

---

# Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management | Heft 1/2016

---

## Inhalt

*Andrea Bührmann, Ilona Ebbers, Brigitte Halbfas, Iris Koall, Daniela Rastetter  
und Barbara Sieben*

Die Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management – wir über uns ..... 5

*Ilona Ebbers, Brigitte Halbfas*

Editorial – Schwerpunktthema Diversity Education ..... 8

## Beiträge aus der Wissenschaft

*Karoline Spelsberg-Papazoglou*

Der studentischen Vielfalt gerecht werden. Didaktische  
Ausgestaltungsmöglichkeiten zentraler Kernaktivitäten in einem E-Portfolio

To meet student's diversity. Didactic design opportunities of primary core  
activities in an e-portfolio ..... 10

*Joachim Rosenberg*

Inklusion in der Berufsbildung sozial benachteiligter ZuwandererInnen.  
Überlegungen am Beispiel eines geplanten Modellprojekts zur  
Altenpflegeausbildung älterer afrikanischer ZuwandererInnen mit  
Fluchtgeschichte in der Städte-Region Aachen

Inclusion in vocational training of disadvantaged immigrants. Some  
considerations based on the example of a planned pilot project for aged care  
education and training of middle-aged African refugees in the cities' region  
of Aachen ..... 33

## Beiträge aus der Praxis

*Sandra Allmayer*

Managing Diversity an Hochschulen. Begriffsdefinition – Ist-Analyse – Implikationen für eine diversitätsorientierte Lehre

Managing diversity at universities. Definitions – diversity audit – implications for diversity-oriented teaching..... 61

*Nicola Döring, Kristin Probstmeyer*

Gender-Diversity-Tools für Lehrende im ingenieurwissenschaftlichen Grundlagenstudium. Ein praxiserprobter Werkzeugkasten

Gender diversity tools for teaching in engineering studies. A field-tested toolbox..... 77

*Wolfram Schneider, Antje Ducki, Susanne Ihlen*

Zur Integration von Gender und Diversity in der hochschulischen Lehre. Hintergründe, Möglichkeiten und Wirksamkeit von Maßnahmen

The integration of gender and diversity in university teaching. Backgrounds, possibilities and the effectiveness of interventions..... 91

## Aktuelles

*Astrid Biele Mefebue*

Masterstudiengang „Diversitätsforschung“ startet in Göttingen..... 107

*Ulrike Senger, Barbara Sieben*

Weiterbildender Masterstudiengang „Leading Diversity“ (M.A.) an der Helmut Schmidt Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg ..... 110

Call for Papers

für das Schwerpunktthema: „In Memoriam Gertraude Krell“ Heft 2/2017 der Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management ..... 113

*Dominique Langner*

Tagungsbericht. Fachtagung und wissenschaftliches Vernetzungstreffen der Diversity-Forschenden aus Deutschland, Österreich und der Schweiz am 25. und 26. Juni 2015 an der Helmut Schmidt Universität – Universität der Bundeswehr Hamburg .....

116

Für mehr Vielfalt in der Arbeitswelt – Fünfte Diversity-Konferenz in Berlin am 10./11. November 2016. Organisator/innen: Der Tagesspiegel und die Charta der Vielfalt e.V. .... 118

## **Statt eines Nachrufs**

*Daniela Rastetter, Barbara Sieben*

Statt eines Nachrufs: Gertraude Krell (1952 – 2016) in eigener Sache..... 119

Beiräte der Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management..... 125

---

# Beiträge aus der Wissenschaft

---

Karoline Spelsberg-Papazoglou

## Der studentischen Vielfalt gerecht werden Didaktische Gestaltungsmöglichkeiten zentraler Kernaktivitäten in einem E-Portfolio

### To meet student's diversity. Didactic design opportunities of primary core activities in an e-portfolio

---

#### Kurzfassung

Der vorliegende Beitrag stellt ausgewählte Ergebnisse einer Studie vor (vgl. Spelsberg 2013a), die der übergeordneten Frage nachgeht, wie der Diversität der Studierenden und der Forderung nach Kompetenzorientierung didaktisch Rechnung getragen werden kann.

In diesem Aufsatz wird nach einer Klärung des zugrunde liegenden Diversitätsverständnisses, einer theoretischen Erläuterung zu ausgewählten Merkmalen des didaktischen Elements Portfolio sowie zu den zusätzlichen Gestaltungsmöglichkeiten zentraler Kernaktivitäten in einem *E-Portfolio* aufgezeigt, wie anhand von Gestaltungsprinzipien didaktische Entscheidungen systematisch getroffen werden können, um ein E-Portfolio derart auszugestalten, dass unterschiedlichen Zugängen, Voraussetzungen, Fähigkeiten und Bedürfnissen der Studierenden Rechnung getragen wird.

