



# Interkulturelle Lernräume schaffen - Leitfaden für Mitarbeitende im Hochschulwesen

Autoren/ innen: Maynooth University  
Camilla FITZSIMONS  
Josephine FINN  
Bernie GRUMMELL

Bearbeitung: [eucen](#)  
Carme ROYO  
Francesca URAS

Übersetzung:

Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung der Johannes Gutenberg-Universität Mainz

31 März 2017

Integrating cultural diversity in higher Education - HE4u2  
562237-EPP-1-2015-1-BE-EPPKA3-PI-FORWARD  
[he4u2@eucen.eu](mailto:he4u2@eucen.eu) | <http://he4u2.eucen.eu>



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

Herausgeber: *eucen*, Barcelona, Spanien, 2017, <http://www.eucen.eu>

Redaktion: Carme Royo (*eucen*) und Francesca Uras (*eucen*)

Design und Layout: Jordi Sanchez

Quellen: Fitzsimons C., Finn J., Grummell B., on behalf of the HE4u2 consortium (Ed.) (2017): *Creating intercultural learning environments – Guidelines for staff within Higher Education Institutions*

© The HE4u2 consortium, 2017

Die elektronische Version des Leitfaderns ist erhältlich unter: <http://he4u2.eucen.eu/>

*Das HE4u2 Projekt (562237-EPP-1-2015-1-BE-EPPKA3-PI-FORWARD) wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Publikation spiegelt ausschließlich die Standpunkte der Autorinnen und Autoren wider. Die Europäische Kommission ist nicht für die Ergebnisse, welche sich aus den präsentierten Informationen ergeben, verantwortlich zu machen.*

Die Benutzung und Verbreitung zu nicht kommerziellen Zwecken ist ausdrücklich erlaubt, sofern auf die Quellen entsprechend verwiesen wird.

# INHALTSVERZEICHNIS

1.	EINLEITUNG.....	5
1.1	WARUM IST EIN LEITFADEN ZUR ENTWICKLUNG INTERKULTURELLER LERNRÄUME NOTWENDIG? .....	5
1.2	HINTERGRÜNDE ZUM LEITFADEN UND ZU HE4U2.....	6
1.2.1	NUTZUNG DES LEITFADENS .....	7
2.	TERMINOLOGIE .....	8
2.1	WAS SIND, MIGRIERTE STUDIERENDE'? .....	8
2.2	WIE WIRD, INTEGRATION' VERSTANDEN? .....	8
2.3	WAS BEDEUTET, INTERKULTURALITÄT'? .....	9
3.	ZIELE DES LEITFADENS .....	10
4	INTERKULTURELLE WEITERBILDUNG FÜR ERWACHSENE .....	11
5	INTERKULTURELLE LERNRÄUME ENTWICKELN .....	12
5.1	REFLEKTION DER EIGENEN KULTURELLEN IDENTITÄT UND VERINNERLICHTER ANNAHMEN .....	12
5.2	LEHR- UND FORSCHUNGSREFORMEN .....	13
5.2.1	SPRACHGEBRAUCH .....	13
5.2.2	INTERAKTIVE UND TEILHABENDE LEHRMETHODEN. ....	14
5.2.3	ANPASSUNG DES LEHRPLANS .....	14
5.3	INSTITUTIONSÜBERGREIFENDE REFORMEN .....	15
5.3.1	AN INSTITUTIONELLEN LEITLINIEN ZUR INTEGRATION FESTHALTEN .....	16
5.3.2	GESTALTUNG UND SOZIALE UMFELDER .....	17
5.3.3	ANERKENNUNG INTERNATIONALER QUALIFIZIERUNGEN UND VON ZUVOR ERLERNTEM .....	17
5.4	AUF DISKRIMINIERUNG UND RASSISMUS REAGIEREN .....	18
	APPENDIX 1 – EUROPEAN COUNCIL COMMON BASIC PRINCIPLES ON INTEGRATION .....	19
	APPENDIX 2 –NATIONALE DIVERSITYLEITLINIEN .....	20
	MAYNOOTH UNIVERSITY, IRELAND .....	20
	UNIVERSITÄT WIEN, ÖSTERREICH .....	20
	JOHANNES GUTENBERG-UNIVERSITÄT MAINZ, DEUTSCHLAND .....	21
	BIBLIOGRAFIE UND NÜTZLICHE QUELLEN .....	23



## 1. EINLEITUNG

Nach neusten Eurostat-Erhebungen (2017a) für das Jahr 2015 sind 4,7 Millionen Menschen in einen der 28 EU-Mitgliedsstaaten immigriert. Davon immigrierte die Mehrheit (2,4 Millionen) aus nicht-EU-Staaten, während nur 1,4 Millionen Migrant/innen sich innerhalb der EU bewegten. Deutschland empfing den größten Anteil an Migrant/innen, gefolgt von Großbritannien, Frankreich, Spanien und Italien.

Migration ist eine von vielen Strategien, dem Mangel an Arbeitskräften, verursacht durch Populationsrückgang in den Aufnahmestaaten, entgegen zu wirken (ENM, 2015/ Beblavy et al., 2015). Während einige EU-Mitgliedstaaten eine lange Geschichte der Zuwanderung haben, wurden andere, so wie Irland, von Emigrationsstaaten zu Immigrationsstaaten. Dies veränderte z.B. Irlands Bevölkerung zu einer kulturell vielfältigeren. Vor allem aufgrund geopolitischer Ereignisse suchen neben den Arbeitsmigrant/innen weiterhin viele Menschen Asyl in der EU. So stieg z.B. die Zahl der Asylsuchenden während des Kriegs im Kosovo und den Konflikten auf dem Balkan. Ebenso zeugt der Anstieg von Asylsuchenden von den Auseinandersetzungen im Nahen Osten. 2016 gingen 1,2 Millionen Erstanträge auf internationalen Schutz durch die EU ein. Davon stammten die Mehrheit der Antragstellenden aus Syrien, Afghanistan und dem Irak (Eurostat, 2017b). Nach den aktuellen Eurostat-Zahlen gingen 6 von 10 Anträgen auf deutschem Boden ein. Aber auch in Griechenland und Italien wird ein starker Anstieg von Asylsuchenden verzeichnet.

