

# WORKBOOK

*Interkulturalität und Diversity:  
Zukunftskompetenzen für die  
Internationalisierung der Universität*

---

<b>MODUL 1   Interkulturalität &amp; Diversity Basics</b>	<b>2</b>
<b>MODUL 2   Unbewusste Vorurteile</b>	<b>8</b>
<b>MODUL 3   Interkulturelle Kompetenz im Fokus</b>	<b>10</b>
<b>MODUL 4.1   Religion &amp; Weltanschauung</b>	<b>15</b>
<b>MODUL 4.2   Soziale Herkunft</b>	<b>17</b>
<b>MODUL 4.3   Geschlecht</b>	<b>21</b>
<b>MODUL 4.4   Alter</b>	<b>22</b>
<b>MODUL 4.5   Sexuelle Orientierung</b>	<b>24</b>
<b>MODUL 4.6   Behinderung</b>	<b>26</b>

## MODUL 1

### Interkulturalität und Diversity Basics

---

#### ÜBUNG 1:

#### Zukunftskompetenzen

Nehmen Sie sich zwei verschiedenfarbige Stifte zur Hand und kreisen Sie die Zukunftskompetenzen ein, die ...

- (Farbe 1) Sie bereits souverän beherrschen.
- (Farbe 2) Sie mit diesem Kurs auffrischen oder ganz neu erlernen möchten

#### Persönliche Kompetenzen

Frustrationstoleranz

Selbstvertrauen

Reflexionsfähigkeit

Flexibilität

#### Soziale Kompetenzen

Perspektivwechsel

Konfliktfähigkeit

Kommunikationswille

Toleranz

Akzeptanz

Respekt gegenüber anderen

Umgang mit Widersprüchlichkeiten

#### Interkulturelle Kompetenzen

Verständnis von Kulturunterschieden

Ambiguitätstoleranz

Offenheit

interkulturelle Sensibilität

**Was Ich außerdem lernen möchte:**

---

---

---

---

---

## ÜBUNG 2:

### Reflexionsfrage

**Reflexionsfrage:** Wann haben Sie sich das letzte Mal in einer Situation neu oder anders gefühlt?

---

---

---

---

---

### ÜBUNG 3:

#### Identitätskreis – Übung für Selbstreflektion

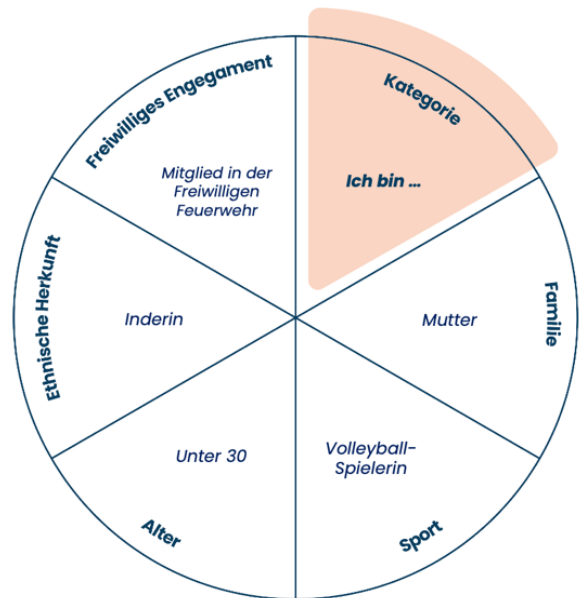
Suchen Sie sich aus den folgenden Begriffen sechs Kategorien aus und tragen

Sie diese in die Abschnitte des Identitätskreises ein.

