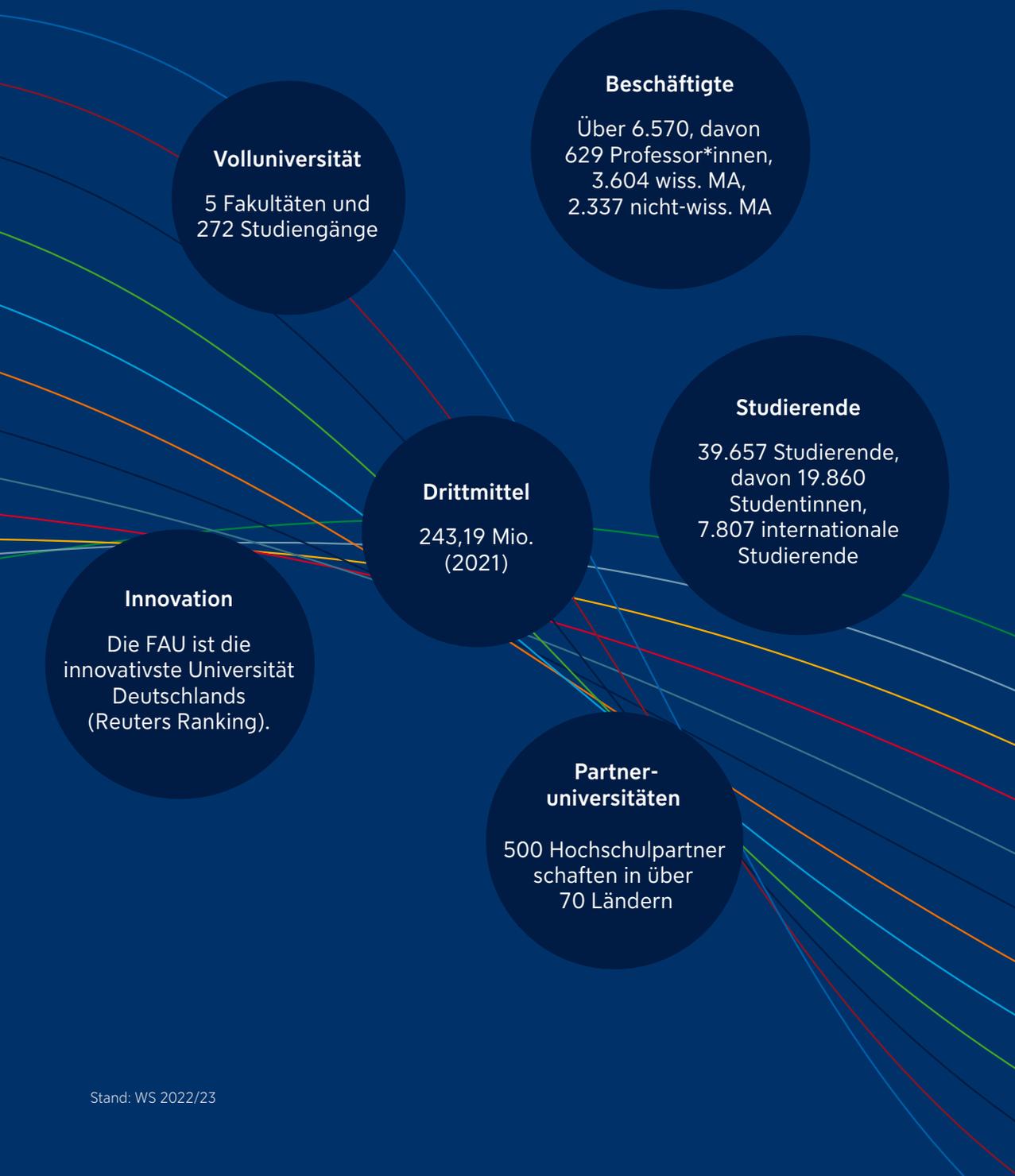


A photograph of a person standing on a concrete ledge, striking a Vitruvian Man pose with arms and legs extended horizontally. The person is wearing a white t-shirt with a blue gradient, grey pants, and glasses. They are framed by a white circular grid. The background shows a modern building with large windows and a body of water. At the bottom right, there are several colorful, overlapping lines in shades of blue, green, yellow, and red.

**„Vielfalt gestalten mit
Leidenschaft und Innovation“
Diversitätskonzept 2022–2027**

Die FAU in Zahlen und Fakten



Stand: WS 2022/23

Inhalt

	Abkürzungsverzeichnis	4
	Einleitung	7
<hr/>		
1	Diversity Management an der FAU: Selbstverständnis und Leitvisionen	8
1.1	Begriffsklärung: Diversität und Diversity Management	8
1.2	Grundsätze und Vision	10
1.3	Rechtlicher Rahmen und Selbstverpflichtungen	12
<hr/>		
2	Diversity Management an der FAU: Status Quo	16
2.1	Zentrale Handlungsfelder: Implementierung und Entwicklungen	17
2.1.1	Strukturelle Verankerung	17
2.1.2	Forschung und Lehre	20
2.1.3	Gender-und-Diversity Monitoring	22
2.1.4	Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit	24
2.1.5	Vernetzung und Kooperation	26
<hr/>		
3	Diversity Management an der FAU: Strategische Ziele und Diversitätsfelder	27
3.1	Entwicklungsziele	28
3.2	Strategische Diversitätsfelder	31
3.2.1	Antidiskriminierung – Achtsamkeit gegenüber Benachteiligung und Exklusion	31
3.2.2	Bildungsgerechtigkeit – Gleiche Chancen für Zugang, Teilhabe und Aufstieg	33
3.2.3	Inklusion – Barrieren abbauen	36
3.2.4	Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt – Offen für vielfältige Lebensentwürfe und Identitäten	42
<hr/>		
4	Fazit	44
	Quellenverzeichnis	46
	Internetquellen	47

Abkürzungen

Abl	Aktionsbündnis barrierefreie Informationstechnik
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AntiDisRa	Referat gegen Diskriminierung und Rassismus
BayEGovG	Gesetz über die elektronische Verwaltung in Bayern
BayGIG	Bayerisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern
BayHG	Bayerisches Hochschulgesetz
BayHSchPG	Bayerisches Hochschulpersonalgesetz
BITV	Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung
Best2	Studie „beeinträchtigt studieren 2“
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGD	Büro für Gender und Diversity
BGG	Behindertengleichstellungsgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
Bzw.	beziehungsweise
CSD	Christopher-Street-Day
DCNN	Dual Career Netzwerk Nordbayern
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
DSW	Deutsches Studentenwerk
FAU	Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
FAU-St	Studierendenbefragung der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
FB WiSO	Fachbereich Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
FBZHL	Fortbildungszentrum Hochschullehre

HRK	Hochschulrektorenkonferenz
IDAHOBIT	Internationaler Tag gegen Homo-,Bi-,Inter- und Trans*feindlichkeit
IfeS	Institut für empirische Soziologie
ILI	Institut für Lern-Innovation
IZGDD	Interdisziplinäres Zentrum Gender – Differenz – Diversität
LAUT	Projekt „Leben, Arbeiten und Teilhaben in einer inklusiven Gesellschaft“
LGBTIAQ*	Lesbian, Gay, Bisexual, Transsexual, Transgender, Transident, Intersexual, Asexual, Agender, Genderqueer, Questioning
Med. Fak.	Medizinische Fakultät
Nat. Fak.	Naturwissenschaftliche Fakultät
ÖPNV	Öffentlicher Personennahverkehr
Phil. Fak.	Philosophische Fakultät und Fachbereich Theologie
PStG	Personenstandsgesetz
QuiS	Qualitätspakt Lehre/Qualität in Lehre und Studium
RIA	Referat für Internationale Angelegenheiten
RRZE	Regionales Rechenzentrum Erlangen
FB RW	Fachbereich Rechtswissenschaften
SGB	Sozialgesetzbuch
SOGI	Sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität
StudOn	FAU Studium online
StMBW	Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst
STUVE	Studierendenvertretung
Tech. Fak.	Technische Fakultät
UN-BRK	UN-Behindertenrechtskonvention
WCAG	Web Content Accessibility Guidelines
ZfL	Zentrum für Lehrerinnen- und Lehrerbildung
ZiWiS	Zentralinstitut für Wissenschaftsreflexion und Schlüsselqualifikationen
ZsL	Zentrum für selbstbestimmtes Leben