### 1.1 Warum ist ein Leitfaden zur Entwicklung interkultureller Lernräume notwendig?

Die Veränderung der soziokulturellen Verhältnisse in Europa, ausgelöst durch diese Bewegungen, wirkt sich auch auf das Hochschulwesen (HE) aus. Die erfolgreiche Integration Migrierter und auch internationaler Studierender aus Nicht-EU-Mitgliedsstaaten bringt Vorteile für alle Beteiligten. Dazu gehören:

- Respektvoller Umgang in der Bildung und ein Verständnis von Diversität als Standard in allen Teilbereichen menschlichen Lebens.
- Verhandlung kultur-spezifischer Weltanschauungen.
- Empathische und flexible Lernräume schaffen.
- Förderung von Sozialkompetenzen.
- Komplexität von Kultur verstehen und schätzen lernen.

Studien von HE4u2-Partner/innen (siehe Unterkapitel 1.2) konnten nachweisen, dass migrierte Studierende sowie Studierende mit Migrationshintergrund oder aus kulturellen und ethnischen Minderheiten an Universitäten und weiteren Segmenten des Hochschulwesens negative Erfahrungen machen (HEIs) - HE4u2, 2017, <http://he4u2.eucen.eu/outputs/>. So ergab sich, dass sich insbesondere migrierte Studierende vom studentischen Leben ausgeschlossen und isoliert fühlen.

Diese Isolation wird durch viele Faktoren begünstigt. Dazu gehören die eurozentrische Prägung der Lehrpläne, die unzureichende Unterstützung der Studierenden und das Fehlen von interkulturellen Begegnungsstätten. Einige der betroffenen Studierenden berichteten von Ablehnung, Diskriminierung und Alltagsrassismus.

In weiteren Fällen wurde beobachtet, dass Nichtbetroffene unbewusst zur Beibehaltung des Status Quo beitragen. Auch sensibilisierte Universitätsmitarbeitende zeigten Unsicherheiten bei der proaktiven Inklusionsarbeit. Kleine Veränderungen können einen signifikanten Beitrag zur Schaffung eines ganzheitlichen inklusiven Umfelds leisten. Dieser Leitfaden will als Anleitung dafür dienen, wie interkulturelle Räume geschaffen werden können, in denen Diversität sowohl als Standard als auch als Bereicherung wahrgenommen werden kann. Diese Strategien inklusiven Lernens sind nicht nur an Universitäten mit sichtbarer Diversität anwendbar. Mehrheitsgesellschaften tendieren dazu, ihre eigene Ethnie und kulturelle Identität zu normieren (Fitzsimons, 2017).

*Die Europäische Union verurteilt jegliche Form von Intoleranz, Rassismus, ethnische und jede andere Art von Diskriminierung im stärksten Maße. Basierend auf dem Prinzip, dass die Würde und Rechte des Menschen von Geburt an unantastbar sind, verbietet die Charta der Europäischen Union ausdrücklich Diskriminierung auf Grund von Ethnie, Hautfarbe, Geschlecht, Herkunft, Religion oder Überzeugung, sowie Meinung und sexueller Orientierung.*

Council of the European Union 2010

## 1.2 Hintergründe zum Leitfaden und zu HE4u2

Ziel dieser Broschüre ist es, sowohl praktische als auch mentale Unterstützung zur Schaffung interkultureller Lernräume anzubieten. Der Leitfaden wurde als Teil eines Erasmus+ Projektes der Europäischen Kommission mit dem Namen *Integrating cultural diversity in Higher Education (Integration kultureller Vielfalt im Hochschulwesen)*, auch HE4u2, konzipiert. HE4u2 wurzelt in menschenrechtlichen Ansätzen und ist hauptsächlich daran interessiert, inklusive Ansätze im Hochschulwesen zu fördern. Schwerpunkt hierbei sind die Erfahrungen migrierter Studierender. Das Projekt wird vom European University Continuing Education Network (eucen) koordiniert. Partner sind die Katholische Universität Louvain (Université catholique de Louvain) (BE), die

Universität Maynooth (IE), die Universität Turku (FI), die Aristoteles-Universität Thessaloniki (GR), die Universität Porto (PT), die Universität Wien (AT) und die Johannes Gutenberg-Universität Mainz (DE).

### 1.2.1 Nutzung des Leitfadens

HE4u2 ist darauf ausgelegt, jede Berufsgruppe an Universitäten sowie Mitarbeitende des gesamten Bildungswesens (HEIs) zu informieren. Ursprünglich hatte HE4u2 zwei Leitfäden angedacht, einen für die Zielgruppe Forschung und Lehre und einen für Verwaltungsangestellte. Nach Beratung und im Sinne der Inklusion wurde beschlossen, *eine* Hilfestellung *für alle* zur Verfügung zu stellen, die die breite Vielfalt an Mitarbeitenden und Perspektiven vereint.

Einzelne Sektionen, wie zum Beispiel Abschnitt 5.2, beschäftigen sich mit Aktivitäten im Klassen- bzw. Lehrraum und sind deshalb von wenig Interesse für administrative Mitarbeitende. Andere Sektionen, wie Beispiel 5.3, sind von stärkerem Interesse für Berufsgruppen der universitätsinternen Kommunikation, Raumgestaltung und Verwaltung sowie für Organisationsteams sozialer und kultureller Veranstaltungen. Der Leitfaden ist folgendermaßen aufgebaut:

- Terminologie
- Ziele des Leitfadens
- Interkulturelle Weiterbildung für Erwachsene
- Wie werden interkulturelle Lernräume geschaffen?
  - Reflektion der eigenen kulturellen Identität.
  - Lehr- und Lernreformen.
  - Weitreichendere institutionelle Reformen.



## 2. TERMINOLOGIE

Der Leitfaden beschäftigt sich mit Migration, Integration und Diversität. Diese Termini sind klar zu definieren. Der folgende Abschnitt behandelt die Verwendung dieser weit verbreiteten Begriffe dieses Leitfadens von HE4u2.

### 2.1 Was sind ‚migrierte Studierende‘?

HE4u2 rekurriert auf das eigene Selbstverständnis, um den Begriff **migrierte Studierende** zu bestimmen. Das bedeutet, dass es das Individuum ist, das sich selbst als migrierte/r Studierende/r versteht und bezeichnet. Dies ermöglicht eine multi-generationale Herangehensweise. Hochschulstudierende fühlen sich, unabhängig davon, ob sie nun der ersten, zweiten oder dritten Generation von Migrierten angehören, mit einer breiter aufgestellten migrierten Population verbunden.

