



UNIVERSITÄT  
LEIPZIG



# VIelfÄLTIG LERNEN & LEHREN

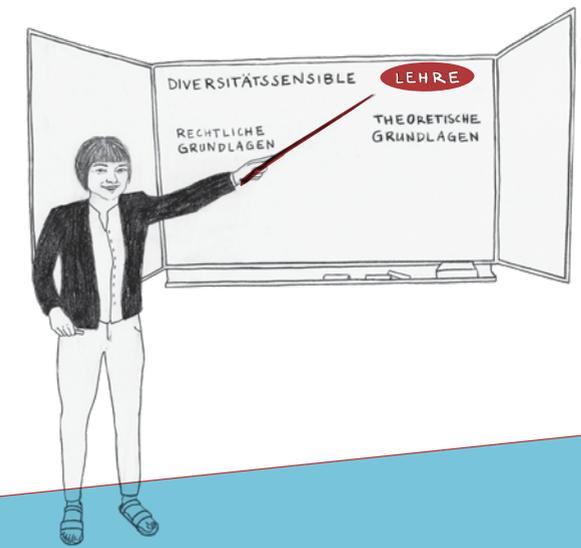
Gemeinsam für eine diversitätssensible Lehre

## INHALT

1	ANLÄSSE: WOZU DIENT DIESER LEITFADEN?	3
2	AUSGANGSPUNKTE: ALLES RECHT UND GESETZ?	6
3	TIEFER GEHEN: WORUM GEHT ES?	11
4	DIVERSITÄT ENTSCHLÜSSELN: WAS SIND LERNRELEVANTE UNTERSCHIEDE?	16
5	LERNWEGE VERSTEHEN: STUDIENVERLÄUFE DIVERSITÄTSSENSIBEL BEGLEITEN	33
6	PRAXIS GESTALTEN: LERNEN FÜR ALLE ERMÖGLICHEN	38
6.1	VORBEREITUNGSPHASE	40
6.1.1	DIE EIGENE HALTUNG	41
6.1.2	THEMEN- UND LITERATURAUSWAHL	42
6.1.3	BARRIEREARME UND DIVERSITÄTSSENSIBLE LEHRMATERIALIEN	45
6.1.4	BARRIEREARME ORTE UND RÄUMLICHKEITEN	47
6.1.5	BARRIEREARME EXKURSIONEN	49

6.1.6	DIVERSITÄTSSENSIBLE TERMINE UND PAUSEN	50
6.2	VERANSTALTUNGSBEGINN	54
6.2.1	KONTAKT AUFNEHMEN	55
6.2.2	KENNENLERNEN UND PARTIZIPATION ERMÖGLICHEN	59
6.3	VERANSTALTUNGSVERLAUF	63
6.3.1	LEHR-LERN-AKTIVITÄTEN	64
6.3.2	ETABLIERUNG EINER FEEDBACKKULTUR	75
6.3.3	KONTAKT HALTEN IM SEMESTERVERLAUF	76
6.3.4	MIKROAGGRESSIONEN UND DISKRIMINIERUNG IN LEHRVERANSTALTUNGEN	78
6.4	SEMESTERABSCHLUSS UND NACH- BEREITUNG	81
6.4.1	FEEDBACK EINHOLEN	81
6.4.2	PRÜFUNGEN	83
6.4.3	PRÜFUNGEN GESTALTEN	84
6.4.4	RECHT AUF NACHTEILSAUSGLEICH	87
6.4.5	NACHBEREITUNG	89
7	AN ALLES GEDACHT? CHECKLISTE	90
8	BITTE WORUM GEHT'S NOCHMAL? GLOSSAR	94
9	WEN UND WAS GIBT'S NOCH? ANGEBOTE UND INFORMATIONEN	109
10	WO NACHLESEN? LITERATUR, QUELLEN, ANHANG	122
	IMPRESSUM	

## 1 ANLÄSSE: WOZU DIENT DIESER LEITFADEN?



Hochschulen sind inzwischen von einer großen Vielfalt geprägt: Nicht nur die Studierenden, sondern alle Menschen, die Teil des Hochschulsystems sind, haben unterschiedliche Hintergründe. Das bedeutet: sie haben auch unterschiedliche Bedarfe. Gleichzeitig existieren Strukturen, die Barrieren entstehen lassen und Bildungswege behindern.

Der vorliegende Leitfaden soll Ihnen als Lehrende Anregungen geben, wie diese Unterschiede berücksichtigt werden können und wie eine diversitätssensible Ausgestaltung von Lehr-Lern-Aktivitäten möglich ist. Dazu wird einerseits auf wichtige theoretische Grundlagen, wie zum Beispiel das Konzept Diversity, eingegangen. Andererseits liefert der Leitfaden praktische Tipps und weiterführende Informationen, die in der Lehrtätigkeit direkte Anwendbarkeit erfahren können. Der Leitfaden richtet sich an alle, die ihre Lehre hinsichtlich Diversitätssensibilität prüfen, reflektieren und weiterentwickeln wollen. Besonders aber richtet er sich an Noviz:innen in der Lehre.

Das Ziel dieses Leitfadens ist es, Ihnen Wissen und Werkzeuge an die Hand zu geben, um die aktive, gleichberech-

tigte Teilhabe aller Studierenden im Hochschulalltag zu ermöglichen. Dabei wird auch deutlich, dass es nicht darum geht, auf einige wenige „Problemstudierende“ einzugehen. Vielmehr soll dem Prinzip der diversitätssensiblen Hochschullehre ungeachtet einer spezifischen Betroffenheit für alle Studierenden Aufmerksamkeit geschenkt werden. Der Leitfaden soll dabei helfen, lernrelevanten Unterschieden auf die Spur zu kommen und praxisnahe Hinweise geben, wie adäquat auf diese reagiert werden kann.

Der Aufbau des Leitfadens gliedert sich in drei Blöcke: Erstens werden die rechtlichen und universitätsspezifischen Rahmenbedingungen sowie die theoretischen Grundlagen beschrieben. Auf dieser Grundlage baut im zweiten Teil ein Praxisblock zur konkreten Ausgestaltung diversitätssensibler Lehre auf. Den dritten Block bilden eine Checkliste und ein Verzeichnis von Ansprechpartner:innen an der Universität Leipzig. Hier sind Hinweise zur alltagsnahen Unterstützung während des Lehrbetriebs sowie Anregungen zur weiteren Auseinandersetzung zu finden.

Wichtige Begrifflichkeiten werden in einem Glossar genauer erklärt. Im Verlauf des Leitfadens sind **Infokästen mit wichtigen Hintergrundinformationen rot hinterlegt**, konkrete **Handlungsvorschläge (Try this) blau**. Mit einem Computer-Symbol wird auf Besonderheiten in der digital unterstützten Lehre hingewiesen.

Zweifellos können nicht alle Vorschläge auf einmal umgesetzt werden. Das ist auch nicht das Ziel dieses Leitfadens. Sie als Lehrende sind dazu eingeladen, je nach Ihren Ressourcen und Bedarfen auf die vorgeschlagenen Anregungen zurückzugreifen.

Der vorliegende Leitfaden wurde aus der Perspektive von Lehrenden, Didaktiker:innen und Studierenden der Universität Leipzig geschrieben und soll ausdrücklich zur Weiterentwicklung durch multiple Perspektiven anregen. Wir begrüßen Anmerkungen, Verbesserungsvorschläge und Ergänzungen. Dies gilt auch in Bezug auf die digital unterstützte Lehre, die wichtiger Bestandteil des Studienalltags geworden ist. Zu guter Letzt gilt, dass es keine einfachen, allgemeingültigen Methoden und Strategien gibt. Angemessene Reaktionen auf individuelle Probleme finden Sie am besten in Absprache mit den Studierenden.

Wir freuen uns über Ihr Feedback zu diesem Leitfaden. Senden Sie dazu eine E-Mail an [chancengleichheit@uni-leipzig.de](mailto:chancengleichheit@uni-leipzig.de)

**Infokasten  
Feedback**



## 2 AUSGANGSPUNKTE: ALLES RECHT UND GESETZ?



Die gleichberechtigte Teilhabe von allen Menschen ist ein hohes Gut an einer wissenschaftlichen Institution wie der Universität Leipzig. Dabei liegt die Förderung von Chancengleichheit in der Verantwortung aller Hochschulangehörigen und -mitglieder.

Den rechtlichen Rahmen dafür bildet Artikel 3 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland. Danach sind alle Menschen vor dem Gesetz gleich. Das Grundgesetz regelt, dass kein Mensch „wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden darf.“<sup>1</sup> Auch Menschen mit körperlicher Beeinträchtigung oder chronischer Krankheit dürfen nicht benachteiligt werden. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz<sup>2</sup> gewährleistet ebenfalls diese Rechte. Es ergänzt die Dimensionen von Diversität insofern, als dass auch die Ungleichbehandlung von Menschen unter anderem aufgrund ihres Alters oder ihrer sexuellen Identität verboten ist.

Diesen Rechtsgrundsätzen folgend lautet die siebte Leitlinie der Hochschulentwicklungsplanung Sachsen 2025: „Die Hochschulen nutzen die soziale Vielfalt der Hochschulangehörigen und Mitglieder konstruktiv. Sie heben die Verschiedenheit der Hochschulangehörigen hervor und versuchen diese zu ihrem Vorteil zu nutzen. Dabei werden Diskriminierungen jeder Art verhindert, die Gleichberechtigung und Chancengleichheit [...] sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern.“<sup>3</sup> Die gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen zu ermöglichen, liegt demnach auch in der Verantwortung der Hochschulen in Sachsen im Allgemeinen und der Universität Leipzig im Speziellen. Gleichermäßen existieren soziale Prozesse und Strukturen, die zu Behinderungen, Benachteiligungen und Diskriminierungen führen können. Werden diese diskriminierenden Strukturen nicht aktiv und systematisch abgebaut, kann dies noch zusätzliche Auswirkungen auf die Gesundheit der Studierenden haben. Diese wiederum hat großen Einfluss auf deren Leistungsfähigkeit.

Betrachten wir studienerschwerende Beeinträchtigungen, so können wir davon ausgehen, dass in jeder Lehrveranstaltung mindestens eine Person teilnimmt, auf die eine solche Beeinträchtigung zutrifft.

## Beeinträchtigung im Studium

Im Wintersemester 2016/2017 wurde die bundesweite Studierendenbefragung vom Deutschen Studentenwerk "beeinträchtigt studieren" unter Studierenden mit Behinderungen und chronischen Krankheiten bundesweit durchgeführt. Die Sonderauswertung bezüglich der Universität Leipzig hat ergeben, dass psychische Beeinträchtigungen (62,1 %) hier die am häufigste auftretende Beeinträchtigung bei Studierenden mit Beeinträchtigung sind. 13,4% der Studierenden mit Behinderungen und chronischen Krankheiten an der Universität Leipzig gaben eine körperliche Einschränkung an. Jegliche Art der Beeinträchtigung oder Marginalisierung kann sich stark auf das Studium auswirken. Die meisten dieser Einschränkungen sind allerdings nicht auf den ersten Blick zu erkennen: Nur bei 1,9 % der Befragten ist eine körperliche Beeinträchtigung oder chronische Erkrankung sichtbar.<sup>4</sup>

Diskriminierung ist ein komplexes, gesamtgesellschaftliches Problem. Auch im wissenschaftlichen Lernumfeld herrschen zum Teil normative Denk- und Handlungsmuster, die diskriminierend wirken können. Natürlich erleben nicht alle Hochschulangehörigen Diskriminierung. Das Phänomen ist aber sehr viel weiterverbreitet, als gemeinhin angenommen. Ohne die nötige Sensibilität bei allen am Hochschulalltag Beteiligten kann der Abbau von diskriminierenden und benachteiligenden Strukturen nicht gelingen.

Im Rahmen des Diversity Audits des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft wurde durch die Stabsstelle für Chancengleichheit, Diversität und Familie der Universität Leipzig (vormals Gleichstellungsbüro) eine empirische Erhebung zu Diskriminierungserfahrungen initiiert. An der Online-Befragung, die im Wintersemester 2015/2016 an der Universität Leipzig durchgeführt wurde, nahmen 4.456

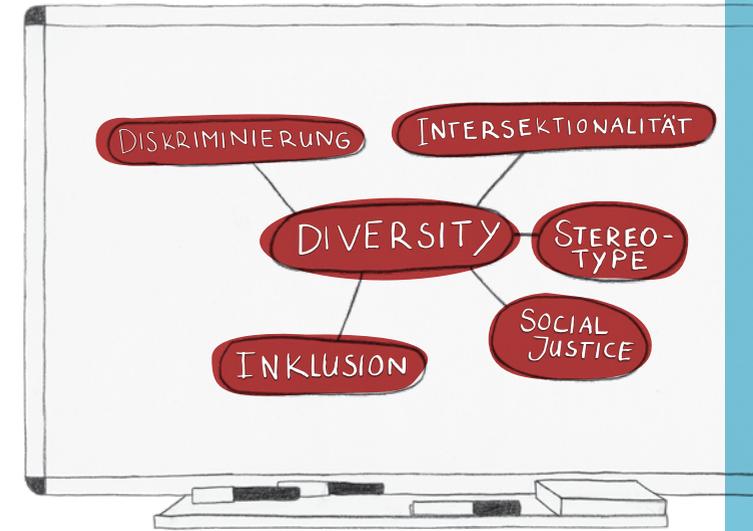
Universitätsangehörige teil. Davon waren 69,1 % Studierende. 30,9% gaben an, Beschäftigte der Universität Leipzig zu sein. Die Befragung ergab, dass die Willkommenskultur gegenüber Studierenden mit Kind, ausländischen Studierenden und Menschen mit Beeinträchtigung durchaus Potential zur Verbesserung hat. Die Themen Elternschaft und Vereinbarkeit von Lehre und Studium sind sowohl für Studierende als auch für Lehrende und Beschäftigte von Relevanz. Die Pflege von Angehörigen ist vor allem für Beschäftigte ein wichtiges Thema. Am häufigsten machten LGBTTQI\*-Befragte<sup>5</sup> Diskriminierungserfahrungen (48,8%). Frauen gaben am häufigsten das Geschlecht als Diskriminierungsgrund an. Menschen, die einer anderen Religion als der christlichen angehören, gaben oft ihre Konfession als Diskriminierungsgrund an (30,3%). Dabei gaben Muslime weitaus häufiger die Religionszugehörigkeit als Diskriminierungsgrund an, als die Anhänger:innen anderer Religionen. Berichtet wurde auch von Fällen sexualisierter Diskriminierung oder Ausgrenzung von schwerbehinderten Mitarbeiter:innen und Studierenden. Außerdem kamen Probleme bei der Anerkennung von transgener und rassistische Behandlung ausländischer Studierender zur Sprache.

## Frauenanteil an der Universität Leipzig

Durchschnittlich 60% der immatrikulierten Studierenden an der Universität Leipzig (UL) sind Frauen. Bei den Studienabschlüssen liegt die Anzahl der weiblichen Absolvent:innen für das Jahr 2020 bei 62%. Auch im Bereich der abgeschlossenen Promotionen weist die Universität Leipzig mit circa 54% einen höheren Frauenanteil auf. Gleichzeitig wird deutlich, dass vor allem in den Geisteswissenschaften ein Großteil der Promovend:innen (ca. 60%) weiblich ist. Der Promovendinnenanteil in den Bereichen Physik, Mathematik und Informatik wiederum liegt mit 39% deutlich darunter.<sup>6</sup> Der Frauenanteil der Habilitand:innen an der Universität Leipzig lag im Jahr 2020 immerhin bei 37%.<sup>7</sup> Zum einen ist in männlich konnotierten Studiengängen der Frauenanteil also generell sehr gering. Zum anderen habilitieren sich deutlich weniger Frauen als Männer. Es sind eher Männer, die ihre wissenschaftliche Karriere fortsetzen. Aus dieser Perspektive ist es besonders wichtig, die Wege für den postgradualen wissenschaftlichen Werdegang von Frauen zu ebnen.<sup>8</sup>

Diese Erhebung verdeutlicht, dass Studierende sowie Lehrende der Universität Leipzig von Diskriminierung betroffen sind und es Handlungsbedarf auf mehreren Ebenen gibt. Durch die Sensibilisierung für Diversität kann ein weiterer Schritt in Richtung einer Hochschule ohne Diskriminierung, mit Gleichberechtigung und Chancengleichheit gegangen werden. Im Folgenden werden die dafür notwendigen theoretischen Grundlagen erläutert.

## 3 TIEFER GEHEN: WORUM GEHT ES?



Theoretische Grundlage dieses Leitfadens ist das Konzept Diversität. Der Begriff ist vom englischen Diversity abgeleitet, der Vielfalt oder Verschiedenheit bedeutet und geht als politische Idee auf die US-amerikanischen Bürger:innenrechtsbewegungen der 1960er zurück.

Ziel dieser sozialen Bewegungen war es, rassistische und andere diskriminierende Ungleichheiten zu thematisieren und schließlich zu beseitigen. Die Aktivist:innen forderten damals nicht nur die grundsätzliche Gleichberechtigung (equality) aller Menschen, sondern auch eine allgemeine Verteilungs- und Anerkennungs-gerechtigkeit (equity). Diese Forderungen werden heute häufig im Ziel der Social Justice zusammengefasst.<sup>9</sup> Der Begriff vereint die ökonomische mit der sozialen Gerechtigkeit. Um Social Justice zu erreichen, muss zunächst die Tatsache anerkannt werden, dass Menschen durch gesellschaftliche Mechanismen ausgegrenzt werden. Um diese gesellschaftlichen Mechanismen aufzuzeigen, können die Dimensionen von Diversität herangezogen werden, die gleichzeitig Effekte von Diskriminierung und Privilegierung aufzeigen. Im nächsten Kapitel werden die Diversitätsdimensionen genauer erläutert. Um Benachteiligungen

nicht nur aufzuzeigen, sondern auch zu verhindern, ist es wichtig, dass Betroffene im institutionellen Kontext sowohl gehört als auch geschützt werden und auch deren Resilienz gestartet wird. Soll Diskriminierungspotenzialen effektiv entgegengewirkt werden, muss außerdem gleichberechtigt proaktive Teilhabe möglich sein.

Grundlage von Diskriminierungen ist die Einteilung von Menschen in Gruppen. Diese Einteilung erfolgt in aller Regel nicht durch die Gruppen selbst, sondern durch andere gesellschaftliche Instanzen. Entsprechende Kategorisierungen nennt man auch Fremdzuschreibungen. Sie basieren meist auf der Überzeugung, es gäbe für die jeweiligen Gruppenmitglieder untereinander universelle, aber gruppenspezifische Eigenschaften. Diesen Gewissheiten über Gruppeneigenschaften liegen aus sozialwissenschaftlicher Perspektive unzulässige Übergeneralisierungen zugrunde, die sich letztendlich als Stereotype äußern. Dadurch wird die Vielfalt übergangen, die jeder Gruppe eigen ist und somit ignoriert, dass jeder Mensch ein Individuum ist. Durch das Ziel, Menschen vor Diskriminierung zu schützen, denen eine bestimmte Gruppenzugehörigkeit zugeschrieben wird, birgt auch dieser Leitfaden die Gefahr, solche Zuschreibungen zu reproduzieren. Die Herausforderung besteht darin, einerseits Gruppenzugehörigkeiten zunächst anzuerkennen, um soziale Ungerechtigkeiten und Diskriminierungen überhaupt aufdecken und benennen zu können. Soziale Zugehörigkeiten können darüber hinaus einen positiven politischen Effekt haben. Angehörige dieser Gruppen können sich einerseits durch die gemeinsame Identifikation organisieren und für die eigenen Interessen einsetzen. Andererseits soll die Einzigartigkeit jedes Individuums wahrgenommen werden, ohne ihm gewisse Gruppenzugehörigkeiten als Grundlage für Diskriminierungen oder Klassifizierungen zuzuschreiben.<sup>10</sup>

Dieses Spannungsfeld kann nicht vollständig aufgelöst werden. Insofern kann es nur einen sensiblen Umgang mit diesem Spannungsfeld geben, einen Umgang der auch in der Lehrkultur etabliert werden muss.

Häufig wird Diversität mit einem Kanon kategorialer Dimensionen wie Alter, Geschlecht und Klasse beschrieben. Diese Dimensionen beschreiben Kategorisierungen aufgrund derer Personen diskriminiert oder privilegiert werden. Dabei stehen diese weder separat nebeneinander, noch sind sie starre, endgültig definierte Kategorien. Sie sind vielmehr als soziale Konstrukte zu verstehen, die einem historischen Wandel unterliegen. Obwohl sie (sozial) konstruiert sind, haben diese Kategorisierungen reale Auswirkungen für die Betroffenen. Außerdem stehen diese Dimensionen in einem Wechselverhältnis zueinander, das mit dem analytischen Konzept der Intersektionalität beschrieben wird.<sup>11</sup> Der Begriff geht auf die Juristin Kimberlé Crenshaw zurück. Crenshaw argumentiert, dass aufgrund der Verschränkung von mehreren Diskriminierungsformen eine neue Art der Diskriminierungserfahrung entstehen kann. Sie fasst dieses Phänomen im Begriff der Intersektionalität zusammen. Diese verschiedenen Formen von Benachteiligung und Diskriminierung lassen sich dabei nicht immer additiv aneinanderreihen, sondern bringen durch komplexe Wechselwirkungen und gegenseitige Verstärkung eine neue Form der Diskriminierung hervor. Um die Vielfalt innerhalb sozialer Gruppen zu erkennen, ist es hilfreich, das Konzept der Intersektionalität zu berücksichtigen.

Diversität ist dementsprechend kein erreichbares Ziel, sondern die Grundlage jeglicher menschlichen Interaktion. Diversität muss folglich als Regelzustand anerkannt werden, statt als Abweichung einer konstruierten Norm.<sup>12</sup> Im Konzept der Diversität ist die Unterschiedlichkeit der Regelzustand.

Ebenso fallen die Begriffe Barrierefreiheit und Inklusion häufig im Kontext von Lehr- und Hochschulentwicklungsprozessen als Zielformulierung. Vorhandene Strukturen können jedoch nie komplett von Barrieren befreit werden, weil die Bedarfe von Studierenden sehr unterschiedlich sind. Deshalb wird hier im Leitfaden der Begriff der „barrierearmen“ Ausgestaltung von Lehr- und Lernaktivitäten verwendet. Mit Inklusion ist gemeint, allen, die die formalen Voraussetzungen für ein Studium mitbringen, eine gleichberechtigte Teilhabe und Mitgestaltung zu ermöglichen. Dies gilt ganz unabhängig von individuellen Bedarfen oder Diskriminierungserfahrungen.

**EIN LEHRENDER "[...] SAGTE ALS ES KURZ ETWAS LAUTER WAR, DASS ES FRÜHER IN DER UNI BESSER WAR ALS ES DEN GANZEN 17- UND 18-JÄHRIGEN ABSCHAUM NOCH NICHT GAB."**

„(schwer) beeinträchtigte Menschen müssen jedes Semester aufs Neue den MDV-Anteil [Eigenbeitrag für das Nahverkehrsticket, A.d.V.] ihres Semesterbeitrages per Antrag zu einer bestimmten Frist zurückfordern, mit der Begründung, dass der medizinische Fortschritt so rasant sei, so das es ja möglich wäre, dass eine Schwerehinderung im nächsten Semester (durch Spontanheilung?) nicht mehr vorhanden ist.“

„Als ich Kommilitoninnen erklärte, das ich wenig Geld habe [aufgrund meines sozialen Hintergrunds], um mir ein bestimmtes Buch zu kaufen, rollte eine auffällig mit den Augen und eine andere meinte, das sei ja nicht ihr Problem.“

**„Es kommt immer wieder vor, dass weibliche Studierende es Ablehnen in Gruppenarbeit mit mir zusammenzuarbeiten. Selbst wenn der Dozent die Gruppen zusammenstellt, kam es schon zu Problemen. Männliche Studierende hingegen, haben kein Problem mit dem Altersunterschied von rund 10-15 Jahren.“**

»Die verwendeten Zitate sind Teil der Studie "Du willst es doch auch! Diskriminierungserfahrungen der Studierenden und Beschäftigten an der Universität Leipzig" Impulse. Leipziger Hochschulbeiträge zu Diversität und Chancengleichheit, Band 1, Leipzig.«

## 4 DIVERSITÄT ENTSCHLÜSSELN: WAS SIND LERNRELEVANTE UNTERSCHIEDE?



Diversitätsdimensionen sind ein Ausgangspunkt für Gruppenkonstruktionen und -zuschreibungen. Diese sozialen Konstrukte sind im sozialen Raum aber nicht gleichgeordnet, sondern hierarchisiert und produzieren so gleichzeitig Ungleichheit. Obwohl Gruppenzugehörigkeiten in der Regel konstruiert sind, sind sie doch als Erfahrungen der Ungleichheit und Diskriminierung für Menschen real. Durch Erziehung und Sozialisation schreiben sich diese Erfahrungen in die Individuen ein.

Ungleichheit äußert sich über Symbole, die nicht frei gewählt, sondern von dieser realen sozialen Lage bestimmt sind. Beispiele für die symbolische Ordnung der Ungleichheit sind z. B. Kleidungsstil, Freizeitverhalten, Geschmack, Sprache und andere Verhaltensweisen. Einige von ihnen sind – und hier wird es wichtig für die Hochschullehre – relevant fürs Lernen. Um diese lernrelevanten Unterschiede geht es hier im Leitfaden, ganz konkret auf Lehrpraxis bezogen in Kapitel 6.

Generell lassen sich im Sinne einer Diskriminierungs- oder Privilegierungskategorie verschiedene Dimensionen von Diversität nennen, die besondere Berücksichtigung in der Planung von Lehr-Lern-Aktivitäten finden sollten. Diese Di-

mensionen sind weder eindeutig abgrenzbar, noch allumfassend, und sollten deshalb intersektional betrachtet werden. Da alle Dimensionen gleichermaßen relevant sind und nicht hierarchisiert werden können, wurde eine alphabetische Strukturierung gewählt.

### Alter und Generation

Diese Dimension bezieht sich auf soziokulturelle Zuschreibungen von Bedürfnissen und Fähigkeiten, die mit dem (vermuteten) Alter der Studierenden in Zusammenhang gebracht werden. Durch Fremdwahrnehmung kann Menschen ein bestimmtes Alter zugeschrieben und können damit verbundene Erwartungen an sie gestellt werden. So kann z. B. ein hohes technisches Verständnis oder eine geringe fachliche Expertise angenommen werden. Dies hängt von den vorherrschenden gesellschaftlichen Bildern gegenüber den Angehörigen einer bestimmten Generation ab. Im Durchschnitt sind die Studierenden in Sachsen 24,5 Jahre alt und somit jünger als im Bundesdurchschnitt.

Es gibt vielfältige Gründe, warum Studierende einige Jahre früher oder später an die Universität gehen. Dazu zählen ein überdurchschnittlich schnell erreichter Schulabschluss, eine vorangegangene Ausbildung, die Eigenfinanzierung des Studiums und möglicherweise dadurch verursachte Verzögerungen, Elternzeit, die Entscheidung für ein berufs begleitendes Studium etc. Altersdiversität ist somit auch universitäre Normalität.

Altersdiskriminierung existiert nicht nur gegenüber älteren Studierenden. Sie kann auch jüngere Studierende betreffen, wenn diese mit positiven oder negativen Zuschreibungen stereotypisiert werden. In der Folge droht ihnen entweder Überforderung oder Nicht-ernst-genommen-werden. Diese Dynamiken und Risiken spielen besonders in Seminaren und Vorlesungen eine Rolle, in denen Studierende z. B. in Gruppen zusammenarbeiten sollen.

## Beeinträchtigung

Menschen können zwar körperliche und kognitive Beeinträchtigungen haben, werden aber erst durch eine nicht-inklusive Umgebung behindert. Somit geht es um Menschen mit Beeinträchtigung, die durch gewisse gesellschaftliche Abläufe und Strukturen behindert werden.

In dieser Dimension werden die unterschiedlichen körperlichen und kognitiven Fähigkeiten eines Menschen zusammengefasst und dessen Bedürfnis, ein selbstbestimmtes Leben zu führen. Unter körperliche und kognitive Beeinträchtigungen fallen z. B. Mobilitätsbeeinträchtigung, Sehbeeinträchtigung und Blindheit, Hörbeeinträchtigung und Gehörlosigkeit, Sprechbeeinträchtigung und Teilleistungsstörungen (bspw. Legasthenie oder Dyskalkulie), aber auch chronisch-somatische Erkrankungen, psychische Erkrankungen, Autismus-Spektrum-Störungen und Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung.

Beeinträchtigungen sind komplexe Phänomene. Sie können einerseits einen wichtigen Teil der persönlichen Identität darstellen und so eine Gruppenzugehörigkeit und damit verbundene Interessenvertretung ermöglichen. Durch die Konstruktion von Differenzkategorien in Abgrenzung zu einer gültigen Norm werden diese Beeinträchtigungen andererseits stigmatisiert und führen zu Diskriminierung und Behinderung im Alltag.

Durch normative Vorstellungen von Gesundheit und Funktionsfähigkeit wird gesundheitliche Beeinträchtigung häufig als Abweichung von dieser Vorstellung wahrgenommen und als Behinderung der Person zugeschrieben. In der Konsequenz bestimmen oft „[...] nicht die Schädigung selbst, sondern die sozialen Folgen für die Lebensführung des Einzelnen [...] die Behinderung“.<sup>13</sup>

Dieser Leitfaden soll zu einem Perspektivwechsel ermuntern. Nicht die Individuen oder ihre Beeinträchtigung sind die zu überwindende Barriere, sondern die gesellschaftlichen Abläufe, die diese Individuen behindern. Aus dieser Perspektive wird auch klar, dass nicht die Individuen sich ändern müssen, sondern die gesellschaftlichen Abläufe, wenn Barrieren abgebaut werden sollen. Auch Hochschulen müssen Zugänge für alle Studierenden schaffen, unabhängig davon, ob diese über eine formale Diagnose hinsichtlich körperlicher oder kognitiver Beeinträchtigung verfügen. Dazu müssen Bildungsinstitutionen anerkennen, dass Beeinträchtigungen keine Abweichung von der Norm, sondern ein Teil der menschlichen Diversität ist.

25% der sächsischen Studierenden geben an, dass sie eine gesundheitliche Beeinträchtigung oder chronische Erkrankung haben.<sup>14</sup> Psychische Erkrankungen stellen für Studierende mit Behinderungen und chronischen Krankheiten an der Universität Leipzig mit 62,1% den Großteil der studienerschwerenden Beeinträchtigungen dar.<sup>15</sup>

## Psychische Erkrankung

Nicht nur bauliche Barrieren sind eine Herausforderung für Studierende. Auch die Ausgestaltung von Hochschullehre sowie die an die Studierenden gestellten Anforderungen können Barrieren darstellen. Wenn Lehre und Studium diversitätssensibel gestaltet werden, kann der Zugang dazu für alle, die die formale Zugangsberechtigung erbracht haben, ermöglicht werden.

### Familienverantwortung für Angehörige

Diese Dimension beschreibt den familiären Kontext bzw. den Lebensentwurf einer Person und die damit verbundene Erziehungs- oder Pflegeverantwortung.

### Studentische Eltern

Studierende in Sachsen haben mit 9% weitaus häufiger mindestens ein Kind als im bundesweiten Durchschnitt (6%). 13% der 26- bis 30-jährigen Studierenden und knapp die Hälfte der über 30-jährigen Studierenden sind Eltern (49%).<sup>16</sup>

Die Vereinbarkeit von Studium und Familie ist auch an der Universität Leipzig ein relevantes Qualitätsmerkmal diversitätssensibler Hochschullehre. Vorlesungen oder Seminare können von studentischen Eltern etwa nur während der Betreuungszeiten des Kindes bzw. der Kinder besucht werden. Auch die eigenständige Vor- und Nachbereitung ist auf diesen Zeitrahmen beschränkt. Wenn die Kinderbetreuung aufgrund der Schließung der Betreuungseinrichtung oder wegen Krankheit des Kindes entfällt, können Veranstaltungen oft nicht besucht werden. Bei Schwangerschaft müssen werdende Mütter häufig mindestens ein Semester aussetzen. Dadurch sind sowohl der inhaltliche Anschluss, als auch der soziale Kontakt zu anderen Kommiliton:innen gefährdet.

