

Kurz und Kompakt

„Sich beweisen müssen, dass man dahin gehört ...“

Ergebnisse der qualitativen Diversity-Studie zu Studienerfahrungen an
der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Empfehlungen für eine diversitätssensible Gestaltung von Studium und Lehre

Vorwort des Präsidenten	4
Die Diversity-Studie	5
Ergebnisse auf einen Blick	8
1. Studieneinstieg: „Ich komm’ aus nem ganz anderen Bildungsmilieu ...“	8
2. Informationen: „Man wird halt ins kalte Wasser geworfen“	10
3. Wahrnehmung unterstützender Strukturen: „Ich kann das nicht googlen, wenn ich denke, sowas gibt es bestimmt nicht“	12
4. Diversitätssensibilität: „Das auch so gar nicht gewürdigt wird, was man eigentlich leistet“	14
Empfehlungen für eine diversitätssensible Gestaltung von Studium und Lehre	16
1. Empfehlungen zum Studieneinstieg	16
2. Empfehlungen zu Kommunikations- und Informationswegen	17
3. Empfehlungen zur verbesserten Inanspruchnahme vorhandener Angebote	19
4. Empfehlungen zu Diversitätssensibilität	21
Weiterführende Literatur	25



Grußwort des Präsidenten

„Grundlage unseres Denkens und Handelns ist die Wertschätzung von Offenheit und Vielfalt“ (Leitbild der Goethe-Universität)

Bislang verfügen Universitäten in Deutschland nur über wenig Kenntnisse darüber, wie sich ihre Studierendenschaft zusammensetzt, welche vielfältigen Erfahrungshintergründe und Lebenslagen sie mitbringt und welche möglichen Herausforderungen dadurch im Studienalltag entstehen können. Uns interessierte, ob die bestehenden studienbegleitenden Angebote an der Goethe-Universität die Bedarfe treffen, wie diese Angebote von unseren Studierenden wahrgenommen und genutzt werden. Um auf diese Fragen Antworten zu erhalten und das gewonnene Wissen in konkretes Handeln zu übersetzen, hat die Goethe-Universität eine qualitative Befragung mit Studierenden durchgeführt. Ich freue mich sehr, Ihnen nun die zentralen Ergebnisse der Diversity-Studie kurz und kompakt präsentieren zu können. Auf ihrer Basis wurden in einem Reflexionsprozess mit Mitarbeitenden aus Studium und Lehre praxisorientierte Handlungsempfehlungen erarbeitet. Sie bilden den zweiten Teil dieser Broschüre.

Nur durch aktives Zuhören, den gegenseitigen Austausch und entschlossenes Handeln lassen sich bestehende strukturelle Ungleichheiten und Barrieren an unserer Hochschule identifizieren und abbauen. Dieses Ziel liegt mir sehr am Herzen und ich möchte mich bei den Studierenden bedanken, die im Rahmen der Untersuchung Einblicke in ihre Wahrnehmungen und Erlebnisse an unserer Universität gewährt haben. Wir nehmen ihre Erfahrungsberichte ernst und werden weiter an der Umsetzung einer diversitätssensiblen und chancengerechten Hochschulkultur arbeiten. Ich hoffe, dass vorliegende Ergebnisse und Empfehlungen jedem*r Einzelnen nützlich sein können, einander im universitären Alltag und Handeln offen und wertschätzend zu begegnen.

Prof. Dr. Enrico Schleiff
Präsident der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Die Diversity-Studie

Welche Erfahrungen machen Studierende vor dem Hintergrund vielfältiger Lebenslagen an der Goethe-Universität? Welche Bedarfe ergeben sich daraus und wie können diversitätssensible Angebote sie bei der Bewältigung möglicher Herausforderungen unterstützen? Wie werden bereits bestehende studienbegleitende Angebote der Goethe-Universität wahrgenommen und genutzt? Die Diversity-Studie liefert Erkenntnisse zu diesen Forschungsfragen auf Basis der durchgeführten qualitativen Untersuchung. Das Forschungsprojekt (2017-2020) wurde vom Gleichstellungsbüro koordiniert, die Erhebung in Form von Gruppendiskussionen mit rund 50 Studierenden fand zwischen 2018 und 2019 statt. Verantwortlich waren Hannah Burger (Projektkoordinatorin) und Dr.in Katharina Meyer (Elternzeitvertretung). Die Studie ist im Programm STARKER START INS STUDIUM (2011-2020) verortet, das durch das „Programm des Bundes und der Länder für bessere Studienbedingungen und mehr Qualität in der Lehre“ finanziert wurde. Ziel des Programms war es, Studierende bei der Einfeldung in das Studium zu unterstützen. Vor dem Hintergrund der Heterogenität der Studierendenschaft wurden Unterstützungsangebote im Studieneinstieg umgesetzt und die Verbesserung der Studieneingangsphase in den Blick genommen.

Ziele der Diversity-Studie

- Zugang zu den Erfahrungen und Herausforderungen im Studieneinstieg und dem weiteren Studienverlauf der befragten Studierenden erhalten.
- Gewinnen von Erkenntnissen, die eine diversitäts-reflexive Prüfung und Weiterentwicklung der vorhandenen Angebotsstruktur erlauben.
- Entwicklung von Empfehlungen für eine diversitätssensible Reflexion studienbegleitender Angebote.

Fragestellungen der Diversity-Studie

- Was bedeutet die Heterogenität der Studierenden für den Studienalltag und den Studienverlauf und wie können Studienangebote und Rahmenbedingungen so gestaltet werden, dass sie den Anspruch der Chancengerechtigkeit und der Reflexion diverser Studien- und Lebensbedingungen erfüllen?
- Welche Erfahrungen machen Studierende im Studieneinstieg und Studienalltag an der Goethe-Universität?
- Welchen Herausforderungen und Hürden begegnen sie?
- (Wie) nehmen sie vorhandene studienbegleitende Angebote wahr, welche Erfahrungen machen sie damit?
- Was wünschen sie sich an Unterstützungsangeboten?

Konzeption der Diversity-Studie

Um die Fragen zu beantworten, wurden Erhebungs- und Auswertungsmethoden der rekonstruktiven Sozialforschung gewählt. Dieser Ansatz ermöglichte es, einen offenen Zugang zu den Erfahrungen und Bedarfen der Studierenden zu erhalten und ausgewählte Diversitätsdimensionen mit in den Blick zu nehmen. In Gruppendiskussionen mit Studierenden verschiedener Fächer wurden Beschreibungen und Erzählungen über ihre Wahrnehmungen und Erlebnisse an der Universität erhoben. Die so gewonnenen Erkenntnisse erlauben eine diversitätsreflexive Prüfung und Weiterentwicklung der vorhandenen Angebotsstruktur. Das erhobene Material wurde in Anlehnung an die dokumentarische Methode der Interpretation analysiert.

- 13 Gruppendiskussionen wurden durchgeführt (WiSe 2018/19, SoSe 2019)
- 44 Studierende der Goethe-Universität nahmen teil
- Erhebungs- und Auswertungsmethoden der rekonstruktiven, qualitativen Sozialforschung
- Keine Evaluation bestehender Angebote

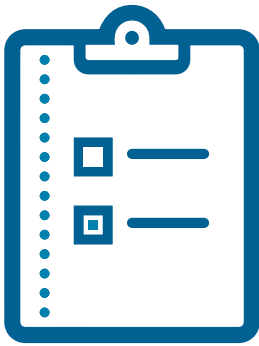
Sample und Diversitätsdimensionen

Durchführung von 13 Gruppendiskussionen (GD) mit Studierenden, die...

