendenschaft auch in der Online-Lehre angemessen zu berücksichtigen. Es soll jedoch betont werden, dass die Hochschule ein Ort der Begegnung und der sozialen Kontakte ist, der für das Lernen und den Austausch sowie die Entwicklung von Lerngemeinschaften und Netzwerken von größter Bedeutung ist. Lernen ist ein sozialer Prozess, der in der Interaktion und im direkten Kontakt mit anderen geschieht und durch den unmittelbaren Austausch deutlich zur Lernmotivation beiträgt. In Pandemie-Zeiten bedarf es kreativer Lösungen, um auch für Studieneinsteiger*innen direkte Kontakt- und Lernmöglichkeiten zu schaffen, ohne dabei die Risikogruppen zu gefährden. Blended Learning-Formate, die Präsenz- und Online-Lehre abwechseln und ein Zuschalten einzelner Studierender in die Präsenzveranstaltungen ermöglichen, gewinnen deshalb an Bedeutung.

Um die unterschiedlichen Ausgangsbedingungen der Studierenden zu berücksichtigen, ist es zunächst wichtig, sich nach der technischen Ausstattung sowie nach den Erfahrungen bzw. dem technischen Know-how mit Blick auf digitale Lernformate zu erkundigen. Verweisen Sie ggf. auf technische Support-Strukturen an der Hochschule, beispielsweise zum Einsatz von „Zoom“ oder „MS Teams“, die vom eLCC für Studierende angeboten werden. Machen Sie ggf. auch auf Einführungs-Tutorials zu den von Ihnen genutzten Online-Plattformen aufmerksam, damit sich auch Studierende mit geringen digitalen Vorkenntnissen mit diesen vertraut machen können. Signalisieren Sie zudem, dass Ihnen bewusst ist, dass viele Studierende in Pandemie-Zeiten vor außergewöhnlichen Herausforderungen stehen – mit Blick auf die Bewältigung der besonderen Lebenssituationen (z. B. fehlende Kinderbetreuung/Pflegeunterstützung, knappe Zeitressourcen, Finanzierungsschwierigkeiten, soziale Isolation etc.). Schaffen Sie in der Online-Lehre ein vertrauensvolles Klima und machen Sie deutlich, dass sich Studierende mit besonderen Bedürfnissen bzw. in besonderen Lebenslagen an Sie wenden können. Machen Sie ggf. in einem persönlichen Gespräch auf den Ausweis „Studium und Familie“, die Möglichkeit des Nachteilsausgleiches für Studierende mit Beeinträchtigung, Online-Prüfungsformate in der „Corona-Zeit“ oder Beratungs- und Unterstützungsangebote der Hochschule aufmerksam. Weisen Sie bei Bedarf auch auf die Lernräume der Bibliothek als alternative Lernorte hin sowie auf den „Raum der Achtsamkeit“ bzw. „Raum der Stille“ als Rückzugsmöglichkeiten.

Machen Sie insbesondere zu Beginn Ihrer Veranstaltung auf die Besonderheiten der Online-Kommunikation aufmerksam und verbinden Sie dies mit der Einführung kommunikationsfördernder Maßnahmen im Online-Kontext (z. B. Netiquette, Feedback-Regeln, Wertschätzung etc.). Versuchen Sie möglichst allen Studierenden die Teilnahme an Ihren Lehrveranstaltungen und Prüfungen, unter vergleichbaren Bedingungen zu ermöglichen. Bieten Sie, wenn möglich, sowohl synchrone als auch asynchrone Online-Formate in der Lehre an. Nutzen Sie hierfür unterschiedliche Lern- und Austauschangebote wie Präsentationen, Skripte, Mitschriften, Aufzeichnungen der Lehrveranstaltung, Screencasts, Audiodateien, Lernvideos, Online-Sprechstunden, Chats, Liveschaltungen, kollaborative Tools wie Padlets (digitale Pinnwände), Etherpads (webbasierter Texteditor zur kollaborativen Bearbeitung von Texten) oder Whiteboards etc. Eine Aktivierung der Studierenden gelingt vor allem in kleineren Gruppenformaten, die über die Breakout-Rooms in „Zoom“ organisiert werden können.

Achten Sie darauf, dass die zur Verfügung gestellten digitalen Lernmaterialien möglichst barrierefrei sind. Sie unterstützen damit Studierende mit Beeinträchtigung und Studierende mit mobilen Endgeräten (vgl. hierzu auch Kapitel 3.1.1). Von großer Bedeutung ist zudem, dass Sie die Materialien in einem ausreichend großen zeitlichen Vorlauf bereitstellen, damit sich auch Studierende mit einem langsameren Lerntempo, Studierende mit Sprachbarrieren oder mit einer Seh- oder Hörbeeinträchtigung gut vorbereiten können. Berücksichtigen Sie bei der Gestaltung der Online-Lernmaterialien gender- und diversitätsgerechte Sprache und Bilder, in denen stereotype Darstellungen vermieden werden. Beispielsweise können in bildlichen Darstellungen nicht nur Männer, sondern auch Frauen, People of Color oder Menschen mit Beeinträchtigung in Führungsrollen gezeigt werden.

Bieten Sie auch im Online-Semester regelmäßige Feedbackmöglichkeiten an, um den Lernstand der Studierenden zu überprüfen und mögliche Herausforderungen frühzeitig aufzugreifen. Abfragen können mit Hilfe von Zoom-Umfragen, Mentimeter, Telegram etc. erstellt werden. Per Chat oder Mail schaffen Sie zeitunabhängige Rückmeldemöglichkeiten. Achten Sie insgesamt darauf, dass Ihre Online-Veranstaltungen für Studierende und für Sie selbst nicht zeitaufwendiger sind als Ihre Präsenzveranstaltungen.