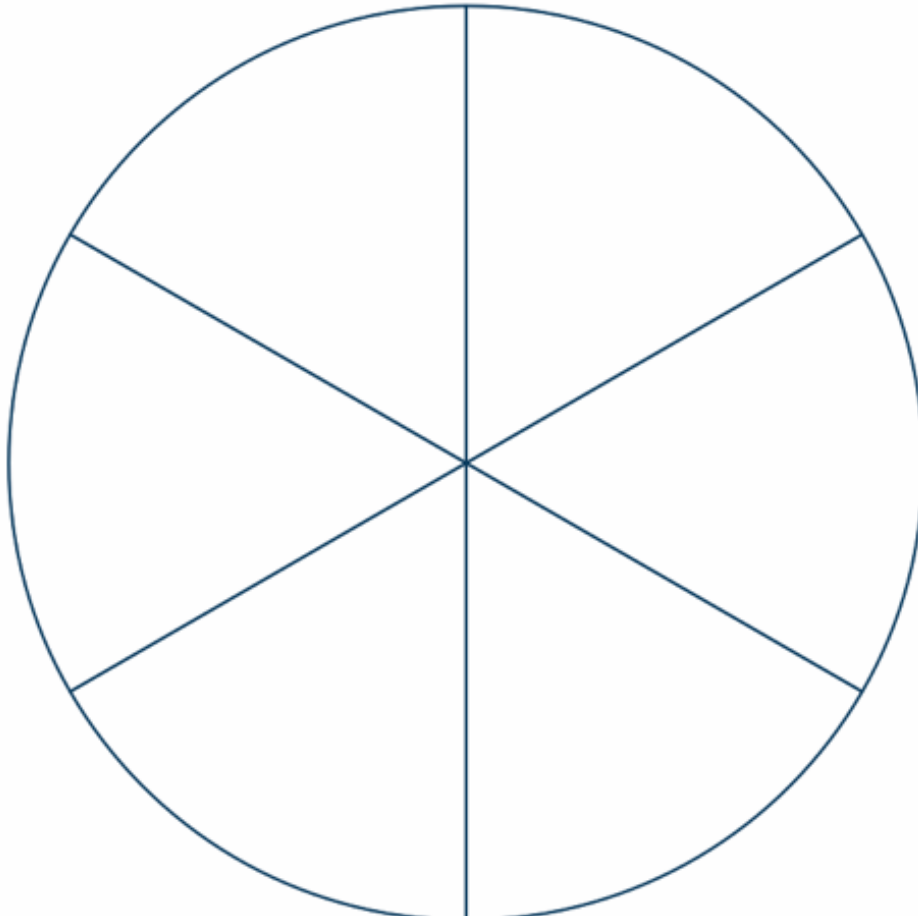
Ergänzen Sie anschließend zu jeder Kategorie Ihre persönliche Antwort.

Das Beispiel zeigt Ihnen, wie es funktioniert.

- Geschlecht
- Sexuelle Orientierung
- Alter
- Ethnische Herkunft
- Religion und Weltanschauung
- Behinderung
- Soziale Herkunft
- Familie
- Sport
- Freizeit
- Freiwilliges Engagement



Vorlage:



## ÜBUNG 4:

### Kontakthypothese – Übung für einen Perspektivwechsel

*Drei neue Orte, Events oder Gruppen, die Sie gerne einmal entdecken möchten:*

- Ein neuer Stadtteil?
- Eine neue Sportart? Dieses Wochenende ein Volleyballspiel angucken?
- Eine neue Kulturveranstaltung? Museum, Theater, Konzert
- Eine neue Bar?
- Ein neues Restaurant?
- Ein neues Genre an Serie oder eine neue Doku?
- Neues Urlaubsziel?

1.

2.

3.

## ÜBUNG 5:

### Zitronenübung – Übung für interkulturelle Sensibilität

*Schreiben Sie die ersten drei Worte auf, die Ihnen in den Sinn kommen, wenn Sie an eine Zitrone denken:*

1.

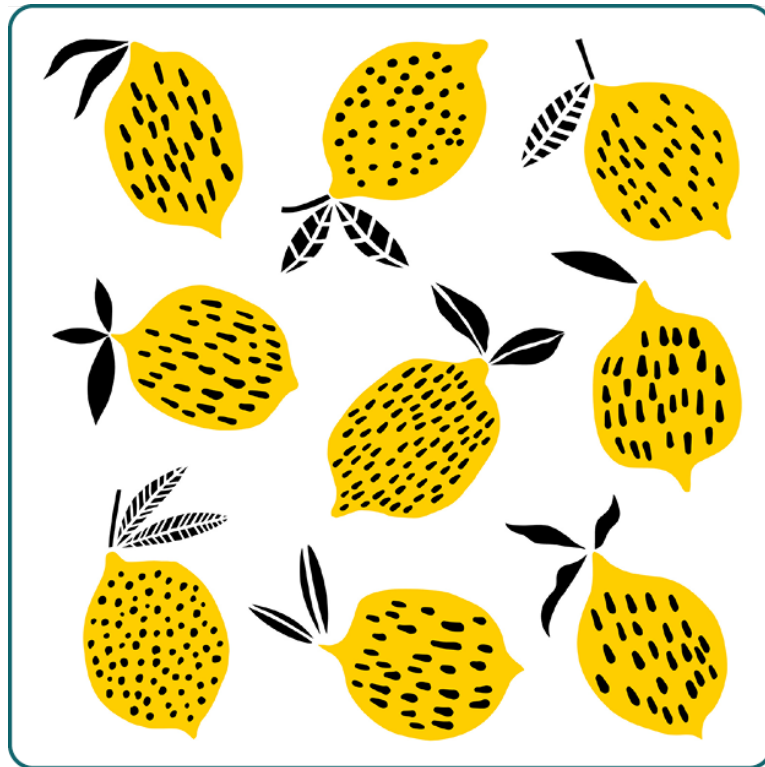
2.