- als Erste*r aus der Familie studieren (2 GD).
- (familiäre) Migrationserfahrung haben, aber in Deutschland zur Schule gegangen sind (2 GD).
- den Studienalltag als lesbisch, schwul, bisexuell, inter*, trans* oder queer lebende Student*innen kennen (2 GD).
- rassistische Zuschreibungen und Diskriminierungen erleben bzw. die aufgrund ihrer Religion Zuschreibungen und Diskriminierungen erleben (je 1 GD).
- mit einer studienerschwerenden psychischen bzw. physischen Beeinträchtigung studieren (je 1 GD).
- ihren Studienalltag mit einem oder mehreren Kindern organisieren (1 GD).
- ohne Zuordnung zu einer Dimension an der Studie teilnehmen wollten (2 GD).

44 Studierende nahmen teil, davon ...

- sind 34 zwischen 1990 und 1999 geboren.
- haben 28 als Geschlecht ‚weiblich‘ angegeben.
- kommt etwas über die Hälfte aus einem nichtakademischen Elternhaus.
- haben 8 einen persönlichen und 14 einen familiären ‚Migrationshintergrund‘.
- hat über die Hälfte vor dem aktuellen bereits ein anderes Studium begonnen; etwa ein Drittel hat dieses Studium nicht abgeschlossen.
- studieren 34 in geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern.



Diversitätsverständnis der Studie

Für die Erhebung wurden ausgewählte Diversitätsdimensionen berücksichtigt, die als Erfahrungshintergründe, Lebenslagen und Studiensituationen verstanden wurden, und nicht als Eigenschaften oder unveränderliche Merkmale. Studierende sind hierbei nie nur auf einer Diversitätsdimension (oder Ungleichheitsachse) verortet, sondern immer in komplexen Ungleichheitsverhältnissen und Zugehörigkeitsordnungen positioniert, die sich in Privilegierung und Benachteiligung niederschlagen können. Die Erfahrungen und Herausforderungen im Studium können sich auch nach Fachzugehörigkeiten unterscheiden.



Ergebnisse auf einen Blick

Die zentralen Ergebnisse werden im Folgenden entlang vier thematischer Schwerpunkte präsentiert, welche die Studierenden in den Diskussionen selbst eingebracht und/oder intensiv bearbeitet haben. Dabei wird auch der Relevanz einzelner Diversitätsdimensionen nachgegangen.

1. Studieneinstieg: „Ich komm’ aus nem ganz anderen Bildungsmilieu ...“

Zu Beginn der Gruppendiskussionen wurde nach Erfahrungen zum Studieneinstieg gefragt. Folgende Ergebnisse sind für diese „Statuspassage“ gruppenübergreifend von Bedeutung. Vor allem **Studierende aus einem nicht-akademischen Elternhaus** schildern entsprechende Herausforderungen:

- Erfahrungen der Überwältigung, Orientierungslosigkeit oder Reizüberflutung zu Studienbeginn.
- fehlende elterliche bzw. familiäre Unterstützungsmöglichkeiten, z. B. bei organisatorischen Angelegenheiten oder Fragen der wissenschaftlichen Textproduktion (vor allem in den Sozialwissenschaften).
- fehlende finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten und damit verbundene Notwendigkeiten zu alternativen Finanzierungsformen (BAföG, Erwerbstätigkeit), die mit jeweils eigenen Herausforderungen im Studieneinstieg verbunden sind.
- Unsicherheiten mit Blick auf (formale) Anforderungen im Studium und ein besonderer Bedarf an klaren und verlässlichen Informationen und Anlaufstellen. Verstehen und Aneignen universitärer (Spiel-)Regeln.
- Studierende mit **physischen und psychischen Beeinträchtigungen** schildern als eine zentrale Orientierungsaufgabe während des Studieneinstiegs ein (neues) Kennenlernen und Verstehen der eigenen Erkrankung und ihrer jeweiligen Bedeutung im und für das Studium. Es erfolgt ein Abgleich der fachlichen Leistungsanforderungen mit der individuellen Leistungsfähigkeit (benötigte Regenerationszeit, Pausen und Unterstützung).
- **LSBTIQ*-Studierende** berichten, sich insbesondere in den ersten Semestern bei Anwesenheitskontrollen immer wieder als trans* outen zu müssen, falls der amtliche Name nicht dem aktuellen Namen der Person entspricht. Es werden weitere negative Erfahrungen bis hin zu Diskriminierungen geschildert.
- **Studierende, die als muslimisch wahrgenommen** werden, beschreiben Erfahrungen der Nicht-Zugehörigkeit und Ausgrenzung als Herausforderung im Studieneinstieg. Dies betrifft vor allem Studentinnen mit Kopftuch. Diese Erfahrungen können mit Ausgrenzungserfahrungen aufgrund des **Geschlechts**, als einzige Frau im Seminarkontext, zusammenfallen.



Empirisches Beispiel

Die Gruppendiskussion I1 wurde ohne Schwerpunkt auf eine Diversitätsdimension durchgeführt und war mit Blick auf die Bildungsherkunft der Diskutierenden heterogen zusammengesetzt:

Student*in A: [...] und auch wegen der Fülle an an ähm vor allem im ersten Semester, wenn ich mich erinner an die Einführung in die quantitative Sozialforschung, was da verlangt wurde, mit wöchentlich irgendwas hochladen, Fragen beantworten, Texte lesen, 30 Seiten so, klar das ist Studieren?

Student*in B: Ja .

Student*in A: Ne? Weil das muss man sich vielleicht auch erst mal so, da muss man sich einarbeiten, ne? Nicht jeder hat, oder ich hab zum Beispiel zu Hause nie viel gelesen etcetera, ich komm aus nem ganz anderen Bildungsmilieu.

Student*in C: Mhm.

Student*in A: Und da ist es immer so, so wie kriegen wir alle in ein Boot und ähm, ist ne schwierige Frage? Ich war aber tatsächlich in meinem ersten Semester total überfordert [...]. (Diskussion I1, Absatz 159)

Der*Die Teilnehmende spricht hier das Vertraut werden mit wissenschaftlichen Arbeitstechniken als eine besondere Herausforderung im Studieneinstieg an, die explizit in einen Zusammenhang gebracht wird mit der Herkunft aus einem bestimmten „Bildungsmilieu“. Während die „Fülle“ an Leistungsanforderungen von ihm*r nicht grundlegend problematisiert wird („klar das ist studieren“), verweist er*sie indirekt auf die Wahrnehmung unterschiedlicher Ressourcen und damit ungleicher Ausgangsbedingungen zur Bewältigung dieser Anforderungen.

Schlussfolgerungen auf Basis der Studienergebnisse

Der Studieneinstieg ist für alle Studierenden eine wichtige und herausfordernde Phase. Neben der Orientierung im Fach, dem Verstehen von Credit Points und Studienordnungen sowie dem Einleben in den universitären Alltag, stehen soziale Aspekte wie das Kennenlernen neuer Kommiliton*innen oder Änderungen in der Lebenssituation im Vordergrund. Diese Situation kann sich für Studierende verstärken, die nicht auf familiäre Studienerfahrungen zurückgreifen können, mit physischen und/oder psychischen Einschränkungen leben, finanzielle Sorgen mit dem Studieneinstieg verbinden oder sich durch Pflegetätigkeit für Angehörige oder Kinder noch anderen Herausforderungen und Verpflichtungen widmen müssen. Der Studieneinstieg erscheint als Prozess der Aneignung von Regeln und Anforderungen des Studiums. Dabei werden nicht so sehr fachli-

che, sondern eher formale und organisatorische Herausforderungen wie Anmeldemodalitäten oder Regularien der Studienordnung thematisiert.

