

Diversitätsmanagement an deutschen Hochschulen lehren – Ein Erfahrungsbericht

Günther Vedder

Leibniz Universität Hannover

Kurzfassung

Dieser Beitrag beschäftigt sich mit Lehrveranstaltungen zum Themengebiet Diversitätsmanagement an deutschen Hochschulen. Es handelt sich um einen Erfahrungsbericht des Autors über die Vielfalt der Studierenden und Lehrenden in sehr unterschiedlichen Lehr-Lern-Settings. Im Mittelpunkt stehen die Chancen und Herausforderungen, die mit den teils völlig unterschiedlichen Erfahrungen und Bedürfnissen der Beteiligten einhergehen. Es werden Möglichkeiten aufgezeigt, wie in Lehrveranstaltungen mit der Vielfalt der Erwartungen umgegangen werden kann. Die Bemühungen der Lehrenden stoßen allerdings an Grenzen, wenn organisatorische Rahmenbedingungen (z.B. zu große Kurse) eine diversitätsgerechte Ausrichtung ihrer Lehrveranstaltungen erschweren.

Keywords: Diversitätsmanagement; Lehr-Lern-Settings; Hochschule; Didaktik; Weiterbildung

1 Einführung

Der Autor dieses Beitrags beschäftigt sich seit 2002 mit Diversitätsmanagement in Organisationen und hat in den zehn Jahren zwischen 2005 und 2014 insgesamt 48 Lehrveranstaltungen an neun deutschen Hochschulen zu unterschiedlichen Aspekten des Themas gehalten – darunter verschiedene Lehrformate (Vorlesungen, Übungen, Seminare, Projektkurse, Workshops) an den Universitäten Bonn, Düsseldorf, Freiburg, Göttingen, Mannheim, Trier sowie der FU-Berlin und der Leibniz FH-Hannover.

Wie Tabelle 1 verdeutlicht, fanden die meisten Lehrveranstaltungen (27) im Rahmen der Schlüsselqualifikationen (Führungskompetenz, Sozialkompetenz) an

Tabelle 1: Kurse des Autors dieses Beitrags zum Diversitätsmanagement an unterschiedlichen Hochschulen von 2005 bis 2014

Grundständige Studierende	Weiterbildungsstudierende
6 Seminare und Projektkurse im Rahmen des BWL-Studiums an den Universitäten Trier und Göttingen	4 Vorlesungen und Übungen in Masterstudiengängen an der FU Berlin und der Leibniz FH Hannover
27 Workshops im Rahmen von Schlüsselqualifikationen an den Universitäten Bonn, Düsseldorf, Freiburg, Mannheim und Göttingen	11 Veranstaltungen im Rahmen des berufsbegleitenden Studiums der Interdisziplinären Arbeitswissenschaft an der Leibniz Universität Hannover

mehreren Standorten für einen sehr heterogenen Personenkreis statt. Seit dem Sommersemester 2012 sind vor allem Veranstaltungen für berufsbegleitend Studierende im Rahmen des Zertifikatsstudiums „Interdisziplinäre Arbeitswissenschaft“ an der Leibniz Universität Hannover hinzu gekommen.

Die in diesen Veranstaltungen gesammelten Lehrerfahrungen bilden die Grundlage der folgenden Ausführungen zu den unterschiedlichen Erwartungen und Bedürfnissen von verschiedenen Studierenden und Lehrenden: Wer trifft in den Kursen zu Diversitätsmanagement an deutschsprachigen Hochschulen aufeinander? Welche Studierende und Lehrende mit welcher Eingangsmotivation und welcher Haltung zum Thema? Welchen Anforderungen müsste eine diversitätsgerechte Lehr-Lern-Umgebung genügen? Welche Chancen und Herausforderungen sind mit Diversität in der Lehre verbunden? Ein Schwerpunkt der Ausführungen liegt auf Erfahrungen aus dem Bereich der Schlüsselqualifikationen sowie der wissenschaftlichen Weiterbildung. Er wird durch allgemeine hochschuldidaktische Erkenntnisse und konkrete Vorschläge zur diversitätssensiblen Lehre abgerundet. Der Beitrag richtet sich an Dozierende, die an deutschsprachigen Hochschulen unterschiedliche Veranstaltungen zu Diversitätsmanagement anbieten und bereit sind, die eigenen Lehr-Lern-Settings zu reflektieren.

