Heinrich Heine Universität Düsseldorf

VIELFALT LEBEN, ZUKUNFT GESTALTEN

Handreichung für diversitysensible Lehre

2020

	Vorwort	4
1.0	Einleitung und Aufbau	5–7
2.0	Checkliste	8–9
2.1	Diversity-Wissen	
2.2	Planung und Konzeption von Lehr-Lern-Angeboten	
2.3	Durchführung von Lehr-Lern-Angeboten	
2.4	Prüfungen	
3.0	Rahmenbedingungen für diversitysensible Lehrveranstaltungen	10–11
4.0	Praktische Tipps und Anregungen im Hinblick auf die acht Diversity-Dimensionen der HHU	12
4.1	Körperliche und geistige Fähigkeiten	13–15
4.2	Bildungshintergrund	16–17
4.3	Familiäre Situation und Lebensentwurf	18–19
4.4	Geschlecht und Geschlechterrolle	20–21
4.5	Sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität	22–23
4.6	Alter und Generation	24–25
4.7	Weltanschauung und Religion	26–27
4.8	Inter-/Nationalität und Kultur	28–30
	Danke! Ihre Anregungen und Meinungen	31
5.0	Literatur- und Quellenverzeichnis	32–33
6.1	Beratungs- und Unterstützungsangebote	34–41
6.2	Weiterführende Informationen	42–46
	Impressum	47

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich freue mich, dass die vorliegende Handreichung Ihr Interesse geweckt hat. Als Dozent stelle ich immer wieder fest, dass die Realisierung einer diversitätsbewussten Lehre in besonderem Maße von unserem eigenen Auftreten als Hochschullehrende abhängt sowie von unserer Bereitschaft, bestehende Denkmuster zu hinterfragen und Neues zu wagen.

Häufig sind wir uns der eigenen Gestaltungsspielräume im Alltag wenig bewusst, sei es bei der individuellen Anpassung von Studien- und Prüfungsmodalitäten oder bei der diskriminierungsfreien Aufbereitung von Lehrmaterial.

Die Heinrich-Heine-Universität (HHU) begreift die Vielfalt (Diversität) ihrer Studierenden und Beschäftigten als Gewinn und Chance. So erfahren alle Mitglieder der Universität Respekt für ihre Person und Wertschätzung für ihre Leistungen. Studierende können ihre intellektuellen, persönlichen und sozialen Potenziale entfalten, Mitarbeiter*innen bringen ihre individuellen Fähigkeiten, Erfahrungen und Talente ein. Durch diese gelebte Vielfalt bleibt für Ungleichbehandlung und Diskriminierung an der HHU kein Platz!

Die diversitätsbewusste Perspektive in Lehre und Studium zielt darauf ab, allen Studierenden eine erfolgreiche Beteiligung am Lernprozess zu ermöglichen. Hierbei ist unsere professionelle und wertschätzende Haltung, die wir als Lehrende einnehmen, um die persönlichen Lebenslagen der Studierenden individuell und differenziert zu berücksichtigen, eine zentrale Voraussetzung.

Ziel unseres Leitfadens ist es, Sie durch praktische Tipps dabei zu unterstützen, Ihre diversitätssensible Perspektive weiter zu schärfen. Daher freuen wir uns über Ihre Rückmeldungen und Ihren Input.

Die vorliegende Handreichung und die erweiterte digitale Fassung sind Teile der Gesamtstrategie des Rektorats zur Förderung diversitätsbewusster Perspektiven auf den institutionellen Ebenen der Lehre, Forschung und Verwaltung der HHU.

Ihr Klaus Pfeffer
Prorektor für Strategisches Management
und Chancengerechtigkeit

„DAS VORURTEIL IST DAS KIND DER UNWISSENHEIT.“

(William Hazlitt, englischer Essayist, 1778 bis 1830)

Einleitung und Aufbau

An der Heinrich-Heine-Universität (HHU) studieren und arbeiten über 40.000 Menschen[1] mit vielen unterschiedlichen Merkmalen, wie z. B.:

- **Familienstand (rund 2.000 Studierende haben mindestens ein Kind),**
- **Alter (die Studierenden sind zwischen 16 und 84 Jahre alt),**
- **Nationalität (auf dem Campus sind über 133 Nationen vertreten)**
- **oder Konstitution (11 % der Studierenden berichten von gesundheitlichen Einschränkungen) [1].**

Bei einer nicht repräsentativen Umfrage anlässlich des Diversity-Tages 2019 an der HHU gaben gut 20 % der Befragten an, sich in einer familiär beanspruchenden Situation zu befinden. Ähnlich hoch ist die Zahl der Studierenden, die von sich selbst sagen, dass Religion ein prägender Faktor für sie sei.

Jeweils ca. 30 % der Befragten gaben an, sich in einem für Studierende unter- oder überdurchschnittlichen Alter zu befinden, ihr Studium mit gesundheitlichen Herausforderungen zu absolvieren oder als die Ersten in ihrer Familie zu studieren. Über ein Drittel der Befragten verfügen über einen internationalen Hintergrund, gut ein Viertel über einen Migrationshintergrund.[2]

Diversität begegnet uns somit in der Universität – nicht nur in den Reihen der Studierendenschaft – in vielen verschiedenen Facetten. Entsprechende Unterschiede zeichnen sich auch in den individuellen Lehr- und Lernstilen ab und prägen die soziale Interaktion und Kommunikation zwischen Studierenden und Lehrenden maßgeblich. Den Einzelnen sieht man zumeist nicht direkt an, welchen Herausforderungen sie sich neben dem Studium noch stellen müssen.

Um der Vielfalt und dem darin liegenden Potenzial in der Lehre gerecht zu werden, bedarf es eines Lehransatzes, bei dem Diversity-Aspekte stärker Beachtung finden. Dies ist kein reiner Selbstzweck.

Der Erwerb von Diversity-Kompetenzen wird auch in der Wissenschaft insgesamt, z. B. beim Wettbewerb um Drittmittel der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und anderer Förderorganisationen, immer wichtiger.

[1] 36.570 Studierende und 4.500 Mitarbeiter*innen aus Wissenschaft sowie aus Technik und Verwaltung, Stand Wintersemester 2018/19.

[2] Nicht repräsentative, unveröffentlichte Umfrage mit einer Stichprobe von 94 Personen; durchgeführt durch die Koordinierungsstelle Diversity, Mai 2019. Durch die Befragung am „Diversity-Tag“ könnte eine Stichprobenverzerrung vorliegen.

Obwohl Vielfalt in den meisten Universitäten längst zum Alltag gehört, wird sie bei der Planung und Durchführung von Lehre häufig nicht genügend reflektiert bzw. berücksichtigt. Dabei kann der bewusste Umgang mit alters-, geschlechts- oder kulturbedingten Differenzen zu einem Lehr- und Lernklima führen, in dem sich die/der Einzelne gesehen und anerkannt fühlt und ihr/sein Potenzial voll entfalten kann. Wir möchten mit dieser Handreichung und den darin enthaltenen Beispielen zu diesem Kulturwandel beitragen.

Die vorliegende Handreichung wurde durch die Diversity AG „Qualifizierung" in Zusammenarbeit mit der Koordinierungsstelle Diversity erarbeitet. Sie soll Sie als Lehrende bei der Durchführung einer diversitätssensiblen Lehre mit praktischen Tipps und exemplarischen Beispielen unterstützen.

Das Ziel sollte sein, in Lehrveranstaltungen eine Atmosphäre zu schaffen, in der sich alle Studierenden sicher und wertgeschätzt fühlen, sodass sie ihre Potenziale uneingeschränkt entfalten können.

Die Handreichung setzt sich aus vier Teilen zusammen:

- Checkliste zum Selbsttest
- allgemeine Rahmenbedingungen für diversitysensible Lehrveranstaltungen
- praktische Tipps und Anregungen zu diversitysensibler Lehre im Hinblick auf die Diversity-Dimensionen der HHU[3]

Die Handreichung will zum Hinhören, Nachfragen und Handeln anregen. Sollten Sie einen Aspekt oder eine Fragestellung vermissen, können Sie gerne mit Ihren Erfahrungen aus Lehrsituationen – z. B. per E-Mail an **diversity@hhu.de** – zur Erweiterung der Handreichung beitragen.

Eine Auswahl weiterer Leitfäden, die verschiedene Diversity-Dimensionen in den Fokus nehmen, sowie eine umfangreiche Übersicht der Beratungsstellen an der HHU finden Sie in der digitalen und erweiterten Version der Handreichung im Diversity-Portal unter diversity.hhu.de

[3] „Alter und Generation", „Familiäre Situation und Lebensentwurf", „Körperliche und geistige Fähigkeiten", „Bildungshintergrund", „Inter-/Nationalität und Kultur", „Weltanschauung und Religion", „Geschlecht und Geschlechterrolle" sowie „Sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität".

Checkliste

Die nachfolgende Checkliste soll Ihnen zur ersten Orientierung dienen. Sie können diese gleich zu Beginn oder auch erst nach der Lektüre von Kapitel 3 und 4 bearbeiten.

2.1 Diversity-Wissen

- ☐ Ich bin mir bewusst, dass ich – wie jeder Mensch – Vorurteile und/oder stereotype Vorstellungen (Unconscious Bias[1]) habe, und bin bereit, diese zu hinterfragen.
- ☐ Ich setze mich intensiv mit dem Thema Diversität in meinem Lehralltag auseinander und weiß, wo und in welcher Form mir Vielfalt in meiner Rolle als Hochschullehrende*r begegnet.
- ☐ Ich bin mir darüber im Klaren, dass bestimmte Diversity-Dimensionen sichtbar (z. B. Hautfarbe, Alter) und andere nicht sichtbar sind (z. B. familiäre Verpflichtungen oder chronische, körperliche und psychische Beeinträchtigungen).
- ☐ Ich weiß, wie sehr mich meine Herkunft, Religion/Weltanschauung oder mein Alter etc. in meiner Rolle als Lehrende*r ausmacht und je nach Ausprägung mein Verhalten gegenüber Studierenden beeinflussen kann.
- ☐ Ich weiß, wo ich mir bei Diversity-Fragen Expertise einholen kann.
- ☐ Mir ist bewusst, dass die unterschiedlichen Lebensrealitäten meiner Studierenden zu Fehlzeiten führen können. In meinen Kursen informiere ich deshalb über die Nutzung digitaler, analoger und kommunikativer Routinen, um Studierenden Themen und Inhalte von versäumten Veranstaltungen zu vermitteln.
- ☐ Ich kenne das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz[2] (AGG), die Ordnung der HHU zum Schutz vor Benachteiligungen unter Berücksichtigung des AGG sowie die Richtlinie der HHU zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt und die darin genannten Diversity-Dimensionen Alter, Behinderung, ethnische Herkunft, Geschlecht, sexuelle Identität und Religion/Weltanschauung.

[1] Als Unconscious Bias bezeichnet man unbewusste Vorurteile, die jeder Mensch hat.

[2] Unterstrichene Begriffe sind in der Online-Fassung der Handreichung mit einem Link versehen.