Impressum

Herausgeber: Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
Ansprechpersonen: Prof. Dr. Andreas Hirsch, Vizepräsident People,
Dr. Imke Leicht, Leitung Büro für Gender und Diversity,
Dr. Ebru Tepecik, Büro für Gender und Diversity,
Zentrale Ansprechperson für Diversity Management
Beschlossen von der Universitätsleitung am 27.07.2022

Bildnachweis

Anna Tiessen (S. 27, 30, 35, 37, 44),
istockphoto.com/Ladanifer (S. 25)



Einleitung

Das vorliegende universitätsweite Diversitätskonzept ist die Grundlage für die konzeptionelle und strategische Ausrichtung der Diversitätspolitik der FAU und bündelt die bereits existierende Vielfalt von Projekten und Maßnahmen zu Diversity. **Teil 1** formuliert das Selbstverständnis und die Leitvisionen der FAU in Bezug darauf, wie Vielfalt an der Universität verstanden, eingebunden und gelebt werden soll. **Teil 2** fasst den Status quo Diversity Management entlang der zentralen Handlungsfelder und die bisherigen Entwicklungen und Implementierungen an der FAU zusammen. Anschließend werden im **Teil 3** die zukünftigen Entwicklungsziele und strategischen Diversitätsfelder definiert, die während der Laufzeit dieses Konzepts im Fokus stehen. Die übergreifende Zielsetzung des Konzepts ist die institutionalisierte Weiterentwicklung des Diversity Management als Querschnittsaufgabe auf den unterschiedlichen organisationalen Ebenen der Universität sowie die systematische Berücksichtigung von Diversität in universitären Steuerungsmechanismen und Strategieprozessen.

Das Diversitätskonzept knüpft an das bestehende übergeordnete Gleichstellungskonzept der FAU für den wissenschaftlichen Bereich (2018-2022) an und schreibt es für den Bereich Diversity Management fort. Das übergreifende Ziel ist die Förderung von Chancengleichheit, für das die FAU neben den maßnahmengestützten Strategien des Gender Mainstreaming und des Diversity Management auch Strategien zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie einsetzt. Die Impulse und strategischen Überlegungen für die Erarbeitung des universitätsweiten Diversitätskonzepts gehen auf die Ergebnisse des zweijährigen Audit-Prozesses „Vielfalt gestalten“ (2016-2018) des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft zurück, den die FAU als strategischen Reflexionsprozess ihrer bisherigen Diversitätsarbeit sowie zur Weiterentwicklung des Aufgabenbereichs gezielt genutzt hat. Im Februar 2019 wurde die FAU als erste Universität in Bayern für ihre erfolgreiche Arbeit im Diversity Management für drei Jahre zertifiziert.

Das Diversitätskonzept wurde mit den Universitätsfrauenbeauftragten im Lenkungskreis Diversität sowie in der Kommission Chancengleichheit diskutiert und weiterentwickelt. Im nächsten Schritt folgte die Präsentation des Konzepts durch Vizepräsident People im Präsidium, in der erweiterten Hochschulleitung, im Akademischen Senat sowie im Hochschulrat. Das Diversitätskonzept wurde am 27.07.2022 von der Universitätsleitung verabschiedet. Eine barrierearme Version des Diversitätskonzepts ist auf folgender Seite zu finden: www.gender-und-diversity.fau.de/diversity

Die Bilder auf den Seiten 1, 6, 8, 16 und 41 stammen aus einem studentischen Fotowettbewerb mit dem Motto „Zeig uns, wie vielfältig deine FAU ist“. Die Studierenden sollten dabei ihren individuellen, kreativen Blick auf Diversität im Hochschulalltag fotografisch abbilden.



1 Diversity Management an der FAU: Selbstverständnis und Leitvisionen

1 Diversity Management an der FAU: Selbstverständnis und Leitvisionen

1.1 Begriffsklärung: Diversität und Diversity Management

Der Begriff „Diversität/Diversity“ lässt sich mit Vielfalt, Verschiedenheit oder Heterogenität übersetzen. Er beschreibt die Vielfältigkeit von Menschen, ihre sozialen Merkmale und Lebenslagen, aber auch unterschiedliche Voraussetzungen, Erfahrungen und Talente von Individuen.

Als Kerndimensionen werden in der wissenschaftlichen Literatur häufig die „Big 6“¹ (Nationale/ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität) in den Blick genommen. Die genannten sechs Dimensionen sind als geschützte Diskriminierungsmerkmale auch in dem 2006 in Kraft getretenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)² verankert.



Diversity Management³ ist ein Steuerungsinstrument für Organisations- und Personalentwicklung, das einen bewussten und wertschätzenden Umgang mit Vielfalt sowie eine Veränderung und Weiterentwicklung der Organisationskultur fördern soll. Dabei handelt es sich um Gestaltungsprozesse, die die gesamte Organisationsstruktur und ihre Angehörigen in den Blick nehmen, so dass Diversity Management als Leitungs- und Querschnittsaufgabe verstanden werden muss.

Diversity Management an Hochschulen bedeutet eine bewusste Wahrnehmung, Wertschätzung und Förderung der Vielfalt von Hochschulangehörigen. Dabei geht es um eine positive Berücksichtigung der Vielfalt an Sichtweisen, Erfahrungen und Bedürfnissen von Menschen im Kontext von Forschung, Lehre, Studium und Arbeit. Diese Vielfalt spiegelt sich in den bereits genannten Merkmalen wider, die in Bezug auf Bildungseinrichtungen beziehungsweise Hochschulen noch um die Dimension soziale Herkunft ergänzt wird.⁴ Zielsetzung ist es dabei, ein diskriminierungsärmeres Studien- und Arbeitsumfeld und insgesamt eine diversitätsfreundliche Hochschulkultur zu schaffen, die Forschung, Lehre, Studium und das Miteinander insgesamt befruchtet und bereichert.

¹ Gardenswartz, Lee, Rowe, Anite (1998): Managing Diversity - A Complete Desk Reference and Planning Guide. New York. Sibylle Hardmeier, Dagmar Vinz (2007): Diversity und Intersectionality. Feminica politica, 2007/1, 23- 33.
² <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/>, letzter Zugriff am 27.10.20 Power of Your total Work Force by Managing Diversity. American Management Association, New York.
³ Cox, Taylor (1993): Cultural Diversity in Organizations: Theory, research and practice. Berett-Koehler, San Francisco.
Roosevelt, Thomas (1991): Beyond Race and Gender. Unleashing the Power of Your total Work Force by Managing Diversity. American Management Association, New York.
⁴ Die Charta der Vielfalt hat im Februar 2021 die Dimension soziale Herkunft als 7. Dimension von Diversität ausgerufen. <https://www.charta-der-vielfalt.de/aktivitaeten/soziale-herkunft-die-7-dimension/>, letzter Zugriff am 28.04.2021

1.2 Grundsätze und Vision

Die FAU steht als weltoffene Universität für **Vielfalt, Innovation und Leidenschaft** und wird von der Diversität ihrer Angehörigen geprägt.