3.1.5 Leistungsanforderungen und Prüfungsmodalitäten, Wahrung der Chancengleichheit

Bevor Studierende Leistungen erbringen, muss durch die Lehrenden deutlich gemacht werden, welche Lernziele durch die Studierenden zu erreichen bzw. welche Kompetenzen zu erwerben sind. Machen Sie als Lehrperson Leistungsanforderungen und Prüfungsmodalitäten für alle Studierenden transparent und möglichst schriftlich zugänglich (z. B. in ILIAS). Am Anfang der Veranstaltung sollten diese nochmals ausführlich erläutert werden. Geben Sie auch Auskunft zur Möglichkeit der Inanspruchnahme eines Nachteilsausgleiches bei Prüfungen für Studierende mit Beeinträchtigung oder chronischer Krankheit.

Ein Nachteilsausgleich dient dazu, Nachteile von Studierenden mit Beeinträchtigung im Vergleich zu Studierenden ohne entsprechende Einschränkung aufzuheben oder zu verringern. Es findet eine Anpassung der Prüfungsbedingungen mit dem Ziel, einen vorhandenen Nachteil auszugleichen, statt. Betroffene Studierende sollten an das Studierendensekretariat der Hochschule verwiesen werden, das diesbezüglich berät und informiert (Ansprechperson: Angela Schubert; E-Mail: a.schubert@hs-osnabrueck.de, Tel.: 0541 969-3608). Die Entscheidung über den beantragten Nachteilsausgleich trifft der*die jeweils zuständige Studiendekan*in dann in Abstimmung mit dem Studierendensekretariat.

Ausführliche Informationen zum Thema „Nachteilsausgleich" sowie das Antragsformular finden Studierende in der Infothek im OSCA-Portal.

Um die Vereinbarkeit von Studium und Sorgeverantwortung zu gewährleisten, können Studierende den „Ausweis Studium und Familie" im Studierendensekretariat bei der zuständigen Sachbearbeitung beantragen. Dieser ermöglicht Studierenden mit Sorgeverantwortung (Kinderbetreuung und Pflege nahestehender Personen) im Bedarfsfall Ausgleichsmaßnahmen in Anspruch zu nehmen. Achten Sie darauf, auch männliche Studierende in der Ansprache zu Familien- und Sorgeverantwortungsthemen zu berücksichtigen. Informieren Sie Ihre Studierenden darüber, dass folgende Ausgleichsmaßnahmen beantragt werden können:

- Verlängerung der Bearbeitungszeit von Prüfungsleistungen
- Zeitliche Flexibilisierung bei anwesenheitspflichtigen Lehrveranstaltungen und anderen praktischen Prüfungsleistungen
- Verlegung von Prüfungsleistungen aufgrund der Mutterschutzfrist
- Rücktritt von den Prüfungsleistungen unter Angabe triftiger Gründe
- Flexibilisierung des Studienverlaufs
- Vorwahlrecht bei teilnahmebeschränkten Lehrveranstaltungen

Der Antrag auf die Ausstellung des Ausweises „Studium und Familie" ist an die zuständige Sachbearbeitung im Studierendensekretariat zu richten, die Ausgleichsmaßnahmen werden unter Vorlage des Ausweises dann bei dem*der zuständigen Studiendekan*in beantragt.

Ausführliche Informationen sowie ein Merkblatt zum Thema Ausweis „Studium und Familie" erhalten Studierende in der Infothek in OSCA. Für ein persönliches Beratungsgespräch zum Thema Ausweis „Studium und Familie" steht das Gleichstellungsbüro zur Verfügung.

Prüfungen können sowohl summativer Art (z. B. Abschlussprüfungen wie Klausuren, Hausarbeiten, Präsentationen/Referate etc.) als auch formativer Art sein (Überprüfung des Leistungsstandes im Laufe eines Lernprozesses/Semesters/einer Veranstaltung, z. B. mit Hilfe von eAssessments, VIPs, Lernportfolios/ePortfolios). Lernportfolios/ePortfolios können als wichtige Instrumente zur Begleitung und Dokumentation des Lernfortschritts und der Kompetenzentwicklung betrachtet werden. Sie eignen sich sowohl als Reflexions- als auch als Prüfungsinstrumente. Meist bestehen sie aus einer Sammlung unterschiedlicher Materialien, die individuell von den Studierenden – mit Blick auf Lernziele – zusammengestellt werden. Als alternative Prüfungsinstrumente eignen sie sich in besonderer Form, um auf individuelle Interessen und Lernstile einzugehen. Falls Sie als Lehrperson Lernportfolios/ePortfolios als Reflexions- oder Prüfungsinstrument nutzen wollen, setzen Sie sich gerne mit dem Team des LearningCenters in Verbindung. Mit Blick auf den Einsatz von eAssessments und VIPs kontaktieren Sie gerne das Team des eLCC.

Auf der Website der University of Plymouth und in dem Merkblatt „7 Steps: Inclusive Assessment" erhalten Sie zudem weitere Impulse zur Gestaltung diversitätssensibler Prüfungsformate.

