

## Heterogenität und Lehre. Praxishandreichung für eine diversitätssensible Lernsituation und Diskriminierungsschutz



Diese praxisorientierte Handreichung richtet sich an Lehrende im Hochschulbereich. Die zunehmende Diversität unserer Studierendengruppen ebenso wie der internationale Wandel von Lehr- und Lernkulturen im Sinne einer Verlagerung von „Lehren zu Lernen lehren“ bringt neue Herausforderungen mit sich. Die folgenden Hinweise sollen bei der Planung und Durchführung von Lehrveranstaltungen behilflich sein. Wir freuen uns über Ihre Anregungen aus Ihrer Lehr- und Beratungstätigkeit.

### *Kontakt:*

*Arbeitsbereich Qualitätssicherung in Studium und Lehre des Fachbereichs Geschichts- und Kulturwissenschaften:* [qualitaetssicherung@geschkult.fu-berlin.de](mailto:qualitaetssicherung@geschkult.fu-berlin.de)

*Ausbildungskommission des Fachbereichs Geschichts- und Kulturwissenschaften:*

<http://www.geschkult.fu-berlin.de/fachbereich/kommissionen/kommissionen/index.html>

*Stand August 2020*

*Wir danken Ann Kathrin Nitschke und Dr. Sabine Boomers für die Unterstützung bei der Erstellung der Praxishandreichung. Ebenso danken wir unseren Kolleginnen und Kollegen innerhalb und außerhalb der Freien Universität Berlin, die uns bei der Erarbeitung wertvolle Hinweise gaben.*

## **Inhalt**

|                                                                             |           |
|-----------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Diversität und Diskriminierungsschutz in der Lehre.....</b>              | <b>2</b>  |
| <b>1. Ungleichheiten und Diskriminierung .....</b>                          | <b>2</b>  |
| <b>2. Selbstreflexion .....</b>                                             | <b>7</b>  |
| <b>3. Praxisempfehlungen für Lehre und Beratung.....</b>                    | <b>7</b>  |
| <b>4. Gesetzliche Grundlagen.....</b>                                       | <b>9</b>  |
| <b>5. Nachteilsausgleiche .....</b>                                         | <b>11</b> |
| <b>6. Beratungsangebote .....</b>                                           | <b>13</b> |
| <b>Anhang: Besondere körperliche und psychische Herausforderungen .....</b> | <b>15</b> |
| <b>Literaturhinweise</b>                                                    |           |

# Diversität und Diskriminierungsschutz in der Lehre

**Gleichberechtigter Zugang zu Bildung  
erfordert Sensibilität, Respekt und  
Wertschätzung aller Hochschulmitglieder.**

Diversitätsneutrale Räume finden wir nirgendwo, auch nicht in der Lehre. Studentinnen und Studenten bringen ihre individuellen Biografien in ihr Studium mit ein: genderspezifische Aspekte, soziokulturelle und weltanschauliche Hintergründe, unterschiedliche Lernstile und Lerntypen, berufliche Qualifizierung, verschiedene Sprachkenntnisse, Fürsorgeaufgaben, die Notwendigkeit von Studienfinanzierungen etc. Wenn sich auch die proportionale Zusammensetzung der Studierendenschaft in den letzten Jahrzehnten kaum verändert hat, so ist gleichwohl im Zuge einer sich wandelnden Bildungssituation ein quantitativer Zuwachs von Vielfalt zu verzeichnen. Diese Pluralität macht es erforderlich, unsere Verpflichtung, zu mehr Chancengleichheit im Bildungssystem beizutragen, kontinuierlich zu überdenken.

Daraus entsteht für Sie als Lehrende vermutlich ein grundsätzliches Spannungsproblem. Zum einen sollen Sie von allen Studentinnen und Studenten die gleichen Studienleistungen erwarten. Zum anderen sollen Sie individuelle (Lern-)Hintergründe Ihrer Studierenden berücksichtigen. Diese Aufgabe erfordert eine transparente „faire Ungleichbehandlung“ ebenso wie die Umsetzung eines Schutzes vor Diskriminierung.

Wir möchten Sie mit unseren Praxishinweisen bei der Herausforderung einer „fairen Ungleichbehandlung“ unterstützen. Bitte verstehen Sie unser Anliegen nicht als Verpflichtung oder Eingriff in Ihre Lehre. Wir möchten Ihnen vielmehr zur Seite stehen, die Vielfalt der Teilnehmerinnen und Teilnehmer gewinnbringend in Ihre Lehre einzubringen.

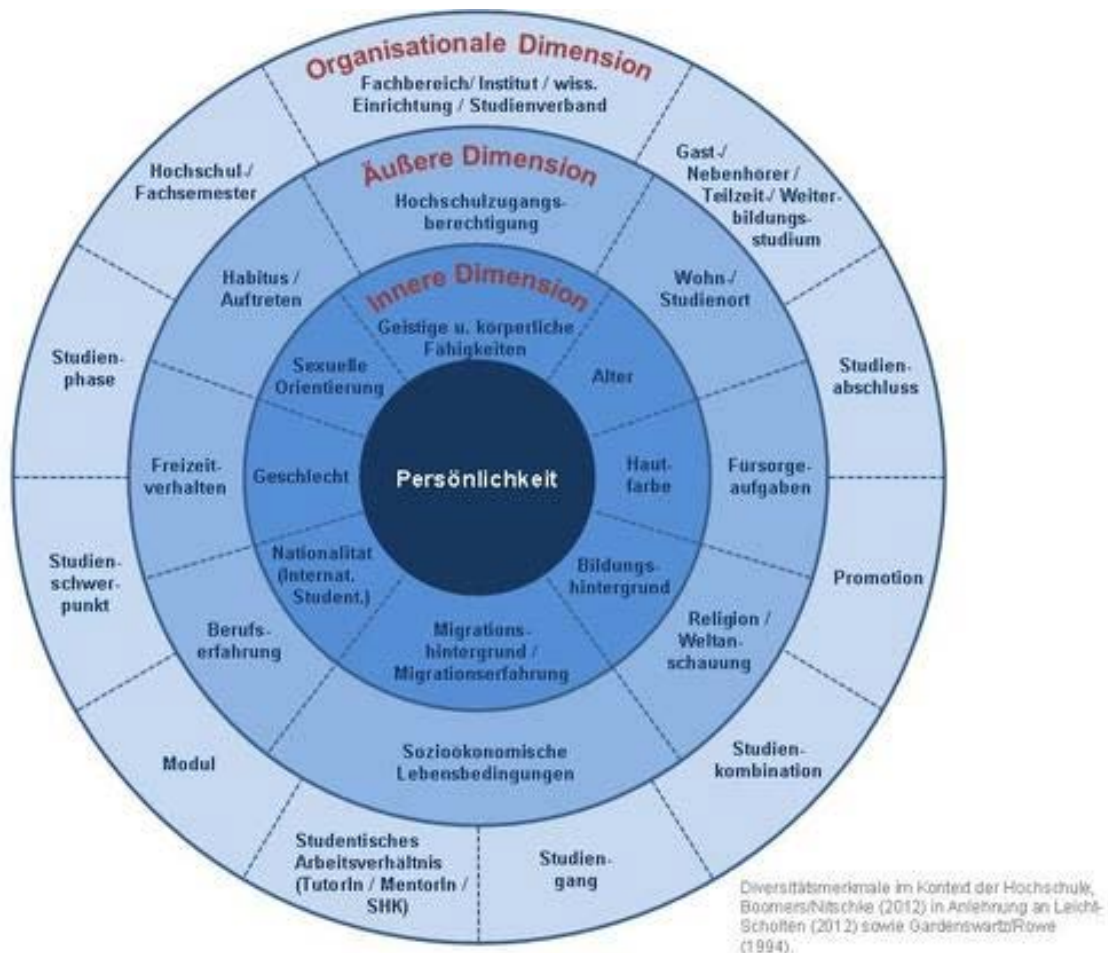
## **1. Ungleichheiten und Diskriminierung**

Gesetzliche Grundlagen wie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz geben einen Definitionsrahmen für das Verständnis von „Diversität“ vor. Zu Benachteiligungen kommt es, wenn Gleiches ungleich behandelt wird. Benachteiligungen erfolgen aber auch dann, wenn Menschen mit ungleichen Voraussetzungen gleich behandelt werden.

