

Vielfalt fördern

Die Hochschule Ludwigshafen am Rhein berücksichtigt Gender und Diversität in der Hochschullehre didaktisch und setzt sie mittels zweier „Werkzeugkästen“ fachlich um. | **Von Imke Buß und Kristina Scheuermann**



Fotos: privat

Imke Buß

leitet die Abteilung Studium und Lehre und das Projekt „Offenes Studienmodell“ an der Hochschule Ludwigshafen am Rhein. Darüber hinaus leitet sie die Hochschuldidaktik Ludwigshafen-Worms.
Imke.Buss@hs-lu.de



Kristina Scheuermann

betreut die Hochschul-pakt-III-Projekte im Gleichstellungsbüro der Hochschule Ludwigshafen.
Kristina.Scheuermann@hs-lu.de

Gender und Diversität werden aktuell an vielen Hochschulen prominent behandelt (1). Dabei verfolgen Hochschulen unterschiedliche Ziele und Ansätze. Diese reichen von der Orientierung am homogenen Ideal und dem Ausgleich von Unterschieden bis hin zu der Integration von Vielfalt in die Hochschulkultur und -strukturen (2; 3).

Das Ziel der Hochschule Ludwigshafen am Rhein ist es, die Diversität der Studierenden in ihren unterschiedlichen Facetten selbstverständlich mitzudenken. Hiermit verbindet sich der im Leitbild verankerte gesellschaftliche Anspruch, Chancengleichheit und lebendige Vielfalt zu fördern. Damit diese Werte die Studierenden tatsächlich erreichen, sollten sie in der Lehre auf zwei Ebenen ihren Niederschlag finden.

- Erstens sind Lehr- und Lernbedingungen zu schaffen, die die Diversität der Studierenden berücksichtigen. Diese Strukturen und Lernsettings ermöglichen ein individualisiertes Studium.
- Zweitens sollten die Studierenden ihr Fach in Bezug auf Gender- und Diversitätsaspekte reflektieren und sensibel für Chancenungleichheiten sein. Lehrende sollten daher entsprechende Lehrinhalte und Reflexionsanlässe schaffen.

Die Hochschule hat zwei „Werkzeugkästen“ für Lehrende konzipiert, mit denen sie die didaktische und inhaltliche Berücksichtigung von Gender und Diversität fördern möchte:

- Zum einen wurde die Toolbox für gute Lehre in einer diversen Studierendenschaft (Diversity-Toolbox) in Zusammenarbeit zwischen der Abteilung Studium und Lehre und dem Institut für Beschäftigung und Employability der Hochschule entwickelt. Die Heterogenität der Studierenden konfrontiert Lehrende mit ganz unterschiedlichen Bedarfen und Erwartungen an Lehrinhalte und Didaktik. Die Toolbox bietet Lehrenden eine Analyse, welche Aspekte der Diversität in der Lehre besonders relevant sind. Hierdurch können auch stereotype Vorstellungen von Studierendengruppen überwunden und gute didaktische Lösungen für ganz unterschiedliche Studierendengruppen erreicht werden. Besonders wichtig ist dabei die Verknüpfung zwischen der Analyse lernrelevanter Diversität und den Auswirkungen auf die Lehrformate, Methoden und Prüfungen. Diese Verbindung erleichtert es Lehrenden, ihre eigene Lehre weiterzuentwickeln.
- Zum anderen wird derzeit an der Entwicklung einer „Gender-Tool-