3.1.6 Rassismus und Sexismus als wirkmächtige Diskriminierungsformen an Hochschulen

Rassismus und Sexismus zählen zu den häufigsten Diskriminierungsformen, die auch an Hochschulen stattfinden (vgl. Polat/Thege 2023; Opitz et al. 2018; Klein/Rebitzer 2017). Rassismus liegt vor, wenn Diversitätsdimensionen wie z. B. „Ethnie" und Hautfarbe verwendet werden, um vermeintliche Unterschiede zwischen Personen oder Personengruppen herzustellen (z. B. bei Personen mit „Migrationsgeschichte" zu behaupten, sie seien keine „echten" Deutschen). Dabei werden ungleiche Machtverhältnisse in Strukturen und sozialen Beziehungen legitimiert und ständig reproduziert (vgl. Rommelspacher 2011).

Bei Sexismus handelt es sich um eine geschlechtsspezifische Diskriminierung, die sich auf unterschiedlichen Ebenen bemerkbar macht (z. B. veraltete, geschlechtsspezifische Rollenstereotype, Lohnungleichheit etc.). In der Regel äußert sich Sexismus in der Abwertung von Frauen sowie inter*, trans* und nicht-binären Menschen (vgl. Leiprecht 2020).

FALLBEISPIEL 5 (RASSISMUS)

Sie bekommen als Lehrperson folgende Situation mit: Während einer Gruppenarbeit wird ein Student von einem Mitstudenten darauf angesprochen, dass er „anders" aussehe. Er sei ja mit Sicherheit kein Deutscher und habe wohl etwas „Orientalisches" im Blut. Dies werde vor allem anhand seiner Augenform und Hautfarbe sichtbar. Der Student entgegnet, dass er in Deutschland geboren und aufgewachsen sei und ihn aus seiner Sicht nichts von den anderen unterscheide. Daraufhin antwortet der Mitstudent er sei trotzdem kein „richtiger" Deutscher.

HANDLUNGSOPTIONEN

- Sprechen Sie den Vorfall in Ihrer Lehrveranstaltung sofort an, nach dem Motto „Störungen haben Vorrang" und führen Sie darüber eine Diskussion, warum eine solche Aussage rassistisch ist (Studierende anhand ihrer äußeren Merkmale zu kategorisieren und als Nicht-Deutsche zu klassifizieren ist rassistisch).
- Sensibilisieren Sie Ihre Studierenden und machen Sie deutlich, dass rassistische Bemerkungen nicht in der Veranstaltung toleriert werden, da sie ausschließend, verletzend, erniedrigend, abwertend und diskriminierend sind.
- Ermutigen Sie alle Studierenden, bei solchen Bemerkungen Stellung zu beziehen und klarzustellen, dass solche Äußerungen nicht in Ordnung sind.
- Schaffen Sie einen sicheren Raum in Ihrer Lehrveranstaltung, in dem über Diskriminierung und Rassismus gesprochen werden kann, damit rassistische und diskriminierende Handlungen identifiziert und angesprochen sowie entsprechende Maßnahmen auf den Weg gebracht werden können.
- Fordern Sie den Studenten auf, sich bei der betroffenen Person zu entschuldigen und künftig auf sein Verhalten und seine Aussagen zu achten.
- Machen Sie deutlich, dass bei Wiederholung rassistischer Äußerungen in der Lehrveranstaltung die entsprechenden Studierenden von der Lehrveranstaltung ausgeschlossen werden können.
- Seien Sie als Lehrperson ein gutes Vorbild für Ihre Studierenden. Verwenden Sie keine diskriminierende Sprache und Bemerkungen, die auf äußere Merkmale der Studierenden ansprechen.
- Vereinbaren Sie am Anfang des Semesters mit den Studierenden einen „Code of Conduct" (Verhaltensregeln in der Lehrveranstaltung), z. B. wie folgt: „Einschüchterung, Belästigung, ausschließende, beleidigende, diskriminierende, abwertende oder erniedrigende Sprache und Verhalten durch jegliche Teilnehmenden werden nicht akzeptiert und haben den Ausschluss von der Veranstaltung zur Folge. Darunter fallen u.a. auch belästigende Bilder, Witze in oder auch außerhalb der Veranstaltung oder Wort- und Bildsendungen via sozialer Medien (z. B. über WhatsApp-Gruppen), Stalking sowie störendes Verhalten, das zur wiederholten Unterbrechung der Veranstaltung führt. Ferner wird erlebte Diskriminierung nicht in Frage gestellt und Rassismus oder andere Diskriminierungsformen werden nicht verharmlost."
- Erinnern Sie vor jeder Veranstaltung an den „Code of Conduct".

Nicht selten findet rassistische und sexistische Diskriminierung indirekt bzw. versteckt oder unbeabsichtigt statt. Dies erschwert ihre Beseitigung. Daher ist es wichtig als Lehrperson nicht nur auf direkte Formen der Diskriminierung und Benachteiligung zu achten (z. B. Beleidigungen und Witze, die sich an einzelne Personen oder Personengruppen richten; Kommentare über das Aussehen einzelner Studierender), sondern auch auf das Ignorieren, Zulassen, Dulden und Nichtwahrnehmen bzw. De-Thematisieren von diskriminierenden Praktiken (vgl. Fereidooni 2011).

Auch Lehrende of Colour an deutschen Hochschulen berichten über alltägliche Rassismus- und Abwertungserfahrungen, die sich vor allem in der Sprache, in Blicken und über Kompetenzabsprechung äußern und Stress zur Folge haben können (Ahmed et al. 2022; Skowronek, 2022; Stolzenberg et al. 2019).