Ähnlichen Herausforderungen stehen Studierende gegenüber, die ein Familienmitglied pflegen.<sup>17</sup> Die Pflegeverantwortung stellt auch diese Personen vor zeitliche und finanzielle Hürden. In Kombination mit einem Vollzeitstudium kann das zu enormen psychischen und physischen Belastungen führen.

### Geschlecht und Geschlechterrolle

Die Dimension Geschlecht und Geschlechterrolle kann sich auf das bei der Geburt definierte, zugeschriebene Geschlecht (biologisches Geschlecht beziehungsweise „sex“) oder die damit zusammenhängenden soziokulturellen Zuschreibungen (soziales Geschlecht beziehungsweise „gender“) beziehen. Damit sind Zuschreibungen in Bezug auf Charaktereigenschaften, Verhalten und Rollenperformance gemeint. Seit dem 1. Januar 2019 gibt es neben „männlich“ und „weiblich“ die Option des dritten Geschlechtseintrags „divers“ im Geburtenregister (neben der Möglichkeit keine Angabe zu machen). Damit sind in Deutschland drei Geschlechter rechtlich anerkannt.

An der Universität Leipzig studierten im Wintersemester 2021 / 22 insgesamt 31.022 Studierende. Davon bezeichnen sich 18.867 (60,8%) bei ihrer Immatrikulation als „weiblich“ und 12.090 (38,9%) als „männlich“. Alle anderen Studierenden (0,2%) nutzen für sich die Bezeichnung „divers“ oder machten keine Angaben.<sup>18</sup>

### Zahlen zur Angabe des Geschlechts

Es gilt sicherzustellen, dass Menschen, unabhängig von ihrem zugeschriebenen oder tatsächlichen Geschlecht, der Erwerb von Kompetenzen unvoreingenommen und gleichberechtigt ermöglicht und zugetraut wird. Ein gleichberechtigter, interessen- und kompetenzbasierter Ansatz ist an dieser Stelle sowohl angemessen im Sinne einer diversitätssensiblen Lehre, als auch förderlich für die Lernerfolge der gesamten Studierendenschaft und die Ermöglichung von Chancengleichheit.<sup>19</sup>

Um einen gleichberechtigten Zugang herzustellen, ist häufig die konkrete Förderung von unterrepräsentierten Studierendengruppen notwendig, also beispielsweise spezielle Angebote für Frauen in den MINT-Fächern. Aber auch

sprachlich kann zu mehr Chancengleichheit beigetragen werden, indem in Formulierungen alle Geschlechter einbezogen werden und sich angesprochen fühlen können.

#### Herkunft, nationale

Diese Dimension beschreibt die nationale Herkunft (z. B. Geburtsland) einer Person und die damit verbundenen soziokulturellen Hintergründe. In einer auf Nationalstaaten basierenden Weltordnung ist die Zugehörigkeit zu einer Nation relevant – und teilweise identitätsstiftend. Kulturell geprägte und angenommene Unterschiede zwischen Menschen aus verschiedenen Herkunftsländern und mit vielfältigen Muttersprachen und Kulturen können angesichts weltweiter Migrationsbewegungen im Miteinander relevant werden.

Im Wintersemester 2019/20 umfasste die Studierendenschaft der Universität Leipzig knapp 12% internationale Studierende (N= 3.652). Insgesamt kommen die Studierenden dabei aus 151 Ländern. Die neun häufigsten Nationen China inklusive Tibet: 9,69%, Russische Föderation: 5,7%, Syrische Arabische Republik: 4,98%, Ukraine: 3,59%, Ägypten: 3,31%, USA: 3,29%, Italien: 3,26%, Vietnam: 3,12% und Spanien: 2,82% machen dabei weniger als die Hälfte (42%) der internationalen Studierenden aus. Die Gruppe der internationalen Studierenden an der Universität Leipzig ist somit in Bezug auf die jeweiligen Herkunftsländer sehr vielfältig.<sup>20</sup>

Im universitären Kontext müssen internationale Studierende Anpassungsleistungen in verschiedenen Situationen erbringen und stehen somit vor größeren Herausforderungen als Bildungsinländer:innen. So müssen sie beispielsweise eine neue Sprache lernen und/oder in einer Fremdsprache stu-

dieren, sich in einem neuen Hochschulsystem sowie einer neuen akademischen Tradition zurechtfinden, ein soziales Netz aufbauen und sich an neue gesellschaftliche Gepflogenheiten gewöhnen.

Die unterschiedlichen Kontexte und Hintergründe sollten auch in der Gestaltung von Lehre berücksichtigt werden. Rassistische Begriffe<sup>21</sup> (z. B. N-Wort) sowie Begriffe mit kolonialer oder NS-Geschichte (z. B. farbig, exotisch) sollten vermieden oder, falls unvermeidbar, kontextualisiert werden.<sup>22</sup> Genauso sollte darauf geachtet werden, welche Stereotype und Zuschreibungen durch Lehrmaterialien reproduziert werden. Häufig eurozentristische akademische Sichtweisen können dadurch ergänzt werden und zur kritischen Reflexion anregen.

In Deutschland gibt es vier staatlich anerkannte Minderheiten: Die dänische Minderheit, die Minderheiten der Friesen, der deutschen Sinti:zze und Rom:nja und die Sorb:innen. Deutsche, die den nationalen Minderheiten angehören, besitzen die deutsche Staatsangehörigkeit, haben aber ihre eigene Sprache, Kultur und Geschichte. Außer der Gruppe der Sinti:zze und Rom:nja sind die Regionen, in denen der Großteil der Angehörigen der jeweiligen Minderheit lebt, geografisch zuordenbar.

An der Universität Leipzig gibt es das Institut für Sorabistik, welches bundesweit die einzige Ausbildungsstätte für Sorbisch-Lehrer:innen ist. Die Sorb:innen, rund 60.000 Menschen, leben als Obersorben in der Oberlausitz (Sachsen) und als Niedersorben in der Niederlausitz (Brandenburg) und sprechen neben Deutsch auch Obersorbisch und Niedersorbisch. Als nationale Minderheit haben sie das Recht auf die Bewahrung und Fortentwicklung der sorbischen Kultur und Tradition.<sup>23</sup>

#### Nationale Minderheiten in Deutschland

### Herkunft, soziale

Diese Dimension benennt die verschiedenen schulischen und sozialen Hintergründe der Studierendenschaft. Neben den sozioökonomischen Gegebenheiten in den Elternhäusern können sich ebenso die Arten und Wege zum Erhalt der Hochschulzugangsberechtigung unterscheiden.

### Zahlen zum Elternhaus

55,6% der Studierenden in Sachsen gaben an, aus einem akademischen Elternhaus zu stammen. Dieser Wert liegt deutlich über dem bundesweiten Durchschnitt von 47,9%. Somit sind in Sachsen mehr Studierende aus einem akademischen Elternhaus als der deutschlandweite Durchschnitt, dennoch hat fast die Hälfte einen nicht-akademischen Hintergrund.<sup>24</sup>

Gegenüber Studierenden aus akademischen Elternhäusern können sich unterschiedliche Voraussetzungen in Bezug auf das Studium ergeben. Einerseits kann die zeitliche Planung und Organisation des Studiums für Erstakademiker:innen besonders herausfordernd sein, weil nicht auf die Erfahrungen, Expertise oder fachliche sowie finanzielle Unterstützung der Eltern zurückgegriffen werden kann. Dies schlägt sich auch in der Initiierung von Praktika oder Auslandsaufenthalten nieder, sowie bei der Bewerbung auf Tutor:innen- und Hilfskraftstellen.

### Soziale Ungleichheit

Die Benachteiligung aufgrund der sozialen Herkunft, also Klassismus, beeinflusst die Chance auf Teilhabe der Betroffenen. Klassismus kann sich auf sehr subtile Art ausdrücken. Beispielsweise ist die Praxis des „Fragenstellens“ in akademischen Kontexten eher positiv, in bildungsferneren eher negativ konnotiert. Während im ersten Kontext Fragen stellen als Ausdruck eigenständigen Denkens gilt, ist es im zweiten Kontext u.U. Ausdruck des Nicht-Wissens. Es ist also mehr als eine individuelle Entscheidung, wenn die Einen Fragen stellen und die Anderen schweigen. Problematisch daran ist, dass bestimmte Verhaltensweisen besser in den universitären Kontext passen und so das Leben an der Universität leichter machen als andere. Um beim Beispiel zu bleiben: Wer Fragen stellt, bekommt an der Hochschule in der Regel mehr Anerkennung als schweigsame Studierende. Dies wiederum führt zu Chancenungleichheit, welcher meist nur mit scheinbar objektiver Beurteilung begegnet wird. Darauf kann in zweierlei Weise reagiert werden: Zum einen kann das Verhalten als Ansatzpunkt gewählt werden. Er ist nicht starr, sondern über das Leben hinweg im gewissen Rahmen veränderlich. Hier kann also mit einer sensiblen Kompetenzentwicklung angesetzt werden. Grenzen und Startpunkte dieser Entwicklung sind immer unterschiedlich und sollten bei der Beurteilung eine Rolle spielen. Der zweite – und in diesem Kontext wichtigere Ansatzpunkt – ist die Strukturveränderung. Wir müssen die universitäre Struktur passender für unterschiedliche sozialisierte Verhaltensweisen machen.

Dies ist nicht zuletzt vor dem Hintergrund wichtig, als dass der Studienerfolg erheblich von der Kohärenzerfahrung während des Studiums abhängig ist. Denn die Wahrscheinlichkeit, das Studium erfolgreich abzuschließen, steigt, wenn Studierende merken, dass sie „in die Institution passen“, deren Sprache sprechen und als Mitglieder anerkannt werden.<sup>25</sup>

### Identität, geschlechtliche

In dieser Dimension geht es zum einen um die eigene geschlechtliche Identität, die vom bei der Geburt festgelegten biologischen Geschlecht abweichen (Trans-Gender) oder damit übereinstimmen (Cis-gender) kann. Genauso lässt sich diese Geschlechtsidentität nicht immer innerhalb des binären, also zweigeschlechtlichen, Systems verorten (non-binary, queer-gender). Auch mit der geschlechtlichen Identität werden soziokulturelle Zuschreibungen vorgenommen (siehe Dimension Geschlecht und Geschlechterrolle).

Für Personen, die nicht den heteronormativen Vorstellungen entsprechen oder sich dem binären System zuordnen, kann der Hochschulalltag zu enormem Stress führen, da sie sich z. B. regelmäßig outen, selbst erklären und andere Menschen korrigieren müssen (z. B. bei der Verwendung falscher Pronomina). Im Kontakt mit Studierenden stellt sich außerdem häufig die Frage, wie Personen angesprochen werden können, die sich nicht dem binären System zuordnen oder sich gerade in Transition befinden, also im Prozess der Geschlechtsangleichung sind. Konkrete Vorschläge dazu finden sich im Kapitel 6.

### Identität, sexuelle

Der Begriff bezieht sich auf lesbische, schwule, bi- und heterosexuelle Personen. Sexuelle Identität wird häufig synonym mit dem Begriff sexuelle Orientierung verwendet. Tatsächlich macht der Begriff sexuelle Identität im Gegensatz zu dem Begriff sexuelle Orientierung aber deutlich, dass es sich bei Homo-, Bi- und Heterosexualität um eine individuelle Eigenschaft einer Person handelt. Sexuelle Identität ist nicht nur durch die sexuelle Beziehung zu einer anderen Person bestimmt ist, sondern geht über diese hinaus.<sup>26</sup> Es existieren weitere sexuelle Identitäten (pansexuell, asexuell, demisexuell etc.), auf die hier nicht ausführlich eingegan-

gen werden kann. Sie unterliegt prinzipiell einer Unabgeschlossenheit, da sie sich aus Selbstbezeichnungen speist.<sup>27</sup>

Häufig begegnen uns die Abkürzungen LSBTTQI\* (Lesbisch, Schwul, Bi, Transsexuell, Transgeschlechtlich, Queer, Inter), oder im Englischen LGBTQI\* (Lesbian, Gay, Bi, Trans, Queer, Inter). Diese Abkürzungen sind Selbstbezeichnungen und werden als Oberbegriff für Identitäten verwendet, die nicht der Heteronormativität entsprechen.

Zusätzlich existiert auch die Abkürzung FLINTA\* (Female, Lesbian, Inter, Non-Binary, Trans, Agender). Mit dieser Abkürzung werden vor allem Gruppierungen benannt, die von patriarchalen Weltanschauungen benachteiligt werden. Das Sternchen steht dabei für alle Identitäten und Orientierungen, die sich den vorher genannten nicht zuordnen können oder wollen. Dabei soll durch die Striche des Sternchens deren Diversität betont werden. Im Glossar werden die einzelnen Bezeichnungen noch einmal genauer erklärt.<sup>28</sup>

## LSBTTQI\* und FLINTA\*

### Rassismus

Unter Rassismus lässt sich der Prozess verstehen, durch den Menschen aufgrund (vermeintlicher) körperlicher oder kultureller Merkmale (z. B. Hautfarbe, Herkunft, Sprache, Religion) als eine andere und homogene Gruppe konstruiert werden. Diese Konstruktion auf Grundlage angeblich biologischer oder kultureller Unterschiede hat Ausgrenzungen und Benachteiligungen zur Folge. Bei der systematischen Benachteiligung von Menschen aufgrund rassistischer Zuschreibung und der damit einhergehenden sozialen Ungleichheit wird von strukturellem Rassismus gesprochen. Häufig sind Menschen mit Migrationsgeschichte in der deutschen Mehrheitsbevölkerung von Rassismus betroffen. Auch an der Universität gibt es Studierende, die deswegen

Diskriminierung erfahren. Im Glossar finden Sie ausführliche Hintergrundinformationen zur Terminologie.

## Zahlen zu Studierenden mit Migrationsgeschichte

In Sachsen haben im Jahr 2016 rund 10% der deutschen Studierenden eine Migrationsgeschichte, was unter dem deutschlandweiten Durchschnitt von 20% liegt.<sup>29</sup>

Durch die Unterstellung einer Gruppenzugehörigkeit werden meist auch Annahmen zur sozialen Situation oder der Leistungsfähigkeit, im Bildungsbereich vor allem eine Unterstellung leistungsrelevanter Defizite, getroffen. Betroffen von diesen rassistischen Kausalitätskonstruktionen zwischen wahrgenommenen äußerlichen Merkmalen und vermeintlichen Eigenschaften und Fähigkeiten – kurz Zuschreibungen – sind vor allem Personen, die nicht den normativen Vorstellungen der Mehrheitsgesellschaft entsprechen.

Rassismus äußert sich auch in sogenannten Mikroaggressionen, also in „kleinen“, bewussten und oftmals als harmlos erscheinenden, aber dennoch übergriffigen Äußerungen in der alltäglichen Kommunikation. Dabei werden Menschen beispielsweise fehlende Sprachkenntnisse unterstellt oder besonders gute Sprachkenntnisse hervorgehoben. Auch wird häufig aufgrund vermeintlicher Zugehörigkeit, z. B. zu einer Glaubensgemeinschaft, Expertise zu thematisch verwandten Fragen zugeschrieben. Diese Äußerungen und Reaktionen markieren eine Person als anders oder gar fremd (Othering) und suggerieren damit, dass eine Person mit einem gewissen (äußerlichen) Merkmal beispielsweise nicht „deutsch“ und damit nicht zugehörig sein kann.

## Mikroaggressionen

Frage: „Woher kommst du?“, Antwort: „Aus Bielefeld.“

Die Enttäuschung und Ungläubigkeit, bei der Antwort von Menschen mit Migrationsbiografie aus einer deutschen Stadt zu kommen, bringt viele deutsche Mitmenschen dazu, weiter zu bohren: „Nein, ich meine, wo kommst du eigentlich her?“ Die Neugier darauf, eine außergewöhnliche Migrationsgeschichte aufzudecken, veranlasst viele dazu, darauf zu bestehen, die Wurzeln des gesamten Familienstammbaums zu erfragen (woher kommen deine Eltern, deine Großeltern usw.). Diese Art von Fragen impliziert immer auch, dass Menschen mit bestimmten äußerlichen Merkmalen nicht als Deutsche und nicht als zugehörig betrachtet werden. Im schlimmsten Fall können durch diese scheinbar harmlosen Fragen Personen retraumatisiert werden.

„Sie sprechen aber gut Deutsch!“ „Danke, Sie aber auch.“ Ein großer Teil der Menschen mit Migrationsgeschichte, die in Deutschland geboren sind, Deutsch als Muttersprache sprechen, aber nicht der phänotypischen Norm der deutschen Mehrheitsbevölkerung entsprechen, werden aufgrund ihres Aussehens als „Fremde“ oder „Ausländer:innen“ eingeordnet. Die Bemerkung, dass diese Personen „aber gut Deutsch sprechen“ würden, lässt sich als Rassismus entlarven: Deutschland ist ein Einwanderungsland. Dass Deutsche andere Deutsche aufgrund äußerer Merkmale nicht als zugehörig empfinden, ist ein Hinweis auf die rassistische Sozialisierung.<sup>30</sup> Entsprechende Zuschreibungen treten als Mikroaggressionen auch hinsichtlich anderer Diskriminierungsformen zu Tage.

Wie bereits erwähnt, stehen Diskriminierungsformen in einem Wechselverhältnis miteinander. Aus diesem Grund haben wir in diesem Leitfaden den Begriff Intersektionalität (S. 13) eingeführt. Es kann zu einer Mehrfachdiskrimi-

nierung kommen, wenn sich beispielsweise Rassismus und Religionsfeindlichkeit verschränken. Dadurch entsteht eine neue Art der Diskriminierungserfahrung, wie zum Beispiel Antimuslimischer Rassismus oder Antisemitismus (siehe auch Glossar und Kapitel 3 „Tiefer gehen: Worum geht es?“). Wenn Menschen einerseits aufgrund äußerlicher Merkmale unterstellt wird, eine nicht-deutsche Herkunft zu haben (zum Beispiel aufgrund eines nicht typisch deutschen Namens) und gleichzeitig als Frau sexistische Diskriminierung erfahren, ist die Person von zwei Formen von Diskriminierung in einer komplexen Wechselwirkung betroffen. Diese können sich gegenseitig verstärken. Hier soll darauf hingewiesen werden, dass die Dimensionen Rassismus sowie Religion und Weltanschauung miteinander verschränkt sind, weswegen die Beispiele auch auf die folgenden Dimensionen zutreffen.

## Antisemitismus

Der Begriff des Antisemitismus bezeichnet Hass, feindliche Einstellungen, abwertenden Äußerungen, Handlungen und Vorurteile, die sich gegen Menschen als Jüd:innen oder als solche Wahrgenommene richten. Erscheinungsformen von Antisemitismus können sich auch gegen den Staat Israel richten, der dabei als homogenes, jüdisches Kollektiv verstanden wird.

Der moderne Antisemitismus ist zwar oftmals auch rassistisch begründet, unterscheidet sich aber deutlich von anderen rassistischen Stereotypen. In antisemitischen Weltbildern fungiert das Jüdische als „das Andere“, als gemeinsames Feindbild aller anderen Nationen und Menschengruppen.<sup>31</sup>

Öffentliche antisemitische Hetze ist heute in Deutschland nach § 130 StGB strafbar, dazu gehört auch die Leugnung des Holocaust.

## Religion und Weltanschauung

Diese Dimension beschreibt den Einfluss der Weltanschauung und des Glaubens auf das eigene Handeln und Selbstverständnis einer Person. So können sich Glauben und Weltanschauung in der Ernährung, im Tragen von bestimmter Kleidung, in tradierten Geschlechterrollen sowie im Ruhen an bestimmten Feiertagen widerspiegeln. Das Einhalten dieser religiösen Richtlinien kann dementsprechend auch Auswirkungen auf das Studium haben. So ist es gläubigen Studierenden beispielsweise aufgrund von Feiertagen nicht möglich, an Prüfungen, die auf den Feiertagen liegen, teilzunehmen oder sie sind durch das Fasten während religiöser Anlässe gegebenenfalls nur eingeschränkt leistungsfähig. Viele religiöse Feiertage richten sich nicht nach dem Gregorianischen Kalender, sodass sich Feiertage im Jahreszyklus<sup>32</sup> verschieben.

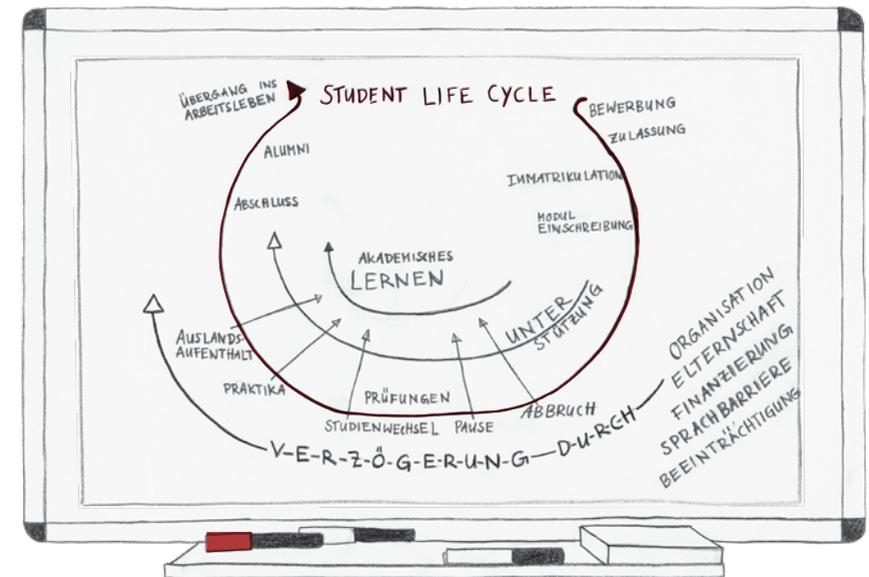
Auch sind Studierende, die sichtbar als Gläubige einer Religion zuzuordnen sind, sowohl auf struktureller als auch auf persönlicher Ebene von Diskriminierung betroffen. Auch hier gilt es, die eigenen stereotypen Denkmuster zu hinterfragen, ggf. das Lehrmaterial zu überarbeiten und in der eigenen Lehre in dieser Hinsicht achtsam zu sein.

## Vielfalt berührt alle

Nachdem nun zehn für den Hochschulkontext relevante Diversitätsdimensionen erläutert wurden, soll noch einmal betont werden, dass diese Dimensionen einerseits konstruierte Kategorien sind, die es aufzubrechen und zu reflektieren gilt. Andererseits sind sie notwendig, um Diskriminierungserfahrungen benennen und aufdecken zu können. Gleichzeitig muss vor allem in Bezug auf die Hochschule überkategorial und intersektional gedacht werden, indem beispielsweise nach konkreten Bedarfen in konkreten Situationen gefragt wird. Dies kann verdeutlichen, dass Vielfalt alle betrifft und dann entsteht, wenn Individuen aufei-

nantertreffen und sich in einigen Punkten unterscheiden, in anderen Punkten aber ähnlich sind. Somit sind neben den genannten Diversitätsdimensionen auch Unterschiede in Motiven, Neigungen, Lernmodi und -geschwindigkeiten, Lernmotivation und -strategien sowie Zielorientierung der Studierenden für die Gestaltung der Hochschullehre relevant.<sup>33</sup> Bei der Planung von Lehrveranstaltungen stellt sich auch die Frage, welche Diversitätsaspekte den Lernprozess konkret beeinflussen und damit den Lernerfolg befördern oder behindern. Das Konzept der lernrelevanten Diversität in der Lehre benennt hier einerseits konkrete evidenzbasierte Zusammenhänge zwischen diversitätssensibler Lehre und Studienerfolg und sucht andererseits nach didaktischen Lösungen. Mehr dazu erfahren Sie auch in der Toolbox der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft in Ludwigshafen.<sup>34</sup>

## 5 LERNWEGE VERSTEHEN: STUDIENVERLÄUFE DIVERSITÄTS- SENSIBEL BEGLEITEN



### Lücken und Stufen im Studienverlauf identifizieren

Der studentische Lebenszyklus (engl. Student Life Cycle) ist für Hochschulen zunächst aus einer administrativen Perspektive relevant. Er beschreibt alle Phasen, die Studierende innerhalb ihrer akademischen Ausbildung durchlaufen und die damit verbundenen Aufgaben von Studierenden, Lehrenden und der Hochschulverwaltung. Da der Zyklus also wesentlich auch Aspekte des Lehrens und Lernens an Hochschulen betrifft, ist es wichtig, eine hochschuldidaktische Perspektive auf den Zyklus einzunehmen.<sup>35</sup>

Für Studierende benennt dieser Zyklus alle Schritte von der Bewerbung um einen Studienplatz, der Immatrikulation, über die Teilnahme an Lehrveranstaltungen und Prüfungen bis hin zum Abschluss, der Exmatrikulation und dem Eintritt

ins Berufsleben. Für Lehrende ist die Planung und Durchführung von Lehrveranstaltungen, aber auch der Umgang mit Prüfungen von besonderer Relevanz. Dabei lohnt sich ein Blick auf den gesamten Studienverlauf, um zu erkennen, wo wichtige Schnittstellen und Lücken der unterschiedlichen Akteur:innengruppen im Hochschulsystem auftreten. Die Darstellung des gesamten Studienverlaufs macht deutlich, dass zum Beispiel schwierige Prüfungsphasen, Praktika und Auslandsaufenthalte, aber auch veränderte Studienordnungen zu Verzögerungen im normierten Ablauf führen. Darüber hinaus wird klar, welche Auswirkungen diese Pausen im Studienverlauf für Studierende haben können: Es wird aufgezeigt, wo konkreter Unterstützungsbedarf besteht und spezielle Berücksichtigung seitens der Lehrenden notwendig ist, um einen erfolgreichen Studienabschluss zu ermöglichen. Um es exemplarisch zu sagen: Arbeiter:innenkinder können aufgrund anders wirksamen sozialen Kapitals größere Schwierigkeiten als Akademiker:innen bei der Suche von Praktika haben oder aufgrund der Notwendigkeit eines Nebenjobs unter höherem Zeitdruck während der Prüfungsphasen stehen.

Aus einer hochschuldidaktischen Perspektive sollte es vor allem darum gehen, das Bestreben der Studierenden zu fördern, ihr Studium erfolgreich zu absolvieren, die Studierfähigkeit der Studiengänge zu verbessern und damit einen gerechteren Zugang zu Bildung zu schaffen. Auf einige Stufen und Lücken wird im weiteren Kapitel eingegangen. Ein besonderes Augenmerk sollte auf die Planung von Studieneinstieg und -orientierung, auf die Planung von diversitätssensiblen Curricula und auf die Unterstützung beim Berufseinstieg gerichtet werden.

### Studieneinstieg und -orientierung

Der Übergang von schulischer oder beruflicher Bildung oder aus der Berufstätigkeit zur Hochschulbildung ist für alle Studierenden herausfordernd. Insbesondere gilt dies für diejenigen Studierenden mit zusätzlichen Bedarfen oder Einschränkungen, aber auch für diejenigen mit fehlender oder begrenzter finanzieller Unterstützung.

Mit 19 % ist ein knappes Fünftel der Studienabbrecher:innen letztlich an Problemen mit der Finanzierung ihres Studiums gescheitert. Hinter diesem Abbruch verbergen sich nicht nur finanzielle Engpässe, sondern ebenso die zunehmenden Schwierigkeiten, ausgedehnte Erwerbstätigkeit mit den Studienverpflichtungen zu vereinbaren.<sup>36</sup>

### Abbruchquote

Der Studieneinstieg kann als Phase der Orientierung beschrieben werden. Studierende orientieren sich bezüglich örtlicher Gegebenheiten, dem neuen sozialen Umfeld und den fachlichen Anforderungen. Die Universität hat die Möglichkeit, diese Neuorientierung durch Informationen, Transparenz und Gelegenheiten der Partizipation aktiv zu gestalten. Informiert werden kann z. B. zum Studienverlauf allgemein, zum institutionellen System Universität sowie zu flankierenden Beratungsangeboten und fachlichen Erwartungen. Die barrierearme Ausgestaltung dieser Angebote ist in dieser Phase meist noch wichtiger als in anderen Phasen des Studienverlaufs. Besonders eine leicht verständliche Sprache ist für Studienanfänger:innen in der Studieneingangsphase wichtig.

Auch die Entwicklung sozialer Netzwerke innerhalb von Lehrveranstaltungen sollte gefördert werden, gerade weil nicht alle Studierenden an traditionellen studentischen Aktivitäten teilnehmen können. In der Einführungswoche für Erstsemester werden z. B. Kneipentouren oder ein Stadtrundgang vom jeweiligen Fachschafftsrat angeboten. Dieses Angebot können manche Studierende z. B. aufgrund von außeruniversitären Verpflichtungen nicht wahrnehmen. Um dennoch die Orientierung in der neuen Umgebung und das Knüpfen von Kontakten zu ermöglichen, kann das Einplanen einer Kennenlernphase innerhalb der Lehrveranstaltung unterstützend wirken. Ein begleiteter Übergang in den Hochschulalltag hilft den Studierenden letztlich dabei, ihr Studium erfolgreich zu absolvieren.

#### Diversitätssensible Curricula planen

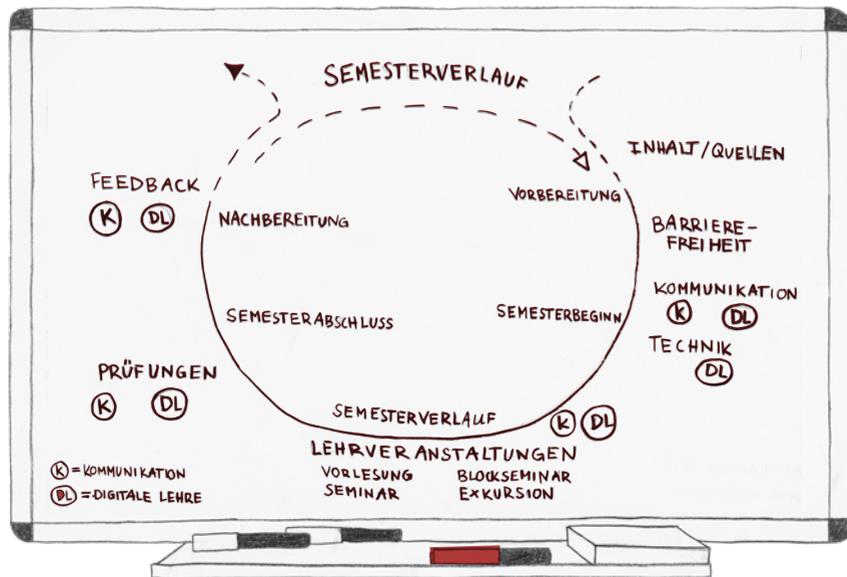
Im Sinne einer inklusiven und diversitätssensiblen Hochschullehre gilt es, die Studienbedingungen so zu gestalten, dass alle Studierenden ihr Studium erfolgreich bewältigen können. Das bedeutet auch, sich die Gesamtabläufe in den Studiengängen genauer anzuschauen. Gibt es beispielsweise Pflichtmodule und Prüfungen, die nur einmal im Jahr besucht oder abgelegt werden können? Können Studierende aufgrund von Krankheit, außeruniversitären Verpflichtungen oder Beeinträchtigungen nicht teilnehmen, verzögert sich der Studienabschluss erheblich, was häufig auch mit finanziellen Herausforderungen verknüpft ist. Zum Beispiel kann BAföG nur bei Ausnahmen und verbunden mit erheblichem bürokratischem Aufwand über die Regelstudienzeit hinweg gezahlt werden. Wichtig ist dabei zu bedenken, dass nicht die besonderen Bedarfe einzelner Studierender „das Problem“ sind, sondern die Umstände, die die Studierenden an einem erfolgreichen Studium hindern.<sup>37</sup>

Somit sind alle Mitarbeitenden einer Hochschule dazu angehalten, unter Einbezug der Studierenden zu einem tiefgreifenden Kulturwandel beizutragen. Vertiefende Informationen zu vielen in diesem Kapitel skizzierten Themen erhalten Sie in der IDM (Inclusion and Diversity Management) Toolbox.<sup>38</sup>

#### Übergang ins Berufsleben unterstützen

Im fortgeschrittenen Studium ist es wichtig, die Studierenden auf ihrem Weg in die Beschäftigung oder ins Aufbaustudium und somit bei ihrer Weiterentwicklung zu unterstützen. Hierzu kann es studiengangspezifische Lehraktivitäten und auch spezielle Veranstaltungen geben. Außerdem bietet die Universität in der Phase des Studienabschlusses mit dem Career Service<sup>39</sup> eine berufsbezogene Studien- und Karriereberatung an. Der Career Service vermittelt arbeitsmarkt-relevante Kompetenzen und unterstützt Studierende beim Eintritt in das Berufsleben.