Darüber hinaus zeigen die Ergebnisse, dass nicht alle thematisierten Schwierigkeiten eine Frage von Akkulturation ins Studium im klassischen Sinne sind, die mit fortschreitender Gewöhnung an die spezifischen Regeln und Anforderungen des Studiums nach und nach verblassen – Erfahrungen der Diskriminierung oder Nicht-Zugehörigkeit etwa können auch im weiteren Studienverlauf von Bedeutung bleiben. Hier können Unterstützungsangeboten der Universität helfen. Gerade jenen Studierenden, die über keine Erfahrungen mit der Universität verfügen, sind solche Angebote aber oft nicht bekannt, in der Informationsflut der Orientierungsveranstaltungen gehen einzelne Hinweise auf weitere Angebote schnell unter.

2. Informationen: „Man wird halt ins kalte Wasser geworfen“

Der Themenkomplex Informationen wird von den teilnehmenden Studierenden mehrfach adressiert. Folgende Erfahrungen und Wahrnehmungen zu diesem Themenkomplex schildern die Befragten übergreifend sowie mit Blick auf spezifische Diversitätsdimensionen:

- Wahrnehmung von Intransparenz und undurchsichtigen Strukturen.
- fehlendes Wissen über Anforderungen im Studium.
- fehlende Informationen zu vorhandenen unterstützenden Strukturen.
- Schilderungen von Erfahrungen, nicht die richtige Anlaufstelle für ein vorhandenes Anliegen zu finden und bei dem Versuch, sich zu informieren, von „A nach B“ geschickt zu werden.
- Informationen sind auch nach aktiver Suche nur schwer aufzufinden.
- Einführungs- und Orientierungsveranstaltungen sind ambivalent: hilfreich, aufgrund der Fülle an Informationen. Diese wird aber auch als Herausforderung/Überforderung wahrgenommen.
- fehlende Informationen zu Unterstützungsmöglichkeiten für **Studierende aus nicht-akademischen Elternhäusern** (z. B. zur Option eines Teilzeitstudiums oder Finanzierungsmöglichkeiten)
- unklare Zuständigkeiten und erschwerter Zugang zu wichtigen Informationen, etwa zu speziellen Regelungen und Angeboten für Studierende mit **physischen oder psychischen Beeinträchtigungen**.
- Angebote und Unterstützungsstrukturen für **Studierende mit Familienaufgaben** sind nur schwer aufzufinden.



Empirisches Beispiel

In der Gruppendiskussion F (Studium mit studienerschwerender physischer Beeinträchtigung) berichtet Student*in E positiv davon, mit dem Studiendekan des Faches recht schnell einen unterstützenden Ansprechpartner in der Eingangsphase gefunden zu haben. Dagegen beschreibt der*die Teilnehmende D eine als „Odyssee“ wahrgenommene Suche nach den richtigen Anlaufstellen und Ansprechpersonen für die Fragen, die sich ihm*r im Studieneinstieg mit Blick auf die Beeinträchtigung stellten. Hier zeigt sich, dass unklare Zuständigkeiten und intransparente Strukturen gerade dann ein Problem darstellen können, wenn die Lebenslage oder Studiensituation der Studienanfänger*innen mit zusätzlichen Informationsbedürfnissen einhergeht.

Student*in D: Mm ich find das ganz interessant, weil ich auch, ich hab gewechselt. Ich hab auch zwei Semester {das gleiche Fach wie Student*in E}, studiert. Aber ja das is´n bisschen anders gelaufen? Weil ich auch Kontakt aufgenommen hab zu den äh Behindertenbeauftragten hier, und, das war unheimlich schwierig; weil, es irgendwie, egal wen man fragt, man kriegt immer irgendwie ne andere Telefonnummer

Student*in E: Ja, das stimmt schon

Student*in D: und landet immer in nem anderen Büro?

Student*in E: (lacht)

Student*in D: und irgendwie sagt einem auch jeder, er ist jetzt hier in dem Fall nicht zuständig? Und man telefoniert sich so durch? Aber so richtig landet man bei niemandem, der einem wirklich helfen kann und am Ende war´s dann halt die Frau vom Prüfungsamt {Fach}, die, äh sich dem angenommen hat, was auch den Nachteilsausgleich und solche Sachen angeht. Aber ähm das fand ich unheimlich schwierig weil, man, also bevor das Studium anfängt, hat man eigentlich keine Chance, irgendwie an Informationen zu kommen, sondern man wird halt echt so ins kalte Wasser geworfen eigentlich [...]. (Diskussion F, Absatz 9 - 11)

Schlussfolgerungen auf Basis der Studienergebnisse

Die Orientierungsphase in den universitären Strukturen ist aus Sicht der Studierenden durch Intransparenz und fehlende bzw. zum falschen Zeitpunkt vorhandene Informationen erschwert. Dies führt dazu, dass vorhandene Unterstützungsstrukturen und Angebote für spezifische Lebenslagen und Studiensituationen nur schwer aufgefunden und dadurch weniger genutzt werden. Sie können daher ihre Wirkung als Ausgleich von Benachteiligungen nicht voll entfalten. Nicht nur das Einfinden in das Studium wird so

erschwert, auch im weiteren Studienverlauf schildern die Studierenden wiederkehrende Herausforderungen und problematisieren Schwierigkeiten, einen klaren, transparenten Zugang zu Informationen zu finden. Dies gilt besonders für Studierende, welche die Universität weniger als potentielle Ansprechstelle für ihre zum Teil als ‚persönlich‘ wahrgenommenen Bedarfe wahrnehmen. Beschrieben wird auch das Paradox, dass durch die große Masse an Informationen insbesondere zu Beginn des Studiums, viele Angebote gar nicht wahrgenommen werden. Informationen sollten nicht nur zu Studienbeginn vermittelt werden, da das generelle Ankommen an der Universität zu dem Zeitpunkt einen großen Raum einnimmt und sich bestimmte Anliegen und Bedarfe erst im weiteren Studienverlauf herausstellen.

3. Wahrnehmung unterstützender Strukturen: „Ich kann das nicht googlen, wenn ich denke, sowas gibt es bestimmt nicht“

(Wie) nehmen die Studierenden unterstützende Strukturen an der Goethe-Universität wahr und wie nutzen sie diese? In den Diskussionen zeigen sich deutliche Unterschiede im Zugriff auf unterstützende Strukturen, manche der Befragten haben kaum Erfahrungen. Andere haben ein umfassenderes Wissen, haben auch schon Unterstützung in Anspruch genommen und fanden diese sehr hilfreich. Es werden verschiedene Hemmnisse und Hürden bei der Kenntnis- und Inanspruchnahme geschildert:

- Die Suche nach unterstützenden Angeboten steht im Studieneinstieg nicht im Mittelpunkt – diese Phase ist zu komplex und es sind diverse Herausforderungen parallel zu bewältigen. Erst wenn mit fortschreitender Studiendauer wieder Ressourcen frei werden, kann damit begonnen werden, sich die Universität auch in dieser Hinsicht anzueignen.
- teils fehlende Sichtbarkeit und schwierige Zugänglichkeit von Informationen. Dies kann dazu führen, dass die vorhandenen Strukturen und Angebote nicht oder erst spät zur Kenntnis und in Anspruch genommen werden.
- Wunsch, dass konkrete Ansprechpersonen/ Anlaufstellen sowie vorhandene (Ausgleichs)Regelungen und unterstützende Angebote offensiv kommuniziert werden (z. B. durch sensibilisierte Lehrende).
- Das Fehlen zeitlicher Ressourcen ist ein Hemmnis für viele Studierende, etwa für **Studierende mit familiären Verpflichtungen**, oder für Studierende mit einer **studienerschwerenden Beeinträchtigung**, wenn z. B. Zeit für die Regeneration oder die Teilnahme an Rehabilitationsmaßnahmen benötigt wird. Auch die **berufliche Tätigkeit zur Finanzierung des Lebensunterhalts** im Studium benötigt zeitliche Flexibilität und Ressourcen.