Schlüsselwörter: Diversität, E-Portfolio

#### Abstract

The following article presents selected results of a study, which analyses how both the students' diversity and the demand for emphasis on skills can be met didactically. Therefore, the underlying diversity definition will be clarified firstly. Along with this a theoretical outline of the selected characteristics of the didactical element portfolio is given. Additionally, further design opportunities of primary core activities within an e-portfolio are outlined. Hereupon, it is highlighted how didactic decisions can be made systematically on the basis of formal principles to design an e-portfolio regarding the following aims: Both the students' diverse approaches, preconditions, skills as well as needs will be met.

Keywords: Diversity, e-portfolio

---

## 1. Einführung

Zielsetzung des 1999 angestoßenen Hochschulreformprozesses ist es, „international akzeptierte Abschlüsse zu schaffen, die Qualität von Studienangeboten zu verbessern und mehr Beschäftigungsfähigkeit zu vermitteln“ (BMBF 2012).

Durch den Bologna-Prozess schreitet die Internationalisierung der Hochschulen stetig voran, die Studierenden werden immer internationaler (vgl. BMBF 2010a), mit der Folge einer wachsenden *kulturellen Vielfalt*. Zusätzliche Veränderungen der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, wie beispielsweise der demografische Wandel oder die interkulturelle Öffnung von deutschen Hochschulen im Zuge der Migrations- und Integrationspolitik werden zu einer immer größeren *Diversität der Studierenden* führen (vgl. BMBF 2010b; Stifterverband 2012). Damit verbirgt sich hinter dem Begriff Studierende eine zunehmend diverse Gruppe. Die Anerkennung, Förderung und Nutzung dieser studentischen Vielfalt ist für die Hochschulen gleichermaßen *Chance* (Bereicherung durch Vielfalt) und *Herausforderung* (Umgang mit Vielfalt).

Um der Diversität der Studierenden (*hochschul-)didaktisch* adäquat zu begegnen, liegen – bis auf einzelne Leuchtturmprojekte (vgl. für eine Übersicht HRK 2012) – kaum Ergebnisse vor, die aufzeigen, welche *Gestaltungsanforderungen* in einer didaktischen Konzipierung zu berücksichtigen sind, um die Diversität der Studierenden nicht einer Homogenisierungslogik unterzuordnen, sondern diese vielmehr in einem Lehr- und Lernarrangement differenziert zu berücksichtigen und sichtbar werden zu lassen.

An eben dieser Stelle setzt der Beitrag an. Nach einer Präzisierung des Diversitätsverständnisses, das den didaktischen Überlegungen in diesem Beitrag zugrunde liegt konzentrieren sich die Ausführungen in diesem Aufsatz auf das didaktische Element *Portfolio*<sup>2</sup>. Exemplarisch soll gezeigt werden, wie das didaktische Element Portfolio und damit einhergehende Merkmale derart auszugestalten sind, dass unterschiedlichen Zugängen, Voraussetzungen, Fähigkeiten und Bedürfnissen der Studierenden Rechnung getragen wird und welche zusätzlichen Ausgestaltungsmöglichkeiten ein *E-Portfolio* bereithält.

## 2. Diversitätsverständnis

Ausgangspunkt der didaktischen Überlegungen ist hier die Diversität der Studierenden *fern einer Zuschreibung* von bestimmten personenbezogenen Merkmalen oder Verhaltensweisen<sup>2</sup>. Verallgemeinernde Zuschreibungen sind problematisch, da damit Stereotype transportiert werden; sie sind Ausdruck eines eingeschränkten Verständnisses von *Vielfalt als Unterschiede*, das vornehmlich die so genannten *sichtbaren* bzw. *wahrnehmbaren Unterschiede* (auch primäre Dimensionen) von Diversität aufgreift. Diese sichtbaren Unterschiede wurden explizit eingegrenzt auf Hautfarbe und ethnische Herkunft, Geschlecht und Alter (vgl. Fine 1996: 485f.) und werden in der Literatur auch als *klassische Dimensionen* bezeichnet (vgl. Thomas 1992). Da die sichtbaren bzw. wahrnehmbaren Dimensionen meist für Vorurteilsbildung herangezogen werden, bezieht Thomas (1992: 10f.) weitere Merkmale mit ein. Weitere Autor\_innen folgen