## 6 PRAXIS GESTALTEN: LERNEN FÜR ALLE ERMÖGLICHEN



Auf der Grundlage der vorangegangenen Überlegungen und theoretischen Ausführungen zeigen wir nun praxisnahe Möglichkeiten der Umsetzung diversitätssensibler Lehrveranstaltungen. Die folgenden vier Phasen einer Lehrveranstaltung dienen dabei der schnellen Orientierung: 6.1 Vorbereitungsphase, 6.2 Veranstaltungsbeginn, 6.3 Veranstaltungsverlauf, 6.4 Semesterabschluss und Veranstaltungsnachbereitung. Unter **Try this (blaue Kästen)** finden Sie konkrete Anregungen zum direkten Ausprobieren.

Handlungsleitend für alle weiteren Ausführungen ist der Grundsatz "Nothing About Us Without Us". Das bedeutet konkret, möglichst regelmäßig mit den Studierenden über ihre Belange und Bedarfe ins Gespräch zu kommen.

Die Aussage »Nothing About Us Without Us!« wurde von der US-amerikanischen Bewegung für Menschen mit Behinderungen verkündet. Hier geht es darum, Maßnahmen für Menschen mit studienerschwerenden Einschränkungen nicht ohne deren Beteiligung und Mitwirken durchzusetzen. Betroffene Studierende sind Expert:innen in eigener Sache und wissen selbst am besten, welche Bedarfe sie haben. Daher sollten Betroffene nach Möglichkeit frühzeitig eingebunden werden, um eine direkte Interessenvertretung und Selbstbestimmung zu gewährleisten, aber auch um unnötigen Aufwand zu verhindern. Dieser Grundsatz gilt für alle Dimensionen von Diversität und deren Interessengruppen, die in politischen, sozialen und wirtschaftlichen Bereichen benachteiligt sind.

## Nothing About Us Without Us

## 6.1 Vorbereitungsphase



Grundsätzlich profitieren alle Studierenden von einer barrierearmen, inklusiven und diversitätssensiblen Ausgestaltung von Lehre. Gleichzeitig sind einige Studierende besonders darauf angewiesen. Es bietet sich daher an, bereits vor Semesterbeginn in der Vorbereitungsphase der jeweiligen Lehrveranstaltung über mögliche Anpassungen nachzudenken und diese einzuplanen. In dieser Phase werden nach einer Festlegung der konkreten Lehr- und Lernziele auch die Prüfungsinhalte geplant, um dann grundlegende Lehr-Lern-Aktivitäten festzulegen. Weitere Hinweise zu den Aktivitäten und Prüfungen finden Sie in den jeweiligen Kapiteln, in denen es um deren Umsetzung geht.

Ziel der Umgestaltungen und Anpassungen sollte es sein, ein Design zu entwickeln, das für alle an universitären Lehrveranstaltungen Beteiligten passend ist.

„Universal Design“ bezeichnet die Gestaltung von Produkten, Umfeldern, Programmen und Dienstleistungen in der Weise, dass sie von allen Menschen möglichst weitgehend ohne eine Anpassung oder ein spezielles Design genutzt werden können. „Universelles Design“ schließt Hilfsmittel für bestimmte Gruppen von Menschen mit besonderen Bedarfen nicht aus. Mit dem „Design für Alle“ ist eine ressourcensparende Organisationsarbeit gewährleistet, da die barrierearme Ausgestaltung nicht aufwändiger als Zusatzleistung oder Sonderlösung im Nachgang ergänzt werden muss. Ähnlich verhält es sich auch mit dem sogenannten „Universal Design of Learning“: Ursprünglich für die Schule entwickelt, sieht es vor, dass Lernende ihre Wege zum Lernerfolg selbstständig und individuell gestalten können, etwa durch die freie Wahl passender Arbeitsmethoden und Hilfsmittel, die ihnen zur Verfügung gestellt werden.<sup>41</sup>

**Universelles Design – ein Design für alle<sup>40</sup>**

Bereits in der Vorbereitung von Lehrveranstaltungen können Studierende mitarbeiten. Ein Beispiel für ein solches Vorgehen beschreibt Sandra Habeck in ihrem Artikel „Diversität als Chance“.<sup>42</sup> Sie beschreibt hier einen ganzheitlichen Ansatz, in dem Studierende partizipativ in die Seminarleitung einbezogen werden.

### 6.1.1 Die eigene Haltung

Damit Diversität und Inklusion tatsächlich gelebt werden können, ist es wichtig, Vorurteile jedweder Art zu reflektieren und abzubauen. Dabei hilft es, sich in einem ersten Schritt Fragen zur eigenen Herkunft bzw. zu der eigenen Betroffenheit von den Diversitäts-Dimensionen selbst zu stellen. „Wo komme ich her? Welchen Zugang zu Bildung habe ich erhalten? Wie gehe ich vor, wenn ich mir Neues aneigne und was hilft mir dabei? Wie gehe ich mit Herausforderungen im Lernprozess um?“ Die Antworten auf diese Fragen, sind

individuelle, die sehr unterschiedlich ausfallen können. Der Möglichkeitsraum, wie andere auf die Fragen antworten könnten, deutet auf die Heterogenität der Studierenden hin. Diese Herangehensweise schafft Verständnis für vielfältige Hintergründe. Zur Reflektion der eigenen Haltung kann z. B. dieser Fragebogen der Uni Freiburg herangezogen werden.<sup>43</sup> Fortbildungen zu eigenen Vorurteilen, Privilegien und Verstrickungen in Diskriminierung bieten verschiedene Träger an.<sup>44</sup>

### 6.1.2 Themen- und Literatúrauswahl

Vor Beginn eines jeden Semesters steht die Vorbereitung der Lehrinhalte, die Themenauswahl und ihre Ausgestaltung, an. Dies ist gleichzeitig der Ansatzpunkt für eine diversitätssensible Gestaltung der Inhalte. Nicht nur die Art und Weise, wie Themen vermittelt werden, sollte bei einer diversitätssensiblen Lehre beachtet werden. Auch die Themen- und Quellenauswahl sowie die Gestaltung des Lehrveranstaltungsplanes spielen eine wichtige Rolle.

Den Planungsrahmen für konkrete Lehrveranstaltungen bilden die entsprechenden Modulbeschreibungen, Prüfungs- und Studienordnungen. Allen dient der jeweilige Kalender für das akademische Jahr<sup>45</sup> als zeitliche Orientierung. Innerhalb dieses Rahmens obliegen die inhaltliche Auswahl (das Was?) sowie die methodische Ausgestaltung (das Wie?) den jeweiligen Dozierenden. So können thematische Schwerpunkte und entsprechende Quellentexte weitestgehend selbst gewählt werden. Diese Auswahl sollte aus einer studierendenzentrierten Perspektive stattfinden, die unterschiedlichen Diversitäts-Perspektiven und mitgebrachten Interessen seitens der Studierenden mit einbeziehen. Hilfreich sind dabei folgende Fragen:

Wer wird meine Lehrveranstaltung besuchen? Wen möchte ich durch meine Inhalte ansprechen? Werden durch meine Themen- und Quellenauswahl nur bestimmte Studierendengruppen angesprochen? Erkennt mein Lehrplan die Beiträge und Perspektiven von Menschen an, die in meiner Disziplin historisch weniger sichtbar waren? Werden implizite Konzepte, Stereotype oder koloniale Bezüge durch meine Auswahl von Texten, Bildern und Medien reproduziert oder hergestellt? Wie kann ich verdeutlichen, dass vielfältige Perspektiven und Meinungen in meinem Kurs willkommen sind?

**Try this:  
Vorbereitende  
Fragen**

Fällt auf, dass vor allem ein tradierter Kanon reproduziert wird, ist es sinnvoll, dies den Studierenden gegenüber zu thematisieren und gemeinsam zu reflektieren, woran dies liegt. Gründe wie historische Bedingungen (wie z. B. eingeschränkter Universitätszugang von Frauen) oder diskriminierende Strukturen in den Fachdisziplinen (z. B. tradierter Rassismus in Ethnologie, Medizin) sollten thematisiert werden.

„Technik und Naturwissenschaften gelten als scheinbar ‚neutrale‘, auf Naturgesetzen oder mathematischen Formeln fußende Bereiche. Jedoch ist mittlerweile unbestritten, dass die Lehr- und Studieninhalte in den MINT-Fächern auch Ergebnis kultureller und gesellschaftlicher Prozesse und Entscheidungen sind. Diese sollten auch als solche sichtbar gemacht werden. Gender- und Diversitätsfragen sind im Rahmen der MINT-Fächer vor allem in den Bereichen Fachgeschichte und Fachkultur, der Produktentwicklung und Kund:innenorientierung, der Technikfolgenabschätzung und der Methodologie relevant. Aber auch bei epistemologischen Fragen sowie in der Forschung können Genderaspekte eine wichtige Rolle spielen.“<sup>46</sup> Weitere Informationen finden Sie auf der Seite des Gender- und Frauenforschungszentrums der Hessischen Hochschulen.<sup>47</sup>

**Themen- und  
Literatúrauswahl  
im MINT-Bereich**

Auf Basis der Reflexion dieser Fragen kann ein thematischer Veranstaltungsplan entstehen, der multiple Perspektiven berücksichtigt und fördert. Damit Studierende schon vor Beginn der Lehrveranstaltung wissen, was auf sie zukommt, sollte die Beschreibung der Veranstaltung so früh wie möglich im Vorlesungsverzeichnis hinterlegt sein. Die frühzeitige Bereitstellung einer Beschreibung der Lehrveranstaltung (auf Grundlage der Modulbeschreibung), erweitert um die Art des Lernens (Lehr-Lern-Aktivitäten), notwendiger Literatur sowie Informationen zu Ort und Zeit, stellt für viele Studierende eine Unterstützung dar. Studierende sind durch zusätzliche Verpflichtungen, Beeinträchtigungen oder andere individuelle Bedarfe häufig zeitlich und räumlich eingeschränkt. Die frühzeitige und vollständige Bereitstellung der Materialien bietet ihnen somit mehr Flexibilität in der Vorbereitung der Inhalte. Für die meisten Studierenden ist es außerdem sehr hilfreich, möglichst viele Informationen zur konkreten Gestaltung der Lehrveranstaltung vorab zu erhalten. Das kann die gewählten Formate, die Studienleistungen während des Semesters, die Art der Prüfungsleistungen sowie die räumlichen Gegebenheiten betreffen.

### **Try this: Motivation steigern**

Nicht immer ist der folgende Vorschlag bereits in der Veranstaltungsvorbereitung, sondern erst beim Veranstaltungsstart realisierbar.

Aufmerksamkeit und Motivation ziehen eher auf sich, was als persönlich relevant bewertet wird. Das können Sie sich zu Nutze machen und Studierende soweit wie möglich bei der Auswahl von Inhalten für eine Lehrveranstaltung mit einbeziehen, beispielsweise bei folgenden Punkten:

- inhaltliche Ausgestaltung der Lehrveranstaltung durch Themenwahl
- Festlegungen und Transparenz der Anforderungen / Art der Studien- und Prüfungsleistung
- Wahlmöglichkeiten Terminabsprachen

### **6.1.3 Barrierearme und diversitätssensible Lehrmaterialien**

Ein weiterer Schritt zu einer inklusiven Lehrveranstaltung ist die barrierearme und diversitätssensible Gestaltung der Informationen, Materialien und Präsentationsfolien. Bei der Gestaltung von Texten und Einbindung von Bildern helfen folgende Empfehlungen weiter:

Im Folgenden sind Standards aufgelistet, mit denen Dokumente dem Mindestmaß an barrierearmer Sprache entsprechen:

- Verwendung von serifenloser Schrift (z. B. Arial oder Helvetica)
- Schriftgröße mindestens 12 Punkte (bei Arial ist 11 Punkt möglich)
- Zeilenabstand mindestens 1,2 Punkte
- Verwendung von Formatvorlagen (wichtig für Screenreader)
- Hintergrund der Texte ist einfarbig und nicht mit Abbildungen hinterlegt
- Texte sind vom Hintergrund visuell mit hohem Kontrast abgesetzt
- Bilder und Grafiken verfügen über einen Alternativtext<sup>48</sup>, also erklärenden oder beschreibenden Text

### **Try this: Barrierearme Text- und Bildgestaltung**

Mit dem Ziel, dass alle alles verstehen, sollten Informationen immer in verschiedenen Formaten vermittelt werden. So benötigt ein Bild beispielsweise einen Alternativtext, eine Audiodatei eine Transkription und ein Video einen Untertitel. Generell gilt: Texte, Bilder, Grafiken, Diagramme und Tabellen müssen für sehbeeinträchtigte oder blinde Studierende verbalisiert und für hörbeeinträchtigte oder gehörlose Teilnehmende visualisiert werden.

Menschen mit Sehbehinderung kann es schwerfallen, gedruckte Materialien zu lesen. Durch den Einsatz von Screenreadern<sup>49</sup> (Software) lassen sich die Texte durch eine Sprachausgabe vorlesen oder auf einer Braille-Zeile lesen. Allerdings ist, um eine unmissverständliche Zuordnung von Textteilen zu gewährleisten, eine barrierefreie Gestaltung der Materialien unerlässlich. Es bietet sich daher an, gedruckte Informationen wie Seminarpläne, Lehrmaterialien oder Präsentationsfolien immer auch vorab in barrierearmer, digitaler Form an die Teilnehmer:innen der Veranstaltung per E-Mail zu versenden und zum Download auf Moodle zur Verfügung zu stellen.

### Try this: Das Prinzip der zwei Sinne

Wenn das angebotene Material und alle Informationen durch mindestens zwei Sinne wahrnehmbar sind (Sehen, Hören, Fühlen), wird es allen Studierenden ermöglicht, eine gegebenenfalls nicht ausreichend vorhandene Sinneswahrnehmung durch eine andere auszugleichen. Probieren Sie beispielsweise einmal aus, eine Präsentation für die asynchrone Nutzung zu vertonen<sup>50</sup> und achten Sie auf die Nutzungsweise und Reaktionen Ihrer Studierenden.

Grundsätzlich gelten Texte als barrierearm, wenn Überschriften, Links und Tabellen barrierearm formatiert sind. Eingescannte Texte sind ohne Texterkennung nicht barrierearm, da es sich um Bilddateien handelt.

Die barrierearme Ausgestaltung ist auch bei allen Links sowie der Bereitstellung von Ton- und Bildaufzeichnungen von Lehrveranstaltungen zu beachten. Rechtzeitige Zurverfügungstellung sowie die Vollständigkeit und leichte Auffindbarkeit der Dokumente erleichtern allen Studierenden das Lernen.

Zum Thema der Erstellung barrierearmer Dokumente sind in Kapitel 9 weitere Leitfäden aufgelistet und verlinkt. Diese helfen bei der Erstellung von Materialien in Word, Power-Point oder PDF. Außerdem gibt es bereits weiterführende Leitfäden für eine diversitätssensible und gendergerechte Kommunikation in Bild und Schrift.<sup>51</sup> Bei Fragen zur Erstellung barrierearmer oder diversitätssensibler Dokumente, zu wichtigen Unterlagen für sehbeeinträchtigte sowie blinde Teilnehmer:innen oder wenn Sie etwas in Brailleschrift drucken wollen, können die Stabsstelle Chancengleichheit, Diversität und Familie (SCDF) oder das Deutsche Zentrum für barrierefreies Lesen in Leipzig unterstützen.<sup>52</sup>

### 6.1.4 Barrierearme Orte und Räumlichkeiten

Um einen Vorlesungs- oder Seminarraum barrierearm zu gestalten, muss dieser zum einen leicht auffindbar und zugänglich, zum anderen mit einer spezifischen (technischen) Ausstattung versehen sein. Diese Aspekte liegen meist außerhalb des Einflusses der Lehrenden. Dennoch können gewisse Maßnahmen ergriffen werden, um Barrieren abzubauen.

Die frühzeitige Bekanntgabe des Veranstaltungsortes erleichtert vielen Studierenden die Erstellung ihres Stundenplanes. Für mobilitätseingeschränkte Studierende ist das Einplanen von angemessenen Weg- bzw. Transferzeiten, z. B. zwischen unterschiedlichen Universitätsstandorten, unerlässlich. Einige universitäre Gebäude verfügen immer noch nicht über einen Aufzug oder alternative barrierearme Zugänge. Sollte bekannt sein, dass Studierende aus diesem Grund an Veranstaltungen nicht teilnehmen können, kann so früh wie möglich nach einer Alternative gesucht werden. Dafür stehen an der Universität Leipzig spezifische Ansprechpartner:innen zur Verfügung.<sup>53</sup>

Bei der räumlichen Ausstattung können Anpassungen durch die Lehrenden vorgenommen werden. Bei der Bestuhlung einer Lehrveranstaltung kann darauf geachtet werden, dass Rollstühle mehr Platz einnehmen. Für rollstuhlfahrende Personen ist es angenehmer, genau wie die anderen Studierenden, eine freie Platzwahl zu haben. Es empfiehlt sich, die einzelnen Reihen, wenn möglich, weiter auseinandergezogen anzuordnen sowie in verschiedenen Reihen Plätze für rollstuhlfahrende Personen freizulassen. Außerdem brauchen elektrische Rollstühle einen Platz neben einer Steckdose, um aufgeladen werden zu können. Planen Sie studentische Präsentationen, so können alle die Möglichkeit bekommen, gehört und gesehen zu werden. Dies beinhaltet auch die Bereitstellung von Präsentationsmaterialien, wie Stellwände oder Redepulte. In der SCDF können dafür höhenverstellbare Präsentationswände und anderes barrierefreies Veranstaltungsmaterial ausgeliehen werden.

Für höreingeschränkte und gehörlose Studierende ist es essentiell, dass Redner:innen und Gebärdensprachdolmetscher:innen gut sichtbar sind. Ein freier Blick nach vorne sollte daher von allen Plätzen aus möglich sein. Aber auch sehingeschränkte Studierende sind auf gute Sichtverhältnisse angewiesen. Dies kann durch den Einsatz technischer Mittel unterstützt werden. Dafür können die Verdunklungs- und Beleuchtungsmöglichkeiten im Raum genutzt werden. In den meisten Räumen gibt es beispielsweise verschiedene Beleuchtungsoptionen (z.B. Beleuchtung der Wandtafel, des Podiums oder einzelner Bereiche der Sitzreihen).

Ebenso wichtig wie eine gute Beleuchtung, ist eine optimale Akustik. Dies gilt sowohl für hör- als auch sehbeeinträchtigte Menschen. In den meisten großen Hörsälen sind Mikrofone vorhanden. Außerdem gibt es Hörschleifen, die Hörgeräten ein besseres Aufgreifen des Tons ermöglichen (symbolisiert durch ein Ohr-Piktogramm neben der Sitzreihe). In den kleineren Seminarräumen können Nebengeräusche durch das Schließen der Fenster vermieden werden.

In den Universitätsgebäuden auf dem Campus Augustusplatz befinden sich auf jeder Etage rollstuhlgerechte WCs (ausgenommen Erdgeschoss Seminargebäude). Damit diese für alle gut zu finden sind, wird eine entsprechende Beschilderung in rollstuhlgerechter Sichthöhe benötigt. Auch für Personen mit Kinderwagen sind diese WCs aufgrund der vorgeschriebenen Platzverhältnisse besser nutzbar.

### Barrierefreie WCs

Barrierefreie WCs sind nicht zu verwechseln mit Uni-Sex-Toiletten! Um allen Menschen, unabhängig ihres Geschlechts, die Benutzung der Toiletten zu ermöglichen, haben einige Institutionen der Universität Leipzig »All gender Toiletten« ausgewiesen.

### 6.1.5 Barrierearme Exkursionen

In vielen Studiengängen ermöglichen Exkursionen die Veranschaulichung von Studieninhalten und sind damit regulärer Teil des Studiums und der Curricula. Um Exkursionen für alle Studierendengruppen zugänglich und gewinnbringend zu gestalten, können auch hier einige Dinge beachtet werden. So können Studierende bei der Auswahl der Ziele und Fahrmöglichkeiten frühzeitig beteiligt werden, sodass gegebenenfalls Einschränkungen im Voraus mitgeteilt werden können. Der barrierearme Zugang zu öffentlichen Verkehrsmitteln, der Unterkunft sowie den Toiletten sollte sichergestellt

sein. Falls es nicht anders möglich ist, kann gemeinsam über Alternativen oder aber eine gemeinsame Lösung nachgedacht werden. Kostengünstige Lösungen halten die ökonomischen Barrieren für alle potentiell Interessierten gering. Es ist wichtig, alle notwendigen Informationen schriftlich festzuhalten und eine lückenlose Weitergabe zu gewährleisten sowie benötigte Materialien vorab zur Verfügung zu stellen. Durch eine frühzeitige Bekanntgabe des Programms und die Einplanung von Pausen zwischen Aktionen können Studierende abwägen, ob das Pensum für sie machbar ist. Sollte eine Teilnahme erkrankungs-/beeinträchtigungsbedingt oder aufgrund zusätzlicher Verpflichtungen nicht möglich sein, sollten adäquate Ersatzleistungen zugelassen werden. Einen sehr übersichtlichen Leitfaden zur Planung und Durchführung inklusiver Exkursionen hat die University Leeds erstellt.<sup>54</sup>

### **6.1.6 Diversitätssensible Termine und Pausen**

Die Festlegung von Terminen wird an Hochschulen neben den Terminen im akademischen Jahr auch durch die Verfügbarkeit von Räumlichkeiten bestimmt und ist ein mitunter langwieriger Prozess. Bei der terminlichen Planung von Lehrveranstaltungen sollten von vornherein besondere Bedarfe bestimmter Studierendengruppen mitgedacht werden. Studierende mit elterlichen Pflichten sind an die Öffnungszeiten von Kindertagesstätten, Schulen, Horten und anderen Betreuungsmöglichkeiten gebunden. Sie können nicht zu allen Tageszeiten an Veranstaltungen teilnehmen. Nach Möglichkeit sollten Termine daher in der Kernarbeitszeit (9–15 Uhr) oder in den Abendstunden (19–21 Uhr) angeboten werden, da die Kinderbetreuung in diesen Zeiträumen gegebenenfalls durch andere Personen abgesichert werden kann. Eine Lehrveranstaltung mit spannenden Beiträgen und belebten Diskussionen braucht Pausen, um das Gehörte und Gelernte verarbeiten zu können. Nach spätestens 45 Minuten sinkt in der Regel die Konzentration der Teilnehmenden,

weshalb Pausen zwischen den Unterrichtseinheiten unbedingt eingeplant werden sollten. Längere Pausen und entsprechende Räumlichkeiten benötigen Studierende, die beispielsweise selbst medikamentös behandeln müssen (zum Beispiel bei Diabetes oder Narkolepsie).

Wenn möglich, sollten länder-, kultur- und religionspezifische Feiertage in die Planung mit einbezogen werden. Prüfungen an religiösen Feiertagen können beispielsweise vermieden werden. Durch entgegengebrachtes Verständnis bei Abwesenheit aufgrund von Feiertagen fühlen sich Studierende außerdem gesehen und akzeptiert.

19,9% der Studierenden der Universität Leipzig mit studienerschwerender Beeinträchtigung geben an, auf Ruhe-/Rückzugsräume angewiesen zu sein.<sup>55</sup>

Es gibt die Möglichkeit, einen Rückzugsort anzubieten, damit Studierende sich ausruhen können. Dies kann zum Beispiel während der Schwangerschaft oder bei reizsensiblen Studierenden mit einer Autismus-Spektrum-Störung hilfreich oder gar unabdingbar sein. Außerdem gewährleistet der Ruheraum eine ungestörte medikamentöse Selbstbehandlung, zum Beispiel bei Diabetes. Der Raum sollte über Sitzmöglichkeiten und im besten Falle über eine Liegemöglichkeit verfügen. Im Eingangsbereich des Hörsaalgebäudes links (Raum H00.021) befindet sich ein Sanitätsraum, der im Zeitraum einer Veranstaltung als Erste-Hilfe-Raum und Ruheraum genutzt werden kann. Der Schlüssel kann nach vorheriger Anmeldung bei der Zentralen Lehrraumvergabe abgeholt werden.

Eine aktuelle Übersicht aller Wickelräume der Universität Leipzig und deren Ausstattung finden Sie auf der Webseite der SCDF.

**Infokasten:  
Ruhe-/  
Rückzugsräume**



Digitale Lehr- und Lernaktivitäten bieten, sofern es sich um zeitasynchrone Formate handelt, den Vorteil der größeren zeitlichen Flexibilität in ihrer Bearbeitung. Auch bei digitalen zeitsynchronen Formaten werden die gewählten Termine nicht durch verfügbare Raumkapazitäten mitbestimmt. Der Veranstaltungstermin kann vielmehr so gewählt werden, dass so viele Studierende wie möglich ohne Probleme teilnehmen können. Damit zu diesen Stoßzeiten die Netzkapazitäten nicht überschritten werden, kann auch auf eine Mischung von synchronen und asynchronen Formaten zurückgegriffen werden. Eine weitere Möglichkeit ist die Aufzeichnung von Veranstaltungen oder Vorträgen, die dann im Nachhinein zur Verfügung gestellt werden. Dadurch ergibt sich für die Studierenden mehr zeitliche Flexibilität, was z. B. auch für erwerbsarbeitende Studierende oder Studierende mit Betreuungs- oder Pflegeverantwortung hilfreich ist.

Die digital gestützte Lehre beansprucht jedoch sowohl Lehrende als auch Studierende in einem anderen Maße. Das Sitzen vor dem Bildschirm verringert die Aufmerksamkeitsspanne, weshalb Pausen umso wichtiger sind. Gute Absprache unter den Lehrenden eines Fachbereiches bzw. solchen mit häufigen Fachkombinationen ist deshalb auch hier sinnvoll, um zwischen den verschiedenen Seminaren und Vorlesungen ausreichend freie Zeit für Erholung und Bewegung zu ermöglichen.

Krisen können auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene einen großen Einfluss auf universitäre Lehrveranstaltungen und ihre Teilnehmenden haben. Um Angstzustände oder Traumata zu erleben, ist es dabei keine zwingende Voraussetzung, persönlich von dieser Krise betroffen zu sein. Jedoch haben auch persönliche Krisen, wie beispielsweise der Verlust eines Familienmitglieds oder die Trennung von Partner:in, einschränkende Effekte auf die Leistungsfähigkeit der Studierenden.

Im Jahr 2020 erlebte die ganze Welt durch die Corona-Pandemie eine krisenhaft, tiefgreifende Veränderung. Innerhalb kurzer Zeit wurden Umstellungen und Anpassungen nötig, auch an der Universität. Diese führten sowohl bei Lehrenden, als auch bei Studierenden zu großen kognitiven Belastungen und manifestierten sich in vermehrten psychischen Erkrankungen. Bei der Gestaltung der Lehre sollten diese zusätzlichen Belastungen berücksichtigt werden, z. B. durch mehr Flexibilität bei Abgaben oder einem reduzierten Workload. Unter dem Stichwort "Emergency Remote Teaching" finden Sie nützliche Hinweise zum Lernen und Lehren in solchen Zeiten.<sup>56</sup> Eine Krise kann auch ein thematischer Rahmen für die Lehrveranstaltung sein. So können Sie die Perspektive Ihrer Disziplin nutzen, um die Geschehnisse zu untersuchen und einzuordnen.<sup>57</sup>

## Lehren und Lernen in Zeiten einer Krise

## 6.2 Veranstaltungsbeginn



Die anfängliche Orientierung in einer Lehrveranstaltung ist von großer Wichtigkeit: Ein prägnanter, gut strukturierter Überblick über den inhaltlichen Ablauf des Semesters bzw. der einzelnen Lehrveranstaltung zu Beginn bietet den Studierenden eine gute Orientierungsgrundlage. Vor allem eine Visualisierung des Ablaufs und sein Zusammenhang mit Methoden und Lernzielen ermöglicht es allen Studierenden, die Gliederung zu verinnerlichen.<sup>58</sup> Für einen gelungenen Einstieg ist auch die soziale Orientierung wichtig. Deshalb sollte dem Kennenlernen der Lernenden untereinander Raum gegeben werden. Durch eine Kennenlernphase wird eine lebendige Lernatmosphäre angestoßen. Erwartungen und Regeln sollten unbedingt zu Beginn der Veranstaltung transparent gemacht werden. Im Idealfall erarbeiten Sie die Regeln gemeinsam mit den Studierenden, zum Beispiel über die Methode Think–Pair–Share.

### 6.2.1 Kontakt aufnehmen

Die Kommunikation mit Studierenden ist zu Beginn des Semesters besonders wichtig. Bei der ersten Kontaktaufnahme werden die Grundlagen für die weitere Kommunikation geschaffen und die Weichen dafür gestellt, wie diese ablaufen wird. Der Anfang beeinflusst die weitere Kommunikation zwischen Ihren Studierenden und Ihnen sowie den Studierenden untereinander maßgeblich. Bevor Sie und Ihre Studierenden in der Veranstaltung zusammenkommen, stellen Sie Informationen bereit. Dies geschieht in der Regel auf der Lernplattform Moodle. Ein frühzeitig bekannter Semesterplan erhöht die Orientierung der Studierenden.

Eine E-Mail, die an alle Teilnehmenden versendet wird, kann die erste Kontaktaufnahme ergänzen, weitere wichtige Informationen liefern und den persönlichen Kontakt zu den Studierenden herstellen. Die Anrede der Studierenden sollte dabei diversitätssensibel gestaltet werden.

Bei der Anrede sollte das generische Maskulinum vermieden werden. Stattdessen können eine geschlechtsneutrale Anrede sowie der Gender\_Gap (Unterstrich»«), das Gender\*Sternchen (»\*«) oder der Gender Doppelpunkt (»:«) verwendet werden. Hiermit signalisieren Sie, dass alle Teilnehmer:innen in der Lehrveranstaltung willkommen sind. Die binäre Einteilung »Herr« und »Frau« kann umgangen werden, indem die entsprechende Person direkt mit dem Vor- und Nachnamen angesprochen wird. Ebenso wird damit vermieden, Einzelpersonen unbeabsichtigt hervorzuheben (z. B. "Meine Herren, meine Dame"), was in manchen Fachrichtungen aufgrund ungleicher Verteilung unterschiedlicher Gruppen der Fall sein und z. B. Scham oder auch erhöhten Leistungsdruck zur Folge haben kann.

**Gender-  
gerechte  
Sprache**

**Try this:**  
**Alle ansprechen**

Wenn Sie alle Teilnehmenden der Lehrveranstaltung ansprechen möchten, beispielsweise in einer Begrüßungsmail oder im Seminarplan, kann eine nicht-personalisierte Anrede gewählt werden, bspw. »Liebe Studierende, ... ich freue mich über Ihre Teilnahme.«

Gestalten Sie Teilnahmelisten entweder ohne die Kategorien "männlich" und "weiblich" oder fügen Sie, sollte der Geschlechtseintrag, bspw. aus statistischen Gründen notwendig sein, die Option „divers“ hinzu.

Um Studierende, die sich nicht dem binären System zuordnen, oder Trans\*Personen das „Outing“ zu erleichtern, können Sie als Lehrperson Ihre gewählte Anrede sowie das Pronomen in Ihrer Mail-Signatur oder auf dem Kursplan vermerken. Zum Beispiel: Frau Prof.in Müller, Pronomen: sie / ihr – she / her.