### **Mehrdimensionales Verständnis von Vielfalt – gleichzeitige Ungleichheiten**

Um Chancengleichheit und Diskriminierungsschutz gewähren zu können, ist es unabdingbar, sowohl Unterschiede als auch Gemeinsamkeiten struktureller Benachteiligung zu beachten. Nur auf diese Weise können Hierarchien zwischen verschiedenen Ungleichheitsaspekten vermieden werden. Dies erfordert ein mehrdimensionales Verständnis von Vielfalt beziehungsweise Intersektionalität in der Lehre: Einzelne Diversitätsmerkmale sind weder in sich homogen, noch treten sie ausschließlich singulär auf. Aus einer Perspektive der Mehrdimensionalität kann etwa eine Kategorie wie „familiäre Situation“ nicht isoliert von anderen Kategorien wie „Geschlecht“ oder „Nationalität“ betrachtet werden. Vielmehr sind die Wechselwirkungen gesellschaftlicher Ungleichheitsverhältnisse, wie z.B. Rassismus, Klassismus, Gender, Diskriminierung körperlich/psychisch Benachteiligter zu berücksichtigen. Um gerechtere Lehr- und Lernverhältnisse herstellen zu können gilt es auch, die Bedeutung(en) und Implikation(en) von Intersektionalität bzw. die Verflechtung von Machtverhältnissen in der eigenen Lehre zu reflektieren.

Das breite Spektrum von Diversitätsmerkmalen lässt sich anhand des weit verbreiteten Modells der „Four Layers of Diversity“ von Gardenswartz und Rowe (1994) plastisch differenzieren. Dieses Modell ist eher statisch ausgerichtet, soll hier aber gleichwohl unter der Prämisse dynamischer Verflechtungszusammenhänge auf den Kontext der Hochschule übertragen werden:



### Erläuterung der in der Grafik aufgeführten Diversitätsdimensionen:

- Persönlichkeit;
- Innere Dimension: z. B. geistige und körperliche Fähigkeiten, Alter, Hautfarbe, Bildungshintergrund, Migrationserfahrung, Nationalität, Internationale Studentinnen und Studenten, Geschlecht, sexuelle Orientierung;
- Äußere Dimension: z. B. Hochschulzugangsberechtigung, Wohn-/Studienort, Fürsorgeaufgaben, Religion / Weltanschauung, sozioökonomische Lebensbedingungen, Berufserfahrung, Freizeitverhalten, Habitus/Auftreten;
- Organisationale Dimension: Diversitätsmerkmale, die die Art der Zugehörigkeit innerhalb der Hochschule bestimmen wie Fachbereich, Institut, wiss. Einrichtung, StudienanfängerIn, Gast-/ Nebenhörer, Teilzeit-/ Weiterbildungsstudium, Studienphase, Hochschul-/Fachsemester Studienabschluss, Promotion, Studienkombination, Studiengang, studentisches Arbeitsverhältnis (TutorIn, MentorIn, Stud.MA), Modul, Studienschwerpunkt.

Während Diversitätsmerkmale der inneren Dimension wie Alter, Geschlecht oder Hautfarbe häufig eine sichtbare Wahrnehmung erfahren, bleiben vor allem Aspekte wie sozioökonomischer Hintergrund der Studierenden, kulturelle Herkunft, Religion/Weltanschauung, familiäre Situation oder chronische Erkrankungen unsichtbar.

Im Folgenden möchten wir Ihnen Hintergrundinformationen zu einigen ausgewählten Dimensionen von Diversität geben, um die unterschiedlichen Erwartungen und Bedürfnisse der Studierenden zu konkretisieren. Bei diesen Erläuterungen halten Sie sich bitte vor Augen, dass es nicht um die Konstruktion neuer Exklusionskategorien geht. Unabdingbar wegweisend ist vielmehr der Grundsatz, dass Diversität als Verschränkung unendlich vieler Aspekte von Heterogenität – also mehrdimensional – zu verstehen ist: Bei vielen der individuellen Lernbedingungen, die Studierende mitbringen, handelt es sich um gleichzeitige Ungleichheiten.

### **Erwerbstätigkeit**

In den letzten Jahren haben verschiedene Umfragen darauf aufmerksam gemacht, dass rund ein Drittel aller Studierenden in Deutschland darauf angewiesen sind, neben ihrem Studium zu jobben (für aktuelle Daten siehe bspw. Erhebungen des Deutschen Studentenwerks). Sie müssen mit finanziellen und zeitlichen Einschränkungen zurechtkommen. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, ihre Situation individuell zu berücksichtigen.

*„Jede Stunde, die Studierende erwerbstätig sind, vermindert sowohl ihren Studienaufwand als auch ihre Freizeit um jeweils ca. 30 Minuten. Als Referenz dient hierbei der Studienaufwand derjenigen, die nicht erwerbstätig sind (39 Stunden/Woche). Die Reduzierung der Zeiten für das Studium erfolgt in fast gleichem Umfang zu Lasten des Besuchs von Lehrveranstaltungen und des Selbststudiums.“ (20. Sozialerhebung des Studentenwerks).*

### **Besondere körperliche und/oder chronische/psychische Herausforderungen**

Etwa 15% aller Studentinnen und Studenten bezeichnen sich selbst als „behindert“ oder „chronisch krank“ (für aktuelle Daten siehe bspw. Erhebungen wie die BA-/ und MA-Befragungen der FUB sowie des Deutschen Studentenwerks). Studentinnen und Studenten mit körperlichen Einschränkungen sind durch bauliche Barrieren ganz offensichtlich behindert: durch fehlende Rampen, zu schwere Türen, fehlende oder defekte Aufzüge, fehlende rollstuhlgerechte Toiletten etc. Studierende mit chronischen Erkrankungen sind ebenfalls häufig in ihrer körperlichen Leistungsfähigkeit erheblich beeinträchtigt. Da ihre gesundheitlichen Einschränkungen für Außenstehende in der Regel nicht sichtbar sind, müssen sie ihre Situation erst erklären. Inhaltlich erbringen Studentinnen und Studenten mit besonderen körperlichen/psychischen Beeinträchtigungen und/oder chronischen Erkrankungen ihre Studien- und Prüfungsleistungen zu den gleichen Bedingungen wie ihre nicht beeinträchtigten Kommilitoninnen und Kommilitonen. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, ihre Situation individuell zu berücksichtigen; beispielsweise haben sie ein Recht auf individuellen Nachteilsausgleich im Studium und in Prüfungen.

Für detaillierte Hinweise zu bestimmten krankheitsbedingten Studiensituationen und den entsprechenden Herausforderungen, die sich daraus für Sie in der Lehre ergeben können, siehe Anhang.

## **Bildungserfahrung**

Nicht zuletzt aufgrund der sich wandelnden Bildungssituation bringen Studienanfängerinnen und -anfänger zunehmend verschiedenste Bildungserfahrungen mit, die es ihnen unterschiedlich leicht oder schwer machen, sich in der Universität zu orientieren. Die Art des Hochschulzugangs, sozio-ökonomischer Hintergrund, eine nicht-deutsche Muttersprache oder verschiedene Lernstile können die Möglichkeiten, sich in der Universität zurecht zu finden oder sich sprachlich auszudrücken, beeinflussen.