3.

*Nun schauen sie die folgenden Zitronen an und suchen sich eine aus. Nehmen sie sich einige Sekunden Zeit, um Sie sich einzuprägen.*



*Im nächsten Schritt haben wir alle Zitronen eingesammelt und mit anderen Zitronen vermischt. Nun versuchen Sie, Ihre Zitrone wieder zu finden.*



*Und konnten Sie Ihre Zitrone erfolgreich finden? Für die Erklärung dieser Übung wechseln Sie nun gerne wieder in den Kursraum zurück.*

## **ÜBUNG 6:**

### **Die eigene Haltung**

*Was motiviert Sie persönlich, Diversität und Interkulturalität in Ihrem Arbeitsalltag aktiv zu leben?*

*1. Notieren Sie Ihre ersten Gedanken*

---

---

---

---

---

## 2. Mögliche Motivationsquellen

Kreuzen Sie die Aussagen an, die auf Sie zutreffen (Mehrfachauswahl möglich).

- ☐ Ich möchte dazu beitragen, dass sich internationale Studierende an unserer Universität willkommen fühlen.
- ☐ Ich finde es spannend, mit Menschen aus unterschiedlichen kulturellen Hintergründen zusammenzuarbeiten.
- ☐ Ich sehe Vielfalt als Chance für Innovation und neue Perspektiven in der Hochschularbeit.
- ☐ Ich möchte Diskriminierung und Ungleichbehandlung aktiv entgegenwirken.
- ☐ Ich lerne gerne Neues über andere Lebens- und Arbeitsweisen.
- ☐ Ich empfinde es als Teil meiner beruflichen Verantwortung, die Internationalisierung der Universität zu unterstützen.
- ☐ Ich möchte ein gutes Vorbild für Kolleg\*innen und Studierende sein.
- ☐ Ich wünsche mir ein respektvolles Miteinander, unabhängig von Herkunft, Sprache oder Status.
- ☐ Ich habe selbst positive (oder herausfordernde) interkulturelle Erfahrungen gemacht und möchte daraus lernen.
- ☐ Ich glaube, dass Vielfalt unsere Universität menschlich und fachlich bereichert.

## 3. Ihr persönlicher Leitsatz

Formulieren Sie abschließend einen kurzen Satz, der Ihre Haltung ausdrückt. Der Leitsatz kann beispielsweise wie folgt beginnen:

„Ich setze mich dafür ein, dass...“ oder „Ich möchte zu einer Arbeitskultur beitragen, in der ...“

---

---

---

---

---

## MODUL 2

### Unbewusste Vorurteile

---

#### ÜBUNG 7A:

##### Reflexion

*Lesen Sie sich die Beschreibungen der verschiedenen Biases im Kurs unter „2. Beispiele für unbewusste Vorurteile“ durch und überlegen Sie:*

*Haben Sie selbst schon Situationen an der Universität erlebt, in denen einer dieser Biases eine Rolle gespielt hat (z. B. bei Bewerbungsgesprächen, Leistungsbewertungen, Gruppenzusammensetzungen)?*

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

*Notieren Sie zwei konkrete Beispiele. Wenn Ihnen keine Beispiele aus eigener Erfahrung einfallen, können es auch hypothetische Fälle sein.*

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



## ÜBUNG 7B:

### Lösungsansatz

*Welche der im Kursraum aufgezeigten Lösungsansätze hätte in der von Ihnen beschriebenen Situation geholfen, um die Unconscious Biases zu minimieren? Notieren Sie zum Ereignis passende Lösungsansätze und ergänzen Sie Ihre eigenen Ideen.*

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## MODUL 3

### Fokus: Interkulturelle Kompetenz

---

#### ÜBUNG 8:

#### Reflexion

*Denken Sie an eine Situation, in der Sie mit einer Person aus einem anderen fachlichen, organisatorischen oder sozialen Kontext kommuniziert haben, zum Beispiel aus einer anderen Disziplin, Rolle oder Arbeitskultur.*

*Gab es einen Moment, in dem Sie sich missverstanden fühlten oder unsicher waren, wie Sie reagieren sollten?*

---

---

---

---

---

---

*Anschließende Vertiefung:*

*a) Was genau ist in dieser Situation passiert? Was haben Sie gesehen oder gehört, möglichst ohne zu bewerten?*

---

---

---

---

---

*b) Wie haben Sie das Verhalten oder die Situation damals gedeutet? Welche Annahmen haben Ihre Reaktion beeinflusst?*