### 2.2 Wie wird ‚Integration‘ verstanden?

HE4u2 bedient sich der **European Union (EU) Common Basic Principles on Integration** (EU, 2004), welche als Anhang mit der Bezeichnung Appendix 1 zu finden sind. Diese Prinzipien beschreiben Integration als kommunikativen Prozess, der der Unterbringung, Gleichheit und dem vorurteilsfreien Zugang zu öffentlichen und privaten Gütern und Dienstleistungen sowie der Einbeziehung von Migrierten in die staatliche Politik Rechnung trägt.





## 2.3 Was bedeutet ‚Interkulturalität‘?

**Interkulturalität** ist ein Wort, das häufig in Diskussionen um Diversität fällt. Dieser Begriff muss genau definiert werden. Für uns bedeutet Interkulturalität nicht nur, Prinzipien von Gleichheit, Rechtsstaatlichkeit, Wertschätzung und Fähigkeiten zu respektieren, sondern auch die aktive Förderung von kulturell übergreifender Interaktion, Zusammenarbeit und von Austausch (Barrett, 2003: 4). Sie ist abzugrenzen von Multikulturalität, welche die Koexistenz spezifischer kultureller Gruppierungen, aber keine ganzheitliche Integration beschreibt. Eine interkulturelle Herangehensweise ist sich um die Existenz von Rassismus bewusst und unterstützt dessen Aufarbeitung.

Von zentraler Bedeutung ist auch, dass ein interkulturelles Bildungssystem sich genauso mit Diskriminierung von Minderheiten oder kulturellen Minderheitengruppen befasst, die keine Migrant/innen sind. Darunter fallen auch Nomaden, ethnisierte Minderheiten sowie sprachliche Minderheiten.

*„Weder Rassismus noch Interkulturalität basieren auf purem Wissen. Beide werden durch emotionale Reaktionen und Lebenshaltung genauso stark wie von Wissen gestützt und beeinflusst. Das Verbreiten von Informationen allein oder die Konzentration auf kognitive Entwicklungen, kann Rassismus nicht allein entgegenwirken, da ein emotionaler Widerstand auch bei neuen Erkenntnissen, Fakten Denkanstößen, Meinungen vorherrschen kann. Besonders die Entwicklung positiver emotionaler Reaktionen auf Vielfalt und Empathie mit von Rassismus Betroffenen spielt eine Schlüsselrolle in interkultureller Bildung.“*

The National Council for Curriculum and Assessment, Ireland



### 3. ZIELE DES LEITFADENS

Die Ziele von **Interkulturelle Lernräume schaffen – Leitfaden für Mitarbeitende im Hochschulwesen** sind:

Mitarbeitende in Forschung und Lehre sowie der Administration darin zu unterstützen, integrative Lernräume zu schaffen, in denen sich migrierte Studierende nicht nur angenommen, sondern wertgeschätzt fühlen.

1. Das Schaffen integrativer Räume, in denen sowohl kulturelle als auch ethnische Minderheiten vor Rassismus und Diskriminierung geschützt werden.
2. Aktiv inkludierende Lehrtechniken und Forschungspraktiken vorantreiben.
3. Das Erstellen von Lehrplänen, durch welche die Bedürfnisse aller Studierenden gedeckt werden können.
4. Universitäten zu ermutigen, strukturelle Veränderungen zu Gunsten interkulturellen Lernens durchzuführen.

Das übergeordnete Ziel dieses Leitfadens ist es, dazu beizutragen, eine interkulturelle Europäische Union zu schaffen, die auf der Überzeugung basiert, dass kulturelle, ethnische und sprachliche Vielfalt wertgeschätzt werden soll.

<http://he4u2.eucen.eu/outputs/>



## 4. INTERKULTURELLE WEITERBILDUNG FÜR ERWACHSENE

Alle Teilnehmenden einer Lerngruppe bringen Erfahrungen, Theorien und Werte mit. Dies ist die stärkste Ressource jeder Lerngruppe (Connolly, 2008). Lernerfolge sind am stärksten, wenn sich Teilnehmende in eine Lerngruppe integriert fühlen. Interkulturelle Räume zu schaffen bedeutet, interaktiv, erfahrungsnah, bedürfnisorientiert mit den Teilnehmenden zu arbeiten. Interkulturell arbeiten heißt, dem Lernprozess offen entgegenzutreten, so dass Lehrende und Lernende gemeinsam unterschiedliche Formen von Wissen erarbeiten und wertschätzen. Einige Grundprinzipien helfen hierbei. Die Umsetzung scheint besonders schwierig in Lehrveranstaltungen zu sein, die sich an große Gruppen von Studierenden richten. Hier gibt es die Möglichkeit, Änderungen am Lehrmaterial vorzunehmen (siehe Sektion 5.2). Auch lassen sich Strategien aus der Erwachsenenbildung anwenden.

- Emotionales Engagement fördert Lernverhalten und die aktive Teilnahme.
- Die Problembesprechung ist der Lösungsvorgabe zu bevorzugen. Von den Lehrenden wird erwartet, keine Antworten bereitzustellen. Vielmehr sollen Probleme aufgezeigt und die Lernenden dazu angehalten werden, selbst zu reflektieren, um dann nach Wegen zu suchen, den Problemen zu begegnen.
- Lehrende sollten sich auch als Lernende positionieren. Sie sollten bereit sein, sich einzubringen und mitzuteilen, soweit es ihnen möglich ist. Interkulturelle Rahmen sehen vor, auch Lehrende in ihrer Entwicklung zu unterstützen.
- In der Lehre existieren keine neutralen Standpunkte (Freire, 1991). Dies bedeutet, dass jede Person aus Erfahrungen vorgeformte Standpunkte und Weltansichten in eine Veranstaltung mitbringt. Der Einfluss dieser Standpunkte auf das Handeln einer Person ist nicht zu vermeiden.

## 5. INTERKULTURELLE LERNRÄUME ENTWICKELN

Zur Entwicklung interkulturellen Lernens sind spezifische Grundlagen aus drei Feldern zu beachten:

1. Reflektieren über die eigene kulturelle Identität und verinnerlichte Annahmen.
2. Lehr- und Forschungsmethoden.
3. Übergreifende institutionelle Handhabung und Unterstützung.

