

Chancen erkennen – Vielfalt gestalten.
Konzepte und gute Praxis
für Diversität und Durchlässigkeit

www.hrk-nexus.de

n
nexus

DIVERSITÄT

HRK Hochschulrektorenkonferenz
Projekt **nexus**
Konzepte und gute Praxis für Studium und Lehre

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Chancen erkennen – Vielfalt gestalten

Individuelle Bildungspfade, neue Studierendengruppen, Professionalisierung, Akademisierung, Chancengerechtigkeit und Fachkräftebedarf sind nur einige Stichpunkte, die Ihnen bei der Lektüre begegnet sind – unabhängig davon, welchen thematischen Einstieg Sie gewählt haben.

Genau diese Erfahrung ist es, die uns dazu gebracht hat, aus dieser Veröffentlichung eine gemeinsame rund um die Themen Durchlässigkeit und Diversität zu machen. Der Projektverlauf hat gezeigt, dass es für nexus sinnvoll ist, die beiden Themen miteinander zu verknüpfen. Denn sie ergänzen, bereichern und bedingen sich.

So müssen für die unterschiedlichen Studierendengruppen neue Studienformate entwickelt werden, die ihre besonderen Qualifikationsvoraussetzungen und Lebenssituationen berücksichtigen. Und dazu gehört auch, die traditionell bestehende „Versäulung“ der Bildungsbereiche aufzubrechen und die Durchlässigkeit zwischen beruflicher Bildung und Hochschulbildung zu erhöhen und transparent zu gestalten. Dabei muss insbesondere sichergestellt werden, dass die vorhandenen Kompetenzen der Bewerberinnen und Bewerber erfasst und auf das Studium angerechnet werden. Faktisch bedeutet das – die vorgestellten Praxisbeispiele zeigen das deutlich – einen Ausbau der Studienberatung und der Mentoring-Angebote, propädeutische und ergänzende Lehrangebote („Brückenkurse“), ein Management des Studiums, das unterschiedliche Lebenssituationen berücksichtigt sowie die Entwicklung flexibler Studienangebote.

Dies stellt die Hochschulen sowohl organisatorisch als auch bei der inhaltlichen Entwicklung ihrer Studiengänge vor neue Aufgaben. Aber auch die hochschulweite Verständigung darüber, wie „Vielfalt“ an der Hochschule verstanden, eingebunden und „gelebt“ werden soll, stellt eine Herausforderung dar.

In den vergangenen Jahren haben sich immer mehr Hochschulen – einige davon finden Sie in dieser Broschüre – bereits stark in den Bereichen Diversität und Durchlässigkeit engagiert:

Es werden flexible Studienangebote und passgenaue Lehr- und Lernmethoden entwickelt und umgesetzt. Es entstehen Projekte und Initiativen, die auf die unterschiedlichen Zielgruppen in verschiedenen Phasen des Studiums zugeschnitten sind. Neben vielen Einzelprojekten erarbeiten immer mehr Hochschulen ganzheitliche Konzepte, um die Themen Diversität und Durchlässigkeit in ihr Profil zu integrieren. Damit die bislang aus Sondermitteln finanzierten Aktivitäten an Hochschulen weiter gefördert werden und eine nachhaltige Wirkung erzielen können, ist die Bereitstellung zusätzlicher Mittel durch Bund und Länder auch zukünftig essentiell.

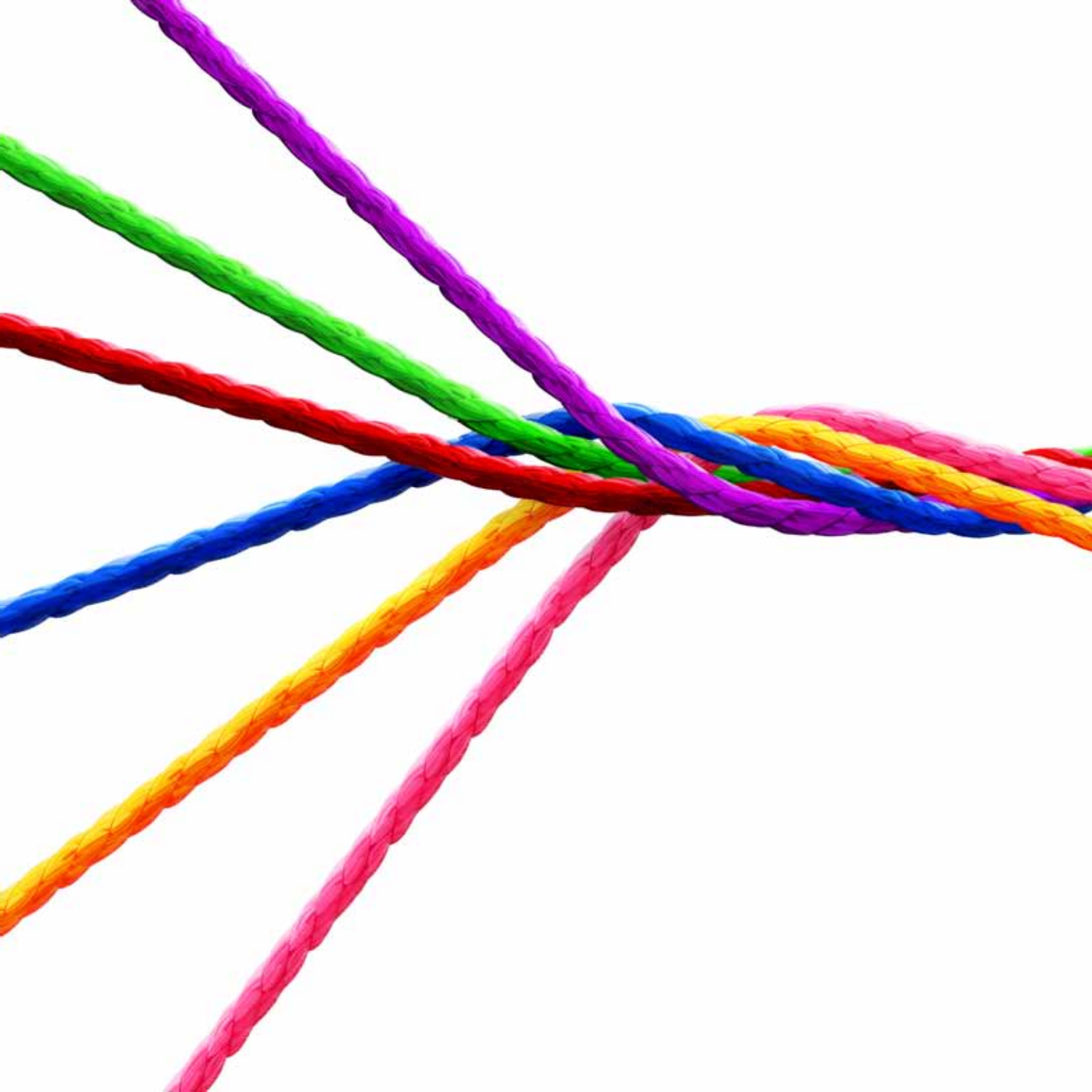
Wir hoffen, diese Publikation trägt dazu bei, dass Sie diese beiden Handlungsfelder als Chance nutzen. Denn je diverser die Mitglieder der Hochschule, desto vielfältiger ist das Spektrum beim Austausch von Ideen, Perspektiven und Erfahrungen und umso größer ist das kreative Potential, um neue globale Herausforderungen anzunehmen.

Diesen Aspekt hat der renommierte amerikanische Journalist Tom Friedman sehr anschaulich beschrieben:

„We live in an age when the most valuable asset any economy can have is the ability to be creative – to spark and imagine new ideas, be the Broadway tunes, great books, iPads or new cancer drugs. And where does creativity come from? ,To be creative requires divergent thinking (generating many unique ideas) and then convergent thinking (combining those ideas into the best result).‘ And where does divergent thinking come from? It comes from being exposed to divergent ideas. It comes from the sheer creative energy that comes when you mix all our diverse people and cultures together.“¹⁾

ANNA BERGSTERMANN ist im Projekt nexus Referentin für Durchlässigkeit.
MINA CHUN ist im Projekt nexus Referentin für Diversitätsmanagement.

1) Tom Friedman: Broadway and the Mosque, The New York Times, 4. August 2010, S. A21. (Online abrufbar unter: <http://www.nytimes.com/2010/08/04/opinion/04friedman.html>)



GRUSSWORT

DIVERSITÄT

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

wir haben heute in fast allen Lebensbereichen vielfältige Angebote und empfinden das regelmäßig als Gewinn. Auch die zunehmende Vielfalt im Hochschulsystem hat überwiegend Vorteile und die üblichen Argumente gegen die Vielfalt überzeugen nicht: Gleiche Chancen gibt es nicht durch gleiche Bildungsangebote an alle, sondern durch passgerechte verschiedene Angebote. Angebote müssen nicht miteinander abgestimmt sein, sondern mit der Nachfrage und die ist variantenreich. Und selbstverständlich: Wer etwas Einzigartiges studieren will, muss sich damit abfinden, dass er es nicht überall findet. Wer mobil sein will, muss etwas studieren, das anschlussfähig ist. Dass die Ausdehnung des Angebots die Attraktivität der Hochschulen erhöht und die Studierendenzahl steigert, ist beabsichtigt. Der Ansturm auf die Hochschulen hat nur zum Teil mit den doppelten Jahrgängen zu tun, sondern auch mit Strukturänderungen. Ein großer Teil des Ansturms wird dauerhaft sein und den erwarteten demographisch bedingten Abschwung teilweise, im besten Fall sogar zum großen Teil, kompensieren.

Damit Diversität ein Erfolg wird und Erträge bringt, die die entstehenden Kosten übersteigt, müssen die Rahmenbedingungen angepasst werden. Es muss erstens dafür gesorgt werden, dass das Angebot trotz Diversität übersichtlich dargestellt wird, damit die Bildungsteilnehmer sich orientieren können und auch wirklich finden, was zu ihnen passt. Es reicht nicht, dass es alles gibt, es muss auch auffindbar und zugänglich sein. Zweitens muss das System auf die Nachfrage reagieren. Es genügt nicht, diverse Angebote zu machen. Nicht Nachgefragtes muss regelmäßig auch wieder verschwinden und stark Nachgefragtes muss Nachahmer finden. Man mag das eine oder andere Angebot mit guten Gründen erhalten, obwohl es gerade keine Nachfrage gibt, aber der Normalfall muss sein, dass ein Studiengang, der trotz Bekanntmachung schlecht besucht wird, eingestellt wird. Das ist der beste Schutz vor übertriebener und unvernünftiger Diversität. Letzteres wird aufgrund des Kostendrucks fast zwangsläufig kommen.

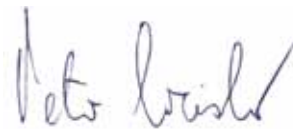
Bei der Schaffung von Transparenz und Orientierung ist hingegen noch Einiges zu tun. Die ganze Vielfalt des europäischen Hochschulraums ist für Studieninteressierte bisher nur mühsam zu übersehen. Die Namen von Studiengängen, die man im Internet finden wird, sagen einem noch nicht, was die Lernergebnisse sein können, welche Qualität ein Studiengang hat, ob der Anbieter zuverlässig ist, welche Voraussetzungen man erfüllen muss, um den Studiengang aufzunehmen, wie man sich bewirbt, wann man mit welcher Wahrscheinlichkeit eine Zulassung erhält und ob es womöglich Stipendien, Darlehen oder andere Gelder für Gebühren oder Lebensunterhalt gibt. Wie schwierig schon die Koordinierung der Zulassung in Deutschland ist, haben wir bei der Einführung des dialogorientierten onlinebasierten Servicesystems zur Vermittlung von Studienplätzen gesehen. Wie schwierig die Einschätzung der Qualität von Studiengängen in Deutschland ist, merken wir bei der Durchsetzung des Qualitätssicherungssystems in Deutschland. Schwierig, aber erreichbar.

Bei allen Unterschieden unserer Hochschulen gegenüber Wirtschaftsunternehmen gefällt mir hier der Vergleich mit den so erfolgreichen deutschen kleinen und mittleren Unternehmen. Sie haben ein spezifisches Profil, mit dem sie zur Weltspitze gehören. Dadurch sind sie auch weltweit sichtbar. Sie stellen sich mit ihren Produkten dem Wettbewerb und schaffen das Vertrauen in ihre Qualität.

Ich bin zuversichtlich, dass unsere Hochschulen das auch schaffen werden. Manche Hochschule im Osten Deutschlands macht uns das gerade vor. Dort fällt demographisch bedingt ein Großteil der traditionellen Studienbewerber weg und doch gelingt es dort, die vorhandenen Studienplätze zu besetzen, sicher zum Teil auch wegen der guten und modernen Ausstattung. Wenn die Qualität gut ist, kann das auf Dauer gelingen, auch wenn insgesamt in Europa die Zahl der jungen Menschen zurückgeht.

Die wichtigen Themen der nächsten Jahre bleiben Transparenz und Qualitätssicherung als Voraussetzung einer informierten Entscheidung der Studieninteressierten, als Voraussetzung einer guten Nachfragesteuerung, ohne die Diversität ihre Stärken nicht voll entfalten kann.

Ihr



MinDirig Peter Greisler
Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)

EDITORIAL

DIVERSITÄT

Vielfalt von Herkunft, von sozialer Zugehörigkeit und von individuellen Bildungswegen – diese Aspekte finden immer mehr Berücksichtigung in den Hochschulen, um für neue Studierendengruppen attraktiver zu werden, sie zu fördern und somit auf den demographischen Wandel und den sich abzeichnenden Fachkräftebedarf zu reagieren. Keine Frage: Die Hochschulen sind dabei sich zu öffnen!

Wir freuen uns, Ihnen auf den folgenden Seiten einige Konzepte und gute Beispiele präsentieren zu können und möchten uns herzlich bei allen Hochschulen bedanken, die diese Sammlung mit Ihren Beiträgen unterstützt und bereichert haben. Die vorgestellten Beispiele repräsentieren nur einen kleinen Ausschnitt aus den vielen einschlägigen Projekten und Aktivitäten, die gegenwärtig an den Hochschulen stattfinden.

Diese Broschüre ist von zwei Seiten her lesbar, um die Eigenständigkeit der Themen, aber auch ihren starken Bezug zueinander, herauszustellen: Sie können den Einstieg also über das Thema Diversität oder das Thema Durchlässigkeit wählen – je nachdem, wie Sie die Broschüre halten.

Was ist eigentlich Diversity Management? Dieser Frage geht Professorin Dr. Leicht-Scholten (TU Berlin/ RWTH Aachen) im ersten Beitrag nach. Dabei hebt sie die Chancen von Diversity Management an Hochschulen hervor. Karoline Spelsberg (Folkwang UdK Essen) zeigt an einem Projekt ihrer Hochschule, wie die individuellen Stärken internationaler Studierender gefördert und weiterentwickelt bzw. erworbene Kompetenzen mittels der E-Portfoliomethode transparent dargestellt werden können. Einen anderen Schwerpunkt setzen dagegen Professor Dr. Axel Schumann und Michaela Zalucki (TH Mittelhessen) in ihrem Projekt „Migration – Interkulturelle Öffnung“, das u.a. die Förderung

von Studierenden mit Migrationshintergrund verfolgt. Wie Studierende mit Beeinträchtigungen unterstützt und begleitet werden, zeigt das Beispiel der Universität Bremen: Mechthild Klostermann spricht mit uns über ihre Arbeit in der Kontakt- und Informationsstelle für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung (KIS); ergänzt wird das Porträt der KIS mit den konkreten Erfahrungen einer Studierenden, die trotz einer Krankheit ihr Studium in Bremen erfolgreich meistert. Dr. Ute Zimmermann und Verena Bruchhagen (TU Dortmund) stellen anhand des Projektes DiWiki dar, wie diversitätsfördernde Maßnahmen durch eine dialogorientierte Zusammenarbeit zwischen Studierenden, Lehrenden und Verwaltungsbeschäftigten aussehen können. Gabriele Pfeiffer (TU Darmstadt) porträtiert ein Modell an ihrer Hochschule, welches insbesondere erwerbstätigen Studierenden ermöglicht, in ihrem jeweils eigenem Tempo mittels einer speziellen Teilzeitsatzung zu studieren.

