

Die Universität - sowie das Universitätsklinikum - sind Einrichtungen, in denen Menschen unterschiedlichster Herkunft, Orientierungen und Funktionen aufeinandertreffen und zusammenarbeiten. Leistungen in Studium und Forschung, sowie Bildungserfolg können nur in einer Umgebung des **intakten Miteinanders** gedeihen und bereichern sich aus der **Vielfalt aller Beteiligten**. So steht es auch in der Senatsrichtlinie „[Partnerschaftliches Verhalten](#)“ der Universität. Studien zeigen, dass vielfältige Teams produktiver sind (siehe bspw. [Gomez and Bernet \(2019\)](#), [Brandley \(2020\)](#)). Das sind nur einige der Gründe, sich mit dem Thema zu beschäftigen.

Als Lehrperson haben Sie eine Vorbildfunktion und besondere Verantwortung, weshalb es relevant ist, dass Sie selbst für Vielfalt sensibilisiert sind. Was kann Ihnen hierbei helfen?

Die sieben Vielfaltsdimensionen¹ sind:

(Lebens-)Alter	Alter und Generation geht einher mit soziokulturellen Zuschreibungen von Status, unterschiedlichen Werten, Einstellungen, Fähigkeiten, Erfahrungslevel und Bedürfnissen. Hierzu zählen auch Generationenzuschreibung z.B.: junge Menschen als weniger verantwortungsvoll einstufen; älteren Personen Senilität und Leistungsabfall zuschreiben, etc.
Soziale Herkunft	bezeichnet das soziokulturelle und auch ökonomische Erbe, welches jeder Mensch durch Geburt und Sozialisation mit sich trägt. Im Hochschulkontext wirkt sich soziale Herkunft insbesondere auf die Faktoren Hochschulzugang, Studienerfolg, -verlauf und -finanzierung aus. z.B. Arbeiterkinder haben eine geringere Studienchance, ggf. Mehrfachbelastung z.B. durch Nebenjob, ggf. wiss. Habitus nicht erlernt
Nationale/ kulturelle/ ethnische Herkunft	Vielfalt der ethnischen, kulturellen und nationalen biografischen Hintergründe, die die Universitätsmitglieder mit sich bringen oder die ihnen zugeschrieben werden. z.B. anderen Nationalitäten weniger Fachkompetenz zurechnen
Geschlechtliche Identität & sexuelle Orientierung	bezeichnet dabei die ganze Breite der biologischen und sozialen Ausdrücke von Geschlecht und sexuelle Orientierung und die Breite der Gestaltungsmöglichkeiten partnerschaftlichen Zusammenlebens. Im universitären Kontext sind bestimmte Geschlechter unterrepräsentiert und/oder sehen sich mit infrastrukturellen Hürden konfrontiert z.B. geringere Chance für Frauen in der Wissenschaft, Ärztinnen werden als Pflegerinnen angesprochen; Fehlen von Unisex-Toiletten/ Wickeltisch in Männertoiletten; Vernachlässigung der Anatomie der Frau in Lehrbüchern
Behinderung, chronische Krankheiten und Neurodiversität	bezieht sich auf körperliche und geistige Fähigkeiten. Menschen mit langfristigen körperlichen oder mentalen Beeinträchtigungen sollten auf strukturelle und gesellschaftliche Bedingungen treffen, die ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglichen. z.B. Nachteilsausgleiche (längere Bearbeitungszeiten von Hausaufgaben bei Dyslexie, optionale Pausen in Klausuren bei Diabetes, Skripte bei akustischen Einschränkungen etc.); alternative Leistungserbringungen; Enttabuisierung von Erkrankungen, in dem Hilfsangebote angeboten/kommuniziert werden
Weltanschauung & Religion	beschreibt den Einfluss der Weltanschauung und des Glaubens auf das Handeln und Selbstverständnis. Gerade hier gehen mit Zuschreibungen viele Stereotype und Vorurteile einher, die zu Diskriminierung führen z.B. Feiertage aus verschiedenen Religionen berücksichtigen; verschiedene Essensangebote; nicht von Äußerlichkeiten und Religionszugehörigkeit auf Begebenheiten schließen
Care-Arbeit & Pflege	steht für den aktuellen sich im Laufe des Lebens ändernden familiären Kontext und Lebensentwurf und beinhaltet den Familienstand, Erziehung von Kindern bzw. die Pflege Angehöriger. z.B. Doppelbelastung durch Pflege chronisch kranker, beeinträchtigter, pflegebedürftiger Angehöriger oder nahen Personen; Elternzeit bei Vätern, Teilzeitkräfte aufgrund struktureller Hürden bei Verantwortung bzgl. Care-Arbeit

¹Inhalte sind angelehnt an das Vielfaltskonzept von [UNIFY](#) der Universität Heidelberg, sowie „[Vielfalt leben, Zukunft gestalten](#)“ (2020) der Heinrich Heine Universität Düsseldorf und die „Charta der Vielfalt“

Vielfalt betrifft uns alle – denn jede*r findet sich in den Vielfaltsdimensionen wieder und profitiert von der Vielfalt anderer. Jedes Individuum schätzt die Würdigung ihrer Fähigkeiten, Erfahrungen und Perspektiven. Gehen Sie daher mit der entsprechenden Haltung in den Kontakt mit anderen – in und abseits der Lehre.