Diese Felder überschneiden sich, werden jedoch erst getrennt betrachtet.



Abbildung 1 – Lehrenden-Selbstreflexion

### 5.1 Reflektion der eigenen kulturellen Identität und verinnerlichter Annahmen

Obwohl es durchaus Möglichkeiten gibt, praktisch, durch Veränderungen an Raumgestaltung und Lehrmethoden, interkulturelle Lehrräume zu schaffen, ist die Schlüsselkompetenz hierzu die kritische Selbstreflexion. Diese setzt die Bereitschaft voraus, sich kritisch mit der eigenen kulturellen und ethnischen Identität zu beschäftigen und sich offen den eigenen Vorurteilen zu stellen. Gewährleistet werden muss:

- Die Reflektion der eigenen Weltanschauung und Neuverhandlung der eigenen kulturellen, ethnischen Identität.
- Die Vielfältigkeit der eigenen Identität schätzen zu lernen.
- Kulturell bedingte Vorurteile und Annahmen zu hinterfragen.

**Fragen zum Anstoßen einer kritischen Selbstreflektion:**

1. Welche Privilegien habe ich (Ethnie, Gender, Klasse etc.) und welche Machtverhältnisse werden dadurch geformt?
2. Stammt meine Meinung über Migration und Migrierte von Betroffenen, Medien oder vom politischen Diskurs?
3. Wie formen die Lebenserfahrungen meiner Studierenden ihre Interaktion und Reaktionen mit/auf Hochschulstrukturen?
4. Wie möchte ich in Kontexten, in denen ich selbst einer Minderheit angehöre, behandelt werden?

*Die HE4u2-Partner an der Aristoteles-Universität Thessaloniki, Griechenland, legten die Lehrplanumgestaltung institutionsübergreifend an. Hier wurde erkannt, dass für eine substantielle Veränderung Studierende, alle Mitarbeitende, Akkreditierungsstellen und Regierungsstellen miteinbezogen werden müssen. Eine aktive Partnerschaft mit den Studierenden wurde durch Diskussionen zu ‚kulturübergreifenden Fähigkeiten‘ gefestigt. Zusammen erforschten Studierende und Lehrende Konzepte zu kulturellem Bewusstsein und initiierten den Prozess zur Anerkennung der eigenen kulturellen Werte, Annahmen und Einstellungen. Des Weiteren wurde diskutiert, wie genau diese Wertvorstellungen die Wahrnehmung des ‚Anderen‘ beeinflussen.*

*Alle Teilnehmer führten Lerntagebücher, so dass sowohl Mitarbeitende als auch Studierende, auf sich selbst gestellt, die Auswirkungen der Intervention reflektieren konnten.*

**5.2 Lehr- und Forschungsreformen**

**5.2.1 Sprachgebrauch**

Oftmals verunsichert der Sprachgebrauch auf dem Feld der kulturellen und ethnischen Vielfalt. Die Angst, etwas ‚Falsches‘ zu sagen, hemmt. Natürlich gibt es Ausdrücke, die bekanntlich Beleidigungen sind. Diese werden hier nicht benannt und sollten auch in jedem Fall vermieden werden. Das Konzept der Assimilation sollte außen vorgelassen werden. Es entspricht nicht den EC Guidelines on Integration (Appendix 1), da es von Minderheitengruppen erwartet, ihre eigene Identität aufzugeben und sich einer homogen konstruierten Mehrheitsgesellschaft anzupassen.

Das wichtigste Prinzip der Kommunikation ist allerdings, Selbstbezeichnungen zu respektieren und Räume für Selbstvalidation, im Gegenzug zur Fremdbestimmtheit, zu gewährleisten.

### 5.2.2 Interaktive und teilhabende Lehrmethoden.

Die Integration von Vielfalt in das Bildungswesen (HE4u2) fördert inklusive Lehr- und Lernmethoden. Dies bedeutet, ein Umfeld zu schaffen, in dem die Unterschiedlichkeit der Studierenden (Klasse, Gender, Ethnie, Kultur, usw.) gleich wertgeschätzt werden. Die Vielfältigkeit der Erfahrungswelten wird anerkannt und gezielt miteinbezogen. Dies kann in Lehrsituationen mit vielen Teilnehmenden oder teilhabenden Studierenden Schwierigkeiten bereiten. In diesen Fällen wird empfohlen, den Prinzipien aus der Erwachsenenbildung zu folgen, wie sie in Sektion 4 bereits besprochen worden sind. Bitte halten Sie sich immer vor Augen, dass das offene Ansprechen von interkulturellem Gedankengut die Vielfalt der Lehrräume beflügelt und diverse Erfahrungswelten und Perspektiven offenlegt.

*Es ist wichtig auf den Sprachgebrauch zu achten. Formulierungen wie „schlechtes Deutsch“ oder „gebrochenes Englisch“ sollten vermieden werden. Anzuraten sind „fließender Arabischsprecher und verfügt über einen deutschen Grundwortschatz“ oder „spricht Kurdisch fließend mit Englisch als Zweit (oder Dritt) Sprache.“*

Besondere Leitlinien für Lehrende (akademisches Lehrpersonal, Tutoren, usw.) sind:

- Die Zielsetzung, aktiv Möglichkeiten zu schaffen, in denen Mitglieder verschiedener ethnischer und kultureller Gruppen kooperieren.
- Möglichkeiten schaffen, in denen migrierte Studierende und Studierende verschiedener Hintergründe teilhaben und ihre Erfahrungen und Perspektive einbringen können.
- Die Bereitstellung von weiterführenden Angeboten, um die Teilhabe der Studierenden zu ermöglichen. Darunter fallen Übersetzungsangebote, Campus-interne Schreib- und Sprachschulen, aber auch die Bereitschaft, Lehrmethoden außerhalb der Schriftsprache zu suchen. Dazu gehören Präsentationen oder Gruppenarbeiten.

### 5.2.3 Anpassung des Lehrplans

Inklusives Bildungswesen beinhaltet die Bereitschaft, auch die Lehrinhalte zu überdenken. Anhaltspunkte sind:

- Stellen Sie sicher, dass der Lehrplan nach Möglichkeit Informationen zu ethnischen und kulturellen Minderheiten enthält.
- Stellen Sie sicher, dass das gewählte Material rassistische Stereotype hinterfragt.



