

2 Handreichung für diversitätssensible Lehre

Wie gestalte ich diversitätssensible Lehre?

Herausgegeben vom Prorektorat für Diversity und Chancengerechtigkeit, 2023

Es bereitet unseren
und neue Sichtweisen aufzuzeigen.

Freude,

sich für Menschen
Studierenden und

einzusetzen
Kolleg:innen

Different
Individuals
Valuing & accepting
Each other
Regardless off
Skin, Color Gender
Intellect,
Talents or
Years



3 Inhalt

Was ist diversitätssensible Lehre?	3
Vielfältigkeitsdimensionen und Unconscious Biases Hilfestellungen und Anregungen	5
Körperliche und geistige Fähigkeiten	8
Familiäre Situation und Lebensentwurf	10
Ethnische Herkunft & Nationalität	11
Alter	13
Soziale Herkunft	14
Sexuelle Orientierung & geschlechtliche Identität / Geschlecht	16
Religion und Weltanschauung	17
Weitere Informationen	19
Kontakt	20
Dieses Lernmodul verlassen und zurück zu: ILIAS-Kategorie „Diversity & Chancengerechtigkeit“	



Was ist diversitätssensible Lehre?

Diversitätssensible Lehre, auch als Diversity-sensitive Lehre oder Diversity-responsive Lehre bezeichnet, ist ein pädagogischer Ansatz, der darauf abzielt, die Vielfalt der Studierenden zu erkennen, anzuerkennen und in den Lehr- und Lernprozess zu integrieren. Diese Art der Lehre zielt darauf ab, die Bedürfnisse und Potenziale aller Studierenden, unabhängig von ihren individuellen Hintergründen, Identitäten und Erfahrungen, zu berücksichtigen und zu fördern.

Wir möchten Ihnen einige Schlüsselkonzepte und -praktiken im Zusammenhang mit diversitätssensibler Lehre vorstellen, damit Sie Ihre Studierenden im Studium noch besser unterstützen können.

4 Anerkennung der Vielfalt

Diversitätssensible Lehre beginnt mit der Anerkennung und Wertschätzung der Vielfalt in der Studierendenschaft. Dies umfasst Unterschiede in Bezug auf Geschlecht, sexuelle Orientierung sowie sexuelle Identität, Ethnische Herkunft & Nationalität, Alter, körperliche und geistige Fähigkeiten und Religion sowie Weltanschauung.

5 Inklusion

Der Lehransatz strebt danach, eine inklusive Lernumgebung zu schaffen, in der sich alle Studierenden willkommen und akzeptiert fühlen. Dies beinhaltet die Förderung offener Kommunikation, den Abbau von Vorurteilen und die Schaffung eines respektvollen Klimas.

6 Anpassungsfähigkeit

Diversitätssensible Lehre erkennt an, dass Studierende unterschiedliche Lernstile und Bedürfnisse haben. Lehrende sollten ihre Lehrmethoden und -materialien anpassen, um diese Unterschiede zu berücksichtigen und eine effektive Bildung für alle zu gewährleisten.

7 Vielfältige Perspektiven

In diversitätssensibler Lehre werden verschiedene Perspektiven und Erfahrungen in den Unterricht einbezogen. Dies kann durch die Verwendung von Fallstudien, Diskussionen, Gastvorträgen von Experten verschiedener Hintergründe und die Integration unterschiedlicher kultureller und sozialer Beispiele geschehen.

8 Reflexion und Selbstbewusstsein

Wir ermutigen Sie, sich Ihrer eigenen Vorurteile und Annahmen bewusst zu werden und diese zu reflektieren. Dies kann dazu beitragen, unbewusste Vorurteile abzubauen und eine positive Lernumgebung zu schaffen.

9 Unterstützung für Studierende

Diversitätssensible Lehre umfasst auch die Bereitstellung von Unterstützungsangeboten, die Studierenden bei spezifischen Herausforderungen im Zusammenhang mit ihrer Diversität helfen können. Oftmals hilft hier bereits ein klärendes und offenes Gespräch mit Ihren Studierenden, um deren Erwartungen und Anforderungen in Erfahrung zu bringen oder um ihnen bei Fragen zu den Lehrinhalten zur Verfügung zu stehen.

10 Kritische Reflexion und soziale Gerechtigkeit

Diversitätssensible Lehre fördert auch die kritische Reflexion über soziale Ungerechtigkeiten und Ungleichheiten. Sie kann dazu beitragen, die Studierenden für gesellschaftliche Fragen zu sensibilisieren und sie zu befähigen, sich für soziale Gerechtigkeit und Gleichheit einzusetzen.

Insgesamt zielt die diversitätssensible Lehre darauf ab, die Bildungschancen für alle Studierenden zu verbessern, indem sie die Vielfalt als Stärke betrachtet und sicherstellt, dass niemand aufgrund seiner Identität oder seines Hintergrunds benachteiligt wird. Dies fördert nicht nur eine gerechtere Bildung, sondern trägt auch zur Vorbereitung der Studierenden auf eine zunehmend diverse und globalisierte Welt bei.

Die Haltung der Lehrenden und die Art der Vermittlung von Wissen sind bei der Integration von 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.

Die Diversity-Checkliste für diversitätssensible Lehre

- Ich biete meinen Studierenden die Möglichkeit, eine vertrauensvolle Beziehung zu mir aufzubauen.
- Ich teile den Studierenden meine (dienstlichen) Kontaktdaten mit und weise auf meine Erreichbarkeit in meinem Büro während der Sprechstunden hin.
- Ich erläutere die verschiedenen Diversity-Dimensionen anhand konkreter Beispiele, sodass sich alle Studierenden wertgeschätzt und wahrgenommen fühlen können. Studierende können so selbst einschätzen, ob bestimmte Anforderungen und Bedürfnisse auf sie zutreffen.
- Ich betone, dass ich die Diversity-Dimensionen akzeptiere und keinerlei Diskriminierung oder Benachteiligung in meiner Veranstaltung und an der Hochschule, sei es durch Beschäftigte oder Studierende, toleriere.
- Ich weise die Studierenden darauf hin, dass sie mich jederzeit ansprechen können, wenn sie während der Veranstaltung Probleme haben.
- Ich informiere die Studierenden über die verschiedenen Beratungsmöglichkeiten und bin bereit, ihnen bei Bedarf die entsprechenden Kontaktdaten zur Verfügung zu stellen.
- Ich erkläre den Studierenden, dass ich offen für Anregungen und Änderungen hinsichtlich des Aufbaus, der Struktur oder der Gestaltung meiner Lehrveranstaltung bin, sollten sie während meiner Veranstaltung Verbesserungsvorschläge haben.



Vielfältigkeitsdimensionen und Unconscious Biases | Hilfestellungen und Anregungen

Die Strukturierung von "Diversität" anhand verschiedener Merkmale ist wichtig, um eine chancengerechte Umgebung zu schaffen und Diskriminierung zu verhindern. Es gibt sichtbare Diversitätsmerkmale wie Alter, Geschlecht und Hautfarbe, die leicht erkennbar sind. Es gibt jedoch auch unsichtbare Diversitätsmerkmale wie sozioökonomischer Hintergrund, kulturelle Herkunft, Religion/Weltanschauung, familiäre Situation oder chronische Erkrankungen.

