

19 Hans Traxler, Chancengleichheit, 1975

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

### Was bedeutet Diversität?

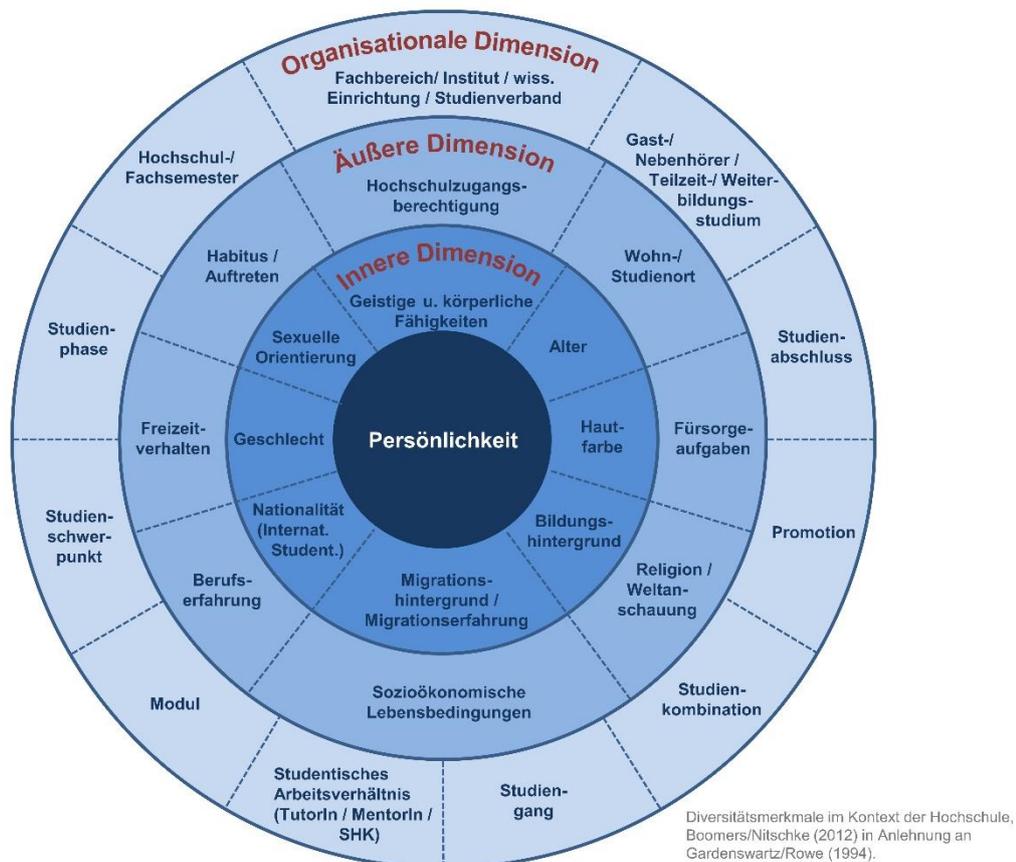
Diversität bezeichnet die Komplexität des individuellen Persönlichkeitssystems aus Anlagen, Herkunft, Einstellungen, Neigungen, Werthaltungen und Fähigkeiten (vgl. Krekel, 2018). Diversität beinhaltet also alle interindividuellen Unterschiede, aber auch alle interindividuellen Gemeinsamkeiten, erkennt also die Multidimensionalität der menschlichen Persönlichkeit an (Spelsberg-Papazoglou, 2017).

Während Diversitätsmerkmale wie Alter, Geschlecht oder ethnische Herkunft häufig sichtbar wahrnehmbar sind, sind es vor allem Diversitätsmerkmale wie sozioökonomischer Hintergrund, Religion/Weltanschauung, familiäre Situation oder chronische Erkrankung, die unsichtbar bleiben.

Diversität beinhaltet alle möglichen Persönlichkeitsmerkmale und schließt somit keine Person aus.

**Die vier Schichten der Diversität im Kontext Hochschule** (Boomers & Nitschke (2013), nach Gardenswartz & Rowe (2003))

Von innen nach außen nimmt der mögliche Einfluss einer Person auf die Dimension zu.



