



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

Endbericht zum Projekt

Diskriminierungsfreie Hochschule – Mit Vielfalt Wissen schaffen



Endbericht zum Projekt

Diskriminierungsfreie Hochschule – Mit Vielfalt Wissen schaffen

Erstellt von

Dr. Heidrun Czock,

Dominik Donges und

Susanne Heinzelmann, prognos AG

In diesem Dokument wird eine gendersensible Sprache verwendet. Es werden entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen benutzt (z. B. Mitarbeitende) oder auf die Schreibweise durch Unterstrich zurückgegriffen (z. B. Bürger_innen). Diese Schreibweise (auch „Gender Gap“ genannt) stammt aus der Queer-Theorie und betont die soziale Konstruktion von Geschlecht: Der Unterstrich als Lücke macht darauf aufmerksam, dass es jenseits von Frauen und Männern auch Personen gibt, die sich keinem der beiden Geschlechter eindeutig zuordnen können oder wollen (z. B. Intersexuelle oder Trans*Personen). Heute ist diese Schreibweise sowohl in einschlägigen wissenschaftlichen Kontexten als auch bspw. in genderpolitisch aktiven Organisationen verbreitet.

Inhalt

1. Kurzüberblick über das Projekt	6
2. Hintergrund	8
2.1 (Anti-)Diskriminierung und Diversity an Hochschulen	10
2.2 Rechtliche Grundlagen zum Diskriminierungsschutz im Hochschulbereich	14
2.3 Handlungserfordernisse für deutsche Hochschulen	17
2.4 Befunde aus der Forschung	19
2.4.1 Alter	20
2.4.2 Behinderung	21
2.4.3 Ethnische Herkunft.....	23
2.4.4 Geschlecht	26
2.4.5 Religion, Weltanschauung	27
2.4.6 Sexuelle Identität	28
2.4.7 Sozioökonomischer Status	29
2.4.8 Mehrfachdiskriminierung	32
3. Das Projekt „Diskriminierungsfreie Hochschule“	34
3.1 Konzeptionelle Eckpunkte des Projekts „Diskriminierungsfreie Hochschule“	35
3.2 Methodik	36
3.3 Beteiligte Hochschulen	37
3.4 Zusammenarbeit mit den Partnerhochschulen	40
3.5 Expert_innentreffen	44
4. Befunde aus dem Projekt	46
4.1 Diskriminierungsfaktoren und Diskriminierungsrisiken in den Schlüsselprozessen von Hochschule	47
4.1.1 Deskriptive Ermittlung von Diskriminierungsfaktoren und Diskriminierungsrisiken	47
4.1.2 Systematisierung der Diskriminierungsfaktoren und Diskriminierungsrisiken	58
4.2 Indikatoren zur Abbildung von „Diskriminierungsfreiheit“	65
4.2.1 Strategiebezogene Indikatoren	67
4.2.2 Indikatoren auf der Prozessebene	67
4.2.3 Indikatoren auf der Strukturebene	75
4.3 Organisationsmodelle, Strategien der Implementierung	77
4.4 Good Practices	85
4.4.1 Sicherung des Zugangs zu Informationen	87
4.4.2 Verfahren und Regularien zur Sicherstellung von Gleichbehandlung	89
4.4.3 Maßnahmen zur Berücksichtigung besonderer Bedarfe	91
4.4.4 Proaktive Maßnahmen	98
4.4.5 Strategien zur Verhinderung von Diskriminierung und Ungleichbehandlung	100

5. Exkurs: Beispiele für Hochschulstrategien zur Verhinderung und Bekämpfung von Diskriminierung in ausgewählten Ländern	109
5.1 Alter	109
5.2 Behinderung	111
5.3 Ethnische Herkunft	112
5.4 Geschlecht	114
5.5 Religion oder Weltanschauung	116
5.6 Sexuelle Identität	118
5.7 Soziale Herkunft	119
5.8 Mehrdimensionale Diskriminierung	120
6. Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen	123
6.1 Verhinderung von Diskriminierung im Kontext von Hochschule	123
6.2 Weiterer Forschungsbedarf	125
6.3 Notwendigkeit zur Herstellung von Transparenz	127
6.4 Weiterentwicklung der Datenbasis	128
6.5 Aufbau einer konsistenten Antidiskriminierungs- und Diversity-Strategie	129
6.6 Förderung einer diskriminierungsfreien Hochschule durch die Politik	130
7. Materialbände und Handreichung	132
8. Glossar	134
Literatur	140

1.

Kurzüberblick über das Projekt

Fachhochschulen und Universitäten eignen sich in besonderer Weise als Ansatzpunkt für ein nachhaltiges Präventionsprojekt zur Antidiskriminierung. Hochschulen bilden zukünftige Führungskräfte aus, die mit ihrem Wissen und ihren Kompetenzen maßgeblichen Einfluss auf gesellschaftliche Entwicklungen und Unternehmenskulturen haben werden. Gelingt es, bereits an Hochschulen eine Kultur der Antidiskriminierung zu verankern, können die dort ausgebildeten Fachkräfte Multiplikator_innen¹ für einen fairen Umgang in der Arbeitswelt und darüber hinaus werden.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat diesen Ansatzpunkt aufgegriffen. Mit dem Projekt „**Diskriminierungsfreie Hochschule**“ will sie die Hochschulen stärken und darin unterstützen, Diskriminierung und **Diskriminierungsmechanismen** zu erkennen und **Strategien eines diskriminierungsfreien Umgangs** zu etablieren. Unter dieser Zielsetzung erfolgte in 2010 die Beauftragung eines Forschungsprojekts, das Kenntnisse dazu erbringen sollte, in welchen Bereichen Diskriminierungen aufgrund der Merkmale Alter (im Sinne von Lebensalter)², Behinderung, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion/Weltanschauung und sexuelle Identität sowie ggf. weiterer diskriminierungsrelevanter Merkmale an Hochschulen vorkommen. Auf dieser Basis sollten in einem zweiten Schritt **Indikatoren** entwickelt werden, anhand derer sich institutionelle und individuelle Diskriminierung innerhalb der Hochschule erkennen lassen. Zugleich waren im Projekt **Maßnahmen und Strategien** zu erarbeiten und zu systematisieren, um Diskriminierungsfreiheit an Hochschulen zu verwirklichen und zu stärken und den respektvollen Umgang mit Vielfalt zu stützen.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat die Prognos AG mit der Projektdurchführung beauftragt. Das Projekt ist mit Beginn 2010 gestartet und hatte eine Laufzeit von zwei Jahren.

Die Ermittlung von Diskriminierungsfaktoren bzw. Diskriminierungsrisiken, die Entwicklung von praxistauglichen Indikatoren sowie die Erkundung geeigneter Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung erforderte notwendigerweise eine enge Zusammenarbeit mit Akteur_innen aus Hochschulen. Hierfür konnten im Projekt **11 Partnerhochschulen** gewonnen werden. In hochschulinternen Workshops und

1 Die Verwendung des Unterstrichs, des sogenannten „Gender Gaps“, verweist auf die Vielzahl an sozialen Geschlechtern und Geschlechtsidentitäten und schließt somit neben der ausgeschriebenen männlichen und weiblichen Form auch z. B. Trans*Personen (vgl. Kapitel 2.4.6) mit ein.

2 Alter als Diskriminierungskategorie bezieht sich dabei auf Lebensalter. Im Kontext von Hochschule können Benachteiligungen sowohl aufgrund eines jüngeren Lebensalters erfolgen als auch aufgrund eines höheren Lebensalters.

Fachgesprächen mit zentralen Akteur_innen aus der Hochschulstruktur wurden die Schlüsselprozesse von Hochschule gemeinsam auf Diskriminierungsfaktoren und Diskriminierungsrisiken analysiert, Bestandsaufnahmen zum vorhandenen Maßnahmenportfolio vorgenommen und die von Prognos im Laufe des Projekts entwickelte Indikatorik reflektiert und weiterentwickelt.

Das Projekt verfolgte neben der **Erweiterung des Kenntnisstands** zu Diskriminierungsfaktoren und Diskriminierungsrisiken und dem Aufbau einer Indikatorik zugleich eine unmittelbare **Handlungsperspektive**: Über die gemeinsame Arbeit in den Workshops, die dort geleisteten Bestandsaufnahmen und Diskussionen um Handlungsnotwendigkeiten erhielten die Partnerhochschulen Unterstützung bei einer nachhaltigen Platzierung der Thematik in der Hochschule und der Weiterentwicklung ihrer Strategien und Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung.

Im **Ergebnis** des zweijährigen Projekts liegen eine **Systematik von Diskriminierungsfaktoren und Diskriminierungsrisiken in den zentralen Prozessen von Hochschule vor und eine Indikatorik**, die den Hochschulen ermöglicht, ihre Prozesse auf (noch) vorhandene Diskriminierungsfaktoren und -risiken für Diskriminierung und Ungleichbehandlung überprüfen und ihr Maßnahmenportfolio zum Abbau und zur Vermeidung von Diskriminierung und Ungleichbehandlung sichten und weiterentwickeln zu können. Ein weiteres „Produkt“ sind zahlreiche, systematisch dokumentierte **Good Practices** zum Abbau und zur Vermeidung von Diskriminierung und Ungleichbehandlung auf der Maßnahmenebene sowie eine Diskussion verschiedener strategischer und organisatorischer Varianten zur Verankerung der Gesamthematik in Hochschulen. Als Ergebnis ist des Weiteren zu werten, dass durch das Projekt an den Hochschulen im Aufbau befindliche **Strategien zur Verhinderung von Diskriminierung** unterstützt oder bei bereits vorhandenen Strategien zu ihrer zusätzlichen Absicherung beigetragen werden konnte.

2. Hintergrund

Vielfältige Studien, wie u. a. die PISA-Studie, weisen immer wieder auf die soziale Ungleichheit in Bezug auf Zugangschancen und die Realisierung von Übergängen im deutschen Bildungssystem hin. Hochschulen stehen in diesem Zusammenhang zwar eher am Ende bereits erfolgter Selektionsprozesse und Bildungswege und -entscheidungen, müssen sich als zentrale Einheiten weiterführender Bildung jedoch ebenfalls verstärkt den Fragen nach adäquaten und gerechten (Förder-)Mechanismen und in diesem Zusammenhang einem diskriminierungsfreien und offenen Umgang stellen.

Ein Blick auf die Beteiligungsquoten einzelner Gruppierungen unter den Studierenden, Promovierenden und beim wissenschaftlichen Personal in den bundesdeutschen Hochschulen verdeutlicht, dass Benachteiligung auch im Hochschulbereich eine Rolle spielt:

- Die Abhängigkeit einer Studienaufnahme vom **sozialen Hintergrund des Elternhauses** fällt beim Zweit-, Weiterbildungs-, Ergänzungs- oder Promotionsstudium noch signifikanter aus als beim Erststudium. Von den Promotionsstudierenden kommen 54 % aus einer sozialen Herkunftsgruppe, die nach Definition der Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks als „hoch“ einzustufen ist. Nur 9 % gehören der „niedrigen“ sozialen Herkunftsgruppe an.³
- Aus der 18. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerkes geht hervor, dass knapp 19 % aller **Studierenden gesundheitlich beeinträchtigt** sind. Der Studienverlauf dieser Personengruppe ist vielfach mit größeren organisatorischen, zeitlichen und materiellen Herausforderungen verbunden. Sie führen zu signifikant längeren Studienzeiten sowie häufigeren Studiengangwechseln und Studienunterbrechungen. Bereits die Zeit bis zur Aufnahme des Studiums ist bei Personen mit besonders starker Beeinträchtigung mit durchschnittlichen 25 Monaten um 9 Monate höher als beim Durchschnitt aller Studierenden.⁴
- Betrachtet man die **Frauenanteile** an den Studienanfänger_innen, Studierenden und Studienabschlüssen wird deutlich, dass nahezu jede zweite im Jahr 2009 immatrikulierte Person weiblich ist. Von den Studienabsolvent_innen im selben Jahr waren 51,4 % Frauen.⁵ Die anhaltende Ungleichheit zwischen Frauen und Männern macht sich in den wissenschaftlichen Karriereverläufen bemerkbar. Generell sinkt der Frauenanteil mit steigendem Qualifikationsniveau kontinuierlich: Während bei den

3 Isserstedt/Middendorff/Kandulla/Borchert/Leszczynsky, 2010.

4 Isserstedt/Middendorff/Fabian/Wolter, 2007.

5 Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (2011): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 15. Fortschreibung des Datenmaterials (2009/2010) zu Frauen in Hochschulen und in außerschulischen Forschungseinrichtungen.

Studienabschlüssen der Frauenanteil sogar noch leicht überwiegt, nimmt er bei den Promotionen auf 44,1 % ab. Unter den 1.820 Personen, die im Jahr 2009 habilitierten, waren 433 Frauen, was einem Anteil von 23,8 % entspricht.⁶

Die abnehmenden Frauenanteile spiegeln sich auch im wissenschaftlichen Personal wider. Beträgt der Frauenanteil bei den Doktorand_innen noch 41,6 %, liegt er bei den Postdoktorand_innen bei 37,8 %. Auch die Betrachtung der Besoldungsgruppen liefert analoge Resultate: 34,8 % aller nach E 12 und E 13 TVöD entlohten Beschäftigten sind Frauen. In den Tarifgruppen E 14 sind 20,9 %, in E 15 TVöD 11,7 % der Beschäftigten weiblich.⁷

Der Anteil an Professorinnen ist in den letzten Jahren zwar deutlich angestiegen, liegt jedoch mit 18 % (Jahr 2009) nach wie vor deutlich unterhalb dessen, was dem Bevölkerungs- respektive dem Studierendenanteil von Frauen entsprechen würde. Auch hier erhöhen sich die geschlechterbezogenen Unterschiede mit steigender Besoldungsgruppe. Bei den W1-Professuren (Juniorprofessuren) liegt der Frauenanteil bei 37 %, bei den W3-Professuren beträgt er hingegen 13,6%.⁸ Ähnlich sieht es bei den Frauen in Positionen der Hochschulleitung aus. Im Jahr 2010 lag der Anteil an weiblichen Führungskräften an Hochschulen bei 20,3 %. Betrachtet man dabei nur die Rektor_innen und Präsident_innen, liegt ihr Anteil bei 11,1%.⁹

Die Notwendigkeit eines **diskriminierungsfreien Umgangs und des Ausschlusses von Ungleichbehandlung** trifft sich mit den aktuellen Diskussionen um die Möglichkeiten und Strategien eines produktiven Umgangs mit Vielfalt auch im Hochschulbereich.

Im folgenden Abschnitt (Kap. 2.1) werden beide Stränge – Diskriminierungsfreiheit und Sicherung von Gleichbehandlung und **produktive Nutzung von Vielfalt** – aufgenommen und in ihren Bezügen speziell für die Hochschulen verdeutlicht. Gezeigt wird, dass die Erschließung von Vielfalts-Potenzialen Diskriminierungsfreiheit und Gleichbehandlung voraussetzt. Dass es bei aller Kohärenz gleichwohl auch Unterschiede in den Zielsystemen und den daran ausgerichteten Handlungsanforderungen an die Hochschulen gibt, wird am Beispiel der Bemühungen von Hochschulen um Internationalisierung verdeutlicht.

Nach dieser einführenden Diskussion wird der Blick auf die zentralen **rechtlichen Grundlagen** gerichtet (Kap. 2.2). Die **Handlungsanforderungen**, die sich aus dieser konzeptionellen Annäherung und den dargestellten rechtlichen Grundlagen für die Hochschulen ergeben, sind Gegenstand des Kap. 2.3.

6 Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (2011): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 15. Fortschreibung des Datenmaterials (2009/2010) zu Frauen in Hochschulen und in außerschulischen Forschungseinrichtungen.

7 Ebd.

8 Ebd.

9 Ebd.

Orientiert an den Merkmalskategorien nach dem AGG und ergänzt um die Kategorie „Soziale Herkunft“ werden im Kap. 2.4 weitere rechtliche Grundlagen und insbesondere **Befunde aus einschlägigen Studien zu Diskriminierungsfaktoren und Diskriminierungsrisiken** vorgestellt.

2.1 (Anti-)Diskriminierung und Diversity an Hochschulen

Mit dem 2006 in Kraft getretenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) liegt der gesetzliche Rahmen für das Verbot von Diskriminierung aus Gründen des Alters, einer Behinderung, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung oder der sexuellen Identität vor. Die Bestimmungen des AGG betonen die Notwendigkeit des Diskriminierungsschutzes auch für öffentliche Einrichtungen wie Hochschulen.

Neben dem gesetzlichen Rahmen sowie der grundlegenden gesellschaftlichen Aufgabe und Verantwortung der Sicherung von Chancen- und Förderungsgerechtigkeit führen nicht zuletzt der Bedarf an einer wachsenden Zahl gut ausgebildeter Fach- und Führungskräfte und der gleichzeitig zunehmende Wettbewerb um begabte Studierende und herausragende (Nachwuchs-)Wissenschaftler_innen zur Notwendigkeit einer adäquaten Thematisierung.

Der Blick auf unterschiedliche Teilgruppen von Hochschulangehörigen bzw. ihre Bedarfe und Potenziale ist aus **unterschiedlichen Perspektiven** möglich.

- I Unter der **Perspektive „Diskriminierung“** bzw. Abbau und Vermeidung von Diskriminierung geht es zum einen um den Ausschluss von Ungleichbehandlung, d. h. die Verhinderung von struktureller und individueller Diskriminierung.
- I Unter der **Perspektive von „Diversity“** geht es um die Anerkennung von Vielfalt und darum, Vielfalt als Potenzial zu begreifen und in diesem Sinne nutzbar zu machen.

Die Perspektiven können sich treffen: Voraussetzung dafür, dass sich Vielfalt als Potenzial entfalten kann, ist die Verwirklichung von Gleichwertigkeit, d. h. die Anerkennung und die Nutzung unterschiedlicher „vielfältiger“ Kompetenzen in der Hochschule. Wenn Vielfalt allgemein als Produktivfaktor begriffen wird, unterstützt dies wiederum wesentlich die Entwicklung einer diskriminierungsfreien Kultur an Hochschulen.

Diese **doppelte Zielperspektive** von Diversity und (Anti-)Diskriminierung leitet sich aus hochschulpolitischen Entwicklungen wie auch aus Erfordernissen einer zunehmenden Internationalisierung von Bildung und Beschäftigung und aus gesetzlichen Vorgaben ab. Die unterschiedlichen Bezugspunkte bzw. Perspektiven einer „vielfältigen“ Hochschule bzw. der Einbezug einzelner Personengruppen sind dabei in ihrem „Reifegrad“ sehr unterschiedlich.

Bereits seit den 1980er-Jahren haben sich in den Ländern – in unterschiedlichem Zuschnitt – Gleichstellungspolitiken etabliert. Ausdruck davon sind u. a. die an den Hochschulen eingerichteten Stellen und Referate der Gleichstellungsbeauftragten. Das Professorinnen-Programm der Bund-Länder-Kommission und die von den Universitäten unterzeichneten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft brachten und bringen weitere Impulse.

Darüber hinaus rücken seit mehreren Jahren auch immer mehr sogenannte „nichttraditionelle“ Zielgruppen der (Hochschul-)Bildung in den Blick. Hierzu zählen u. a. Personen mit bildungsferner sozialer Herkunft oder auch potenzielle Studierende mit Migrationshintergrund. Die **anhaltende statistische Bildungsbenachteiligung** für Menschen mit spezifischen personenbezogenen Merkmalen (insbesondere sozioökonomischer Status, Migrationshintergrund und Geschlecht) verdeutlicht die Notwendigkeit zur **Klärung des Bildungsauftrags von Hochschulen**.

Weitere Zielgruppen sind beruflich Qualifizierte oder auch Personen mit hohen außerhochschulischen Belastungen (wie beispielsweise Pflege oder Erziehungsaufgaben). Weitere Veränderungen im hochschulischen Kontext zeigen sich durch stärkere Orientierungen auf internationale Mobilität.

Vor dem Hintergrund der zunehmenden Diversifizierung der Gruppe der Studierenden und auch Beschäftigten u. a. im Hinblick auf Alter, Nationalität sowie Berufs- bzw. Bildungshintergrund werden immer mehr auch Fragen nach der zielführenden Nutzung sowie auch Unterstützung und Förderung der Potenziale dieser (Teil-)Gruppen innerhalb der Hochschulen thematisiert. Neben dem Aspekt des Ebnens von Zugangswegen und dem Erkennen und Beseitigen von Hemmnissen für Studierende, Lehrende und an Hochschulen Tätige ist insbesondere auch die Nutzung der Chancen und Potenziale von Vielfalt – und somit die Diversity-Perspektive – zunehmend im Bewusstsein.

Ein zentraler Bezugspunkt der Aktivitäten in Bezug auf Diversity an vielen Hochschulen sind Initiativen im Rahmen von Internationalisierungsstrategien sowie der Exzellenzinitiative.¹⁰

Im Zuge von Europäisierung und Globalisierung und der damit verbundenen politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungen sind Wissenschafts-, Qualifizierungs- und Arbeitsprozesse dabei immer weniger in nationalen Bezugsräumen zu denken. Im Hochschulbereich wird dies insbesondere durch den Bologna-Prozess deutlich, welcher die Schaffung eines europäischen Hochschulraums im Hinblick auf vergleichbare Abschlüsse, den Auf- bzw. Ausbau von Qualitätssicherungsmechanismen sowie die Steigerung der Mobilität von Studierenden und (Nachwuchs-)Wissenschaftler_innen vorsieht. Im Wettbewerb um die „besten Köpfe“ ist die Bereitstellung

¹⁰ Die Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder zielt darauf ab, gleichermaßen Spitzenforschung und die Anhebung der Qualität des Hochschul- und Wissenschaftsstandortes Deutschland in der Breite zu fördern und damit den Wissenschaftsstandort Deutschland nachhaltig zu stärken, seine internationale Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern und Spitzen im Universitäts- und Wissenschaftsbereich sichtbar zu machen. Mit drei Förderlinien werden Hochschulen in diesem Bemühen unterstützt (vgl. auch: Glossar Kap. 8).

von zielgerichteter Förderung und Unterstützung in einem internationalen, vielfältigen Umfeld wichtiger Standortfaktor und Attraktor für hoch qualifizierte (Nachwuchs-)Kräfte. Häufiger Ansatzpunkt erster Aktivitäten zur Förderung und Nutzung von Diversity-(Teil-)Potenzialen (interkulturelle Trainings, Mentoringprogramme etc.) zeigen sich beispielsweise im Rahmen von international ausgerichteten Masterstudiengängen oder Graduiertenschulen.

Der Megatrend der Internationalisierung gewinnt nicht nur in der Binnenperspektive der Hochschule an Relevanz. Die Hochschule muss angesichts der **Internationalisierung der Märkte und zukünftigen Beschäftigungsfelder für Hochschulabsolvent_innen** zugleich zum Lernfeld für einen diskriminierungsfreien und produktiven Umgang mit Vielfalt werden. Dies gilt gleichermaßen für Beschäftigungsfelder in anderen Ländern wie für inländische Beschäftigungsfelder mit zunehmend vielfältigen Beschäftigtenstrukturen. Für Universitäten und Fachhochschulen als Ort der Ausbildung künftiger Führungskräfte nimmt die Herausforderung zu, ihren Studierenden eine diskriminierungsfreie Kultur und in der Wirtschaft zunehmend benötigte Kompetenzen zur produktiven Nutzung von Vielfalt zu vermitteln.

Die **zunehmende Aufmerksamkeit der Thematik im Hochschulbereich** spiegelt sich in verschiedenen aktuellen Projekten und Tagungen wider. Zu nennen sind hier u. a. das Projekt „Vielfalt als Chance“, das CHE Consult im Auftrag der Bertelsmann Stiftung durchführt. Das Projekt richtet sich auf die Heterogenität der Studierenden und untersucht, welche Lerntypen an den Hochschulen repräsentiert sind und welche Handlungsempfehlungen für Studium, Lehre sowie Service und Beratung von Studierenden daraus folgen sollten. Hauptanliegen des Projektes ist es, das Thema der Diversität und der Potenziale, die darin stecken, auf die Agenda der deutschen Hochschullandschaft zu setzen. Ein weiteres Projekt mit dem Titel „Ungleich besser! Verschiedenheit als Chance“ führt CHE im Auftrag des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft durch. In diesem Projekt werden auf der Basis eines Benchmarking-Prozesses die Grundlagen für ein institutionelles Audit im Bereich Diversity Management erarbeitet.

Um die Hochschulen bei der Weiterentwicklung der Studienprogramme und dem Ausbau der Studienqualität zu unterstützen, hat die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) mit Förderung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung das Projekt „nexus – Konzepte und gute Praxis für Studium und Lehre“ gestartet. Das Projekt nexus unterstützt u. a. die Hochschulen bei der Entwicklung individueller Ansätze zum Diversitätsmanagement (DIM). Unter anderem ist eine Fachtagung zu Diversitätsmanagement für November 2012 geplant. Darüber hinaus werden in nexus-Fachpublikationen spezifische Dimensionen des Themas beleuchtet.

Hinweise auf das gestiegene Interesse an Diversity sind Tagungen, die z. T. Bestandteil der genannten Projekte sind:

- I „DIVERSITY ENT-DECKEN. Reichweiten und Grenzen von Diversity Policies an Hochschulen“ (10./11.11.2011 an der Goethe-Universität, Frankfurt am Main), welche sich insbesondere der Frage widmet, „wie mit Diversity-Ansätzen auf vielfältiger werdende Studierenden- und Beschäftigtenstrukturen reagiert werden kann“.

- I „Nur die Harten komm´ in´ Garten? Diversity Management an Hochschulen“ (21./22.10.2010, Berlin) bzw. „Anders messen: Diversity Monitoring an Hochschulen“ (28./29.11.2011), im Rahmen des Projekts „Vielfalt als Chance“ (CHE Consult/Bertelsmann Stiftung).
- I „Studentische Vielfalt nutzen. Eine Herausforderung für die Hochschulen“ (01.06.2011, Bonn), im Rahmen des Projektes „nexus – Konzepte und Gute Praxis für Studium und Lehre“ der Hochschulrektorenkonferenz HRK.
- I „Verschiedenheit und ihre Folgen – Wie gestaltet sich Vielfalt an Hochschulen? Vom Trend zum Konzept“, (23.–30.6.2011, Köln), im Rahmen des Projekts „Ungleich besser! Verschiedenheit als Chance“ (CHE Consult/Stifterverband).

Als ein weiteres Beispiel ist das HRK-Audit „Internationalisierung der Hochschulen“ zu nennen, das darauf ausgerichtet ist, Hochschulen in der strategischen Ausrichtung ihrer Internationalisierung zu unterstützen und diese in der Hochschule dauerhaft zu verankern. Im Rahmen des Audits erstellen die Hochschulen einen Selbstbericht zum aktuellen Internationalisierungsstand und gehen auf Motive, Ziele sowie Stärken und Schwächen ein. Darauf aufbauend erfolgt der Audit-Besuch einer Gruppe von Berater_innen.

An eben diesen Bemühungen um Internationalisierung wird zugleich die Notwendigkeit einer **Abgrenzung zwischen der Perspektive „Diskriminierung“ bzw. Abbau und Vermeidung von Diskriminierung und der Perspektive „Diversity“** deutlich. Die Bemühungen um Internationalisierung führen z. T. zu Maßnahmen, die aus der Perspektive der Sicherung von diskriminierungsfreiem Umgang und Verhinderung von Ungleichbehandlung nicht zwingend geboten sind. Beispiele sind die englischsprachige Ausrichtung der Informationsportale von Hochschulen oder etwa eine auch englischsprachige Beschilderung des Campus – beides Maßnahmen, die im Zuge der Internationalisierungsbemühungen notwendig, unter Diskriminierungsgesichtspunkten aber möglicherweise nicht zwingend sind. Diversity-Konzepte richten sich auf die Erschließung von Potenzialen. Die Sicherung von Diskriminierungsfreiheit ist zwar notwendige Voraussetzung für die Erschließung dieser Potenziale, nicht aber Hauptziel dieser Konzepte.

Ein klares Defizit zeigt sich derzeit noch in der **Möglichkeit einer Abbildbarkeit und des Wissens um den Stand von Gleichbehandlung und (ungenutzten) Potenzialen** an den jeweiligen Hochschulen. So sind vielfach selbst allgemeine Strukturdaten wie beispielsweise zur Zahl und Verankerung von Promovierenden nur teilweise verfügbar. Differenzierte Informationen zur Zusammensetzung der Hochschulangehörigen zu Aspekten wie der sozialen oder ethnischen Herkunft bzw. des Migrationshintergrundes sind meist nicht bzw. nur rudimentär gegeben. Problemanalysen und Maßnahmenansätze sind somit bislang mehr an Erfahrungswissen und allgemeinen Zielsetzungen orientiert. Eindeutige Indikatoren oder Orientierungswerte zum Erfolg von Initiativen sind übergreifend dagegen kaum etabliert.

Sehr unterschiedlich gestaltet sich auch die **Form der strategischen Steuerung und Verankerung von Aktivitäten an den Hochschulen**. Das Spektrum zeigt vielfältige Umsetzungen in Form von merkmalspezifischen Beauftragtenpositionen, spezifisch geschaffenen (Stabs-)Abteilungen oder auch eigenen Prorektoraten.

2.2 Rechtliche Grundlagen zum Diskriminierungsschutz im Hochschulbereich

In Deutschland sind die Würde des Menschen und die Gleichheit aller Menschen im Grundgesetz verankert. Die Europäische Gemeinschaft hat verschiedene Richtlinien zur Gleichbehandlung erlassen, die inzwischen auch in nationales Recht umgesetzt wurden. Im Folgenden werden die zentralen rechtlichen Grundlagen zum Diskriminierungsschutz im Hochschulbereich kurz skizziert. Dabei ist bereits an dieser Stelle darauf hinzuweisen, dass das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in seinem Geltungsbereich für die Hochschulen insofern eingeschränkt ist, als es nur für die an einer Hochschule Beschäftigten, **nicht aber für die an einer Hochschule Studierenden Anwendung findet** (Ausnahme sind Studierende an einer privaten Hochschule).

Deutsches Grundgesetz

Grundsätzlich ist jede Antidiskriminierungsmaßnahme aus dem ersten Artikel des Deutschen Grundgesetzes abzuleiten. Dort verpflichtet sich der Staat dazu, die Würde eines jeden Menschen zu achten und zu schützen und die allgemeinen Menschenrechte zu respektieren. Ein weiterer Eckpfeiler ist der dritte Artikel als **allgemeines Gleichheitspostulat**. Nach Artikel 3, Abs. 3 GG soll niemand „wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse¹¹, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“ Hinsichtlich der Gleichstellung von Frauen und Männern sind in Artikel 3, Abs. 2 GG darüber hinaus sogar **kompensatorische (sog. positive) Maßnahmen**, welche „die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern“ fördern und „auf die Beseitigung bestehender Nachteile“ hinwirken, ausdrücklich erwünscht.

Europäisches Recht

Das Handlungsfeld Antidiskriminierung wurde im Vertrag von Amsterdam erstmalig verankert. Darin wird der Europäische Rat ermächtigt, einstimmig geeignete Vorkehrungen zu treffen, um Diskriminierungen aus rassistischen Gründen oder wegen des Alters, einer Behinderung, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen¹². In den Jahren zwischen 2000 und 2004 wurden auf Grundlage des Vertrags vier Richtlinien erlassen, die sich der Aufgabe der Antidiskriminierungspolitik widmen:

11 Der historisch belastete und daher vielfach kritisierte Begriff „Rasse“ wird in Art. 3 GG verwendet. Ein Vorstoß des Deutschen Instituts für Menschenrechte im Frühjahr 2010, den Begriff im GG durch „rassistische Benachteiligung“ zu ersetzen, hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterstützt. Die ADS selbst spricht in der Regel von rassistischer Diskriminierung und verwendet den Begriff nur im Zusammenhang mit Zitaten.

12 Vgl. Vertrag von Amsterdam, Artikel 6a.

- ▮ Die Richtlinie 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse¹³ oder der ethnischen Herkunft.
- ▮ Die Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf.
- ▮ Die Richtlinie 2004/113/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.
- ▮ Die Richtlinie 2002/73/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichberechtigung von Frauen und Männern hinsichtlich des Zugangs zu Beschäftigung, Berufsbildung und beruflichem Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Um die Europäischen Richtlinien in nationales Recht umzusetzen, entschied sich die deutsche Gesetzgebung dafür, alle vier Bestimmungen in ein horizontal wirkendes, also alle Merkmale ansprechendes Gesetz zu integrieren. Dadurch wurden die bereits im deutschen Zivil- und Arbeitsrecht geltenden Regeln gegen Benachteiligung erweitert. Nach dem **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**, das seit August 2006 in Kraft ist, sind Benachteiligungen und Belästigungen aus Gründen des Alters, einer Behinderung, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung oder der sexuellen Identität verboten und nur in zwingenden Ausnahmefällen erlaubt.¹⁴ Eine unterschiedliche Behandlung ist ferner zulässig, wenn dadurch bestehende Nachteile der aufgeführten Personengruppen verhindert oder ausgeglichen werden (sog. positive Maßnahmen).

In den Ausführungen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes heißt es zur weiteren Erläuterung: „Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) spricht nicht von Diskriminierung, sondern von Benachteiligung, da nicht jede unterschiedliche Behandlung, die einen Nachteil zur Folge hat, diskriminierend sein muss. In sehr engen Grenzen sind unterschiedliche Behandlungen in Bezug auf das Berufsleben zulässig, wenn die geforderte Eigenschaft für die Ausübung der Tätigkeit wesentlich und fast unerlässlich ist.“

Eine unmittelbare (direkte oder offene) Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person eine weniger günstige Behandlung als eine Vergleichsperson erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn eine Frau bei gleicher Arbeit deutlich weniger als ihr männlicher Kollege verdient.

Der Diskriminierungsschutz des AGG erstreckt sich auch auf mittelbare (indirekte) Benachteiligungen. Dabei handelt es sich dem Anschein nach um neutrale Regelungen, die Personen wegen eines AGG-Merkmals schlechterstellen. Beispiel: Eine tarifliche Regelung sieht ohne eine arbeitszeitbezogene Begründung vor, dass Teilzeitbeschäftigte bestimmte Vergünstigungen nicht in Anspruch nehmen dürfen. Sind in einem Betrieb Teilzeitbeschäftigte ganz mehrheitlich Frauen, liegt eine mittelbare geschlechtsbezogene Benachteiligung vor.“¹⁵

13 Hier werden die Originaltitel der Richtlinien verwendet. Zur Kritik des Begriffs „Rasse“ siehe Fußnote 11.

14 Vgl. § 1 AGG.

15 Vgl. http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/DasGesetz/FAQ/faq_node.html

Das AGG geht über die europäischen Vorgaben hinaus, indem es alle Diskriminierungsmerkmale (mit Ausnahme der Weltanschauung) in den zivilrechtlichen Schutz aufgenommen hat. Das europäische Recht fordert dies nur für die Merkmale Geschlecht und ethnische Herkunft. Die Schaffung eines einheitlichen Gesetzes hat gegenüber Einzelregelungen den Vorteil, dass durch die damit verbundene horizontale Ausrichtung auch Ungleichbehandlungen wegen mehrerer Merkmale (Mehrfachdiskriminierung) besser geschützt sind. Der Anwendungsbereich des AGG umfasst sowohl öffentlich angebotene Güter und Dienstleistungen als auch privatrechtliche Massengeschäfte und Versicherungen. Sein Geltungsbereich erstreckt sich über die Bereiche Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung, Sozialpartnerschaft, Sozialschutz, soziale Vergünstigungen, Bildung sowie den Zugang zu öffentlich angebotenen Gütern und Dienstleistungen.¹⁶ **Die Hochschulen unterliegen damit in ihrer Funktion als Arbeitgeber den Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.** Für sie ergeben sich aus dem AGG folgende Verbindlichkeiten:

- Die Hochschule muss erforderliche Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen ergreifen und das Personal über Rechte und Pflichten informieren.
- Die Hochschule muss eine Beschwerdestelle einrichten und von Instrumenten wie Abmahnungen, Versetzungen, Kündigungen oder Unterbindungen im Diskriminierungsfall Gebrauch machen.
- Die oder der Geschädigte hat – unter Umständen – Anspruch auf Entschädigung oder Schadenersatz bzw. kann ihre oder seine Arbeit bei unzureichender Unterbindung niederlegen.
- Die Hochschule kann kompensatorische Maßnahmen ergreifen (positive Diskriminierung).

Für **individuelle und strukturelle Benachteiligungen von Studierenden** ist das AGG nur dann zuständig, wenn es sich um private Bildungseinrichtungen handelt, welche zivilrechtliche Verträge mit den Studierenden abschließen. **Bei öffentlich-rechtlichen Bildungsträgern findet das AGG hingegen für Studierende grundsätzlich keine Anwendung.**¹⁷

Landeshochschulgesetzgebung

Über die nationale Gesetzgebung hinaus befinden sich auf Ebene der Bundesländer einige Regelungen, die auf den Abbau von Benachteiligungen speziell an Hochschulen abzielen. Zu nennen sind etwa die **Landesgleichstellungsgesetze (LGG)**, die den Hochschulen bestimmte Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Menschen mit Behinderungen auferlegen. Hierin sind zum Beispiel Regelungen zur Installierung von Frauenbeauftragten und Schwerbehindertenbeauftragten enthalten. Eine weitere, für die Hochschulen relevante Rechtsnorm ist das seit 2007 bestehende **Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (WissZeitVG)**. Darin sind Regelungen wie etwa das Gebot zur Freistellung für die Funktion von Frauen- oder Behindertenbeauftragten festgelegt. Sie gelten jedoch ausschließlich für das wissenschaftliche und künstlerische Personal mit Ausnahme der Hochschullehrer_innen.

¹⁶ Vgl. § 2 AGG.

¹⁷ Vgl. advd 2007.

Neben verschiedenen Landesgesetzen, die eine flächendeckende Gültigkeit in den Bundesländern innehaben, können die Landesbehörden auch **Zielvereinbarungen mit einzelnen Hochschulen** vereinbaren. Dieses Instrument wird insbesondere seit Ende der 1990er-Jahre verstärkt eingesetzt, um Deregulierung, Leistungsorientierung und Anreizsysteme für die Hochschulen zu fördern. Obgleich diese Leistungsvereinbarungen in nahezu allen Bundesländern existieren, variieren sie hinsichtlich der inhaltlichen Verankerung von Antidiskriminierungsaspekten und insbesondere hinsichtlich der einzelnen Diskriminierungsmerkmale zum Teil erheblich.¹⁸

Mit den genannten Rechtsquellen sind die wesentlichen Rechtsgrundlagen zum Diskriminierungsschutz im Hochschulbereich zwar umrissen, allerdings keineswegs abschließend vorgestellt. Weitere rechtliche Detailregelungen finden sich auf der Startseite des Internetauftritts der Kultusministerkonferenz. In einer Publikation des Bundesministeriums für Bildung und Forschung „Rechtliche Grundlagen für Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit in der Wissenschaft“ sind weitere einschlägige Rechtsbereiche zusammengestellt und hinsichtlich ihrer Reichweite diskutiert.¹⁹

2.3 Handlungserfordernisse für deutsche Hochschulen

Für die Hochschulen in Deutschland ergeben sich aus der konzeptionellen Annäherung und der Auflistung verschiedener Rechtsquellen bestimmte Handlungserfordernisse für die Schaffung einer diskriminierungsfreien Hochschullandschaft. Zunächst kann festgehalten werden, dass Hochschulen als Arbeitgeber und als Bildungsinstitution zum Abbau von Benachteiligungen angehalten werden und dabei neben Benachteiligungsverboten auch kompensierende Maßnahmen ergreifen sollen. Zum anderen verdeutlicht die Begriffsdifferenzierung, dass es **verschiedene Strategieansätze für die hochschulinterne Antidiskriminierungsarbeit** gibt.

Diskriminierungsebenen

Schritte zum Abbau von Diskriminierung an Hochschulen können an unterschiedlichen Ebenen ansetzen. Zum einen können Maßnahmen darauf abzielen, **das individuelle Handeln der Akteur_innen im Bildungssektor und die damit verbundenen Einstellungen zu verändern**. Dies kann zum Beispiel durch Mitarbeiterschulungen oder Einzelcoachings erreicht werden. Außerdem können spezielle Anlaufstellen geschaffen werden, die einzelnen Diskriminierungsfällen nachgehen sowie Einzelberatung, Vermittlung und Aufklärung betreiben. Zum anderen kann versucht werden, institutionell bedingte Benachteiligungen abzubauen. So kann die Benachteiligung von Personen mit familiären Betreuungsaufgaben verringert werden, indem man innerhalb der Hochschule die Betreuungsmöglichkeiten verbessert oder die Arbeits- bzw. Studienzeiten flexibilisiert.

18 Vgl. Burkhardt/Quaiser, 2005.

19 Baer/Obermeyer (2009): Rechtliche Grundlagen für Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit in der Wissenschaft. Hrsg. v. Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Diskriminierungsarten

Hinsichtlich der Diskriminierungsart ist zwischen der Bekämpfung von **mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierung** zu unterscheiden. Während unmittelbare Diskriminierungen relativ einfach zu identifizieren sind und durch verschiedene Ge- und Verbote reduziert werden können, müssen mittelbare Diskriminierungen zunächst als solche erkannt werden. Der Bedarf an positiven Maßnahmen, die besonders geeignet sind, mittelbare Diskriminierungen abzubauen, kann durch die Analyse der Personalstruktur und der strukturellen Integration von potenziell Benachteiligten erhoben werden. Hierfür eignen sich zum Beispiel allgemeine Statistiken, Mitarbeiterbefragungen oder Informationen aus Netzwerken und Einzelgesprächen.²⁰

Hierarchisierung von Diskriminierungen

Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung und Ungleichbehandlung sind an wohl allen Hochschulen des Landes vorzufinden. Dabei bestehen allerdings beträchtliche Unterschiede, was die **Berücksichtigung der Bandbreite der Diskriminierungsmerkmale** betrifft. Während das Thema „Chancengleichheit bei Frauen“ durchaus flächendeckend behandelt wird und eine Vielzahl an Einzelmaßnahmen und Gesamtkonzepten (Gender Mainstreaming) aufweist, werden andere Diskriminierungsaspekte bei Weitem nicht so intensiv thematisiert.²¹ Diese Diskrepanz zwischen den Merkmalen deutet darauf hin, dass in der deutschen Hochschullandschaft eine **vertikale Perspektive** vorherrscht. Das bedeutet, dass zwar viele Vorschriften und Maßnahmen in den einzelnen Bereichen – insbesondere Gender und Behinderungen – existieren, aber noch kaum übergreifende Konzepte, in denen alle Diskriminierungserscheinungen gleichrangig behandelt werden, entwickelt wurden.²² Die Schaffung einer diskriminierungsfreien Hochschullandschaft legt jedoch eine **horizontale Ausrichtung** nahe. Ansätze dieser Art kursieren seit Jahren besonders in der betriebswirtschaftlichen Managementforschung unter dem Namen „**Diversity Management**“. Das ursprünglich aus der amerikanischen Bürgerrechtsbewegung stammende Konzept umfasst „die Gesamtheit aller Maßnahmen, die zu einem vollständigen Wandel der Unternehmenskultur führen, in der Pluralismus und Verschiedenheit anerkannt und geschätzt und als positiver Beitrag für den Unternehmenserfolg angesehen werden“.²³

Hierbei soll der Umgang mit Vielfalt innerhalb von Organisationen sowohl auf normativer (Vision, Leitbild), strategischer (Programme) als auch auf operativer (Interaktionen) Ebene geleitet und entwickelt werden.²⁴ Bezogen auf die Hochschullandschaft ist damit die Vielfalt der Studierenden und des wissenschaftlichen wie nichtwissenschaftlichen Personals gemeint. Obwohl das Konzept im Gegensatz zur Antidiskriminierungsarbeit weniger der Herstellung von Chancengleichheit als der Erschließung von Potenzialen und der Optimierung der Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit

20 Vgl. von Dippel, 2007, S. 3.

21 Vgl. König/Kreckel, 2003, S. 69 ff.

22 Vgl. Matuko, 2009.

23 Watrinet, 2007, S. 15.

24 Vgl. Watrinet, 2007, S. 17.

dient²⁵, können einzelne Elemente durchaus in ein horizontales Gleichstellungskonzept integriert werden. So geht es beim Diversity Management zunächst um²⁶

- | eine Bestandsaufnahme der Institution in Hinblick auf die vorhandene Vielfalt innerhalb (Mitarbeiter_innen) wie außerhalb der Organisation (Kund_innen),
- | die Zusammenführung bestehender Theorie- und Handlungsansätze (interkulturelle Kommunikation, Gender Mainstreaming etc.),
- | eine Leitbilderstellung,
- | eine den im Leitbild enthaltenen Zielen folgende Strategieentwicklung (unterteilt in verschiedene Phasen und konkrete Maßnahmen),
- | die Generierung von Qualitätsindikatoren,
- | eine entsprechende Qualifizierung des Personals und
- | die Einführung eines Controllingystems für die einzelnen Umsetzungsschritte.

Wichtig ist dabei, dass das Gesamtkonzept in enger Kooperation mit der Hochschulleitung erfolgt und während des Umsetzungsprozesses kontinuierlich begleitet und evaluiert wird. Hierfür sollte ein professionelles Qualitätsmanagementsystem verwendet werden.²⁷

Die Realität an den Hochschulen ist von solchermaßen umfassenden strategischen horizontal ausgerichteten Ansätzen noch entfernt. Zu konstatieren sind vielmehr vielfältige Aktivitäten zur Verhinderung von Ungleichbehandlung, fokussiert auf einzelne Merkmalsbereiche. Antidiskriminierung merkmalsübergreifend voranzubringen bleibt damit eine zukunftsorientierte Aufgabe für die Hochschulen.

2.4 Befunde aus der Forschung

Diskriminierung und Mechanismen der Diskriminierung im Hochschulbereich sind – abgesehen von den Beschäftigungen im AGG-Merkmalsbereich „Geschlecht“ – erst vereinzelt Gegenstand hiesiger wissenschaftlicher Studien. In den folgenden Abschnitten sind – differenziert nach den einzelnen AGG-Merkmalsbereichen – **Befunde aus der Forschung zur Diskriminierung und zu Mechanismen und Wirkungsweisen der Diskriminierung** zusammengetragen, die sich entweder auf den Hochschulbereich übertragen lassen oder aber explizit für diesen ausgewiesen werden. Dabei werden auch einige rechtliche Bezüge hergestellt, die für einzelne Personengruppen nach AGG Relevanz haben. Zusätzlich zu den Kategorien **Alter, Behinderung, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion/Weltanschauung und sexuelle Identität** wird hier auch auf die – im AGG nicht enthaltene – Kategorie „**sozioökonomische Herkunft**“ eingegangen. Ein spezieller Abschnitt widmet sich dem Tatbestand der sog. **Mehrfachdiskriminierung**.

25 Vgl. Schmidt, 2010.

26 Vgl. Czollek/Perko/Weinbach, 2009, S. 12 ff.

27 Vgl. Wehrhöfer, 2001, S. 3 ff.

2.4.1 Alter

Der Begriff des „Alters“ verweist auf die gesellschaftliche Gliederung des Lebens in verschiedene Phasen (Kindheit, Jugend, Erwachsenenalter etc.). Alter und Altersgrenzen sind dabei als soziale Konstrukte zu verstehen, die über unterschiedliche Größen (kalendarisch, biologisch, psychisch, sozial etc.) bestimmt, in gesellschaftlichen Prozessen definiert und hergestellt werden.²⁸ Denn: „Wo und wann Altersgrenzen gezogen werden, bleibt (...) in gewisser Weise willkürlich und wird insbesondere von sozialen und kulturellen Faktoren innerhalb einer Gesellschaft festgelegt (...).“²⁹

„**Altersdiskriminierung**“ stellt grundsätzlich auf die Benachteiligung von Personen aufgrund ihres (wahrgenommenen) Alters ab: „Der Begriff Altersdiskriminierung bezeichnet eine Diskriminierung von Menschen wegen ihres (hohen) Alters. Es kommt also zu einer Verletzung von Rechten oder legitimen Ansprüchen, zu einer sozialen oder ökonomischen Benachteiligung von Menschen, weil sie alt sind. Altersdiskriminierung kann prinzipiell alle Altersgruppen treffen, neben älteren Menschen insbesondere Kinder (...) und Jugendliche (...)“ (Rothermund/Mayer, 2009, S. 32). Entsprechend zeigen sich hinsichtlich des Merkmals „Alter“ vielfältige Ansatzpunkte, an welchen Diskriminierungsmechanismen wirken können. So sehen sich beispielsweise vielfach **kalendarisch ältere Menschen** Vorbehalten bzw. Diskriminierungen bezüglich ihrer Leistungsfähigkeit gegenüber.³⁰ Dies ist u. a. auf ein lange Zeit dominierendes Altersbild, welches den zwangsläufigen Abbau körperlicher und geistiger Leistungsfähigkeit proklamierte, zurückzuführen. Das aus diesem Blickwinkel in den 1950er-Jahren formulierte, biologisch-medizinisch basierte Defizitmodell mit der Vorstellung eines zwangsläufigen Intelligenz- und Leistungsabbaus im Alter ist zwar durch die Ergebnisse medizinischer und psychologischer Forschung widerlegt, spiegelt sich aber dennoch in alltäglichen Vorurteilen und Altersstereotypen wider und wirkt somit vielfach sozial weiter. Bei **jüngeren Altersgruppen** kann „Alter“ beispielsweise über Zuschreibungen der Unerfahrenheit und Naivität oder verallgemeinernde Konnotationen einer „unreifen Jugend“ Einfluss auf Handeln und Strukturen nehmen.

Im Hochschulkontext kann „Alter“ als Diskriminierungsmerkmal somit alle Hochschulmitglieder (Studierende, Beschäftigte etc.) bzw. alle Bereiche (Lehre, Forschung, Verwaltung) betreffen. Im Blickfeld steht „Alter“ an Hochschulen bislang jedoch wenig bzw. beschränkt sich als Thema auf (Teile der) Beschäftigte(n). Neben Fragen von Ruhestands- bzw. Renteneintrittsregelungen werden altersbezogene Aspekte beispielsweise durch Berufungs-, Einstellungs- und Verbeamtungsgrenzen oder Altersgrenzen für die Möglichkeit der Partizipation an Stipendien und Förderungen relevant.³¹ Teilweise werden – wenn auch häufig in anderen Kontexten – Maßnahmen wie altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung, Gesundheitsvorsorge, transgenerationale(r) Erfahrungsaustausch und -weitergabe, Nachwuchsführungskräfteentwicklung etc. befördert.

28 Vgl. Kohli, 1992, S. 234; Backes/Clemens, 2003, S. 25; Amrhein, 2004, S. 65.

29 Pohlmann, 2004, S. 15.

30 Wird vielfach auch unter dem englischen Begriff „Ageism“ diskutiert.

31 Rechtlich sind in diesem Zusammenhang unterschiedliche Regelungen möglich. So sind Altersgrenzen nicht per se durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ausgeschlossen, „wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt“ (vgl. AGG § 10) sind.

Altersheterogenität bei Studierenden spielt (bislang) kaum eine Rolle in der hochschulischen Diskussion. In der Regel sind in Bezug auf Altersstrukturen auch meist keine übergreifenden Informationen (Statistiken, Analysen etc.) vorhanden. Gleichwohl sind auch hier verschiedenste Altersgruppen beteiligt³² und somit ggf. Fragen nach Aspekten der Diskriminierungsfreiheit des hochschulischen Zugangs, Studienverlaufs und von Übergängen im Hinblick auf Alter zu stellen. So ist beispielsweise im Kontext ungleicher Start- und Studienbedingungen festzuhalten, dass sich mit steigendem Alter die Finanzierungsstruktur der Studierenden entscheidend verändert.

Laut Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks verringert sich mit steigendem Alter die Anzahl derer, die nach eigenen Angaben von einer gesicherten Studienfinanzierung ausgehen. Die Studienfinanzierung wird also tendenziell unsicherer, was unter anderem darin begründet ist, dass „der Anspruch auf Kindergeld wegfällt, die beitragsfreie Mitversicherung in der Krankenversicherung der Eltern nicht mehr möglich ist und unter Umständen die Förderung nach dem BAföG endet, weil das Ende der Regelstudienzeit erreicht wurde“.³³ Ältere Studierende sind damit häufiger auf Erwerbstätigkeit angewiesen als jüngere Studierende. Dies wirkt sich auch auf deren Zeitstruktur aus. Je älter sie sind, desto höher ist ihre zeitliche Gesamtbelastung. In vielen Fällen hat dies eine Reduzierung des Umfangs der für das Studium investierten Zeit zur Folge.³⁴ Auch der Beratungsbedarf steigt mit zunehmendem Alter. „Während etwas mehr als die Hälfte der unter 24-jährigen Studierenden Beratungsbedarf äußert, sind es bei den über 27-Jährigen bereits mehr als zwei Drittel.“³⁵ Eine größere Rolle als bei ihren jüngeren Kommiliton_innen spielen dabei Themen wie die Vereinbarkeit von Studium und Familie bzw. Erwerbstätigkeit, aber auch Finanzierungsfragen und Probleme mit der eigenen Studienleistung.

2.4.2 Behinderung

Nach der **Definition des Sozialgesetzbuches** gelten Menschen als behindert, „wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist“ (§ 2 SGB IX). Grundsätzlich sind folgende Behinderungsarten zu unterscheiden:

- körperliche Behinderung,
- geistige Behinderung,
- Sinnesbehinderung (Sehbehinderung, Gehörlosigkeit etc.),
- Sprachbehinderung,
- psychische bzw. seelische Behinderung,
- Lernbehinderung.

32 Neben einem bereits breiten Altersspektrum von jungen Erwachsenen sind gleichsam kleinere spezifische Gruppen wie ältere (nachberuflich) Studierende bzw. Kinder und Jugendliche z. B. im Rahmen von Angeboten wie der Kinderuniversität bzw. eines bereits schulbegleitenden Frühstudiums etc. als Studierende an Hochschulen vertreten.

33 Isserstedt/Middendorff/Kandulla/Borchert/Leszczynsky, 2010, S. 386.

34 Ebd.

35 Ebd., S. 456.

Der **Schutzbereich des AGG** bezieht sich auf alle Formen von Behinderung, unabhängig von ihrem Schweregrad. Menschen mit Behinderungen können an Hochschulen unterschiedlichen Benachteiligungen ausgesetzt sein. Zum Beispiel:

- | unmittelbar, wenn sie bei der Bewerbung für einen Studien- oder Arbeitsplatz ohne einen sachlichen Grund explizit ausgeschlossen werden;
- | mittelbar, wenn Prüfungen oder Weiterbildungen in einer Räumlichkeit stattfinden, zu der sie aufgrund ihrer Behinderung keine Zugangsmöglichkeit haben;
- | Belästigung, wenn sie durch Mitarbeiter_innen oder Kommiliton_innen wiederholt mit abfälligen Bemerkungen konfrontiert werden.