Checkliste für die eigene Lehre¹

- Bin ich mir bewusst, dass ich – wie jeder Mensch – Vorurteile bzw. stereotype Vorstellungen habe, die sich in meinem Verhalten, meiner Sprache und meiner Lehre zeigen können?
- Weiß ich, dass meine Lehrrolle durch Berufsstand, meine Erfahrungen und Herkunft, mein Alter etc. geprägt wird und mein Verhalten gegenüber Studierenden hierüber beeinflusst wird?
- Weise ich zu Beginn meines Seminars auf Verhaltens- und Gesprächsregeln hin, die einen respektvollen und diskriminierungsfreien Lehr-Lern Raum ermöglichen? Z.B. einander ausreden lassen; nicht werten und andere Meinungen respektieren; jeder darf sich gleichberechtigt einbringen; auf Augenhöhe kommunizieren; Pronomen verwenden, mit der eine Person angesprochen werden möchte
- Ist mir bewusst, dass Diversität meist nicht sichtbar ist und dass ich von äußerlichen Begebenheiten nicht auf die Diversität meiner Studierenden schließen kann?
- Ist mir bewusst, dass Studierende aufgrund ihrer Lebensrealität eine andere Perspektive haben können und dadurch ggf. Verletzungen in der Gleichstellung der Vielfaltsdimensionen bemerken, die mir nicht aufgefallen sind und nicht beabsichtigt waren?
- Wähle ich Lehr-Lern-Inhalte so, dass sich Personen unterschiedlicher Diversitätsdimensionen damit klischeefrei repräsentiert sehen könnten z.B. anhand der Beispielauswahl, Hinweise zu Gender- und personalisierten Medizin, etc.?
- Biete ich bei Lerninhalten/ Materialien ein Angebot das unterschiedliche Sinneskanäle einbindet und unterschiedliche Zugangsmöglichkeiten zum Wissen ermöglicht? Z.B. Skripte; E-Learning-Elemente; Literaturhinweise
- Achte ich auf diskriminierungsfreie und inklusive Sprache, z. B. durch das Vermeiden von Stereotypen und das Ansprechen aller Beteiligten?
- Bin ich ansprechbar für meine Studierenden?

Offenheit für Feedback zu Vielfaltsaspekten

In der Situation

- **Zuhören.** wertfrei der anderen Perspektive Raum geben, versuchen zu verstehen
- **Sichtweise stehen lassen.** nicht rechtfertigen, ggf. Verständnisfragen stellen

Nach der Situation

- Reflektion/ Selbstüberprüfung sowie Austausch mit Anderen
- Alternative Verhaltensweisen erarbeiten
- Unter Umständen Beratung, Schulung, Coaching z.B. durch UNIFY (Uni Heidelberg)

Handeln bei Beobachtung diskriminierenden Verhaltens

1. **Distract:** Person aus Situation bringen (sprachlich oder körperlich) z.B. ablenken, indem ein anderes Thema angesprochen wird, eine Frage stellen
2. **Delegate:** Unterstützung einholen z.B. Passanten bitten zu warten bis sich Situation entspannt.
3. **Document:** Beweismaterial sammeln
4. **Direct:** aussprechen was gerade passiert z.B. „Sie diskriminieren gerade eine andere Person. Das ist nicht in Ordnung.“
5. **Delay:** betroffenen Person Kontakt nach Vorfall anbieten z.B. als Zeug*in