---

---

---

---

---

*c) Welche anderen Erklärungen oder Gründe könnte es für das Missverständnis geben, wie bspw. unterschiedliche Erwartungen, Kommunikationsstile oder institutionelle Rahmenbedingungen?*

---

---

---

---

---

## ÜBUNG 9:

### Selbstverständlichkeiten

*Nehmen Sie sich einen Moment Zeit und überlegen Sie: Welche „Selbstverständlichkeiten“ in Ihrem Denken oder Handeln könnten kulturell geprägt sein?*

Zum Beispiel:

- Wie begrüßen Sie andere Menschen?
- Wie direkt oder indirekt sprechen Sie über Kritik?
- Welche Bedeutung hat Pünktlichkeit für Sie?
- Wie gehen Sie in Ihrem Umfeld mit Nähe und Distanz um (z. B. Körperkontakt, Blickkontakt, persönliche Gespräche)?
- Welche Rolle spielen Familie, Freundschaften oder Kollegialität in Ihrem Leben?
- Wie wichtig ist es Ihnen, Regeln einzuhalten – und wann machen Sie vielleicht Ausnahmen?

*Notieren Sie zwei Situationen aus Ihrem (Arbeits-)Alltag, in denen Sie merken, dass Ihr Verhalten oder Ihre Erwartungen wahrscheinlich nicht universell, sondern kulturell gelernt sind.*

---

---

---

---

---

*Wie würden diese Situationen möglicherweise anders verlaufen, wenn Sie aus einem anderen kulturellen Umfeld kämen?*

---

---

---

---

---

## ÜBUNG 10:

### Selbsteinschätzung kultureller Unterschiede

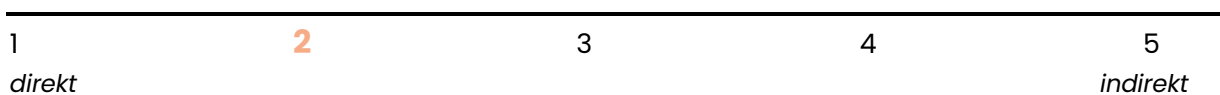
Kulturelle Unterschiede entlang verschiedener Dimensionen:

- **Kommunikationsstil** (direkt vs. indirekt)
- **Verhältnis zu Hierarchie** (flach vs. stark ausgeprägt)
- **Umgang mit Zeit und Regeln** (flexibel vs. strukturiert)
- **Bedeutung von Beziehungen** (aufgabenorientiert vs. beziehungsorientiert)
- **Entscheidungsfindung** (individuell vs. konsensorientiert)
- **Umgang mit Unsicherheit** (hohe vs. geringe Ambiguitätstoleranz)
- **Selbstverständnis** (individualistisch vs. kollektivistisch)
- **Emotionsausdruck** (zurückhaltend vs. ausdrucksstark)
- **Konfliktstil** (konfrontativ vs. harmonieorientiert)
- **Raum- und Distanzverhalten** (enger persönlicher Raum vs. größerer Abstand in Interaktionen)

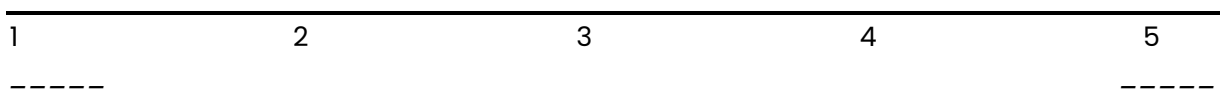
Wählen Sie vier der oben genannten Dimensionen aus und ordnen Sie sich selbst auf jeder dieser Dimensionen auf einer Skala von 1 bis 5 ein.

- 1 = eher auf der linken Seite (z. B. direkt, strukturiert, individualistisch)
- 5 = eher auf der rechten Seite (z. B. indirekt, flexibel, kollektivistisch)

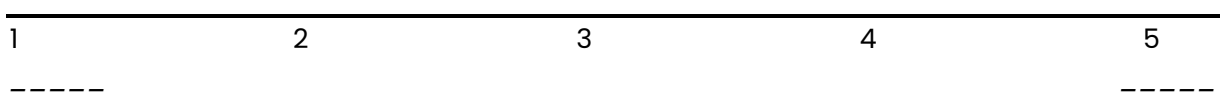
Beispiel: Dimension: *Kommunikationsstil*



Dimension: \_\_\_\_\_



Dimension: \_\_\_\_\_



Dimension: \_\_\_\_\_

1	2	3	4	5
-----				-----

Dimension: \_\_\_\_\_

1	2	3	4	5
-----				-----

### Reflexionsfragen zur Übung:

- In welchen Situationen merken Sie, dass Ihr gewohnter Stil gut funktioniert, und wann führt er eher zu Missverständnissen?
- Gibt es Dimensionen, bei denen Sie sich zwischen zwei Polen sehen oder je nach Situation anders handeln?
- Wie könnten diese Unterschiede in der Zusammenarbeit mit internationalen Kolleg\*innen oder Studierenden sichtbar werden?
- Was nehmen Sie aus dieser Übung für Ihren Arbeitsalltag mit?



