



Sie sind hier: ► Universität Wien (<http://www.univie.ac.at/>) ► Studienservice und Lehrwesen (<http://studienservice-lehrwesen.univie.ac.at/>) ► Center for Teaching and Learning (<http://ctl.univie.ac.at/>) ► Infopool besser lehren (/) ► Startseite (/startseite/) ► Zielgruppen, Herausforderungen & Chancen (/startseite/zielgruppen-herausforderungen-chancen/) ► Diversität 1: Einführung

Diversität (1): Einführung

Sonja Buchberger

September 2018

Überblick

1. Ausgangspunkt: Studienrelevante Diversität

1.1 Statistische Forschungsergebnisse

1.2 Ungleichheit & Unterrepräsentation

1.3 Diskriminierungserfahrungen

1.4 Zum Weiterlesen: Forschung als Orientierungshilfe in der Lehrgestaltung

2. Zielvorstellung: Potenziale aller Studierenden entfalten

An Universitäten kommen Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen, Prägungen und Fähigkeiten zusammen, um zu forschen, zu lehren und zu lernen. Bei aller **Vielfalt** sind Personen jedoch gleich an Rechten. Die Unterschiedlichkeiten sind dabei **vielschichtig**; sie betreffen Bildungs-/Biografie, Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Religion, Körper und Gesundheit oder Sprache und Kultur. Teilweise **verändern** sich Lebensumstände und Prägungen im Laufe eines Studiums (z.B. durch den Eintritt einer Krankheit). Aus diesen Gründen lässt sich Diversität kaum in Kategorien festschreiben.^[1] Das **Lehr-/Lerngeschehen betrifft zwischenmenschliche Beziehungen**, die sich wiederum auf das Lehren und Lernen auswirken. Daher geht es neben den sozialen Bezügen der Studierenden zueinander immer auch um jene zwischen Studierenden und Lehrenden.

Aufbauend auf dem **Leitfaden** „Diversität im universitären Lehren & Lernen“ (/fileadmin/user_upload/z_ctl/Qualitaet_von_Studien/2._ebene/Diversitaet_in_der_Lehre_Leitfaden_FIN_ für Lehrende bietet dieser Eintrag konkrete Anregungen, Diversität in der Lehre aufzugreifen. Zunächst erfahren Sie die aktuelle Ausgangssituation und Überlegungen zu Zielvorstellungen an der Universität Wien. Darauf folgen diversitätsgerechte Lehr-/Lernkonzepte und Anstöße, über Diversität in der Beziehung zwischen Lehrenden und Studierenden nachzudenken und die eigene Verantwortung als Lehrperson wahrzunehmen.

1. Ausgangspunkt: Studienrelevante Diversität

Die Expansion und **erhöhte Zugänglichkeit des tertiären Bildungssektors** bewirkte in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts einen beachtlichen Zuwachs von Studierenden, für die ein Universitätsstudium lange Zeit (aus sozialen und/oder rechtlichen Gründen) unerreichbar war.^[2] So stieg etwa der Anteil von Frauen oder von Personen aus bildungsbenachteiligten Familien.^[3] Auch die **Wissenschaft selbst ist heterogener geworden**, u.a. zeigen die Erhöhung des Frauenanteils und die positiven Anreize für internationale WissenschaftlerInnen ihre Wirkung.

Ein diverses Umfeld bringt positive Effekte für Forschung und Lehre mit sich, bringt aber auch neue Herausforderungen in den Universitätsalltag, die es vielfach erst zu untersuchen gilt. **Welche Unterschiedlichkeiten** im Hochschulbereich für Studierende tatsächlich **lernrelevant** sind und inwiefern sie in der Lehrgestaltung berücksichtigt werden sollen, ist beispielsweise Gegenstand von Forschung.^[4] Klar ist, dass einzelne Diversitätsaspekte in komplexer Wechselwirkung zueinander stehen^[5] und sich je nach Kontext in ihren Wirkungen auf Studienerfolg gegenseitig verstärken oder auch aufheben können.^[6] Als **Personen mit spezifischen Anforderungen** werden häufig Studierende mit Betreuungspflichten, Erwerbstätigkeit, beschränkten finanziellen Mitteln, Behinderungen oder Krankheiten, Migrationshintergrund sowie Personen im zweiten Bildungsweg genannt.^[7]