Im Zuge der universitätsweiten strategischen Entwicklung des **Zukunftskonzeptes #FAU 2025**⁵ im Rahmen des **Entwicklungsplans** spiegelt sich die Bedeutsamkeit von Vielfalt in einem der drei Leitmotive wider und bildet eine zentrale Vision in der Gesamtstrategischen Ausrichtung und Profilbildung der FAU. Ein breites Fächerspektrum ist genauso von Bedeutung wie die Vielfalt von Kulturen und Individuen. Damit verbunden ist ein kultursensibles und wertschätzendes Miteinander sowie ein Handeln in gesellschaftlicher Verantwortung an der FAU. Diversität profiliert Hochschulen auch im Sinne einer „Third Mission“⁶ für mehr gesellschaftliche Verantwortung und macht sie zukunftsfähig. Denn Hochschulen sind nicht nur Orte der Wissensgenerierung, sondern auch Orte der Aus- und Weiterbildung sowie Impulsgeberin für gesellschaftliche Weiterentwicklung.

Im Zukunftskonzept bestimmte die FAU vier übergeordnete strategische Handlungsfelder **„PEOPLE – EDUCATION – RESEARCH – OUTREACH“ (P E R O)**, die zentrale Prioritäten für die universitäre Zukunftsentwicklung setzen. Ergänzt werden diese vier strategischen Handlungsfelder durch vier Querschnittsthemen, die verbindend alle P E R O-Felder gleichermaßen durchziehen müssen, um FAU-weit Wirkung zu entfalten. Es sind die **Querschnittsthemen Chancengleichheit, Internationalisierung, Nachhaltigkeit** sowie **Digitalisierung**. Gemeinsam mit den P E R O-Feldern bilden sie die thematische Matrixstruktur im Kern unserer Zukunftsentwicklung.

Mit der Einführung des Diversity Management im Jahr 2012 bekräftigte die FAU, diese Strategie ebenfalls als Querschnittsaufgabe und Diversity-Kompetenz als Leitprinzip auf Planungs- und Entscheidungsebenen der Universität zu berücksichtigen. Die FAU versteht Vielfalt als Chance und Potenzial, ohne dabei die damit verbundenen Herausforderungen aus dem Blick zu verlieren. Voraussetzung für ein erfolgreiches Diversity Management ist eine Offenheit und die Bereitschaft für Veränderung, Selbstreflexion sowie für Lernprozesse in Richtung einer Organisationsentwicklung, die strukturell-institutionelle sowie kulturelle Herausforderungen mit sich bringt. Deshalb begreift die FAU Diversity Management als einen langfristigen, dynamischen Entwicklungsprozess der Universität, in der Top-Down- und Bottom-Up-Maßnahmen in einer Wechselwirkung für eine strategische und operative Förderung von Vielfalt umgesetzt werden.

⁵ Zukunftskonzept und Ziele | Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (fau.de). <https://www.fau.de/fau/zukunftskonzept-und-ziele/>

⁶ Third Mission – oder auch die Dritte Mission – dient als „Sammelbegriff für alle gesellschaftsbezogenen Hochschulaktivitäten“ Vgl. Roessler, Isabel, Duong Sindy, Hachmeister, Cort-Dennis (2015). Welche Missionen haben Hochschulen? https://www.researchgate.net/publication/301682758_Welche_Missionen_haben_Hochschulen_Third_Mission_als_Leistung_der_Fachhochschulen_fur_die_und_mit_der_Gesellschaft

Der konzeptionelle Ansatz von Diversity Management an der FAU geht von einem Verständnis von **„Vielfalt als Unterschiede und Gemeinsamkeiten“**⁷ aus und richtet den Fokus über die Differenz hinaus auch auf das Gemeinsame und Verbindende. Integraler Bestandteil dieses Ansatzes ist eine Orientierung an den **individuellen Potenzialen**, ein umfassender **Diskriminierungsschutz** sowie eine **intersektionale Perspektive**. Das Konzept der „Intersektionalität“ („Intersectionality“) geht davon aus, dass jeder Mensch mehrere tatsächliche oder zugeschriebene Identitäten aufweist, die ineinandergreifen und sich wechselseitig bedingen. Zugleich können sie aber auch zu intersektionalen Mehrfachdiskriminierungen führen. Daher richtet sich eine intersektionale Perspektive auf die individuelle und kontextbezogene Verschränkung verschiedener Diversitätsdimensionen und die damit verbundene Selbst- und Fremdwahrnehmung.⁸

Die FAU-Angehörigen verfügen über vielfältige fachliche und persönliche Fähigkeiten und Erfahrungen, die stets im Lern-Lehr- und Arbeitsumfeld wirken. Diese Potenziale sind als Chance für innovative und kreative Prozesse in Forschung, Lehre, Arbeit und Studium freizusetzen. Exzellente Wissenschaft braucht kreative Impulse, Perspektivenvielfalt und interdisziplinäre Visionen. Ein diversitätssensibles Lern- und Arbeitsumfeld, das die Bedürfnisse der Studierenden und Beschäftigten berücksichtigt, hat positive Effekte auf die Zufriedenheit aller Mitglieder und ihre Bindung an die Hochschule. Deshalb achtet die FAU bei der Gewinnung von vielfältigen, exzellenten Talenten⁹ nicht nur auf eine optimale, hochentwickelte Ausstattung des Forschungs- und Arbeitsumfeldes im Wissenschaftsbetrieb. Gleichzeitig fördert sie ein barriere- und diskriminierungsarmes sowie wertschätzendes Lern- und Arbeitsumfeld, das die volle Entfaltung der individuellen, kreativen Potenziale erst ermöglicht.

In diesem Verständnis werden seit der Einführung des Diversity Management an der FAU spezifische Angebote zur Förderung von Chancengleichheit und Teilhabe unterschiedlicher Zielgruppen realisiert. Außerdem entwickelt die FAU zielgruppenübergreifende Projekte in Richtung strukturverändernder Maßnahmen. Die langfristige Zielrichtung ist es, eine nachhaltige und systematische Durchdringung und Veränderung zentraler Prozesse und Strukturen im Sinne eines Mainstreaming sowie eine Bewusstseinsbildung für eine diversitätssensible Hochschule zu erreichen und einen Kulturwandel zu befördern.

In diesem Sinne verfolgt die FAU die **Vision einer nachhaltigen diversitätssensiblen Wissenschafts- und Hochschulkultur**, die sich durch Vielfalt, Innovation und Leidenschaft auszeichnet.

⁷ Ely, Robin J., Thomas, David A. (2001): Cultural Diversity at Work. The Effects of Diversity Perspectives on Work Group Processes and Outcomes. In: Administrative Science Quarterly, 46. Jg., Heft 2, S. 229-273.

⁸ Vgl. Crenshaw, Kimberle (1989), (1991). Für den deutschsprachigen Raum vgl. U.a.: Lutz, Helma/ Herrera Vivar, Maria Teresa/ Supik, Linda (2010); Winker, Gabriele/ Degele, Nina. (2009) und Baer, Susanne/ Bittner, Melanie/ Göttsche, Anna Lena (2010).