Der andere Teil der Broschüre beschäftigt sich mit dem Aspekt der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung; bitte wenden Sie hierzu die Broschüre.

INHALT

DIVERSITÄT

Impressum

nexus – Konzepte und gute Praxis
für Studium und Lehre

Herausgegeben von der
Hochschulrektorenkonferenz
Ahrstrasse 39, 53175 Bonn
Tel.: 0228/887-0
Fax: 0228/887-101
nexus@hrk.de
www.hrk-nexus.de

Verantwortlich: Dr. Peter A. Zervakis

Redaktion: Anna Bergstermann,
Mina Chun, Dr. Dirk Frank,
Dr. Katharina von Bülow, Katja Zierleyn

Illustrator: Paul Moss

Visuelle Konzeption und Umsetzung:
mehrwert
intermediale kommunikation GmbH, Köln
www.mehrwert.de

Lektorat: Kurt Schlünkes,
pr + kommunikationsberatung

ISBN 978-3-942600-04-0

- 8 Diversity Management an deutschen
Hochschulen – eine Annäherung**
→ CARMEN LEICHT-SCHOLTEN

GOOD PRACTICE AN HOCHSCHULEN

- 15 Diversität als hochschuldidaktisches Prinzip
Ein Praxisbeispiel zur Internationalisierung
der Hochschullehre an der Folkwang Universität
der Künste**
→ KAROLINE SPELSBERG
- 19 Diversitätsmanagement an der THM –
Technischen Hochschule Mittelhessen
ProMi Projekt Migration – Interkulturelle Öffnung
der THM**
→ AXEL SCHUMANN & MICHAELA ZALUCKI
- 23 Besonders (und) gut – mit der Krankheit
das Studium meistern
Angebote für Studierende mit Behinderung oder
chronischer Krankheit an der Universität Bremen**
→ DIRK FRANK
- 29 Entwicklung und Nutzung von
kultureller Vielfalt an der Hochschule
Das Projekt DiWiki an der Technischen Universität
Dortmund**
→ VERENA BRUCHHAGEN & UTE ZIMMERMANN
- 35 Flexibel, individuell, fachorientiert
Teilzeitstudium an der TU Darmstadt**
→ GABRIELE PFEIFFER



Diversity Management an deutschen Hochschulen – eine Annäherung

→ CARMEN LEICHT-SCHOLTEN

Bei einer Einführung bzw. Annäherung an den aktuellen Stand der Diskussionen zu Diversity Management stellt sich die Frage, aus welcher der zahlreichen möglichen Richtungen diese Annäherung erfolgt. Sollen die Ursprünge des Diversity Management beschrieben, seine gesamtgesellschaftliche Bedeutung ausgeführt, eine Übertragung auf Hochschulen erläutert, sein Mehrwert für diese diskutiert, seine Umsetzung anhand von Praxisbeispielen veranschaulicht oder bestehende Unscharfen beim Umgang offengelegt werden?

Der folgende Beitrag wird eine Annäherung anhand der formulierten Stränge in der Hoffnung entwickeln, die Leserinnen und Leser zu einem tieferen Einstieg in das Thema anzuregen.

URSPRÜNGE DES DIVERSITY MANAGEMENT

„Diversity Management“ (DiM) findet in zunehmendem Maße Eingang in deutsche Universitäten. Der aus den USA stammende Ansatz verbreitete sich von großen internationalen Unternehmen ausgehend seit den späten 1990er Jahren in Deutschland. Diversity Management bezeichnet ein Prinzip der Unternehmensführung, das Differenzen zwischen Menschen als Stärke und die Berücksichtigung von Unterschieden als Schlüssel zum unternehmerischen Erfolg betrachtet. Im Diversity Management wird die Verschiedenheit der Beschäftigten

bewusst zum Bestandteil der Personalstrategie sowie der Organisationsentwicklung gemacht. Dabei geht es um Vielfalt in mehrfachem Sinn: zum einen um äußerlich wahrnehmbare Unterschiede wie Geschlecht, ethnische Herkunft, Alter und körperliche Behinderung, zum anderen um subjektive Unterschiede wie die sexuelle, weltanschauliche oder religiöse Orientierung und unterschiedliche Lebensstile. Die Forschung zu Diversity und Diversity Management in Deutschland hat sich, der amerikanischen Forschung folgend, stark dem Zusammenhang zwischen Diversity und unternehmerischem Erfolg gewidmet. Gertraude Krell hat als eine der Ersten in Deutschland den Diskurs um Geschlechtergerechtigkeit und Diversity Management zusammengeführt.¹⁾ Damit öffnete sie den Blick für die Chancen, die das Diversity Management-Konzept für die Weiterentwicklung moderner Organisationen liefern kann.

Diversity Management dient zwar nicht in erster Linie der Umsetzung von Antidiskriminierungsansätzen oder entsprechender Gesetze, aber der ökonomische Nutzen und die Umsetzung von Chancengerechtigkeit müssen keine unüberwindbaren Widersprüche sein (vgl. Andresen et al. 2009),²⁾ sondern können zu zwei sich ergänzenden Seiten eines Ganzen werden. Es kann als ganzheitliches Konzept des Umgangs mit personeller und kultureller Vielfalt im Unternehmen – zum Nutzen des Unternehmens und zum Nutzen aller Beteiligten mit

¹⁾ vgl. Krell, Gertraude (Hrsg.) (2001): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen, Wiesbaden;

Krell, Gertraude/Riedmüller, Barbara/Sieben, Barbara/Vinz, Dagmar (2007): Einleitung: Diversity Studies als integrierende Forschungsrichtung. In: Krell, Gertraude/Riedmüller, Barbara/Sieben Barbara/Vinz, Dagmar (Hrsg.): Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze, Frankfurt/Main, S. 7 – 16.

²⁾ Andresen, Sünne/Koreuber, Mechthild/Lüdke, Dorothea (2009): Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar? Interdisziplinärer Dialog zur „Modernisierung“ von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik, Wiesbaden.

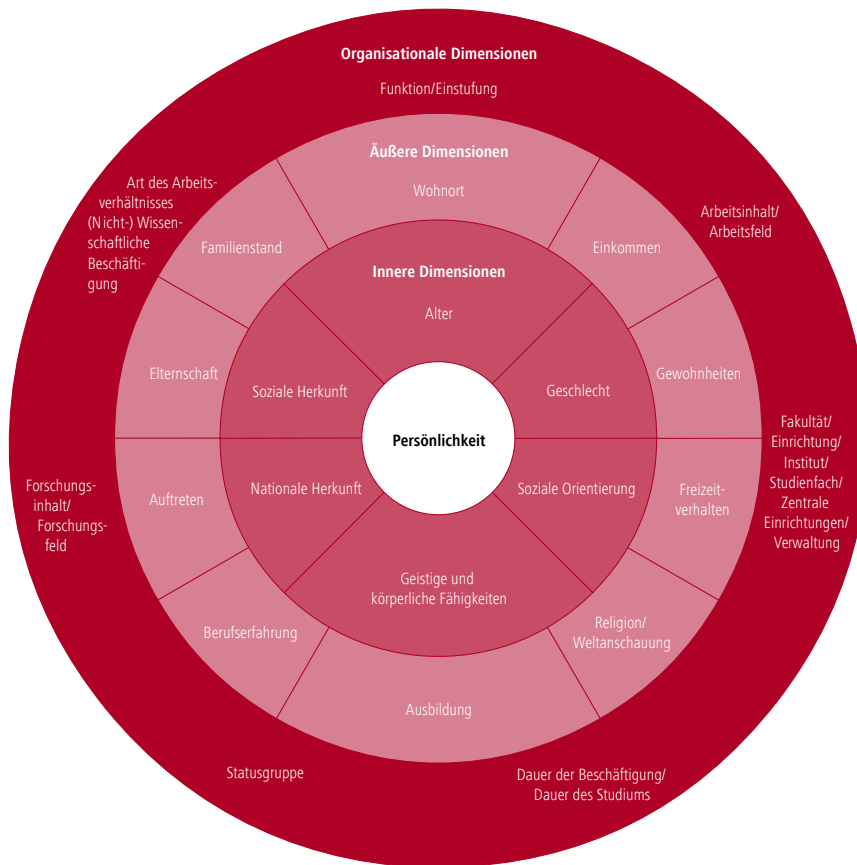


Abb. 1: Diversity Merkmale im Kontext der Hochschule

der Prämisse der Umsetzung von Chancengleichheit – verstanden und damit mit dem Konzept des Gender Mainstreaming zusammengeführt werden.³⁾

Eine große Herausforderung besteht allerdings darin, gleiche Chancen für (potenziell) benachteiligte Individuen oder Gruppen zu realisieren, ohne Personen aufgrund des Geschlechts, der Herkunft, des Alters usw. stereotyp Bedürfnisse, Eigenschaften, Verhaltensweisen oder Interessen zuzuschreiben, sei es als Defizite oder als Potenziale.

Dies erfordert ein Verständnis von Vielfalt als Unterschiede und Gemeinsamkeiten. Es gibt weder „die Interessen“, noch „die spezifischen Potenziale“ aller Frauen, Behinderten, Älteren sowie Menschen einer Nation, Ethnie, Religion usw. Vielmehr gibt es Gemeinsamkeiten und Unterschiede innerhalb der nach solchen Kategorien gebildeten Gruppen.⁴⁾

Demzufolge gibt es nicht das Konzept des Diversity Management. Institutionen und Unternehmen sind vielmehr gefordert, auf der Grundlage ihres Leitbildes und einer Stärken-Schwächen-Analyse

³⁾ vgl. Krell, Gertraude (2007): Gender und Diversity: Integrieren statt Polarisieren. In: Heinrich Böll Stiftung (Hrsg.): Dossier: Managing Diversity – Alle Chancen genutzt?, Berlin; Leicht-Scholten, Carmen/Wolffram, Andrea (2011): Neue Wege in der Organisationsentwicklung an Hochschulen: Gender und Diversity Management an der RWTH Aachen. In: Schradnager, Martina (Hrsg.): Diversity Management im Innovationssystem, Stuttgart, S. 79 – 98.

⁴⁾ Einen guten Einblick in die aktuellen Diskussionen zu Diversity gibt die Website der Heinrich Böll Stiftung: http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_72.asp.

(SWOT-Analyse)⁵⁾ ihr passgenaues Diversity-Konzept zu entwickeln, um sich in den Prozess hin zu einer diversity-gerechten Organisation zu begeben. Denn will man dem von Cox formulierten Leitbild einer „Multikulturellen Organisation“^{6) 7)} folgen, ist Diversity Management ein prozessual orientiertes Modell, das in die strategische Unternehmensführung zu integrieren ist.

GESAMTGESELLSCHAFTLICHE BEDEUTUNG VON DIM AN HOCHSCHULEN

Hochschulen sind in mehrfacher Weise von großen sozioökonomischen Herausforderungen betroffen, welche die Entwicklung der westlichen Gesellschaften hin zur Wissensgesellschaft bedingen. Als die originären Orte der wissenschaftlichen Erkenntnis sollen sie Leistungen für unterschiedliche gesellschaftliche Bereiche erbringen. Die diesbezüglich gestellten Anforderungen sind dabei äußerst unterschiedlich.

Auf der einen Seite sollen die Hochschulen Freiräume für wissenschaftlichen Erkenntnisgewinn bieten, technologische Innovation befördern und den Transfer derselben für unterschiedliche Bereiche ermöglichen. Auf der anderen Seite sollen sie als große Qualifizierungseinrichtungen nicht nur die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler von morgen ausbilden, sondern auch die zukünftigen Fach- und Führungskräfte für Industrie und Wirtschaft.

Zum einen verschärft die demografische Entwicklung den Fach- und Führungskrätemangel gerade auch an den Hochschulen, wodurch die Rekrutierung des wissenschaftlichen Personals ein zunehmend wichtiger Qualitätsfaktor für den Standort Hochschule wird. Zum anderen wird die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Hochschulen im internationalen Vergleich von einer Qualitätssicherung in der Lehre,

der Förderung der Innovationsfähigkeit in der Forschung sowie der Internationalisierung der Hochschule in Forschung und Lehre abhängen. Dabei bewegen sich die Hochschulen als einzelne Institutionen immer noch in spezifischen landespolitischen, regionalen und demografischen Rahmen.⁸⁾

Hinzu kommen diverse Veränderungsprozesse im Kontext von Bildung und Hochschule in Deutschland, die den Hochschulen mehr Verantwortlichkeiten hinsichtlich ihres Bildungsauftrags, ihrer Governance sowie ihrer Wettbewerbsfähigkeit gebracht haben. Neben dem sich verschärfenden internationalen Wettbewerb um die „klügsten Köpfe“ stehen die Hochschulen zunehmend unter Druck, als dienstleistungsorientiertes wirtschaftlich aufgestelltes Unternehmen zu agieren, das sich einer breiteren Klientel als bisher öffnen muss. So hat die Politik mit der Aufhebung des Hochschulrahmengesetzes (HRG) im Jahre 2007 „Hochschulen aus der staatlichen Detailsteuerung entlassen...“ und räumt „ihnen gleichzeitig mehr eigene Gestaltungsspielräume und neue Steuerungselemente ein, wie beispielsweise die Exzellenzinitiative oder den Hochschulpakt.“⁹⁾ In der Folge haben sich bereits neue Governance-Modelle an den Hochschulen etabliert, die sich dem US-amerikanischen System der „Entrepreneurial University“ annähern.¹⁰⁾

Damit einher gehen aber auch veränderte Anforderungen an das wissenschaftliche Personal und – daraus resultierend – neue Anforderungen für die Personal- und Organisationsentwicklung. Hochschulen nähern sich in ihren Strukturen und Organisationsformen Wirtschaftsunternehmen an, ein Prozess, der auch als „Organisationswerdung“ der Hochschule bezeichnet wird.¹¹⁾

Unterstützt wird die Professionalisierung der Managementstrukturen an den Hochschulen durch die Exzellenz-Initiative des Bundes und der Länder, die durch die Auslobung von Zukunftskonzepten Hochschulen

⁵⁾ SWOT steht für Strengths (Stärken), Weaknesses (Schwächen), Opportunities (Chancen) und Threats (Bedrohungen). Als Instrument der strategischen Planung wird die SWOT-Analyse zur Positionsbestimmung und Strategieentwicklung von Organisationen eingesetzt.

⁶⁾ Der Diskurs über die multikulturelle Organisation kann in diesem Beitrag nicht ausführlich behandelt werden.

⁷⁾ vgl. Cox, Taylor (1993): Cultural diversity in organizations, theory, research and practice, San Francisco;

Cox, Taylor/Quinn, Robert E./O'Neill, Paul (2001): Creating the Multicultural Organization: A Strategy for Capturing the Power of Diversity, University of Michigan Business School Management Series, 6, San Francisco.

⁸⁾ vgl. Pellert, Ada (2011): Wissensmanagement als interessantes Berufsfeld für Frauen. In: Blättel-Mink, Birgit/Franzke, Astrid/Wolde, Anja (Hrsg.): Neue Karrierewege für Frauen an der Hochschule?, Sulzbach, S. 19 – 36. (Im Erscheinen).