FALLBEISPIEL 6 (SEXISMUS)

Während einer Vorlesung in einem MINT-Fach, in denen Frauen stark unterrepräsentiert sind, werden von männlichen Mitstudierenden immer wieder frauenfeindliche Witze gemacht. Ein männlicher Studierender sagt beispielsweise, nachdem sich eine Kommilitonin in der Lehrveranstaltung zwei Mal mit Fragen zu Wort gemeldet hat, dass Frauen für gewöhnlich etwas länger bräuchten, um die Inhalte zu verstehen. Die hauptsächlich männliche Gruppe lacht über den Witz und die Kommilitonin ist stark verunsichert.

HANDLUNGSOPTIONEN

- Sprechen Sie als Lehrperson den Vorfall in Ihrer Lehrveranstaltung sofort an, nach dem Motto „Störungen haben Vorrang“ und führen Sie darüber eine Diskussion, warum solche Kommentare/Witze sexistisch sind.
- Machen Sie den Studenten und die Gruppe darauf aufmerksam, dass sexistische Witze nicht in der Veranstaltung toleriert werden, da sie einschüchternd, verletzend, erniedrigend, abwertend und diskriminierend sind.
- Schaffen Sie einen sicheren Raum in Ihrer Lehrveranstaltung, in dem über Diskriminierung und Sexismus gesprochen werden kann, damit sexistische und diskriminierende Handlungen identifiziert und angesprochen sowie entsprechende Maßnahmen auf den Weg gebracht werden können.
- Fordern Sie den Studenten auf, sich bei der Studentin zu entschuldigen und künftig auf sein Verhalten und seine Aussagen zu achten.
- Machen Sie deutlich, dass bei Wiederholung sexistischer Witze in der Lehrveranstaltung die entsprechenden Personen von der Lehrveranstaltung ausgeschlossen werden können.
- Ermutigen Sie alle Studierenden, nicht bei solchen Witzen/Bemerkungen mitzulachen und stattdessen Stellung zu beziehen und klarzustellen, dass solche Bemerkungen nicht in Ordnung sind.
- Seien Sie als Lehrperson ein gutes Vorbild für Ihre Studierenden. Verwenden Sie keine diskriminierende Sprache und achten Sie auch auf Ihr Verhalten den Studierenden gegenüber.
- Vereinbaren Sie am Anfang des Semesters mit den Studierenden einen „Code of Conduct“ (Verhaltensregeln in der Lehrveranstaltung), z. B. wie folgt: „Einschüchterung, Belästigung, ausschließende, beleidigende, diskriminierende, abwertende oder erniedrigende Sprache und Verhalten durch jegliche Teilnehmenden werden nicht akzeptiert und haben den Ausschluss von der Veranstaltung zur Folge. Darunter fallen u.a. auch belästigende Bilder, Witze in oder auch außerhalb der Veranstaltung oder Wort- und Bildsendungen via sozialer Medien (z. B. über WhatsApp-Gruppen), Stalking sowie störendes Verhalten, das zur wiederholten Unterbrechung der Veranstaltung führt. Ferner wird erlebte Diskriminierung nicht in Frage gestellt und Sexismus oder andere Diskriminierungsformen werden nicht verharmlost.“
- Erinnern Sie vor jeder Veranstaltung an den „Code of Conduct“.

3.2 Integration der Erkenntnisse aus der Gender- und Diversity-forschung in die Fachinhalte

Die Gender- und Diversityforschung liefert Beiträge und Perspektiven zu allen Fächern und kann somit als Querschnittsthema bei der Gestaltung der Lehrveranstaltung aufgegriffen werden. Eine fachübergreifende Perspektive setzt beispielsweise einen Fokus auf unterschiedliche Vorbilder/Aspekte aus dem Fach (weiblich, männlich, divers, international etc.). So können Sie sich als Lehrperson z. B. fragen: Werden wissenschaftliche Beiträge und Perspektiven sowohl von Männern als auch von Frauen, Schwarzen Autor*innen, People of Color, minoritären Gruppen etc. für meine Lehrveranstaltung verwendet? Werden z. B. wissenschaftliche Beiträge renommierter Forscherinnen in den Literaturlisten aufgegriffen? Werden in den Literaturlisten die Vornamen von Wissenschaftler*innen ausgeschrieben, um ihre Leistungen sichtbar zu machen? Wird der internationale Forschungsstand berücksichtigt – nicht nur die „westliche Perspektive"? Wird eine Diversitätsorientierung gefördert, indem im Fach z. B. gender- und diversitätsorientierte Beispiele gewählt werden (z. B. bei Fallbearbeitungen auf Geschlechterstereotype verzichten; Personen mit Migrationsgeschichte in Führungspositionen sichtbar machen etc.)?