1.1 Statistische Forschungsergebnisse

Um die Potenziale und Herausforderungen von Diversität besser einschätzen zu können, führte die Universität Wien im Jahr 2014 als erste österreichische Hochschule eine **Studierendenbefragung** durch. Die Ergebnisse zeigen, dass die Anzahl der **Studierenden aus bildungsbenachteiligten Familien** und der **Studierenden mit Migrationshintergrund der zweiten Generation** nicht ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung entspricht. Vor diesem Hintergrund ist die Universität Wien bestrebt, den Studienzugang möglichst integrativ zu gestalten und durch spezifische Outreach-Maßnahmen besonders Personen aus bildungsfernem Umfeld anzusprechen.^[8] Haben diese Studierendengruppen die Universität erreicht, besteht ein potenzieller Zusammenhang zwischen studienbezogenem **Selbstvertrauen** (siehe Selbstwirksamkeitserwartungen) und ihren Bildungsbiografien. Je nach **Bildungshintergrund** der Eltern schätzen die Studierenden in der genannten Befragung ihren Umgang mit **Wissenschaftssprache** und ihre Studienerfolgchancen unterschiedlich ein.^[9]

1.2 Ungleichheit & Unterrepräsentation

Menschen unterscheiden sich auf vielerlei Weise voneinander. Diese Feststellung ist insofern keine Banalität, als Diversität vielfach mit gesellschaftlichen und systematischen **Ungleichheiten** verbunden ist.^[10] Dies wird an Universitäten in Form der zuvor erwähnten Gruppen – Studierende mit Migrations- und bildungsfernem Hintergrund – besonders sichtbar.^[11] Deren **Unterrepräsentation** zeigt, dass soziale Selektion bereits vor dem Eintritt in die Universität passiert. Darüber hinaus können **gesellschaftliche Benachteiligungen** und subtile Ausschlussmechanismen in der zwischenmenschlichen Interaktion in der eigenen Lehrveranstaltung ungewollt reproduziert werden (z.B. in Form von ungleich verteilten Redezeiten, Sprech- und Unterbrechverhalten). Die Auseinandersetzung mit Diversität in der Lehre trägt in sich das Potenzial, diese Dynamiken zu erkennen und ihnen **durch geeignete Lehre entgegen zu wirken**.^[12]

1.3 Diskriminierungserfahrungen

Einer wertschätzenden Arbeitsatmosphäre sind **Intoleranz, diskriminierendes oder beleidigendes Verhalten** sowie unsachliche Bevorzugungen entgegengesetzt. Sie sollen an der Universität Wien keinen Platz haben (siehe Code of Conduct).^[13] In der Diversity-Befragung 2014 gaben dennoch 10 % der befragten Studierenden an, Diskriminierung an der Universität bereits selbst erfahren zu haben, wobei der Anteil unter Studierenden aus der Türkei oder Ex-Jugoslawien höher liegt.^[14] Nach einer Studie des IHS^[15] im Auftrag der Bundesvertretung der Österreichischen HochschülerInnenschaft geben Studierende, die bereits Diskriminierungserfahrungen an einer österreichischen Hochschule gemacht haben, in gleichem Ausmaß Lehrende und Mitstudierende als AkteurInnen der Diskriminierungsvorfälle (jeweils 12 %) an. Die betroffenen Studierenden bringen diese diskriminierenden Erfahrungen mit ihrer Nationalität (31 %), ihrer ethnischen Herkunft (22 %), Sprache (21 %) und Religion (16 %) in Verbindung. Erfahrungen aus der Beratung zeigen, dass auch Lehrende Diskriminierung am Arbeitsplatz (in ihrer Lehre und anderen Tätigkeiten) erfahren können.