⁹⁾ Annette Schavan am 9. Mai 2007 in der Pressemitteilung 098/2007 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.

¹⁰⁾ vgl. Clark, Burton (1983): The Higher Education System. Academic Organization in Cross-national Perspective, Berkeley.

¹¹⁾ vgl. Blättel-Mink, Birgit/Franzke, Astrid/Wolde, Anja (Hrsg.): Neue Karrierewege für Frauen an der Hochschule?, Sulzbach. (Im Erscheinen);

Krücken, Georg/Kosmützky, Anna/Torka, Mark (Hrsg.) (2006): Towards a Multiversity? Universities between Global Trends and National Traditions, Bielefeld. Meier, Frank/Schimank, Uwe (2010): Mission Now Possible. Profile Building and Leadership in German Universities. In: Whitley, Richard/Gläser, Jochen/Engwall, Lars (eds.): Reconfiguring Knowledge Production. Changing Authority Relationships in the Sciences and their Consequences for Intellectual Innovation, Oxford, S. 211 – 236.

umfassende Mittel zur Verfügung stellt, um neue für die jeweilige Einrichtung passgenaue Governance-Modelle zu entwickeln und umzusetzen:

„Zukunftskonzepte haben zum Ziel, die universitäre Spitzenforschung in Deutschland auszubauen und international konkurrenzfähiger zu machen. Gegenstand der Förderung sind alle Maßnahmen, welche die Universitäten in die Lage versetzen, ihre international herausragenden Bereiche nachhaltig zu entwickeln und zu ergänzen und sich als Institution im internationalen Wettbewerb in der Spitzengruppe zu etablieren.“ (DFG 2010).¹²⁾

Mit dem Zusammenwirken der oben genannten Faktoren war die Basis vorbereitet, um neue Managementkonzepte wie das Diversity Management auch auf die Hochschulen zu übertragen, insbesondere da sowohl die „Gender-Frage“ als auch die Frage nach Chancengerechtigkeit ganz maßgeblich im Prozess der Begutachtung der Konzepte über die Beteiligung von internationalen Gutachterinnen und Gutachtern ein wichtiges Moment bei der Beurteilung neuer Governance-Modelle innerhalb des Exzellenzprozesses wurde.

Das Ziel von Diversity Management, von der monokulturellen Organisation, die durch eine dominante Gruppe geprägt ist, hin zu einer multikulturellen Organisation zu werden, ist für alle Hochschulen, vor allem aber für die technisch geprägten, eine Herausforderung¹³⁾. Die Entwicklung einer Organisationskultur, in der Vielfalt wertgeschätzt wird und alle Beschäftigten strukturell und informell beteiligt werden und vorurteils- und diskriminierungsfreie personalpolitische Kriterien, Verfahren und Praktiken vorherrschen, kann nur umgesetzt werden, wenn dieser Prozess im Rahmen der Organisationsentwicklung in allen Bereichen der Hochschule umgesetzt und mit adäquaten Maßnahmen unterfüttert wird.¹⁴⁾

Die Ansätze des Diversity Management sind so vielfältig wie die Organisationen, in denen sie verfolgt werden.¹⁵⁾

Aus dieser Situation heraus ergeben sich sowohl Chancen und Potenziale, aber auch Schwierigkeiten. Eine besondere Schwierigkeit ist die Gewährleistung der Messbarkeit sowie der Vergleichbarkeit von Konzepten. Wann betreibt eine Organisation erfolgreiches Diversity Management? Des Weiteren: Was soll unter erfolgreichem Diversity Management verstanden werden? Und wie wird dieser Erfolg gemessen?

UMSETZUNG VON DIM AN DEUTSCHEN HOCHSCHULEN

So vielfältig wie die Konzepte des Diversity Management ist auch deren institutionelle Einbettung in die Strukturen der Hochschulen in Deutschland. Dabei lässt sich eine große Bandbreite finden, die von der Ansiedlung des Themas bei den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (z.B. Universität Frankfurt), über Prorektorate mit ihnen zugeordneten Referentinnen und Referenten (z.B. UDE Essen) bis hin zu eigenen für DiM zuständigen Abteilungen (z.B. PH Heidelberg) reicht. Und schließlich gibt es, vor allem im Rahmen des Exzellenzprozesses eingerichtete Stabsstellen (z.B. RWTH Aachen), die nicht einem Prorektorat unterstellt, sondern vielmehr beim Rektorat angesiedelt und verantwortlich sind, den Prozess des Managing Diversity konzeptionell vorzubereiten, zu unterstützen oder gemeinsam mit unterschiedlichen Hochschulakteuren umzusetzen. Aufseiten der Wissenschaft wurden Professuren (z.B. TU Berlin), Pilotprojekte oder ganze Zentren (z.B. HU Berlin) eingerichtet.

Darüber hinaus ist das Thema „Diversity“ aus der Perspektive der Chancengleichheit bereits längst in die Praxis der Hochschulen integ-

¹²⁾ DFG (2010): Zukunftskonzepte zum projektbezogenen Ausbau der universitären Spitzenforschung, online im Internet <http://www.dfg.de/foerderung/programme/exzellenzinitiative/zukunftskonzepte/index.html>. (Abruf 12.10.2011)

¹³⁾ vgl. Leicht-Scholten, Carmen/Wolffram, Andrea (2011): Neue Wege in der Organisationsentwicklung an Hochschulen: Gender und Diversity Management an der RWTH Aachen. In: Schraudner, Martina (Hrsg.): Diversity Management im Innovationssystem, Stuttgart, S. 79 – 98.

¹⁴⁾ Leicht-Scholten, Carmen (2011): Managing Gender und Diversity Mainstreaming in Zeiten der Exzellenz: alte Schwierigkeiten, neue Herausforderungen, geeignete Maßnahmen. In: Birgit Blättel-Mink, Astrid Franzke, Anja Wolde: Neue Karrierewege von Frauen an Hochschulen?, S. 185 – 207, Budrich Verlag. (Im Erscheinen).

¹⁵⁾ vgl. Vedder, Günther (2011): Diversity Management an deutschen Hochschulen. Vortrag auf der HRK Nexus-Tagung am 1.6.2011 in Bonn.

riert. Beauftragte für verschiedene diversity-relevante Gruppen an der Hochschule (z.B. für Behinderte und ausländische Hochschulangehörige) erfüllen ihren gesetzlichen Auftrag der Herstellung und Etablierung von Chancengleichheit, ohne dass die Hochschulen die Potenziale der bereits vorhandenen Vielfalt erkannt haben und somit implizit von einem Defizitansatz ausgegangen sind. Mit der Integration von Gender und Diversity Management in die Hochschulen wird dieser Ansatz nun zunehmend zugunsten eines Potenzialansatzes aufgegeben.

Hier liegt die große Chance von Diversity Management an Hochschulen. Diese sind gefordert, die große Vielfalt an Themen, Menschen und Aufgaben innerhalb der oben skizzierten Spannungsfelder erfolgreich zu entwickeln und zum Wohle der einzelnen Personen und der Organisation umzusetzen.

Vor diesem Hintergrund scheint die Frage der Hochschulmodernisierung eng verknüpft mit der Frage, wie es den Hochschulen gelingt, gender- und diversity-spezifische Fragestellungen in alle Bereiche der Hochschule zu integrieren. Die Umsetzung des Diversity Managements wird damit zum Indikator für die Zukunftsfähigkeit der Hochschulen und zum Motor für Innovationen in der Wissenschaft.

PROFESSORIN DR. CARMEN LEICHT-SCHOLTEN vertritt das Lehrgebiet „Gender und Diversity Management in den Ingenieurwissenschaften“ an der Technischen Universität Berlin als Gastprofessorin. Zur Wahrnehmung dieser Tätigkeit wurde sie von der geschäftsführenden Leitung des IGaDs (Integration Team- Human Resources, Gender and Diversity Management) an der RWTH Aachen freigestellt.

DIVERSITÄT
GOOD PRACTICE AN
HOCHSCHULEN

Internationalisierung im Mittelpunkt



Diversität als hochschuldidaktisches Prinzip

Ein Praxisbeispiel zur Internationalisierung der Hochschul- lehre an der Folkwang Universität der Künste

→ KAROLINE SPELSBERG

Das Hochschulsystem in Deutschland hat in den vergangenen Jahren tief greifende Veränderungen erfahren, welche auch Kunst- und Musikhochschulen vor erhebliche Herausforderungen stellen. Gesellschaftliche Wandlungsprozesse und die Studienreform verändern das Umfeld der Kunst- und Musikhochschulen, und dies in einer Weise, die es erforderlich macht, einen Bewusstseinswandel in traditionell gewachsenen Strukturen herbeizuführen. Das Projekt „Diversität als didaktisches Prinzip im hochschulischen Lehr- und Lernkontext“ der Folkwang Universität der Künste setzt an eben dieser Stelle an.¹⁾ Ausgangspunkt ist die Annahme, dass Bologna eine Chance bietet, gewachsene Strukturen aufzubrechen und ein kompetenzorientiertes Lehr- und Lernverständnis zu entwickeln, das die Diversität der Lernenden anerkennt und fördert. „Mit dieser Chance sind jedoch auch eine Reihe von hochschuldidaktischen Herausforderungen verknüpft, die hochschulspezifisch reflektiert werden müssen“, so Rektor Prof. Kurt Mehnert.

Eine Besonderheit von Kunst- und Musikhochschulen ist das begabungsorientierte Aufnahmeverfahren, welches ermöglicht, eine Kultur der Offenheit für Vielfalt zu gestalten. Das begabungsorientierte Aufnahmeverfahren besteht in der künstlerischen Eignungsprüfung vor Studienbeginn. Der Nachweis der künstlerischen Eignung ist von eminenter Bedeutung: Die Begabung steht an erster Stelle, verbindliche Hochschulzugangsberechtigungen sind sekundär. Dies führt unter den Studierenden zu einer Bandbreite von schulischer Vorbildung. Die Diversitäts-Dimension „(Aus-)Bildung“ rückt damit in den Mittelpunkt hochschuldidaktischer Reformanliegen der Folkwang UdK.

WETTBEWERB UM DIE „BESTEN TALENTE“

Das begabungsorientierte Aufnahmeverfahren geht mit dem Ziel einher, im nationalen und internationalen Wettbewerb künstlerisch exzellente Studierende zu gewinnen. Neben Studienangebot und Studienort ist demzufolge das knappe Gut „Reputation“ von zentraler Bedeutung: die internationale Anerkennung der angebotenen (Aus-)Bildung. Die anderenorts häufig vermisste Internationalität stellt somit an Kunst- und Musikhochschulen kein Desiderat dar. Führende Kunst- und Musikhochschulen zeichnen sich durch einen hohen Anteil an internationalen Studierenden und Lehrenden aus, insbesondere innerhalb der rein künstlerischen Studiengänge.

An der Folkwang Universität der Künste kommen über 30 Prozent der mehr als 1.400 Studierenden aus nahezu allen Ländern der Welt. Dieser hohe Anteil an Bildungsausländerinnen und -ausländern als Konsequenz der Internationalisierungsstrategie im Wettbewerb um die „besten Talente“ führt zu der Betrachtung einer weiteren relevanten Diversitäts-Dimension im Lehr- und Lernkontext: „die nationale Herkunft/Ethnie“ der Studierenden.

„Mehr Qualität in der Lehre erfordert, relevante Erscheinungsformen von Diversität bei der didaktischen Gestaltung von Lernszenarien zu berücksichtigen. Unser Verständnis von Lehre umfasst das gesamte Geschehen, in dem die Studierenden ihre Fähigkeiten und Kompetenzen erweitern“, so Prof. Dr. Stefan Klöckner, Prorektor an der Folkwang Universität der Künste.

¹⁾ Das Projekt „Diversität als didaktisches Prinzip im hochschulischen Lehr- und Lernkontext“ wird im Rahmen des Programms „Ungleich besser! Vielfalt als Chance“ des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft gefördert. Das Programm wird von CHE Consult GmbH koordiniert. Weitere Informationen: www.folkwang-uni.de/lebenslanges-lernen.

Neben einer hohen Spezialisierung – ein Merkmal, durch das sich das Studium an Kunst- und Musikhochschulen auszeichnet – müssen Kompetenzen gefördert werden, die auf andere Bereiche des gesellschaftlichen Lebens übertragbar sind. Ein sehr enges, spezialisiertes Anwendungsprofil der Kompetenzen und zugleich Engführung der Transfermöglichkeiten stehen hingegen im Widerspruch zu den aktuellen Herausforderungen, die sich mit drei Schlagwörtern charakterisieren lassen: „Employability“, „Citizenship“ und „Lebenslanges Lernen“.

„Kunst- und Musikhochschulen vermitteln eben nicht nur Ausbildung, sondern auch Bildung in einem weiteren und anspruchsvolleren Sinne. Das Bild der Hochschulabsolventin oder des Hochschulabsolventen, der mit dem Erhalt seines Zeugnisses ausgebildet ist, hat heute keine Gültigkeit mehr. Lebenslanges Lernen ist mehr als ein Schlagwort“, sagt Rektor Prof. Kurt Mehnert.

E-PORTFOLIOS ZUR DOKUMENTATION VON KOMPETENZEN

Der kompetenzorientierte Lehransatz thematisiert die Förderung der Sichtbarkeit und Wirksamkeit der Diversität der Studierenden in Lehr- und Lernkontexten. Dies verlangt nach neuen Wegen der Anwendung und Umsetzung des Wissens. Um Kompetenzen sichtbar und bewertbar zu machen, müssen Lehr-, Lern- und Prüfungsmethoden durch eine kompetenzorientierte Funktion bestimmt sein, d.h. die weiterentwickelten oder neu erworbenen Kompetenzen müssen sich in der Performanz zeigen. Doch gegenwärtig mangelt es an kompetenzbasierten Ansätzen in der Hochschullehre.

Ein Grund für die mangelnde Umsetzung des Paradigmenwechsels von der Input- zur Outcomeorientierung ist der defizitorientierte Blick auf Diversität. Diversität als didaktisches Prinzip heißt jedoch, die individuellen Potenziale in den Vordergrund zu rücken und als weiterentwickelte oder erworbene Kompetenzen sichtbar zu machen. Die E-Portfoliomethode stellt hier einen Lösungsansatz dar.

Kompetenzen, die sich zusammensetzen aus Wissen, Erfahrungen und der Fähigkeit, diese anzuwenden, können in E-Portfolios dokumentiert werden. An der Folkwang Universität der Künste sind Portfolios in Form von Mappen in den Studiengängen Industrial Design,

Kommunikationsdesign und Fotografie sowohl vor Studienbeginn im Rahmen der künstlerischen Eignungsprüfung als auch studienbegleitend Bestandteil von Lern- und Prüfungsformen. Durch die Auswahl bestimmter Artefakte können Studienbewerber(innen) und Studierende die Qualität ihrer Arbeiten und ihre Weiterentwicklung zeigen. Im Mittelpunkt stehen nicht nur die fertigen Produkte, sondern auch dokumentierte Einblicke in den Lernprozess. Skizzen, Ideenentwürfe etc. können in die Mappe integriert werden. Die Portfolios dokumentieren sowohl den Werdegang als auch die Vielfalt der Talente.

„Studierende werden dazu animiert, mir als Hochschullehrer die Möglichkeit zu geben, in ihren künstlerischen Schaffensprozess einzusteigen, aber auch sich selbst darüber klar zu werden, was sie eigentlich gemacht haben. Diesen reflektorischen Moment halte ich für sehr wichtig“, betont Rektor Prof. Kurt Mehnert.