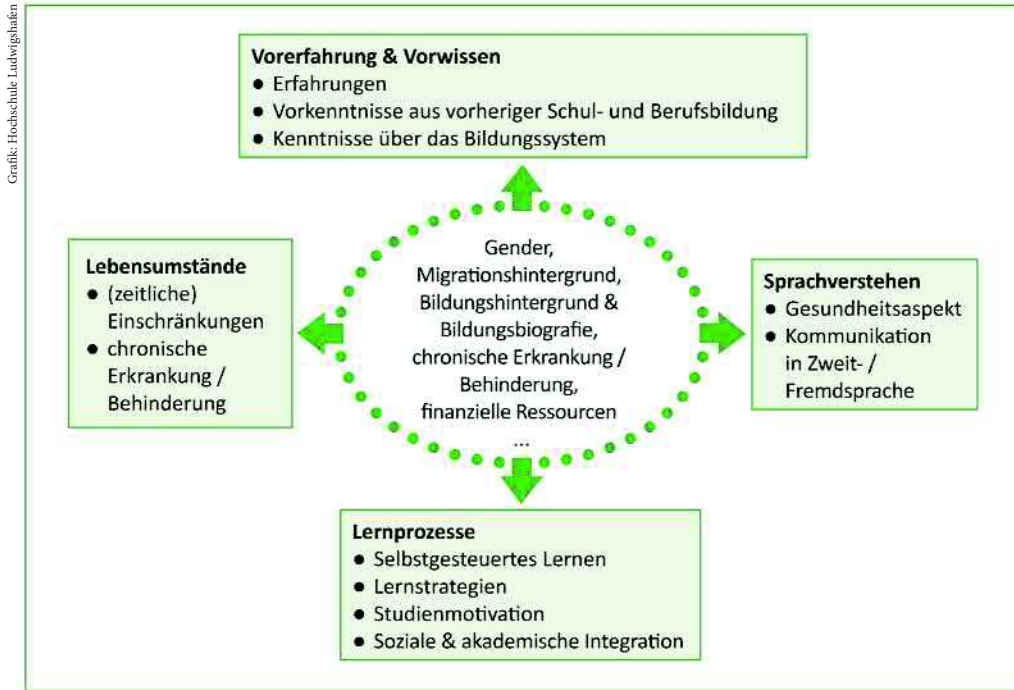


Abb. 1: Konzept lernrelevante Diversität

box“ für die Wirtschaftswissenschaften gearbeitet, da die Verknüpfung von Genderthemen und Fachhalten der Wirtschaftswissenschaften bisher keinen Standard darstellt. Ziel ist es, Genderperspektiven und -kompetenzen verstärkt in die Lehre zu integrieren.

Bei der Entwicklung orientiert sich die Hochschule an einer intersektionalen Perspektive auf Gender und Diversität. Sowohl in der Gender- als auch in der Diversitätsforschung werden verschiedene Konzepte der Intersektionalität diskutiert.

Im Mittelpunkt dieser Konzepte steht immer die Frage, wann und unter welchen Bedingungen spezifische Diversitätsdimensionen beziehungsweise soziale Kategorien bedeutsam werden. Dabei werden auch die Wechselwirkungen zwischen den Kategorien untersucht (4). Um den Wechselwirkungen gerecht zu werden, versteht die Hochschule Gender und Diversität als sich ergänzende Konzepte.

Was ist lernrelevante Diversität?

Die Lehrenden an Hochschulen arbeiten regelmäßig an der Frage, was gute Lehre ausmacht und wie sie ihre Lehre verbessern können. Häufig nennen sie eine äußerst diverse Studierendenschaft als Herausforderung. Die Diversität drückt sich dabei beispielsweise durch eine hohe Anzahl an Studierenden mit Migrationshintergrund oder nicht-schulischer Hochschulzugangsberechtigung aus. Diesen Gruppen werden bestimmte Defizite wie fehlende Deutsch- oder Mathematikkenntnisse zugeschrieben und Ausgleichsmaßnahmen in Form von Zusatzkursen entwickelt. Ein solcher Ansatz orientiert sich an einem homogenen Ideal. Diese Betrachtung hat in der Praxis nur in begrenztem Maße Erfolg, da aus der demografischen Zusammensetzung einer Studierendenschaft nicht automatisch deren Anforderungen und Bedarfe abzulesen sind. Die Grundlage der Diversity-Toolbox beinhaltet daher eine Analyse, welche Elemente von Diversität für die Lehre und das Lernen wirklich

relevant sind. Abbildung 1 (S. 29) zeigt das Konzept lernrelevanter Diversität auf, welches Vorarbeiten zu lernrelevanter Diversität (5; 6) deutlich erweitert und Erkenntnisse aus der Hochschul- und Lehr-Lernforschung sowie der Psychologie neu zusammenstellt. Lehrende sollten das Vorwissen, die Lernprozesse, Schwierigkeiten im Sprachverstehen sowie die Lebensumstände der Studierenden berücksichtigen. Diese vier Aspekte gliedern sich in jeweils weitere auf und stellen ein differenziertes Bild der studentischen Diversität dar.

