



## Forschung der ADS auf einen Blick: Diskriminierungsfreie Hochschule

### Das Projekt im Überblick

Ziel des Projektes war es, Hochschulen dabei zu unterstützen, Diskriminierung und Diskriminierungsmechanismen zu erkennen sowie Strategien gegen Diskriminierung etablieren. Die Befunde des Projektes basieren auf dem Erfahrungs- und Wissens-Pool der beteiligten Partnerhochschulen.

### Beteiligte Partnerhochschulen

- Universität Duisburg Essen
- Fachhochschule Erfurt
- Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen
- Technische Universität München
- Universität Köln
- Universität Hamburg
- Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin
- Brandenburgische Technische Universität Cottbus
- Hochschule Mannheim

### Autor\_innen, Titel und Erscheinungsjahr der Expertise

Heidrun Czock, Dominik Donges, Susanne Heinzelmann: Diskriminierungsfreie Hochschule – Mit Vielfalt Wissen schaffen!, 2012.

### Die Ergebnisse

#### Diskriminierungsrisiken und Diskriminierungsfaktoren an Hochschulen

Diskriminierungsrisiken bestehen

- in der Phase des Studiums mit den Schlüsselprozessen: Hochschulzugang, Studienfinanzierung, Studienverlauf, Entscheidung Masterstudium, Übergang in den Beruf;
- in der Phase der Promotion mit den Schlüsselprozessen: Finanzierung der Promotionsphase, Graduiertenverlauf, Karriereentwicklung, Übergang in den Beruf;
- im Bereich Beschäftigung (im wissenschaftlichen und im technisch-administrativen Bereich) mit den Schlüsselprozessen: Stellenplanung, Ausschreibung, Auswahl der Bewerber\_innen, Bewerbungsgespräche, Entscheidung über Stellenvergabe;
- im Berufsverlauf mit den Schlüsselprozessen: Festlegung der Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Personalentwicklung, Personalführung, Entlohnung;
- bei Berufungen mit den Schlüsselprozessen: Einrichtung von Professuren, Ausschreibung, Auswahlverfahren, Stellenantritt.

Diskriminierungsfaktoren und -risiken liegen vor, wenn

- Informationen nicht für alle Personengruppen in gleicher Weise zugänglich sind;
- Prozesse mangels Regulierung, Intransparenz und fehlender Diversity-Kompetenz der Akteur\_innen Einfallstore für das Wirksamwerden von Stereotypen bieten und bestehende Ungleichheiten verlängern oder sogar verstärken;
- bei der Gestaltung von Prozessen besondere Bedarfe bestimmter Personengruppen keine Berücksichtigung finden und in der Folge Zugangschancen bzw. Teilhabechancen ungleich verteilt sind.

### **Indikatoren zur Abbildung von „Diskriminierungsfreiheit“**

Die im Rahmen des Projektes entwickelte Indikatorik widmet sich der Frage, wie Prozesse beschaffen sein müssen, um Risiken der Diskriminierung und Ungleichbehandlung zu minimieren bzw. abzubauen.

Mit den entwickelten Indikatoren können Hochschulen

- ihre Prozesse auf vorhandene Diskriminierungsfaktoren und -risiken für Diskriminierung und Ungleichbehandlung überprüfen;
- ihr Maßnahmenportfolio zur Verhinderung von Diskriminierung sichten und weiterentwickeln;
- mithilfe der Kennzahlen zur Teilhabe ihre Bilanz überprüfen.

### **Handlungsempfehlungen der Autor\_innen**

Forschungsbedarfe sehen die Autor\_innen in Bezug auf

- die Funktionsweise und die Akzeptanz von Beschwerdestellen im Hochschulbereich;
- das Thema Mehrfachdiskriminierung im Hochschulbereich;
- auf die Diskriminierungskategorien Alter, Religion und Weltanschauung und sexuelle Identität.

Weiterhin empfehlen die Autor\_innen den Hochschulen unter anderem

- die Einbindung des hochschulinternen Qualitätsmanagements, um Diskriminierungsschutz über entsprechende Qualitätsstandards auf der Prozess- und der Strukturebene zu verankern;
- die Institutionalisierung von Strukturen zur Koordinierung bzw. Abstimmung, um die Transparenz von Maßnahmen herzustellen sowie Reibungsverluste und Doppelstrukturen zu vermeiden;
- die Ausweitung der öffentlichen Hochschulstatistik um die Kategorien „soziale Herkunft“, „ethnische Herkunft“ und „Behinderung“.

Der Politik empfehlen die Autor\_innen

- die Integration der entwickelten Indikatorik in bestehende Initiativen und Standards wie zum Beispiel den DFG-Gleichstellungsstandards;
- die Ausweitung der vorhandenen Instrumente zur Gleichstellung auf alle Personengruppen bzw. Diskriminierungsmerkmale nach dem AGG;
- die systematische Aufnahme von Antidiskriminierungsaspekten in die hochschul- und wissenschaftsbezogenen Förderprogramme der Länder und des Bundes;
- die Forcierung einer „Leistungsorientierten Mittelvergabe“ (LOM) für besondere Leistungen bei Bekämpfung von Diskriminierung;
- die Ausrichtung von Studiengängen und die Aufnahme von „Diversity-Modulen“ in Anlehnung an die „Gendermodule“ in Wahlpflichtfächern.

### **Mehr Informationen**

- Der Endbericht „Diskriminierungsfreie Hochschule – Mit Vielfalt Wissen schaffen“ steht => [hier](#) zur Verfügung.
- Der „Leitfaden: Diskriminierungsschutz an Hochschulen“, der konkrete, umsetzbare Vorschläge für eine erfolgreiche Antidiskriminierungsarbeit im akademischen Bereich enthält, kann => [hier](#) heruntergeladen werden.

Kontaktdaten: Antidiskriminierungsstelle des Bundes  
Glinkastraße 24  
10117 Berlin  
Telefon: +49 (0) 3018 555 – 1855  
Juristische Erstberatung - E-Mail: [beratung@ads.bund.de](mailto:beratung@ads.bund.de)  
Allgemeine Anfragen - E-Mail: [poststelle@ads.bund.de](mailto:poststelle@ads.bund.de)