Die für die künstlerische Portfolioarbeit charakteristische Verbindung von Produkt und Prozess dient als Rahmen für das Verständnis des hier exemplarisch betrachteten pädagogischen E-Portfoliokonzepts. In Anlehnung an das Modell der Gestaltungsorientierten Mediendidaktik²⁾ wird ein E-Portfolioszenario konzipiert, das im hybriden Onlineseminar „Interkulturelles Online-Mentoring“ realisiert wird³⁾. Ein Vorteil der E-Portfolioarbeit ist es, dass bei den Studierenden ein systematischer Kompetenzaufbau bezüglich der Reflexion und Steuerung des eigenen Lernprozesses stattfinden kann.

Zur technischen Umsetzung des E-Portfolioszenarios wird die Kursmanagement-Software Moodle 2.0, Social Software und die E-Portfolio-Software Mahara eingesetzt. Das hybride Seminar besteht aus 18 Studierenden. Es wird bis auf eine real-präsente Auftakt- und Abschlussveranstaltung online durchgeführt und soll weitestgehend selbstorganisiertes Lernen anregen. Dies kann dadurch geschehen, dass eine zentrale Kommunikationsstruktur sowohl synchron als auch asynchron ermöglicht wird. Die Studierenden haben die Möglichkeit, zwischen offenen und geschlossenen Aufgabentypen sowie verschiedenen Sozialformen zu wählen, individuelle Schwerpunkte zu setzen bzw. weniger interessante Themenbereiche wegzulassen. Das zeit- und ortsunabhängige Lernen und die individuelle Bestimmung der Lerngeschwindigkeit ermöglichen eine individuelle Ausgestaltung

²⁾ Kerres, Michael (2001): Multimediale und telemediale Lernumgebungen: Konzeption und Entwicklung. München: Oldenbourg.

³⁾ Eine umfassende Analyse und Auswertung des empirischen Materials soll Aufschlüsse darüber geben, inwiefern das mediendidaktische Konzept des E-Portfolioszenarios als Methode eine alternative E-Assessment-Form darstellt, die der Diversität der Lernenden gerecht wird und Kompetenzen abbildet.

des Lernprozesses durch die Studierenden.

Der pädagogische Mehrwert dieser organisatorischen Dimension besteht darin, dass die Studierenden ihrem Bedürfnis nach entscheiden, wann sie wo wie lange lernen. Nicht nur in der diversitätsorientierten didaktischen Konzeption des Online-Kursraumes, sondern auch in der didaktischen Konzeption der E-Portfolioarbeit stehen die Studierenden im Mittelpunkt. Die Studierenden sammeln, wählen aus, reflektieren und bewerten ihre Arbeitsergebnisse. Dazu übergeben sie ihre Inhalte aus der Online-Kursumgebung direkt in ihr E-Portfolio.

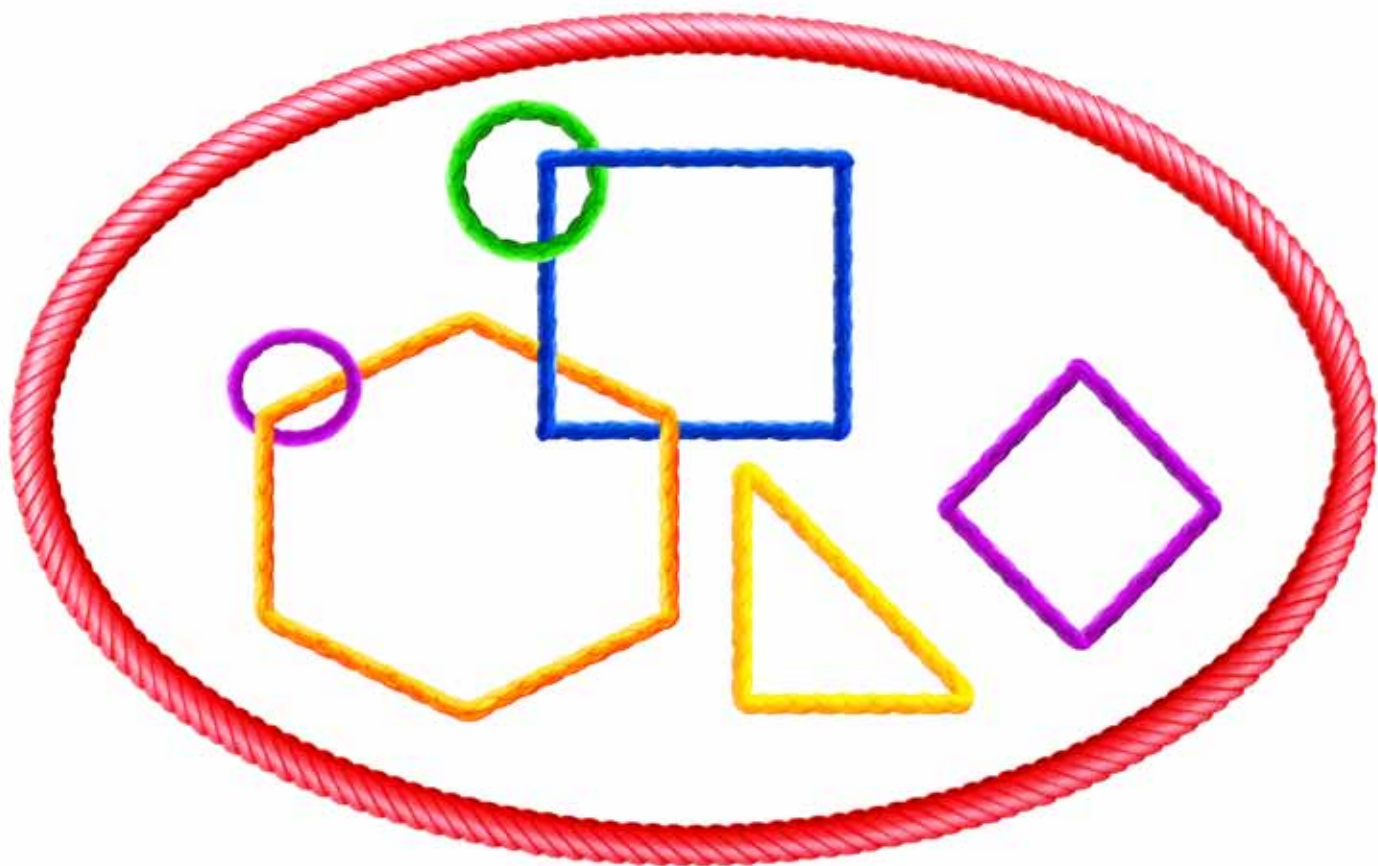
Das Besondere an einem E-Portfolio ist, dass die Kernaktivitäten „Leistungsdarstellung“ (Auswahl und Begründung der Artefakte), „Self-Assessment“ (Reflexion des eigenen Lernprozesses) und „Peer-Assessment“ (Feedback geben) nicht mehr in physikalischer Form stattfinden. Daraus ergeben sich sowohl interessante Potenziale als auch didaktische Herausforderungen, die berücksichtigt werden müssen.

So können die Studierenden von überall auf ihre Inhalte zurückgreifen, unterschiedliche Sichten und Interaktionsmöglichkeiten regulieren, Feedback geben und bekommen. Sie können Blogs zur persönlichen Reflexionsunterstützung oder zur Dokumentation der Zusammenarbeit einsetzen, Inhalte verschlagworten und neben Text- und Bilddokumentation auch multimedial Inhalte verwenden.

Damit es zu keiner Überforderung seitens der Studierenden kommt, werden für die E-Portfolionutzung Leitfragen entwickelt, die den Studierenden in ihrem E-Portfolio online als Formblätter zur Verfügung stehen. Die Leitfragen sollen die Studierenden darin unterstützen, die Kernaktivitäten im Lernprozess einzuüben und zu reflektieren. In der Abschlussveranstaltung werden die E-Portfolios dann von den Studierenden vorgestellt. Im Mittelpunkt der Präsentation stehen die ausgewählten Artefakte (Produkte) und ihr Entwicklungsweg (Prozess).

Die Studierenden bestimmen die individuelle Gestaltung und die ausgewählten Inhalte selbst. Sie strukturieren die Elemente und bestimmen, wer ihre Beiträge oder Dateien lesen und nutzen darf. Das E-Portfolio als Artefakt an sich ist somit nicht zuletzt auch in der persönlichen Ausgestaltung Ausdruck der Diversität der Studierenden.

KAROLINE SPELSBERG ist Projektleiterin des Projektes „Diversität als didaktisches Prinzip im hochschulischen Lehr- und Lernkontext“ und wissenschaftliche Geschäftsführerin des Folkwang Instituts für Lebenslanges Lernen.



Kulturelle Vielfalt fördern

Diversitätsmanagement an der THM – Technischen Hochschule Mittelhessen

ProMi Projekt Migration – Interkulturelle Öffnung der THM

→ INTERVIEW MIT PROFESSOR AXEL SCHUMANN & MICHAELA ZALUCKI

Aufgrund des demografischen Wandels und des wachsenden Fachkräftebedarfs ergreifen die Hochschulen immer mehr diversitätsfördernde Maßnahmen. Es entstehen Prorektorate, Stabsstellen, Projekte und Initiativen, und es werden flexiblere Studienprogramme und Angebote entwickelt, die auf bestimmte Zielgruppen ausgerichtet sind. Professor Schumann, was ist der spezifische Beitrag von Diversität für ein modernes Bildungssystem?

Schumann: Ich würde die Frage umgekehrt stellen: Wie geht ein modernes Bildungssystem mit Diversität um? Denn Diversität ist schlichtweg vorhanden. Diversität stellt einen Anspruch, den wir nicht länger ignorieren und vernachlässigen können. Hochschulen sind nicht in erster Linie Lieferanten von Arbeitskräften, sondern sind im Rahmen ihres Bildungs- und Forschungsauftrags gesellschaftsprägend. Die vorhandene, im Zusammenhang mit der Diskussion „Einwanderungsland Deutschland“ aber oft geleugnete Diversität kann meiner Ansicht nach über die gemeinsame Bildung der Menschen in ein positiveres Gesellschaftsbild übertragen werden. Die ernsthafte Auseinandersetzung mit Diversität hat meinen eigenen defizitären Blick offenbart.

Welche Ziele verfolgt Ihre Hochschule mit Diversitätsmanagement?

Schumann: Diversität ist ein verhältnismäßig neuer Begriff, um Benachteiligung aus unterschiedlichen Gründen sichtbar zu machen. An unserer Hochschule gibt es zahlreiche Aktivitäten zu den Themen Gender, Behinderung, familiengerechte Hochschule. Bisher wurde der

Aspekt Migration noch nicht in den Blick genommen. Diese Auseinandersetzung ist unerlässlich, wenn man Hochschule in einer Einwanderungsgesellschaft ist. Wir gehen davon aus, dass wir eine Hochschule mit einem relativ hohen Anteil von Studierenden mit Migrationshintergrund sind. Anders sieht es im Bereich der Lehre, Forschung, Weiterbildung und der unterstützenden Verwaltung aus. Dort gilt es, die Beschäftigten in Sachen Diversität zu sensibilisieren. Insbesondere zum Thema Migration bestehen Informations- und strukturelle Defizite. Gleichzeitig ist es uns ein Anliegen, den Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu steigern. Weiterhin geht der gesellschaftsprägende Auftrag der Hochschule über die reine Ausbildung von akademischen Fachkräften hinaus. Die traditionell starke Vernetzung der technischen Hochschulen in die Wirtschaft soll die Einbindung von Absolventinnen und Absolventen mit Migrationshintergrund und auch Bildungsausländerinnen und -ausländern vorantreiben und zur Normalität werden lassen.

Gibt es an Ihrer Hochschule bereits Bereiche, die sich mit den verschiedenen Dimensionen von Diversitätsmanagement beschäftigen, beispielsweise mit den Themen Studierende mit Kind, Studierende mit Behinderung, Frauenförderung etc.?

Schumann: Zum Thema Studieren mit Kind bzw. zur familiengerechten Hochschule gab es 2011 ein Re-Audit. Studierende mit Behinderung ist ebenfalls ein Thema. Angefangen hat es im BliZ* mit sehbehinderten und blinden Studierenden, mittlerweile können dort unterschiedlichste Arten von Behinderungen berücksichtigt werden. In einem Diversitäts-

* BliZ: Zentrum für blinde und sehbehinderte Studierende der Technischen Hochschule Mittelhessen

projekt wird spezielle E-Learning-Software entwickelt, um behinderten Studierenden die Absolvierung von Prüfungen zu erleichtern. Mit den Themen „Gender & Diversity“ und „Gender & MINT“ beschäftigen sich dezidiert zwei vom BMBF geförderte Projekte. Sie sind bei der Frauenbeauftragten angesiedelt.

Frau Zalucki, die THM ist eine Hochschule, bei der Technik im Vordergrund steht. Welche Herausforderungen treten bei der Implementierung von diversitätsfördernden Maßnahmen an Ihrer Hochschule konkret auf?

Zalucki: Eine Herausforderung ist es sicher, das Thema in der Breite an einer technischen Hochschule zu platzieren, denn nach meiner Erfahrung stehen gesellschaftliche Themen hier nicht im Vordergrund. Die THM ist in Hessen die einzige Hochschule mit rein technischem und wirtschaftlichem Profil. Andere Hochschulen beschäftigen sich in ihren Disziplinen, insbesondere den Sozial-, Geistes- und Erziehungswissenschaften, zum Teil sehr ausführlich mit den Themen Diversity und vor allem Migration, jedoch nicht zwangsläufig in Bezug auf ihre eigene Organisation. Uns geht es aber genau darum: eine interkulturelle Öffnung, so wie wir sie anstreben, im Querschnitt in der Organisation zu verankern und sie nicht auf einzelne Fachbereiche abzuschieben.

Das heißt, die THM befasst sich auf der strukturellen Ebene mit diesem Thema. Stehen Sie auf diesem neuen Weg im Austausch mit anderen Hochschulen?

Zalucki: Natürlich ist uns der Erfahrungsaustausch wichtig. Einer unserer ersten Schritte wird es sein, ein vorerst hessenweites Expertennetzwerk mit Vertreter(innen) anderer Hochschulen ins Leben zu rufen.

Gibt es an der THM bereits konkrete Projekte zum Themenkomplex Migration und interkulturelle Öffnung?

Zalucki: Im Rahmen von ProMi Projekt Migration – Interkulturelle Öffnung der THM haben wir in diesem Jahr das Teil-Projekt „Bestandsaufnahme und Bedarfsanalyse von Studierenden mit Migrationshintergrund sowie Bildungsaus- und -inländerinnen“ gestartet. Das Projekt wird aus dem Studienstrukturprogramm des HMWK gefördert und hat eine Laufzeit von zwei Jahren. Es dient – wie der Titel schon sagt – einer Bestandsaufnahme und Bedarfsanalyse. Zu Studierenden mit Migrationshintergrund liegt uns kaum statistisches Material vor. Im All-

tag werden sie häufig nur defizitär oder in Konflikten wahrgenommen. Mit der Studie wollen wir eine solide Grundlage für die weitere Arbeit schaffen. Mit quantitativen und qualitativen Methoden werden unsere Studierenden befragt. Die Ergebnisse münden in Handlungsempfehlungen, für deren Umsetzung bereits ein weiteres aus dem Innovationsbudget des HMWK bewilligtes Projekt zur interkulturellen Öffnung gestartet werden konnte. Dieses Projekt untersucht unter anderem die Seite der Beschäftigten und hat eine Laufzeit von vier Jahren. Ziel ist es, den Prozess der interkulturellen Öffnung in den Köpfen und Herzen und der Organisation nachhaltig zu verankern.