Joachim Rosenberg

## Inklusion in der Berufsbildung sozial benachteiligter ZuwandererInnen

### Überlegungen am Beispiel eines geplanten Modellprojekts zur Altenpflegeausbildung älterer afrikanischer ZuwandererInnen mit Fluchtgeschichte in der Städte- Region Aachen

### Inclusion in vocational training of disadvantaged immigrants. Some considerations based on the example of a planned pilot project for aged care education and training of middle-aged African refugees in the cities' region of Aachen

---

#### Kurzfassung

Seit längerem engagiert sich der Autor im Team eines sozialen Hilfenetzwerks afrikanischer Diaspora-Gemeinden in der Städte-Region Aachen. Vor diesem Hintergrund entstand die Idee, ein inklusives Modell zur Altenpflege-Ausbildung für afrikanische Zuwanderer/-innen im mittleren Alter zu entwickeln. Es sind Menschen, die seit ihrer Flucht bereits 15 bis 20 Jahre in Deutschland leben. Sie haben einen hohen Schulabschluss aus ihrem Herkunftsland, aber trotz vielfältiger Info-, Beratungs-, Test- und Qualifizierungsmaßnahmen durch Arbeitsagentur und Jobcenter sind sie bis heute arbeitslos oder üben gering qualifizierte Jobs bei ergänzendem *Hartz IV* aus.

Der Beitrag erörtert diesen Umstand als Sonder- und zugleich Beispiel-Fall von Behinderung gesellschaftlicher Teilhabe mit Blick auf angemessene berufliche Ausbildung und qualifizierte Arbeit. In Auseinandersetzung mit Ansätzen der Forschung zur Deutung der sozialen Implikationen von Zuwanderung versucht der Beitrag am Beispiel der Altenpflegeausbildung Folgendes aufzuzeigen: Viele Zuwanderer/-innen, denen derzeit keine Eignung zur Ausbildung zuerkannt wird, könnten heute eine höherwertige Berufsqualifikation starten, wenn ihre attestierte Nicht-Eignung als Ensemble spezifischer Barrieren identifiziert würde, die nach dem Inklusionsgebot abgebaut werden können.

Schlüsselwörter: Afrikanische Zuwanderer/-innen, Sozialisation ‚Duldung‘, Altenpflegeausbildung, Inklusion/Integration, Barriere-Abbau, Empowerment, Multilingualität, Heterogenität, Kulturelle Intelligenz, Ethnizität, Community, Familien-Gruppen-Konferenz

## Abstract

The author has been involved in a network team of African diaspora communities in the Cities' Region of Aachen offering social assistance for several years. It is in this context, that the concept of developing a model for an Aged Care Education Programme specifically for middle-aged African immigrants was evolved. This specific group has already lived in Germany for 15 to 20 years since fleeing their home countries. They arrived as high school graduates (with the equivalent to ‚A-Level‘ qualifications), but despite many measures of advice, testing and retraining by the official German employment agencies (‚Arbeitsagentur‘ or ‚Jobcenter‘) they remain unemployed or are employed in low-skill jobs with sub-breadline minimum wages that demand supplementary social welfare (‚Sozialhilfe/Hartz IV‘) in order to survive.

The article discusses this fact in depth but also discusses it as an example of a severe exclusion from social participation, since appropriate vocational training and access to employment of a higher standard is thus denied. Taking various scientific approaches into consideration the article demonstrates the social implications of immigration, using the example of the proposed Aged Care Education Programme and offers a viable and notable solution to the increasing demographic demand for qualified Aged Care Staff.

Through the proposed Programme many of the above immigrants, currently completely excluded from suitable or efficient vocational training, could thus gain access to an appropriately higher and more suitable level of vocational training with long-term employment perspectives. However, this requires the identification and reduction of the ensemble of specific barriers, such as the current non-suitability diagnoses, made by the German employment Agencies. This paper proves they are easily overcome if appropriate measures of inclusion and anti-bias are implemented.

Keywords: African immigrants, socialization ‚toleration‘, aged care education programme, inclusion/integration/anti-bias, barrier reduction, empowerment, multilingualism, heterogeneity, cultural intelligence, ethnicity, community, family group conference

---

## 1. Einführung

*Inklusion* ist infolge der politischen Bemühungen zur Umsetzung der UN Behindertenrechtskonvention (BRK) zu einem breit behandelten Thema avanciert, hinsichtlich der geforderten umfänglichen Verwirklichung des Rechts behinderter Menschen auf Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft (vgl. § 1 SGB IX), besonders aber mit Blick auf die Neugestaltung eines barrierefreien Schul- und Bildungssystems. Inklusion hat das Ziel, Segregation zu überwinden und einen gemeinsamen Unterricht aller Lernenden zu ermöglichen, in dem *Vielfalt als Normalfall* gilt<sup>1</sup>.