**Tipp:** Wenn Sie möchten, können Sie diese Selbsteinschätzung mit Kolleg\*innen vergleichen und über Gemeinsamkeiten oder Unterschiede ins Gespräch kommen.

## Reflexion

Notieren Sie Ihre Gedanken.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are approximately 20 lines visible. The paper has a slight shadow on the right side, suggesting it's resting on a surface.

## MODUL 4.1

### Religion & Weltanschauung

#### ÜBUNG 12:

Lesen Sie die beiden Schlagzeilen zum Kreuzerlass in Bayern (2023) und zum Kopftuchverbot für Schöffinnen (2025). Überlegen Sie, wie diese Fälle im Lichte des staatlichen Neutralitätsgebots zu bewerten sind:

- Kommt der Staat in beiden Fällen seiner Pflicht zur religiösen Neutralität nach?
- Wo könnten Spannungen oder Widersprüche liegen?

Bundesverwaltungsgericht

#### Kreuzerlass in Bayern hat Bestand – Söder zufrieden

Der Freistaat Bayern muss die in seinen Dienstgebäuden angebrachten Kreuze nicht entfernen. Das hat das Bundesverwaltungsgericht in Leipzig entschieden. Ministerpräsident Söder hatte 2018 den Kreuz-Erlass auf den Weg gebracht. Dieser zeigte sich nach dem Urteil erleichtert.

22.12.2023

Abonnieren



Auf Markus Söder (CSU) geht der Kreuzerlass in Bayern zurück. (Sven Hoppe/dpa)

Neutralitätsgebot über Religionsfreiheit

#### Weiteres OLG verbietet Schöffin das Kopftuchtragen

21.10.2025



Mehrere Länder haben ein implizites Kopftuchverbot gesetzlich festgeschrieben. Foto: Jessica Arlt/Ansa / Daniel Kammann/dpa / Daniel Kammann

Ein weiteres OLG verbietet das Kopftuchtragen für Schöffinnen. Die Religionsfreiheit müsse hinter dem Neutralitätsgebot zurückstehen. Die Frage, ob das Verbot verfassungsgemäß ist, liegt bereits beim Bundesverfassungsgericht.

Quellen:

links: <https://www.deutschlandfunk.de/kreuzerlass-in-bayern-hat-bestand-soeder-zufrieden-100.html>

rechts: <https://www.lto.de/recht/nachrichten/n/logs125-olg-braunschweig-neutralitaetsgebot-religionsfreiheit>

#### ÜBUNG 13:

Versetzen Sie sich in die folgenden Alltagssituationen und überlegen Sie, welche spontanen Bilder oder Gefühle sie auslösen:

1. Eine Studentin bittet darum, während des Ramadan Vorlesungen später am Tag zu besuchen.
2. Ein Kollege trägt sichtbar ein Kreuz um den Hals.
3. Eine Mitarbeiterin verzichtet aus Überzeugung auf religiöse Symbole im Büro.
4. Ein Student möchte an einem religiösen Feiertag keine Prüfung ablegen.

Welche Vorstellungen oder Annahmen verbinden Sie spontan mit diesen Situationen? Welche dieser Situationen lösen in Ihnen Verständnis, Irritation oder Neutralität aus? Wie könnten Sie im universitären Alltag so reagieren, dass sich alle respektiert fühlen?

## ÜBUNG 14:

*Stellen Sie sich vor, Sie befinden sich in einem Seminar oder Arbeitskontext an der Universität. Sie lesen gleich vier neutrale Alltagssituationen – ohne Angabe zu Geschlecht, Herkunft, Religion oder Weltanschauung.*

*Lesen Sie jedes Szenario aufmerksam durch und stellen Sie sich die Person vor Ihrem inneren Auge vor:*

- Welche Kleidung, Sprache oder Haltung stellen Sie sich vor?
- Welche religiösen oder kulturellen Merkmale vermuten Sie vielleicht?

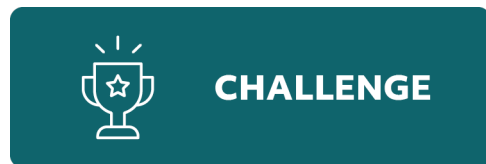
**Person 1** leitet eine interne Fortbildung und beginnt die Sitzung mit einer kurzen Reflexion über Achtsamkeit.