Haben Sie sich bei der Konzeptentwicklung des Projekts mit anderen Hochschulen ausgetauscht, die sich ebenfalls mit der Zielgruppe „Studierende mit Migrationshintergrund“ auseinandergesetzt haben?

Zalucki: Es gab bereits direkte Kontakte zu anderen Hochschulen und es wird mit Sicherheit weitere geben. Auf nationalen und internationalen Tagungen wurden bereits vielversprechende Kontakte geknüpft. Besonders hat uns der Ansatz der Universität Bremen beeindruckt. Frau Prof. Karakaşoğlu wird zu ihrem Konzept der interkulturellen Öffnung von Hochschulen an der THM referieren.

Wie definieren Sie „Studierende mit Migrationshintergrund“ an Ihrer Hochschule? Welchen Anteil macht die Gruppe an Ihrer Hochschule aus?

Zalucki: Studierende mit Migrationshintergrund stellen an unserer Hochschule eine zunehmend größere Gruppe dar, deren Bedürfnisse wir bisher nicht genügend kennen. Die Definition „Studierende mit Migrationshintergrund“ schließt Studierende ein, die selbst oder deren Eltern im Ausland geboren wurden. Eine Erweiterung der Definition auf die Großelterngeneration erachten wir als sinnvoll, da die Großeltern häufig in die Kinderbetreuung und Erziehung eingebunden sind. Gleichzeitig sind wir uns der Gefahr der Stigmatisierung durch die Verwendung der Kategorie „Mensch mit Migrationshintergrund“ bewusst.

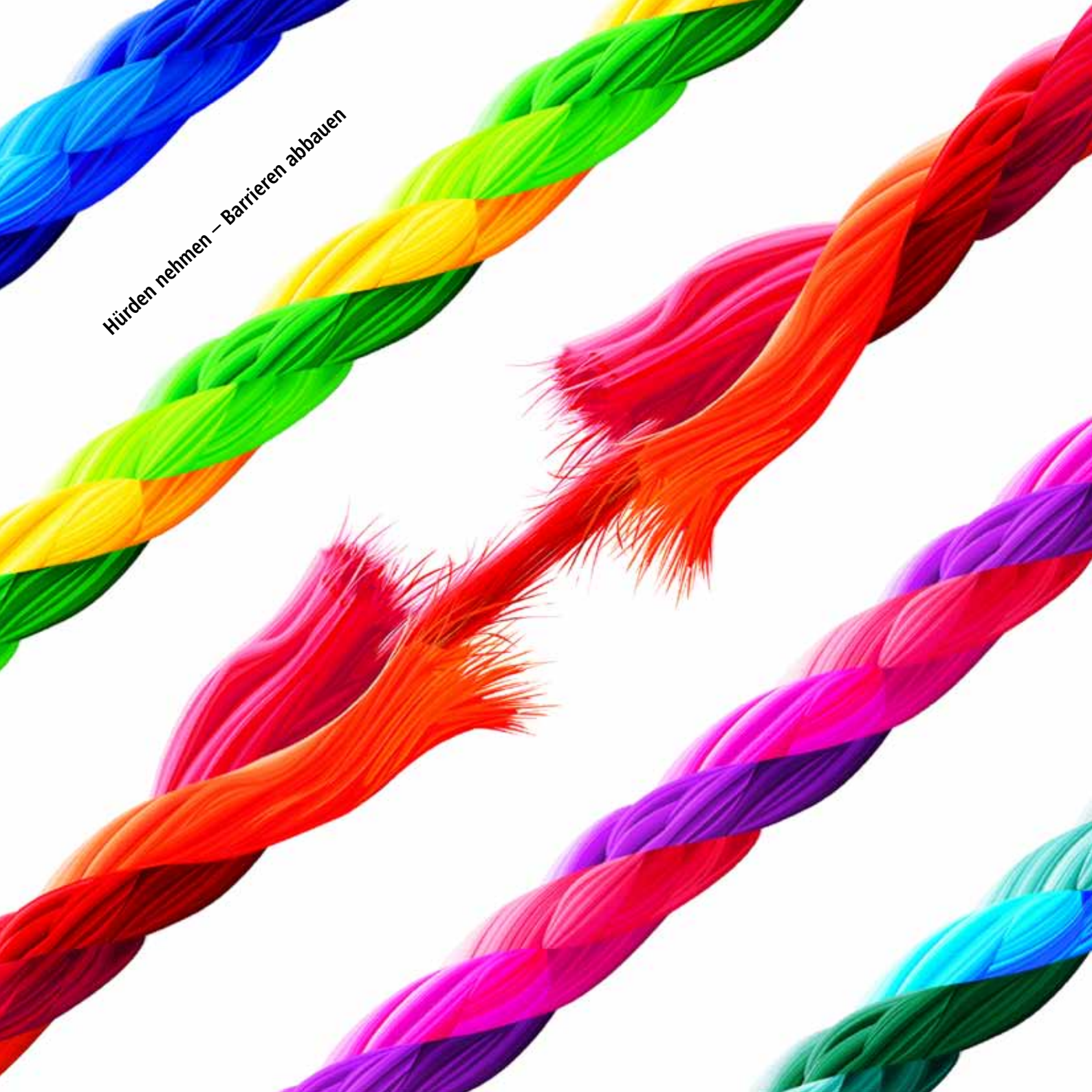
Wenn Sie ein Jahr vorausdenken: Was denken Sie, hat sich bis dahin im Bereich Diversitätsmanagement an Ihrer Hochschule verändert?

Zalucki: Ein Jahr ist ein zu kurzer Abschnitt, um von großen Veränderungen auszugehen. Wir werden bis dahin Erkenntnisse aus der empirischen Studie gewonnen haben und mit der Umsetzung von ersten Maßnahmen beginnen. Überaus wichtig ist es, die Mitglieder der Hochschule ins Boot zu holen und die externe Vernetzung voranzutreiben.

PROFESSOR DR. AXEL SCHUMANN ist Vizepräsident der Technischen Hochschule Mittelhessen.

MICHAELA ZALUCKI ist Projektleiterin von ProMi Projekt Migration – Interkulturelle Öffnung der THM.

Hürden nehmen – Barrieren abbauen



Besonders (und) gut – mit der Krankheit das Studium meistern

Angebote für Studierende mit Behinderung oder chronischer Krankheit an der Universität Bremen

→ DIRK FRANK

Es gibt Tage, da kommt sie morgens nicht aus dem Bett. Ihre Glieder fühlen sich an wie gelähmt. Sie braucht Stunden, um aufzustehen. Bereits nach wenigen Minuten verspürt sie einen stechenden Schmerz, wenn sie mit einem Stift schreibt oder in einem Buch liest. Auch das Laufen bereitet ihr große Probleme, kürzeste Wege können bereits zur Qual werden. Größere Strecken meidet sie daher und richtet ihren Tagesablauf entsprechend darauf aus. Wenn sich ein Schub ihrer Krankheit einstellt, muss sie gar für mehrere Tage auf sämtliche Bewegungen verzichten und ist ans Haus gefesselt. Kann man mit dieser Beeinträchtigung ein Vollzeitstudium aufnehmen? Durchaus! Christina ¹⁾, 22, studiert seit 2010 an der Universität Bremen Mathematik und Deutsch auf Lehramt. Seit ihrer Kindheit leidet sie an einer schweren Erkrankung, die aber erst vor wenigen Jahren als Rheuma erkannt wurde. Die „Kontakt- und Informationsstelle für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung“ (KIS) an der Universität Bremen unterstützt Christina und berät sie bei der Beantragung des sogenannten „Nachteilsausgleiches“.

ANERKENNUNG DER KRANKHEIT

Bereits auf der Schule musste Christina aufgrund ihrer Beschwerden manchmal dem Unterricht fernbleiben oder konnte Klassenarbeiten nicht mitschreiben. Ein Laptop als Schreibhilfe wurde ihr zugestanden, um überhaupt an den Klausuren teilnehmen zu können. Bei Mitschülern und Lehrkräften stieß sie auf viel Verständnis, dennoch war der Schulalltag nicht immer einfach zu bewältigen: „Da eine klare

Diagnose fehlte, musste ich bei jedem Krankheitsschub die Lehrer darum bitten, eine Prüfung nachzuholen. Das war sehr mühsam.“ Nach dem Wechsel in die Oberstufe verschlimmerte sich die Krankheit, und Christina musste die 11. Klasse wiederholen. „Das hören wir in unserer Beratungspraxis sehr häufig: Wer in der Schule aufgrund einer chronischen Erkrankung oder Behinderung Ausfallzeiten hat, muss häufig ein Jahr wiederholen, erzielt schlechtere Noten und macht ein schlechteres Abitur“, erläutert Mechthild Klostermann von KIS. „Mit dem schlechteren Notendurchschnitt schwinden dann auch die Chancen auf das gewünschte Studienfach. Die Beeinträchtigung beginnt eben nicht erst auf der Hochschule – das darf man nicht vergessen!“

Nach einem Schulwechsel entspannte sich bei Christina die Situation: Die Ärzte konnten ihr attestieren, dass ihre Schmerzen von der chronischen Rheumaerkrankung herrühren. Mit dieser Diagnose, so niederschmetternd sie auch war, wurde es leichter, Fehlzeiten anzukündigen und Erleichterungen im Schulalltag einzufordern. Im Unterschied zu deutlich erkennbaren Behinderungen oder Krankheiten ist Christinas Rheumaleiden „unsichtbar“. „Die Nichtsichtbarkeit vieler chronischer Erkrankungen ist sicherlich ein großes Problem“, berichtet Mechthild Klostermann. Der Betroffene müsse gewissermaßen der Umwelt seine Krankheit „beweisen“. „Ich muss dann in der Straßbahn Leute bitten aufzustehen, weil ich mich wegen der Schmerzen nicht lange festhalten kann“, erzählt Christina. Umgekehrt gibt es aber auch Beeinträchtigungen, die gerade in ihrer Auffälligkeit den Betroffenen Schwierigkeiten bereiten. „Rollstuhlfahrer berichten mir, dass sie überall erkannt und begrüßt werden, beim Besuch der Mensa,

¹⁾ Name von der Redaktion geändert.

in der Bibliothek oder im Seminarraum, aber eigentlich lieber anonym bleiben möchten“, erzählt die Leiterin des KIS. Man könne das auch eine „positive Diskriminierung“ nennen.

DER STEINIGE WEG ZUR HOCHSCHULE

Lehrerin wollte Christina immer schon gerne werden – ein Berufswunsch, an dem sie auch in den größten Krisen ihrer Schullaufbahn unerschütterlich festgehalten hat. „Mein Vater ist auch Lehrer, das hat mich bestimmt geprägt und gestärkt.“ Dabei ist Christina durchaus keine Träumerin: Dass der ursprüngliche Wunsch, Musik zu unterrichten, nicht zu realisieren ist, war ihr schnell klar. In ihrer Freizeit musste sie immer häufiger auf das geliebte Klavierspielen verzichten.

Doch eine weitere Einschränkung betrifft den Beamtenstatus: Auf diesen wird Christina möglicherweise beim Einstieg in den Lehrerberuf verzichten müssen. Dies kann nämlich Folge der obligatorischen amtsärztlichen Untersuchung sein, wenn die gesundheitliche Beurteilung negativ ausfällt. Doch das schreckt die lebensfrohe Frau nicht ab. Sie hat gelernt, sich auf schwierige Situationen einzustellen. Vor einer Klasse an der Tafel zu stehen, ist für sie immer noch eine verlockende Vorstellung.

Weil sie mit ihren Brüdern unter einem Dach wohnen kann, halten sich ihre monatlichen Belastungen zumindest für die Miete in Grenzen. Denn junge Menschen mit einer Beeinträchtigung treten auch in finanziellen Belangen unter erschwerten Bedingungen ihr Studium an: „Nebenbei arbeiten zu gehen, ist für Kranke und Behinderte meist sehr schwierig, wenn nicht gar ausgeschlossen“, weiß Mechthild Klostermann aus Erfahrung. Eine Behinderung kostet darüber hinaus auch Geld. So benötigen zum Beispiel Studierende mit einer chronischen Darmentzündung eine bestimmte Diät – der günstige Mensabesuch kommt dabei nicht infrage. Ein höherer BAföG-Satz wird Studierenden mit einer Beeinträchtigung auch nicht gewährt, abgesehen vom höheren Freibetrag beim Einkommen der Eltern.

Wenn ein Studierender im Unialltag eine Assistenz benötigt oder seinen Computer umrüsten muss, bedarf es eines Antrages auf Eingliederungshilfe beim Sozialamt. Doch diese Anträge werden sehr kritisch geprüft: „Einer unserer Studierenden sitzt im Rollstuhl und benötigt einen Umbau seines Autos. Dieser wurde aber abgelehnt“, berichtet Mechthild Klostermann.

BERATUNG IM „DOPPELPAK“

Die Bremer Universität ist eine typische Campusuniversität: Am Rande der Stadt gelegen, findet man alle Lehr- und Forschungsbereiche auf einer Fläche. Weil die Gebäude in einem ehemaligen Sumpfgebiet errichtet werden mussten, konnte man nur relativ niedrige Gebäude errichten. Die Wege sind ebenerdig, die Zugänge zu den Gebäuden behindertengerecht, aber dafür sind die Entfernungen recht groß. Mechthild Klostermann sitzt in einem etwas abgelegenen Gebäude-trakt. Das empfinden manche Studierende auch als Vorteil, denn sie haben Hemmungen, eine Einrichtung wie KIS aufzusuchen.“ Ebenerdig gelegen, erlaubt der großzügig geschnittene Raum mit extra breiten Türen auch Rollstuhlfahrern einen unkomplizierten Besuch.

Ungefähr zehn Prozent der Studierenden der Universität Bremen geben an, eine Beeinträchtigung zu haben. Nicht alle aber nehmen die Dienste der KIS in Anspruch. Erst 2010 wurde die Kontakt- und Informationsstelle ins Leben gerufen. Mechthild Klostermann ist gewissermaßen das Gesicht der KIS. Sie ist allein auf weiter Flur, Mitarbeiter hat sie nicht. Unterstützung erhält sie aber in ihrer Arbeit von der IGH Handicap. Die Partnerorganisation an der Uni wurde von Studierenden gegründet, die sich mit dem Thema bestens auskennen, selber mit einer Behinderung oder Krankheit studieren. „Das ist eine perfekte Zusammenarbeit, da sich unsere Kompetenzen und Erfahrungen sehr gut ergänzen“, betont Klostermann. So organisiert die IGH Kurzzeit-assistenzen: Erfahrene Studierende begleiten Erstsemester in den Hörsaal, die Bibliothek oder Mensa und „üben“ mit ihnen den Alltag. Auch Christina hat sich bei als Tutorin beworben und möchte in dieser Funktion ihre Erfahrungen gerne an „Erstis“ weitergeben.

Die KIS informiert Studierende wie Christina mit Broschüren zum „Studieren mit Beeinträchtigung“ oder zum „Nachteilsausgleich“ und klärt sie über ihre Rechte auf. Im Fokus der Arbeit steht aber das persönliche Beratungsgespräch, in dem geklärt wird, welche Schwierigkeiten im Rahmen des sogenannten „Nachteilsausgleiches“ aufgefangen werden können. Dieser sozialrechtliche Begriff umfasst Ansprüche, die Menschen mit einer Behinderung oder chronischen Erkrankung beantragen können. Nachteilsausgleiche sind immer individuelle Lösungen und beziehen sich auf einen konkreten Einzelfall mit bestimmten Fragen: Kann der/die Studierende die schriftliche Prüfung auch mündlich ablegen (z.B. im Falle einer Sehbehinderung)? Können Prüfungsphasen entzerrt werden, praktische Prüfungen oder Praktika durch andere



Im Rahmen des Ausstellungsprojektes „Hindernisparcours Universität“ an der Universität Bremen haben Studierende ihre ganz persönlichen Studienhindernisse verdeutlicht. Wo gibt es Probleme und Diskriminierungen an der Universität, wo und wie werden oder wurden Verbesserungen an der Universität angestoßen? Das viergeteilte Bild zeigt, dass auch die Schalter und Knöpfe für automatische Türen klar bebildert sein sollten, um beispielsweise Verwechslungen mit Licht- und Notschaltern zu vermeiden.