## **Internationalisierung**

**Internationale Studierende:** An der Freien Universität Berlin studieren – entsprechend dem Zukunftskonzept als Internationale Netzwerkuniversität – zunehmend mehr ausländische Studentinnen und Studenten in BA-, MA- und Promotionsstudiengängen. Diese Studierenden erfüllen ein breites Spektrum an Anpassungsleistungen: sie müssen sich in eine neue Gesellschaft eingewöhnen, in einer anderen als ihrer Muttersprache Studien- und Prüfungsleistungen erbringen, sich in einem anderen Hochschulsystem zurechtfinden, ein soziales Netz aufbauen etc. Oftmals bewegen sie sich subjektiv gesehen in einem Spannungsfeld zwischen hoher Leistungsorientierung und Unsicherheitsgefühlen. Beispielweise können gravierende Zweifel auftreten, ob sie die passende Lehrveranstaltung belegt haben oder den Anforderungen des Lehrplans gerecht werden. Gegebenenfalls müssen sie sich gleichzeitig bspw. gegenüber (nationalen) Finanzierungsträgern durch ausgezeichnete Noten und Abschlüsse rechtfertigen, familiäre Erwartungen im Sinne einer Vorbildfunktion erfüllen und sich auf dem globalen Arbeitsmarkt behaupten.

Die deutsche Hochschultradition mit kritischen Diskussionen von Texten und Materialien, mündlichen Präsentationen, selbstständiger Arbeit in Kleingruppen, individueller Studienorganisation etc. kann oftmals zu besonderen Herausforderungen für internationale Studentinnen und Studenten führen. In der Regel kennen sie eine grundsätzlich andere (kulturelle) Lernkultur. Dies kann auch dazu führen, dass sich Studentinnen und Studenten aus dem nichtwestlichen Raum scheuen, auf Dozentinnen und Dozenten zuzugehen. In der Konsequenz halten sie sich eher im Hintergrund, beteiligen sich nur wenig an Diskussionen oder verzichten auf konkrete Nachfragen.

**Studierende mit Migrationserfahrung:** Studierende mit Migrationsgeschichte bringen unterschiedliche Lebenswirklichkeiten mit sich, so z. B. Mehrsprachigkeit oder geringere Deutschkenntnisse, transnationale Biografien, hohe interkulturelle Kompetenz. Sofern Studierende mit Migrationsgeschichte auch „Studierende erster Generation“ sind, kann die Aufnahme eines Studiums oftmals weniger selbstverständlich sein. Vorbehalte gegenüber dem beruflichen Nutzen eines Studiums, familiäre Verpflichtungen oder Finanzierungsnotwendigkeiten können sich als gravierende Beeinträchtigungen auf den Studienverlauf auswirken. Dies zeigt sich insbesondere bei den Übergängen Schule – Studium – Beruf oder Promotion.

## **Fürsorgeaufgaben**

Rund 5% der Studentinnen und Studenten im Erststudium haben mindestens ein Kind. Die Versorgung des Kindes bzw. der Kinder wird noch immer überdurchschnittlich hoch von Frauen übernommen (für aktuelle Daten siehe bspw. Erhebungen wie die BA-/ und MA-Befragungen der FUB sowie des Deutschen Studentenwerks).

Auch die Pflegeverantwortung für andere Angehörige – z.B. Partner, Eltern oder Geschwister – wird als Folge demografischer Entwicklungen steigen. Studierende sprechen solche

Aufgabenbereiche sehr selten an, meist erledigen sie diese „stillschweigend“ selbstständig. Entsprechend hoch sind das Unwissen und die Unsicherheit über Beratungsangebote. Erfahrungsgemäß wird die Pflege von Kindern oder erkrankten Angehörigen durch zahlreiche Aspekte beeinflusst und ist wenig planbar.

## **Gender**

Aktuelle Daten zur Umsetzung des staatlichen Gleichstellungsauftrags und Hinweise für eine gendergerechte Sprache in der Lehre finden Sie auf den Webseiten des Büros der Zentralen Frauenbeauftragten der FUB:

<http://www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/>

Empfehlen möchten wir Ihnen auch die *Toolbox Gender und Diversity in der Lehre*, die als ein Gemeinschaftsprojekt vom Büro der Zentralen Frauenbeauftragten der FU Berlin sowie der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung der FU Berlin entwickelt wird: <http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/>

## **2. Selbstreflexion als Lehrende / Lehrender**

In der Lehre fragen wir uns immer wieder, warum jede Veranstaltung anders verläuft. Warum es in manchen Veranstaltungen zu Kommunikationsschwierigkeiten mit und zwischen einzelnen Studentinnen und Studenten kommt. Oftmals müssen wir feststellen, dass Studentinnen und Studenten nicht aktiv partizipieren, unregelmäßig teilnehmen oder nicht die vereinbarten Leistungen erbringen. Dass erst bei einem studentischen Referat oder einer schriftlichen Arbeit ein gravierendes Problem auffällt. Gründe dafür mögen in der zunehmenden Diversität der Studierendengruppen liegen. Ein erster (Lösungs-)schritt für uns als Lehrende liegt in dem Ansatz einer intersektionalen Lehre. Aus dieser Perspektive ist vor allem ein hohes Maß an Selbstreflexion unumgänglich.

### **Zur Wahrnehmung von Diversität müssen wir uns kontinuierlich selbst befragen:**

- Reflektiere ich meine eigene Rolle als Frau, als Mann, als Other, in der Lehrsituation? Welche Rolle als Lehrende/r bringe ich aufgrund meiner soziokulturellen Herkunft, Hautfarbe, religiösen Weltanschauung / Verortung etc. mit?
- Welche Rolle spielen solche Merkmale der Studentinnen und Studenten für mich?
- Bin ich mir meiner eigenen Konstruktionen der oder des Anderen und Konstruktionen von Vorurteilen bewusst? Welche „Genderbrille“ bringe ich mit, welches Bild habe ich von einer/einem „guten“ Lernenden?
- Welche Privilegien habe ich aufgrund meiner Eigenschaften, meiner Gruppenzugehörigkeit, struktureller Rahmenbedingungen? Wie nutze ich meine Privilegien in der Lehre?
- Nehme ich unterschiedliche Voraussetzungen und Erwartungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer wahr? Nehme ich alle Beiträge gleich ernst? Wem gewähre ich mehr Rederecht?
- Welche Keywords höre ich, welche Kategorisierungen nehme ich vor, um die Komplexität der oder des Anderen handhaben zu können?

Zweitens gilt es, die Wertigkeit der eigenen Wissenschaftskultur bzw. diversitätssensible Inhalte in der Lehre zu reflektieren:

- Welche gesellschaftlichen Modelle und Werte werden durch die verwendeten Texte und Materialien transportiert? In welchen kulturellen Kontexten ist ihre Entstehung zu verorten?
- Werden in den Texten oder Materialien Frauen, Männer, Other sichtbar oder unsichtbar thematisiert? Werden andere Diversitätskriterien benannt?
- Wie sehen Studentinnen und Studenten aus verschiedenen kulturellen Hintergründen diesen jeweiligen Ausschnitt? Wie sind sie selber darin repräsentiert?
- Welchen diskursiven Regeln folgen wir in unseren Diskussionen?