Wenn Sie unsicher sind, wie Sie Studierende, die sich als Non-binary oder Trans\* bezeichnen, ansprechen sollen, ist ein persönliches Gespräch der beste Weg, dies herauszufinden. Wählen Sie hierfür ein vier Augen-Gespräch, z. B. nach der Veranstaltung.

Eine Bedarfsabfrage bezüglich persönlicher Herausforderungen und individueller Bedarfe signalisiert den Studierenden Offenheit und Verständnis für die verschiedenen Hintergründe und Situationen. Es bietet sich an, die Bedarfsabfrage zunächst anonym zu gestalten, um einen generellen Überblick zu erhalten. Es ist vermutlich nicht möglich, alle Bedarfe und Anfragen der Studierenden daraufhin in der Gestaltung der Lehrveranstaltung zu berücksichtigen. Jedoch können die Ergebnisse der Umfrage genutzt werden, um Ihre Entscheidungen in Bezug auf die Feinplanung des Auf-

baus, der Lehrinhalte oder der Räumlichkeiten zu rechtfertigen. Gleichzeitig vermitteln Sie den Studierenden, dass ihre persönlichen Umstände und Interessen Berücksichtigung finden. Machen Sie deutlich, welchem Zweck die Abfrage dient und dass die Antworten freiwillig sind.

Um im Falle besonderer Bedarfe Ihre Lehre anpassen zu können, müssen Sie über diese Bedarfe Bescheid wissen. Eine beispielhafte Bedarfsabfrage finden Sie im Anhang dieses Leitfadens.

**Try this:**  
**Bedarfsabfrage**

Zu Beginn der ersten Lehrveranstaltung kann ergänzend ein generelles Gesprächsangebot für Studierende unterbreitet werden. Weisen Sie dabei auf Ihre Sprechstunde mit dem entsprechenden Standort (Adresse und Raumnummer), der E-Mail-Adresse und Telefonnummer zur Terminvereinbarung oder Kontaktaufnahme hin. Eine gute Möglichkeit ist es, eine Musterfolie oder ein Tafelbild mit entsprechenden Informationen zu verwenden, welche zum Veranstaltungsbeginn gezeigt wird. Am besten ist es, diese Information mündlich und schriftlich zu geben.

Darüber hinaus kann die Möglichkeit eröffnet werden, im Anschluss an die Lehrveranstaltung persönlich ins Gespräch zu kommen. So haben Studierende in schwierigen Situationen ggf. weniger Hemmungen, frühzeitig auf Sie zuzukommen.

## Try this: Ansprechbarkeit signalisieren

„Falls Studierende unter Ihnen aufgrund einer körperlichen Beeinträchtigung, einer gesundheitlichen Beeinträchtigung oder anderer individueller Bedarfe jetzt oder im späteren Studienverlauf Unterstützung benötigen, können diese sich am Ende der Lehrveranstaltung, während meiner Sprechstunde oder nach Terminvereinbarung an mich wenden.

Sollten Sie die erste Person in Ihrer Familie sein, die studiert, gibt es spezielle Angebote, z. B. von Arbeiterkind e. V. In meiner Sprechstunde kann ich weitere Informationen und Hilfestellungen geben.

Meine Sprechstunde findet öffentlich von –:– Uhr bis –:– Uhr statt. Sie finden mich: Adresse mit Raumangabe.“



### Digitale Sprechstunde

Findet Lehre ausschließlich digital statt, können Studierende bei Problemen oder Anfragen meist nicht auf ein informelles Gespräch nach der Lehrveranstaltung zurückgreifen, sondern müssen den schriftlichen Weg wählen, was für viele eine zusätzliche Hürde darstellt. Es gilt also, auch ohne persönliches Aufeinandertreffen, Erreichbarkeit und Zugänglichkeit für die Studierenden zu schaffen. Dies ist z. B. durch Videosprechstunden möglich.

Für weniger sensible Fragen und Anliegen können Sie anbieten, nach den Videokonferenzsitzungen für Fragen bereit zu stehen. Dieses Angebot hat eher den Charakter einer Gruppenberatung, da kein vertrauliches Gespräch unter vier Augen garantiert werden kann.

Wenn Sie bereits von besonderen Bedarfen bei Studierenden wissen, hilft häufig auch eine konkrete Rückfrage per E-Mail. So vermitteln Sie nicht nur Interesse an der persönlichen Situation, sondern erinnern die Person auch, dass Sie unterstützend zur Seite stehen können, was den Studierenden eventuelle Hemmungen nehmen kann.

## 6.2.2 Kennenlernen und Partizipation ermöglichen

Um eine offene und vertrauensvolle Seminaratmosphäre zu schaffen, ist das gegenseitige Kennenlernen besonders wichtig. Der Grad in dem das gelingt, beeinflusst maßgeblich das Partizipations- und Aktivitätsniveau der Teilnehmenden im Gesamtverlauf der Veranstaltung. Durch die gewählte Methode können Diversitätssensibilität sowie die grundsätzliche Haltung kommuniziert werden.<sup>59</sup>

52,2% der Studierenden an der Universität Leipzig, die sich an der Umfrage „beeinträchtigt studieren“ beteiligten, befanden, dass das soziale Miteinander, Kontakte und Kommunikation an der Hochschule ihnen besondere Schwierigkeiten bereiten. Bundesweit gaben dies 44,2% der Studierenden mit studienerschwerender Beeinträchtigung an.<sup>60</sup>

Dies ist ein Argument dafür, eine Lernatmosphäre auf Augenhöhe zu schaffen, um Barrieren möglichst abzubauen. Dabei ist zu beachten, dass Grenzen für die Privatsphäre zugelassen werden. Studierende sollten die Möglichkeit haben zu entscheiden, inwieweit sie Persönliches in die Gruppenarbeit einbringen wollen.

Grundlegend für eine Atmosphäre, die Teilhabe und Partizipation aller Studierenden fördert, ist die unvoreingenommene Begegnung mit ihnen. Lassen Sie sich nicht zu sehr von Ihrem ersten Eindruck leiten und gestehen Sie den Studierenden eine Weiterentwicklung zu. Wir alle haben Schublade oder Stereotype im Kopf – wichtig ist es aber, diese zu reflektieren und nicht handlungsleitend werden zu lassen. Vor allen ausdifferenzierten Methoden ist diese Haltung der erste Schritt, eine vertrauensvolle Atmosphäre zu schaffen, in der sich alle Studierenden trauen, sich zu zeigen, teilzuhaben und zu lernen.

## Soziales Miteinander

Ein wichtiger Aspekt der Anfangssituation ist das gegenseitige Kennenlernen von Lehrenden und Studierenden sowie der Studierenden untereinander. In der Erwachsenenbildung werden hierfür häufig Warm-ups oder Icebreaker verwendet, die spielerisch oder dialogisch gestaltet werden können. Eine Möglichkeit, um individuelle Besonderheiten und Gemeinsamkeiten identifizieren zu können, ist die folgende Methode:

**Try this:  
Kennenlernen  
untereinander  
ermöglichen**

**Das Dreieck  
der Gemeinsam-  
keiten**

Lassen Sie die Studierenden Gruppen von drei Personen bilden. Am besten ist es, wenn sich diese Personen noch nicht so gut kennen. Jede Gruppe bekommt ein Flipchart-Papier, auf dem ein großes Dreieck gemalt ist. An die Spitzen des Dreiecks werden die Namen der Gruppenmitglieder geschrieben (pro Name eine Spitze). Die Aufgabe ist nun, Gemeinsamkeiten und Alleinstellungsmerkmale zu finden. Direkt neben den Namen werden Erfahrungen oder Eigenschaften aufgeschrieben, die mit keiner weiteren Person aus der Gruppe geteilt werden. An den Schenkeln des Dreiecks werden die Gemeinsamkeiten mit einer weiteren Person aus der Gruppe festgehalten. In die Mitte des Dreiecks kommen die Inhalte, die alle drei vereint. Diese Erfahrungen und Eigenschaften können alle Diversitätsdimensionen abdecken.

Im Anschluss werden die Dreiecke vor der gesamten Gruppe vorgestellt. Insgesamt dauert die Übung ca. 45 Minuten (15 Minuten Gruppenarbeitsphase, 30 Minuten Vorstellung).

Bei digitalen Seminaren könnten Break-Out-Rooms gebildet und das Dreieck mit der Whiteboard-Funktion erstellt werden.



Einigen Sie sich, besonders auch bei Videokonferenzen, auf gemeinsame Kommunikations- und Arbeitsweisen.<sup>61</sup> Wie in Präsenzveranstaltungen ist auch in Videokonferenzen die Ei-

nigung auf verbindliche Arbeits- und Kommunikationsregeln wichtig. Allerdings sind besonders Videokonferenzen bei unklaren Regeln störanfällig. Geben Sie den Studierenden zu Semesterbeginn Zeit, sich mit den technischen Anforderungen des Videokonferenzsystems vertraut zu machen. Das gilt für alle digitalen Tools, die Sie im Laufe des Semesters neu einführen wollen. Achten Sie darauf, dass es zu keinem Tool-Overload kommt. Wenn Sie sich einmal für ein Videokonferenzsystem entschieden haben, sollten Sie wenn möglich im Semesterverlauf daran festhalten.

Lassen Sie die Teilnehmenden in der Vorstellungsrunde drei „Fakten“ über sich berichten, von der eine erfunden ist. Am Ende der Vorstellung tippen die Zuhörenden, welche der drei Aspekte der erfundene war. Es liegt bei den Teilnehmenden selbst, was sie preisgeben und wie ausgefallen das Erfundene ist. Außerdem zeigt es auf niedrigschwellige Weise, was wir Menschen stereotypisiert zutrauen und was ggf. auch nicht.

**Try this:  
Kennenlernen  
in der Video-  
konferenz –  
Wahrheit  
oder Lüge**

Bei digital abgehaltenen oder aufgezeichneten Lehrveranstaltungen sollte generell auf eine gute Ton- und Bildqualität achtgegeben werden, damit alle Teilnehmenden möglichst stressfrei folgen können. Störfreie Rahmenbedingungen werden durch die Benutzung eines guten Mikrofons oder Headsets und mithilfe eines ruhigen, einfarbigen Hintergrunds sichergestellt. Bei der Verwendung von PowerPoint, Grafiken, Funktionen, Symbolen, Bildern usw. in einer Videokonferenz sollten diese zusätzlich verbalisiert und erklärt werden. Bitte beachten Sie auch in Videokonferenzen die Möglichkeiten und Anforderungen der barrierearmen Ausgestaltung.<sup>62</sup>

Dozierende können außerdem Fragen von Studierenden wiederholen, um sicherzugehen, dass alle Teilnehmenden

in der Lage sind, der Diskussion zu folgen. Wichtige Informationen (z. B. Studienorganisation, Termine, Prüfungen etc.) sollten immer auch schriftlich vorliegen. Einigen Sie sich mit den Studierenden auf die Arbeitsweise im digitalen Raum. Einen Vorschlag für eine Netiquette finden Sie hier.<sup>63</sup>

Bei der Vorbereitung digitaler Lehre ist es ratsam, die unterschiedlichen technischen Voraussetzungen, z. B. stabilen Internetzugang, einen Computer oder Laptop, einen Drucker, Scangeräte oder einen ruhigen Ort zum Arbeiten zu berücksichtigen. Machen Sie sich bewusst, dass nicht alle Studierenden über eine moderne technische Ausstattung verfügen. Suchen Sie deshalb im Idealfall gemeinsam nach alternativen Möglichkeiten der Teilnahme. Auch bestimmte Methoden, wie z. B. virtuelle Gruppenarbeiten, können technische und organisatorische Herausforderungen mit sich bringen. Dieser Aspekt kann in der anfänglichen Bedarfsabfrage berücksichtigt werden. Durch das Bereitstellen von Lernmaterialien in asynchronen Arbeitsphasen können die Studierenden Inhalte nachholen, die aufgrund von außeruniversitären Verpflichtungen oder studienerschwerenden Einschränkungen nicht an zeitsynchronen / Präsenz-Lehrveranstaltungen teilnehmen konnten. Bei Live-Vorlesungen oder Webkonferenzen gibt es die Möglichkeit, Aufnahmen der Vorlesungen zur Verfügung zu stellen. Digital gestützte Lehre ermöglicht außerdem die orts- und zeitunabhängige Bereitstellung von Materialien (Einsatz von Blogs, Wikis, Podcasts usw.).

### 6.3 Veranstaltungs- verlauf



Ist der Start in die jeweilige Lehrveranstaltung gut gelungen, ist die Basis für die weitere Zusammenarbeit zwischen Lehrenden und Studierenden gelegt. Aus Sicht der Lehrenden wird diese oft als Phase der Stoffvermittlung bezeichnet. Wir gehen in diesem Leitfaden davon aus, dass Lernen hoch individuell stattfindet und verwenden daher die Begrifflichkeit der "Lehr-Lern-Aktivitäten".

Je nachdem, welche Art der Lehrveranstaltung Sie anbieten, eignen sich unterschiedliche Lehr-Lern-Aktivitäten. Eine Vorlesung wird klassischerweise als Vortrag vor dem Plenum abgehalten, sollte allerdings auch durch kleinere Diskussionen und andere Aktivierungsmethoden ergänzt werden. In Seminaren wird häufig auf Referate sowie Gruppenarbeiten zurückgegriffen, auf die ebenso Diskussionsrunden folgen können. In Praxisseminaren und Laborpraktika kommt häufig die Partner:innenarbeit zum Einsatz. Jede dieser Methoden bringt unterschiedliche Vorteile, jedoch genauso Herausforderungen für Studierende mit sich. Aufgrund ihrer individuellen Hintergründe und Fähigkeiten bringen die Teilnehmenden unterschiedliche Partizipationsvoraussetzungen mit. So fallen einigen Personen Vorträge vor Gruppen leicht, andere

bevorzugen lieber Gruppenarbeiten, in denen sie nicht vor dem großen Plenum sprechen müssen. Dies ist vor allem zu Beginn des Studiums eine Herausforderung, ist aber gleichzeitig eine Fähigkeit, die mit Unterstützung der Lehrenden im Studium erworben werden kann. Die Diversität der Studierenden in Bezug auf ihre Ausgangssituation sollte Reflexionsgegenstand jeder Lehrveranstaltungsplanung sein und Berücksichtigung finden. Im Folgenden werden verschiedene Methoden thematisiert und Vorschläge für eine diversitätssensible Ausgestaltung gemacht.

## Vielfältige Methoden

Menschen denken und lernen unterschiedlich. Die Vielfalt der Studierenden sollte für das gemeinsame Lernen genutzt und auf die Studierendenzentrierung abgestimmt werden. Für Studierende mit Lern- und Konzentrationsschwierigkeiten, aber auch für Studierende mit anderen Bedarfen, ist es hilfreich, interaktive Elemente einzubauen. Durch interaktive Methoden werden die Motivation und Konzentration von allen Teilnehmenden gefördert. Darüber hinaus können sich die Studierenden leichter in die Gruppe einbringen und sich aktiver beteiligen.

### 6.3.1 Lehr-Lern-Aktivitäten – Vortrag / Referat

Ein Vortrag oder Referat eignet sich gut für eine Zusammenfassung eines komplexen Themas und ist eine der gängigsten Lehrmethoden für eine klassische Vorlesung und für große Gruppen von Studierenden. Die Besonderheit besteht darin, die Studierenden bei gleichzeitiger Komplexität und Fülle für die Inhalte zu interessieren und ihnen das Folgen und Verstehen zu ermöglichen. Das Verstehen erfordert dabei Zeit und Konzentration. Bemühen Sie sich um eine deutliche Artikulation und benutzen Sie in großen Räumen ein Mikrofon, halten Sie ihre Lautstärke konstant und das Sprechtempo angemessen. Sprechen Sie Studierende zuge-

wandt an, stehen Sie dabei am besten nicht im Gegenlicht. Erklären Sie Tafelbilder oder digitale Präsentationen nicht während des Erstellens und nicht mit dem Rücken zu den Studierenden. Grundsätzlich sollte bei Vorträgen auf klare und deutliche Sprache geachtet werden. Besonders komplexe Schachtelsätze führen eher zu kognitiven Überforderung als zu einer erfolgreichen Vermittlung komplexer Sachverhalte.

Übernehmen Studierende Lehr-Lern-Aktivitäten, wie Vorträge, Referate, Podcasts oder Videos, ist es folgerichtig, dass auch hierbei auf Barrierearmut geachtet wird. So ermöglicht die visuelle Unterstützung eines Vortrags den Studierenden, besser folgen zu können. Die Folien ermöglichen außerdem eine gute Basis für die Vor- und Nachbereitung einer Veranstaltung. Hinweise wie: Folien nur mit Stichpunkten versehen und nicht überladen, Verzicht auf Animationen, Hintergrundmuster und römische Zahlen und das Nutzen von serifenloser Schrift sowie die Verwendung weniger Farben und starker Kontraste sind wichtige Punkte, die bei der Erstellung von Präsentationen beachtet werden sollten. Planen Sie Zeitpuffer in Ihrer Lehrveranstaltung ein, um hierauf und auf die verbundenen Implikationen einzugehen. Sie als Lehrperson können beispielsweise berücksichtigen, dass sich nicht alle beim Sprechen vor einer großen Gruppe wohlfühlen. Dies kann unterschiedliche Gründe haben, wie beispielsweise Sprachbeeinträchtigungen, fehlende Sprachkenntnisse, aber auch kognitive und psychische Gegebenheiten. Es kann für diese Personen deshalb erleichternd sein, wenn sie vor der Gruppe sitzen können, anstatt zu stehen oder die Informationen abzulesen, anstatt frei zu sprechen.

## Studentische Beiträge

Auch Studierende sollten vor einem Referat auf diese Prinzipien der Vortragsgestaltung aufmerksam gemacht werden. Auch die Bewertungskriterien<sup>64</sup> können gemeinsam erarbeitet werden. Je deutlicher die Erwartungen an die Präsentation im Vorhinein formuliert wurden, desto besser können sich die Studierenden vorbereiten, was zu mehr Sicherheit führt. Besonders bei Studierenden der ersten Semester kann eine Sensibilität in dieser Hinsicht zu großer Erleichterung führen. Auch bei Vorträgen von Studierenden ist es wichtig, auf sprachliche Klarheit und Verständlichkeit zu achten. Die Fähigkeit, zielgruppengerechte und verständliche Vorträge zu halten, ist eine zentrale überfachliche Kompetenz, die Studierende an Hochschulen erwerben. Wenn Sie den Studierenden Anhaltspunkte geben, was sie verbessern können, haben diese bei der nächsten Situation die Möglichkeit, sich entsprechend weiterzuentwickeln.

**Try this:  
Diskriminierung  
und Diversität  
zum Thema  
machen**

Lassen Sie die Studierenden diversitätssensible Themen selbst bearbeiten und laden Sie gesellschaftliche Akteur:innen aus den entsprechenden Interessengruppen ein. Dies ermöglicht es den Studierenden, sich gemeinsam mit Partner:innen aus der Praxis mit dem Thema auseinanderzusetzen und erste praxisnahe Erfahrungen zu sammeln.

**Partner:innen- und Gruppenarbeit**

Um Seminare abwechslungsreich zu gestalten, bietet sich die Partner:innen- oder Gruppenarbeit an. Die Gruppenbildung kann dabei starken sozialen Druck auf unterschiedliche Personen ausüben. So werden häufig internationale Studierende aufgrund der Annahme, ihre Deutschkenntnisse würden nicht ausreichen, bei der Gruppenbildung außen vorgelassen. Es bietet sich deshalb an, den Prozess der Gruppenbildung zu steuern. Hierfür gibt es grundsätzlich drei Möglichkeiten: Die Studierenden wählen selbst ihre

Gruppen (hierbei kommt es oft zu eher homogenen Gruppen), die Lehrperson teilt ein oder ein Zufallsprinzip wird gewählt. Es empfiehlt sich im Voraus zu überlegen, ob alle Arten der Gruppeneinteilung allen Studierenden die bestmöglichen Lernmöglichkeiten eröffnen und daher in Frage kommen oder ob eine bestimmte Verteilung erreicht werden muss.

Wollen Sie eine Durchmischung der Gruppen hinsichtlich eines Merkmals erreichen – z. B. Berufserfahrung, Auslandserfahrung oder themenspezifische Vorkenntnisse – stellen sich die Studierenden entlang der Skalierung "gar keine" bis "sehr viel", bezogen auf die jeweilige Dimension, auf. Wenn die Studierenden nun vom einen Pol beginnend abzählen – je nachdem wie viele Gruppen gebildet werden sollen bis 3, 4, 5 und so fort – und die jeweiligen Zahlen die Gruppen abbilden, ist eine Durchmischung aller Niveaus garantiert. Diese Methode eignet sich allerdings nur für weniger sensible Dimensionen, die öffentlich preisgegeben werden können. Ziel der Gruppenbildung ist in jedem Fall, dass möglichst alle Studierenden gut mit- und voneinander lernen können.

**Try this:  
Standogramm  
mit Abzählen  
zur Gruppen-  
bildung**

Für kürzere Gruppenarbeiten während des Seminars oder der Vorlesung sollten die Aufgabenstellungen und Bearbeitungszeiten sowohl verbal als auch schriftlich zur Verfügung gestellt werden sowie das zu erarbeitende Endprodukt der Gruppenarbeit näher beschrieben sein.

## Leiser Lärm

Schwierigkeiten im Sprachverstehen werden in Lehrveranstaltungen hervorgerufen, bei denen sogenannter „leiser Lärm“ herrscht. Dieser Lärm entsteht durch Nebengeräusche, die den Fokus auf die gerade sprechende (Lehr-)Person erschweren. Studierende mit peripheren oder zentralen Hörschädigungen sowie Studierende, die mittels einer Zweit- oder Fremdsprache kommunizieren, sind hiervon besonders betroffen.<sup>65</sup> In Vorlesungen genauso wie in Gruppenarbeiten können Lehrende darauf achten, den leisen Lärm möglichst gering zu halten.<sup>66</sup>

### Diskussionsrunden

Um allen Studierenden die Teilnahme an zahlenmäßig größeren Diskussionsrunden zu ermöglichen, bietet es sich an, diese in kleineren Gruppen zunächst vorzubereiten.

### Try this: Think, Pair, Share

Den Studierenden wird aufgetragen, sich zunächst alleine (Think, ca. zwei Min., am besten schriftlich ggf. auf einem vorbereitenden Arbeitsblatt) und im Anschluss zu zweit oder dritt (Pair, ca. drei Min.) Gedanken zu einer von Ihnen gestellten Frage bzw. Aufgabe zu machen. Die Diskussionsergebnisse werden in knapper Form notiert. Anschließend erfolgt die Befragung einiger Studierender zu ihren Ergebnissen, die dem gesamten Auditorium mitgeteilt werden (Share).

Diskussionsrunden bieten die Möglichkeit, Themen kontrovers zu besprechen und unterschiedliche Meinungen zu hören. Dabei sollte eine offene Diskussionskultur angestrebt werden, die gegenseitigen Respekt und einander ausreden lassen voraussetzt. Dazu gehört auch, dass Belehrungen oder das Postulieren von absoluten Wahrheiten keinen Platz in der Lehrveranstaltung haben. Achten Sie bei heterogenen Gruppen hinsichtlich des Erfahrungsniveaus darauf,

dass Fachbegriffe und Fremdwörter auch in studentischen Beiträgen erklärt werden. Kritik sollte konstruktiv und wertschätzend geäußert werden, sodass sich alle Studierenden ermutigt fühlen, die eigene Meinung und Perspektive zu schildern. Dennoch kommt es häufig vor, dass sich immer die gleichen Personen melden und die Diskussion von diesen Studierenden dominiert wird. Die Gründe dafür können zum einen darin liegen, dass einige Studierende ihre Gedanken lieber schriftlich ausformulieren, anstatt sie vor der Gruppe zu teilen oder nicht so schlagfertig auf Einwürfe und neue Positionen reagieren können. Zum anderen ist es noch immer häufig so, dass sich Frauen und marginalisierte Gruppen in Diskussionen weniger beteiligen. Zur ausgeglichenen Beteiligung trägt es auch bei, nicht sofort die ersten Meldungen dran zu nehmen. Einige Studierende brauchen ein Moment, um die Gedanken und Antworten zu sortieren. Andere ringen sich erst nach einem Moment des Abwartens dazu durch, sich doch zu melden.

Führen Sie eine Redner:innenliste. Wenn sich dann eine Person meldet, die vorher noch nicht zu Wort gekommen ist, bekommt diese Person den Vorrang vor den anderen Studierenden. Sollten Diskussionsrunden häufiger Bestandteil Ihrer Veranstaltung sein, kann die Aufgabe des Führens einer Redner:innenliste auch rotierend von Studierenden übernommen werden.

Während der Diskussionsrunden ist es sinnvoll, in Stichpunkten die wichtigsten Erkenntnisse festzuhalten. So können auch Studierende, die den Gesprächen nicht vollumfänglich folgen können, den Gesprächsverlauf nachvollziehen und wichtige Inhalte mitnehmen. Eine Zusammenfassung der Diskussion, sowohl mündlich als auch schriftlich, kann ebenfalls hilfreich sein. Diese kann sowohl am Ende der Veranstaltung

### Try this: Redner:innenliste

oder auch als Zwischenresümee während des Diskussionsverlaufs erfolgen. Diese Rolle (Diskussionsverlauf mitschreiben, Diskussion zusammenfassen) kann auch reihum immer ein:e Studierende:r übernehmen. Generell ist es ein empfehlenswertes Vorgehen, neue Fremd- und Fachbegriffe zu erklären. Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass alle Teilnehmenden die gleichen sprachlichen Voraussetzungen mitbringen. Ggf. können Sie gemeinsam mit den Studierenden, zum Beispiel bei Moodle, ein Glossar anlegen.

## Verständlichkeit und Fachsprache

Ein Ziel universitärer Hochschulbildung ist es, Phänomene unterschiedlichster Fachbereiche differenziert beschreiben zu können. Dies wird auch ermöglicht durch die jeweiligen fachspezifischen Sprachcodes. Allerdings sind gerade in der Studienauswahl- und Studieneinstiegsphase diese Sprachcodes den (zukünftigen) Studierenden selten bekannt. Daher ist nicht nur für Studierende mit Lern-Schwierigkeiten, Legasthenie und Studierende, die Deutsch als Fremdsprache sprechen, die „Einfache Sprache“ ein möglicher Sprachcode, der allen Orientierung ermöglicht. Orientiert lassen sich dann informierte Entscheidungen treffen z. B. bezüglich Studienschwerpunktsetzungen.

Um Leichte Sprache umzusetzen, bilden Sie am besten kurze, einfache Hauptsätze. Es sollte nur eine Information pro Satz gegeben werden. Vermeiden Sie dabei Kindersprache. Fremdwörter oder Fachbegriffe sollten gut erklärt werden. Auch Abkürzungen erschweren das Verständnis. Wenn Sie Tätigkeitswörter / Verben verwenden, können viele Studierende besser folgen. In Texten in Leichter Sprache dominieren vor allem die Zeitformen Präsens und Perfekt. Vermeiden Sie den Genitiv und Konjunktiv.<sup>67</sup>

Expertise ist eine Voraussetzung für Lehre und gleichzeitig ein Hindernis. Nicht nur Sprachcodes einer Fachwissen-

schaft behindern das Lernen. Auch für Expert:innen selbstverständliche, nicht sprachlich geäußerte Vorannahmen und Denkmuster, erschweren das Verstehen. Der didaktische Beratungsansatz von Pace und Middendorf zu „Decoding the Disciplines“ ermöglichen das Identifizieren der sogenannten (fach-)spezifischen „Bottlenecks“.<sup>68</sup>

## Studentische Tutor:innen

Sowohl analoge wie auch digital gestützte (Einführungs-) Lehrveranstaltungen profitieren stark durch den Einsatz studentischer Tutor:innen. Der Peerto-Peer-Ansatz setzt für viele Studierende die Hemmschwelle herab, über Verständnisschwierigkeiten oder Schwächen zu sprechen. Individuelle Fragestellungen können auf Augenhöhe besprochen und geklärt werden. Gerade für Studierende, die sich in der Erstsemesterphase befinden, können Tutor:innen eine begleitende und beratende Funktion übernehmen. Auch für Sie als Lehrende stellen Tutor:innen eine Verbindung zwischen Ihnen und den Studierenden dar. Informieren Sie sich über die Möglichkeiten des Einsatzes von studentischen Tutor:innen in Ihrer Einrichtung und deren an der Universität Leipzig zentral ermöglichten Weiterbildung.<sup>69</sup>

Vom Angebot der digitalen Lehre können nicht nur Studierende mit besonderen Bedarfen profitieren, sondern alle. Grundsätzlich bieten sich vier Settings digital unterstützter Lehre an:

1. **Asynchrone Lehrformate:** Die ganze Veranstaltung findet dann statt, wenn die jeweiligen Studierenden sich dafür Zeit einplanen. Sie erarbeiten die von Ihnen zur Verfügung gestellten Inhalte und Aufgaben, z. B. in einem Lernmanagementsystem wie Moodle.



**2. Synchrone Lehrformate:** Die gesamte Veranstaltung findet in einem Videokonferenzsystem statt. Studierende und Lehrende mögen dieses Format, da es am ehesten der Präsenzlehre ähnelt. Allerdings ist die Aufmerksamkeitsspanne in Videokonferenzen wesentlich geringer als in Präsenzveranstaltungen.

**3. Hybride Lehrformate:** Ein Teil der Studierenden besucht die Lehrveranstaltung in Präsenz, der Rest der Studierenden nimmt digital teil bzw. verfolgt die gestreamte Präsenzveranstaltung. Dies fordert von Lehrenden eine gewissenhafte Vorbereitung, da Lehre gleichzeitig in Präsenz und im digitalen Raum stattfindet. Erfahrungen zu einer diversitätssensiblen Gestaltung hybrider Lehr-Lern-Formate liegen noch kaum vor. Handlungsleitend bei der Gestaltung eines solchen Formats könnte die Frage sein, für welche Lernenden welches Teilformat am förderlichsten ist.

**4. Mischformen aus 1 bis 3:** Die Vorteile der jeweiligen Formate 1–3 lassen sich in einer Mischform am besten nutzen. So können der Veranstaltungseinstieg in einem zeitsynchronen Format (in Präsenz oder in einem Videokonferenztool) und die Phase der Stoffaneignung asynchron und eine Präsentation wieder zeitsynchron stattfinden.

Die Lernplattform Moodle der Universität Leipzig bietet die Möglichkeit, Lehrmaterialien wie Skripte, Literaturlisten und Lernmodule, aber auch Videos bzw. Verlinkungen digital bereitzustellen. Neben der Archivierung von Dokumenten ermöglicht Moodle auch das gemeinsame Arbeiten in z. B. Wikis, Etherpads oder auch das Abfragen bzw. Testen von Einstellungen und (Vor-)Wissen durch ein Umfragetool.<sup>70</sup> Allerdings ist Moodle vor allem für sensorisch beeinträchtigte Menschen, wie z. B. mit einer Sehbeeinträchtigung, nicht barrierearm. Neben den bereits aufgeführten Hinweisen zur

Bereitstellung von Materialien (siehe Punkt 6.1.3) wird empfohlen auf die Farben Rot und Grün als zentrale Gestaltungsfarben zu verzichten, Bilder immer mit Beschreibungen zu versehen, bei Gliederungen und Unterteilungen mit Absatzvorlagen zu arbeiten und verständlich zu texten.<sup>71</sup>

Digitale synchrone Lehrformate bieten einige Vorteile in Sachen Barrierefreiheit. Es bedarf zum Beispiel keiner Anfahrtswege und die Hörsituation ist zu Hause oft besser. Gleichmaßen sind derzeit nicht alle Systeme in ihrer Bedienbarkeit barrierefrei. Die Bundesfachstelle Barrierefreiheit<sup>72</sup> empfiehlt die entsprechenden Videokonferenzsysteme gemeinsam darauf zu testen a) welcher Screenreader kompatibel dafür ist<sup>73</sup> und b) ob eine automatische Untertitelung durch ein zusätzliches Programm möglich ist. Für Menschen mit Hörbeeinträchtigungen und Hörgerät kann eine Teleschlinge<sup>74</sup> das Hören in Videokonferenzen verbessern. Weitere Ideen liefert der Leitfaden Barrierefreie Online-Veranstaltungen.<sup>75</sup>

Auch bei der digital gestützten Lehre können verschiedene Sozialformen und Methoden zum Einsatz kommen. So ermöglichen einige Videokonferenzsysteme wie z. B. das an der Universität Leipzig eingesetzte System Big Blue Button Kleingruppenarbeit in sogenannten "Break-Out-Rooms" (Unter-Räume), in denen Gruppen in gesonderten Videoräumen arbeiten können. Dies ist eine gute Möglichkeit, um die Studierenden auch am Computer zur aktiven Mitarbeit zu animieren. Auch hier müssen Sie sich im Vorfeld die Frage stellen, wie die Kleingruppenzusammensetzung zustande kommen soll – zufällig oder nach von Ihnen oder den Studierenden bestimmten Kriterien (siehe Kapitel 6.3.1). Als Lehrperson haben Sie meistens die Möglichkeit, diese Arbeitsgruppen zu „besuchen“. Dies sollte vor Beginn der Gruppenarbeit angekündigt werden, sodass sich die Studierenden darauf vorbereiten können.

