



HOCHSCHULE OSNABRÜCK  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

# Diversitätsbewusstsein und Diskriminierungskritik in der Hochschullehre

Abigail M. Joseph-Magwood/Prof. Dr. Ayça Polat/Patricia  
Gozalbez Canto



# Struktur des Workshops

1. Diversity als Querschnittsthema für Hochschulen
2. „Othering“ als Instrument der Herstellung von Differenz und Ungleichheit: Beispiele für Rassismus und Sexismus
3. Diskriminierungskritik als Handlungsaufgabe von Hochschulen
4. Sensibilisierungsübung
5. Diversitätskompetenzen für Hochschulangehörige
6. Vorstellung des Leitfadens „Diversitätsorientierte Lehre“

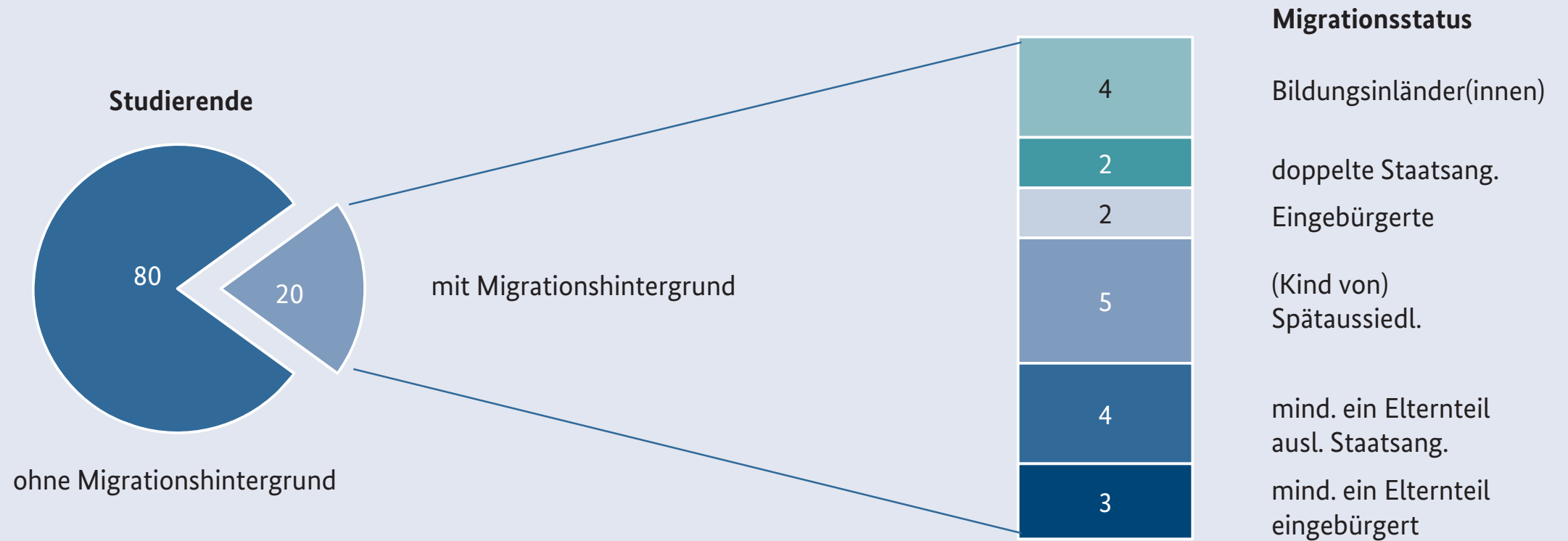


# Diversity als Querschnittsthema für Hochschulen

- Die **Diversifizierung** von Gender und Geschlechterverhältnissen, Familienformen, sexueller Orientierung, Kultur, Religion und Sprache etc. sind ein **wesentliches Merkmal von modernen Gesellschaften**.
- Hochschulen sind **Orte für gesellschaftlichen Wandel**, der Entwicklung von (Neu-)Wissen und kritischer Reflexion von gesellschaftlichen Verhältnissen und Diskursen.
- Damit ist auch ein Anspruch verbunden, **inklusive und gerechte Rahmenbedingungen für Bildungsprozesse zu gestalten** und Diskriminierung entgegenzuwirken (z.B. „Konvention zur Beseitigung von rassistischer Diskriminierung“).