### **Diversität als Ressource in der Lehre**

Eine diversitätsgerechte Lehre zielt weniger auf den Ausgleich von Nachteilen, die sich aus individuellen Lebenssituationen, Studienkontexten und Lernbedarfen ergeben können. Im Mittelpunkt steht vielmehr die Chance, die Potentiale einer heterogenen Studierendengruppe kreativ und effektiv zu nutzen: Beispielsweise eine besonders hohe individuelle Motivation und Leistungsbereitschaft, Belastbarkeit, Verantwortungsbewusstsein, Gewissenhaftigkeit, ausgeprägter Teamgeist, innovative Lösungsvorschläge etc. Indem Sie die Vielfältigkeit, die Ihre Studentinnen und Studenten mitbringen, aktiv in Ihre Lehre, Themen und Fragestellungen integrieren, werden Sie die unterschiedlichen Teilnehmerinnen und Teilnehmer Ihrer Veranstaltungen direkt erreichen und somit differenziertere Beiträge und Diskussionen erzielen.

## **3. Praxisempfehlungen für Lehre und Beratung**

Zur Realisierung von Chancengleichheit ist es unsere Aufgabe, aktiv Verantwortung für Vielfalt und Diskriminierungsschutz zu übernehmen. Im Folgenden finden Sie einige praktische Hinweise, die Sie bei der Herausforderung einer diversitätssensiblen Lehre unterstützen können.

### **Allgemeine Signale**

- Signalisieren Sie beispielsweise Ihre Gesprächsbereitschaft bereits zu Beginn des Semesters. Etwa durch einen kurzen Satz: „Wenn Sie aufgrund einer besonderen Studiensituation, wie der zusätzlichen Pflege von Angehörigen Unterstützung benötigen, sprechen Sie mich bitte an – gerne auch außerhalb der Lehrveranstaltung.“
- Beachten Sie bitte stets, hinsichtlich Sprachgebrauch und Gruppendynamiken sensibel auf jegliche Formen von Rassismus und „kultureller Feindseligkeit“ zu reagieren.
- Achten Sie auf eine diversitätssensible Sprache in der Lehrveranstaltung. Benennen Sie beide Geschlechter gleichermaßen oder verwenden eine geschlechtsneutrale Sprache oder aber differenzieren Sie, wenn es sich nur um eine bestimmte Gruppe in der Forschung handelt.
- Formulieren Sie Ihre Erwartungen an die Studierenden hinsichtlich Leistung und Strukturierung des Studienverlaufs. Geben Sie einen transparenten Überblick über die Studienleistung, die Sie erwarten. Formulieren Sie hinsichtlich Prüfungen und Klausuren eindeutige Anleitungen zur Vorbereitung und Durchführung, ggf. in schriftlicher Form. Weisen Sie explizit darauf hin, dass nicht die Sprachkenntnisse, sondern das fachliche Wissen beurteilt wird.
- Machen Sie auf FU-interne Beratungsmöglichkeiten wie das Familienbüro oder die ZE Studienberatung und psychologische Beratung aufmerksam.



## **Anwesenheit und Leistungsnachweise**

- Besprechen Sie zu Beginn des Semesters mit den Studentinnen und Studenten die Handhabung der Anwesenheitspflicht oder das Absolvieren von Ersatzleistungen.
- Versuchen Sie, soweit möglich auf eine besondere Belastung mit flexiblen Anwesenheitspflichten zu reagieren.
- Machen Sie Studierende darauf aufmerksam, dass Sie in Einzelfällen ggf. die Prüfungsformen anpassen (z.B. Ersatz einer Klausur durch eine mündliche Prüfung oder umgekehrt, zeitliche (Vorbereitungs-) Zugaben bei Referaten oder für Hausarbeiten, zusätzliche Pausen, Einsatz technischer Hilfsmittel, Anerkennung von Gruppenreferaten). Weisen Sie in solchen Fällen die Studierenden darauf hin, dass sie selbst und weit im Vorfeld die rechtlichen Rahmenbedingungen mit dem Prüfungsbüro klären müssen.
- Machen Sie ggf. auf die Möglichkeit der Beurlaubung bzw. Gewährung eines Urlaubssemesters, die bei der Studierendenverwaltung beantragt werden, aufmerksam.
- Weisen Sie bitte auf die Ausnahmeregelung der Freien Universität Berlin hinsichtlich der Teilnahme an einer Lehrveranstaltung während eines Urlaubssemesters hin: Studentinnen, die wegen Mutterschutz ebenso wie Studentinnen und Studenten, die wegen der Versorgung pflegebedürftiger Angehöriger beurlaubt sind, können während eines Urlaubssemesters an Lehrveranstaltungen teilnehmen und Leistungsnachweise und Leistungspunkte erhalten. In diesen Fällen erfolgt die Kurseinschreibung über das Campus Management. (Für weitere Informationen siehe Webseite des Familienbüros, zur Rechtsgrundlage siehe §14 der Satzung für Studienangelegenheiten der Freien Universität Berlin);
- Empfehlen Sie Studentinnen und Studenten bei zeitlichen Überschneidungen prüfungsrelevanter Veranstaltungen, das Studienbüro zu kontaktieren. Die Fachbereiche der Freien Universität Berlin haben sich verpflichtet, prüfungsrelevante Lehrangebote zeitlich so zu legen, dass eine Teilnahme mit außeruniversitären Fürsorgeaufgaben vereinbar ist. Entsprechend sollen Parallelveranstaltungen zu unterschiedlichen Zeiten angeboten werden. (Siehe bspw. § 6 Frauenförderrichtlinien der Freien Universität Berlin);

## **Materialien / Präsentation**

- Achten Sie bei Folien auf eine kontrastreiche Schrift sowie eine klare und sparsame Textstruktur, oder erstellen Sie vergrößerte Folien auf Nachfrage.
- Kopieren Sie Texte in bestmöglicher Qualität (d.h. nicht verkleinert und ggf. weißes Papier) oder stellen Sie Dateiformate zur Verfügung. Dies erleichtert sehbehinderten / blinden Studierenden die weitere Bearbeitung mit Texterkennungssystemen.
- Verbalisieren Sie visuelle Informationen, z.B. indem Sie Grafiken detailliert beschreiben und analysieren (lassen).
- Achten Sie auf gute Lautstärke und Deutlichkeit, benutzen Sie ggf. ein Mikrofon.
- Unterstützen Sie Studierende durch ein E-Learning-Angebot. Gemäß der „Zielvereinbarungen zum audit familiengerechte hochschule“ ist das E-Learning-Angebot auszubauen, um die Vereinbarkeit für Studentinnen und Studenten mit Familienaufgaben durch eine größere räumliche und zeitliche Flexibilität zu verbessern. (Siehe Zielvereinbarungen zum audit familiengerechte hochschule 2010).

## **Kommunikation mit Studierenden**

- Gehen Sie direkt auf Studentinnen und Studenten zu. Erkundigen Sie sich, ob die Studierenden Fragen haben oder Unterstützung benötigen. Laden Sie in Ihre Sprechstunde ein. Hier können Sie ein konkretes Feedback über individuelle Leistungen geben und ggf. gemeinsam einen detaillierten Plan erarbeiten, wie Lern- und Studienziele erreicht werden können.
- Würdigen Sie Redebeiträge; sprechen Sie Studentinnen und Studenten ggf. mit ihren Namen an. Motivieren Sie zurückhaltende Studentinnen und Studenten zur Leitung von Arbeitsgruppen, Workshops etc.
- Reagieren Sie – soweit realisierbar – flexibel auf die unterschiedlichen, ggf. kulturell bedingten, Vorkenntnisse der Studentinnen und Studenten. Setzen Sie beispielsweise ein breitgefächertes Angebot an Lehr- und Lernmethoden ein. Oder/und lehren Sie auf mehreren Ebenen, indem Sie versuchen, unterschiedliche Wissensvoraussetzungen der Studierenden zu integrieren: Konkretisieren Sie beispielsweise die Inhalte der Lehrveranstaltung, bieten Sie Beispiele, Wiederholungen und strukturierte Aufgaben an. Auf einer weiteren Ebene können Sie etwa Begeisterung für das Thema durch aktive Beteiligung der Studierenden in der Lehrsituation / an Lösungswegen fördern. Oder geben Sie vertiefende Hinweise auf Forschungsarbeiten und Literatur.
- Setzen Sie projektorientiertes Lernen oder forschendes Lernen zu Diversity-Aspekten wie Transkulturalität, Gender u.a. ein.
- Motivieren Sie Studierende zu Auslandsaufenthalten und weiterführenden Studien, fördern Sie Bewerbungen für Stellen als TutorInnen oder studentische MitarbeiterInnen.
- Bieten Sie eine Beratung bei der Planung des Studiums (bspw. für die nächsten zwei Semester) an.