2.2 Planung und Konzeption von Lehr-Lern-Angeboten

- ☐ Die Studierenden in meiner Lehrveranstaltung nehme ich als divers wahr.
- ☐ Ich bin mir der Tatsache bewusst, dass die Wahl von Studieninhalten zur Exklusion/Inklusion von Studierenden führen kann.
- ☐ Ich beachte bei der Konzeption von Lehr-Lern-Materialien Grundsätze der Barrierefreiheit und stelle bspw. Vorlesungsfolien, Texte, Skripte und E-Learning-Elemente vor und/oder nach der Veranstaltung online zur Verfügung.
- ☐ Ich wähle Lehr-Lern-Inhalte gezielt so aus, dass sich Personen unterschiedlicher Herkunft und Lebensrealitäten davon angesprochen fühlen und sich damit identifizieren können.
- ☐ Ich achte auf eine diversitysensible Fallgestaltung und das Vermeiden von Stereotypen.
- ☐ Ich achte bei der Planung meiner Lehrveranstaltung auf diversity- und gendergerechte Rahmenbedingungen, die die Teilnahme aller Studierenden ermöglichen (z. B. Wahl des Zeitpunktes, des Ortes etc.).

2.3 Durchführung von Lehr-Lern-Angeboten

- ☐ Ich teile den Studierenden in der ersten Sitzung des Semesters meine Beratungszeiten mit und verdeutliche, dass sie sich bei Fragen oder Problemen gerne an mich wenden können.
- ☐ Ich achte auf diversitysensible Sprache, z. B. durch das Vermeiden von Stereotypen.
- ☐ Es gelingt mir, konstruktiv mit unterschiedlichem Vorwissen umzugehen und fachspezifische Heterogenität als bereicherndes Element in meine Lehre zu integrieren.
- ☐ Um die Selbstständigkeit und Selbstverantwortung meiner Studierenden zu fördern, vermittle ich Kriterien, wie sie ihre eigenen Beiträge zum Gelingen des Kurses selbst bewerten können.
- ☐ Teil meiner Lehrveranstaltungen ist zudem die Vermittlung von didaktischen und methodischen Qualifikationen, die einen Selbstlernprozess der Studierenden unterstützen.

2.4 Prüfungen

- ☐ Ich achte darauf, dass Prüfungsmodalitäten die Grundsätze Chancengleichheit und Fairness erfüllen, damit alle Studierenden ihr volles Leistungspotenzial zeigen können.
- ☐ Ich kenne das Verfahren zum Nachteilsausgleich bei Prüfungen für Studierende mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen und setze dieses in die Praxis um.

Rahmen-bedingungen

Die Haltung der Lehrenden und die Art der Vermittlung von Wissen sind bei der Integration von Gender- und Diversity-Aspekten im Studium entscheidend. Diversitygerechtes Lernen zu ermöglichen, ist eine hochschuldidaktische Aufgabe. Sie umfasst sowohl die Planung und Konzeption von Studienangeboten als auch die Beratung und Betreuung von Studierenden.

„Gute Lehre“, so stellte die Hochschulrektorenkonferenz bereits 2008 fest, „besteht darin, das eigenständige Lernen der Studierenden zu ermöglichen und zu unterstützen.“ [2]

Studierendenzentrierte Lehre kann die intrinsische Motivation der Studierenden fördern. Damit alle Studierenden ihr persönliches Potenzial entfalten können, sollten u. a. folgende allgemeine Punkte bei der Planung von Lehrveranstaltungen Beachtung finden (vgl. auch Checkliste):

- **transparente Regeln und Anforderungen**
- **vielfältige Lehrangebote, um den verschiedenartigen Lernstilen entgegenzukommen**
- **wertschätzender Umgang, um ein angstfreies Lernen zu ermöglichen und eine vertrauensvolle sowie motivierende Lernatmosphäre zu schaffen**
- **gleichberechtigte Teilhabe (Redeanteile, Mitsprache etc.) aller Studierenden in der Lehrveranstaltung**
- **Vermeidung von stereotypen Aufgabenverteilungen**

Kommunikation gehört für Lehrende zum Alltag. Für Studierende, insbesondere zu Beginn ihres Studiums, trifft dies nicht unbedingt zu. Für sie ist es oft schwierig, sich mit einem persönlichen Anliegen zu melden, gerade wenn sie vor gesundheitlichen oder familiären Herausforderungen stehen. Fordern Sie die Studierenden regelmäßig auf, sich mitzuteilen, die Sprechstunde aufzusuchen oder eine E-Mail zu senden und mögliche Probleme oder persönliche Einschränkungen anzusprechen, auch wenn es Ihnen selbstverständlich erscheint.

Wenn Einschränkungen erkennbar sind (z. B. Stottern, Seheinschränkungen oder Blindheit) und Sie nicht wissen, wie den Betroffenen weitergeholfen werden kann, fragen Sie die Studierenden direkt, welchen Umgang und welche Unterstützung sie sich wünschen. Zudem kann ein proaktiver Hinweis in der Kurzbeschreibung Ihrer Lehrveranstaltung im Hochschulinformations-System Lehre Studium Forschung (HIS-LSF) hilfreich sein, um den Studierenden die Angst zu nehmen, bei Fragen negativ aufzufallen.

Signalisieren Sie Offenheit für Diversität. Intrinsische Motivation ist beim Erreichen von Lernzielen nicht zu unterschätzen – ermutigen Sie Ihre Studierenden, ihr Bestes zu geben, Herausforderungen anzunehmen und Schwierigkeiten zu überwinden. Dafür muss das Niveau oder die Qualität der Ausbildung nicht gesenkt werden.

Wenig förderlich und demotivierend ist es, z. B. Studienanfänger*innen in Aussicht zu stellen, dass ein hoher Prozentsatz von ihnen das Studium nicht erfolgreich abschließen wird.

Sie müssen nicht auf alle Fragen eine Antwort haben. Eine Vielzahl von Ansprechpersonen in Beratungsstellen steht den Studierenden mit Rat und Tat zur Seite. Sie finden sie online im Anhang „Beratungs- und Unterstützungsangebote der HHU“.

Gerne hilft Ihnen die Koordinierungsstelle Diversity weiter. Sie können jederzeit einen individuellen Beratungstermin mit uns vereinbaren. Zudem bietet die Koordinierungsstelle einmal im Semester ein Diversity-Sensibilisierungstraining für Lehrende, Mitarbeiter*innen und Studierende an.

Schauen Sie mal im Diversity-Portal unter diversity.hhu.de vorbei!

Praktische Tipps und Anregungen

Im Folgenden haben wir einige Beispiele zusammengestellt, die Ihnen in unterschiedlichen Situationen Anregung oder Orientierung geben können, Ihre Lehre diversitysensibel zu gestalten.

Diversity-Rad der HHU

Körperliche und geistige Fähigkeiten

Diese Dimension bezieht sich auf die unterschiedlichen körperlichen und geistigen Fähigkeiten jedes Menschen und dessen Bedürfnis – unabhängig von körperlichen und/oder geistigen Einschränkungen oder außergewöhnlichen Begabungen – ein selbstbestimmtes Leben führen zu können.
Im Kontext der HHU beinhaltet diese Dimension die körperlichen und geistigen Fähigkeiten, die jede einzelne Person besitzt und an der HHU einbringt (Talentförderung). Es geht hier also nicht nur um den Nachteilsausgleich, sondern auch um die gezielte Förderung von individuellen Fähigkeiten.

Den „klassischen“ Bereich dieser Dimension vertreten vor allem der/die Beauftragte der Arbeitgeberin für die Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen, der/die Beauftragte und die Beratungsstelle für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen sowie die Schwerbehindertenvertretung und der AStA.

Im Sommersemester 2016 hatten – laut 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks – 11 % der Studierenden eine oder mehrere gesundheitliche Beeinträchtigung(en), die sich nach Aussagen der Betroffenen erschwerend auf das Studium auswirkt bzw. auswirken. Der Anteil beeinträchtigter Studierender ist damit gegenüber 2012 um vier Prozentpunkte gestiegen [1].

4.1.1 Wie gestalte ich Unterricht barrierefrei?

Die Planung barrierefreier Lehre beginnt mit der Wahl von Zeit und Ort des Veranstaltungsraums. Für Studierende mit körperlichen Einschränkungen sind evtl. sehr frühe oder späte Veranstaltungsformate schwer zu realisieren, außerdem sind nicht alle Räume an der Universität gleichermaßen barrierefrei zu erreichen (schwere Türen, fehlende Rampen, schmale Aufzüge etc.). Es empfiehlt sich ggf., die Zugangsmöglichkeiten zum Veranstaltungsraum zu überprüfen und im HIS-LSF einen Vermerk hierzu einzutragen – oder die Veranstaltung in einen anderen Raum zu verlegen. Wenn Sie Exkursionen oder Praktika im Rahmen Ihrer Veranstaltung planen, ist die Teilnahme vielleicht nicht für alle Studierenden realisierbar. Dann muss die Möglichkeit einer Ersatzleistung gegeben sein. Und auch Ihr Büro/Sprechzimmer sollte für alle Studierenden erreichbar sein.

Neben baulichen Barrieren ist es für Lehrende auch wichtig, sich die eigenen Stereotype und Vorurteile bewusst zu machen (vgl. auch Checkliste), um diese dann aktiv zu hinterfragen.

4.1.2 Technische Hilfsmittel für eine barrierefreie Lehre

Um Studierenden mit unterschiedlichen körperlichen und geistigen Fähigkeiten den Besuch von Lehrveranstaltungen zu erleichtern und Barrieren zu verringern, stehen den Lehrenden zahlreiche technische Hilfsmittel zur Verfügung.

So gibt es im Programm „Adobe Acrobat“ die Möglichkeit, über das Menü „Anzeige“ die „Sprachausgabe“ im PDF-Dokument zu aktivieren. Mithilfe dieses Attributes können sich Menschen mit eingeschränkter Sicht das Dokument vorlesen lassen. Bei PowerPoint-Präsentationen und Word-Dokumenten kann eine „Barrierefreiheitsüberprüfung“ durchgeführt werden, die Ihnen hilft, Textpassagen oder Elemente zu identifizieren, die schwer zu lesen sind.

Für Bilder und Objekte lassen sich Alternativtexte hinterlegen, die die Abbildung beschreiben oder Sie nehmen die Unterstützung des Umsetzungsdienstes der Beratungsstelle der Beauftragten für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung in Anspruch.

Denken Sie vor allem bei PowerPoint-Präsentationen daran, die Schrift ausreichend groß darzustellen und die Kontraste zwischen Schrift und Hintergrund zu erhöhen. Dabei gilt: eher helle Hintergründe für helle Räume und dunkle Hintergründe für dunkle Räume. Generell hilft es, wenn Sie im Unterricht Hinweise wie „wie Sie hier sehen können“ vermeiden. Stattdessen beschreiben Sie gerne, was zu sehen ist. Auch beim Anschreiben an die Tafel hilft es, den eigenen Text mitzulesen.

Rot-Grün-Blindheit ist häufiger, als wir denken mögen – nutzen Sie andere Töne zur farblichen Aufbereitung von Grafiken. Übrigens gibt es Simulationen von Farbenblindheit[1], die die Schwierigkeiten deutlich machen.

[1] Ein Beispiel: color-blindness.com

Sogar Prüfungen lassen sich haptisch gestalten, z. B. durch dreidimensionale Diagramme oder Dokumente in Brailleschrift. Darüber hinaus können Versuche im Bereich der Naturwissenschaften, die aus Sicherheitsgründen auch mithilfe behindertengerechter Laborarbeitsplätze nicht durchgeführt werden können, in Gruppenarbeit oder mithilfe einer individuellen Arbeitsplatzassistenz realisiert werden. Sollten Sie sich für die Aufzeichnung Ihrer Lehrveranstaltungen – z. B. zur individuellen Veranstaltungsnachbereitung – entscheiden, so können Sie den Service vom ZIM/MMZ nutzen. Studierende mit motorischen Einschränkungen können Begleitpersonen/Tutor*innen/Assistent*innen Antworten diktieren, Studierende mit Sehbehinderung können im Labor Anweisungen zum Versuchsaufbau geben.