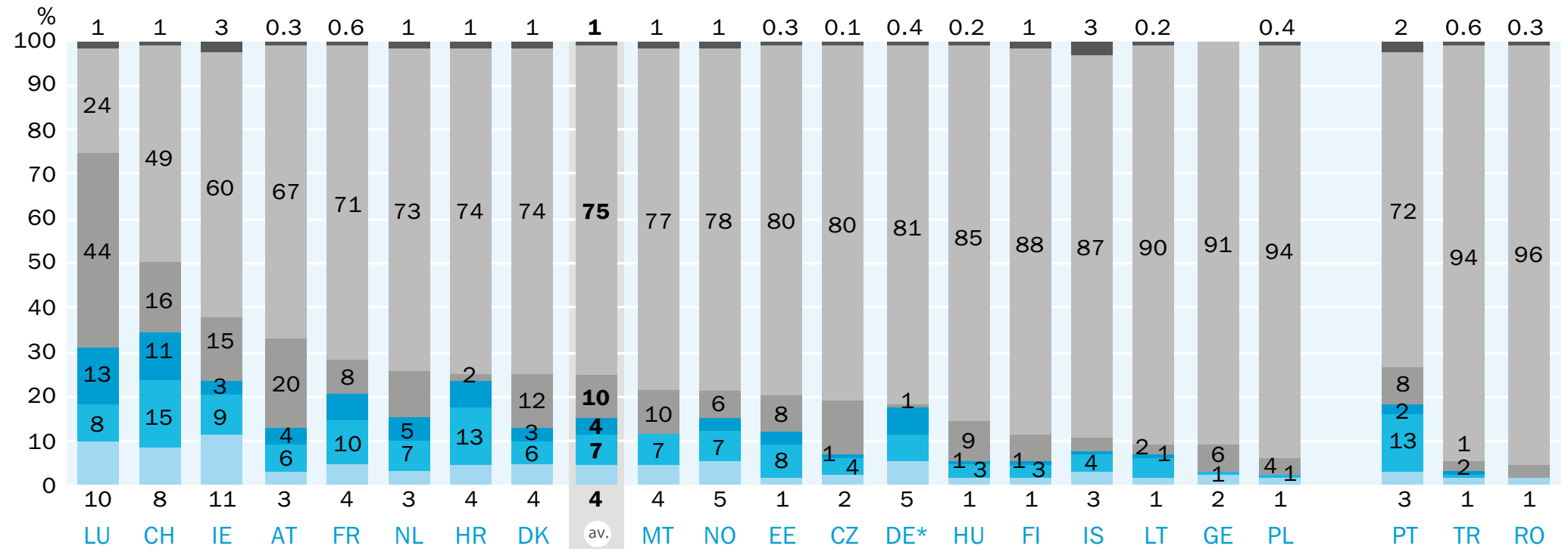
# Diversität an Hochschulen

**Bild 3.9 Studierende nach Migrationsstatus  
in %**



## Migration and education background of students

Share of students (in %)