## **Studentische Zusammenarbeit**

- Bilden Sie Referats- oder Arbeitsgruppen, ebenso wie Gruppenarbeiten in der Lehrveranstaltung, da die Hemmschwelle für Redebeiträge entsprechend geringer ist; lassen Sie auch diejenigen die Ergebnisse präsentieren, die nicht zu „VielrednerInnen“ gehören. Erfahrungsgemäß führt das durch ein Referat gewonnene Selbstvertrauen dazu, auch in anderen Situationen verstärkt Redebeiträge beizusteuern.
- Achten Sie auf eine Heterogenität der Arbeitsgruppen, um Studentinnen und Studenten mit besonderen Herausforderungen (wie geringere Deutschkenntnisse) zu integrieren. Nutzen Sie dabei besondere individuelle Kompetenzen, die Studierende mitbringen, wie etwa interkulturelle Erfahrung oder ausgeprägten Teamgeist. Motivieren Sie Studierende, ihre Kommilitoninnen und Kommilitonen aus dem Ausland oder mit verschiedenen Sprachkenntnissen zu unterstützen.

## **4. Gesetzliche Grundlagen**

### **4.1 Gesetzliche Grundlagen auf internationaler Ebene**

Eine gute Zusammenfassung der Rahmenbedingungen zum Umgang mit Diversität sowie Empfehlungen zu Gleichstellung, Gleichbehandlung, Anti-Diskriminierung auf (inter)nationaler Ebene bietet das Projekt „nexus“ der HRK (Hochschulrektorenkonferenz): Rahmenbedingungen für Diversity Management.

## **4.2 Gesetzliche Grundlagen auf Landes- und Hochschulebene**

### **4.2.1 Berliner Hochschulgesetz (BerlHG)**

Im BerlHG sind in § 4 die Aufgaben der Hochschulen und in § 44 die Rechte und Pflichten der Hochschulmitglieder wie folgt definiert:

#### **BerlHG § 4 Aufgaben der Hochschulen**

(6) 1 Die Hochschulen regen durch ihre Öffentlichkeitsarbeit insbesondere in an der jeweiligen Hochschule unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen die Aufnahme eines Studiums an. 2 Sie beraten und unterstützen bei der Entscheidung über die Aufnahme eines Studiums und die Wahl des Studienfaches. 3 Die Hochschulen fördern die sozialen Belange der Studenten und Studentinnen und den Hochschulsport. 4 Sie berücksichtigen die besonderen Bedürfnisse ausländischer Studenten und Studentinnen.

(7) 1 Die Hochschulen berücksichtigen die besonderen Bedürfnisse von Studenten und Studentinnen sowie von Studienbewerbern und Studienbewerberinnen mit Behinderung und treffen in allen Bereichen die erforderlichen Maßnahmen zu ihrer Integration. 2 Für die Durchführung des Studiums und der Prüfung sind geeignete Maßnahmen zu treffen, die unter Wahrung der Gleichwertigkeit einen Nachteilsausgleich gewährleisten.

(8) Die Hochschulen wirken darauf hin, dass Frauen und Männer in der Hochschule die ihrer Qualifikation entsprechend gleichen Entwicklungsmöglichkeiten haben und die für Frauen bestehenden Nachteile beseitigt werden.

#### **BerlHG § 9 Rechte und Pflichten der Studenten und Studentinnen**

(2) Jedem Studenten und jeder Studentin sowie jedem Studienbewerber und jeder Studienbewerberin mit Behinderung soll die erforderliche Hilfe zur Integration nach § 4 Absatz 7 zur Verfügung gestellt werden.

#### **BerlHG § 31 Rahmenstudien- und -prüfungsordnung, Studienordnungen, Prüfungsordnungen**

(3) Die Rahmenstudien- und -prüfungsordnung und die Prüfungsordnungen müssen die Inanspruchnahme der Schutzfristen von § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes ermöglichen und in angemessener Weise die Betreuung von Kindern, für die nach den gesetzlichen Regelungen von den Studenten und Studentinnen Elternzeit beansprucht werden kann, sowie die Pflege pflegebedürftiger naher Angehöriger im Sinne des Pflegezeitgesetzes berücksichtigen. Ein Nachteilsausgleich für Studenten und Studentinnen mit einer Behinderung zur Anerkennung gleichwertiger Leistungen in anderer Form oder verlängerter Zeit ist vorzusehen.

#### **BerlHG § 44 Rechte und Pflichten der Hochschulmitglieder**

Die Mitglieder der Hochschule sind verpflichtet, [...] 3. sich so zu verhalten, dass niemand wegen seines Geschlechts, seiner sexuellen Identität, seiner Rasse, ethnischen Herkunft, Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung oder seines Alters benachteiligt wird.

#### **4.2.2 Satzung für Allgemeine Prüfungsangelegenheiten (SfAP)**

In der Neufassung der Satzung für Allgemeine Prüfungsangelegenheiten vom 4. Juli 2001 und 17. April 2002 (Amtsblatt der FU Berlin 15/2002) sind die Studien- und Prüfungsleistungen für Studierende mit besonderen Herausforderungen wie folgt definiert:

##### **§ 7 Studien- und Prüfungsleistungen bei körperlichen Beeinträchtigungen und Behinderungen sowie bei familiären Belastungen**

(1) Macht eine Kandidatin oder ein Kandidat durch ein ärztliches Zeugnis glaubhaft, dass sie oder er wegen länger andauernden oder ständigen körperlichen Beeinträchtigungen oder Behinderungen nicht in der Lage ist, die Prüfung ganz oder teilweise in der vorgesehenen Form abzulegen, hat die oder der Vorsitzende des Prüfungsausschusses der Kandidatin oder dem Kandidaten zu gestatten, gleichwertige Prüfungsleistungen in einer anderen Form oder durch eine verlängerte Prüfungszeit zu erbringen. Entsprechendes gilt für Studienleistungen.

(2) Soweit die Einhaltung von Fristen für die erstmalige Meldung zu Prüfungen, die Wiederholung von Prüfungen, die Gründe für das Versäumnis von Prüfungen sowie für den Freiversuch und die Einhaltung von Bearbeitungszeiten für Prüfungsarbeiten betroffen sind, steht der Krankheit der Kandidatin/des Kandidaten die Krankheit und dazu notwendige alleinige Betreuung einer/eines nahen Angehörigen gleich. Nahe Angehörige sind Kinder, Eltern, Großeltern, Ehe- und Lebenspartner. Gleiches gilt angelehnt an die Regelungen in § 3 und § 6 Mutterschutzgesetz für Schwangere und Wöchnerinnen.