**Try this:  
Break-Out-Rooms**

Bei digital abgehaltenen Seminaren ist das Diskutieren häufig schwieriger, da die dozierende Person nicht alle Teilnehmenden im Blick haben kann. Es gibt dennoch Möglichkeiten, um Diskussionen zu ermöglichen.

**Try this:  
Verantwortung  
teilen – Partizi-  
pation ermög-  
lichen**

Die Chatfunktion in Videokonferenzsystemen ist ein beliebtes Tool zur Förderung von Diskussionen. Sowohl das Aufzeigen von Wortmeldungen (\*) als auch Zustimmung (+) oder Ablehnung (-) können hier kommuniziert werden, während eine Person ihr Mikrofon eingeschaltet hat und spricht. Allerdings ist die Chatfunktion nicht nur für sehbeeinträchtigte Personen kaum bzw. nicht verfolgbar. Deshalb sollte, wenn die Funktion verwendet wird, immer eine Person dafür verantwortlich sein, den Chat zu verfolgen und von Zeit zu Zeit die Inhalte daraus vorlesen. Genau wie in Präsenzveranstaltungen kann es auch bei digital gestützten Veranstaltungen vorkommen, dass Studierende verspätet dazu kommen. Dies kann zum einen terminliche Gründe haben, zum anderen aber auch technische, wie z. B. Probleme mit der Hardware oder dem Internet. Es sollte daher möglich sein, auch zu einem späteren Zeitpunkt am Seminar teilzunehmen. Damit diese Personen nicht den Seminarfluss durch Nachfragen stören müssen, kann eine Ansprechperson zu Beginn des Seminars ausgewählt werden, die dann in einem privaten Chat den Stand der Dinge mitteilen kann. Durch die Namensänderung in beispielsweise „Co-Host“ ist es für die später kommende Person klar, an wen sie die Nachfragen richten muss. Beide Rollen (wie auch weitere Rollen) können zum ersten Termin der Lehrveranstaltung vorgestellt werden, um in den folgenden Veranstaltungen nach einer festgelegten Reihenfolge zu rotieren.

### 6.3.2 Etablierung einer Feedbackkultur

Prüfungen zum Ende des Semesters geben den Studierenden und Lehrenden Rückmeldung darüber, was die Studierenden im Semester gelernt haben und was (noch) nicht verstanden wurde. Allerdings ist eine Rückmeldung in Form von Prüfungsergebnissen wenig darauf angelegt, dass Verbesserungen oder Veränderungen stattfinden können.

Das Etablieren einer Feedbackkultur innerhalb des Semesters hingegen fördert den Lernerfolg und schafft gleichzeitig eine andere Kommunikationskultur. Mit einer Feedbackkultur meinen wir sowohl die Rückmeldung zwischen Lehrenden und Studierenden (zu Lernmöglichkeiten und Lernerfolgen), als auch Feedback von Studierenden untereinander (Peer-Feedback). Wenn Lehrende Studierenden eine Rückmeldung zu ihren Leistungen geben, ist es lernförderlich, wenn die Rückmeldung zeitnah nach der erbrachten Leistung erfolgt und Lehrende Rückmeldungen auf maximal 4 bis 5 Punkte kondensieren, die Rückmeldungen begründen und bei handschriftlicher Rückmeldung auf Lesbarkeit achten. Als hilfreich werden eher anregende Fragen wie: „Haben Sie auch schon an XY gedacht?“ erachtet oder auch Vorschläge dazu, wie etwas gemacht werden kann, anstatt was nicht gemacht werden soll.

Wenn Studierende Lehrenden Feedback geben, so helfen hierbei die sogenannten Classroom Assessment Techniques (CAT). Sie können zum Beispiel am Ende der Veranstaltung die Studierenden schriftlich danach fragen, welcher (inhaltliche) Punkt für die Studierenden in der Lehrveranstaltung am unklarsten geblieben ist (muddiest point). Sammeln Sie die Notizen ein, um beim nächsten Termin darauf einzugehen. Ausführlichere Hinweise zu Classroom Assessment Techniques (CATs) finden Sie hier.<sup>76</sup>

**Try this:  
Classroom  
Assessment  
Techniques (CAT)**

### 6.3.3 Kontakt halten im Semesterverlauf

Förderlich für die unter 6.3.1 beschriebenen Lehr-Lern-Aktivitäten ist das Aufrechterhalten eines lernförderlichen Kontakts im Semesterverlauf. Dies gilt sowohl für die konkreten Lehrveranstaltungen als auch für die Zeit zwischen den Lehrveranstaltungen. Ziel ist es, die Partizipation aller dadurch zu erhöhen.

Niedrigschwellige kontaktaufbauende und -pflegende Kommunikationsanlässe untereinander sind z. B. Veranstaltungseinstiege oder -abschlüsse, in denen ritualisiert bestimmte Fragen wiederkehren. Solche Fragen können zum Alltäglichen, Inhaltlichen oder auch Kuriosen etc. gefunden werden.

Der (Einzel-)Kontakt zu Lehrenden kann z. B. durch die Anwesenheit der Lehrperson vor oder nach der Veranstaltung ermöglicht werden. Hierbei ist wichtig, diese Möglichkeit und etwaige Abweichungen anzukündigen. Auch digital können Lehrende nach einer synchronen Veranstaltung weiterhin im Videokonferenzraum oder Chat bleiben, z. B. um Fragen zu klären. Sprechstunden und ggf. im Voraus festgelegte Arbeitsbesprechungen in Kleingruppen oder einzeln stellen weitere Möglichkeiten dar.

Um den Kontakt unter Studierenden zu unterstützen, bieten sich Peer-to-Peer Formate an, in denen Studierende miteinander Aufgaben erledigen oder sich Feedback geben können. Auch der informelle Kontakt zwischen Studierenden kann von Lehrenden angeregt werden, z. B. durch den Vorschlag und die Hilfe bei der Einrichtung von Lerngruppen.

### Sprechstunde

Im Zusammenhang mit der Vorbereitung auf Referate oder Prüfungen bietet die Sprechstunde eine Möglichkeit, individuelle Anfragen zu klären. Dafür sollten sowohl die Erreichbarkeit sowie die räumliche Ausstattung des Treffpunktes für das Beratungsgespräch angemessen sein. Dazu gehören zum Beispiel eine gute Wegbeschreibung und der barrierearme Zugang zum jeweiligen Raum. Während der Beratung sollte sichergestellt sein, dass der Fokus auf der Beratung liegt. Es sollte für eine angemessene Sitzmöglichkeit und eine störungsfreie Umgebung gesorgt werden. Dabei kann vermieden werden, dass das Gespräch z. B. durch Telefonanrufe oder hereinkommende Kolleg:innen gestört wird. Hilfreich ist es, im Vorhinein bereits Räumlichkeiten zu suchen, in denen Platz für eine weitere Person vorhanden ist, da manche Studierende eine Vertrauensperson zur Unterstützung mitbringen. Die Inhalte eines Gesprächs sind von den Lehrenden streng vertraulich zu behandeln. Kommunizieren Sie dies auch den Studierenden. Für viele Studierende ist es schwierig, offen über ihre Bedarfe zu sprechen und ihr individuelles Anliegen zu erläutern. Oftmals ist die Angst vor einer Stigmatisierung oder Bemitleidung ausschlaggebend für diese Zurückhaltung. Authentizität und das offene Ansprechen von Unsicherheiten oder Unkenntnis sorgen für eine Vertrauensbasis. Als Lehrperson können Sie nicht alle Probleme der Studierenden lösen. Es ist daher wichtig, dass Sie als Beratende die zentralen Beratungsstellen der Universität Leipzig sowie des Studentenwerks kennen und entsprechende Informationsmaterialien und Links bereithalten und bei Bedarf direkt darauf verweisen.

## Beratungsstellen

Die Beratungsstellen der Universität Leipzig und des Studentenwerkes zum Thema Studium und Beeinträchtigung sind vielen Studierenden bekannt. Hervorzuheben ist dabei die psychosoziale Beratungsstelle des Studentenwerkes, welche von 26,5% der Studierenden der Universität Leipzig mit studienerschwerender Beeinträchtigung in Anspruch genommen wird. Gründe dafür, dass Beratungsangebote nicht wahrgenommen werden, sind für 36,5% beispielsweise das Gefühl, keinen Nutzen daraus zu ziehen oder sich nichts von dem Angebot zu erhoffen. Auch die Zugehörigkeit zu der Zielgruppe wird häufig in Frage gestellt. Ein großer Teil der Studierenden mit studienerschwerender Beeinträchtigung sucht sich Unterstützung bei Familie und Freund:innen.

Um Studierende bei Bedarf an Beratungsstellen weiterleiten zu können, bietet es sich an, sich über das vorhandene Angebot zu informieren und bei Sprechstunden auf diese hinzuweisen. Auch zu Beginn des Semesters kann ein kurzer Hinweis genügen, um Studierenden das Gefühl zu geben, dass Lehrende hinter dem Beratungsangebot der Universität Leipzig stehen und es keinesfalls verwerflich ist, dieses in Anspruch zu nehmen.<sup>77</sup>

### 6.3.4 Mikroaggressionen und Diskriminierung in Lehrveranstaltungen

Der Hochschulalltag bedeutet leider für viele Personen, Studierende sowie Lehrende, die Konfrontation mit Mikroaggressionen und Diskriminierungen. Auch in Lehrveranstaltungen sind Studierende aufgrund von gewissen Diversitätsmerkmalen mit solchen Mikroaggressionen konfrontiert, sowohl durch Lehrmaterialien als auch in der Interaktion mit anderen. Diese oft individuellen Abwertungen beeinträchtigen neben der Einzelperson auch das Gesamt(lern)klima. Allen Teilnehmenden sollte unabhängig von ihrem Ge-

schlecht, ihrer Sexualität, ihrer Herkunft, Hautfarbe, ihrem Aussehen, ihrer Religion, ihren körperlichen oder kognitiven Fähigkeiten oder ihrer Lebensweise gleichberechtigte Teilhabe ermöglicht werden. Schließlich sollen am Ende relevante Fähigkeiten und Kompetenzen bewertet und nicht von vornherein die Lernchancen beeinflusst werden.

Deshalb gilt es, Rassismus, Sexismus, Chauvinismus, Homophobie, Transphobie, Ableismus, Nationalismus (s. Glossar) und jeglichem herabwürdigenden Verhalten in Lehrveranstaltungen keinen Platz zu bieten. Es ist nicht davon auszugehen, dass dies für alle Teilnehmenden in der jeweiligen Lehrveranstaltung selbstverständlich ist. Daher sollte von Anfang an ein diskriminierungsfreies Klima geschaffen werden, indem Sie die Möglichkeit eröffnen, Ihre Sprechstunde zur Meldung von diskriminierenden Aussagen und Handlungen zu nutzen. Im Falle von Diskriminierung ist eine gemeinsame Lösungssuche von Lehrenden und Studierenden unabdingbar. Alle Seminarteilnehmenden, also Lehrende und Studierende, sollten gebeten werden, ihr eigenes Verhalten anderen gegenüber kritisch zu reflektieren.

Sollten Sie Zeug:in oder Betroffene:r von Mikroaggressionen oder Diskriminierungen werden, können Sie folgendes tun:

Take Action:

- A: Ask clarifying questions – Stellen Sie klärende Fragen.
- C: Carefully listen – Hören Sie gut zu.
- T: Tell your observation – Berichten Sie von Ihren Beobachtungen ohne Wertung.
- I: Impact – Diskutieren Sie die möglichen Auswirkungen des Erlebten.
- O: Own your thoughts and feelings – Stehen Sie für Ihre Gedanken und Gefühle ein.
- N: Next steps – Formulieren Sie nächste Schritte und ein gewünschtes Ziel.<sup>78</sup>

**Try this:**  
**Take ACTION**

Während die beschriebene Vorgehensweise als „wohlwollend partnerschaftlich“ bezeichnet werden kann und z. B. mit der Strategie des „Hinterfragens“ arbeitet, ist in anderen Fällen eine klar ablehnende und/oder konfrontative Haltung angebracht und das „Unterbinden“ einer Fortsetzung der Mikroaggressionen und Diskriminierungen erforderlich. Das ist z. B. dann der Fall, wenn Menschenfeindlichkeit in der jeweiligen Argumentation klar erkennbar wird. Wir möchten hier darauf hinweisen, dass nicht jede:r Lehrende, der:die Mikroaggressionen und Diskriminierungen erkennt, diese gleich benennen kann und eine Idee hat, ob nun „Kommunikation“ oder „Unterbinden“ verlangt ist. Nicht nur für (Neu)einsteiger:innen in der Hochschullehre wird das als eine besonders herausfordernde Situation erlebt. Kollegiale Beratung und Fortbildung<sup>79</sup> stärken hierbei das Kompetenzerleben Lehrender.

### Anlaufstellen bei Diskriminierung

Von Diskriminierung betroffene Studierende können sich an den Studierendenrat der Universität Leipzig (StuRa), an die jeweiligen Fachschaftsräte oder die Stabsstelle Chancengleichheit, Diversität und Familie wenden. Für betroffene Lehrende sind die Studiendekan:innen, Prorektor:innen oder die Stabsstelle Chancengleichheit, Diversität und Familie erste Anlaufstellen. Übergreifend können sich alle beim Antidiskriminierungsbüro Sachsen melden.<sup>80</sup>



## 6.4 Semesterabschluss und Nachbereitung

### 6.4.1 Feedback einholen

Auch beim Ausklang einer Lehrveranstaltung kann dafür gesorgt werden, dass die Bedarfe von Studierenden wie Lehrenden berücksichtigt werden. Er bietet eine sehr gute Gelegenheit, um Erkenntnisse für kommende Veranstaltungen zu gewinnen.

Eine kurze Zusammenfassung sorgt dafür, dass den Studierenden vor Augen geführt wird, welche Kompetenzen erworben wurden. Insbesondere die Ziele der Lehrveranstaltung können dadurch nochmal verdeutlicht werden. Mit einem Feedback während der letzten Seminareinheit schaffen Sie außerdem einen gemeinsamen Abschluss.

Um herauszufinden, wie die Studierenden die Lehrveranstaltung fanden, bietet sich die „Fünf-Finger-Methode“ an. Diese ist für Sie eine einfache Möglichkeit, eine umfassende Rückmeldung von den Studierenden zu bekommen. Alle Teilnehmer:innen zeichnen die Umriss einer Hand auf ein Blatt Papier. Anschließend schreibt jede:r für sich in einem Zeitrahmen von zehn Minuten in alle fünf Finger das entsprechende Feedback. Der nach oben gestreckte Daumen bedeutet: „Das hat mir besonders gut gefallen!“. Der Zeige-

**Try this:  
Feedback  
Fünf-Finger-  
Methode**

finger gibt einen Hinweis auf Verbesserungsmöglichkeiten. Der gestreckte Mittelfinger zeigt auf, was überhaupt keinen Anklang fand. Der Ringfinger dient dazu aufzuschreiben, wozu die Studierenden das Gelernte nutzen können. Der kleine Finger ist kurz und gibt den Studierenden die Möglichkeit zu sagen, welche Inhalte zu kurz kamen.

Die Bandbreite an Feedbackmethoden ist groß. Unterschiedliche Aspekte können am Ende einer Lehrveranstaltung Gegenstand studentischer Rückmeldungen sein. Es kann dabei um Gruppenprozesse, die Seminarleitung oder um die Inhalte der Veranstaltung gehen. Eine niedrigschwellige Methode, die für verschiedene Anlässe modifiziert werden kann, ist das One-Minute-Paper.

### **Try this: One-Minute-Paper**

Das One-Minute-Paper können Sie unkompliziert in der digital unterstützten, aber auch in der Präsenzlehre einsetzen. Auch die Anlässe sind variabel. Sie können es nach jeder einzelnen Sitzung oder aber am Ende des Semesters einsetzen. Achten Sie darauf, dass die Fragen klar darauf Bezug nehmen, auf welchen Veranstaltungsabschnitt sich Ihre Fragen beziehen. Zum Ende des Semesters bieten sich folgende Fragen an:

- Was förderte mein Lernen in dieser Lehrveranstaltung?
- Was behinderte mein Lernen in dieser Lehrveranstaltung?

Eine didaktische Handreichung zum One-Minute-Paper finden Sie auf der Seite Tipps für die Lehre der Universität Leipzig.<sup>81</sup>

Bedarfe und Unterstützungsmöglichkeiten sind so vielfältig wie die Studierenden, die an einer Lehrveranstaltung teilnehmen. Da nicht alle Barrieren auf den ersten Blick erkennbar sind, ist es sinnvoll, am Ende der Veranstaltung den Teilnehmenden einen barrierearm gestalteten und anonymen Evaluationsbogen zur Verfügung zu stellen. Auf dieser Basis können Sie bei den darauffolgenden Veranstaltungen besser auf alle Bedürfnisse eingehen. Die Evaluationsbögen dienen also zum einen Ihnen als Lehrperson, um in zukünftigen Veranstaltungen die unterschiedlichen Bedürfnisse der Studierenden berücksichtigen zu können. Zum anderen können die Teilnehmenden noch einmal über das vergangene Semester reflektieren. Das kann beispielsweise bei der Prüfungsvorbereitung oder Themenwahl für eine Hausarbeit helfen.<sup>82</sup> Es besteht die Möglichkeit, die standardisierten Evaluationsbögen an für die Fakultät spezifische Bedarfe anzupassen.

## **Evaluation**

### **6.4.2 Prüfungen**

Um das Semester abzuschließen, stehen meistens Prüfungen, z. B. in Form von Klausuren, Hausarbeiten, Referaten oder einer Kombination aus verschiedenen Formaten, an. Doch schon davor können Maßnahmen ergriffen werden, die das Ablegen der Prüfungen für Studierende erleichtern.

66,5% der befragten Studierenden der Universität Leipzig empfinden vor allem Prüfungen, Hausarbeiten und andere Leistungsnachweise als Hindernisse. Insbesondere die Prüfungsdichte (40,1%) wurde kritisiert, aber auch die Dauer von Prüfungen bzw. Abgabefristen von Hausarbeiten wurden als benachteiligend empfunden (32,9%). Diese Werte liegen im bundesweiten Vergleich über dem Durchschnitt. Unterstützungsbedarf wurde außerdem insbesondere bei 38,7% der Studierenden im Umgang mit beeinträchtigungsbedingten Fehlzeiten gesehen.<sup>83</sup>

## **Prüfungen**

### 6.4.3 Prüfungen gestalten



Zu Beginn des Semesters sollten klare Ablaufstrukturen, Fristen und Leistungsanforderungen – im Idealfall mit Kriterienrastern – für Referate, mündliche Prüfungen und Hausarbeiten mindestens transparent erklärt, im Idealfall mit den Studierenden gemeinsam entwickelt werden. Diese sollten Sie sowohl mündlich mitteilen, als auch schriftlich hinterlegen. Die anonymisierte Abgabe von Prüfungsleistungen (z. B. unter der Angabe lediglich der Matrikelnummer) minimiert das Risiko, unbewusst Aspekte zu bewerten, die mit der zu prüfenden Person, nicht aber mit der eigentlichen Prüfungsleistung in Verbindung stehen (z. B. den „Eindruck“ aus den Präsenzsitzungen).

Besondere Stellschrauben zur Steuerung der studentischen Belastung sind Abgabefristen und Prüfungsdichte. Dabei geht es darum, Häufungen am Ende des Semesters nach Möglichkeit zu vermeiden. Sowohl zu knappe, als auch zu lange oder unklare Abgabefristen können sich erschwerend auf die Studierenden auswirken. Am besten findet sich im Austausch mit Studierenden und Kolleg:innen ein guter Weg hinsichtlich Prüfungsdichte und -fristen. Letztendlich sind diese Fragen auch Themen für Studiengangsentwicklungen.

Es bietet sich außerdem an, die Form der kommenden Leistungsüberprüfung mehrmals im Verlauf des Semesters als Übungen in kleineren Varianten durchzuführen. Diese Überprüfungen geben den Studierenden Hinweise darauf, auf welchem Stand sie sein sollten. Außerdem machen sie sich mit den Verfahrensweisen vertraut, sodass in dieser Hinsicht schließlich Bekanntes in den Prüfungen auf die Studierenden zukommt.

Probeproofungen sind bei neuen Prüfungsformaten oder Formaten, die besondere Hürden darstellen, besonders zu empfehlen. Im Moment rücken E-Assessment-Formate in den Fokus, mit denen viele Studierende bisher noch nicht vertraut sind. Hier sollte eine Probeproofung obligatorisch sein.

Eine Möglichkeit, die Multiperspektivität Ihrer Studierenden bei der Prüfungsgestaltung zu berücksichtigen, ist es, sie in die Gestaltung der Prüfungsaufgaben einzubinden. Dadurch erhalten Sie gleichzeitig einen Eindruck davon, ob Sie und Ihre Studierenden grundlegend die gleichen Aspekte als prüfungsrelevant einschätzen. Ganz nebenbei halten Sie die Studierenden zu tieferem Lernen und zur Reflexion der Lehrinhalte an.

Erläutern Sie Ihren Studierenden, was gute Prüfungsfragen in Ihrem Fachbereich kennzeichnet. Die Studierenden besprechen daraufhin in Einzelarbeit oder in Kleingruppen mögliche Prüfungsfragen. Dies kann während der Lehrveranstaltung oder in der Selbstlernzeit geschehen. Sammeln Sie die Fragen ein und treffen Sie eine Auswahl, die in der letzten Sitzung vor der Prüfung besprochen werden kann. In der Prüfung werden einige der Fragen eingesetzt, oder sie werden zur Erstellung einer Probeklausur genutzt.<sup>84</sup>

**Try this:**  
**Gemeinsam  
Prüfungsfragen  
generieren**

Kommt es zu Rückfragen hinsichtlich der Abgabefristen von Prüfungsleistungen, beantworten Sie diese möglichst respektvoll und verständnisvoll, um die Abgabebereitschaft aufrechtzuerhalten. In Einzelfällen ist eine Verlängerung der Abgabefrist sicherlich sehr entlastend und kann einen wesentlichen Beitrag zur erfolgreichen Gestaltung des Studiums leisten.

Generell lässt sich sagen, dass die Partizipation der Studierenden auch bei der Gestaltung von Prüfungen hilft, Barrieren abzubauen. Um die Endnote nicht nur von einer Klausur oder Hausarbeit abhängig zu machen, bei der keinerlei Wahlmöglichkeit besteht, könnte eine Leistungserfassung auf Basis mehrerer Abgaben oder Leistungen, die ggf. unterschiedliche Formate haben, sinnvoll sein.

### Pluralität bei Prüfungsformaten und -anlässen

Diversitätssensible Prüfungsgestaltung ist prüfungsrechtlich grundsätzlich möglich, muss aber bezüglich der Rechtssicherheit, Transparenz und Gleichbehandlung in den jeweiligen Prüfungsordnungen verankert sein. Mittelfristig kann es also sinnvoll sein, eine Änderung der Prüfungsordnung anzustreben. Informationen zum Prozedere finden Sie im „Qualitätsmanagement-Handbuch Lehre und Studium“<sup>85</sup> der Universität Leipzig.

Aus diversitätssensibler Sicht macht es durchaus Sinn, die Leistungserfassung auf mehrere kleinere Anlässe während des Semesterverlaufs zu verteilen. Zum einen lastet dann nicht der gesamte Leistungsdruck auf einer Abschlussprüfung. Zum anderen erhöht es die Chancengleichheit, da nicht alle Studierenden ihre erworbenen Kompetenzen in einem einzigen festgelegten Format, beispielsweise der Klausur, gleich gut zeigen können.

Alternativ können Sie den Studierenden grundsätzlich eine Wahlmöglichkeit bezüglich des Prüfungsformats gewähren.

So können die Studierenden das Format auswählen, in dem sie ihre erworbenen Kompetenzen am besten zeigen können.<sup>86</sup> Vor allem für Studierende, die aufgrund von kognitiven oder physischen Beeinträchtigungen eingeschränkt leistungsfähig sind, kann dies eine Erleichterung darstellen.

### 6.4.4 Recht auf Nachteilsausgleich

Ergänzend zu diesen didaktischen Möglichkeiten gibt es für Studierende Anspruch auf Nachteilsausgleiche in Bezug auf Prüfungen. Dabei ist es möglich, die Rahmenbedingungen von Prüfungen zu variieren, also zum Beispiel ein Ablesen von ausgearbeiteten Inhalten zu tolerieren oder den Vortrag in einem separaten Raum zuzulassen. Grundsätzlich können ein Formatwechsel vorgenommen oder Zeit- und Fristverlängerungen gewährt werden.

30,9% der Studierenden mit studienerschwerenden Beeinträchtigungen nahmen vor allem in der Anfangsphase des Studiums den Bereich des Nachteilsausgleiches bei Prüfungen, Hausarbeiten und anderen Leistungsnachweisen als erschwert wahr. 62,2% der Studierenden mit studienerschwerenden Beeinträchtigungen gaben an, dass sie unsicher waren, ob überhaupt Anspruch auf den Nachteilsausgleich bestand. Aber auch Hemmungen (58,9%) aufgrund der beeinträchtigungsbedingten Probleme trugen dazu bei.<sup>87</sup>

### Nachteilsausgleich

Grundsätzlich müssen drei Voraussetzungen für die Gewährung eines Nachteilsausgleichs erfüllt sein: Zum Ersten muss eine „länger andauernde gesundheitliche Beeinträchtigung“ vorliegen. Zum Zweiten resultiert aus dieser ein konkreter Nachteil, „sofern die Prüfungsleistung unter den für alle geltenden Bedingungen absolviert werden muss.“ Und schließlich darf der Nachteil nicht in unmittelbarem sachlichem

Zusammenhang mit den Kompetenzen stehen, die durch die Prüfung nachgewiesen werden sollen.<sup>88</sup>

Studierende finden Unterstützung bezüglich der Beantragung bei Ihrem jeweiligen Studienbüro.<sup>89</sup> Der Antrag<sup>90</sup> ist so früh wie möglich, aber mindestens vier Wochen vor der Prüfung, beim zuständigen Prüfungsausschuss zu stellen. Stehen mehrere Prüfungen in verschiedenen Fakultäten an, muss der Antrag jeweils gesondert gestellt werden. Die Entscheidung des Prüfungsausschusses muss spätestens eine Woche vor der Prüfung kommuniziert werden. Bei einer Ablehnung des Antrags können Antragstellende binnen einer Woche Widerspruch gegen diese Entscheidung einlegen.

Stellen die Studierenden fest, dass der offizielle gewährte Nachteilsausgleich in der konkreten Prüfungssituation nicht umgesetzt wird, muss unverzüglich eine Beschwerde durch die betroffene Person bei der Prüfungsaufsicht erfolgen. Eine Beschwerde nach der Prüfung ist gegenstandslos.

### 6.4.5 Nachbereitung

Nicht alle Barrieren sind einfach abzubauen. Daher ist die Gestaltung von barrierearmen Lehrveranstaltungen als ein laufender Prozess zu betrachten. Eine Reflexion der vergangenen Lehrveranstaltung ist daher sehr hilfreich, um die Ergebnisse und Erfahrungen bei der Konzeption kommender Lehrveranstaltungen berücksichtigen zu können.

Zur Nachbereitung empfehlen wir, dass Sie sich Zeit für eine Reflexion einplanen und dafür folgende Fragen für sich beantworten:

#### Try this: Selbstreflexion

- Haben die gewählten Lehr-Lern-Aktivitäten ermöglicht, dass alle Studierenden gleichermaßen teilhaben konnten?
- Wie barrierearm war meine Lehrveranstaltung?
- Wo gab es Probleme in der Zugänglichkeit?
- Was hat gut geklappt?
- Was will ich in meinen nächsten Lehrveranstaltungen anders machen, um die Teilhabe aller Studierenden möglich zu machen?

Als einen weiteren Schritt bietet sich der Austausch mit den Kolleg:innen an. Der Erfahrungsaustausch kann nicht nur als Gelegenheit der Reflexion wahrgenommen werden, sondern ebenso die eigene Perspektive erweitern. Um diese wichtigen Erkenntnisse festhalten zu können, kann beispielsweise ein für alle involvierten Lehrkräfte zugänglicher Moodle-Kurs angelegt werden. Die Sicherung der gemachten Erfahrungen ist ein wichtiger Schritt, um sich kontinuierlich weiterentwickeln zu können und die Praxis der diversitätssensiblen Ausgestaltung von Lehr- und Lernszenarien zu verstetigen.

## 7 AN ALLES GEDACHT? CHECKLISTE



### Vorbereitungsphase

- Berücksichtige ich multiple Hintergründe und Perspektiven in meiner Themen- und Literaturliste?
- Welche Autor:innen werden zitiert / Habe ich diverse Forscher:innen in meiner Literaturliste einbezogen?
- Beziehe ich die Studierenden weitestgehend in grundlegende Entscheidungen zum Seminar (Thema, Studien- und Prüfungsleistung, Termin) mit ein?
- Sind meine Lehrmaterialien barrierearm gestaltet? Beachte ich das Zwei-Sinne-Prinzip?
- Habe ich Veranstaltungsort, -zeit und -inhalt frühzeitig bekanntgegeben?
- Sind die gewählten Räumlichkeiten barrierearm zugänglich? Ist das nicht der Fall: Wie kann ich Einfluss darauf nehmen? An wen kann ich mich wenden?

- Kann ich bei meiner terminlichen Planung die Kernarbeitszeit (9–15 Uhr) oder die Abendstunden (19–22 Uhr) berücksichtigen?
- Habe ich meinen Seminarplan und die Beschreibung im Voraus digital zur Verfügung gestellt?
- Biete ich Möglichkeiten an, um im Falle von digital unterstützter Lehre auch asynchron zu studieren (z. B. vertonte Präsentationen, Aufzeichnung der Veranstaltung)?
- Stehen meine Materialien vollständig vorab in digitaler Form zum Download zur Verfügung?

### Veranstaltungsbeginn

- Achte ich auf die diversitätssensible Ausgestaltung bei der Anrede und der Erstellung von Teilnahmelisten?
- Habe ich die Bedarfe meiner Studierenden durch eine Abfrage erhoben, um ggf. Anpassungen in meiner Lehre vorzunehmen?
- Sind die Informationen zu meinen Sprechzeiten für alle zugänglich (mündliche und schriftliche Kommunikation)?
- Habe ich die Bereitschaft zur Unterstützung bei besonderen Bedarfen oder Fragen signalisiert?
- Habe ich genügend Informationen, um bei besonderen Bedarfen unterstützend zur Seite stehen zu können?
- Ermögliche ich das gegenseitige Kennenlernen durch diversitätssensible Methoden?

- Kann ich meine digital unterstützte Lehre an unterschiedliche technische Voraussetzungen anpassen?