1.4 Zum Weiterlesen: *Forschung als Orientierungshilfe in der Lehrgestaltung*

Die Ergebnisse aus interdisziplinärer Forschung zum Thema können Lehrenden wertvolle Orientierungshilfe für ihre Lehrgestaltung bieten. Durch soziodemografische Forschung wissen wir von der Existenz unterrepräsentierter Bevölkerungsgruppen an Universitäten.^[16] Andere empirische Studien behandeln Fragen des Umgangs mit heterogenen Einstiegskompetenzen.^[17] Geistes- und kulturwissenschaftliche Zugänge zeigen, dass unsere Aussagen über Diversität in der Lehre immer an diverse Grundannahmen (bildungs-, gesellschafts-, subjekt- und gerechtigkeitstheoretisch) rückgebunden sind.^[18] Ansätze, die aus gesellschaftskritischen Diskursen oder Empowerment-Bewegungen heraus entstanden sind (z.B. Poststrukturalismus, Gender Studies, Postcolonial Studies), schärfen den Blick für Machtverhältnisse und mögliche Benachteiligungen bestimmter Gruppen.^[19]

2. Zielvorstellung: Potenziale aller Studierenden entfalten

Die **Universität Wien** begreift die Diversität ihrer Angehörigen als Herausforderung und Bereicherung und bekennt sich zum **Prinzip der Chancengerechtigkeit**. Das Ziel ist, alle Studierenden in der bestmöglichen Leistungserbringung zu fördern und ihre Studienerfolgschancen zu erhöhen.^[20] Die Potenziale und Begabungen aller Personen sollen sich im gemeinsamen Streben nach Erkenntnis entfalten können.

Eine Orientierung an diesem Ziel hat Auswirkungen auf die Gestaltung des Studiums und der Lehre.^[21] Lehrende sind gefordert, einen **bewussten Zugang** zu Diversität zu entwickeln, der die Vielfältigkeit der Studierenden berücksichtigt und sich den Herausforderungen der Diversität aktiv stellt. Der Schwerpunkt liegt dabei auf einem **inklusiven Arbeitsklima**, das niemanden ausschließt.

Durch ihre Wertschätzung für die jeweilige Einzigartigkeit und Unterschiedlichkeit fördern Lehrende Erfolgserlebnisse und das **Selbstbewusstsein** ihrer Studierenden. Das ist umso wichtiger, als **positive Studiererfahrungen bedeutsam für den Studienerfolg** sind.^[22] Gefragt ist interessierte und wertschätzende Aufmerksamkeit füreinander. Auch die **Vermeidung von Beschämung** im Umgang mit Studierenden spielt hier eine wichtige Rolle. Davon profitieren alle, unabhängig von ihrem sozialen Hintergrund.

Je nach Lehrsituation (abhängig von Studienzielen, Gruppengröße etc.) haben Lehrende unterschiedliche Möglichkeiten, Lehre so zu gestalten, dass sie für heterogen zusammengesetzte Gruppen möglichst geeignet ist und lernförderlich sowie wertschätzend auf ungleiche Ausgangsbedingungen eingeht. Gemeint ist jedoch **keine Verringerung der Leistungsanforderungen**. Fordert eine Lehrperson die Studierenden auf faire und unterstützende Art und Weise, kann dies als Zeichen der Wertschätzung empfunden werden. Auch nur implizit zu vermitteln, dass keine besonderen Erwartungen an die Studierenden bestehen, kann hingegen demotivierend wirken.^[23]

Förderlich für diversitätsgerechte Lehre in diesem Sinn sind:

- Kenntnis geeigneter Lehr-/Lernkonzepte (/startseite/zielgruppen-herausforderungen-chancen/diversitaet-2-geeignete-lehr-lernkonzepte/),
- Reflexion und Verantwortungsbewusstsein (/startseite/zielgruppen-herausforderungen-chancen/diversitaet-3-reflexion-verantwortungsbewusstsein/) sowie
- Kenntnis der rechtlichen Grundlagen (z.B. Recht auf abweichende Prüfungsmethoden als Nachteilsausgleich für Personen mit Behinderung, s. Handbuch für Lehrende, Kapitel 6.3).