#### **4.2.3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**

„Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist es, 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. Der Schutz vor Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf ist entsprechend den Richtlinienvorgaben der Schwerpunkt des AGG. Neben einem arbeitsrechtlichen Benachteiligungsverbot sowie seinen Ausnahmeregelungen werden Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers zum Schutz vor Benachteiligungen sowie Rechte der Beschäftigten (Beschwerderecht, Leistungsverweigerungsrecht) und ihre Ansprüche bei Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot (Entschädigung, Schadensersatz) geregelt.“ (BFSFJ 2010).

### **5. Nachteilsausgleiche**

Nachteilsausgleiche dienen dazu, Studentinnen und Studenten, die einer besonderen Belastung ausgesetzt sind, eine gleichberechtigte Teilhabe am Studium zu ermöglichen.

Studentinnen und Studenten mit besonderen Herausforderungen können an ihre persönliche Situation angepasste Studien- und Prüfungsbedingungen beantragen. Grundlage ist das Berliner Hochschulgesetz (BerlHG). Danach sind die staatlichen Berliner Hochschulen verpflichtet, Studentinnen und Studenten mit besonderen Herausforderungen einen so genannten Nachteilsausgleich im Studien- und Prüfungsverlauf zu gewähren. Dieser ist keine Bevorzugung, sondern ein Rechtsanspruch und Beitrag zur Integration und Chancengleichheit.

Zu beachten ist, dass an der Freien Universität Berlin die Details des Nachteilsausgleichs der angepassten Studien- und Prüfungsbedingungen nicht (wie früher) in den einzelnen Prüfungsordnungen geregelt werden (mit Ausnahme der Staatsprüfungen). Maßgeblich ist ansonsten stets § 7 der Satzung für Allgemeine Prüfungsangelegenheiten (SfAP), wobei die Regelung per Rahmenprüfungsordnung nunmehr auch § 31 Abs 3 Berliner Hochschulgesetz (BerlHG) ausdrücklich vorschreibt.

Die Aufsicht und Entscheidung über den Nachteilsausgleich im Prüfungsverfahren obliegt in den meisten Fällen dem Prüfungsausschuss des Haupt- bzw. Kernfaches. Über Studienleistungen entscheiden in der Regel die Dozentinnen und Dozenten und/oder die Dekanin oder der Dekan.

Es empfiehlt sich stets, sich mit den betreffenden Studentinnen und Studenten detailliert zu besprechen, wie den Nachteilen, die sich aus der besonderen Studiensituation ergeben, begegnet werden kann. Sie sollten die Vereinbarungen schriftlich festlegen, so vermeiden Sie Missverständnisse. Empfehlen Sie den Studentinnen und Studenten, sich zur weiteren Klärung der Nachteilsausgleiche mit dem jeweiligen Studienbüro in Verbindung zu setzen.

Erst die offizielle Genehmigung schafft für alle Beteiligten (Dozentinnen und Dozenten sowie Studentinnen und Studenten) Rechtssicherheit. Allerdings erweist sich in der Praxis die Abgrenzung zwischen Studien- und Prüfungsleistungen als schwierig: Da in den BA-/MA-Studiengängen sämtliche Studienleistungen auch Prüfungsleistungen sind, müsste offiziell jede Ausnahmeregelung vom Prüfungsausschuss genehmigt werden. Wir empfehlen Studierenden mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen, sich hinsichtlich der offiziellen Regelungsverfahren an die Beratung für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen zu wenden. Dort wird Ihnen bzw. den betreffenden Studentinnen und Studenten erläutert, welche Nachteilsausgleiche im konkreten Fall in Frage kommen oder welche Inhalte ärztliche Atteste enthalten müssen. Oder es wird ein Vorschlag bzw. eine Empfehlung für den Nachteilsausgleich erarbeitet, der auch an den Prüfungsausschuss weitergeleitet werden kann.

### **Beispiele für Nachteilsausgleiche**

- Zulassung technischer Hilfsmittel für blinde und hörbehinderte Studentinnen und Studenten;
- Zeit- und/oder Fristverlängerungen bei Studien- und Prüfungsleistungen;
- angepasste Praktikumsbedingungen;
- Verlegung von Lehrveranstaltungen in barrierefreie Räume;
- Prüfungsmodifikationen;
- Zeitzugaben;
- zeitliches Unterbrechen (Splitten) einer Prüfung;
- Umwandlung einer mündlichen in eine schriftliche Prüfung und umgekehrt.

## **6. Beratungsangebote**

### **6.1 Beratungsangebote an der Freien Universität Berlin**

- Beratung für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen
- Beauftragte/r für behinderte Studierende der Freien Universität Berlin
- Beratungsangebote des AStA
- Beratungsseite zur Planung der Finanzierung des Studiums
- Dahlem Research School
- Familienbüro
- Frauenbeauftragte/r des FB Geschichts- und Kulturwissenschaften
- Frauenbeauftragte/r des FB Politik- und Sozialwissenschaften
- IG behinderter Studierender
- ISFU Internationale Studierende an der Freien Universität Berlin
- MigraMentor
- Servicestelle für blinde und sehbehinderte Studierende
- Zentrale Informationsseite der FU Berlin für Internationale Studierende
- Zentrales Erasmus-Büro
- Zentrale Frauenbeauftragte/r
- ZE Sprachenzentrum
- ZE Studienberatung und psychologische Beratung

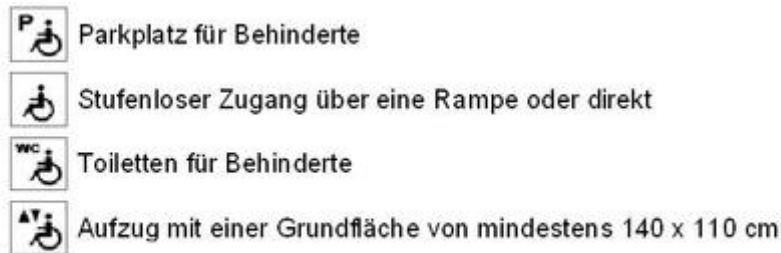
### **6.2 Externe Beratungsangebote**

- Arbeiterkind.de
- BAföG Beratung des Studentenwerks Berlin
- Beratung für behinderte und chronisch kranke Studierende des Studentenwerks Berlin
- Psychologisch-Psychotherapeutische Beratung des Studentenwerks Berlin
- Sozialberatung des Studentenwerks Berlin

## Anhang

### Studieren mit besonderen körperlichen / psychischen Herausforderungen

Obwohl es zahlreiche Piktogramme für Behinderung gibt, wird im öffentlichen Raum fast ausschließlich das Symbol des Rollstuhls eingesetzt – ein etwas irreführendes Piktogramm, denn Behinderungen und Beeinträchtigungen sind individuell verschieden.



Studierende mit Mobilitätseinschränkungen, chronischen Erkrankungen oder Beeinträchtigungen des Hörens und/oder Sehens sind mit besonderen Herausforderungen im Studium konfrontiert. Dabei ist zu bedenken, dass Studierende mit besonderen körperlichen / psychischen Herausforderungen zwar im rechtlichen Sinne „behindert“ sind, sich aber oftmals nicht als „Behinderte“ ansehen. Insbesondere Studierende, deren gesundheitliche Einschränkungen für Außenstehende nicht sichtbar sind, wissen oftmals nicht, dass sie Nachteilsausgleiche beanspruchen können. Sie müssen zudem die Herausforderung handhaben, dass sie ihre besondere Situation erst erklären müssen. Beispielsweise erfordern manche Krankheitsbilder häufigere Toilettenbesuche oder gehen mit physisch bedingten Konzentrationsschwierigkeiten einher. Studierende mit besonderen körperlichen / psychischen Herausforderungen benötigen häufig mehr Zeit für Hausarbeiten und Prüfungsvorbereitungen. Es kann für die Betroffenen mitunter schwierig sein, die Anwesenheitspflicht zu erfüllen. Oftmals haben Sie Schwierigkeiten, Bibliotheken zu nutzen oder selbstständig Mitschriften während des Seminars anzufertigen. In Prüfungssituationen müssen sie zumeist auf Hilfsmittel zurückgreifen und benötigen dafür einen erheblichen Mehraufwand an Zeit und Energie.