2 Die Vielfalt der Studierenden

In Lehrveranstaltungen an Hochschulen treffen heterogene Studierende aufeinander (und auf die Lehrenden), die über sehr unterschiedliche Voraussetzungen im Sinne von Bildungserfahrungen, Talenten und Einschränkungen, ökonomischer Ausstattung etc. verfügen. Diese individuellen Rahmenbedingungen nehmen Einfluss auf das Studienverhalten und den Studienerfolg. So kann es zum Beispiel von Bedeutung sein, ob Studierende einen sehr kurzen oder sehr langen Anfahrtsweg zur Hochschule haben bzw. ob sie ohne oder mit starken Prüfungsängs-

ten studieren. Zum Kern des Diversitätsmanagements gehört es, solche Unterschiede und Gemeinsamkeiten wahrzunehmen, und konstruktiv damit umzugehen (Vedder/Krause 2014). Studierende haben ein Recht auf eine „faire Ungleichbehandlung“, wenn sich eine konkrete Benachteiligung abzeichnet und sie nicht zu den hypothetischen „Normalstudierenden“ gehören, an denen sich Veranstaltungs- und Studiengangsplanungen orientieren.

In der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks vom Sommersemester 2012 werden „Normalstudierende“ folgendermaßen definiert: Sie befinden sich im Erststudium, in einem formellen Vollzeit-Studiengang, wohnen außerhalb des Elternhauses und sind nicht verheiratet (Middendorff et.al. 2013). Bereits mit dieser geringen Zahl von Einschränkungen ergeben sich 38% Nicht-Normalstudierende an deutschen Hochschulen. Deren Anteil steigt weiter an, wenn man unter den Studierenden die 7% mit studienerschwerenden Gesundheitsbeeinträchtigungen, die 5% mit Kind(ern) und die 23% mit Migrationshintergrund¹ berücksichtigt, die von der 20. Sozialerhebung als besondere Gruppen analysiert wurden. Permanent erwerbstätig sind 38% der Studierenden und in 9% der Fälle ist der höchste Bildungsabschluss eines Elternteils eine nicht-akademische Berufsausbildung („niedrige Bildungsherkunft“). Natürlich kann man diese Prozentwerte nicht einfach addieren, da es Personen gibt, die mehreren Gruppen gleichzeitig angehören. Es wird allerdings deutlich, dass die „Normalstudierenden“ bei einer erweiterten Betrachtung in der Minderheit sind.

Die CHE-QUEST-Studie geht bei der Erhebung von Diversität der Studierenden einen etwas anderen Weg und erfasst neben persönlichen Merkmalen auch die Einstellung zum Studium sowie die Wahrnehmung von Angeboten (Leichsenring 2014). Dort spielen neben den Lebensumständen auch persönliche Zielsetzungen, Lernmotivation und Vorkenntnisse eine besondere Rolle, die mehr oder weniger gut mit den Ausbildungszielen, Studienstrukturen, didaktischen und unterstützenden Hilfen der Hochschulen übereinstimmen. Mittels einer Clusteranalyse wurden in den QUEST-Erhebungen unterschiedliche Studierendentypen identifiziert, die von 13% „WunschkandidatInnen“ und 14% „Lonesome Riders“

1 Zu den Studierenden mit Migrationshintergrund zählen in der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks folgende fünf Gruppen: (1) Bildungsinländer/-innen, also Studierende mit ausländischer Staatsangehörigkeit, die ihre Hochschulzugangsberechtigung im deutschen Bildungssystem erworben haben; (2) eingebürgerte Studierende, die ihre ursprüngliche Staatsangehörigkeit zugunsten der deutschen aufgegeben haben; (3) Studierende mit einer doppelten Staatsbürgerschaft; (4) deutsche Studierende mit mindestens einem Elternteil, der eine ausländische Staatsangehörigkeit besitzt; (5) deutsche Studierende, deren Eltern beide die deutsche Staatsangehörigkeit haben und von denen mindestens ein Elternteil im Ausland geboren wurde (Middendorf et al. 2013, 522).

(beide sehr erfolgreich) bis hin zu 19% „Nicht-Angekommenen“ und 6% „Unterstützungsbedürftigen“ reichen. Die klassischen Diversitätsdimensionen (Männer und Frauen, Menschen mit und ohne Behinderung, Jüngere und Ältere etc.) finden sich dabei in allen Studierendentypen wieder. Studierende mit Kind oder ausländische Studierende können je nach Grad der Adaption und der Motivation sehr erfolgreich sein oder im Studium scheitern.