© IG Handicap, Universität Bremen

Leistungen ersetzt werden? Kann eine Schreibzeitverlängerung gewährt werden? – Christina hat eine solche beantragt und erhält seitdem 50 Prozent mehr Zeit, um beispielsweise eine Klausur auf dem Laptop zu schreiben.

Nachteilsausgleiche erleichtern Studierenden, die einer besonderen Belastung ausgesetzt sind, eine gleichberechtigte Teilhabe am Studium. Das bedeutet allerdings nicht, wie manche befürchten, dass dadurch Leistungsanforderungen verwässert werden: „Sie müssen die gleichen Leistungen wie Normalstudierende erbringen“, betont Mechthild Klostermann.

INDIVIDUELLE LÖSUNGEN

Auch wenn Nachteilsausgleiche in den Hochschulgesetzen der Länder und in den Prüfungsordnungen der Fachbereiche verankert sind: In der akademischen Praxis bedarf es häufig noch der Überzeugungsarbeit, um die Studienbedingungen nachhaltig zu verbessern. „Im Lehralltag zeigt sich dann auch leider, dass Hochschullehrer sich oft wenig Gedanken darüber machen, ob und wie der Unterrichtsstoff bei

den Studierenden mit Beeinträchtigung ankommt“, sagt Mechthild Klostermann.

Auch in Christinas Fall musste auf vielen Feldern Neuland beschritten werden. So war man im Fachbereich Mathematik anfangs ratlos, wie man den Lehralltag auf Studierende mit einem Handicap ausrichten soll. So beispielsweise beim Tafelbild, das in der Vorlesung zentrale Bedeutung hat. Eine Studierende mit einer Sehnerventzündung konnte selbst aus der ersten Reihe nicht alles sehen. „Manchmal fehlt einfach die didaktische Sensibilität“, beklagt Klostermann. Oft organisieren in solchen Fällen die Studierenden selber die Verteilung der Vorlesungsmaterialien, indem sie beispielsweise die Mitschriften ins Netz stellen. Digitale Medien können den Alltag von Menschen mit Schreibproblemen erleichtern. Christina hat bereits gute Erfahrungen mit digitalen Tafeln gemacht, sogenannten interaktiven Whiteboards, die in Schulen immer häufiger zum Einsatz kommen.

Doch der Alltag in den Hörsälen sieht noch anders aus. „Nach dem ersten Beratungsgespräch mit Christina habe ich Kontakt zum Studienfachberater des Faches Mathematik aufgenommen. Zu dritt haben wir dann überlegt, welche Erleichterungen für Christina infrage kommen.“

Im persönlichen Gespräch können Barrieren, die im Unialltag lauern, viel besser erörtert und individuell zugeschnittene Lösungen erarbeitet werden. Klostermann erlebt bei den meisten Dozierenden eine hohe Kooperationsbereitschaft, aber auch großen Fortbildungsbedarf. Nach ihrer Einschätzung erweisen sich besonders Naturwissenschaftler als sehr konstruktiv, wenn Studierende im Seminarbetrieb oder bei einer Prüfung Unterstützung benötigen. Dagegen werde in den Geistes- und Sozialwissenschaften manchmal eher zögerlich und unsicher an studierendenfreundlichen Lösungen mitgearbeitet. Das ist auf den ersten Blick erstaunlich, wo doch Diversität zumindest als Forschungsgegenstand eher in Fächern wie Soziologie oder Erziehungswissenschaften beheimatet ist. „Die Gründe dafür sind mir auch nicht ganz klar. Darüber würde ich gerne einmal mit Kollegen von anderen Hochschulen diskutieren“, sagt Mechthild Klostermann.

PARADIGMENWECHSEL: VON DER DEFIZIT- ZUR STÄRKENORIENTIERUNG

Mechthild Klostermann beobachtet ein wachsendes Interesse an dem Themenfeld ‚Diversity Management‘: „Nicht zuletzt die hohe Abbrecherquote auch unter Studierenden mit einer Beeinträchtigung hat die Verantwortlichen zum Umdenken bewegt.“ Dennoch ist der Anteil von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Krankheit an deutschen Hochschulen geringer als in anderen europäischen Ländern.²⁾ Doch der Bewusstseinswandel ist nicht von der Hand zu weisen, wie auch Christina zu berichten weiß:

„Früher unterstellte man Behinderten, unabhängig davon, welche Art von Beeinträchtigung sie hatten, häufig auch geistig-intellektuelle Schwächen und hielt sie für ein Studium für ungeeignet.“ Heute dagegen zweifele man die Fähigkeiten von Studierenden mit einer Beeinträchtigung nicht mehr an. Die geänderte Wahrnehmung gehe dabei aber von den Studierenden selber aus, „weil sie selber sehr pragmatisch mit ihren Beeinträchtigungen umgehen, sich nicht mehr verstecken“, so Mechthild Klostermann. Sie wünscht sich, dass Behinderte nicht in „Watte gepackt“ werden. „Man soll und kann ihnen einiges zutrauen. Nach meiner Erfahrung bewältigen sie sehr gut ihren Unialltag und sind keineswegs die Sorgenkinder.“

Sind Studierende mit einer Beeinträchtigung manchmal sogar im Vorteil? „Das ist in der Tat ganz erstaunlich: Sie können sich sehr gut organisieren, weil sie einfach müssen! Tage, an denen man nicht lernen kann, müssen in einem vorausschauenden Zeitmanagement aufgefangen werden. Das ist in der Tat eine Schlüsselqualifikation, die Nichtbehinderten gerade am Anfang eines Studiums oft noch fehlt.“

Auch wenn Christina auf dem Weg bis zum Studienabschluss und Referendariat noch einige Hürden überwinden muss, so ist sich Mechthild Klostermann doch sicher: Wenn die junge Studentin eines Tages als Lehrerin in der Schule anfängt, dann wird sie sich sehr schnell orientieren und ihren Alltag gut bewältigen.

DR. DIRK FRANK ist Referent für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit im Projekt nexus der Hochschulrektorenkonferenz.

²⁾ Vgl. Hannah Leichsenring: Was heißt Diversität in Lehre und Studium? In: Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.): Öffnung der Hochschule. Chancengerechtigkeit, Diversität, Integration. Berlin 2011, S. 38-43.

Universität Bremen: Studieren mit Beeinträchtigung

Die Universität Bremen will die unterschiedlichen Potenziale ihrer Studierenden wahrnehmen, fördern und unterstützen. Folgende Einrichtungen sind eng miteinander vernetzt und sorgen so dafür, dass auf allen Handlungsebenen der Universität die Belange von Studierenden mit einer Beeinträchtigung präsent sind.

KIS Kontakt- und Informationsstelle für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung

- Beratung von Studierenden mit physischer oder psychischer Beeinträchtigung zu allen Fragen rund um das Studium
- Moderation von Gesprächen mit Betroffenen, Fachvertretern, Prüfungsamt, Studienzentren zum Thema Nachteilsausgleich und Härtefallregelungen
- Startbegleitung zu Studienbeginn
- Coaching für Arbeitstechniken und Selbstmanagement (Studierwerkstatt der Uni)
- Gruppenberatung zu „Übergang in den Beruf“ (gemeinsam mit dem Career Center der Uni)
- Netzwerkarbeit: Selbsthilfegruppen, Landesbehindertenbeauftragter, Psychologische Beratungsstellen
- Projekt „Campus-Lageplan für Menschen mit Beeinträchtigung“

IGH Handicap (Zusammenschluss von Studierenden mit Beeinträchtigung)

- Experten in eigener Sache, Beratung von Kommiliton(innen) auf Augenhöhe
- Vermittlung von kurzzeitigen Studienassistenzen
- Organisation eines „Ruheraumes“
- Sensibilisierung der Hochschulöffentlichkeit durch Aktionen mit ASTA und Studierendenvertretungen
- Lobbyarbeit für Barrierefreiheit, Ausstellungen und Kooperationen

Behindertenbeauftragter

- Beratung der Hochschulleitung bei der Entwicklung einer „Hochschule für alle“
- Hochschulpolitische Vertretung der Belange von Studierenden mit Beeinträchtigung

Weitere Informationen:

<http://www.uni-bremen.de/studieren-mit-beeintraechtigung.html>



Vernetzung,
Kommunikation &
Austausch

Entwicklung und Nutzung von kultureller Vielfalt an der Hochschule

Das Projekt DiWiki an der Technischen Universität Dortmund

→ VERENA BRUCHHAGEN & UTE ZIMMERMANN

„DiWiki“ heißt ein Projekt der Technischen Universität Dortmund zum Thema „Diversität an der Hochschule“. Das Konzept setzt auf dialogorientierte Zusammenarbeit zwischen Studierenden, Lehrenden und Verwaltungsbeschäftigten, um einen bewussten Umgang mit Vielfalt und Heterogenität an der TU Dortmund zu fördern. Die Erfahrungen aus Lehr- und Weiterbildungsveranstaltungen fließen dabei in die Entwicklung der universitären Diversitätskultur ein. Ein weiteres Ziel ist es, verschiedene Perspektiven zum Thema „Diversity“ auf einer experimentellen Internetplattform in einem Wiki zusammenzuführen. Das Projekt DiWiki wurde vom Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft im bundesweiten Wettbewerb „Ungleich besser! Verschiedenheit als Chance“ ausgewählt, um beispielhafte Strategien und Maßnahmen für den produktiven Umgang mit studentischer Vielfalt zu entwickeln.

DIVERSITÄT IN DEN BLICK NEHMEN

In Zeiten eines zunehmenden demografischen und gesellschaftlichen Wandels stellt sich auch für Universitäten die Frage, wie sie mit der wachsenden Heterogenität ihrer Angehörigen umgehen soll.

Das System Hochschule wird von einer immer heterogener werdenden Studierendenschaft genutzt: Bildungsschichten, Nationalitäten, Sprachen, Kulturen, Erwerbstätigkeitsbiografien, Lebensumstände differieren heute mehr denn je. Die TU Dortmund hat mit der Einrichtung der Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt 2009 deutlich gemacht, dass das Thema Diversität für ihre Entwicklung relevant ist. Seit April 2011 ist Professorin Barbara Welzel als neue Prorektorin verantwortlich für Diversitätsmanagement der TU Dortmund. Sie vertritt den Grundgedanken, dass Andersartigkeit und Verschiedenheit nicht

als Defizite anzusehen sind. Im Vordergrund steht vielmehr die konstruktive Gestaltung und Weiterentwicklung der Universität mit ihrer Vielfalt und Heterogenität.

Diversität soll für die Entwicklung von organisationalen und personalen Potenzialen an der TU Dortmund in den Blick genommen werden. Soziale Vielfalt kann zu einer Ressource für die Universität werden. Dieser kulturelle Wandel braucht jedoch Kritik und Reflexivität in Bezug auf die bisherigen Praktiken im Umgang mit sozialer Verschiedenheit. Dieser Wechsel von der punktuellen Integration des Verschiedenen in die vorherrschende Kultur hin zu einer „Kultur der Verschiedenheit“ bedarf einer systematischen Bearbeitung der vorhandenen Diversität. Nur so ist die Entwicklung einer Inklusionskultur mehr als eine rhetorische Wendung. Die aufmerksame Auseinandersetzung mit Differenzierungs- und Diversifizierungsprozessen, kulturellen Traditionen und organisationalen Praktiken, wie sie im DiWiki-Projekt erfolgt, gibt einen Anstoß zu einem bewussten Umgang mit Heterogenität in der Hochschule.

Ein Novum und auch eine experimentelle Herausforderung dieses Projekts ist es, dass nicht nur Studierende im Fokus stehen. Vielmehr sind alle am Lehr-Lern-Prozess Beteiligten, d.h. auch Lehrende und Beschäftigte in Hochschulservice und -verwaltung, in das Projekt eingebunden. Dadurch, dass sie Diversität in den Blick nehmen, verändert sich ihre Wahrnehmung. Aber auch die Hochschule als Organisation ist gefordert, sich in Bezug auf ihren Umgang mit Diversität zu prüfen und ggf. Strukturen und Kulturen zu modifizieren.

Damit die Entwicklung einer Diversitätskultur gelingen kann, braucht es vor allem Kommunikation und den Austausch der am Lehr-Lern-Prozess Beteiligten. Möglichst unterschiedliche Personen können deshalb

an der Entwicklung des DiWiki-Projekts mitwirken. In der kombinierten Lehr- und Weiterbildungsveranstaltung DiWiki arbeiten Studierende, Lehrende und Verwaltungsbeschäftigte zusammen. Sie bringen ihr jeweiliges Erfahrungswissen und ihre verschiedenen Perspektiven zum Umgang mit Verschiedenheit in den gemeinsamen Dialog ein.

LEHR- UND WEITERBILDUNGSVERANSTALTUNG DIWIKI

Die Lehr- und Weiterbildungsveranstaltung zum Projekt DiWiki wurde erstmals im Sommersemester 2011 angeboten. 19 Studentinnen und sieben Studenten, fünf Mitarbeiterinnen aus der Bibliothek, der Dekansverwaltung und dem Referat Internationales sowie zwei Lehrende nahmen an der Veranstaltung teil. Für das kommende Wintersemester sind bereits vier Wissenschaftler, eine Wissenschaftlerin und vier Mitarbeiterinnen aus der Verwaltung angemeldet, dazu kommen zwölf Studierende, vorrangig aus Master-Studiengängen. Das vielfältige Lernteam besteht aktuell aus acht Männern und 13 Frauen, einer sehbehinderten und einer blinden Teilnehmerin, zwei Ingenieuren, zwei Lehrenden aus der Hochschuldidaktik, einem Netzwerkkoordinator für Studierende mit und ohne Zuwanderungsgeschichte, je einer Person aus Bibliothek, Dekanat und psychologischer Studienberatung sowie zwei Mitarbeiterinnen des Dortmunder Zentrums für Behinderung und Studium. Die Altersverteilung reicht von Mitte 20 bis Mitte 50. Bis auf zwei sind alle Teilnehmenden neu in der Veranstaltung.

In dieser kombinierten Lehr- und Weiterbildungsveranstaltung ist sichergestellt, dass den Studierenden die Mitarbeit als Studienleistung kreditiert wird: Die Lehrveranstaltung DiWiki wird im interdisziplinären Studium Fundamentale im Rahmen der regulären Lehre realisiert. Für Lehrende und Verwaltungspersonal wird die Mitarbeit als Qualifizierung bzw. Weiterbildung vom Zentrum für Weiterbildung, Hochschuldidaktik und Fremdsprachen zertifiziert bzw. anerkannt. Damit wächst ein interdisziplinär und intergenerationell zusammengesetztes Lernteam, dessen Mitglieder die Erfahrung aus der Veranstaltung wiederum in ihre universitären Lern- und Arbeitsbereiche einbringen. So trägt die Veranstaltung dazu bei, das Thema Diversität in der Organisation Hochschule zu kommunizieren und weitere Dialoge anzustoßen.