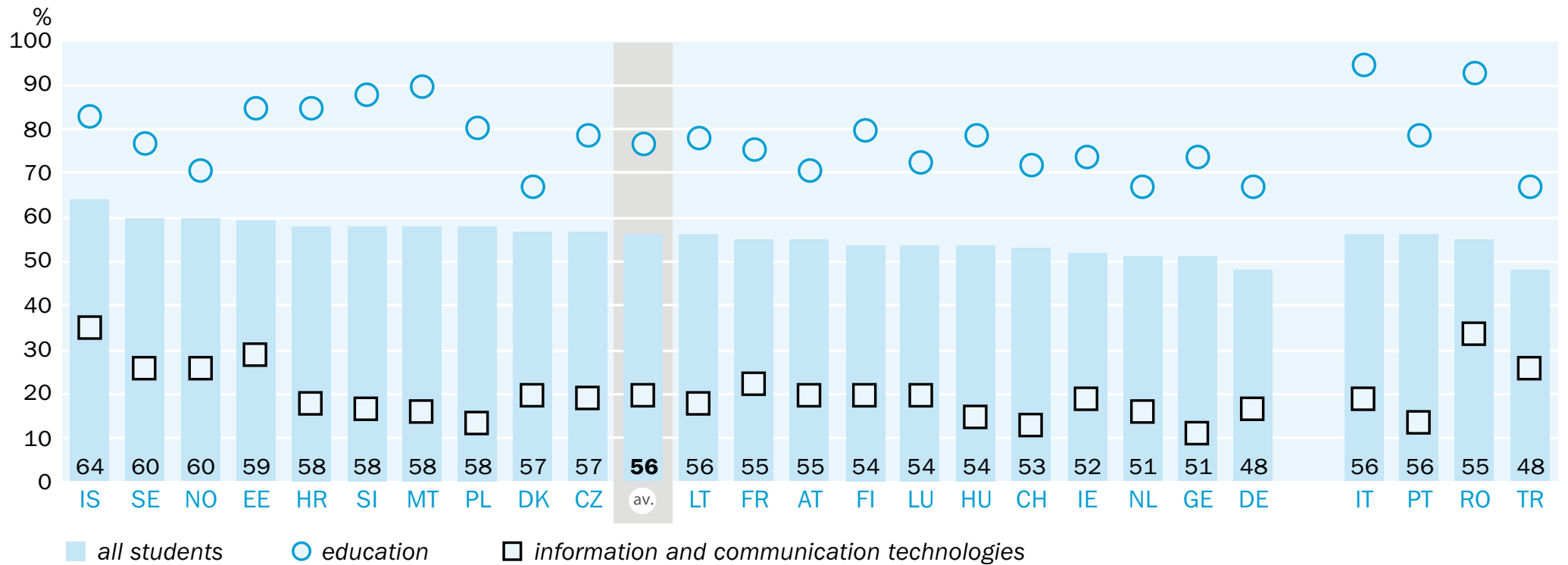


- other (born abroad, but native background, domestic education)
- students without migrant background, domestic education
- international students (foreign HE qualification)
- second-generation, foreign background (both parents born abroad), domestic education
- second-generation, mixed background (one parent born abroad), domestic education
- first-generation, domestic education

# Diversität an Hochschulen

## Female students in selected fields of study

Share of female students (in %)



**Bild 3.13 Form der gesundheitlichen Beeinträchtigung<sup>1</sup> nach Geschlecht**  
studienerschwerend Beeinträchtigte in %

Form der Beeinträchtigung	insg.	Geschlecht	
		männl.	weibl.
psychische Erkrankung	47	43	50
chronisch-somatische Erkrankung	18	17	20
Mehrfachbeeinträchtigung <sup>2</sup>	6	6	6
andere Beeinträchtigung	5	7	4
Mobilitätsbeeinträchtigung	4	4	4
Teilleistungsstörung	4	5	3
Sehbeeinträchtigung/Blindheit	2	3	2
Hörbeeinträchtigung/ Gehörlosigkeit	2	2	2
Sprach-/Sprech- beeinträchtigung	1	1	<1
möchte Beeinträchtigung nicht nennen	11	12	9
<b>insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

DSW/DZHW 21. Sozialerhebung

<sup>1</sup> Bei Studierenden mit mehreren gesundheitlichen Beeinträchtigungen wird diejenige zugrunde gelegt, die sich am stärksten auf das Studium auswirkt.

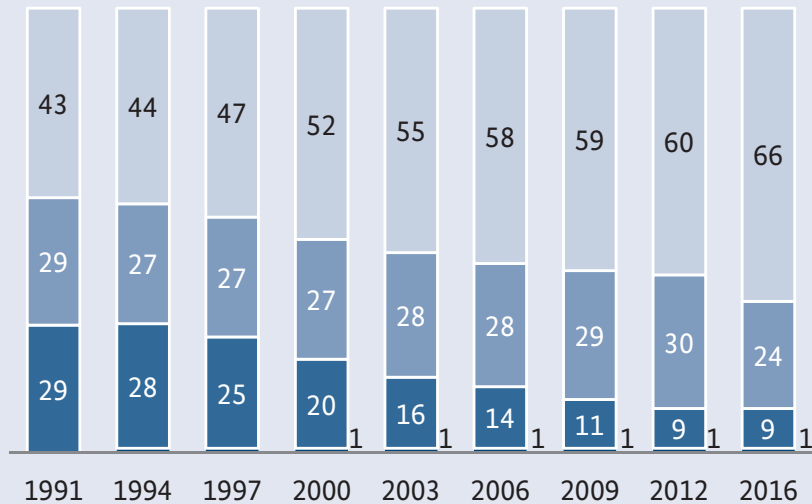
<sup>2</sup> Zwei oder mehr Beeinträchtigungen wirken sich jeweils gleichermaßen auf das Studium aus.

## Studierende mit Beeinträchtigungen

Insgesamt geben etwa 9% der Studierenden an, gesundheitliche Beeinträchtigungen zu haben (vgl. Hauschildt et al. 2021).