In Lehrveranstaltungen zu Diversitätsmanagement machen sich die verschiedenen Hintergründe der Studierenden positiv und negativ bemerkbar, wie folgende reale Beispiele zeigen: (1) Ein chronisch kranker Student muss die Blockveranstaltung ausfallen lassen, weil es ihm gesundheitlich schlecht geht. (2) Eine Studentin kann die ausländische Werbeanzeige mit Diversitätsbezug aus ihrer Erstsprache ins Deutsche übersetzen. (3) Ein Student aus einer „Arbeiterfamilie“ beteiligt sich nicht an der Diskussion zum Thema Habitus. (4) Eine berufstätige Studentin kann über Formen alltäglicher Diskriminierung an ihren Arbeitsplätzen berichten. (5) Eine Studentin, die den Kurs zu Diversitätsmanagement belegen muss (Pflichtveranstaltung), geht von vorne herein mit einer großen Abwehrhaltung in die Veranstaltung. Es liegt an den Lehrenden, solche ungleichen Haltungen, Motivationen, Lebenslagen und Talente der Studierenden wahrzunehmen und die Potenziale der Vielfalt sichtbar zu machen (Smykalla 2013).

3 Die Vielfalt der Lehrenden

Ähnlich wie bei den Studierenden ist auch die Heterogenität der Lehrenden zum Thema Diversitätsmanagement groß. Es handelt sich um Jüngere und Ältere, Männer und Frauen, Homo- und Heterosexuelle etc. mit einem wirtschafts-, sozial- oder kulturwissenschaftlichen Hintergrund. Ihre persönlichen Lebenserfahrungen, ihre individuellen Vorurteile und Stereotype prägen die Haltung, mit der sie den jeweils „Anderen“ in den Veranstaltungen begegnen. Im Idealfall sind sie in der Lage, während der Veranstaltung gedanklich „einen Schritt zurück zu treten“ und ihr eigenes Verhalten zu reflektieren. Doch wer schafft es durchgehend seine implizite Normativität kritisch zu hinterfragen und sich selbst etwas zuzumuten? Oder wer schafft es zum Beispiel in Gender-Fragen neutral zu bleiben, wenn im Hintergrund das eigene Scheidungsverfahren läuft und viel Wut auf den/die Partner/Partnerin im Spiel ist?

Das Verständnis der Sichtweisen anderer Personen und das Hineindenken in andere kulturelle Hintergründe sind nichtsdestotrotz wichtige Grundlagen für das Gelingen von Veranstaltungen zu Diversitätsmanagement (Buß 2010). Spannend wird es immer dann, wenn in Veranstaltungen Grenzen zwischen erwünschter

und unerwünschter Diversität gezogen werden müssen : Offen rechtsradikalen Kommentaren würden sicherlich viele Lehrende einen Riegel vorschieben, aber wie ist das bei verdecktem Rassismus gegen Minderheiten oder *reverse discrimination* gegenüber der jeweiligen Mehrheit? Studierende mit einem kranken Kind zu Hause sollten auch während der Veranstaltung erreichbar sein (darüber ist leicht ein Konsens herzustellen), aber gilt dies dann automatisch auch für alle anderen Studierenden? Wie vielfältig darf die Nutzung von technischen Geräten (Handy, Laptop etc.) während des Kurses sein? Und wer legt das auf welcher Grundlage fest? Die Standardfrage „Was ist mittlerweile normal?“ gilt auch hier und die Grenzen verschieben sich ständig.

Je nach fachlichem Hintergrund der Lehrenden (Betriebswirtschaftslehre, Politikwissenschaft, Soziologie, Gender Studies, Queer Studies, Disability Studies) werden an Hochschulen sehr unterschiedliche Kurse zum Thema Diversität angeboten. Teils wird die Schwerpunktsetzung aus der Wahl des Veranstaltungstitels deutlich, teils werden aber auch unter den gleichen Überschriften verschiedene Inhalte angeboten. Die Begriffe „Diversitätsmanagement“ oder „Diversity Management“ im Titel geben nicht zwangsläufig einen Hinweis darauf, ob in der Veranstaltung eher die Equity- oder Business-Perspektive betont wird. Auch die Wahrnehmung der Lehrenden zum Verhältnis von Gender zu Diversity lässt sich aus den Kursbezeichnungen häufig nicht ableiten. Weiterhin können unter dem gleichen Titel voneinander abweichende methodische, didaktische und inhaltlich vertiefende Schwerpunkte gesetzt werden, was stark von den handelnden Personen abhängt. Die unterschiedlichen Verständnisse der Lehrenden von „Diversität“ und „Diversitätsmanagement“ (Krell 2013) schlagen sich also auch in den Veranstaltungen nieder.