Quellen

- [1] Prengel, Annedore. „Heterogenität oder Lesarten von Gleichheit und Freiheit in der Bildung“. In *Heterogenität: Zur Konjunktur eines pädagogischen Konzepts*, herausgegeben von Hans-Christoph Koller, Rita Casale und Norbert Ricke. Paderborn: Ferdinand Schöningh, 2014, 45-67.
- [2] Zur Diskussion der Begrifflichkeit „nicht-traditionelle Studierende“: Lübben, Sonja, Wolfgang Müskens und Olaf Zawacki-Richter. „Nicht-traditionelle Studierende an deutschen Hochschulen: Implikationen unterschiedlicher Definitions- und Einteilungsansätze“. In *Herausforderung Heterogenität beim Übergang in die Hochschule*, herausgegeben von Anke Hanft, Olaf Zawacki-Richter, Willi B. Gierke. Münster und New York: Waxmann, 2015, 29-50.
- [3] Berthold, Christian, und Hannah Leichsenring (Hrsg.). *CHE Diversity Report: Der Gesamtbericht*. CHE Consult, 2012; Wild, Elke, und Wiebke Esdar. *Eine heterogenitätsorientierte Lehr-/Lernkultur für eine Hochschule der Zukunft*. Fachgutachten im Auftrag des Projekts nexus der Hochschulrektorenkonferenz, Juni 2014.
- [4] Wild und Esdar, *Eine heterogenitätsorientierte Lehr-/Lernkultur für eine Hochschule der Zukunft* [3].
- [5] McCall, Leslie. „The Complexity of Intersectionality“. In *Signs, Journal of Women in Culture and Society* 30, Nr. 3 (2005), 1771-1802; Walgenbach, Katharina et al. (Hrsg.). *Gender als interdependente Kategorie. Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität*. Opladen/Farmington Hills: Barbara Budrich, 2007.
- [6] Berthold und Leichsenring (Hrsg.). *CHE Diversity Report* [3].
- [7] Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BMWFW). *Nationale Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung. Für einen integrativeren Zugang und eine breitere Teilhabe*. Wien, Februar 2017.
- [8] Diese Zielsetzung entspricht der *Nationalen Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung* des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BMWFW)[7].
- [9] Universität Wien. *Hintergrund und zentrale Ergebnisse der Diversity-Studierendenbefragung an der Universität Wien*. Abteilung Gleichstellung und Diversität, Universität Wien, Wien, Wintersemester 2014/15; siehe auch Berthold und Leichsenring (Hrsg.). *CHE Diversity Report* [3].
- [10] Rendtorff, Barbara. „Heterogenität und Differenz: Über die Banalisierung von Begriffen und den Verlust ihrer Produktivität“. In *Heterogenität: Zur Konjunktur eines pädagogischen Konzepts*, herausgegeben von Hans-Christoph Koller, Rita Casale, und Norbert Ricken. Schriftenreihe der Kommission Bildungs- und Erziehungsphilosophie in der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft. Paderborn: Schöningh, 2014, 115-130; Rose, Nadine. „Alle unterschiedlich! Heterogenität als neue Normalität“. In *Heterogenität: Zur Konjunktur eines pädagogischen Konzepts*, herausgegeben von Hans-Christoph Koller, Rita Casale, und Norbert Ricken. Schriftenreihe der Kommission Bildungs- und Erziehungsphilosophie in der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft. Paderborn: Schöningh, 2014, 131-148.
- [11] Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BMWFW). *Nationale Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung* [7]; Institut für Höhere Studien (IHS). *Studierenden-Sozialerhebung 2015: Bericht zur sozialen Lage der Studierenden*. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BMWFW). Wien, 2016; Universität Wien, *Hintergrund und zentrale Ergebnisse der Diversity-Studierendenbefragung an der Universität Wien* [9].

Rheinländer, Kathrin (Hrsg.). *Ungleichheitssensible Hochschullehre: Positionen, Voraussetzungen, Perspektiven*. Wiesbaden: Springer, 2015.

Universität Wien. *Code of Conduct der Universität Wien*. Wien: Universität Wien, Mai 2013.

Universität Wien, *Hintergrund und zentrale Ergebnisse der Diversity-Studierendenbefragung an der Universität Wien* [9].

Institut für Höhere Studien (IHS). *Diskriminierungserfahrungen von Studierenden: Projektbericht*. Studie im Auftrag der Bundesvertretung der Österreichischen HochschülerInnenschaft. Wien, März 2015.

In Österreich kommen die zentralen Daten von der Hochschulstatistik sowie den regelmäßig durchgeführten Studierenden-Sozialerhebungen: Institut für Höhere Studien (IHS), *Studierenden-Sozialerhebung 2015* [11].

Zu empfehlen ist beispielsweise Wild und Esdar, *Eine heterogenitätsorientierte Lehr-/Lernkultur für eine Hochschule der Zukunft* [3].