### Veranstungsverlauf

- Verwende ich multiple Methoden, um auf die verschiedenen Bedarfe meiner Studierenden eingehen zu können?
- Gebe ich klare Arbeitsaufträge, die meine Ansprüche transparent machen und über Konsequenzen bzgl. nicht erbrachter Leistungen informiert?
- Kann ich eine Sitzordnung anstoßen, bei der alle Studierenden Sichtkontakt untereinander haben (z. B. Halbkreis), um die Teilnahme an Diskussionen zu erleichtern?
- Achte ich darauf, dass die Redeanteile unter den Studierenden gleich verteilt sind?
- Sorge ich dafür, dass Diskussions- und Zwischenergebnisse schriftlich festgehalten werden?
- Sorge ich dafür, dass Fremd- und Fachbegriffe ausreichend erklärt werden?
- Achte ich bei der digital unterstützten Lehre darauf, dass Partizipation für alle möglich wird?
- Habe ich geprüft, ob der Einsatz von Tutor:innen in meiner Lehrveranstaltung möglich ist?
- Sorge ich für die Etablierung einer produktiven Feedback-Kultur, bspw. durch Classroom Assessment Techniques?

- Sorge ich für eine gute Kommunikationskultur während des Semesterverlaufs?

- Mache ich deutlich, dass diskriminierende Sprache und diskriminierendes Verhalten keinen Platz in meiner Lehrveranstaltung haben?

### Semesterabschluss und Nachbereitung

- Gebe ich den Studierenden die Möglichkeit, Feedback zum Seminar zu geben, z. B. durch einen barrierearmen Evaluationsbogen?
- Gebe ich den Studierenden die Möglichkeit, ihren Lernfortschritt reflektieren zu können?
- Habe ich zu nutzende Literatur und andere Materialien, mögliche Themen und Erwartungen für Prüfungsleistungen wie Hausarbeiten, Klausuren oder Referate bekannt gegeben?
- Biete ich, soweit konform mit der Prüfungsordnung, verschiedene Formen eines Leistungsnachweises an?
- Mache ich die Methodik und die Bewertung bei Prüfungsleistungen transparent?
- Kann ich adäquate Ersatzleistungen für Fehlzeiten anbieten?
- Weiß ich, wie ich im Falle eines Anspruchs auf Nachteilsausgleich vorgehen muss?
- Nehme ich mir Zeit, um meine Veranstaltung für mich zu reflektieren?

## 8 BITTE WORUM GEHT'S NOCHMAL? GLOSSAR

### Ableismus

Der Begriff stammt aus dem Englischen (able = fähig, Suffix -ism = ismus) und geht aus der US-amerikanischen Behindertenbewegung hervor. Ableismus beschreibt die Diskriminierung eines Menschen aufgrund von (vermeintlich) nicht vorhandenen kognitiven oder körperlichen Fähigkeiten oder Eigenschaften. Dies kann sich in einer Aufwertung (trotz der Beeinträchtigung) oder Abwertung (wegen der Beeinträchtigung) äußern. Ausgehend von einer kontingenten sozialen Norm wird bestimmt, was Menschen können oder leisten müssen. Abweichungen davon werden als „Mängel“ verstanden. Diese Norm ist gesellschaftlich konstruiert und setzt einen Maßstab, der Körperbau, geistige Flexibilität und die Leistungsfähigkeit bewertet. Personen mit Beeinträchtigungen müssen oft damit rechnen, die Ausnahme in einer Gruppe darzustellen. Das Unwissen und die Berührungängste der Mitmenschen, deren Fähigkeiten der Norm entsprechen, führen dazu, dass Personen auf ihre Beeinträchtigung reduziert und ausgegrenzt werden.

### Altersdiskriminierung

Altersdiskriminierung beschreibt den Prozess der sozialen und ökonomischen Benachteiligung von Menschen aufgrund ihres tatsächlichen bzw. zugeschriebenen Alters. Durch diese Benachteiligung wird die gesellschaftliche Teilhabe erschwert. Altersdiskriminierung kann sich sowohl gegen Menschen höheren Alters als auch gegen junge Menschen richten.

### Antisemitismus

Der Begriff des Antisemitismus bezeichnet Hass, feindliche Einstellungen, abwertende Äußerungen, Handlungen und Vorurteile, die sich gegen Juden:Jüdinnen oder als solche Wahrgenommene richten. Erscheinungsformen von Antisemitismus können sich auch gegen den Staat Israel richten, der dabei als homogenes, jüdisches Kollektiv verstanden wird.

Der moderne Antisemitismus ist zwar oftmals auch rassistisch begründet, unterscheidet sich aber deutlich von anderen rassistischen Stereotypen. In antisemitischen Weltbildern fungiert das Jüdische als „das Andere“, als Feindbild aller Nationen und Menschengruppen.

Öffentliche antisemitische Hetze ist heute in Deutschland nach § 130 StGB strafbar, dazu gehört auch die Leugnung des Holocaust.

Antiziganismus bezeichnet den spezifischen Rassismus gegen Sinti:zze und Rom:nja, der verschiedene Ebenen berührt. Einerseits werden Sinti:zze und Rom:nja stigmatisiert. Ihnen werden vermeintlich von der Norm abweichende, widersprüchliche Eigenschaften (romantisierend oder kriminalisierend) zugeschrieben. Andererseits wird durch Antiziganismus die strukturelle und institutionalisierte Diskriminierung definiert, wie bspw. ein erschwerter Zugang zu Bildung oder Ressourcen.

### Antiziganismus

Das Z-Wort ist eine diffamierende Fremdbezeichnung und wird von Angehörigen der Rom:nja-Minderheit abgelehnt. Der Begriff ist eine Zuschreibung negativer, aber auch romantisierender Stereotype und sagt nichts über das Selbstverständnis der so Bezeichneten aus. Sinti:zze und Rom:nja wurden im Nationalsozialismus als „Zigeuner:innen“ Opfer von Verfolgung und Vernichtung. Dieser Völkermord wird Porajmos (Verschlingen) genannt.

### Das Z-Wort

Antimuslimischer Rassismus bezeichnet die Abwertung von Menschen, die aufgrund ihrer tatsächlichen oder vermeintlichen Religionszugehörigkeit als Muslim:innen rezipiert werden. In Abgrenzung zu den Begriffen Islamphobie oder Islamfeindlichkeit verweist die Bezeichnung antimuslimischer Rassismus auf eine gruppenbezogene Stereotypisierung

### Antimuslimischer Rassismus

und Menschenfeindlichkeit. Als Muslim:innen markierte Menschen werden einer homogenen Gruppe zugeordnet, ihnen werden bestimmte (meist negative) Eigenschaften zugewiesen und sie werden als nicht zugehörig zur Mehrheitsgesellschaft wahrgenommen.

### **BIPoC / PoC**

Person oder People of Colo(u)r ist eine politische Selbstbezeichnung von und für Menschen, die nicht weiß sind und über einen gemeinsamen Erfahrungshorizont in der weiß dominierten Bevölkerung verfügen. Mit der Selbstbezeichnung wird sich bewusst von der Bezeichnung „Migrant:in“ bzw. „Migrationshintergrund“ abgegrenzt, die den sprachlichen Fokus nicht auf Rassismus-, sondern Migrationserfahrung legen. BIPoC (engl. Black or Indigenous PoC) schließt ausdrücklich Schwarze und indigene Menschen mit ein.

### **Chauvinismus**

Dieser Begriff beschreibt eine extreme Form des Patriotismus und den Glauben an die Überlegenheit der eigenen (nationalen) Gruppe. Häufig äußert sich Chauvinismus in einem aggressiven Nationalismus, bei dem sich Angehörige einer Nation aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu dieser gegenüber Menschen anderer Nationen überlegen fühlen und diese abwerten. Insgesamt wird heutzutage häufiger von Nationalismus statt Chauvinismus gesprochen.

### **Cisgender**

Cisgender bezeichnet Personen, deren Geschlechtsidentität mit ihrem im Geburtenregister eingetragenen Geschlecht übereinstimmt, das meist anhand der sichtbaren körperlichen Geschlechtsmerkmale des Neugeborenen beurteilt wird. Sie identifizieren sich mit ihrem Geburtsgeschlecht – im Unterschied zu transgender oder trans Personen („jenseitig, darüber hinaus“). Die Übereinstimmung von Geschlecht und Identität bezieht sich nicht auf die sexuelle Orientierung oder sexuelle Identität einer Person.

Das Konzept der Diversität/Diversity (engl.) wird oft mit „Vielfältigkeit“ oder „Verschiedenheit“ innerhalb einer Gesellschaft übersetzt. Diversity-Konzepte zielen auf die Anerkennung, Wertschätzung und Förderung einer pluralistischen Gesellschaft ab. Der politische Begriff ist auf die US-amerikanischen Bürger:innenrechtsbewegungen der 1960er zurückzuführen. Die Dimensionen von Diversität umfassen die ethnische oder kulturelle Herkunft, das Geschlecht, die Religion oder Weltanschauung, die gesundheitliche Verfassung, eine körperliche oder psychische Beeinträchtigung, das Alter oder die sexuelle Identität. Auch der Zugang zu Ressourcen wie Bildung und ökonomischer Sicherheit werden darunter gefasst. Diese Dimensionen stehen in einem Wechselverhältnis zueinander. In einer diversitätssensiblen Gesellschaft werden die Repräsentation und Interessenvertretung aller Gesellschaftsgruppen geprüft. Der Anspruch ist es, auszumachen, welche Barrieren abgebaut werden müssen, um Gleichberechtigung zu ermöglichen und Diskriminierung abzubauen.

Unter Dekolonisierung lässt sich die Aufdeckung der noch immer bestehenden kolonialen Abhängigkeiten und Machtverhältnisse verstehen. Während der Kolonialzeit wurden Strukturen geschaffen, die auch nach der Unabhängigkeit von ehemaligen Kolonien europäischer Staaten bis heute fortbestehen. Diese Strukturen betreffen vor allem Verwaltung, Bildung sowie wirtschaftliches und politisches Handeln. Somit müssen auch Bildungsinstitutionen, wie Universitäten, einen Prozess der Dekolonisierung durchlaufen, indem bspw. die Wissensproduktion aber auch die Hierarchisierung von Wissen hinterfragt wird.

Menschen mit Lernschwierigkeiten, funktionalem Analphabetismus, Gehörlosigkeit und Höreinschränkung oder deren Erstsprache nicht Deutsch ist, profitieren von Einfacher

### **Diversität / Diversity**

### **Dekolonisierung**

### **Einfache Sprache**

Sprache. Um selbständig Entscheidungen fällen und am gesellschaftlichen Leben teilhaben zu können, ist es wichtig, alle Informationen verständlich und übersichtlich zu gestalten. Dafür wird die Sprachvariation „Einfache Sprache“ verwendet. Sie hilft Menschen, die aus unterschiedlichen Gründen, vorübergehend oder dauerhaft, Probleme mit einem komplexen Satzbau haben und Fremdwörter nicht verstehen. Es handelt sich dabei um eine einfache Sprache, die speziellen Regeln unterliegt.

Um einfache Sprache umzusetzen, werden am besten kurze, einfache Hauptsätze gebildet. Es sollte nur eine Information pro Satz gegeben werden. Fremdwörter oder Fachbegriffe sollten gut erklärt werden. Auch Abkürzungen erschweren das Verständnis. Die Verwendung von Tätigkeitswörtern / Verben erleichtert das Verständnis. In Texten in Einfacher Sprache dominieren vor allem die Zeitformen Präsens und Perfekt. Genitiv und Konjunktiv sollten vermieden werden.

### **Eurozentrismus**

Dieser Begriff beschreibt die Praxis, europäische Werte, Normen und Perspektiven und insbesondere europäische Wissensproduktion als Grundlage für Bewertungen von politischen und gesellschaftlichen Prozessen heranzuziehen. Dadurch werden Europa (sowie die ganze "westliche Welt", also auch u. a. die USA, Kanada und Australien) als Zentrum des Denkens und Handelns definiert. Somit wird anderen, außereuropäischen Wissenstraditionen die Legitimität und Bedeutung für den wissenschaftlichen Diskurs abgesprochen.

### **FLINTA\***

Diese Abkürzung steht für Frauen, Lesben, Intersexuelle Personen, Nicht-binäre Personen, Transpersonen sowie agender-Menschen. Das Sternchen dient als Platzhalter für viele weitere Geschlechtsidentitäten, die in FLINTA nicht explizit genannt werden. Das Aufkommen eines queerfeministi-

schen Diskurses in den 1980er Jahren rückte ins öffentliche Bewusstsein, dass neben cis-Frauen auch eine Bandbreite von geschlechtlichen Identitäten vom patriarchalen System benachteiligt werden. Um 2017 setzte sich in der feministischen Bewegung daher der Oberbegriff FLINTA\* durch.

Der Begriff „Gender“ kommt aus dem Englischen und bedeutet „Geschlecht“. Er bezeichnet das soziale, das gelebte und gefühlte Geschlecht – also die Geschlechtsidentität. Gender unterscheidet sich von dem englischen Begriff „sex“, welcher das biologische Geschlecht beschreibt. An das soziale Geschlecht sind Zuschreibungen und Erwartungen geknüpft, die sich in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen offenbaren und zu Ungleichheiten und Diskriminierung führen. Scheinbar geschlechtsspezifische Fähigkeiten, Zuständigkeiten und Identitäten werden mit dem Begriff „Gender“ in Frage gestellt und kritisiert.

Der Unterstrich, das Sternchen (Asterisk) und der Doppelpunkt dienen als Platzhalter und werden für die gendersensible Sprache in Fließtexten verwendet. Mit diesem Platzhalter zwischen der männlichen und weiblichen Version eines Wortes wird geschlechtliche Vielfalt symbolisiert. Das Sternchen stellt mit den sich überkreuzenden Strichen diese Vielfalt dar. Der Unterstrich betont die Lücke in der sozialen Gleichstellung der Geschlechter. Der Doppelpunkt kann die Lesbarkeit von gegenderten Wörtern erhöhen, da er weniger auffällig im Schriftbild ist. Gleichzeitig kann er dadurch auch schnell überlesen werden. Für Sprachausgabeprogramme ist der Doppelpunkt gut geeignet, da automatisch eine Pause gemacht wird. Bei der Verwendung des Sternchens oder des Unterstrichs werden diese mitgesprochen, also beispielsweise Lehrer\*innen = Lehrer Sternchen innen.

**Gendersensibel,  
gendergerecht,  
geschlechter-  
gerecht**

**Gender\_Gap,  
Gender\*Sternchen,  
Gender:  
Doppelpunkt**

## Heterosexuell, Homosexuell, Bisexuell, Pansexuell

Alle Begriffe beschreiben die sexuelle Orientierung einer Person. Heterosexuell, homosexuell und bisexuell beziehen sich auf ein heteronormatives bzw. binäres Geschlechter-System von weiblich und männlich. So fühlen sich heterosexuelle Menschen zum anderen Geschlecht hingezogen, homosexuelle Menschen zum gleichen Geschlecht und bisexuelle Menschen zu beiden Geschlechtern.

Soll zum Ausdruck gebracht werden, dass die sexuelle Orientierung außerhalb dieser heteronormativen Denkweise liegt, können die Begriffe femmesexuell ((eher) von Weiblichkeit angezogen), androsexuell ((eher) von Männlichkeit angezogen) oder pansexuell (von Menschen unabhängig ihres Geschlechts angezogen) verwendet werden.

## Hetero- normativität

Die heteronormative Geschlechterordnung wird in „Frau“ und „Mann“ eingeteilt. In der binären sozialen Normvorstellung sind die geschlechtlichen Merkmale einer Person „eindeutig zuordenbar“. Mit der Identifikation als „Mann“ oder „Frau“ wird der Person ein spezifisches gesellschaftliches Rollenbild zugeschrieben. Daran sind Erwartungen und Vorstellungen geknüpft, die Einfluss auf die Identitätsentwicklung haben. Geschlecht ist jedoch nicht immer binär zuordenbar. Cis-gender, Cis-Personen, Cis-Frau oder Cis-Mann sind Personen (lat. „cis“ für Diesseits), die sich mit dem Geschlecht, das ihnen bei der Geburt zugeordnet wurde, identifizieren. Eine cis-geschlechtliche Identität bedeutet aber nicht zwangsweise, dass gesellschaftliche Rollenerwartungen erfüllt werden, erfüllt werden wollen oder können.

## Inklusion, Barrierefreiheit

Der Begriff Inklusion beschreibt die vollständige Einbindung aller Menschen in alle Lebensbereiche. Laut der UN-Behindertenrechtskonvention ermöglicht Inklusion die uneingeschränkte, gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen an der Gesellschaft. Um dies zu erreichen, müssen angemessene

Maßnahmen unternommen werden, um bestehende Barrieren wirksam abzubauen. Es geht dabei um den Abbau von strukturellen und individuellen Benachteiligungen und Diskriminierungen. Dies erfordert vor allem barrierearme Zugänglichkeit, Kommunikation und eine universell gestaltete Umgebung.

Barrierefreiheit ist ein idealisierender Begriff, da der Bedarf von Menschen mit Behinderung und chronischen Erkrankungen teilweise gegensätzlich ist. Beispielsweise können automatisch öffnende Türen für rollstuhlfahrende Personen einen barrierefreien Zugang eröffnen, wohingegen blinde Personen von sich automatisch öffnenden Türen verletzt werden können. Da vorhandene Strukturen vermutlich nie komplett von Barrieren befreit werden können, verwenden wir den Begriff der barrierearmen Vorkehrungen.

## Barrierefrei oder barrierearm?

Es gibt Personen, deren geschlechtliche Merkmale bei ihrer Geburt als „nicht eindeutig“ zuordenbar gelten. Diese Menschen nennen sich Inter\*Personen oder intergeschlechtliche Personen.

Transgender\* (lat. „trans“ für Jenseits) gilt als Überbegriff für alle Menschen, die sich nicht mit dem Geschlecht identifizieren, welches ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde. Auch die Bezeichnungen als trans\*geschlechtliche Personen, Trans\*Personen sowie Trans\*Mann und Trans\*Frau werden verwendet. Der Begriff „Transsexualität“ ist in der Trans\*Community umstritten, da er als bloße Beschreibung sexueller Orientierung missverstanden werden kann, die geschlechtliche Identität aber nicht berücksichtigt. Zudem ist der Begriff historisch belastet, da er im medizinischen Kontext eine psychische Störung definierte.<sup>91</sup>

## Inter\*Person, intergeschlechtliche Person

## Transgender\*, trans\*geschlechtliche Person, Trans\*Person, trans\*Mensch

**Intersektionalität** Der Begriff der Intersektionalität beschreibt die Überschneidung und gegenseitige Verstärkung von verschiedenen Diskriminierungserfahrungen. Er wurde von der US-amerikanischen Juristin Kimberlé Crenshaw geprägt.

**Klassismus** Klassismus ist eine bestimmte Form der Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft oder der sozialen Position. Hierbei werden Hierarchien zwischen Angehörigen verschiedener sozialer Klassen konstruiert, die sich dann in Herabwürdigung und Benachteiligung auswirken.

**Kritisches Weißsein, White Fragility** *Weißsein* bezeichnet eine soziale und politische Konstruktion, die mit bestimmten gesellschaftlichen Privilegien einhergeht. Alle *weißen* Menschen sind von vornherein mit rechtlichen, politischen, ökonomischen und gesellschaftlichen Privilegien ausgestattet. Sie profitieren von einem System, in dem *Weißsein* als Norm betrachtet und in dem ihnen beigebracht wird, das Machtkonstrukt bzw. ihre Gruppenzugehörigkeit nicht als solches zu erkennen. Die eigene ethnische Herkunft spielt somit keine Rolle im Alltag. White Fragility (*Weißer* Empfindlichkeit) kann als eine Art Schutzschild verstanden werden, um Rassismus zu verdecken. Das Phänomen verleugnet Rassismus, indem Personen zum Schweigen gebracht werden, die Rassismus benennen. Dies äußert sich insofern, als dass bei der offenen Thematisierung von Rassismus *Weißer* meist mit Schweigen, Abwehr, Beschwichtigungen oder anderen Formen von Widerstand reagieren, anstatt Verantwortung zu übernehmen.<sup>92</sup>

**LGBTQI\*, LSBTTIQ\*** Bei den Begriffen handelt es sich um häufig verwendete Abkürzungen, LGBTQI\* (engl. für lesbian, gay, bisexual, trans, queer, intersexual) und LSBTTIQ\* (dt. für lesbisch, schwule, bisexuelle, transsexuelle, transgeschlechtliche, intersexuelle und queere Menschen). Der Stern steht für Menschen, die sich keiner der vorgenannten Optionen zugehörig

fühlen. Die Begriffe sind eine Selbstbezeichnung einer gemeinsamen Lebensrealität und eines geteilten Erfahrungshorizonts von Menschen, die nicht der Heteronormativität entsprechen.

Mikroaggressionen sind Äußerungen in der alltäglichen Kommunikation, die als übergriffig und abwertend wahrgenommen werden sowie häufig auf der Zuschreibung der Zugehörigkeit zu einer bestimmten (angeblich homogenen) Gruppe beruhen. Mikroaggressionen sind mit einer systematischen und institutionalisierten Diskriminierung verbunden und orientieren sich an historisch gewachsenen Vorurteilen einer Mehrheitsgesellschaft. Zu Mikroaggressionen zählen beispielsweise die Unterstellung von fehlenden Sprachkenntnissen bzw. die Hervorhebung guter Sprachkenntnisse, die Zuschreibung vermeintlicher oder fehlender Expertise zu bestimmten Fragen oder die Infragestellung der Herkunft oder das Absprechen bestimmter Fähigkeiten.

Nach statistischer Definition sind Menschen mit Migrationsgeschichte in Deutschland lebende Ausländer:innen sowie eingebürgerte Deutsche, die nach 1949 in die BRD zugewandert sind. Außerdem sind mit dieser Bezeichnung in Deutschland geborene Kinder mit deutschem Pass gemeint, bei denen sich die Migrationsgeschichte von mindestens einem Elternteil ableiten lässt. Der Begriff Migrationshintergrund ist eine statistische Bezeichnung, die durch die Änderung des Staatsangehörigkeitsrechts im Jahr 2000 Einzug erhalten hat. Damit wird eine sehr diverse Gruppe an Menschen betitelt, die durch diese Benennung und die Gegenüberstellung zu Deutschen ohne Migrationshintergrund zu Fremden gemacht wird, gleichwohl die ihr Angehörigen zum Großteil in Deutschland geboren wurden und die deutsche Staatsbürgerschaft besitzen. Indem hier der Begriff Migrationsgeschichte verwendet wird, soll eine deutliche

**Mikroaggressionen / Microaggressions**

**Migrationsgeschichte / Migrationshintergrund**

Abgrenzung zur statistischen und häufig stereotypischen Anwendung des Begriffs Migrationshintergrund stattfinden. Stattdessen wird betont, dass die persönliche oder von Angehörigen gemachte Migrationserfahrung kein alleinstehendes Merkmal von Personen ist und keinerlei Auskunft über deren Fähigkeiten oder deren soziale Situation gibt.

## N-Wort

Der Begriff ist in der Geschichte der Versklavung und Kolonialisierung situiert und somit ein *weißes* Konzept der Rassen- und Geschlechtertheorie, das nicht wertfrei oder neutral ist. Der Begriff stammt ursprünglich aus dem Lateinischen und bedeutet „schwarz“. Schnell wurde er jedoch zu einer abwertenden Äußerung. Die Begrifflichkeit wurde strategisch genutzt, um Minderwertigkeit und die Unterwerfung von BIPOC/PoC unter die koloniale Herrschaft durchzusetzen und zu legitimieren. So wurde eine Dichotomie zwischen *weiß* als rein, gebildet und entwickelt und *Schwarz* als schmutzig, wild und unwissend konstruiert. Diese Konnotationen schwingen noch heute mit, wenn dieser Begriff verwendet wird, weshalb dies dringend vermieden werden sollte.

## Nicht-Binär, Non-binary, Enby

Nicht-binär, non-binary oder Enby sind Überbegriffe und beschreiben alle Menschen, die sich weder eindeutig als männlich noch als weiblich definieren. Nicht-binäre Personen können sich beispielsweise zwischen binären Geschlechtern verorten oder auch außerhalb davon. Sie können sich auch gar keinem Geschlecht zuordnen (agender). Manche nicht-binäre Menschen sind auch gleichzeitig männlich und weiblich (bigender) oder haben eine Geschlechtsidentität, die sich immer wieder ändert (genderfluid). Andere positionieren sich gegen das binäre Geschlechtersystem und haben ein Geschlecht, das nichts mit Männlichkeit oder Weiblichkeit zu tun hat (genderqueer).

## Patriarchat

Der Begriff heißt wörtlich übersetzt Herrschaft des Vaters und wird vor allem verwendet, um Herrschaftsgefüge und Genderrollen zu beschreiben, die den Mann als der Frau übergeordnet ansehen.

## Othering

Othering (von englisch other = anders) bezeichnet die Distanzierung von einer Gruppe, deren Eigenschaften, Bedürfnisse und Fähigkeiten als besonders hervorgehoben werden. Unabhängig davon, ob die in den Mittelpunkt gerückten Eigenschaften positiv oder negativ gewertet werden, werden sie als abweichend von der gesellschaftlichen Norm interpretiert und die der Gruppe zugehörigen Personen damit ausgegrenzt. Meist wird die andere Gruppe im Vergleich zur eigenen abgewertet und durch diese Abwertung das eigene positive Selbstbild erzeugt.

Othering bedeutet also, sich mit anderen zu vergleichen, sich von ihnen abzuheben und zu distanzieren, wobei die Vorstellung existiert, dass Menschen und Gesellschaften sich durch deren Lebensform, Kultur oder andere Merkmale von der eigenen sozialen Gruppe erheblich unterscheiden.

## Queer

Der englische Begriff bedeutet übersetzt so viel wie „seltsam“ oder „verquer“ und wurde in den USA, historisch gesehen, als Schimpfwort gegen Homosexuelle gerichtet. Im Rahmen der Etablierung der Queer Studies, die seit fast 20 Jahren in der US-amerikanischen Wissenschaft verankert sind, wurde der negativ konnotierte Begriff im Sinne einer Selbstermächtigung angeeignet, um alle Menschen zu beschreiben, die sich nicht dem heteronormativen System zuordnen. Da eine unmittelbare Übersetzung ins Deutsche zu Missverständnissen führen würde, spricht man auch im deutschen Sprachgebrauch von einem queeren Selbstverständnis. Durch die binäre Geschlechterdifferenz werden alle davon abweichenden sexuellen oder geschlechtlichen Identitäten negiert.

## Rasse

Das Konzept der „Rasse“ beruht auf einer ideologischen und vermeintlich wissenschaftlichen Theorie, die ausreichend widerlegt wurde. Es handelt sich dabei aber nicht nur um eine revidierte wissenschaftliche Theorie, sondern um ein soziales Konstrukt, dass die Überlegenheit der *weißen* Bevölkerung gegenüber der Bevölkerung der restlichen Welt rechtfertigen sollte. Die Idee beruht auf der Verknüpfung von Biologie und Kultur. Es wird behauptet, dass sich menschliche Vielfalt durch unterschiedliche genetisch bedingte Merkmale und unterschiedliche geographische Bedingungen erklären lässt. Westliche Wissenschaften lieferten Definitionen und Kategorien, um diese Weltansicht zu stützen. Auf dieser Grundlage wurde die Vorstellung einer hierarchisierten sozialen Wertigkeit von Menschengruppen verbreitet. Dadurch wurde die Verfolgung, Versklavung und Ermordung von Millionen von Menschen legitimiert. Diese Kategorisierung von Menschengruppen ist noch heute im gesellschaftlichen Denken verankert.

## Rassismus

Rassismus ist eine Ideologie, die Menschen aufgrund (vermeintlicher) körperlicher oder kultureller Merkmale (z. B. Hautfarbe, Herkunft, Sprache, Religion) als „die andere“ und homogene Gruppe konstruiert, diffamiert und ausgrenzt. Rassismus behauptet eine Ungleichheit und Ungleichwertigkeit von ethnischen Gruppen auf Grundlage angeblicher Prädispositionen. Menschen wird die Zugehörigkeit zu einer Gruppe unterstellt, woraufhin ihnen zugeschrieben wird, dass sie über eine hohe oder niedrige Ausprägung verschiedener Eigenschaften verfügen, wie beispielsweise über bestimmte kognitive oder biologische Fähigkeiten. Bei der systematischen Begünstigung oder Benachteiligung bestimmter Menschen im globalen Kontext wird von strukturellem Rassismus gesprochen.

## Schwarz, weiß

Im politischen und akademischen Sprachgebrauch haben sich die Begriffe Schwarz und *weiß* etabliert. Diese Begriffe beschreiben keine biologischen Eigenschaften (wie z. B. die Hautfarbe), sondern die unterschiedlichen Erfahrungen mit Rassismus. Somit handelt es sich dabei um politische Kategorien. Schwarz ist eine politische Selbstbezeichnung. Auch bei *weiß* handelt es sich um eine gesellschaftliche Konstruktion, eine Machtposition verbunden mit Privilegien und eine Normvorstellung. Deshalb wird Schwarz immer groß und *weiß* immer klein und kursiv geschrieben.

Mit Sexismus werden jegliche Art der Diskriminierung, Unterdrückung und Benachteiligung von Personen aufgrund ihres Geschlechts sowie die Ideologie, die dem zugrunde liegt, beschrieben. Sexismus kann sich sowohl in Vorurteilen und Weltanschauungen als auch in sozialen, rechtlichen und wirtschaftlichen Regelungen bis hin zu tatsächlichen Gewaltakten finden. Indem auf eine 'naturgegebene' Geschlechterdifferenz verwiesen wird, werden diese diskriminierenden Strukturen und Tätigkeiten gerechtfertigt.<sup>93</sup>

## Sexismus

Social Justice kann am besten mit dem Begriff der sozialen Öffnung übersetzt werden. Social Justice beschreibt die grundlegende Gleichberechtigung aller, also Equality, in Kombination mit Verteilungs- und Anerkennungsgerechtigkeit, Equity. Social Justice berücksichtigt also, dass nicht alle Personen dieselben Voraussetzungen mitbringen. So haben zwar alle Studierenden an einer Hochschule formal die gleichen Chancen, durch verschiedene Diversitätsdimensionen kann es aber zu Benachteiligung und Diskriminierung kommen.

## Social Justice, Equity und Equality

## Sinti:zze und Rom:nja

Die politische Selbstbezeichnung für die nationale Minderheit ist Sinti:zze und Rom:nja. Rom:nja ist dabei der Überbegriff für eine diverse Gruppe von Menschen, die im 13. und 14. Jahrhundert aus Indien und dem heutigen Pakistan nach Mittel-, West- und Nordeuropa eingewandert ist. Die Sinti:zze siedelten sich vorwiegend in Westeuropa an, die Rom:nja vor allem in Ost- und Südosteuropa.

## Transition

In Transition befinden sich Personen, die ihre Geschlechtsmerkmale oder äußere Erscheinung ihrer geschlechtlichen Identität anpassen. Dieser Prozess kann medizinisch ablaufen und Hormonbehandlungen sowie Operationen beinhalten. Er kann aber auch ohne medizinische Behandlung durch die Veränderung des äußeren Erscheinungsbildes vonstattengehen.

## Tokenism

Der Begriff stammt aus dem englischen von "token", was Zeichen oder Symbol bedeutet. Tokenism ist die Praxis, lediglich symbolische Anstrengungen zu unternehmen, Mitglieder einer Minderheit in Organisationen zu repräsentieren. Dies kann z. B. durch Personalpolitik oder das Herausstellen von Mitgliedern einer Minderheit bspw. auf Bildern, anstelle tatsächlicher Maßnahmen zu einer diverseren Zusammensetzung, erfolgen.



## 9 WEN UND WAS GIBT'S NOCH? ANGEBOTE UND INFORMATIONEN FINDEN



### Kontakte und Unterstützungsangebote

Stabsstelle Chancengleichheit,  
Diversität und Familie (SCDF)

Web: [www.uni-leipzig.de/diversity](http://www.uni-leipzig.de/diversity)

E-Mail: [chancengleichheit@uni-leipzig.de](mailto:chancengleichheit@uni-leipzig.de)

Tel.: 0341 -97 30090

Die Stabsstelle CDF ist Anlaufpunkt für Informationen zu Diversität im Hinblick auf Chancengerechtigkeit, Gender, Inklusion und Vereinbarkeit.