⁹ So betont auch Katja Becker, die Präsidentin der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), die Bedeutung von Diversität als zentrale Voraussetzung für exzellente Wissenschaft und kommentiert: „Diversität und Exzellenz sind für mich untrennbar“. Vgl. <https://idw-online.de/de/news743871>, letzter Zugriff am 28.04.2021

1.3 Rechtlicher Rahmen und Selbstverpflichtungen

In Europa und auch in Deutschland ergibt sich aus unterschiedlichen gesetzlichen Regelungen eine Verpflichtung zur Gleichbehandlung und zu Antidiskriminierung. In Deutschland sind auf Verfassungsebene an dieser Stelle vor allem der in Artikel 1 des Grundgesetzes garantierte Schutz der Menschenwürde sowie die in Artikel 2 und Artikel 3¹⁰ garantierten Rechte auf individuelle Selbstbestimmung und die Gleichstellung der Geschlechter zu nennen.

Den gesetzlichen Rahmen zur Umsetzung der europäischen Richtlinien aus den Jahren 2000– 2004 bietet in Deutschland zudem das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** vom 14. August 2006. Das AGG ist ein deutsches Bundesgesetz und deckt das Arbeitsleben sowie Alltagsgeschäfte ab. Ziel des Gesetzes ist es, in diesen Lebensbereichen Benachteiligungen aus Gründen der rassistischen Zuschreibung, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen (§ 1).

Darüber hinaus sind vor allem für die Gleichbehandlung behinderter Menschen das Sozialgesetzbuch IX zur Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX)¹¹ vom 19.06.2001, das Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen (Behindertengleichstellungsgesetz–BGG)¹² vom 27.04.2002, das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB)¹³ und das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)¹⁴ wesentliche Grundlagen. Einzelne Diversitätsdimensionen wie Behinderung und ethnische Herkunft finden bereits in den Hochschulgesetzgebungen (Hochschulrahmengesetz¹⁵ §2 (4), (5), Landeshochschulgesetzen) mit Bezug auf die Studierenden Berücksichtigung.

Zusätzlich sind in den letzten Jahren weitere Entwicklungen in Hochschulgesetzen auf Länderebene in Deutschland zu verzeichnen, die die Erarbeitung eines Konzeptes zu Diversität (Diversity Management), die Benennung von Diversitätsbeauftragten¹⁶ oder von Beauftragten für Antidiskriminierung gesetzlich verankern.¹⁷

Selbstverpflichtungen

Die Realisierung von Chancengleichheit für alle Universitätsangehörigen ist ein zentrales Querschnittsthema der FAU. Sie genießt in allen relevanten Gremien und Kommissionen sowie auf allen Planungs- und Entscheidungsebenen der Universität Priorität.

¹⁰ https://www.bundestag.de/parlament/aufgaben/rechtsgrundlagen/grundgesetz/gg_01-245122

¹¹ https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/, letzter Zugriff am 28.04.2021

¹² <https://www.gesetze-im-internet.de/bgg/>, letzter Zugriff am 28.04.2021

¹³ <https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/>, letzter Zugriff am 28.04.2021

¹⁴ <https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/>, letzter Zugriff am 28.04.2021

¹⁵ <https://www.gesetze-im-internet.de/hrg/>, letzter Zugriff am 28.04.2021

¹⁶ Bspw. Hamburg (2013): <https://www.hamburg.de/content-blob/4351324/eda0f0b0be2b51834fa7a934f688d84a/data/hmbhg.pdf> Schleswig-Holstein (2016): <https://www.anwalt24.de/ge-setze/hsg-2/27a>, , letzter Zugriff am 28.04.2021 Thüringen (2018): https://www.thueringen.de/mam/th6/wissenschaft/hoch-schulgesetz_mobil_optimiert.pdf

¹⁷ <http://www.landesrecht-bw.de/jportal/?quelle=jlink&query=HSchulG+BW&psml=bsbauweprod.psm1&aiz=true#jlr-HSchulGBWV22P4>, letzter Zugriff am 28.04.2021

Diese Verpflichtung spiegelt sich auch im überarbeiteten **FAU-Entwicklungsplan** wider. Die FAU steht ein für Gleichstellung, Vielfalt und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und setzt sich für eine „kreative und lebenslang prägende Kultur der Vielfalt im Denken und Handeln“ in der Universität ein. Im Rahmen der übergeordneten Zielsetzung von Chancengleichheit wird das innovative Potenzial von Diversität akzentuiert und die Weiterentwicklung der strukturellen Implementierungs- und Veränderungsprozesse durch ein Diversity Mainstreaming als ein Entwicklungsziel formuliert. Im **FAU-Leitbild**¹⁸ wird zur Umsetzung von Chancengleichheit der Diskriminierungsschutz als ein zentrales Anliegen betont: „Wir begegnen allen Universitätsangehörigen mit Wertschätzung unabhängig von Geschlecht, sexueller Identität, ethnischer Herkunft, religiösem Bekenntnis oder Weltanschauung, sozialer Herkunft, Alter oder gesundheitlicher Beeinträchtigung. Wir wenden uns konsequent gegen jede Form von Diskriminierung und unterstützen die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und familiärer Verantwortung“.

Das **Leitbild Lehre und Studium**¹⁹ präzisiert die übergreifenden Profillinien des Leitbildes durch die Benennung von strategischen Zielen auch für die Bereiche Gender und Diversity: „Die FAU ermöglicht mit speziellen Angeboten das Studium für Studierende mit alternativen Bildungswegen und berücksichtigt hierbei gender- und diversitätsspezifische Anforderungen und die Herausforderungen einer sich wandelnden Gesellschaft“.

Neben den grundlegenden Leitbildern, die die Grundsätze und Leitwerte der FAU mit Bezug auf Chancengleichheit ausformulieren, sind weitere Konzepte und Selbstverpflichtungen in der Darstellung eines Zeitstrahls abgebildet:

Abbildung 1: Selbstverpflichtungen zu Chancengleichheit



¹⁸ <https://www.fau.de/fau/willkommen-an-der-fau/leitbild/>, letzter Zugriff am 28.04.2021

¹⁹ <https://www.fau.de/fau/willkommen-an-der-fau/leitbild/leitbild-lehre-und-studium/>, letzter Zugriff am 28.04.2021

Mit der Unterzeichnung der **Charta der Vielfalt**²⁰, die 2012 mit der Einführung des neuen Aufgabenbereichs Diversity Management einherging, hat sich die FAU zur Förderung von Vielfalt und zum Diskriminierungsschutz verpflichtet. Die FAU hat als eine der ersten deutschen Hochschulen 2012 am **HRK-Audit Internationalisierung** teilgenommen und 2019 ebenso das **Re-Audit Internationalisierung** (2015–2019) erfolgreich absolviert. Die Internationalisierung ist als ein Beitrag zur kulturellen Vielfalt zu verstehen.²¹ Zur Schaffung und Weiterentwicklung eines familienfreundlichen Universitäts- und Arbeitsklimas nutzte die FAU den Zertifizierungsprozess „audit familiengerechte hochschule“ (2008-2017). Um den erreichten Status quo der Familienfreundlichkeit im internen und externen konstruktiven Austausch stetig weiterzuentwickeln, wurde im Jahr 2016 von der Universitätsleitung der **„Code of Conduct – familienfreundliche FAU“**²² verabschiedet. Darin legt die FAU ihre grundlegenden familienpolitischen Werte, familienbewussten Visionen und hochschulinternen Standards fest. Der Familienbegriff der FAU umfasst hierbei alle Formen des privaten Zusammenlebens, in denen langfristige soziale Verantwortung wahrgenommen wird. Im Fokus familiärer Aufgaben stehen die Betreuung von Kindern und die Pflege von Angehörigen. Im September 2016 unterzeichnete die FAU die **Charta „Familie in der Hochschule“** und ist dem gleichnamigen Best Practice Club beigetreten.