Empirisches Beispiel

In der Gruppendiskussion C2 mit Studierenden, welche eine (familiäre) Migrationserfahrung haben, aber in Deutschland zur Schule gegangen sind, wird die fehlende Sichtbarkeit von Informationen über unterstützende Strukturen auch deshalb problematisiert, weil sie bedeutet, dass Studierende von sich aus auf die Suche nach unterstützenden Strukturen gehen müssen. Die Teilnehmenden wünschen sich vielmehr eine proaktive Information von Seiten der Universität und ihrer Mitglieder. Diese würde eine symbolische Anerkennung der spezifischen Studiensituationen und Lebenslagen signalisieren und als Einladung zur Inanspruchnahme vorhandener Strukturen aufgefasst. Aus Sicht der Befragten setzte die selbstständige Suche voraus, dass der*die Studierende das Vorhandensein unterstützender Strukturen überhaupt für möglich und die Inanspruchnahme für legitim hält. Beides wird als nicht selbstverständlich diskutiert. Der*Die Teilnehmende F verweist auf die verinnerlichte Haltung, sich „alleine durchboxen zu müssen“, die dazu führen kann, dass Hilfsangebote weder gesucht noch in Anspruch genommen werden. In dieser Konstellation kann fehlende Sichtbarkeit zu einer besonderen Hürde werden:

Student*in F: Also wenn ich das nicht weiß, weiß ich das nicht;

Student*in G: Ja.

*in F: und ich suche, ich kann das nicht googlen, (lachend) wenn ich denke, sowas gibt es bestimmt nicht.

(Diskussion C2, Absatz 167)

Schlussfolgerungen auf Basis der Studienergebnisse

Manche Studierende formulieren Hemmnisse, vorhandene Angebote für ihre Anliegen in Anspruch zu nehmen. Etwa, weil sie nicht wissen, wohin sie sich wenden können oder ihr Anliegen nicht klar benennen können oder das Gefühl haben, für ihr Anliegen gibt es keine Angebote an einer Universität. Auch andere Verpflichtungen neben dem Studium, wie durch Erwerbstätigkeit, Familienaufgaben oder gesundheitliche Einschränkungen und daraus resultierende geringe Zeitkapazitäten für die Recherche oder Nutzung von Angeboten, können Barrieren darstellen. Ein weiterer Grund, unterstützende Strukturen nicht in Anspruch zu nehmen, liegt in dem Empfinden einiger Studierender, Unterstützungsangebote zu nutzen, bedeute, den Anforderungen einer Universität nicht zu genügen. Aus diesen Gründen heraus dokumentiert sich der Wunsch nach einer einladenden Haltung seitens der Universität und expliziten Anerkennung verschiedener Studien- und Lebenslagen sowie einer offensiven Kommunikation unterstützender Strukturen und den Möglichkeiten ihrer Nutzung.

4. Diversitätssensibilität: „Das auch so gar nicht gewürdigt wird, was man eigentlich leistet“

In den Gruppendiskussionen setzten sich die befragten Studierenden intensiv damit auseinander, wie ihre diversen Erfahrungen, Zugehörigkeiten und Verortungen, ihre Studienvoraussetzungen und -bedingungen seitens der Universität wahrgenommen und anerkannt werden:

- Gruppenübergreifend formulieren die Studierenden ein Gefühl der Machtlosigkeit aufgrund bestehender Abhängigkeitsverhältnisse gegenüber Mitarbeitenden in Lehre und Verwaltung.
- **LSBTIQ*-Studierende** wünschen sich Schulungen für Mitarbeitende des Studierendensekretariats insbesondere im Umgang mit dem Thema Namensänderung von trans*-Personen.
- **Studierende mit Rassismuserfahrungen** schlagen vor, Tutor*innen zu schulen und zu sensibilisieren, mit Blick auf Rassismus, institutionellen Rassismus sowie intersektionale Diskriminierungserfahrungen, wie etwa Muslim*innen sie machen.
- Teilnehmende mit Erfahrungen mit Diskriminierung aufgrund der **religiösen Zugehörigkeit** formulieren die Idee, dass Lehrende sensibilisiert und vorbereitet werden auf kulturelle und religiöse Vielfalt.
- **Muslima** kritisieren im Kontext von wissenschaftlichen Veranstaltungen eine unreflektierte und undifferenzierte Perspektive der Lehrenden und Mitstudierenden, wenn es um das Thema ‚Kopftuch‘ geht. Sie artikulieren ein Gefühl der Machtlosigkeit, weil über sie gesprochen wird, aber nicht mit ihnen. Sie beobachten eine pauschalisierende Bezugnahme auf bestimmte Zugehörigkeiten und Hintergründe. Oftmals werden sie undifferenziert als Expert*in ‚des Islam‘ adressiert, manche Lehrende beziehen sich abwertend auf die Scharia.



Empirisches Beispiel

In folgendem Zitat der Gruppendiskussion F1 wird über eine deutliche Kritik am Status Quo der Wunsch nach Anerkennung transportiert – Anerkennung für das, was die Bewältigung des Studienalltags unter den Bedingungen einer studienerschwerenden Beeinträchtigung (in diesem Fall: Autismus) bedeutet:

Student*in D: [...] aber dass auch so gar nicht gewürdigt wird, was man eigentlich leistet, wenn man jeden Tag mit ner Behinderung in die Uni kommt. Also dass man, halt irgendwie neben den sowieso den Lerninhalten, eben auch noch ne

neue soziale Hierarchie bewältigt, und all diese Dinge, dass einfach, eigentlich der Lehrplan doppelt so voll ist. Weil noch, so viel anderes dazu kommt, ja.

Student*in E: Dass man so zwei Jobs gleichzeitig hat im Prinzip, ja.

Student*in D: Im Prinzip sind das zwei (lachend) Vollzeitjobs so

Student*in E: Mhm.

Student*in D: die man, irgendwie nebeneinander stemmen muss. Und das ist aber niemandem bewusst so. Das is einfach völlig, man läuft völlig blind dadurch. Und ähm, wenn man darüber sprechen will mit jemandem, dann heißt es „Ja, aber allen fällt’s ja ab und zu mal schwer.“

Student*in H und Student*in E: Mhm.

Student*in D: da is es, naja; das is nur, also ich find das is einfach höhnisch. Das is völlig unverständlich. (Diskussion F, Absatz 250)

Es wird die Frage verhandelt, wie auf die Offenlegung der Erkrankung oder damit verbundene (Beratungs-)Bedarfe reagiert wird: Zeichnen sich diese Reaktionen und Umgangsweisen durch Empathie oder Empathielosigkeit aus? Wird die Notwendigkeit wahrgenommen, sich zu rechtfertigen bzw. bestätigt sich ein antizipierter Rechtfertigungsbedarf? Dieses Beispiel zeigt, dass sich in dem prägnanten Wunsch nach Sensibilisierung des Umfelds sehr grundlegende Fragen kondensieren, die in ihrer Bedeutung weit darüber hinausgehen: Wie komme ich mit meiner jeweiligen Erfahrung, meinem Hintergrund, meiner Verortung oder Zugehörigkeit an der Universität vor? (Wie) wird diese Erfahrung in unterschiedlichen Kontexten berücksichtigt, (wie) wird sie adressiert?