Strohsackpassage

Nikolaistraße 6-10

04109 Leipzig

Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen

Web: [www.kc-sachsen.de/](http://www.kc-sachsen.de/)

E-Mail: [info@chancengleichheit-in-sachsen.de](mailto:info@chancengleichheit-in-sachsen.de)

Tel.: 0341 -97 30153

Strohsackpassage

Nikolaistraße 6-10

04109 Leipzig

Die Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen versteht sich als landesweite Einrichtung, die im Hochschulbereich alle Akteur:innen aktiv unterstützt, die für die Gleichstellung der Geschlechter und die Inklusion von Menschen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung eintreten.

### Senatsbeauftragte für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen

Web: [www.uni-leipzig.de/+smb](http://www.uni-leipzig.de/+smb)  
E-Mail: [barrierefrei@uni-leipzig.de](mailto:barrierefrei@uni-leipzig.de)  
Tel.: 0341-97 30149  
Strohsackpassage  
Nikolaistraße 6-10, Raum 3.51  
04109 Leipzig

### Unterstützung bei Fragen zur Organisation der Lehre:

#### Zentrale Studienberatung und Career Service

Web: [www.uni-leipzig.de/studium/beratungs-und-serviceangebote/zentrale-studienberatung](http://www.uni-leipzig.de/studium/beratungs-und-serviceangebote/zentrale-studienberatung)  
E-Mail: [ssz-studienberatung@uni-leipzig.de](mailto:ssz-studienberatung@uni-leipzig.de)  
Goethestraße 3-5  
04109 Leipzig

Welcher Studiengang passt zu mir? Wie wird die Wartezeit berechnet? Kann ich auch ohne Abitur studieren? Die Zentrale Studienberatung beantwortet Ihnen gerne Ihre Fragen und berät Sie rund um das Thema Studium.

### Studienbüros

Web: [www.uni-leipzig.de/studium/beratungs-und-serviceangebote/studienbueros/](http://www.uni-leipzig.de/studium/beratungs-und-serviceangebote/studienbueros/)

Anmerkung: Auf der aufgeführten Homepage befinden sich die Kontaktdaten der Studienbüros aller Fakultäten.

Die Studienbüros beraten Studierende und Lehrende bei Fragen zur Studienorganisation.

### Unterstützung zu technischen Fragen sowie zu Themen der digitalen Lehre:

#### Arbeitsgruppe E-Learning Service

Web: [www.uni-leipzig.de/studium/im-studium/e-learning/arbeitsgruppe-e-learning-service/](http://www.uni-leipzig.de/studium/im-studium/e-learning/arbeitsgruppe-e-learning-service/)  
E-Mail: [elearning@uni-leipzig.de](mailto:elearning@uni-leipzig.de)  
Tel.: 0341-97 33314  
Verwaltungsgebäude  
Ritterstraße 26  
04109 Leipzig

Die Arbeitsgruppe E-Learning-Service (ELS) ist für die zentralen E-Learning-Aktivitäten an der Universität Leipzig verantwortlich. Dies umfasst die Kommunikation von e-learning-spezifischen Themen, den technischen Support der Lernplattform Moodle und der E-Portfolio-Software Mahara, den technischen und didaktischen Support bei der Content-Erstellung (keine Produktion – aber Beratung bei komplexen Problemstellungen), Schulungen zur Kurserstellung für Lehrende, die Koordination bei internen/externen Verbundprojekten bis hin zu Projekten der Weiterbildung mit Hilfe von E-Learning, die Betreuung des E-Assessment-Centers in der Universitätsbibliothek.

### Universitätsrechenzentrum (URZ)

E-Mail: [servicedesk@uni-leipzig.de](mailto:servicedesk@uni-leipzig.de)

Tel.: 0341-97 33333

Neues Augusteum

Augustusplatz 10

(Etage 2, Raum A252)

04109 Leipzig

Das URZ berät, unterweist und unterstützt die Benutzer:innen in Forschung, Lehre, Studium und der Verwaltung in allen IT-Fragen. Es ist verantwortlich für die Bereitstellung und den Betrieb der zentralen Informationstechnik und des Kommunikationsnetzes sowie der Hochleistungsrechner für das wissenschaftliche Rechnen und gewährleistet die zugehörigen Dienste.

### AVT Service

E-Mail: [avt-service@uni-leipzig.de](mailto:avt-service@uni-leipzig.de)

Tel.: 0341-97 31060

Der AVT-Service ist für Beamer und Tontechnik in den Hörsälen und Seminarräumen zuständig. Er berät zu Hörschleifen und anderen Themen der Barrierefreiheit.

### Einführung in die Nutzung der Medientechnik

Betreuung Hörsaaltechnik

Tel.: 0151-16133230

Betreuung Seminarräumtechnik

Tel.: 0151-16133231

### Zentrum für Medien und Kommunikation

E-Mail: [zmk@uni-leipzig.de](mailto:zmk@uni-leipzig.de)

Tel.: 0341-97 35850

Das ZMK bietet professionellen und kompetenten Service im Bereich der Anwendung und Produktion auditiver, audiovisueller und digitaler Medien. Das umfasst insbesondere die Unterstützung von Lehre, Forschung und Öffentlichkeitsarbeit, sowie die Beratung im Hinblick auf mediendidaktische und medientechnische Fragen. Auch zu Fragen des Livestreamings wird Unterstützung angeboten.

### Kontaktadressen zur Kinderbetreuung

Rahmenvereinbarungspartner:in der UL

Vertragspartner:innen finden Sie im Intranet

Dezernat 5, SG 53, Rahmenvereinbarungen

### Agentur Mittagskind

Web: [www.mittagskind-leipzig.de/](http://www.mittagskind-leipzig.de/)

E-Mail: [info@mittagskind-leipzig.de](mailto:info@mittagskind-leipzig.de)

Die Agentur Mittagskind vermittelt, koordiniert und plant Kinderbetreuung in ganz Leipzig und Umgebung.

### Wiesenknopf

Web: [www.wiesenknopf-leipzig.de/](http://www.wiesenknopf-leipzig.de/)

E-Mail: [info@wiesenknopf-leipzig.de](mailto:info@wiesenknopf-leipzig.de)

Wiesenknopf bietet private Kinderbetreuung und Vermittlung von Babysittern in Leipzig.

### Zentrale Anlaufstelle zur Unterstützung bei Diskriminierungserfahrungen in Sachsen

Antidiskriminierungsbüro Sachsen e. V.

Web: [www.adb-sachsen.de/](http://www.adb-sachsen.de/)

Tel.: 0341-30690777

Das ADB ist die zentrale Anlaufstelle für Betroffene von Diskriminierung in Sachsen. Als gemeinnütziger, eingetragener Verein unterstützt es Menschen bei der Durchsetzung ihrer Interessen zum Schutz vor konkreten Benachteiligungen.

## Studentische Vertretungen und Beratungsangebote

### Fachschaftsräte

Kontaktliste aller Fachschaftsräte:

[www.stura.uni-leipzig.de/fachschaftsraete](http://www.stura.uni-leipzig.de/fachschaftsraete)

Entsprechend der Satzung des Student\_innenRats der Universität Leipzig (StuRa) gliedert sich die Studierendenschaft der Universität in 32 Fachschaften. Jede dieser Fachschaften wird durch ihren Fachschaftsrat (FSR) vertreten, der jährlich gewählt wird. Die FSR setzen sich insbesondere für die fachspezifischen Belange der von ihnen vertretenen Studierenden und deren Studienbelange ein.

### Student\_innenRat der Universität Leipzig (StuRa):

Web: [www.stura.uni-leipzig.de/](http://www.stura.uni-leipzig.de/)

E-Mail: [info@stura.uni-leipzig.de](mailto:info@stura.uni-leipzig.de)

Tel.: 0341 -97 37850

Universitätsstraße 1

04109 Leipzig

Der Student\_innenRat der Universität Leipzig bildet die zentrale studentische Interessenvertretung der Studierenden an der Universität Leipzig. Darüber hinaus berät er Studierende zu vielfältigen hochschulpolitischen Fragen sowie zu privaten Themen. Dazu zählen die BAföG-Beratung, Psycho-soziale Beratung, Rechtsberatung, Mietberatung, Beratung für arbeitende Studierende, sowie die Sozialberatung. Der StuRa gliedert sich in verschiedene spezifische Referate, welche im Folgenden vorgestellt werden:

### Referat für Inklusion

Web: [www.stura.uni-leipzig.de/inklusion](http://www.stura.uni-leipzig.de/inklusion)

E-Mail: [inklusion@stura.uni-leipzig.de](mailto:inklusion@stura.uni-leipzig.de)

Tel.: 0341 -97 37850

Das Referat Inklusion setzt sich dafür ein, an der Hochschule nicht nur das Bewusstsein für Menschen mit Behinderungen zu schärfen, sondern auch, die Interessen der Studierenden mit Behinderung zu unterstützen und durchzusetzen sowie sich mit Initiativen und Organisationen gleicher Zielsetzung zu vernetzen und auszutauschen. Es bietet Beratung und Unterstützung bei aufgetretenen Problemen der Barrierefreiheit im Studium, der Akzeptanz, der Integration und Inklusion.

### Referat für Soziales

Web: [www.stura.uni-leipzig.de/soziales](http://www.stura.uni-leipzig.de/soziales)

E-Mail: [soziales@stura.uni-leipzig.de](mailto:soziales@stura.uni-leipzig.de)

Tel.: 0341 -97 37853

Das Referat für Soziales ist zuständig für die sozialpolitischen Themenbereiche in der Hochschulpolitik. Es bietet Beratung zur Studienfinanzierung (insbesondere Bundesausbildungsförderungsgesetz BAföG), Beratung zum Arbeitsrecht (für studentische / wissenschaftliche Hilfskräfte und erwerbstätige Studierende), Beratung zum Studium mit Kind sowie Beratung zum Studium mit psychischen Problemen oder chronischen Erkrankungen. Darüber hinaus steht das Referat für Soziales in engem Kontakt mit anderen Stellen der Universität und dem Studentenwerk, um Problemfälle gemeinsam zu bearbeiten und Benachteiligungen zu verringern.

### Referat für Gleichstellung und Lebensweisenpolitik (RGL)

Web: [www.stura.uni-leipzig.de/rgl](http://www.stura.uni-leipzig.de/rgl)

E-Mail: [rgl@stura.uni-leipzig.de](mailto:rgl@stura.uni-leipzig.de)

Tel.: 0341 -97 37852

Das RGL setzt sich aktiv für die Gleichberechtigung verschiedenster Geschlechter und Lebensweisen ein, sowohl an der Universität als auch in der Stadt Leipzig. Es steht

für die Unterstützung der Chancengleichheit, gleiche Rechte sowie gleichberechtigte Teilhabe aller am (universitären) Leben ein: unabhängig von Geschlecht und sexueller Identität, Behinderung oder chronischer Erkrankung. Der Schwerpunkt Lebensweisenpolitik arbeitet für ein stärkeres Bewusstsein, dass Begriffe wie Identität, Sexualität, Herkunft und Körper den Menschen prägen und somit Einfluss auf soziale Rollen haben.

#### Referat Ausländischer Studierender (RAS)

Web: [www.stura.uni-leipzig.de/ras](http://www.stura.uni-leipzig.de/ras)

E-Mail: [ras@stura.uni-leipzig.de](mailto:ras@stura.uni-leipzig.de)

Tel.: 0341-97 37857

Das RAS organisiert kulturelle, politische und gesellschaftliche Veranstaltungen. Es berät in rechtlichen, finanziellen und sozialen Fragen des Studiums sowie in allen anderen Fragen, die internationale Studierende betreffen können. Darüber hinaus unterstützt es Projekte und Veranstaltungen internationaler Vereine und Studierender. Das RAS organisiert außerdem Seminare, Lesungen, Diskussionsrunden und Kampagnen und repräsentiert internationale Studierende in universitären Kontexten. Das RAS ist Mitglied der „Federal Union of International Students“.

#### Referat für Nachhaltige Mobilität (NaMo)

Web: [www.stura.uni-leipzig.de/mobilitaet](http://www.stura.uni-leipzig.de/mobilitaet)

E-Mail: [mobilitaet@stura.uni-leipzig.de](mailto:mobilitaet@stura.uni-leipzig.de)

Tel.: 0341-97 37873

Das NaMO arbeitet für die Sicherstellung studentischer Mobilität und bietet eine umfassende Beratung zu Angelegenheiten des Semestertickets.

#### Referat für Sport

Mail: [sport@stura.uni-leipzig.de](mailto:sport@stura.uni-leipzig.de)

Telefon: 0341-97 37853 oder 9737850

Das Referat für Sport ist für die Vermittlung und Information zu Angeboten des inklusiven Hochschulsports zuständig.

#### Unterstützung bei psychosozialen Fragen und Problemen

##### Psychosoziale Beratung

Web: [www.studentenwerk-leipzig.de/psychosoziale-beratung](http://www.studentenwerk-leipzig.de/psychosoziale-beratung)

E-Mail: [studierendenberatung@studentenwerk-leipzig.de](mailto:studierendenberatung@studentenwerk-leipzig.de)

Adresse 1:

Center for Social Services (CSS)

Gutenbergplatz 4

04103 Leipzig

Adresse 2:

Klinik und Poliklinik für Psychosomatische

Medizin und Psychotherapie

Semmelweisstraße 10

04103 Leipzig

Die psychosoziale Beratung richtet sich an Studierende und bietet eine persönliche Beratung „zu Themen wie unter anderem Zweifel an der Wahl Ihres Studiums, Prüfungsängste, Stress oder Selbstzweifel, Aufschiebeverhalten, Studienabschlussprobleme, Streit mit Ihrer Partnerin oder Ihrem Partner, Kontaktschwierigkeiten, Depressive Verstimmungen, Ängste/Hemmungen, Erfahrungen mit Gewalt oder sexuellen Übergriffen, Probleme mit Alkohol oder Drogen, Schwierigkeiten aufgrund psychischer Erkrankungen.“ (Quelle: Homepage Psychosoziale Beratung)

### Psychologische Beratung für Studierende aller Fachrichtungen

Web: [www.uni-leipzig.de/studium/beratungs-und-serviceangebote/zentrale-studienberatung/#c20750](http://www.uni-leipzig.de/studium/beratungs-und-serviceangebote/zentrale-studienberatung/#c20750)

Ansprechpartnerin: Annett Ammer-Wies

E-Mail: [annett.ammer-wies@uni-leipzig.de](mailto:annett.ammer-wies@uni-leipzig.de)

Goethestraße 3-5

04109 Leipzig

„In der Einzelberatung können Sie Themen ansprechen, die persönliche Schwierigkeiten im Studium und deren Auswirkungen auf Ihre Studienkompetenzen betreffen. Dazu zählen: Konzentrationsstörungen, Motivations-, Orientierungs- und Entscheidungsprobleme, Prüfungs- und Präsentationsängste [...], emotionale Krisen und ähnliches. Die Psychologische Einzelberatung ist kostenlos und vertraulich.“ (Quelle Homepage SSZ)

### Psychologische Beratung für Lehramtsstudierende Zentrum für Lehrerbildung und Schulforschung (ZLS)

Web: [www.zls.uni-leipzig.de/studium-beratung/beratung/psychologische-beratungsstelle/](http://www.zls.uni-leipzig.de/studium-beratung/beratung/psychologische-beratungsstelle/)

Ansprechpartner:in: Annett Ammer-Wies

E-Mail: [annett.ammer-wies@uni-leipzig.de](mailto:annett.ammer-wies@uni-leipzig.de)

Tel.: 0341-97 30482

Prager Straße 38-40 (Etage 1, Raum 145)

04317 Leipzig

Die Psychologische Beratung des ZLS richtet sich an Lehramtsstudierende, welche Unterstützung bei der Bearbeitung belastender Themen benötigen. Die Beratung erfolgt sowohl für studienbezogene Themen, als auch für private Fragen und Probleme.

### Informationen und Unterstützung bei Fragen der Studienorganisation sowie Finanzierung und Wohnsituation

#### Studienkoordination und Studienbüros

Anlaufstelle Studienkoordination

Web: [www.uni-leipzig.de/studium/im-studium/moduleinschreibung](http://www.uni-leipzig.de/studium/im-studium/moduleinschreibung)

E-Mail: [studienkoordination@uni-leipzig.de](mailto:studienkoordination@uni-leipzig.de)

Tel.: 0341-97 32070

Akademische Verwaltung, Studienkoordination

Goethestraße 3-5

04109 Leipzig

Die Studienkoordination berät bei allgemeinen Fragen zur Studienorganisation. Für spezifische Fragen zu Themen wie Moduleinschreibung, Anerkennung von Leistungen oder Prüfungsfragen sind die Studienbüros der Fakultäten zuständig.

#### Studentenwerk Leipzig

Web: [www.studentenwerk-leipzig.de/beratung-sozialles/sozialberatung](http://www.studentenwerk-leipzig.de/beratung-sozialles/sozialberatung)

E-Mail: [sozialberatung@studentenwerk-leipzig.de](mailto:sozialberatung@studentenwerk-leipzig.de)

Tel.: 0341-19659941

Studenten Service Zentrum (SSZ)

Goethestraße 6 (Erdgeschoss)

04109 Leipzig

Das Studentenwerk bietet Beratung zur Studienfinanzierung und Beratung zu Nachteilsausgleichen im Studium. Außerdem unterstützt es bei der Wohnungssuche (beispielsweise nach barrierefreiem Studentenwohnheimplatz), unterstützt in der Eingliederungshilfe u. ä. Darüber hinaus bietet es Hilfen bei Integrations- und Akzeptanzproblemen und unterstützt bei der Beantragung einer Studienassistentz, technischer Hilfsmittel und beeinträchtigungsspezifischer Leistungen.

## Kontakte und Informationen für Studierende mit Beeinträchtigung

### AG „E-Medien – Barrierefreies Studium / Literatur“

E-Mail: [emedien@ub.uni-leipzig.de](mailto:emedien@ub.uni-leipzig.de)

Tel.: 0341-97 30685

Die AG ist eine Anlaufstelle zu allen Fragen, die die elektronischen Bestände (Datenbanken, elektronische Zeitschriften, E-Books) der Universitätsbibliothek betreffen. Sie ist zuständig für die Beschaffung und Bereitstellung barrierefreier Studienliteratur nach Anforderung über das Webformular und diesbezüglicher Kontaktaufnahme mit dem entsprechenden Verlag. Darüber hinaus ist sie verantwortlich für die Weitergabe von Aufträgen zur barrierefreien Aufbereitung (Digitalisierung oder Brailledruck) von Studienmaterialien an die Mitarbeiter:innen des Umsetzungsdiensts der Buch- und Dokumentensammlung für Blinde und Sehbehinderte (BDSBS).

### Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung (IBS)

Web: [www.studentenwerke.de/de/content/die-ibs-stellt-sich-vor](http://www.studentenwerke.de/de/content/die-ibs-stellt-sich-vor)

E-Mail: [studium-behinderung@studentenwerke.de](mailto:studium-behinderung@studentenwerke.de)

Tel.: 030-297727-64

Die IBS ist das bundesweite Kompetenzzentrum zum Thema "Studium und Behinderung". Ihre Aufgaben liegen in der Information und Beratung, Vernetzung sowie Interessenvertretung und Öffentlichkeitsarbeit. So berät sie unter anderem Studieninteressierte und Studierende mit Behinderungen und chronischen Krankheiten sowie deren Angehörige.

### IBS Online Bibliothek

Web: [www.studentenwerke.de/content/online-bibliothek](http://www.studentenwerke.de/content/online-bibliothek)

In der Online-Bibliothek der IBS finden sich zahlreiche Leitfäden, Arbeitshilfen, Checklisten, Umfragen, Fachliteratur und Empfehlungen zum Thema "Studium und Behinderung". Sie versammelt Materialien der Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung (IBS), des Deutschen Studentenwerks (DSW), von Hochschulen und Studentenwerken, der Hochschulrektorenkonferenz, der Kultusministerkonferenz und Verbänden.

## 10 WO NACHLESEN? LITERATUR, QUELLEN, ANHANG

### Literatur und Links zum Themenschwerpunkt

#### Diskriminierung und Antidiskriminierung

- Antidiskriminierungsbüro Sachsen:  
[www.adb-sachsen.de](http://www.adb-sachsen.de)
- Arndt, Susan / Hornscheidt, Antje (Hg.), Afrika und die deutsche Sprache, Münster 2009.
- Crenshaw, Kimberlé (1989): Demarginalizing the Intersection of Race and Sex. A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics, University of Chicago Legal Forum:Vol. 1989: Iss. 1, Article 8.
- DiAngelo, Robin (2018): Wir müssen über Rassismus sprechen. Was es bedeutet, in unserer Gesellschaft weiß zu sein, Hamburg.
- Glossar der Neuen deutschen Medienmacher\_innen. Formulierungshilfen für die Berichterstattung im Einwanderungsland, 2018. [www.neuemedienmacher.de/wording/](http://www.neuemedienmacher.de/wording/)
- Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics, University of Chicago Legal Forum, 1989(1), verfügbar unter: <https://chicago-bound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8/>
- Microaggressions in the classroom: [www.cilt-inclusiveteaching.sites.olt.ubc.ca/files/2019/01/Microaggressions-in-the-classroom\\_w.pdf](http://www.cilt-inclusiveteaching.sites.olt.ubc.ca/files/2019/01/Microaggressions-in-the-classroom_w.pdf)
- Sow, Noah: Deutschland Schwarz Weiß. Der alltägliche Rassismus, Norderstedt 2018.
- Varianten des Sexismus: [www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/178678/varianten-des-sexismus/](http://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/178678/varianten-des-sexismus/)

- Teichert, Georg (Hg.) (2019): Du willst es doch auch! Diskriminierungserfahrungen der Studierenden und Beschäftigten an der Universität Leipzig, Impulse. Leipziger Hochschulbeiträge zu Diversität und Chancengleichheit, Band 1, Leipzig.

### Literatur und Links zum Themenschwerpunkt Diversity

- Corleis, Barbara: Aktivität und Teilhabe von Studierenden unter dem Diversity-Aspekt „Beeinträchtigungen im Sprachverstehen“ in Lehr-/Lernsituationen an Hochschulen, Vortrag, 41. Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Hochschuldidaktik, Mainz, 27.09.2012, verfügbar unter [www.blogsuni-mainz.de/zq/files/2018/04/Doc-Corleis.pdf](http://www.blogsuni-mainz.de/zq/files/2018/04/Doc-Corleis.pdf)
- Czollek, Leah Carola/Perko, Gudrun/Weinbach, Heike: Radical Diversity im Zeichen von Social Justice. Philosophische Grundlagen und praktische Umsetzung von Diversity in Institutionen, in: do Mar Castro-Varela, María, Dhawan, Nikita (Hg.) (2011): Soziale (Un)Gerechtigkeit. Kritische Perspektiven auf Diversity, Intersektionalität und Antidiskriminierung, Berlin [u.a.], S. 260–276.
- Gender und Diversity in der Lehre: [www.gffz.de/fileadmin/user\\_upload/LAKOF/download/Gender\\_und\\_Diversity\\_in\\_der\\_Lehre\\_der\\_MINT-Faecher.pdf](http://www.gffz.de/fileadmin/user_upload/LAKOF/download/Gender_und_Diversity_in_der_Lehre_der_MINT-Faecher.pdf)
- Habeck, Sandra: Diversität als Chance. Seminarleitung hierarchieübergreifend und kooperativ gestalten, in: Aichinger, Regina, Linde, Frank, Auferkorte-Michaelis, Nicole (Hg.): Diversität an Hochschulen. Chancen und Herausforderungen auf dem Weg zu exzellenten und inklusiven Hochschulen, Zeitschrift für Hochschulentwicklung 15(3) 2020, S. 331–350. doi:10.3217/zfhe-15-03/20

- Informationsfilm zu LGBTQI: [www.youtube.com/watch?v=cb50JxLdVAc](http://www.youtube.com/watch?v=cb50JxLdVAc)
- Konzept der lernrelevanten Diversität: [www.hwg-lu.de/toolbox/konzept-der-lernrelevanten-diversitaet-in-der-lehre](http://www.hwg-lu.de/toolbox/konzept-der-lernrelevanten-diversitaet-in-der-lehre)
- Handreichung für diversitysensible Lehre: [www.diversity.hhu.de/fileadmin/redaktion/Oeffentliche\\_Medien/Diversity\\_Portal/Dokumente/Handreichung\\_HHU\\_KoDi\\_Anhang.pdf](http://www.diversity.hhu.de/fileadmin/redaktion/Oeffentliche_Medien/Diversity_Portal/Dokumente/Handreichung_HHU_KoDi_Anhang.pdf)

### Empfehlungen und Materialien für eine inklusive und barrierearme Hochschulkultur

- Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention [www.bmfsfj.de/resource/blob/99454/9eb0087a9ae41b271bfa61a70693fa25/aktionsplan-inklusion-data.pdf](http://www.bmfsfj.de/resource/blob/99454/9eb0087a9ae41b271bfa61a70693fa25/aktionsplan-inklusion-data.pdf)
- Alternativtexte in digitalen Materialien: [www.techsmith.de/blog/alternativtext/](http://www.techsmith.de/blog/alternativtext/)
- Barrierearmes Moodle: [www.moodle.hu-berlin.de/course/view.php?id=57784](http://www.moodle.hu-berlin.de/course/view.php?id=57784)
- Barrierefrei lehren – barrierefrei studieren. Ein Leitfaden für Lehrende zum Thema "Studierende mit Beeinträchtigungen" [www.tu-chemnitz.de/tu/inklusion/PDF/Leitfaden\\_Barrierefrei-lehren.pdf](http://www.tu-chemnitz.de/tu/inklusion/PDF/Leitfaden_Barrierefrei-lehren.pdf)
- Deutsches Zentrum für barrierefreies Lesen: [www.dzblesen.de](http://www.dzblesen.de)
- Eine Hochschule für alle braucht alle. Leitfaden für barrierefreie, diversitätssensible und familienfreundliche Veranstaltungsplanung der Universität Leipzig [https://intranet.uni-leipzig.de/fileadmin/user\\_upload/intranet/Gleichstellung/GSB\\_Leitfaden\\_Veranstaltungsplanung.pdf](https://intranet.uni-leipzig.de/fileadmin/user_upload/intranet/Gleichstellung/GSB_Leitfaden_Veranstaltungsplanung.pdf) (nur im Intranet verfügbar)
- FH Erfurt – Hochschule der Inklusion: Aktionsplan, 2013/2014, verfügbar unter: [http://www.gemeinsam-einfach-machen.de/SharedDocs/Downloads/DE/AS/UN\\_BRK/fh-erfurt2.pdf?\\_\\_blob=publication-File&v=3](http://www.gemeinsam-einfach-machen.de/SharedDocs/Downloads/DE/AS/UN_BRK/fh-erfurt2.pdf?__blob=publication-File&v=3)
- Handreichung barrierearme Lehre [www.einfachgutelehre.uni-kiel.de/wp-content/uploads/2018/11/handreichung-barrierearme-lehre.pdf](http://www.einfachgutelehre.uni-kiel.de/wp-content/uploads/2018/11/handreichung-barrierearme-lehre.pdf)
- Hochschulentwicklungsplan 2025: [www.studieren.sachsen.de/download/Hochschulentwicklungsplanung\\_Sept.2021.pdf](http://www.studieren.sachsen.de/download/Hochschulentwicklungsplanung_Sept.2021.pdf)
- Inclusion and Diversitymanagement Toolbox: [www.idmtoolbox.eu/about-idm-toolbox-2/](http://www.idmtoolbox.eu/about-idm-toolbox-2/)
- Inclusive Assessments: [www.plymouth.ac.uk/uploads/production/document/path/2/2516/Good\\_practice\\_inclusive\\_assessment\\_updated\\_May\\_2016.pdf](http://www.plymouth.ac.uk/uploads/production/document/path/2/2516/Good_practice_inclusive_assessment_updated_May_2016.pdf)
- Interkultureller Kalender: [www.bamf.de/SharedDocs/Meldungen/DE/2021/210927-am-interkulturelle-woche\\_kalender.html](http://www.bamf.de/SharedDocs/Meldungen/DE/2021/210927-am-interkulturelle-woche_kalender.html)
- Lehre barrierefrei gestalten. Ein Leitfaden für Lehrende an den Hochschulen Mecklenburg-Vorpommerns [www.uni-rostock.de/storages/uni-rostock/Uni-Home/Vielfalt/Barrierefreiheit/Leitfaden\\_MV\\_Inklusive\\_Hochschullehre.pdf](http://www.uni-rostock.de/storages/uni-rostock/Uni-Home/Vielfalt/Barrierefreiheit/Leitfaden_MV_Inklusive_Hochschullehre.pdf)
- 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks 2016, Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Sachsen. Regionalbericht zur 21. Sozialerhebung durchgeführt vom DZHW für die Studentenwerke in Sachsen im Erhebungszeitraum 2016 <https://epaper.studentenwerk-dresden.de/sonderauswertung-21-sozialerhebung/#0>
- Formatives Prüfen: <https://dbs-lin.ruhr-uni-bochum.de/lehreladen/planung-durchfuehrung-kompetenzorientierter-lehre/formatives-pruefen/umsetzung/>

- Methoden und Techniken für die Hochschullehre – die Fachlandkarte: [www.htwk-leipzig.de/fileadmin/portal/intranet/HTWK/intern/3\\_bildung\\_und\\_weiterbildung/Angebote\\_und\\_Informationen\\_für\\_Lehrende/Angebote\\_von\\_Studifit/MuT-Tipps/023\\_MuT-Tipp\\_Fachlandkarte\\_mit\\_Beispiel.pdf](http://www.htwk-leipzig.de/fileadmin/portal/intranet/HTWK/intern/3_bildung_und_weiterbildung/Angebote_und_Informationen_für_Lehrende/Angebote_von_Studifit/MuT-Tipps/023_MuT-Tipp_Fachlandkarte_mit_Beispiel.pdf)
- Neues Handbuch Hochschullehre: [www.nhh-bibliothek.de](http://www.nhh-bibliothek.de)

#### Links zum Themenschwerpunkt digitale Lehre

- Anleitung Befragung Moodle: [www.moodle2.uni-leipzig.de/pluginfile.php/1547330/mod\\_resource/content/6/Anleitung\\_Befragung.pdf](http://www.moodle2.uni-leipzig.de/pluginfile.php/1547330/mod_resource/content/6/Anleitung_Befragung.pdf)
- Digitale (Zwischen)-Auswertung: [www.uni-leipzig.de/fileadmin/ul/Dokumente/2020\\_Lehre-digital\\_digitale\\_Auswertung.pdf](http://www.uni-leipzig.de/fileadmin/ul/Dokumente/2020_Lehre-digital_digitale_Auswertung.pdf)
- Lehre digital Infoseite der Universität Leipzig: [www.uni-leipzig.de/universitaet/arbeiten-an-der-universitaet-leipzig/lehren-an-der-universitaet#c1457](http://www.uni-leipzig.de/universitaet/arbeiten-an-der-universitaet-leipzig/lehren-an-der-universitaet#c1457)
- Von der Präsenzlehre zum digitalen Lernen – Präsentationen aufzeichnen und vertonen: [www.uni-leipzig.de/fileadmin/ul/Dokumente/2020\\_Lehre-digital\\_PPP\\_vertonen\\_2019.pdf](http://www.uni-leipzig.de/fileadmin/ul/Dokumente/2020_Lehre-digital_PPP_vertonen_2019.pdf)

#### Links und Empfehlungen zu allgemeinen Themen in Lehre und Studium

- Career-Service: [www.uni-leipzig.de/studium/beratungs-und-serviceangebote/career-service](http://www.uni-leipzig.de/studium/beratungs-und-serviceangebote/career-service)
- Heublein, Ulrich/Hutzsch, Christopher/Schreiber, Jochen/Sommer, Dieter/Besuch, Georg: Ursachen des Studienabbruchs in Bachelor- und in herkömmlichen Studiengängen. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Exmatrikulierten des Studienjahres 2007/08, HIS: Forum Hochschule 2010(2), verfügbar unter: [www.dzhw.eu/pdf/pub\\_fh/fh-201002.pdf](http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201002.pdf)

- Qualitätsmanagement Lehre und Studium: [www.uni-leipzig.de/fileadmin/ul/Dokumente/2019\\_Qualitaetsmanagement\\_Lehre-und-Studium.pdf](http://www.uni-leipzig.de/fileadmin/ul/Dokumente/2019_Qualitaetsmanagement_Lehre-und-Studium.pdf)
- Der Student-Life-Cycle: <http://www.rolf.schulmeister.com/pdfs/der-student-lifecycle.pdf>

## Anhang – Fußnoten

<sup>1</sup> Art. 3 GG [Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland].