- **Persönlichkeit (1. Schicht):** Einzigartigkeit einer jeden Person aufgrund ihrer individuellen Entwicklung und ihrer individuellen Kombination aus Eigenschaften.
- Die Persönlichkeit beeinflusst die **Innere Dimension (2. Schicht):** Relativ unveränderbare Merkmale. Die Kategorien dieser Dimension bestimmen die soziale Zugehörigkeit und beeinflussen Erwartungshaltungen und Zuschreibungen an die eigene Person.
- **Äußere Dimension (3. Schicht):** Relativ veränderbare Merkmale, die ebenfalls einen Einfluss auf das soziale Miteinander haben.
- **Organisatorische Dimension (4. Schicht):** Veränderbare Merkmale. Hier werden Unterschiede im Studierendenalltag und in der Positionierung einer Person innerhalb der Universität aufgeführt, die Einfluss auf die Person nehmen.

Diese Dimensionen der Diversität haben eine Auswirkung darauf, wie wir unser Gegenüber wahrnehmen und einschätzen. Fremdheit löst (evolutionär bedingt) zunächst einmal Unsicherheit in uns aus. Es ist eine zutiefst menschliche Eigenschaft, über Kategorisierungen die große Vielfalt und Komplexität menschlichen Seins greifbar zu machen und so schnelle Einschätzungen unseres Gegenübers zu ermöglichen. Vorurteile und gedankliche „Schubladen“ sind also ganz normal und menschlich; niemand ist vorurteilsfrei.

Der Umgang mit unserem uns unbekannteren Gegenüber setzt manchmal voraus, dass wir eine Ungewissheit und wahrgenommene Fremdheit aushalten lernen und so unsere Ambiguitätstoleranz stärken.

Sich der Mechanismen der Vorurteilsbildung aufgrund von Fremdheit und Unsicherheit bewusst zu werden, ist ein erster wichtiger Schritt in die Diversitätssensibilität. Auch das Wissen um mögliche strukturelle Benachteiligungen, mit denen sich Menschen in unserer

Gesellschaft konfrontiert sehen können, ist wichtig, um das Gegenüber ganzheitlich und diversitätssensibel beraten zu können.

### **Warum ist diversitätssensible Beratung wichtig?**

Die Grundhaltung, mit der Sie als Berater\*in ihrem Gegenüber begegnen ist untrennbar verbunden mit dem Anspruch einer diversitätssensiblen Beratung. Gleichsam könnte die Frage also lauten: Warum ist es wichtig, dass ich meinem Gegenüber in der Beratung mit [Akzeptanz und Wertschätzung](#) begegne?

Akzeptanz und Wertschätzung – unabhängig von den individuellen Eigenschaften, Hintergründen und Einstellungen meines Gegenübers – schaffen ein soziales Klima, in dem die\*der Ratsuchende sich respektiert und mit ihren\*seinen Anliegen und Problemen gesehen und akzeptiert fühlt. Diese Grundhaltungen bilden die Basis für eine Kommunikation auf Augenhöhe, für die Öffnung der Rat suchenden Person und letztendlich für die Aktivierung oder Erarbeitung der eigenen Problemlösekompetenzen (siehe auch [Grundhaltungen in der Beratung](#)).

Ohne die nötige Reflexion der eigenen Vorannahmen oder Vermutungen über eine Person, ihrer Geschichte, ihres Umfelds oder möglicher struktureller Benachteiligungen können Verzerrungstendenzen auftreten, die die Beratung erschweren. Wenn Sie z.B. aufgrund des Alters, des Geschlechts, der ethnischen Herkunft oder auch der Form der Hochschulzugangsberechtigung einer Person (Abitur vs. Berufsausbildung) auf bestimmte Wesens- oder Verhaltensmerkmale schließen, verwehren Sie dieser Person und auch sich selbst eine offene und wertschätzende Beratungssituation, die für eine lösungsorientierte Bearbeitung eines Anliegens oder einer Fragestellung essentiell ist.