Es ist entscheidend, sowohl die Unterschiede als auch die Gemeinsamkeiten dieser Diversitätsmerkmale zu berücksichtigen, um Chancengerechtigkeit sicherzustellen und Hierarchien zwischen ihnen zu vermeiden. Ein multidimensionales Verständnis von Vielfalt erkennt an, dass einzelne Diversitätsmerkmale nicht homogen sind und Wechselwirkungen zwischen ihnen bestehen können.

Das Modell der "Four Layers of Diversity" von Gardenswartz und Rowe (1994) bietet eine übersichtliche Strukturierung von Diversitätsmerkmalen. Im Kontext der Hochschule können diese Dimensionen weiter spezifiziert werden:

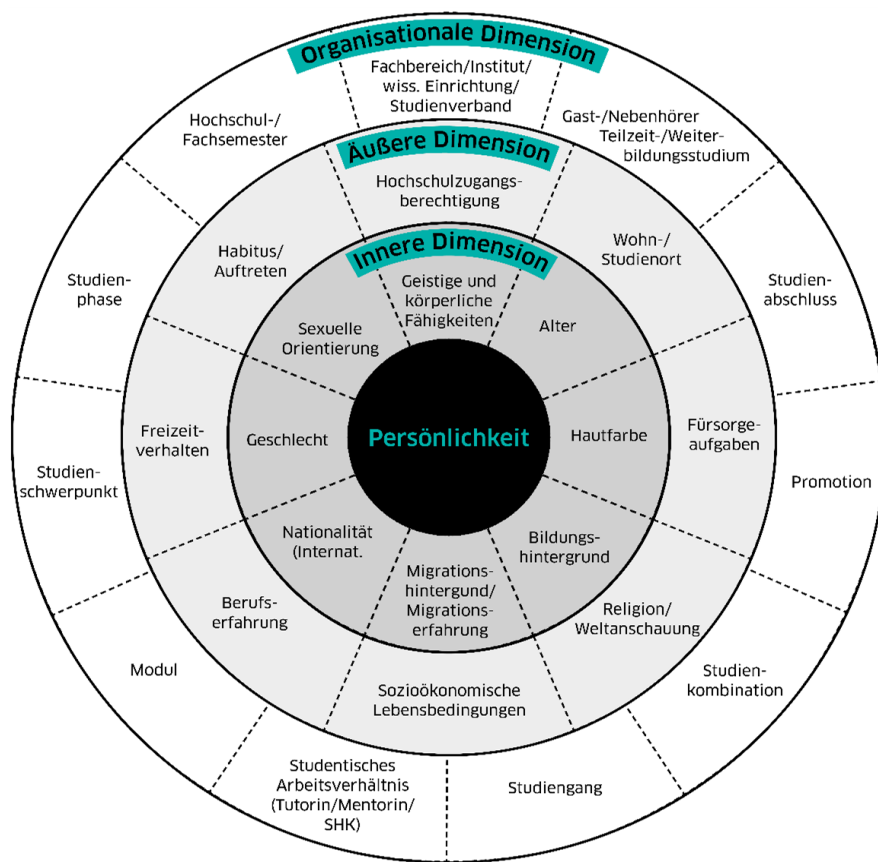


Schaubild 1: Four Layers of Diversity

Quelle: Boomers, Sabine, Ann Kathrin Nitschke (2012): Diversität und Lehre. Empfehlungen zur Gestaltung von Lehrveranstaltungen mit heterogenen Studierendengruppen, <https://www.fu-berlin.de/sites/diversitaet-und-lehre/index.html>

11 Innere Dimension

Diese umfasst relativ unveränderbare Diversitätsmerkmale wie geistige und körperliche Fähigkeiten, Alter, Hautfarbe, Bildungshintergrund, Migrationshintergrund/ Migrationserfahrung, Nationalität, Geschlecht und sexuelle Orientierung.

12 Äußere Dimension

Hierbei handelt es sich um relativ veränderbare Diversitätsmerkmale wie Hochschulzugangsberechtigung, Wohn-/Studienort, Fürsorgeaufgaben, Religion/Weltanschauung, sozioökonomische Lebensbedingungen, Berufserfahrung, Freizeitverhalten und Habitus/Auftreten.

13 Organisationale Dimension

Diese Dimension umfasst veränderbare Diversitätsmerkmale, die die Art der Zugehörigkeit innerhalb der Hochschule bestimmen. Dazu gehören der Fachbereich/Institut/wissenschaftliche Einrichtung/Studienverband, der Status (Gast-/Nebenhörer/Teilzeit/Weiterbildungstudium), Studienabschluss, Promotion, Studienkombination, Studiengang, studentisches Arbeitsverhältnis (Tutor:in/Mentor:in/SHK), Modul, Studienschwerpunkt, Studienphase und Hochschul-/Fachsemester.

Diese Strukturierung hilft Hochschulen dabei, die Diversität ihrer Studierenden und Mitarbeitenden besser zu verstehen und Strategien zur Förderung von Chancengerechtigkeit und Inklusion zu entwickeln. Sie ermöglicht es auch, gezielt auf die Bedürfnisse und Erfahrungen verschiedener Gruppen einzugehen, um eine vielfältige und inklusive Lern- und Arbeitsumgebung zu schaffen.

14 Versuchen Sie sich Ihre eigenen Stereotype und Vorurteile bewusst zu machen und diese aktiv zu hinterfragen

Unbewusste Vorurteile, auch als "unconscious biases" oder "unconscious bias" bezeichnet, sind Vorlieben, Bewertungen oder Stereotypen, die Menschen unbewusst gegenüber bestimmten Gruppen von Menschen oder Individuen hegen. Diese Vorurteile können aufgrund von kulturellen, sozialen oder persönlichen Einflüssen entstehen und beeinflussen unser Denken, unsere Entscheidungen und unser Verhalten, ohne dass wir es bewusst bemerken.

15 Beispiele von unbewussten Vorurteilen

„Geschlechterbias“

Die Tendenz, bestimmten Geschlechtern bestimmte Fähigkeiten oder Eigenschaften zuzuschreiben, z. B. die Annahme, dass Frauen weniger technisch versiert sind als Männer.

„Rassenbias“

Assoziieren mit Stereotypen allein auf der Grundlage von Herkunft/Ethnie können zu Vorurteilen und einer rassistischen Diskriminierung führen.

„Altersbias“

Stereotypen über bestimmte Altersgruppen, wie die Annahme, dass ältere Menschen weniger anpassungsfähig oder technologieaffin sind.

„Sozioökonomischer Bias“

Vorurteile aufgrund des sozialen oder wirtschaftlichen Status, wie die Annahme, dass Menschen mit niedrigerem Einkommen weniger kompetent oder fleißig sind.

Unbewusste Vorurteile können in vielen Lebensbereichen auftreten, einschließlich im Bildungswesen, am Arbeitsplatz, im Gesundheitswesen und im Alltag. Es ist wichtig zu beachten, dass diese Vorurteile nicht absichtlich oder böswillig sind, sondern tief verwurzelte Denkmuster darstellen, die im Laufe der Zeit entwickelt wurden.