<sup>2</sup> § 1 AGG [Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz].

<sup>3</sup> Hochschulentwicklungsplan 2025: [www.studieren.sachsen.de/download/Hochschulentwicklungsplanung\\_Sept.2021.pdf](http://www.studieren.sachsen.de/download/Hochschulentwicklungsplanung_Sept.2021.pdf)

<sup>4</sup> best2 (2018): Studierendenbefragung „beeinträchtigt studieren – best2“ 2016/2017 – Sonderauswertung Universität Leipzig (unveröffentlichtes Manuskript).

<sup>5</sup> Siehe Infokasten „Sexuelle Identitäten“.

<sup>6</sup> Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Kamenz, 2021. Studierende an den Hochschulen (B III 1) Aktueller Berichtsstand: 2020, verfügbar unter: [www.statistik.sachsen.de/download/statistische-berichte/statistik-sachsen\\_bIII1\\_studierende-hochschulen.xls](http://www.statistik.sachsen.de/download/statistische-berichte/statistik-sachsen_bIII1_studierende-hochschulen.xls)

<sup>7</sup> Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Kamenz, 2022 verfügbar unter: [www.statistik.sachsen.de/genonline/online?language=de&sequenz=tabellen&selectionname=21351#abreadcrumb](http://www.statistik.sachsen.de/genonline/online?language=de&sequenz=tabellen&selectionname=21351#abreadcrumb)

<sup>8</sup> Teichert, Georg (Hg.): Du willst es doch auch! Diskriminierungserfahrungen der Studierenden und Beschäftigten an der Universität Leipzig, Impulse. Leipziger Hochschulbeiträge zu Diversität und Chancengleichheit, Band 1, Leipzig 2019.

<sup>9</sup> Da sich der deutsche Begriff „Soziale Gerechtigkeit“ vor allem auf den Kontext der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik bezieht, wird hier der englische Begriff verwendet.

<sup>10</sup> Leah Carola Czollek/Gudrun Perko/Heike Weinbach: Radical Diversity im Zeichen von Social Justice. Philosophische Grundlagen und praktische Umsetzung von Diversity in Institutionen, in: María do Mar Castro Varela/Nikita

Dhawan (Hg.): Soziale (Un)Gerechtigkeit. Kritische Perspektiven auf Diversity, Intersektionalität und Antidiskriminierung, Berlin [u.a.] 2011, S. 260–276, hier S. 266–267.

<sup>11</sup> Kimberlé Crenshaw: Demarginalizing the Intersection of Race and Sex. A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics, University of Chicago Legal Forum, 1989(1), verfügbar unter: <https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=uclf>

<sup>12</sup> In didaktischen Kontexten wird meistens der Begriff der Heterogenität verwendet, um auf die vielfältigen Hintergründe und Voraussetzungen der Studierendenschaft einzugehen. Jedoch wird Heterogenität einer homogenen Norm gegenübergestellt und bleibt damit in der Vorstellung einer „normalen“ Mehrheitsgesellschaft verhaftet. Deshalb werden in diesem Leitfaden durchgängig die Begriffe Diversität oder Vielfalt verwendet, durch die eine wertschätzende Anerkennung der menschlichen Vielfalt vermittelt werden soll, ohne diese jedoch auf Nützlichkeit oder Profitabilität zu reduzieren. Siehe dazu: Eine Handlungsempfehlung der Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen: Ausgesprochen vielfältig. Diversitätssensible Kommunikation in Sprache und Bild, verfügbar unter: [www.kc-sachsen.de/files/chancengleichheit/Publikationen/2104\\_Koordinierungsstelle\\_Ausgesprochen\\_vielfaellig\\_PDF.pdf](http://www.kc-sachsen.de/files/chancengleichheit/Publikationen/2104_Koordinierungsstelle_Ausgesprochen_vielfaellig_PDF.pdf)

<sup>13</sup> FH Erfurt – Hochschule der Inklusion: Aktionsplan, 2013/2014, verfügbar unter: [http://www.gemeinsam-einfachmachen.de/SharedDocs/Downloads/DE/AS/UN\\_BRK/fh-erfurt2.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](http://www.gemeinsam-einfachmachen.de/SharedDocs/Downloads/DE/AS/UN_BRK/fh-erfurt2.pdf?__blob=publicationFile&v=3)

<sup>14</sup> Middendorff, E., Apolinarski, B., Bornkessel, P., Brandt, T., Heißenberg, S., Naumann, H., Poskowsky, J. & Becker, K. (2017). Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in

Deutschland 2016. 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks – durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung. Randauszählung zur 21. Sozialerhebung für deutsche und bildungsinländische Studierende für Sachsen. Abgerufen von [www.sozialerhebung.de/sozialerhebung/archiv/download/21/Soz21\\_ra\\_sachsen.pdf](http://www.sozialerhebung.de/sozialerhebung/archiv/download/21/Soz21_ra_sachsen.pdf)

<sup>15</sup> best2 (2018): Studierendenbefragung „beeinträchtigt studieren – best2“ 2016/2017 – Sonderauswertung Universität Leipzig (unveröffentlichtes Manuskript).

<sup>16</sup> Schirmer, H., & Bröker, L.-M. (2018). Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Sachsen. Regionalbericht zur 21. Sozialerhebung durchgeführt vom DZHW für die Studentenwerke in Sachsen im Erhebungszeitraum 2016. Dresden: Studentenwerk Dresden.

<sup>17</sup> Zu dieser spezifischen Situation liegen für die Universität Leipzig allerdings keine genauen Daten vor.

<sup>18</sup> Angaben des Studiendirektors der Universität Leipzig.

<sup>19</sup> Sexismus in der Wissenschaft. Gemeinsame Erklärung: [www.gendermacht-wissenschaft.de/](http://www.gendermacht-wissenschaft.de/)

<sup>20</sup> Angaben des Studiendirektors der Universität Leipzig.

<sup>21</sup> Arndt, Susan, Hornscheidt, Antje (Hg.): Afrika und die deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk, Münster 2018.

<sup>22</sup> AntiDiskriminierungsBüro (ADB) Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e. V. (Hg.): Sprache schafft Wirklichkeit. Glossar und Checkliste zum Leitfaden für rassismuskritischen Sprachgebrauch, verfügbar unter: [www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/anti-rassistische-sprache.pdf](http://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/anti-rassistische-sprache.pdf)

<sup>23</sup> In diesem Zusammenhang bietet das Konzept des Translanguagings einen guten didaktischen Ansatzpunkt, sprachliche Kompetenzen und Anforderungen außerhalb der Muttersprache angemessen zu berücksichtigen. Es bezeichnet die Anerkennung der individuellen sprachlichen Kompetenz außerhalb der Nationalsprache Deutsch, die an der Universität Leipzig in aller Regel in der Lehre gesprochen und in Prüfungen verlangt wird. Studierende können in ihren Muttersprachen teilweise bessere Leistungen abrufen als in der Lehrsprache. Dies ist bei bi- und multilingualen Studierenden zu berücksichtigen, insbesondere bei Studierenden, die auf Gebärdensprache angewiesen sind. Weitere Informationen finden Sie hier: [www.sk-at.big-projects.eu/index.php/de/translanguaging-aus-linguistischer-perspektive](http://www.sk-at.big-projects.eu/index.php/de/translanguaging-aus-linguistischer-perspektive)

<sup>24</sup> Middendorff, E., Apolinarski, B., Bornkessel, P., Brandt, T., Heißenberg, S., Naumann, H., Poskowsky, J. & Becker, K. (2017). Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016. 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks – durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung. Randauszählung zur 21. Sozialerhebung für deutsche und bildungsinländische Studierende für Sachsen. Abgerufen von [www.sozialerhebung.de/sozialerhebung/archiv/download/21/Soz21\\_ra\\_sachsen.pdf](http://www.sozialerhebung.de/sozialerhebung/archiv/download/21/Soz21_ra_sachsen.pdf)

<sup>25</sup> Weitere Informationen und Hinweise finden Sie unter: [www.arbeiterkind.de/](http://www.arbeiterkind.de/)

<sup>26</sup> Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Fragen und Antworten zum Thema sexuelle Identität, verfügbar unter: [www.antidiskriminierungsstelle.de/](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/)

<sup>27</sup> Ausführliche Informationen finden Sie unter [www.queer-lexikon.net/](http://www.queer-lexikon.net/)

<sup>28</sup> IGLYO, LGBTQI Inclusive Education Index, Video, verfügbar unter: [www.youtube.com/watch?v=cb50JxldVAc&feature=youtu.be](http://www.youtube.com/watch?v=cb50JxldVAc&feature=youtu.be)

29 Schirmer, H., & Bröker, L.-M. (2018). Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Sachsen. Regionalbericht zur 21. Sozialerhebung durchgeführt vom DZHW für die Studentenwerke in Sachsen im Erhebungszeitraum 2016. Dresden: Studentenwerk Dresden.

30 Sow, Noah (2018): Deutschland Schwarz Weiß. Der alltägliche Rassismus, Norderstedt.

31 Diese Definition ist angelehnt an die Arbeitsdefinition der International Holocaust Remembrance Alliance. Vgl. [www.holocaustremembrance.com/resources/working-definitions-charters/working-definition-antisemitism](http://www.holocaustremembrance.com/resources/working-definitions-charters/working-definition-antisemitism)

32 BAMF, Interkultureller Kalender, verfügbar unter: [www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Behoerde/interkultureller-kalender-2022-A3.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=13](http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Behoerde/interkultureller-kalender-2022-A3.pdf?__blob=publicationFile&v=13)

33 Habeck, Sandra: Diversität als Chance. Seminarleitung hierarchieübergreifend und kooperativ gestalten, in: Aichinger, Regina, Linde, Frank, Auferkorte-Michaelis, Nicole (Hg.): Diversität an Hochschulen. Chancen und Herausforderungen auf dem Weg zu exzellenten und inklusiven Hochschulen, Zeitschrift für Hochschulentwicklung 15(3) 2020, S. 331–350.

34 Buß, Imke: Lernrelevante Diversität in der Lehre berücksichtigen?, in: Jutta Rump/Imke Buß/Janina Kaiser/Melanie Schiedhelm/Petra Schorat-Wvaly: Toolbox für gute Lehre in einer diversen Studierendenschaft, Arbeitspapiere der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen, Nr. 6, verfügbar unter: [www.hwg-lu.de/toolbox/konzept-der-lernrelevanten-diversitaet-in-der-lehre](http://www.hwg-lu.de/toolbox/konzept-der-lernrelevanten-diversitaet-in-der-lehre)

35 Schulmeister, Rolf: Der „Student Lifecycle“ als Organisationsprinzip für E-Learning, verfügbar unter: <http://www.rolf.schulmeister.com/pdfs/der-student-lifecycle.pdf>

36 Heublein, Ulrich, Hutzsch, Christopher, Schreiber, Jochen, Sommer, Dieter, Besuch, Georg: Ursachen des Studienabbruchs in Bachelor- und in herkömmlichen Studiengängen. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Exmatrikulierten des Studienjahres 2007/08, HIS: Forum Hochschule 2010(2), verfügbar unter: [www.dzhw.eu/pdf/pub\\_fh/fh-201002.pdf](http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201002.pdf)

37 Hochschulentwicklungsplan 2025: [www.studieren.sachsen.de/download/Hochschulentwicklungsplanung\\_Sept.2021.pdf](http://www.studieren.sachsen.de/download/Hochschulentwicklungsplanung_Sept.2021.pdf)

38 Die Toolbox entstand in einem EU-weiten Projektteam. Neben Literatur gibt es auch praktische Unterstützung durch die Hochschuldidaktik der Universität Leipzig, die die Entwicklung diversitätssensibler Curricula und Entwicklungsprozesse auf Nachfrage begleitet. IDM (Inclusion and Diversity Management) Toolbox, verfügbar unter: [www.idm-toolbox.eu](http://www.idm-toolbox.eu)

39 Homepage des Career Service der Universität Leipzig, verfügbar unter: [www.uni-leipzig.de/studium/beratungs-und-serviceangebote/career-service/](http://www.uni-leipzig.de/studium/beratungs-und-serviceangebote/career-service/)

40 Christian-Albrechts-Universität Kiel: Barrierefreie Lehre. Grundlagen, Umgang und Möglichkeiten. Eine Handreichung für Lehrende der CAU, November 2018, verfügbar unter: [www.einfachgutelehre.uni-kiel.de/wp-content/uploads/2018/11/handreichung-barrierearme-lehre.pdf](http://www.einfachgutelehre.uni-kiel.de/wp-content/uploads/2018/11/handreichung-barrierearme-lehre.pdf)

41 Weitere Hinweise zum Universal Design in der Hochschullehre finden Sie hier: Die Neue Hochschule. DNH, Ausgabe 1, 2019, bes. S. 8-12; abrufbar als pdf unter: [www.hlb.de/fileadmin/hlb-global/downloads/dnh/full/2019/DNH\\_2019-1.pdf](http://www.hlb.de/fileadmin/hlb-global/downloads/dnh/full/2019/DNH_2019-1.pdf); außerdem: <https://udlguidelines.cast.org>

42 Habeck, Sandra: Diversität als Chance. Seminarleitung hierarchieübergreifend und kooperativ gestalten, in: Aichinger Regina, Linde, Frank, Auferkorte-Michaelis, Nicole (Hg.): Diversität an Hochschulen. Chancen und Herausforderungen auf dem Weg zu exzellen-

ten und inklusiven Hochschulen, Zeitschrift für Hochschulentwicklung 15(3) 2020, S. 331–350. doi:10.3217/zfhe-15-03/20; Eine ähnliche Richtung verfolgt der Ansatz Students as Partners. Das Hochschuldidaktische Zentrum Sachsen bietet zu diesem Thema einen Selbstlernkurs an. Bei Interesse wenden Sie sich an [programm@hd-sachsen.de](mailto:programm@hd-sachsen.de).

43 Université de Fribourg/Universität Freiburg: Geschlechtergerechte Hochschule. Online-Tool zur Selbstevaluation und Weiterbildung, Dezember 2019, verfügbar unter: <https://moodle.unifr.ch/course/view.php?id=165942>

44 Seit Jahren in Sachsen aktiv in diesem Bildungsbereich ist das Kulturbüro Sachsen. ([www.kulturbuero-sachsen.de/](http://www.kulturbuero-sachsen.de/)). Zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt finden Sie Angebote beim Rosa Linde e.V. ([www.rosalinde-leipzig.de/de/](http://www.rosalinde-leipzig.de/de/)).

45 Universität Leipzig: Akademisches Jahr, verfügbar unter: [www.uni-leipzig.de/studium/im-studium/akademisches-jahr](http://www.uni-leipzig.de/studium/im-studium/akademisches-jahr)

46 Gender und Frauenforschungszentrum der Hessischen Hochschulen: Gender und Diversity in der Lehre der MINT-Fächer, verfügbar unter: [www.gffz.de/fileadmin/user\\_upload/LA-KOF/download/Gender\\_und\\_Diversity\\_in\\_der\\_Lehre\\_der\\_MINT-Faecher.pdf](http://www.gffz.de/fileadmin/user_upload/LA-KOF/download/Gender_und_Diversity_in_der_Lehre_der_MINT-Faecher.pdf)

47 Homepage des gFFZ – Gender- und Frauenforschungszentrum der hessischen Hochschulen, verfügbar unter: [www.gffz.de/](http://www.gffz.de/)

48 TechSmith: Alternativtexte für Bilder sind wichtig für Barrierefreiheit und SEO, verfügbar unter: [www.techsmith.de/blog/alternativtext/](http://www.techsmith.de/blog/alternativtext/)

49 Einfach für alle: Screenreader nutzen. Anleitung für NVDA, verfügbar unter: [www.einfach-fuer-alle.de/artikel/screenreader-nvda/](http://www.einfach-fuer-alle.de/artikel/screenreader-nvda/)

50 Für PowerPoint-Präsentationen in MS Office 2019: Universität Leipzig: Schritt für Schritt. Von der Präsenzlehre zum digitalen lernen, Frühjahr 2020,

verfügbar unter: [www.uni-leipzig.de/fileadmin/ul/Dokumente/2020\\_Lehre-digital\\_PPP\\_vertonen\\_2019.pdf](http://www.uni-leipzig.de/fileadmin/ul/Dokumente/2020_Lehre-digital_PPP_vertonen_2019.pdf) für PPP in MS 365: [www.uni-leipzig.de/fileadmin/ul/Dokumente/2020\\_Lehre-digital\\_PPP\\_vertonen\\_365.pdf](http://www.uni-leipzig.de/fileadmin/ul/Dokumente/2020_Lehre-digital_PPP_vertonen_365.pdf)

51 Eine Handlungsempfehlung der Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen: Ausgesprochen vielfältig. Diversitätssensible Kommunikation in Sprache und Bild, verfügbar unter: [www.kc-sachsen.de/files/chancengleichheit/Publikationen/2104\\_Koordinierungsstelle\\_Ausgesprochen\\_vielfaellig\\_PDF.pdf](http://www.kc-sachsen.de/files/chancengleichheit/Publikationen/2104_Koordinierungsstelle_Ausgesprochen_vielfaellig_PDF.pdf)

52 Homepage des Deutschen Zentrum für barrierefreies Lesen in Leipzig, verfügbar unter: [www.dzbleesen.de/](http://www.dzbleesen.de/)

53 Ansprechbar hierfür sind die Studienbüros der Fakultäten sowie die zentrale Raumvergabe der Universität Leipzig.

54 <https://inclusiveteaching.leeds.ac.uk/resources/design-inclusively/inclusive-field-trips/>

55 best2 (2018): Studierendenbefragung „beeinträchtigt studieren – best2“ 2016/2017 – Sonderauswertung Universität Leipzig (unveröffentlichtes Manuskript).

56 Milman, Natalie B.: This Is Emergency Remote Teaching, Not Just Online Teaching, 30. März 2020, in: EducationWeek, verfügbar unter: [www.edweek.org/leadership/opinion-this-is-emergency-remote-teaching-not-just-online-teaching/2020/03](http://www.edweek.org/leadership/opinion-this-is-emergency-remote-teaching-not-just-online-teaching/2020/03)

57 Vanderbilt University – Center for Teaching: Teaching in Times of Crisis, verfügbar unter: <https://cft.vanderbilt.edu/guides-sub-pages/crisis/>

58 Ein Tool, das sich hier anbietet, ist der Advanced Organizer. Er visualisiert einen Überblick über den Stoff und mit welchen Methoden und Zielen er wann gelernt werden soll. Dieser kann semesterbegleitend immer wieder zur Aktualisierung des Lernstades herangezogen werden. Die Lernenden können

so Kontexte assoziieren und den Stoff besser und vielfältiger verankern. Konkret können Sie eine Fachlandkarte zum Einsatz bringen: Studifit – HTWK Leipzig, Katharina Roeber: Methoden und Techniken für die Hochschullehre. Fachlandkarte, verfügbar unter: [www.htwk-leipzig.de/fileadmin/portal/intranet/HTWK/intern/3\\_bildung\\_und\\_weiterbildung/Angebote\\_und\\_Informationen\\_für\\_Lehrende/Angebote\\_von\\_Studifit/MuT-Tipps/023\\_MuT-Tipp\\_Fachlandkarte\\_mit\\_Beispiel.pdf](http://www.htwk-leipzig.de/fileadmin/portal/intranet/HTWK/intern/3_bildung_und_weiterbildung/Angebote_und_Informationen_für_Lehrende/Angebote_von_Studifit/MuT-Tipps/023_MuT-Tipp_Fachlandkarte_mit_Beispiel.pdf)

59 Weitere Anregungen und Hinweise zu Methoden für Anfangssituationen finden Sie hier: Universität Konstanz, Academic Staff Development: Seminare und Übungen. Methoden für den Einstieg, verfügbar unter: [www.uni-konstanz.de/asd/infopool/toolbox-lehre/](http://www.uni-konstanz.de/asd/infopool/toolbox-lehre/)

60 best2 (2018): Studierendenbefragung „beeinträchtigt studieren – best2“ 2016/2017 – Sonderauswertung Universität Leipzig (unveröffentlichtes Manuskript).

61 Die Netiquette der Universität Leipzig für gelungene Videokonferenzen ist verfügbar unter: <https://www.urz.uni-leipzig.de/unsere-services/services-fuer-lehrende/digitale-lehre>

62 Informationen zu Barrierefreiheit bei Zoom und BigBlueButton verfügbar unter: <https://explore.zoom.us/de/accessibility/> und <https://bigbluebutton.org/accessibility/>

63 Universität Leipzig: Hinweise zur digital unterstützten Lehre, verfügbar unter: <https://www.urz.uni-leipzig.de/unsere-services/services-fuer-lehrende/digitale-lehre>

64 „Bewertungskriterien“ oder auch „Bewertungsraster“ sind Begriffe, unter denen Sie fachgruppenspezifische Raster online suchen können.

65 Corleis, Barbara: Aktivität und Teilhabe von Studierenden unter dem Diversity-Aspekt „Beeinträchtigungen im Sprachverstehen“ in Lehr-/Lernsituationen an Hochschulen, Vortrag, 41. Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Hochschuldidaktik,

Mainz, 27.09.2012, verfügbar unter [www.blogs.uni-mainz.de/za/files/2018/04/Doc-Corleis.pdf](http://www.blogs.uni-mainz.de/za/files/2018/04/Doc-Corleis.pdf)

66 Buß, Imke: Lernrelevante Diversität in der Lehre berücksichtigen?, in: Rump, Jutta, Buß, Imke, Kaiser, Janina, Schiedhelm, Melanie, Schorat-Waly, Petra: Toolbox für gute Lehre in einer diversen Studierendenschaft, Arbeitspapiere der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen, Nr. 6, verfügbar unter: [www.hwg-lu.de/toolbox/konzept-der-lernrelevanten-diversitaet-in-der-lehre](http://www.hwg-lu.de/toolbox/konzept-der-lernrelevanten-diversitaet-in-der-lehre)

67 Büro für Leichte Sprache, Lebenshilfe Bremen: Gute Leichte Sprache. Die Regeln, verfügbar unter: [www.leichte-sprache.de/leichte-sprache/gute-leichte-sprache/](http://www.leichte-sprache.de/leichte-sprache/gute-leichte-sprache/)

68 Homepage Decoding the Disciplines, verfügbar unter: [www.decodingthe-disciplines.org](http://www.decodingthe-disciplines.org)

69 Stil-Homepage zum Tutoring-Kolleg, verfügbar unter: [www.stil.uni-leipzig.de/teilprojekte/tutoring/](http://www.stil.uni-leipzig.de/teilprojekte/tutoring/)

70 Universität Leipzig, E-Learning-Service: Lehre digital – Befragung, verfügbar unter: [www.uni-leipzig.de/fileadmin/ul/Dokumente/2020\\_Lehre-digital\\_Befragung.pdf](http://www.uni-leipzig.de/fileadmin/ul/Dokumente/2020_Lehre-digital_Befragung.pdf)

71 Humboldt-Universität Berlin, Moodle-Kurs: Informationen und Beispiele. Barrierearmes Moodle, verfügbar unter: <http://www.moodle.hu-berlin.de/course/view.php?id=57784>

72 Homepage der Bundesfachstelle Barrierefreiheit, verfügbar unter: [www.bundesfachstelle-barrierefreiheit.de/DE/Praxishilfen/Informationstechnik/Barrierefreie-Webkonferenzen/barrierefreie-webkonferenzen\\_node.html](http://www.bundesfachstelle-barrierefreiheit.de/DE/Praxishilfen/Informationstechnik/Barrierefreie-Webkonferenzen/barrierefreie-webkonferenzen_node.html)

73 Siehe dazu auch: Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband e. V.: Barrierencheck für Konferenzplattformen, verfügbar unter: [www.dbsv.org/aktuell/barrierencheck-fuer-konferenzplattformen.html](http://www.dbsv.org/aktuell/barrierencheck-fuer-konferenzplattformen.html)

74 Die Teleschlinge ist ein zusätzliches Gerät, das elektrische Sprachsignale in elektromagnetische Signale umwandelt. Die von der Teleschlinge ausgesandten Signale können dann vom Hörgerät direkt empfangen werden.

75 Webportal zur digitalen Barrierefreiheit im Internet: Barrierefreie Online-Veranstaltungen, verfügbar unter: [www.netz-barrierefrei.de/wordpress/gesellschaft/barrierefreie-online-veranstaltungen/](http://www.netz-barrierefrei.de/wordpress/gesellschaft/barrierefreie-online-veranstaltungen/)

76 Ruhr-Universität Bochum, Lehre laden. Downloadcenter für inspirierte Lehre: Formatives Prüfen. Umsetzung & CATs, verfügbar unter: <https://dbs-lin.ruhr-uni-bochum.de/lehreladen/planung-durchfuehrung-kompetenzorientierter-lehre/formatives-pruefen/umsetzung/>

77 best2 (2018): Studierendenbefragung „beeinträchtigt studieren – best2“ 2016/2017 – Sonderauswertung Universität Leipzig (unveröffentlichtes Manuskript).

78 University of British Columbia, Student Diversity Initiative and Indigenous Initiatives at the Centre for Teaching, Learning and Technology: Microaggressions in the Classroom, verfügbar unter: [www.cilt-inclusiveteaching.sites.olt.ubc.ca/files/2019/01/Microaggressions-in-the-classroom\\_w.pdf](http://www.cilt-inclusiveteaching.sites.olt.ubc.ca/files/2019/01/Microaggressions-in-the-classroom_w.pdf)

79 Fortbildungen zum Thema können Mitarbeitende der Universität Leipzig in der „Wissenschaftlichen Weiterbildung“ sowie im „Hochschuldidaktischen Zentrum Sachsen“ erfragen.

80 Homepage des Antidiskriminierungsbüro Sachsen e. V., verfügbar unter: [www.adb-sachsen.de/](http://www.adb-sachsen.de/)

81 Universität Leipzig, Tipps für die Lehre, verfügbar unter: [www.uni-leipzig.de/universitaet/arbeiten-an-der-universitaet-leipzig/lehren-an-der-universitaet/tipps-fuer-die-lehre](http://www.uni-leipzig.de/universitaet/arbeiten-an-der-universitaet-leipzig/lehren-an-der-universitaet/tipps-fuer-die-lehre), besonders: [www.uni-leipzig.de/fileadmin/ul/Dokumente/09\\_Tipps\\_fuer\\_die\\_Lehre\\_One\\_Minute\\_Paper.pdf](http://www.uni-leipzig.de/fileadmin/ul/Dokumente/09_Tipps_fuer_die_Lehre_One_Minute_Paper.pdf)

82 Die Stabstelle Qualitätsentwicklung in Lehre und Studium führt die Evaluationen an der Universität Leipzig mittels Evasys durch. Weitere Informationen verfügbar unter: [www.uni-leipzig.de/universitaet/struktur/verwaltung-und-stabsstellen/stabsstelle-qualitaetsentwicklung-in-lehre-und-studium/evaluation](http://www.uni-leipzig.de/universitaet/struktur/verwaltung-und-stabsstellen/stabsstelle-qualitaetsentwicklung-in-lehre-und-studium/evaluation)

83 best2 (2018): Studierendenbefragung „beeinträchtigt studieren – best2“ 2016/2017 – Sonderauswertung Universität Leipzig (unveröffentlichtes Manuskript).

84 Justus-Liebig-Universität Gießen, Hochschuldidaktik, Dr. Dübbelde, Gabi: Aktivierende Methoden für Seminare und Übungen. Methodenkoffer, November 2017, verfügbar unter: [www.uni-giessen.de/fbz/zentren/zfbk/didaktik/informationen/downloads/lehreinstieger-1/methodenkoffer-seminare](http://www.uni-giessen.de/fbz/zentren/zfbk/didaktik/informationen/downloads/lehreinstieger-1/methodenkoffer-seminare)

85 Universität Leipzig: Qualitätsmanagement-Handbuch. Lehre und Studium, März 2019, Version 2.0, verfügbar unter: [www.uni-leipzig.de/fileadmin/ul/Dokumente/2019\\_Qualitaetsmanagement\\_Lehre-und-Studium.pdf](http://www.uni-leipzig.de/fileadmin/ul/Dokumente/2019_Qualitaetsmanagement_Lehre-und-Studium.pdf)

86 An der Universität Plymouth beispielsweise werden in der Regel mindestens zwei Wahlalternativen angeboten. Teaching & Learning with Plymouth University: Inclusive Assessment. Good Practice Guide, verfügbar unter: [www.plymouth.ac.uk/uploads/production/document/path/2/2516/Good\\_practice\\_inclusive\\_assessment\\_updated\\_May\\_2016.pdf](http://www.plymouth.ac.uk/uploads/production/document/path/2/2516/Good_practice_inclusive_assessment_updated_May_2016.pdf)

87 best2 (2018): Studierendenbefragung „beeinträchtigt studieren – best2“ 2016/2017 – Sonderauswertung Universität Leipzig (unveröffentlichtes Manuskript).

88 Diese und weitere ausführliche Informationen sind dem Leitfaden „Nachteile Ausgleichen – Für ein chancengerechtes Studium“ zu entnehmen, verfügbar unter: [www.uni-leipzig.de/chancen-gleichheit/nachteilsausgleich](http://www.uni-leipzig.de/chancen-gleichheit/nachteilsausgleich)

<sup>89</sup> Eine Übersicht aller Studienbüros finden Sie auf der Homepage der Universität Leipzig: [www.uni-leipzig.de/studium/beratungs-und-serviceangebote/studienbueros](http://www.uni-leipzig.de/studium/beratungs-und-serviceangebote/studienbueros)

<sup>90</sup> siehe: [www.uni-leipzig.de/fileadmin/ul/gleichstellung/Dokumente/211116\\_SCDF\\_NTA\\_Antragsformular.pdf](http://www.uni-leipzig.de/fileadmin/ul/gleichstellung/Dokumente/211116_SCDF_NTA_Antragsformular.pdf)

<sup>91</sup> Trans\* Menschen haben vielfältige Selbstverständnisse und Hintergründe. Zum Weiterlesen empfehlen wir: [www.regenbogenportal.de/informationen/trans-was](http://www.regenbogenportal.de/informationen/trans-was)

<sup>92</sup> DiAngelo, Robin (2018): Wir müssen über Rassismus sprechen. Was es bedeutet, in unserer Gesellschaft weiß zu sein, Hamburg.

<sup>93</sup> [www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/178678/varianten-des-sexismus/](http://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/178678/varianten-des-sexismus/)

[Alle angegebenen Links wurden zuletzt am 03. Mai 2022 angesehen.]

## Universität Leipzig

Stabsstelle für Chancengleichheit,

Diversität und Familie

Nikolaistraße 6 – 10

04109 Leipzig

E-Mail: [chancengleichheit@uni-leipzig.de](mailto:chancengleichheit@uni-leipzig.de)

Web: [www.uni-leipzig.de](http://www.uni-leipzig.de)

## Impressum

Herausgeberin:

Universität Leipzig

Stabsstelle Chancengleichheit, Diversität und Familie

Mai 2022

Verfasst von:

Janna Burr, Dr. Thomas Gloy, Lilith Jogwer,

Dr.<sup>in</sup> Katrin Rockenbauch

Lektorat:

Philipp Klemm, Ines Carl

Gesamtkonzept und -gestaltung:

Axel Schöpa – KONZEPTION | BERATUNG |

PRODUKTION VON MEDIEN



Diese Maßnahme wird mitfinanziert durch Steuermittel auf der Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtages beschlossenen Haushaltes.