Das **Gleichstellungskonzept der FAU für den wissenschaftlichen Bereich (2018-2022)** legt die inhaltliche, strategische und konzeptionelle Ausrichtung der Gleichstellungs-, Diversity- und Familienpolitik an der FAU fest. Es formuliert das Selbstverständnis der FAU zu Chancengleichheit, definiert die dafür eingesetzten Strategien, bündelt die entsprechenden Maßnahmen und zeigt deren strategische Orientierung, die strukturelle Einbindung sowie weitere Perspektiven auf. Das übergreifende Instrument der FAU zur **Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft** sind die seit 2005 abgeschlossenen **Zielvereinbarungen zwischen der Universitätsleitung und den Fakultäten**. Diese basieren auf den strukturellen und personellen Gleichstellungsstandards der DFG, Fakultäts- bzw. Department spezifischen Statistikkenzahlen sowie dem Kaskadenmodell. Mit innovativen, fakultätsspezifischen Maßnahmen werden exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur gefördert. Aktuell befinden sich die Zielvereinbarungen in der dritten Runde (2018-2022). Am 01. Juni 2021 ist die **Richtlinie zur Prävention und zum Umgang mit Fällen von Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU) und dem Universitätsklinikum Erlangen (UKER)** in Kraft getreten, die Transparenz im Umgang mit Fällen von Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung an der FAU und dem UKER schafft (vgl. 3.2.1).

²⁰ <https://www.charta-der-vielfalt.de/ueber-uns/ueber-die-initiative/urkunde-charta-der-vielfalt-im-wortlaut/>, letzter Zugriff am 28.04.2021

²¹ <https://www.fau.de/fau/willkommen-an-der-fau/internationalisierung/internationalisierungsstrategie-der-fau/>, letzter Zugriff am 28.04.2021

²² https://www.fau.de/files/2014/05/2016_FamilienService_Code-of-Conduct_2.pdf, letzter Zugriff am 28.04.2021

Nach erfolgreicher Durchführung des zweijährigen Auditierungsprozesses (2016-2018) des Stifterverbandes für die deutsche Wissenschaft erhielt die FAU 2019 das **Zertifikat „Vielfalt gestalten“**.

Im Rahmen des Audits wurde die Diversitätsdimension Religion und Weltanschauung in die Diskussion aufgenommen und hat über das Audit hinaus relevante Prozesse angestoßen. Anfang des Jahres 2020 konnte im Auftrag des Vizepräsident People und unter Leitung des BGD eine Arbeitsgruppe zur Erarbeitung eines **Code of Conduct zum Umgang mit religiöser und weltanschaulicher Vielfalt** mit der Beteiligung vielfältiger Vertreter*innen aus den unterschiedlichen Bereichen eingerichtet werden. Der Code of Conduct vermittelt das Selbstverständnis und die Positionierung der FAU gegenüber religiöser und weltanschaulicher Vielfalt und gibt einen Orientierungsrahmen für einen diversitätssensiblen Umgang mit religiösen und weltanschaulichen Fragen an der Universität. Der Code of Conduct wurde nach der Präsentation in verschiedenen Gremien am 17.11.21 von der Universitätsleitung verabschiedet.²³

²³ Sonstige Regelungen | Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (fau.de) Code of Conduct zu religiöser und weltanschaulicher Vielfalt | Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (fau.de)



2

Diversity Management an der FAU: Status Quo

2 Diversity Management an der FAU: Status quo

Teil 2 führt zunächst in die zentralen und kontinuierlichen Handlungsfelder im Diversity Management ein und legt wesentliche Aktivitäten dar. Auf dieser Grundlage werden in Teil III die zukünftigen strategischen Entwicklungsziele präsentiert und die schwerpunktmäßigen Diversitätsfelder entlang ausgewählter Projekte und Maßnahmen konkretisiert.

2.1 Zentrale Handlungsfelder: Implementierung und Entwicklungen

2.1.1 Strukturelle Verankerung

Das Thema Chancengleichheit ist auf Leitungsebene der Universität im Portfolio einer*ines Vizepräsident*in verankert. Seit April 2018 ist es dem*der **Vizepräsident*in People** zugeordnet. Eine zentrale Rolle bei der Entwicklung und Implementierung von diversitätsorientierten Konzepten und Maßnahmen spielen darüber hinaus die Kommission Chancengleichheit, das Büro für Gender und Diversity, der Lenkungskreis Diversität sowie der Austausch mit den Universitäts- und Fakultätsfrauenbeauftragten. Die ständige **Kommission Chancengleichheit** unter Vorsitz des Vizepräsidenten People erarbeitet Konzepte und Handlungsvorschläge für die Universitätsleitung zur Entwicklung und Implementierung von Gleichstellungs-, Diversity- und Familienmaßnahmen an der Universität. Das **Büro für Gender und Diversity** ist die zentrale Einrichtung der FAU rund um das Thema Chancengleichheit. Es begleitet die strategische Vorbereitung, die aktive Umsetzung und die Evaluation der vielfältigen Instrumente und Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit. Des Weiteren unterstützt das Büro für Gender und Diversity die **Universitäts- und Fakultätsfrauenbeauftragten der FAU** bei der Erfüllung ihrer gesetzlich definierten Aufgaben. Ebenso bietet das Büro Beratung u.a. in Fragen von Chancengleichheit und zu finanziellen Fördermöglichkeiten für Nachwuchswissenschaftlerinnen an. Zudem ist es Anlaufstelle in Fällen von sexueller Belästigung und Diskriminierung. Der*die **Gleichstellungsbeauftragte** fördert und überwacht den Vollzug des Bayerischen Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGlG)²⁴ für den Bereich des nichtwissenschaftlichen Personals. Zusätzlich setzt der*die Gleichstellungsbeauftragte sich für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie der nichtwissenschaftlichen Mitarbeitenden ein. Zur Gewährleistung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und familiären Betreuungsaufgaben bietet der im Bereich der Personalabteilung angesiedelte **Familienervice der FAU und des Universitätsklinikums** sowohl Studierenden als auch Beschäftigten mit Kindern oder zu pflegenden Angehörigen ein umfangreiches Beratungs-, Vermittlungs- und Betreuungsangebot an. Im Zuge einer aktiv gelebten Willkommenskultur gegenüber internationalen Mitarbeitenden und Studierenden werden aus dem Ausland kommende Familien vom **Welcome Centre** bei Behördengängen der Wohnungssuche sowie der Suche nach Kinderbetreuungsmöglichkeiten unterstützt. Das Welcome Centre arbeitet hierbei eng mit dem Familien-