Mit Blick auf die Integration des Themas Gender und Diversity in die Fachinhalte sollte zunächst der Forschungsstand zu Gender und Diversity in der eigenen Disziplin erfasst werden. Hierzu können Sie Gender- und Diversity-Forscher*innen innerhalb der eigenen Hochschule zu Rate ziehen (an der Hochschule Osnabrück z. B. Prof. Barbara Schwarze, Prof. Dr. Ayça Polat oder Prof. Dr. Petia Genkova). Zudem stellt die Datenbank des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung Nordrhein-Westfalen zu 54 in Deutschland studierbaren Studiengängen wertvolle Anregungen zur Integration von Gender- und Diversityaspekten ins eigene Fach bereit. Auch in der Toolbox „Gender und Diversity in der Lehre" der FU-Berlin oder dem Portal des Projektes „Gendered Innovations" der Stanford University finden Sie zahlreiche Beispiele zu fachspezifischen Zugängen bzw. Good Practices für eine gender- und diversitätsbewusste Lehre. Eine besonders hilfreiche Handreichung für die ingenieurwissenschaftliche Lehre wurde von Claude Draude erarbeitet: „Handreichung zur Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in die ingenieurwissenschaftliche Lehre". Auch die Handlungsempfehlung „Dialog MINT-Lehre – Mehr Frauen in MINT-Studiengänge" von Prof. Dr. Susanne Ihsen mit Unterstützung des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit, enthält viele praktische Beispiele und ist auf Basis zahlreicher Gespräche/Kooperationen mit Lehrenden aus dem MINT-Bereich entstanden. Die Open Educational Ressources (OER) „Gendering Mint digital" der Humboldt-Universität zu Berlin bietet zudem sieben Lerneinheiten an, die von Lehrenden in der Hochschullehre, insbesondere in den naturwissenschaftlichen Fachdidaktiken eingesetzt werden können. Ziel ist es insgesamt, Studierende für die Bedeutung des Themas im eigenen Fach sowie in Wirtschaft und Gesellschaft zu sensibilisieren. Hier ist die Darstellung guter Praxisbeispiele bzw. die Integration des Themas in die Lehre unterschiedlicher Studienfächer oder Studienschwerpunkte zentral. In diesem Zusammenhang sollte die fachnahe Expertise der Lehrenden aus der eigenen Hochschule genutzt werden. Gute Beispiele für die Integration von Gender- und Diversitythemen in die Fachinhalte sollen auch in der Materialsammlung für Lehrende zur Verfügung gestellt werden. Das Lehrkolleg, das von Seiten des LearningCenters angeboten wird, bietet zudem die Möglichkeit, Lehrende bei der Entwicklung und Umsetzung neuer und innovativer (gender- und diversitätsorientierter) Lehrideen zu unterstützen. Informationen zum Lehrkolleg finden Sie auf der Webseite des Learning-Centers (Ansprechperson: Sebastian Siegler; E-Mail: s.siegler@hs-osnabrueck.de, Tel.: 0541 969-2005).

Als Online-Tools zur Weiterbildung und Selbstevaluation zum Thema „Diversität in der Hochschullehre" bieten sich für Lehrende außerdem das kostenlose Tool „DiVers" (Universität zu Köln/RWTH Aachen) sowie das Tool „Geschlechtergerechte Hochschullehre" der Universität Freiburg (Schweiz) an. Diese Tools beinhalten u. a. Self-Assessment-Tests, Lernmodule, Definitionen/Fachbegriffe in einem Glossar sowie Checklisten für eine diversitätsorientierte Lehre.

FAZIT

Der vorliegende Leitfaden sollte Anregungen geben, um Präsenz- oder Online-Veranstaltungen sowohl auf didaktischer Ebene als auch auf inhaltlicher Ebene gender- und diversitätssensibel weiterzuentwickeln. Wie im Leitfaden dargestellt kann gender- und diversitätssensible Lehre auf sehr unterschiedliche Art und individuell im Umfang in die eigene Lehrveranstaltung integriert werden. Auch kleinere Änderungen, beispielsweise in der Unterstützung der Lernprozesse, können zu einer Verbesserung des Lernklimas und der Gruppenprozesse sowie zu einer Erhöhung der Studienmotivation führen. Eine Optimierung der Lehr- und Lernprozesse hilft zudem, die Qualität des Studiums und der Lehre insgesamt zu verbessern und somit den Studienerfolg zu erhöhen. Wir möchten Sie deshalb einladen, die Förderung einer gender- und diversitätsorientierten Lehr-Lernkultur an der Hochschule Osnabrück aktiv mitzugestalten, damit die Lernvoraussetzungen, das Lebensumfeld und die individuellen Bedürfnisse der Studierenden berücksichtigt werden können. Für Anregungen zum Leitfaden sowie bei Fragen und Beratungsbedarf zum Einsatz gender- und diversitätsorientierter Lehr-Lernmethoden, wenden Sie sich gerne an Dr. Patricia Gozalbez Cantó (E-Mail: p.canto@hs-osnabrueck.de; Tel.: 0541 969-7213).

LITERATUR

AG trans*emanzipatorische Hochschulpolitik & dgti – Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e.V. (Hg.) (2018): Inter* und Trans* an der Hochschule – Informationen zum kompetenten Umgang mit Inter*- und Trans*studierenden für Entscheidungsträger*innen an Hochschulen. Mainz. Online unter: http://ag-trans-hopo.org/Materialsammlung/Material_Broschuere/Broschuere_Inter_und_Trans_an_der_Hochschule_-_Informationen_fuer_Entscheidungstraeger_innen_an_Hochschulen.pdf#page=1 (letzter Zugriff am 03.11.2022).

Ahmed, Sarah; Aytekin, Vildan; Heinemann, Alisha; Mansouri, Malika (2022): „Hör mal wer da spricht "–Lehrende of Color an deutschen und österreichischen Hochschulen. Rassismuserfahrungen, mögliche Konsequenzen und Praxen des Widerstands. In: Lehren und Lernen in Differenzverhältnissen. Wiesbaden: Springer VS Verlag, S. 135-164.