# Bildungshintergrund der Eltern

**Bild 3.3** Höchster Schulabschluss der Eltern von Studierenden 1991 bis 2016 in %



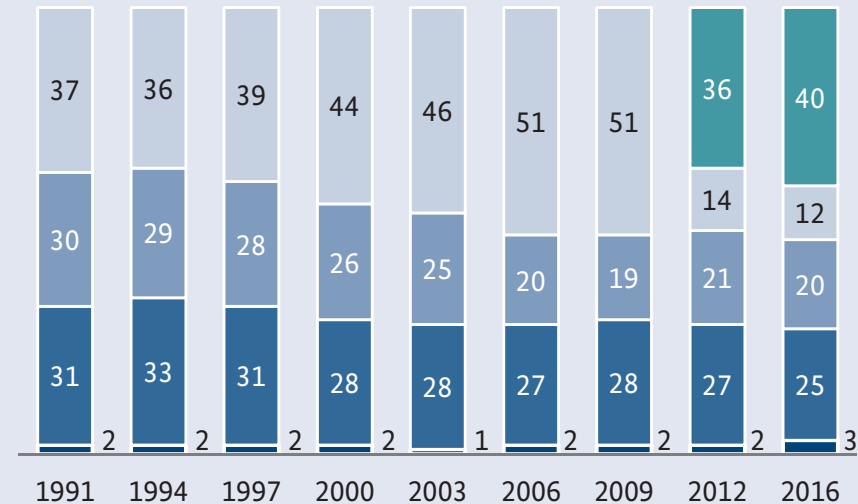
**Schulabschluss**

- Abitur, andere Hochschulreife <sup>1</sup>
- Realschule
- Hauptschule
- keinen Abschluss

DSW/DZHW 21. Sozialerhebung

<sup>1</sup> 2016 erstmals getrennte Erhebung von allgemeine/fachgebundene Hochschulreife (Abitur) und Fachhochschulreife; hier zusammengefasst zu Abitur, andere Hochschulreife.

**Bild 3.4** Höchster beruflicher Abschluss der Eltern von Studierenden 1991 bis 2016 in %



**beruflicher Abschluss**

- keine Berufsausbildung
- Lehre/Facharbeiterabschluss
- Meister, Fachschul-, Technikerabschluss
- (Fach-)Hochschule <sup>2</sup>
- Universität, Kunst-HS <sup>1</sup>