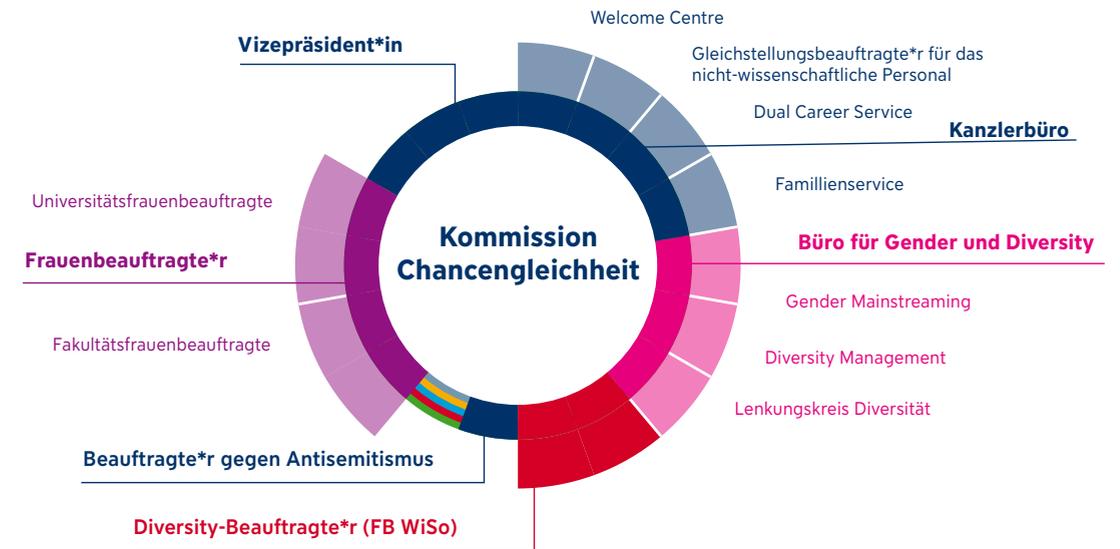
²⁴ <https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayGlG>, letzter Zugriff am 28.04.2021

service zusammen. Im Zuge der familienfreundlichen Personalpolitik der FAU stellt die Einbeziehung der Karriere der Partner*innen bei der Gewinnung von qualifizierten Wissenschaftler*innen einen wichtigen Faktor dar. Die FAU unterstützt daher Doppelkarrierepaare individuell und umfangreich durch den **Dual Career Service**. Die FAU ist Gründungsmitglied des Dual Career Netzwerk Nordbayern (DCNN).

Die FAU hat 2021 ebenso das **Amt einer*s Beauftragten gegen Antisemitismus** eingeführt und dieses Amt mit einer professoralen Vertretung besetzt. Das Amt fungiert als Anlaufstelle und Ansprechpartner*in für jüdische Studierende, Forschende und Lehrende sowie Mitarbeitende und dient auch zur Meldung von jeglichen Verdachtsfällen mit antisemitischem Bezug im FAU Umfeld.

In enger Anbindung an die Kommission Chancengleichheit wurde im Nachgang des Diversity Audits (2016-2018) der **Lenkungskreis Diversität** neu konstituiert. Der Lenkungskreis ist ein fakultätsübergreifendes Forum, in dem sich unterschiedliche Funktionsträger*innen, Status- und Zielgruppen sowie Interessenvertretungen mit diversitätsbezogenen Fragestellungen und Handlungsbedarfen an der FAU beschäftigen. Er versteht sich als eine übergreifende Kommunikationsstruktur, die außer einem fachlichen Austausch und der Vernetzung auch der gemeinsamen Initiierung von Maßnahmen sowie der Erarbeitung von Handlungsempfehlungen dient.

Abbildung 2: Strukturelle Verankerung von Chancengleichheit an der FAU



Außer der strukturellen Verankerung auf universitätsübergreifender Ebene sind auf Fakultätsebene weitere strategische Entwicklungen zu nennen. Die Philosophische Fakultät und Fachbereich Theologie hat sich bereits in ihrem Gleichstellungskonzept (2012) und in ihrem Leitbild (2014) zur Förderung der Diversität der Studierenden und Mitarbeiter*innen verpflichtet und als Pilotprojekt das Amt einer*s Diversity-Beauftragten verankert.

Ergänzend zum genannten Gleichstellungskonzept wurde im Dezember 2015 ein **Diversity-Konzept für die Philosophische Fakultät und Fachbereich Theologie**²⁵ beschlossen. Im Juli 2018 hat außerdem der Fachbereich Wirtschafts- und Sozialwissenschaften eine*n **Diversity-Beauftragten** ernannt. In diesem Zusammenhang ist die Etablierung von weiteren dezentralen Diversity-Beauftragten als übergreifendes Ziel der FAU formuliert (vgl. Kapitel 3.1)

²⁵ https://www.phil.fau.de/files/2016/12/DiversityKonzept_Phil_Fak-FBTheologie.pdf, letzter Zugriff am 28.04.2021

2.1.2 Forschung und Lehre

Seit 1993 existiert an der FAU eine Professur für Sozialpsychologie mit Schwerpunkt Gender und Diversity am Institut für Psychologie. Im Jahr 2016 richtete die FAU den Lehrstuhl für Pädagogik mit dem Schwerpunkt Diversity Education und internationale Bildungsforschung am Department Pädagogik ein. Im Jahr 2021 folgte dann die Einrichtung einer Professur für Science, Technology, and Gender Studies.

Eine stärkere Bündelung und Verstetigung der Gender- und Diversitätsforschung an der FAU wird durch das 2017 eingerichtete **Interdisziplinäre Zentrum Gender – Differenz – Diversität (IZGDD)** gefördert. Das IZGDD versteht sich als Zusammenschluss und Ausbau klar vorhandener Schwerpunkte in Einzeldisziplinen der FAU. Ein zentrales Anliegen des Zentrums ist es, die gender-, differenz- und diversitätsbezogenen Interessen, Aktivitäten und Expertisen aus den verschiedenen Fachwissenschaften zu bündeln sowie durch interdisziplinäre Kooperationen neue Felder zu benennen und zu erschließen und adäquate Ansätze für deren Erforschung zu entwickeln. Das IZGDD bietet die Möglichkeit, diesen Austausch für einen längeren Zeitraum zu verstetigen, Forschungsaktivitäten in diesem Bereich zu konzentrieren, gemeinsam größere Projekte vorzubereiten, Lehre und Weiterbildung zu koordinieren, Anknüpfungspunkte für außeruniversitäre Akteur*innen anzubieten und insgesamt die Sichtbarkeit dieses Schwerpunktbündels an der FAU zu erhöhen. Nicht zuletzt dient das Zentrum der Vernetzung und Förderung von Nachwuchswissenschaftler*innen in diesem Bereich. Die Universität ist bestrebt, die in ihrem „**Leitbild Lehre und Studium**“ verankerten Ziele Chancengleichheit, Diversität und Internationalität zu realisieren und die Teilhabe aller Studierenden unabhängig von ihren jeweiligen sozialen Zugehörigkeiten, ihren Lebenslagen und -umständen zu sichern.

Die FAU ist mit ihrem **Zentrum für Lehrerinnen- und Lehrerbildung (ZfL)** mit den Staatsexamensstudiengängen Lehramt an Grund-, Mittel-, Realschule und Gymnasium sowie den Bachelor- und Masterstudiengängen in der Berufsbildung (Wirtschaftspädagogik, Berufspädagogik, Technik) einer der zentralen Lehrkräftebildungsstandorte in Bayern. Die Universität begreift die Qualifizierung von Lehrkräften als eine ihrer zentralen Aufgaben, welche die vielfältigen Herausforderungen der sich stets verändernden Gesellschaften in Gegenwart und Zukunft berücksichtigt. Dabei ist ein Profilschwerpunkt der Lehramtsausbildung der Umgang mit Diversität, die eine Grundlage für eine ganzheitliche inklusive Bildung ist. Zusätzlich bildet „**Diversity in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung**“ eines der Handlungsfelder im Diversity-Konzept für die Philosophische Fakultät und Fachbereich Theologie. Diversitätssensibilität stellt eine wesentliche Voraussetzung für die Professionalisierung von Lehrer*innen sowie für die aktive Gestaltung gesellschaftlichen Wandels dar. Ethische und moralische Wertebildung sowie Menschenrechtsfragen werden in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung in besonderem Maße berücksichtigt. Dabei setzt die FAU auf die Erkenntnisse der aktuellen Forschung in den lehramtsbezogenen Studienbereichen und verbindet Wissenschaft und Professionsorientierung.