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, zusätzlich Personal- oder Sachmittel zu beantragen. Beraten Sie sich in Ihrem Fach, ob und welche Mittel – z. B. Qualitätsverbesserungsmittel (QVM) – dafür eingesetzt werden können.

4.1.3 Wenn Studierende Probleme mit einer Prüfungsform haben

Prüfungsformen sind nicht immer durch die Prüfungsordnung fest vorgegeben. Manchmal haben Sie als Dozierende*r die Option, andere Prüfungsformen anzubieten. So kann es Studierenden mit einem fremdsprachlichen Hintergrund helfen, eine mündliche Prüfung anstelle einer Hausarbeit oder einer Klausur abzulegen. Bei Prüfungsangst hilft es, z. B. Probeklausuren anzubieten.

Im Rahmen der Realisierung von Nachteilsausgleichen ist es möglich, dass bspw. eine Entzerrung von Prüfungsphasen erfolgt oder flexible Bearbeitungszeiten für Hausarbeiten, Labortätigkeiten etc. eingeräumt werden. Grundsätzlich sind Nachteilsausgleiche ein wichtiges Instrument, um für Menschen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung chancengleiche Teilhabe im Studium herzustellen und Diskriminierungen zu vermeiden. Sie sind Teil der „angemessenen Vorkehrungen“, wie sie die UN-Behindertenrechtskonvention auch für den Bildungsbereich vorsieht. Weitere Informationen finden Sie online im Anhang „Beratungs- und Unterstützungsangebote der HHU“.

4.1.4 Wie unterstütze ich Studierende mit psychischen Problemen?

Aufgrund der letzten Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks [1] wissen wir, dass psychische Erkrankungen unter Studierenden kein randständiges Phänomen sind, sondern die Zahl der Erkrankungen insgesamt zunimmt. Die Problemlagen sind heterogen und beziehen sich meist nicht nur auf das Studium; sehr wohl können sie dieses stark beeinträchtigen.

Psychische Erkrankungen sind meist nicht offensichtlich. Es gibt jedoch Anzeichen für Krisensituationen, wie z. B. ein plötzlicher Leistungsabfall, Gefühlsausbrüche, gehäufte Blackouts in Prüfungssituationen oder ein allgemeiner Rückzug. Fallen Ihnen solche Veränderungen an Studierenden auf, können Sie diesen ein Einzelgespräch anbieten und sie über professionelle Beratungsstellen informieren sowie dazu ermutigen, diese aufzusuchen. Kommen im Rahmen eines vertrauensvollen Gesprächs suizidale Gedanken zur Sprache, müssen Sie nicht befürchten, die oder den Betroffene*n „auf die Idee gebracht zu haben“. Dies ist nicht der Fall, im Gegenteil. Betroffene fühlen sich durch ein Gespräch häufig entlastet, sodass dies die Möglichkeit eröffnet, Hilfsangebote anzunehmen. Grundsätzlich muss jede Äußerung, das Leben beenden zu wollen, ernst genommen werden.

Sie benötigen weitere Hilfestellung bei einer anders gelagerten Thematik?
Dann wenden Sie sich an die Beratungsstelle des*der Beauftragten.

Bildungs-hintergrund

Die Dimension bezieht sich im Allgemeinen auf die verschiedenen schulischen und sozialen Hintergründe einer Person (z. B. akademisches oder nicht akademisches Elternhaus, Art des Schulabschlusses und der weiteren (Aus-)Bildung, Art der Hochschulzugangsberechtigung usw.). Im Kontext der HHU geht es vor allem um die verschiedenen schulischen und sozialen Hintergründe sowie Zugangsvoraussetzungen, die Studieninteressierte mitbringen, und darum, welchen Werdegang sie damit an der HHU einschlagen können. Diesen Bereich unterstützen vor allem der Studierenden-Service der HHU und der AStA.

Studierende können sich unter der Kategorie „Ehrenamt“ auf dem Diversity-Portal informieren. Hier finden sie u. a. das Diversity-Buddy-Programm „1stGeneration@HHU“, das sich speziell an Erstakademiker*innen wendet. Darüber hinaus bietet das Netzwerk von ArbeiterKind.de erprobte Unterstützungsangebote an.

Studierende der ersten Generation stehen innerhalb des Studiums oftmals vor anderen Herausforderungen als Studierende aus akademisch geprägten Familien, da sie ggf. mit vielen universitären Abläufen nicht vertraut sind und im direkten sozialen Umfeld seltener um Rat fragen können.

Zu dieser Gruppe zählen auch Studierende mit unterrepräsentierten Bildungsabschlüssen (z. B. Studierende ohne Hochschulreife) oder mit ungewöhnlichen Bildungsverläufen. Spezielle Herausforderungen können hierbei sein:

- die eigenständige zeitliche Planung des Studiums,
- die Initiierung von Praktika oder Semestern im Ausland,
- die Bewerbung auf Tutor*innen-Stellen oder studentische Hilfskraftstellen [3].

Laut 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks stammten im Sommersemester 2016 an Universitäten 42 % der Studierenden aus einem nicht akademischen Elternhaus [1].

4.2.1 Hemmschwellen abbauen

Fördern Sie diese Studierenden, indem Sie versuchen, ihnen die Angst vor Redebeiträgen zu nehmen und sie zu Diskussionen zu ermutigen. Schaffen Sie in Ihrem Kurs eine Atmosphäre, in der es keine „dummen“ Fragen gibt. Fördern Sie Gruppenarbeiten, da dort die Hemmschwelle für Redebeiträge geringer ist.

Geben Sie eindeutige und transparente Anleitungen zur Vorbereitung und Durchführung von Prüfungen, ggf. in schriftlicher Form. Bieten Sie eine Beratung bei der Planung des Studiums (bspw. für die nächsten zwei Semester) an. Und bestärken Sie die Studierenden darin, dass sie in der Universität genau am richtigen Ort sind [3].

Verweisen Sie auf die Unterstützung der Fachstudienberater*innen sowie auf die Vertrauensdozent*innen in den Fakultäten oder auf Unterstützungsangebote des Studierenden Service Centers (SSC).

Alternativ können Sie die Studierenden auch auf die Fachschaften aufmerksam machen. Diese veranstalten zu Beginn eines Semesters Einführungstutorien und geben das kommentierte Vorlesungsverzeichnis heraus. Auch e-learning-Angebote oder digitale Vernetzungs- und Austauschangebote können hier helfen, Hürden abzubauen.

4.2.2 Unterschiedliche Bildungshintergründe nutzen

Wenn Ihnen bekannt ist, dass manche Studierende aufgrund ihrer Vorbildung (z. B. eine Ausbildung in einem technischen Beruf) oder ihrer Lebenserfahrung Lehrinhalte mit Leben füllen und anschaulich darstellen können, dann fragen Sie diese, ob sie ihre Erfahrungen mit in die Veranstaltung einbringen wollen.

Zum Beispiel kann ein*e biologisch-technische*r Assistent*in in den Praktika der Biologie von Praxiserfahrungen berichten, von denen alle profitieren können.

4.2.3 Unterstützung für Erstakademiker*innen

Im Rahmen der Lehre können Sie die Studierenden zwar motivieren und Ihnen Tipps geben, aber im Regelfall nicht die Rolle eines Mentors/einer Mentorin übernehmen.

Die Erstakademiker*innen können sich im Rahmen von speziellen Buddy- oder Mentoring-Programmen Unterstützung suchen. Hierfür gibt es z. B. die Talentscouts, die den Übergang von der Schule zur Universität begleiten. Außerdem gibt es vielfältige Unterstützungsangebote durch den Studierendenservice und das Studierendenwerk der HHU.

Familiäre Situation und Lebensentwurf

Hierbei geht es um den familiären Kontext und um unterschiedliche Lebensentwürfe einer jeden Person, die sich im Laufe eines Lebens verändern und ggf. das Studien- und Arbeitsleben beeinflussen können. Dies beinhaltet z. B. den Familienstand einer Person, die Erziehung von Kindern und/oder die Pflege von Angehörigen. Dabei geht es nicht um den familiären und sozialen Hintergrund einer Person oder in welchen Verhältnissen diese aufgewachsen ist (siehe auch Dimension Bildungshintergrund). Die Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf ist für die HHU als familienfreundliche Universität von großer Bedeutung. Diese wird auch durch die kontinuierliche Teilnahme am Audit zur familiengerechten Hochschule sowie vom FamilienBeratungsBüro aktiv gefördert.

Die Vereinbarkeit von Familie und Studium ist für viele Studierende eine sowohl zeitliche als auch finanzielle Herausforderung. Im Sommersemester 2016 hatten 6 % aller Studierenden mindestens ein Kind und im Durchschnitt 1,6 Kinder [1]. Die Zahl der Studierenden mit Pflegeaufgaben steigt ebenfalls.

4.3.1 Kinder in der Lehrveranstaltung

Auch bei geregelter Kinderbetreuung kann es manchmal vorkommen, dass eine Betreuung nicht sichergestellt werden kann und Studierende ihre Kinder mit in die Lehrveranstaltung bringen, da keine andere Lösung gefunden werden konnte.

Falls der Anwesenheit von Kindern in der Veranstaltung (z. B. aus Sicherheitsgründen) nichts entgegensteht, sollten Eltern für eine ausreichende Beschäftigung ihrer Kinder sorgen (z. B. durch Filmeschauen auf Handy/Laptop/Tablet mit Kopfhörern o. Ä.). Sie können Eltern auch auf die bestehenden Angebote des FamilienBeratungsBüros aufmerksam machen (Study & Kids Box etc.).

4.3.2 Wenn Studierende Angehörige pflegen

Sich um pflegebedürftige Angehörige kümmern, das betrifft nicht nur berufstätige Menschen. Immer häufiger stehen auch junge Menschen während Ausbildung und Studium vor dieser Aufgabe. Dies stellt für die jungen Menschen in der Regel eine große Herausforderung dar.

Leider trauen sich die meisten Betroffenen nicht, das Thema offen anzusprechen. Daher wird diese Doppelbelastung meistens für Dozierende nicht sichtbar.

Thematisieren Sie eine mögliche Doppelbelastung, indem Sie ein klärendes Gespräch und den betroffenen Studierenden die Unterstützung des FamilienBeratungsBüros anbieten. Dieses steht beratend und vermittelnd zur Seite.

Geschlecht und

Diese Dimension bezieht sich zum einen auf das biologische Geschlecht („sex“ – aus dem Englischen) eines jeden Menschen, das bei der Geburt definiert wird und in der Regel äußerlich erkennbar ist, zum anderen auf die mit dem biologischen Geschlecht einhergehenden Lebensweisen und soziokulturellen Zuschreibungen von bestimmten Charaktereigenschaften, Rollenverteilungen, Geschlechterrollen und Verhaltensregeln, auch „gender“ (aus dem Englischen) genannt.

Die HHU nimmt hier vor allem die Chancengleichheit von Frauen und Männern in den Blick. Dieses Ziel wird aktiv durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterinnen innerhalb der Fakultäten, der Studierendenschaft und der zentralen Verwaltung sowie durch den AStA und die Gleichstellungskommission verfolgt.