In Deutschland leben rund 8 Millionen Menschen mit Behinderungen. Diese Menschen sind sowohl auf dem Arbeitsmarkt als auch **im Hochschulbereich unterrepräsentiert**. Die gleichberechtigte Teilhabe an der Hochschulbildung wird über das Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen (Behindertengleichstellungsgesetz BGG) aus dem Jahr 2002 geregelt.

Benachteiligungen können bereits beim Hochschulzugang entstehen, wenn die Auswahlverfahren der Hochschulen Kriterien heranziehen, welche diese Gruppe faktisch schwerer erfüllen können als Menschen ohne Behinderungen. Dies ist zum Beispiel dann der Fall, wenn von den Bewerber_innen besondere Mobilität, berufliche Erfahrungen oder praktische Tätigkeiten im Vorfeld des Studiums erwartet werden. Menschen mit Behinderungen fällt es schwerer, kurzfristig ihren Wohn- bzw. Studienort zu wechseln. Außerdem sind sie auf dem Arbeitsmarkt unterrepräsentiert und haben geringere Aussichten auf Praktika. Dies kann sich negativ auf ihre Chancen zur Zulassung an Hochschulen auswirken, was sowohl für Studienbewerber_innen als auch für potenzielle Mitarbeiter_innen gilt.

Ein weiteres Problem kann sich im Vorfeld ergeben, wenn bestimmte **technische Hilfsmittel** zur Erreichung von Barrierefreiheit zusätzlichen finanziellen Aufwand aufseiten der Menschen mit Behinderungen erfordern. Zum Teil können diese Mittel nicht aufgebracht werden, zumindest verringert es die Motivationen zur Aufnahme eines Studiums oder einer Mitarbeiterstelle. Während des Studiums kann es wegen verschiedener behinderungsbedingter Gründe vorkommen, dass Studierende sowohl für ihr Studium insgesamt als auch für konkrete Prüfungen oder Hausarbeiten längere **Zeitvorgaben** benötigen, um ihre Leistungen zu erbringen. Besonders durch die Einführung der Bachelor-/Masterstudiengänge sind die zeitlichen Vorgaben jedoch erheblich gestrafft worden, sodass überdurchschnittlich viele Student_innen mit Behinderungen damit überfordert sind und ihr Studium abbrechen.

Als weiterer Benachteiligungsgrund kommen **Barrieren** hinsichtlich der Erreichung bestimmter Gebäude oder der hinreichenden Wahrnehmung von Lehrveranstaltungen, Sprechstunden oder Literatur hinzu. So kann es vorkommen, dass Menschen mit Behinderungen bestimmte Veranstaltungs- und Diensträume nicht erreichen können oder dass Lehrveranstaltungen Visualisierungstechniken verwenden, die Studierende mit Sehbehinderungen faktisch von der Teilnahme ausschließen. Auch Dienstcomputer können nicht von allen Menschen benutzt werden, sodass bestimmte Gruppen nicht in der Lage sind, für die jeweilige Einrichtung zu arbeiten.³⁶

An deutschen Hochschulen sind schätzungsweise 8 % der Studierenden aufgrund einer Behinderungsart nur eingeschränkt fähig, ihre studiumsrelevanten Anforderungen zu erfüllen. Diese Gruppe weist signifikant **höhere Abbrecher-, Unterbrechungs- und Wechselquoten** auf.³⁷ Laut Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks sind dafür neben der Krankheit selbst finanzielle Aspekte die Hauptursache. Damit einher geht die größere Schwierigkeit der gesundheitlich eingeschränkten Studierenden, zusätzlich zum Studium einem beruflichen Nebenerwerb nachzugehen. Dass ein Studium für gesundheitlich beeinträchtigte Menschen alles in allem mit größeren Schwierigkeiten und Hindernissen verbunden ist, zeigt sich schließlich auch im signifikant höheren Beratungsbedarf dieser Personengruppe. Die Sozialerhebung hat einen positiven Zusammenhang zwischen dem Grad der Studienbeeinträchtigung und dem angegebenen Bedarf an Beratung innerhalb der letzten 12 Monate festgestellt. Im Fokus stehen dabei vielfältige Themen wie etwa „Lern- und Leistungsprobleme, Prüfungsangst, Konzentrationsprobleme, mangelndes Selbstwertgefühl und depressive Verstimmungen“.³⁸

2.4.3 Ethnische Herkunft

Bei „Rasse“ und „ethnischer Herkunft“ handelt es sich um zwei Begriffe, welche die Zugehörigkeit von Menschen zu einer bestimmten Volksgruppe implizieren. Der Begriff „Rasse“ ist – im Hinblick auf die Annahme einer Existenz „verschiedener menschlicher Rassen“ – jedoch für eine neutrale Gruppierung von Menschen problematisch. Zwar wird der Begriff im AGG verwendet, in der Sozialwissenschaft wird „Rasse“ jedoch ausschließlich mit negativen Tatbeständen assoziiert, beispielsweise im Sinne von Rassismus als illegitime Ungleichbehandlung von Menschen aus unterschiedlichen Ethnien.

Bei einer **rassistischen oder ethnisch begründeten Ungleichbehandlung** wird bestimmten Gruppen der Zugang zu materiellen oder symbolischen Ressourcen verwehrt, weil die Angehörigen dieser Gruppen Ausschlusskriterien aufweisen. In diesem Fall handelt es sich um wahrnehmbare und in der Regel angeborene Merkmale wie etwa die Hautfarbe. Diese werden als hinreichende Begründung für eine ungleiche Behandlung und der damit verbundenen Schaffung oder Beibehaltung sozial konstruierter Unterschiede instrumentalisiert. Rassistische Unterscheidungen können sich sowohl im Kopf jedes einzelnen Menschen als auch innerhalb organisationaler oder gesellschaft-

36 Vgl. DSW, 2004, S. 4 ff.

37 Vgl. BMAS, 2009, S. 39 ff.

38 Isserstedt/Middendorf/Fabian/Wolter, 2007, S. 389 ff.

licher Hierarchien abspielen. Nach Rommelspacher³⁹ besteht Rassismus aus vier verschiedenen Teilprozessen:

- Differenzen werden durch die Heranziehung biologischer Merkmale als unveränderbar angesehen (Naturalisierung).
- Bestimmte Menschen werden den verschiedenen Gruppen pauschal zugeordnet (Homogenisierung).
- Es findet eine Gegenüberstellung statt (Polarisierung).
- Diese wird in eine Rangordnung gebracht (Hierarchisierung).

Diese Selektionsprozesse sind nach wie vor existent, wenngleich sie nicht immer offen erkennbar sind. Eine Sinusstudie zur Diskriminierung im Alltag bestätigt, dass es in vielen sozialen Milieus Vorbehalte gegenüber ethnischen Minderheiten in Form von Unbehagen, Misstrauen, Ängsten oder Negativklischees gibt. Während sie besonders stark in den traditionellen und sozial benachteiligten Milieus ausgeprägt sind, treten sie in der gesellschaftlichen Mitte eher subtil auf.⁴⁰

Auch auf **institutioneller Ebene** können ethnisch begründete Ungleichbehandlungen festgestellt werden. Häufig beziehen sie sich jedoch nicht auf biologische Merkmale, wie es der Rassismus impliziert, sondern auf politisch oder rechtlich begründete Unterscheidungen wie zum Beispiel Staatsbürgerschaften. Zugewanderte, die faktisch im gleichen Land leben wie Einheimische, werden aufgrund ihrer fremden Staatsangehörigkeit von bestimmten Leistungen und Privilegien (Aufenthaltsrecht, Arbeitserlaubnis, Sozialhilfe etc.) ausgeschlossen und damit direkt und legal benachteiligt. Diese Restriktionen gelten dann auch für den Zugang zu Hochschulen und können nur durch nationale Gesetzgebung verändert werden. Durch europäische Harmonisierungsstrategien (Bologna-Prozess⁴¹) sollen zum Beispiel nationale Studienabschlüsse gegenseitig anerkannt und Mobilitätshemmnisse abgebaut werden, wodurch der Hochschulzugang für Angehörige der EU-Mitgliedstaaten erleichtert wird.

39 Vgl. Rommelspacher, 2009, S. 29.

40 Vgl. Sinus Sociovision, 2008, S. 12.

41 Näheres zur Umsetzung des Bologna-Prozesses siehe BMBF, 2009.

Auch während des Studiums sind **ausländische Studierende** mit erschwerten Studienbedingungen konfrontiert. Die Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks hat im Jahr 2009 Bildungsausländer_innen zu ihren Schwierigkeiten beim Studium befragt. Hierbei kam heraus, dass mehr als jede_r Dritte über studienbezogene oder kommunikative Probleme, aber auch über Probleme mit den Lebensbedingungen in Deutschland klagt. Als häufigste Hürde erweist sich offenbar die Orientierung im Studiensystem (40 %), dicht gefolgt von allgemeinen Finanzierungsproblemen (39 %) und Kontaktschwierigkeiten mit deutschen Studierenden (37 %).⁴² Letzter Aspekt wird durch eine weitere Studie zu internationalen Erfahrungen deutscher Studierender bestätigt. Dabei kam heraus, dass, obwohl nahezu alle befragten Studierenden in ihren Studiengängen auch ausländische Kommiliton_innen haben, nur jede_r fünfte Befragte intensiven Kontakt mit ihnen pflegt und ein weiteres Drittel gelegentlichen Kontakt angibt. Entsprechend negativ fällt auch die Bewertung der interkulturellen Kommunikation aus, die nur von 42 % der Studierenden als gut eingeschätzt wird.⁴³

Der Begriff der ethnischen Herkunft bezieht sich jedoch nicht nur auf Menschen aus dem Ausland, sondern auch auf Einheimische mit ausländischer Staatsbürgerschaft und Deutsche mit **Migrationshintergrund**. Verschiedene internationale Vergleichsstudien, darunter die der Öffentlichkeit bekannte PISA-Studie⁴⁴, bestätigen die empirisch nachweisbaren schlechteren Bildungschancen für Kinder von Einwanderer_innen. In diesem Zusammenhang werden oft das in Deutschland vorherrschende „dreigliedrige Schulsystem“ und die damit einhergehenden Selektionsmechanismen kritisiert. Daher ist es auch wenig verwunderlich, dass der Migrationsanteil an deutschen Hochschulen unterrepräsentiert ist. Die Selektion hat bereits in den vorhergegangenen Bildungsstufen stattgefunden.⁴⁵ Für die Hochschulen bedeutet dieser Befund, dass sie für den Abbau von Zugangsbarrieren nicht allein verantwortlich sind, sondern auf Beiträge anderer Bildungsinstitutionen und politischer Instanzen angewiesen sind. Ihre Aufgabe besteht jedoch insbesondere darin, die (unterrepräsentierten) Migrant_innen mit Hochschulberechtigung für ihre Einrichtung zu gewinnen und vor Benachteiligungen durch hochschulinterne Regelungen und Vorbehalte anderer Kommiliton_innen zu bewahren. Diese Herausforderungen beschränken sich nicht auf die Studierenden, sondern gelten ebenso für Promovierende sowie für das wissenschaftliche wie nicht-wissenschaftliche Personal.

42 Daten aus dem Webportal „Wissenschaft weltoffen“ des Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD) und HIS mit Verweis auf die 19. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks.

43 Heublein/Özkilic/Somme, 2007.

44 Vgl. Prenzel et al., 2006, S. 18 f.

45 Vgl. Konsortium Bildungsberichterstattung, 2006, S. 145 ff.

2.4.4 Geschlecht

„Geschlecht“ bzw. „Gender“ als Differenzmerkmal respektive Ansatzpunkt von Diskriminierung richtet den Blick auf Benachteiligungen von Personen bezogen auf deren Geschlechtszugehörigkeit. Der Begriff „Gender“⁴⁶ verweist auf Geschlecht als soziale Kategorie, welche durch gesellschaftliche Zuschreibungen bzw. die interaktive Herstellung von Geschlechterrollen bestimmt wird.

Geschlecht findet im Gegensatz zu den anderen Merkmalen des AGG bereits vielfältig Berücksichtigung, ist weiterführend institutionalisiert und gesetzlich breit verankert. Viele Aktivitäten zur Antidiskriminierung in Bezug auf das Geschlecht stehen dabei **in der Tradition des Abbaus von geschlechtsbezogenen Benachteiligungen von Frauen**. Die Ansätze richten sich dabei einerseits auf die Beseitigung der „Diskriminierung von Frauen als Ursache der ungleichen Lebensverhältnisse von Frauen und Männern (...)“, andererseits „sollen die sozialen Folgen dieser Ungleichheit beseitigt und gleiche Lebenschancen wie gleiche Teilhabe von Frauen an den gesellschaftlichen Ressourcen erreicht werden“.⁴⁷ **Gleichstellungsmaßnahmen** zielen dabei auf unterschiedliche Problembereiche, wie z. B. die Möglichkeiten des Zugangs von Frauen in Führungspositionen und damit verbunden die Erhöhung ihres Anteils, die Förderung des Zugangs von Frauen in männerdominierten Bereichen (sowie in jüngerer Zeit auch umgekehrt), die Realisierung einer geschlechtsunabhängigen Bezahlung oder auch die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.⁴⁸ Im Hochschulbereich sind in diesem Kontext u. a. der Anteil von Frauen in der Professorenschaft bzw. der Hochschulleitung, die Beteiligung beispielsweise im MINT-Bereich⁴⁹ oder auch die Anforderungen und Zugangschancen eines Studiums/einer wissenschaftlichen Karriere mit familialen Aufgaben im Fokus. Über Verbindungen mit den Forschungsbereichen der Frauen- und Geschlechterstudien finden zudem weiterführende Themen und Ansatzpunkte Eingang.

Grundlegend verankert ist das Diskriminierungsverbot in Bezug auf das Geschlecht und die Förderung von Gleichstellung im **Gleichberechtigungsgrundsatz im Grundgesetz** Art. 3, 2.⁵⁰ Neben den Kategorien Frau und Mann erstreckt sich der Diskriminierungsschutz des AGG dabei auch auf Inter- und Transsexualität.⁵¹ Im Rahmen der **Landesgleichstellungsgesetze** sind verschiedene Maßnahmen für alle öffentlichen Institutionen und somit auch für die (staatlichen) Hochschulen verpflichtend festgesetzt. Diese richten sich einerseits auf Aspekte der **Vermeidung von Benachteiligung sowie die gezielte Förderung von (unterrepräsentierten) Frauen**. So sind u. a. die Einrichtung von Gleichstellungsstellen, eine geschlechtsbezogene Analyse der Beschäftigungsstruktur, die Erstellung von Frauenförderplänen bzw. Regelungen zu Verfahren der Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen bzw. Beförderungen, Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen, Arbeitszeit, Beurlaubung, Gremienbesetzungen sowie

46 In Differenzierung zu „Gender“ als „sozialem Geschlecht“ wird der Begriff „Sex“ als „biologisches Geschlecht“ in Bezug auf die körperliche Beschaffenheit verstanden.

47 Cordes, 2004, S. 712.

48 Vgl. z. B. Cordes, 2004, S. 715.

49 Mathematik, Ingenieurwissenschaft, Naturwissenschaft, Technik.

50 „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

51 Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Diskriminierungsmerkmal Geschlecht, <http://www.antidiskriminierungsstelle.de/ADS/Das-Gesetz/diskriminierungsmerkmale,did=103104.html>

der Umgang mit Fragen der sexuellen Belästigung etc. vorzusehen. Landeshochschulgesetze beinhalten daran anschließend Grundsätze zur Gewährleistung von Chancengleichheit von Frauen und Männern und verweisen auf die Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten. Verbunden mit einer Entwicklung von Frauenförderung zu allgemeiner Gleichstellungspolitik ist zudem insbesondere die Etablierung einer übergreifenden Perspektive bzw. eines Gesamtkonzepts hinsichtlich der Dimension Geschlecht wie z. B. über „**Gender Mainstreaming**“⁵².

2.4.5 Religion, Weltanschauung

Die Merkmale „Religion“ und „Weltanschauung“ werden im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gebündelt genannt. Beide Begriffe beziehen sich auf individuelle Annahmen oder Gewissheiten hinsichtlich des Ursprungs und Ziels menschlichen Lebens und der damit verbundenen normativen Grundsätze ihres Zusammenlebens. Während sich Religion dabei auf transzendente Wirklichkeiten bezieht, konzentriert sich die Weltanschauung auf weltliche Rationalitäten. Aufgrund der Befürchtung, dass etwa Rechtsradikale sich umfassende Rechte einklagen könnten, hat sich der Gesetzgeber darauf geeinigt, das Diskriminierungsmerkmal „**Weltanschauung**“ auf das Gebiet des Arbeitsrechts zu beschränken.⁵³ Damit ist es von den sieben im AGG genannten Merkmalen das einzige, das **nicht in den umfassenden zivilrechtlichen Schutz aufgenommen** wurde. Auch das Merkmal „Religion“ unterliegt bei seiner Anwendung einer Einschränkung. Die sogenannte „**Kirchenklausel**“ erlaubt es den Kirchen und kirchlichen Verbänden, ihre Beschäftigten mit Rücksicht auf ihre Religion auszuwählen.⁵⁴

Die Merkmale „Religion oder Weltanschauung“ werden in der Praxis nicht immer eindeutig getrennt von den Merkmalen „Rasse oder ethnische Herkunft“ behandelt. Häufig kommt es bei konkreten Diskriminierungsfällen zu Überschneidungen, wenn die Betroffenen aus Herkunftsländern stammen, in denen eine bestimmte Religion hauptsächlich praktiziert wird. So ist es zum Beispiel nicht klar, ob ein_e Bewerber_in aufgrund ihrer oder seiner türkischen Zuwanderungsgeschichte oder ihres oder seines muslimischen Glaubens im Auswahlprozess benachteiligt wird. Unterstellt man in diesem Fall, dass ein_e deutsche_r Bewerber_in islamischen Glaubens oder ein_e Interessent_in aus dem christlich geprägten europäischen Ausland bessere Aussichten hätte, wäre dies ein Tatbestand der Mehrfachdiskriminierung. Die Vermischung beider Merkmale ist auch innerhalb der Antidiskriminierungsarbeit üblich, was nicht zuletzt durch die Verwendung des Kulturbegriffs deutlich wird. Wenn zum Beispiel die kulturelle Vielfalt im Unternehmen bzw. auf dem Campus gefördert oder die interkulturelle Kompetenz des Personals durch Coaching und Weiterbildung verbessert werden sollen, werden dabei in der Regel beide Merkmale ebenbürtig berücksichtigt.

52 Gender Mainstreaming steht für den Ansatz der Herstellung von Chancengleichheit durch die Berücksichtigung der Auswirkungen von Vorhaben und Entscheidungen auf „die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen Frauen und Männern“ (BMFSFJ 2004).

53 Vgl. Merx/Vassilopoudlou, 2007, S. 6 ff.

54 Ebda., S. 19.

Diskriminierungen aufgrund von Rasse und von Religion bzw. Weltanschauung stehen nach Rommelspacher auch historisch in einem direkten Zusammenhang. So haben sowohl Antisemitismus als auch Islamfeindlichkeit ihre Wurzeln in divergierenden Wahrheitsansprüchen, die in der säkularisierten Gesellschaft immer mehr „naturalisiert“ werden und in biologisch begründete Unterschiede (Rassismus) münden.⁵⁵ Im Falle des Antiislamismus ist diese Transformation noch nicht vollendet, sodass die gesellschaftliche Auseinandersetzung mit dem Islam nach wie vor religiös geprägt ist. Mit dem Islam verbinden aktuell viele Deutsche negative Vorstellungen wie Fundamentalismus, Terror oder Ehrenmorde und Zwangsheirat.⁵⁶ Der Islam wird häufig als kultureller Gegenspieler des Westens betrachtet. Die Sensibilisierung der Bevölkerung für die Benachteiligung aufgrund von Religion und Weltanschauung wird also durch drei Aspekte erschwert:

- die relative Bedeutungslosigkeit von Religion in der hiesigen Öffentlichkeit,
- die Themenverengung auf Religion, und dabei insbesondere auf den Islam,
- die Vermischung der Merkmale „Religion“ und „Migration“.

Anders als etwa bei den Merkmalen „Rasse oder ethnische Herkunft“ wird ein Diskriminierungsschutz aufgrund von Religion oder Weltanschauung unter diesen Umständen nur bedingt akzeptiert, zumal in einer säkularen Gesellschaft immer beide Seiten der Religionsfreiheit berücksichtigt werden müssen: das Recht zur freien Ausübung von Religion einerseits und das Recht auf religiöse Abstinenz andererseits. Die Hochschulen werden so mit der Aufgabe konfrontiert, beide Gesichtspunkte in ihrem Umgang mit Religion zu berücksichtigen.

2.4.6 Sexuelle Identität

Das Konzept der sexuellen Identität wurde innerhalb der Genderforschung in den USA entwickelt. Es beschäftigte sich mit Fragen der „geschlechtlichen Abnormalitäten“ jenseits der konventionellen, anatomisch begründeten Unterscheidung zwischen Frau und Mann in Bezug auf sexuelle Aktivitäten, Fantasien oder Zugehörigkeitsgefühle.

Dazu zählen zum Beispiel:

- Intersexualität,
- Transsexualität,
- Homosexualität,
- Bisexualität,
- Transvestismus.

Die Geschlechtsidentität ist somit „das Ergebnis eines Prozesses der Selbstwahrnehmung und Selbstkategorisierung der eigenen Geschlechtlichkeit und drückt sich in der inneren Sicherheit und Überzeugung und in dem grundlegenden Gefühl aus, einem bestimmten Geschlecht anzugehören“.⁵⁷ So unterschiedlich sich diese Identität individuell gestaltet, so verschieden sind auch die sexuellen Orientierungen jeder bzw. jedes Einzelnen.

55 Vgl. Rommelspacher, 2009, S. 26 f.

56 Vgl. Sinus Sociovision, 2008, S. 68.

57 Eckloff, 2003, S. 11.

Das AGG verbietet Diskriminierungen in Bezug auf alle der oben genannten Formen der sexuellen Identität oder Orientierung. Damit soll erreicht werden, dass Menschen innerhalb der Gesellschaft und am Arbeitsplatz im Besonderen nicht genötigt werden, ihre Identität zu verheimlichen, sondern diese frei ausdrücken können, ohne mit Benachteiligungen rechnen zu müssen. Vom Diskriminierungsschutz ausgenommen ist das Phänomen der Pädophilie, obgleich sie in verschiedenen Ansätzen ebenfalls als Kategorie einer sexuellen Orientierung begriffen wird. Da die aus dieser Orientierung resultierenden Handlungen als dissexuell, also schädigend für die jeweilige Sexualpartnerin bzw. den jeweiligen Sexualpartner, angesehen werden, wird Pädophilie weiterhin strafrechtlich geahndet.

Trotz diverser Anstrengungen aufseiten des Gesetzgebers belegen Studien, dass es in verschiedenen Bereichen des öffentlichen Lebens in Deutschland noch immer Benachteiligungen aufgrund der sexuellen Identität gibt. So hat das Lebenspartnerschaftsgesetz aus dem Jahr 2001 und dessen Überarbeitung im Jahr 2005 zwar eine eigene Institution geschaffen, die es homosexuellen Paaren erlaubt, einen der Ehe gleichberechtigten Lebensstatus zu erwerben, doch hat sich dadurch keine Gleichstellung in den Bereichen Erbrecht, Einkommensteuerrecht und Adoptionsrecht ergeben.⁵⁸ Neben diesen institutionellen Benachteiligungen leiden **Trans* Menschen**⁵⁹ sehr häufig unter interpersonellen Diskriminierungen. Eine Untersuchung der Universität zu Köln bestätigt, dass es trotz gestiegener gesellschaftlicher Offenheit gegenüber der Thematik weiterhin erhebliche Akzeptanzprobleme am Arbeitsplatz gibt. Die meisten Befragten haben im Laufe ihres Berufslebens schon einmal benachteiligende oder belästigende Erfahrungen gemacht. Ungefähr 10% gelten laut dieser Studie sogar als „stark diskriminiert“. Dies schlägt sich negativ auf die Arbeitszufriedenheit, den psychosomatischen Zustand und die Leistungsbereitschaft nieder, wodurch sowohl die Beschäftigten als auch die Unternehmen erhebliche Nachteile erfahren.⁶⁰

Für Trans*Personen bestehen keine direkten institutionellen Barrieren für die Aufnahme eines Studiums oder Beschäftigungsverhältnisses. Es sind vielmehr die individuellen Vorbehalte und Anfeindungen der Kommiliton_innen, Kolleg_innen oder Professor_innen, mit denen Personen dieser Gruppe zu kämpfen haben. Besonders wichtig sind für Trans*Personen daher kulturelle Aspekte wie Toleranz, Vorurteilsfreiheit und Missbilligung homophober Äußerungen und Handlungen, die es durch entsprechende Aktivitäten seitens der Hochschulen zu fördern gilt.

2.4.7 Sozioökonomischer Status

Obwohl die Thematik über Benachteiligungen aufgrund sozioökonomischer Ungleichheiten innerhalb der Gerechtigkeitsforschung eine lange Tradition aufweist, ist der Tatbestand der **Diskriminierung wegen der sozialen Herkunft nicht im AGG verankert worden**. Sowohl die UN-Menschenrechtscharta (Art. 2) als auch die EU-Charta der Menschenrechte (Art. 3–30) enthalten ein entsprechendes allgemeines Diskrimi-

58 Vgl. FRA, 2008, S. 31 ff.

59 Trans* wird im Folgenden als Oberbegriff für eine Vielfalt an sexuellen Identitäten und Lebensweisen verwendet. Trans* ist ein noch junger, im deutschsprachigen Raum inzwischen verbreiteter, weitgefaster Oberbegriff für eine Vielfalt von Identitäten und Lebensweisen. Dabei dient der Stern * als Platzhalter für diverse Komposita. Nähere Erläuterungen zum Begriffsverständnis siehe Franzen/Sauer, 2010, S. 7 ff.

60 Vgl. Frohn, 2007.

nierungsverbot. Daraus wurden bisher allerdings keinerlei Richtlinien abgeleitet, die eine Umwandlung in nationales Recht erforderlich gemacht hätten. Im Vorfeld der Verabschiedung der Antidiskriminierungsrichtlinien wurden auch die Merkmale Alter, Behinderung und sexuelle Identität bisweilen aus dem Schutzbereich ausgeklammert. Auf Druck verschiedener politischer Gruppen wurden diese jedoch kurzfristig wieder eingeführt. Für das Merkmal der sozialen Herkunft war dies jedoch nicht der Fall.⁶¹ Dennoch wird in diesem Kapitel ein kurzer Exkurs über die sozioökonomischen Aspekte im Kontext einer diskriminierungsfreien Hochschullandschaft vorgenommen.

Das Phänomen der Benachteiligung sozial schwächerer Menschen ist empirisch nachweisbar und durch verschiedene Theorieansätze interpretiert worden. Hierfür hat sich die Verwendung des Begriffs der „Klasse“ etabliert. Allgemein versteht man unter dem Klassenbegriff eine bestimmte Stellung im Erwerbsarbeitsprozess und die damit verbundene Verteilung gesamtgesellschaftlicher Ressourcen.⁶² Klassentheoretiker_innen unterstellen der (kapitalistischen) Gegenwartsgesellschaft eine systematische Unterdrückung bestimmter Klassen durch eine andere, herrschende Klasse, die durch etablierte Selektionsmechanismen aufrechterhalten wird. Ein in diesem Zusammenhang bekannter Ansatz ist die Sozialtheorie von Pierre Bourdieu. Für ihn stellen Klassen soziale Räume dar, die sich primär durch die unterschiedliche Verfügung der darin befindlichen Individuen über die folgenden gesellschaftlichen Primärressourcen unterscheiden⁶³:

- ökonomisches Kapital (Geld),
- kulturelles Kapital (Bildung),
- soziales Kapital (interpersonale Netzwerke, Beziehungen).

Die einzelnen Ressourcen stehen in einem direkten Wechselverhältnis zueinander. Sie können erworben, umgewandelt oder weitergegeben werden. Soziale Ungleichheit beschränkt sich daher nicht nur auf materielle Unterschiede, sondern hat entscheidenden Einfluss auf die individuelle Bewusstseinsbildung. Die sozial erworbene Handlungsgrammatik bezeichnet Bourdieu als Habitus, durch den die soziale Ungleichheit in jedem sozialen Raum manifest wird.⁶⁴ Dies gilt auch für den Bereich der Bildung, der zwar vom Prinzip her allen offensteht und somit Chancengleichheit suggeriert, tatsächlich jedoch soziale Ungleichheiten zementiert. Denn „indem das Schulsystem alle Schüler, wie ungleich sie auch in Wirklichkeit sein mögen, in ihren Rechten und Pflichten gleich behandelt, sanktioniert es faktisch die ursprüngliche Ungleichheit gegenüber der Kultur.“⁶⁵

61 Vgl. Kemper/Weinbach, 2009, S. 111 ff.

62 Vgl. Degele/Winter, 2007, S. 7.

63 Vgl. Wernicke, 2009, S.20 f.

64 Vgl. ebd., S.22 f.

65 Bourdieu, 2001, S. 39.

Der **Zusammenhang zwischen Bildung und sozialer Herkunft** ist in Deutschland besonders stark ausgeprägt, was nicht zuletzt auch die PISA-Studien belegen.⁶⁶ Dies hat Konsequenzen für die Hochschullandschaft. Die Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerkes aus dem Jahr 2005 zeigt, dass der Anteil an Studierenden, deren Vater bereits über eine Hochschulreife verfügt, viermal so hoch ist wie der Anteil an Studierenden, deren Vater keine Hochschulreife hat. Zieht man als Vergleichsvariable die berufliche Stellung des Vaters heran, ergeben sich ähnliche Disparitäten: Die Bildungsbeteiligungsquote von Arbeiterkindern an Hochschulen beträgt 17 %, die der Angestelltenkinder 40 %, während die Quote der Kinder aus Selbstständigenfamilien mit 53 % dreimal so hoch liegt und die der Beamtenkinder mit 65 % viermal so hoch.⁶⁷

Institutionelle Barrieren im Vorfeld des Studiums ergeben sich insbesondere durch die folgenden Mechanismen:

- die frühe soziale Selektion im Bildungssystem,
- die zusätzliche Selektion im Bereich des Hochschulzugangs durch Mechanismen wie Numerus clausus, Hochschuleingangsgespräche oder Studiengebühren.

Der Numerus clausus beschränkt die Zulassung zu bestimmten Studiengängen auf Schulabsolvent_innen, die einen überdurchschnittlichen Schulabschluss haben. Dieser Mechanismus erschwert es Schüler_innen, die durch die Familie weniger materielle oder didaktische Unterstützung erhalten, ihre strukturell bedingten Bildungsdefizite aufzuholen. Hochschuleingangsgespräche verfolgen den Zweck, durch die Prüfung von Motivation und Befähigung im Vorfeld des Studiums die Abbruchquoten während des Studiums zu verringern. Hier können **Selbstselektionsmechanismen** zur Wirkung kommen, in deren Folge ein solches zu führendes Eingangsgespräch davon abhält, ein Studium zu beginnen.⁶⁸

Am deutlichsten fällt der Zusammenhang zwischen Einkommen und Bildungschancen auf. Ergebnisse einer bundesweiten HIS-Befragung von Exmatrikulierten belegen, dass Studierende aus einkommensschwächeren Elternhäusern signifikant häufiger aus finanziellen Gründen ihr Studium abbrechen. Das Abbruchrisiko dieser Personengruppe wird abermals dadurch erhöht, dass sie zur Sicherung ihres Lebensunterhalts häufiger studienfernen Erwerbstätigkeiten nachgehen müssen.⁶⁹

66 Vgl. Stompe, 2005.

67 DSW, 2007, S. 6.

68 Im Kontext von Gymnasialempfehlungen wurden die Konsequenzen von Selbstselektionen für bildungsferne Schichten statistisch belegt (vgl. Bos et al., 2007, S. 32).

69 Heublein/Hutzsch/Schreiber/Sommer/ Besuch, 2010.

2.4.8 Mehrfachdiskriminierung

Abschließend ist auf den Tatbestand der genannten **Mehrfachdiskriminierung einzugehen**. Mit **Mehrfachdiskriminierung** wird die **Benachteiligung einer Person oder Gruppe aufgrund mehrerer Diskriminierungsmerkmale** gefasst. Unter bestimmten Umständen ergeben sich daraus Unklarheiten hinsichtlich des Anwendungsbereiches oder der Ausnahmeregelungen, die je nach Diskriminierungsmerkmal unterschiedlich geregelt sein können. Das AGG verfolgt daher einen horizontalen Ansatz, der in Ergänzung zu den zielgruppenspezifischen Regelungen allen Merkmalen weitestgehend gleichen Schutz bietet. Damit soll eine Hierarchisierung der zu sichernden Merkmale bzw. Personen verhindert werden.

Der Ansatz der Mehrfachdiskriminierung unterstellt, dass es viele unterschiedliche Machtstrukturen gibt, die in einem „Dominanzgeflecht“⁷⁰ miteinander verwoben sind. Die Unterscheidung verläuft also z. B. nicht mehr nur zwischen Frau und Mann bzw. Einheimische_r und Ausländer_in, sondern zwischen einer bestimmten dominanten „Norm“ (z. B. weiß, christlich, männlich, heterosexuell etc.) und denjenigen, die zu einem hohen oder geringen Grad davon abweichen. Diese Hierarchisierungsprozesse finden auf allen Ebenen statt, sowohl gesellschaftlich, institutionell als auch innerhalb von einzelnen Interaktionen oder gesellschaftlichen Diskursen.⁷¹

Hinsichtlich der Überschneidungen und Wechselwirkungen einzelner Diskriminierungsformen können grundsätzlich drei **Ausprägungen** unterschieden werden⁷²:

- additive Diskriminierung,
- verstärkende Diskriminierung,
- intersektionale Diskriminierung.

70 Rommelspacher, 2009, S. 3.

71 Vgl. Degele/Winker, S. 4 ff.

72 Vgl. Supik, 2008, S. 4.

Eine **additive Diskriminierung** liegt vor, wenn eine Person gegenüber derselben Instanz aufgrund verschiedener Gründe in einem jeweils unterschiedlichen Kontext benachteiligt wird. Findet die Diskriminierung nicht separat, sondern in einer konkreten Situation aufgrund mehrerer Merkmale statt, spricht man von einer **verstärkenden Diskriminierung**. Handelt es sich dagegen genau um die Kombination von Merkmalen, die benachteiligen, wird dies als **intersektionale Diskriminierung** bezeichnet. Es gibt zwei Hauptansätze, die Intersektionalität zu untersuchen. Es kann eine Konzentration auf eine Gruppe (zum Beispiel Frauen) erfolgen und die internen Differenzierungen (Frauen mit Migrationshintergrund, Frauen mit Behinderungen etc.) in Bezug auf Lebensbedingungen, gesellschaftliche Position und Ähnliches durchleuchtet werden (intra-kategorial) oder mithilfe eines Achsenmodells die Überschneidungen zweier oder mehrerer Kategorien im Gefüge sozialer Relationen untersucht (inter-kategorial) werden. Betont ersterer Ansatz die Vielfalt innerhalb ein und derselben Kategorie, verhindert letzterer Ansatz das Übergewicht eines bestimmten Merkmals und stellt mehrere benachteiligte „Gruppen“ gleichberechtigt nebeneinander.⁷³

Mehrfachdiskriminierungen, darunter insbesondere die intersektionale Ausprägung, stellen die an den Hochschulen und auch in anderen Organisationen vorherrschende Strategie- und Maßnahmenfokussierung auf ein spezielles Merkmal (vertikaler Ansatz) infrage. Es kann aus den soeben genannten Gründen vorkommen, dass bestimmte Programme, etwa für Frauen, die spezifischen Bedürfnisse und Nöte von Menschen mit mehreren Diskriminierungsmerkmalen (Frauen mit Migrationshintergrund, Frauen mit Behinderungen etc.) nicht erfassen und diese speziellen Gruppen keinen ausreichenden Nutzen aus der entsprechenden Maßnahme ziehen können.

73 Vgl. Rommelspacher, 2009, S.5 f.

3.

Das Projekt „Diskriminierungsfreie Hochschule“

Universitäten und Fachhochschulen eignen sich in besonderer Weise als Ansatzpunkt für ein nachhaltiges Präventionsprojekt zur Antidiskriminierung. Hochschulen bilden zukünftige Fach- und Führungskräfte aus, die mit ihrem Wissen und ihren Kompetenzen maßgeblichen Einfluss auf gesellschaftliche Entwicklungen und Unternehmenskulturen haben werden. Gelingt es, bereits an Hochschulen eine Kultur der Antidiskriminierung zu verankern, können die dort ausgebildeten Fachkräfte Multiplikator_innen für einen diskriminierungsfreien Umgang in der Arbeitswelt und darüber hinaus werden.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat diesen Ansatzpunkt aufgegriffen. Mit dem **Projekt Diskriminierungsfreie Hochschule** will sie die Hochschulen darin unterstützen, Diskriminierung und Diskriminierungsmechanismen zu erkennen und Strategien eines diskriminierungsfreien Umgangs zu etablieren. Unter dieser Zielsetzung erfolgte in 2010 die Beauftragung eines Forschungsprojektes, das Kenntnisse dazu erbringen sollte, in welchen Bereichen Diskriminierungen aufgrund der Merkmale Alter, Behinderung, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion/Weltanschauung und sexuelle Identität sowie ggf. weiterer Merkmale an Hochschulen vorkommen.⁷⁴ Auf dieser Basis sollten in einem zweiten Schritt Indikatoren entwickelt werden, anhand derer sich institutionelle und individuelle Diskriminierung innerhalb der Hochschule erkennen lassen. Zugleich waren im Projekt Maßnahmen und Strategien zu erarbeiten und zu systematisieren, um Diskriminierungsfreiheit an Hochschulen zu verwirklichen und zu stärken und den respektvollen Umgang mit Vielfalt zu stützen.

In den folgenden Abschnitten wird das Projekt „Diskriminierungsfreie Hochschule – Mit Vielfalt Wissen schaffen“ vorgestellt. Zunächst werden die **konzeptionellen Eckpunkte** (Kap. 3.1) und die **Methodik** (Kap. 3.2) des Projekts vorgestellt. Die **Verfahren zur Auswahl der Partnerhochschulen** und eine knappe **Charakterisierung der Hochschulen** hinsichtlich Größe, Schwerpunktfächern und insbesondere der jeweiligen organisatorischen Verankerung der Themen (Anti-)Diskriminierung, Verhinderung von Ungleichbehandlung und Förderung von Diversity schließen in Kap. 3.3 an.

Die **praktische Zusammenarbeit** mit den Partnerhochschulen wird in Kap. 3.4 ausführlich dargestellt. Dies aus zwei Gründen: Zum einen bilden die vorgeschalteten Abfragen, die hochschulinternen Workshops und die Fachgespräche die Basis für die

⁷⁴ Wird von Diskriminierungsmerkmalen gesprochen, so sind sowohl selbst als auch fremd zugeschriebene Merkmale gemeint.

in Kapitel 4 dokumentierten Diskriminierungsfaktoren und Diskriminierungsrisiken in den Schlüsselprozessen von Hochschule, für die Entwicklung einer Indikatorik zur Abbildung des erreichten Stands der Verhinderung von Diskriminierung und für die ebenfalls in dem Kap. 4 vorgestellten Good Practices bilden. Zum anderen ist die Vorgehensweise der aufeinander aufbauenden Workshops mit der spezifischen personellen Besetzung mit zentralen Akteur_innen aus der Hochschulstruktur als hochschulinternes Instrument übertragbar für andere Hochschulen.

3.1 Konzeptionelle Eckpunkte des Projekts „Diskriminierungsfreie Hochschule“

Konstitutiv für den Aufbau und die einzelnen Arbeitsschritte im Projekt „Diskriminierungsfreie Hochschule – Mit Vielfalt Wissen schaffen“ waren folgende Definitionen und Bezugspunkte:

1. das **Verständnis von Antidiskriminierung** im Sinne des Schutzes vor Benachteiligungen, des Abbaus und der Vermeidung von Ungleichbehandlung und der Sicherung gleicher Teilhabechancen. Die Verhinderung von Diskriminierung in diesem Sinne bildet zugleich die Voraussetzung für die Realisierung von Diversity-Potenzialen;
2. die Orientierung an vier **Handlungs- bzw. Verantwortungsebenen von Hochschule** für die Verhinderung von Diskriminierung im oben genannten Verständnis:
 - Hochschule in gesellschaftlicher Verantwortung, d. h. Verantwortung der Hochschule, gleiche Zugangschancen zu Studium und wissenschaftlicher Karriere sicherzustellen,
 - Hochschule als Ort von Forschung und Lehre, d. h. Auftrag der Hochschule, Vielfalt und Diskriminierung in den Kerntätigkeiten von Hochschulen, zu thematisieren und für Vielfalt und Diskriminierung zu sensibilisieren,
 - Hochschule als Beschäftigungsort, d. h. Aufgabe der Hochschule, gleiche Chancen in/bei der Beschäftigung sowohl im wissenschaftlichen wie im nichtwissenschaftlichen Bereich sicherzustellen,
 - Hochschule als Ort der Kommunikation und Begegnung, Verantwortung der Hochschule, Diskriminierungsfreiheit im Umgang miteinander und von Vielfalt als Normalität sicherzustellen.
3. Konstitutiv war zum Dritten der Bezug sowohl der Analyse von Diskriminierungsfaktoren und Diskriminierungsrisiken wie auch der Bestandsaufnahme zu praktischen Entwicklungen („Maßnahmen zur Sicherung der Diskriminierungsfreiheit“) auf die zentralen **Prozesse von Hochschule**. Differenziert wurde dabei
 - die Phase des Studiums mit den Schlüsselprozessen: Hochschulzugang, Studienfinanzierung, Studienverlauf, Entscheidung Masterstudium, Übergang in den Beruf,
 - die Phase der Promotion mit den Schlüsselprozessen: Finanzierung der Promotionsphase, Graduiertenverlauf, Karriereentwicklung, Übergang in den Beruf,

- | Beschäftigung (im wissenschaftlichen und im technisch-administrativen Bereich) mit den Schlüsselprozessen: Stellenplanung, Ausschreibungen, Auswahl Bewerber_innen, Bewerbungsgespräche, Entscheidung über Stellenvergabe,
- | Berufsverlauf mit den Schlüsselprozessen: Festlegung Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Personalentwicklung, Personalführung, Entlohnung,
- | Berufung mit den Schlüsselprozessen: Einrichtung von Professuren, Ausschreibung, Auswahlverfahren, Stellenantritt.

Die einzelnen Arbeitsschritte orientierten sich an den **Diskriminierungsmerkmalen nach AGG: Alter, Behinderung, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, sexuelle Identität**. Als weitere Ungleichheitsdimension wurde die „**soziale Herkunft**“ einbezogen. Im Verlauf der weiteren Arbeiten stellte sich die gleiche Notwendigkeit für Diskriminierungsrisiken, die aus der Notwendigkeit zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf resultieren. Seitens der Partnerhochschulen war darauf hingewiesen worden, dass die Vereinbarkeitsthematik als eigenständige Ungleichheitsdimension behandelt werden sollte. Insbesondere sollte durch die „Abspaltung“ von der Merkmalsdimension „Geschlecht“ vermieden werden, dass **familiäre Betreuungsverpflichtungen** als geschlechtsspezifische Diskriminierungsrisiken thematisiert werden.

Zielsetzung des Projekts war, in praktischer Zusammenarbeit mit einer Auswahl von Hochschulen

- | Diskriminierungsfaktoren und Risiken für Ungleichbehandlung in den verschiedenen Prozessen einer Hochschule zu identifizieren,
- | gemeinsam mit den Hochschulen eine Indikatorik zu entwickeln, mit deren Einsatz der Stand der Diskriminierungsfreiheit abgebildet werden kann sowie
- | Good Practices zum Abbau/zur Verhinderung von Diskriminierung und Ungleichbehandlung zu dokumentieren und
- | Strategien und organisatorische Modelle zu systematisieren und zu diskutieren, in denen Antidiskriminierung und Diversity an Hochschulen als Themen und Handlungsbereiche verankert sind.

3.2 Methodik

Die ursprünglich geplante Vorgehensweise im Projekt sah eine intensive Zusammenarbeit mit max. vier Hochschulen vor. Die Sondierungsgespräche an Hochschulen verdeutlichten zwar ein überwiegend hohes Interesse an den Zielen des Projekts und eine grundsätzliche Bereitschaft zur Mitwirkung, deutlich wurde allerdings auch, dass zumindest bei einem Teil der Hochschulen der entstehende Aufwand bei einer Zusage als Partnerhochschule als zu hoch befürchtet wird. Ausgehend von diesem Befund wurde eine Anpassung der weiteren Vorgehensweise zur Einbindung der Hochschulen vorgenommen. Um eine möglichst breite Berücksichtigung von Fachexpertise zu Diskriminierungsrisiken und praktischen Maßnahmen an Hochschulen zu gewährleisten, wurde auf der einen Seite die Anzahl der Partnerhochschulen ausgeweitet, die zeitliche/personelle Intensität der Zusammenarbeit dafür reduziert. In der Konsequenz führte diese Umsteuerung dazu, dass die Tiefe in der Analyse z. B. hinsichtlich

der Erscheinungsformen individueller Diskriminierung zugunsten eines breiten Ansatzes, der vor allem Befunde zur Diskriminierung/zu Diskriminierungsrisiken auf der strukturellen Ebene erbrachte, reduziert wurde.

Die konkrete angepasste **Vorgehensweise im Projekt** umfasste folgende Arbeitsschritte:

- I **Vorrecherche zu möglichen Partnerhochschulen**, kriteriengestützte Auswahl und Gewinnung von Partnerhochschulen
- I In **Workshops und Fachgesprächen** an den Partnerhochschulen erfolgte
 - I die gemeinsame Analyse zu den (potenziellen) Diskriminierungsfaktoren und Diskriminierungsrisiken in den zentralen Prozessen von Hochschule,
 - I die **Systematisierung der vorhandenen/geplanten/für notwendig befundenen Maßnahmen** zum Abbau bzw. zur Verhinderung von Diskriminierung bzw. Ungleichbehandlung; eingeschlossen waren dabei Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung und Maßnahmen zur Unterstützung gleicher Teilhabe (Stichwort: positive action) und
 - I die Ermittlung der **organisatorischen Modelle**, in denen Antidiskriminierung und Diversity an der jeweiligen Hochschule als Thema und Handlungsbereich verankert ist und die Diskussion dieser Modelle unter steuerungsbezogenen Aspekten, u. a. dem Durchsetzungspotenzial, der Vernetzungsqualität, der Kooperationsqualität, der Bündelungsfunktion und dem Wissensmanagement.
- I Aufbereitung von Maßnahmen (**Good Practices**) für den Transfer. Hier ging es nicht um die Ermittlung und Aufbereitung einer möglichst großen Anzahl praktischer Maßnahmen, sondern vor allem darum, exemplarisch Handlungsansätze zu dokumentieren und für den Transfer verfügbar zu machen.
- I Aufbauend auf den Ergebnissen der Workshops und Fachgespräche wurde eine **Indikatorik** zur Abbildung des erreichten Stands bei der Verhinderung von Diskriminierung und Förderung von Gleichbehandlung entwickelt.

Das praktische Vorgehen lässt sich als ein iteratives Verfahren bezeichnen, bei dem die in der einen Hochschule ermittelten Informationen insbesondere zu den (potenziellen) Diskriminierungsfaktoren in einzelnen Prozessen in die Informationsermittlung an der anderen Hochschule einfließen.

3.3 Beteiligte Hochschulen

Die Recherche zu Hochschulen, die sich als gesamte Institution oder in einzelnen Fachbereichen mit dem Thema Diskriminierung bzw. Antidiskriminierung auseinandersetzen oder dies planen, erfolgte anhand zentraler Suchbegriffe wie auch von Hinweisen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Suchbegriffe waren u. a. die verschiedenen Merkmale nach dem AGG, ergänzt durch die Begriffe „Familienfreundlichkeit“ und „bildungsferne Schichten“, Diversity, Gleichstellung, Begriffe aus dem Bereich der Qualitätssicherung, Antidiskriminierung, interkulturelle Öffnung.

Für die recherchierten Hochschulen wurden folgende Informationen zusammengetragen:

- | Welche Diskriminierungsmerkmale sind einbezogen?
- | Welche Bereiche innerhalb der Hochschule sind mit dem Thema beschäftigt?
- | Wer ist für das Thema zuständig (z. B. Gleichstellungsbeauftragte, Rektorat)?
- | Welche Maßnahmen werden praktiziert/sind geplant (z. B. Richtlinien, Zielvereinbarungen, Trainings)?
- | Wird die Hochschule bei Maßnahmen extern unterstützt (z. B. durch Zertifizierungen und Audits)?
- | Ist ein Berichtswesen vorhanden, um Gleichbehandlung in einzelnen Merkmalsbereichen (z. B. Gender) oder Maßnahmen zur Durchsetzung von Gleichbehandlung zu dokumentieren?
- | Grad der Institutionalisierung von Maßnahmen, Berichtswesen etc.
- | Kontaktdaten

Im Verlauf dieser Recherchen wurde deutlich, dass sich zwar viele Hochschulen mit Fragen der Antidiskriminierung oder Chancengleichheit befassen, dabei allerdings häufig nur wenige Merkmalsbereiche im Blick haben. So richten sich die mit Abstand meisten konkreten Maßnahmen an die Gruppe der Frauen (Merkmal Geschlecht), während andere Zielgruppen kaum spezifische Erwähnung finden. Die zweite einschränkende Feststellung betrifft den Institutionalisierungsgrad der einzelnen Aktivitäten. Nicht selten beschränkten sich die auffindbaren Antidiskriminierungsstrategien auf eher abstrakte Absichtserklärungen, ohne mit konkreten Maßnahmen oder organisatorischen Modellen zur Umsetzung hinterlegt zu sein.

Zur Systematisierung der Hochschulen und als Grundlage für die Auswahl potenzieller Partnerhochschulen wurden folgende Kriterien herangezogen:

- | Die Hochschulen sollten ein möglichst breites Spektrum an Diskriminierungsmerkmalen behandeln, d. h. Hochschulen, die ihre Strategien und Maßnahmen an mehreren Merkmalen ausrichten, sollten gegenüber Hochschulen, die ihren Fokus auf Gender konzentrieren, den Vorzug erhalten.
- | Die Maßnahmen zu Antidiskriminierung bzw. Diversity Management sollten einen möglichst hohen Institutionalisierungsgrad aufweisen. Im besten Fall sollte die Thematik deutlich erkennbar als Querschnittsaufgabe der Hochschule definiert und an einer über die Funktion einer Gleichstellungsbeauftragten hinausgehenden Stelle, z. B. Rektorat, verankert sein.
- | Zur Gewährleistung von Heterogenität bei der Auswahl an Hochschulen sollten bei nahezu gleichwertigen Befunden erstens Fachhochschulen gegenüber Universitäten und zweitens ostdeutsche gegenüber westdeutschen Standorten den Vorrang erhalten.

Als Ergebnis wurden neun Hochschulen ausgewählt, die den oben genannten Kriterien am besten entsprachen. Nach einer telefonischen Kontaktaufnahme wurden die ausgewählten Hochschulen in einem Gespräch über Ziele und Inhalte des Projekts aufgeklärt und um Mitwirkung im Projekt angefragt. Folgende neun Hochschulen konnten für eine Zusammenarbeit gewonnen werden:

- | Universität Duisburg-Essen,
- | Fachhochschule Erfurt,
- | Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen,

- | Technische Universität München,
- | Universität zu Köln,
- | Universität Hamburg,
- | Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin,
- | Brandenburgische Technische Universität Cottbus,
- | Hochschule Mannheim.

Noch vor Beginn der ersten praktischen Schritte konnten als zwei weitere Partnerhochschulen die Christian-Albrechts-Universität (CAU) zu Kiel und die Medizinische Hochschule Hannover gewonnen werden. Beide Hochschulen waren über eine erste Projektvorstellung durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes auf das Projekt aufmerksam geworden und an das Projekt herangetreten.

Die Standorte der elf Partnerhochschulen verteilen sich auf insgesamt neun Bundesländer und reichen in Nord-Süd-Betrachtung von Kiel bis München sowie in West-Ost-Betrachtung von Aachen bis Cottbus.

Unter den 11 Hochschulen befanden sich drei Fachhochschulen (Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin, Fachhochschule Erfurt und Hochschule Mannheim), die sich hinsichtlich der verfügbaren räumlichen, personellen und finanziellen Kapazitäten deutlich von den acht Universitäten unterscheiden. Aber auch innerhalb der Gruppe der Universitäten bestehen deutliche Unterschiede:

Mit der RWTH Aachen, der BTU Cottbus und der TU München waren drei Technische Hochschulen vertreten, deren Forschungs- und Lehrinhalte sich stärker auf die naturwissenschaftlich-technischen Bereiche konzentrieren. Diese Hochschulen werden in ganz besonderem Maße mit Herausforderungen im Kontext von Internationalisierung, aber auch von Gendergerechtigkeit konfrontiert. Mit der Medizinischen Hochschule Hannover ist eine Universität vertreten, die als einzige in Deutschland ausschließlich auf medizinische Studiengänge spezialisiert ist. Für angehende Ärzt_innen ist der frühzeitig erlernte Umgang mit Vielfalt von großer Bedeutung. Außerdem ist das Medizinstudium mit hohen zeitlichen und sprachlichen Anforderungen verbunden, die etwa ausländische Studierende, Studierende mit Kind oder mit einer Behinderung vor besonders große Schwierigkeiten stellt.

Die übrigen Universitäten sind hingegen fachlich sehr breit aufgestellt. Mit den Universitäten Köln und Hamburg sind zwei Hochschulen vertreten, die mit jeweils rund 40.000 Studierenden und über 5.000 Beschäftigten zu den größten Hochschulen in Deutschland zählen. Entsprechend groß sind auch die Herausforderungen, die besonderen Bedarfe der Hochschulangehörigen in Hinblick auf Chancengleichheit zu berücksichtigen. Mit rund 34.000 Studierenden und ca. 4.000 Beschäftigten rangiert die Universität Duisburg-Essen zahlenmäßig an dritter Stelle. Als Hochschule im Ruhrgebiet ist sie in einer Region mit einer besonderen kulturellen und sozialen Vielfalt verwurzelt. Nicht zuletzt deshalb hat der Umgang mit Vielfalt bereits eine lange Tradition an der Universität. Die Christian-Albrechts-Universität zu Kiel hat gut 25.000 Studierende und rd. 3.350 Beschäftigte weniger und zählt gemeinsam mit dem Universitätsklinikum zur größten Arbeitgeberin in der schleswig-holsteinischen Landeshauptstadt.