---

# Beiträge aus der Praxis

---

Sandra Allmayer

## Managing Diversity an Hochschulen Begriffsdefinition – Ist-Analyse – Implikationen für eine diversitätsorientierte Lehre

### Managing diversity at universities. Definitions – diversity audit – implications for diversity-oriented teaching

---

#### Kurzfassung

Der vorliegende Beitrag stellt die These auf, dass ein effizientes und nachhaltiges Managing Diversity an Hochschulen auf zwei Erfolgsfaktoren zu Beginn des Implementierungsprozesses beruht: auf einem organisationsspezifischen Verständnis von Managing Diversity und einer zielgerichteten Diversity-Ist-Analyse. Insofern liefert dieser Beitrag eine Definition von Managing Diversity an Hochschulen sowie eine Vorgehensweise einer Diversity-Ist-Analyse an Hochschulen aus der Praxis. Das Ziel dieser Ist-Analyse, die sämtliche Teilzielgruppen inkludiert, ist das Sichtbarmachen von Vielfalt und die daraus resultierenden Chancen und Risiken im Umgang mit Vielfalt bei den Personen sowie in Forschung und Lehre. Im Mittelpunkt steht die praxisorientierte Anwendung der Methode des Diversity-Scans von Gardenswartz/Rowe. Schließlich werden mit dem Transfer der Diversity-Methode der systemischen Aufstellung in den Kontext der Lehre Implikationen für eine diversitätsorientierte Lehre geboten.

Schlüsselwörter: Managing Diversity, Diversity Ist-Analyse an Hochschulen, Chancengleichheit, Diversity-Scan, diversitätsorientierte Lehre

#### Abstract

The present paper puts forward the hypothesis that efficient and sustainable diversity management at universities is based on two success factors at the start of the implementation process: an organization-specific understanding of managing diversity, and a targeted diversity audit. For this, the present paper provides a university-specific defi-

nition of managing diversity as well as a tested approach for a diversity audit at universities. The aim of this diversity audit, which includes all relevant sub-groups, is to bring to light diversity and the resulting opportunities and risks when dealing with diversity at a personal level as well as in research and teaching. The focus is on the practical application of the diversity scan method by Gardenswartz and Rowe. In conclusion, the paper transfers the diversity method of systemic constellations to a teaching context, providing implications for diversity-oriented teaching.

Keywords: Managing diversity, diversity audit at universities, equal opportunities, diversity-scan, diversity-oriented teaching

---

## 1. Einleitung

Globalisierung, Mobilität und demographischer Wandel – die wesentlichen Treiber unserer Gegenwartskultur – begründen unter anderem die Tatsache, dass unsere Gesellschaft immer vielfältiger wird. Damit einhergehend verändern sich auch die Rahmenbedingungen und Bedarfssituation an tertiären Bildungsinstitutionen: Die Nachfrage nach berufsbegleitendem Studieren steigt, andere Zugangsvoraussetzungen als die klassische Matura gewinnen zunehmend an Bedeutung und die fachspezifischen Studienangebote vervielfältigen sich. Hochschulen<sup>1</sup> stehen mehr und mehr vor der Herausforderung, Employability zu generieren, nämlich die wechselnde Nachfrage der Wirtschaft wenn möglich prospektiv aufzugreifen und mit dementsprechend konzipierten, adaptierten und weiterentwickelten Bildungsangeboten die AbsolventInnen für den (internationalen) Arbeitsmarkt zu befähigen.

Dass diese Veränderungen die Vielfalt der an Hochschulen arbeitenden und studierenden Menschen vergrößert, ist ein Faktum: Hochschulen werden zunehmend divers,

„insbesondere mit dem Blick auf Alter, Nationalität, Migrationshintergrund [mit der oftmals entsprechenden Religionszugehörigkeit], Familienstand und -hintergrund, sexuelle Orientierung oder Lebensstil [der zunehmend sichtbarer nach außen gelebt wird] und die ‚Diversity‘-Merkmale ‚soziale und sozio-ökonomische Herkunft‘, den Bildungshintergrund, [fehlende] Hochschulzugangsberechtigung und finanziellen Status, aber auch Behinderung/Beeinträchtigung und den Gesundheitszustand“  
(*Matuko 2010: 305*).