Besonders wichtig bei der Anwendung des Konzeptes ist die Verknüpfung der Diversitätsdimensionen mit ihren Auswirkungen auf Lehre und Lernen. Diese Analyse ist elementarer Konzeptbestandteil, kann aber hier nur exemplarisch am Beispiel der Methode [Lernteamcoaching](#) (7) dargestellt werden.

Beim Lernteamcoaching werden wöchentliche Veranstaltungen durch drei Phasen ersetzt, die sich in etwa zwei- bis dreiwöchentlichem Rhythmus wiederholen: 1.) die individuelle Erarbeitung der Lernmaterialien, 2.) die Besprechung der Lerninhalte im kleinen Team und 3.) die Reflexion zwischen dem Team und der Lehrperson.

Durch die Selbstlernphasen und Gruppenbesprechungen ist, bezogen auf das Vorwissen, ein individuelles Lerntempo möglich. In der Lerngruppe können die Studierenden mit unterschiedlichen Kenntnissen voneinander profitieren, dies setzt allerdings hohe soziale Kompetenzen der Studierenden voraus. Das selbstständige Lernen und die Steuerung der Lernprozesse werden durch das Format stark gefördert, allerdings auch von den Studierenden für einen Erfolg der Lernprozesse vorausgesetzt. Auch die soziale und akademische Integration wird durch die Gruppenphasen und Gespräche mit den Lehrenden

unterstützt, wobei die Gruppenphase durch die Lehrpersonen begleitet werden sollte, um Ausschlussprozesse zu verhindern. Die zeitlichen und örtlichen Restriktionen sind geringer als in wöchentlichen Präsenzveranstaltungen. In der Selbstlernphase können sich die Studierenden eigenständig organisieren, in der Gruppenphase können sich die Gruppenmitglieder auf passende Termine einigen. Herausfordernd kann dabei sein, die unterschiedlichen zeitlichen Anforderungen der Studierenden zu koordinieren.

Durch eine solche Analyse von Lehrformaten, Methoden oder Prüfungen können die Lehrenden die Eignung derselben für die im jeweiligen Studiengang eingeschriebene Studierendenschaft prüfen und sich bewusst für passende Lehr-Lernszenarien entscheiden.

Gender-Toolbox: Konzeption und Herausforderungen

Hintergrund für die Entwicklung der Gender-Toolbox ist der Wunsch, Genderfragen in die Hochschullehre einzubeziehen. Ziel ist es, einen Werkzeugkoffer für Lehrende zu schaffen, der sie bei der Gestaltung gendersensibler Lehre unterstützt. Die Gender-Toolbox soll nicht nur Übungsaufgaben für Studierende, sondern auch praktische Anregungen und Hilfestellungen für Lehrende enthalten. Sie soll die Diversity-Toolbox ergänzen: Zum einen wird mit der Toolbox das Thema Gender weiter vertieft, zum anderen aber auch die fachspezifische Dimension mitgedacht. Geschlechterperspektiven sind nicht nur für die Sozialwissenschaften interessant, sondern auch für Fächer, die auf den ersten Blick keinen Bezug hierzu haben, wie bspw. die MINT- oder wirtschaftswissenschaftliche Fächer.

Da die Gender-Toolbox auf die Lehrinhalte abhebt, wurden die Studieninhalte an der Hochschule Ludwigshafen bezo-