**Person 2** trägt ein sichtbares Symbol ihres Glaubens und wird in einem Meeting direkt zu religiösen Themen befragt.

**Person 3** engagiert sich in einer Studierendeninitiative und spricht sich für mehr Ruheräume auf dem Campus aus.

Reflexionsfragen:

- Waren diese Bilder wertend oder neutral?
- Wie beeinflussen solche spontanen Assoziationen möglicherweise Ihr Verhalten in Arbeitskontexten?



### Religion & Weltanschauung:

*Achten Sie in den kommenden Wochen darauf, wie Religion und Weltanschauung in Ihrem Umfeld thematisiert werden, zum Beispiel bei Veranstaltungen, in den Medien oder in persönlichen Gesprächen. Werden bestimmte Perspektiven betont oder ausgeblendet?*



## MODUL 4.2

### Soziale Herkunft

---

#### ÜBUNG 15:

*Jede Studien- oder Berufsbiografie beginnt an einem anderen Punkt und ist abhängig von Ressourcen, Erfahrungen und Zugängen. Lesen Sie die folgenden Reflexionsfragen und notieren Sie Ihre Gedanken in diesem Workbook.*

**Schritt 1 – Rückblick:** Denken Sie an Ihren eigenen Bildungsweg oder an die Laufbahn einer Ihnen vertrauten Person.

- Welche Unterstützung oder Orientierung haben Sie auf Ihrem Weg in ihr Studium oder ihre Berufsausbildung erhalten?

---

---

---

- Welche Entscheidungen waren durch finanzielle oder zeitliche Rahmenbedingungen geprägt?

---

---

---

- Welche Informationen, Vorbilder oder Netzwerke standen Ihnen zur Verfügung?

---

---

---

- Wenn Sie studiert haben: Wer hat Sie ermutigt, ein Studium aufzunehmen – wer hat vielleicht eher gezweifelt?

---

---

---

**Schritt 2 – Perspektivwechsel:** Stellen Sie sich nun vor, Sie wären die erste Person Ihrer Familie, die studiert.

- Welche Herausforderungen könnten Ihnen begegnen – organisatorisch, finanziell, emotional?

---

---

---

- Wo würden Sie im Hochschulalltag möglicherweise Unsicherheiten erleben (z.B. Sprache, Erwartungen, soziale Codes)?

---

---

---

- Was würde Ihnen helfen, sich sicher und zugehörig zu fühlen?

---

---

---

**Schritt 3 – Systemblick:** Betrachten Sie Ihre eigene Hochschule oder Arbeitsumgebung.

- Welche Strukturen fördern oder erschweren Chancengleichheit in Bezug auf soziale Herkunft?

---

---

---

- Gibt es Informationslücken, unausgesprochene Erwartungen oder finanzielle Hürden, die ungleiche Startbedingungen verstärken?

---

---

---

- Wo könnte Transparenz, Begleitung oder Entlastung gezielt ansetzen (z.B. Mentoring, flexible Abgabefristen, Stipendienberatung)?

---

---

---

## ÜBUNG 16:

Lesen Sie die folgenden zwei kurzen Situationen. Treffen Sie spontan eine Entscheidung – so, wie Sie es in der Praxis vermutlich tun würden. Erst danach folgt eine Reflexion, in der Sie Ihre Motive und unbewussten Bilder überprüfen können.

### Situation 1 – Bewerberauswahl

Zwei Studierende bewerben sich um eine Stelle als studentische Hilfskraft.

- Person A: studiert im 3. Semester, schreibt fehlerfreie Mails, tritt sehr sicher auf, hat Eltern, die beide an der Universität lehren
- Person B: studiert im 5. Semester, arbeitet nebenbei 20 Stunden, erwähnt in der Bewerbung, „erst spät Mut zum Studium gefunden“ zu haben

→ Wen würden Sie auswählen – und warum?

---

---

---

---

---

### Situation 2 – Empfehlung für ein Stipendium

Eine Studentin bittet Sie um ein Empfehlungsschreiben. Sie hat gute Leistungen, ist aber häufig müde und sagt, sie müsse „viel arbeiten, um sich das Studium leisten zu können“. Ein anderer Student mit ähnlichen Noten wirkt motiviert, engagiert sich ehrenamtlich und hat „mehr Zeit für Projekte“.

→ Wem würden Sie die Empfehlung eher geben?