Schlussfolgerungen auf Basis der Studienergebnisse

Die Wahrnehmung, mit dem eigenen Hintergrund, den persönlichen Erfahrungen oder der individuellen Lebenssituation nicht an der Universität sichtbar zu sein und in den Strukturen und Prozessen nicht mitgedacht worden zu sein, kann Unsicherheiten produzieren und eine enorme emotionale und zeitliche Belastung darstellen. Aufgrund von Abhängigkeitsverhältnissen empfinden sie es als schwierig, ihre Perspektiven und Gegenpositionen vorzubringen, etwa wenn Lehrende wertend auf ihre Hintergründe bezugnehmen. Je nach Diversitätsdimension sehen die Studierenden unterschiedliche Handlungsspielräume, etwa ob mit Blick auf ein Outing überhaupt eine Entscheidungsmöglichkeit besteht oder sich mit Zuschreibungen und Grenzüberschreitungen zwangsläufig auseinandergesetzt werden muss, weil die Person von anderen nicht entlang der vorherrschenden Geschlechterbilder eingeordnet wird.

Die Studierenden wünschen sich Sensibilität für die Diversität der Studierendenschaft sowie Verständnis von Kommiliton*innen, Lehrenden und Mitarbeitenden für die persönlichen Lebenssituationen und Herausforderungen. Die Studierenden schlagen konkrete Sensibilisierungsmaßnahmen, Weiterbildungs- und Schulungsangebote für unterschiedliche Zielgruppen vor, um ein Bewusstsein für die Verschiedenheit von Erfahrungen zu schaffen und konkretes Wissen zu einzelnen Diversitätsdimensionen wie auch über intersektionale Diskriminierungserfahrungen zu vermitteln.

Empfehlungen für eine diversitätssensible Gestaltung von Studium und Lehre

1. Empfehlungen zum Studieneinstieg

Kernbotschaft vermitteln: Die Universität als unterstützende Stelle

Da die Studierenden besonders zu Studienbeginn mit vielen Informationen konfrontiert sind und einzelne Angebote (insbesondere, wenn diese zu dem Zeitpunkt noch nicht relevant erscheinen) untergehen können, ist es wichtig, die generelle, unterstützende Haltung der Goethe-Universität zu kommunizieren. Wenn es gelingt, dass Studierende die Universität als unterstützende Stelle für Herausforderungen wahrnehmen, suchen sie im Bedarfsfall eher nach passenden Angeboten. Daher sollte die Botschaft der Universität an Studierende lauten: „Es gibt an der Goethe-Universität ein Bewusstsein für diverse Lebenslagen, unterschiedliche Voraussetzungen, Studiensituationen und Herausforderungen. Dafür gibt es Beratungsstellen, Angebote und Unterstützungsstrukturen und alle Studierenden sind dazu eingeladen, diese zu nutzen.“ Die Vermittlung dieser Botschaft könnte beispielsweise durch eine Kampagne initiiert werden, die an allen Standorten (z. B. durch Poster, Banner, Multi-Media-Screens etc.) sowie über alle (digitalen) Medien der Universität präsent ist und bereits in die Bewerbungs- und Zulassungsinformationen integriert werden könnte.

Orientierungs- und Einführungsveranstaltungen in den Fächern prüfen

Die Institute und Fachbereiche stellen gerade in dem Studienstart eine wichtige Informationsquelle dar. Die Orientierungsveranstaltungen in den Fächern sollten daher dahingehend geprüft werden, ob die unterstützende Haltung insgesamt und die Breite der studienbegleitenden Angebote noch stärker transportiert werden könnte.

Peer-Tutor*innen- und Mentor*innen als Multiplikator*innen

Peer-Tutor*innen und Mentor*innen, die während des Studieneinstiegs unterstützen (z. B. während der Einführungswoche, in semesterbegleitenden Tutorien, Mentor*innen- und Pat*innenprogrammen), sollten über die Angebote der Goethe-Universität informieren. Dafür müssen diese in Hinblick auf Informationen über Angebote sowie hinsichtlich Diversitätssensibilität geschult werden. Haben die Tutor*innen/Mentor*innen eigene Erfahrungen mit studienbegleitenden Angeboten gemacht, können sie auf Peer-Ebene eventuelle Hemmschwellen, die Unterstützung in Anspruch zu nehmen, senken. Empfehlenswert könnte auch die Etablierung von Peer-to-Peer-Beratungen oder Tandemformaten zu Studienbeginn sein.



Beispiele aus der Goethe-Universität

🔗 **Leitfaden für Studierende und Studieninteressierte „Studium inklusiv. Mit gesundheitlicher Beeinträchtigung oder Behinderung gut durchs Studium“:** Der Leitfaden enthält u.a. einführende Informationen zum Thema Studieren, Finanzierung, Wohnen und Mobilität sowie Hinweise zum Studium an der Goethe-Universität und Kontaktadressen.w

🔗 **Mentoringprogramm für Studienanfänger*innen des Fachbereichs Rechtswissenschaft:** Erstsemester- Studierende werden von Studierenden aus höheren Semestern im ersten Semester begleitet.

🔗 **Begleitservice für Studierende „Call-a-CAB“ (Call-a-Come-Along-Buddy):** Das Angebot ist ein kostenloser Begleitservice von Studierenden für Studierende, die aufgrund besonderer Umstände Begleitung wünschen. Ziel des Services ist es, Studierende durch die persönliche und vertrauliche Begleitung von Buddies in schwierigen Situationen ihres Studienalltags zu unterstützen.

Qualifizierungsangebot für Tutor*innen und Mentor*innen: Das Gleichstellungsbüro bietet jedes Semester für studiumdigitale im Rahmen der Ausbildung von Tutor*innen/ Mentor*innen einen Workshop mit dem Schwerpunkt „Diversitätsbewusste Gestaltung von Tutorien“ an (aktuelle Termine auf den Websites von 🔗 [studiumdigitale](#) und des 🔗 [Gleichstellungsbüros](#)).

🔗 **Angebote von „ArbeiterKind.de“:** Die für das Land Hessen an der Goethe-Universität angesiedelte gemeinnützige und spendenfinanzierte Organisation ArbeiterKind.de ermutigt Schüler*innen aus nicht-akademischen Elternhäusern zum Studium und unterstützt sie auf dem Weg zum Studienabschluss und Berufseinstieg.

2. Empfehlungen zu Kommunikations- und Informationswegen

Lehre als Informationsweg nutzen

Die Fachlehre sollte stärker für eine grundsätzliche Botschaft zu Diversität sowie für Informationen über die Bandbreite an Angeboten und Unterstützungsmöglichkeiten genutzt werden.

Wiederholte Bewerbung von Angeboten und Anlaufstellen

Um Studierenden die Angebote näher zu bringen, sollte eine fortlaufende Bewerbung von Angeboten und Anlaufstellen durch die Zentralverwaltung und Fachberei-

che über den gesamten Studienverlauf hinweg erfolgen. Unterstützungsangebote sollten daher nicht nur zu Studienbeginn adressiert werden, sondern die Informationen darüber sollten das gesamte Studium begleiten. Dies könnte gezielt durch Events in höheren Semestern erfolgen, z. B. als Messe im dritten Semester oder durch eine gezielte Vorstellung der Anlaufstellen auf dem Sommerfest der Goethe-Universität.