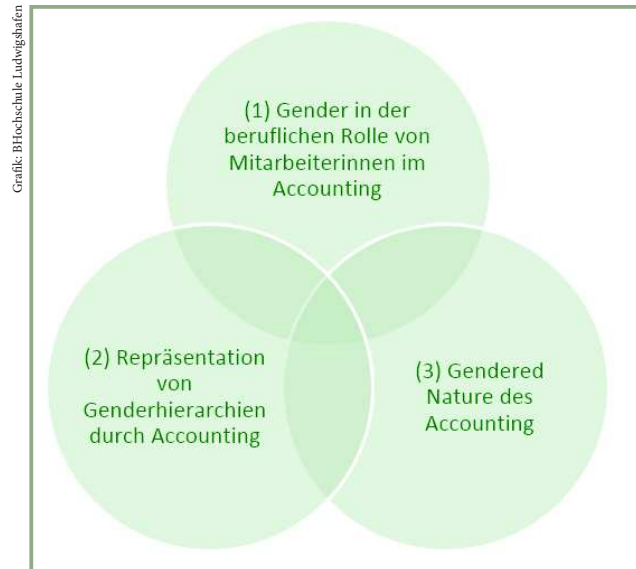


Abb. 2: Genderbezüge im Accounting

gen auf die Reflexion von Genderthemen analysiert. Die Hochschule deckt mit ihrem Fächerkanon zwei Schwerpunkte ab: die Betriebswirtschaftslehre sowie das Sozial- und Gesundheitswesen. Die Analyse zeigt, dass das Sozial- und Gesundheitswesen Genderbezüge häufig in der Lehre aufgreifen. In den betriebswirtschaftlichen Fächern ist es die Ausnahme, weshalb die Toolbox den Fokus auf diese Fächer legt. Die geringe Berücksichtigung des Genderfokus in der Betriebswirtschaftslehre ist kein Ludwigshafener Einzelfall, obwohl es durchaus Überschneidungen von BWL und Gender Studies gibt (8). Die Forschungsansätze der Gender Studies erlauben es, Perspektiven auf Geschlechterrollen auch in die Betriebswirtschaftslehre einzubringen. Das Rechnungswesen beziehungsweise Controlling soll im Folgenden als Beispiel näher betrachtet werden.

Auf den ersten Blick ist kein Bezug zwischen Rechnungswesen, Controlling und Genderforschung erkennbar. Wendet man sich allerdings dem internationalen Diskurs zum „social and organizational context of management accounting“ im angelsächsischen und skandinavischen Raum zu, werden die Berührungspunkte deutlich. Account-

ing wird hier breit verstanden als „Set von Techniken und Praktiken der Kalkulation in weitesten Sinne“. Die in Deutschland übliche Unterscheidung zwischen Controlling und Rechnungswesen wird im angelsächsischen Raum nicht vollzogen. Im Weiteren ist deshalb von Accounting die Rede. Im Fokus der Forschung steht „die Rolle des Accountings für die soziale Konstruktion der organisationalen Realität“ (9, S. 62). Ausgehend von diesem Forschungsansatz lassen sich drei thematische Schwerpunkte identifizieren (s. Abb. 2 oben):

- Erstens existieren umfassende Untersuchungen zu der beruflichen Situation von Controllerinnen und Wirtschaftsprüferinnen in Bezug auf die Höhe der Bezahlung im Vergleich zu männlichen Kollegen (Gender Pay Gap), den Zugang zu Führungspositionen und zu den Arbeitsbedingungen von Frauen.
- Zweitens wird erforscht, wie Accounting die Repräsentation, Reproduktion und Veränderung von Genderbeziehungen und -hierarchien in Organisationen beeinflusst. Hierbei wird die Repräsentation von Männer- und Frauenbildern in Geschäftsberichten und anderen Pu-

blikationen des Unternehmens untersucht. Im Fokus stehen Dokumente zu gleichstellungsrelevanten Themen (zum Beispiel Quoten auf der Führungsebene), die von Unternehmen veröffentlicht werden. Die Konzepte des Gendercontrollings und Genderbudgetings sind ein weiterer Ansatzpunkt, zu erforschen, wie Accounting sich auf Genderbeziehungen auswirken kann. Gendercontrolling bedeutet das systematische Überwachen von genderrelevanten Steuerungsgrößen bspw. durch Kennzahlen (9). Beim Genderbudgeting geht es hingegen darum, eine geschlechtergerechte Haushaltsplanung zu gewährleisten (10).

- Drittens wird mit dem Ansatz „Gendered Nature des Accounting“ das Geschlecht der Disziplin Accounting untersucht. So argumentieren nach Becker einige Autorinnen und Autoren, dass Accounting landläufig mit Männlichkeit assoziiert werde, da es um monetäre Größen mit objektiven Messgrößen ginge (ähnlich der Mathematik) und im Accounting das Prinzip der Unterwerfung und Kontrolle (der Natur, der Beschäftigten) vorherrsche. Damit würde „das Andere“, also Frauen und mit ihnen assoziierte Soft Skills, ausgeschlossen werden. Dies zeige sich auch bei der Accountingforschung selbst, in der Wissenschaftlerinnen stark unterrepräsentiert seien (9).