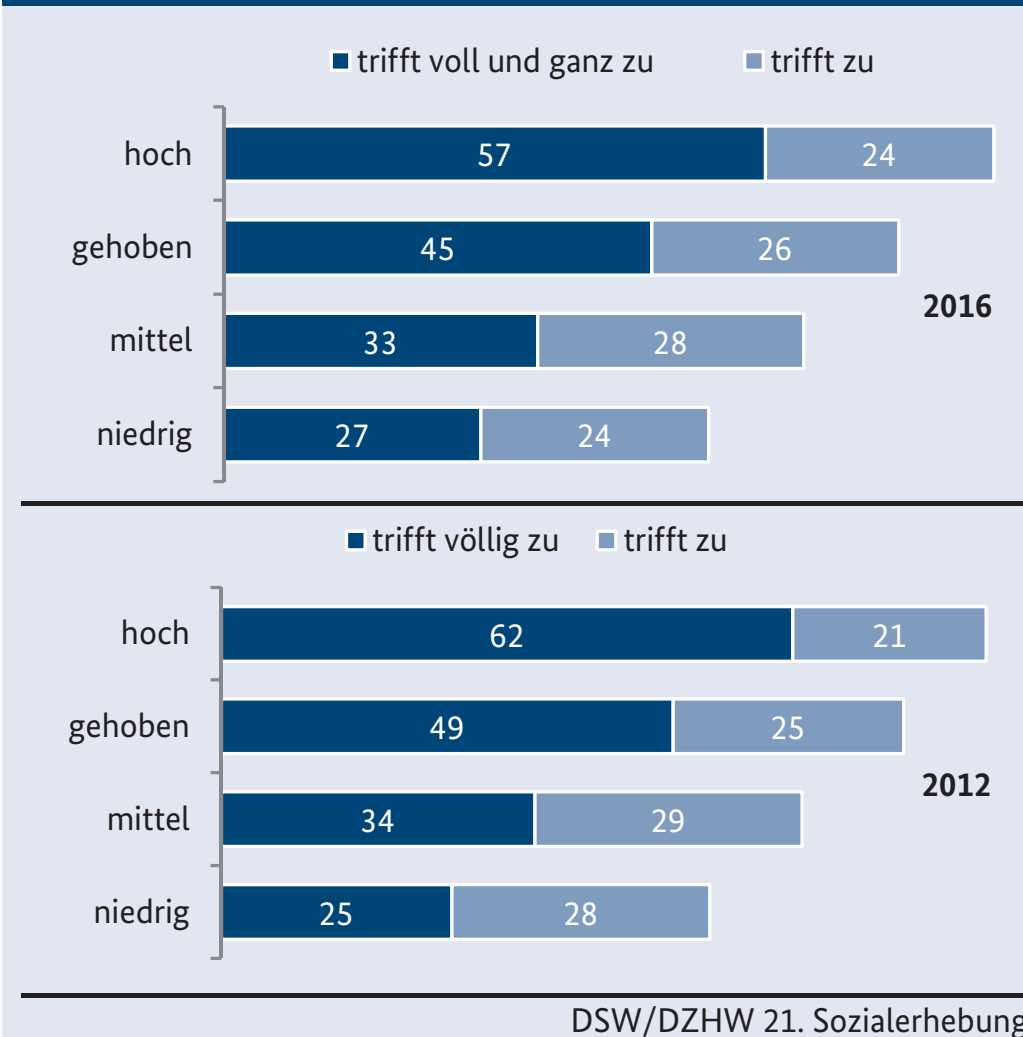
DSW/DZHW 21. Sozialerhebung

<sup>1</sup> 2016 erstmals zusätzliche Erhebung von Promotion; hier mit Abschluss einer Universität/Kunsthochschule zusammengefasst.

<sup>2</sup> 2012 erstmals getrennte Erhebung von Abschluss einer Universität/Kunsthochschule und Abschluss einer Fachhochschule.



**Bild 4.11 Finanzierungssicherheit nach Bildungsherkunft – Zustimmung zur Aussage: Die Finanzierung meines Lebensunterhalts während des Studiums ist sichergestellt.** Bezugsgruppe „Fokus-Typ“, fünfstufige Skala von „trifft gar nicht zu“ bis „trifft voll und ganz zu“ (2012: „trifft völlig zu“), in % je Herkunftsgruppe



## Finanzierungssicherheit nach Bildungsherkunft der Eltern

## 2 „Othering“ als Instrument der Herstellung von Differenzordnungen

- ▶ Subjekte können zwar nicht als determiniert durch „innere“ und „äußere“ Faktoren betrachtet werden und haben die Möglichkeit ganz anders zu reagieren, als von ihnen erwartet wird, aber sie  
*„fühlen, denken und handeln innerhalb ihrer Möglichkeitsräume“* (Leiprecht 2014: 261).
- ▶ Die **Wahrnehmung und Anerkennung durch Andere ist konstitutiv für Subjektbildungsprozesse** (Fraser/Honneth 2003/2015).

## 2 „Othering“ als Instrument der Herstellung von Differenzordnungen



©iStock

„Othering“ ist auf die Konstruktion von Großgruppen angewiesen („Marionettenmodell“, Leiprecht 2004):  
Subjekte hängen wie ‚Marionetten‘ an einer (konstruierten) ‚Großgruppe‘ und ihnen wird das **soziale Wissen** zur jeweiligen Gruppe ‚übergestülpt‘.

# Gesellschaftliche und subjektive Funktion von Vorurteilen

Gesellschaftliche Funktion

- Legitimierung von Dominanz,
- Rechtfertigung von Ausgrenzung und Diskriminierung,
- Verschiebung von Problemen

Subjektive Funktion

- Selbstaufwertung und Selbstdefinition,
- Festigung von Gruppenzugehörigkeit
- Teilhabe an Macht und Privilegien

„(...) die Erklärung von sozialer Ungleichheit mit biologischen oder kulturellen Spezifika verschafft denen Erleichterung, die Abstiegsängste haben, und ermöglicht denen, die in der sozialen Rangordnung weiter unten sind, die Abwertung der Stigmatisierten“  
(Auernheimer 2017, 78).

## Konsequenzen von Vorurteilen und Stigmata:

Status- und Rollenverlust, strukturelle Diskriminierung, soziale Ausgrenzung und Diskreditierung

# Sexismus und Rassismus als Ungleichwertigkeitsideologien

**Sexismus** ist eine auf das Geschlecht bezogene Diskriminierung, die vielfältige Erscheinungsformen (überalterte Stereotype, Lohnungleichheit u.a.m.) hat und sich in der Regel in der **Abwertung von Frauen und Weiblichkeit im Allgemeinen, sowie der Abwertung von inter\*, trans\* und nicht-binären Personen äußert.**

Eine 2018 von der WHO im Auftrag der Interagency Working Group on Violence against Women durchgeführte Analyse von Prävalenzdaten aus den Jahren 2000-2018 aus 161 Ländern ergab, **dass weltweit fast jede dritte Frau (30 Prozent) körperliche und/oder sexuelle Gewalt durch einen Intimpartner oder sexuelle Gewalt durch Nicht-Partner oder beides erfahren hat** (WHO 2021). Gleichfalls sind trans\*Personen häufig mit psychischer und körperlicher Gewalt konfrontiert.