Mit dem BMBF-Projekt „**Qualität in Studium und Lehre – QuiS**“²⁶ hat die FAU in der ersten Förderphase (2012-2016) sowie in der zweiten Förderphase (2016-2020) eine erfolgreiche Verbesserung der Lehre und der Studienbedingungen umgesetzt. Zielsetzung der vielfältigen QuiS-Projekte war die Erleichterung des Studieneinstiegs, die Reduzierung der Abbruchquoten, die Implementierung innovativer Lehr- und Lernmodelle sowie die grundsätzliche Verbesserung der Lehrqualität. Im Rahmen der zweiten Förderphase „QuiS II“ wurde das **Projekt „Diversity Scouts**“, das im Büro für Gender und Diversity angesiedelt war, in enger Kooperation mit den Fakultäten sowie das **Kooperationsprojekt „Learning Lab**“ erfolgreich umgesetzt. Die Diversity Scouts wurden als studentische Hilfskräfte eingestellt und vom BGD in Diversity-Wissen, -Sensibilität und -Kompetenz geschult. Anschließend engagierten sie sich als Peers dezentral an den Fakultäten sowie zentral im Learning Lab in den Handlungsfeldern Verweisberatung, Veranstaltungen und Öffentlichkeitsarbeit. Auch das Learning Lab folgte dem Peer-to-Peer Ansatz und bot Studierenden vielfältige Möglichkeiten des Austauschs sowie eine fachliche Unterstützung durch Schreib- und Lernberatung. Beide Projekte dienten außer der Erleichterung des Studieneinstiegs im weiteren Studienverlauf auch der studienbezogenen und diversitätsorientierten Kompetenzförderung sowie der Vernetzung von Studierenden. Mit Abschluss der vierjährigen Förderlaufzeit liefen beide Projekte zum Jahresende 2020 aus.

Das **Institut für Lern-Innovation (ILI)** als Kompetenzzentrum für digitale Bildung an der FAU unterstützt Lehrende an der FAU bei der Umsetzung innovativer Konzepte für Lehr- und Lernszenarien (zum Beispiel Blended Learning und Inverted Classroom Formate, Einsatz von E-Prüfungen, Produktion und didaktische Integration von Lernfilmen). Die Möglichkeit, unabhängig von Zeit und Ort zu lernen und sich auszutauschen, erleichtert Personen, die ihre persönliche Lebenssituation nicht mit langdauernden Präsenzpflichten oder Ortswechseln vereinbaren können, ein Studium flexibel zu gestalten. Auch weiterführende Angebote der Hochschule können durch die Integration digitaler Elemente für bisher nicht erreichte Zielgruppen erschlossen werden.

Nicht zuletzt werden mit der Hilfe moderner Informations- und Kommunikationstechnologien auch internationale Erfahrungen ermöglicht oder erleichtert. Im Rahmen des Qualitätspakt-Lehre-Projekts für Qualität in Studium und Lehre (QuiS), hat das ILI ein umfangreiches Service-Angebot für Lehrende etabliert, unter anderem individuelle konzeptionelle Beratung, Qualifizierungsprogramme (Schulungen und Workshops), Video und StudOn-Sprechstunden, Verleih von Video-Equipment, Finanzierungskonzepte für die Umsetzung digital unterstützter Formate, regelmäßige Vernetzungstreffen und Veranstaltungsformate wie den „Tag der Lehre“. So fand 2017 die jährlich vom ILI und dem Fortbildungszentrum Hochschullehre (FBZHL) organisierte Veranstaltung „Tag der Lehre“ in Kooperation mit dem BGD zum Themenschwerpunkt „Diversität als kreatives Potential“ statt.²⁷

²⁶ <https://www.ili.fau.de/projekte/quis-qualitaet-in-studium-und-lehre/>, letzter Zugriff am 28.04.2021

²⁷ <https://www.ili.fau.de/2017/12/14/3-tag-der-lehre/>, letzter Zugriff am 28.04.2021

2.1.3 Gender-und-Diversity Monitoring

Im Rahmen des Diversity Management bildet das Monitoring eine wesentliche Grundlage zur Beschreibung und Analyse des Status quo sowie zur Entwicklung, Umsetzung und Evaluation operativer Maßnahmen und strategischer Zielsetzungen. Kenntnisse über die diversitätsbezogene Zusammensetzung der Studierenden und Beschäftigten sind grundlegend, nicht nur um die bestehende Vielfalt an der Universität faktisch abzubilden, sondern auch um passgenaue Maßnahmen anzustoßen und umzusetzen. Ebenso vermitteln statistische Daten relevante Informationen über Zugangs-, Teilhabe- und Aufstiegschancen der unterschiedlichen Statusgruppen in Studium, Wissenschaft und Verwaltung auch in ihrem zeitlichen Verlauf und können dadurch mögliche strukturelle Benachteiligungen aufzeigen.

Das Büro für Gender und Diversity erstellt im Rahmen des Gender-und-Diversity-Monitorings²⁸ ausdifferenzierte universitäre Statistiken zu den Geschlechteranteilen sowie weiteren Dimensionen bei den Beschäftigten und Studierenden auf den verschiedenen akademischen Qualifikationsstufen. Einmal jährlich werden für die Universitäts- und Fakultätsfrauenbeauftragten Präsentationen zu universitäts-, fakultäts- und departmentübergreifenden geschlechtsspezifischen Kennzahlen vom BGD durchgeführt. Zudem werden die Kennzahlen im regelmäßigen Turnus in der Universitätsleitung und im Senat diskutiert.

Die statistischen Kennzahlen zu Diversity sind allerdings aufgrund der Bestimmungen zum Datenschutz wenig umfangreich. Eine grundsätzliche Herausforderung des Diversity Monitorings an Hochschulen stellen die datenschutzrechtlichen Einschränkungen einer systematischen Erhebung diversitätsbezogener Kennzahlen zu Studierenden und Beschäftigten dar. Deshalb werden auch an der FAU standardgemäß nur die Dimensionen Geschlecht, Staatsangehörigkeit und Alter statistisch erfasst. Weitere diversitätsrelevante Daten (wie Migrationshintergrund, soziale Herkunft, Behinderung, sexuelle und religiöse Orientierung sowie Betreuungsaufgaben) können auf freiwilliger Basis im Rahmen repräsentativer Befragungen erhoben werden.

²⁸ <https://www.gender-und-diversity.fau.de/chancengleichheit/monitoring/>, letzter Zugriff am 28.04.2021

Für das Gender- und Diversity Monitoring an der FAU werden vor allem die universitäre Statistik (in Kooperation mit dem Referat S-DATEN – Daten und Führungsinformationen)²⁹ sowie die Ergebnisse der an der FAU jährlich stattfindenden Befragungen der Studierenden (FAU-St)³⁰ in Kooperation mit dem Referat L1 Rechtsangelegenheiten und Qualitätsmanagement in Lehre und Studium ausgewertet und analysiert. Seit 2017 konnte in Kooperation mit dem BGD ein Zusatzmodul zu Diversity entwickelt und in die Gesamtbefragung FAU-St integriert werden. Hier werden beispielsweise Fragen zu Elternschaft, Bildungsherkunft und Migrationshintergrund gestellt, die jährlich um weitere diversitätsrelevante Fragen weiterentwickelt werden. So ermöglicht das repräsentative Befragungsinstrument FAU-St, weitere diversitätsbezogene Daten zur studentischen Vielfalt an der FAU einzuholen. Die Ergebnisse des Diversity-Zusatzmoduls werden in einer Zusammenfassung jährlich auf der Homepage des BGD veröffentlicht.