Als Fazit für die Lehre kann festgehalten werden, dass Accounting eben kein objektives und neutrales Steuerungs- und Recheninstrument der reinen Abbildung organisationaler Sachverhalte darstellt. Vielmehr können mit Accountingsystemen spezifische (Macht-)Interessen – hier in Bezug auf Geschlechtshierarchien – unterstützt und durchgesetzt werden. Die Gender-Toolbox ermöglicht es Lehrenden, den Studierenden diese und andere kritische

Ansätze zu präsentieren. Das Accounting wurde hier als Beispiel genutzt, die Toolbox wird auch noch für andere betriebswirtschaftliche Fächer wie Marketing, Organisationsentwicklung und ähnliche weiterentwickelt.

Umsetzung und Ausblick

Um die Lehrenden bei der Aneignung der Reflexion über Gender und Diversität in der Lehre zu unterstützen, bietet sich die Berücksichtigung in hochschuldidaktischen Workshops oder Coachings an. Um schon bei der Neukonzeption von Lehrveranstaltungen methodisch und inhaltlich auf die Themen einzugehen, können Veranstaltungen für neuberufene Professorinnen und Professoren besonders in den Fokus der Informations- und Qualifizierungsmaßnahmen rücken. An der Hochschule Ludwigshafen erhalten die Neuberufenen die Diversity-Toolbox als Materialordner schon zu Beginn ihrer Lehrtätigkeit. Hierzu wurden alle Texte der Toolbox in einem Arbeitspapier zusammengefasst (11). Die Toolbox ist öffentlich zugänglich und kann für eigene Zwecke unter Creative-Commons-Lizenz weiterentwickelt werden.

Wichtige Voraussetzung für die erfolgreiche Umsetzung beider Maßnahmen ist, dass die Lehrenden sich erstens ausreichend Zeit für das Durchdringen der Aspekte lernrelevanter Diversität nehmen. Zweitens ist in Disziplinen, in denen der Blick auf Gender und Diversität fachlich nicht verankert ist, Zeit und Kreativität in die Analyse der eigenen Lehrinhalte und die Entwicklung von gender- und diversitätsbezogenen Fragestellungen zu stecken. Dies kann von Expertinnen und Experten für Diversität und Hochschuldidaktik begleitet werden. Interdisziplinäre Forschungsprojekte mit den Gender Studies können schließlich helfen, die eigene Disziplin in Bezug auf (Geschlechter-)Ungleichheiten zu untersuchen. ■

Literatur

1. Auferkorte-Michaelis, N. & Linde, F. (2018): Diversität lehren und lernen. Ein Hochschulbuch. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich
2. Schulz, A. (2009): Strategisches Diversitätsmanagement. Unternehmensführung im Zeitalter der kulturellen Vielfalt. Wiesbaden: Gabler
3. Sepehri, P. (2002): Diversity und Managing Diversity in internationalen Organisationen. Wahrnehmungen zu Verständnis und ökonomischer Relevanz. München, Mehring: Rainer Hampp Verlag
4. Eberherr, H. (2012): Intersektionalität und Stereotypisierung: Grundlegende Konzepte in der Organisationsforschung In: Bendl, Hanappi-Egger & Hofmann (Hg.): Diversität und Diversitätsmanagement, S. 61-78. Wien: Facultas Verlags- und Buchhandels AG
5. Szczyrba, B., van Treeck, T. & Gerber, J. (2012): Lehr- und lernrelevante Diversität an der Fachhochschule Köln
6. Satilmis, A. & Voss, M. (2017): „Exploring Diversity!“ – Diversität und Forschendes Lernen in Lehr-Lern-Räumen entdecken und gestalten. In: Resonanz. Magazin für Lehre und Studium an der Universität Bremen
7. Pfäffli, B. (2005): Lehre an Hochschulen. Eine Hochschuldidaktik für den Aufbau von Wissen und Kompetenzen. Bern, Stuttgart, Wien: Haupt Verlag
8. Krell, G. (Hg.): Betriebswirtschaftslehre und Gender Studies. Analysen aus Organisation, Personal, Marketing und Controlling. Wiesbaden: Springer Gabler, S. 59-82
9. Becker, A. (2005): Accountingforschung, Controlling und Gender. In: Krell, Gertraude (s.o.)
10. BPB (o. J.): Gender Mainstreaming, online (zuletzt aufgerufen am: 13.10.2017)
11. Rump, J., Buß, I., Kaiser, J., Schiedhelm, M. & Schorath-Waly, P (2017): Toolbox für gute Lehre in einer diversen Studierendenschaft. Arbeitspapiere Nr. 6. Ludwigshafen: Hochschule Ludwigshafen am Rhein