# Beispiele für Sexismus an Hochschulen

- „Kommentare wie: "Was suchen Sie in diesem Kurs? Hier kommt viel Mathe und Technik vor." oder "Vielen Dank, dass Sie die Webcam ausgeschaltet haben, so können sich die Männer hier wieder konzentrieren.“
- „Offener Sexismus von anderem Student gegenüber mir und anderen Frauen. Lehrpersonen lassen dies einfach geschehen, ignorieren Diskriminierung.“

# Rassismus

- Rassismus als ein System, das ungleiche Machtverhältnisse entlang der Konstruktion und Hervorhebung von „natio-ethnokulturellen“ (Mecheril et al. 2010) Differenzen und Hierarchien zu legitimieren versucht und stetig reproduziert (Rommelspacher 2011: 29).
- Rassismus ist in Deutschland eine weit verbreitete Erfahrung: Nur 35 % der Bevölkerung geben an, noch nie in irgendeiner Form – weder als direkt noch als indirekt Betroffene – mit Rassismus in Berührung gekommen zu sein.
- Direkte Rassismuserfahrungen werden von jüngeren Angehörigen rassifizierter Gruppen häufiger berichtet. Auch Menschen, die sich einer potenziell von Rassismus betroffenen Gruppe zuordnen und einen höheren Schulabschluss haben, machen direkte Rassismuserfahrungen. Von den 14- bis 24-Jährigen, die einer der rassifizierten Gruppen angehören, berichten 73 %, eigene Rassismuserfahrungen gemacht zu haben. Unter denjenigen mit Hochschulreife sind es 58 %. (DEZIM 2021)

# Beispiele für Rassismus an Hochschulen

- „Eine Dozentin hat ihre Machtposition genutzt während eine mündliche Prüfung. Sie beschwerte sich, dass meine Sprachniveau so niedrig sei. Weiterhin sagte Sie „ich weiss nicht wieso sie überhaupt hier studieren mit so einen Sprachniveau, wer sie überhaupt zugelassen hat zum Studium“ Ich empfand das Gespräch als verbale Gewalt und hatte ein Panik-Attacke währenddessen. Die Dozentin sagte dazu „Brauchst jetzt hier nicht so rumzuheulen“. Danach war ich so psychisch belastet, dass ich ernsthaft daran gedacht habe das Studium abzubrechen.“
- „Während einer Übung wurde ich darauf angesprochen, dass ich anders aussehe. Ich sei kein Deutscher, weil ich wohl etwas orientalisches im Blut habe. Wohingegen ich entgegnete, dass ich hier geboren und aufgewachsen bin, sodass mich nichts von den anderen unterscheidet. Daraufhin meinte der Dozent süffisant: "trotzdem sind sie ja kein richtiger Deutscher“



### 3 Diskriminierungskritik als Handlungsaufgabe von Hochschulen

- Soziale Ungleichheit ist keine objektiv gegebene Tatsache, sondern das **Ergebnis von sozialen Anerkennungspraxen, offerierten Möglichkeitsräumen und vorhandenen Unterstützungsstrukturen in historisch gewachsenen Machtverhältnissen.**
- In professionellen Kontexten sollten diese Akte sozialer Konstruktion und Normierungen **(selbst-)kritisch hinterfragt** werden.
- Entwicklung und Anerkennung von **Antidiskriminierungsarbeit und Diversity Awareness als Querschnittsaufgabe der Hochschule** und Verankerung in Studium und Lehre.
- **Sensibilisierung aller Hochschulangehörigen für diskriminierungskritische Perspektiven, Haltungen, Sprech- und Vorgehensweisen** und Aufnahme in den Fortbildungskatalog für Mitarbeiter\*innen und Lehrende sowie in die Leitlinien des Personalmanagements.