### **Wie kann ich diversitätssensibel beraten?**

Professionelle Beratungsarbeit baut auf der humanistischen [Grundhaltung der Akzeptanz und Wertschätzung](#) für die Individualität einer jeden Rat suchenden Person auf. Somit beraten Sie in dieser inneren Grundhaltung per se diversitätssensibel, wenn wir davon ausgehen, dass Diversität all unsere menschlichen Unterschiede und Gemeinsamkeiten umfasst (s. oben). Akzeptanz und Wertschätzung für die vielfältige Bandbreite menschlichen Seins setzt eine Reflexionskompetenz voraus, d.h. die Fähigkeit, Erfahrungen, Probleme, Wissen und Einsichten mental zu strukturieren bzw. restrukturieren (vgl. Erpenbeck & Rosenstiel; 2007; Kauffeld, Grote & Frieling, 2007; Zimmermann & Welzel, 2008). Für die Reflexionskompetenz ist die [Grundhaltung des Nicht-Wissens](#) hilfreich, um sich innerlich den unterschiedlichen (und teilweise fremden) Facetten und Erlebenswelten des Gegenübers zu öffnen, neugierig zu bleiben und eigene Glaubenssätze und Annahmen über die andere Person zu hinterfragen. Dazu gehört auch eine Ambiguitätstoleranz, also das Aushalten von Unterschieden, Fremdheit und augenscheinlich widersprüchlichen Eindrücken (Ewers & Schallert, 2014).

Diversitätssensible Beratung bedeutet also „Personen in ihrer Unterschiedlichkeit [und in ihren Gemeinsamkeiten] anzuerkennen und allen gleiche Rechte zu gewähren“ sowie „erstens ungewollte Zuschreibungen, Stereotypisierungen, Stigmatisierungen und Diskriminierungen zu erkennen und diesen entgegen zu wirken; zweitens bestehende Ungleichheiten wahrzunehmen, zu benennen und schließlich abzubauen“ (Eickhoff & Schmitt, 2016, S. 209f.).

Um jeder Person eine wertschätzende, respektvolle und offene Beratungssituation zu ermöglichen, ist die Selbstreflexion der eigenen Vorannahmen, Rollenbilder und des eigenen Handelns hinsichtlich der Diversitätsdimensionen von fundamentaler Bedeutung. So können Sie ehrlich folgende Fragen für sich beantworten:

- Welche Vorannahmen habe ich über Studierende, die einer bestimmten Altersgruppe angehören, die eine (nicht) sichtbare Behinderung haben, die einen bestimmten Bildungshintergrund aufweisen? usw.
- Welche „Schubladen“ gehen bei mir im Kopf auf, wenn ich eine Person berate, die z.B. ein Kopftuch trägt?
- Ist mein Gegenüber eventuell mit strukturellen Benachteiligungen konfrontiert? Sind diese Benachteiligungen für meine Beratung dieser Person relevant und möchte ich sie thematisieren?
- Was passiert hier gerade in dieser Beratungssituation? Was irritiert mich vielleicht an meinem Gegenüber? Wie kann ich damit umgehen? Möchte ich die Irritation eventuell thematisieren? Wenn ja, mit welchem Ziel?
- Was würde ich über die Person denken und wie würde ich agieren, wenn diese Person z.B. kein Kopftuch tragen würde?
- Wo habe ich selbst einmal Fremdheitserfahrungen gemacht? Wo war ich mal anders, wo fühlte ich mich deplatziert? Wie habe ich mich dabei gefühlt?
- Habe ich die Fragestellung oder das Anliegen der ratsuchenden Person richtig erfasst? Führen meine Annahmen und Vorurteile über die Person dazu, dass ich bereits ein Anliegen vermute oder in diese Richtung berate, ohne *wirklich* zu wissen, worum es der Person geht?
- Gibt es sprachliche Barrieren, die mir die Erfassung der Fragestellung erschweren? Muss ich vielleicht noch ein paar Mal mehr nachhaken und das Gesagte spiegeln und in meinen eigenen Worten wiederholen (s. [Aktives Zuhören](#)), um sicher zu gehen, dass ich das Anliegen richtig verstanden habe und nicht in die falsche Richtung berate?