Aretz, Hans-Jürgen; Hansen, Katrin (2003): Erfolgreiches Management von Diversity. In: *Zeitschrift für Personalforschung, 17. Jg. H. 1, S. 9-35.*

Auferkorte-Michaelis, Nicole; Linde, Frank (2014): Diversitätsgerecht Lehren und Lernen. In: Hansen, Katrin (Hg.): CSR und Diversity Management. Erfolgreiche Vielfalt in Organisationen. Berlin & Heidelberg: Springer, S. 137-175.

Auferkorte-Michaelis, Nicole; Linde, Frank (2016): Diversity Management an Hochschulen. In: Genkova, Petia & Ringeisen, Tobias (Hg.): Handbuch Diversity Kompetenz: Perspektiven und Anwendungsfelder. Wiesbaden: Springer, S. 803-817.

Auferkorte-Michaelis, Nicole; Linde, Frank (Hg.) (2018): Diversität lernen und lehren – ein Hochschulbuch. Opladen u. a.: Verlag Barbara Budrich.

Berthold, Christian; Leichsenring, Hannah (Hg.) (2012): CHE Diversity Report: Der Gesamtbericht. Online-Publikation: https://www.che.de/download/che_diversity_report_gesamtbericht_komprimiert-pdf/?wpdmdl=10144&refresh=636bc04ee93bb1668005966 (letzter Zugriff am 23.5.2019).

Berthold, Christian; Dahms, Katharina; Lah, Wencke u. a. (Hg.) (2017): Diversität und Studienerfolg: Studienrelevante Heterogenitätsmerkmale an Universitäten und Fachhochschulen und ihr Einfluss auf den Studienerfolg – eine quantitative Untersuchung, Arbeitspapier 198, CHE-Online-Publikation: https://www.che.de/downloads/CHE_AP_198_Diversitaet_und_Studienerfolg.pdf (letzter Zugriff am 23.5.2019).

Biggs, John; Tang, Catherine (2011): Teaching for Quality Learning at University. 4. Auflage, Open University Press, New York.

Boomers, Sabine; Nitschke, Ann Kathrin (2012): Diversität und Lehre. Empfehlungen zur Gestaltung von Lehrveranstaltungen mit heterogenen Studierendengruppen. Freie Universität Berlin. Online unter: https://www.diversity.uni-freiburg.de/Lehre/fu-berlin-lehrveranstaltungen-mit-heterogenen-studierendengruppen.pdf (letzter Zugriff am 03.11.2021).

Castro Varela, María do Mar (2010): Un-Sinn: Postkoloniale Theorie und Diversity. In: *Kessl, Fabian; Plößer, Melanie (Hg.): Differenzierung, Normalisierung, Andersheit. Soziale Arbeit als Arbeit mit dem Anderen, Wiesbaden: Springer VS, S. 249-262.*

Costa Meneses Nunes, Fernanda; Vindas Rojas, Kimberley Patricia (2020): Interkultureller Leitfaden. Handreichung für Studierende und Lehrende des Masters Management in Nonprofit-Organisationen. Birnkraut, Gesa; Eimterbäumer, Marlene (Hg.), Hochschule Osnabrück.

Crenshaw, Kimberlé (1989): Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. In: *University of Chicago Legal Forum, S. 139-167.*

Deutsches Studentenwerk (Hg.) (2013): Handbuch Studium und Behinderung. Berlin. Online unter: https://www.studentenwerke.de/de/content/studium-und-behinderung-1 (letzter Zugriff am 04.11.2022).

Deutsches Studentenwerk (Hg.) (2016): Digitale Hochschulbildung – Barrierefreiheit sichern. Empfehlung des Beirats der Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung. Online unter: https://www.studentenwerke.de/sites/default/files/2016_beirat_ibs_empfehlung_hochschulbildung_digitalisierung_barrierefreiheit.pdf (letzter Zugriff am 07.11.2022).

Deutsches Studentenwerk (Hg.) (2016): Eine Frage der Perspektive. Critical Incidents aus Studentenwerken und Hochschulverwaltung. 30 Fallbeispiele aus der Praxis mit 93 interkulturellen Einschätzungen von Studierenden und Mitarbeitenden. Online unter: https://www.studentenwerke.de/sites/default/files/dsw-fallbeispiele-digital-druckboegen_0.pdf (letzter Zugriff am 04.11.2022).

Draude, Claude (2015): Handreichung zur Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in die ingenieurwissenschaftliche Lehre. Technische Universität Braunschweig. Online unter: https://www.tu-braunschweig.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=35467&token=81aaabe567974a092e530d80240e315f469e7467 (letzter Zugriff am 07.11.2022).

Fereidooni, Karim (2011): Schule-Migration-Diskriminierung. Ursachen der Benachteiligung von Kindern mit Migrationshintergrund im deutschen Schulwesen. Wiesbaden: Springer VS Verlag.

Fisseler, Björn; Markmann, Mona (2012). Universal Design als Umgang mit Diversität in der Hochschule. Journal Hochschuldidaktik, 23 (1-2), 13-16. Online unter: https://eldorado.tu-dortmund.de/bitstream/2003/29700/1/journal_hd_1-2_2012_fisseler_markmann.pdf (letzter Zugriff am 09.11.2022).

Fröhlig, Sonja; Merkel, Elise Maureen; Vogel, Anna-Katharina (2018): Barrierefreie Lehre – Ein Projekt. In: *Platte, Andrea; Werner, Melanie; Vogt, Stefanie; Fiebig, Heike (Hg.): Praxishandbuch Inklusive Hochschuldidaktik, Beltz Juventa, Weinheim Basel, S. 203-206.*

Gardenswartz, Lee; Rowe, Anita (1994): Managing Diversity: Diverse Teams at Work. Capitalizing on the Power of Diversity. Chicago.