## 4 Sensibilisierungsübung: Privilegien und Rang



Bitte stellen Sie sich in eine Reihe mitten im Raum auf und schließen Sie die Augen bis zum Ende der Übung

Wenn die Trainerin eine Aussage oder Frage vorliest, trete einen Schritt nach vorne bzw. einen Schritt zurück, wenn es auf Sie zutrifft

Wenn Sie sich zu unwohl fühlen, um einen Schritt zu machen, können Sie einfach still bleiben

Am Ende der Übung die Augen nun öffnen, in Ihrer Position stehen bleiben und die Reflexionsfragen (Trainerin) beantworten

# Eine Auswahl der 50 Privilegien - Nach Peggy McIntosh

## Einen Schritt nach vorne machen

1. Wenn ein oder beide Ihrer Elternteile einen Hochschulabschluss haben.
2. Wenn Sie als Kind ein Gymnasium besucht haben.
3. Wenn Ihnen Ihre Eltern gesagt haben, dass Sie schön, klug oder erfolgreich sind.
4. Wenn Sie schon als Kind wussten, dass von Ihnen erwartet wurde, zur Hochschule zu gehen.
5. Wenn Sie unmittelbare Familienmitglieder haben, die ÄrztInnen, AnwältInnen oder in einem anderen Beruf arbeiten, für den ein Hochschulabschluss erforderlich ist.
6. Wenn Sie sich in der Grundschule und in der weiterführenden Schule mit der Geschichte und Kultur Ihrer ethnischen Vorfahren beschäftigt haben.
7. Wenn Sie mit People of Color oder Menschen aus der Arbeiterklasse aufgewachsen sind, die in Ihrem Haus als Haushaltshelfer\*in, Reinigungskraft, Tagesmutter, Kindermädchen, Gärtner\*in oder Babysitter\*in tätig waren.
8. Wenn Sie oder Ihre Familie nie aufgrund finanzieller Unzulänglichkeiten umziehen mussten.
9. Wenn Sie fast immer Mitglieder Ihrer ‚Race‘, sexuellen Orientierung, Religion und Klasse im Fernsehen, in der Zeitung und in den Medien in einer POSITIVEN Art und Weise dargestellt sehen.
10. Wenn die Schule und die Arbeit während der großen (religiösen) Feiertage oder anderer kultureller Ereignisse, die Sie feiern, nicht stattfindet.



# Eine Auswahl der 50 Privilegien - Nach Peggy McIntosh

## Einen Schritt zurück nehmen

1. Wenn Sie die erste Person in Ihrer unmittelbaren Familie sein werden, die einen Hochschulabschluss hat.
2. Wenn Sie eine andere Sprache als Deutsch gesprochen haben als Sie in die Grundschule kamen.
3. Wenn Sie jemals die einzige Person Ihrer ‚Race‘ in einem Klassenzimmer oder am Arbeitsplatz waren.
4. Wenn Sie in einem wirtschaftlich benachteiligten oder alleinerziehenden Elternhaus aufgewachsen sind.
5. Wenn Sie jemals aufgrund Ihrer ‚Race‘, Ihrer sozioökonomischen Klasse, Ihres Geschlechts, Ihrer sexuellen Orientierung oder Ihrer körperlichen/lernbedingten Behinderung von einem persönlichen Ziel oder Traum abgehalten wurden.
6. Wenn Sie jemals wegen Ihrer ‚Race‘, Ihrer sozioökonomischen Klasse, Ihres Geschlechts, Ihrer sexuellen Orientierung oder Ihrer körperlichen/lernbedingten Behinderung beschimpft wurden und sich dabei unwohl gefühlt haben.
7. Wenn Sie sich für Ihre Kleidung, Ihr Haus oder Ihr Auto schämen oder es Ihnen peinlich war und Sie es ändern wollten, um nicht beurteilt oder gehänselt zu werden.
8. Wenn Sie oder jemand, den Sie kennen, jemals misstrauisch beäugt oder beschuldigt wurde, zu lügen, zu stehlen oder zu betrügen, ohne ausreichende Beweise zu haben.
9. Wenn Sie jemals gezögert haben zu sprechen, um zu vermeiden, wegen Ihres Akzents oder Sprachfehlers verspottet zu werden.
10. Wenn Sie jemals eine Mahlzeit ausgelassen haben oder hungrig von einer Mahlzeit weggegangen sind, weil nicht genug Geld für Essen vorhanden war.



# Reflexionsfragen zur Übung



- Was war der Zweck dieser Übung?
- Was haben Sie daraus gelernt?
- Was ist während der Übung passiert? Waren Sie von etwas überrascht?
- Wie hat es sich angefühlt, in der Gruppe zu sein, die einen Schritt nach vorne oder einen Schritt zurück gemacht hat?
- Wie hat es sich angefühlt, im vorderen oder hinteren Teil des Raumes zu sein?
- Gab es einen Zeitpunkt, an dem Sie sich wünschten, ein Teil der Gruppe zu sein, die einen Schritt nach vorne macht?
- Was können wir aus dieser Übung mitnehmen, das uns in der Lehre und in unserem Alltag helfen kann?
- Wie können Sie das, was Sie hier gelernt haben, auf das Studium oder auf die Lehre anwenden?