Zu empfehlen sind beispielsweise Koller, Hans-Christoph, Rita Casale, und Norbert Ricke (Hrsg.). *Heterogenität: Zur Konjunktur eines pädagogischen Konzepts*. Paderborn: Ferdinand Schöningh, 2014; Platte, Andrea.

„(Hochschul-)Didaktische Fundierung inklusiver Bildungsprozesse“. In *Praxishandbuch Inklusive Hochschuldidaktik*, herausgegeben von Andrea Platte u.a. Weinheim und Basel: Beltz, 2018, 20-42.

[19] Zu empfehlen sind beispielsweise: Kergel, David und Birte Heidkamp. „Unsichtbare Realität sichtbar werden lassen – Eckpunkte einer habitussensiblen Hochschuldidaktik“. In *Praxishandbuch diversitätssensible Hochschullehre*, herausgegeben von David Kergel und Birte Heidkamp. Wiesbaden: VS Springer, 2018 (im Erscheinen); Rheinländer (Hrsg.), *Ungleichheitssensible Hochschullehre* [12]; Schmitt, Lars. „Der Herkunft begegnen... - Habitus-Struktur-Reflexivität in der Hochschullehre“. In *Diversität lernen und lehren – ein Hochschulbuch*, herausgegeben von Nicole Auferkorte-Michaelis und Frank Linde. Opladen, Berlin, und Toronto: Barbara Budrich, 2018, 135-150.

[20] Universität Wien, *Code of Conduct der Universität Wien* [13]; Universität Wien. *Universität Wien 2025 Entwicklungsplan*. Wien: Universität Wien, 2017. Online verfügbar: www.univie.ac.at/rektorenteam/ug2002/entwicklung.pdf [letzter Zugriff: 14.08.2018]; Universität Wien. *Diversität im universitären Lehren & Lernen: Leitfaden für Lehrende*. Wien: Universität Wien, 2018; *Universitätsgesetz 2002*. Online verfügbar: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20002128> [letzter Zugriff: 14.08.2018].

[21] Hanft, Anke. „Heterogene Studierende – homogene Studienstrukturen“. In *Herausforderung Heterogenität beim Übergang in die Hochschule*, herausgegeben von Anke Hanft, Olaf Zawacki-Richter, und Willi B. Gierke. Münster und New York: Waxmann, 2015, 13-28; Schulmeister, Rolf, Christiane Metzger, und Thomas Martens. *Heterogenität und Studienerfolg: Lehrmethoden für Lerner mit unterschiedlichem Lernverhalten*. Paderborner Universitätsreden, PUR 123, Paderborn: Universität Paderborn, 2012.

[22] Hattie, John. *Visible Learning: A synthesis of 800+ meta-analyses on achievement*. London u.a.: Routledge, 2009.

[23] Csikszentmihalyi, Mihaly und Ulrich Schiefele. „Die Qualität des Erlebens und der Prozeß des Lernens“. In *Zeitschrift für Pädagogik* 39, Nr. 2 (1993), 207-221.

Empfohlene Zitierweise

Buchberger, Sonja: *Diversität (1): Einführung*. Infopool *besser lehren*. Center for Teaching and Learning, Universität Wien, September 2018. [<https://infopool.univie.ac.at/startseite/zielgruppen-herausforderungen-chancen/diversitaet-1-einfuehrung/>]

Dieser Text ist lizenziert unter Creative Commons

Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 3.0 Österreich (CC BY-SA 3.0 AT)

Mehr Informationen unter <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/at/>

(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/at/>)



(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/at/>)

Kontakt

T (Telefon): +43-1-4277-120 60

infopool@univie.ac.at

Universität Wien | Universitätsring 1 | 1010 Wien | T (Telefon) +43-1-4277-0

[Sitemap \(/sitemap/\)](/sitemap/) | [Impressum \(/impressum/\)](/impressum/) | [Barrierefreiheit \(https://www.univie.ac.at/ueber-uns/barrierefreiheit/\)](https://www.univie.ac.at/ueber-uns/barrierefreiheit/) | [Datenschutzerklärung](#)

(<https://dsba.univie.ac.at/datenschutzerklaerung>) | [Druckversion](#)