Weitere Informationen zu den Stammdaten (Standort, Fakultäten, Anzahl Studierende, Anzahl wissenschaftliches und nichtwissenschaftliches Personal, Etat, vorhandene Zertifikate (Charta der Vielfalt, Audit Internationalisierung, Audit familiengerechte Hochschule etc., organisatorische Verankerung von Gender/Diversity, Zuständigkeiten für Antidiskriminierung/Diversity) sind in den **Portraits der Partnerhochschulen im Materialband** zusammengestellt. Hier finden sich auch Ausführungen zum Selbstverständnis der Hochschulen im anstehenden Kontext von Antidiskriminierung und Diversity.

3.4 Zusammenarbeit mit den Partnerhochschulen

Die 11 Partnerhochschulen repräsentierten ein breites Spektrum an Varianten der organisatorischen Verankerung der Themen (Anti-)Diskriminierung, Verhinderung von Ungleichbehandlung und Förderung von Diversity. An der Universität Duisburg-Essen und der Hochschule Mannheim war bereits ein Prorektorat für Diversity eingerichtet. An der Universität zu Köln war zum damaligen Zeitpunkt ein entsprechendes Prorektorat im Aufbau. An der RWTH Aachen bestand eine Stabsstelle Integration Team, der die Diversity-Thematik zugeordnet ist. An der Universität Hamburg, der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus und der Medizinischen Hochschule Hannover war die Gleichstellungsbeauftragte übergreifende Ansprechperson für das Thema Gleichbehandlung, an der Technischen Universität München wurde aktuell mit Beginn des Jahres 2010 ein Gender-Kompetenzzentrum eingerichtet, das auch generell das Thema Diversity aufgreifen sollte. Einen Sonderfall stellt die Fachhochschule Erfurt dar, hier ist der Referent des Präsidenten der Hochschule zuständig für das Thema Gleichstellung und Diversity.

Die zentralen Ansprechpersonen an den Partnerhochschulen sind in der nachfolgenden Übersicht wiedergegeben.

Übersicht 1: Hochschulen und Kontaktstellen für das Projekt

Hochschule	Kontakt
Universität Hamburg	Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hamburg
Universität Duisburg-Essen	Prorektorin für Diversity
Rhein.-Westf. Technische Hochschule Aachen (RWTH)	Leitung der Stabsstelle Integration Team
Universität zu Köln	Prorektorin für Akademische Karriere, Diversität und Internationales
Brandenburgische Technische Universität Cottbus	Projektleiterin Diversity
Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin	Leiterin Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung Verantwortliche Mentoringprogramm Studierende mit Migrationshintergrund
Technische Universität München	Leiterin Gender-Kompetenzzentrum
Hochschule Mannheim	Prorektorin für Diversity
Fachhochschule Erfurt	Referent des Präsidenten
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel	Professorin für Gender- und Diversity-Forschung
Medizinische Hochschule Hannover	Gleichstellungsbeauftragte der Medizinischen Hochschule Hannover

Die Zusammenarbeit mit den Partnerhochschulen erfolgte in mehreren Teilschritten:

Übersicht 2: Teilschritte in der Zusammenarbeit mit den Partnerhochschulen

Vorrecherche zu den Maßnahmen und der Verankerung der Gesamthematik an den Partnerhochschulen
Kontaktgespräch/Fachgespräch an den Partnerhochschulen zur Information über das Projekt, erste Verabredungen zur Zusammenarbeit
Präsentation des Gesamtvorhabens an einzelnen Partnerhochschulen
Strukturierte Abfrage per Fragebogen: Diskriminierungspotenziale, Maßnahmen, Planungen etc. an einzelnen Partnerhochschulen
Workshop I/Gespräch I: Gemeinsame Analyse zu den Diskriminierungspotenzialen, Maßnahmen etc.
Workshop II/Gespräch II: Gemeinsame Gewichtung, Bewertung Handlungsbedarf, Transfer

Nach Abschluss der Vorklärungen zu den Möglichkeiten und dem Umfang der Zusammenarbeit und einer ersten fachlichen Sondierung in Form eines **Fachgesprächs** mit der zentralen Ansprechperson starteten Mitte 2010 die ersten **hochschulinternen Workshops** mit den Partnerhochschulen. Inhalt der Workshops waren die Erkundung von Diskriminierungsfaktoren und Diskriminierungsrisiken, die Bestimmung von Handlungsnotwendigkeiten sowie die Bestandsaufnahme entsprechender Maßnahmen. Dabei wurde in zwei Varianten vorgegangen: Entweder erfolgte im Vorfeld des Workshops eine strukturierte **schriftliche Abfrage** zu den bekannten (potenziellen) Diskriminierungsfaktoren und darauf bezogenen Maßnahmen bei verschiedenen Ansprechpersonen an einer Hochschule oder die Diskriminierungsrisiken und das vorhandene Maßnahmenportfolio wurden in Fachgesprächen mit zentralen Ansprechpersonen für die Thematik ermittelt.

In der ersten Variante schloss sich an die schriftliche Befragung und die systematische Aufbereitung der Befragungsbefunde durch Prognos ein erster Workshop mit den beteiligten Personen an. Dieser Workshop diente der Diskussion und Ergänzung der Befunde aus der vorangegangenen Befragung sowie der Gewichtung von Handlungsbedarfen zur Verhinderung von Diskriminierung. Darüber hinaus ging es auch um eine wechselseitige Sensibilisierung der Teilnehmenden für Diskriminierungsrisiken. Teilnehmende an der Befragung und dem anschließenden Workshop waren insbesondere Gleichstellungsbeauftragte, Behindertenbeauftragte, Hochschulangehörige, die sich in Forschung und Lehre mit Diskriminierungsmerkmalen auseinandersetzen, Ombudsfrauen/-männer etc. sowie Vertreter_innen der Personalabteilung und der Statistikabteilung. Die konkrete Zusammensetzung des Workshop hing auch davon ab, welche Diskriminierungsmerkmale nach AGG eine Hochschule intensiver in den Blick nehmen wollte.

In der zweiten Variante wurden die (potenziellen) Diskriminierungsfaktoren und das bereits vorhandene Maßnahmenportfolio ohne vorherige Abfrage in Fachgesprächen an der jeweiligen Hochschule erkundet und hier auch zugleich die Handlungsnotwendigkeiten für die Verhinderung von Diskriminierung und die Förderung von Gleichbehandlung herausgearbeitet.

Über die Fachgespräche, Vorababfragen und Workshops konnte eine breite Basis für die spätere Systematisierung von Diskriminierungsfaktoren und Diskriminierungsrisiken, die Entwicklung der Indikatorik und den Aufbau eines Good-Practice-Pools gesichert werden.

Insgesamt wurden während der Zusammenarbeit mit den 11 Partnerhochschulen 17 Workshops und 18 Fachgespräche durchgeführt. Im Einzelnen wurden

- an allen 11 Partnerhochschulen ausführliche Sondierungsgespräche zu Beginn der Zusammenarbeit geführt. Mit den Gesprächen sollte ein erster Überblick über den Stand der Thematisierung von Diskriminierung in den einzelnen Merkmalsbereichen, über die Verankerung der Aktivitäten zur Verhinderung von Diskriminierung bzw. Diversity Management und über das Spektrum entsprechender Maßnahmen gewonnen werden. Neben dieser ersten Erfassung des Ist-Standes wurde in den Gesprächen auch nach Einschätzungen zu Handlungsbedarfen und zur perspektivischen Entwicklung gefragt;
- an acht Partnerhochschulen umfangreiche strukturierte Abfragen zu den bekannten Diskriminierungsrisiken in den Schlüsselprozessen einer Hochschule als auch zu den jeweils bereits vorhandenen Maßnahmenportfolios unternommen. Dazu wurde ein Fragebogen entwickelt, der von den in den Vorgesprächen an den Hochschulen benannten Kontaktpersonen bearbeitet und/oder an andere Hochschulakteur_innen, insbesondere die Beauftragten weitergeleitet wurde (vgl. dazu auch Kap. 4.1.1).
- Die Rückläufe aus dieser Vorabbefragung waren die Grundlage für eine vertiefende Diskussion in den anschließenden hochschulinternen Workshops (WS I) an diesen acht Hochschulen. Hier wurden die durch das Projektteam zusammengeführten Ergebnisse vorgestellt und gemeinsam mit den Expert_innen an den Hochschulen diskutiert und weiterentwickelt.
- Mit zeitlichem Abstand wurde an sieben dieser Partnerhochschulen ein weiterer hochschulinterner Workshop (WS II) durchgeführt, der sich thematisch auf den Transfer der zwischenzeitlich in der Zusammenarbeit mit den Hochschulen gewonnenen Erkenntnisse und Befunde untereinander konzentrierte. Bestandteil dieser Workshops waren des Weiteren die Diskussion der zwischenzeitlich entwickelten Indikatorik sowie die Spezifizierung von Handlungsbedarfen an der jeweiligen Hochschule unter den Aspekten Sicherung von Diskriminierungsfreiheit und Sicherung von Gleichbehandlung.
- An den drei Hochschulen, an denen keine Workshops stattfanden, wurden ergänzend zu dem ersten Sondierungsgespräch weitere Fachgespräche, u. a. mit den Beauftragten wie auch beispielsweise der Leitung der statistischen Abteilung durchgeführt.
- An zwei Hochschulen fand zusätzlich ein dritter hochschulinterner Workshop (WS III) statt, der sich ausschließlich jeweils auf die konzeptionelle Planung konkreter Vorgehensweisen für eine nachhaltige organisatorische Verankerung der Thematik an der Hochschule richtete.
- Schließlich erfolgten an neun der elf Partnerhochschulen nach vorheriger Abstimmung eine Bestandsaufnahme zu ausgewählten Good Practices in Form einer strukturierten Abfrage.

Aus den Befragungen/Workshops/Fachgesprächen entstanden im Laufe der ca. 1-jährigen Arbeitsphase eine sich kontinuierlich erweiternde Übersicht zu (potenziellen) Diskriminierungsfaktoren in den zentralen Prozessen von Hochschule sowie ein „Portfolio“ an Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung. Diese Übersicht war die Grundlage für den Transfer zwischen den Hochschulen. Der Transfer bezog sich zum einen auf die Sensibilisierung für potenzielle Diskriminierungsfaktoren und ganz praktisch auf das Spektrum von Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung. Der Transfer zwischen den am Gesamtprojekt beteiligten Hochschulen wurde über die Kommunikation dieser Zusammenschau in einem jeweils zweiten Workshop bzw. zweiten Fachgespräch hergestellt.

In einzelnen Hochschulen wurden über die Workshops intensive **interne Arbeitsprozesse angestoßen und unterstützt**. Dabei wurde die Beteiligung an dem Projekt „Diskriminierungsfreie Hochschule“ explizit dazu genutzt, um Diskussionsprozesse auf den Weg zu bringen und/oder bereits vorhandene Strategien und Vorgehensweisen zu stärken. Einen Beitrag dazu leisteten auch – auf Nachfrage und Einladung einzelner Partnerhochschulen – gesonderte Präsentationen des Projektansatzes in Hochschulgremien und Kommissionen.

Die Bedeutung, die dem Projektansatz in den Hochschulen beigemessen wird, spiegelt sich auch in der **personellen Besetzung der Workshops** wider. Dazu einige Beispiele:

- Medizinische Hochschule Hannover – An dem Workshop beteiligt waren die Gleichstellungsbeauftragte als Initiatorin der Projektpartnerschaft, die Schwerbehindertenbeauftragte, die Leitung der Personalentwicklung und die Initiatoren der Maßnahme IsiEmed zur Unterstützung ausländischer Studierender und Promovierender.
- Universität Duisburg-Essen – Hier waren die Prorektorin für Diversity Management, die zentrale Ombudsstelle für Studierende, die Beauftragte für Behinderung im Studium und der Koordinator des hochschulinternen Controllings eingebunden.
- Universität Hamburg – In dem Workshop waren personell vertreten die Gleichstellungsbeauftragte, die Abteilung Internationales/Akademisches Auslandsamt, das Rechtsreferat und die AGG-Beschwerdestelle, die Personalentwicklung (Gleichstellung und Fortbildung, Stellenausschreibungen tarifvertraglich Beschäftigte und Professor_innen), das Büro für die Belange von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung, die persönliche Referentin des Präsidenten und zuständig für den Bereich Gleichstellung, eine Konfliktberaterin/Fairnesslotsin UHH, die Stabsstelle Gleichstellung, der persönliche Referent der Vizepräsidentin, die Abteilung Recht, Personal und Organisation und die Stabsstelle Gleichstellung/„audit familiengerechte hochschule“.
- TU München – Hier waren u. a. eingebunden die Frauenbeauftragte, die Frauenreferentin im Gender-Zentrum, das Prorektorat Studium und Lehre/Qualitätsmanagement, das Studierenden-Service-Zentrum, die TUM Graduate School, Alumni & Career, der Konvent der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, der PR-Referent AStA und das Queer-Referat der Hochschule München.

■ Christian-Albrechts-Universität zu Kiel – Hier wurde die Projektpartnerschaft mit der Konstituierung einer festen Arbeitsgruppe verbunden, die nach den ersten Workshops intern weiterarbeitete. Eingebunden waren/sind hier u. a. die Gleichstellungsbeauftragte, die Leitung der Personalabteilung, die Leitung der Statistikabteilung, eine Vertreterin des Akademischen Austauschdienstes, eine Vertreterin der Personalvertretung, verschiedene Hochschullehrer_innen sowie eine Studierendenvertretung.

Eine Sonderrolle nahm die Fachhochschule Erfurt ein. Bei großem thematischem Interesse seitens der Hochschule konnten hier nur sehr begrenzte personelle Kapazitäten eingebracht werden. Es fand daher ausschließlich ein ausführliches Fachgespräch bei Projektbeginn statt.

Für die im Zentrum der Workshops stehende Ermittlung von Diskriminierungsrisiken und Risiken für Ungleichbehandlung in den Prozessen von Hochschule brachte die multiperspektivische Zusammensetzung einen großen Gewinn.

3.5 Expert_innentreffen

Während des Projektverlaufs wurde ein Pool von Expert_innen zu den einzelnen Fragestellungen recherchiert. In 2011 fand ein Expert_innentreffen in Berlin statt, in dem neben den beteiligten Hochschulen auf Referent_innen aus diesem Pool zurückgegriffen wurde.

Ziel dieses Expert_innentreffens am 11. April 2011 war, den Austausch der am Projekt beteiligten Hochschulen über die bisherigen Projektergebnisse herzustellen und mithilfe von fachlichen Inputs zu drei AGG-Merkmalen die weitere Arbeit und Diskussion zu befruchten. Während es in der vorangegangenen Zusammenarbeit mit den einzelnen Hochschulen um die Identifizierung von (potenziellen) Diskriminierungsfaktoren aufgrund von Alter, Behinderung, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion/Weltanschauung oder sexueller Identität und die Sammlung bereits etablierter Maßnahmen und Strategien zur Verhinderung von Diskriminierung auf der Ebene der einzelnen Hochschule gegangen war, sollten die erhobenen Ansatzpunkte nunmehr gesamthaft unter Beteiligung aller Partnerhochschulen reflektiert und diskutiert werden.

In einem Einführungsreferat wurde seitens des Projekts der Arbeitsstand dargestellt und insbesondere der Bezugsrahmen für eine Systematisierung der ermittelten Diskriminierungsrisiken, die Handlungsanforderungen zur Verhinderung von Diskriminierung und Ungleichbehandlung und eine Indikatorik vorgestellt. Die Diskussion dieses Bezugsrahmens im zweiten Teil des Expert_innentreffens war für das Gesamtprojekt von besonderer Wichtigkeit, weil dieser konstitutiv für die weiteren Arbeiten sein sollte.

Die vorgestellten konzeptionellen Bezüge zur Qualitätsentwicklung wurden ebenso als zielführend bewertet wie auch der praktische Ansatzpunkt des Projekts, den Hochschulen mit der Indikatorik bzw. den Qualitätsstandards ein Instrumentarium zur Überprüfung der Prozesse und des vorhandenen Maßnahmenportfolios zur Verfügung zu stellen.

Unterstützt wurde das Treffen durch **Impulsreferate** weiterer Expert_innen, die zusätzliche Erfahrungen und Kenntnisse zu Diskriminierungszusammenhängen und -mechanismen bezogen auf die AGG-Merkmal dimensions „sexuelle Identität“, „Behinderung“ und „ethnische Herkunft“ einbrachten. Mit diesen Schwerpunktsetzungen wurden gezielt Wissenslücken aufgegriffen, die sich in den Workshops und Fachgesprächen an den Partnerhochschulen gezeigt hatten. Für Impulse zum Themenbereich „Diskriminierung aufgrund von ethnischer Herkunft“ konnten Dr. Ahmad Hosseinizadeh, Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, Interdisziplinäres Zentrum für Bildung und Kommunikation in Migrationsprozessen (IBKM), und Natalia Elen, Bundesverband ausländischer Studierender (BAS), gewonnen werden. Impulsreferate zum Themenbereich „Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität“ kamen von Arn Thorben Sauer, TransInterQueer e. V., und Frauke Gützkow, Bundesarbeitsgemeinschaft Lesben und Schwule in der GEW. Zum Themenbereich „Diskriminierung aufgrund von Behinderung“ referierten Dr. Maike Gattermann-Kasper, Universität Hamburg, Büro für die Belange von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung, sowie Dr. Sven Drebes, Bundesarbeitsgemeinschaft Behinderung und Studium e. V.⁷⁵

Das Expert_innentreffen hat das Interesse der Hochschulen am Projekt noch einmal gestärkt. Der Austausch über Materialien, relevante Publikationen, einschlägige Arbeitsgruppen und Forschungen kam in der Folgezeit verstärkt in Gang. In der Folge wurde zunehmend auf den hochschulinternen Internetseiten auf das Projekt und die Zusammenarbeit aufmerksam gemacht, was wiederum zu vermehrten Anfragen anderer Hochschulen zum Stand des Projekts und etwaigen Veröffentlichungen aus dem Projektzusammenhang führte.⁷⁶

75 Die Präsentationen bzw. Verschriftlichungen der Impulsreferate wurden als Anhang des 2. Zwischenberichts im Projekt dokumentiert und veröffentlicht.

76 Vgl. z. B. <http://www.igad.rwth-aachen.de/diskriminierungsfrei.htm>

4.

Befunde aus dem Projekt

Das Kapitel 4 enthält die **Ergebnisse aus den Abfragen, den Workshops und den Fachgesprächen mit den Partnerhochschulen** und die auf dieser Basis entwickelten Systematiken zu

- I den **Diskriminierungsfaktoren und Diskriminierungsrisiken** in den Schlüsselprozessen von Hochschule,
- I den **Indikatoren** für den Stand bei der Verhinderung von Diskriminierung und Verhinderung von Ungleichbehandlung und
- I den **Good Practices** zur Sicherung von Diskriminierungsfreiheit und Verhinderung von Ungleichbehandlung.

Die Befunde basieren mithin auf einem Erfahrungs- und Wissens-Pool der beteiligten Partnerhochschulen. Dies gilt insbesondere für die Diskriminierungsfaktoren und Diskriminierungsrisiken, die über die Abfragen und die mündlichen Ergänzungen in den Workshops und Fachgesprächen ermittelt wurden. In der Auswertung bestand die vorrangige Aufgabe darin, diese Erfahrungen und Kenntnisse zu strukturieren und zu systematisieren. Aufbauend darauf wurde die Indikatorik entwickelt und in Diskussion mit einzelnen Partnerhochschulen und anlässlich des gemeinsamen Expert_innentreffens präzisiert.

Die Good Practices als weiterer, die Synopse der Diskriminierungsrisiken und die darauf aufbauende Indikatorik ergänzender Teil wurden während der hochschulinternen Workshops bzw. Fachgespräche ausgewählt. Um eine einheitliche Darstellungsform sicherzustellen, wurden Vorgaben für die Dokumentation der einzelnen Good Practices entwickelt und den Hochschulen als Raster für die Bestandsaufnahme vorgegeben. Die Einträge erfolgten durch die jeweiligen Hochschulen selbst. D. h. zugleich, dass die hier dokumentierten Good Practices nicht durch das Projekt validiert sind, sondern auf Eigeneinschätzungen der betreffenden Hochschulen z. B. zum jeweiligen spezifischen Beitrag zur Verhinderung von Diskriminierung, zur Wirksamkeit und zur Übertragbarkeit auf andere Hochschulen basieren.

In den folgenden Abschnitten erfolgt zunächst eine **deskriptive Aufbereitung der ermittelten Diskriminierungsfaktoren und Diskriminierungsrisiken**. Anschließend werden diese systematisiert und in Übersichten dargestellt (Kap. 4.1).⁷⁷ Mit dieser **Systematisierung der Diskriminierungsrisiken** in den zentralen Prozessen von Hochschule liegen zugleich die Bezugspunkte für die Entwicklung von **Indikatoren** zur

⁷⁷ Die detaillierten Übersichten sind die Grundlage für Checklisten, die Bestandteil der parallel zu diesem Bericht erarbeiteten Handreichung sind.

Abbildung des erreichten Stands bei der Verhinderung von Diskriminierung (Kap. 4.2) und für die **Auswahl von Good Practices** zur Verhinderung von Diskriminierung und Förderung von Gleichbehandlung vor (Kap. 4.4). Der Darstellung der Good Practices vorgeschaltet werden in Kap. 4.3 in den Partnerhochschulen vorgefundene **Organisationsmodelle und Strategien der Implementierung** von Antidiskriminierungs- und Diversity-Aspekten vorgestellt und unter Steuerungsgesichtspunkten diskutiert.

4.1 Diskriminierungsfaktoren und Diskriminierungsrisiken in den Schlüsselprozessen von Hochschule

4.1.1 Deskriptive Ermittlung von Diskriminierungsfaktoren und Diskriminierungsrisiken

Für eine erste Erkundung von Diskriminierungsfaktoren und Diskriminierungsrisiken in den Prozessen von Hochschule wurde einzelnen Partnerhochschulen eine Matrix zugeschickt, in die Eintragungen sowohl zu den Diskriminierungsfaktoren bzw. Diskriminierungsrisiken als auch zu den jeweils bereits vorhandenen Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung und Ungleichbehandlung vorgenommen werden konnten. Vorab war mit den Partnerhochschulen geklärt worden, mit Bezug auf welche Merkmalsdimensionen nach AGG die Eintragungen erfolgen werden. Ein eindeutiger Schwerpunkt fiel hier auf die Merkmalsdimensionen (nach AGG und in Erweiterung der dortigen Merkmalsbereiche): Geschlecht, ethnische Herkunft, soziale Herkunft, Behinderung/chronische Erkrankung und familienbedingte Einbindung. Entsprechend wenige Eintragungen bezogen sich auf die AGG-Merkmalsbereiche: Alter, Religion/Weltanschauung und sexuelle Identität. Dazu wurde von den Hochschulen angemerkt, dass insbesondere für die Merkmalsbereiche sexuelle Identität und Religion/Weltanschauung kaum Kenntnisse zu merkmalspezifischen Diskriminierungsfaktoren bzw. Diskriminierungsrisiken in Hochschule vorliegen. Dies gilt mit wenigen Abstrichen auch für die Merkmalsdimension Alter.

Die Eintragungen, die zumeist von unterschiedlichen Akteur_innen einer Hochschule erfolgten, wurden von Prognos gebündelt und als Input für die weitere gemeinsame Arbeit im anschließenden Workshop aufbereitet. In den Workshops erfolgte auf dieser Basis eine weitere Vertiefung und Ergänzung der Angaben zu den Diskriminierungsrisiken.

Für den gesamten Arbeitsschritt der Erkundung von Diskriminierungsrisiken in Hochschule ist der Bezug auf die **zentralen Prozesse von Hochschule** konstitutiv. Konkret ging es in der Abfrage wie auch in den Workshops um die *Sichtbarmachung von und Sensibilisierung für (potenzielle) Diskriminierungsfaktoren*

- 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, Ausschreibungen, Auswahl Bewerber_innen, Bewerbungsgespräche, Entscheidung über Stellenvergabe,

- | im Berufsverlauf mit den Schlüsselprozessen: Festlegung Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Personalentwicklung, Personalführung, Entlohnung,
- | bei Berufungen mit den Schlüsselprozessen: Einrichtung von Professuren, Ausschreibung, Auswahlverfahren, Stellenantritt.

Die folgenden Ausführungen geben einen Überblick über die zentral von den Partnerhochschulen benannten Diskriminierungspotenziale sowie vereinzelt auch erste Hinweise auf mögliche Ansätze zum Abbau und zur Verhinderung dieser Mechanismen.

Hochschulzugang

Im Handlungsfeld „**Studium**“ lassen sich nach den Angaben in den Fragebögen erste Verdichtungen von Exklusionsvorgängen bereits im Vorfeld einer möglichen Studienaufnahme erkennen. Diese reichen von bürokratisch-rechtlichen Hürden oder sprachlich bedingten Hindernissen, über gesellschaftlich konstruierte Stereotypen bis hin zu negativen Außenwirkungen der Hochschule gegenüber bestimmten Personengruppen.

Bürokratische und sprachliche Hürden betreffen insbesondere Menschen aus dem Ausland, die ein Studium in Deutschland in Erwägung ziehen. Trotz gleicher Leistungen kann es im Vergleich zu inländischen Studieninteressierten zu Verzögerungen oder gar Ausfällen im Vorfeld der Studienaufnahme kommen, etwa weil der Zulassungsprozess zeitaufwändig ist, die involvierten Behörden nicht über entsprechende Sprachkenntnisse und/oder interkulturelle Sensibilitäten verfügen oder die im Ausland erworbenen Leistungsnachweise nicht adäquat angerechnet werden. Hinzu kommt bei der **Studienplatzvergabe** in den höheren Fachsemestern, dass deutsche Studierende und Bildungsinländer_innen gegenüber Bildungsausländer_innen bevorzugt werden, weil letztgenannter Gruppe nur eine begrenzte Anzahl an Studienplätzen zur Verfügung steht. Obwohl die genannten Umstände für sich genommen nicht in allen Aspekten Diskriminierungstatbestände sind, die an Hochschulen konstruiert werden, bestand in den Workshops Einigkeit dahingehend, dass sich eine Hochschule, die sich in ihrer Außendarstellung als international ausgerichtet darstellt, für die Reduzierung dieser Benachteiligungen verantwortlich fühlen sollte. Dies kann beispielsweise durch die interkulturelle und sprachliche Schulung der am **Informations- und Bewerbungsprozess** beteiligten Mitarbeiter_innen, mehrsprachige Informationsmaterialien und Internetseiten sowie durch die Installierung spezieller Servicestellen für ausländische Studierende erreicht werden. Für Bildungsinländer_innen stellen Zulassungsbeschränkungen häufiger ein Problem dar als für Abiturient_innen ohne Migrationshintergrund. Bewerber_innen mit Migrationshintergrund haben sprachbedingt nicht selten schlechtere Schulnoten und haben dadurch schlechtere Chancen, wenn die Abschlussnote als einziger Indikator für die Zulassung fungiert. Inwiefern jedoch andere Maßstäbe (z. B. Vorweisen von Engagement oder Self-Assessments) weniger anfällig für Diskriminierungen sind, konnte in den Workshops nicht abschließend geklärt werden.

Hinsichtlich geschlechtsspezifischer Zugangsbarrieren sind die Einschätzungen dagegen ambivalenter. Während einerseits konstatiert wurde, dass es praktisch keinerlei institutionelle Benachteiligungen beim Hochschulzugang von Frauen gibt, weisen andere auf den geringen Anteil an Studentinnen in den naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen. Hierbei handele es sich aber um ein kulturell bedingtes Problem, das durch frühe Stereotypenbildung im Kinder- und Jugendalter entsteht und auf das die Hochschule nur marginalen Einfluss ausüben kann. Ein Engagement erfolgt hier durch niedrigschwellige Informations- und Praxisprojekte (z. B. Girls' Day, Schnupperstudium in den Ferien).

Auch die Aufnahme eines Studiums durch ältere Menschen ist ein Vorgang, der weniger durch institutionelle Zugangsbarrieren als durch kulturell bedingte Vorbehalte bestimmt wird. Hier werden durch speziell eingerichtete Studiengänge für Seniorinnen und Senioren zusätzliche Möglichkeiten zur Aufnahme eines Studiums geschaffen. Eine Einschränkung, die möglicherweise die Entscheidung zur Aufnahme eines Studiums negativ beeinflusst, besteht jedoch hinsichtlich der Möglichkeiten der Ausbildungsförderung bei gleichzeitiger höherer finanzieller Belastung (siehe Studienfinanzierung).

Erwartungsgemäß steht hinsichtlich des Hochschulzugangs bei Menschen mit Behinderungen der Aspekt der Barrierefreiheit im Vordergrund. Dies betrifft zum einen bauliche Barrieren auf dem gesamten Campusgelände, die nicht nur den Besuch von Seminaren und Vorlesungen, sondern auch die Zugänglichkeit zu kulturellen Veranstaltungen, Hochschulsport, Konzerten oder auch zu Wohnheimen verhindern oder erschweren. Dieser Aspekt wird meist schon im Vorfeld einer Studienaufnahme von den Betroffenen antizipiert und beeinflusst nicht selten die Entscheidung für oder gegen ein Studium. Zu den baulichen Barrieren kommen häufig noch weitere Barrieren hinzu, etwa beim Zugang zu Informationen über das Studium. Von vielen Partnerhochschulen wurden Defizite im Bereich der Barrierefreiheit von Formularen, zum Teil auch von Internetseiten der Hochschule benannt. Lösungen beziehen sich in diesem Zusammenhang entsprechend auf den Ausbau von barrierefreier Information und den Abbau von baulichen Barrieren.

Ein anderes Problem betrifft die eingeschränkte Mobilität von Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen. Mit dem Bologna-Prozess haben sich auch die Mobilitätsanforderungen deutlich erhöht. Fehlende Ortsgebundenheit stellt aber für Studierende mit Behinderungen ein großes Problem dar, weil dadurch bewährte Dienstleistungen, Versorgungsnetzwerke und/oder Betreuungspersonen wegbrechen. Mobilität ist für diese Gruppe daher mit einem nicht unbeträchtlichen organisatorischen Mehraufwand und physischen/psychischen Mehrbelastungen verbunden. Hinsichtlich der Zulassungsvoraussetzungen gibt es zwar Härtefallanträge. Diese sind aber auf eine bestimmte Quote begrenzt, an denen neben Menschen mit Behinderungen

oder chronischen Erkrankungen allerdings auch andere Gruppen wie etwa Leistungssportler_innen partizipieren. Hinzu kommen der damit verbundene hohe organisatorische Aufwand und die lange Bearbeitungszeit, die Studierende mit Behinderungen erheblich beeinträchtigen.

Weniger offensichtlich ist der Aspekt des erschwerten Hochschulzugangs bei Trans*Menschen. Hier geht es eher um individuelle Vorbehalte, die sich auf persönlichen Erfahrungen und öffentlichen Berichterstattungen gründen. So können negative Medienberichte über Übergriffe in der Region bzw. auf dem Campus oder persönliche Äußerungen von Hochschulangehörigen dazu beitragen, dass sich Menschen mit entsprechender Orientierung gegen das Studium an einer bestimmten Hochschule entscheiden. Bei Transgender-Studierenden wird die fehlende Anerkennung der sexuellen Identität durch die Hochschulen bereits beim Hochschulzugang offenkundig.⁷⁸ Sie können in ihrer Bewerbung bzw. Anmeldung nur die Geschlechtszugehörigkeiten „weiblich“ und „männlich“ angeben. Neben dem Ansatz, in den Hochschulformularen eine dritte Variable einzubauen, werden Maßnahmen zur Verbesserung der Außenwirkung der Hochschule als Erfolg versprechend angesehen. Wie hoch der Handlungsdruck in diesem Bereich tatsächlich ist, lässt sich angesichts fehlender Statistiken zur Studienaufnahme von Trans*Menschen allerdings nicht eindeutig beantworten.

Dass Studierende aus bildungsfernen Familien an deutschen Hochschulen signifikant unterrepräsentiert sind, ist hingegen eindeutig belegt. Geltend gemacht wird hier das zentrale Problem der Finanzierbarkeit des Studiums, das bereits im Vorfeld eine abschreckende Wirkung auf diese Gruppe ausübt. Hinzu kommen aber häufig auch individuelle Vorbehalte, die aus fehlenden Vorbildern aus dem familiären Umfeld heraus resultieren. Erforderlich wären daher proaktive Maßnahmen, zum Beispiel durch gezielte Werbung dieser Personengruppe oder durch niedrigschwellige Informationsangebote.

Studienfinanzierung, Studienverlauf und Campusleben

Weitere Diskriminierungsrisiken betreffen bei den Studierenden die Studienfinanzierung, den Studienverlauf bis zum Übergang in das Berufsleben sowie allgemeine Rahmenbedingungen und Erfahrungsräume, die hier unter der Kategorie „Campusleben“ zusammengefasst sind.

⁷⁸ Anzumerken ist, dass in den Workshops und Fachgesprächen an den Partnerhochschulen Trans* nicht als Geschlechterkategorie, sondern als sexuelle Identität diskutiert wurde.

Im Kontext der **Studienfinanzierung** sind nicht nur Studierende aus einkommensschwachen Haushalten ungleich härter betroffen, sondern es lassen sich auch Zusammenhänge mit den Merkmalen Alter, ethnische Herkunft und Religion erkennen: Studierende oberhalb des „Normalalters“ (ca. 19–26 Jahre) finanzieren ihr Studium häufiger teilweise oder vollständig selbst. Dies liegt unter anderem daran, dass sie häufiger berufsbegleitend studieren, was sich (wiederum) negativ auf ihre Studiendauer auswirkt. Ein weiterer entscheidender Aspekt ist aber die festgelegte Altershöchstgrenze im Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG). Grundsätzlich kann nicht gefördert werden, wer zu Beginn des Ausbildungsabschnitts schon das 30., bei Masterstudiengängen das 35. Lebensjahr vollendet hat. Entsprechende Änderungen können allerdings nur auf Bundesebene geregelt werden.

Des Weiteren wird von einzelnen Fakultäten berichtet, dass insbesondere ausländische Studierende im Laufe ihres Studiums mit Finanzierungsengpässen zu kämpfen haben, was zum einen mit ihren im Durchschnitt geringeren finanziellen Spielräumen zusammenhängt, zum anderen aber auch mit ihren geringeren Nebenerwerbschancen. Als Unterstützungsmaßnahmen vergeben Hochschulen, aber auch andere Institutionen Stipendien oder Studienabschlussbeihilfen. An dieser Stelle ergibt sich ein weiteres Einfallstor für Ungleichbehandlungen, und zwar in Bezug auf die religiöse Orientierung oder Weltanschauung der Studierenden. Manche Studienwerke stehen nichtchristlichen Studierenden nicht oder nur begrenzt offen. Auch andere Stipendienggeber wie etwa partei-, arbeitgeber- oder gewerkschaftsnahe Stiftungen sind zum Teil weltanschaulich ausgerichtet und schränken somit den freien Zugang erheblich ein. Entsprechend wird angemerkt, dass bestimmte Studierende aufgrund ihrer Religion, Weltanschauung, ethnischen oder sozialen Herkunft oder ihres Alters geringere Chancen auf finanzielle Beihilfen haben und dadurch auf unsichere oder zeitaufwändigere Einkommensbezüge zurückgreifen müssen, was die Gefahr einer Verzögerung oder eines Abbruchs des Studiums deutlich erhöht.

Für Studierende mit Behinderungen bestehen ebenfalls erschwerte Bedingungen, weil sie einen höheren Finanzierungsbedarf haben als Studierende ohne Behinderungen. Dieser kann zum Teil durch Eingliederungshilfe kompensiert werden. Spätestens mit dem Erwerb des Bachelor-Grades bekommen die Studierenden jedoch Schwierigkeiten mit der Weiterfinanzierung, weil rein formal mit dem Bachelor-Grad bereits ein erster berufsqualifizierender Abschluss erreicht wird und mit diesem der Anspruch auf finanzielle Hilfe endet. Zudem haben Personen mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit gar kein Anrecht auf finanzielle Unterstützung.

Im Bereich des **Studienverlaufs** zeigen sich für alle Merkmale nach AGG Diskriminierungsrisiken. Auch wenn genaue Zahlen unbekannt sind, ist davon auszugehen, dass sexuelle Belästigungen von Studentinnen durch Lehr- oder Betreuungspersonal vorkommen. Diese bleiben jedoch häufig ungeahndet, was entsprechende Gegenmaßnahmen erschwert. Insbesondere in den technischen Studiengängen ist sexistisches Verhalten von Kommilitonen durchaus noch zu beobachten. Dies kann die betroffenen Studentinnen enorm belasten und schlimmstenfalls dazu führen, dass bestimmte Veranstaltungen gar nicht mehr besucht werden. Die Hochschule muss hier ein Zeichen setzen, dass sie derartiges Verhalten nicht duldet. Als wünschenswert wird auch die Einrichtung und Bekanntmachung einer Ombudsperson angesehen.

Für Studierende mit Kindern kommen noch besondere Herausforderungen in Bezug auf die Vereinbarkeit der Studien- und Prüfungsleistungen mit Betreuungsaufgaben hinzu. Auch von fehlenden Rückzugsräumen und ungünstigen Finanzierungsmöglichkeiten für Studierende mit Kindern wird berichtet. Diese Problematik betrifft nach wie vor Studentinnen besonders stark, weshalb hier durchaus auch von einer mittelbaren Diskriminierung die Rede sein kann. Hier gilt es, durch spezielle Regelungen in Prüfungsordnungen, die Vorhaltung eigener Betreuungsplätze und die Möglichkeit eines Teilzeitstudiums die Mehrbelastungen durch Kinderbetreuung abzumildern. Auch die Überarbeitung der BAföG-Regelungen kann kompensierend wirken.

Mit Blick auf ausländische Studierende wird über mangelnde Integration in Arbeitsgruppen und Kontaktschwierigkeiten mit Kommiliton_innen, Dozent_innen und Professor_innen aufgrund von Schwellenängsten und Sprachdefiziten berichtet. Fehlende oder unzureichende Kenntnisse der deutschen Sprache und defensives Verhalten in Prüfungsphasen, bei Sprechstunden und gegenüber Ämtern und Beratungsstellen führen nicht selten zu verminderten Studienergebnissen bis hin zu Studienabbrüchen. Ein weiterer Punkt betrifft bürokratische Beschränkungen bei angestrebten Studiengangwechseln. Als zentrale Instanz wird das Akademische Auslandsamt der Hochschulen betrachtet. Dieses übernimmt beratende Aufgaben und vermittelt zwischen den Studierenden und der Ausländerbehörde. Wünschenswert wären aber auch eine bessere präventive Studienberatung im Heimatland und die Schulung weiterer Beratungsinstanzen der Hochschule in Hinblick auf die besonderen Bedürfnisse der ausländischen Studierenden. Als hilfreich erweisen sich auch Einführungsveranstaltungen zur akademischen Kultur in Deutschland sowie Fachtutorien und individuelle Nachhilfe für diese Zielgruppe.

Besonders gravierende Schwierigkeiten mit den Studien- und Prüfungsbedingungen werden für Studierende mit Behinderungen beobachtet. Sie sind häufig nicht in der Lage, die von ihnen geforderten zeitlichen und mobilen Standards zu erfüllen. Neben den institutionalisierten Benachteiligungen werden sie zum Teil auch mit Unverständnis aufseiten der Dozent_innen, Prüfer_innen und Sachbearbeiter_innen konfrontiert. Hinzu kommt ein teilweise unzureichendes Angebot an persönlichen Assistenzen und Hilfsmitteln, etwa zur Unterstützung von Seminarbesuchen. Als defizitär erweist sich

ferner die Berücksichtigung von psychischen Belastungen und chronischen Krankheiten, für die es selten angemessene Vorkehrungen in Studien- und Prüfungsordnungen oder entsprechende Beratungsangebote gibt.

Neben der Förderung von barrierefreien Studienmaterialien und der Berücksichtigung der Handicaps bei den Studien- und Prüfungsordnungen müssen die einzelnen Hochschulmitglieder stärker für die Belange dieser Gruppe sensibilisiert werden. Auch Hilfsmittelstellen oder besondere Serviceeinrichtungen für Studierende mit Behinderungen sind von Vorteil.

Das Diskriminierungspotenzial im Hinblick auf sexuelle Identität äußert sich im Studienverlauf darin, dass Homosexualität in sozial- und erziehungswissenschaftlicher Literatur oder Lehrveranstaltungen nach Meinung der Betroffenen nach wie vor zu wenig thematisiert wird. Dies führt dazu, dass die Ausbildung von Professionellen „betriebsblind“ in der heterosexuellen Dominanzkultur verhaftet bleibt. Als Beispiel für eine adäquate Thematisierung wird ein Studienmodul namens „Pädagogik der Vielfalt“ im Pädagogikstudium aufgeführt.

Im Kontext von Diskriminierung religiöser Minderheiten wird die mangelnde Rücksicht auf nichtchristliche religiöse Feiertage benannt. So könnte etwa versucht werden, bei der Festlegung von Prüfungsterminen auf bestimmte Tage oder Zeiten (z. B. Freitagsgebet) zu verzichten. Zum Teil wird auch von abschätzigen Bemerkungen und Ungleichbehandlung bei der Vergabe von Referatsthemen und bei der Benotung seitens der Dozent_innen berichtet. Dies gilt insbesondere für Personen, denen man ihre religiöse Zugehörigkeit äußerlich ansieht. An dieser Stelle können Diversity-Schulungen der Dozent_innen etwas bewirken.

Hinsichtlich der sozialen Herkunft ist zu bemerken, dass Menschen aus bildungsfernen Schichten einen erhöhten Beratungsbedarf haben, da ihnen „von Haus aus“ kompetente Ansprechpartner_innen zu Fragen der Studienfinanzierung, Auslandsaufenthalt oder Prüfungsängsten fehlen. Ein weiteres Problem sind Defizite in der fachhabituellen Sprache und fehlende akademische Kontakte, die nicht selten die entscheidenden Weichen im Studienverlauf und darüber hinaus stellen. Als hilfreich erweisen sich speziell auf diese Zielgruppe ausgerichtete Netzwerke, Mentoringprogramme oder Beratungsstellen.

Beim **Übergang in den Beruf** werden die verschiedenen Personengruppen mit ähnlichen Schwierigkeiten konfrontiert wie Nichtakademiker_innen. Aufgeführt werden Vorurteile gegenüber Frauen mit Kopftüchern oder Menschen afrikanischer Herkunft sowie Unwissenheit über die Kompetenzen von Menschen mit Behinderungen und Älteren oder die Geheimhaltung von Homosexualität. Als spezielles Problem von Akademiker_innen erweist sich lediglich der Tatbestand der Staatsangehörigkeit. Hier kann es zu Problemen mit der Aufenthaltsgenehmigung oder der Arbeitserlaubnis im Anschluss an ein Studium kommen.

Unter dem Begriff „**Campusleben**“ werden an dieser Stelle alle hochschulbezogenen Aktivitäten jenseits der eigentlichen Lehre und Forschung subsummiert. Die Angaben in den Fragebögen verweisen darauf, dass insbesondere Menschen mit Migrationshintergrund, mit einer Behinderung, mit einer anderen Religion oder mit einer speziellen sexuellen Identität in dieser Sphäre Diskriminierungen ausgesetzt sind. So werden beispielsweise auf fehlende Orte der Begegnung für ethnische oder religiöse Minderheiten oder die Dominanz einer bestimmten Glaubensrichtung hingewiesen, was zulasten eines multikulturellen Zugehörigkeitsgefühls geht. Diesen Gruppen bleiben wichtige Austauschmöglichkeiten und Erfahrungen verwehrt. Als mögliche Gegenmaßnahmen wurden zielgruppenspezifische Angebote, wie beispielsweise ein Gebetsraum für verschiedene religiöse Zeremonien oder eine „Lounge“ für internationale Studierende, eingerichtet. Ebenso wichtig erscheint es aber, die Regelangebote für ausländische und andersgläubige Studierende zu öffnen. So können in der Mensa kulturelle Essensvorschriften berücksichtigt (auch vegetarisches Essen, Deklaration von Inhalten wie z. B. Schweinefleisch) und universitäre Veranstaltungen säkularisiert werden.

Als weiterer Diskriminierungszusammenhang wird darauf verwiesen, dass sich Trans* Menschen auf dem Campus oft zu wenig repräsentiert fühlen. Bemängelt wird zum Beispiel die fehlende Einbindung von selbstorganisierten Netzwerken in hochschulische Kommunikationskanäle. Zum Teil werden geplante Aktivitäten bei ihrer Ausführung auch gezielt gestört (Plakate entfernt, Verbot der Regenbogenfahne etc.). Die Hochschulen können diesen Tendenzen nach Meinung der Befragten durch mehr Toleranz bei Genehmigungen und der Schaffung und Förderung eines öffentlichen Forums für diese Zielgruppe begegnen. Auch können hochschuleigene Ansprechpersonen (z. B. im Sozialreferat) eingerichtet werden, die sich auf die besonderen Bedürfnisse und Probleme (z. B. Coming-out) dieser Gruppen spezialisiert haben.

Bei Menschen mit Behinderungen stellt die Nichtzugänglichkeit zu bestimmten Veranstaltungen (Konzerte, Lesungen etc.) und zu den Regelangeboten im Rahmen des Hochschulsports die größte Schwierigkeit dar. Zudem sind Wohnheime nicht immer behindertengerecht ausgestaltet, sodass sich ihre campusnahen Wohn- und Entfaltungsmöglichkeiten als äußerst eingeschränkt erweisen. Hinzu kommt ein Informationsdefizit, indem bei Hinweisen und Werbung für bestimmte Veranstaltungen nicht auf Barrierefreiheit hingewiesen wird.

Wissenschaftliche Karriere

Dieser Abschnitt umfasst sämtliche Teilprozesse eines wissenschaftlichen Karriereverlaufs, beginnend beim **Promotionsvorhaben** bis hin zum Berufungsverfahren im Rahmen einer Professur.

Eine erste Verdichtung von Diskriminierungspotenzialen lässt sich im Kontext der Finanzierung von Promotionsvorhaben erkennen. Dies betrifft insbesondere die Merkmale Geschlecht, Alter und ethnische Herkunft. Angeführt werden Doktorandinnen, die seltener über Promotionsstellen bzw. geringere Stundenvolumina im Rahmen ihrer Stellen verfügen und seltener Stipendien erhalten als männliche Promovierende. In der Regel gelten für Promotionsstipendien Altersgrenzen.

Ältere Promovend_innen sind daher ebenso wie Promovendinnen häufiger auf Selbstfinanzierung angewiesen. Bei ausländischen Studierenden wird berichtet, dass es insbesondere in der Endphase des Studiums zu Finanzierungsproblemen kommt. Die Hochschulen stehen damit in der Verantwortung, den Zugang zu Stipendien und Promotionsstellen für die genannten Personengruppen, etwa durch Vergaberichtlinien, stärker zu öffnen und zielgruppenspezifische Stipendienfonds und -programme zu entwickeln.

Auch im weiteren **Graduiertenverlauf** drohen nach Angaben der eingebundenen Expert_innen, die oben genannten Gruppen benachteiligt zu werden. Doktorandinnen sind seltener in die Lehre eingebunden als Doktoranden. Wünschenswert wäre dementsprechend die Entwicklung von Strategien und Standards zur gendergerechten Promotionskultur zur Förderung von Talenten beider Geschlechter. Die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen wird bereits durch finanzielle Anreize auf Ebene der Bundesländer unterstützt.

Personen aus anderen Herkunftsländern oder Kulturkreisen erhalten hingegen zu selten individuelle Unterstützung im Verlauf ihrer Promotion. Als Folge wird eine Orientierungslosigkeit hinsichtlich der Erwartungen konstatiert, die sich mit einem Promotionsvorhaben seitens der Hochschule verbinden. Hierfür werden sowohl individuelle als auch institutionelle Lösungen für notwendig befunden. So kann auf der einen Seite das Geflecht von Erwartungen und Hilfestellungen transparenter gemacht werden und auf der anderen Seite Einzelcoachings angeboten werden. Auch spezielle Netzwerke und Mentoringprogramme werden in dieser Phase als positiv eingeschätzt.

Zu der an die Promotion anschließenden Phase der weiteren **Karriereförderung** finden sich nur wenige Hinweise zu Diskriminierungsrisiken. Einzig auf Grundlage der Genderperspektive wird darauf verwiesen, dass Doktorandinnen weniger gut von den Betreuenden gefördert und zu einer weiteren wissenschaftlichen Karriere ermuntert werden als Doktoranden. An dieser Stelle setzen insbesondere die verschiedenen Karrierenetzwerke von und für Frauen an.

■ Die Besetzung einer Professur mit einer Frau oder einer Person hohen Alters, mit einer Behinderung, einer anderen Religion, Weltanschauung, sexuellen Identität oder mit einem anderen ethnischen oder sozialen Hintergrund setzt neben der Förderung von Nachwuchswissenschaftler_innen mit entsprechenden Merkmalen auch ein diskriminierungsfreies Berufungsverfahren voraus. Über die gesetzlichen Vorgaben (wie im Bereich Behinderung) hinaus können die Hochschulen mit Extrapassagen bestimmte Gruppen gezielt ansprechen oder sich generell auf den Aspekt der angestrebten Vielfalt (Diversity) beziehen.

Im Auswahlprozess als dem Kernbereich des **Berufungsverfahrens** wurden Diskriminierungsrisiken hinsichtlich der Merkmale Geschlecht, Alter und Behinderung benannt. Anders als bei der Bewerber_innenauswahl im geringer qualifizierten oder nichtakademischen Bereich spielen Ungleichbehandlungen aufgrund von Religion oder ethnischer Herkunft offenbar keine Rolle. Bei Frauen greifen hingegen gleich mehrere Tatbestände ineinander. Zum einen sind die Gremien und Netzwerke mit direkter oder mittelbarer Entscheidungsbefugnis nach wie vor männlich dominiert.

Hinzu kommen Vorurteile gegenüber Frauen in höheren Positionen, wie etwa geringere Führungs- und Durchsetzungskompetenzen oder geringere Belastbarkeit aufgrund von familiären Verpflichtungen. Die damit verbundenen Entscheidungen zulasten von Frauen reproduzieren diese strukturellen Machtungleichheiten und fördern letztendlich wiederum die bewährten Vorurteile. Als Gegenmaßnahmen werden drei verschiedene Ansätze vorgestellt: Auf individueller Ebene sollten die Entscheidungsträger für diese Ungleichbehandlung sensibilisiert werden und ihre geschlechtsneutrale Urteilskraft geschult werden. Flankiert werden muss dieser Ansatz mit einer institutionellen Verankerung von leistungsadäquaten und gendergerechten Entscheidungskriterien, etwa durch einen zentralen Berufungsleitfaden. Und schließlich muss die Beteiligung einer frauenspezifischen Interessenvertretung, üblicherweise in Gestalt der Gleichstellungsbeauftragten, am Selektionsprozess gewährleistet werden.

Hinsichtlich der Kategorie Alter wurden von den in die Befragung eingebundenen Personen zwei verschiedene Vermutungen geäußert: Einerseits werden Bewerber_innen, die über dem üblichen Eintrittsalter für Professuren liegen, möglicherweise fehlende akademische Qualifikation unterstellt. Die gesetzliche Altersbegrenzung für die Verbeamtung führt ferner dazu, dass ältere Bewerber_innen schlechter verhandeln können. Andererseits können sehr junge Bewerber_innen Nachteile erfahren, weil mangelnde Erfahrung vermutet wird. Hier lässt sich zusätzlich noch eine Verstärkung durch das Merkmal Geschlecht feststellen: Gerade jüngeren Bewerberinnen wird mehr oder weniger versteckt unterstellt, dass sie noch zu jung sind und/oder dass sie noch in der Familienphase und daher nicht voll leistungsfähig sind. In beiden Fällen wird es als erforderlich angesehen, stärker die Motivation und die Kompetenzen zu berücksichtigen und weniger auf Grundlage von quantitativen Zahlen (z. B. Publikationen) zu entscheiden.

Berufszugänge und -verläufe bei (nicht-)wissenschaftlichem Personal

Hier wird von den in die Befragung eingebundenen Personen sowohl auf das nichtwissenschaftliche Personal als auch auf die wissenschaftlich Beschäftigten im sogenannten „akademischen Mittelbau“ abgehoben. Bereits der Prozess der **Stellenplanung** ist für die (Nicht-)Besetzung von Menschen mit bestimmten Merkmalen relevant. Hier werden die ersten zeitlichen und organisatorischen Voraussetzungen geschaffen. Eine auf einen kurzen Zeitrahmen befristete Stelle ist zum Beispiel für Menschen aus anderen Sprachkulturen problematisch. Ohne die Schaffung und Sichtbarmachung einer darauf anschließenden Karriereaussicht führt diese Art der Stellenplanung zu einer deutlichen Benachteiligung von ausländischen Interessent_innen.

Die Diskriminierungsrisiken in den Teilprozessen der **Stellenausschreibung und der Vorauswahl** von Bewerber_innen sind mit den oben beschriebenen Vorgängen im Zuge des Berufungsverfahrens vergleichbar. Erschwerend kommt für nahezu alle Merkmalsbereiche hinzu, dass viele Hochschulen wissenschaftliche Stellen erst ab einer bestimmten Dauer und dann auch nur intern ausschreiben, was in der Regel vorherrschende Machtstrukturen begünstigt. Außerdem ist im Vergleich zu Professuren der Ausschluss von älteren Bewerber_innen ein gängiges und empirisch nachweisbares Problem, welches zumindest in der Phase der Vorauswahl durch einen Verzicht auf Angaben zum Alter zum Teil behoben werden könnte. Auch Bewerber_innen mit einer

Behinderung stoßen bei vielen Personalverantwortlichen auf Vorbehalte. Besonders dominant sind dabei die Angst vor hohen Fehlzeiten und die Unsicherheit über die wirksame Einsetzbarkeit dieser Personen. Hier könnten Gespräche mit Schwerbehindertenvertretungen hilfreich sein. Im nichtwissenschaftlichen Bereich sind diese ohnehin zu konsultieren, was jedoch nicht immer tatsächlich der Fall ist. Schwerbehindertenvertretungen klagen nicht selten über Mitteilungsdefizite bei Ausschreibungen und Bewerbungsgesprächen. Zum Teil wird dies auch seitens der Gleichstellungsbeauftragten moniert.