All diesen Entwicklungen und den daraus resultierenden Anforderungen Rechnung zu tragen, macht eine Neuorientierung der Hochschulen und umfassende Veränderungsprozesse erforderlich: Neben Konsequenzen für Organisation und Organisationskultur zeigt die Heterogenität der Teilzielgruppen auch Auswirkungen auf Forschung und Lehre: Unterschiedliche Bildungsvoraussetzungen und Vorkenntnisse der Studierenden, deren individuelle Bedürfnisse und Potenziale sowie deren Vielfalt per se fordern nach einer Lehre, in der Vielfalt als Bereicherung begriffen wird und mit diversitätsorientierter Methodik und Didaktik sowohl Chancengleichheit angestrebt als auch die Potenziale der Studierenden gefördert werden. Der wertschätzende und inklusive Um-

Nicola Döring, Kristin Probstmeyer

# Gender-Diversity-Tools für Lehrende im ingenieurwissenschaftlichen Grundlagenstudium Ein praxiserprobter Werkzeugkasten<sup>1</sup>

## Gender diversity tools for teaching in engineering studies. A field-tested toolbox

---

### Kurzfassung

Der Beitrag beschreibt Aufbau, Einsatz und Evaluationsergebnisse einer Gender-Diversity-Toolbox für die Lehre in ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen. Der metaphorische Werkzeugkasten bietet in seinen acht Schubfächern zu verschiedenen hochschuldidaktisch relevanten Gender-Diversity-Dimensionen jeweils konkrete überfachliche sowie fachspezifische Werkzeuge an. Diese Gender- und Diversity-Tools können Lehrende nutzen, um ihre Grundlagenvorlesungen in technischen Fächern Gender- und Diversity-sensibler zu gestalten. Der erste Einsatz der Gender-Diversity-Toolbox sollte idealerweise im Rahmen individueller Lehrveranstaltungsbegleitungen durch eine Gender-Diversity-Fachkraft erfolgen, um Reflexions- und Veränderungsprozesse bei Lehrenden niedrigschwellig anzustoßen. Der Werkzeugkasten kann Interessierten zur Verfügung gestellt werden.

Schlüsselwörter: Gender- und Diversity-sensible Lehre, Gender- und Diversity-Kompetenz, hochschuldidaktische Geschlechterforschung

### Abstract

This article describes the composition, implementation and evaluation of a gender diversity toolbox for teaching in engineering disciplines. The metaphorical toolbox is divided into eight compartments representing different gender and diversity dimensions relevant for teaching in higher education. Each compartment contains different general and engineering-related gender and diversity tools that teachers can use to improve the gender and diversity sensibility of their basic lectures in engineering sciences. The first adoption of the gender diversity toolbox should preferably take place in the context of individual coaching of teachers by a gender diversity expert. This low-threshold intervention for university teachers fosters gender and diversity related reflection and change in academic teaching. The presented gender diversity toolbox can be made available to interested parties.

Keywords: Gender and diversity sensitive teaching, gender and diversity competence, gender studies in higher education

---

## 1. Einleitung

Wie können Lehrende im ingenieurwissenschaftlichen Grundlagenstudium darin unterstützt werden, ihre Lehrveranstaltungen Diversity-sensibler zu gestalten? Unsere Antwort lautet: In einem ersten Schritt können einfache und praxisnahe Diversity-Tools aus einem metaphorischen ‚Werkzeugkasten‘ den Weg für mehr Diversity-Sensibilität in der Hochschullehre speziell in den technischen Fächern bereiten. Ein solcher praxiserprobter Werkzeugkasten wird in diesem Beitrag vorgestellt. Dabei steht Gender als eine in den technischen Fächern an Hochschulen ganz zentrale Diversity-Dimension im Mittelpunkt (siehe zu Gender und Diversity in der ingenieurwissenschaftlichen Lehre z.B. Müntz 2004; Rosser 1998; Schwarze/David/Belker 2008; Steinbach/Jansen-Schulz 2009). Allen Interessierten kann der hier vorgestellte Werkzeugkasten mit den einzelnen Gender-Diversity-Tools (Print-Version bzw. Online-Version realisiert über die E-Learning-Plattform moodle) auf Anfrage zur Verfügung gestellt werden.

*Diversity-Sensibilität* in der Hochschullehre bedeutet, dass zum einen die Vielfalt der an den Lehr-Lern-Prozessen Beteiligten inkludiert und zum anderen auch die Bedeutung von Diversität in den Forschungs- und Arbeitszusammenhängen des jeweiligen Faches vermittelt wird. Im Idealfall sollten Diversity-kompetente Lehrende in den technischen Studienfächern nicht nur unterschiedliche Studierendengruppen jeweils adäquat ansprechen (z.B. Inklusion weiblicher Studierender in die in der westlichen Welt stark männlich konnotierten ingenieurwissenschaftliche Fachkulturen), sondern auch zur Entwicklung von fachbezogener Gender-Diversity-Kompetenz bei den Studierenden beitragen (z.B. Berücksichtigung von Barrierefreiheit bei der Konzeption und Entwicklung technischer Geräte (siehe zur Gender-Diversity-Kompetenz z.B. Liebig/Rosenkranz-Fallegger/Meyerhofer 2009)).