Interessante Unterschiede zeigten sich direkt in der ersten Begegnung: Deutlich wurde, dass im Umgang mit Diversität auch Emotionen im Spiel sind. So entwickelten sich engagierte und kontroverse Diskussionen um Themen im Spektrum von Ähnlichkeit und Verschiedenheit,

Zugangs- und Ausschlussmechanismen und Diskriminierung. Inhaltlich erarbeitet das Lernteam im laufenden Wintersemester einige Grundlagen zu Diversität und Diversity Management aus verschiedenen theoretischen Perspektiven. Dabei stehen sozialwissenschaftliche Ansätze im Zentrum. Aber auch die Genese der Thematik aus menschenrechtlichen und ökonomischen Kontexten wird behandelt.

Die vorrangig dialogische Seminarform im laufenden Wintersemester mit einer starken Ausrichtung auf Texte ist eine Weiterentwicklung des ersten Seminars im Sommersemester 2011. Dort stand eine Bestandsaufnahme in Bezug auf Diversität an der TU Dortmund im Vordergrund, bei der Zahlen und Daten der Universität referiert und über Monitoring von Diversitätsmerkmalen diskutiert wurden. Auch die Frage von Öffentlichkeitsarbeit und Diversity Marketing stand zur Debatte. Am Ende des Sommersemesters waren ein Rohling für eine DiWiki-Internetplattform entstanden und einige kleine Untersuchungsfelder projektiert, deren Resultate demnächst dort erscheinen werden. Die Veranstaltung wird in jedem Semester weiterentwickelt, die Ergebnisse der Arbeit der Lernteams werden auf der Internetplattform dokumentiert. Eine denkbare Weiterentwicklung des Veranstaltungskonzepts könnte ein „Praxistest“ sein, mit dem Studierende verschiedene Service-Einheiten der TU Dortmund auf den Prüfstand stellen. Mit einer Art Planspiel könnte die reale Diversity-Kultur der TU Dortmund geprüft werden: in der Lehre, z.B. in Tutorien oder Vorlesungen, oder in der Verwaltung, z.B. im Referat Internationales oder der Studierendenberatung.

INTERAKTIVE PLATTFORM ÜBER DIVERSITÄT

Unter dem Namen „DiWiki“ entsteht auch eine interaktive Plattform über Diversität: Ein gemeinsam erstelltes Diversity-Wiki trägt die Ergebnisse des Kommunikations- und Lernprozesses aus der Lehr- und Weiterbildungsveranstaltung zusammen. Die Lernteams der verschiedenen Semestergruppen recherchieren und diskutieren, was Diversität für die Technische Universität Dortmund bedeutet und zukünftig bedeuten kann. Derzeit ist die Plattform nicht öffentlich zugänglich.

Es wird diskutiert, ob die DiWiki-Plattform später für alle Mitglieder der TU Dortmund grundlegendes Orientierungswissen zum Umgang mit Verschiedenheit bieten soll. Das Projekt kann damit zur Verbesserung universitärer Dienstleistung beitragen und vielleicht in der gesamten TU Dortmund eine langfristige Entwicklung hin zu einer inklusiven Diversitätskultur anstoßen.

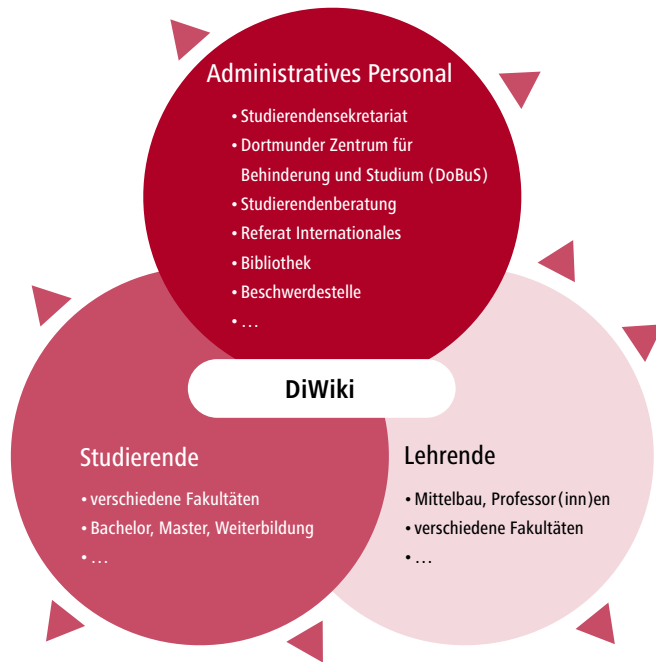


Abb.: Beispielhafte Zusammensetzung des DiWiki-Lernteam

Die Frage, wie öffentlich diese Internetplattform werden soll, diskutiert die Lenkungsgruppe, die das Projekt innerhalb der TU Dortmund begleitet. Sie setzt sich aus verschiedenen, an der TU Dortmund aktiven Change Agents zusammen:

- Prof. Dr. Barbara Welzel, Prorektorin Diversitätsmanagement
- Prof. Dr. Walter Grünzweig, Amerikanistik, ars legendi-Preisträger 2010
- Prof. Dr. Uwe Wilkesmann, Zentrum für Weiterbildung, Hochschuldidaktik und Fremdsprachen, non-traditional students
- Prof. Dr. Renate Hinz, Erziehungswissenschaft, Ringvorlesung „Umgang mit Heterogenität“
- Birgit Rothenberg, Dortmunder Zentrum Studium und Behinderung
- Tobias Lauszat, Student, Autonomes Schwulenreferat

- Björn Fisseler, Rehabilitationswissenschaft
- Martina Stackelbeck, Gleichstellungsbeauftragte
- Jeannette Kratz, Familie und Vereinbarkeit, Personaldezernat

Die Projektleitung berichtet der Lenkungsgruppe regelmäßig über die Erfahrungen aus der Lehr- und Weiterbildungsveranstaltung und über die Weiterentwicklung der Internetplattform. Die Lenkungsgruppe ihrerseits fördert und fordert die Akzeptanz des Projekts inner- und außerhalb der Universität. Sie unterstützt die Weiterentwicklung und Einbindung des Projekts in ein Diversitätskonzept der TU Dortmund.

Bereits jetzt weist die TU Dortmund eine breite Palette an Diversitätsaktivitäten und -aktiven auf. Dazu gehören z.B. Beratung und Unterstützung für Studierende mit Behinderung, ein Netzwerk von

Lehramtsstudierenden mit und ohne Zuwanderungsgeschichte, die Betreuung ausländischer Studierender, ein Autonomes Schwulenreferat oder die Gleichstellungsbeauftragte. Diese verschiedenen Aufgaben, Rollen und Perspektiven im Themenfeld Diversität werden einerseits über die Lenkungsgruppe des DiWiki-Projekts, andererseits in der AG Diversitätsmanagement der Prorektorin zusammengeführt.

Durch den gemeinsamen Austausch zum Thema Diversität soll die Entwicklung einer Willkommenskultur vorangetrieben werden. So wurde bei der diesjährigen Erstsemesterbegrüßung eine bemerkenswerte Neuerung eingeführt: Alle Erstsemester der TU Dortmund wurden traditionsgemäß im Stadion des BVB Dortmund, dem Signal-Iduna-Park, begrüßt. Diesmal jedoch war der Zugang auch für rollstuhlfahrende Menschen sehr erleichtert worden, und die offiziellen Ansprachen wurden in Gebärdensprache übersetzt.

VERSCHIEDENHEIT ALS CHANCE

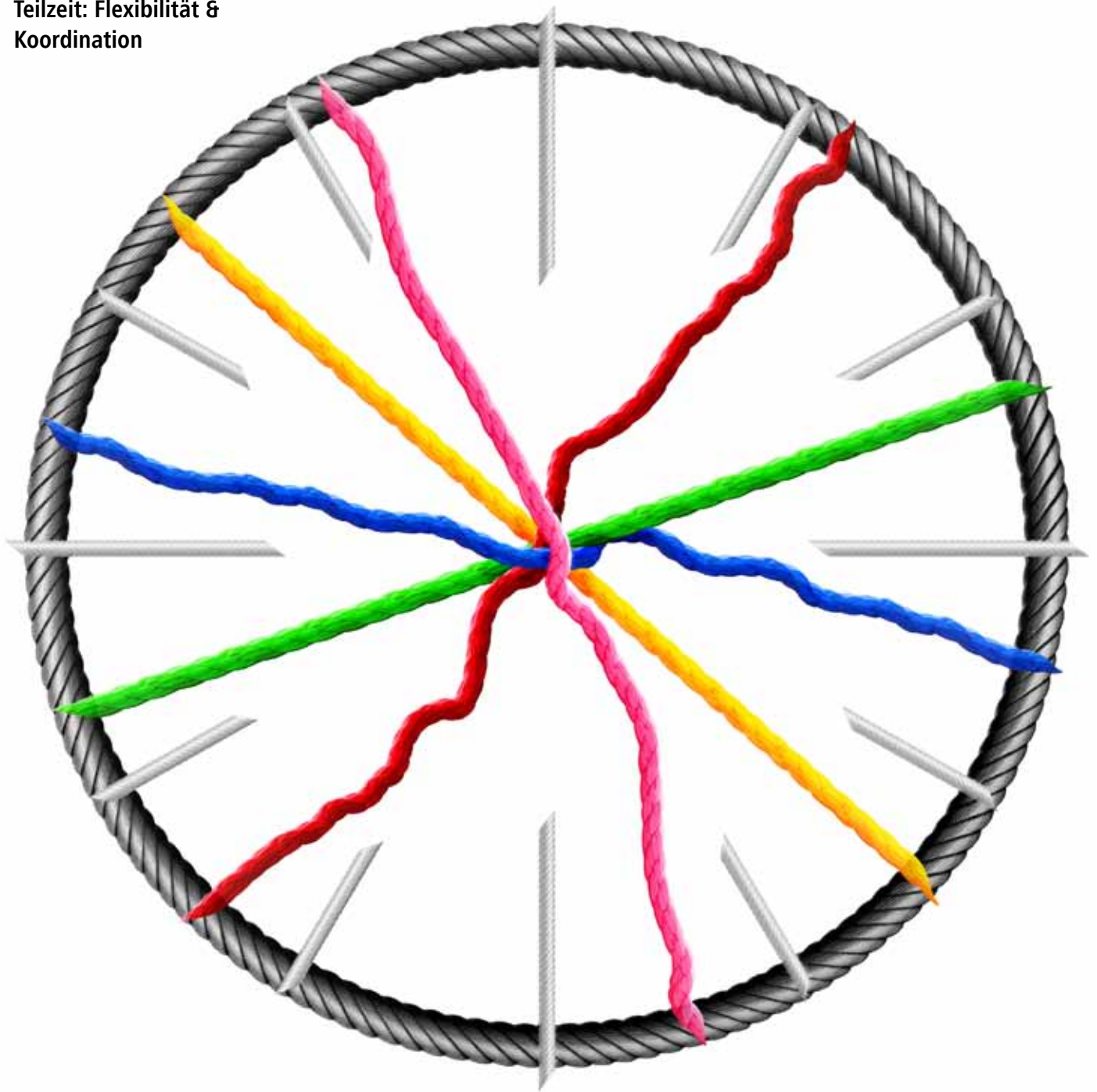
Mit der Gründung der TU Dortmund – als einer Universität im Ruhrgebiet – war seit den 70er Jahren das Ziel verbunden, die Chancen des sozialen Aufstiegs durch Bildung zu erhöhen. Durch ihre regionale Verortung ist die TU Dortmund auch mit den Chancen und Risiken des jüngsten Strukturwandels konfrontiert. Einzigartig zugeschnittene Fakultäten in den Ingenieur- und Naturwissenschaften sowie in den Gesellschafts- und Kulturwissenschaften arbeiten hier zusammen. So entstand ein Spannungsfeld, das sich im Miteinander von Natur, Kultur, Technik und globaler Gesellschaft entwickelt. Diese vielfältige Struktur treibt Erkenntnis- und Methodenfortschritte ebenso voran wie technische Innovationen. All dies geschieht in der Forschung und in über 60 Bachelor- und Masterstudiengängen sowie zusätzlich in einer breit aufgestellten Lehramtsausbildung in 35 Fächern.

Bis Mitte 2012 wird das DiWiki im Programm „Ungleich besser! Verschiedenheit als Chance“ durch den Stifterverband gefördert. Das Interesse an DiWiki bei Studierenden, Lehrenden und Verwaltungsbeschäftigten erweist sich als hoch, die Unterstützung der Leitungsebene in Wissenschaft und Verwaltung ist deutlich sichtbar. Es bestehen gute Voraussetzungen, dass die Internetplattform DiWiki zukünftig sinnvoll eingesetzt werden kann. Geplant ist es, eine dritte Lehr- und Weiterbildungsveranstaltung anzubieten und damit die internen Kommunikations- und Entwicklungsprozesse weiterhin anzufeuern. Durch die Einbindung von DiWiki in eine bereits etablierte Studien- und

Weiterbildungsstruktur fügt sich das Projekt sinnvoll in die bestehende Lehr- und Lernkultur der TU Dortmund ein und hat damit eine gute Chance auf nachhaltigen Fortbestand.

VERENA BRUCHHAGEN und **DR. UTE ZIMMERMANN** leiten das Projekt DiWiki an der Technischen Universität Dortmund.

Teilzeit: Flexibilität &
Koordination



Flexibel, individuell, fachorientiert Teilzeitstudium an der TU Darmstadt

→ GABRIELE PFEIFFER

Dass sich etwas ändern muss, war schon lange klar. Seit Jahren offenbarten die Sozialerhebungen des Studentenwerks, das rund 25 Prozent der Studierenden mehr als 16 Stunden in der Woche einer Erwerbstätigkeit nachgehen und fünf Prozent der Studierenden Kinder haben. Trotzdem waren auch die Studienordnungen an der TU Darmstadt immer auf den Typus „Vollzeitstudierender ohne weitere Verpflichtungen“ ausgerichtet. Entsprechend hoch waren die Erwartungen an die Studierenden und groß die Enttäuschung bei den Lehrenden, dass viele Studierende auch nach der Umstellung auf Bachelor/Master ihr Studium nicht in der Regelstudienzeit beenden können. Bereits 2009 ahnte man, dass der Vollzeitstudierende an sich kein Exklusiv-Modell mehr ist und die Universitäten immer mehr zu Arbeitsgemeinschaften von Teilzeitstudierenden werden.

Den letzten Anstoß, endlich aktiv zu werden, gab dann das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst, indem es Modellprojekte in der Bildungsplanung zur Förderung des Teilzeitstudiums finanziell unterstützte. So wurde zum Wintersemester 2009/10 die Koordinierungsstelle Teilzeitstudium an der TU Darmstadt eingerichtet. Das Projekt war zunächst darauf ausgerichtet, ein tragfähiges Konzept für ein Teilzeitstudium an der TU zu erarbeiten. Der Projektleitung war dabei wichtig, von Anfang an die Studierenden mit einzubeziehen, denn schließlich ging es darum, deren Situation durch ein passgenaues Teilzeitangebot zu verbessern.

GROSSE RESONANZ DER STUDIERENDEN

Niemand wusste so genau, wie viele Studierende an einer Technischen Universität überhaupt in Teilzeit studieren möchten und was genau ihre

Bedürfnisse sind. Die Koordinierungsstelle führte daher in Zusammenarbeit mit der Hochschuldidaktischen Arbeitsstelle der TU im Mai 2010 eine Online-Umfrage unter den Studierenden zum Thema Teilzeitstudium durch. Die Auswertung von 2731 Fragebogen ergab: Die Umfrage hatte einen Nerv getroffen.

Die Studierenden hatten nicht nur die 38 Fragen nach Zeitaufwand, Studienorganisation, Teilzeitstudium, Studienangeboten und Online-Angeboten im Studium beantwortet, sondern auch ausführliche Kommentare geschrieben. Die Umfrage hatte für das ganze Projekt eine ungeheure Dynamik entfaltet.