Wenn Sie Ihr Gegenüber in ihrer oder seiner Individualität respektieren und wertschätzen, eigene vorschnelle Annahmen über Ihr Gegenüber und dessen Geschichte, Entwicklung und Umfeld reflektieren und sich bewusst machen, dass Sie die Welt der\*des anderen nie wirklich ganz begreifen können, so kann eine individuelle und lösungsorientierte Beratung gelingen. Neben Ihrer inneren Grundhaltung können Sie zudem den Zugang zu Ihrem Büro barrierefrei gestalten, bzw. Unterstützung dazu im Gleichstellungsbüro anfragen.

Sehen Sie in einer Beratung Ihre eigenen fundamentalen Überzeugungen (z.B. in Bezug auf menschliche Grundrechte, wie sie im Grundgesetz verankert sind) verletzt, weil sie im starken Kontrast zu den Einstellungen Ihres Gegenübers stehen und kann diese Differenz über eine offene Ansprache nicht überwunden werden, so haben Sie als Berater\*in die Möglichkeit, die Beratung zu verweigern, ganz im Sinne des Grundsatzes „Mein Raum, meine Regeln“. Sie können den Respekt, den Sie Ihrem Gegenüber entgegenbringen auch von der anderen Seite erwarten. Hier kann es hilfreich sein, sich im Vorfeld zu fragen: Wo sind meine Grenzen? Welche Grundsätze und Regeln im Umgang miteinander sind für mich unabdingbar?

Für weitere Fragen oder Anregungen zum Thema Diversität wenden Sie sich gern an das Gleichstellungsbüro der Universität (<https://www.uni-osnabrueck.de/universitaet/organisation/zentrale-verwaltung/gleichstellungsbuero/>).

Fort- und Weiterbildungen zum Thema finden Sie im [Intranet](#) der Universität.

### **Quellen und weiterführende Literatur:**

- Boomers, S. & Nitschke, A. K. (2013). *Diversität und Lehre - Empfehlungen zur Gestaltung von Lehrveranstaltungen mit heterogenen Studierendengruppen*. Freie Universität Berlin.
- Eickhoff, V. & Schmitt, L. (2016). Herausforderungen hochschulischer Diversity-Politik. Für einen reflexiven, differenz- und ungleichheitssensiblen Umgang mit einem deutungs offenen Phänomen. In K. Fereidooni & A. P. Zeoli (Hrsg.), *Managing Diversity. Die diversitätsbewusste Ausrichtung des Bildungs- und Kulturwesens, der Wirtschaft und Verwaltung* (S. 199-228). Wiesbaden: Springer Verlag.
- Ewers, K. & Schallert, D. (2014). Gender- und Diversity-Standards in der Bildungsberatung: „Nice to have“ oder „Must have“?. In *Professionalität in der Bildungsberatung Anforderungen und Entwicklungsfelder im Rahmen der Initiative „Bildungsberatung Österreich“* (S. 57-67). Wien: Bundesministerium für Bildung und Frauen.
- Krekel, H. (2008). Beratung im Diversity-Kontext an Hochschulen. *Zeitschrift für Hochschulentwicklung*, 13(3), 131-144.
- Spelsberg-Papazoglou, K. (2017). Diversität in Studium und Lehre. In B. Szczyrba, T. van Treeck, B. Wildt & J. Wildt (Hrsg.), *Coaching (in) Diversity an Hochschulen. Hintergründe – Ziele – Anlässe – Verfahren* (S. 29-44). Wiesbaden: Springer Verlag.
- Wildt, B. (2017). Richtungen und Verfahren im Coaching – in Abgrenzung und Übereinstimmung. In B. Szczyrba, T. van Treeck, B. Wildt & J. Wildt (Hrsg.), *Coaching (in) Diversity an Hochschulen. Hintergründe – Ziele – Anlässe – Verfahren* (S. 75-102). Wiesbaden: Springer Verlag.
- Zadfar, S. (2015). *Diversity-Kompetenz als Element beraterischer Professionalität im Einzelcoaching von Führungskräften*. Dissertation, Universität Hamburg.