Genkova, Petia; Ringeisen, Tobias (Hg.) (2016): Handbuch Diversity Kompetenz. Band II. Wiesbaden: Springer.

Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu Köln (2021): ÜberzeuGENDERe Sprache. Leitfaden für eine geschlechtersensible und inklusive Sprache. Universität zu Köln. Online unter: https://gb.uni-koeln.de/e2106/e2113/e16894/20210709_Leitfaden_GGSprache_UzK_Webversion_ger.pdf (letzter Zugriff am 03.11.2022).

Goethe-Universität Frankfurt am Main (Hg.) (2016): Handlungsempfehlungen für eine diversitätssensible Mediensprache. Frankfurt am Main. Online unter: https://www.uni-frankfurt.de/66760835/Diversit%C3%A4tssensible_Mediensprache.pdf (letzter Zugriff am 03.11.2022).

Gomolla, Mechtild; Radtke, Frank-Olaf (2003): Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule. Wiesbaden: Springer VS Verlag.

Graf, Angela; Möller, Christina (Hg.) (2015): Bildung, Macht, Eliten: Zur Reproduktion sozialer Ungleichheit. Frankfurt/New York: Campus Verlag.

Hochschule Osnabrück (2014): Richtlinie des Senats zur Verwirklichung des Gleichstellungsauftrages nach § 3 Abs. 3 NHG an der Hochschule Osnabrück.

Hochschule Osnabrück (2019): Leitfaden für Studieninteressierte und Studierende mit Behinderung/chronischer Erkrankung an der Hochschule Osnabrück. Online unter: https://www.hs-osnabrueck.de/fileadmin/HSOS/Wir/Wir_stellen_uns_vor/Lageplaene/Barrierefrei/Leitfaden_Studieren_mit_Behinderung_04_2019.pdf (letzter Zugriff am 04.11.2022).

Hochschule Osnabrück (2022): Gendersensible Schriftsprache. Empfehlung der Hochschule Osnabrück. Online unter: https://www.hs-osnabrueck.de/fileadmin/HSOS/Homepages/Gleichstellungsbuero/HSOS_Broschuere_Gendersensible_Sprache_2022_oA.pdf (letzter Zugriff am 03.11.2021).

Hormel, Ulrike; Scherr, Albert (2005): Bildung für die Einwanderungsgesellschaft. Perspektiven der Auseinandersetzung mit struktureller, institutioneller und interaktioneller Diskriminierung, Bonn: Springer VS.

HRK (2009): Empfehlung der 6. Mitgliederversammlung am 21.4.2009 zum Studium mit Behinderung/chronischer Krankheit. Online unter: https://www.hrk.de/uploads/tx_szconvention/Entschliessung_HS_Alle.pdf (letzter Zugriff am 20.06.2019).

Ihsen, Susanne (2017): Handlungsempfehlung „Dialog MINT-Lehre – Mehr Frauen in MINT-Studiengänge" mit Unterstützung des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit. Online unter: https://material.kompetenzz.net/kompetenzz/veroeffentlichungen/dialog-mint-lehre-mehr-frauen-in-mint-studiengaenge.html (letzter Zugriff am 07.11.2022).

Klaffke, Martin (2008): Vielfalt als Wettbewerbsfaktor nutzen: Diversity-Management in Hamburg; Ergebnisse einer Unternehmensbefragung. Working Paper Series der HSBA Hamburg School of Business Administration, No. 01/2008.

Klammer, Ute; Ganseuer, Christian (2015): Diversity Management. Kernaufgabe der künftigen Hochschulentwicklung. Göttingen: Waxmann.

Klein, Uta; Rebitzer, Fabian A. (2017): Diskriminierungserfahrungen von Studierenden. Ergebnisse einer Erhebung. In: Klein, Uta; Heitzmann, Daniela: Diversity konkret gemacht. Wege zur Gestaltung von Vielfalt an Hochschulen. Weinheim Basel: Beltz, 2. Auflage, S. 122-140.

Leiprecht, Rudolf (2020): Rassismus und Sexismus: Aktuelle Phänomene und Debatten aus einer diversitätsbewussten und intersektionalen Perspektive. In: Huxel, Katrin; Karakayali, Juliane; Palenga-Möllenbeck, Ewa; Schmidbaur, Marianne; Shinozaki, Kyoko; Spies, Tina; Supik, Linda; Tuider, Elisabeth (Hg.). Postmigrantisch gelesen: Transnationalität, Gender, Care. Bielefeld: transcript Verlag, S. 87-108.

Lutz, Helma (1992): Rassismus und Sexismus, Unterschiede und Gemeinsamkeiten. In: Foitzik, Andreas; Leiprecht, Rudolf; Marvakis, Athanasios; Seid, Uwe (Hg.): »Ein Herrenvolk von Untertanen«. Rassismus – Nationalismus – Sexismus. Duisburg, S. 57-80.

Mecheril, Paul; Melter, Claus (2010): Gewöhnliche Unterscheidungen? Wege aus dem Rassismus. In: Migrationspädagogik. Weinheim Basel: Beltz Verlag, S. 150-178.

Mecheril, Paul; Vorrink, Andrea J. (2012): Diversity und Soziale Arbeit: Umriss eines kritisch-reflexiven Ansatzes. In: *Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit. Themenheft „Diversity Management und soziale Arbeit", Jg. 43, Nr. 1, S. 92-101.*

Narayan, Uma (1988): Working Together across Differences: Some Considerations on Emotions and Political Practice. In: *Hypatia, Vol. 3, No. 2, S. 31-47.*

Opitz-Belakhal, Claudia (2018): Geschlechtergeschichte (Vol. 8). Frankfurt/New York: Campus Verlag GmbH.