Nach Antritt der Stelle bestehen insbesondere für Menschen mit familiären Verpflichtungen und für Beschäftigte mit Behinderungen Diskriminierungsrisiken. Bei Menschen mit familiären Verpflichtungen betrifft dies zumeist die **Festlegung der Arbeitszeit und Regelungen zum Arbeitsort**. Besonders im Hochschulsektor sind Überstunden und feste Anwesenheiten am Arbeitsplatz weit verbreitet, sodass hier die Work-Life-Balance besonders schwierig zu halten ist. An dieser Stelle setzen spezielle Dienstvereinbarungen zur flexiblen Arbeitszeit und zur Telearbeit an. Feste Anwesenheitszeiten können auch Beschäftigte mit körperlichen Beeinträchtigungen ungleich härter belasten. Auch hier wird auf die Notwendigkeit entsprechender Dienstvereinbarungen verwiesen. Weit verbreitet ist auch das Problem der falschen Einrichtung des Arbeitsplatzes, der die individuellen Belange nicht adäquat berücksichtigt und somit unnötige Barrieren schafft. Vertreter_innen von schwul-lesbischen Initiativen weisen zudem darauf hin, dass Regelungen zur Arbeitszeit (Sonderurlaub) und zur Entlohnung (Hinterbliebenenpension, Familienzuschlag, Reise-/Umzugskostenvergütung) im öffentlichen Dienst noch nicht flächendeckend gleichgestellt sind.

Im Bereich der **Personalentwicklung** werden selektive Beförderungs- und Weiterbildungsmechanismen angemerkt. Frauen werden beispielsweise im nichtwissenschaftlichen Bereich dadurch mittelbar benachteiligt, dass von Frauen dominierte Ausbildungsbereiche seltener bei Personalentwicklungsmaßnahmen berücksichtigt werden. Bei älteren Beschäftigten werden eine geringere Leistungsfähigkeit, Flexibilität und Belastbarkeit vermutet, was dazu führt, dass ihnen seltener Fortbildungen vorgeschlagen werden. In den Fragebögen wird darauf verwiesen, dass auch Beschäftigte mit Schwerbehinderungen – trotz der gesetzlichen Regelungen – bei Beförderungen und Höhergruppierungen nicht adäquat berücksichtigt werden. Homosexualität wird ebenfalls als Karrierehindernis identifiziert. Dies zeigt sich zum Beispiel darin, dass Fördermechanismen wie Dual Career für gleichgeschlechtliche Paare vielfach hinterfragt werden bzw. nicht zur Anwendung kommen. Als notwendig wird ein umfassendes Personalentwicklungskonzept angemahnt, das die Belange dieser Gruppen entsprechend berücksichtigt.

Auf dem Gebiet der Personalführung werden generelle Kompetenzdefizite im Hinblick auf Gender und Diversity angemerkt, die mit speziellen Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen reduziert werden könnten.

4.1.2 Systematisierung der Diskriminierungsfaktoren und Diskriminierungsrisiken

Die dargestellten Befunde aus der vorgeschalteten Abfrage und den Workshops in den Partnerhochschulen zeigen ein breites Spektrum an Diskriminierungsfaktoren und Diskriminierungsrisiken in den Prozessen von Hochschule auf. Erwartungsgemäß können auf dieser Basis weder Aussagen zu Häufigkeiten von Diskriminierungsfaktoren und -risiken getroffen, noch können die genannten Zusammenhänge und Verweise einen Anspruch auf Vollständigkeit erheben. Sie bieten gleichwohl eine geeignete Basis, um Diskriminierungsfaktoren und Diskriminierungsrisiken zu systematisieren. Quer zu den einzelnen Prozessen werden danach Diskriminierungsfaktoren und -risiken erkennbar hinsichtlich

- | der **Zugänge zu Information**,
 - | der **Verfahren** bei der Auswahl, bei der Vergabe und bei der Besetzung von Studienplätzen, Stipendien, Promotionsstellen etc., inkl. Diversity-Trainings für Hochschulangehörige und
 - | hinsichtlich **besonderer Erfordernisse** im Hinblick auf baulich bedingte Erreichbarkeiten, zeitliche Gestaltung von Abläufen, technische und sprachliche Unterstützung sowie Betreuung.
- Diskriminierungsfaktoren bzw. Diskriminierungsrisiken** liegen entsprechend dann vor,
- | wenn Informationen **nicht für alle Personengruppen in gleicher Weise zugänglich** sind;
 - | wenn Prozesse aufgrund von **Ungeregeltheit, Intransparenz und mangelnder Diversity-Kompetenz der Akteur_innen** Einfallstore für das Wirksamwerden von Stereotypen bieten und/oder bestehende Ungleichheiten verlängern oder sogar verstärken;
 - | wenn bei der Gestaltung von Prozessen **besondere Bedarfe bestimmter Personengruppen** keine Berücksichtigung finden und in der Folge Zugangschancen bzw. Teilhabechancen ungleich verteilt sind.

Diskriminierungsrisiken beim Zugang zu Information

Dies betrifft im Prozess „Studium“ die Qualität der grundlegenden Informationen zur Hochschulausbildung und im Detail zum Studium an der jeweiligen Hochschule: Ist beispielsweise die sprachliche Verständlichkeit gesichert, sind die Informationen niedrigschwellig zugänglich, werden alle Personengruppen mit den Informationen angesprochen, werden besondere Unterstützungsleistungen und Nachteilsausgleiche dargestellt, um bestimmten Personengruppen zu signalisieren, dass für sie ein Studium/ein Studium an der jeweiligen Hochschule in gleicher Weise wie für alle Studien-Interessent_innen möglich ist.

Diskriminierungsrisiken aufgrund der Ungeregeltheit und Intransparenz der Verfahren und mangelnder Diversity-Kompetenz der Akteur_innen

Dies betrifft im Prozess „Studium“ Teilprozesse wie die Studienplatzvergabe, die Finanzierung über Stipendien oder den Zugang zu einem weiterführenden Masterstudium. Intransparenz der Möglichkeiten und Zugangsvoraussetzungen, das Fehlen von Kriterien und Prüfmechanismen können Einfallstore für das Wirksamwerden von Stereotypen bilden, die bestimmte Personengruppen ausschließen. Die Diskriminierungsrisiken, die sich mit Intransparenz von Verfahren, fehlenden Verfahrensregelungen und nicht vorhandenen Prüfmechanismen verbinden, gelten gleichermaßen für weitere Teilprozesse wie die Betreuung von Promovend_innen, für den Zugang zu Promotionsstellen, den Zugang zu Graduiertenkollegs, den Zugang zu Postdoc-/Habilitationen, für die Stellenbesetzung, die Karriereentwicklung bis zum Berufungsprozess.

Diskriminierungsrisiken aufgrund fehlender Berücksichtigung besonderer Bedarfe

Diskriminierungsrisiken bestehen, wenn Prozesse nicht die besonderen Bedarfe einzelner Personengruppen hinsichtlich sprachlicher Verständigung, interkultureller Sensibilität, vermehrtem zeitlichen Bedarf, zeitlicher Flexibilität, erhöhtem Finanzierungsbedarf, baulicher Gestaltung und Infrastruktureinrichtungen berücksichtigen. Dies betrifft z. B. während des Studiums, der Promotion und der weiteren Karriereentwicklung Personen mit einer Behinderung/chronischen Erkrankung ebenso wie Personen mit Familienaufgaben. Diskriminierungsrisiken bestehen hier, wenn die speziellen Zeitbedarfe dieser Personengruppen in der Ausgestaltung der Prozesse keine Berücksichtigung finden.

In den nachfolgenden, insgesamt sieben Übersichten sind die genannten Diskriminierungsfaktoren bzw. Diskriminierungsrisiken in den einzelnen Prozessen in tabellarischer Form wiedergegeben.

Übersicht 3: Diskriminierungsrisiken/Studium

Prozessebene	Diskriminierungsrisiken bestehen ...
Studium	
Information zum Studium	bei den Zugangsmöglichkeiten zu Informationen
	bei den Identifikationsmöglichkeiten mit den Informationen
Studienplatzvergabe	aufgrund von Zufälligkeit/Ungeregeltheit der Studienplatzvergabe
	aufgrund der Zusammensetzung des Vergabegremiums
	bei den Fristen bei der Benachrichtigung zum Studienplatz
Einschreibeverfahren	bei der sprachlichen Verständigung bei der interkulturellen Verständigung
	bei der Dauer der Einschreibungsfristen
Finanzierung	aufgrund von Intransparenz über Stipendien und deren Zugangsvoraussetzungen
	aufgrund von Zufälligkeit/Ungeregeltheit der Vergabe von Stipendien
	aufgrund der Zusammensetzung des Vergabegremiums
	bei besonderem Finanzierungsbedarf wg. Behinderung/chronischer Erkrankung, bei Familienaufgaben
Studienverlauf	bei besonderem Zeitbedarf wg. Behinderung/chronischer Erkrankung, bei Familienaufgaben
	bei besonderem Betreuungsbedarf wg. Familienaufgaben
	bei Angewiesenheit auf sprachliche Unterstützung bei Angewiesenheit auf technische Unterstützung und Barrierefreiheit
Zugang zu weiterführendem Studium	beim Zugang zu Information und Beratung zu weiterführendem Studium
	aufgrund von Zufälligkeit/Ungeregeltheit der Vergabe
	aufgrund der Zusammensetzung des Vergabegremiums
	bei der Dauer der Fristen bei der Benachrichtigung zum Studienplatz

Übersicht 4: Diskriminierungsrisiken/Promotion

Prozessebene	Diskriminierungsrisiken bestehen ...
Promotion	
Förderung von Promotionen	bei der Ermunterung/Zugänglichkeit für spezifische Personengruppen
	beim Zugang zu Information und Beratung zur Promotion/zum Promotionsverfahren
Zugang zu Stipendien	aufgrund von Intransparenz über Stipendien und deren Zugangsvoraussetzungen
	aufgrund der Zusammensetzung des Vergabegremiums
	aufgrund von Zufälligkeit/Ungeregeltheit der Vergabe

Prozessebene	Diskriminierungsrisiken bestehen ...
Zugang zu Promotionsstellen	beim Zugang zu Informationen über Promotionsstellen
	aufgrund der Zusammensetzung des Vergabegremiums
	aufgrund von Zufälligkeit/Ungeregeltheit der Vergabe
	hinsichtlich gleicher Bezahlung
	bei Angewiesenheit auf die Vereinbarkeit mit Familienaufgaben, Vereinbarkeit mit Behinderung/chronischer Erkrankung
	bei Angewiesenheit auf besonderen Betreuungsleistungen wg. Familienaufgaben
	bei Angewiesenheit auf sprachliche Unterstützung, Angewiesenheit auf technische Unterstützung und Barrierefreiheit
	aufgrund von Zufälligkeit/Ungeregeltheit der Aufgabenverteilung, der Einbindung in Lehre, der Teilnahme an Tagungen, der Beteiligung an Publikationen
Zugang zu Graduiertenkollegs/-schulen	bei der Zugänglichkeit für spezifische Personengruppen
	aufgrund der Zusammensetzung des Vergabegremiums
	aufgrund von Zufälligkeit/Ungeregeltheit der Vergabe
	bei Angewiesenheit auf die Vereinbarkeit mit Familienaufgaben, Vereinbarkeit mit Behinderung/chronischer Erkrankung
	bei Angewiesenheit auf besonderen Betreuungsleistungen wg. Familienaufgaben
	bei Angewiesenheit auf sprachliche Unterstützung, Angewiesenheit auf technische Unterstützung und Barrierefreiheit
	aufgrund von Zufälligkeit/Ungeregeltheit der Teilnahme an Tagungen, der Beteiligung an Publikationen

Übersicht 5: Diskriminierungsrisiken/Graduiertenverlauf

Prozessebene	Diskriminierungsrisiken bestehen ...
Graduiertenverlauf/Karriereentwicklung	
Zugang zu Postdoc-/Habilitationenstellen	bei der Zugänglichkeit für spezifische Personengruppen
	aufgrund der Zusammensetzung des Vergabegremiums
	aufgrund von Zufälligkeit/Ungeregeltheit der Vergabe
	hinsichtlich gleicher Bezahlung
	bei Angewiesenheit auf die Vereinbarkeit mit Familienaufgaben, Vereinbarkeit mit Behinderung/chronischer Erkrankung
	bei Angewiesenheit auf besonderen Betreuungsleistungen wg. Familienaufgaben
	bei Angewiesenheit auf sprachliche Unterstützung, Angewiesenheit auf technische Unterstützung und Barrierefreiheit
	aufgrund von Zufälligkeit/Ungeregeltheit der Aufgabenverteilung, der Einbindung in Lehre, der Teilnahme an Tagungen, der Beteiligung an Publikationen

Übersicht 6: Diskriminierungsrisiken/Beschäftigung

Prozessebene	Diskriminierungsrisiken bestehen ...
Beschäftigung	
Stellenplanung	aufgrund der Zusammensetzung des Planungsgremiums
	aufgrund des Ausschlusses spezifischer Gruppen durch die Stellenausrichtung
	hinsichtlich der Vereinbarkeit mit Familienaufgaben, Vereinbarkeit mit Behinderung/chronischer Erkrankung
Ausschreibungen	bei der Zugänglichkeit für spezifische Personengruppen
	aufgrund des Ausschlusses spezifischer Gruppen durch Ausschreibungstext
Auswahl der Bewerber_innen	aufgrund von Zufälligkeit/Ungeregeltheit des Auswahlverfahrens
	aufgrund der Zusammensetzung der Auswählenden, Qualifikation der Auswählenden
	aufgrund von Zufälligkeit/Ungeregeltheit/Intransparenz der Auswahl
Bewerbungsgespräche	aufgrund der Zusammensetzung der Auswählenden, Qualifikation der Auswählenden
	aufgrund von Zufälligkeit/Ungeregeltheit des Gesprächs
Entscheidung über Stellenvergabe	aufgrund von Zufälligkeit/Ungeregeltheit des Entscheidungsverfahrens
	aufgrund der Zusammensetzung der Entscheidenden, Qualifikation der Entscheidenden

Übersicht 7: Diskriminierungsrisiken/Berufsverlauf

Prozessebene	Diskriminierungsrisiken bestehen ...
Berufsverlauf	
Arbeitszeit	bei Angewiesenheit auf die Vereinbarkeit mit Familienaufgaben, Vereinbarkeit mit Behinderung/chronischer Erkrankung – Berücksichtigung besonderer Zeitbedarfe
	aufgrund von Zufälligkeit/Ungeregeltheit bei der Festlegung der Arbeitszeit
	aufgrund von Abhängigkeiten von jeweiligen Vorgesetzten
	beim Zugang zu/Teilhabe an Arbeitszeitmodellen
Arbeitsorganisation	bei Angewiesenheit auf die Vereinbarkeit mit Familienaufgaben, Vereinbarkeit mit Behinderung/chronischer Erkrankung – Berücksichtigung besonderer Bedarfe bei der Arbeitsorganisation
	aufgrund von Zufälligkeit/Ungeregeltheit bei der Festlegung der Arbeitsorganisation
	aufgrund von Abhängigkeiten von jeweiligen Vorgesetzten
	bei der Aufgabenverteilung
Anwesenheit am Arbeitsort	bei Angewiesenheit auf die Vereinbarkeit mit Familienaufgaben, Vereinbarkeit mit Behinderung/chronischer Erkrankung – Berücksichtigung besonderer Flexibilitätsbedarfe
	aufgrund von Zufälligkeit/Ungeregeltheit bei der Festlegung der Anwesenheitspflichten am Arbeitsort
	aufgrund von Abhängigkeiten von jeweiligen Vorgesetzten
	beim Zugang zu/Teilhabe an Flexibilisierung

Prozessebene	Diskriminierungsrisiken bestehen ...
Personalentwicklung	beim Zugang zu Informationen über vorhandene Personalentwicklungsmaßnahmen
	aufgrund von Zufälligkeit/Unregelmäßigkeit bei der Festlegung des Einbezugs in Personalentwicklungsmaßnahmen
	aufgrund von Abhängigkeiten von jeweiligen Vorgesetzten
Entlohnung	aufgrund von Intransparenz bei der Eingruppierung
	aufgrund von Intransparenz über Entgeltstrukturen
	aufgrund von Zufälligkeit/Unregelmäßigkeit bei Gehaltsverhandlungen
Beförderung	aufgrund von Intransparenz bei den Beförderungsmechanismen (Kriterien, Karrierewege)
	aufgrund von Abhängigkeiten von jeweiligen Vorgesetzten

Übersicht 8: Diskriminierungsrisiken/Berufung

Prozessebene	Diskriminierungsrisiken bestehen ...
Berufung	
Stellenplanung	aufgrund der Zusammensetzung der Planenden
	hinsichtlich der Vereinbarkeit mit Familienaufgaben, Vereinbarkeit mit Behinderung/chronischer Erkrankung
Ausschreibungen	beim Zugang zu Informationen
	aufgrund des Ausschlusses/der Begünstigung spezifischer Gruppen durch Ausschreibungstext
Auswahl der Bewerber_innen	aufgrund von Zufälligkeit/Unregelmäßigkeit des Auswahlverfahrens
	aufgrund der Zusammensetzung der Auswählenden, Qualifikation der Auswählenden
	aufgrund von Zufälligkeit/Unregelmäßigkeit/Intransparenz der Auswahl
Stellenantritt	bei Angewiesenheit auf die Vereinbarkeit mit Familienaufgaben, Vereinbarkeit mit Behinderung/chronischer Erkrankung
	aufgrund von Zufälligkeit/Unregelmäßigkeit der Aufnahme-Kultur
	beim Zugang zu Informationen und Ressourcen

Übersicht 9: Diskriminierungsrisiken/Campusleben

Prozessebene	Diskriminierungsrisiken bestehen ...
Campusleben	
	aufgrund von Nichtzugänglichkeit, aufgrund fehlender Sicherheit der baulich-räumlichen Umgebung
	hinsichtlich der Möglichkeiten zur Ausübung religiöser Praktiken, bei fehlenden Möglichkeiten zur Versorgung von Kinder
	hinsichtlich der Artikulationsmöglichkeiten für gruppenspezifische Interessen
Strategie	
	bei fehlenden Strategien/Ziele/Planungen zur Antidiskriminierung und Vermeidung von Ungleichbehandlung

Die Systematik der Diskriminierungsfaktoren und Diskriminierungsrisiken bildet zugleich die Grundlage für die Entwicklung der Indikatorik im nachfolgenden Kap. 4.2 wie auch die Grundlage für die Systematisierung konkreter Maßnahmen und Strategien zur Verhinderung von Diskriminierung und Ungleichbehandlung in Hochschule. Spiegelbildlich zu den Diskriminierungsfaktoren und -risiken beziehen sich die **Indikatoren zur Abbildung von Diskriminierungsfreiheit** auf den vorhandenen Stand bei

- | der Sicherung des Zugangs zu Informationen,
- | den Verfahren und Regularien zur Sicherstellung von Gleichbehandlung und
- | den Maßnahmen zur Berücksichtigung besonderer Bedarfe.

Auf der **Maßnahmenseite** entsprechen dem:

- | konkrete Maßnahmen zur Sicherung der Zugänge,
- | formulierte und implementierte Regularien zur Sicherstellung von Gleichbehandlung bei Verfahren der Auswahl, der Vergabe und der Besetzung von Studienplätzen, Stipendien, Promotionsstellen etc. sowie
- | konkrete Maßnahmen zur Berücksichtigung besonderer Bedarfe, z. B. hinsichtlich Studiendauer bzw. Teilstudium, Arbeitszeitregelungen, Regelungen zur Arbeitsorganisation, technische Vorkehrungen z. B. bei Vorlesungen etc.

Darüber hinaus hängt die Repräsentanz bestimmter Personengruppen an Hochschulen von externen Selektionsprozessen ab, die nicht Folge hochschulinterner Strukturen und Verfahrensweisen sind. So wurden im Rahmen der Hochschulgespräche immer wieder ungleiche Startchancen, Stereotypenbildungen und Exklusionsfaktoren erörtert, die bereits im Vorfeld negativen Einfluss auf Studienaufnahmen, Promotionsvorhaben oder Stellenbewerbungen ausüben. Entsprechend geäußerte Vermutungen konnten aufgrund empirischer Befunde verifiziert werden:

- | So fällt laut Ergebnissen des Mikrozensus aus dem Jahr 2009 der Anteil an Menschen mit Behinderungen, der über eine (Fach-)Hochschulreife verfügt, mit 13,2 Prozent deutlich geringer aus als innerhalb der Gruppe der Menschen ohne Behinderungen, in welcher der Anteil mit 27,5 Prozent mehr als doppelt so hoch ist.⁷⁹
- | Der Bildungsbericht aus dem Jahr 2010 bestätigt, dass Jugendliche ohne Migrationshintergrund noch immer häufiger Abitur machen als jene mit Migrationshintergrund. Gleichzeitig wird darauf hingewiesen, dass der sozioökonomische Einfluss dabei eine entscheidende Rolle spielt.⁸⁰ Auf die Ungleichheit zwischen Frauen und Männern in den wissenschaftlichen Karriereverläufen wurde bereits hingewiesen. Dass diese Diskrepanz jedoch kein auf die Hochschulen zu begrenzendes Phänomen darstellt, unterstreichen beispielsweise die Ergebnisse des letzten Führungskräfte-monitors des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung.⁸¹

79 Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertung des Mikrozensus 2009.

80 Vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland 2010, S. 91 ff.

81 Holst/Busch, 2010.

Gleichwohl die Hochschulen auf diese gesellschaftlichen Phänomene keinen unmittelbaren Einfluss ausüben können, sehen verschiedene Gesprächsteilnehmer_innen ihre Hochschulen durchaus in der Verantwortung, auf diese **ungleichen Teilhabechancen kompensatorisch** einzuwirken. Die im Folgeabschnitt aufgeführten Indikatoren zur Abbildung von „Diskriminierungsfreiheit“ berücksichtigen diesen Aspekt dadurch, dass sie auf Prozessebene im Sinne von „**positive actions**“ auf Möglichkeiten zur Förderung und Aktivierung unterrepräsentierter Personengruppen hinweisen.

4.2 Indikatoren zur Abbildung von „Diskriminierungsfreiheit“

Zu den zentralen Aufgabenstellungen des Projekts „Diskriminierungsfreie Hochschule“ gehörte die Entwicklung einer Indikatorik, die die Hochschulen dabei unterstützen kann, Ungleichheit abzubauen bzw. zu vermeiden und Diskriminierungsfreiheit zu sichern und Gleichbehandlung zu fördern. In einem ersten methodischen Zugriff auf diese Aufgabenstellung liegt es nahe, eine solche Indikatorik entlang verschiedener statistischer Datenbereiche aufzubauen, die Auskunft über strukturelle (Un-)Gleichbehandlung geben könnten.

In der 2010 im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes beauftragten „Machbarkeitsstudie: Standardisierte Datenerhebung zum Nachweis von Diskriminierung!? – Bestandsaufnahme und Ausblick“ wird auf die erheblichen Schwierigkeiten hingewiesen, angesichts der Komplexität von Diskriminierung aussagekräftige Erkenntnisse zum quantitativen Ausmaß von Diskriminierung zu zeichnen.⁸² Grundsätzlich werden in der Machbarkeitsstudie verschiedene Möglichkeiten zur Gewinnung quantitativer Daten über Diskriminierung aufgezeigt: Verwaltungs- und Bevölkerungsstatistiken können einen ersten Überblick über Disparitäten zwischen den einzelnen Gruppen und der Gesamtbevölkerung geben und lassen prinzipiell eine Dauerbeobachtung von Entwicklungen zu, Testing-Verfahren ermöglichen die Aufdeckung interpersoneller Ungleichbehandlung, Umfragen zu Einstellungen gegenüber bestimmten Gruppen sowie Surveys unter den Betroffenengruppen selbst. Schließlich können Diskriminierungsbeschwerden Erkenntnisse über bestimmte Aspekte von Diskriminierung erbringen.

Für das vorliegende „Anwendungsfeld Hochschule“ erweisen sich diese Zugänge in vielfacher Hinsicht als schwierig: Die statistische Datenlage ist ausgesprochen lückenhaft. Diskriminierungsbeschwerden bieten entsprechend den Auskünften der am Projekt beteiligten Hochschulen derzeit keine Basis für die Beobachtung von Diskriminierung und Ungleichbehandlung. Testing-Verfahren, die in erster Linie Befunde zu interpersonellen Diskriminierungen erbringen können, können nicht die Breite der Handlungsfelder innerhalb einer Hochschule abdecken. Befragungen zu selbst erlebter und/oder wahrgenommener Diskriminierung sind mit einem erheblichen Aufwand verbunden und an Hochschulen allenthalben in Form besonderer Projekte möglich.

Im Projekt „Diskriminierungsfreie Hochschule“ wurde ein alternativer Weg eingeschlagen. *Basis der Indikatorik* sind die in den Workshops mit den Partnerhochschulen identifizierten Diskriminierungsfaktoren und Risiken für Ungleichbehandlung und

Diskriminierung in den zentralen Prozessen von Hochschule. Die Indikatorik spannt sich an der Frage auf, wie **Prozesse** beschaffen sein müssen, um Risiken der Diskriminierung und Ungleichbehandlung zu minimieren bzw. abzubauen. Diese **Indikatoren auf der Prozessebene** sind in der hier entwickelten Indikatorik erweitert um „**strategiebezogene Indikatoren**“, Bezugspunkt sind hier die „Vorkehrungen“, die prozessübergreifend auf den Abbau und die Verhinderung von Ungleichbehandlung und Diskriminierung gerichtet sind.

Eher perspektivisch angelegt umfasst die Indikatorik als dritten Bestandteil **Indikatoren auf der Strukturebene**, mit denen die Repräsentanz einzelner Gruppen in der Struktur von Hochschule abgebildet werden kann. Angeknüpft wird hier an den Ansatz, Unterrepräsentanz als Indiz für Diskriminierung heranzuziehen, verbunden mit dem Vorteil, über eine Dauerbeobachtung Entwicklungen im Bereich der strukturellen Diskriminierung erkennen zu können.⁸³ Die bereits etablierte Aufschlüsselung der Hochschulstatistik nach den Merkmalen „weiblich/männlich“ kann hier als Vorlage dienen.

Mit der so umrissenen Indikatorik wird auf die Systematik von **Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung** und auf das Instrument der **Auditierung** rekurriert, indem ein Instrumentarium zur Verfügung gestellt wird, mit dem Hochschulen

- | ihre Prozesse auf (noch) vorhandene Diskriminierungsfaktoren und -risiken für Diskriminierung und Ungleichbehandlung überprüfen,
- | ihr Maßnahmenportfolio zur Verhinderung von Diskriminierung und Ungleichbehandlung sichten und weiterentwickeln und
- | mithilfe der Kennzahlen zur Teilhabe hochschulscharf ihre „Bilanz“ überprüfen können.

Die Indikatorik wurde den Partnerhochschulen in ihrer Struktur auf dem Expert_innentreffen im Frühjahr 2011 vorgestellt und hinsichtlich der Anwendbarkeit diskutiert sowie im Rahmen der Workshops an einzelnen der Partnerhochschulen intensiv auf ihren Nutzen für die hochschulinterne Weiterentwicklung hin reflektiert. Dieser wurde von den Partnerhochschulen insbesondere daran festgemacht, dass

- | die Indikatorik eine **systematische Überprüfungshilfe** darstellt,
- | die Indikatorik insgesamt **anschlussfähig an das vorhandene hochschulinterne Qualitätsmanagement** ist, was die Anwendungschancen erheblich erhöht und
- | die Indikatoren eine **handlungsbezogene Zielperspektive** enthalten, weil mit der Anwendung deutlich wird, bei welchen Prozessen ein Regelungsbedarf und/oder Bedarf nach Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung und Sicherung von Gleichbehandlung besteht.

Dabei kommen die Überprüfungen auf der Prozessebene und auf der strategischen Ebene ohne umfangreiche statistische Erhebungen aus. Diese Indikatoren sind mithin kurzfristig und gestaffelt für einzelne Prozesse nutzbar.

4.2.1 Strategiebezogene Indikatoren

Mit den strategiebezogenen Indikatoren soll abgebildet werden, ob und in welchem Umfang die Sicherung von Diskriminierungsfreiheit und der Abbau und die Vermeidung von Ungleichbehandlung **systematischer Bestandteil der Hochschule** ist. Damit wird Bezug genommen auf folgende Aspekte:

- Ist Diskriminierungsfreiheit als Zielsetzung im Leitbild der Hochschule verankert?
- Ist Antidiskriminierung bzw. Verhinderung von Ungleichbehandlung Bestandteil des Hochschulentwicklungsplans?
- Ist Antidiskriminierung/Diversity organisatorisch in der Hochschulstruktur verankert?
- Sind Diversity-Trainings für Hochschulangehörige eingeführt und beispielsweise bei Neueinstellungen Pflicht?
- Sind Stereotypen, Ausgrenzung Gegenstand in Forschung und Lehre (vergleichbar Gender-Studies)?

Übersicht 10: Strategiebezogene Indikatoren

Strategiebezogene Indikatoren	
Thematisierung/Abbau/ Vermeidung von Stereotypen und Ausgrenzung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Im Leitbild der Hochschule ist Diskriminierungsfreiheit als Zielsetzung verankert, dabei sind mindestens die Merkmalsdimensionen nach AGG erwähnt.
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Antidiskriminierung bzw. Abbau/Vermeidung von Ungleichbehandlung ist Bestandteil des Hochschulentwicklungsplans, hinterlegt mit einer Strategie, Verantwortlichkeiten und einem Maßnahmenplan.
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Diversity-Trainings für Hochschulangehörige sind eingeführt und bei Neueinstellungen Pflicht. ■ Öffentlichkeitsforen für alle Merkmalsdimensionen sind vorhanden/möglich/geschützt.
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Stereotypen, Ausgrenzung ... sind Gegenstand in Forschung und Lehre (vergleichbar Gender-Studies).

Die Indikatoren auf der Strategieebene sind oberhalb von einzelnen Prozessen und Prozessqualitäten angesiedelt. Sie zeigen die grundsätzliche Aufstellung und Ausrichtung einer Hochschule in der Thematik an.

4.2.2 Indikatoren auf der Prozessebene

Ausgangspunkt der Indikatoren auf der Prozessebene sind die in der Analyse der hochschulbezogenen Schlüsselprozesse identifizierten Diskriminierungsfaktoren bzw. Diskriminierungsrisiken. Die prozessbezogenen Indikatoren sind spiegelbildlich auf der Basis der notwendigen Ansatzpunkte zur Verhinderung von Ungleichbehandlung gebildet.

In den folgenden Übersichten sind diese Indikatoren entlang der zentralen Prozesse von Hochschule aufgeführt.

Übersicht 11: Prozessbezogene Indikatoren: Studium

Prozessbezogene Indikatoren	
Zugang zum Studium	<p>Informationen zum Studium</p> <ul style="list-style-type: none"> Ein barrierefreier Zugang im Internet ist vorhanden. Eine barrierefreier Zugang zur Studienberatung ist gesichert. Proaktive zielgruppenspezifische Informationen und Kennenlernangebote erfolgen. Zielgruppenspezifische Flyer liegen vor. In den Infomaterialien sind alle Merkmalsdimensionen angesprochen. Es sind keine Merkmalsdimensionen durch sprachliche Formulierungen ausgeschlossen. Sprachliche Diskriminierungen werden vermieden. In den Infomaßnahmen werden Unterstützungsleistungen/Ausgleichsmaßnahmen/Betreuungsmaßnahmen/positive actions prominent dargestellt. Unterlagen zu Stipendien und den jeweiligen Zugangsvoraussetzungen sind auf der Internetseite dargestellt. Infoveranstaltungen zum weiterführenden Studium werden von den Fakultäten öffentlich und zugänglich angeboten. <p>Einschreibung</p> <ul style="list-style-type: none"> Die Einschreibungsunterlagen stehen in barrierefreier Form zur Verfügung. Die Einschreibungsunterlagen stehen in englischer Sprache zur Verfügung. Englischsprachige Ansprechpersonen sind verfügbar. Die für die Immatrikulation zuständigen Mitarbeiter_innen haben ein Diversity-Training durchlaufen. Regeln zum Nachteilsausgleich sind vorhanden.
Regulierung der Verfahren	<ul style="list-style-type: none"> Definierte und einsehbare Verfahrensregeln für die Studienplatzvergabe und die Stipendienvergabe sind vorhanden. In das Verfahren der Vergabe sind im speziellen Fall mindestens einbezogen die Behindertenbeauftragten, Gleichstellungsbeauftragten. Berichtspflichten und Verfahrensabläufe/Qualitätsstandards für die Vergabe sind klar definiert, Entscheidungen werden schriftlich fixiert und zur Information an die Beauftragten weitergegeben. Regeln zum Nachteilsausgleich bei besonderen Bedarfen/besonderen Lebenslagen sind vorhanden.

Prozessbezogene Indikatoren	
Berücksichtigung besonderer Bedarfe	<ul style="list-style-type: none"> Die Fristen bei der Benachrichtigung zum Studienplatz, die Einschreibefristen berücksichtigen besondere zeitliche Bedarfe. Möglichkeiten einer alternativen zeitlichen Strukturierung des Studiums bei besonderen Bedarfslagen sind vorhanden (z. B. Teilstudium, Flexibilisierung der Prüfungsordnung).
	<ul style="list-style-type: none"> Möglichkeiten der Kinderbetreuung (Regelbetreuung, Ferienbetreuung, Notfallbetreuung) während des Studiums sind vorhanden. Sprachkurse „Deutsch“ sind vorhanden. Die Einrichtungen (Hörsäle, Seminarräume, Laborräume) sind barrierefrei erreichbar, Raumverlegungen sind im Bedarfsfall möglich. Studierende mit einer Behinderung/chronischen Erkrankung können auf technische Hilfsmittel und Assistenz zurückgreifen.
Positive actions	<ul style="list-style-type: none"> Stark unterrepräsentierte Personengruppen werden z. B. an Schulen gezielt für ein Studium umworben; Multiplikator_innen werden einbezogen. Stark unterrepräsentierte Personengruppen werden gezielt bei der Erlangung der Hochschulreife gefördert. Unterrepräsentierte Gruppen werden spezifisch in den Verfahrensregelungen berücksichtigt.

Übersicht 12: Prozessbezogene Indikatoren: Promotion

Prozessbezogene Indikatoren	
Förderung von Promotionen	<p>Zugang zur Promotion</p> <ul style="list-style-type: none"> Regeln und Standards sind vorhanden und dem Hochschulpersonal verbindlich bekannt gemacht <ul style="list-style-type: none"> für die Beratung bei Promotionsvorhaben, für die Betreuung bei Promotionen. Unterlagen zu Promotionsstipendien und den jeweiligen Zugangsvoraussetzungen sind auf der Internetseite dargestellt. Promotionsstellen werden sowohl intern an allgemein zugänglichen Orten als auch extern ausgeschrieben. Die üblichen Bewerbungsfristen werden eingehalten.

Prozessbezogene Indikatoren	
Regulierung der Verfahren	<p>Zugang zu Promotionsstipendien</p> <ul style="list-style-type: none"> Die Vergabe von Promotionsstipendien erfolgt nach definierten Regeln. Bei der Entscheidung über Promotionsstipendien werden mindestens einbezogen die Behindertenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten. Diversity-Trainings sind verpflichtend für Gremienmitglieder eingeführt. Entscheidungen werden schriftlich fixiert und zur Information an die Beauftragten weitergegeben.
	<p>Zugang zu Promotionsstellen</p> <ul style="list-style-type: none"> Die Besetzung von Promotionsstellen erfolgt nach definierten Regeln. In die Beschlussfassung werden mindestens einbezogen die Behindertenbeauftragten, Gleichstellungsbeauftragten. Diversity-Trainings sind verpflichtend für Gremienmitglieder eingeführt. Besetzungsentscheidungen werden schriftlich fixiert. Regelungen <ul style="list-style-type: none"> zur Sicherstellung gleicher Bezahlung, zum Stundenumfang sind vorhanden. Diese beinhalten auch eine Berichtspflicht Regeln/Qualitätsstandards <ul style="list-style-type: none"> zur internen Aufgabenverteilung, zur Einbindung in Lehre, Entscheidung über die Teilnahme an Tagungen, zur Beteiligung an Publikationen sind vorhanden und dem Hochschulpersonal verbindlich bekannt gemacht Entscheidungen werden schriftlich fixiert und zur Information an die Beauftragten weitergegeben
	<p>Zugang zu Graduiertenkollegs/-schulen</p> <ul style="list-style-type: none"> Die Vergabe erfolgt nach definierten Regeln In die Beschlussfassung werden mindestens einbezogen die Behindertenbeauftragten, Gleichstellungsbeauftragten Diversity-Trainings sind verpflichtend für Gremienmitglieder eingeführt Besetzungsentscheidungen werden schriftlich fixiert Regeln/Qualitätsstandards <ul style="list-style-type: none"> zur internen Aufgabenverteilung, zur Einbindung in Lehre, Entscheidung über die Teilnahme an Tagungen, zur Beteiligung an Publikationen sind vorhanden und dem Hochschulpersonal verbindlich bekannt gemacht. Entscheidungen werden schriftlich fixiert und zur Information an die Beauftragten weitergegeben.
Berücksichtigung besonderer Bedarfe	<ul style="list-style-type: none"> Möglichkeiten einer alternativen zeitlichen Strukturierung bei besonderen Bedarfslagen sind vorhanden und werden angeboten (z. B. Teilzeitstellen, andere Flexibilisierungsmöglichkeiten).
	<ul style="list-style-type: none"> Möglichkeiten der Kinderbetreuung (Regelbetreuung, Ferienbetreuung, Notfallbetreuung) sind vorhanden.
	<ul style="list-style-type: none"> Sprachkurse „Deutsch“ sind vorhanden. Die Einrichtungen (Hörsäle, Seminarräume, Laborräume) sind barrierefrei erreichbar, Raumverlegungen sind im Bedarfsfall möglich. Promovierende mit einer Behinderung/chronischen Erkrankung können auf technische Hilfsmittel und Assistenz zurückgreifen.

Prozessbezogene Indikatoren	
Positive actions	<ul style="list-style-type: none"> Im Laufe des Studiums werden stark unterrepräsentierte Personengruppen gezielt an ein Promotionsvorhaben herangeführt Stark unterrepräsentierte Personengruppen werden gezielt bei der Erfüllung der Promotionsvoraussetzungen unterstützt

Übersicht 13: Prozessbezogene Indikatoren: Graduiertenverlauf

Prozessbezogene Indikatoren	
Zugang zu Postdoc- und Habilitationsstellen	<p>Zugang zu Informationen</p> <ul style="list-style-type: none"> Postdoc- und Habilitationsstellen werden sowohl intern an allgemein zugänglichen Orten als auch extern ausgeschrieben. Die üblichen Bewerbungsfristen werden eingehalten.
Regulierung der Verfahren	<ul style="list-style-type: none"> Die Besetzung von Postdoc- und Habilitationsstellen erfolgt nach definierten Regeln. In die Beschlussfassung werden mindestens einbezogen die Behindertenbeauftragten, Gleichstellungsbeauftragten. Diversity-Trainings sind verpflichtend für Gremienmitglieder eingeführt. Besetzungsentscheidungen werden schriftlich fixiert. Regelungen <ul style="list-style-type: none"> zur Sicherstellung gleicher Bezahlung, zum Stundenumfang. sind vorhanden. Diese beinhalten auch eine Berichtspflicht. Regeln/Qualitätsstandards <ul style="list-style-type: none"> zur internen Aufgabenverteilung, zur Einbindung in Lehre, Entscheidung über die Teilnahme an Tagungen, zur Beteiligung an Publikationen. sind vorhanden und dem Hochschulpersonal verbindlich bekannt gemacht Entscheidungen werden schriftlich fixiert und zur Information an die Beauftragten weitergegeben
Berücksichtigung besonderer Bedarfe	<ul style="list-style-type: none"> Möglichkeiten einer alternativen zeitlichen Strukturierung bei besonderen Bedarfslagen sind vorhanden und werden angeboten (z. B. Teilzeitstellen, andere Flexibilisierungsmöglichkeiten) Möglichkeiten der Kinderbetreuung (Regelbetreuung, Ferienbetreuung, Notfallbetreuung) sind vorhanden Sprachkurse „Deutsch“ sind vorhanden Die Einrichtungen (Hörsäle, Seminarräume, Laborräume) sind barrierefrei erreichbar, Raumverlegungen sind im Bedarfsfall möglich. Personen mit einer Behinderung/chronischen Erkrankung können auf technische Hilfsmittel und Assistenz zurückgreifen.
Positive actions	<ul style="list-style-type: none"> Stark unterrepräsentierte Personengruppen werden gezielt für eine wissenschaftliche Karriere umworben. Stark unterrepräsentierte Personengruppen werden in ihrer wissenschaftlichen Karriereplanung besonders unterstützt.

Übersicht 14: Prozessbezogene Indikatoren: Beschäftigung

Prozessbezogene Indikatoren	
Zugang zu Beschäftigung	<p>Zugang zu Informationen</p> <ul style="list-style-type: none"> Stellen werden sowohl intern an allgemein zugänglichen Orten als auch extern ausgeschrieben. Stellen werden öffentlich im Internet/Intranet/in Zeitungen/Zeitschriften/(fachlich) relevanten Jobportalen und mit üblichen Bewerbungsfristen ausgeschrieben.
Regulierung der Verfahren	<p>Stellenplanung</p> <ul style="list-style-type: none"> Bei der Stellenplanung sind mindestens einbezogen die Behindertenbeauftragten und die Gleichstellungsbeauftragten. Die Einrichtung der Stelle erfolgt nach definierten Regeln. Die Berücksichtigung spezieller Gruppen wird in diesen spezifisch thematisiert.
	<p>Stellenausschreibung</p> <ul style="list-style-type: none"> Ein Leitfaden/Qualitätsstandards für Stellenausschreibungen ist/sind vorhanden und dem Hochschulpersonal bekannt. Die Ausschreibung der Stelle erfolgt nach definierten Regeln. Die Berücksichtigung spezieller Gruppen wird in diesen spezifisch thematisiert.
	<p>Auswahl der Bewerber_innen</p> <ul style="list-style-type: none"> Die Auswahl erfolgt nach definierten Regeln. Die Berücksichtigung spezieller Gruppen wird in diesen spezifisch thematisiert. Das Auswahlgremium ist „vielfältig“ zusammengesetzt. Die Behindertenbeauftragten und die Gleichstellungsbeauftragten sind einbezogen. Die Entscheidungen werden schriftlich fixiert, zur Information an die Beauftragten, den Personalrat weitergegeben. Für Nichteinhaltung sind Sanktionsmöglichkeiten vorgesehen. Diversity-Trainings sind verpflichtend für Gremienmitglieder eingeführt.
	<p>Bewerbungsgespräche</p> <ul style="list-style-type: none"> Ein Leitfaden für Bewerbungsgespräche liegt vor und ist dem Hochschulpersonal bekannt. Das Auswahlgremium ist „vielfältig“ zusammengesetzt. Bei der Auswahl sind die Behindertenbeauftragten und die Gleichstellungsbeauftragten einbezogen. Diversity-Trainings sind verpflichtend für Gremienmitglieder eingeführt.
	<p>Stellenbesetzung</p> <ul style="list-style-type: none"> Das Entscheidungsgremium ist „vielfältig“ zusammengesetzt. Bei der Entscheidung sind die Behindertenbeauftragten und die Gleichstellungsbeauftragten einbezogen. Ein Kriterienraster für die Auswahl liegt vor und ist dem Hochschulpersonal bekannt. Die Entscheidung wird dokumentiert. Diversity-Trainings sind verpflichtend für Gremienmitglieder eingeführt.
Berücksichtigung besonderer Bedarfe	<ul style="list-style-type: none"> Möglichkeiten einer alternativen zeitlichen Strukturierung bei besonderen Bedarfslagen sind vorhanden und werden angeboten (z. B. Teilzeitstellen, andere Flexibilisierungsmöglichkeiten).
	<ul style="list-style-type: none"> Möglichkeiten technischer Assistenz und Anpassung von Arbeitsplätzen sind vorhanden und werden angeboten.
	<ul style="list-style-type: none"> Möglichkeiten der Kinderbetreuung (Regelbetreuung, Ferienbetreuung, Notfallbetreuung) sind vorhanden und werden angeboten.
Positive actions	<ul style="list-style-type: none"> Die Berücksichtigung spezieller unterrepräsentierter Gruppen wird durch konkrete Maßnahmen gefördert.

Übersicht 15: Prozessbezogene Indikatoren: Berufsverlauf

Prozessbezogene Indikatoren	
Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Anwesenheit am Arbeitsort	<p>Zugang zu Informationen</p> <ul style="list-style-type: none"> Die Möglichkeiten der Festlegung der Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Anwesenheit am Arbeitsort werden den Mitarbeiter_innen transparent gemacht.
Regulierung der Verfahren	<ul style="list-style-type: none"> Die Festlegung der Arbeitszeit erfolgt nach definierten Regeln.
	<ul style="list-style-type: none"> Die Festlegung der Arbeitsorganisation erfolgt nach definierten Regeln.
	<ul style="list-style-type: none"> Die Festlegung der Anwesenheit am Arbeitsort erfolgt nach definierten Regeln.
	<ul style="list-style-type: none"> Möglichkeiten und Maßnahmen der Personalentwicklung sind definiert und werden den Mitarbeiter_innen transparent gemacht.
	<ul style="list-style-type: none"> Regeln/Qualitätsstandards zur Personalentwicklung sind vorhanden und dem Hochschulpersonal bekannt. Führungskräfte sind für die sensible Wahrnehmung von Personalentwicklungsaufgaben geschult.
	<ul style="list-style-type: none"> Die Festlegung der Entlohnung (Entgeltstrukturen, Eingruppierung) erfolgt nach definierten Regeln und wird den Mitarbeiter_innen transparent gemacht. Es besteht eine Berichtspflicht.
	<ul style="list-style-type: none"> Möglichkeiten von Karrierewegen sind definiert und werden den Mitarbeiter_innen transparent gemacht. Der Einbezug/Die Zugangsmöglichkeit aller Mitarbeiter_innen werden dabei gewährleistet.
	<ul style="list-style-type: none"> Beförderungen erfolgen nach definierten Regeln. Führungskräfte sind für die sensible Wahrnehmung von Personalentwicklungsaufgaben geschult.
Berücksichtigung besonderer Bedarfe	<ul style="list-style-type: none"> Möglichkeiten einer alternativen zeitlichen Strukturierung bei besonderen Bedarfslagen sind vorhanden und werden angeboten (z. B. Teilzeitstellen, andere Flexibilisierungsmöglichkeiten).
	<ul style="list-style-type: none"> Möglichkeiten einer alternativen organisatorischen Strukturierung bei besonderen Bedarfslagen sind vorhanden und werden angeboten.
	<ul style="list-style-type: none"> Möglichkeiten einer alternativen Strukturierung des Arbeitsorts bei besonderen Bedarfslagen sind vorhanden und werden angeboten.
Positive actions	<ul style="list-style-type: none"> Die Berücksichtigung spezieller unterrepräsentierter Gruppen wird durch konkrete Maßnahmen gefördert.

Übersicht 16: Prozessbezogene Indikatoren: Berufung

Prozessbezogene Indikatoren	
Besetzung von Professuren	<p>Zugang zu Informationen</p> <ul style="list-style-type: none"> Stellen werden sowohl intern an allgemein zugänglichen Orten als auch extern ausgeschrieben. Stellen werden öffentlich im Internet/Intranet/ in Zeitungen/Zeitschriften/(fachlich) relevanten Jobportalen und mit üblichen Bewerbungsfristen ausgeschrieben. Der Zugang zu Ressourcen wird allen Mitarbeiter_innen transparent und nutzbar gemacht.
Regulierung der Verfahren	<p>Stellenplanung</p> <ul style="list-style-type: none"> Bei der Stellenplanung sind mindestens einbezogen die Behindertenbeauftragten und die Gleichstellungsbeauftragten. Die Einrichtung der Stelle erfolgt nach definierten Regeln. Die Berücksichtigung spezieller Gruppen wird in diesen spezifisch thematisiert. Möglichkeiten einer alternativen zeitlichen Strukturierung bei besonderen Bedarfslagen sind vorhanden und werden angeboten.
	<p>Ausschreibung</p> <ul style="list-style-type: none"> Ein Leitfaden/Qualitätsstandards für Stellenausschreibungen ist/sind vorhanden und dem Hochschulpersonal bekannt. Die Ausschreibung der Stelle erfolgt nach definierten Regeln. Die Berücksichtigung spezieller Gruppen wird in diesen spezifisch thematisiert.
	<p>Auswahl und Besetzung</p> <ul style="list-style-type: none"> Die Auswahl erfolgt nach definierten Regeln. Die Berücksichtigung spezieller Gruppen wird spezifisch thematisiert. Das Auswahlgremium ist „vielfältig“ zusammengesetzt. Die Behindertenbeauftragten und die Gleichstellungsbeauftragten sind einbezogen. Die Entscheidungen werden schriftlich fixiert, zur Information an die Beauftragten, den Personalrat weitergegeben. Für Nichteinhaltung sind Sanktionsmöglichkeiten vorgesehen. Diversity-Trainings sind verpflichtend für Gremienmitglieder eingeführt.
Berücksichtigung besonderer Bedarfe	<ul style="list-style-type: none"> Spezifische Förderangebote/Unterstützungsangebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind etabliert und werden angeboten. Möglichkeiten technischer Assistenz und Anpassung von Arbeitsplätzen sind vorhanden und werden angeboten.
	<ul style="list-style-type: none"> Für den Stellenantritt sind Einführungen und Informationsmaterial vorhanden. Die Informationen werden regelhaft allen neuen Mitarbeiter_innen zugänglich gemacht.
Positive actions	<ul style="list-style-type: none"> Die Berücksichtigung spezieller unterrepräsentierter Gruppen wird durch konkrete Maßnahmen gefördert.

Übersicht 17: Prozessbezogene Indikatoren: Campusleben

Prozessbezogene Indikatoren	
Teilhabe im öffentlichen Raum	Barrierefreiheit des Campus (Infrastruktur, Freizeiteinrichtungen, Sportangebote etc.) ist vorhanden.
	Sofern für die christlichen Religionen Räume zur Ausübung religiöser Praktiken vorhanden sind, sind auch für andere Religionen Gebeträume vorhanden.
	Wickelräume, Rückzugsräume sind vorhanden.
	Spezielle Gruppen werden in der Kommunikationsstrategie der Universität berücksichtigt. Möglichkeiten der Nutzung von Kommunikationskanälen (Schwarzes Brett, Internetverlinkung) sind gegeben.

4.2.3 Indikatoren auf der Strukturebene

Bei den Indikatoren auf der Strukturebene handelt es sich in Abgrenzung zu den anderen Indikatoren um prinzipiell quantitativ messbare Kennzahlen. Es geht hier um Beteiligungsquoten, wie sie auch aus dem Gender-Controlling bekannt sind. Die Anwendung dieser Indikatoren zur Abbildung von Diskriminierungsfreiheit ist abhängig davon, welche Daten hochschulintern zur Verfügung stehen. Unter inhaltlichen Gesichtspunkten ist zunächst allerdings zu klären, ob alle im AGG geführten Merkmalsdimensionen statistisch abgebildet werden sollten. In den Workshops mit den Partnerhochschulen wie auch bei dem Expert_innentreffen im Frühjahr 2001 gingen die Einschätzungen sehr einheitlich dahin, dass – noch unabhängig von der Frage der Machbarkeit – eine hochschulinterne Statistik, die auch nach dem AGG-Merkmal „sexuelle Identität“ und nach dem Merkmal „Religion/Weltanschauung“ unterscheidet, nicht für sinnvoll gehalten wird.

In der folgenden Übersicht sind die relevanten Indikatoren auf der Strukturebene zusammengestellt.

Übersicht 18: Indikatoren auf der Strukturebene

Studium		
Anzahl und Anteile <ul style="list-style-type: none"> ▮ Studierende ▮ Abbrüche ▮ Absolvent_innen 	AGG-Merkmalsdimensionen: Weiblich/ Männlich/Trans*/ Intersexualität Ethnische Herkunft Alter Behinderung/Chronische Erkrankung Religionszugehörigkeit Sexuelle Identität Zusätzlich relevant: Soziale Herkunft Mit Familienpflichten	
Promotion/Graduiertenverlauf		
Anzahl und Anteile bezogen auf Studierende <ul style="list-style-type: none"> ▮ Promotionen ▮ Stipendien ▮ Promotionsstellen (Vollzeit/Teilzeit) ▮ Promotionen ▮ Postdoc-/Habitationsstellen (Vollzeit/Teilzeit) ▮ Habilitationen 		
Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal		
Anzahl und Anteile bezogen auf Studierende <ul style="list-style-type: none"> ▮ Professor_innen ▮ Dozent_innen, Assistent_innen 		
Nebenberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal		
Anzahl und Anteile <ul style="list-style-type: none"> ▮ Gastprofessor_innen ▮ Lehrbeauftragte ▮ Wissenschaftliche Hilfskräfte 		
Verwaltungs-, technisches und sonstiges Personal		
Anzahl und Anteile <ul style="list-style-type: none"> ▮ Verwaltungspersonal im höheren Dienst/ohne höheren Dienst ▮ Bibliothekspersonal im höheren Dienst/ohne höheren Dienst ▮ Technisches Personal im höheren Dienst/ohne höheren Dienst ▮ Sonstiges Personal im höheren Dienst/ohne höheren Dienst ▮ Pflegepersonal 		
Leitungsgremien		
Anzahl und Anteile <ul style="list-style-type: none"> ▮ Hochschulräte ▮ Rektor_innen ▮ Prorektor_innen ▮ Kanzler_in ▮ Dekan_in 		

4.3 Organisationsmodelle, Strategien der Implementierung

Ein zentraler Aspekt hinsichtlich der Gewährleistung von Diskriminierungsfreiheit bzw. der Nutzung von Potenzialen im Sinne eines umfassenden Diversity Managements ist die **organisationale Verankerung der Thematik**. Die Frage einer adäquaten Einbindung richtet sich dabei insbesondere auf die jeweiligen Wirkungsmöglichkeiten in der Institution.

Hochschulen sind durch vielfältige dezentrale Entscheidungs- und Umsetzungsprozesse gekennzeichnet. Diese gestalten sich wiederum je nach Hochschulart (Universität, Fachhochschule bzw. Technische Universität, Volluniversität etc.) sowie auch Hochschulgröße anders. Darüber hinaus bestehen landesbezogene Unterschiede hinsichtlich des Grades der Hochschulautonomie, der Strukturen der Selbstverwaltung sowie der gesetzlich festgeschriebenen Beauftragtenpositionen.