16 Wie Sie mit unbewussten Vorurteilen umgehen können

Selbstreflexion

Die erste und wichtigste Maßnahme ist die Selbstreflexion. Überlegen Sie, ob Sie unbewusste Vorurteile haben könnten, und versuchen Sie, sich Ihrer eigenen Denkmuster bewusst zu werden.

Bildung

Informieren Sie sich über unbewusste Vorurteile und ihre Auswirkungen. Verstehen Sie, wie sie sich auf Ihr Denken und Verhalten auswirken können.

Aktives Zuhören

Hören Sie aufmerksam zu und versuchen Sie, die Perspektiven und Erfahrungen anderer Menschen zu verstehen, ohne vorschnell zu urteilen.

Selbstkorrektur

Wenn Sie unbewusste Vorurteile erkennen, bemühen Sie sich aktiv, diese zu korrigieren. Stellen Sie Ihre Entscheidungen und Ihr Verhalten auf den Prüfstand und hinterfragen Sie Ihre Vorurteile.

Diversität fördern

Befürworten Sie die Vielfalt in Ihrem persönlichen und beruflichen Umfeld. Engagieren Sie sich für inklusive Praktiken und fördern Sie Chancengerechtigkeit.

Schulung und Sensibilisierung

Nehmen Sie an Schulungen oder Workshops teil, die sich mit unbewussten Vorurteilen befassen und Strategien zur Bekämpfung derselben vermitteln.

Feedback einholen

Fordern Sie Feedback von anderen an, um besser zu verstehen, wie Sie auf sie wirken, und um gegebenenfalls Veränderungen vorzunehmen.

Mit anderen sprechen

Diskutieren Sie das Thema unbewusste Vorurteile mit Kolleg:innen, Freunden und Familie. Offene Gespräche können dazu beitragen, das Bewusstsein zu schärfen und positive Veränderungen zu fördern.

Es ist wichtig zu betonen, dass die Arbeit an der Reduzierung von unbewussten Vorurteilen ein fortlaufender Prozess ist, der Selbstreflexion und Engagement erfordert. Die Bekämpfung von unbewussten Vorurteilen trägt dazu bei, eine gerechtere und inklusivere Gesellschaft zu schaffen, in der alle Menschen gleiche Chancen und Respekt erfahren können.



Körperliche und geistige Fähigkeiten

17

18 Körperliche und geistige Fähigkeiten

Körperliche und geistige Fähigkeiten beschränken sich in der diversitätssensiblen Lehre nicht nur auf körperliche und/oder psychische Beeinträchtigungen, sondern auf die persönlichen Fähigkeiten eines jeden Studenten bzw. einer jeden Studentin im Hinblick auf Körper und Geist. Daher umfasst dieser Bereich nicht nur den Nachteilsausgleich, vielmehr handelt es sich um die gezielte Förderung von individuellen Fähigkeiten.

Wir möchten Sie anregen, sich mit Ihren Studierenden auszutauschen, um ihre individuellen Stärken zu identifizieren und beispielsweise in Projekten die Möglichkeiten anzubieten, unterschiedliche Lösungsansätze und Herangehensweisen zu versuchen. Bei Gruppenarbeiten können Studierende mit unterschiedlichen Stärken besonders innovative Lösungen erarbeiten.

19 Stellen Sie den barrierefreien Zugang sicher

Für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung hingegen, kann bereits die Wahl des Veranstaltungsorts oder die Uhrzeit für ein erfolgreiches Studium relevant sein. Versuchen Sie daher bei der Planung Ihrer Veranstaltung auf barrierefreien Zugang des Raumes zu achten und bieten Sie den Studierenden bei Bedarf an, den Veranstaltungsort zu wechseln, wenn es für sie nicht möglich ist, ohne Schwierigkeiten daran teilzunehmen. Dies betrifft auch Exkursionen, Praktika oder Laborarbeiten. Wenn Sie Sprechzeiten anbieten, stellen Sie sicher, dass Ihr Büro barrierefrei zugänglich ist. Sollte dies aufgrund der baulichen Infrastruktur nicht möglich sein, könnten Sie den Studierenden anbieten, sich an einem anderen Ort mit diesen auszutauschen.

20 Setzen Sie die digitale Barrierefreiheit um

Viele Studierende mit Beeinträchtigung nutzen für ihr Studium technische Hilfsmittel und Assistenzsoftware. Versuchen Sie offen für Studierende zu sein, die diese Anwendungen nutzen und lassen Sie die Nutzung dieser Systeme in Ihrer Veranstaltung zu. Darüber hinaus können Sie mit Programmen wie Adobe Acrobat Pro und Microsoft Office 2021 mit der Barrierefreiheitsprüfungen die digitale Barrierefreiheit Ihrer Materialien überprüfen. Dies umfasst bereits einfache Umsetzungen hinsichtlich Textgröße, Kontrast oder Alternativtext für Bilder. Auch ein Alternativtext für Grafiken, wo in kurzen Sätzen das notwendige Wissen beschrieben wird, kann alle Studierenden im Studium unterstützen.

21 Bieten Sie alternative Prüfungsformen an oder ermöglichen Sie einen Nachteilsausgleich.

Sofern die Prüfungsordnung es zulässt, können Sie Ihren Studierenden auch alternative Prüfungsformen anbieten. Beispielsweise können fremdsprachige Studierende von einer mündlichen Prüfung oder einer Präsentation profitieren, statt einer Hausarbeit oder Klausur. Sollten Sie Studierende haben, die an einer Prüfungsangst leiden, sind Probeklausuren eine mögliche Unterstützung.

Studierende mit einer Behinderung oder chronischen Erkrankung haben zudem die Möglichkeit, einen Antrag auf Nachteilsausgleich zu stellen. Nachteilsausgleiche stellen sicher, dass betroffene Studierende die gleichen Chancen in ihrer Prüfung erhalten wie andere Studierende. Hierfür gibt es viele verschiedene Möglichkeiten. Für einen tieferen Einblick empfiehlt sich ein Blick auf die Website der FH Aachen unter [„Studieren mit Beeinträchtigung“](#).

22 Nehmen Sie psychische Belastungen ernst

Die zunehmende Anzahl an Anfragen in der psychosozialen Beratung (PSB) sowie verschiedene Studien belegen, dass die Anzahl an Studierenden mit psychischen Problemen zunimmt. Auch wenn diese Probleme nicht aus dem Studium heraus resultieren, können sie die Studierfähigkeit der Studierenden stark beeinträchtigen.

Psychische Erkrankungen sind oftmals nicht direkt erkennbar. Es gibt jedoch Merkmale und Anzeichen für eine psychische Belastung, wie beispielsweise ein plötzlicher Leistungsabfall, Gefühlsausbrüche, starke und zunehmende Nervosität, gehäufte Blackouts in Prüfungssituationen oder allgemeiner Rückzug. Stellen Sie ein solches Verhalten bei einem oder einer Ihrer Studierenden fest, bietet es sich an, den direkten Kontakt zu ihnen zu suchen. Im Rahmen eines vertrauensvollen Gesprächs können Sie die Studierenden ermutigen, sich Ihnen gegenüber zu öffnen. Die Befürchtung, ein solches Gespräch könnte zu einer zusätzlichen Belastung führen, müssen Sie dabei nicht haben, vielmehr fühlen sich Betroffene nach einem Gespräch häufig entlastet und sind oftmals bereit, Hilfsangebote anzunehmen. Um ein besseres



Gefühl für psychische Belastungen und den Umgang mit diesen zu erhalten, bietet sich die Mental Health First Aid-Schulung der Hochschule an oder ein Blick in die [Guidelines von MHFA](#).