Plymouth University (2014): 7 Steps to Inclusive Assessment. Online unter: https://www.plymouth.ac.uk/uploads/production/document/path/2/2401/7_Steps_to_Inclusive_Assessment.pdf (letzter Zugriff am 04.11.2022).

Polat, Ayça/Thege, Britta (2023): Diversität und Diskriminierung an Hochschulen - eine exemplarische Betrachtung von Diskriminierungs- und Zugehörigkeitsverhältnissen. In: Zeitschrift „Migration und Soziale Arbeit", 2/2023, i. E.

Queis, Dietrich von (2009): Interkulturelle Kompetenz Praxis-Ratgeber zum Umgang mit internationalen Studierenden. Darmstadt: Verlag wbg.

Rohr, Dirk; den Ouden, Hendrik; Rottlaender, Eva-Maria (2016): Hochschuldidaktik im Fokus von Peer Learning und Beratung. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.

Rommelspacher, Birgit (2011): Was ist eigentlich Rassismus? In: Melter, Claus; Mecheril, Paul (Hg.) (2. Auflage): Rassismuskritik Band I: Rassismustheorie und -forschung. Wochenschau Verlag, S. 25-38.

Schwarze, Barbara et al. (2015): QUEST 2011–2014. Perspektive der Studierenden auf das Studium an der Hochschule Osnabrück [Bericht der Hochschule Osnabrück].

Schwarze, Barbara et al. (2019): Quest-Studie 2017/2018. Hochschule Osnabrück. 4. Studie [Bericht der Hochschule Osnabrück].

Skowronek, Thomas (2022): Was Sie schon immer über Rassismus an Ihrer Hochschule wissen wollten, Ihre verdrängten Schwarzen Kolleg*innen aber nie zu fragen wagten. In: Lehren und Lernen in Differenzverhältnissen. Wiesbaden: Springer VS, S. 373-394.

Spelsberg, Karoline (2013): Was ist unter Diversität zu verstehen? Versuch einer Begriffsbestimmung als Beitrag zur Qualitätsentwicklung in der Lehre. In: *Karoline Spelsberg (Hg.), Einsichten und Aussichten. Ein interdisziplinärer Auftakt. Berlin: Lit-Verlag, S. 106-118.*

Stolzenberg, Ellen Bara; Eagan, Kevin; Zimmerman, Hillary B.; Berdan Lozano, Jennifer; Cesar-Davis, Natacha M.; Aragon, Melissa C.; Rios-Aguilar, Cecilia (2019): Undergraduate teaching faculty: The HERI Faculty Survey 2016–2017. Los Angeles: Higher Education Research Institute, UCLA.

Technische Universität Dresden (2020): Barrierefreie Dokumente. Anleitung zur Erstellung barrierefreier PDF-Dokumente mit PowerPoint. Online unter: https://tu-dresden.de/tu-dresden/ressourcen/dateien/arbeitsgruppe-studium-fuer-blinde-und-sehbehinderte/anleitungen-word-powerpoint/PowerPoint_DE_20210201.pdf?lang=de (letzter Zugriff am 04.11.2022).

Thomas, R. Roosevelt Jr. (1995): A Diversity Framework. In: *Chemers, Martin M.; Oskamp, Stuart; Costanzo Mark A. (Hg.): Diversity in Organizations. New Perspectives for a Changing Workplace, Thousand Oaks, CAL, S. 245-263.*

Thomas, David A.; Ely, Robin J. (1996): Making differences matter: A new paradigm for Managing Diversity, Harvard Business Review, 74. Jg., Nr. 5, S. 79-90.

Universität Duisburg-Essen, Akademisches Beratungs-Zentrum Studium und Beruf (Hg.) (2012): Die Erstellung barrierefreier PDF-Dokumente in Microsoft Office Word und Adobe Reader X Pro. Online unter: https://www.uni-due.de/imperia/md/content/inklusionsportal/2013_05_barrierefreiepdfs_internetvorlage.pdf (letzter Zugriff am 04.11.2022).

Walgenbach, Katharina (2017): Heterogenität, Intersektionalität, Diversity in der Erziehungswissenschaft. Opladen/Toronto: Verlag Barbara Budrich.

Wildt, Johannes (2004): Vom Lehren zum Lernen. In: *Brigitte Berendt; Hans-Peter Voss; Johannes Wildt (Hg.), Neues Handbuch Hochschullehre. Berlin: Raabe Verlag. Kap. A3, A 3.1.*

Wildt, Johannes; Wildt, Beatrix (2011): Kompetenzorientiertes Prüfen im „Constructive Alignment". Ein Beitrag zur Förderung der Qualität von Hochschulbildung durch eine Weiterentwicklung des Prüfungssystems. In: *Brigitte Berendt; Andreas Fleischmann; Johannes Wildt; Niclas Schaper; Birgit Szczyrba (Hg.), Neues Handbuch Hochschullehre. Berlin: Raabe Verlag. Kap. H 6.1.*

Wissenschaftsrat Deutschland (2008): Empfehlungen zur Qualitätsverbesserung von Lehre und Studium, Berlin.

Wissenschaftsrat Deutschland (2017): Strategien für die Hochschullehre. Positionspapier. Halle (Saale).