Vor diesem Hintergrund wurden im Rahmen der Gespräche und Workshops bei den teilnehmenden Hochschulen auch folgende Fragen hinsichtlich der Einbindung und Steuerungsbedeutung der jeweiligen Strukturen diskutiert:

- Wo ist die Beschäftigung mit der Thematik organisational angesiedelt? Wer ist für einzelne Merkmalsbereiche/übergreifend zuständig?
- Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit innerhalb der Hochschule im Hinblick auf Diversity/Diskriminierungsfreiheit? Inwiefern gibt es zusätzlich geschaffene Strukturen? Wie gestaltet sich die personelle Ausstattung?
- Wie sind die Durchgriffsmöglichkeiten/proaktive Einflussnahme zu bewerten?
- Inwiefern sind spezifische Steuerungsinstrumente (Zielvereinbarungen etc.) implementiert bzw. inwiefern taucht die Thematik in übergreifenden Strategie-/Steuerungsinstrumenten auf?
- Inwiefern können Synergien (z. B. bei Doppelfunktionen bzw. Verbindungen von Zuständigkeiten) genutzt werden?
- Was sind die Stärken/Schwächen der bestehenden organisationalen Verankerung? Gesamteinschätzung?

Insgesamt zeigt sich ein breites Spektrum von Strukturen der organisationalen Verankerung der Thematik an den (teilnehmenden) Hochschulen.

Übersicht 19: Übersicht institutionelle Verankerung der Thematik Antidiskriminierung/Diversity bei den teilnehmenden Hochschulen

Hochschule	Art der institutionellen/organisatorischen Verankerung
Universität Hamburg	Verankerung über Gleichstellungsbeauftragte
Universität Duisburg-Essen	Prorektorat für Diversity
Fachhochschule Erfurt	Referent des Präsidenten
Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen (RWTH)	Stabsstelle Integration Team
Universität zu Köln	Prorektorat für Akademische Karriere, Diversität und Internationales
Brandenburgische Technische Universität Cottbus	Verankerung über Projekte zu Diversity und über Gleichstellungsbeauftragte
Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin	Verankerung über Forschung und Lehre
Technische Universität München	Gender-Kompetenzzentrum
Hochschule Mannheim	Prorektorat für Diversity
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel	Vizepräsidentenschaft sowie Professur Gender und Diversity-Zentrum
Medizinische Hochschule Hannover	Verankerung über Gleichstellungsbeauftragte

Neben spezifisch auf Diversity ausgerichteten Prorektoraten (Universität Duisburg-Essen, Hochschule Mannheim, Universität zu Köln) existieren an die Hochschulleitung angehängte Stabsstellen (Integration Team der RWTH Aachen) oder auch eine Angliederung der Zuständigkeit an eine Referentenstelle des Präsidenten (Fachhochschule Erfurt). An mehreren Hochschulen ist zudem die Gleichstellungsstelle bzw. die Gleichstellungsbeauftragte als übergreifende Ansprechperson eingesetzt. Sie ist mit der weiteren Beschäftigung und Koordinierung der Aktivitäten zu Antidiskriminierung bzw. Diversity betraut (Universität Hamburg, Medizinische Hochschule Hannover). Teilweise ist über gender-/gleichstellungsspezifische Einrichtungen auch eine separate Koordinierung für weitere Diversityaspekte angegliedert. Dies erfolgt u. a. über Projekte (BTU Cottbus) bzw. durch die Schaffung von Koordinierungspositionen innerhalb der Gleichstellungsinstitution (TU München) oder die Professur Gender- und Diversity-Zentrum (CAU zu Kiel).

Die **bestehenden Strukturen** – insbesondere bei der Anbindung über die Gleichstellungsstellen – liegen vielfach in merkmalspezifischen Ansätzen begründet. Neben den grundlegend gesetzlich verankerten Beratungs- und Beauftragtenpositionen (Gleichstellungs- bzw. Frauenbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung) sind Aktivitäten zu spezifischen Merkmalsbereichen häufig über konkrete Personen mit einzelnen Themen (Forschungsinteresse, spezifisches Engagement etc.) verbunden. Gleichzeitig wurde in den Datenanalysen, Gesprächen und Workshops immer wieder deutlich, dass bereits viele einzelne Ansätze, Maßnahmen und Überlegungen im Rahmen von Projekten (z. B. im Bereich ausländischer Studierender über Initiativen der International Offices, über Hochschulgruppen im Bereich sexuelle Identität etc.) bestehen, welche jedoch häufig (noch) unverbunden bzw. ohne strategische Koordination und Einbindung verfolgt werden.

Zur Verdeutlichung der einzelnen Merkmale der **unterschiedlichen Formen der organisationalen Verankerung** werden im Folgenden exemplarisch die Modelle „Prorektorat“ am Beispiel der Universität Duisburg-Essen, „Stabsstelle“ am Beispiel der RWTH Aachen bzw. Anbindung über eine an die Gleichstellungsinstitution angegliederte Koordinierungsstelle am Beispiel der TU München vorgestellt:

Universität Duisburg-Essen (UDE)⁸⁴

„Strategische Verankerung von Diversity Management (DiM) in der Hochschulentwicklung

Im Oktober 2008 hat die Universität Duisburg-Essen das bundesweit erste Prorektorat für Diversity Management eingerichtet. Damit wurde die zentrale Voraussetzung für eine systematische und nachhaltige Verankerung von Diversität in den hochschulischen Strukturen und Prozessen geschaffen. Diversity Management ist in den Leitlinien der Hochschule verankert und bildet neben den Bereichen Forschung, Studium und Lehre sowie Qualitätsentwicklung und Services einen zentralen Bestandteil der Hochschulentwicklungsplanung:

„Wir betrachten die Heterogenität unserer Studierenden und MitarbeiterInnen als Chance und fördern die produktive Vielfalt durch Maßnahmen des Diversity Managements. Diversität wird sowohl als Beitrag zur Bildungsgerechtigkeit als auch zur Exzellenz verstanden. Die Geschlechtergerechtigkeit ist hierbei ein integraler Bestandteil.“

Im Prorektorat für Diversity Management werden die vielfältigen einschlägigen Aktivitäten an der UDE gebündelt und in ein übergreifendes Gesamtkonzept eingebettet. Im Mai 2009 wurde die Senatskommission für Diversity Management zur Unterstützung und Begleitung des Prorektorats eingerichtet. Die institutionelle Verankerung von DiM auf Hochschulleitungsebene ermöglicht es, gemeinsam mit internen und externen Kooperationspartnern in zentralen strategischen Handlungsfeldern diversitätsorientierte Maßnahmen zur Förderung der Vielfalt zu definieren und umzusetzen. Diese betreffen insbesondere:

84 Quelle: Universität Duisburg-Essen, Prorektorat für Diversity Management/Prof. Dr. Ute Klammer (klammer.prorektorin@uni-due.de), Referentin für Diversity Management/Dr. Friederike Preiß (friederike.preiss@uni-due.de).

- | Initiativen zur Integration weiterer Bevölkerungskreise und neuer Zielgruppen in die Universität in Kooperation mit Schulen und regionalen Partnern.
- | Ausbau spezieller Lehrangebote zur Berücksichtigung unterschiedlicher Ausgangsbedingungen und Lernbedarfe der Studierenden.
- | Berücksichtigung der Heterogenität von Promovierenden bei der Gestaltung der Promotionsphase.
- | Spezifische Schulungsangebote für Lehrende zum adäquaten Umgang mit heterogenen Studierendengruppen.
- | Maßnahmen zur Vereinbarkeit des Studiums mit Beruf oder Familie.
- | Fortsetzung der gezielten Personalentwicklung sowie der erfolgreichen und prämierten Maßnahmen in den Bereichen der Gleichstellung und Frauenförderung.
- | Ausweitung der Angebote im Bereich des lebenslangen Lernens und der wissenschaftlichen Weiterbildung.

DiM ist integraler Bestandteil des Qualitätsmanagements und wird in den internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV) mit den Fakultäten und zentralen (wissenschaftlichen) Einrichtungen sowie der Verwaltung berücksichtigt. In einigen Fakultäten gibt es bereits dezentrale Diversity-Beauftragte. Darüber hinaus geht DiM in die Berufungspolitik beispielsweise in Form von Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Neuberufenen ein.

In der Datenerhebung und -Aufbereitung findet DiM ebenfalls Berücksichtigung: So wurde im Sommer 2009 eine große Diversity-Studierendenbefragung durchgeführt, deren Ergebnisse zur Optimierung einer bedarfsgerechten Gestaltung von Studienangeboten und -strukturen sowie zur Definition von zielgruppenorientierten Maßnahmen genutzt werden. Sie dienen weiterhin der Entwicklung eines Indikatorensystems für ein periodisches DiM-Monitoring. Zur Stärkung des Services für die Studierenden wurden darüber hinaus eine Ombudsstelle sowie eine Beratungsstelle für Behinderung im Studium eingerichtet. Um den Umgang mit Heterogenität an der Universität zu professionalisieren, wurde das Programm ‚ProDiversität‘ entwickelt, das entsprechende Angebote für Personen mit Lehr-, Beratungs- und Führungsaufgaben bereitstellt.

Um das hohe, bislang weitgehend ungenutzte Potenzial deutscher, bildungsinländischer und ausländischer Studierender hinsichtlich der Internationalisierung zu nutzen, hat die UDE ein Programm zur ‚Internationalisation at Home‘ entwickelt. Zielsetzung dieses Programms ist es, dass alle Absolventinnen und Absolventen der UDE die Möglichkeit erhalten, während ihres Studiums systematisch und vorzugsweise kreditiert internationale Erfahrungen auf dem Heimatcampus zu machen und entsprechend internationale und interkulturelle Kompetenzen zu erwerben bzw. weiterzugeben.

Kern der Diversity-Aktivitäten an der UDE ist das Anliegen, die vorhandenen Potenziale auf allen Qualifikationsstufen bestmöglich zur Entfaltung zu bringen und so die Universität auf ihrem Weg zu einer diskriminierungsfreien Hochschule konsequent zu unterstützen.“

RWTH Aachen⁸⁵

„Mit der am Rektorat angesiedelten Stabsstelle ‚Integration Team – Human Resources, Gender and Diversity Management‘ (IGaD) gibt es eine zentrale Ansprechpartnerin an der Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule (RWTH) Aachen, welche die Hochschulleitung dabei unterstützt, Gender und Diversity Management als Steuerungsprinzip auf allen Handlungs- und Entscheidungsebenen sowie in allen Verwaltungsprozessen in den zentralen und dezentralen Einrichtungen nachhaltig zu verankern. Angesiedelt zwischen Wissenschaft und Hochschulmanagement arbeitet die Stabsstelle konzeptionell und strategisch in den fünf Kernbereichen Personal- und Organisationsentwicklung, Work Life Balance sowie Forschung und Lehre und trägt somit maßgeblich zur Integration von Gender und Diversity-Perspektiven in der Hochschulentwicklung bei. Aufbauend auf die im Rahmen der Exzellenzinitiative formulierte ‚People Policy‘ unterstützt die Stabsstelle die Hochschule bei der Entwicklung und Umsetzung einer kohärenten Personal- und Organisationsentwicklung, die Gender- und Diversity-Ansätze konsequent berücksichtigt. Neben vielfältigen Maßnahmen für eine geschlechtergerechte Personalentwicklung und zur Erhöhung des Frauenanteils auf den jeweiligen akademischen Stufen (z. B. Mentoring-Programme für Schülerinnen, Studentinnen, Doktorandinnen und Postdoktorandinnen sowie Coaching für (Junior)Professorinnen), entwickelt, initiiert und unterstützt die Stabsstelle ebenfalls Maßnahmen zur Einbeziehung von Gender und Diversity-Aspekten in Lehre und Forschung und Work-Life-Balance und kooperiert mit den Fakultäten in Forschungs- und Lehrprojekten. Damit soll die Stabsstelle zur Umsetzung von Gleichberechtigung und Vielfalt in Lehre, Forschung und Verwaltung beitragen und die unterschiedlichen Hochschulakteurinnen und Hochschulakteure diesbezüglich in ihrer Arbeit sensibilisieren. Eine zentrale Aufgabe der Stabsstelle ist zudem die Evaluation und Analyse von vorhandenem Gender und Diversity-Bewusstsein, Kompetenzen und Projekten in Lehre, Forschung und Verwaltung. Ziel ist unter anderem die Verbesserung der Koordination bestehender Aktivitäten und die Identifikation von Lücken im Bereich Gender und Diversity an der Hochschule sowie deren Beseitigung. Ziele der Stabsstelle sind die Integration von Gender and Diversity Management in alle Bereiche der Universität und die Verbesserung der Koordination bestehender Aktivitäten. Die Maßnahme dient weiterhin der Sicherung der Qualität von Forschung und Lehre und soll die Internationalisierung vorantreiben.“

TU München⁸⁶

Zuständigkeiten für Antidiskriminierung/Diversity an der Hochschule

„Mit dem Zukunftskonzept TUM. THE ENTREPRENEURIAL UNIVERSITY der ersten Exzellenzinitiative hat sich die TUM klar und umfassend zum Thema Gender & Diversity bekannt.

Die Gleichstellungsstrategie der TUM und das Ziel, die attraktivste Technische Universität Deutschlands für Frauen zu werden, manifestiert sich u. a. in

85 Quelle: DFG-Instrumentenkasten (Modellbeispiele für Gleichstellungsmaßnahmen), GESIS; zur Beschreibung seitens der RWTH Aachen bestätigt.

86 Quelle: TU München Dezember 2012, vgl. Hochschulportrait.

- der Verankerung der Gleichstellungsaufgabe im Leitbild der TUM,
- der direkten Zuständigkeit und Verantwortung der geschäftsführenden Vizepräsidentin/des geschäftsführenden Vizepräsidenten für Diversity und Talent Management,
- der Gründung des TUM Gender-Zentrums im Juni 2009 unter Leitung der Hochschulfrauenbeauftragten (die Aufgabenbereiche umfassen u. a. ‚Frauenförderung‘, ‚Gender Consulting‘, ‚Diversity‘ und den Familienservice),
- der Einrichtung eines Gender & Diversity Boards zur Beratung der Hochschulleitung in strategischen Fragen unter Leitung der geschäftsführenden Vizepräsidentin/des geschäftsführenden Vizepräsidenten für Diversity und Talent Management,
- der Verankerung des Gleichstellungs- und Diversitygedankens in den Ressorts der weiteren Vizepräsidentinnen und -präsidenten der TUM, zuständig für ‚Studium und Lehre‘ und ‚International Affairs‘
- der Einrichtung der Professur für Gender-Studies in Ingenieurwissenschaften.

In das Diversity-Konzept der TUM sind außerdem die Schwerbehindertenvertretung für Mitarbeiter_innen sowie die Servicestelle für behinderte und chronisch kranke Studierende eingebunden.

Um sämtliche Maßnahmen im Bereich Gender & Diversity zu bündeln und strategischer auszurichten, wurde im Juni 2009 das TUM Gender-Zentrum unter Leitung der Hochschulfrauenbeauftragten gegründet. Es fungiert als erste Anlaufstelle für Gender- & Diversity-Anliegen. Das TUM Gender-Zentrum berät und unterstützt das Hochschulpräsidium, die Gremien und die Verwaltung der TUM bei der Umsetzung des staatlichen Gleichstellungsauftrags und Frauenfördermaßnahmen sowie der Implementierung von Diversity. Darüber hinaus gibt es unterstützende Hilfestellung bei der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium.

Das Gender & Diversity Board führt alle Maßnahmen der Exzellenzinitiative im Bereich Gender & Diversity zusammen und berät das Hochschulpräsidium in strategischen Fragen. Durch die direkte Zuständigkeit und Verantwortlichkeit der Vizepräsidentin/des Vizepräsidenten für Diversity und Talent Management sind die Themen Gender & Diversity im Hochschulpräsidium strategisch positioniert und ständig präsent.

Im TUM Gender-Zentrum wurde eine Koordinationsstelle für Diversity Policies & Initiativen eingerichtet. Aufgabe dieser Koordinationsstelle ist es, in regelmäßigen Abständen Diversity-Netzwerktreffen (bestehend aus Vertreter_innen TUM-interner Institutionen) einzuberufen, themenspezifische Arbeitstreffen zu organisieren und Diversity-Trainings für unterschiedliche Zielgruppen durchzuführen.

Im Rahmen einer Beratung (Managing Diversity Initiatives) besteht die Möglichkeit, sich über laufende Diversity-Projekte an der TUM zu informieren, die zielgruppenspezifisch oder TUM-übergreifend angeboten werden. Somit wird eine bessere Projektplanung und -koordination ermöglicht, die von der unterschiedlichen Expertise der beteiligten Akteur_innen profitiert und sich Synergieeffekte proaktiv zunutze macht.

Da die TUM auf Familienfreundlichkeit einen besonderen Wert legt, wurde mit der Gründung der Diversity-Koordinationsstelle eine Schnittstelle zum Familienservice geschaffen. Gender und Diversity Policies sowie der Ausbau von Familiengerechtigkeit sollen aufeinander abgestimmt weiterentwickelt und umgesetzt werden.“

Die vorgestellten Beispiele verdeutlichen die Vielfalt der Verankerungsprinzipien und möglichen strategischen Einbettung der Thematik. Mit dem Ansatz eines eigenen Prorektorats ist eine hochschulstrategische Positionierung mit deutlicher Außenwirkung vorgenommen. Die Definition von Diversity als spezifischer Leitungsaufgabe bietet dabei den Zugang zu zentralen Entscheidungsgremien und breiter Thematisierung und signalisiert die (politische) Bedeutung des Themas nach innen und außen.

Mit der Einsetzung einer eigenen Stabsstelle ist ebenfalls eine exponierte Besetzung des Themas in der Hochschule gegeben. Die Angliederung am Rektorat sichert den direkten Leitungsbezug. Durch den Auftrag der konzeptionellen und strategischen Unterstützung in alle Hochschulbereiche hinein und die Funktion als zentrale Anlaufstelle ist zudem die Grundlage für eine breite Berücksichtigung gelegt.

Über das Modell einer Koordinierungsstelle wird die Nutzung bereits bestehender Einrichtungen, Funktionsstellen und engagierter Hochschulvertreter_innen in den Fokus gerückt. Mit einer zusätzlichen Schnittstellenfunktion ist dabei die gemeinsame Thematisierung bzw. Bündelung der Thematik gegeben, welche wiederum in die unterschiedlichen Hochschulbereiche inklusive der Leitungsebene (rück-)wirkt. Durch die Anbindung an eine bereits bestehende zentrale Einrichtung kann an etablierte Kommunikationswege und Netzwerkstrukturen angedockt werden.

Insgesamt wird von den teilnehmenden Hochschulen auf die Bedeutung der Bereitschaft und Sensibilität aller Hochschulangehörigen hingewiesen, um eine tatsächliche Umsetzung von Diskriminierungsfreiheit und vielfältigem Miteinander zu gewährleisten. Für die **Durchgriffsmöglichkeiten** und die Durchdringung des Themas im gesamten Hochschulalltag wird von den meisten Gesprächspartner_innen jedoch auch die Bedeutung einer Verankerung auf Hochschulleitungsebene hervorgehoben. Teilweise sehen dies die Gesprächspartner_innen auch als Ziel der weiteren dezentralen (Zusammen-)Arbeit an, mittel- bis langfristig entsprechende Strukturen zu befördern.

Als wichtiger Schritt wird insbesondere die Schaffung von **Transparenz** über die bereits (dezentral) bestehenden Initiativen und Maßnahmen angesehen. So sind häufig (Förder-)Angebote nicht flächendeckend bekannt bzw. bestehen in einzelnen Fachbereichen und Abteilungen spezifische Maßnahmen, welche ggf. ausweitbar oder übertragbar wären.

Inbesondere im Hinblick auf die Zusammenarbeit von mehreren Akteur_innen, Anlauf- und Beratungsstellen innerhalb einer Hochschule ist die **Institutionalisierung** zusätzlicher Strukturen zur Koordinierung bzw. Abstimmung bedeutsam. Gremien, in denen alle Akteur_innen bzw. Einrichtungen, die sich mit Aspekten der Thematik Antidiskriminierung/Diversity beschäftigen, zusammenkommen, stellen für die

Transparenz von Maßnahmenansätzen und Fördermöglichkeiten eine gute Basis dar. Des Weiteren unterstützen sie die Vermeidung von Reibungsverlusten und Doppelstrukturen. Entsprechend institutionalisierte Netzwerkstrukturen sind dabei gleichzeitig für die weitere strategische Positionierung und Entwicklung der Thematik in der Hochschule bedeutsam. Sie schaffen Möglichkeiten, personenübergreifend über informelle Verbindungen hinaus Austausch und der Abstimmung zu gewährleisten. Beispiele für Umsetzungen bei den teilnehmenden Hochschulen sind u. a. der „Runde Tisch“ der RWTH Aachen (vgl. Good Practices) oder auch – mit Schwerpunkt auf dem Beratungsaspekt – die Beratungskonferenz an der Universität Hamburg. Weitere Anknüpfungspunkte bieten hierbei auch Positionierungen über bestehende Strukturen von strategischen Querschnittsthemen wie der Prozess der Internationalisierung.

Die **Anbindung der Thematik Antidiskriminierung/Diversity an bereits bestehende Einrichtungen**, wie beispielsweise Gleichstellungsstellen und Gender-Zentren, werden von den Gesprächspartner_innen unterschiedlich bewertet. Teilweise wird der gesetzlich verankerte explizite Zugang zu Gremien etc. als gute und sinnvolle Möglichkeit der Diffusion der Thematik in der Hochschule gewertet, teilweise wird dies aber eher als Übergangslösung gesehen. Mehrfach wird u. a. auf die Gefahr hingewiesen, dass eine ledigliche Umwidmung bzw. Erweiterung einer merkmalspezifischen Einrichtung auf die Gesamtheit von Fragen der Gewährleistung von Diskriminierungsfreiheit und der Förderung der Vielfalt sämtlicher AGG-Merkmalbereiche kaum zu leisten sei. Dies gilt in besonderem Maße für größere Hochschulen. Hinzu kommt nach Ansicht mehrerer Gesprächspartner_innen die Problematik einer Überlagerung der grundlegenden Aufgabe der Institution bzw. einer nur „halbherzigen“ Beschäftigung mit Teilthemen. Dabei würden diese nicht gleichgewichtig durch die gesetzlichen Regelungen gestützt. Ohne eine entsprechende Ausweitung von Ressourcen und differenzierten Zielsetzungen für die weiteren Merkmalsbereiche stehen mehrere Befragte entsprechenden Umsetzungen eher skeptisch gegenüber.

Von einigen Gesprächspartner_innen wird in diesem Zusammenhang gleichzeitig die Frage nach der Aufhebung des „Denkens in Einzelkategorien“ thematisiert. Dies ist für eine strategische Implementierung und Nutzung von Synergien zwischen einzelnen Maßnahmensträngen für einige Gesprächspartner_innen ein weiterer Schritt zu übergreifenden Einheiten und einer Gesamtbetrachtung der Thematik. Andere sehen wiederum spezifische Zuständigkeiten (insbesondere Behindertenbeauftragte, Gleichstellungsstelle bzw. Anlaufstellen/Ansprechpartner_innen für spezielle Personengruppen) als wichtige Grundlage für eine gezielte Sicherung von Chancengleichheit und Nachteilsausgleichen bei spezifischen Personengruppen. Und somit der Gewährleistung einer adäquaten Berücksichtigung und Förderung. Als wichtiger Aspekt wird vor diesem Hintergrund insbesondere auch die „Sichtbarkeit“ einer Abteilung/Einrichtung innerhalb der Hochschule hervorgehoben. Diese müsse sowohl nach „oben“ wie auch in die Breite bei den Hochschulangehörigen gegeben sein.

In den anschließenden Good Practices werden in Kap. 4.4.3 u. a. Vorarbeiten und organisatorische Modelle vorgestellt, die sich für einen systematischen Aufbau einer „diskriminierungsfreien Hochschule“ eignen. Dies gilt für die dort vorgestellte große Studierendenbefragung (Universität Duisburg-Essen), die aktuelle Befragung zu Diskriminierungserfahrungen von Studierenden (Christian-Albrechts-Universität zu Kiel) und den Runden Tisch Gleichbehandlung/Antidiskriminierung (RWTH Aachen).

4.4 Good Practices

Die im Zuge der Fachgespräche und Workshops durchgeführten Abfragen zu vorhandenen Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung unterstreichen, dass die Hochschulen im Gleichstellungsbereich bereits über eine Fülle an Maßnahmen verfügen, die auch weitestgehend flächendeckend implementiert sind.⁸⁷ Ebenfalls obligatorisch sind Maßnahmen zur besseren hochschulischen Integration von ausländischen Studierenden, wobei hier der Fokus fast ausnahmslos auf die Gruppe der Bildungsausländer_innen gelegt wird.⁸⁸ Im Folgenden werden neben einzelnen Maßnahmen aus dem Bereich Gender und ethnische Herkunft auch Ansätze vorgestellt, die andere Merkmale gemäß dem AGG behandeln. Dabei handelt es sich um eine Auswahl von innovativen Ansätzen, für die die jeweiligen Hochschulen ein gewisses Alleinstellungsmerkmal beanspruchen. Die Vorschläge zur Auswahl wurden von der jeweiligen Hochschule selbst gemacht und im Rahmen der Fachgespräche und Workshops an den Hochschulen abgestimmt.

Die jeweiligen Ansprechpartner_innen waren gebeten, den jeweiligen Praxisansatz nach einem einheitlichen Schema darzustellen. Neben der inhaltlichen Darstellung sollte darin vor allem aufgezeigt werden, welchen Beitrag der konkrete Ansatz bei der Verhinderung von Diskriminierung leistet, welche personellen und finanziellen Ressourcen für die Durchführung erforderlich sind und welche strukturellen und prozessbegleitenden Faktoren sich bei der konkreten Umsetzung als besonders förderlich oder hemmend erweisen. Darüber hinaus wurde auch um eine eigene Projektbilanzierung gebeten. Bei den Good Practices handelt es sich in diesem Sinne nicht um im Rahmen des Projekts validierte Praxisansätze, sondern um die jeweilige Partnerhochschule.

87 Eine Übersicht zum Maßnahmenspektrum im Bereich der Gleichstellungsarbeit liefert zum Beispiel der Instrumentenkasten zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), im Internet einsehbar unter: <http://www.instrumentenkasten.dfg.de>

88 So bietet der DAAD zum Beispiel ein kombiniertes Stipendien- und Betreuungsprogramm (STIBET) an, welches den Hochschulen Mittel für die Stipendienvergabe und für die fachliche und soziale Betreuung ausländischer Studierender zur Verfügung stellt. Darüber hinaus bietet der DAAD ein Programm zur Förderung der Integration ausländischer Studierender (PROFIN) an. Nähere Informationen im Internet unter: <http://www.daad.de>

Die zur Darstellung vorgegebenen Kriterien gliederten sich folgendermaßen:

- | Titel des Projekts/der Maßnahme/des Ansatzes
- | Kontaktperson
- | Merkmalsbereiche
- | Vorbereitende Arbeiten
- | Ansatzpunkt/Zielsetzung
 - | Ziel für Zielgruppe
 - | Ziel für Hochschule
- | Vorgehen bei der Umsetzung
- | Beteiligte Akteur_innen/Hochschulakteur_innen/außeruniversitäre Akteur_innen
- | Notwendige Vernetzungen/Notwendige Verankerungen
- | Status (Projekt, Regelförderung); Laufzeit
- | Kosten/Budget
- | Personelle Ausstattung/Betreuung/Begleitung
- | Qualitätssicherung/Evaluation
- | Teilnehmer_innen/Inanspruchnahme
- | Stärken/Schwächen (Optimierungspotenziale)
- | Chancen/Risiken
- | Gesamtbewertung (von der Hochschule vorzunehmen)
 - | Beitrag zur Verhinderung von Diskriminierung und Sicherung von Gleichbehandlung an Hochschulen
- | Übertragbarkeit auf andere Hochschulen, Hochschulkontexte

Die Gliederung der Good Practices folgt dem Bezugsrahmen, wie er zur Systematisierung der Diskriminierungsrisiken, der Handlungsnotwendigkeiten und der prozessbezogenen Indikatorik entwickelt wurde. Die Good Practices beziehen sich auf

- | die Sicherung des Zugangs zu Informationen,
- | Verfahren und Regularien zur Sicherstellung von Gleichbehandlung,
- | Maßnahmen zur Berücksichtigung besonderer Bedarfe,
- | proaktive Maßnahmen sowie
- | Strategien zur Verhinderung von Diskriminierung und Förderung von Gleichbehandlung.

In den folgenden Abschnitten werden die Good Practices orientiert an dieser Gliederung vorgestellt. Dabei sind die Good Practices noch einmal untergliedert nach den erweiterten AGG-Merkmalskategorien bzw. -gruppen, auf die sie ausgerichtet sind. Der **Fokus** der Darstellungen wird dabei jeweils auf die **Zielsetzung**, auf das **Vorgehen bei der Umsetzung und auf den Beitrag der Maßnahme zur Verhinderung von Diskriminierung und Ungleichbehandlung** gelegt. Ausschließliche Quelle sind die **Eigendarstellungen der jeweiligen Hochschulen** im Rahmen der strukturierten Abfrage. Im Materialband zu diesem Bericht sind die Good Practices vollständig entsprechend den oben genannten Darstellungskriterien dokumentiert. Hier sind auch die verantwortlichen Ansprechpersonen/Kontakte für die jeweilige Good Practice aufgeführt, die im Falle weiterer Informationswünsche kontaktiert werden können.

Im Folgenden werden themenbezogen **Ausschnitte aus den Original-Beiträgen der Hochschulen** wiedergegeben.

4.4.1 Sicherung des Zugangs zu Informationen

Maßnahmen zur Sicherung des Zugangs zu Informationen zielen darauf ab, dass sämtliche Informationen, die eine Hochschule anbietet, sei es über das Internet, über Beratungsstellen oder über Aushänge und Flyer, barrierefrei zugänglich sein müssen. Zudem können spezifische Maßnahmen sicherstellen, dass bestimmten Zielgruppen der Zugang proaktiv erleichtert wird, zum Beispiel durch direkte Ansprachen, spezielle Informationsveranstaltungen oder durch prominente Platzierung der Information.

Im Folgenden werden vier verschiedene Ansätze vorgestellt, die sich auf die Sicherung des Zugangs zu Informationen richten:

- Diversity-Portal (Universität Duisburg-Essen)
- GATEWAY (RWTH Aachen)
- HOPES (Universität Hamburg)
- Welcome and Service Point (BTU Cottbus)

Das **Internet-Diversity-Portal der Universität Duisburg-Essen**⁸⁹ will diversitätsorientiertes, transparentes Wissensmanagement leisten. Ziel ist die Darstellung aller Diversity-Aktivitäten der Hochschule. Das Angebot richtet sich an Mitarbeiter_innen, Lehrende, Studierende und Studieninteressierte.

Das Internet-Diversity-Portal bündelt sämtliche Informationen zum Diversity Management der Universität Duisburg-Essen. Neben allgemeinen Grundlagen des Diversity Managements werden insbesondere die Themenbereiche „Gender (Gender-Portal)“, „Familienfreundlichkeit“, „Migration/Interkulturalität“, „Bildungsaufstieg“, „gesundheitliche Beeinträchtigung/Behinderungen“ sowie „lebenslanges Lernen/ Weiterbildung“ behandelt. Des Weiteren stellt das Portal Informationen für Schüler_innen zur Verfügung und informiert über Schnupperangebote an der Universität Duisburg-Essen.

Anspruch des Diversity-Portals ist, über diese Informationsbreite und Aufbereitung der Informationen das Potenzial von Vielfalt hervorzuheben und mit dieser öffentlichen Positionierung eine Grundlage für den wertschätzenden Umgang mit Diversität zu schaffen. Das Diversity-Portal beinhaltet Informationen zu zentralen Anlaufstellen, die im Falle einer Diskriminierung aufgesucht werden können, wie z. B. die Ombudsstelle. Seitens der Hochschule wird das Diversity-Portal explizit als Beitrag auf dem Weg zu einer diskriminierungsfreien Hochschule angesehen.

89 Universität Duisburg-Essen,
Prorektorat für Diversity Management/Prof. Dr. Ute Klammer (klammer.prorektorin@uni-due.de),
Referentin für Diversity Management/Dr. Friederike Preiß (friederike.preiss@uni-due.de).

Ziel des Internetportals im Rahmen des **GATEWAY-Projekts an der RWTH Aachen**⁹⁰ ist die Entwicklung eines interaktiven Informations- und Kommunikationsportals für hör- und sehgeschädigte Menschen im Internet. Dadurch soll diese Personengruppe während des Studiums und beim Übergang in den Beruf unterstützt werden. Hierfür sollen Informationen und Kommunikationshilfen für hör- und sehgeschädigte Menschen im Internet barrierefrei zur Verfügung gestellt werden.

Für Studieninteressierte mit Hör- oder Sehschädigungen bietet das Portal Informationen zu den Studienmöglichkeiten an der RWTH Aachen an. Während des Studiums unterstützt es seh- und hörgeschädigte Menschen durch neueste technische Hilfsmittel und hilft ihnen bei der Planung von Praktika in Unternehmen im In- und Ausland. Ferner bietet es Bewerbungstrainings und Firmenkontakte für einen erfolgreichen Berufseinstieg an. Im Anschluss an das Studium hilft das Portal bei der Suche nach einem passenden Arbeitgeber. In dieser Phase können die seh- und hörgeschädigten Absolvent_innen ihr Wissen auch an neue Studierende weitergeben und ihnen Hilfestellung geben.

Das Gateway-Projekt verfolgt insgesamt das Ziel, einen Ausgleich ungleicher Chancen von Hör- und Sehgeschädigten an deutschen Hochschulen durch persönliche Beratung und direkte Unterstützung vor Ort, die Sensibilisierung der Lehrkräfte, Verwaltung und Kommiliton_innen bezüglich Hör- und Sehschädigung, die Unterstützung beim Übergang vom Studium in den Beruf und im weiteren Verlauf der Beschäftigung und die Sensibilisierung der Arbeitgeber und Kolleg_innen zu schaffen.

Das Angebot **HOPES der Universität Hamburg**⁹¹ richtet sich an Studierende, die nach einer schweren psychischen Krise, häufig auch nach einer stationären oder teilstationären Behandlung, praktische Hilfen zur erfolgreichen Bewältigung von Studienanforderungen wünschen oder benötigen. Das Angebot versteht sich als Ergänzung zur Studienberatung und zur ambulanten psychotherapeutischen oder psychiatrischen Behandlung.

HOPES bietet individuelle Beratung zur Planung und Durchführung eines Studiums. Dabei liegt ein Beratungsschwerpunkt darauf, Studierende zu ermächtigen, ihre Planung an ihre durch die Erkrankung eingeschränkte Leistungsfähigkeit anzupassen und mit vorhandener Restsymptomatik umzugehen. Dafür ist insbesondere seit Einführung der neuen Studiengänge häufig eine Anpassung und Individualisierung der in der Prüfungsordnung vorgesehenen Studienpläne nötig. In enger Kooperation mit den angrenzenden Diensten wird auch zu finanziellen und organisatorischen Problemen, zur Bewerbung, zu Möglichkeiten von Nachteilsausgleichen bei Studien- und Prüfungsleistungen, zu Fragen der beruflichen Perspektive und Alternativen zum Studium beraten. Semesterbegleitend werden von HOPES wöchentlich stattfindende Kurse zur Studienorganisation sowie zur Semesterplanung und -durchführung angeboten.

90 Rheinisch-Westfälische Technische Universität (RWTH) Aachen, Forschungsgruppe DESIRE, Lehrstuhl für deutsche Philologie, Institut für Sprach- und Kommunikationswissenschaft: desire@isk.rwth-aachen.de

91 Universität Hamburg/Zentrale Studienberatung und psychologische Beratung, Kontakt: Anja Rieth (Anja.Rieth@verw.uni-hamburg.de).

Dadurch können Teilnehmende auch mit anderen betroffenen Studierenden in Kontakt kommen und Erfahrungen austauschen. Um die Situation von Studierenden an der Hochschule zu verbessern, werden Tendenzen zur Stigmatisierung durch Öffentlichkeitsarbeit entgegengewirkt (z. B. Artikel in Unizeitung oder Newsletter, Postkarten- und Plakataktionen, Beratung von Lehrenden bei Bedarf).

HOPES trägt zur Verhinderung von Diskriminierung bei, insofern die Präsenz eines speziellen Beratungsangebots die Offenheit der Hochschule für Studierende mit psychischer Erkrankung signalisiert. Der Aspekt Öffentlichkeitsarbeit fördert eine Atmosphäre von Toleranz und Offenheit, die allen Studierenden zugutekommt.

Der eigens für ausländische Studierende eingerichtete Welcome and Service Point **an der BTU Cottbus**⁹² dient als zentrale Anlaufstelle für Neuankömmlinge. Ihnen soll durch den Welcome and Service Point der Einstieg in ihrer neuen Wahlheimat erleichtert werden, sodass sie sich möglichst schnell auf ihr Studium konzentrieren können. Gleichzeitig treffen Studierende hier frühzeitig Kommiliton_innen und können Kontakte knüpfen. Für die Hochschule selbst verbinden sich mit der Einrichtung des Welcome and Service Point folgende Ziele: Etablierung einer Willkommenskultur, Bündelung der Studierendenströme (jede_r Student_in erhält alle Infos und auch nur die richtigen an einem Ort), Entlastung der Mitarbeiter_innen im Backoffice, Abfederung der noch nicht vorhandenen Fremdsprachenkenntnisse in einigen Abteilungen der Hochschule u. a. m.

Im Konkreten werden u. a. folgende Unterstützungsangebote für die ausländischen Studierenden angeboten: persönliche Begrüßung der Studierenden und Aushändigung der Info-Packages, Unterstützung beim Ausfüllen der Immatrikulationsanträge, Informationen und Beratung zur Krankenversicherung, Informationsmaterial zu Wohnmöglichkeiten, Eröffnung eines Bankkontos und Behördengängen (Einwohnermeldeamt, Ausländerbehörde), Unterstützung bei Behördengängen durch ‚First Contact‘- Tutor_innen.

4.4.2 Verfahren und Regularien zur Sicherstellung von Gleichbehandlung

Über die Entwicklung und Verankerung entsprechender Verfahren und Regularien zur Durchführung einzelner Prozesse kann Diskriminierung verhindert und Gleichbehandlung gefördert werden. **Solche Verfahren und Regularien erweisen sich nach den Ergebnissen aus den Workshops als notwendig bei Prozessen wie der Studienplatzvergabe, der Vergabe von Stipendien oder finanziellen Zuschüssen, dem Zugang zu Unterstützungsleistungen, der Besetzung von Stellen oder Gremien oder Bewerbungs- bzw. Berufungsverfahren.** Hochschulen verfügen vielfach über standardisierte Leitfäden zur Personaleinstellung, um im Stellenbesetzungsverfahren Gleichbehandlung sicherzustellen. Zu diesen Verfahren und Regularien gehören vereinbarte Textbausteine für Stellenausschreibungen, Informationen zur Mitbestimmung von Gleichstellungsbeauftragten, Personalrat und Schwerbehindertenvertretung, definierte Fragenkataloge für das Bewerbungsgespräch sowie Kriterien zur Entscheidungsfindung.

92 Brandenburgische Technische Universität Cottbus/Akademisches Auslandsamt, Kontakt: Mareike Kunze (Mareike.Kunze@tu-cottbus.de).

Im Folgenden werden zwei Beispiele für Regelungen und Verfahren zur Förderung von Gleichstellung vorgestellt:

- Richtlinie gegen geschlechtsbezogene Diskriminierung und sexuelle Gewalt, (Universität Hamburg)
- Entlastung von Frauen in Gremien der akademischen Selbstverwaltung (BTU Cottbus).

Die **Richtlinie gegen geschlechtsbezogene Diskriminierung und sexuelle Gewalt der Universität Hamburg**⁹³ soll einen größtmöglichen Schutz aller Hochschulangehörigen vor sexueller Belästigung gewährleisten und alle Hochschulmitglieder bereits im Vorfeld über ihre Rechte und Pflichten informieren. Darüber hinaus stellt sie eine Arbeitsbasis für die Kontaktstelle sexuelle Diskriminierung und Gewalt (SDG) dar.

Mit der Richtlinie verpflichtet sich die Universität Hamburg, alle Beschäftigten über ihre Rechte und Pflichten zu informieren. Betroffene können sich direkt an die Vertrauensperson wenden. Wenden sich Betroffene an bestehende Beratungsstellen der Fakultäten oder an zentrale Stellen der Universität (Erstkontakt), so leiten diese unverzüglich in anonymer Form das Anliegen an die Vertrauensperson weiter. Die Vertrauensperson wird dann mit der oder dem Betroffenen das weitere Vorgehen absprechen. Zum Schutz der Betroffenen sind die Beteiligten zur vertraulichen Behandlung verpflichtet. Auf Wunsch der Betroffenen oder des Betroffenen können diese über Ansprüche und Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens informiert werden. Die Dienststelle prüft dienst-, arbeitsrechtliche und hochschulrechtliche Maßnahmen. Bei dem Verdacht von Offizialdelikten durch Beschäftigte der Universität soll bei Kenntnis über strafbewehrte Handlungen und im Einvernehmen mit der betroffenen Person die zuständige Polizeidienststelle oder die Staatsanwaltschaft Hamburg informiert werden. Die Richtlinie versteht sich als präventiver Beitrag zur Verhinderung von Diskriminierung.

Mit der Maßnahme der **BTU Cottbus „Entlastung von Frauen in Gremien der akademischen Selbstverwaltung**⁹⁴ sollen weibliche Mitglieder des Senats, der Fakultätsräte sowie dezentrale Gleichstellungsbeauftragte die Möglichkeit erhalten, monatlich eine Förderung in Höhe von bis zu 400 Euro zu beantragen, aus der studentische Hilfskräfte finanziert werden können, die die Antragsberechtigten in ihrer Arbeit entlasten sollen. Die Hochschule verfolgt damit die Zielsetzung, den Frauenanteil im Senat und in den Fakultätsräten zu steigern und die Qualität und die Effizienz der Gleichstellungsarbeit in den dezentralen Bereichen zu erhöhen.

Diese Maßnahme erfolgt in Umsetzung einer Empfehlung des Wissenschaftsrates. Sie ist Bestandteil des Gleichstellungskonzeptes der BTU Cottbus und wird aus Mitteln des Professorinnenprogramms finanziert. Antragsberechtigt sind weibliche Mitglieder des Senates, weibliche Mitglieder der Fakultätsräte und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte.

93 Universität Hamburg/Kontaktstelle bei sexueller Diskriminierung und Gewalt, Kontakt: Prof. Dr. Monika Bullinger (kontaktstelle.sd@uni-hamburg.de).

94 Brandenburgische Technische Universität Cottbus/Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, Kontakt: Ehrengard Heinzig (gba@tu-cottbus.de).

Das Projekt will der möglichen Benachteiligung von Frauen bei der Entscheidung für eine Kandidatur zu diesen Wahlfunktionen entgegenwirken, da vielfach von Frauen als Grund für eine Nichtkandidatur angegeben wird, dass sie sich durch ihre Mehrfachbelastung (dienstliche Aufgaben, ehrenamtliche Arbeit, familiäre Verpflichtungen) nicht imstande zu einer Gremienmitwirkung sehen.

4.4.3 Maßnahmen zur Berücksichtigung besonderer Bedarfe

Diskriminierungsrisiken bestehen, wenn besondere Bedarfe bestimmter Personengruppen in der Organisation und den Prozessen von Hochschule keine Berücksichtigung finden.

Bauliche Gegebenheiten können Menschen mit einer Behinderung eine gleichberechtigte Teilhabe an einem Seminar unmöglich machen. Ausländische Studierende können aufgrund von Sprachbarrieren in Prüfungen weniger erfolgreich abschneiden als ihre deutschen Kommiliton_innen. Studierende und Beschäftigte mit Kindern können nicht die gleichen Flexibilitätserwartungen erfüllen wie Hochschulmitglieder ohne Kinder. Ältere Beschäftigte können in einzelnen Tätigkeitsbereichen bestimmten physischen Anforderungen nicht mehr gerecht werden. Hochschulen können hier durch die Bereitstellung von Ausgleichsregelungen oder durch die Bereitstellung von Unterstützungsleistungen dazu beitragen, dass allen Mitgliedern die gleichberechtigte Teilhabe am hochschulischen Lernen, Forschen und Arbeiten ermöglicht wird.

Im Folgenden werden verschiedene Ansätze zur Berücksichtigung besonderer Bedarfe unterschiedlicher Zielgruppen vorgestellt:

- Bedarfsorientiertes Mentoring (RWTH Aachen)
- TUM Individual (TU München)
- STUGHS (Universität Hamburg)
- IsiEmed (MH Hannover)
- Cross Cultural Mentoring (CCM) (HWR Berlin)
- Come to Munich – Be at Home (TU München)
- UDE-Mentoring-System (Universität Duisburg-Essen)
- Generationen-Management in der Pflege (MH Hannover)
- Familienservice (RWTH Aachen)
- Familienservice (TU München)

Die RWTH Aachen leitet unter dem Anspruch, der wachsenden Vielfalt der Studierenden an der Hochschule gerecht zu werden, die Notwendigkeit für ein kohärentes Diversity Management in der Studieneingangsphase ab, das gruppenspezifische bzw. individuelle Bedarfe erkennt und optimal fördert. Die Hochschule will dadurch die Distanz zu den Studierenden verringern, Einblicke in die studentische Realität erlangen und so mögliche Diskriminierungssituationen und -potenziale früher erkennen und damit besser vorbeugen bzw. entsprechende gegensteuernde Maßnahmen einleiten.

Unter dieser Zielsetzung hat die **RWTH Aachen** ein **individuelles, flächendeckendes Mentoringsystem zur Unterstützung und Beratung im Studienverlauf für Studierende**⁹⁵, die weniger als 2/3 der Credit Points zu entscheidenden Studienzeitpunkten erreicht haben, sowie zur Förderung besonders begabter Studierender (10%-Besten-Regelung) entwickelt. Das Mentoringsystem will zu mehr Bildungsgerechtigkeit unter Berücksichtigung der Vielfältigkeit der Studierenden beitragen. Zudem wird durch die diversityorientierte Dokumentation der Beratungsanliegen eine neue Informationsbasis für die Weiterentwicklung von Studiengängen und Beratungsangeboten geschaffen.

Im Konzept „Studierende im Fokus der Exzellenz“ werden folgende Mindeststandards gesetzt:

- Mentoringgespräche für alle Studierenden, die weniger als 2/3 der Credit Points erreicht haben oder im dritten Prüfungsversuch stehen, um diese Studierenden in ihrem Studium zu unterstützen sowie
- Mentoringgespräche zu Beginn des dritten Semesters für die besten 10% der Studierenden, um vorhandene Potenziale gezielt auszubauen.

Eine zentrale Rahmenvorgabe stellt dabei ein One-to-one-Mentoring dar. Diese Mentoringform sieht den Austausch zwischen jeweils einer Mentorin oder einem Mentor und einer/einem Mentee vor, sodass Studierende die Chance haben, hinsichtlich ihres individuellen Beratungsbedarfs – insbesondere im Hinblick auf die Optimierung des Studienverlaufs und der individuellen Förderung der „High Potentials“ – gecoacht zu werden.

Eine eigens für die Entwicklung und Implementierung des Mentoringsystems eingesetzte Arbeitsgruppe hat einen Prozessleitfaden entworfen, der eine Übersicht über den Ablauf eines Mentoringgesprächs von der Einladung über die Terminvergabe bis hin zum Gespräch selbst bietet. Weitere Beratungsleitfäden sowie ein Schulungskonzept für die Schulung der Mentor_innen unterstützen die Fakultäten bei der Umsetzung des Mentoringsystems, da dieses die fachspezifischen Eigenheiten und Fachkulturen berücksichtigen muss. Ein im Aufbau befindliches Onlinetool unterstützt die Mentor_innen bei der Koordinierung der Mentoringgespräche. Darüber hinaus dient das Tool ferner der Dokumentation der Gespräche inklusive der Erfassung diversityrelevanter Daten, die u. a. zur Evaluation des Mentoringsystems herangezogen werden.

TUM Individual⁹⁶ ist der Titel für das neue Projekt der **TU München** für die Konzeption und Umsetzung von strukturellen und individuellen Maßnahmen für die Zielgruppen beruflich Qualifizierte, Familienverpflichtete und Akademiker_innen im Berufsumfeld. Die Herausforderung des Projekts besteht darin, vielfältige zielgruppen- und ressourcenadäquate Studienangebote anzubieten sowie die Vereinbarkeit der spezifischen Lebenssituationen mit dem Konzept des lebenslangen, wissenschaftlichen Lernens zu realisieren.

95 Rheinisch-Westfälische Technische Universität (RWTH) Aachen/Arbeitsgruppe Mentoring, Kontakt: Ingrid Isenhardt (ZLW) (isenhardt.office@ima-zlw-ifu.rwth-aachen.de) und Andrea Wolffram (IGaD) (andrea.wolffram@igad.rwth-aachen.de).

96 Technische Universität München/Hochschulreferat Studium und Lehre, Kontakt: Richard Wolf (wolf@zv.tum.de).

Die Identifizierung der Größenordnung und der Charakteristika einzelner Zielgruppen wird auf Basis empirischer Analysen und qualitativer Studien durchgeführt. In dieser ersten Projektphase werden einzelne Studien- und Serviceangebote entwickelt und testweise umgesetzt. Die Erarbeitung und operationale Erprobung der Maßnahmen erfolgt in Zusammenarbeit mit TUM-internen Abteilungen sowie externen Kooperationspartner_innen.

Bei TUM Individual handelt es sich im Kern um ein Diversity-Projekt. Durch die zielgruppenspezifische Entwicklung von Studienangeboten für nichttraditionelle Studierendengruppen werden die Studieneingangsvoraussetzungen für diese Gruppen deutlich verbessert.

Ansatzpunkt der **Servicestelle zur studienorganisatorischen Unterstützung gehörloser und hörgeschädigter Studierender an Hamburger Hochschulen (STUGHS)**⁹⁷ ist, dass Gehörlosen und hörgeschädigten Studierenden grundsätzlich alle Angebote der Hochschulen offenstehen, trotz dieser Angebote bleibt insbesondere in Bezug auf den Bedarf gehörloser, aber auch in Bezug auf den Bedarf hörgeschädigter Studierender eine Lücke: So haben gehörlose und hörgeschädigte Studierende mit Bedarf an Dolmetscher_innen oder anderen Kommunikationshilfen in der Regel mangels Kostenträger keinen Zugang zu vielen allgemeinen Angeboten der Hochschulen für Studierende. Dies gilt z. B. für (Kurs-)Angebote der Studien- und psychologischen Beratungen, die Angebote von International Offices oder des Hochschulsports. Bereits daraus erwächst ein starkes Bedürfnis nach einer spezifischen Anlaufstelle. Hinzu kommt der hohe Aufwand in Bezug auf die Beantragung und Organisation personenbezogener Dienstleistungen für die Durchführung des Studiums (Leistungen der Eingliederungshilfe für behinderte Menschen zum Besuch einer Hochschule nach dem SGB XII), aus dem sich weiterer spezifischer Beratungs- und Unterstützungsbedarf ergibt. Die konkrete Organisation der Dolmetschereinsätze oder der Einsätze von Kommunikationshelfer_innen (Suche, Einsatzplanung, Vertragsabschluss, Bezahlung, Abrechnung mit dem Kostenträger) obliegt den Studierenden. Diesen Organisationsaufwand empfinden die Studierenden als zusätzliche, das Studium beeinträchtigende bzw. verlängernde Belastung.

STUGHS bietet Beratungs- und Serviceleistungen für studieninteressierte Schüler_innen, Studienbewerber_innen und Studierende an, etwa bei der Vermittlung von Mitschreibkräften oder der Beantragung, Organisation und Abwicklung von Leistungen der Eingliederungshilfe für behinderte Menschen zum Besuch einer Hochschule und trägt damit zu einer barrierefreien Information und Kommunikation im Studienalltag bei und entlastet die Zielgruppe von Mehraufwand, den Studierende ohne Behinderungen nicht leisten müssen.

Das Projekt **IsiEmed – Integration, sprachlicher und interkultureller Einstieg in das Medizinstudium in Hannover – an der Medizinischen Hochschule Hannover**⁹⁸ unterstützt gezielt Erstsemester mit fremdsprachigem Hintergrund. Ihnen werden Werkzeuge an die Hand gegeben, mit denen sie die Anforderungen des Studiums und den Aufenthalt

⁹⁷ Universität Hamburg,

Kontakt: Dr. Maike Gattermann-Kasper (Maike.Gattermann-Kasper@uni-hamburg.de).

⁹⁸ Medizinische Hochschule Hannover/Klinik für Rehabilitationsmedizin,

Kontakt: Professor Dr. Christoph Gutenbrunner (gutenbrunner.christoph@mh-hannover.de),

Maimona Id (id.maimona@mh-hannover.de).

in Deutschland besser bewältigen können. Dadurch soll die Studienabbruchquote deutlich verringert werden. Dies dient nicht nur der besseren Integration von ausländischen Fachkräften, sondern stellt auch einen Mehrwert für die Gewinnung interkultureller Kompetenz in der Ausbildung für den heutigen Arztberuf dar.

Ziel ist zudem eine die Bereiche Lehre, Krankenversorgung und Forschung umfassende, campusübergreifende interkulturelle Kommunikation, die außerdem die verschiedenen Berufsgruppen und die Studierenden in den Integrationsprozess einbezieht.

Das Projekt besteht aus verschiedenen Bausteinen:

- **Interkulturelles Training:** Sprach- und Integrationstraining (SprInt) für Studienanfänger_innen mit fremdsprachigem Hintergrund; interkulturelles Kompetenztraining für studentische Lots_innen, Fachtutor_innen, Dozent_innen und Beschäftigte im Lehrbetrieb.
- **Fachtutorium:** Auf den Modellstudiengang ausgerichteter viertägiger Workshop vor Studienbeginn und wöchentlich während des Semesters (IsiEhelp); Training der Patienten- und Fachsprache im Modellstudiengang (IsiEword).
- **Lotsenprogramm:** Durch ehrenamtliche studentische Patenschaften gibt es erste Ansprechpartner_innen für ausländische Studienanfänger_innen in Bezug auf Wohnungssuche, Behördengänge, Einschreibung und stadtbezogene Orientierung.

Das Programm IsiEmed möchte die Benachteiligung von Studierenden mit fremdsprachigem Hintergrund verhindern und Chancengleichheit für alle Studierenden herstellen. Das Projekt trägt damit zu einer diskriminierungsfreien Hochschule bei.

Die interkulturellen Trainings, die im Rahmen des Programms jährlich für alle Beschäftigten, vom bzw. von der Hausmeister_in bis zum bzw. zur Wissenschaftler_in und Studierenden in der MHH angeboten werden, tragen außerdem zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz und zur Sensibilisierung für die Diskriminierungsthematik auf dem Campus bei.