23 Praxisbeispiel: Max



Max ist stark sehbehindert. Er berichtet, dass Studieren für ihn nicht immer ganz einfach ist, aber durch verschiedene Assistenzsysteme schafft er es ganz gut. Mit seinem Rechner kann er sich Lehr- und Lernunterlagen vorlesen lassen, und teilweise können Texte auf Braille-Schrift übertragen werden. Er selbst kann seine Texte mit spezifischen Tastaturen auf Braille schreiben und diese werden dann für die Lehrenden übersetzt. Er wünscht sich, dass die Lehr- und Lernunterlagen digital barrierefrei sind, damit er seine Assistenzsysteme besser nutzen kann.

Darüber hinaus findet er es sehr hilfreich, wenn Kommilitoninnen und Kommilitonen ihn bei Schwierigkeiten beim Erfassen der Veranstaltungsunterlagen unterstützen. Auch bei der Orientierung im Gebäude war er zu Beginn auf andere angewiesen. Grundsätzlich ist es immer hilfreich, wenn die Lehrenden offen und zugänglich auf seine Fragen und Schwierigkeiten eingehen.

24 Praxisbeispiel: Anna



Anna hat Angst vor Prüfungen. Die Klausurphasen sind für sie emotional sehr belastend, sowohl die Vorbereitungszeit als auch die Klausuren selbst. Wenn sie für die Klausuren lernt, dann malt sie sich die schlimmsten und unangenehmsten Situationen in der Klausur bereits aus. Zum Beispiel, dass sie einen Blackout bekommt oder dass sie eine Panikattacke bekommt. Das Lernen fällt ihr daher schwer und sie muss sich viel Zeit dafür einplanen, da sie immer wieder körperliche Symptome wie Bauchschmerzen oder Kopfschmerzen bekommt. Die Symptome sind weitreichend und immer unterschiedlich stark.

Für Anna ist es hilfreich, wenn sie von den Lehrenden klare Informationen darüber erhält, was auf sie zukommen kann. Das können beispielsweise Probeklausuren sein oder eine Angabe darüber, wie die Klausuren aussehen werden. Oftmals hilft auch ein Gespräch mit den Lehrenden darüber. Sollte sie während einer Klausur trotzdem einen Blackout oder eine Panikattacke bekommen, wäre es für sie gut, wenn die Lehrenden verständnisvoll reagieren und sie bei der Vorbereitung der nächsten Klausur ein wenig unterstützen können.

Aus ihrer Sicht sollten die Lehrenden sich darüber bewusstwerden, welche psychischen Belastungen die Studierenden im Studium erleben können, wodurch sich Studierende dann trauen, mit ihnen zu reden.

Auf einen Blick „Körperliche und geistige Fähigkeiten“

- Lehre barrierefrei gestalten (digital und infrastrukturell)
- Technische Hilfsmittel nutzen und anbieten
- Nachteilsausgleiche ermöglichen
- Physische und psychische Probleme ernst nehmen



Familiäre Situation und Lebensentwurf

Unsere Studentinnen und Studenten befinden sich in unterschiedlichen familiären Situationen und haben verschiedene Lebensentwürfe, die sich im Laufe ihres Studiums verändern können. Dies beinhaltet beispielsweise die Erziehung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen. Diese Verantwortungen können den Zeitplan und die Ressourcen eines/einer Studierenden erheblich beeinflussen.

Die Vereinbarkeit von Studium und Familie erfordert ein hohes Maß an Organisation, Engagement und Unterstützung, um erfolgreich zu sein.

25 Bleiben Sie flexibel und offen bei Betreuungsnotfällen

Für Studierende mit Kind(ern) ist eine der größten Herausforderungen die Organisation von Kinderbetreuung und ihre eigene Teilnahme an Lehrveranstaltungen. Auch wenn die Tagesbetreuung durch eine Kindertagesstätte oder eine Tagesmutter gewährleistet ist, bedeutet es, dass sie sich an den Betreuungszeiten orientieren müssen. Haben Sie in Ihren Lehrveranstaltungen Studierende mit Kind(ern), versuchen Sie die Lehrveranstaltungen nicht vor 9.00 Uhr oder nach 16.00 Uhr zu legen, da diese Zeiten eine Teilnahme der Studierenden oftmals verhindern würden.

Ein weiteres Problem für die Studierenden ist, wenn die Kinderbetreuung kurzfristig ausfällt. Das kommt vor, wenn die KiTa aufgrund von Personalmangel früher oder ganz schließen muss oder wenn die Tagesmutter bzw. der Tagesvater erkrankt. Ist eine Kinderbetreuung in diesen Notsituationen nicht gewährleistet, können Sie Studierenden anbieten an der Veranstaltung online teilzunehmen. Eine weitere Möglichkeit wäre, dass Sie die Anwesenheit von Kindern in der Veranstaltung zulassen, wenn eine Teilnahme nicht anders zu realisieren ist. Für diese Fälle befinden sich in allen Gebäuden der FH Aachen sogenannte Kids-Boxen. Die Kids-Boxen sind mobile Kinderzimmer mit Spielsachen und Bücher für Kinder von 0-7 Jahren, die Hochschulangehörige ausleihen dürfen.

26 Seien Sie verständnisvoll für Studierende mit Pflegeverantwortung

Einige Studierende müssen sich neben ihrem Studium auch um pflegebedürftige Familienangehörige kümmern. Für die Studierenden ist eine solche Situation sehr belastend und sie trauen sich oft nicht, offen über die Doppelbelastungen zu sprechen.

Bieten Sie Ihren Studierenden daher ein klärendes Gespräch über die möglichen Doppelbelastungen an, und bieten Sie Unterstützung an, wenn notwendig. Oftmals fühlen sich die Studierenden erleichtert, wenn Sie als Lehrende/r das Thema aufgreifen und wenn Sie ihnen konkrete Unterstützungsmöglichkeiten nennen können. Verweisen Sie die Studierenden auch auf das [Familienbüro](#), welche Beratungen zu dem Thema anbietet.

27 Praxisbeispiel: Nadine und Matthias



Nadine und Matthias studieren und haben eine dreijährige Tochter. Unterstützung durch ihre Familien ist aufgrund der räumlichen Distanz nur eingeschränkt möglich.

Ihre Tochter wird morgens in die KiTa gebracht und beide widmen sich in dieser Zeit ihrem Studium. Es kommt immer wieder vor, dass Lehrveranstaltungen bereits um 8.00 Uhr oder erst um 17.00 Uhr beginnen. Die Betreuung ihrer Tochter beginnt um 8.30 Uhr und endet um 16.30 Uhr. In der Regel können sie die Betreuung ihrer Tochter zeitlich gut abstimmen, aber es kommt vor, dass beide dann zeitgleich in eine Lehrveranstaltung müssen. In diesen Fällen bedeutet es, dass sie sich mit der Teilnahme an den Lehrveranstaltungen abwechseln müssen und dadurch gegebenenfalls relevante Inhalte fehlen.