Jenseits aller inhaltlichen Schwerpunktsetzungen bleibt die möglichst diversitätssensible Haltung der Lehrenden ein wichtiger Erfolgsfaktor für Diversitätskurse. Einigen Lehrenden gelingt es, die gleichberechtigte Partizipation unterschiedlicher Studierender zu fördern und auch einzufordern. Sie bauen ein wertschätzendes Kommunikationsverhältnis auf und ermöglichen den Austausch über Unsicherheiten bzw. Ängste. Konflikte sehen sie als durchaus produktiv für das Lernen an und schützen dabei auch die Minderheitenpositionen. Wenn zum Beispiel eine Studentin (wie zweimal selbst erlebt) vehement vertritt, dass sie nach ihrer Ausbildung möglichst schnell Kinder bekommen und sich dann für 15 Jahre auf das Familienleben konzentrieren möchte, so erhält sie dafür in der Regel innerhalb einer jungen Studierendengruppe wenig Zustimmung. Nichtsdestotrotz ist diese „Ausprägung diverser Lebensentwürfe“ zu respektieren, auch wenn man persönlich eine andere Meinung vertritt. Sie eignet sich hervorragend für das Herausarbeiten der jeweiligen Vor- und Nachteile sowie Chancen und Risiken

unterschiedlicher Vorstellungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Damit wird Raum zur Reflexion über geschlechtsbezogene Arbeitsteilungen und die mittelfristigen Konsequenzen individueller Erwerbsentscheidungen geboten.

4 Diversitätsgerechte Lehr-Lern-Settings

Die an der FU-Berlin entstandenen „Empfehlungen zur Gestaltung von Lehrveranstaltungen mit heterogenen Studierendengruppen“ (im Internet abrufbar) liefern eine Fülle von Anregungen, wie Dozierende auf unterschiedliche Bedürfnisse diverser Studierender eingehen können. Sie sind nach Zielgruppen aufgeschlüsselt und beziehen sich sowohl auf die Rahmenbedingungen der Lehre, das Verhalten der Lehrenden, die Schaffung einer offenen Lernkultur als auch die Gewährung von Nachteilsausgleichen. Zur besseren Förderung und Integration sehbehinderter Studierender wird zum Beispiel vorgeschlagen (Boomers/Nitschke 2012):

- Texte im Dateiformat zur Verfügung stellen;
- auf gute Lautstärke und Deutlichkeit achten und ein Mikrofon benutzen;
- bei Folien auf eine kontrastreiche Schrift und klare Textstruktur achten;
- visuelle Informationen verbalisieren, z.B. Grafiken detailliert beschreiben;
- verlängerte Vorbereitungszeiten für Hausarbeiten besprechen;
- zeitliche Zugaben bei Referaten ermöglichen;
- Prüfungsformen anpassen (z.B. mündliche Prüfungen, technische Hilfsmittel).

Solche Handlungsempfehlungen gibt es für die unterschiedlichsten Studierendengruppen. Insgesamt ist es wichtig, schon zu Beginn des Semesters Gesprächsbereitschaft und Unterstützung in besonderen Studiensituationen zu signalisieren sowie auf Beratungsangebote der Hochschule hinzuweisen. Neben barrierefreien Raumzugängen können auch flexible Anwesenheitsregelungen und frühzeitig zur Verfügung gestellte Materialien (Skripte, Literaturlisten) wesentlich zu einer diversitätsgerechteren Veranstaltung beitragen. Im Bereich der Lehr-Lernkultur geht es auch um Aspekte wie (Smykalla 2013):

- Wertschätzung transportieren, z.B. durch die Würdigung von Redebeiträgen;
- Einbezug der Studierenden in die Gestaltung der Lehrveranstaltung;
- Unterschiede und damit verknüpfte Ungleichheiten wahrnehmen;
- Offenheit gegenüber eigenen Unzulänglichkeiten („ich weiß es auch nicht“);

- Normierungen, Hierarchiebildungen und Machtrelationen hinterfragen;
- Verwendung einer diversitätsgerechten, möglichst vorurteilsfreien Sprache;
- Sensible Aktivierung von zurückhaltenden Studierenden.