Geschlechterrolle

Die HHU versteht sich als Organisation, die keine Benachteiligung oder Bevorzugung aufgrund des Geschlechts einer Person zulässt. Die vorliegende Handreichung soll dazu beitragen und möchte die Lehrenden ermuntern, tradierte Denkmuster und Geschlechterrollen zu hinterfragen.

4.4.1 Diskriminierungsfreie Sprache – wie geht das?

Nur wenn Lehrende sprachlich alle miteinbeziehen, fühlen sich auch alle angesprochen. Die Nennung aller Geschlechter drückt die Gleichbehandlung von Frauen, Männern und diversen Menschen als demokratisches Prinzip aus und kann unbewusste Vorurteile beseitigen.

Gendergerechte Sprache zeigt Wertschätzung gegenüber allen Menschen, unabhängig von ihrem Geschlecht.

Probieren Sie es aus – Anregungen finden Sie u. a. in der HHU-Broschüre „Geschlechtergerechte Sprache. Leitfaden für eine gerechte und diskriminierungsfreie Sprache“.

4.4.2 Unbewusste Vorurteile abbauen

Jeder Mensch hat unbewusste Vorurteile oder Stereotype (Unconscious Bias) gegenüber anderen. Dieser Fakt ist durch zahlreiche Studien belegt und an sich kein Problem, solange wir uns diese vergegenwärtigen und hinterfragen. Beachten Sie deshalb bei der Auswahl von Beispielen, Literatur und Bildmaterial, welches Muster oder, ungewollt, auch Stereotyp Sie den Studierenden vermitteln, und fordern Sie die Studierenden auf, die eigenen Denkmuster und Geschlechterrollen infrage zu stellen.

Durch die Auswahl geeigneter diversitysensibler Lehr- und Lernmaterialien können Sie den Studierenden unterschiedliche Sichtweisen/Perspektiven näherbringen und so dazu beitragen, gesellschaftlich etablierte Vorurteile abzubauen.

Sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität

Diese Dimension bezieht sich zum einen auf die sexuelle Orientierung eines Menschen, also zu wem sich ein Mensch sexuell und/oder emotional hingezogen fühlt oder nicht (z. B. Hetero-, Homo-, Bisexualität usw.). Zum anderen bezieht sie sich auf die geschlechtliche Identität, die ausdrückt, welcher geschlechtsspezifischen Lebensweise und der damit einhergehenden soziokulturellen Zuschreibungen („gender“) sich eine Person selbst zuordnet.

Die geschlechtliche Identität kann auch vom biologischen Geschlecht („sex“) der Person abweichen (z. B. trans*) bzw. nicht innerhalb eines binären (zweigeschlechtlichen) Systems von „Frau“ und „Mann“ zu verorten sein (z. B. inter*). An der HHU bietet vor allem der AStA eine Vielzahl von Veranstaltungen und Beratungsmöglichkeiten an.

Das Geschlecht eines Menschen sowie seine sexuelle Orientierung tragen neben seiner Herkunft, seinem Alter oder seiner Weltanschauung maßgeblich zur Ausbildung einer Identität bei. Der Begriff „geschlechtliche Identität“ bezeichnet das grundlegende Selbstverständnis über das geschlechtliche Wesen eines Menschen. Entscheidend dabei ist, wie ein Mensch sich selbst wahrnimmt und von anderen wahrgenommen werden möchte (vgl. Kapitel 4.4).

Einer Studie von 2018 zufolge sind mehr als 7 % der Bevölkerung in Deutschland lesbisch, schwul, bisexuell, asexuell oder transgeschlechtlich [4]. Die allgemein übliche Abkürzung hierfür ist LSBT*. Mithilfe des * werden hierbei alle Menschen inkludiert, die sich nicht eindeutig in das binäre Geschlechtersystem einordnen können oder wollen.

In NRW leben mindestens 1,3 Millionen Menschen, die lsbt* sind. Zudem zeigt die Studie, dass der Anteil an LSBT* unter jungen Menschen noch höher ist: 11,2 % der 14- bis 29-Jährigen gaben an, lesbisch, schwul, bisexuell, asexuell oder transgeschlechtlich zu sein.[1]

4.5.1 Sprachliche Gleichstellung

Im November 2017 hat das Rektorat beschlossen, die Bezeichnungen „Frau“ und „Herr“ im Studierendenausweis und offiziellen Dokumenten, wie z. B. Zeugnissen, zu streichen.

Somit wäre es vonseiten der Lehrenden ebenfalls ein Entgegenkommen für die Studierenden, diese ohne die Bezeichnung Frau oder Herr aufzurufen, und Personen, die sich in der Transition[2] befinden und dadurch möglicherweise noch keine Vornamensänderung durchlaufen haben, vorab die Möglichkeit einzuräumen, nur mit dem Nachnamen oder mit ihrem selbstgewählten Vornamen aufgerufen zu werden. Sprechen Sie zu Beginn des Semesters mit den Studierenden, wie diese angesprochen werden möchten, oder schreiben Sie den Teilnehmer*innen zu Beginn eine Mail, in der Sie dieses Thema anschneiden. Durch diese vertrauensbildenden Maßnahmen lassen sich häufig schon im Vorfeld Probleme aus dem Weg räumen.

Sprachliche Gleichstellung findet nicht nur in Bezug auf das Geschlecht statt, sondern auch in Bezug auf andere Kategorien von Diversität und Ungleichheit, die in der Universität eine Rolle spielen.

Vergleichen Sie hierzu auch die Kapitel 4.4.1 und 4.7.2.

4.5.2 All-Gender-Toiletten

Toiletten mit binärer Geschlechtertrennung (männlich/weiblich) grenzen Personen, die sich als trans- oder intersexuell bezeichnen, aus.

Darüber hinaus fühlen sich auch Personen, die sich keiner binären Geschlechterordnung unterordnen können bzw. wollen, ausgeschlossen.

Damit trans- oder intersexuelle Menschen nicht mehr unter einem falschen Label eine Toilette besuchen müssen, gibt es seit 2018 auf dem gesamten Campus verteilt sechs „All-Gender-Toiletten“ (Toiletten für Alle).

Auch Eltern, die mit ihrem andersgeschlechtlichen Kind die Toilette besuchen wollen, profitieren davon. Sie finden die Toiletten für Alle an folgenden Standorten:

- 21.02 Ebene 00, Raum 22A
- 23.11 Ebene 00, Raum 003
- 24.21 Ebene 00, Raum 07
- 25.02 Ebene 00, Raum 04
- 25.12 Ebene U1, Raum 04
- 26.32 Ebene 00, Raum 04

Bitte machen Sie die Studierenden auf diese Standorte aufmerksam.

[1] „Die Studie inkludierte nicht Menschen, die pansexuell, intergeschlechtlich, nicht binär oder queer sind, das heißt, die Anzahl der Menschen, die lsbtiq* sind, liegt noch höher.“ Weitere Informationen zu diesem Thema finden Sie in einem hilfreichen Glossar unter: https://www.aug.nrw/glossar/

[2] Als Transition bezeichnet man den Prozess, in dem eine Trans*-Person soziale, körperliche und/oder juristische Änderungen vornimmt, um die eigene Geschlechtsidentität auszudrücken. Dazu können Hormontherapien und Operationen gehören, aber auch Namens- und Personenstandsänderungen, ein anderer Kleidungsstil und vieles andere.

Alter und Generation

Diese Dimension steht für das Alter eines jeden Menschen und die damit verbundenen soziokulturellen Zuschreibungen von Status und Hierarchie sowie den daraus wechselnden Bedürfnissen und Fähigkeiten, die sich im Prozess des biologischen Alterns ergeben. Neben dem biologisch festgelegten Alter geht es auch darum, wie sich eine Person selbst erlebt und wie sie von anderen wahrgenommen wird. Hierzu zählen auch die fremde und die eigene Zuordnung zu einer bestimmten Altersgeneration.

Im Kontext der HHU steht diese Dimension auch für verschiedene „Lebensabschnitte“ bzw. den „Lebenszyklus“ an einer Universität. So gibt es unter anderem zielgruppenspezifische Angebote und Maßnahmen wie Mentoringprogramme für Erstsemester oder Seniorprofessuren.

An der HHU studieren Menschen zwischen 16 und 84 Jahren. Hierbei stellen die 16- bis 19-Jährigen knapp 11 % und die über 29-Jährigen knapp 25 % der Studierenden. Gut die Hälfte der wissenschaftlich Beschäftigten (52,4 %) ist zwischen 26 und 35 Jahre alt. Nur knapp ein Drittel (30 %) aller wissenschaftlichen Beschäftigten ist 41 Jahre oder älter [6].

4.6.1 „Lebenslanges Lernen" – Altersdiskriminierung hat an der HHU keinen Platz

Ältere Studierende ärgern sich häufiger darüber, dass sie pauschal als „Langzeitstudierende" betitelt werden, da die Gründe für das späte Studium vielfältig (Ausbildung, eigenfinanziertes Studium, Elternzeiten etc.) sein können. „Wer länger studiert, wird bei der Klausurausgabe schon mal schief angesehen", berichtete eine Studierende an der HHU. Auch bemängeln einige ältere Studierende, dass ihnen weniger Aufmerksamkeit vonseiten der Professor*innen zuteilwerde als den jüngeren Studierenden.

Dabei kommen auf die Unis immer mehr Studierende im Alter zwischen 35 und 70 zu. Sie nutzen Weiterbildungsstudiengänge oftmals zur beruflichen Qualifizierung und/oder Blended-Learning-Angebote, die dank Digitalisierungsstrategie auch an der HHU vermehrt zu finden sind.

Aber nicht nur ältere Studierende fühlen sich aufgrund ihres Alters diskriminiert, sondern auch jüngere. Sie werden dann als „jung und unerfahren" stereotypisiert und fühlen sich nicht immer ernst genommen.

Machen Sie deutlich, dass alle Studierenden für Sie gleichwertig, Studierendengruppen unterschiedlichen Alters ein Zugewinn für die Diskussion sind und dass Sie generell keine Diskriminierungen jeglicher Art dulden.

4.6.2 Altersunterschiede in einer Studierendengruppe

Zwischen Studierenden unterschiedlichen Alters kann es zu Reibungspunkten kommen. Um diese abzubauen, können Sie Lehrmethoden wählen, durch die die Studierenden stärker in Interaktion treten, sich persönlich kennen- und wertschätzen lernen sowie durch den Austausch der verschiedenen Positionen einen höheren Lerneffekt erzielen.

So können bspw. Lerngruppen bestehend aus älteren und jungen Studierenden gebildet werden, damit sie gegenseitig von unterschiedlichen Lebens- und Berufserfahrungen sowie Perspektivwechseln profitieren.

Stellen Sie heraus, wie wertvoll soziokulturelle Unterschiede auch aufgrund unterschiedlicher Erfahrungen und des individuellen Alters für die Lehre und unsere Gesellschaft sind.

Weltanschauung und Religion

Diese Dimension beschreibt den Einfluss der Weltanschauung und des Glaubens auf das eigene Handeln und Selbstverständnis einer jeden Person (z. B. das Ruhen an bestimmten Feiertagen, der Verzicht auf ausgewählte Nahrungsmittel, das Tragen bestimmter Kleidungsstücke, tradierte Geschlechterrollen usw.).

Die HHU versteht sich als weltanschauungs- und religionsneutrale, weltoffene und tolerante Universität.