Die Studierenden der TU Darmstadt unterscheiden sich nicht wesentlich vom Bundesdurchschnitt: Auch an der TU Darmstadt sind zwei Drittel der Studierenden erwerbstätig, über ein Viertel sogar in einem Umfang von mehr als 14 Stunden. Repräsentativ sind auch die mehr als fünf Prozent der Studierenden mit Kind. Für die fast sechs Prozent, die einen Angehörigen pflegen, gibt es keine Vergleichsdaten, denn letzteres wird meist nicht abgefragt.

Viel überraschender war jedoch das hohe Interesse an einem Teilzeitstudium: Über 40 Prozent sind an einem Teilzeitstudium interessiert, wobei gut ein Viertel ein vollständiges Teilzeitstudium absolvieren will. Der Rest will ein Teilzeitstudium nur für bestimmte Studienphasen nutzen.

MAXIME DES LEBENSLANGEN LERNENS

Ausgehend von den Umfrageergebnissen wurde eine breite Diskussion in Arbeitsgruppen mit Studierenden, studentischen Beratern, Verwaltungsmitarbeitern und interessierten Professoren in Gang gesetzt. Im

Sommer 2010 zeichnete sich schon ab, dass ein Teilzeitstudium, wie es die Hessische Immatrikulationsverordnung vorsieht, keine Option für die TU Darmstadt ist. Denn zum einen schließt sie ein Teilzeitstudium im Master aus, und zum anderen darf nicht mehr als die Hälfte der Prüfungsleistungen in einem Teilzeitsemester erbracht werden.

„Den Master von einem kostenfreien Teilzeitstudium auszuschließen, verträgt sich nicht mit der Maxime vom lebenslangen Lernen“, sagt Prof. Dr. Christoph Motzko, Vizepräsident für Studium und Lehre an der TU Darmstadt. „Gerade Bachelorabsolventen, die zunächst Berufserfahrung gesammelt haben, wollen wir mit unseren Angeboten erreichen.“

Viele Teilzeitangebote anderer Hochschulen sehen eine starre Leistungspunktgrenze pro Semester oder Studienjahr vor. Teilzeitstudierende dürfen nur eine beschränkte Anzahl von Prüfungsleistungen pro Semester erwerben, ohne dabei ihren Teilzeitstatus zu verlieren. Eine derartige Regelung lässt sich – wenn überhaupt – in vielen Studiengängen nur umsetzen, wenn didaktische Erwägungen völlig vernachlässigt werden. Ein Beispiel nennt Prof. Dr. Johannes Fürnkranz, Studiendekan im Fachbereich Informatik der TU: „Wir wollten von Anfang an ein Teilzeitstudium anbieten, aber wegen der Leistungsgrenze hätte im ersten Semester parallel zur Grundlagenveranstaltung Informatik nur mehr eine Veranstaltung des Wahlpflichtbereiches höherer Semester belegt werden können. Die Kenntnisse dafür haben die Studierenden im ersten Semester aber noch gar nicht. Schöpft man die Leistungspunktgrenze nicht aus, wird aber die maximal zulässige Regelstudienzeit überschritten.“

Ein Teilzeitstudium in Fächern mit Modulen mit 20 Leistungspunkten wäre völlig unmöglich gewesen, vom Verwaltungsaufwand ganz zu schweigen: Entweder hätte bei der Prüfungsanmeldung die Leistungsgrenze überprüft werden müssen oder am Semesterende der Teilzeitstatus mit der möglichen Folge einer rückwirkenden Aberkennung. Das wäre verwaltungstechnisch der „Super-Gau“.

DIE TEILZEITSATZUNG

Da traf es sich gut, dass die TU Darmstadt aufgrund ihres Autonomiestatus eine maßgeschneiderte Satzung für ein Teilzeitstudium verabschieden kann. Schnell war man sich einig, eine flexible Satzungslösung mit Teilzeitstudium im Master und unbeschränkten Prüfungsleistungen anzustreben. Immerhin ein Konsens, aber für lange

Zeit auch der einzige.

Wesentliche Diskussionspunkte waren die Begründungsverpflichtung, Fristverlängerungen sowie die Mindeststandards für Teilzeitangebote. Viele Regelungsvarianten wurden geprüft und verworfen. In den Diskussionen wurde um jedes Detail gefeilscht. Die Konsensbildung war Vizepräsident Prof. Motzko wichtig: „Wir wollten eine überzeugende Lösung. Nur wenn alle in der Universität mit den Rahmenbedingungen für ein Teilzeitstudium zufrieden sind, wird die Satzung auch mit Leben gefüllt – von den Fachbereichen, die ein Teilzeitstudium anbieten, und von den Studierenden, die die Angebote annehmen.“

Nicht nur notwendiges Übel, sondern wesentliches konzeptionelles Element der Teilzeitsatzung ist die Begründungsverpflichtung für ein Teilzeitstudium. Warum wurde ein Teilzeitstudium denn nicht für alle freigegeben? Zum einen wird erst durch die Begründung die Lebenswirklichkeit der Studierenden sichtbar, zum anderen ging es gerade darum, Chancengleichheit und Bildungsgerechtigkeit zu verwirklichen, indem bestimmte Gruppen gezielt gefördert werden. „Viele Informatikstudierende betreiben nebenher kleine Unternehmen. Es war mir wichtig, ihre Leistung durch einen offiziellen Status zu honorieren und sie aus der Ecke der Bummelstudenten herauszuholen“, erklärt Studiendekan Prof. Fürnkranz.

Aus diesem Grund haben von Beginn an auch die studentischen Vertreter ein Teilzeitstudium mit einer Begründungsverpflichtung gefordert. Als förderungswürdig wurden schließlich explizit Erwerbs-, Erziehungs- und Pflögetätigkeit sowie Hochleistungssport und die Mitwirkung in der studentischen oder akademischen Verwaltung anerkannt.

FACHBEREICHSSPEZIFISCHE TEILZEITVARIANTEN

Kern des Teilzeitkonzeptes der TU Darmstadt sind die verschiedenen fachbereichsspezifischen Teilzeitvarianten. Ganz bewusst wurde kein starres Korsett entworfen, das die Fachbereiche zu einer genau bestimmten einheitlichen Form ihrer Teilzeitangebote zwingt. Die unterschiedlichen Fachkulturen der geistes- und naturwissenschaftlichen Disziplinen mit ihren spezifischen Strukturen, Erwartungen und didaktischen Konzepten sollten respektiert werden. Deshalb beschränkt sich die Teilzeitsatzung auf ein verbindliches Rahmenkonzept.

Ein Fachbereich, der ein Teilzeitstudium anbieten will, muss zunächst einen Teilzeitstudienplan erstellen, der in der doppelten Regelstudienzeit studierbar ist. Wie die Leistungspunkte über die Semester

verteilt werden und ob bestimmte Studienphasen – zum Beispiel die Studieneingangsphase oder ein Labor- oder Praktikumsemester – vom Teilzeitstudium ausgeschlossen werden, können die Fachbereiche nach fachlichen Gesichtspunkten entscheiden. Neben diesem Studienplan können noch andere Varianten mit einer höheren Arbeitsbelastung erstellt werden, die nach sieben bis elf Semestern zum Bachelor oder nach fünf bis sieben Semestern zum Master führen. Nach wie vor können die Studierenden aber auch individuelle Studienpläne vereinbaren.

Die Studierbarkeit aller erstellten Teilzeitstudienpläne muss selbstverständlich sichergestellt werden, und zwar ohne zusätzliches Lehrangebot. Nach der Online-Umfrage favorisieren auch die Teilzeitstudierenden Lehrveranstaltungen bis 15 Uhr. Da testweise eingeführte Vorlesungen am Samstagvormittag auf wenig Resonanz stießen und die Online-Umfrage auch keinen klaren Auftrag für Wochenendveranstaltungen ergab, wurde diese Alternative verworfen. Klar belegen konnte die Umfrage den studentischen Wunsch nach Digitalisierung des Lehrangebotes. Daher legt die Teilzeitsatzung fest, dass im Teilzeitstudium die Inhalte aller Pflichtvorlesungen in irgendeiner Weise in digitalisierter Form abrufbar sein müssen. Ob es sich dabei um eine komplette E-Learning-Veranstaltung, ein Video- oder Audiostream oder ein einfaches Vorlesungsskript handelt, ist fachabhängig. Parallel zur Teilzeitsatzung wurde ein System zur automatisierten niederschweligen Aufzeichnung und Bereitstellung von Lehrveranstaltungen (Annabel) entwickelt. Das System wird ab dem Wintersemester 2011/2012 getestet.

STUDIEREN IN INDIVIDUELLEM TEMPO

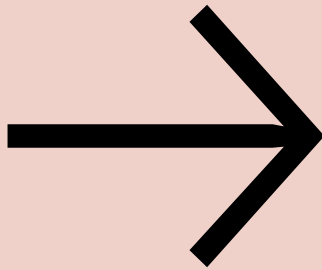
Prof. Fürkranz, als Studiendekan im Fachbereich Informatik für die Umsetzung des Teilzeitstudiums zuständig, freut sich über die vielen Gestaltungsmöglichkeiten: „Die Teilzeitsatzung ist flexibel genug, sich den unterschiedlichsten Bedürfnissen unserer Studierenden anzupassen. Das Schöne daran ist, das sie den Teilzeitstatus ausschließlich über die Bedürftigkeit definiert, daraus aber keine Einschränkungen über den Studienfortgang ableitet. Dadurch können unsere Teilzeitstudierenden ihr individuelles Tempo im Studium finden.“

Die Informatiker haben auch mit den geforderten Mindeststandards kein Problem, denn ihre Vorlesungsmaterialien sind allesamt online verfügbar, für die meisten Grundlehrveranstaltungen liegen auch schon Video-Aufzeichnungen vor. Die Teilzeitvarianten des Bachelor- und

Masterstudiengangs Informatik starten deshalb zum Sommersemester 2012 als Pilotstudiengang. Die Einführung wird begleitet von der Koordinierungsstelle Teilzeitstudium. Sie berät nicht nur den Fachbereich, sondern auch die Teilzeitstudierenden zum Antragsverfahren und zu allgemeinen Fragen. In enger Abstimmung mit der Fachberatung des Studienbüros sollen die Studierenden schon von der Entscheidungsfindung an durch ihr Studium begleitet werden. Dieser frühe Kontakt ist besonders wichtig, da es für ein Teilzeitstudium auch Hinderungsgründe gibt. So wird ein Teilzeitstudium nicht mit BAföG gefördert, und bei ausländischen Studierenden können aufenthaltsrechtliche Gründe entgegenstehen. Da Teilzeitstudium ein komplexes Thema ist, wird mit Start des Angebotes auch ein umfassendes Webportal zum Thema Teilzeitstudium ans Netz gehen.

Eine Evaluation des Teilzeitangebotes ist in Zusammenarbeit mit der Hochschuldidaktischen Arbeitsstelle nach einem Jahr geplant. Mindestens zehn Prozent der Studierenden will die Universität durch ihr Angebot erreichen. Sukzessive werden weitere Studiengänge folgen, denn das Interesse der Fachbereiche ist groß.

GABRIELE PFEIFFER ist Projektleiterin der Koordinierungsstelle Teilzeitstudium der Technischen Universität Darmstadt.



**DIVERSITÄT UND DURCHLÄSSIGKEIT
ZWEI THEMEN – EINE BROSCHÜRE**

Chancen erkennen – Vielfalt gestalten

Individuelle Bildungspfade, neue Studierendengruppen, Professionalisierung, Akademisierung, Chancengerechtigkeit und Fachkräftebedarf sind nur einige Stichpunkte, die Ihnen bei der Lektüre begegnet sind – unabhängig davon, welchen thematischen Einstieg Sie gewählt haben.

Genau diese Erfahrung ist es, die uns dazu gebracht hat, aus dieser Veröffentlichung eine gemeinsame rund um die Themen Durchlässigkeit und Diversität zu machen. Der Projektverlauf hat gezeigt, dass es für nexus sinnvoll ist, die beiden Themen miteinander zu verknüpfen. Denn sie ergänzen, bereichern und bedingen sich.

So müssen für die unterschiedlichen Studierendengruppen neue Studienformate entwickelt werden, die ihre besonderen Qualifikationsvoraussetzungen und Lebenssituationen berücksichtigen. Und dazu gehört auch, die traditionell bestehende „Versäulung“ der Bildungsbereiche aufzubrechen und die Durchlässigkeit zwischen beruflicher Bildung und Hochschulbildung zu erhöhen und transparent zu gestalten. Dabei muss insbesondere sichergestellt werden, dass die vorhandenen Kompetenzen der Bewerberinnen und Bewerber erfasst und auf das Studium angerechnet werden. Faktisch bedeutet das – die vorgestellten Praxisbeispiele zeigen das deutlich – einen Ausbau der Studienberatung und der Mentoring-Angebote, propädeutische und ergänzende Lehrangebote („Brückenkurse“), ein Management des Studiums, das unterschiedliche Lebenssituationen berücksichtigt sowie die Entwicklung flexibler Studienangebote.

Dies stellt die Hochschulen sowohl organisatorisch als auch bei der inhaltlichen Entwicklung ihrer Studiengänge vor neue Aufgaben. Aber auch die hochschulweite Verständigung darüber, wie „Vielfalt“ an der Hochschule verstanden, eingebunden und „gelebt“ werden soll, stellt eine Herausforderung dar.

In den vergangenen Jahren haben sich immer mehr Hochschulen – einige davon finden Sie in dieser Broschüre – bereits stark in den Bereichen Diversität und Durchlässigkeit engagiert:

Es werden flexible Studienangebote und passgenaue Lehr- und Lernmethoden entwickelt und umgesetzt. Es entstehen Projekte und Initiativen, die auf die unterschiedlichen Zielgruppen in verschiedenen Phasen des Studiums zugeschnitten sind. Neben vielen Einzelprojekten erarbeiten immer mehr Hochschulen ganzheitliche Konzepte, um die Themen Diversität und Durchlässigkeit in ihr Profil zu integrieren. Damit die bislang aus Sondermitteln finanzierten Aktivitäten an Hochschulen weiter gefördert werden und eine nachhaltige Wirkung erzielen können, ist die Bereitstellung zusätzlicher Mittel durch Bund und Länder auch zukünftig essentiell.

Wir hoffen, diese Publikation trägt dazu bei, dass Sie diese beiden Handlungsfelder als Chance nutzen. Denn je diverser die Mitglieder der Hochschule, desto vielfältiger ist das Spektrum beim Austausch von Ideen, Perspektiven und Erfahrungen und umso größer ist das kreative Potential, um neue globale Herausforderungen anzunehmen.

Diesen Aspekt hat der renommierte amerikanische Journalist Tom Friedman sehr anschaulich beschrieben:

„We live in an age when the most valuable asset any economy can have is the ability to be creative – to spark and imagine new ideas, be the Broadway tunes, great books, iPads or new cancer drugs. And where does creativity come from? ,To be creative requires divergent thinking (generating many unique ideas) and then convergent thinking (combining those ideas into the best result).‘ And where does divergent thinking come from? It comes from being exposed to divergent ideas. It comes from the sheer creative energy that comes when you mix all our diverse people and cultures together.“¹⁾

ANNA BERGSTERMANN ist im Projekt nexus Referentin für Durchlässigkeit.
MINA CHUN ist im Projekt nexus Referentin für Diversitätsmanagement.

1) Tom Friedman: Broadway and the Mosque, The New York Times, 4. August 2010, S. A21. (Online abrufbar unter: <http://www.nytimes.com/2010/08/04/opinion/04friedman.html>)