Viele Empfehlungen könnten aus einem Leitfaden zur grundsätzlichen Erhöhung der Qualität von Studium und Lehre stammen. Sie thematisieren zentrale hochschuldidaktische Forderungen und berücksichtigen dabei ungleiche Lebenslagen bzw. unterschiedliche Lernbedürfnisse. Die Chancen der Lehrenden, individuelle Wünsche der Studierenden wahrzunehmen und aufzugreifen, sind in kleineren Kursen natürlich wesentlich größer als in Massenveranstaltungen. In Seminaren mit 40 Personen oder gar Vorlesungen mit 100 Teilnehmer/-innen geraten persönliche Interessenlagen schnell in den Hintergrund. Wird das Lehr-Lern-Setting zu unübersichtlich, arbeiten Lehrende häufig mit Annahmen über die Eigenschaften von Studierenden oder über das durchschnittliche Vorwissen der Studierenden im jeweiligen Themenfeld. Die Materialien und Aktivitäten sollen dann für alle Teilnehmer/-innen gleichermaßen geeignet sein, was die Gefahr birgt, diverse Details zu vernachlässigen. Besser wäre der Einsatz flexibler Lehr- und Lernstrategien, die es Studierenden erlauben, den Lerngegenstand mit eigenen Erfahrungen und Interessen zu verknüpfen (Linde/Auferkorte-Michaelis 2014).

Einen spannenden Sonderfall des Diversitäts-Lernens stellt die Zusammenarbeit heterogener Studierender in Projektgruppen dar. Hier werden die Vor- und Nachteile von Vielfalt schnell deutlich, wenn unterschiedliche Persönlichkeiten, Wertvorstellungen, Interaktions- und Arbeitsstile aufeinander treffen. Aus der sozialpsychologischen Forschung ist bekannt, dass hier sowohl Prozessgewinne (höhere Kreativität, unterschiedliche Sichtweisen, positive Konflikte) als auch Prozessverluste (Tendenz zu „groupthink“, Stereotypisierung, negative Konflikte) zum Tragen kommen (Buß 2010). Klar definierte Ziele, festgelegte Kommunikationsregeln, gemeinsame Grundlagen für die Zusammenarbeit und ein aktives Konfliktmanagement können dazu beitragen, dass die Gruppenarbeit erfolgreich verläuft. Es ist die Aufgabe der Dozierenden, Studierende für die Chancen und Risiken dieser Arbeitsform zu sensibilisieren. Zum diversitätsgerechten Lehren und Lernen an Hochschulen gehören auch die Bereiche Curriculum-Design, Beratung und Prüfung. Bei der Gestaltung von Studiengängen, Modulen und Lehrveranstaltungen kann darauf geachtet werden, dass sich die Teilnehmer/-innen aus unterschiedlichen Fächern mischen, dass kulturspezifische Inhalte integriert, ungewohnte Zugänge (Star Wars) gewählt oder auch bestimmte Tutor/-innen als Rollenvorbilder eingesetzt werden. Für einen Kurs zu „Projektarbeit in altersgemischten Teams“ bietet sich zum Beispiel die Zusammenarbeit von grund-

ständig Studierenden und Weiterbildungsstudierenden an, um die Konsequenzen der Altersdiversität in der Lehrveranstaltung live erleben zu können. Auch das Team-Teaching einer jüngeren und einer älteren Person kann in diesem konkreten Fall wesentlich zum angestrebten Lernerfolg beitragen.

Die Qualität der Beratung und Betreuung von Studierenden durch Lehrende, andere Studierende oder Mentor/-innen ließe sich durch ein studierendenzentriertes Vorgehen verbessern. Bisher stehen in routinierten Sprechstundengesprächen häufig die fachlichen Kompetenzen der Dozierenden im Mittelpunkt und weniger die wechselseitigen Erwartungen, Leistungsanforderungen, individuellen Rückmeldungen oder gar die Diskussion von Studienproblemen. Hier könnte mit einem überschaubaren Mehraufwand den heterogenen Bedürfnissen der Studierenden stärker Rechnung getragen werden. Im Prüfungsbereich ist zu hinterfragen, inwiefern die klassischen Formate (z.B. Klausuren, mündliche Prüfung am Ende des Semesters) bestimmte Studierendengruppen bevorzugen und die reinen prüfungsvorbereitenden Lernaktivitäten zu stark betonen. Hier könnten studienbegleitende Rückmeldungen, Formen des Self- und Peer-Assessments zu ganzheitlicheren Bewertungen und Lernprozessen beitragen (Linde/Auferkorte-Michaelis 2014).