Zudem kommt es immer wieder vor, dass die KiTa aufgrund von Personalmangel früher schließt oder später öffnet, manchmal sogar ganz geschlossen wird. Wenn die KiTa streikt, ist es eine sehr belastende Zeit für beide. Unabhängig von den Betreuungszeiten der KiTa wird ihre Tochter auch hier und da mal krank.

Sie wünschen sich, dass die Lehrenden offen für ihre familiären Schwierigkeiten sind, wenn sie darauf angesprochen werden und diese nicht einfach abtun, dass sie mit ihrem Wunsch zu studieren ernstgenommen werden und ihnen Verständnis entgegengebracht wird.

Oft hilft es bereits, wenn die Lehrunterlagen mit Notizen und Kommentaren online zur Verfügung gestellt werden und die Lehrenden für Fragen zum Lehrmaterial zur Verfügung stehen.

Auf einen Blick „Familiäre Situation und Lebensentwurf“

- Familiäre Situationen (Pflege von Familienangehörigen, Kinderbetreuung) berücksichtigen und flexibel darauf reagieren



- Anwesenheit von Kindern in der Lehrveranstaltung erlauben, wenn möglich und keine andere Lösung gefunden werden konnte

Ethnische Herkunft & Nationalität

Die Nationalität oder gar Ethnizität beschreibt die Herkunft einer Person, einschließlich ihres Geburtslandes, Geburtsortes und der Herkunft ihrer Eltern oder Erziehungsberechtigten. Sie umfasst auch die damit verbundenen soziokulturellen Hintergründe, darunter kulturelle Traditionen, Regeln und Identifikationen. Es ist wichtig zu betonen, dass die Nationalität einer Person nicht nur durch ihr Geburtsland, ihren Geburtsort oder die Nationalität ihrer Eltern bestimmt wird. Die Ethnizität einer Person kann sich im Laufe ihres Lebenszyklus ändern, da sie verschiedene kulturelle Einflüsse aufnimmt oder ihre Identität weiterentwickelt.

Internationale Studierende stehen vor einer Vielzahl von Herausforderungen, wenn sie sich für ein Studium in einem anderen Land entscheiden. Diese Herausforderungen können sowohl akademischer als auch persönlicher Natur sein. Hierfür können sich die Studierenden jederzeit an das [Akademische Auslandsamt \(AAA\)](#) oder an die einzelnen Beratungsstellen der Fachbereiche, zum Beispiel das [International Faculty Office \(IFO\)](#) des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaft wenden.

28 Erkennen Sie die Anpassungsleistungen internationaler Studierender an

Unsere internationalen Studierenden kommen aus mehr als 135 Nationen und bringen ihre Kultur und Sprache aus den jeweiligen Ländern mit. Ihre Präsenz bereichert unsere Lehr- und Forschungstätigkeiten und trägt wesentlich zu unserem Erfolg bei. Für internationale Studierende erfordert der Aufenthalt an unserer Fachhochschule oft umfassende Anpassungsleistungen.

Internationale Studierende müssen sich u.a. in eine neue Gesellschaft eingewöhnen, eine neue Sprache erlernen oder ihr Sprachniveau verbessern, sich in einem neuen (Hochschul-)System zurechtfinden und ein soziales Netz aufbauen.

Die deutsche Hochschultradition, die durch kritische Diskussionen von Texten und Materialien, mündliche Präsentationen, selbstständige Gruppenarbeit, individuelle Studienorganisation usw. geprägt ist, stellt besondere Herausforderungen für internationale Studierende dar. In der Regel sind sie mit einer grundsätzlich anderen Lernkultur vertraut.

Es ist nicht ungewöhnlich, dass es zu Missverständnissen kommt, und internationale Studierende zögern oft, auf Lehrende zuzugehen. Dies kann dazu führen, dass sie sich im Unterricht eher zurückhalten, sich nur wenig an Diskussionen beteiligen oder auf konkrete Fragen verzichten. In solchen Fällen ist es wichtig, dass die Lehrenden Maßnahmen ergreifen, um dem entgegenzuwirken, beispielsweise durch die Festlegung klarer Regeln und die Schaffung eines unterstützenden Lernumfelds.

Es ist wichtig zu betonen, dass internationale Studierende nicht nur mit diesen Herausforderungen konfrontiert sind, sondern auch eine unglaubliche Bereicherung für die Hochschulgemeinschaft darstellen.

29 Bieten Sie Raum für interkulturellen Austausch

Es ist von großer Bedeutung, das didaktische Prinzip der Transparenz und Offenheit in dieser Situation zu berücksichtigen. Dies bedeutet, dass Sie als Lehrende/r die Studierenden darüber informieren sollten, was von ihnen erwartet wird und wie der Unterricht gestaltet ist. Internationale Studierende können von ihren Kommiliton:innen aus dem Ausland oder mit unterschiedlichen Sprachkenntnissen unterstützt werden, und die Vielfalt in den Lehrmethoden kann allen Studierenden zugutekommen, indem sie das Erleben eigener Kompetenzen fördert. Es ist empfehlenswert, direkte Gesprächsangebote zu machen und bei Bedarf nachzufragen, wenn Sie den Eindruck haben, dass Probleme entstehen könnten.

Gelegentlich kann es bereichernd sein, die vielfältigen kulturellen Hintergründe der Studierenden in Ihre Lehrveranstaltung einzubeziehen und so einen interkulturellen Erfahrungsaustausch zu fördern. Dies kann dazu beitragen, dass Vielfalt eine Bereicherung für das Seminar oder die Vorlesung darstellt.

Es ist jedoch wichtig, sensibel mit dem Thema umzugehen und zu beachten, dass die Frage "Wo kommen Sie eigentlich her?" für einige Studierende negativ konnotiert sein kann. Studierende, die aufgrund ihres erkennbaren oder vermeintlichen Migrationshintergrunds immer wieder nach ihrer Herkunft gefragt werden, können sich schnell ausgeschlossen fühlen. Diese Frage kann für viele auch implizieren, dass man von ihnen erwartet, wieder in ihr Herkunftsland zurückzukehren.

Daher ist es von großer Bedeutung, dieses Thema behutsam anzugehen und Studierende nicht dazu zu drängen, mehr über sich preiszugeben, als sie möchten. Es sollte vermieden werden, Studierende direkt auf ihre vermeintliche nicht-deutsche Herkunft anzusprechen, beispielsweise mit Fragen wie "Sie sind doch bestimmt nicht in Deutschland geboren, woher stammen Sie ursprünglich?".

Stattdessen sollten Sie den Studierenden die Möglichkeit bieten, ihre eigenen Migrations- und Reiseerfahrungen in die Lehre einzubringen, wenn sie dies wünschen. Dies sollte jedoch freiwillig sein, und niemand sollte sich dazu gedrängt fühlen. Alle ernsthaften Beiträge sollten wertgeschätzt werden.

30 Praxisbeispiel: Pierre



Pierre ist aus Kamerun und hat Deutsch in der Schule gelernt. Er stellt fest, dass sein Deutsch oft für bürokratische Angelegenheiten und für fachliche Lehrinhalte nicht immer ausreicht. In der Vorlesung kommt er nicht immer mit, wenn der/die Lehrende undeutlich oder zu schnell spricht. Neben dem Studium besucht er daher noch zusätzliche Sprachkurse. Das Studium in Regelstudienzeit abzuschließen, ist für ihn daher nicht möglich, da er weniger Lehrveranstaltungen besuchen kann als andere.