Prinzipiell sind *Diversity-Trainings* eine Möglichkeit, um Lehrende dafür zu qualifizieren, Diversity-Lernen zu fördern. Doch entsprechende hochschuldidaktische und fachspezifische Weiterbildungsangebote zur Diversity-Qualifizierung von Lehrenden stehen an vielen Hochschulen aktuell nicht zur Verfügung. Zudem erreichen entsprechende Maßnahmen aufgrund des mit ihnen verbundenen Aufwandes sowie begrenzter Motivation meist nur eine kleine Gruppe besonders Diversity-interessierter Lehrender. Betrachten wir die ingenieurwissenschaftliche Fächergruppe, so ist aus fachlicher Sicht eine recht große Distanz zu dem Gegenstand ‚Diversity‘ zu verzeichnen, dessen Analyse traditionell in den Geistes- und Sozialwissenschaften beheimatet ist.

Gesucht wurde deswegen nach einem *niedrigschwelligen Ansatz der Diversity-Sensibilisierung*, mit dem potenziell viele Lehrende aus den Ingenieurwissenschaften erreicht und für die Thematik gewonnen werden können. Denn nicht nur sind die aktuellen – auch hochschuldidaktischen – Diversity-Diskurse (z.B. Becker/Jansen-Schulz/Kortendiek/Schäfer 2006; Gindl/Hefler/Hellmer 2007; Grünewald/von Gunten 2009) in ingenieurwissenschaftlichen Hochschul-Communitys oft unbekannt; teilweise stoßen Diversity-Themen wie etwa Gender-Fragen auch auf Skepsis und Abwehr. Damit anspruchsvollere und aufwändigere Qualifizierungsmaßnahmen sowie organisationale Veränderungen hinsichtlich Diversity an Hochschulen greifen können, ist Problembewusstsein unter Lehrenden eine wichtige Voraussetzung.

Wolfram Schneider, Antje Ducki, Susanne Ihsen

## Zur Integration von Gender und Diversity in der hochschulischen Lehre Hintergründe, Möglichkeiten und Wirksamkeit von Maßnahmen

### The integration of gender and diversity in university teaching – Backgrounds, possibilities and the effectiveness of interventions

---

#### Kurzfassung

Dieser Beitrag beschäftigt sich mit der Frage, welche Relevanz die Bereiche Gender und Diversity an der Universität bzw. in der hochschulischen Lehre erfahren. Gleichzeitig sollen Wege aufgezeigt werden, die vielfältigen Zielgruppen durch die Umsetzung von gender- und diversitygerechten Maßnahmen zu erreichen. Auf Grundlage der Analyse bzw. Darstellung der Situation von Gender und Diversity in der ingenieurwissenschaftlichen Lehre werden Möglichkeiten zur Gestaltung von gender- und diversitygerechten Lehr-Lernprozessen aufgezeigt. Daran anknüpfend werden Beispiele zur Umsetzung solcher Prozesse und die Überprüfung ihrer Wirksamkeit dargestellt. Die Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung zeigen auf, dass die Umsetzung einer gender- und diversitygerechten Lehre dazu beitragen kann, die vielfältigen Zielgruppen besser zu erreichen und für eine erhöhte Zufriedenheit mit der Lehre, bei Lehrenden und Studierenden, zu sorgen.

Schlüsselwörter: Gender, Diversity, Lehre, Ingenieurwissenschaften

#### Abstract

This article addresses the question of the relevance of gender and diversity at the University or in university teaching. At the same time, ways to reach the diverse target groups through the implementation of gender-and diversity-oriented activities are presented. Based on the analysis and presentation of the situation of gender and diversity in engineering education, options for developing gender-and diversity-oriented teaching and learning processes are described. Following up on this, implementation examples of such processes and the evaluation of its effectiveness are given. The results of the scientific evaluations show that the implementation of a gender-and diversity-oriented teaching can help to reach the diverse target groups in a better way and provide an increased satisfaction with teaching, for teachers and students.