Nutzung vielfältiger Wege und der unterschiedlichen Informationskanäle

Für die Bekanntmachung von Angeboten sollten unterschiedliche Kanäle genutzt werden, um einerseits die Erreichbarkeit von Studierenden zu erhöhen und andererseits durch die wiederholte Bewerbung auf verschiedenen Wegen die Inanspruchnahme von Angeboten zu erhöhen. Hierzu zählen z. B. Informationen über soziale Medien wie Instagram, Facebook, die App „Goethe-Uni“, Mailverteiler oder Medien auf dem Campus, z. B. durch Plakate oder Infoscreens etc. Denkbar wäre beispielsweise ein koordiniertes Newsletter-Format oder kurze Animationsfilme, die Angebote thematisch vorstellen (z. B. zu Prüfungsangst mit dem Verweis auf passende Anlaufstellen und Angebote). Eine weitere Idee könnte sein, Service Points/Infostände für Studierende in den Gebäuden anzubieten, um die Sichtbarkeit an den Standorten zu verstärken.

Bewerbung und Kennenlernen von Angeboten/Anlaufstellen durch digitale Formate

Die Bekanntmachung von Angeboten und Anlaufstellen für Studierende könnte mithilfe von diversitätssensiblen digitalen Formaten unterstützt werden, in denen die Angebote vorgestellt werden. Dies käme wiederum der Bewerbung von studienbegleitenden Angeboten und Anlaufstellen auf unterschiedlichen Wegen bzw. Kanälen entgegen. Für eine einfache Auffindbarkeit sollten die digitalen Formate an einer prominenten Stelle auf der Website der Goethe Universität platziert werden, z. B. auf der Webseite für Studieninteressierte, um bereits vor Studienbeginn über die Angebote zu informieren.

Die Website als Kommunikationsplattform

Studienbegleitende Angebote und Anlaufstellen sollten auf der Website der Goethe-Universität einfach zu finden sein. Die Sortierung der Informationen in FAQs als thematische Bündelungen könnte eine Möglichkeit darstellen, die Menge an Informationen auf der Website zu reduzieren und übersichtlicher zu gestalten. Zudem sollte eine Verknüpfung zwischen den Informationen der Fachbereiche und den Informationen auf zentraler Ebene hergestellt werden (z. B. FAQ-Webseiten von SLI und Fachbereichen verlinken).



Beispiele aus der Goethe-Universität

- ✔ **Foliensatz mit Informationen zu dem Thema Chancengerechtigkeit und zu Unterstützungsangeboten für Studierende:** Das Gleichstellungsbüro der Goethe-Universität stellt den Fachbereichen zu Semesterbeginn einen Foliensatz mit aktuellen Informationen für den Einsatz in Einführungs-, Orientierungsveranstaltungen und Lehrveranstaltungen zur Verfügung. Der Foliensatz stellt kurz und übersichtlich Informationen zum Thema Chancengerechtigkeit, das Leitbild der Goethe-Universität sowie Unterstützungsangebote für Studierende vor.
- ✔ **Selbsterntool „Studieren ohne Barrieren“:** Der Online-Kurs bietet Studierenden Hinweise zu fünf Themenbereichen nach dem inklusiven Student-Life-Cycle.
- ✔ **Informationsportal „Inklusive Hochschule“:** Das Portal bietet allgemeine Informationen und eine Übersicht an Anlaufstellen und Angeboten zu Studium und Beruf ohne Barrieren. Es richtet sich an Studieninteressierte, Studierende und Beschäftigte. Zudem enthält das Portal für Lehrende und Mitarbeitende Hinweise zur möglichst barrierefreien Gestaltung von Lehr- und Studienangeboten.
- ✔ **Leitbild der Goethe-Universität:** In ihrem Leitbild wendet sich die Goethe-Universität gegen Rassismus, Nationalismus und Antisemitismus. Zu ihren Grundsätzen zählt die Verwirklichung von Chancengleichheit.
- ✔ **Antidiskriminierungsrichtlinie der Goethe-Universität:** Die Antidiskriminierungsrichtlinie der Goethe-Universität wendet die Diskriminierungsverbote des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zugunsten aller Mitglieder und Angehörigen der Goethe-Universität an und eröffnet betroffenen Personen ein Beratungs- und Beschwerderecht. Sie verpflichtet die Goethe-Universität zu präventiven und ermöglicht sanktionierende Maßnahmen.

3. Empfehlungen zur verbesserten Inanspruchnahme vorhandener Angebote

Positive Darstellung der Inanspruchnahme

In der Darstellung, Beschreibung und Bewerbung von Angeboten sowie Anlaufstellen ist auf die verwendete Sprache und Bilder zu achten: Diese sollten nicht den Eindruck vermitteln, dass die Inanspruchnahme ein Defizit darstellt, sondern als Selbstverständlichkeit und gewinnbringende Ressource verstanden wird.

Verweisberatung als zentrale Anlaufstelle

Eine zentrale Erstanlaufstelle mit Verweisberatung, die über alle Angebote der Universität, auf zentraler sowie Fachbereichs- und Institutsebene, informiert und berät, könnte für Studierende die Suche nach dem passenden Angebot erleichtern. Die Bewerbung einer zentralen Stelle für Studierende, die durch verschiedene Kommunikationskanäle erreichbar ist, gestaltet sich leichter, als die Informationen über das umfassende und zum Teil wechselnde und wachsende Angebot der Universität zu streuen. Die Verweisberatung kann zudem als Anlaufstelle für Studierende dienen, die ihren Unterstützungsbedarf noch nicht klar formulieren können.

Flexible curriculare Verankerung von studienbegleitenden Angeboten

Eine flexible curriculare Verankerung von studienbegleitenden Angeboten kann deren Nutzung erhöhen, die Auseinandersetzung mit dem breiten Angebot der Goethe-Universität fördern und gegen Hemmungen der Inanspruchnahme wirken. Eine Möglichkeit wäre eine ins Curriculum integrierte Vorstellung der Angebote, z. B. im Rahmen einer Ringvorlesung zu Studienbeginn.

Austausch und Vernetzung der Angebote und Beratungsstellen verbessern.

Ein weiterer Ansatzpunkt könnte die Prüfung von (digitalen) Formaten und Instrumenten sein, durch die sich Vernetzung und Austausch von Beratungsstellen und Angeboten im Bereich von Studium und Lehre vereinfachen lassen könnten. Dies würde es Mitarbeitenden ermöglichen, neue Angebote kennenzulernen, über Änderungen und neue Themen informiert zu bleiben und das gegenseitige Verweisen auf andere Angebote an der Goethe-Universität und darüber hinaus zu vereinfachen.



Beispiele aus der Goethe-Universität

📄 **Broschüre „Handlungsempfehlungen für eine diversitätssensible Mediensprache“** (Marlies Klamt, Gleichstellungsbüro 2016): Die Broschüre bietet konkrete Hinweise, um mediale Bildsprache diversitätssensibel zu gestalten.

Forum Studienfachberatung des Bereiches „Studium, Lehre, Internationales“: Das Forum bietet den Studien(fach)berater*innen der Goethe-Universität einen kollegialen Austausch sowie die Möglichkeit, sich zu wechselnden Themen mit Akteur*innen aus Studium und Lehre zu vernetzen.

4. Empfehlungen zu Diversitätssensibilität

Diversitätssensibilität als Querschnittsthema wahrnehmen

Unterschiedliche Studiensituationen und die Vielfalt der Studierenden sollten stärker wahrgenommen und im Universitätsalltag stets mitreflektiert werden, etwa in der Schaffung curricularer und nicht-curricularer Angebote, in der Kommunikation mit Studierenden und der medialen Repräsentation und Sichtbarkeit.