# 5 Diversitätskompetenzen für Hochschulangehörige

- „**Ungleichheit** und **Herrschaftsverhältnisse**“ auch im hochschulischen Kontext erkennen und mit Worten **artikulieren** können (Prabha Nising, L. u. Mörsch, C., 2017, 147)
- vielfältige gesellschaftliche **Unterschiedlichkeiten wahrnehmen** und **sensibel mit umgehen** z.B. in Lehr-Lernsituationen mit Menschen unterschiedlicher Hintergründen (HSOS Diversitätsorientierte Lehre, 2021, 11)
- **Bewusst sein** über die **eigenen Verstrickungen in Machtverhältnissen und Ausschlussprozessen** (Eggers, M. M., 2021, 256) und die daraus resultierende (de)privilegierte Position (Linnemann, T. et al. 2013, 11)
- Verstehen, wie **Identitäten interagieren** und **überlappen** und, wie dadurch **individuelle Erfahrungen beeinflusst** werden (Intersektionalität) (Bhopal, K., 2018, 47)
- **Diversität** als „**Ressource [und] ein positives Potential**“ (Eggers, M. M., 2021, 256) anerkennen und wertschätzen
- Handeln, um den **Ungleichheitsverhältnissen entgegenzuwirken** und **Chancengleichheit herzustellen**

# 6 Vorstellung des Leitfadens „Diversitätsorientierte Lehre“

HOCHSCHULE OSNABRÜCK  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Wissen ZUGANG Inklusion DIVERSITYKOMPETENZ  
CHANCENGLEICHHEIT  
Offenheit DIGITALE LEHRE Vielfalt GENDER  
DIDAKTIK PARTIZIPATION  
Motivation WERTSCHÄTZUNG Feedback  
Interaktion

**LEITFADEN  
DIVERSITÄTSORIENTIERTE LEHRE**

Anregungen für Lehrende zur Förderung einer diversitätssensiblen Lehr-Lernkultur

# Literatur

- Bhopal, K. 2018: White Privilege: The myth of a post-racial society. Bristol Policy Press
- Eggers, M. 2021: Diversity/Diversität. In: Arndt, S./Ofuatey-Alazard, N.: Wie Rassismus aus Wörtern spricht: (K)erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. 4. Ausgabe. Münster Unrast-Verlag, S. 256-263
- Hauschildt, Kristina et al. 2021: Eurostudent VII Synopsis of Indicators 2018-2021: Social and Economic Conditions of Student Life in Europe. WBV.de
- AG Diversität in Studium und Lehre, Hochschule Osnabrück, 2021: Diversitätsorientierte Lehre
- Knappik, M./Mecheril, P. 2018: Migrationshintergrund oder die Kulturalisierung von Ausschlüssen. In: Dirim, I./Mecheril, P.: Heterogenität, Sprache(n), Bildung, Klinkhardt Verlag, S. 159-177
- Leiprecht, R. (Hg.) 2011: Diversitätsbewusste Soziale Arbeit. Schwalbach/Ts.
- Linnemann, T., Mecheril P., Nikolenko, A. 2013: Rassismuskritik. Begriffliche Grundlagen und Handlungsperspektiven in der politischen Bildung. In: ZEP : Zeitschrift für internationale Bildungsforschung und Entwicklungspädagogik 36 (2013) 2, S. 10-14
- McIntosh, P. 1988: White Privilege: Unpacking the invisible knapsack. *Gender through the prism of difference*, S. 235-238
- Middendorf, E., Apolinarski, B., Becker, K., Bornkessel, P., Brandt, T., Heißenberg, S. & Poskowsky, J. 2017: Online: Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016. Zusammenfassung zur 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks – durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung. Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Online: [https://www.studentenwerke.de/sites/default/files/soz21\\_hauptbericht\\_barrierefrei.pdf](https://www.studentenwerke.de/sites/default/files/soz21_hauptbericht_barrierefrei.pdf) [Zugriff: 15.03.2022].
- Nising, L.P. and Mörsch, C. 2018: Statt» Transkulturalität «und» Diversität «: Diskriminierungskritik und Bekämpfung von strukturellem Rassismus. In: *Jahrbuch für Kulturpolitik 2017/18*, S. 139-150 transcript Verlag
- Rommelspacher, B. 1995: Dominanzkultur. Texte zu Fremdheit und Macht. Orlanda Frauenverlag