Die HHU stellt seit März 2010 einen überkonfessionellen Raum der Stille zur Verfügung (Gebäude 25.22.U1; Raum 26). Er kann von allen Mitgliedern und Angehörigen der Universität zur stillen Besinnung, zur Entspannung, zur Meditation und zum Gebet genutzt werden. Öffnungszeiten: Montag bis Freitag 8 bis 20 Uhr, Samstag 8 bis 16 Uhr

Die Nutzungsregelung wurde im Oktober 2019 aktualisiert.

Die Vielzahl der auf dem Campus vertretenen Nationalitäten und die konfessionelle Vielfalt in Deutschland bedingt eine große Zahl an Studierenden mit oder ohne Religionszugehörigkeit sowie mit unterschiedlichen Weltanschauungen.

4.7.1 Religiöse Hochschulgruppen

Falls Sie Rat oder Informationen hinsichtlich des Umgangs mit Angehörigen einer Religionsgemeinschaft benötigen, können Sie sich an eine der vier religiösen Hochschulgruppen wenden:

- Evangelische Studierenden Gemeinde (ESG)
- Jüdische Hochschulgruppe (JHG)
- Katholische Hochschulgemeinde (KHG)
- Muslimische Hochschulgemeinde (MHG)

Die Vertreter*innen der Religionsgemeinschaften können zur Klärung von Fragen oder bei Herausforderungen mit religiösen Studierenden der jeweiligen Religion beitragen.

4.7.2 Religiöse Feiertage

In Deutschland sind die religiösen gesetzlichen Feiertage historisch bedingt christliche Festtage. Neben diesen gesetzlich festgelegten Feiertagen gibt es sowohl weitere christliche als auch Feiertage anderer Religionsgemeinschaften, wie z. B. des Judentums, Islams, Hinduismus und Buddhismus, die sich zumeist nicht am gregorianischen Kalender orientieren.

Somit fallen Feiertage, wie z. B. Neujahr, in unterschiedlichen Religionen und Kulturen auf unterschiedliche Tage. Im chinesischen Kulturkreis richtet sich das Neujahrsfest nach dem traditionellen chinesischen Lunisolarkalender – 2020 fällt Neujahr auf den 25. Januar. Jüdische Gemeinden feiern ihr Neujahrsfest Rosch ha-Schana (hebräisch: Kopf des Jahres) an den ersten beiden Tagen des Monats Tischri im jüdischen Kalender. Im Jahr 2020 ist das am 19./20. September der Fall. Bei Muslim*innen erinnern die Neujahrsfeiern an die Wanderung des Propheten Mohammed von Mekka nach Medina im Jahr 622. Neujahr ist im Islam aber kein Tag der Feier, sondern des Gedenkens. 2020 fällt dieser Gedenktag im Islam auf den 20. August.

Ein weiteres Beispiel, welches aufzeigt, dass es für gläubige Studierende nicht immer einfach ist, religiöse Bräuche in den (universitären) Alltag zu integrieren, ist der Ramadan. In der Regel ist das Fasten für die Studierenden kein Problem. Sollten Sie befürchten, dass es zu Konzentrationsabfällen oder anderen Problemen, z. B. in einer Prüfungssituation, kommen könnte, so sprechen Sie die Studierenden als Gruppe an und zeigen Sie Gesprächsbereitschaft.

Die Deutsche Islam Konferenz positioniert sich zum Thema „Lernen im Ramadan“ wie folgt: Da die Religionsfreiheit im Grundgesetz verankert ist, sei es den Schüler*innen unbenommen, auch in der Schule zu fasten und auf Nahrung und Getränke zu verzichten. Gleichwohl hätten Lernende auch im Ramadan die Pflicht, daran mitzuarbeiten, dass Aufgaben erfüllt und Lernziele erreicht werden könnten [8]. Dies lässt sich ohne Weiteres auf den Uni-Alltag übertragen.

Inter-/ Nationalität und Kultur

Nationalität umschreibt hier die Herkunft (z. B. Geburtsland, -ort bzw. Herkunft der Eltern) einer jeden Person und die damit verbundenen soziokulturellen Hintergründe. Dabei geht es nicht nur darum, welche Nationalität der Person bei der Geburt gegeben wurde, sondern auch darum, mit welchen kulturellen Gebräuchen, Regeln usw. diese Person aufgewachsen ist und sich identifiziert. Das Geburtsland, der Geburtsort und/oder die Natio nalität der Eltern/Erziehungsberechtigten müssen daher nicht allein ausschlaggebend für die „Inter-/Nationalität“ einer Person sein. Diese „Inter-/Nationalität“ und die damit einhergehende kulturelle Prägung können sich über den Lebenszyklus einer Person auch verändern. An der HHU wird diese Dimension u. a. durch den/die Prorektor*in für Internationales und Wissenschaftskommunikation sowie das Junior Scientist and International Researcher Center (JUNO), das International Office und den AStA vertreten.

Vorab noch ein praktischer Hinweis: Um sprachliche Diskriminierungen auch in diesem Kontext zu vermeiden, sollten Sie auf wertschätzende und inklusive Formulierungen achten. Dies kann insbesondere bei der Arbeit mit älteren Quellen anspruchsvoll sein. Vermeiden Sie daher Begriffe mit kolonialer oder NS-Geschichte.

In diesem Zusammenhang sollten Sie die Studierenden besonders darauf hinweisen, dass Wörter mit rassistischer Bedeutung, wie z. B. „Zigeuner“ oder „Neger“, nichts mehr im allgemeinen Sprachgebrauch zu suchen haben. Die Hautfarbe einer Person sollte in einem Text nur genannt werden, wenn sie zum Verständnis der Mitteilung benötigt wird [5]. Zur Überprüfung persönlicher Bilder können Sie bei den Studierenden bspw. einen Perspektivwechsel oder einen Rollentausch anregen. So erhalten diese die Möglichkeit, auf spielerische Art ihren eigenen Sprachgebrauch zu hinterfragen.

Als internationale Universität heißen wir Menschen aus mehr als 133 Nationen bei uns willkommen, die auf unserem Campus leben, studieren und arbeiten. Sie bereichern Lehre und Forschung und sind ein wesentliches Element unseres Erfolgs. Internationale Studierende erbringen oftmals ein breites Spektrum an Anpassungsleistungen. Sie müssen

- sich in eine neue Gesellschaft eingewöhnen,
- eine neue Sprache erlernen,
- sich in einem anderen Hochschulsystem zurechtfinden,
- ein soziales Netz aufbauen etc.

Zu den größten Herausforderungen zählen die Finanzierung des Studiums sowie die Kontaktaufnahme zu deutschen Kommiliton*innen [7].

4.8.1 Anpassungsleistungen internationaler Studierender erkennen

Gerade die deutsche Hochschultradition mit kritischen Diskussionen von Texten und Materialien, mündlichen Präsentationen, selbstständiger Arbeit in Kleingruppen, individueller Studienorganisation etc. stellt besondere Anforderungen an internationale Studierende. In der Regel kennen sie eine grundsätzlich andere Lernkultur.

Missverständnisse bleiben oftmals nicht aus. Zudem scheuen sich internationale Studierende – nicht zuletzt aufgrund kulturell unterschiedlicher Lehr- und Lernerfahrungen – häufig, auf Dozent*innen zuzugehen. In der Konsequenz halten sie sich eher im Hintergrund, beteiligen sich nur wenig an Diskussionen oder verzichten auf konkrete Nachfragen. Hier gilt es vonseiten der Lehrenden gegenzusteuern, z. B. durch das Aufstellen klarer Regeln [3].

4.7.2 Raum für interkulturellen Austausch

Hin und wieder kann es für Ihre Lehrveranstaltung interessant sein, die unterschiedlichen kulturellen Hintergründe der Studierenden miteinzubeziehen und dadurch einen interkulturellen Erfahrungsaustausch zu fördern. Auch dadurch kann Diversity eine Bereicherung für das Seminar oder die Vorlesung sein.

Bitte beachten Sie, dass die Frage „Wo kommen Sie eigentlich her?“ für einige Studierende negativ konnotiert ist. Wer aufgrund eines erkennbaren oder vermeintlichen Migrationshintergrundes immer wieder nach der Herkunft gefragt wird, kann sich schnell ausgeschlossen fühlen. Für viele impliziert die Frage auch ein „Wann gehen Sie denn wieder zurück?“. Daher ist es wichtig, dieses Thema sensibel zu behandeln und Studierende insbesondere nicht dazu zu drängen, mehr von sich preiszugeben, als sie es wünschen. Bedenken Sie, dass man vom Äußeren einer Person nicht unbedingt auf deren Herkunft bzw. auf die Herkunft der Eltern schließen kann. Vermeiden Sie es daher, Studierende direkt auf ihre vermeintliche nicht deutsche Herkunft anzusprechen, z. B. „Sie sind doch bestimmt nicht in Deutschland geboren, woher stammen Sie ursprünglich?“.

Bieten Sie den Studierenden an, dass diese ihre Migrations- und Reiseerfahrungen in die Lehre mit einbringen können, wenn sie dies wollen. Niemand sollte sich äußern müssen, aber alle ernsthaften Beiträge werden wertgeschätzt.

4.7.3 Lehren und Lernen mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund

Internationale Studierende müssen – wie eingangs beschrieben – viele Herausforderungen bewältigen. Auch haben sie oftmals ein anderes Verständnis von Lehren und Lernen und stehen häufig unter Leistungsdruck. Hier ist das didaktische Prinzip der Transparenz und Offenheit besonders wichtig. Internationale Studierende müssen – wie eingangs beschrieben – viele Herausforderungen bewältigen: Annäherung an die neue Umgebung – auch an ein anderes Verständnis von Lehren und Lernen, Sprachbarrieren, kulturelle Unterschiede und ggf. auch Gegensätze, häufig auch Leistungsdruck und vieles mehr.

Sprechen Sie andere Studierende direkt an, Kommiliton*innen aus dem Ausland oder mit verschiedenen Sprachkenntnissen zu unterstützen [3]. Abwechslung in den Methoden kommt allen Studierenden zugute und macht das Erleben der eigenen Kompetenzen wahrscheinlicher. Machen Sie Gesprächsangebote und fragen Sie nach, wenn Sie den Eindruck haben, dass Probleme entstehen könnten.

Zusätzlich können Sie auf Angebote für internationale Studierende hinweisen, wie z. B. das Buddy-Programm „Mate-For-You“ des International Office oder UNI2JOB, sowie Beratungsangebote seitens des Junior Scientist and International Researcher Centers (JUNO). Weitere Informationen finden Sie online im Anhang „Beratungs- und Unterstützungsangebote der HHU“.

DANKE

für die Zeit, die Sie sich genommen haben.

Werfen Sie doch jetzt noch (einmal) einen Blick in die Checkliste auf den Seiten 8 und 9, um Ihren Wissensstand zu überprüfen.

Falls Sie Ihr Wissen noch weiter vertiefen möchten, finden Sie weiterführende Informationen unter: www.diversity.hhu.de/diversity-in-der-lehre.html

Oder schreiben Sie uns Ihre Fragen, Anmerkungen und Ihre (vielleicht auch kritischen) Ideen zu dieser Handreichung: diversity@hhu.de

Gerne nehmen wir auch weitere Beispiele aus Ihrer Lehrpraxis, z. B. zur barrierefreien Online-Lehre, in die Online-Version dieser Handreichung auf.

Das Team der Koordinierungsstelle Diversity

Literatur- und Quellenverzeichnis

[1] Middendorff, E. et al. (2017): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016, Zusammenfassung der 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks, Randauszählung zur 21. Sozialerhebung für die HHU Düsseldorf.