Sensibilisierungsmaßnahmen, Weiterbildungs- und Schulungsangebote für unterschiedliche Zielgruppen (z. B. für Studierende, Lehrende und Mitarbeitende in der dezentralen und zentralen Verwaltung) können ein Bewusstsein für die Verschiedenheit von Erfahrungen schaffen und konkretes Wissen zu einzelnen Diversitätsdimensionen und über intersektionale Diskriminierungserfahrungen vermitteln.

Die Haltung der Goethe-Universität kommunizieren

Die Wertschätzung von Diversität an der Goethe-Universität sollte stärker kommuniziert werden und verdeutlichen, dass die Goethe-Universität offen und unterstützend ist sowie Diversität adressiert und das Bild von homogenen, idealtypischen Studierenden hinterfragt. Dies könnte beispielsweise durch eine entsprechende Plakatkampagne, Banner am Eingang des Campus, die Aufnahme einer entsprechenden Botschaft in die Kommunikation der Fachbereiche und der zentralen Studierenden-Verwaltung, z. B. in Grußreden zu Studienbeginn etc., geschehen.

Lehrpersonal als wichtige Multiplikator*innen in der Nutzung von Angeboten stärken

Universitätsangehörige (z. B. Lehrende, Tutor*innen und Mentor*innen, Mitarbeiter*innen in den Fachbereichen, Beratungs- und Servicestellen, Prüfungsämter etc.) sollten als Multiplikator*innen und Repräsentant*innen der Goethe-Universität vermitteln, dass die Universität Unterstützung bietet. Dafür sollten Lehrende in der Kommunikation mit Studierenden wertschätzend und kontinuierlich auf vorhandene Angebote verweisen, z. B. zum Semesterstart in ihren Lehrveranstaltungen und im Rahmen von Rücksprachen. Dafür müssen Lehrende und andere Mitarbeitende aus Studium und Lehre selbst über die Angebote informiert werden und entsprechendes Informationsmaterial (digital und/oder in Papierform) zur Verfügung gestellt bekommen. Lehrende sollten vermitteln, dass sie für die Bedarfe der Studierenden ansprechbar sind und diese unterschiedlichen Bedarfe, z. B. in Hinblick auf verschiedene Zeitressourcen oder Erfahrungen mit dem akademischen Habitus, in die Konzeption ihrer Lehre einbeziehen. In diesem Kontext ist es von Bedeutung, Lehrende in ihrer Rolle als Multiplikator*innen in ihrer Diversity-Kompetenz auszubilden bzw. in ihrer Ausbildung zu unterstützen.

Peer-Tutor*innen und -Mentor*innen tragen zu der Repräsentation von Diversität bei

Tutor*innen und Mentor*innen tragen auf der Peer-Ebene ebenso wie Lehrende zu der Repräsentation von Diversität bei. Prinzipiell sollte überlegt werden, wie Peer-Tutor*innen und -Mentor*innen diversitätsbewusst rekrutiert werden können (z. B. durch eine Vergütung der Aufgabe, da sich nicht alle Studierenden ehrenamtliches Engagement leisten können; durch Kommunikation von Wertschätzung gegenüber diesen Aufgaben durch Lehrende; durch Bestärkung und transparente Beschreibung der Rolle und Aufgaben, damit Studierende ermutigt werden, die sich dies sonst ggf. nicht zutrauen; sowie eine breite Ansprache bei der Suche nach Peers, sodass nicht nur besonders gut vernetzte Studierende angesprochen werden).

Fachbezogene Auseinandersetzung mit Diversität fördern

In den Instituten und Fachbereichen sollte eine Auseinandersetzung mit Diversität im jeweiligen Fach und unter Berücksichtigung der fachspezifischen Besonderheiten gefördert werden. So fühlen sich in manchen MINT-Fächern Studierende unterrepräsentierter Gruppen besonders sichtbar oder in Geistes- und Sozialwissenschaften entstehen durch eine Überschneidung der Lehrinhalte mit der persönlichen Lebenserfahrung herausfordernde Seminardiskussionen, die von den Lehrenden sensibel begleitet werden sollten.

Angebote für Studierende ausbauen

Empowerment- und Sensibilisierungsangebote zu Diversität und Antidiskriminierung sollten ausgebaut und präsenter werden, um Studierende zu stärken und im studentischen Umfeld zu einem respektvollen und diversitätsbewussten Klima beizutragen.

Struktureller Diskriminierung entgegen wirken

Auch in die Strukturen der Institution, z. B. in Prüfungsverfahren, Berufungs- und Einstellungsverfahren, können Benachteiligung und Diskriminierungen eingelassen sein. Hierzu gehören u.a. Themen wie Barrierearmut, Namensänderungen für Trans-Personen, All Gender Toiletten, Nachteilsausgleiche in Prüfungen für Eltern, Benachteiligungen von Frauen* oder People of Color in Einstellungsverfahren, um nur einiges zu nennen. Hier gilt es, die in den Strukturen und im Handeln der Institution auffindbaren diskriminierenden Mechanismen deutlich zu machen und ihnen mit geeigneten Maßnahmen entgegen zu wirken.



Beispiele aus der Goethe-Universität

Qualifizierung zu Diversität und Antidiskriminierung für Lehrende: Jedes Semester werden Workshops zu Diversitätsthemen und die kollegiale Beratungsrunde „teach&talk“ zu dem Umgang mit diskriminierenden Verhaltensweisen in Lehrveranstaltungen angeboten (aktuelle Termine auf den Websites des [🔗 Gleichstellungsbüros](#) und des [🔗 Interdisziplinären Kollegs Hochschuldidaktik \(IKH\)](#))

Qualifizierung zu Diversität und Antidiskriminierung für Tutor*innen und Mentor*innen: Im Rahmen der Ausbildung von Tutor*innen/ Mentor*innen wird jedes Semester ein Workshop mit dem Schwerpunkt „Diversitätsbewusste Gestaltung von Tutorien“ angeboten (aktuelle Termine auf den Websites von [🔗 studiumdigitale](#) und des [🔗 Gleichstellungsbüros](#)).

[🔗 Tutorial für Lehrende „Kommunikationskultur in der virtuellen Lehre“:](#) Basierend auf der Antidiskriminierungsrichtlinie der Goethe-Universität bietet das Tutorial konkrete Hinweise für den respektvollen und chancengerechten Umgang in virtuellen Lehr- und Lernräumen.

[🔗 Handreichung für Lehrende „Handreichung für eine diversitätsbewusste digitale Lehre“ \(Gleichstellungsbüro 2020\):](#) Mit Hilfe von Reflexionsfragen werden Lehrende darin unterstützt, digitale Lehr- und Lernsettings inklusiv zu gestalten. Zudem werden Lektürehinweise und Anlaufstellen an der Goethe-Universität gelistet.

[🔗 Leitfaden für Lehrende „Studienwege finden - Barrieren überwinden“ \(Inklusionsbeauftragte der Goethe-Universität 2021\):](#) Die Broschüre enthält u.a. erste Hinweise für eine barrierefreie Didaktik und thematisiert verschiedene Beeinträchtigungsarten und ihre Auswirkungen im Hochschulkontext.

[🔗 Handreichung für Lehrende „Barrierefreie Lehre. Hinweise und Tipps für die inklusive Gestaltung von Medienformaten“ \(Inklusionsbeauftragte der Goethe-Universität 2022\)](#)

[🔗 Projekt „Erfolgreich Lehren und Lernen – Vielfalt und Internationales im Studium \(ELLVIS\)“:](#) Das Projekt ELLVIS hat die Steigerung von Lehrqualität, das Adressieren von Heterogenität, Diversität und Inklusion sowie eine Förderung der Internationalisierung des Studiums und der Lehre zum Ziel.