- Benutzen Sie Wissen, Literatur und Forschungsergebnisse, welche außerhalb des globalen Nordens geschaffen wurden.
- Geben Sie Studierenden die Möglichkeit, Wissen, Literatur und Forschungsliteratur einzubringen, die außerhalb des globalen Nordens geschaffen wurden.
- Präsentationen (z.B. PowerPoints) sollten Bilder zeigen, die kulturelle und ethnische Diversität als Norm formulieren. Hierbei sollte auch Alter und Gender nicht außen vor bleiben.
- Fallbeispiele sollten so gewählt sein, dass Diversität durch die Namen der handelnden Personen und durch die Geschlechterrollen erkennbar ist.

*Eine Untersuchung im Rahmen der HE4u2-Initiative umfasste Berichte Studierender, die beschrieben, dass Programme über „Internationale Beziehungen“ dazu tendierten, westlich zentriert zu arbeiten. Zum Themenschwerpunkt Internationale Ökonomie und Geschäftspraktiken wurden US-amerikanische und europäische Ansätze herangezogen; auf politische, marktwirtschaftliche und Unternehmenspraktiken aus Regionen/ Ländern wie z.B. China oder dem Fernen Osten wurde kaum oder gar kein Augenmerk gelegt.*

### 5.3 Institutionsübergreifende Reformen

Der Weg zu interkulturellen Hochschulen hängt nicht ausschließlich von Änderungen auf individueller Ebene und einzelner Programme ab. Auch Veränderungen in Raumgestaltung und in der Sichtbarkeit von Vielfalt allein sind unzureichend. Veränderungen müssen in den Universitäts-Alltag eingebettet werden. Kommunikation im Hochschulwesen (HEIs) geschieht via gestalterischer und sozialer Umgebungen sowie Leitlinien. Diese können indirekt Diskriminierung begünstigen und es versäumen, durch Förderung von Minderheiten Gleichberechtigung zu betonen.

Jedoch können diese Institutionen gezielt Inklusion und Integration an Studierende und Besucher/innen vermitteln. Bestimmte Leitlinien können HEIs helfen, dies zu erreichen.



### 5.3.1 An institutionellen Leitlinien zur Integration festhalten

Oftmals sind Mitarbeitenden bereits bestehende Leitlinien unbekannt. Daher wird empfohlen, sich zunächst über institutionelle Verfahrensweisen und Empfehlungen zu informieren.

Es liegt nahe, sich mit bestehenden Einrichtungen wie z.B. Zentralstellen für Internationales, Gleichstellungsstellen und ähnlichen in Verbindung zu setzen und sich über Folgendes informieren:

- Öffentliche Stellungnahmen zu Integration.
- Kontaktdaten zu Studierenden-vertretungen und Hilfestellungen.
- Bereits erarbeitete Leitlinien (ähnlich dieser) zur Verbesserung von Lehr- und Forschungspraktiken.

HE4u2-Partner/innen haben Beispiele aus ihren eigenen Leitlinien bereitgestellt (Appendix 2). Mit diesen Informationen über institutionelle Herangehensweisen kann ein Austausch mit einzelnen Fachbereichen initiiert werden.

In Fällen, in denen keinerlei Leitlinien erarbeitet wurden, sollten diese Leitlinien in Übereinstimmung mit nationalen und internationalen Empfehlungen geschaffen werden.

**An der Universität Wien, Österreich, organisierten HE4u2-Partner/innen Workshops, um Lehrende bei der Lehrplan-Umstrukturierung zu unterstützen. Lehrende wurden in didaktische Materialien und Methoden eingeführt, die Vielfalt begünstigen. Dazu gehörten auch das Reflektieren kritischer Erlebnisse, differenzierter Sprache, Multilingualismus und die Anpassung von Lernerfolgsmaßstäben. Die vorgestellten Methoden schlossen folgendes ein:**

- Lerneinheiten mit einem Glossar relevanter technischer sowie akademischer Termini beginnen.
- Übungen zu De-Zentrierung. Bilder sensibilisieren Studierende für internalisierte kulturelle Wert und das Aufzeigen des Einflusses dieser Wertesysteme sowohl bei der Kontaktaufnahme mit anderen als auch bei Ver-/Beurteilungen.
- Transparenz und Anpassung von Prüfungskriterien, um diese auf verschiedene Lerntypen anzuwenden auszurichten.

**Ein Ressourcen-Kit für Lehrende, das interkulturelle didaktische Unterstützung auf institutioneller Ebene integriert, wurde entwickelt.**



Dies kann die Schaffung institutioneller Arbeitsgruppen zur Entwicklung von Leitlinien sowie das Anstoßen von Workshops zu inklusivem Arbeiten einschließen.

### 5.3.2 Gestaltung und soziale Umfeld

Untersuchungen durch HE4u2 ergaben, dass sowohl unzureichende soziale Integration als auch gezielte Förderung Studierenden enorme Schwierigkeiten bereiteten. Möglichkeiten, dem vorzubeugen, sind:

- Die aktive Unterstützung von Hochschulgruppenbildung.
- Konsultation einer Bandbreite von Studierenden und Studierendengruppen bei sozialen Veranstaltungen. Hierdurch sollen terminliche Überschneidungen mit religiösen Festen wie Ramadan und Fastenzeit vermieden werden.
- Ruheräume sollten für alle Studierenden bereitstehen.
- Kulinarische Angebote sollten kultur- und religionssensibel sein, d.h. eine Bandbreite an Auswahlmöglichkeiten sollte allen die Teilhabe ermöglichen.
- Die Beschilderung sollte zweckmäßig und verständlich gestaltet werden und Sprachenvielfalt reflektieren.

#### Checkliste zur Sicherstellung von interkultureller Gestaltung und sozialen Umfeldern

Demonstriert Ihre Webseite kulturelle und ethnische Vielfalt in Bild und Wort?