[2] Hochschulrektorenkonferenz (HRK). Die Stimme der Hochschulen (Hg.) (2008): Für eine Reform der Lehre in Hochschulen, S. 3 (3. Mitgliederversammlung der HRK am 22.04.2008), Bonn. www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/fuer-eine-reform-der-lehre-in-den-hochschulen/ (zugegriffen am: 31.10.2019).

[3] Boomers, Dr. S./Nitschke, A.-K. (2013): Diversität und Lehre – Empfehlungen zur Gestaltung von Lehrveranstaltungen mit heterogenen Studierendengruppen, TU Berlin.

[4] Dalia Research (2016): Counting the LGBT population. daliaresearch.com/counting-the-lgbt-population-6-of-europeans-identify-as-lgbt/ (zugegriffen am: 30.10.2019).

[5] Bundeszentrale für politische Bildung (2007): Kleiner Formulierungs-Ratgeber für Journalisten. www.bpb.de/politik/extremismus/rechtsextremismus/41722/kleiner-formulierungs-ratgeber-fuer-journalisten (zugegriffen am: 05.02.2020).

[6] Heinrich-Heine-Universität (2019): Zahlen der Hochschulstatistik, Wintersemester 2018/19, HHU Düsseldorf.

[7] Isserstedt, W./Schnitzer, K. (2005): Internationalisierung des Studiums – Ausländische Studierende in Deutschland, Deutsche Studierende im Ausland. Ergebnisse der 17. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch HIS Hochschul-Informations-System. Hg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn, Berlin.

[8] Jäkel, L./Quecke, F.: Ramadan im Klassenzimmer. So gehen Schulen mit fastenden Kindern um. Spiegel-Online-Artikel vom 14.05.2019, www.spiegel.de/lebenundlernen/schule/ramadan-im-klassenzimmer-so-gehen-schulen-mit-fastenden-schuelern-um-a-1267169.html (zugegriffen am: 30.10.2019).

Anhänge

Nachfolgende Anlaufstellen stehen Ihnen mit Rat und Tat zur Seite. Geben Sie die Hinweise wenn möglich an Ihre Studierenden weiter. Gerne können Sie die Angebote auch selber nutzen und Unterstützung, z. B. bei der Erörterung von Herausforderungen im Umgang mit der vielfältigen Studierendenschaft, erhalten.

Eine vollumfängliche alphabetische Übersicht aller Beratungsstellen finden Sie unter www.diversity.hhu.de/diversity-im-studium.html

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) – Beschwerdestelle

Die Beschwerdestelle ist universitätsweit zuständig für die Bearbeitung aller Beschwerden über Diskriminierungen. Sie nimmt Hinweise entgegen und stellt allgemeine Informationen und Schulungsmaterial bereit.
kurzelinks.de/6o7p

Allgemeiner Studierendenausschuss (AStA)

Der Ausschuss wird vom Studierendenparlament (SP) auf ein Jahr gewählt und ist das höchste ausführende Organ der „Verfassten Studierendenschaft“. Dieses Gremium vertritt die Gesamtheit der Studierenden im Rahmen der gesetzlichen und satzungsmäßigen Befugnisse und ist auch für die Unterstützung jeder bzw. jedes einzelnen Studierenden zuständig. Der AStA wirkt mit bei der Studierendenförderung, sorgt für soziale Selbsthilfe und nimmt die hochschulpolitischen Interessen der Studierenden wahr.
asta.hhu.de

AStA-Referate

Der AStA bietet für diverse Bedürfnisse, Fragen und Interessen rund um das Campusleben Anlaufstellen. Die autonomen Referate sind fast unabhängig vom AStA-Vorstand und dem Studierendenparlament und werden von den jeweils angesprochenen Gruppen auf Vollversammlungen direkt gewählt. Sie vertreten bestimmte Interessengruppen.
Dazu zählen u. a.:

- das Frauenreferat,
- das LesBi-Referat,
- das Referat für schwule und bisexuelle Studierende,
- das Referat für trans, inter und nicht binäre Studierende,
- das Referat für Barrierefreiheit.

asta.hhu.de/referate/

ArbeiterKind.de

ArbeiterKind.de ist eine gemeinnützige Initiative und unterstützt junge Menschen, die als Erste in ihrer Familie studieren (wollen). Die Mentor*innen von ArbeiterKind.de haben selbst als Erste in ihrer Familie studiert oder studieren noch. Sie bieten Hilfestellung und Motivation, informieren über die Möglichkeit eines Studiums und begleiten Ratsuchende auf ihrem Weg vom Studieneinstieg bis zum erfolgreichen Studienabschluss und Berufseinstieg.
www.arbeiterkind.de/

Beratungsstelle der Beauftragten für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung (BBST)

Die Beauftragte für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung und ihr Team wirken sowohl einzelfallbezogen als auch strukturell auf die Verbesserung der Studien- und Prüfungsbedingungen hin. In der persönlichen Beratung steht der individuelle Hilfebedarf der einzelnen Studierenden im Fokus. Studierende können sich mit konkreten Anliegen wie Chancengleichheit, Nachteilsausgleich, Hilfsmittel, Finanzierungshilfen, Anträgen bei Kostenträgern und/oder auch mit allgemeinen Fragen vertrauensvoll an das Team von Sozialpädagog*innen und Sozialarbeiter*innen wenden. Durch eine gute Vernetzung können zeitnah weiterführende Hilfen vermittelt werden, sei es psychiatrisch, psychotherapeutisch und/oder HHU-intern. Bei den Gruppenangeboten (Asperger-Gruppe, Mentoring, Campus Barriere Frei und der Lerngruppe) können Studierende individuelle Ängste abbauen und sich selbstwirksam erleben. Sie erhalten Unterstützung, Ressourcen zu aktivieren und das eigene Potenzial zu entdecken. Bei Bedarf leisten Studierende Mitarbeiter*innen darüber hinaus Assistenzen auf dem Campus.
kurzelinks.de/7cg5

Diversity-Buddy-Programm „1stGeneration@HHU“

Seit dem Sommersemester 2019 gibt es an der Universität Düsseldorf ein neues Buddy-Programm. Dieses soll Erst- und Zweitsemester-Studierenden, die als erste Generation in der Familie studieren, den Einstieg ins Studium und das Studieren erleichtern. Dabei werden die Erst- und Zweitsemester von erfahrenen Studierenden unterstützt. Zusätzlich gibt es gemeinsame Veranstaltungen zu verschiedensten Themen rund um das Studium, an der HHU und im Allgemeinen.
www.diversity.hhu.de/studium/buddy

Ehrenamt an der HHU

Die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf (HHU) bietet ihren Studierenden eine Plattform, um schnell und einfach ein passendes Ehrenamt zu identifizieren und durch ehrenamtliches Engagement das Persönlichkeitsprofil zu schärfen. Ehrenamtsgeber*innen bekommen hier die Möglichkeit, ihre Projekte öffentlich darzustellen und Studierende zur Mitarbeit zu motivieren.
www.diversity.hhu.de/ehrenamt.html

FamilienBeratungsBüro (FBB)

Das FamilienBeratungsBüro unterstützt und vermittelt bei allen familienbezogenen Fragen, informiert über die verschiedenen Kinderbetreuungsmöglichkeiten, hilft, bedarfsgerechte und individuelle Kinderbetreuung zu finden, begleitet in Ausnahme- und Notfallsituationen und bietet Ferienfreizeiten in den Schulferien an.
kurzelinks.de/d1hb

Fachstudienberater*innen

Neben der Studienberatung durch den Studierendenservice, die rund um die Themen „Studium“ und „Universität“ Informationen und Hilfestellungen allgemeiner Art anbietet, existieren an der Heinrich-Heine-Universität für alle Studiengänge fachspezifische Beratungsangebote. Diese Fachstudienberatungen geben nicht nur Auskunft über die Gestaltung des Stundenplans und die Anforderungen der Studien- und Prüfungsordnungen, sondern kümmern sich auch um alle Fragen und Probleme, die in direktem Zusammenhang mit dem eigenen Studium auftreten. Zudem beraten sie studieninteressierte Schüler*innen und geben ihnen Einblick in die Inhalte des Faches.
www.uni-duesseldorf.de/home/studium-und-lehre-an-der-hhu/studium/fachstudienberatung.html

Finanzierung

Die HHU bietet ihren Studierenden eine Vielzahl von unterstützenden Stipendienprogrammen. So gibt es Programme für die unterschiedlichsten Studienabschnitte: Studienanfänger*innen, Studierende in höheren Semestern, Studierende im Auslandssemester und Graduiertenstipendiat*innen. Aber auch ein Darlehen könnte ggf. von Interesse sein. Wenn Sie den Eindruck haben, dass Studierende mit dem Thema befasst sind, sprechen Sie die gesamte Gruppe der Studierenden an und verweisen Sie allgemein auf das Angebot des Studierendenwerkes oder des Studierendenservice.
kurzelinks.de/h05j
kurzelinks.de/3t3s

Geschlechtergerechte Sprache

Die Verwirklichung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern ist der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf ein bedeutendes Anliegen. Daher ist es nur folgerichtig, dass sich dieser Anspruch auch in unserem täglichen Sprachgebrauch, hier konkret in Personenbezeichnungen, widerspiegelt. Um die Umsetzung einer gerechteren Sprache nach § 4 LGG NRW zu erleichtern, hat die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der HHU den 2014 erstmals veröffentlichten Leitfaden „Geschlechtergerechte Sprache“ im Jahr 2017 neu aufgelegt. Er ermöglicht es Studierenden und Beschäftigten, ihre Texte, Formulare oder wissenschaftlichen Arbeiten in geschlechtergerechter Sprache zu formulieren.
kurzelinks.de/76t8

Gleichstellungsbeauftragte

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterinnen nehmen gem. dem Hochschulgesetz NRW und dem Landesgleichstellungsgesetz NRW die Belange der Frauen an der HHU wahr, die Mitglieder oder Angehörige der HHU sind oder sich beworben haben. Sie wirkt auf die Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der HHU hin, insbesondere bei der wissenschaftlichen, administrativen und technischen Arbeit, bei der Entwicklungsplanung und bei der leistungsorientierten Mittelvergabe. Die zentrale, die studentische, die Verwaltungs- und die fakultären GSB der HHU setzen ihre Aufgaben u. a. durch umfassende Beratung, Unterstützung, Förderung und Mentoringangebote für weibliche Studierende und Beschäftigte um.

Das SelmaMeyerMentoring-Programm unterstützt seit 2006 Wissenschaftlerinnen der Heinrich-Heine-Universität bei der Planung und Entwicklung ihrer Karriere an der Hochschule oder außerhalb mit dem Ziel der Steigerung der Anzahl weiblicher Führungskräfte.
www.mentoring.hhu.de
www.uni-duesseldorf.de/home/studium-und-lehre-an-der-hhu/lehre/hochschuldidaktik.html

Hochschuldidaktik

Die Hochschuldidaktik an der HHU bietet Beratung, Austausch und Qualifizierung für die typischen Tätigkeitsbereiche von Lehrenden: Lehre studierendenzentriert planen und gestalten, Studierende beraten, Einsatz von und Umgang mit Feedback und Evaluation, Prüfungen fair und transparent durchführen sowie Innovationen in Lehre und Studium entwickeln. In allen Themenfeldern spielt die Diversität der Studierenden als Querschnittthema eine Rolle.
www.uni-duesseldorf.de/home/studium-und-lehre-an-der-hhu/lehre/hochschuldidaktik.html
www.hhu.de/hochschuldidaktik

International Office

Das International Office übernimmt vielfältige Aufgaben rund um die Internationalisierung und internationalen Beziehungen der Heinrich-Heine-Universität.