---

---

---

---

---

Denken Sie nun über die folgenden Reflexionsfragen und notieren Sie Ihre Gedanken:

1. Welche spontanen Eindrücke hatten Sie bei den jeweiligen Personen?

---

---

---

2. Welche Merkmale haben Ihre Entscheidungen vermutlich beeinflusst (z.B. Sprache, Auftreten, Lebenslauf, finanzielle Situation)?

---

---

---

3. Welche dieser Kriterien sind tatsächlich leistungsbezogen – und welche spiegeln eher soziale Erwartungen wider?

---

---

---



## CHALLENGE

### Soziale Herkunft:

*Beobachten Sie in den kommenden Wochen Ihre eigene Arbeitsumgebung: Wo werden Unterschiede in sozialer Herkunft sichtbar, etwa in Sprache, Verhalten, Erwartungen oder Teilhabechancen? Welche Routinen, Abläufe oder Kommunikationsformen setzen stillschweigend bestimmte Voraussetzungen voraus, zum Beispiel in Bezug auf Zeit, Geld oder Vorwissen?*

## MODUL 4.3

### Geschlecht

---

#### ÜBUNG 17:

Nennen Sie zwei mögliche Maßnahmen, wie geschlechtliche Gleichberechtigung in Ihrem Arbeitsumfeld besser umgesetzt werden kann. Wählen Sie aus der Liste zwei Maßnahmen, die Sie als realisierbar erachten:

- Einführung flexibler Arbeitszeiten und Homeoffice-Möglichkeiten zur Förderung der Vereinbarkeit
- Teilnahme an hochschulübergreifenden Netzwerken für Frauen
- Sichtbarmachung von weiblichen Führungsvorbildern im Intranet oder bei Veranstaltungen
- Förderung von Weiterbildungen zu gendersensibler Führung und Personalentwicklung
- Unconscious Bias-Training für Führungskräfte
- Nutzung von Bias-Checklisten in Berufungsgesprächen und für Personalgespräche
- Team-Workshops zu Kommunikation, Wertschätzung und Feedback im Arbeitsalltag
- Anpassung der Stellenanzeigen durch Verwendung neutraler Sprache und bspw. gezielte Ansprache des unterrepräsentierten Geschlechts, Überprüfung von Ausschreibungstexten
- Weitere Maßnahme:

---

---



#### CHALLENGE

#### Geschlecht:

Denken Sie daran, dass die Dimension „Geschlecht“ keine starre Kategorie ist, sondern ein Spektrum, das durch persönliche, kulturelle und gesellschaftliche Einflüsse geprägt wird. Reflektieren Sie darüber, wie Sie in Ihrem Berufsalltag geschlechtliche Stereotype aufdecken und hinterfragen können.

## MODUL 4.4

### Körperliche & geistige Fähigkeiten

---

#### ÜBUNG 18:

#### Unbewusste Voreingenommenheiten

**Stellen Sie sich folgende Situation vor:**

*Sie treffen eine neue Person im beruflichen Kontext. Sie wissen, dass diese Person eine Behinderung hat, aber nicht, welche.*

**Notieren Sie spontan:**

- Was stellen Sie sich zu dieser Person vor?
- Welche Annahmen haben Sie über ihre Fähigkeiten oder Bedürfnisse?
- Welche Fragen würden Sie ihr stellen – welche lieber vermeiden?

---

---

---

---

---

**Kurze Reflexion:**

*Lesen Sie sich Ihre Antworten durch und überlegen Sie:*

- Woher kommen diese Gedanken?
- Würden Sie diese Annahmen auch machen, wenn Sie nicht wüssten, dass eine Behinderung besteht?
- Welche Ihrer Antworten beruhen auf Fakten und welche auf Vorannahmen oder gesellschaftlichen Bildern?

---

---

---

---

---

## ÜBUNG 19:

## Checklisten-Check

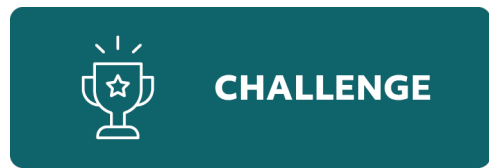
Werfen Sie einen Blick auf die Checkliste für Studierende, die sich auf ein Auslandssemester vorbereiten.

**Leitfrage:** Welche Punkte stehen in üblichen Checklisten nicht, obwohl sie zentral für die Lebensrealität von Studierenden mit Behinderung sind?

Welche Punkte könnten überarbeitet werden, welche Aspekte ergänzt werden?