Im Rahmen des **Cross Cultural Mentoring der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin**⁹⁹ werden Studierende ohne Migrationshintergrund mit Mentor_innen mit Migrationshintergrund gematcht, Studierende mit Migrationshintergrund wiederum im Gegenmatching mit Mentor_innen ohne Migrationshintergrund. Erfolgreiche Mentor_innen mit Migrationshintergrund werden als Vorbilder für Studierende ohne Migrationshintergrund einbezogen, um zu zeigen, dass nicht die Integration einer „Minderheit“ im Mittelpunkt steht, sondern der interkulturelle Austausch sowie die Sensibilisierung für die jeweils als „anders“ wahrgenommene Kultur. Hierdurch wird auch die Anerkennung der Migrant_innen als kulturelle Bereicherung angesprochen. Auch ist das Mentor_innen-Mentee-Verhältnis im Tandem als mehrdimensional zu verstehen, denn beide Seiten lernen und profitieren voneinander.

99 Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin,
Kontakt: Beauftragte für Mentoring Prof. Dr. Pakize Schuchert-Güler (psg@hwr-berlin.de),
Career Service der HWR Berlin/Projektkoordination Isolde Drosch (isolde.drosch@hwr-berlin.de).

Studierende und Mentor_innen sollen von einem One-to-one-Mentoring profitieren. Mentees erlernen neue Qualifikationen, die zu einem besseren Auftreten und zielorientiertem Handeln führen. Die Mentor_innen nutzen ihre Fachkompetenz, um die Mentees zu beraten, und profitieren gleichzeitig vom Austausch mit jungen, interkulturell gebildeten Studierenden. Durch die interkulturelle Ausrichtung des Mentoringprogramms unterstützt die Hochschule die Vernetzung von Expert_innen aus Wissenschaft und Wirtschaft mit Studierenden mit und ohne Migrationshintergrund und beteiligt sich aktiv an der Integrationsdiskussion.

Das CCM-Programm ist eine zielgerichtete hochschulpolitische Maßnahme, um die Vielfalt der Hochschule zu demonstrieren und in die Gesellschaft hineinzuwirken. Es trägt dem „Gesetz zur Regelung von Partizipation und Integration in Berlin“ Rechnung, indem es die chancengleiche Teilhabe in gesellschaftlich relevanten Bereichen, wie der Hochschule und am Arbeitsplatz, fördert und Zugangsbarrieren abbaut.

Come to Munich – Be at Home an der Technischen Universität München setzt am Integrationsbedarf der ausländischen Studierenden an.¹⁰⁰ Unter Anleitung eines internationalen Trainer_innenteams werden die Teilnehmenden für andere Kulturen sensibilisiert und reflektieren die eigenen Wertvorstellungen sowie den Umgang mit deutschen und internationalen Kommiliton_innen. Im weiteren Verlauf treffen sich die Studierenden bei kulturellen, sportlichen und fachlichen Events wieder (Exkursionen, Kochkurse, Filmabende) und können so ihre Kontakte vertiefen.

Come to Munich – Be at Home ist als semesterbegleitende Reihe sich ergänzender Veranstaltungen konzipiert, in welchen sich deutsche und internationale Studierende begegnen. Auftakt und Abschluss bilden je ein 1,5-tägiges interkulturelles Training: Diese Seminare sind jeweils zur Hälfte mit deutschen Teilnehmenden und zur Hälfte mit Teilnehmenden einer anderen Kultur (China, Lateinamerika, Südosteuropa, Afrika und arabischer Raum) besetzt. Unter Anleitung eines internationalen Trainer_innenteams werden die Teilnehmenden für andere Kulturen sensibilisiert und reflektieren die eigenen Wertvorstellungen sowie den Umgang mit deutschen und internationalen Kommiliton_innen. Im weiteren Verlauf treffen sich die Studierenden bei kulturellen, sportlichen und fachlichen Events wieder (Exkursionen, Kochkurse, Filmabende) und können so ihre Kontakte vertiefen.

Im Mittelpunkt der interkulturellen Trainings steht die Entwicklung eines tieferen Verständnisses gegenüber der anderen Kultur, welches als „Schlüssel“ zu weiterem fruchtbarem Umgang und Austausch zwischen deutschen und internationalen Studierenden fungiert, dem langfristigen Ziel des Projekts. Theoretisches Wissen wird mittels konkret erlebbarer Alltagssituationen aus dem Leben der Teilnehmer_innen vermittelt und gemeinsam anhand der eigenen Erfahrungen und Erlebnisse bearbeitet. Interaktive Übungen, Simulationen, Case Studies und

¹⁰⁰ Technische Universität München/International Office (IO),
Kontakt: Eva Pettinato (Gesamtkoordination) (Pettinato@zv.tum.de).

Kleingruppenarbeiten intensivieren dabei den gegenseitigen Erfahrungsaustausch und fördern zugleich das gegenseitige Kennenlernen. Die Workshops bieten den Studierenden die einmalige Gelegenheit, beide Kulturen gemeinsam vergleichend unter die Lupe zu nehmen. Im Sinne der „peer-group-education“ fungieren die Teilnehmenden dabei selbst als Expert_innen ihrer eigenen Kultur und bringen sich so gegenseitig ihre jeweilige Kultur näher. Das im Training erlernte Wissen wird durch die anschließenden Freizeitaktivitäten der Teilnehmenden ergänzt, vertieft und reflektiert. Nicht nur Studierende, sondern auch Hochschul- und Studentenwerkspersonal werden im Rahmen von Come to Munich – Be at Home interkulturell sensibilisiert: So werden in regelmäßigen Abständen eintägige interkulturelle Workshops für Hochschul- und Studentenwerkspersonal veranstaltet, um die interkulturelle Kompetenz auf Mitarbeiter_innenseite zu stärken und die Betreuung der internationalen Studierenden zu verbessern.

Das strukturierte Betreuungsprogramm **„UDE-Mentoring-System“ der Universität Duisburg-Essen** ist Teil eines Gesamtpaketes von Maßnahmen, das dazu beiträgt, an der Universität Duisburg-Essen die Studienerfolgsquoten zu erhöhen, die Studienzufriedenheit zu verbessern und die Anonymität auf dem Campus einer Massenuniversität abzubauen.¹⁰¹ Davon profitieren insbesondere Studierende mit anderem kulturellen und/oder sprachlichen Hintergrund, da diese Studierendengruppen erfahrungsgemäß eher in der Anonymität des Hochschulalltags verloren gehen können. Durch die Förderung einer studierendenzentrierten Betreuungs- und Beratungsstruktur, die individuelle Potenziale unter Berücksichtigung unterschiedlichster sprachlicher, kultureller oder herkunftsbezogener Kontexte fördert und wertschätzt, wird die Sicherung der Diskriminierungsfreiheit aktiv unterstützt.

Kern des Systems ist die dezentrale Konzeption von Mentoringmaßnahmen in den Fakultäten, bei denen jeder/jedem Studierenden ein_e Mentor_in zur Seite gestellt wird. Wesentliche Stütze der fakultären Mentoringsysteme sind Mentoring-Koordinator_innen der Fakultäten, die die Implementierung der Mentoringansätze in den Fakultäten wie das Matching zwischen Mentees und Mentor_innen steuern, sowie den Aus- und Weiterbildungsbedarf der Mentor_innen erfassen. In Kooperation mit dem Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH) werden zielgerichtete Fortbildungen für Mentor_innen geplant und realisiert.

101 Universität Duisburg-Essen,
Prorektorat für Studium und Lehre/Prof. Dr. Franz Bosbach (bosbach.prorektor@uni-due.de),
Prorektorat für Diversity Management/Prof. Dr. Ute Klammer (klammer.prorektorin@uni-due.de),
Referentin für Diversity Management/Dr. Friederike Preiß (friederike.preiss@uni-due.de),
Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung, Kompetenzbereich Studium und Lehre, Annette Ladwig
(annette.ladwig@uni-due.de).

Das **Generationen-Management der Medizinischen Hochschule Hannover** zielt auf die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit von älteren Beschäftigten in der Pflege.¹⁰² In der Vergangenheit haben die Unternehmen versucht, die Menschen in jeder Altersgruppe an einheitliche Organisationsformen und Prozesse anzupassen. Diese waren zumeist auf junge Leute ausgerichtet. Die Erkenntnisse aus 30-jähriger Demografie-Forschung in Finnland haben ergeben, dass für eine optimale Arbeitsfähigkeit die Prozesse und Organisationsstrukturen an die unterschiedlichen Möglichkeiten der verschiedenen Altersgruppen anzupassen sind. Erfolgt das nicht, werden ältere Menschen wegen ihres Alters diskriminiert. Berücksichtigt man altersspezifische Besonderheiten, können auch ältere Menschen bis zum Renteneintritt eine hohe Arbeitsfähigkeit haben.

Ein wesentliches Element des Generationen-Managements ist dabei der wertschätzende Führungsdialog. Schulungen werden angeboten zu den Zusammenhängen von Alter und Arbeitsfähigkeit sowie zu den Auswirkungen von Organisationsstrukturen und Prozessen auf die Arbeitsfähigkeit. Auf individueller Ebene wird das Arbeitsbewältigungscoaching angeboten.

Der **Familienservice der RWTH Aachen** bietet Beratung zu Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld sowie Sozialberatung für hochschulangehörige Eltern und werdende Eltern an.¹⁰³ Darüber hinaus unterstützt er sie bei der Suche nach individueller Betreuung für Kinder aller Altersstufen und organisiert eigene Betreuungsangebote.

Das Leistungsangebot des Familienservices steht allen Hochschulangehörigen offen. Die Anbindung an eine übergeordnete und unabhängige Stelle wie das Gleichstellungsbüro führt dazu, dass die Angebote des Familienservices von den Hochschulangehörigen sehr gut angenommen werden. Durch das Angebot des Familienservices wird sichergestellt, dass Hochschulangehörige mit Familienaufgaben entlastet werden, sodass sie sich besser auf Studium, Forschung bzw. Berufstätigkeit konzentrieren können. Insofern kann das Angebot des Familienservices als ein Nachteilsausgleich betrachtet werden. Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium/Forschung ist nach wie vor von fundamental wichtiger Bedeutung für die Förderung von Frauen insbesondere in Bereichen, wo diese unterrepräsentiert sind.

Die **TU München** verfügt an ihren drei Standorten München, Garching und Weihenstephan ebenfalls über **Familienservicestellen**.¹⁰⁴ Der Familienservice bündelt sämtliche Informations- und Beratungsleistungen zur Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen, Beruf und Studium. Die Mitarbeiter_innen des Familienservices organisieren in Kooperation mit externen und internen Stellen verschiedene Informationsveranstaltungen und weiterbildende Maßnahmen, die die TUM-Mitglieder in ihren unterschiedlichen Lebens- und Karrieremodellen unterstützen sollen.

102 Medizinische Hochschule Hannover/Personalentwicklung,
Kontakt: Michael Born (Born.Michael@mh-hannover.de).

103 Rheinisch-Westfälische Technische Universität (RWTH) Aachen,
Kontakt: Anja Eckardt (familienservice@rwth-aachen.de).

104 Technische Universität München,
Kontakt für die Standorte München und Garching: Laura Wildenrotter (wildenrotter@tum.de),
Helene Bartels, (bartels@zv.tum.de),
Kontakt für den Standort Weihenstephan: Monika Laschinger (familienservice@wzw.tum.de).

Durch den TUM-Familienservice wird gewährleistet, dass TUM-Mitglieder mit Familienpflichten (Kinderbetreuung, Elder Care) in ihren Bedürfnissen ernst genommen und unterstützt werden. Die TUM möchte gewährleisten, dass pflegende Angehörige sowie Mütter und Väter aufgrund ihrer besonderen Lebenslagen keine beruflichen Benachteiligungen bzw. Benachteiligungen im Studienverlauf erfahren und studierenden Eltern bzw. Studierenden, die in Pflegeaufgaben eingebunden sind, ein erfolgreicher Studienabschluss ermöglicht wird.

4.4.4 Proaktive Maßnahmen

Durch proaktive Maßnahmen sollen bestimmte Personengruppen ermutigt und unterstützt werden, ein Studium oder eine wissenschaftliche Karriere zu verfolgen. Im Gegensatz zum oben erörterten Ausgleich besonderer Bedarfe geht es hierbei nicht um die Kompensation bestimmter Nachteile, sondern um die Aktivierung unterrepräsentierter Gruppen in der Bevölkerung. Dies wird zum Beispiel durch gezielte Ansprachen, Informationskampagnen oder Netzwerkarbeit umgesetzt. Dazu zählen auch flankierende Unterstützungsangebote oder niedrigschwellige Kurse. Das Konzept stammt ursprünglich aus der Gleichstellungsarbeit, wird jedoch zunehmend auch für andere Zielgruppen eingesetzt.

Vier in ihrem jeweiligen Zielgruppenbezug unterschiedliche proaktive Ansätze werden im Folgenden vorgestellt:

- agentur Mädchen (TU München)
- Chance hoch 2 (Universität Duisburg-Essen)
- Uni-Card (CAU Kiel)
- Familien LOM (MH Hannover)

Aufgabe der **agentur Mädchen** an der **TU München** ist es, Mädchen und junge Frauen im Alter zwischen 10 und 19 Jahren mit verschiedenen Projekten für Naturwissenschaft und Technik zu interessieren, dieses Interesse zu vertiefen, die Begabungen und Fähigkeiten der Mädchen zu entwickeln und zu befördern und ihr Selbstvertrauen darin zu stärken.¹⁰⁵ Die agentur Mädchen trägt damit zu einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen am technisch-naturwissenschaftlichen Bereich sowohl im Studium als auch im Beruf bei. Auf diese Weise fördert sie die Gleichstellung der Geschlechter in der Arbeitswelt. Nicht zuletzt ist Ziel, Studentinnen für technische und naturwissenschaftliche Studiengänge zu gewinnen.

105 Technische Universität München/Studenten Service Zentrum (SSZ) – Studienberatung und Schulprogramme
Kontakt: Barbara Krischer (agenturM@tum.de).

Die Agentur Mädchen organisiert und koordiniert ein- bis mehrtägige naturwissenschaftlich-technische Projekte für Mädchen und junge Frauen im Alter zwischen 10 und 19 Jahren, u. a. das Ferienprogramm „Mädchen machen Technik“ (10–16 Jahre), das Schulprogramm „Mädchen machen Technik“ (6.–9. Klassen), „Schülerinnen forschen – die Herbstuniversität an der TUM“ (Schülerinnen der gymnasialen Oberstufe) sowie kleinere Projekte und Workshops und Messen.

Ermöglicht werden sollen gleiche Zugangsmöglichkeiten qua Begabungen und Fähigkeiten und unabhängig von Selbst- und Fremdzuschreibungen und noch aktuellen Geschlechterrollenstereotypen, positive Selbstzuschreibung im Lösen naturwissenschaftlich-technischer Probleme, Erweiterung des Horizonts i. H. a. berufliche bzw. akademische Orientierung, Eröffnung der Potenziale der Jungen durch Teilnahme an Projekten in sozialen, künstlerischen, sprachlichen Bereichen (Mädchen machen Technik – Buben machen alles außer Technik) und gleiche Teilhabemöglichkeiten an allen Bereichen des Lebens, vorrangig in Ausbildung, Studium und Beruf.

Mit dem Projekt **„Chance hoch 2“ der Universität Duisburg-Essen** sollen die Bildungspotenziale der Region gehoben werden und die Anzahl der Studierenden und Absolvent_innen aus Nichtakademikerfamilien erhöht werden.¹⁰⁶ Weitere Ziele sind die systematische Verbesserung der Studienwahlorientierung und des Übergangs von der Schule in die Hochschule. Längerfristig sollen die Ergebnisse von „Chance hoch 2“ dazu beitragen, die Anzahl der Studiengangswechsel zu reduzieren und die Anzahl der Studienabbrüche zu verringern. Darüber hinaus sollen Vorbilder aus der Zielgruppe des Programms identifiziert und als gute Beispiele vorgestellt werden.

Jedes Jahr werden 25 Schüler_innen aus Nichtakademikerfamilien mit und ohne Migrationshintergrund zur Aufnahme in das Programm ausgewählt. Sie werden ab dem viertletzten Schuljahr (9./10. Klasse) mit einem ideellen Förderprogramm in Form von Seminaren und Workshops und mit einer materiellen Förderung in Form eines Bildungsgelds während der Schulzeit bzw. einem Stipendium während des Studiums unterstützt. Ein besonderes Augenmerk wird auch auf die Eltern gelegt, die in das Programm miteinbezogen und beispielsweise über das Hochschulsystem, Zugangsmodalitäten und die Finanzierung eines Studiums informiert werden.

Der **Verein „Kontaktstudium nach Beruf und Familie an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel e. V.“** hat mit dem **Uni-Card-Programm** ein zusätzlich organisiertes Veranstaltungsangebot mit der Nutzung freier Plätze in regulären Lehrveranstaltungen der Universität verbunden.¹⁰⁷ Zielgruppe sind bildungsinteressierte Erwachsene aller

¹⁰⁶ Universität Duisburg-Essen,
Prorektorat für Diversity Management/Prof. Dr. Ute Klammer (klammer.prorektorin@uni-due.de),
Referentin für Diversity Management/Dr. Friederike Preiß (friederike.preiss@uni-due.de),
Projektleiter Mark Becker (mark.becker@uni-due.de).

¹⁰⁷ Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (CAU)/Kontaktstudium nach Beruf und Familie an der CAU e. V.,
Kontakt: Michael Vesper (kontaktstudium@email.uni-kiel.de).

Altersgruppen. Die Teilnahme an den Programmen ist nicht abhängig von Alter, Geschlecht, ethnischer oder sozialer Herkunft, der sexuellen Orientierung, von Weltanschauungen oder von Bildungsabschlüssen. Personen mit geringen Einkünften erhalten Entgeltermäßigungen bis zu 100 %. Bei der Raumvergabe werden leicht zugängliche Räume bevorzugt.

Die zusätzlich zum regulären Lehrangebot angebotenen Veranstaltungen werden speziell für Erwachsene konzipiert. Alle Veranstaltungen des Uni-Card-Programms können ohne formale Hochschulzugangsberechtigung genutzt werden. Damit wird insbesondere älteren Menschen im Anschluss an ihre aktive Berufs- und Familienzeit die Nutzung von Bildungsangeboten einer Hochschule erleichtert.

Mit dem **Familien-LOM an der Medizinischen Hochschule Hannover** sollen Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen, die Mütter werden, bei der Vereinbarkeit von Karriere und Familie unterstützt werden.¹⁰⁸ Die Abteilungen bzw. Kliniken werden mit dem Familien-LOM kurzfristig entlastet und erhalten einen direkten Anreiz, Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen nach der Geburt eines Kindes weiterzubeschäftigen und Mütter in ihrer Karriereentwicklung zu fördern.

Auf eine Vorgabe für die Verwendung der Mittel wurde bewusst verzichtet. Eine kreative Verwendung zugunsten der Familienorientierung der Hochschule ist gewünscht. Kehrt eine Ärztin innerhalb eines Jahres nach der Geburt eines Kindes an ihren Arbeitsplatz in einer MHH-Klinik zurück, erhält die Klinik Familien-LOM in Höhe von 12.000 Euro.

Langfristig soll mit dem Familien-LOM eine Kulturveränderung auf den Weg gebracht werden, bei der vor allem die Führungskräfte im Blick sind. Sie sind es, die die Anstellung von Ärztinnen, die Vertragsverlängerung und die Entfristung veranlassen. Ihre explizit formulierte oder unausgesprochene Sorge, Mitarbeiterinnen mit dem Beginn der Familienplanung zu verlieren oder eine weniger gute Arbeitsleistung zu erhalten, muss ernst genommen werden.

4.4.5 Strategien zur Verhinderung von Diskriminierung und Ungleichbehandlung

In Abgrenzung zu den bislang vorgestellten Maßnahmen geht es bei den Strategien zur Verhinderung von Diskriminierung und Förderung von Gleichbehandlung um Aktivitäten, die sich auf die Ausrichtung der Hochschule insgesamt richten. Dazu zählt, die Informationsbasis darüber zu verbessern, für welche Personengruppen Handlungsbedarfe zur Sicherstellung von Gleichbehandlung und/oder besonderer Förderung im Sinne positiver Diskriminierung bestehen. Eine andere Strategierichtung setzt bei der Verankerung von Antidiskriminierung und Diversity Management in Forschung und Lehre an. Damit wird zum einen das Grundlagenwissen rund um die Thematik geschärft. Zum anderen werden sowohl die Lehrenden als auch die Studierenden für

108 Medizinische Hochschule Hannover/Gleichstellungsbüro OE 0013,
Kontakt: Dr. Bärbel Miemietz (gleichstellung@mh-hannover.de).

die Ursachen und Folgen von Diskriminierung sensibilisiert. Ein dritter Ansatz betrifft die stärkere Berücksichtigung von Antidiskriminierung und Diversity Management bei der Vergabe von Finanzmitteln. Hierdurch wird versucht, das gender- und diversitätsgerechte Handeln der dezentralen Einheiten fiskalisch zu beeinflussen. Als letzter Punkt wird auf die Möglichkeit hingewiesen, interne Netzwerke zu bilden, die sich explizit mit der Thematik befassen.

Im Folgenden werden einige dieser strategischen Ansätze vorgestellt:

- | cedis – Center for Diversity Studies (Universität zu Köln)
- | Diversity Education (CAU Kiel)
- | Berufsbegleitender Masterstudiengang (CAU Kiel)
- | KomDiM (Universität Duisburg-Essen)
- | ProDiversität (Universität Duisburg-Essen)
- | Ringvorlesungen zu „Diversity Management“ (BTU Cottbus)
- | Genderqualitätsmanagement (Universität zu Köln)

Ziel der großen **Studierendenbefragung an der Universität Duisburg-Essen** war es, Informationen über die subjektive Wahrnehmung der Studienbedingungen zu erheben, die in Ergänzung weiterer Erhebungen (z. B. zu Studienabbrüchen) als empirische Basis für ein laufendes Monitoring von Maßnahmen im Rahmen des Diversity Managements dienen sollen.¹⁰⁹

Um allen Studierenden die Möglichkeit zu geben, sich an der Befragung zu beteiligen, wurde eine Online-Befragung als Vollerhebung konzipiert und technisch umgesetzt. Da alle Studierenden bei der Immatrikulation von der UDE eine E-Mail-Adresse erhalten, konnte jede_r Studierende potenziell per E-Mail erreicht werden. Aus diesem Grund erfolgte die Einladung zur Befragung per E-Mail.

In der Befragung wurden sowohl personenbezogene Daten (Vorbildung, Familienstand, Kinder, chron. Erkrankungen/Behinderungen, finanzielle Situation, Konfession/Religionsausübung, Bildungshintergrund der Eltern, Migrationshintergrund etc.) als auch Informationen zu Studienbedingungen (Studienstart, Beratungs-/Informationsbedarf, Schwierigkeiten im Studienverlauf, studienverlängernde Faktoren, Zufriedenheit etc.) an der UDE erhoben.

Die im Rahmen der Studierendenbefragung gesammelten Erkenntnisse fließen in den Aufbau eines UDE-Studierendenpanels ein. Innerhalb des Panels werden Studierende unter besonderer Berücksichtigung von studentischen Ausgangsbedingungen und anderen DiM-Aspekten mit Befragungen zu neuralgischen Zeitpunkten entlang des „student life cycle“ begleitet. Die im zeitlichen Längsschnitt erhobenen Daten liefern Informationen zu institutionellen und individuellen Bedingungsfaktoren für den Studienerfolg sowie zu spezifischen Bedarfen studentischer Subgruppen. In diesem

¹⁰⁹ Universität Duisburg-Essen,
Prorektorat für Diversity Management/Prof. Dr. Ute Klammer (klammer.prorektorin@uni-due.de),
Referentin für Diversity Management/Dr. Friederike Preiß (friederike.preiss@uni-due.de),
Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH), Kompetenzbereich Qualitätsentwicklung
u. -management, Kontakt: Karl-Heinz.Stammen@uni-due.de.

Zusammenhang gewonnene Daten zu DiM-relevanten Indikatoren (wie zur Heterogenität der Studierendenschaft, zu Bildungsbiografien und Studienverläufen) fließen aufgrund der systematischen Erhebung und Analyse in das Studierendenmonitoring der UDE ein und werden mit hochschulstatistischen Daten (z. B. Drop-out-Quoten) in Bezug gesetzt.

Im Gegensatz zur alleinigen Analyse von administrativen Daten können durch den Einsatz von Studierendenbefragungen (bzw. des Studierendenpanels) institutionelle und individuelle Problemstellungen im Studienverlauf frühzeitig und unter Berücksichtigung von DiM-relevanten Bedingungsfaktoren identifiziert werden. Darüber hinaus können in diesem Zusammenhang latente Formen von Diskriminierung manifestiert, entsprechende Maßnahmen zur Sicherung der Diskriminierungsfreiheit abgeleitet und durch Folgebefragungen evaluiert werden.

Zu einem ähnlichen Zweck hat die **Christian-Albrechts-Universität zu Kiel** eine **Befragung zu Diskriminierungserfahrungen von Studierenden** durchgeführt.¹¹⁰ Die Erhebung sollte Daten liefern, um einerseits detaillierte Kenntnisse über die Zusammensetzung und damit auch Ressourcen der Studierenden zu erlangen und um andererseits Maßnahmen gegen Diskriminierung passgenau entwickeln zu können.

Die Erhebung erfolgte durch einen Online-Fragebogen. Alle an der CAU eingeschriebenen Studierenden und Promovierenden erhielten eine E-Mail, in der ihnen die Hintergründe und die Bedeutung des Projektes geschildert wurden und in der sie um Teilnahme gebeten wurden. Inhaltlich wurde der Fragebogen weit angelegt. Neben der differenzierten Abfrage der persönlichen Diversitätsmerkmale und differenzierten Angaben zu selbst erlebten und beobachteten Diskriminierungsfällen, unterschieden beispielsweise nach Form, Quelle, Auslöser, Reaktion der/des Betroffenen, wurde auch die Kenntnis, Nutzung und Bewertung von Antidiskriminierungsstellen erhoben. Durch die starke Differenzierung und den Einsatz auch von offenen Fragen ist ein Datensatz entstanden, der Möglichkeiten zu sehr spezifischen und komplexen Analysen bietet.¹¹¹

Durch die Wahl einer Online-Befragung sind alle Studierenden gleichermaßen erreicht worden, auch diejenigen, die wegen eventueller Familienpflichten wenig an der Hochschule präsent sind.

Zielsetzung vom **cedis – Center for Diversity Studies an der Universität zu Köln** ist, die unterschiedlichen disziplinären Diskurse zu vernetzen, sie weiterzuentwickeln und sie dann inter- bzw. transdisziplinär zu überschreiten. In der damit präzisen, umfassenden und weitergehenden gesellschafts- und kulturwissenschaftlichen Auseinandersetzung werden die vielfältigen Erscheinungsformen von Diversität untersucht und

110 Christian-Albrechts-Universität zu Kiel/Institut für Sozialwissenschaften/Gender Research Group, Kontakt: Fabian A. Rebitzer/Prof. Dr. Uta Klein (E-Mail: Klein@gender.uni-kiel.de).

111 Vgl. Klein, U./F. A. Rebitzer (2012): Diskriminierungserfahrungen von Studierenden: Ergebnisse einer Erhebung. In: Heitzmann, D./U. Klein (Hg.) (2012): Diversity konkret gemacht. Wege zur Gestaltung von Vielfalt an Hochschulen. Weinheim: Juventa Beltz.

Instrumente des konstruktiven Umgangs mit diesem Phänomen entwickelt. Neben der Vernetzung in der Forschung ist ein weiteres Ziel von cedis, die Analyse „diversity“-relevanter Entwicklungen gesellschaftlich und kulturwissenschaftlich zu intensivieren. Daneben gilt es, die Ergebnisse aus diesen Arbeiten für die hier involvierten Studiengänge (Fach- und Erziehungswissenschaft im Lehramt, BA-/MA-Studiengänge der Erziehungs- und Sozialwissenschaft) zu kommunizieren und zu multiplizieren.¹¹²

Als Graduiertenschule fördert cedis wissenschaftliche Arbeiten zu Diversity, organisiert Tagungen, Kolloquien und Workshops zu Forschungsmethoden, vermittelt Kontakte und Kooperationen für Praktika, Studienaufenthalte oder Projekte und bietet eine Summer School an.

Cedis begreift sich durchaus auch als Thinktank zur Entwicklung empirisch abgesicherten Wissens zum verbesserten Umgang mit gesellschaftlicher Vielfalt; dabei spielt der Bildungsbereich eine große Rolle. Die Auseinandersetzung mit Ursachen, Bedingungen und Wirkungen von Benachteiligung aller Art sowie Maßnahmen ihrer Beseitigung ist ein zentraler Fokus.

Durch die **Diversity Education** lernen Studierende der Pädagogik an der **Christian-Albrechts-Universität zu Kiel** den Umgang mit Heterogenität/Diversity als Thema der eigenen Persönlichkeitsentwicklung, des Umgangs miteinander im Studium und als didaktische Kompetenz in diversen pädagogischen Handlungsfeldern.¹¹³ Das Training dient der Qualifizierung sowohl von Lehramtsstudierenden als auch von zukünftigen Pädagog_innen im außerschulischen Bereich.

Die hochschuldidaktische Innovation besteht vor allem darin, dass fachliche, soziale und personale Kompetenzen handlungsrelevant zusammengebunden werden, die Studiensituation selbst als Erfahrungsfeld begriffen wird, die Studierenden in die Verantwortung als Lehrende und Beratende hineinwachsen, ein integriertes Feedback-System den eigenen Lernfortschritt transparent macht und durch die Möglichkeit der Integration des Praktikums unmittelbare Handlungskompetenzen für die Praxis erworben werden.

In den Kompetenztrainings und auf der Ebene der Tutor_innen und Mentor_innen sind in ausreichendem Maße persönliche und intensive Auseinandersetzungen mit der eigenen Identität und den Konflikten angesichts diverser Differenzverhältnisse möglich, die in den Kleingruppen aufscheinen und zum Teil herausgelockt werden. Insbesondere Studierende mit Migrationshintergrund und aus ‚bildungsfernen‘ Milieus überwinden in den kleinen Gruppen ihre Barrieren des Engagements, werden also auch für die aktive Teilnahme an Auseinandersetzungen in anderen Seminaren und Studiensituationen „empowert“.

112 Universität zu Köln/Humanwissenschaftliche Fakultät,
Kontakt: Prof. Dr. Hans-Joachim Roth (info@diversity-studies.de).

113 Christian-Albrechts-Universität zu Kiel/Institut für Pädagogik, Abteilung Sozialpädagogik,
Kontakt: Prof. Dr. Uwe Sielert (sielert@paedagogik.uni-kiel.de).

Ziel des berufsbegleitenden **Masterstudiengangs zu Gender, Diversity und Antidiskriminierung** an der **Christian-Albrechts-Universität zu Kiel** ist es, (angehende) Führungskräfte branchenspezifische, methodische, soziale und personale Diversity-Kompetenzen zu vermitteln, mit denen sie gezielt in professioneller und gesellschaftlicher Verantwortung leitend tätig sein können.¹¹⁴

Der berufsbegleitende Masterstudiengang soll in erster Linie die Teilnehmenden befähigen, Wissen aus den Bereichen Antidiskriminierung, Gender & Diversity zu erlangen und in der Praxis anzuwenden. Dazu gehören sozial- und kulturwissenschaftliche Grundlagen, rechtliche Regelungen, DiM-Konzepte und -Instrumente sowie Gleichstellungskonzepte und -instrumente. Durch die enge Praxiskooperation sollen Fach- und Handlungskompetenzen bereits während des Studiums in den Arbeitsstellen der Studierenden umgesetzt werden. Ein hoher Theorie-Praxis-Transfer wird darüber hinaus dadurch gesichert, dass das Curriculum mit interessierten Organisationen bereits während seiner Entwicklung diskutiert wurde. Folgende Kenntnisse und Fähigkeiten im Diversity-Kontext sollen vermittelt werden:

- Analytische und praktische Fähigkeiten zur Beschreibung, Analyse und Bewertung der heutigen und zukünftigen Prozesse innerhalb und außerhalb der Organisation, Chancen/Risiken der europäischen/internationalen Entwicklungen, die im Zusammenhang mit gesellschaftlichem Wandel in Deutschland stehen (u. a. Demografie, Inklusion, Migration, Europäisierung, Fachkräftemangel)
- Reflexions- und Analysefähigkeit der eigenen Person, des Teams und der Institution im Hinblick auf den Umgang mit Anderssein (Alterität), mit Fremdheit, mit nichttraditionellen Kund_innen und Kolleg_innen
- Grundlegendes Wissen in den Bereichen (Anti-)Diskriminierung, Gender, Diversity, Diversity Management (DiM), Diversity Marketing (DM) und Gender Mainstreaming (GM) und die Einbindung in wissenschaftliche Theorien
- Einsatz theoretischer und praktischer Konzepte, Instrumente und Implementierung von Good-and-Best-Practices in eigenen Organisationen und die Perzeption damit möglicherweise einhergehender sozialpolitischer und ökonomischer Auswirkungen
- Einbettung von Diversity, DiM/DM und GM im ökonomischen/betriebswirtschaftlichen Kontext und die dadurch resultierende Effektivitäts- und Effizienzsteigerung
- Befähigung, Erkenntnisse aus der Diversity-Forschung in der Praxis anzuwenden und in größere/interdisziplinäre Zusammenhänge zu stellen
- Fähigkeiten des strategischen Einsatzes und der operativen Umsetzung von DiM, DM und GM in den Organisationen
- Kompetenter Umgang mit rechtlichen Rahmenbedingungen, Vorgaben und Instrumenten (EU, Bund, Land, Kommune)
- Kenntnisse im Bereich Messbarkeit, Profiling und Controlling von GM und DiM-Initiativen, -Projekten und der praktische Einsatz der entsprechenden Instrumente inkl. Einbettung im Bereich Qualitätsmanagement und -sicherung
- Kenntnisse über mögliche und zukünftige Berufsfelder im Diversity-Kontext

114 Christian-Albrechts-Universität zu Kiel/Gender Research Group/„Center for the Study of Gender, Diversity and Identity“ (i. Gr.), Philosophische Fakultät, Kontakt: Prof. Dr. Uta Klein (klein@gender.uni-kiel.de).

Es wird eine Handreichung zur Lehre erarbeitet, die aufzeigt, wie Barrierefreiheit umzusetzen ist. Auch werden Handreichungen zur Beachtung von geschlechtergerechter Sprache Lehrenden und Studierenden vermittelt. Es wird eine breite Öffnung der Zulassung angestrebt, die die Teilhabe an Bildung auch für bestimmte Zielgruppen (Wiedereinsteiger_innen, Menschen mit Behinderungen usw.) ermöglicht. Da das Thema des Studiengangs Diversity/Antidiskriminierung ist und Trainings zum Umgang mit Vielfalt und Interkulturalität Bestandteil der Lehre und Ausbildung sind, wird die Gruppe bzgl. der Diskriminierungsfreiheit geschult. Die Vielfalt der Studierenden ist unmittelbar Thema.

Zielsetzung des Verbundprojekts **KomDim zwischen der Universität Duisburg-Essen und der Fachhochschule Köln** ist die Bündelung der Diversity-Kompetenzen in Forschung, Entwicklung und Beratung aller Hochschulen in NRW zu einem Diversity-Management-Konzept für Studium und Lehre, Struktur- und Curriculumentwicklung sowie für die Hochschuldidaktik.¹¹⁵ Das Zentrum unterstützt hochschultypenübergreifend die Implementierung von Diversity Management in den Bereichen Studium und Lehre für die Hochschulen in NRW. Das Leistungsspektrum des Zentrums umfasst nach der Aufbauphase

- | die Bündelung von Diversity-Kompetenzen in Forschung, Entwicklung und Beratung sowie der wissenschaftlichen Expertisen zu Fragen der Heterogenität, Bildungshintergründen, physischen und psychischen Belastbarkeit, Kultur, Migration und Gender.
- | Das Herzstück des Zentrums bildet ein Projektzentrum, in dem Hochschulen in Kooperation oder einzeln eine Projektförderung für die Implementierung für Diversity Management in Studium und Lehre beantragen können. Die ausgewählten Projekte werden mit Weiterbildung, Beratung und durch ein übergreifendes Projektmanagement begleitet.
- | Das Zentrum verortet sich im virtuellen Raum. Ein Online-Portal informiert die Öffentlichkeit über die Aktivitäten und hält zielgruppenspezifisch aufbereitete Materialien bereit. Das virtuelle Zentrum „KomDiM“ stellt Handlungsempfehlungen und eine Expert_innen-Datenbank für die Hochschulen in NRW zur Verfügung. Darüber hinaus bildet es online das Projektzentrum ab.

Bezugspunkt ist das Diversity Management, das als Gegenteil von Diskriminierung steht: Anstatt Menschen aufgrund bestimmter Merkmale zu benachteiligen, versucht das Diversity Management die Vielfalt der Menschen konstruktiv zu nutzen.

115 Universität Duisburg-Essen,
Zentrum für Kompetenzentwicklung für Diversity Management in Studium und Lehre an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen,
Kontakt: Dr. Nicole Auferkorte-Michaelis (nicole.auferkorte-michaelis@uni-due.de),
Prorektorat für Diversity Management/Prof. Dr. Ute Klammer (klammer.prorektorin@uni-due.de),
Referentin für Diversity Management/Dr. Friederike Preiß (friederike.preiss@uni-due.de).

ProDiversität ist ein Programm der **Universität Duisburg-Essen** zur Kompetenzentwicklung für den Umgang mit Diversität im Rahmen von Lehr-, Beratungs- und Führungsaufgaben.¹¹⁶ Ziel ist es, den Umgang mit Heterogenität in der Universität durch die Weiterentwicklung der individuellen Kompetenzen zu professionalisieren. Die Angebote sollen den bewussten Umgang mit Heterogenität an der Universität Duisburg-Essen fördern. Dies betrifft z. B. Methoden zum adäquaten Umgang mit Studierenden mit unterschiedlichem kulturellen und sprachlichen Hintergrund. Die Diversitätsperspektive soll bei Lehr-Lern-Prozessen, in der Beratung und Betreuung, bei der Entwicklung von Studiengängen und der Mitarbeiterführung berücksichtigt werden. Durch gezielte Weiterbildung von Tutor_innen und Lehrenden zu Multiplikator_innen im Bereich Interkulturalität und Internationalisierung entsteht zudem ein Beitrag zur nachhaltigen Internationalisierung der UDE.

Die Programmentwicklung war eine hochschulinterne Gemeinschaftsarbeit. Es ist ein gemeinsames Programmangebot der verschiedensten universitären Akteursgruppen (s. u.). Die Teilnahme am Programm ProDiversität wird in die hochschulinternen Ziel-Leistungsvereinbarungen zwischen Rektorat und Fakultäten bzw. zentralen Einrichtungen der Universität Duisburg-Essen eingebunden. Auf Basis der in diesen Verhandlungen formulierten Ziele werden in Absprache mit den Fakultäten die Programmangebote fakultätsintern bzw. fakultätsübergreifend umgesetzt.

Im Rahmen des Projektes KompaTiBel (s. o.) wird das bestehende hochschuldidaktische Professionalisierungsprogramm für Lehrende und studentische Tutor_innen der Universität Duisburg-Essen (UDE) durch die Konzeption, Integration und Evaluation eines vertikalen wie horizontalen Programms zur Professionalisierung interkultureller Kompetenzen für Studium und Lehre weiterentwickelt. Die Professionalisierung interkultureller Kompetenz erfolgt durch interkulturelle (Awareness-) Trainings und durch die horizontale Integration von methodisch-didaktischen Elementen im bestehenden, hochschuldidaktischen Weiterbildungsangebot.

Durch die Professionalisierung im Umgang mit Heterogenität soll die Diversitätsperspektive sowohl in Lehr-Lern-Prozessen, in der Beratung und Betreuung, bei der Entwicklung von Studiengängen wie auch der Mitarbeiterführung integraler Bestandteil universitären Handelns werden. Durch die Sensibilisierung in der Wahrnehmung von Heterogenität wird dem Risiko der Diskriminierung entgegengewirkt.

Die Durchführung von **Ringvorlesungen an der BTU Cottbus** ist eine Maßnahme zur Sensibilisierung der Hochschulangehörigen und der interessierten Öffentlichkeit für die Thematik des Diversity Managements.¹¹⁷ Dadurch wird eine Atmosphäre von Anerkennung und Wertschätzung unabhängig von Religion, sozialer Herkunft, Behinderung, Geschlecht, Alter sowie sexueller Orientierung geschaffen. Diesen wertschät-

116 Universität Duisburg-Essen,
Prorektorat für Diversity Management/Prof. Dr. Ute Klammer (klammer.prorektorin@uni-due.de),
Referentin für Diversity Management/Dr. Friederike Preiß (friederike.preiss@uni-due.de),
Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH), Kompetenzbereich Studium und Lehre,
Kontakt: Annette Ladwig (annette.ladwig@uni-due.de).

117 Brandenburgische Technische Universität Cottbus,
Projektkoordinatorin im Projekt „Diversity Management“: Birgit Berlin (diversity@tu-cottbus.de).

zenden und offenen Umgang sollen die Studierenden erlernen und in ihrem späteren Tätigkeitsfeld einsetzen. Auch soll die Auseinandersetzung mit der Thematik die Hochschule stärker nach außen öffnen und Studieninteressierte jenseits der Gruppe der „Normalstudierenden“ ansprechen.

Ziel des **Genderqualitätsmanagements** an der **Universität zu Köln** ist es, im Sinne der „outputorientierten“ Steuerung die Gleichstellungsmaßnahmen hinsichtlich ihrer Zielerreichung zu überprüfen und die Vergabe von Finanzmitteln künftig stärker auf die Erreichung von Gleichstellungszielen hin auszurichten.¹¹⁸ Zudem gilt es, bedarfs- und fachspezifische Angebote für die unterschiedlichen Zielgruppen in Zusammenarbeit mit den Fakultäten zu entwickeln.

Hauptaufgaben des Referats sind: Service und Beratung für die einzelnen Wissenschaftler_innen, Koordination und Sichtbarkeit der vorhandenen Gender-Maßnahmen an der Universität zu Köln sowie konzeptionelle Fortentwicklung der Gleichstellungsmaßnahmen. Dazu sollen alle vorhandenen Gleichstellungs- und Familienmaßnahmen gesammelt, inhaltlich auf Überschneidungen überprüft und koordiniert werden. Die gebündelten Maßnahmen werden in einem nächsten Schritt auf einer eigenen Unterseite der Universitäts-Homepage nach außen sichtbar gemacht. Des Weiteren gilt es, nach Erfassung fehlender Zahlen und Daten eine Datenbank, z. B. zur Situation des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, zu erstellen.

Zudem wird der jährlich erscheinende Zahlenspiegel um gleichstellungsrelevante Aspekte (z. B. im Bereich der Nachwuchswissenschaftlerinnen und in Bezug auf Karriereverläufe in Fächern mit geringem Frauenanteil) erweitert. Aus den gewonnenen Daten soll jede Fakultät in regelmäßigen Abständen einen Gleichstellungsbericht erstellen, der die allgemeine Entwicklung und die konkreten Maßnahmen inklusive deren Erfolgsbilanzen dokumentiert und analysiert. Sie bilden eine Basis für die Gleichstellungsstrategie der Hochschule. Das Referat fungiert als Hauptansprechpartner für Gleichstellungsfragen.

In einem ersten Schritt befasst sich das neu eingerichtete Referat mit genderspezifischen Fragen und Aspekten. Mittelfristig ist geplant, das Referat personell aufzustocken und auch Diversitätsprojekte stärker in den Fokus zu nehmen. Ein erster Beitrag zur Verhinderung von Diskriminierung sind somit Maßnahmen, die Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts verstärkt als bisher verhindern. Es gilt, das tradierte Rollenverständnis aufzubrechen und Chancengleichheit für Frauen und Männer zu gewährleisten, sodass jede_r Einzelne an der Universität die Aufgabe übernehmen kann, zu der sie oder er am besten befähigt ist und die den jeweiligen Neigungen und Wünschen entspricht. Ein wichtiges Ziel ist, die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen und in Führungspositionen zu erhöhen. Aus ihren Kernaufgaben leitet die Universität zu Köln zudem eine besondere Verpflichtung ab, Gleichstellungsfragen in der Forschung zu behandeln und in die Lehre einzubringen.

118 Universität zu Köln/Rektorat bzw. Prorektorat für Planung, Finanzen und Gender, Kontakt: Frau Dr. Dahmen.

In einem weiteren Schritt sollen auch die Bereiche ethnische Herkunft oder Religion in den Blickwinkel genommen werden. So wird diskutiert, verschiedene Gebets- bzw. Ruheräume für unterschiedliche konfessionelle Gruppen an der Universität zur Verfügung zu stellen.

Zielsetzung des **Runden Tisches Gleichbehandlung/Antidiskriminierung an der RWTH Aachen** ist die Vernetzung der beteiligten Einrichtungen untereinander, der Aufbau eines Beratungsnetzwerkes Professionalisierung der Beratung und Gewährleistung von Mindeststandards, mit dem Ziel, Betroffene zu stärken (empowerment), die Sensibilisierung der Hochschulöffentlichkeit und speziell der Führungskräfte und die Entwicklung und der Anstoß von Maßnahmen zur Prävention.¹¹⁹

Der „Runde Tisch Gleichbehandlung/Antidiskriminierung“ ist vor dem Hintergrund entstanden, dass in einer so großen Hochschule wie der RWTH Aachen jede Beratungsstelle, Vertretung bzw. Verwaltungsstelle mit eigenen „Spezialfällen“ befasst ist. Über den durch den Runden Tisch institutionalisierten Austausch wird nun das ganze Bild deutlich sowie auch die Zusammenhänge von Diskriminierung. Es besteht durchaus auch der Bedarf, sich mit dem Tatbestand der Diskriminierung zu befassen und die Mitarbeitenden in den verschiedenen Institutionen, Einheiten und Vertretungen für das Thema zu sensibilisieren. Die einzelnen Akteur_innen haben sich erst durch den Runden Tisch alle kennengelernt und somit verbesserte Möglichkeiten, sich auszutauschen und eine gemeinsame Strategie zu entwickeln. Die Durchsetzung von Maßnahmen, die Sichtbarkeit von Angeboten und die Inhouse-Weiterbildungsmöglichkeiten sind einfach besser, wenn sich eine große Anzahl an Akteure_innen zusammenschließt.

Der „Runde Tisch Gleichbehandlung/Antidiskriminierung“ trifft sich mindestens einmal pro Semester. Er trägt dazu bei, dass Diskriminierung an der Hochschule wahrgenommen und die Existenz von Diskriminierung öffentlich gemacht wird. Alle beteiligten Einrichtungen vernetzen sich untereinander, somit wird ein professionelles Beratungsnetzwerk aufgebaut, das auch Mindeststandards festlegen kann. Weitere Aufgaben sind die Sensibilisierung der Hochschulöffentlichkeit sowie die Initiierung und Entwicklung von Präventionsmaßnahmen.

Die vorgestellten Good Practices verdeutlichen das breite Spektrum der Praxisansätze, mit denen Diskriminierung verhindert und Gleichbehandlung gefördert werden soll. Insgesamt wurde bei der Auswahl der Good Practices seitens der Partnerhochschulen wie auch bei der Erfassung der Maßnahmen im Rahmen der Abfragen und der Workshops und Fachgespräche aber auch deutlich, dass die praktischen Ansätze vor allem hinsichtlich der AGG-Merkmalkategorien Behinderung, Geschlecht und ethnische Herkunft und in Ergänzung soziale Herkunft und Familiengerechtigkeit anzutreffen sind. Praktische Ansätze, die sich auf Verhinderung von Diskriminierung und Sicherung von Gleichbehandlung hinsichtlich der AGG-Merkmalkategorien Alter, Religion/Weltanschauung und sexuelle Identität beziehen, sind dagegen marginal.

119 Rheinisch-Westfälische Technische Universität (RWTH) Aachen, Gleichstellungsbüro/Prof. Dr. Doris Klee (klee-gsb@rwth-aachen.de), Kontakt Runder Tisch: Dr. Ulrike Brands-Proharam Gonzalez (brands-gsb@rwth-aachen.de).

5.

Exkurs: Beispiele für Hochschulstrategien zur Verhinderung und Bekämpfung von Diskriminierung in ausgewählten Ländern

Der Blick auf die Erfahrungen im internationalen Ausland gibt Impulse für die Analyse der hiesigen Hochschullandschaft. Im Projekt wurde daher auch recherchiert, wie Hochschulen in anderen Ländern mit der Thematik Diskriminierung und Diskriminierungsschutz umgehen. Die Recherche konzentrierte sich auf drei in der Thematik als besonders fortschrittlich geltende Länder: die USA, Großbritannien und die Niederlande. Dabei wurde für jede der Merkmalkategorien nach dem AGG und zusätzlich für die Kategorie „soziale Herkunft“ anhand von Beispielen das Spektrum an praktischen Strategien und Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung gesichtet und jeweils im Kontext der nationalen Rahmengesetzgebungen ausgewertet.¹²⁰

5.1 Alter

Das Diskriminierungsmerkmal Alter wird besonders vor dem Hintergrund des Lebensalters von Beschäftigten thematisiert. Rechtlich stehen in **Großbritannien** hierbei v. a. die *Employment Equality (Age) Regulations* von 2006 im Fokus. Diese verbieten die Diskriminierung auf Basis des Alters bzw. wahrgenommenen Alters („*perceived age*“) im Bereich Beschäftigung und (Aus-)Bildung.

Umsetzungsansätze der Hochschulen bzw. das Verständnis der Reichweite der gesetzlichen Vorgaben werden beispielsweise in der *Age Discrimination Policy* der Universität Glasgow formuliert:

*„Under the legislation, employers are required to set a default retirement age, such as the national retirement age of 65, and to consider requests from staff to work beyond retirement age. It also means treating students the same whatever their age. Age will not be a factor in any decisions made concerning recruitment & selection, access to employee benefits, opportunities for promotion or training, performance management, application of discipline or capability procedures or selection for redundancy. Moreover, an eye must be kept not only on pejorative language such as ‚wrinklies‘ and ‚infants‘, but also on euphemisms such as ‚vibrant‘ and ‚experienced‘ that favour a particular age group.“*¹²¹

120 Die Begrifflichkeiten in diesem Kapitel werden in Anlehnung an die jeweiligen Originaltexte verwendet.

121 <http://www.gla.ac.uk/services/equalitydiversity/age/agediscriminationpolicy/>

Die Roehampton University in London verweist zudem auf das Interesse der Förderung altersheterogener Strukturen: „*The University embraces these regulations and age diversity at work by encouraging people from all age groups to apply for jobs; seeking a mixed age workforce; ensuring that people of all ages take up learning and development opportunities and that this is monitored. The University will also ensure that promotion routes are based on ability and judged in terms of measurable performance.*“¹²²

Grundlage weiterer Umsetzungen bildet oft ein altersbezogenes Monitoring nach unterschiedlichen Statusgruppen (vgl. z. B. Universität Oxford). Darüber hinaus bietet hinsichtlich altersbezogener Gleichstellung beispielsweise die Universität York eine spezifische *Age Equality Checklist*¹²³ für die Kernbereiche Stellenausschreibung und -besetzung. In dieser werden verschiedene Ansatzpunkte und Fragestellungen benannt, welche Führungskräfte bei Einstellungsprozessen zu beachten haben. So sind z. B. bei Stellenbeschreibungen ggf. als altersbezogen zu interpretierende Begrifflichkeiten („*young*“, „*energetic*“, „*dynamic*“ etc.) bzw. Stereotypen zu vermeiden. Weitere Aspekte werden zudem in einem grundlegenden *Recruitment & Selection Handbook*¹²⁴ betrachtet. Die Universität Bristol verfügt über unterschiedliche *Briefing Papers* zum Thema. Im Rahmen der *Age Equality and Admissions to Higher Education* werden dabei u. a. auch Hinweise auf spezifische Altersgruppen wie Postgraduierte oder auch den Umgang mit Kindern, Jugendlichen und betreuungsbedürftigen Erwachsenen („*vulnerable adult*“) gegeben.

In den **USA** besteht seit 1967 ein *Age Discrimination in Employment Act*. Dieser richtet sich auf Personen ab 40 Jahren und schützt diese vor altersbezogener Benachteiligung im Kontext des Arbeitsmarktes. Zudem gilt das Verbot im (Aus-)Bildungsbereich. Vielfach werden Regelungen zur Verhinderung von Altersdiskriminierung seitens der Hochschulen in übergreifenden *diversity (affirmative) action plans* aufgenommen. Teilweise sind auch spezifische Ansprechpartner_innen und Beschwerdestellen, wie beispielsweise ein *Age Discrimination Act Coordinator* an der Yale University, institutionalisiert.

Auch in den **Niederlanden** ist ein Gesetz zur Gleichbehandlung in Bezug auf das Lebensalter in den Bereichen Beschäftigung und (Aus-)Bildung – *Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL)* – in Kraft. An den Hochschulen erscheint Alter als Diskriminierungsmerkmal eher nachgeordnet im Rahmen der allgemeinen Antidiskriminierungsbemühungen.

122 Vgl. Roehampton University, 2007.

123 http://www.york.ac.uk/admin/hr/resources/forms/age_equality_checklist.doc

124 <http://www.york.ac.uk/admin/hr/managers/recruitment/handbook/index.htm>

5.2 Behinderung

Die wichtigsten Bundesgesetze hinsichtlich eines Benachteiligungsverbot für Menschen mit Behinderungen in den **Vereinigten Staaten** sind der *Rehabilitation Act* von 1973 und der *Americans with Disabilities Act* von 1990. Der Paragraf 504 des *Rehabilitation Act* sieht vor, dass niemand aufgrund seiner Behinderung von der gleichberechtigten Teilhabe an einer Aktivität, die von der Bundesregierung finanziell unterstützt wird, ausgeschlossen oder dabei benachteiligt werden darf. Damit erstreckt sich seine Gültigkeit auch auf die öffentlichen Hochschulen, wodurch die Möglichkeiten für ein gleichberechtigtes Studium von Studierenden mit Behinderungen enorm verbessert wurden. Der *American with Disabilities Act* füllt die verbliebenen Lücken des *Rehabilitation Act*, indem er sich auch auf regionale Behörden sowie auf sämtliche Bereiche der Arbeit, des Transports und der Bildung erstreckt. Die University of Wisconsin hat auf Grundlage dieser Gesetze im Jahr 1996 einen Maßnahmenkatalog erstellt. Dort wird zunächst eine Datenerhebung zu bestehenden Serviceleistungen für Menschen mit Behinderungen durchgeführt. Die sich daraus ergebenden Defizite sollen umgehend ausgeglichen werden. Unter anderem gilt es, den Bestand von behindertengerechten Einrichtungen zu erhöhen, Beschwerdeprozeduren zu optimieren, Bewusstseinsstrainings für Studierende und Mitarbeiter_innen zur Erkennung der Bedarfe von Menschen mit Behinderungen durchzuführen, alternative Fitnesskurse anzubieten und dafür zu sorgen, dass die Wohn- und Unterbringungskosten für Hochschulmitglieder mit einer Behinderung nicht höher ausfallen als für jene ohne Behinderung.¹²⁵

In **Großbritannien** existiert mit dem *Disability Discrimination Act* ein Gesetz zum Verbot von Diskriminierung aufgrund von Behinderungen, das die Bereiche „Zugang zu Waren und Dienstleistungen“, „Beschäftigung“ und „Kauf oder Miete von Land und Besitz“ abdeckt. Das Gesetz verpflichtet Schulen, Colleges und Universitäten unter anderem dazu, Informationen zu ihren Rechten wie auch zu Nachteilsausgleichen für Menschen mit Behinderungen bereitzustellen. Darüber hinaus wurde im Jahr 2006 die *Disability Equality Duty* eingeführt, mit der wichtige Ziele im öffentlichen Dienst vollzogen werden sollen. Sie verpflichtet die Behörden in Großbritannien dazu, Gleichbehandlung zu fördern und intern gegen Diskriminierung aufgrund von Behinderungen vorzugehen.