Bei Hausaufgaben wird sein Deutsch oft bemängelt und manchmal bekommt er deswegen eine schlechtere Note, auch wenn die Aufgaben fachlich richtig und ausreichend sind.

In manchen Seminaren gibt es auch Gruppenarbeiten. Es war für ihn oft schwer Teampartner:innen zu finden, da viele deutsche Studierende nicht gerne mit ausländischen Studierenden zusammenarbeiten, da sie glauben, dass er weniger leisten kann als sie. In diesen Fällen wäre es besser, wenn die Gruppen von den Lehrenden oder zufällig zusammengestellt werden. Damit werden die Gruppen besser durchmischt und alle lernen, wie auch im Berufsleben, mit den unterschiedlichen Menschen zusammenzuarbeiten und das Beste rauszuholen.

Er fände es zudem gut, wenn die Lehrenden sich darüber bewusstwerden, dass Deutsch nicht seine Muttersprache ist und er dadurch länger für Aufgaben benötigt. Einige Lehrende haben ihm angeboten, bei Aufgaben zu unterstützen oder nach Vorlesungen Fragen zu beantworten, wenn es zu schnell oder unverständlich war. Das war für ihn sehr hilfreich und hat dazu geführt, dass er gute Noten in den Klausuren geschrieben hat.

Auf einen Blick „Ethnische Herkunft & Nationalität“



- Anpassungsleistungen internationaler Studierende anerkennen
- Raum für interkulturellen Austausch zulassen bzw. schaffen
- Annäherung an ein anderes Verständnis von Lehre und Lernen

Alter

Diese Dimension betrifft das Alter und die damit verbundenen gesellschaftlichen Erwartungen und Veränderungen, die im Laufe des Lebens auftreten. Neben dem biologischen Alter spielt auch die persönliche Wahrnehmung des Alters und die Zugehörigkeit zu bestimmten Altersgruppen eine Rolle.

31 Nehmen Sie Studierende allen Alters ernst

Ältere Studierende empfinden häufig Frustration darüber, dass sie oft pauschal als "Langzeitstudierende" eingestuft werden, obwohl die Gründe für ihr spätes Studium vielfältig sein können, wie beispielsweise eine abgeschlossene Ausbildung, berufliche Weiterbildung, selbst-finanziertes Studium oder Zeiten der Elternschaft. Studierende berichten, dass sie bei der Ausgabe von Klausuren manchmal kritisch betrachtet werden und bemängeln auch, dass ihnen weniger Aufmerksamkeit seitens der Lehrenden geschenkt wird als den jüngeren Kommilitoninnen und Kommilitonen, obwohl immer mehr Studierende ab 30 die Hochschule besuchen würden. Jedoch ist nicht nur bei älteren Studierenden das Gefühl der Altersdiskriminierung präsent, sondern auch bei jüngeren. Sie werden oft stereotyp als "jung und unerfahren" wahrgenommen und fühlen sich nicht immer ernst genommen. Wir möchten klarstellen, dass für uns alle Studierenden gleichwertig sind und dass Studierendengruppen unterschiedlichen Alters eine Bereicherung für die Diskussion darstellen.

32 Bauen Sie Spannungen unter Ihren Studierenden aktiv ab

Um Spannungen zwischen Studierenden unterschiedlichen Alters abzubauen, können wir Lehrmethoden anwenden, die die Interaktion fördern und es den Studierenden ermöglichen, sich gegenseitig kennenzulernen und zu schätzen. Durch den Austausch verschiedener Standpunkte können wir einen tieferen Lerneffekt erzielen.

Eine Möglichkeit besteht darin, Lerngruppen zu bilden, die aus Studierenden unterschiedlichen Alters bestehen. Auf diese Weise können sie voneinander profitieren, indem sie ihre unterschiedlichen Lebens- und Berufserfahrungen sowie Perspektiven teilen.

Es ist wichtig zu betonen, wie wertvoll soziokulturelle Unterschiede aufgrund verschiedener Erfahrungen und individuellen Alters für die Lehre und unsere Gesellschaft sind. Indem wir Vielfalt und unterschiedliche Perspektiven in den Bildungsprozess einbeziehen, tragen wir zur Bereicherung der Bildung bei und fördern das Verständnis und die Zusammenarbeit in unserer Gesellschaft.

33 Praxisbeispiel: Thorsten



Thorsten hat zunächst eine Ausbildung zum Schreiner abgeschlossen. Sein Ausbilder empfahl ihm nach ein paar Jahren, nach Abschluss der Ausbildung zu studieren, da er die Ausbildung sehr gut abgeschlossen hat und sein Ausbilder ihn dafür befähigt hält. Daher ist er mit Ende 20 an die Hochschule gekommen.

Mit seinem Alter ist er älter als die meisten seiner Kommilitoninnen und Kommilitonen. Durch sein Alter fühlt er sich manchmal ausgegrenzt, da er bereits andere Lebenserfahrungen gemacht hat und er nicht mehr so gerne ausgeht wie andere. Auch manche Lehrenden übersehen seine abgeschlossene Ausbildung und behandeln ihn wie einen Langzeitstudierenden.

Seine Erfahrungen würde er gerne mehr in die Lehrveranstaltungen einbringen, und er wünscht sich, dass es mehr Gruppenarbeiten gibt, die immer wieder mit anderen Menschen zusammengesetzt werden und unterschiedliche Aufgabenschwerpunkte zum Inhalt haben. So kann er seine Stärken besser einsetzen und in einen besseren Kontakt mit anderen kommen.

Auf einen Blick „Alter“

- Studierende jeden Alters ernstnehmen
- Studiengruppen unterschiedlichen Alters als Zugewinn für die Diskussionen in der Lehre erkennen
- Interaktion in der Lehre ermöglichen, um Austausch zu erzielen und Perspektivwechsel zu ermöglichen



Soziale Herkunft

Die Dimension bezieht sich im Allgemeinen auf die Vielfalt der schulischen und sozialen Hintergründe unserer Studierenden, einschließlich ihres akademischen oder nicht-akademischen Elternhauses, ihres schulischen Abschlusses und ihrer weiteren (Aus-) Bildung sowie ihrer Art der Hochschulzugangsberechtigung.

Uns geht es darum, die verschiedenen schulischen und sozialen Hintergründe sowie Zugangsvoraussetzungen zu berücksichtigen und die Studierenden für ein erfolgreiches Studium zu unterstützen.

34 Bauen Sie Hemmschwellen und Ängste ab

Studierende der ersten Generation, also jene, deren Eltern nicht studiert haben, stehen während ihres Studiums oft vor besonderen Herausforderungen im Vergleich zu Studierenden aus akademisch geprägten Familien. Sie sind möglicherweise weniger vertraut mit den Abläufen an der Hochschule und haben seltener direkten Zugang zu Ratgebern im sozialen Umfeld. Zu dieser Gruppe gehören auch Studierende mit untypischen Bildungswegen oder ohne klassische Hochschulzugangsberechtigung.