Keywords: Gender, diversity, teaching, engineering

---

## 1. Ausgangslage: Zur Situation von Gender und Diversity in der hochschulischen Lehre

### 1.1 Situation der Geschlechter in den Ingenieurwissenschaften

Auch heute noch entscheiden sich deutlich weniger Frauen als Männer für ein ingenieurwissenschaftliches Studium. Im Jahr 2011 haben 9,3 % aller Studienanfängerinnen ein Studium im Bereich der Ingenieurwissenschaften aufgenommen, gegenüber 30,6 % der Studienanfänger (Kompetenzzentrum Technik Diversity Chancengleichheit e.V. 2013). Frauen aus technischen und naturwissenschaftlichen Studiengängen brechen häufiger ein Studium ab als Männer (vgl. Derboven/Winker 2010) und sie haben größere Schwierigkeiten bei der Berufseinmündung. Sie gelangen langsamer in eine unbefristete Vollzeitbeschäftigung, verdienen weniger als ihre gleich qualifizierten männlichen Kollegen und sind häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen. So haben Maschinenbauingenieurinnen ein ca. 2,5-fach höheres Arbeitsloskeitsrisiko als ihre männlichen Kollegen (vgl. Dombrowski/Salein/Villwock 2011). Die Gründe für diese Situation sind vielfältig. Ein wesentlicher Grund liegt in der Methodik und Didaktik ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge. Eine Analyse der Gründe und Ursachen von Studienabbrüchen in den Ingenieurwissenschaften kommt beispielsweise zu dem Ergebnis, dass die Kernprobleme in einem hohen Leistungsdruck, der Formellastigkeit und mangelnder Berufsrelevanz der Studieninhalte liegen (vgl. Derboven/Winker 2010). Darüber hinaus demotivieren während des Studiums eine mangelnde Betreuung, eine Orientierung der Lehrkultur an den Leistungsstarken und Unruhe in den Vorlesungen. Diese Befunde gelten sowohl für Männer als auch Frauen, jedoch leiden Frauen stärker als Männer an mangelnden Studienerfolgen, der Orientierung an Leistungsstarken, ineffektiven Lerngruppen sowie einer fehlenden Zugehörigkeit (vgl. Derboven/Winker 2010). Es scheint daher im Sinne einer generellen Verbesserung der Qualität ingenieurwissenschaftlicher Lehre lohnenswert, Lehre stärker zielgruppenspezifisch an den Lehr- und Lernbedürfnissen der Studierendengruppen auszurichten und hier Geschlechterunterschiede zu berücksichtigen. Es stellt sich aber die Frage, wie gendersensible Lehre an einer technischen Hochschule gestaltet und nachhaltig verankert werden kann.

### 1.2 Gender und Diversity in der Lehre – Welche Einstellungen sind bei Lehrenden zu sehen?

Um die Situation der Lehrenden und Studierenden detaillierter betrachten zu können, wurden an der TU München, im Rahmen des BMBF-geförderten Projektes *LeWI – Lehre, Wirksamkeit und Intervention*, Interviews mit zwanzig Lehrenden durchgeführt. Ziel war es, die Einstellung der Lehrenden zu ihrer Lehre genauer zu analysieren und die Ergebnisse für die Konzeption von hochschuldidaktischen Interventionen zu verwenden. Die Lehrpersonen kamen dabei aus den Fakultäten Mathematik, Elektrotechnik und Informationstechnik, Informatik, Physik, Maschinenwesen und Bauingenieur-

---

# Aktuelles

---

Astrid Biele Mefebue

## Masterstudiengang „Diversitätsforschung“ startet in Göttingen

An der Georg-August-Universität Göttingen startet zum kommenden Wintersemester 2016/17 der konsekutive Masterstudiengang Diversitätsforschung. Die Federführung für den im deutschsprachigen Raum einzigartigen Studiengang übernimmt das Institut für Diversitätsforschung unter der Leitung von Prof. Dr. Andrea D. Bührmann. Studierende des Masterstudiengangs Diversitätsforschung profitieren in erster Linie von der Expertise des 2013 gegründeten Instituts und des Methodenzentrums der Sozialwissenschaftlichen Fakultät. Daneben sind Forschende und Lehrende aus dem Max-Planck-Institut zur Erforschung multireligiöser und multiethnischer Gesellschaften, der Erziehungswissenschaft, der Politikwissenschaft und den Wirtschaftswissenschaften an dem neu eingerichteten Studiengang beteiligt.