ELLVIS-Teilprojekt „Fachbereiche: Kompetent für Diversity!“: Das Teilprojekt bietet Angebote für Fachbereiche, die sich auf ganz verschiedenen Ebenen für längere Zeit mit Gleichstellung und Diversität auseinandersetzen wollen: bei Berufungs- und Einstellungsverfahren, in der Lehre, in der Beratungsarbeit, in der Verwaltung etc. Auch Empowerment-Angebote für Studierende gehören zum Portfolio.

ELLVIS-Teilprojekt „Diskriminierung entgegenwirken: strukturell und nachhaltig“: Das Projekt hat sich zum Ziel gesetzt, struktureller Diskriminierung und Benachteiligung insbesondere in Studium und Lehre entgegenzuwirken und nachhaltige Strukturen und Maßnahmen gegen Diskriminierung zu etablieren. Dabei sollen Schwerpunkte gesetzt werden in den Bereichen Geschlechtliche Vielfalt, Rassismuskritische Hochschule und First Generation. In enger Zusammenarbeit mit verschiedenen Abteilungen und Einrichtungen der Universität werden Instrumente und Konzepte entwickelt und umgesetzt.

🔗 **Selbstlerntool „Diskriminierung: Umgang und Handlungsmöglichkeiten an der Universität, im Arbeitsleben und Alltag“:** Der Online-Kurs richtet sich an Studierende, insbesondere an internationale Studierende der Goethe-Universität. Er bietet Interessierten die Möglichkeit, sich mit Diskriminierung sowie Rechten und Handlungsmöglichkeiten an der Universität, im Arbeitsleben und Alltag zu beschäftigen. Zudem enthält er Informationen zu Ansprechpersonen im Raum Frankfurt am Main.

🔗 **Selbstlerntool „Lehren ohne Barrieren an der Goethe-Universität Frankfurt am Main“:** Der Online-Kurs bietet Hinweise zu Barrierefreiheit in digitalen Dokumenten, Barrierefreier Lehre und den Studienbedingungen vor Ort.



Weiterführende Literatur

- Ahmed, S. (2012): *On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life*. Durham (u.a.): Duke Univ. Press.
- Altieri, R. & Hüttner, B. (Hrsg.) (2020): *Klassismus und Wissenschaft. Erfahrungsberichte und Bewältigungsstrategien*. Marburg: BdWi-Verlag.
- Aslan, E. (2017): „Wem gehört der Campus? Weiße Unilandschaften und Widerstandsformen von Student_innen of Color in Deutschland.“ In: Fereidooni, K./El, M. (Hg.): *Rassismuskritik und Widerstandsformen*. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 749-771. Bänder der Diversity Reihe
- Auferkorte-Michaelis N. & Linde, F. (Hrsg.) (2018): *Diversität lernen und lehren – ein Hochschulbuch*. Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich.
- Bender, S.-F., Wolde, A. & Schmidbaur, M. (2013): *Diversity entdecken: Reichweiten und Grenzen von Diversity Policies an Hochschulen*, Weinheim: Beltz Juventa.
- Darowska, L. (Hrsg.) (2019): *Diversity an der Universität. Diskriminierungskritische und intersektionale Perspektiven auf Chancengleichheit an der Hochschule*. Bielefeld: transcript.
- Gutiérrez Rodríguez, E. (2018): „Institutioneller Rassismus und Migrationskontrolle in der neoliberalen Universität am Beispiel der Frauen- und Geschlechterforschung.“ In: Laufenberg, M. et al. (Hg.): *Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft*. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 101-129.
- Heitzmann, D./Houda, K. (Hg.) (2019): *Rassismus an Hochschulen. Analyse – Kritik – Intervention*. 1. Auflage: Weinheim: Beltz Juventa.
- Heitzmann, D./Klein, U. (2012): *Diversity konkret gemacht. Wege zur Gestaltung von Vielfalt an Hochschulen* Weinheim [u.a.]: Beltz Juventa.
- Kessé, E. N. (2018): *Stille Macht. Silence und Dekolonisierung. Silence, Wissen und Gewaltstrukturen*. Berlin: w_orde und meer.
- Klein, U. (2016): *Inklusive Hochschule: neue Perspektiven für Praxis und Forschung*. Weinheim; Basel: Beltz Juventa.
- Klein, U. & Heitzmann, D. (2012): *Hochschule und Diversity: Theoretische Zugänge und empirische Bestandsaufnahme*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Kuria, E. N. (2015): *eingeschrieben. Zeichen setzen gegen Rassismus an deutschen Hochschulen*. Berlin: w_orde & meer.
- Linde, F. & Auferkorte-Michaelis, N. (2021): *Diversität in der Hochschullehre - Didaktik für den Lehralltag*. Opladen, Toronto: utb.
- Przytulla, N. V. (2021): *Exzellente inklusiv. Deutsche Hochschulen zwischen meritokratischer Ideologie und inklusivem Anspruch*. Weinheim: Beltz Juventa.
- Springsgut, K. (2021): *Zwischen Zugehörigkeit und Missachtung. Empirische Rekonstruktionen zu studentischen Diskriminierungserfahrungen*: Weinheim: Beltz Juventa.
- Thompson, V.E. & Vorbrugg, A. (2018): „Rassismuskritik an der Hochschule: Mit oder trotz Diversity-Policies?“ In: Laufenberg, M., Erlemann, M., Norkus, M. & Petschick, G. (Hg.): *Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft*. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 79-99.
- Wojciechowicz, A. (2018): *Erkämpfte Hochschulzugänge in der Migrationsgesellschaft. Rassismuskritische Perspektiven auf Biografien von Lehramts- und Jurastudentinnen*. Wiesbaden: Springer VS.

IMPRESSUM

Frankfurt am Main, 2022

V.i.S.d.P.: Goethe-Universität Frankfurt am Main
Theodor-W.-Adorno-Platz 1 | 60323 Frankfurt am Main

Durchführung des Forschungsprojekts „Diversity-Studie“:
Hannah Burger und Dr.in Katharina Meyer (Elternzeitvertretung)
Studentische Mitarbeitende: Mona Papadopoulou und Ranzhan Lü

Text der Kurzbroschüre:
Dr.in Katrin Springsgut auf Basis des Projektberichtes von Hannah Burger

Layout:
Grübelfabrik

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Sämtliche Arten der Vervielfältigung oder der Wiedergabe dieses Werkes oder von Teilen desselben – insbesondere der Nachdruck von Text und Bildern, Vorträge, Aufführungen, Vorführungen – sind nur im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zulässig. Dies gilt auch für alle sonstigen Arten der Nutzung wie zum Beispiel die Übersetzung, die Entnahme von Schaubildern, die Verfilmung und die Sendung. Zuwiderhandlungen werden verfolgt. Wir haben uns bemüht, die Urheber- und Nutzungsrechte für die Abbildungen zu ermitteln und deren Veröffentlichungsgenehmigung einzuholen. Falls dies in einzelnen Fällen nicht gelungen sein sollte, bitten wir die Inhaber*innen der Rechte, sich an das Gleichstellungsbüro der Goethe-Universität zu wenden. Berechtigte Ansprüche werden selbstverständlich abgegolten.

Goethe-Universität Frankfurt am Main
Gleichstellungsbüro
Campus Westend | SKW-Gebäude
Rostocker Str. 2 | 60323 Frankfurt
Tel.: +49 69 798-18698 | gleichstellungsbuero@uni-frankfurt.de
www.gleichstellungsbuero.uni-frankfurt.de