Um diese Studierenden zu fördern, ist es wichtig, ihnen die Angst vor aktiver Beteiligung, wie Redebeiträgen und Diskussionen, zu nehmen. Schaffen Sie zudem eine unterstützende Atmosphäre, in der keine Frage als "dumm" gilt. Gruppenarbeiten können die Hemmschwelle für Redebeiträge senken. Bieten Sie klare und transparente Anleitungen zur Prüfungsvorbereitung und -durchführung sowie Beratungen bei individuellen Fragestellungen zum Studium an. Sollten Sie feststellen, dass Studierende Befürchtungen haben, dass die Hochschule oder das Studium nicht der richtige Ort für sie ist, können Sie die Studierenden auch an die Vertrauenspersonen und Fachschaften des jeweiligen Fachbereichs oder an die Beratungsstelle „[Zweifel am Studium](#)“ verweisen.

35 Nutzen Sie die verschiedenen Lebensperspektiven

Es ist auch wichtig, die unterschiedlichen Bildungshintergründe der Studierenden zu nutzen. Wenn Sie wissen, dass einige Studierende aufgrund ihrer vorherigen Ausbildung oder Lebenserfahrung bestimmte Lehrinhalte anschaulich darstellen können, sollten Sie sie ermutigen, ihre Erfahrungen in den Unterricht einzubringen. Dies kann dazu beitragen, die Vielfalt der Perspektiven im Unterricht zu erweitern.

36 Praxisbeispiel: Jenny

Jenny ist die erste in ihrer Familie, die studiert. Ihre Eltern haben zu Hochschulen und Studium keinerlei Bezug, sie haben eine Ausbildung gemacht. Ihre Eltern waren daher sehr skeptisch als Jenny ihren Wunsch für ein Studium geäußert hat – sie hätten sich eher gewünscht, dass Jenny schnell arbeiten geht und Geld verdient. Darüber hinaus befürchteten sie, dass Jenny im Studium nicht klarkommt, das Studium nicht schafft und damit Zeit vergeudet.

Grundsätzlich fühlt Jenny sich wohl an der Hochschule, dennoch stellt sie fest, dass sie in den Vorlesungen nicht immer folgen kann und dass sie länger braucht, um die Lehrmaterialien zu verstehen. Sie hat sich dafür geschämt und scheute sich davor, in den Vorlesungen nachzufragen. Ihre Hausarbeiten wurden auch oft schlecht bewertet, da es ihr schwer fiel, den richtigen Duktus zu finden. Einige ihrer Kommilitoninnen und Kommilitonen konnten für Tipps und Anregungen ihre eigenen Eltern fragen und ihre Eltern haben auch Seminararbeiten Korrektur gelesen. Wenn Jenny ihre Lehrenden konkret nach der Bewertung und Hilfestellungen gefragt haben, konnten sie ihr keine konkreten Tipps oder Hilfestellungen geben.

Für sie wäre es hilfreich, wenn die Lehrenden eine offene und inklusive Lehrumgebung schaffen, sodass sie in den Lehrveranstaltungen auch ohne Scheu nachfragen kann. Ergänzend dazu wäre es auch gut, wenn die Lehrenden die Aufgaben nicht nach dem Stil bewerten

würden, sondern nach den fachlichen Inhalten. Und wenn der Stil für die Aufgabe relevant ist, dann sollte auch deutlich werden, was Jenny verbessern kann.

Auf einen Blick „Soziale Herkunft“

- Hemmschwellen abbauen
- Unterschiedliche Bildungshintergründe berücksichtigen und nutzen
- Erstakademiker: innen unterstützen



Sexuelle Orientierung & geschlechtliche Identität / Geschlecht

Die beschriebene Dimension betrifft sowohl das biologische Geschlecht, das bei der Geburt festgelegt wird und äußerlich erkennbar ist, als auch die soziokulturellen Zuschreibungen und Lebensweisen, die mit diesem biologischen Geschlecht verbunden sind. Die FH Aachen legt hierbei besonderen Fokus auf die Förderung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern. Dieses Ziel wird aktiv von verschiedenen Gremien und Vertreter:innen innerhalb der Fachbereiche, der Studierendenschaft, der zentralen Verwaltung sowie dem Gleichstellungsbüro und der Gleichstellungskommission verfolgt.

Des Weiteren bezieht sich diese Dimension auf die sexuelle Orientierung, also zu wem sich eine Person sexuell und/oder emotional hingezogen fühlt oder nicht (wie Hetero-, Homo- oder Bisexualität). Ebenso umfasst sie die geschlechtliche Identität, welche ausdrückt, welcher geschlechtsspezifischen Lebensweise und welchen soziokulturellen Zuschreibungen („gender“) sich eine Person selbst zuordnet. Diese geschlechtliche Identität kann vom biologischen Geschlecht („sex“) abweichen, wie zum Beispiel bei transgeschlechtlichen Personen (trans*) oder Personen, die sich nicht in ein binäres Geschlechtersystem („Frau“ und „Mann“) einordnen (wie intersexuelle Personen).

Wir bieten hierfür eine Vielzahl von Veranstaltungen und Beratungsmöglichkeiten durch das [Gleichstellungsbüro](#) an, um über die verschiedenen Fragestellungen und Herausforderungen zu informieren und zu beraten.

37 Verwenden Sie gendersensible und inklusive Sprache

Um sicherzustellen, dass sich alle Studierenden angesprochen fühlen, sollten Lehrende sprachlich inklusiv sein. Die Erwähnung aller Geschlechter drückt die Gleichbehandlung von Frauen, Männern und diversen Menschen aus und kann unbewusste Vorurteile beseitigen. Gendergerechte Sprache zeigt Wertschätzung gegenüber allen Menschen, unabhängig von ihrem Geschlecht. Näheres dazu finden Sie im Leitfaden für „[Gendergerechte und inklusive Sprache: diversitätssensibel und fair formulieren](#)“.

38 Bauen Sie unbewusste Vorurteile ab

Jeder Mensch hat unbewusste Vorurteile oder Stereotype (Unconscious Bias) gegenüber anderen (s. Kapitel 2). Dieser Umstand ist durch zahlreiche Studien belegt und an sich kein Problem, solange wir uns dieser Vorurteile bewusst sind und sie hinterfragen. Lehrende sollten bei der Auswahl von Beispielen, Literatur und Bildmaterial darauf achten, welche Muster oder ungewollten Stereotypen sie den Studierenden vermitteln könnten. Die Studierenden sollten ermutigt werden, ihre eigenen Denkmuster und Geschlechterrollen zu hinterfragen. Durch die Auswahl geeigneter Lehr- und Lernmaterialien, die die Vielfalt der Sichtweisen und Perspektiven repräsentieren, kann dazu beigetragen werden, gesellschaftlich etablierte Vorurteile abzubauen.

39 Fragen Sie Studierende, wie sie angesprochen werden möchten

Lehrende können zum Wohlbefinden beitragen, indem sie Studierende ohne Geschlechtsanrede ansprechen und Personen, die sich im Prozess der Geschlechtstransition befinden, die Möglichkeit geben, nur mit ihrem Nachnamen oder ihrem selbstgewählten Vornamen angesprochen zu werden. Bieten Sie Ihren Studierenden daher an, Ihnen direkt zu Beginn der Lehrveranstaltungen oder während des Semesters mitzuteilen, wie ihre Präferenzen in der Anrede bzw. Ansprache sind.