An der Central University of London bestehen die aus der internen *Disability Equality Scheme* abgeleiteten Maßnahmen darin, anhand von verschiedenen (Online-)Fragebögen einerseits den Anteil an Studierenden, Beschäftigten und Besucher_innen mit Behinderungen zu erfassen und andererseits diese zur Mitarbeit am *Disability Equality Scheme* zu ermutigen. Außerdem wurden als Sensibilisierungs- und Aufklärungsmaßnahme hinsichtlich verschiedener Dimensionen von Benachteiligungen spezielle Fokusgruppen und Workshops gebildet, Kooperationen mit Behindertenorganisationen forciert und Publikationen herausgegeben. Zur verstärkten Herstellung von Barrierefreiheit wurden Ist-Analysen zu möglichen Hindernissen bei Gebäuden und

125 Die Maßnahmen sind nachzulesen in den *Regent Policy Documents* der University of Wisconsin (<http://www.wisconsin.edu/bor/policies/rpd/policies.pdf>).

Dienstleistungen durchgeführt und daran anknüpfend ein Maßnahmenkatalog zur Errichtung behindertengerechter Ausstattungen im Bereich der sanitären Anlagen, Parkplätze, Eingänge und Aufzüge sowie der Computernutzung, der Wohnverhältnisse und weiterer Hilfsmittel konzipiert. Darüber hinaus gewährleistet die Universität öffentliche Transportmöglichkeiten, Fitness- und Freizeitangebote, Assistent_innen innerhalb der Hochschulbibliothek sowie umfangreiche barrierefreie Informationsmöglichkeiten. Auch die Prüfungen sowie die dazu erforderlichen Prüfungsmaterialien werden behindertengerecht ausgestaltet und das Management durch spezielle Trainingsprogramme für die Belange von Menschen mit Behinderungen vorbereitet.

In den **Niederlanden** erlaubt das Gleichbehandlungsgesetz von 2005 (*Wet tot wijziging van de Algemene Wet Gelijke Behandeling*) der Gleichbehandlungskommission, sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor unabhängige Untersuchungen zu Diskriminierungen aufgrund von Behinderungen durchzuführen. Ähnlich wie in den Vereinigten Staaten und in Großbritannien geht es auch hier um die Herstellung von Barrierefreiheit und die gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben. Die Universität Leiden hat darüber hinaus ein Informationszentrum für Studierende mit Behinderungen geschaffen, das ihnen eine umfangreiche Beratung hinsichtlich der Vorbereitung und Durchführung ihres Studiums bietet. Das Zentrum wird bei der Modifikation von Lehre und Prüfungsangelegenheiten prozessual eingebunden. Außerdem initiiert und vermittelt es dezentrale Ansprechpartner_innen („buddies“) für die individuelle Unterstützung rund um Fragen des Studiums mit Behinderungen. Die Universität Leiden hat außerdem eine studentische Plattform für Studierende mit Behinderungen („Pares“) sowie eine Ombudsstelle für Diskriminierungsfälle eingerichtet.

5.3 Ethnische Herkunft

Migration ist in den **Vereinigten Staaten** fester Bestandteil der eigenen Gründungsgeschichte. Gesetze zur Gleichbehandlung existieren daher auf allen Ebenen. Für die Hochschulen sind neben regionalen Gesetzen der seit 1964 geltende *Civil Rights Act* und die *Durchführungsverordnung (Executive Order) 11246* relevant. Der Civil Rights Act beinhaltet ein Diskriminierungsverbot auf Grundlage von ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Religion oder Geschlecht in staatlichen Maßnahmen inklusive der Bildung (Titel VI) und im Bereich der Beschäftigung (Titel VII). Die Durchführungsverordnung ordnet im Sinne der Gleichbehandlung in der Beschäftigung neben dem Diskriminierungsverbot auch Maßnahmen zur Besserstellung von Frauen und Minderheiten an. Dementsprechend verfügen die Hochschulen über eigene Antidiskriminierungsrichtlinien und -maßnahmen, die sich unter anderem mit dem Thema Rassismus befassen.

So hat beispielsweise das Direktorium der University of Wisconsin bereits in den 1980er-Jahren einen Maßnahmenkatalog zur Verringerung von Rassismus auf dem Campus erstellt. In ihm verpflichtet sich die Universität zur Bekämpfung jeglicher Formen von Rassismus und „kultureller Feindseligkeit“ sowie zur Förderung von Studien, Programmen und Initiativen, die sich dem multikulturellen Zusammenleben

und interkulturellen Kompetenzen widmen. Darüber hinaus überwachen spezielle Verwaltungseinheiten die Umsetzung der Maßnahmen und dokumentieren deren Wirkungen. Die einzelnen Fachbereiche sind aufgefordert, entsprechende Strategien zu entwickeln, die mindestens eine klare Absichtserklärung, eine Definition verschiedener Diskriminierungsformen und Beispiele sowie konkrete Vorgehensweisen, Kontaktadressen für Beschwerden und Sanktionsmöglichkeiten beinhalten müssen. Außerdem müssen sowohl die Studierenden als auch das Personal der Hochschulen über die Thematik adäquat informiert und sensibilisiert werden. Um die erwünschten Veränderungen voranzutreiben, werden außerdem bestehende Regelungen auf ihre Vereinbarkeit mit den neuen Leitlinien hin überprüft und entsprechend angepasst.¹²⁶

Großbritannien verfügt über die weitestreichenden politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen im Kampf gegen die Diskriminierung aufgrund von ethnischer Herkunft. Seit den 1960er-Jahren wurde das Diskriminierungsverbot im Zivilrecht verankert und kontinuierlich erweitert, zuletzt durch den *Race Relations Act (RRA)* aus dem Jahr 2000. Seitdem müssen alle öffentlichen Arbeitnehmer_innen und Auftragsfirmen aktiv an der Abschaffung von Diskriminierung mitwirken und Daten über die ethnische Zusammensetzung der Belegschaft sowie bei Bewerber_innen, Ausbildungsplätzen und Beförderungen erfassen. Über ihre Einhaltung wacht die *Commission for Racial Equality (CRE)*, die auch bei dem Verdacht von struktureller Diskriminierung ermitteln darf. Die Bildungsinstitutionen sind angehalten, eine eigene Strategie zu entwickeln, deren Wirkungen abzuschätzen, den Prozess der Umsetzung dieser Strategien zu begleiten und zu protokollieren und jährlich einen Bericht darüber zu verfassen. Die aus dem RRA abgeleiteten Normen werden durch die *Race Equality Scheme des Higher Education Funding Council for England (HEFCE)* aus dem Jahr 2002 konkretisiert. Die Regelung gibt eine strategische Richtung und einen Aktionsplan für die Hochschulen vor, der die Bereiche Monitoring, Berichtswesen, Datensammlung, Steuerung, Partizipation, Forschung und Lehre, Netzwerke, Personalentwicklung u. v. a. tangiert.¹²⁷ Diese Anforderungen fließen in die einzelnen Strategien der britischen Hochschulen ein, was im Folgenden am Beispiel der *Race Equality and Diversity Policy* der University of London verdeutlicht werden soll.

Mit der *Race Equality and Diversity Policy* verpflichtet sich die Universität zur Entwicklung und Förderung eines positiven Klimas des Respekts für unterschiedliche Ethnien und Kulturen, der Bekämpfung und Prävention von Diskriminierung und der Förderung von Studium, Promotion und Weiterbildung bei ethnischen Minderheiten unter Berücksichtigung ihrer unterschiedlichen Werte und Lebenserfahrungen. So wird zum Beispiel in jedem Fachbereich und in jeder Abteilung der personelle Anteil an ethnischen Minderheiten erhoben und mit lokalen Arbeitsmarktstatistiken verglichen. Ferner werden die Stellenanzeigen darauf hin überprüft, inwieweit sie ethnische Minderheiten ansprechen, erreichen, und weiterentwickelt. Auch die Personalfluktuationsrate von ethnischen Minderheiten wird mit der von der autochthonen Bevölkerung

126 University of Wisconsin, 14-5, 14-6.

127 Vgl. HEFCE, 2002.

(weißen Brit_innen) abgeglichen. Zum Zwecke der Ursachenforschung werden spezielle Fokusgruppen, bestehend aus Arbeitnehmer_innen mit Migrationshintergrund, gebildet und der Erfahrungsaustausch dokumentiert. Ferner werden die Fortbildungsangebote, die Personalentwicklung, die Entgeltstrukturen und das Beschwerdemanagement in Hinblick auf mögliche Disparitäten hin untersucht. Auch von Studierenden werden Strukturdaten und Erfahrungsberichte ausgewertet, um mögliche Diskriminierungsfelder zu identifizieren. Die daraus entwickelten Maßnahmen werden regelmäßig veröffentlicht und überarbeitet.¹²⁸

Auch in den **Niederlanden** existieren verschiedene Maßnahmen gegen Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft. Abgeleitet aus dem ersten Artikel der Verfassung, der ein Diskriminierungsverbot enthält, ist ein *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz* geschaffen worden, das auch den Bildungsbereich tangiert. Neben einer staatlichen Antidiskriminierungsstelle, die mit eigenen Klagebefugnissen ausgestattet ist, verfügen die Niederlande über ein dichtes Netz an Antidiskriminierungsbüros auf regionaler Ebene.¹²⁹ Im Bildungsbereich gibt es neben einzelnen Initiativen auch kollektive Maßnahmen. So haben die 14 Mitglieder der Vereinigung der niederländischen Universitäten einen Verhaltenskodex zur Behandlung von internationalen Studierenden mit gleichen Rechten wie Einheimische beschlossen. Außerdem haben die Hochschulen in Kooperation mit dem Bildungsministerium im Rahmen des MOSAIC-Programms¹³⁰ das Ziel entwickelt, innerhalb des akademischen Personals einen Anteil von Niederländer_innen mit Migrationshintergrund/ethnischen Minderheiten zu erreichen, der dem Verhältnis dieser Gruppen in der niederländischen Bevölkerung entspricht. Als Einzelmaßnahme ist zum Beispiel die Absicht der Erasmus Universität in Rotterdam zu nennen, bis zum Jahr 2010 in jeder Fakultät mindestens eine_n Professor_in mit Migrationshintergrund zu beschäftigen.¹³¹ Für die Förderung des akademischen Nachwuchses mit türkischer, marokkanischer, surinamischer oder karibischer Abstammung können Promovend_innen mit entsprechendem ethnischen Hintergrund für einen Vier-Jahres-Zeitraum persönliche Zuschüsse für Personal- und Forschungskosten in Höhe von bis zu 200.000 Euro erhalten.

5.4 Geschlecht

Auch international steht das Merkmal Geschlecht vielfach im Mittelpunkt der Aktivitäten im Bereich Antidiskriminierung und Diversity. Mit dem international – insbesondere im angelsächsischen Raum – breit etablierten Feld *Gender Studies* bestehen gleichzeitig vielfältige Bezüge in Lehre und Forschung und somit eine weiterführende Sichtbarkeit und Verknüpfung im hochschulischen Raum. Entsprechende Studien beschreiben beispielsweise die Mechanismen einer interaktiven Herstellung von

128 University of London, 2004.

129 Vgl. Ersanili, 2007.

130 Im Rahmen des Mosaic-Programms können Studierende bestimmter ethnischer Herkunft (Türkei, Marokko, Surinam oder Antillen) für insgesamt vier Jahre persönliche Zuschüsse zur Promotion erhalten. Mehr Infos unter: http://www.nwo.nl/nwohome.nsf/pages/NWOP_5RNBKJ_Eng

131 Vgl. Brandenburg et al., 2009, S. 76 ff.

Geschlecht und verdeutlichen (unbewusste) Konnotationen von geschlechtlicher Zuordnung und Stereotypen, welche sich in unterschiedlichen Handlungsmustern widerspiegeln, und tragen somit gleichsam zur Sensibilisierung bei.

Rechtlich bilden in **Großbritannien** der *Sex Discrimination Act* von 1975 und der *Equal Pay Act* von 1970 die Basis des Verbots von Diskriminierung hinsichtlich des Geschlechts sowie der Förderung der Gleichstellung. Mit dem *Equality Act* (2006) sowie spezifischen *Gender Equality Duties* für England, Schottland und Wales wurden zudem konkrete Vorgaben für öffentliche Einrichtungen (einschließlich Schulen und Hochschulen) hinsichtlich der Erarbeitung und Umsetzung eines *Gender Equality Scheme* sowie des Monitorings und Reportings der entsprechenden Maßnahmen etabliert. Diese umfassen verschiedene Maßnahmenbereiche u. a. der Stellen- und Gremienbesetzung, der Personalentwicklung und Weiterbildung, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Vermeidung und des Umgangs mit (sexueller) Belästigung oder auch des Abbaus von Lohnungleichheiten. So sieht beispielsweise das *Gender Equality Scheme* der University of Dundee ein *Equal Pay Audit* zur Identifikation und Bestimmung von geschlechtsbezogenen Lohnungleichheiten sowie die Entwicklung und Annahme eines *Equal Pay Statements* der Universität hinsichtlich eines übergreifenden *Commitments* vor. Darüber hinaus werden in den *Schemes* Zuständigkeiten und verschiedene Instrumente der Prüfung und Qualitätssicherung definiert.

Ein weitreichendes Konzept zur Vereinbarung von Familie und Beruf (*Maternity Policy*¹³²) hält beispielsweise die University of Bristol vor. Dieses beinhaltet u. a. spezifische *Maternity Careers Coachings* sowie auch *Paternity Careers Coachings* zur Unterstützung vor, während bzw. nach der Geburt von Kindern. Hierbei richtet sich das Coaching insbesondere auf veränderte Zielsetzungen und Erwartungen im Kontext der Familiengründung bezüglich „*work-life-balance*“ sowie „*professional and personal goals*“.

In den **USA** bildet zusätzlich zum *Civil Rights Act* u. a. *The Equal Pay Act* von 1963 den Rahmen des übergreifenden Gleichstellungsrechts. An den Universitäten der USA besteht eine lange Tradition der Gleichstellungsarbeit. Frauenbüros und Forschungszentren sind breit etabliert und stellen vielfältige Maßnahmen der Förderung des Zugangs und der Berufswege von Frauen im Hochschulbereich, der Analyse von Prozessen und des Monitorings. So besteht beispielsweise das *Women's Center* der University of Minnesota seit 50 Jahren „*as a catalyst for the University to achieve equity for women*“¹³³. Vielfach sind universitätsweite Zentren mit breiten Maßnahmenangeboten und starkem Forschungsbezug eingesetzt, die neben der Umsetzung von Fördermaßnahmen (Mentoring, Stipendien, Maßnahmen zur Vereinbarung von Familie und Beruf etc.) vielfältige geschlechtsbezogene Daten zur Zusammensetzung der Hochschulmitglieder erheben und in die Entwicklungsplanungen einbeziehen. Diese sind häufig zudem in konkreten *Affirmative Action Plans* umgesetzt. Vielfach sind die Einrichtungen und Maßnahmen übergreifend in die Diversity-Konzepte bzw. weiterführende Ansätze der Förderung eingebunden.

132 Vgl. <http://www.bris.ac.uk/personnel/policies/maternity-policy.html#a1>

133 <http://www1.umn.edu/women/about.html>

Auf verschiedenen lokalen, regionalen sowie landesübergreifenden Ebenen eingesetzt sind auch spezifische Unterstützungsstrukturen und Mentoringansätze im Hinblick auf die Förderung von Frauen in Führungspositionen in der Wissenschaft und im Wissenschaftsmanagement. Landesweit koordiniert vom *American Council of Education (ACE)* – mit zusätzlichen Koordinator_innen auf Bundesstaatenebene – wird beispielsweise ein *Leadership Development* institutionalisiert angeboten.

In den **Niederlanden** ist neben dem grundlegenden Diskriminierungsverbot im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (*Algemene wet gelijke behandeling*) insbesondere das Gesetz zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt (*Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen*) von 1980 rahmengebend. Auch an den niederländischen Hochschulen sind vielfältige Einrichtungen und Zentren zur Gleichstellung bzw. auch Frauen- und Geschlechterforschung zur Förderung von Gleichstellung bzw. Abbau von geschlechtlicher Benachteiligung etabliert. Neben konkreten Förderangeboten, Stipendien und spezifischen Anlaufstellen sind diese vielfach in Forschung oder im Rahmen von Seminaren zur Sensibilisierung und Implementierung von Genderwissen in der Lehre aktiv. An der TU Delft existiert zudem beispielsweise ein spezifisches hochschulweites Netzwerk *Delft Women in Science (DEWIS)*, in welches automatisch alle akademisch beschäftigten Frauen einbezogen werden und welches Möglichkeiten des Austauschs und der Unterstützung bei der Karriereentwicklung bzw. Nachwuchsförderung bietet sowie einen spezifischen Dialog mit der Hochschulleitung vorsieht.

5.5 Religion oder Weltanschauung

Anders als das Diskriminierungsmerkmal Weltanschauung wird Religion sowohl in der Gesetzgebung als auch in den meisten Leitbildern der Hochschulen in den Vereinigten Staaten von Amerika berücksichtigt. So verpflichten sich alle amerikanischen Universitäten dazu, Ungleichbehandlungen aufgrund von Religion zu unterbinden.

In vielen Hochschulen der **Vereinigten Staaten** wurden spezielle Abkommen über religiöse Bräuche entwickelt. So verpflichtet sich die Missouri State University zur besonderen Berücksichtigung religiöser Überzeugungen und Praktiken. Hieraus leitet sie beispielsweise die Möglichkeit für Studierende und Personal ab, sich für bestimmte religiöse Feiertage freustellen zu lassen. Aus ihrer Stellungnahme dazu ist Folgendes zu entnehmen:

*„The Missouri State University community should in all its activities be sensitive to the religious practices of the various religious faiths represented in its student body and employees. As a public institution, the University neither promotes any particular form of religion nor discriminates against students, staff, or faculty on the basis of their religious viewpoints. The University makes reasonable accommodations for students, staff, and faculty based on a person’s sincerely held religious belief, unless the provision of such an accommodation would create an undue hardship.“*¹³⁴

134 Missouri State University (<http://www.missouristate.edu/equity/47490.htm>).

Der Aspekt der politischen Überzeugungen wird hingegen deutlich seltener in den Schutzbereich der Hochschulen aufgenommen. Als Ausnahme kann hier die University of North Dakota angeführt werden. In ihrer Gleichbehandlungsstrategie wird neben den Menschenrechten auch die Meinungsfreiheit anerkannt. Daraus leitet die Universität ein Diskriminierungsverbot im Umgang mit Bewerber_innen, Personal und Studierenden nicht nur auf Basis von üblichen Unterscheidungsmerkmalen wie Herkunft, Geschlecht, Behinderung etc., sondern auch auf Basis von politischer Überzeugung ab. Formell bestehen über alle darin aufgeführten Diskriminierungsmerkmale auch eine Berichtspflicht und ein Klagerecht.¹³⁵

In **Großbritannien** wird Religion hingegen nicht explizit in den allgemeinen Diskriminierungsschutz aufgenommen. Der *Race Relations Act* beschränkt sich auf ethnische Minderheiten. So können sich beispielsweise benachteiligte Muslime/Muslimas nur dann auf das Zivilrecht berufen, wenn sie aufgrund ihrer ethnischen Herkunft diskriminiert werden. Strafbewährte Sanktionsmöglichkeiten aufgrund von religiöser Benachteiligungen gibt es hingegen nur im Arbeitsrecht durch die *Employment Equality (Religion or Belief) Regulations* aus dem Jahr 2003, die auch im Bereich der Bildung Anwendung finden. Die Maßnahmen und Initiativen an den britischen Hochschulen sind ähnlich überschaubar wie in den Vereinigten Staaten. In der Gleichbehandlungsstrategie der University of London verpflichtet sich die Hochschule dazu, Bildung ohne Beachtung von Hautfarbe bzw. ethnischer Zugehörigkeit („race“), Geschlecht, politischer oder religiöser Überzeugung anzubieten. Unter anderem sollen Bedürfnisse und Präferenzen von gläubigen Menschen Berücksichtigung finden. Es dürfen keine ungerechtfertigten Hemmnisse für die Ausübung ihres Glaubens aufgebaut werden.¹³⁶

Eine umfassendere Strategie hat zum Beispiel die University of Newcastle ausgearbeitet. Zum einen enthält sie ein allgemeines Diskriminierungs- und Belästigungsverbot, das sich ausdrücklich auf alle Religionen und auch auf Atheist_innen oder Agnostiker_innen bezieht. Zum anderen gibt es eine Reihe von Maßnahmen, die den besonderen Bedürfnissen verschiedener Glaubensrichtungen entgegenkommen sollen. Neben der Freistellung von Personal für bestimmte religiöse Feiern wurde ein Gebets- und Ruheraum für Personal und Studierende aller Glaubensrichtungen eingerichtet. Zusätzlich befindet sich auch eine Moschee auf dem Campus. Das Tragen von religiöser Kleidung ist ausdrücklich erlaubt, sofern es keinen anderen Grundsätzen der Hochschule widerspricht. In Fällen, in denen Verpflichtungen im Rahmen des Studiums bzw. der Arbeit im Kontrast zum individuellen Glauben stehen, kann der oder die Studierende bzw. Mitarbeiter_in dies an seine_n oder ihre_n Fachbereichsleiter_in melden. Die Hochschule versucht dann, diesen Widerspruch sofort oder in Zukunft so gut wie möglich zu vermeiden. Studierende haben vor und nach ihrem Unterricht die Möglichkeit, ihren Glauben bzw. ihre Gebete auszuüben. Prüfungstermine sollen möglichst die religiösen Feiertage berücksichtigen. Insbesondere sollen freitags mit Rücksicht auf das muslimische Freitagsgebet keine Prüfungen zwischen 12 und 14 Uhr stattfinden.

135 Vgl. University of North Dakota (<http://www.und.edu/dept/aa/newharrassment.htm>).

136 Vgl. University of London (<http://www.london.ac.uk/fileadmin/documents/staff/HR/EOPolicyJuly2004.pdf>).

Auf dem Campus bieten alle gastronomischen Einrichtungen grundsätzlich vegetarisches Essen an; auf Vorbestellung kann auch „*Kosher and Halal food*“ serviert werden. Die Hochschule garantiert Meinungsfreiheit gegenüber allen Religionen und Weltanschauungen. Dazu zählt auch die Freiheit, bestimmte religiöse Aspekte zu kritisieren. Hinsichtlich der Ausweispflicht und der damit verbundenen Erstellung eines Lichtbildes wird insbesondere auf die Bedürfnisse von Burkaträgerinnen eingegangen, indem die Gesichtskontrolle möglichst in separaten Räumlichkeiten stattfindet und das Lichtbild durch eine Frau erstellt wird.

Auch in den **Niederlanden** gibt es vergleichsweise wenige Maßnahmen, die sich ausschließlich auf die Merkmale Religion und Weltanschauung konzentrieren. Meist handelt es sich auch hier um interkulturelle Initiativen, die eher dem Bereich ethnische Herkunft zuzuordnen sind. Am meisten verbreitet sind spezielle Gebets- und Meditationsräume, wie beispielsweise an der Universität Tilburg. Das dort eingerichtete „*stiltecentrum*“¹³⁷ bietet Studierenden und Personal die Möglichkeit, ihren Glauben zu praktizieren. Neben verschiedenen regelmäßigen Zeremonien wie Zenmeditation oder das Freitagsgebet der Muslime finden dort auch einzelne Diskursveranstaltungen statt.

5.6 Sexuelle Identität

Die Antidiskriminierungspolitik in Bezug auf sexuelle Identität ist in den **Vereinigten Staaten** von Amerika weitestgehend durch die Einzelstaaten geregelt. Insgesamt verfügen 17 Staaten über ein *Anti-Discrimination-Law*, das den Aspekt der sexuellen Identität mit berücksichtigt. Als besonders fortschrittlich im vorurteilsfreien Umgang mit Homo-, Bi- und Transgender weist sich die Princeton University aus, die in diesem Zusammenhang nach eigenen Angaben unter die Top 20 „Best of the Best“-Universitäten in den USA zählt.¹³⁸ In diesem Zusammenhang hat die Hochschule mit dem *Princeton University Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender (LGBT) Center* ein eigenes Zentrum für Schwule, Lesben, Bi- und Trans*Personen gegründet, das aktiv in den Prozess der Hochschule eingebunden wird. Damit trägt es zu einem diskriminierungsfreien Klima auf dem Campus bei, indem es spezielle Bedürfnisse für diese Gruppe artikuliert und in verschiedenen Maßnahmen aufgreift und diese koordiniert. Es sieht sich als Anwältin für die Belange von Homo-, Bi- und Transgender-Studierenden und -Mitarbeiter_innen, verfügt über eine eigene Bibliothek und gibt eigene Publikationen heraus. Darüber hinaus führt es gemeinsam mit den Fakultäten mehrmals in der Woche Veranstaltungen zum Thema sexuelle Identität durch und organisiert regelmäßige themenbezogene Trainings für Mitarbeiter_innen der einzelnen Fachbereiche. LGBT-Kurse sind fester Bestandteil der Fachrichtung/Disziplin Gender Studies und eines eigenen Postdoctoral-Fellowships. Die Universität fördert diesen Forschungsstrang aktiv und fungiert als Veranstaltungsort für diverse Veranstaltungen zu diesem Thema.

137 Vgl. Tilburg University (<http://www.tilburguniversity.nl/services/dsz/csv/mc.html>).

138 Vgl. <http://www.princeton.edu/lgbt/Community/bestofthebest.html>

In **Großbritannien** gibt es mit der *Employment Equality (Sexual Orientation) Regulation* von 2003 und dem *Equality Act (Sexual Orientation) Regulation* von 2007 zwei zentralstaatliche Regelungen, die für die Hochschulen Rechtsgültigkeit besitzen. Die Regelungen legen fest, dass sexuelle Identität im Auswahlprozess der Studierenden oder Mitarbeiter_innen keine Rolle spielen dürfen und dass Belästigungen und einschüchterndes Verhalten nicht toleriert werden dürfen. Die Lanchester University hat ein eigenes *Statement on Sexual Orientation* verabschiedet, in dem die Chancengleichheit für Studierende und Beschäftigte in allen Bereichen der Hochschule (Aufnahmeverfahren, Promotion, Work-Life-Balance etc.) ausdrücklich bekräftigt wird. Sie verpflichtet sich dazu, in Fällen von identifizierter Benachteiligung zusätzliche Trainings für die Beschäftigten durchzuführen oder disziplinarische Maßnahmen zu ergreifen.¹³⁹ Die University of Glasgow hat ebenfalls ein Statement herausgegeben, in dem sie sich explizit zur Schaffung eines diskriminierungsfreien Klimas auf dem Campus bekennt. Neben dem Benachteiligungsverbot aufgrund von sexueller Identität fördert sie aktiv Homo-, Bi- und Trans*¹⁴⁰-Hochschulgruppen und integriert die LGBT-Thematik in ihre Gleichheits- und Diversity-Trainings. Auch die hochschulinternen Surveys und das Monitoring von Informationen zu Diskriminierungen/Benachteiligungen beinhalten Aspekte der sexuellen Identität. Sämtliche Zusatzleistungen für die Beschäftigten sollen gleichberechtigt sowohl gleich- als auch andersgeschlechtlichen Partnern zugutekommen.¹⁴¹

5.7 Soziale Herkunft

Ebenso wie das AGG und die Europäischen Richtlinien lassen auch die europäischen und amerikanischen Bundesgesetze den sozioökonomischen Aspekt im Kontext der Antidiskriminierungsgesetze außen vor. Dementsprechend rar sind spezielle Maßnahmen an den Hochschulen, die sich speziell der Herstellung von Chancengleichheit für einkommensschwache Hochschulmitglieder widmen. Auf der Ebene abstrakter Absichtserklärungen kann bei einigen Hochschulen jedoch festgestellt werden, dass der sozioökonomische Aspekt zum Teil gleichberechtigt neben anderen Diskriminierungsmerkmalen oder gesondert Erwähnung findet. So enthält die Definition von Diversity im Förderplan der University of Minnesota auch den Begriff „*socio-economic status*“ und erkennt ihn damit als Diskriminierungsmerkmal an.¹⁴²

139 Vgl. Lancaster University, 2008.

140 Eine im Auftrag der ADS erstellte Expertise schlägt den Begriff Trans* vor. Der Stern gilt als Platzhalter für die unterschiedlichen Identitäten bzw. Selbstverortungen. Mehr zur Expertise unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/benachteiligung_von_trans_personen_insbesondere_im_arbeitsleben.html?nn=1735268

141 Vgl. University of Glasgow, o. J.

142 Vgl. Minnesota State University, 2004, S. 2.

Konkrete Maßnahmen für sozial schlechtergestellte Studierende beschränken sich meist auf finanzielle Förderungen wie Stipendien, Gebührenerlasse oder Zuschüsse. So vergibt die britische University of Wolverhampton im Zuge ihrer Studiengebührenordnung neben Stipendien spezielle finanzielle Zuschüsse für Studierende aus einkommensschwachen Familien, um dieser Gruppe den Hochschulzugang nicht durch monetäre Hürden zu verwehren.¹⁴³ Die University of Wisconsin hat sich zum Ziel gesetzt, jeder bzw. jedem Studieninteressierten unabhängig von der familiären Einkommenslage den Hochschulzugang zu ermöglichen. Hierfür vergibt sie spezielle Studiendarlehen für Menschen mit geringem Einkommen.¹⁴⁴

Als Maßnahmenbeispiel, das sich nicht auf Zuschüsse und Darlehen beschränkt, kann das Programm der University of Washington genannt werden. Es bietet neben speziellen Stipendien auch Beratungen, Tutorien und Sommerprogramme und beitragsfreie Vorbereitungskurse für (angehende) Studierende aus einkommensschwachen Familien an.¹⁴⁵

5.8 Mehrdimensionale Diskriminierung

Horizontale Ansätze zur Bekämpfung von Diskriminierung sind in den Leitlinien und den Absichtserklärungen der Hochschulen durchaus präsent und üblich. So beginnen fast alle Strategiepapiere und Maßnahmenkataloge unabhängig von ihrer Fokussierung auf Studierende oder Personal mit einleitenden Bestimmungen, die auf eine gleichwertige Bekämpfung aller Diskriminierungsmerkmale abzielen, wie die Beispiele der Harvard University und der Kingston University unterstreichen:

- *„Harvard University provides equal opportunity in employment for all qualified persons and prohibits discrimination in employment on the basis of race, color, religion, creed, sex, sexual orientation, national origin, ancestry, age, veteran status, disability unrelated to job requirements or other protected status.“¹⁴⁶*
- *„Kingston University is committed to the fair and equal treatment of all individuals regardless of race, gender, disability, age, socio-economic category, sexual orientation, religion or belief.“¹⁴⁷*

Im Anschluss daran erfolgen in der Regel entweder Strategien und Maßnahmen, die sich auf eines der zuvor genannten Diskriminierungsmerkmale beziehen, oder solche, die alle Merkmale berücksichtigen, dadurch jedoch an Zielgenauigkeit verlieren. Hierunter zählt das im angelsächsischen Raum stark verbreitete Konzept des Diversity Managements. Die meisten US-amerikanischen und britischen Hochschulen verfügen

143 Vgl. University of Wolverhampton, 2006, S. 2.

144 Vgl. University of Wisconsin, o. J., S. 6.

145 Vgl. University of Washington, 2006, S. 9.

146 Harvard University, 2006, S. 3.

147 Kingston University, 2008, S. 2.

über spezielle Diversity-Pläne, die sich weniger auf einzelne benachteiligte Gruppen beziehen, sondern die Vielfalt an Merkmalen als Ganzes betrachten. Bei der Sichtung dieser Pläne fällt auf, dass nach einer einleitenden Aufzählung aller Merkmale im Folgenden häufig nur noch von „*diverse student populations*“¹⁴⁸ oder „*underrepresented students*“¹⁴⁹ die Rede ist. Die Maßnahmen zielen dadurch eher auf die Förderung einer toleranten Campuskultur und des respektvollen Miteinanders zwischen den Hochschulmitgliedern, aber auch auf die Gewinnung von Studierenden und Personal mit den verschiedensten Merkmalen. Hierfür werden Leitbilder entwickelt, Beratungskomitees und Monitoringgruppen gebildet, Kooperationen und Forschungen gefördert, Befragungen durchgeführt, Seminare und Workshops organisiert, Lehrpläne geändert und vieles mehr, immer unter Bewahrung einer horizontalen und damit alle Merkmale berücksichtigenden Perspektive (siehe Maßnahmenkatalog).

Die Kingston University of London hat zum Beispiel neben fokussierten Strategien zu den Merkmalen Behinderung, ethnische Herkunft, Geschlecht und sexuelle Identität einen zusätzlichen multidimensionalen Maßnahmenkatalog entwickelt, der die Wechselwirkungen einzelner Merkmale mit berücksichtigt. Im Entwurf heißt es entsprechend: „*Our Scheme and Plan recognizes and takes into account that staff and student experiences may not be limited to any one of their equalities dimensions (for example race, disability or gender), and we will take a multi-dimensional approach to our work on equality and diversity.*“¹⁵⁰ Dieser spezielle Plan zielt darauf ab, das Bewusstsein für Vielfalt auf dem Campus und Inklusion aller Gruppen zu fördern, die spezifischen Bedürfnisse und Barrieren der verschiedenen Personengruppen zu identifizieren sowie den einzelnen Minderheiten Engagement, Teilhabe und Karriere zu ermöglichen.

Die Diversity-Pläne geben allerdings keinerlei Auskunft über die Wechselwirkungen einzelner Merkmale und bieten auch keine auf mehrfach benachteiligte Gruppen ausgerichteten Maßnahmen an. Ein Beispiel für einen intersektionalen Ansatz stellt der *Gender Quality Scheme* der University of Bradford dar. Er konzentriert sich einerseits auf die Gleichstellung von Frauen, hat aber andererseits auch die Vielfalt innerhalb dieser Gruppe im Blick. Diese Perspektive wird auch in einem der sechs darin genannten Grundprinzipien der Strategie deutlich: „*To recognize (...) that different genders and different groups within genders will have different needs and need to be treated equitably.*“¹⁵¹ So wurde bei einer Belegschaftsbefragung festgestellt, dass in wenig qualifizierten und schlecht bezahlten Bereichen der Hochschule (z. B. Pflege der Anlagen) die Mehrzahl der dort beschäftigten Frauen einen Migrationshintergrund hat, während es sich in wissenschaftlichen Berufsgruppen genau umgekehrt verhält. Mit dem Ziel der Karriereförderung von Frauen, insbesondere jenen mit Migrationshintergrund, hat die Universität ein Tandem-Programm zwischen etablierten Führungskräften und Beschäftigten, die weiblich sind und/oder einer Minderheit angehören,

148 Central Michigan University, 2008, S. 12.

149 Minnesota State University, 2004, S. 5, S. 11, S. 15.

150 Kingston University, 2008, S. 7.

151 University of Bradford, o. J., S. 12.

geschaffen. In ihm sollen beide Seiten voneinander lernen und gegenseitiges Verständnis für die jeweils andere Seite aufbringen. Des Weiteren hat die Universität in sämtlichen interkulturellen und Diversity-Trainings und E-Learning-Modulen zu den einzelnen Diskriminierungsmerkmalen, die der Belegschaft regelmäßig angeboten werden, die besondere Situation von Frauen als eigenen Unterpunkt integriert.

Der Blick auf die rechtlichen Rahmenbedingungen und die Praxisansätze im internationalen Ausland zeigt, dass die Bemühungen um Antidiskriminierung dort vielfach weiter fortgeschritten sind als in Deutschland. Die im internationalen Ausland vorliegenden Erfahrungen können für die Weiterentwicklung der hiesigen Hochschullandschaft genutzt werden. Dies betrifft insbesondere die Rahmenvereinbarungen, die – unterhalb umfassender nationaler Vorgaben – auf der Ebene einzelner Hochschulen getroffen worden sind.

6.

Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen

Zielsetzung des Projekts „Diskriminierungsfreie Hochschule – Mit Vielfalt Wissen schaffen“ war es, in praktischer Zusammenarbeit mit einer Auswahl von Hochschulen

- | in prozessbezogenen Analysen Diskriminierungsfaktoren und -risiken zu identifizieren,
- | eine Indikatorik zu entwickeln, mit deren Einsatz der Stand der Diskriminierungsfreiheit abgebildet werden kann sowie
- | Good Practices zum Abbau/zur Verhinderung von Diskriminierung und Ungleichbehandlung zu ermitteln und zu dokumentieren und
- | Strategien und organisatorische Modelle zu systematisieren und zu diskutieren, mit/ in denen Antidiskriminierung und Diversity an Hochschulen als Themen und Handlungsbereiche verankert sind.

Die Analysen, Bestandsaufnahmen und Entwicklungen erfolgten in Zusammenarbeit mit der Universität Hamburg, der Universität Duisburg-Essen, der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen (RWTH), der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, der Universität zu Köln, der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus, der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin, der Technischen Universität München, der Hochschule Mannheim, der Medizinischen Hochschule Hannover und der Fachhochschule Erfurt.

Zusätzlich zu den entsprechend den Zielsetzungen im Projektzusammenhang erstellten „Produkten“ – Materialbände, Handreichung und interaktive Checkliste für die Überprüfung der Qualität von Prozessen – erbrachten die Fachgespräche und Workshops an den Partnerhochschulen wie auch das Expert_innentreffen im Rahmen des Projektes Hinweise auf grundsätzliche Entwicklungsnotwendigkeiten und -bedarfe. In den folgenden Abschnitten werden einige **hochschulübergreifende Einsichten und Erfahrungen aus dem Arbeitsprozess** mit den Hochschulen aufgegriffen und zu **Handlungsempfehlungen** an Hochschulen und Politik gebündelt.

6.1 Verhinderung von Diskriminierung im Kontext von Hochschule

Die Fachgespräche und Diskussionen in den Workshops haben deutlich gemacht und unterstrichen, dass das **Interesse der Hochschulen an der Thematik im Schnittpunkt verschiedener Entwicklungen und Notwendigkeiten steht:**

Hier ist zunächst der Anspruch der Hochschulen zu nennen, als Forschungs- und Lehrinstanz, aber auch als Ort der Kommunikation und Begegnung den **produktiven Umgang mit Vielfalt** zu vermitteln. Dieser wird als Schlüsselkompetenz zukünftiger Führungskräfte vor dem Hintergrund globalisierender Märkte angesehen. Gleichzeitig werden die Hochschulen selbst mit diesen Entwicklungen konfrontiert und müssen sich gegenüber forcierten Wettbewerbssituationen und sinkenden Fachkräftepotenzialen behaupten. Aus dieser Innenperspektive heraus wird Antidiskriminierung als Grundvoraussetzung für den „**Wettbewerb um die besten Köpfe**“ verstanden.

Mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sind Hochschulen als Arbeitgeberinnen **rechtlich dazu verpflichtet**, Diskriminierungen, die wegen des Alters, einer Behinderung, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung oder der sexuellen Identität erfolgt sind, zu verhindern oder zu beseitigen. Dieses Benachteiligungsverbot müssen die Hochschulen sowohl beim Zugang zur Beschäftigung (z. B. bei Stellenausschreibungen oder während des Bewerbungsprozesses) als auch bei bestehenden Arbeitsverhältnissen (z. B. im Umgang durch Vorgesetzte oder Kolleg_innen) beachten. Durch das AGG sind die Hochschulen gegenüber ihren Beschäftigten damit auch rechtlich gefordert, für diskriminierungsfreie Strukturen und Prozesse zu sorgen.

Für andere Hochschulangehörige wie Studierende oder Promovierende findet das AGG allerdings, sofern es sich nicht um private Hochschulen handelt, keine Anwendung. Gleichwohl besteht ein massives Interesse der Hochschulen, **Studierende und Promovierende in den Diskriminierungsschutz einzubeziehen**. Was den Geltungsbereich und die Intensität der Analysen von Diskriminierungsrisiken und Ungleichbehandlung und die praktischen Entwicklungen innerhalb des Projektes betrifft, wurde seitens der Hochschulen dann auch kein Unterschied nach dem Status der Hochschulzugehörigkeit gemacht. Vielmehr fokussierten die Beiträge auf die Studierenden und den wissenschaftlichen Nachwuchs.

Insgesamt ist anzumerken, dass in allen Workshops und Fachgesprächen das nicht-wissenschaftliche Personal weitaus weniger zum Bezugspunkt der Aussagen genommen wurde. Gleichzeitig wurde von vielen Teilnehmenden jedoch auf die generelle Bedeutung der Thematisierung des Bereichs der (nichtwissenschaftlichen) Beschäftigten hingewiesen.

Weiterer Bezugspunkt des Interesses der Hochschulen sind **gesellschaftliche Exklusionserscheinungen**, die sich jenseits des Verantwortungsbereiches der Hochschulen abspielen, jedoch Einfluss auf die personale Zusammensetzung der Hochschulmitglieder haben. Dies betrifft zum Beispiel die soziale Selektion im schulischen Bereich, die besonders Menschen mit Migrationshintergrund, aus nichtakademischen Elternhäusern oder Menschen mit Behinderungen trifft. Die Frage, inwiefern es Aufgabe der Hochschulen ist, diese **ungleichen Start- und Zugangschancen zu kompensieren**, wurde auch in den Fachgesprächen und Workshops aufgeworfen. Unterschiede zeigten sich hier lediglich hinsichtlich der Ansatzpunkte, die die einzelnen Hochschulen als ihren Verantwortungsbereich wahrnehmen: Das Spektrum reicht von Kooperationsprojekten mit Schulen (z. B. Mentoringmaßnahmen) über zielgruppenspezifische Informa-

tionsangebote zum Studium und zielgruppenspezifische Angebote während des Studiums bis hin zur mittelbaren Einflussnahme über die Thematisierung in Studiengängen (z. B. Lehramtsstudiengängen).

Gleichstellungspolitiken haben sich bereits seit vielen Jahren an den Hochschulen fest etabliert. Eingerichtete Stellen und Referate der Gleichstellungsbeauftragten, Gleichstellungspläne und die Verankerung von „Gender Mainstreaming“ in den strategischen Entwicklungsplänen der Hochschulen sind inzwischen flächendeckend implementiert und leisten wichtige Impulse im Kontext von Antidiskriminierung. Vor allem der Aspekt der Familiengerechtigkeit wurde aufgrund der thematischen Verwandtschaft mit Genderfragen stark ausgebaut.

Nicht selten sind es auch **gerade diese Institutionen, die eine Ausweitung analoger Strategien und Maßnahmen für andere Diskriminierungsmerkmale vorantreiben** und als Ansprechpartner_innen und Koordinierungsinstanzen fungieren. Die Errungenschaften der Gleichstellungsarbeit hinsichtlich Sensibilität, Datenlage oder strategischer Ausrichtung können dabei in ihrer Funktion als **Referenzpunkte und Beispiele guter Praxis für die anderen kategorialen Bereiche nach dem AGG fruchtbar gemacht werden.**

6.2 Weiterer Forschungsbedarf

Individuelle Diskriminierung

In den Bestandsaufnahmen zu Diskriminierungsfaktoren und -risiken wurden nur wenige konkrete Beispiele für individuelle Diskriminierungen eingebracht. Die Beiträge der Hochschulakteur_innen konzentrierten sich vielmehr auf Vorkommnisse und Risiken institutioneller Diskriminierungen. Diese Fokussierung auf strukturelle Elemente ist sicherlich der gewählten Erhebungsmethoden geschuldet. So war bereits die schriftliche Abfrage nach hochschulischen Schlüsselprozessen (Hochschulzugang, Studienfinanzierung, Studienverlauf etc.) aufgeteilt, was eine Beschäftigung mit vermeintlich damit zusammenhängenden Selektionsmechanismen angeregt hat. Gleiches gilt für die Vertiefung der Abfragen in den Workshops. Auch hier dürfte bereits die Arbeitsform dazu beigetragen haben, dass fast ausschließlich strukturbezogene Angaben gemacht wurden.

Interessant ist in diesem Zusammenhang allerdings ein weiterer Befund. So wurde in den Fachgesprächen verschiedentlich darauf hingewiesen, dass über vorhandene Kontakte mit Studierenden im Rahmen der eigenen Lehrtätigkeit durchaus individuelle Fälle von Diskriminierung bekannt seien, diese jedoch selten den Weg in AGG-Beschwerdestellen oder Ombudsstellen finden. In diesem Zusammenhang wären **weitere Kenntnisse zur Funktionsweise und zur Akzeptanz von AGG-Beschwerdestellen im Hochschulbereich, ggf. mit Fokussierung auf Studierende von Interesse.**

Ein erster Schritt dazu kann ein **Erfahrungsaustausch von AGG-Verantwortlichen aus dem Hochschulbereich** sein. Einen solchen Austausch könnte die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei der Kultusministerkonferenz anregen und gemeinsam mit der KMK durchführen.

Mehrfachdiskriminierung

Mehrdimensionale Diskriminierungen wurden während der Gespräche und Workshops eher nachrangig thematisiert. Es wurde zunächst versucht, entlang der einzelnen Merkmalkategorien nach dem AGG Informationen zu generieren. Zum Teil wurde aber auch deutlich, dass sich bestimmte Benachteiligungen vergrößern, je stärker die Personengruppen vom Dominanzgeflecht (weiß, männlich, christlich, heterosexuell etc.) abweichen. So wurde beispielsweise festgestellt, dass jüngeren Bewerbern auf Professuren mehr oder weniger versteckt fehlende Qualifikation unterstellt wird, während bei jüngeren Bewerberinnen zusätzlich noch mangelnde Leistungsfähigkeit in der Familienphase vermutet wird, was ihre Zugangschancen nochmals deutlich verringert. **Insgesamt besteht zum Thema Mehrfachdiskriminierung im Hochschulbereich noch erheblicher Forschungsbedarf.**

Viel Wissen zu einzelnen AGG-Kategorien, zu anderen dagegen sehr wenig

Im Projektverlauf wurden die ursprünglich anvisierten Merkmale nach dem AGG um zwei weitere, eigenständig behandelte Merkmale „Familienaufgaben“ und „soziale Herkunft“ erweitert. Mit dieser Erweiterung wurde dem Votum der Partnerhochschulen entsprochen, einerseits das Merkmal „Familienaufgaben“ vor dem Hintergrund veränderter Rollenbilder nicht mit dem Merkmal „Geschlecht“ gleichzusetzen und als eigene Kategorie zu behandeln und andererseits im Zuge der Thematisierung von Bildungsgerechtigkeit sozioökonomische Faktoren mit einzubeziehen.

Zentraler Befund aus der praktischen Arbeit mit den Partnerhochschulen wie auch aus der Sichtung des hiesigen Forschungsstands ist ein **enormes Ungleichgewicht in der Thematisierung von Diskriminierungsrisiken und Risiken für Ungleichbehandlung im Hochschulbereich entlang der Kategorien nach dem AGG.**

Die Bestandsaufnahmen zu Diskriminierungsfaktoren und Diskriminierungsrisiken ließen ein breites Wissen über Diskriminierungserfahrungen und Benachteiligungsstrukturen in den Kategorien „Geschlecht“ bzw. „Frauen“ und „Familienaufgaben“ erkennen. Dies spiegelt die Errungenschaften der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen wider. Auch die Internationalisierungsstrategien haben das Problembewusstsein der Hochschulmitglieder in Bezug auf ausländische Studierende deutlich erhöht. Rein quantitativ rangierten Schilderungen über Schwierigkeiten von Studierenden aus dem Ausland an zweiter Stelle nach den Schilderungen zu Diskriminierungsfaktoren und Diskriminierungsrisiken in den Kategorien „Geschlecht“ bzw. „Frauen“ und „Familienaufgaben“. Wenig Wissen war hingegen über sog. Bildungsinländer, d. h. deutsche Studierende mit Migrationshintergrund oder ausländische Studierende, die ihre Hochschulreife im Inland erworben haben, vorhanden. Beim Merkmal „Behinderung“ war der Kenntnisstand sehr ungleich verteilt. Im Bereich Beschäftigung wurde die Thematik nur dann vertieft, wenn an den entsprechenden Workshops die Schwerbehindertenvertretungen beteiligt waren. Auch mit Blick auf Studierende mit Behinderungen war ausschlaggebend, ob die Hochschulen entsprechende Beauftragte für diese Personengruppe etabliert haben. Für die übrigen AGG-Merkmale Alter, Religion/Weltanschauung und sexuelle Identität waren Kenntnisse zu Diskriminierungsfaktoren und -risiken insgesamt nur peripher vorhanden.

Des Weiteren stellte sich in der praktischen Arbeit heraus, dass der Fokus an den Hochschulen **sehr stark auf Studierende und wissenschaftliches Personal gelegt wurde**. Nicht-wissenschaftliches Personal wurde vorwiegend unter dem Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf aufgeführt. Dabei ging es vor allem um feste und unflexible Arbeitszeiten bzw. Anwesenheitszeiten sowie fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten.

Diese Befunde des konzeptionell breit angelegten Projektes lassen es sinnvoll erscheinen, **in vertiefenden Studien noch einmal fokussiert insbesondere auf die Diskriminierungskategorien: Alter, Religion/Weltanschauung und sexuelle Identität im Kontext von Hochschule einzugehen. Gleiches gilt insgesamt für einen Teilbereich der Hochschulangehörigen: das nichtwissenschaftliche Personal.**

6.3 Notwendigkeit zur Herstellung von Transparenz

Eine zentrale Beobachtung aus dem Projekt „Diskriminierungsfreie Hochschule – Mit Vielfalt Wissen schaffen“ ist, dass an den Hochschulen bereits vielfältige Aktivitäten zum Abbau und zur Vermeidung von Diskriminierung und Ungleichbehandlung laufen. Neben den gesetzlich verankerten Stellen der Gleichstellungsbeauftragten und der Behindertenbeauftragten sind verschiedenste Akteur_innen aktiv. Eine weitere zentrale Beobachtung ist aber auch, **dass es an Kenntnis untereinander mangelt, dass Maßnahmen und Ansätze unverbunden nebeneinander bestehen und Synergien nicht ausgeschöpft werden**. So sind häufig (Förder-)Angebote nicht flächendeckend bekannt bzw. bestehen in einzelnen Fachbereichen und Abteilungen spezifische Maßnahmen, welche ggf. ausweitbar oder übertragbar wären. Maßnahmen, Verfahren und Regularien sowie Nachteilsausgleiche, die bereits zielgruppenspezifisch implementiert sind, sollten daraufhin überprüft werden, ob sie sich zu einer generellen und merkmalsunabhängigen Förderung von Gleichbehandlung und Verhinderung von Diskriminierung verlängern lassen. Ausgehend von dieser Situation besteht ein wichtiger Schritt in der Schaffung von Transparenz über die bereits (dezentral) bestehenden Initiativen und Maßnahmen.

Die **praxisorientierten Empfehlungen an die Hochschulen** richten sich nach Erfahrungen aus dem Projekt entsprechend darauf,

- | Transparenz über das bereits vorhandene Maßnahmenportfolio zur Verhinderung von Diskriminierung und Sicherung von Gleichbehandlung herzustellen,
- | dieses systematisch mit den Diskriminierungsfaktoren und Diskriminierungsrisiken in den Prozessen von Hochschule abzugleichen und Handlungsbedarfe aufzudecken sowie
- | zu überprüfen, inwieweit sich vorhandene Maßnahmen, Verfahren und Regularien merkmalsunabhängig gestalten lassen.

Dabei sollte das **hochschulinterne Qualitätsmanagement** zu einem frühen Zeitpunkt eingebunden werden, um Diskriminierungsfreiheit über entsprechende Qualitätsstandards auf der Prozess- und der Strukturebene zu verankern. Von den Partnerhochschulen im Projekt wurde diese Vorgehensweise als zielführend bewertet, weil das Anliegen und die Umsetzung einer diskriminierungsfreien Hochschule so auf eine bestehende Struktur aufsetzen können.

Die Zusammenarbeit von mehreren Akteur_innen, Anlauf- und Beratungsstellen innerhalb einer Hochschule **bedarf der Institutionalisierung von Strukturen zur Koordinierung bzw. Abstimmung. Gremien, in denen alle mit Aspekten der Thematik Antidiskriminierung/Diversity betrauten Akteur_innen bzw. Einrichtungen zusammenkommen**, stellen dabei für die Transparenz von Maßnahmenansätzen und Fördermöglichkeiten bzw. die Vermeidung von Reibungsverlusten und Doppelstrukturen eine gute Basis dar. Entsprechend institutionalisierte Netzwerkstrukturen, welche personenübergreifend über informelle Verbindungen hinaus Möglichkeiten des Austauschs und der Abstimmung schaffen, sind dabei gleichzeitig für die weitere strategische Positionierung und Entwicklung der Thematik in der Hochschule bedeutsam. Ein Beispiel für die Umsetzung einer solchen Netzwerkstruktur ist der „Runde Tisch Gleichbehandlung/Antidiskriminierung“ der Rheinisch-Westfälischen Technischen Universität (RWTH) Aachen, der als Good Practice für eine Netzwerkstruktur in den Good Practices dargestellt ist.

6.4 Weiterentwicklung der Datenbasis

Für die Beobachtung der Entwicklungen bei der Teilhabe gesellschaftlicher Teilgruppen an Hochschulbildung, wissenschaftlicher Karriere und Beschäftigung sind statistische Informationen notwendig. Als Folie kann in diesem Zusammenhang das Gender-Controlling dienen, das umfangreiche Daten über die Beteiligung von Frauen auf unterschiedlichen Ebenen bereithält und u. a. erlaubt, die Wirkungen von Strukturmaßnahmen abzubilden.