Als Lehrende an der Freien Universität können Sie einen wichtigen Beitrag zur Inklusion leisten, indem Sie zu Beginn einer Veranstaltung offen auf Ihre Studentinnen und Studenten reagieren. Sie können beispielsweise darauf hinweisen, dass Sie Studierenden mit besonderen körperlichen und psychischen Herausforderungen ein persönliches Gespräch in Ihrer Sprechstunde anbieten und dass ggf. Nachteilsausgleiche oder Anpassungen von Prüfungsformen in individuellen Fällen möglich sind. In geschützten Raum Ihrer Sprechstunde können Sie sich die Ihnen ggf. unbekannten Erkrankungen offen erläutern lassen und gemeinsam nach Unterstützungsmöglichkeiten suchen. In dem Gespräch können etwa folgende Aspekte geklärt werden:

- verlängerte Vorbereitungszeiten für Hausarbeiten.
- zeitliche Zugaben bei Referaten.
- Anpassung der Prüfungsformen (z.B. Ersatz einer Klausur durch eine mündliche Prüfung, Zeitzugaben, zusätzliche Pausen, Einsatz technischer Hilfsmittel).
- Erbringen von Ersatzleistungen (z.B. im Fall von Exkursionen oder Praktika).

Im Folgenden finden Sie einige Hinweise zu bestimmten Krankheitsbildern und den entsprechenden Herausforderungen, die sich daraus für Sie und die Studentinnen und Studenten in der Lehre ergeben können. Auch hier bitten wir wieder zu beachten, dass mehrere Diversitätskriterien miteinander verflochten sein bzw. in einem Zusammenhang stehen können.

### **Studentinnen und Studenten mit Bewegungsschwierigkeiten**

Oft können Rollstuhlfahrerinnen und Rollstuhlfahrer Ihre Veranstaltung nicht besuchen, weil sie keinen Zugang zu den Räumen haben bzw. sehr viel mehr Zeit als nicht behinderte Studentinnen und Studenten zum Zugang benötigen. Ein „Hinauftragen“ der Betroffenen ist wegen der damit für alle Beteiligten verbundenen Risiken keine adäquate Lösung.

Besser berücksichtigen können Sie Studentinnen und Studenten, indem Sie

- versuchen, die Veranstaltung in barrierefreie Räume der Freien Universität zu verlegen. Wenden Sie sich dazu bitte an das Studienbüro sowie den Arbeitsbereich Qualitätssicherung in Studium und Lehre am Fachbereich.
- überlegen, ob Ihr Sprechzimmer für Studierende im Rollstuhl erreichbar ist. Achten Sie auch auf kleine Details. Indem Sie bspw. den Stuhl für Gäste zur Seite stellen oder eine andere Schreibmöglichkeit als den Tisch – der vermutlich mit dem Rollstuhl nicht zu unterfahren ist – zur Verfügung stellen.

### **Studentinnen und Studenten mit Höreinschränkungen**

Im Fokus steht hier eine gute Kommunikation. Die Unsichtbarkeit der Gehörlosigkeit bringt es mit sich, dass die Schwere der Behinderung von Außenstehenden nicht erkannt wird. Eine Hörschädigung wird durch Hörgeräte häufig nur teilweise ausgeglichen. Oft müssen die Studentinnen und Studenten versuchen, sich den Inhalt des gesprochenen Wortes durch Schlussfolgerungen aus dem nur bruchstückweise Gehörten zu erschließen. Hintergrundgeräusche wie Gemurmel, raschelndes Papier oder Außenlärm sind hier nicht nur störend, sondern verhindern oftmals gänzlich das (akustische) Verstehen.

Besser berücksichtigen können Sie Studentinnen und Studenten mit Höreinschränkungen, indem Sie beispielsweise

- mit visuellen Medien arbeiten.
- bei Folien auf eine kontrastreiche Schrift und klare Textstruktur achten oder vergrößerte Folien anbieten.
- ggf. ein Skript anbieten, da die Studentinnen und Studenten durch die erhöhte Konzentration oftmals keine eigene Mitschrift erstellen können.
- beim Sprechen Gegenlicht vermeiden, d.h. bspw. nicht vor dem Fenster stehen.
- Blickkontakt halten, so dass Ihre Lippenbewegungen erkennbar sind.
- Beiträge aus dem Publikum wiederholen.
- die ggf. mitgebrachte Mikroport-Anlage benutzen.

### **Studentinnen und Studenten mit Seheinschränkungen**

Problematisch für sehbehinderte und blinde Studentinnen und Studenten ist die Menge an Literatur, zu der auch sie Zugang haben müssen, um im Studium erfolgreich zu sein. Das Lesen am Computer bietet hier eine immense Unterstützung, da mithilfe elektronischer



Brailleschrift oder eines Sprachausgabeprogramms die Texte besser und zeitsparender erfasst werden können.

Die Nutzung des Buchbestands der Universitätsbibliotheken wird erst durch die Umformatierung in eine Textdatei, in Punktschrift, in Großdruck oder durch das Vorlesen durch andere für Studentinnen und Studenten mit Sehbehinderung möglich. Zusätzliche Schwierigkeiten bereitet oftmals die Orientierung vor Ort, da an vielen Stellen der Freien Universität Berlin taktile Kennzeichnungen fehlen.

Besser berücksichtigen können Sie Studierende mit Seheinschränkungen, indem Sie beispielsweise

- Texte im Dateiformat zur Verfügung stellen.
- Texte in bestmöglicher Qualität (d.h. weißes Papier, nicht verkleinert) kopieren. Dies erleichtert die weitere Bearbeitung mit Texterkennungssystemen bei der Servicestelle für sehbehinderte und blinde Studierende der Freien Universität Berlin.
- bei Folien auf eine kontrastreiche Schrift sowie eine klare und sparsame Textstruktur achten, oder vergrößerte Folien erstellen.
- visuelle Informationen verbalisieren, z.B. Grafiken detailliert beschreiben.
- auf gute Lautstärke und Deutlichkeit achten und ggf. ein Mikrofon nutzen.

### **Studentinnen und Studenten mit Spracheinschränkungen**

Sprachstörungen können genetisch bedingt sowie als Folge von Erkrankungen oder Unfällen (Tumore, Schädel-Hirn-Traumata etc.) auftreten. Sie äußern sich beispielsweise durch Stottern, Wiederholungen, häufige Pausen, unklares und zu schnelles Reden oder das Verschlucken von Lauten. Für Studentinnen und Studenten mit Artikulationsschwierigkeiten ist es meist eine besondere Herausforderung, vor einer Gruppe zu sprechen.

Besser fördern und integrieren können Sie Studentinnen und Studenten, indem Sie beispielsweise

- den Betreffenden Zeit geben, ihren Redebeitrag zu formulieren sowie für eine ruhige und entspannte Atmosphäre während des Sprechbeitrags sorgen.
- Sätze für die Studentinnen und Studenten nicht vervollständigen.
- die Arbeit in Gruppen fördern und die Ergebnisse nur ein Gruppenmitglied vortragen lassen.

Wir empfehlen Ihnen, sich hinsichtlich der offiziellen Regelungsverfahren und weiterer Informationen direkt an die Beratung für Studierende mit Behinderungen und mit chronischen Erkrankungen der Freien Universität Berlin zu wenden.