5 Erfahrungen mit Vielfalt im Bereich der Schlüsselqualifikationen

Im Bereich der „Schlüsselqualifikationen“ treffen Studierende aus unterschiedlichen Fächern aufeinander, die sonst wenig miteinander zu tun haben. Dies bietet die große Chance, andere Kommiliton/-innen und deren spezifische Studienkultur näher kennenzulernen. Personen aus sehr unterschiedlichen Studiengängen (Mathematik, Elektrotechnik, Informatik, Architektur \Leftrightarrow Philosophie, Germanistik, Sozialpädagogik, Geschichte) staunen regelmäßig über die jeweils anderen Kompetenzen und Lernanforderungen. Eine angehende Philosophin benötigt zum Beispiel für die Vorbereitung von Lehrveranstaltungen viel Zeit (Texte lesen) und lernt in kleinen Kursen, ihre Position sehr aktiv und sauber argumentierend zu vertreten. Der angehende Mathematiker benötigt hingegen viel Zeit für die Nachbereitung seiner Lehrveranstaltungen (verstehen was dokumentiert wurde) und wird in seinen Veranstaltungen nur selten zur Diskussion aufgefordert. Dies schlägt sich in der Regel im Verhalten in Kursen zu Diversitätsmanagement nieder. Auch die Eingangsmotivation der Studierenden weist große Unterschiede auf: Einige wollen in dem Themenfeld ihre Abschlussarbeit schreiben, andere müssen nur noch irgendwie die letzten fünf Kreditpunkte im Studium erwerben.

Weißer, männlicher Studierende haben häufig noch wenige Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen gesammelt (oder sind sich dessen nicht bewusst). Für sie kann es ein echter Lerneffekt sein, zu erfahren, dass sich zum Beispiel Studentinnen oder ausländische Studierende sehr genau überlegen, welche Wege sie im Dunkeln auf dem Campus benutzen und welche nicht. Wer ohne eine körperlich-gesundheitliche Einschränkung studiert, wird im Rahmen solcher Veranstaltungen unter Umständen erstmals damit konfrontiert, wie anders ein Studium mit einer chronischen Erkrankung abläuft. Studierende ohne Kinder können sich kaum vorstellen, wie genau der Studienalltag mit Kleinkindern organisiert werden muss. Im Idealfall sind junge Eltern mit im Kurs, die von ihren persönlichen Erfahrungen berichten können. Wer ein Fach mit sehr guten Berufsaussichten studiert, kann in solchen Seminaren ggf. einmal die Unsicherheiten und Zukunftsängste von Kommiliton/-innen kennenlernen, deren Übergang in die Erstanstellung sehr holprig verläuft. Veranstaltungen zu Diversitätsmanagement im Bereich der Schlüsselqualifikationen bieten daher eine sehr gute Gelegenheit, mehr über die Erfahrungen und Bedürfnisse der „Anderen“ zu erfahren.

6 Erfahrungen mit Vielfalt in weiterbildenden Lehrveranstaltungen

Wie bereits zu Beginn erwähnt, lehrt der Autor dieses Artikels seit einigen Jahren vor allem „Interdisziplinäre Arbeitswissenschaft“ im Zertifikatsstudium an der Leibniz Universität Hannover. Tabelle 2 vermittelt einen Überblick über die Zusammensetzung der dort ca. 500 Weiterbildungsstudierenden (Stand: Sommersemester 2014). Es handelt sich um deutlich mehr weibliche als männliche Fach- und Führungskräfte aus verschiedenen Branchen mit unterschiedlichen Qualifikationen und einem Durchschnittsalter von ca. 49 Jahren. Davon haben fast 30% vorher nicht studiert (Offene Hochschule) und fast 50% sind seit 13 und mehr Semestern in das Zertifikatsstudium eingeschrieben, das man nach der formalen Zertifikaterreichung nicht verlassen muss (Lebenslanges Lernen).

Es geht also um eine sehr spezielle Studierendengruppe, die besondere Anforderungen an die Lehre und an Diversitätsveranstaltungen stellt. Die Weiterbildungsstudierenden sind in der Regel hoch motiviert, sie bringen breite berufliche Erfahrungen mit und weisen sehr vielfältige Biographien auf. Neben einem *verständlichen* fachlichen Input geht es Ihnen vor allem um die Reflexion der Realität an ihren eigenen Arbeitsplätzen. Als besondere Highlights werden von ihnen methodisch orientierte Kurse erlebt, in denen eine praktische Erprobung der

Tabelle 2: Zusammensetzung der Studierenden im berufsbegleitenden Zertifikatsstudium „Interdisziplinäre Arbeitswissenschaft“ im Sommersemester 2014 an der Leibniz Universität Hannover.