Der Master-Studiengang *Diversitätsforschung* vermittelt interdisziplinär wissenschaftliche Kenntnisse und Kompetenzen im internationalen Forschungsfeld der Diversitätsforschung (diversity studies). Der Studiengang ist zudem transdisziplinär orientiert, indem er sich explizit auch auf anwendungsorientierte Problemstellungen bezieht sowie Fragestellungen und Erfahrungen aus der Praxis aufnimmt. Die forschungsorientierte Ausrichtung, die u.a. Evaluationsforschung umfasst, hat einen explizit methodischen Schwerpunkt. Damit bereitet sie die Studierenden, die einen Studienabschluss in einem wirtschafts- oder sozialwissenschaftlichen Fach mitbringen sollten, sowohl auf eine mögliche anschließende Promotion als auch auf eine Berufstätigkeit außerhalb der akademischen Forschung vor.

Die Leitidee des Studiengangs ist es, Studierenden den internationalen Stand der Diversitätsforschung in theoretischer wie methodologisch-methodischer Hinsicht zu vermitteln. Dabei werden neben klassischen soziologischen Ungleichheitsdimensionen (wie ‚race‘, ‚class‘ und ‚gender‘) auch weitere (wie Alter, Behinderung, Religion oder Weltanschauungen, sexuelle Orientierung) während des Studiums in den Blick genommen. Die Studierenden werden befähigt, diese Ungleichheitsdimensionen in ihren intersektionalen Vermittlungen auf verschiedenen sozialen Aggregationsebenen (wie z.B. in Gesamtgesellschaften, Organisationen, Familien oder anderen Institutionen) mit

Ulrike Senger, Barbara Sieben

## Weiterbildender Masterstudiengang „Leading Diversity“ (M.A.) an der Helmut Schmidt Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg

An der Helmut Schmidt Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg (HSU/UniBw H) wird derzeit der weiterbildende Master-Studiengang *Leading Diversity* (M-LeaD) unter konzeptioneller Leitung von Prof. Dr. Barbara Sieben und PD Dr. Ulrike Senger implementiert. Der Weiterbildungsmaster M-LeaD zielt auf die Führungskräfteentwicklung im öffentlichen Sektor (Bundes- und Landesministerien), in der Wissenschaft und der Privatwirtschaft im Zeichen von Diversity und Diversity Management. Im Mittelpunkt des Studienkonzepts steht das Berufsbild einer Führungskraft, die durch die multiperspektivische und interdisziplinäre Auseinandersetzung mit Diversity und Diversity Management organisationale Veränderungsprozesse innovativ und erfolgreich gestaltet. Die Kompetenzentwicklung im Studiengang zielt auf die Bewusstmachung und Entfaltung individueller wie institutioneller Diversität, um kultur-, sozio- und wirtschaftspolitischen Herausforderungen unserer Zeit auf wissenschaftlicher Grundlage zu begegnen.

Im weiterbildenden Master-Studiengang M-LeaD eignen sich die Studierenden wissenschaftlich fundiertes Wissen zu Diversity und Intersektionalität und damit zu Kategorien der sozialen Ungleichheit (Geschlecht, Ethnie, Klasse, religiöse und sexuelle Orientierung etc.) und deren Verhältnis zueinander an. Der Studiengang zielt auf Handlungskompetenz im Umgang mit diesen Ungleichheiten, in Hinblick auf die Aufhebung von Ungerechtigkeit, die Herstellung von Chancengleichheit auf sozialer, personeller, organisatorischer und struktureller Ebene sowie das Erkennen von Innovations- und Gestaltungspotenzial durch Diversität.

Konzeptionell stützt sich der Studiengang im Kern auf die einschlägigen Sammelbände *Chancengleichheit durch Personalpolitik* (Krell/Ortlieb/Sieben 2011) sowie *Diversity Studies* (Krell/Riedmüller/Sieben/Vinz 2007), die Didaktisierung von Diversity geht auf Lehrinnovationen und Modellprojekte im Hochschulbereich (z.B. Senger 2012) zurück. Der Studiengang behandelt dementsprechend diversitybezogene Theorien, Methoden und Erkenntnisse aus inter- und multidisziplinärer Perspektive. Ein entsprechend breiter Pool an Lehrenden aus verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen und Praxisbezügen steht hierfür bereit. Insgesamt werden die für die Konzeption, Umsetzung, kritische Reflexion und Weiterentwicklung von Konzepten und Strategien der Chancengleichheit (insbesondere Gender Mainstreaming und Diversity Management) notwendigen Kenntnisse und Kompetenzen vermittelt. Die Studierenden erwerben u.a. Diversitywissen, Handlungskompetenz sowie Transfer-, Reflexions- und Begründungswissen. Die Vermittlung zwischen Wissenschaft und Praxis steht im Mittelpunkt des Studienangebots: Die Teilnehmenden entwickeln in einem divers geprägten Lehr-Lern-Arrangement Problemlösungsansätze und Modellprojekte zur Gestaltung