*Wir danken dem Ansprechpartner in der Beratungsstelle für Studierende mit Behinderungen und mit chronischen Erkrankungen der Freien Universität Berlin für die Unterstützung bei der Erstellung der Empfehlungen.*

# Literaturhinweise

## Diversität und Gender

Andresen, Sünne / Koreuber, Mechthild / Lüdke, Dorothea (Hg.): Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar? Wiesbaden, 2009.

Auferkorte-Michaelis, Nicole / Ladwig, Annette / Stahr, Ingeborg (Hg.): Hochschuldidaktik für die Lehrpraxis. Interaktion und Innovation für Studium und Lehre an der Hochschule, Opladen, 2010.

Czock Heidrun / Susanne Heinzelmann / Dominik Donges: Diskriminierungsfreie Hochschule. Mit Vielfalt Wissen schaffen. Projekt der Prognos AG, im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Erster Projektbericht 2010/2011, 2011.

Gardenswartz, Lee / Rowe, Anita: „Four Layers of Diversity“, aus: Dies., Diverse Teams at Work: Capitalizing on the Power of Diversity, Alexandria, 2003.

Gindl, Michaela / Helfer, Günter: Gendersensibler Leitfaden für Studium und Weiterbildung. In: Kortendiek, Beate / Auferkorte-Michaelis, Nicole (Hg.), Studien Netzwerk Frauenforschung NRW Nr.8, 2006, S. 24-30.

Gwosc, Christoph / Nicolai Netz u.a.: Soziale und wirtschaftliche Bedingungen des Studiums. Deutschland im Vergleich. Eurostudent IV 2008-2011. HIS (Hrsg.), Hannover, 2011.

Haan, Antje / Reimann, Bärbel: Frauen surfen anders. Männer auch. Ein Leitfaden zur Gestaltung der Webauftritte der Freien Hansestadt Bremen. Herausgegeben von bremen.online GmbH, 2006.

Heinrich-Böll-Stiftung: Öffnung der Hochschule. Chancengerechtigkeit, Diversität, Integration, Berlin, 2011.

Hochschulrektorenkonferenz (Hrsg.): Nexus. Chancen erkennen – Vielfalt gestalten. Konzepte und gute Praxis für Diversität und Durchlässigkeit, Bonn, 2012.

Kosuch, Beate: Gender und Handlungskompetenz für Veränderungsprozesse. Zu den Herausforderungen bei der Vermittlung von Gender-Kompetenz in der Hochschullehre. In: Ernst, Waltraud / Bohle, Ulricke (Hg.): Transformationen von Geschlechterordnungen in Wissenschaft und anderen sozialen Institutionen, Hamburg, 2006, S. 203-213.

Krell, Gertraude: Gender und Diversity: Eine Vernunftfehe – Plädoyer für vielfältige Verbindungen. In: Sünne Andresen / Mechthild Koreuber und Dorothea Lüdke (Hg.), Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar? Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2009, S. 133-153.

Krell, Gertraude: Gender Mainstreaming und Diversity Management: Integration statt Konfrontation. In: GiP – Gleichstellung in der Praxis, 4. Jg., Heft 1/2008, S. 11-14.

Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen (Hrsg.): Redaktion Elke Brüns, Mechthild Koreuber: In der Vielfalt erfolgreich. Gleichstellungspolitik an Berliner Hochschulen, Berlin, 2008.

Leicht-Scholten, Carmen: Diversity Management an deutschen Hochschulen – eine Annäherung. In: Chancen erkennen – Vielfalt gestalten. Konzepte und gute Praxis für Studium und Lehre, hrsg. von der Hochschulrektorenkonferenz, Bonn, S. 8-12, 2012.

Paetz, Nadja-Verena / Ceylan, Firat / Fiehn, Janina / Schworm, Silke / Harteis, Christian: Kompetenz in der Hochschuldidaktik Ergebnisse einer Delphi-Studie über die Zukunft der Hochschullehre, 2011.

Perko, Gudrun: Social Justice in der Lehre – vor dem Hintergrund des Bologna-Prozesses, Vortrag im Rahmen der Friday Lectures, Center for Teaching and Learning, Universität Wien, 30. April 2010.

Schulmeister, Rolf: Diversität von Studierenden und die Konsequenzen für eLearning, 2004.

Sielert, Uwe u.a.: Kompetenztraining „Pädagogik der Vielfalt“. Grundlagen und Praxismaterialien zu Differenzverhältnissen, Selbstreflexion und Anerkennung, Weinheim/München, 2009.

Stahr, Ingeborg: Hochschuldidaktik und Gender - gemeinsame Wurzeln und getrennte Wege. In: Auferkorte-Michaelis, Nicole et al.: Gender als Indikator für gute Lehre. Erkenntnisse, Konzepte und Ideen für die Hochschule, Opladen, 2009.

Thomas, R. Roosevelt: Redefining Diversity, New York, 1996.

Winteler, Adi: Professionell lehren und lernen. Ein Praxisbuch, Darmstadt, 2008.

### **Studentinnen und Studenten mit besonderen geistigen und/oder körperlichen Fähigkeiten und/oder chronischen/psychischen Erkrankungen**

Zentrale Studienberatung der Justus-Liebig-Universität - Beratungsstelle für behinderte und chronisch kranke Studierende (Hrsg): Barrierefreie Gestaltung von Dokumenten: Menschen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung ein Studium ermöglichen. Leitfaden für Dozentinnen und Dozenten an der Justus-Liebig-Universität, Gießen, 2011.

Beier, Christoph / Irma Bürger: „Eine Uni für alle – Studium und Behinderung“: Chancengleichheit für Studierende mit Behinderung an Hochschulen. Deutsches Studentenwerk (Hrsg.), Berlin, 2010.

Berufsbildungswerk München. Sehen und Verstehen. Münchener Tipps zur Kommunikation.

Deutsches Studentenwerk. Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung (IBS): Berücksichtigung der Belange von Studierenden mit Behinderung bei der Akkreditierung von Studiengängen und der Systemakkreditierung, 2009.

Deutsches Studentenwerk (Hrsg.): Chancengleichheit von Studierenden mit Behinderung sichern – Neue Steuerungsinstrumente im Hochschulreformprozess nutzen. Dokumentation der Fachtagung 2008, 2009.

Ehring, Heike / Brünink, Björn: Vielfalt gestalten – Barrierefreiheit umsetzen. Konzeptpapier der Arbeitsstelle Barrierefreies Studium (ABS und der Präsidiumsbeauftragten für behinderte Studierende. Fachhochschule Düsseldorf (Hrsg.), Düsseldorf, 2010.

HRK: „Eine Hochschule für Alle“. Empfehlungen der Hochschulrektorenkonferenz vom 21.04.2009 zum Studium mit Behinderung/chronischer Krankheit, 2009.

Universität Konstanz, Studentenwerk Bodensee (Hrsg): Leitfaden für Lehrende und MitarbeiterInnen der Universität Konstanz zur Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse von Studierenden mit Behinderung und chronischer Erkrankung, Seezeit.

Studentenwerk Oldenburg: Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen. Informationen und didaktische Hinweise für Lehrende an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg und an der Fachhochschule Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven, 2008.

Universität Siegen: Hinweise für Lehrende zu den besonderen Bedürfnissen von behinderten oder chronisch kranken Studierenden.

Zentrale Studienberatung der Ludwig Maximilian Universität München.(Hrsg): Behindertenberatung. Leitfaden für Personen, die die Bedürfnisse behinderter Studierender in ihrem Studien-, Lehr und Beratungsangebot berücksichtigen wollen.