So einfach dieser Zusammenhang, so komplex ist die Diskussion um die Frage, für welche kategorialen Bereiche ein solches Controlling eingeführt werden kann und werden sollte. Die Diskussionen in den Workshops und anlässlich des Expert_innentreffens haben gezeigt, dass hier möglicherweise Unterschiede je nach AGG-Merkmalbereich zu machen sind. Eine strukturierte Datenerhebung in den AGG-Merkmalbereichen „Sexuelle Identität“ und „Religion/Weltanschauung“ wurde für wenig sinnvoll gehalten und/oder kaum machbar gehalten. Praktiken aus anderen Ländern haben jedoch gezeigt, dass ein moderater Ausbau der Datenlage durchaus auch für Deutschland interessant sein kann.

Hinsichtlich der Kategorien „Behinderung“, „ethnische Herkunft“ und „soziale Herkunft“ wird dagegen eine Verbesserung der Datenlage für notwendig und im Prinzip realisierbar befunden. Eine Anforderung, die von den Partnerhochschulen wiederholt in den Workshops eingebracht wurde, richtet sich auf **die Ausweitung der öffentlichen Hochschulstatistik um die Kategorien „soziale Herkunft“, „ethnische Herkunft“ und „Behinderung“**.

Für die weitere Diskussion um eine Ausweitung der Merkmalsbezüge der öffentlichen Hochschulstatistik lohnt sich ein Blick nach Großbritannien, wo eine nationale Vorschrift erlassen wurde, die alle öffentlichen Einrichtungen einschließlich der Hochschulen dazu verpflichtet, Daten über die ethnische Zusammensetzung der Belegschaft, Bewerber_innen und Beförderungen zu erheben und darüber Bericht zu erstatten. Dadurch sind die Hochschulen in der Lage, personelle Anteile mit dem regionalen Arbeitsmarkt abzugleichen, Personalfluktuationen, Entgeltstrukturen und Fortbildungsquoten merkmalspezifisch zu analysieren sowie das Beschwerdemanagement entsprechend auszuwerten.

**Um in dieser Thematik einer Ausweitung der Hochschulstatistik weiterzukommen, sollte die öffentliche Diskussion gesucht werden. Dabei wären notwendig die Betroffenen-
gruppen und ihre Sichtweisen zu einer Ausweitung einzubeziehen.** In eine solche Diskussion wären neben den Betroffenengruppen notwendigerweise auch Datenschutzbeauftragte einzubeziehen.

6.5 Aufbau einer konsistenten Antidiskriminierungs- und Diversity-Strategie

Ein Schwerpunktthema im Rahmen der Fachgespräche und Workshops war die Frage einer nachhaltigen organisationalen Verankerung der Gesamthematik von Verhinderung von Diskriminierung und Ungleichbehandlung und Erschließung von Diversity-Potenzialen in der Hochschule. Diese erweist sich als entscheidend für eine effektive und effiziente Bündelung von Informationen, die Koordinierung der Maßnahmen und die Steuerungsmöglichkeiten innerhalb der Hochschule.

Die Einschätzungen in den Partnerhochschulen zu den Varianten bei der organisationalen Verankerung der Diskriminierungsthematik laufen bei allen Unterschieden im Detail darauf hinaus, dass Durchgriffsmöglichkeiten nur gegeben sind, wenn die Aktivitäten auf der Ebene der Hochschulleitung verankert sind. Die Verhinderung von Diskriminierung und die Förderung von Gleichbehandlung sollten zumindest mittelfristig entsprechend an die Hochschulleitung angegliedert werden.

Eine aktuelle Bestandsaufnahme für Nordrhein-Westfalen weist für vier der insgesamt 44 Hochschulen in Trägerschaft des Landes eine Diversity-Beauftragte, ein entsprechendes Prorektorat oder eine entsprechende Stabsstelle aus.¹⁵² In der Hochschullandschaft dominiert vielmehr noch die projektförmige Beschäftigung und Auseinandersetzung mit der Thematik. Der überwiegende Teil der Hochschulen des Bundeslandes – mit Ausnahme der Universitätskliniken – ist hier engagiert. An diesen Zahlen wird deutlich, welcher Entwicklungsbedarf hin zu einer konsistenten Antidiskriminierungs- und Diversity-Strategie besteht.

Dem **Wissenstransfer zwischen den Hochschulen** kommt dabei erhebliche Bedeutung zu. Ein entsprechender Bedarf wurde aus verschiedenen Partnerhochschulen angemeldet. Bei der Organisation eines Wissenstransfers ist allerdings zentral auf die **unterschiedlichen Voraussetzungen** an den einzelnen Hochschulen abzuheben. Hier spielt die Größe einer Hochschule eine Rolle wie auch die aktuellen hochschulpolitischen Prioritätensetzungen, die den Aufbau einer konsistenten und wirkungsvollen Strategie begünstigen oder eher erschweren.

6.6 Förderung einer diskriminierungsfreien Hochschule durch die Politik

Die **Politik** kann die Zielperspektive einer diskriminierungsfreien Hochschule in mehrfacher Weise durch Aktionen unterstützen. Dabei sind unterschiedliche Ebenen – die Landes- und die Bundesebene und einzelne Institutionen – angesprochen. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kann hier unter Einbindung von Expert_innen aus dem Hochschulbereich, dem zuständigen Landesministerium und dem Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung, der Hochschulrektorenkonferenz u. a. Diskussionen und Weiterentwicklungen anstoßen. Konkrete Themen sind

- die Integration der entwickelten Indikatorik zur Prüfung und Abbildung von Diskriminierungsfreiheit in bestehende Initiativen und Standards wie z. B. die DFG-Gleichstellungsstandards,
- die Ausweitung der vorhandenen Instrumente zur Herstellung von Chancengleichheit im Bereich Hochschule bzw. Wissenschaft auf alle Personengruppen nach AGG,
- die öffentliche Diskussion um eine Ausweitung der Hochschulstatistik um weitere Kategorien wie „Behinderung“, „ethnische Herkunft“ etc.,
- die systematische Aufnahme von Aspekten der Antidiskriminierung in die hochschul- und wissenschaftsbezogenen Förderprogramme der Länder und des Bundes,
- die Forcierung einer „Leistungsorientierten Mittelvergabe“ (LOM) für besondere Leistungen in der Verhinderung von Diskriminierung und ungleicher Behandlung und
- die Ausrichtung von Studiengängen und die Aufnahme von „Diversity-Modulen“ in Anlehnung an die „Gendermodule“ in Wahlpflichtfächern.

¹⁵² Jansen-Schulz/Kortendiek/Poguntke (2011): Diversity an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Strukturen, Konzepte, Projekte – Eine Bestandsaufnahme. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Nr. 11.

Das auf eine Dauer von zwei Jahren angelegte Praxisprojekt „Diskriminierungsfreie Hochschule“ hat deutlich werden lassen, dass Hochschulen bereits vielfältige Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung und Ungleichbehandlung und zur Erschließung von Diversity-Potenzialen unternehmen, dass aber auch in verschiedener Hinsicht weitere Anstrengungen notwendig sind. Dies betrifft die Ausweitung der Perspektive auf alle Diskriminierungsmerkmale und die Etablierung eines horizontalen Ansatzes sowie insbesondere die Implementierung einer systematischen organisatorischen Verankerung der Thematik an den Hochschulen. Für die Weiterentwicklung der Hochschulen auf diesem Weg können Impulse aus dem Ausland aufgenommen werden. Die skizzierten **Erfahrungen und Praxisansätze** bieten hier erste Anknüpfungspunkte. Mit den weiteren im Rahmen des Projektes erstellten „Produkten“ stehen weitere Ideen und Instrumente zur Verfügung: eine **Handreichung** und **Prüfungsinstrumente**, die direkt an vorhandene Qualitätssicherungs-Systeme anschließen, und ein Materialband mit **Good Practices**, der Hinweise zur Übertragbarkeit und für die Implementierung der Praxisansätze enthält.

7.

Materialbände und Handreichung

Ergänzend zum Abschlussbericht des Projekts stehen zwei Materialbände zur Verfügung sowie eine Handreichung für Hochschulen.

Was die Materialbände enthalten

Im **Materialband 1** sind verschiedene Dokumentationen sowie einzelne Arbeitsmaterialien aus dem Projekt enthalten:

- ausführliche Portraits einzelner Partnerhochschulen,
- Leitfaden für die Auftaktgespräche an den Hochschulen,
- Erhebungsraster für Diskriminierungsrisiken, Handlungsbedarfe und Maßnahmenportfolio.

Der **Materialband 2** enthält in ausführlicher Form eine Vielzahl von Good Practices. Diese beziehen sich auf

- die Sicherung des Zugangs zu Informationen,
- Verfahren und Regularien zur Sicherstellung von Gleichbehandlung,
- Maßnahmen zur Berücksichtigung besonderer Bedarfe,
- proaktive Maßnahmen sowie
- Strategien zur Verhinderung von Diskriminierung und Förderung von Gleichbehandlung.

Die Praxisansätze sind in einer einheitlichen Form dargestellt, sie enthalten u. a. detaillierte Hinweise zum Vorgehen bei der Umsetzung, den notwendig zu beteiligenden Akteur_innen sowie jeweils eine Gesamtbewertung der Hochschule hinsichtlich des Beitrags zur Verhinderung von Diskriminierung und Sicherung von Gleichbehandlung und der Übertragbarkeit auf andere Hochschulen. Angegeben sind jeweils auch Kontaktpersonen an der jeweiligen Hochschule.

Was die Handreichung enthält

Mit der Handreichung sollen Hochschulen darin unterstützt werden, Diskriminierung in ihrem Verantwortungsbereich abzubauen und zu vermeiden und Gleichbehandlung zu fördern.

In der **Handreichung für Hochschulen** werden

- die zentralen **rechtlichen Grundlagen** zum Diskriminierungsschutz im Hochschulbereich umrissen,

- I ausgehend von ermittelten **Diskriminierungsrisiken Indikatoren** für die Überprüfung des erreichten Stands bei der Sicherung von gleichen Teilhabechancen und Gleichbehandlung und der Verhinderung von Diskriminierung benannt und
- I **Good Practices** zur Verhinderung von Diskriminierung und Förderung von Gleichbehandlung vorgestellt.

Die Handreichung ist ergänzt um eine **interaktive Checkliste**, mit der Hochschulen, orientiert an den entwickelten Indikatoren, direkt und konkret den erreichten Stand bei der Verhinderung von Diskriminierung und Sicherung von Gleichbehandlung überprüfen können. Bestandteil der interaktiven Checkliste sind jeweils einschlägige Good Practices, anhand derer gezeigt wird, mit welchen Ansätzen Diskriminierungsrisiken und Risiken von Ungleichbehandlung gegengesteuert werden kann.

Ausgehend von der Beobachtung, dass

- I an Hochschulen einerseits vielfältige Aktivitäten zur Verhinderung von Ungleichbehandlung und Förderung gleicher Teilhabemöglichkeiten wie zur Erschließung von Diversity-Potenzialen laufen,
- I andererseits aber durch einen Mangel an Übersichtlichkeit und Systematik der Aktivitäten Möglichkeiten für Synergien nicht genutzt werden, Nachhaltigkeit nicht gesichert ist und Lücken bei den Strategien und Maßnahmen nicht in den Blick kommen,

werden in der Handreichung zunächst die **Anwendungsmöglichkeiten der Checkliste** aufgezeigt. Aus dem Good-Practice-Pool wird anschließend ein Beispiel für eine Netzwerkstruktur präsentiert, in der eben diese Checklisten ein nützliches Instrument sein können. Unter der Überschrift „**Bündelung und Herstellung von Transparenz**“ wird hier als Beispiel der „Runde Tisch Gleichbehandlung/Antidiskriminierung“ der Rheinisch-Westfälischen Technischen Universität (RWTH) Aachen vorgestellt.

Ergänzend zur Anwendung der Checkliste für eine systematische Vorgehensweise bei der Prüfung und Weiterentwicklung der Qualität von Schlüsselprozessen und der strategischen Ausrichtung in einer Hochschule lässt sich durch Befragungen bei Studierenden und Beschäftigten die **Wissensbasis darüber verbessern**, für welche Personengruppen Handlungsbedarfe zur Sicherstellung von Gleichbehandlung und/oder besonderer Förderung im Sinne positiver Diskriminierung bestehen. Aus dem Good-Practice-Pool werden dazu zwei Beispiele vorgestellt: die Studierendenbefragung der Universität Duisburg-Essen und die Befragung zu Diskriminierungserfahrungen von Studierenden an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel.

8.

Glossar

<p>AGG-Beschwerdestelle</p>	<p>Beschäftigte, die sich im Betrieb benachteiligt fühlen, können sich gemäß § 13 AGG „bei den zuständigen Stellen des Betriebs“ beschweren. Hierzu kann der Betrieb eine besondere Beschwerdestelle einrichten. Es können aber auch bestimmte Personen (z. B. Vorgesetzte oder Gleichstellungsbeauftragte) zuständig sein, denn der Arbeitgeber ist nicht dazu verpflichtet, eine AGG-Beschwerdestelle einzurichten. Allerdings muss er im Betrieb bekannt machen, wer im konkreten Fall zuständig ist.</p> <p>Für weitere Informationen: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/beschwerdestelle_und_beschwerdeverfahren.pdf?__blob=publicationFile</p>
<p>Audit/Auditierung</p>	<p>Audits sind spezielle Untersuchungsverfahren zur Bewertung (hochschul-) interner Prozesse und Verfahren. Sie dienen der Einrichtung, Zertifizierung oder Aufrechterhaltung (Re-Audits) von Qualitätsstandards. Die Auditierung erfolgt durch Fachexpert_innen nach vorgegebenen Prüffragen (Checklisten). Bekannte Audits im Kontext von Diversity an Hochschulen sind z. B. das „audit familiengerechte Hochschule“ der gemeinnützigen Hertie-Stiftung sowie das „audit Internationalisierung“ der Hochschulrektorenkonferenz.</p> <p>Für weitere Informationen: http://www.beruf-und-familie.de/index.php?c=22 http://www.hrk.de/de/projekte_und_initiativen/5198.php</p>
<p>Bologna-Prozess</p>	<p>Benannt nach der „Bologna-Erklärung“, die 1999 im Rahmen einer Konferenz der Bildungsminister_innen von 29 europäischen Staaten in Bologna verabschiedet wurde, bezeichnet der Begriff „Bologna-Prozess“ die Bestrebungen, bis 2010 einen gemeinsamen Europäischen Hochschulraum zu schaffen. Kernelemente dieser Reformen sind etwa die Förderung von Verständlichkeit und Vergleichbarkeit von Hochschulabschlüssen, die Einführung eines zweistufigen Studiensystems sowie eines Leistungspunktesystems nach dem ECTS-Modell, Förderung der Zusammenarbeit im Bereich der Qualitätssicherung und Entwicklung eines Qualifikationsrahmens, Förderung der Mobilität der Hochschulangehörigen sowie Förderung der europäischen Dimension in der Hochschulbildung.</p> <p>Für weitere Informationen: http://www.bildungsserver.de/Bologna-Prozess.-Politische-Entwicklungen.-Umsetzung-1824.html</p>
<p>Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD)</p>	<p>Der Deutsche Akademische Austauschdienst (DAAD) ist die weltweit größte Förderorganisation für den internationalen Austausch von Studierenden und Wissenschaftler_innen. Er wird als Verein von den deutschen Hochschulen und Studierendenschaften getragen. Neben der Vergabe von Stipendien fördert der DAAD die Internationalität der deutschen Hochschulen, stärkt die Germanistik und deutsche Sprache im Ausland, unterstützt Entwicklungsländer beim Aufbau leistungsfähiger Hochschulen und berät die Entscheider in der Kultur-, Bildungs- und Entwicklungspolitik.</p> <p>Für weitere Informationen: http://www.daad.de</p>

Deutsches Studentenwerk (DSW)	<p>Das Deutsche Studentenwerk (DSW) ist der freiwillige Zusammenschluss der 58 Studentenwerke in der Bundesrepublik Deutschland. Diese erfüllen öffentliche Aufgaben der wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Förderung der Studierenden an deutschen Hochschulen. Sie leisten damit einen wesentlichen Beitrag zur Verwirklichung von Chancengleichheit. Im Zusammenwirken mit Hochschulen und Hochschulstädten tragen sie zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für das Hochschulstudium bei und beteiligen sich insoweit an der Gestaltung des Lebensraums Hochschule.</p> <p>Für weitere Informationen: http://www.studentenwerke.de</p>
Diversity Management	<p>Diversity Management ist eine Strategie für Organisationen aus dem Bereich des Human-Ressources-Managements. Es verfolgt das Ziel, die Vielfalt der Organisationsmitglieder als Ressource zu betrachten und diese gezielt zu nutzen, um einen wirtschaftlichen Mehrwert für die Gesamtorganisation zu schaffen. Interne Strukturen und Prozesse werden danach ausgerichtet, die individuelle Verschiedenheit der beteiligten Akteur_innen maximal nutzbar zu machen. Hierzu werden verschiedene Managementinstrumente, etwa zur Verbesserung der Gesamtatmosphäre, der Personalentwicklung oder des Wissenstransfers, eingesetzt. Der Ansatz stammt ursprünglich aus den USA und hat sich weltweit etabliert. Auch Firmen in Europa und vermehrt auch Hochschulen nutzen das Management von Vielfalt als Wettbewerbsvorteil.</p> <p>Für weitere Informationen: http://www.idm-diversity.org</p>
Exzellenzinitiative	<p>Die Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder zielt darauf ab, gleichermaßen Spitzenforschung und die Anhebung der Qualität des Hochschul- und Wissenschaftsstandortes Deutschland in der Breite zu fördern und damit den Wissenschaftsstandort Deutschland nachhaltig zu stärken, seine internationale Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern und Spitzen im Universitäts- und Wissenschaftsbereich sichtbar zu machen. Mit drei Förderlinien werden Hochschulen in diesem Bemühen unterstützt.</p> <p>Für weitere Informationen: http://www.dfg.de/foerderung/programme/exzellenzinitiative/</p>
Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK)	<p>Auf Grundlage von Artikel 91b des Deutschen Grundgesetzes hat die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) im Jahr 2008 ihre Arbeit aufgenommen. Die GWK behandelt alle Bund und Länder gemeinsam berührenden Fragen der Forschungsförderung, der wissenschafts- und forschungspolitischen Strategien und des Wissenschaftssystems. Mitglieder der GWK sind die für Wissenschaft und Forschung sowie die für Finanzen zuständigen Minister_innen und Senator_innen des Bundes und der Länder.</p> <p>Für weitere Informationen: http://www.gwk-bonn.de</p>
Gender Mainstreaming (GM)	<p>Die rechtlich verankerte Strategie des „Gender Mainstreaming“ (GM) basiert auf der Erkenntnis, dass es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt und Frauen und Männer in sehr unterschiedlicher Weise von politischen Programmen, Maßnahmen oder Dienstleistungen betroffen sein können. Das Leitprinzip verpflichtet die Akteur_innen, bei allen Vorhaben die unterschiedlichen Interessen und Bedürfnisse von Frauen und Männern zu analysieren und ihre Entscheidungen so zu gestalten, dass sie zur Förderung einer tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter beitragen. Im Rahmen von GM wird Gleichstellung als Querschnittsaufgabe für die gesamte Organisation verstanden. Diese Aufgabe richtet sich nicht an Einzelne, sondern an alle Mitglieder einer Organisation, also an Frauen und an Männer gleichermaßen.</p> <p>Für weitere Informationen: http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/gender-mainstreaming/index.html</p>

Gender-Controlling	<p>Der Begriff Controlling bezeichnet Prozesse und Regeln, die zur Sicherung und Optimierung des Erreichens der Organisationsziele beitragen. Als Steuerungsinstrument kann es u. a. dazu genutzt werden, um die Strategie des Gender Mainstreamings nachhaltig umzusetzen. In diesem Zusammenhang überprüft das Gender-Controlling, ob Geschlechterverhältnisse angemessen berücksichtigt worden sind und in die Planung aufgenommen wurden und ob die gesteckten geschlechtergerechten Ziele erreicht werden konnten.</p> <p>Für weitere Informationen: http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/handlungsfelder/organisationsentwicklung/controlling/gendercontrolling</p>
Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft	<p>Die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards wurden von der Mehrheit der Mitglieder der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) für den Zeitraum von 2008 bis 2013 beschlossen. Sie dienen dem Ziel, Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern in der Forschung zu fördern und dadurch die Forschungsqualität zu erhöhen. Es handelt sich sowohl um strukturelle als auch um personelle Standards, die in eigener Verantwortung der DFG-Mitglieder umgesetzt werden. Die DFG begleitet und unterstützt die Mitgliedseinrichtungen dabei.</p> <p>Für weitere Informationen: http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_standards/index.html</p>
Hochschul-Informationssystem (HIS)	<p>Die HIS Hochschul-Informationssystem GmbH unterstützt die Hochschulen sowie die Hochschulpolitik im Bereich Hochschul-IT, Hochschulforschung sowie Hochschulentwicklung. So berät und unterstützt HIS neben der Hochschul-Management-Software auch hinsichtlich Verwaltungsprozessen und -strukturen. Ferner verfügt es als Hochschulforschungseinrichtung über eine umfangreiche Datenbasis, etwa über das Bildungverhalten von Studienberechtigten, Studierenden und Hochschulabsolvent_innen. Als Träger von HIS fungieren der Bund und die Länder.</p> <p>Für weitere Informationen: http://www.his.de</p>
Hochschulrektorenkonferenz (HRK)	<p>Die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) ist der freiwillige Zusammenschluss der staatlichen und staatlich anerkannten Universitäten und Hochschulen in Deutschland. Sie hat gegenwärtig 266 Mitgliedshochschulen. In ihnen sind über 94 Prozent aller Studierenden in Deutschland immatrikuliert. Die HRK ist die Stimme der Hochschulen gegenüber Politik und Öffentlichkeit und sie ist das Forum für den gemeinsamen Meinungsbildungsprozess der Hochschulen. Sie befasst sich mit allen Themen, die Aufgaben der Hochschulen betreffen: Forschung, Lehre und Studium, wissenschaftliche Weiterbildung, Wissens- und Technologietransfer, internationale Kooperationen sowie Selbstverwaltung.</p> <p>Für weitere Informationen: http://www.hrk.de</p>
Individuelle Diskriminierung	<p>Eine <i>individuelle Diskriminierung</i> erfolgt durch einzelne Akteur_innen. Antriebskraft ist an dieser Stelle die persönliche Einstellung bzw. das Handlungsmuster der diskriminierenden Person. Die Einzelaktion kann sowohl absichtlich als auch unbewusst erfolgen. In jedem Fall liegt ihr ein bestimmtes Verhaltensmuster in Form eines Vorurteils oder Stereotyps zugrunde. Ein Beispiel hierfür ist eine sexistische Äußerung eines Dozierenden gegenüber einer Studentin, sofern diese Handlung nicht allgemein geduldet wird und ausschließlich der persönlichen Interaktion des einzelnen Mitarbeiters geschuldet ist. Diese Einschränkung deutet bereits darauf hin, dass bestimmte individuelle Handlungen in einem institutionell begünstigenden Kontext erfolgen können und daher die Grenzen zwischen individueller und institutioneller Diskriminierung fließend sind. So weisen Schäuble/Schreifeldt¹⁵³ auf die Wechselwirkung von sexualisierten Diskriminierungen und „patriarchalischen Institutionen“ am Beispiel von Universitäten hin.</p>

153 Vgl. Schäuble/Schreifeldt, 2007, S. 5 ff.

Institutionelle Diskriminierung	<p><i>Institutionelle Diskriminierung</i> ist im Gegensatz zu individueller Diskriminierung ein Ergebnis sozialer Prozesse, in denen zahlreiche soziale Akteur_innen miteinander verwoben sind und aus denen sich normative Erwartungsstrukturen und bewährte Handlungsanleitungen herausgebildet haben, die ungleich stark auf einzelne Gruppen einwirken. Die Benachteiligung ist nicht mehr einzelnen Personen oder Organisationen, sondern einem „<i>Netzwerk zentraler gesellschaftlicher Institutionen</i>“¹⁵⁴ zuzuschreiben. Sie hat ihren Ursprung auf der Ebene der gesellschaftlichen Subsysteme wie Bildung, Arbeitsmarkt oder Gesundheitswesen. Die verschiedenen Sektoren weisen Bewertungsschemata auf, die auf ein bestimmtes Lebenskonzept zugeschnitten sind und andere Erscheinungsformen benachteiligen. Dadurch wird diesen abweichenden Formen der Zugang zum System grundsätzlich erschwert. Wenn beispielsweise der Besuch einer Schule nur dann gestattet wird, wenn die Schüler_innen bestimmte Leistungsstandards erfüllen können, diese Standards jedoch auf eine bestimmte Bevölkerungsgruppe zugeschnitten sind (deutschsprachiges, christliches Mittelschicht-Kind), kann man von einer institutionellen Diskriminierung im Bildungssystem sprechen.¹⁵⁵</p>
Strukturelle Diskriminierung	<p>Sofern Benachteiligungen nicht mehr nur innerhalb bestimmter interorganisationaler Netzwerke offensichtlich werden, sondern ein übergreifendes, gesamtgesellschaftliches Phänomen darstellen, spricht man von <i>struktureller Diskriminierung</i>. Hintergrund dieser Ungleichbehandlung sind Normen und Regeln, die über alle gesellschaftlichen Subsysteme hinweg gelten, wie etwa Gesetze, die jedes Individuum und jede Organisation gleichermaßen berücksichtigen muss. Die Abgrenzung zur institutionellen Diskriminierung ist nicht immer ganz einfach, weil übergeordnete rechtliche, ökonomische und politische Strukturen häufig in die Strukturen und Wertvorstellungen der Organisationen hineingreifen. Genau genommen ist die institutionelle Diskriminierung also eine bestimmte Art von struktureller Diskriminierung.¹⁵⁶</p>
Unmittelbare und mittelbare Diskriminierung	<p>Diskriminierungen sind ungerechtfertigte Ungleichbehandlungen, die nicht nur auf unterschiedlichen Ebenen greifen können, sondern auch in unterschiedlichen Ausprägungen zum Vorschein kommen können. Eine allgemein anerkannte Unterscheidung, die auch im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)¹⁵⁷ vorgenommen wird, differenziert zwischen mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierung. Eine Ungleichbehandlung ist unmittelbar, wenn eine Person von einer bestimmten Handlung oder Regelung direkt betroffen ist. Wenn etwa eine weibliche Professorin an der Universität im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen keine Sonderrechte wie etwa einen zeitlich uneingeschränkten Zugang zu Laboren zugewiesen bekäme, liegt möglicherweise eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts vor. Würde diese Ungleichbehandlung auf eine scheinbar neutrale Regelung zurückzuführen sein, die im Prinzip für alle gilt, faktisch aber bestimmte Bevölkerungsgruppen in besonderer Weise schlechterstellt, handelte es sich um eine <i>mittelbare Diskriminierung</i>. Dies wäre zum Beispiel der Fall, wenn der unbeschränkte Laborzugang ausschließlich bei Vollzeit-Professuren gelten würde und mehrheitlich Frauen in Teilzeit arbeiten würden.</p>
Positive Maßnahmen	<p>Obwohl Benachteiligungen aufgrund von Merkmalen wie Alter oder Geschlecht als verwerflich gelten, gibt es auch gesellschaftlich beabsichtigte Ungleichbehandlungen. Man spricht von <i>positiver (oder auch umgekehrter) Diskriminierung</i>, wenn die Unterscheidung dem Abbau strukturell vorhandener Benachteiligung dienen soll. Positive Diskriminierung ist eine reaktive Strategie gegen mittelbare Diskriminierung, die über das reine Verbot von Benachteiligung hinausgeht. Gleichbehandlungsgebote führen zwar zur formellen Gleichberechtigung, substanziell bestehen die Ungleichheiten wegen der Folgen früherer Diskriminierungen aber häufig fort.¹⁵⁸ Deshalb ist es unter bestimmten Umständen legitim, marginalisierte oder unterrepräsentierte Gruppen zu bevorteilen, wie es beispielsweise im Falle des Einbezugs von Bewerber_innen mit Behinderungen bei Stellenbesetzungsverfahren der Fall ist. Maßnahmen dieser Art unterliegen jedoch einer strengen Überprüfung der Erforderlichkeit und Verhältnismäßigkeit.</p>

154 Gomolla, 2005, S. 2.

155 Vgl. Gomolla, 2005, S. 5 ff.

156 Vgl. Rommelspacher, 2009, S. 30.

157 Vgl. AGG, 2006, § 3, Abs.1 und 2.

158 Vgl. Bell, 2007, S. 5.

Mentoring	<p>Mentoring bezeichnet Tätigkeiten einer erfahrenen Person (Mentor_in), die ihr fachliches Wissen oder ihr Erfahrungswissen an eine unerfahrenere Person (Mentee) weitergibt. Ziel ist, den bzw. die Mentee damit bei seiner oder ihrer persönlichen oder beruflichen Entwicklung zu unterstützen. Mentoring wird eingesetzt, um den Wissenstransfer zwischen Erfahrenen und weniger Erfahrenen zu fördern. Im Unterschied zum Coach ist der bzw. die Mentor_in üblicherweise nicht eigens für diese Tätigkeit ausgebildet, sondern verfügt lediglich über einen Erfahrungs- und/oder Wissensvorsprung.</p> <p>Für weitere Informationen: http://forum-mentoring.de</p>
Migrationshintergrund	<p>Bei der Bevölkerung mit Migrationshintergrund handelt es sich um Personen, die nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland zugezogen sind, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer_innen und alle in Deutschland Geborene mit zumindest einem zugezogenen oder als Ausländer_in in Deutschland geborenen Elternteil. Der Migrationsstatus einer Person wird hierbei aus ihren persönlichen Merkmalen zu Zuzug, Einbürgerung und Staatsangehörigkeit sowie aus den entsprechenden Merkmalen ihrer Eltern bestimmt.</p> <p>Für weitere Informationen: http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Navigation/Statistiken/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund/Migrationshintergrund.psml</p>
Ombudsmann/-frau, Ombudsstelle	<p>Ein Ombudsmann oder eine Ombudsfrau erfüllt die Aufgabe einer unparteiischen Schiedsperson. Der Begriff „ombud“ stammt aus dem skandinavischen Raum und ist mit dem deutschen Terminus des bzw. der Beauftragten oder Bevollmächtigten vergleichbar. Aufgabe einer Ombudsperson ist es, in einer Organisation oder in der Öffentlichkeit bei bestimmten Themen eine ungerechte Behandlung von Personengruppen zu verhindern und Streitfälle zu schlichten. Gesetzlich verankert sind Ombudsleute in Deutschland etwa in Gestalt der Wehrbeauftragten sowie in manchen Bundesländern der Bürgerbeauftragten. Vermehrt setzen auch Hochschulen Ombudspersonen oder Ombudsstellen für die Belange bestimmter Personengruppen ein.</p> <p>Beispiele für Ombudspersonen an Hochschulen:</p> <p>TU München: http://portal.mytum.de/tum/beauftragte/ombudsmann/index_html</p> <p>Universität Duisburg-Essen: http://www.uni-due.de/de/studium/ombudsstelle</p>
PISA-Studie	<p>Das Programme for International Student Assessment (PISA) ist die internationale Schulleistungsstudie der OECD. Die Studie untersucht, inwieweit Schüler_innen gegen Ende ihrer Pflichtschulzeit die Kenntnisse und Fähigkeiten für eine volle Teilhabe an der Wissensgesellschaft erworben haben. PISA-Studien werden seit dem Jahr 2000 alle drei Jahre durchgeführt. Untersucht werden die Leistungen von 15-jährigen Schüler_innen sowie deren Lernmotivation, ihre Selbsteinschätzung und ihre Lernstrategien. Außerdem wird der Einfluss von sozialer Herkunft, Geschlecht oder Migrationshintergrund auf das Leistungsniveau erfasst. PISA bietet damit Orientierungspunkte zur Verwirklichung von Chancengerechtigkeit im Bildungssystem.</p> <p>Für weitere Informationen: http://www.oecd.org/document/33/0,3746,de_34968570_39907066_43430049_1_1_1_1,00.html</p>
Professorinnenprogramm der Bund-Länder-Kommission	<p>Um den Anteil von Professorinnen an den deutschen Hochschulen gezielt zu steigern, hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gemeinsam mit den Ländern im Jahr 2007 das Professorinnenprogramm gestartet. Über eine Laufzeit von fünf Jahren sollten mindestens 200 neue Stellen für Professorinnen an den deutschen Hochschulen geschaffen werden. Das Programm mit dem Gesamtvolumen von 150 Millionen Euro wird je hälftig vom BMBF und den Ländern finanziert. Universitäten, Fachhochschulen und künstlerische Hochschulen sollen auf der Grundlage einer positiven Begutachtung ihres Gleichstellungskonzepts die Möglichkeit erhalten, bis zu drei Berufungen von Frauen auf unbefristete W2- und W3-Professuren gefördert zu bekommen.</p> <p>Für weitere Informationen: http://www.bmbf.de/de/494.php</p>

<p>Trans*</p>	<p>Trans* ist ein recht junger, im deutschsprachigen Raum inzwischen verbreiteter, weit gefasster Oberbegriff für eine Vielfalt von Identitäten und Lebensweisen. Dabei dient der Stern * als Platzhalter für diverse Komposita. Trans* findet Verwendung in einem Spektrum von trans*, LSBT und queer-feministischen Kontexten, die von Selbsthilfe- bis hin zu aktivistischen Gruppen reichen.</p> <p>Für weitere Informationen: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/benachteiligung_von_trans_personen_insbesondere_im_arbeitsleben.pdf?__blob=publicationFile</p>
<p>Transgender</p>	<p>Der Transgender-Begriff bezeichnet üblicherweise Abweichungen von der zugewiesenen sozialen Geschlechterrolle bzw. den Geschlechtsmerkmalen. Im Gegensatz zum Transsexualitätsbegriff muss Transgender nicht zwingend mit einem Geschlechtswechsel bzw. einer Geschlechtsveränderung verbunden sein. Ähnlich wie Trans* wird der Transgender-Begriff häufig als Oberbegriff für vielfältige Identitäten und Lebensweisen, die das Zwei-Geschlechter-Modell infrage stellen, verwendet.</p> <p>Für weitere Informationen: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/benachteiligung_von_trans_personen_insbesondere_im_arbeitsleben.pdf?__blob=publicationFile</p>
<p>UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK)</p>	<p>Das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention) wurde im Jahr 2006 durch die Generalversammlung der Vereinten Nationen verabschiedet und wurde von vielen Staaten, darunter auch Deutschland, ratifiziert. Die UN-BRK verfolgt gemäß Art. 1 den Zweck, „den vollen und gleichberechtigten Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten durch alle Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten und die Achtung der ihnen innewohnenden Würde zu fördern“. Dabei fordert sie eine umfassende und aktive Verfolgung von Grundsätzen der Achtung der Menschenwürde, Nichtdiskriminierung, gesellschaftlichen Teilhabe, Chancengleichheit u. a. In Artikel 24 werden die Vertragsstaaten explizit aufgefordert, „ein inklusives Bildungssystem auf allen Ebenen und lebenslanges Lernen“ für Menschen mit Behinderungen sicherzustellen.</p> <p>Für weitere Informationen: http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/de/menschenrechtsinstrumente/vereinte-nationen/menschenrechtsabkommen/behindertenrechtskonvention-crpd.html</p>

Literatur

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14.08.2006 (BGBl. I S. 1897).

Amrhein, Ludwig (2004): Die zwei Gesichter des Altersstrukturwandels und die gesellschaftliche Konstruktion der Lebensführung im Alter, in: Backes, Gertrud M./Clemens, Wolfgang/Künemund, Harald (Hrsg.): Lebensformen und Lebensführung im Alter, (Reihe: Alter(n) und Gesellschaft 10), Wiesbaden: VS Verlag, S. 59–86.

Antidiskriminierungsverband Deutschland (2007): Stellungnahme des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd) und seiner Mitgliedsorganisationen zum einjährigen Bestehen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), Berlin, (http://www.antidiskriminierung.org/files/Stellungnahme%20des%20advd%20zu%20einem%20Jahr%20AGG_NEU0907.pdf).

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2010): Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel, im Auftrag der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.

Baer, S./Obermeyer, S. (2009): Rechtliche Grundlagen für Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit in der Wissenschaft. Hrsg. v. Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Backes, G. M./Clemens, W. (2003): Lebensphase Alter. Eine Einführung in die sozialwissenschaftliche Altersforschung, 2. überarb. u. erw. Aufl., Weinheim/München: Juventa.

Bell, M. (2007): Positive Maßnahmen – Einführung des Konzepts, in: Europäische Kommission: Chancengleichheit verwirklichen.

BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (2004): GenderKompetenzZentrum. Gender Mainstreaming.

BMFSFJ (2005): Frauen in Deutschland.

Bos, W. et al. (2007): IGLU 2006. Lesekompetenzen von Grundschulkindern in Deutschland und im internationalen Vergleich, Handout zur Pressekonferenz in Berlin am 28.11.2007, (<http://www.ifs-dortmund.de/>).

Bourdieu, P. (2001): Wie die Kultur zum Bauern kommt. Über Bildung, Klassen und Erziehung, Hamburg, Luxemburg, S. 5–6.

Brandenburg, U. et al. (2009): Diversity in neighbouring countries of Germany, CHE Working Paper No. 121, Gütersloh.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2009): Behindertenbericht 2009. Bericht der Bundesregierung über die Lage von Menschen mit Behinderungen für die 16. Legislaturperiode, Bonn.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2009): Bericht zur Umsetzung des Bologna-Prozesses in Deutschland, Berlin, (<http://www.bmbf.de>).

Burkhardt, A./Quaiser, G. (2005): Zielvereinbarungen im Spiegel von Landeshochschulgesetzen, Halle, (http://www.hof.uni-halle.de/steuerung/lhg_kontrakt.htm).

Central Michigan University (2008): Strategic Plan for Achieving Diversity, (<http://www.cmich.edu>).

Cordes, M. (2004): Gleichstellungspolitiken: Von der Frauenförderung zum Gender Mainstreaming, in: Becker, R./Kortendiek, B. (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie, VS Verlag.

Czollek, C./Perko, G./Weinbach, C. (2009): Radical Diversity im Zeichen von Social Justice. Philosophische Grundlagen und praktische Umsetzung von Diversity in Institutionen, in: M. Castro Varela (Hrsg.): Soziale (Un-)Gerechtigkeit. Kritische Perspektiven auf Diversity, Intersektionalität und Antidiskriminierung, Münster.

Degele, N./Winter, G. (2007): Intersektionalität als Mehrebenenanalyse, Hamburg.

Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD)/Hochschul-Informations-System (HIS) (2011): Wissenschaft weltoffen. Daten zu ausländischen Studierenden, Studienanfänger_innen und Absolvent_innen, bis 2010.

Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD)/Hochschul-Informations-System (HIS) (2011): Wissenschaft weltoffen. Daten zum ausländischen wissenschaftlichen Personal.

Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD)/Hochschul-Informations-System (HIS) (2011): Wissenschaft weltoffen. Daten zu Schwierigkeiten der Bildungsausländer beim Studium in Deutschland, bis 2009.

Deutsches Studentenwerk (DSW) (2004): Für eine barrierefreie Hochschule. Eckpunkte und Maßnahmenkatalog zur Schaffung gleichberechtigter Teilhabemöglichkeiten für Studienbewerber/innen und Studierende mit Behinderung und chronischer Krankheit, Berlin.

Deutsches Studentenwerk (DSW) (2007): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2006. 18. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks, durchgeführt durch HIS Hochschul-Informationssystem, Bonn/Berlin.

Eckloff, T. (2003): Geschlechtsidentität, Geschlechtsrolle und sexuelle Orientierung. Eine empirische Untersuchung, Hamburg.

Ersanili, E. (2007): Länderprofil Niederlande, Focus Migration Länderbericht Nr. 11, (http://www.focus-migration.de/uploads/tx_wilpubdb/LP11_Niederlande.pdf).

European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) (2008): Legal Study on Homophobia and Discrimination on Grounds of Sexual Orientation – Germany, Wien, (http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/FRA-hdgso-NR_DE.pdf).

Franzen, J./Sauer, A. (2010): Benachteiligung von Trans*Personen, insbesondere im Arbeitsleben. Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin.

Frohn, D. (2007): Sexuelle Identität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz. Ergebniszusammenfassung, Köln, (http://typo3.lsvd.de/fileadmin/pics/Dokumente/News/Out-im-Office_Erg.-Zus.-Fass._DF.pdf).

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (2011): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 15. Fortschreibung des Datenmaterials (2009/2010) zu Frauen in Hochschulen und in außerhochschulischen Forschungseinrichtungen.

Gomolla, M. (2005): Institutionelle Diskriminierung im Bildungs- und Erziehungssystem, in: Leiprecht, R./Kerber, A. (Hrsg.): Schule in der Einwanderungsgesellschaft, Schwalbach, S. 97–109.

Hansen, R. (2007): Länderprofil Vereinigtes Königreich, Focus Migration Länderbericht Nr. 12, (http://www.focus-migration.de/uploads/tx_wilpubdb/LP_12_Vereinigt_Koenigreich.pdf).

Harvard University (2006): Affirmative Action Plan 2006, (<http://www.oap.harvard.edu/>).

Heitzmann, D./U. Klein (2012): Zugangsbarrieren und Exklusionsmechanismen an deutschen Hochschulen, in: Klein, Uta/Daniela Heitzmann (Hg.) (2012): Hochschule und Diversity. Theoretische Zugänge und empirische Bestandsaufnahme, Weinheim: Juventa Beltz, S. 11–45.

Heublein, U./Hutzsch, C./Schreiber, J./Sommer, D./Besuch, G. (2010): Ursachen des Studienabbruchs in Bachelor- und in herkömmlichen Studiengängen. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Exmatrikulierten des Studienjahres 2007/2008.

Heublein, U./Özkilic, M./Sommer, D. (2007): Aspekte der Internationalität deutscher Hochschulen – Internationale Erfahrungen deutscher Studierender an ihren heimischen Hochschulen.

Higher Education Funding Council for England (2002): Race Equality Scheme, (http://www.hefce.ac.uk/pubs/hefce/2002/02_29.htm).

Hochschulrektorenkonferenz (HRK) (2010): Statistische Daten zur Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen, Wintersemester 2010/2011.

Holst, E./Busch, A. (2010): Führungskräftemonitor 2010, (http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.358490.de/diwkompakt_2010-056.pdf).

Huber, S./Klein, C. (2008): Kurzbericht zu ersten Ergebnissen des RELIGIONSMONITOR der Bertelsmann Stiftung (Befragung in Deutschland).

Isserstedt, W./Middendorff, E./Fabian, G./Wolter, A. (2007): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2006. 18. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks, durchgeführt durch HIS Hochschul-Informationssystem, Bonn, Berlin.

Isserstedt, W./Middendorff, E./Kandulla, M./Borchert, L./Leszczensky, M. (2010): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2009. 19. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks, durchgeführt durch HIS Hochschul-Informationssystem, Bonn/Berlin.

Jaksztat, S./Schindler, N./Briedis, K. (2010): Wissenschaftliche Karrieren – Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierungen und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Jansen-Schulz, B./Kortendiek, B./Poguntke, H. (2011) : Diversity an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Strukturen, Konzepte, Projekte – Eine Bestandsaufnahme. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 11.

Kemper, A./Weinbach, H. (2009): Klassismus. Eine Einführung, Münster.

Kingston University London (2008): Draft Single Equality Scheme. Our strategy for equality and diversity 2009–2012, (<http://www.kingston.ac.uk/aboutkingstonuniversity/factsandfigures/diversityandequality/documents/Single-Equality-Scheme.pdf>).

Klein, U./F. A. Rebitzer (2012): Diskriminierungserfahrungen von Studierenden: Ergebnisse einer Erhebung, in: Heitzmann, D./U. Klein (Hg.) (2012): Diversity konkret gemacht. Wege zur Gestaltung von Vielfalt an Hochschulen, Weinheim: Juventa Beltz.

Klein, U./D. Heitzmann (Hg.) (2012): Diversity und Hochschule. Theoretische Grundlagen und empirische Bestandsaufnahme, Weinheim: Juventa Beltz.

Klose, Alexander/Merx, Andreas (2010): Positive Maßnahmen zur Verhinderung oder zum Ausgleich bestehender Nachteile im Sinne des § 5 AGG. Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

König, K./Kreckel, R. (2003): Bevorzugte Geschlechtergerechtigkeit. Zur ungleichheitspolitischen Bedeutung von Zielvereinbarungen zwischen Landesregierungen und Hochschulen, in: Die Hochschule 2/2003, Wittenberg, S. 64–79.

Kohli, M. (1992): Altern in soziologischer Perspektive, in: Baltes, Paul B./Mittelstraß, Jürgen (Hrsg.): Zukunft des Alterns und gesellschaftliche Entwicklung (Forschungsbericht: Akademie der Wissenschaften zu Berlin 5), S. 231–259.

Konsortium Bildungsberichterstattung (2006): Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration, Gütersloh.

Krech, V. (2008): Exklusivität, Bricolage und Dialogbereitschaft. Wie die Deutschen mit religiöser Vielfalt umgehen.

Lancaster University (2008): Statement on Sexual Orientation, (www.lancs.ac.uk/depts/equalopp/Sexorientationpol.doc).

Leitner, M. (2007): Zu Hause und doch international, in: HIS Magazin 4–2007, S. 2–4.

Leitner, M. (2009): Bildungsindikatoren und technologische Leistungsfähigkeit, HIS Magazin 4–09, S. 2–4.

Matko, B. (2009): Diversity Management als Zukunftsaufgabe der Hochschulen. Bestandsaufnahme und Entwicklungsperspektiven im internationalen Vergleich, Duisburg, (http://www.idm-diversity.org/deu/infothek_matuko_hochschulen.html).

Merx, A./Vassilopoulou, J. (2007): Das arbeitsrechtliche AGG und Diversity-Perspektiven, (http://www.migration-boell.de/downloads/diversity/AGG-Richlinie_MerxVassilopolou.pdf).

Middendorff, E. (2008): Studieren mit Kind – Ergebnisse der 18. Sozialerhebung des DSW.

Middendorff, E. (2009): Jung, ledig, begabt und aus gutem Hause – Das soziale Profil in der Begabtenförderung, in: HIS Magazin 3–09, Hannover.

Middendorff, E./Isserstedt, W./Kandulla, M. (2009): Das soziale Profil in der Begabtenförderung. Ergebnisse einer Online-Befragung unter allen Geförderten der elf Begabtenförderungswerke im Oktober 2008.

Minnesota State University (2004): Diversity Plan for MSU, Mankato.

Missouri State University Office for Equity and Diversity: Religious Accommodation Policy, (<http://www.missouristate.edu/equity/47491.htm>).

Mogge-Grotjahn, Hildegard (2004): Gender, Sex und Gender Studies. Eine Einführung, Lambertus.

Multrus, F./Ramm, M./Bargel, T. (2011): Studiensituation und studentische Orientierungen. 11. Studierendensurvey an Universitäten und Fachhochschulen.

Özcan, V. (2007): Länderprofil Deutschland, Focus Migration Länderbericht Nr. 1, (http://www.focus-migration.de/uploads/tx_wilpubdb/LP01_Deutschland_v2.pdf).

Peucker, M. (2009): Ethnic Monitoring als Instrument von Antidiskriminierungspolitik, in: Dossier Ethnic Monitoring – Datenerhebung über oder mit Minderheiten? Hrsg. v. Heinrich Böll Stiftung.

Peucker, M./Lechner, C. (2010): Machbarkeitsstudie: Standardisierte Datenerhebung zum Nachweis von Diskriminierung!? – Bestandsaufnahme und Ausblick. Hrsg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Pohlmann, St. (2004): Das Alter im Spiegel der Gesellschaft (hrsg. v. Günther Böhme), Idstein: Schulz-Kirchner.

Prahl, H.-W./Schroeter, K. R. (1996): Soziologie des Alterns. Eine Einführung, Paderborn/München/Wien/Zürich: Schöningh.

Prenzel, M. et al. (2006): PISA 2006 in Deutschland. Die Kompetenzen der Jugendlichen im dritten Ländervergleich, Zusammenfassung, Kiel, (http://pisa.ipn.uni-kiel.de/Zusfsg_PISA2006_national.pdf).

Ramm, M./Multrus, F. (2010): Studiensituation und studentische Orientierungen, 11. Studierendensurvey an Universitäten und Fachhochschulen, Bonn/Berlin.

Ranking, S./Weber, G./Blumenfeld, W./Frazer, S. (2010): State of Higher Education for Lesbian, Gay, Bisexual & Transgender People, National College Climate Survey, National Study by the Q Research Institute for Higher Education. Charlotte, North Carolina.

Roehampton University London (2007): Diversity and Equal Opportunities Policy, (<http://www.roehampton.ac.uk/home/>).

Rommelspacher, B. (2009): Was ist eigentlich Rassismus?, in: Melter, C./Mecheril, P. (Hrsg.): Rassismuskritik, Rassismustheorie und -forschung, Schwalbach: Wochenschau S. 25–38.

Rothermund, K./Mayer, A.-K. (2009): Altersdiskriminierung. Erscheinungsformen, Erklärungen und Interventionsansätze, Kohlhammer.

Schäuble, I./Schreifeldt, K. (2008): Karrieremuster von Frauen an Universitäten: Erschwernisse durch strukturelle und sexualisierte Diskriminierung, München.

Schmidt, B. (2010): Diversity Management & Balanced Scorecard. Wirtschaftlichkeit – Kundenzufriedenheit – Mitarbeitermotivation. Beitrag für die idm-Infothek, Stuttgart, (http://www.idm-diversity.org/deu/infothek_schmidt_scorecard.html).

Sinus Sociovision (2008): Diskriminierung im Alltag. Wahrnehmung von Diskriminierung und Antidiskriminierungspolitik in unserer Gesellschaft. Eine sozialwissenschaftliche Untersuchung für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Heidelberg.

Stammen, K.-H. (2010): Ergebnisse der Studierenden-Befragung im Auftrag der Prorektorin für Diversity Management der Universität Duisburg-Essen.

Statistisches Bundesamt: Statistik der Habilitationen in Deutschland, bis 2010.

Statistisches Bundesamt: Hochschulpersonalstatistik, 2009.

Statistisches Bundesamt: Personal- und Stellenstatistik an deutschen Hochschulen, bis 2009.

Statistisches Bundesamt: Statistik der Gasthörer in Deutschland, bis WS 2009/2010.

Statistisches Bundesamt: Geburtenstatistik 2009.

Statistik-Portal des Vereins Deutscher Ingenieure (VDI): Studienberechtigte Schulabgänger und Anteil der Studienberechtigten.

Stompe, A. (2005): Armut und Bildung: PISA im Spiegel sozialer Ungleichheit, (<http://www.gender.hu-berlin.de/>).

Supik, L. (2008): Bedeutung und Relevanz von Mehrfachdiskriminierung. Eine soziologische Einführung. Vortrag auf der Tagung: Diskriminierung: einfach – doppelt – mehrfach?, Olten.

Tilburg University, Centre for Sciences and Values, (<http://www.tilburguniversity.edu/>).

University of Bradford (o. J.): Gender Equality Scheme and Action Plan, (<http://www.brad.ac.uk/admin/qualopp/policies/UoB-Gender-Equality-Scheme.pdf>).

University of Glasgow (o. J.): Policy on Sexual Orientation, (<http://www.gla.ac.uk/services/equalitydiversity/sexualorientation/sexualorientation-policy/>).

University of London (2004): Equal opportunities Policy and Statement, (<http://www.london.ac.uk/fileadmin/documents/staff/HR/EOPolicyJuly2004.pdf>).

University of London (2004): Race Equality and Diversity Policy and Action Plan, (<http://www.london.ac.uk/fileadmin/documents/staff/HR/RRPolicyJuly2004.pdf>).

University of London (2006): Disability Equality Scheme, (<http://www.london.ac.uk/fileadmin/documents/staff/HR/DisabilityEqualitySchemeDec06.pdf>).

University of North Dakota, Equal Opportunity/Affirmative Action Policy Statement, (<http://und.edu/affirmative-action/>).

University of Wisconsin (o. J.): System Regent Policy, Section 14: Discrimination prohibited, (<http://www.uwsa.edu/bor/policies/rpd/rpd14-5.htm>).

University of Wisconsin (o. J.): Achieving Excellence, Accountability Report 2007–2008, (<http://www.uwsa.edu/opar/accountability/achieve08/ae0708.pdf>).

University of Wolverhampton (2006): Access Agreement 2006/07 – 2008/09, (<http://www.offa.org.uk/agreements/University%20of%20Wolverhampton%2028.11.06%20approved%2020.12.06.pdf>).

University of Washington, Equal Opportunity Office (2006): Affirmative Action Plan 2006, Washington, (<http://www.washington.edu/provost/ap/eoaa/AAPPlans/the-Plan2006.pdf>).

Vertrag von Amsterdam (1997): Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaft Nr. C340.

Von Dippel, A. (2007): Diversity Management Good Practice Maßnahmen in der Wirtschaft, Berlin, (http://www.idm-diversity.org/files/infothek_vdippel_massnahmen.pdf).

Watrinet, C. (2007): Indikatoren einer diversitygerechten Unternehmenskultur, Karlsruhe.

Vassilopoulou, J. (2009): Ethnic monitoring in Britain, in: Heinrich Böll Stiftung: Ethnic Monitoring, Datenerhebung mit oder über Minderheiten?, Berlin, (http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_2269.asp).

Wehrhöfer, B. (2001): Qualitätsstandards in der Antidiskriminierungsarbeit. Beitrag zur Tagung „OPAS – open access to private services – Freier Zugang zu privaten Dienstleistungen für Angehörige ethnischer Minderheiten. Ansätze in der Antidiskriminierungsarbeit im Vergleich“ am 19./20. Januar 2001 im Berlin-Brandenburgischen Institut für Deutsch-Französische Zusammenarbeit in Europa (BBI) in Genshagen.

Wernicke, J. (2009): Hochschule im historischen Prozess. Zum Verhältnis von Universitätsentwicklung, Klassengesellschaft und Macht, AStA der Freien Universität Berlin, Hochschulpolitische Reihe Band 13.

Es existieren außerdem zwei Materialbände:
Materialband 1 – Portraits der Partnerhochschulen
Materialband 2 – Good Practices

Diese können bei Interesse im Forschungsreferat der ADS in elektronischer Form angefordert werden.

Dieses Dokument ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes; es wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Dieses Dokument wurde im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) erstellt. Der Inhalt des Dokuments wird vollständig von den Autor_innen verantwortet und spiegelt nicht notwendigerweise die Position der ADS wider.

Herausgeberin:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes
11018 Berlin

www.antidiskriminierungsstelle.de

Zentrale: 03018 555-1855

E-Mail: poststelle@ads.bund.de

prognos 

Geschäftsführer: Christian Böllhoff

Hauptsitz: Prognos AG, Henric Petri-Str. 9, CH – 4010 Basel

Kontakt:

Telefon: +41 61 32 73-200

Telefax: +41 61 32 73-300

E-Mail: info@prognos.com

Internet: www.prognos.com

Gestaltung: www.avitamin.de

Stand: Juni 2012