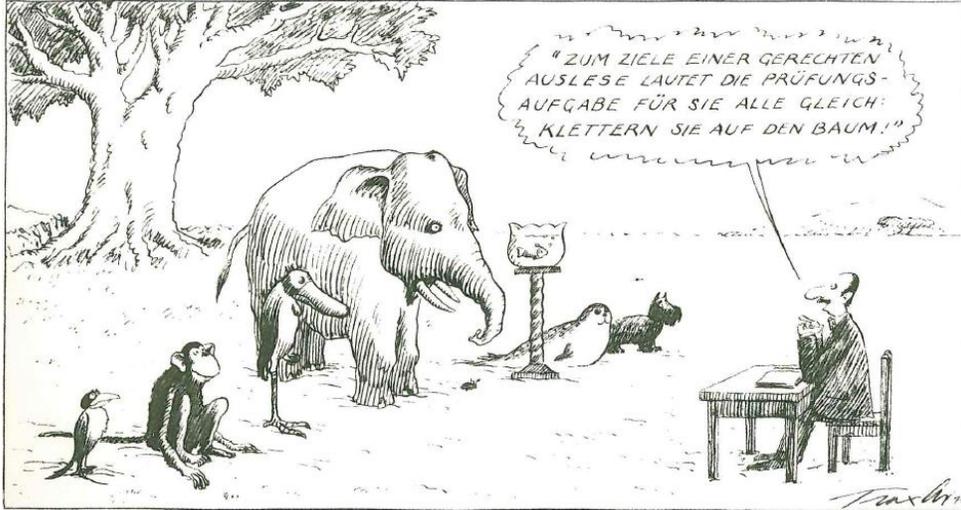
Kommunikation mit Studierenden

„Eine von Beginn an klare Haltung zu Kommunikationsregeln, Feedback-Offenheit und Fehlerfreundlichkeit, diskriminierungssensibler Sprache, aber auch zu den Grenzen ihrer Rolle als Lehrperson [...] hilft schon präventiv, schwierige Situationen zu verhindern und erhöht die eigene Sicherheit im Umgang mit herausfordernden Momenten während des Semesters.“ *UNIFY – Auszug aus der Mappe für Lehrende*

¹ Inhalte sind angelehnt an die Checkliste „[Vielfalt leben, Zukunft gestalten](#)“ (2020) der Heinrich Heine Universität Düsseldorf

Begriffsklärung und Haltung sind wichtig. Der nächste Schritt ist die Umsetzung in der Lehre. Wie können Sie die Vielfalt ihrer Studierenden einbeziehen und nutzen? Wie können Sie Ihre Lehrinhalte gestalten um Vielfalt zu repräsentieren und die Studierenden zu sensibilisieren?

Chancengleichheit statt Gleichbehandlung ermöglichen



Quellen: H. Traxler, Chancengleichheit, in: M. Klant (Hrsg.), Schul-Spott: Karikaturen aus 2500 Jahren Pädagogik, Fackelträger, Hannover 1983, S. 25

Gemeinsamkeit sowie Vielfalt nutzen

Vielfalt schafft **gegenseitige Bereicherung** im Miteinander. Gemeinsamkeiten **verbinden**. Nutzen Sie das Potential beide Aspekte in ihrem Unterricht z.B.: indem Sie die Perspektiven Studierender einbinden.

Studierende auf Vielfältigkeit der Patient*innen vorbereiten

Die Diversität der Patient*innen kann einen Einfluss auf Aspekte wie Interaktion, Kommunikation, Diagnosen etc. haben. Für Studierende ist es daher sinnvoll dieses Bewusstsein frühzeitig zu entwickeln und mitzudenken, um es im ärztlichen Alltag umsetzen zu können. Nicht immer geben Äußerlichkeiten einen Hinweis was benötigt wird – oft benötigt es Aufmerksamkeit und Übung. Einige Inhaltliche Beispiele sind:

- Neurodiverse Patient*innen benötigen ggf. einen anderen Umgang bzgl. sozialer Interaktion/ Berührung
- Patient*innen aus anderen Ländern oder sozialen Schichten benötigen ggf. eine Kommunikation in leichter (nicht medizinischer) Sprache und/oder das Verschriftlichen wichtiger Inhalte eines Gesprächs
- Religion & Weltanschauung können mit Diäten einhergehen, die für die Diagnose zu berücksichtigen sind
- Das Geschlecht kann zu anderen Krankheitsverläufen führen (Gendermedizin beachten)

Methodische Ansatzpunkte abwägen

Universal Design of Learning (UDL)

d.h. Abwechslung **für alle** in Form unterschiedlicher Methoden, Sozialformen, Aufgaben, Textarten



Individualisierung des Lernens

d.h. gleichzeitig die verschiedenen Lernbedürfnisse berücksichtigen



Wie können Sie „Vielfalt“ in ihre Lehre bringen?

z. B. durch Umformulierungen berücksichtigt werden.

Verwendung von Passivkonstruktionen

- ✓ „Der Antrag wird gestellt von...“
- ✓ „Der Antrag muss vollständig ausgefüllt werden.“

✗ „Antragstellerin oder Antragsteller“
„Die Antragsteller/innen müssen das Formular vollständig ausfüllen.“

Verwendung von Infinitivkonstruktionen

- ✓ „Bei der Zulassung zur Prüfung ist nachzuweisen...“

✗ „Er oder sie hat nachzuweisen...“

Verwendung der direkten Anrede

- ✓ „Bitte beachten Sie folgenden Hinweis...“

✗ „Der Antragsteller hat Folgendes zu beachten...“



Illustration einer schwarzen Schwangeren des nigerianischen Medizinstudenten Chidiebere Ibe. (Foto: Chidiebere Ibe)

Bildquellen:
[Brosch Geschlechtergerechte Sprache A6 korr. pdf \(hhu.de\)](#)

[Medizin: Wie ich Abbildungen in Anatomiebüchern verändern - SZ.de \(sueddeutsche.de\)](#)