- Bedienen Ihre Kantinen und Mensen eine Vielfalt von Möglichkeiten, welche präferierte und religiöse Diäten ermöglicht?
- Repräsentieren künstlerische Darstellungen und Symbole Vielfalt?
- Existieren soziale Räume die soziale und religiöse Vielfalt bedienen (z.B. Alkoholfreie Versammlungen)?
- Gibt es ausreichende und zugängliche sprachzentrierte Hilfestellungen?
- Ist die Beschilderung in allen üblichen Sprachen installiert?
- Wurden Strategien und Kanäle geschaffen, um diskriminierendes Verhalten und Rassismus zu melden und zu handhaben?

### 5.3.2 Anerkennung internationaler Qualifizierungen und von zuvor Erlerntem

Viele Migrierte sind nicht ausreichend über nationale Unterstützungsangebote zur Anerkennung zuvor erworbener Qualifikationen informiert. Es wurden Unregelmäßigkeiten zwischen sowie innerhalb einzelner Einrichtungen dokumentiert (Lenihan und Hogan, 2008). Lenihan and Hogan (2008: 106) bemerken: "If prior learning is not recognised, there is a real danger of developing an occupational gap, with many third-level migrants not given the recognition they earned while in many cases being overqualified for the level of employment they are offered" („Sollte zuvor Erlerntes nicht anerkannt werden, besteht die Gefahr der Entwicklung einer beruflichen Diskrepanz. Dadurch

werden vielen Migrant/innen auf dem Arbeitsmarkt und innerhalb des akademischen Berufsfeldes Stellen angeboten, für die sie weit überqualifiziert sind.“) Die Anerkennung von zuvor Erlerntem ist eine Säule der Bologna Declaration (Bologna Erklärung). Migrierte haben besonders bei der Anerkennung zuvor erworbener schulischer und universitärer Abschlüsse Schwierigkeiten.

Die Europäische Kommission verpflichtet jede Einrichtung des Hochschulwesens (HEI), Leitlinien bereitzustellen, die sowohl formal als auch nicht-formal Erlerntes betreffen. Alle Mitarbeitenden sollten sich mit den Zuständigkeiten vertraut machen, um Studierende entsprechend zu beraten.

#### 5.4 Auf Diskriminierung und Rassismus reagieren

Neben der Selbstreflektion ist es wichtig, dem gemeinsamen Grundprinzip der EU über den „Zugang von Einwanderern zu den Institutionen zu denselben Bedingungen wie Staatsbürgern und ohne Diskriminierung“ gerecht zu werden (“*access for immigrants to institutions...on a basis equal to national citizens and in a non-discriminatory way*”) (Appendix 1). Diskriminierung ist unter Umständen das Resultat ‚vermuteter Defizite‘. Ohne sich dessen bewusst zu sein, vermuten Lehrende, dass die Fähigkeiten Migrierter und ethnischer Minoritäten defizitär sind (Acquah and Commins, 2016).

Menschen können mehrere nationale Identitäten haben, vor allem wenn mehr als eine Nationalität in die Familiengeschichte einfließt (Allen, 2010: 8; Lynch, 2013).

Mitarbeitende können Zeugen von

2016 erklärte die Europäische Kommission gemeinsam mit IT-Firmen (wie Google, Twitter und Facebook) einen einheitlichen Umgang mit illegaler Hassrede.

*„Mit der Unterzeichnung dieses Verhaltenskodex verpflichten sich die IT-Unternehmen, weiterhin gegen illegale Hassrede im Internet vorzugehen. Dazu gehört die fortlaufende Entwicklung interner Verfahren und die Schulung von Mitarbeitern, damit die Mehrheit der stichhaltigen Anträge auf Entfernung illegaler Hasskommentare in weniger als 24 Stunden geprüft und diese erforderlichenfalls entfernt bzw. der Zugang dazu gesperrt werden kann. Die IT-Unternehmen werden sich außerdem um die Stärkung ihrer bestehenden Partnerschaften mit Organisationen der Zivilgesellschaft bemühen, die bei der Meldung von Inhalten helfen werden, mit denen zu Gewalt und Hass aufgerufen wird. Außerdem wollen die IT-Unternehmen und die Europäische Kommission ihre Arbeit zur Feststellung und Förderung eines unabhängigen Gegendiskurses sowie neuer Ideen und Initiativen fortsetzen und Bildungsprogramme, die zu kritischem Denken anregen, unterstützen.“*

[http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-16-1937\\_de.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-16-1937_de.htm), zugegriffen am 14. April 2017.

HEI-Leitlinien zur Nutzung von sozialen Netzwerken sollten diese Verpflichtungen widerspiegeln und IT-Firmen in ihren Bemühungen unterstützen, indem sie lokal etablierte Leitlinien zur Nutzung von sozialen Medien und Internetplattformen weitergeben und unangebrachte Inhalte melden.

Vorurteilen, Rassismus oder Hassrede werden. Machen Sie sich mit Strukturen in Ihrem Institut ebenso wie mit nationalen Strukturen vertraut, um diese beobachteten Vorfälle zu melden. Zu berücksichtigen ist, dass auch Mitarbeitende Angehörige einer ethnischen oder kulturellen Minderheit sein können und daher diskriminierende und/oder rassistische Erfahrungen machen können.

## APPENDIX 1 – EUROPEAN COUNCIL COMMON BASIC PRINCIPLES ON INTEGRATION

1. Integration ist ein kommunikativer Prozess, der den Austausch aller, immigrierter und ansässiger **Bürger**, gleichberechtigt erfordert.
2. Integration bedeutet das Respektieren der grundlegenden Werte der Europäischen Union.
3. Arbeit trägt eine Schlüsselfunktion im Integrationsprozess und ist notwendig, um Immigrierten die Teilhabe und Mitarbeit im neuen Heimatland zu ermöglichen und sichtbar zu machen.
4. Grundkenntnisse in der Sprache, Geschichte und Organisation des neuen Heimatlandes sind Grundlagen der Integration. Für eine erfolgreiche Integration ist es notwendig, Immigrierten dieses Wissen zugänglich zu machen.
5. Bildungsbestrebungen sind ausschlaggebend, um Immigranten und Folgegenerationen eine erfolgreiche und aktive Teilhabe an der Gesellschaft zu ermöglichen.
6. Der Zugang zu Institutionen sowie zu **öffentlichen und privaten Gütern und Dienstleistungen** für Immigrierte im gleichen Maße wie Staatsbürgern und ohne Diskriminierung ist die Basis für eine bessere Integration.
7. Häufiger Kontakt von Immigrierten und ansässigen Bürgern ist ein grundlegender Mechanismus der Integration. Gemeinsame Foren, interkulturelle Dialoge, Bildung über Immigrierte und deren Kulturen und die Verbesserung der Qualität urbaner Lebensräume verstärken Interaktionen zwischen Immigrierten und ansässigen Bürgern.
8. Das freie Praktizieren von vielfältigen Kulturen und Religionen ist durch die Charta der Grundrechte geschützt, solange diese Praktiken nicht gegen andere Grundrechte auf Europäischer oder nationaler Ebene verstoßen.
9. Die Teilhabe von Immigrierten am demokratischen Prozess und bei der Erarbeitung von Integrationsleitlinien, insbesondere auf lokaler Ebene, unterstützt ihre Integration.
10. In allen Ebenen der Regierung und des Öffentlichen Diensts sind breitflächige Integrationsleitlinien und Aktivitäten wichtige Grundsätze, welche beitragen sollten, integrative Portfolios zu formulieren und umzusetzen.
11. Klare Zielsetzungen, Indikatoren und Evaluationsmechanismen sind unumgänglich, um Leitlinien anzupassen, Fortschritte zu beurteilen und Informationen effektiver austauschen zu können.