Sollten Sie in der digitalen Kommunikation mit einem Ihrer Studierenden unsicher sein, bietet sich in der Anrede das „Hallo“ gefolgt von Vornamen und Name an.

40 Praxisbeispiel: Robin



Robin ist eine Transfrau. Sie hat sich während des Studiums dazu entschieden, geschlechtsangleichende Maßnahmen anzunehmen. Für sie war diese Entscheidung nicht einfach und sie fühlt sich oft unsicher in den Lehrveranstaltungen, da sie die Irritationen der anderen spürt. Von Lehrenden wünscht sie sich, dass diese offen und freundlich auf sie zugehen und sie einfach fragt, wenn Unsicherheiten im Umgang mit ihr bestehen. Zum Beispiel darüber, mit welchem Namen und Pronomen sie zukünftig angesprochen werden soll.

41 Praxisbeispiel: Eva



Eva studiert in einem Fach, wo es überdurchschnittlich viele Studenten gibt. Für sie ist es daher manchmal nicht so einfach, sich unter den vielen Studenten zu behaupten.

Es fällt ihr auf, dass einige Lehrenden den Frauen einfachere Fragen stellen und dass die Studentinnen bessere Noten für Hausaufgaben bekommen als ihre Kommilitonen. Darüber hinaus hat sie das Gefühl, dass sie von den Lehrenden bevorzugt behandelt wird. Dieses Verhalten ärgert sie, da sie die gleiche Behandlung wünscht wie ihre Kommilitonen. Auch wenn es sicherlich freundlich gemeint ist, erachtet sie eine unterschiedliche Behandlung aufgrund des Geschlechts für unnötig. Es vermittelt ihr auch das Gefühl, weniger leisten zu können als die Kommilitonen.

Auf einen Blick: „Sexuelle Orientierung & geschlechtliche Identität“

- Diskriminierungsfreie und gendersensible Sprache verwenden
- Stereotypisierung in Beispielen, Bildern und Literatur vermeiden
- Auswahl geeigneter diversitätssensibler Lehr- und Lernmaterialien



Religion und Weltanschauung

Die FH Aachen versteht sich als eine Institution, die weltanschauungs- und religionsneutral agiert und sich als weltoffen und tolerant betrachtet. Dies bedeutet, dass sie eine vielfältige Gemeinschaft von Studierenden und Lehrenden aus verschiedenen religiösen und weltanschaulichen Hintergründen begrüßt und respektiert, ohne eine bestimmte Weltanschauung oder Religion zu bevorzugen oder zu benachteiligen.

42 Werden Sie sich bewusst über die verschiedenen religiösen Feiertage.

Die Vielfalt der Religionen und religiösen Praktiken bringt unterschiedliche Feiertage und Rituale mit sich, die im akademischen Umfeld möglichst berücksichtigt werden sollten. In Deutschland fallen die meisten gesetzlichen Feiertage historisch bedingt auf christliche Festtage. Allerdings gibt es auch Feiertage aus anderen Religionen, die sich nach verschiedenen Kalendern richten. Dies führt dazu, dass Studierende unterschiedlicher Glaubensrichtungen und Kulturen zu verschiedenen Zeiten ihre Feiertage begehen.

Ein Beispiel ist das Neujahrsfest, das in verschiedenen Kulturen zu unterschiedlichen Zeiten gefeiert wird. Ebenso praktizieren gläubige Muslime den Ramadan, eine Zeit des Fastens. Im Allgemeinen ist das Fasten während des Ramadans für Studierende machbar. Dennoch sollten Lehrende sensibel auf mögliche Herausforderungen achten, wie Konzentrationseinbußen während den Prüfungen, und den Studierenden Unterstützung anbieten.

Die Deutsche Islam Konferenz betont, dass die Religionsfreiheit in Deutschland gewährleistet ist und Studierende die Freiheit haben zu fasten. Gleichzeitig sollten sie jedoch auch während des Fastens ihre Verantwortung wahrnehmen, um hochschulische Aufgaben zu erfüllen und Lernziele zu erreichen.

Insgesamt möchten wir auf die Bedeutung für Studierende eingehen, die religiöse Vielfalt zu respektieren und auf die Bedürfnisse und Herausforderungen religiöser Studierender einzugehen, um einen inklusiven und respektvollen akademischen Raum zu schaffen.

43 Praxisbeispiel: Mohammed



Mohammed ist praktizierender Muslim und sein Glaube ist Teil seiner Identität. Er versucht auch an einem ganzen Hochschultag an seinen fünf Gebetszeiten festzuhalten. Oft gelingt ihm das nicht, da sie mitten in einer Vorlesung sind, aber wenn sie zwischen zwei Veranstaltungen liegen, versucht er einen ruhigen Ort zu finden. Er wünscht sich, dass die Lehrenden offen dafür sind, wenn er ein paar Minuten zu spät kommen sollte.

Im Ramadan ist er in der ersten Zeit oft sehr müde, da er sich erst an den neuen Rhythmus und die Essenszeiten gewöhnen muss. Die Lehrenden nehmen das in der Regel nicht wahr und sind darüber verärgert, dass er dadurch faul und passiv wirkt. In diesen Zeiten wäre es für ihn hilfreich, wenn die Lehrenden sich bewusst darüber werden, welche Bedeutung der Ramadan für ihn hat und welche Auswirkungen diese Zeit auf seinen Körper hat.

Er freut sich immer, wenn die Lehrenden offen auf ihn zugehen und sich mit ihm zu seiner Religion austauschen. So können alle ein besseres Verständnis für einander aufbauen.

Auf einen Blick

- Religiöse Feiertage anerkennen und möglichst berücksichtigen (z.B. Ramadan)
- Unterschiedliche Religionen und Weltanschauungen in die Lehre einbeziehen und somit Interaktionen ermöglichen



Weitere Informationen

- › Diversität in der akademischen Kompetenzentwicklung der Technischen Hochschule Köln (https://www.th-koeln.de/hochschule/diversitaet_93058.php)
- › Diversity Portal der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf (<https://www.diversity.hhu.de/diversity-portal-der-hhu>)
- › Toolbox Gender und Diversity in der Lehre der Freien Universität Berlin (<https://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/>)
- › Vielfalt & Chancengerechtigkeit in Lehre und Studium der Universität zu Köln (<https://vielfalt.uni-koeln.de/lehre-studium>)



Kontakt

Haben Sie noch Fragen?

Wir stehen jederzeit gerne für Fragen und Anregungen zur Verfügung.



Prof. Dr.-Ing. Martina Klocke

Prorektorin für Diversity
und Chancengerechtigkeit

FH Aachen
Bayernallee 11
52066 Aachen

E-Mail: klocke@fh-aachen.de

Telefon: 0241/6009-51777

Website: fhac.de/diversity

Thi Luong, M.Sc.

Referentin der Prorektorin für Diversity und Chancengerechtigkeit

FH Aachen
Bayernallee 11
52066 Aachen

E-Mail: luong@fh-aachen.de

Telefon: 0241/6009-51381

Website: fhac.de/diversity