Es informiert und berät zu Studien- und Forschungsaufenthalten sowie Praktika im Ausland, informiert und berät ERASMUS- und Gaststudierende von Partneruniversitäten und organisiert ihre Einschreibung, bietet verschiedene Willkommens- und Unterstützungsangebote für internationale Studierende, u. a. FEEL AT HOME in Düsseldorf, Buddy-Programm „Mate-For-You“, pflegt internationale Partnerschaften mit Hochschulen weltweit und befasst sich mit der Strategie der Internationalisierung und des internationalen Marketings der HHU.
www.uni-duesseldorf.de/home/internationales/io.html

Junior Scientist and International Researcher Center (JUNO)

JUNO informiert über Forschungsmöglichkeiten und gibt Hilfestellungen zu einem erfolgreichen Aufenthalt an der HHU. JUNO organisiert ein interdisziplinäres Qualifizierungs- und Weiterbildungsprogramm für Postdocs, Nachwuchsgruppenleiter*innen und Juniorprofessor*innen aller Fakultäten, um die frühe wissenschaftliche Selbstständigkeit der Nachwuchswissenschaftler*innen zu unterstützen.
www.juno.hhu.de

Koordinierungsstelle Diversity (KoDi)

Die Koordinierungsstelle unterstützt und berät den Prorektor für Strategisches Management und Chancengerechtigkeit sowie das gesamte Rektorat in Bezug auf das Thema Diversity Management. Sie begleitet und fördert die Vernetzung von Diversity-Akteur*innen innerhalb der HHU und vernetzt sich mit Institutionen und Diversity-Expert*innen außerhalb der HHU.
Zwei zentrale Projekte aus der jüngsten Vergangenheit waren die erfolgreiche Durchführung des Diversity-Audits „Vielfalt gestalten" des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft (2016 bis 2019) sowie die Etablierung eines Diversity-Portals mit Schwerpunkt Studium und Lehre an der HHU (2016 bis 2018).
Einmal im Semester bietet die Koordinierungsstelle Diversity einen Sensibilisierungsworkshop für Lehrende, Studierende und Mitarbeiter*innen der Universität an. Die Termine werden über die Homepage und den Newsletter bekannt gegeben.
kurzelinks.de/zg9i

Mate-For-You

Das Buddy-Programm „Mate-For-You" bringt neu angekommene Studierende aus dem Ausland (World-Mates) mit erfahrenen Studierenden der HHU (Home-Mates) zusammen. Das Motto dabei lautet: voneinander lernen und gemeinsam einen lebendigen interkulturellen Austausch gestalten.
kurzelinks.de/oz8p

Nachteilsausgleich

Der Nachteilsausgleich stellt keinen Vorteil für betroffene Studierende dar. Es geht lediglich darum, Nachteile auszugleichen, die aufgrund einer Behinderung oder chronischen Erkrankung vor oder im Studium entstehen.
Ziel des Nachteilsausgleiches ist es, Bedingungen zu schaffen, die es auch Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung ermöglichen, ihre Studien- und Prüfungsleistungen erbringen zu können, ohne durch ihre besondere Lebenssituation benachteiligt zu werden.
Zu beachten ist hierbei, dass Nachteilsausgleiche einzelfallabhängig sind, da sie bedarfsorientiert und individuell auf die Personen sowie die dazugehörigen Studien- und Prüfungsleistungen abgestimmt werden.
Beispiele für Nachteilsausgleiche: Zeitverlängerung bei Klausuren und Hausarbeiten; Änderung der Form von Prüfungen; Ersatzleistungen bei nicht durchführbaren Prüfungsformaten; Entzerrung des Studiums (z. B. weniger Veranstaltungen und Prüfungen pro Semester).
Der Anspruch auf Nachteilsausgleich für Studierende mit Behinderungen und chronischen Krankheiten ist vielfach gesetzlich verankert:

- im Grundgesetz,
- im Hochschulrahmengesetz,
- in den Landeshochschulgesetzen,
- in Prüfungsordnungen und
- in der UN-Behindertenrechtskonvention.

Weitere Informationen unter
kurzelinks.de/54ut

Psychische Krisen und Erkrankungen

Eine Übersicht der HHU-nahen Beratungsstellen finden Sie hier:
www.diversity.hhu.de

Psychologische Mitarbeiterberatung

Im Zentrum steht die Beratung von Mitarbeiter*innen der HHU bei psychischen Problemen oder psychischen Notlagen, unabhängig davon, ob es sich um Probleme am Arbeitsplatz oder private Probleme handelt.
Ergibt sich aufgrund des Beratungsgesprächs eine Indikation für eine psychologische oder psychotherapeutische Behandlung oder Beratung, so werden Mitarbeiter*innen bei der Suche nach angemessenen Behandlungs- oder Beratungsplätzen, auch unter Einbeziehung an der HHU angesiedelter Behandlungsangebote, unterstützt. Zur Bewältigung akuter Krisen werden zusätzlich zum Erstgespräch bis zu drei psychotherapeutische Kriseninterventionen durchgeführt.

Ein weiteres Angebot besteht in der Information über psychische Erkrankungen und Maßnahmen zur Prävention. Hierzu werden regelmäßig Veranstaltungen zu relevanten Themen (z. B. Suchterkrankungen, Stress am Arbeitsplatz, Mobbing, betriebliche Gesundheit etc.) für Beschäftigte der HHU durchgeführt.
www.psychologie.hhu.de/psychotherapeutische-institutsambulanz/kontakt.html

Psychologische Beratung des Studierendenservice

Die Psychologische Beratung der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf bietet für persönliche und psychische Probleme während der Studienzeit Unterstützung an. Diese findet in Einzelgesprächen und Kleingruppen sowie Grundkursen und Seminaren zur Stressreduzierung und Bewältigung von Studienproblemen statt.
Was das Studium belasten kann:

- Die nächste Klausur wirkt wie eine unüberwindbare Hürde.
- Es fällt schwer, sich auf den Lernstoff zu konzentrieren.
- Das Studium macht keine Freude, es besteht nur aus Druck.
- Ängste vor Prüfungen und Referaten bestimmen das Leben.
- Es ist schwer, nette Leute kennenzulernen.
- Es gibt Probleme mit der Freundin/dem Freund.

kurzelinks.de/9jxy

Psychosoziales Zentrum (LVR-PSZ)

Das Psychosoziale Zentrum (LVR-PSZ) bietet in der Himmelgeister Str. 228 im Geb. 12.50 ambulant von montags bis freitags in der Zeit von 8 bis 17 Uhr ein umfangreiches Beratungs- und Betreuungsangebot an. Patient*innen können das Angebot eines multiprofessionellen Teams aus Ärzt*innen, Psycholog*innen, Kreativtherapeut *innen, Musiktherapeut*innen, Tanztherapeut*innen, Bewegungstherapeut*innen sowie Ergotherapeut*innen nutzen, um über alle Fragen, Sorgen und Nöte sprechen und mögliche Perspektiven entwickeln zu können.
kurzelinks.de/py0c

Psychotherapeutische Institutsambulanz (PIA)

Die Psychotherapeutische Institutsambulanz (PIA) ist eine psychologisch-psychotherapeutische Einrichtung an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. PIA bietet qualifizierte Hilfe bei psychosozialen Problemen und psychisch bedingten Erkrankungen an. Die psychotherapeutische Behandlung erfolgt nach aktuellen Erkenntnissen der Psychotherapieforschung und unterliegt ständiger wissenschaftlicher Kontrolle. Die Behandlungskosten werden von den gesetzlichen Krankenkassen und den meisten privaten Versicherungen übernommen.
www.pia-duesseldorf.hhu.de

Raum der Stille

Die HHU stellt seit März 2010 einen überkonfessionellen Raum der Stille zur Verfügung (Gebäude 25.22.U1; Raum 26). Er kann von allen Mitgliedern und Angehörigen der Universität zur stillen Besinnung, zur Entspannung, zur Meditation und zum Gebet genutzt werden.
Öffnungszeiten: Montag bis Freitag 8 bis 20 Uhr, Samstag 8 bis 16 Uhr
„Die Nutzungsregelung wurde im Oktober 2019 aktualisiert." (Vgl. S. 26, Handreichung)
www.uni-duesseldorf.de/home/fileadmin/redaktion/ZUV/Justitiariat/Amtliche_Bekanntmachungen/2019/2019_10_16_AB_38.pdf

Simulationen von Farbenblindheit

Wenn Sie nicht an einer Farbsehschwäche leiden, ist es sehr schwer, sich vorzustellen, wie es ist, farbenblind zu sein. Der Color Blindness Simulator kann diese Lücke für Sie schließen. Verschaffen Sie sich ein Gefühl dafür, wie es ist, eine Farbsehbehinderung zu haben.
Da alle Berechnungen auf Ihrem lokalen Rechner durchgeführt werden, werden keine Bilder auf den Server hochgeladen. Daher können Sie Bilder in beliebiger Größe verwenden, es gibt keine Einschränkungen. Wählen Sie ein Bild über die Upload-Funktion aus oder ziehen Sie Ihr Bild einfach in die Mitte des Simulators.
www.color-blindness.com/coblis-color-blindness-simulator

Sozialer Dienst des Studierendenwerks

Die Beratungsangebote richten sich an alle Studierenden der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. Wir unterstützen Studierende bei der Lösung von sozialen, persönlichen und wirtschaftlichen Fragen, die im Zusammenhang mit dem Studium auftreten. Die Beratung wird streng vertraulich behandelt.
www.stw-d.de/beratung/

Studierendenservice

Für generelle Fragen der Studierenden zum Studium bietet die HHU eine zentrale Service-Anlaufstelle. Hier betreut man Studierende für konkrete Services, wie z. B. Studienbescheinigungen, die Abgabe von Abschlussarbeiten oder auch für Beratungen zum Studienverlauf/Prüfungen.
kurzelinks.de/zo13

Talentscouting

„Talente Willkommen!" – Unter diesem Motto startete Anfang 2017 das Verbundprojekt der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf und der Bergischen Universität Wuppertal. Insgesamt zehn Talentscouts unterstützen in einem intensiven Betreuungs- und Tutorien-Programm Schüler*innen in der Region bei der Entwicklung ihrer Zukunftspläne.
https://kurzelinks.de/5y84

Umsetzungsdienst an der HHU

Studentische Mitarbeiter*innen der Beratungsstelle der Beauftragten für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung (BBST) scannen Literatur von Studierenden und Dozent*innen und wandeln diese für Sehbeeinträchtigte in lesbare Sprache um.
www.hhu.de/bbst

UNI2JOB

Das Programm „UNI2JOB – Karriere in Deutschland“ verbessert die Chancen der 1.500 internationalen Studierenden der HHU auf einen Berufseinstieg in Deutschland. Es unterstützt alle ausländischen Vollzeit- und Austauschstudierenden der HHU auf ihrem Weg in den deutschen Arbeitsmarkt. Von Studienbeginn an wird geholfen, sich auf das Arbeitsleben vorzubereiten. Dazu wird man individuell und umfassend beraten.
kurzelinks.de/a8st

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte (s. auch GSB)

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt die Belange der Frauen wahr, die Mitglieder oder Angehörige der Hochschule sind. Sie wirkt auf die Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der Hochschule hin, insbesondere bei der wissenschaftlichen, administrativen und technischen Arbeit, bei der Entwicklungsplanung und bei der leistungsorientierten Mittelvergabe. Sie können sich direkt an die Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Vertreterinnen in den Fakultäten wenden.
https://kurzelinks.de/gl1c

Zertifikat für Interkulturelle Kompetenz

Mit dem Zertifikat Interkulturelle Kompetenz erhalten Studierende der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf die Möglichkeit, sich neben ihrem Studium durch den Erwerb von interkulturellen Schlüsselkompetenzen für die spätere Karriere zu profilieren. Attestiert werden Aktivitäten im internationalen Bereich – das können Auslandsaufenthalte, die Teilnahme an Sprachkursen und interkulturellen Trainings sowie das Engagement bei der Integration von Kommiliton*in aus dem Ausland sein.