## APPENDIX 2 –NATIONALE DIVERSITYLEITLINIEN

### Maynooth University, Ireland

Die *Equality Strategy* der Universität Maynooth (2014-2016) evaluierte und bewertete strukturelle Prozesse unter neun Aspekten von Diskriminierung (Gender, Aufenthaltsstatus, Familienstand, Religion, Alter, Beeinträchtigung, Phänotyp und Nomadentum) ausgeführt im *Equality Act 2004*.

Die *Equality Strategy* verweist auch auf das equality awareness training (Schulungen zur Bewusstwerdung von Gleichberechtigung) und nehmen am *LEAD (Living Equality and Diversity- Gleichberechtigung und Vielfalt leben) Programme* teil (<http://www.leadequalitynetwork.com>).

Dieses Netzwerk ist ein Zusammenschluss irischer Universitäten, das ein eLearning-Programm mit Materialien zu den Themen Gleichberechtigung und Vielfalt bereitstellt. Es verschafft einen Überblick über Möglichkeiten zur individuellen Einflussnahme auf die Entwicklung inklusiver Umgebungen, die Gleichberechtigung unterstützen und Vielfalt wertschätzen.

Melden von Rassismus und Diskriminierung auf nationaler Ebene

Falls akademische oder administrative Mitarbeitende einen rassistischen Vorfall erleben, erfahren, beobachten oder zugetragen bekommen, halten wir dazu an, diesen via ireport.ie zu melden. Dieses anonyme Online-Werkzeug ist dazu angelegt, landesweit Rassismus zu beobachten.

Im Jahr 2000 institutionalisierte An Garda Síochána (die Irische Polizei) das Garda Racial and Intercultural Office (Interventionsstelle Rassismus und Interkulturelles). Diese Einrichtung koordiniert, überwacht und berät in allen Belangen im Bereich ethnischer und kultureller Vielfalt, telefonisch erreichbar unter 01-6663150 oder per Email via [crimprev@iol.ie](mailto:crimprev@iol.ie)

### Universität Wien, Österreich

Die Wahrnehmung und Anerkennung von Vielfalt sind zentrale Grundwerte der Universität Wien – in Bezug sowohl auf die persönlichen und sozialen Hintergründe von Studierenden, Lehrenden und Angestellten als auch auf ein breitgefächertes Studienangebot sowie auf die theoretischen und methodischen Ansätze. Vielfalt wird als Gewinn für die akademische Qualität in Forschung und Lehre betrachtet. Die Universität Wien hat sich der Förderung von Diversität in der Institutionskultur, der aktiven Bekämpfung von Diskriminierung und Benachteiligung und der Entwicklung zielführender Maßnahmen zur Gleichstellung marginalisierter Gruppen von Studierenden und Mitarbeitenden verschrieben.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> siehe Universität Wien (2015): Universität Wien 2020 Entwicklungsplan, pp 11-16. URL: <https://www.univie.ac.at/rektorenteam/ug2002/entwicklung.pdf>

Die Internationalisierungsstrategie zielt auf eine zunehmende Mobilität von Studierenden und Lehrenden. Darüber hinaus soll die Entwicklung einer Bandbreite von Studienfächern in anderen Sprachen als Deutsch die Mehrsprachigkeit und die interkulturellen Kompetenzen von Studierenden und Lehrenden fördern.<sup>2</sup>

Einen Überblick über alle Diversitätsmaßnahmen der Universität Wien (in Forschung, Lehre, Verwaltung, usw.) sind zu finden unter: <http://diversity.univie.ac.at/en/>

## **Johannes Gutenberg-Universität Mainz, Deutschland**

### **Diversitätsstrategie**

Die Entwicklung und Implementierung einer Diversitätsstrategie ist ein erster Schritt in Richtung eines gezielten Diversity-Managements an der JGU. Angesichts der zunehmenden Vielfalt aller Mitglieder der JGU wird die geplante Diversitätsstrategie auf der Grundlage des derzeit laufenden Auditierungsverfahrens perspektivisch alle an der JGU vertretenen Statusgruppen in den Blick nehmen.

In den Prozess der Strategieentwicklung werden daher von Anfang an möglichst viele Mitglieder der JGU einbezogen. Neben dem Lenkungskreis und der Steuerungsgruppe, die das Auditierungsverfahren begleiten, wurde dafür ein Arbeitskreis Diversität initiiert.

Mit der Ausarbeitung einer Diversitätsstrategie im Rahmen des Diversity-Audits „Vielfalt gestalten“ verbindet die JGU folgende Ziele:

Allen Mitgliedern der JGU soll unabhängig von Alter, Geschlecht, sozialer und ethnischer Herkunft, Religion, sexueller Identität und Orientierung, körperlichen Fähigkeiten sowie individueller Lebensweise die vollständige und gleichberechtigte Teilhabe an universitären Prozessen ermöglicht werden.

Der Studienerfolg der Studierenden der JGU soll nicht von den oben genannten Merkmalen abhängig sein.

Die JGU befördert und schätzt Vielfalt fachlicher wie kultureller Art als bereichernde Notwendigkeit des intellektuellen Diskurses.