Frauen		Männer	
64% (320)		36% (180)	
bis 40 Jahre	41-45 Jahre	46-50 Jahre	ab 51 Jahren
17% (85)	20% (100)	23% (115)	40% (200)
Berufsausbildung = höchster Abschluss		Hochschulabschluss = höchster Abschluss	
29% (145)		71% (355)	
1-6 Semester	7-12 Semester	13-18 Semester	19 Semester + mehr
32% (160)	19% (95)	15% (75)	34% (170)

Techniken im geschützten Raum des Seminars erfolgt. Die Verknüpfung von impliziten und expliziten Lernformen, von kognitiven Arten des Wissenserwerbs und von emotionalen Momenten des Erlebens fällt bei diesen Studierenden auf einen fruchtbaren Boden. Die Messlatte für eine qualitativ gute Lehre liegt hier deutlich höher als im grundständigen Studienbetrieb. Dozierende, die zu „frontal“, mit Fremdwörtern gespickt, didaktisch wenig abwechslungsreich oder mit geringen Bezügen zum beruflichen Alltag der Teilnehmer/-innen unterrichten, werden schnell darauf angesprochen. Umgekehrt sind die Studierenden immer bereit, sich in Diskussionen, Gruppenarbeiten, Präsentationen, Planspielen und anderen aktivierenden Lehrformen zu engagieren.

Vielfalt wird in diesem Weiterbildungsstudium zunächst einmal als großes Privileg und Chance wahrgenommen. Sie ermöglicht das Kennenlernen der Anderen, die Aufmerksamkeit für individuelle Geschichten sowie für Gemeinsamkeiten und Kollektivität (Prenzel 2006). Die regelmäßige Erfahrung von Vielfalt und Differenz ist bereichernd, um die Wahrnehmung von und den Umgang mit Heterogenität zu erlernen. Zudem wird dadurch der Blick auf Macht- und Dominanzverhältnisse, auf Stereotype und Diskriminierungen in Organisationen gelenkt (Vedder/Johns 2013). Diversität kann in den Weiterbildungsveranstaltungen allerdings auch eine echte Herausforderung darstellen, wenn zum Beispiel die Vorkenntnisse der Studierenden oder die Erwartungen an einen Kurs sehr weit auseinander liegen. In den Evaluationen werden häufig sehr heterogene Wünsche der Teilnehmer/-innen deutlich, die nicht gleichzeitig abgedeckt werden können: Mehr theoretische Einordnung ⇔ nicht so viel Theorie; mehr ⇔ weniger Grup-

penarbeiten; mehr ⇔ weniger Pausen; mehr ⇔ weniger Lesen; mehr ⇔ weniger Bearbeitung individueller Fälle; Sitzen im Stuhlkreis ⇔ Sitzen an Tischen. Solche, sehr unterschiedliche Bedürfnisse, werden wohlgemerkt nach dem Besuch derselben Veranstaltung geäußert. Durch Maßnahmen der Binnendifferenzierung, durch vielfältige thematische Zugänge oder auch durch die Übergabe von Eigenverantwortung an die Studierenden kann diesen unterschiedlichen Erwartungen teilweise entsprochen werden.

Interessant ist in diesem Kontext auch das mehr oder weniger erfolgreiche Labeling der Veranstaltungen zum Diversitätsmanagement. Die Weiterbildungsstudierenden in Hannover sind relativ frei in der Wahl ihrer Kurse. Veranstaltungen mit den Begriffen „Gender“ oder „Diskriminierung“ im Titel werden erfahrungsgemäß sehr schlecht nachgefragt. Auch Einzelveranstaltungen mit „Diversity Management“ im Titel sind nicht völlig überbelegt. Die Nachfrage steigt deutlich an, wenn aktuelle Schlagwörter wie „Wertschätzung“ oder „Talente“ in den Überschriften vorkommen, mit denen sich diverse Studierende im beruflichen Alltag auseinander setzen. Veranstaltungen mit Titeln wie „Strategien gegen Fachkräftemangel“ oder „Nachhaltiges Personalmanagement“ werden relativ stark nachgefragt und können viele zentrale Aspekte des Diversitätsmanagements (auch die sonst eher weniger nachgefragten Themen Gender, Religion, sexuelle Orientierung oder Anti-Diskriminierung) zum Inhalt haben. In Kurse wie „Mythen der Arbeit“ oder „Attraktivität, Fitness und Karriere“ oder „Grundlagen der Personalauswahl“ lässt sich die Diversitätsthematik ebenfalls sehr gut einbauen. Es hängt also auch von der Vermarktung und Veranstaltungskonzeption ab, ob in Zukunft (noch) mehr Studierende die Grundlagen des Diversitätsmanagements kennenlernen werden.