Studierende, die an der HHU einen Abschluss anstreben, können sich für das Zertifikat jederzeit während ihres Studiums anmelden. Das Zertifikat wird vom Zentrum Studium Universale in Zusammenarbeit mit dem International Office vergeben.
kurzelinks.de/ej7d

Nachfolgende Informationen dienen der Vertiefung und werden kontinuierlich weitergeführt.

6.2.1 Gesetzliche Grundlagen

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Erstmals wurde in Deutschland ein Gesetz geschaffen, das den Schutz vor Diskriminierung aus rassistischen Gründen oder aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität durch z. B. Arbeitgeber*innen, Vermieter*innen, Anbieter*innen von Waren und Dienstleistungen umfassend regelt. Das Gesetz enthält Rechte und Pflichten für Arbeitgeber*innen gleichermaßen wie für Arbeitnehmer*innen. Der gesamte Bewerbungsprozess, beginnend mit der Stellenausschreibung, muss diskriminierungsfrei gestaltet sein. Bei bestehenden Arbeitsverhältnissen haben Arbeitnehmer*innen Anspruch auf Schutz vor Benachteiligungen. Sie können Schadensersatz oder Entschädigung verlangen und sich bei den Arbeitgeber*innen über Benachteiligungen beschweren. Dafür muss in allen Betrieben eine entsprechende Beschwerdestelle eingerichtet werden, über deren Existenz alle Beschäftigten informiert sein müssen.
Die AGG-Beschwerdestelle an der HHU ist auch Anlaufstelle für Studierende.
www.antidiskriminierungsstelle.de

Ordnung der HHU zum Schutz vor Benachteiligungen unter Berücksichtigung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)
Ziel der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf (HHU) ist es, innerhalb der Universität Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Die HHU trägt der Vielfalt ihrer Mitglieder angemessen Rechnung (Diversity Management) und wirkt auf die Beseitigung von bestehenden Nachteilen hin.
www.uni-duesseldorf.de/home/fileadmin/redaktion/ZUV/Justitiariat/Amtliche_Bekanntmachungen/2019/2019_06_04_AB_21.pdf

Richtlinie der Heinrich-Heine-Universität zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt
Die Heinrich-Heine-Universität versteht sich als Ort, an dem alle einen wertschätzenden und respektvollen Umgang pflegen. Daher ist es Ziel dieser Richtlinie, Fällen von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt vorzubeugen und Verfahrenswege zur Intervention vorzugeben. Diese Richtlinie dient dem Schutz aller von sexualisierten Handlungen betroffenen Personen.
www.uni-duesseldorf.de/home/fileadmin/redaktion/ZUV/Justitiariat/AGG/Richtlinie_Umgang_mit_sexualisierter_Gewalt__2017_09_12_AB_41_.pdf

UN-Behindertenrechtskonvention
Das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (kurz UN-BRK) ist ein wichtiger Meilenstein – nicht nur für Menschen mit Behinderungen, sondern für die gesamte Gesellschaft. Die Konvention konkretisiert die universellen Menschenrechte für Menschen mit Behinderungen und stellt klar, dass diese ein uneingeschränktes und selbstverständliches Recht auf Teilhabe besitzen.
www.behindertenrechtskonvention.info/

6.2.2 Weitere Handreichungen

Dimensionübergreifende Hinweise

FU Berlin (seit 2016): Toolbox zu „Gender und Diversity in der Lehre“
https://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/

Uni Freiburg (2015–2018): Werkzeugkasten „Diversity in der Lehre“
http://www.diversity.uni-freiburg.de/Lehre#section-2

Auferkorte-Michaelis, N./Linde, F. (2017): Diversität lernen und lehren – ein Hochschulbuch, kostenloser Download unter:
shop.budrich-academic.de

HHU Düsseldorf (seit 2017): Diversity-Portal
www.diversity.hhu.de

HHU-Broschüre (2. Auflage 2019): „Diversity an der HHU“
Diversity an der HHU (deutsch) (PDF-Download)
Diversity at HHU (englisch) (PDF-Download)

HHU (2017): Deutsch-Englisches Glossar
Deutsch-Englisches Glossar der HHU (Excel-Download)

HHU (2016): Methodensammlung für Dozierende
Methodensammlung (PDF-Download)

Internetauftritt des Zentrums für Kompetenzentwicklung
für Diversity Management (neu seit 2020): Lehre an Hochschule;
Verbundprojekt der Universität Duisburg-Essen und der Technischen Hochschule Köln
www.komdim.de

Zentrum für Kompetenzentwicklung für Diversity Management
Diversity-Kompetenz in der Hochschullehre: Ein E-Learning-Tool für Hochschullehrende
Hier können Sie sich für das Tool auf der Lernplattform ILIAS registrieren.

Universität Wuppertal (seit 2011): Portal „Intersektionalität“
portal-intersektionalitaet.de/startseite/

Barrieren in der Lehre abbauen

Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (2018): Barrierearme Lehre: Grundlagen, Umgang und Möglichkeiten. Eine Handreichung für Lehrende
Handreichung Barrierearme Lehre (PDF-Download)

HHU (2015): Didaktische Handreichung bezüglich Studierender mit chronischen Erkrankungen & Behinderungen
„Didaktikleitfaden“ (PDF-Download)

Geschlecht und sexuelle Orientierung

Fraunhofer IAO (seit 2017): Gender-Diversity-Toolbox
www.gender-diversity-toolbox.de

Akademie der bildenden Künste Wien (2019): trans. inter*. nicht-binär. – Lehr- und Lernräume an Hochschulen geschlechterreflektiert, diskriminierungskritisch und respektvoll gestalten
kurzelinks.de/kagw

LAG Lesben in NRW e.V. (10. Auflage, 2019): Die Fibel der vielen kleinen Unterschiede
https://www.diversity.hhu.de/fileadmin/redaktion/Diversity_Portal/Dateien/AuG_Fibel_klein.pdf

Sprache

HHU (2016): Leitfaden „Geschlechtergerechte Sprache“
Leitfaden „Geschlechtergerechte Sprache“ (PDF-Download)

AntiDiskriminierungsBüro (ADB) Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. (2013)
Sprache schafft Wirklichkeit. Glossar und Checkliste zum Leitfaden für einen rassismuskritischen Sprachgebrauch
kurzelinks.de/3r95

Neue deutsche Medienmacher e.V. (2019)
„Wörterverzeichnis der Neuen deutschen Medienmacher*innen (NdM) mit Formulierungshilfen, Erläuterungen und alternativen Begriffen für die Berichterstattung in der Einwanderungsgesellschaft.“
www.neuemedienmacher.de/wissen/wording-glossar/

Führung

Kodex zur HHU (2012): Personalführung
Broschüre Kodex zur Personalführung (PDF-Download)

6.2.3 Literatur- und Studienempfehlungen

Antidiskriminierungsstelle des Bundes/Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung (BIM) an der Humboldt-Universität zu Berlin (2017)
Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung
www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Diskriminierungserfahrungen_in_Deutschland.pdf;jsessionid=BFC8CD9E85D6B-550443FCF3CAAD9F9B8.2_cid350?__blob=publicationFile&v=6

Auferkorte-Michaelis, N./Linde, F.: Diversitätsgerecht Lehren und Lernen, in: K. Hansen (2014): CSR und Diversity Management

Bertelsmann Stiftung (2019): Pickel, G.: Weltanschauliche Vielfalt und Demokratie. Wie sich religiöse Vielfalt auf die politische Kultur auswirkt
www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/weltanschauliche-vielfalt-und-demokratie/

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2016)
„Situation von trans- und intersexuellen Menschen im Fokus". Sachstandsinformation
https://www.bmfsfj.de/blob/jump/112092/imag-band-5-situation-von-trans-und-intersexuellen-menschen-data.pdf

CARITAS Europa (2018): Study on educational poverty: Education: key to breaking the cycle of poverty
www.caritas.eu/study-on-educational-poverty

Centrum für Hochschulentwicklung (2017): Diversität und Studienerfolg – Studienrelevante Heterogenitätsmerkmale an Universitäten und Fachhochschulen und ihr Einfluss auf den Studienerfolg – eine quantitative Untersuchung
https://www.researchgate.net/publication/319557183

Deutsches Studentenwerk (2016): Eine Frage der Perspektive. Critical Incidents aus Studentenwerken und Hochschulverwaltung
30 Fallbeispiele aus der Praxis mit 93 interkulturellen Einschätzungen von Studierenden und Mitarbeitenden. Für Alltag und Trainings
www.studentenwerke.de/de/content/eine-frage-der-perspektive-critical

Genkova, P./Ringeisen, T. (2016)
Handbuch Diversity Kompetenz. 2 B

IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung VIA Bayern e.V. (2015)
Mehrwert Vielfalt – Zahlen, Daten, Fakten
Wirtschaftliche Vorteile durch Arbeitsmarktintegration, Einwanderung, Vielfalt und Antidiskriminierung
https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_IKA/Publikationen/FS_IKA_Zahlen_Daten_Fakten_Copys.pdf

Robert Bosch Stiftung (2019): Zusammenhalt in Vielfalt: Das Vielfaltsbarometer
www.bosch-stiftung.de/de/publikation/zusammenhalt-vielfalt-das-vielfaltsbarometer-2019

Zick, A./Küpper, B./Berghan, W. (2019): Verlorene Mitte – Feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2018/19
Hier eine Kurzzusammenfassung der Studie:
www.fes.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=39654&token=b0885615499aae-36a49159101cc5a114769827c4

Impressum

Der vorliegende Leitfaden wurde von der Diversity AG „Qualifizierung“ der HHU erstellt, die sich im Rahmen des Diversity-Audits „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes Mitte 2017 gebildet hat.
Die AG setzt sich aus Mitarbeiter*innen der Koordinierungsstelle Diversity und Vertreter*innen verschiedener Statusgruppen der HHU zusammen:

Dr. Diana Apoussidou
Natalie Böddicker
Anna Hollstegge
Jennifer Jordens
Dr. Inge Krümpelbeck
Anne Rubens-Laarmann
Jennifer Voß
Annette Verbocket
Dr. Anja Vervoorts

Kontakt
Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
Prorektorat für Strategisches Management
und Chancengerechtigkeit
Koordinierungsstelle Diversity
Dr. Inge Krümpelbeck
Geb. 16.11, EG, Raum 23
Tel.: +49 211 81-13301
E-Mail: inge.kruempelbeck@hhu.de
www.diversity.hhu.de

Gestaltung und Umsetzung
Uhlemann Design, Düsseldorf
Druck und Lektorat
Qualitaner Düsseldorf
100 % Recyclingpapier

Stand: 05/2020

Wir sind HHU!

KOORDINIERUNGSSTELLE DIVERSITY

GEMEINSAM VIELFALT LEBEN – ZUKUNFT GESTALTEN