Integrieren Sie dabei:

- Unsicherheiten durch unklare Informationen
- Fragen zu körperlichen und psychischen Barrieren
- Unterschiedliche Mobilitäts- und Ressourcenlagen
- Supportstrukturen/Anlaufstellen auf individueller und struktureller Ebene
- Weiteres

[illegible]

## CHALLENGE

### Körperliche & geistige Fähigkeiten:

*Reflexionsfragen zum Mitnehmen:*

- Sind Informationen, Räume, Formulare oder digitale Angebote in meinem Bereich für alle zugänglich – unabhängig von körperlichen, sensorischen oder kognitiven Voraussetzungen?
- Wo erkenne ich (unsichtbare) Barrieren in meinem Arbeitskontext (z. B. komplizierte Sprache, fehlende Untertitel, starre Abläufe)?
- Welche Veränderungen zu mehr Teilhabe von Menschen mit Behinderung könnte ich in meinem Arbeitsbereich anregen?

## MODUL 4.5

### Sexuelle Orientierung

---

#### ÜBUNG 20:

*Denken Sie an die Situation an Ihrer eigenen Hochschule und beantworten Sie folgende Fragen:*

- Wo wird an Ihrer Hochschule queeres Leben sichtbar – in Projekten, Kommunikation oder im Miteinander – und wo bleibt es bislang unsichtbar?
- In welchen Situationen (z. B. in Lehrveranstaltungen, Verwaltung oder Beratung) könnten unbewusste Stereotype eine Rolle spielen und wie ließen sie sich aufbrechen?
- Welche konkreten Schritte können dazu beitragen, Sichtbarkeit, Sicherheit und Zugehörigkeit für queere Menschen an Hochschulen zu stärken?

---

---

---

---

---

#### ÜBUNG 21:

*Schauen Sie sich zunächst das Video im E-Learning an.*

*Denken Sie anschließend über folgende Fragen nach und notieren Sie ihre Gedanken:*

- Welche Faktoren haben Ibrahims Lebenssituation im Libanon geprägt und wie verändern sich diese Bedingungen in Deutschland?

---

---

---

- Wie könnte eine Hochschule Ibrahim dabei unterstützen, sein Studium und sein Leben in Deutschland erfolgreich fortzusetzen?

---

---

---

- Welche gesellschaftlichen oder institutionellen Barrieren könnten trotz rechtlicher Sicherheit weiterhin bestehen?

---

---

---





## CHALLENGE

### Sexuelle Orientierung:

*Beobachten Sie Ihr eigenes Arbeitsumfeld in den kommenden Wochen:*

- Wo werden queere Lebensrealitäten sichtbar, in der Kommunikation, in Projekten oder in der Hochschulkultur?
- Welche kleinen Schritte könnten Sie selbst unternehmen, um mehr Offenheit, Sichtbarkeit und Zugehörigkeit für queere Identitäten zu fördern?

## MODUL 4.6

### Alter

---

#### ÜBUNG 22:

*Sie finden im Folgenden vier Situationen, ohne Angaben zu Geschlecht, Herkunft oder Alter. Lesen sie jede Alltagssituation aufmerksam durch und beobachten Sie sich selbst: Welche Bilder entstehen in ihrem Kopf? Welche Person stellen sie sich dabei spontan vor? Wie alt schätzen Sie diese Personen ein? Notieren Sie das Alter, das sie mit jeder Person im ersten Moment verbinden.*

**Person 1** bringt einen neuen KI-basierten Prüfungsansatz ein.

**Person 2** bittet darum, eine Präsentation lieber in Präsenz als online zu halten.

**Person 3** hat Mühe, sich in eine neue Gruppe einzufinden.

**Person 4** übernimmt spontan die Moderation der großen Diskussionsrunde.

Ihre erste spontane Alterszuordnung:

**Person 1:**

**Person 2:**

**Person 3:**

**Person 4:**

*Im nächsten Schritt betrachten Sie Ihre Alterszuordnungen noch einmal, mischen diese gedanklich und ordnen sie beliebig den anderen Personen zu:*

Neu zugeordnet:

Die Person 1, die den neuen KI-basierten Prüfungsansatz einbringt, ist \_\_\_ Jahre alt.

Die Person 2, die die Präsentation in Präsenz halten möchte, ist \_\_\_ Jahre alt.

Die Person 3, die Mühe hat, sich in eine neue Gruppe einzufinden, ist \_\_\_ Jahre alt.

Die Person 4, die spontan die Moderation übernimmt, ist \_\_\_ Jahre alt.

#### **Reflexion:**

Können Sie sich die Szenarien auch mit den neu zugeordneten Altersgruppen gut vorstellen? Lösen auch diese Szenarien bestimmte Bilder oder Erwartungen aus?



## CHALLENGE

### **Alter:**

*Achten sie in den kommenden Wochen bewusst darauf, wie über die Dimension Alter gesprochen wird – in Ihrem Team, in der Universität, in den Medien und ihrem erweiterten Umfeld. Was fällt Ihnen auf?*