Vor dem Hintergrund der bisher noch sehr homogenen Prägung des akademischen Umfeldes soll ein Kulturwandel angestoßen werden, der die wachsende Heterogenität der Studierenden und Beschäftigten nicht als Problem, sondern vielmehr als Chance und Bereicherung begreift.

---

<sup>2</sup> siehe Universität Wien (2015): International Report 2015, pp 8. URL: [http://international.univie.ac.at/fileadmin/user\\_upload/international/International\\_Report/2015\\_InternationalReport.pdf](http://international.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/international/International_Report/2015_InternationalReport.pdf)

## Leitgedanken

Die Johannes Gutenberg-Universität Mainz wertschätzt die kulturelle, soziale und individuelle Vielfalt ihrer Mitglieder. Im Rahmen ihrer Diversitätsstrategie konzentriert sie sich auf die Herstellung von Chancengleichheit, die Bekämpfung von Diskriminierung und den Abbau von Exklusionsmechanismen sowie auf eine proaktive Förderung eines diversitätsorientierten Lehr-, Lern-, Forschungs- und Arbeitsklimas. Dies schließt die Anerkennung und Unterstützung der unterschiedlichen Lebensweisen ihrer Mitglieder ein.

Aktuelle gesellschaftliche Herausforderungen wie die durch häufige Veränderungen geprägten, globalisierten Lebens- und Arbeitswelten, der Fachkräftemangel und die demografische Entwicklung bedürfen eines Kulturwandels. Die JGU begreift daher die Heterogenität ihrer Studierenden und Mitarbeitenden als Chance. Mit der Förderung einer diversitätsorientierten Universitätskultur nimmt die JGU ihre gesellschaftliche Verantwortung als Bildungsinstitution wahr und steht für mehr Bildungsgerechtigkeit ein.

<http://www.blogs.uni-mainz.de/diversity/> (English)

<http://www.diversitaet.uni-mainz.de/> (German)

## Bibliografie und nützliche Quellen

- Acquah E. O. and Commins, N. L. (2016): Methods that matter in addressing cultural diversity with teacher candidates, *Teaching in Higher Education*, DOI: 10.1080/13562517.2016.1273217
- Allen, C. (2010) *Islamophobia* Ashgate Ebook.
- Barrett, M., Burnett, T., Calvo, M., Conlon, S., Coveney, E., Cozma, O., Kelly, M., Anna Killkenny, A., Majola, A., Power, S., Trujillo, B., Wallace, J., Wanzenböck, J., Barrett, P., and Watson, T. (2003). Northwest inner city area network *Guidelines for intercultural best practice in local service provision*
- Beblavý, M., Maselli and M. Veselková (eds.) *Green, Pink & Silver? The Future of Labour in Europe*. Centre for European Policy Studies: Brussels
- Connolly, B. (2008) *Adult Learning in Groups*. Manchester University Press
- European Union (EU) (2004) *Common Basic Principles* [http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/common-basic-principles\\_en.pdf](http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/common-basic-principles_en.pdf) 20th January, 2017
- Eurostat (2017a) *Migration and Migrant population statistics* [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Migration\\_and\\_migrant\\_population\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Migration_and_migrant_population_statistics) 7th April, 2017.
- Eurostat (2017b) *Asylum in the EU member states* <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7921609/3-16032017-BP-EN.pdf/e5fa98bb-5d9d-4297-9168-d07c67d1c9e1>, 7<sup>th</sup> April, 2017.
- ENM European Migration Network (2015) *Determining labour shortages and the need for labour migration from third countries* [https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/22a\\_portugal\\_labour\\_shortages\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/22a_portugal_labour_shortages_en.pdf) 7th April 2017.
- Fitzsimons, C. (2017) “The ‘othering’ of Muslim identity; geopolitical contexts and adult educator responses; an Irish perspective” *The British journal of Adult and Continuing Education*.
- Freire, P. (1991) *Pedagogy of the Oppressed* London: Penguin Press.
- Integrating Diversity in Higher Education Settings (HE4u2) <http://he4u2.eucen.eu/>
- Lenihan, M. and Hogan, E. (2008) *Migrants and Higher Education in Ireland*. Cork: CIT
- Lynch, O. (2013) British Muslim youth: radicalization, terrorism and the construction of the ‘other’” *Critical Studies on Terrorism* 6 (2) 241-261
- Moore, P. and Hampton, G. (2015) “It’s a bit of a generalisation, but...’: participant perspectives on intercultural group assessment in higher education” *Assessment and Evaluation in Higher Education*, 40 (3), 390-406.
- Spencer-Oatey, H., Dauber, D. and Williams, S. (2014) *Promoting Integration on Campus: Principles, Practice and Issues for Further Exploration*. University of Warwick: UKCISA





Kulturell vielfältige Lehrräume sind wertvolle Ressourcen. Nachhaltige Integration zu garantieren, ist eine Herausforderung. Mitarbeitende an Universitäten sind sich oft unsicher, wie gemeinsame interkulturelle Räume geschaffen werden können. Dieser Leitfaden ist darauf ausgelegt, Mitarbeitenden zu helfen, einfache, aber effektive Veränderungen umzusetzen. Weiter regt er dazu an, übergreifende Veränderungen in den Einrichtungen vorzunehmen und geeignete Leitlinien zu entwickeln. Grundsätzlich basiert dieser Leitfaden auf der Überzeugung, dass Vielfalt allen nutzt, unabhängig von der sozioökonomischen oder ethnischen Identität.

Integrating cultural diversity in higher Education - HE4u2  
562237-EPP-1-2015-1-BE-EPPKA3-PI-FORWARD  
[he4u2@eucen.eu](mailto:he4u2@eucen.eu) | <http://he4u2.eucen.eu>

Project co-ordinated by



Balmes 132-134  
08008 Barcelona - Spain  
[www.eucen.eu](http://www.eucen.eu) T. +34 935 421 825  
F. +34 935 422 975  
[office@eucen.eu](mailto:office@eucen.eu)

Full Partners of HE4u2: **eucen** (BE) | Université catholique de Louvain (BE) | University of Maynooth (IE) | Turun Yliopisto (FI) | Aristotelio Panepistimio Thessalonikis (GR) | Universidade do Porto (PT) | Universität Wien (AT) | Johannes Gutenberg-Universität Mainz (DE)