7 Fazit

Man könnte die Erfahrungen des Autors mit Diversität in Lehrveranstaltungen folgendermaßen zusammenfassen: Häufig ist die Vielfalt in den Kursen sehr erwünscht (wenn die Studierenden von anderen Erfahrungen profitieren können), manchmal wird sie erduldet (wenn z.B. ein Teilnehmer immer wieder auf einen Nebenaspekt zu sprechen kommt, den alle anderen nicht für relevant halten) und manchmal ist sie regelrecht störend (wenn z.B. ein Telefonanruf in der Veranstaltung entgegen genommen wird). Es liegt an den Lehrenden, angemessen auf diese Diversität zu reagieren, sie entweder zuzulassen oder klare Grenzen zu setzen (Vedder/Johns 2013). Hilfreich wäre in jedem Fall ein breites didaktisches Repertoire, das teils die vorhandene Heterogenität nutzt und teils ganz bewusst auf mehr Homogenität abzielt.

Die Hochschuldidaktik bietet dazu diverse Weiterbildungsmöglichkeiten an, die von den Lehrenden allerdings auch nachgefragt werden müssen. Viele gute Lehr-Ideen beziehen sich allerdings auf überschaubare Kursformate und sind nur sehr begrenzt in Massenveranstaltungen einsetzbar. In einem vollbesetzten Hörsaal ist es kaum möglich, auf individuelle Bedürfnisse einzugehen. Die Bedingungen des Studiums rücken also ebenfalls in den Mittelpunkt des Interesses, wenn die Kurse diversitätssensibel organisiert werden sollen. Hier ist auch die (Hochschul-)Politik gefordert, um den Rahmen für mehr „gute Lehre“ zu schaffen.

8 Literatur

- Boomers, Sabine/Nitschke, Ann Kathrin (2012): Diversität und Lehre – Empfehlungen zur Gestaltung von Lehrveranstaltungen mit heterogenen Studierendengruppen. FU-Berlin.
- Buß, Imke (2010): Diversity Management an deutschen Hochschulen – die Auswirkungen von Diversität auf Bildungsprozesse. In: Jent, Nils/Vedder, Günther/Krause, Florian (Hg.): Zur Verbreitung von Diversity Management. Rainer Hampp Verlag, München-Mering, 17-197.
- Krell, Gertraude (2013): Vielfältige Perspektiven auf Diversity – erkunden, enthüllen, erzeugen. In: Bender, Saskia-Fee/Schmidbaur, Marianne/Wolde, Anja (Hg.): Diversity ent-decken. Beltz Juventa Verlag, Weinheim-Basel, 61-78.
- Leichsenring, Hannah (2014): QUEST – ein Instrument zur Erhebung der Diversität in der Studierendenschaft. In: Krempkow, René/Pohlenz, Philipp/Huber, Nathalie (Hg.): Diversity Management und Diversität in der Wissenschaft. Universitätsverlag Webler, Bielefeld, 91-101.
- Linde, Frank/Auferkorte-Michaelis, Nicole (2014): Diversitätsgerecht Lehren und Lernen. In: Hansen, Katrin (Hg.): CSR und Diversity Management. Springer Gabler Verlag, Berlin-Heidelberg, 137-175.
- Middendorf, Elke/Apolinarski, Beate/Poskowsky, Jonas/Kandulla, Maren/Netz, Nicolai (2013): Die wirtschaftliche Lage der Studierenden in Deutschland 2012. HIF-Institut für Hochschulforschung, Berlin-Hannover.
- Prengel, Annedore (2006): Pädagogik der Vielfalt. VS-Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 3. Auflage.
- Smykalla, Sandra (2013): diversity_gerecht_lehren_und_lernen – Wie sehen differenzsensible und diskriminierungsfreie Ansätze in Studium und Lehre aus? In: Alice Salomon Hochschule (Hg.): Quer – denken, lesen, schreiben, 2013/9, 29-32.
- Vedder, Günther/Johns, Henry (2013): Diversity Education in der berufsbegleitenden Weiterbildung – am Beispiel des Zertifikatsstudiengangs Arbeitswissenschaft. In: Hauschild, Katrin/Robak, Steffi/Sievers, Isabel (Hg.): Diversity Education. Brandes & Apsel Verlag, Frankfurt am Main, 288-299.
- Vedder, Günther/Krause, Florian (2014): Corporate Social Responsibility und Diversity Management – eine Win-Win-Situation. In: Hansen, Katrin (Hg.): CSR und Diversity Management. Springer Gabler Verlag, Berlin-Heidelberg, 57-75.