Vor diesem Hintergrund ist es das Ziel, ein indikatorengestütztes Konzept für ein nachhaltiges Diversity Monitoring zu entwickeln, das über eine Darstellung von punktuell deskriptiven Ergebnissen hinaus geht. Dabei geht es darum, ein empirisch fundiertes Erhebungsinstrument zu implementieren, das konkretere diversitätsrelevante Handlungsbedarfe sowie entsprechende strategische, operative Maßnahmen für die Universität ableiten, umsetzen und überprüfen lässt.

Die Gewährleistung eines kontinuierlichen und bedarfsorientierten Gender-und-Diversity-Monitorings ist daher nicht nur als ein wichtiges Informations-, Planungs- und Steuerungsinstrument für eine effektive Gleichstellungs- und Diversitätspolitik zu verstehen, sondern auch als Beitrag für ein diversitätssensibles Qualitätsmanagement der Universität.

²⁹ <https://www.fau.de/fau/willkommen-an-der-fau/kennzahlen-und-rankings/>, letzter Zugriff am 28.04.2021

³⁰ Die jährliche Studierendenbefragung der FAU (FAU-St) ist ein wichtiger Bestandteil für den Bereich Lehre und Studium und wird seit 2011 einmal im Jahr auf zentraler Ebene an der Universität durchgeführt. Im Rahmen der Umfrage werden Informationen erhoben, die einen Blick auf die Studienbedingungen an der FAU insgesamt ermöglichen. Alle FAU-St-Befragungen sind als Vollerhebung angelegt. Austausch- und Promotionsstudierende, Studierende in alten Abschlussarten (d. h. Diplom, Magister, alte Lehramtsprüfungsordnung), Zertifikatsstudierende, Studierende in Weiterbildungsstudiengängen sowie Studierende am Fachbereich Wirtschafts- und Sozialwissenschaften werden nicht zur Grundgesamtheit gezählt. Traditionell werden die Studierenden am Fachbereich Wirtschafts- und Sozialwissenschaften im Rahmen eigener Umfragen, den so genannten Bachelor- und Masterpanel, befragt. <https://opus4.kobv.de/opus4-fau/frontdoor/index/index/search-type/collection/id/16363/docId/16399/start/0/rows/20>, letzter Zugriff am 30.08.21

2.1.4 Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

Das Motto der HRK (2009) „Intern kommunizieren – nach außen wirken“³¹ verweist darauf, dass eine gute Kommunikationskultur innerhalb der Hochschule eine wesentliche Grundlage auch für ein starkes Wirken nach außen darstellt.

Die Etablierung des Diversity Management als Querschnittsaufgabe auf der organisatorischen Ebene der Universität und die strategische Kommunikation und Sensibilisierung in Richtung einer diversitätssensiblen Hochschulkultur betrachtet die FAU als eine Daueraufgabe und als langfristigen Prozess. Dabei sind eine **kontinuierliche und gezielte Kommunikation über Diversität (Top-down) und die Gewinnung von Multiplikator*innen (Bottom-Up)**, die die Aufgaben und Angebote weitertragen und in zentrale Prozesse und Strukturen integrieren, unabdingbare Schlüsselprozesse für eine flächendeckende Durchdringung der Universität.

Die Ansprache von unterschiedlichen Zielgruppen ist über eine **wirksame Öffentlichkeitsarbeit nach innen und außen** von hoher Bedeutung. In enger Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Presse und Kommunikation wurden die Themen Chancengleichheit und Diversität auf der FAU-Webseite zentral platziert³², was zu einer wesentlichen Sichtbarkeit des umfassenden Aufgabenbereichs geführt hat. Im FAU-Magazin „Alexander“³³, das allen Studierenden und Mitarbeiter*innen der FAU sowie der Öffentlichkeit zugänglich ist, erschien im Jahr 2018 eine Titelgeschichte „Untypisch ist normal. Thema Vielfalt: Was ist der FAU wichtig?“. Darüber hinaus werden Themen und Initiativen zu Diversität regelmäßig im FAU Newsletter vorgestellt. Außer dem 2019 neu konstituierten **Lenkungskreis Diversität** als fakultätsübergreifende Kommunikationsstruktur bieten weitere Austauschforen und Arbeitskreise im Diversity-Bereich Mitwirkungsmöglichkeiten für unterschiedliche Zielgruppen.

³¹ <https://www.hrk.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/meldung/preis-fuer-hochschulkommunikation-2019-intern-kommunizieren-nach-aussen-wirken-4555/>, letzter Zugriff am 28.04.2021

³² <https://www.fau.de/fau/willkommen-an-der-fau/>, letzter Zugriff am 28.04.2021

³³ <https://www.fau.de/2018/03/header/untypisch-ist-normal-diversity-an-der-fau/>, letzter Zugriff am 28.04.2021



2.1.5 Vernetzung und Kooperation

Neben einer internen Kommunikation und Vernetzung ist ebenso eine Vernetzung und Kooperation nach außen wichtig, die zur Positionierung am Hochschulstandort und in der Region sowie zu einer Breitenwirkung und Attraktivität der Universität insgesamt beitragen.

Seit 2016 sind Kooperationen mit der Stadt Erlangen und Siemens Healthineers in Erlangen entstanden, die es fortzuführen gilt. So wurde beispielsweise im Rahmen des bundesdeutschen Diversity Tages 2017 eine Postkartenaktion unter dem Titel „Heute schon in Schubladen gedacht?“³⁴ in den drei vernetzten Organisationen zum Thema Sensibilisierung für alltägliche sprachliche Stereotypen umgesetzt. Mit dem im Alltag gebrauchten und oft unreflektierten Aussagen wie „Die Arme ist an den Rollstuhl gefesselt“ oder „Woher kommen Sie denn ursprünglich?“ wurde auf Stereotypisierungen im sprachlichen Miteinander aufmerksam gemacht. Zusätzlich wird seit 2017 jährlich an fünf internationalen Tagen, die im Zeichen der Antidiskriminierung stehen, die Flagge der Charta der Vielfalt an zentralen Gebäuden in Erlangen gehisst. Diese Aktionen setzen ein Zeichen für ein gemeinsames Einstehen für Vielfalt nach innen und außen. Die FAU ist neben den regionalen Netzwerken (u.a. der Koordinierungskreis sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität der Metropolregion Nürnberg, der Runde Tisch Inklusion der Stadt Erlangen) in zwei weiteren bundesweiten Netzwerken zu Diversity an Hochschulen vernetzt.³⁵

Zum einen ist die FAU Mitglied im bundesweiten Zusammenschluss von Amtsinhaber*innen für Diversität und Diversity Management auf Hochschulleitungsebene, die einen engeren Austausch und eine Zusammenarbeit zur Verankerung von Diversity Management an Hochschulen anstreben.³⁶ Zum anderen ist die FAU seit 2013 im bundesweiten „Netzwerk zu Diversity an Hochschulen“³⁷ auf Arbeitsebene aktiv (aktuell sind über 60 Universitäten und Fachhochschulen vertreten). Das Netzwerk arbeitet auf der Ebene eines fachlichen Austauschs mit Kolleg*innen, die auf operativer und strategischer Ebene mit der Umsetzung von Diversity- und Antidiskriminierungs-Aufgaben an deutschen Hochschulen betraut sind. Zielsetzung ist es, die Herausforderungen einer diversitätsgerechten Hochschullandschaft zu identifizieren, die Stärkung der Diversity- und Antidiskriminierungs-Aktivitäten an Hochschulen sowie die Institutionalisierung von Diversity-Strategien mit dem übergeordneten Ziel eines Kulturwandels voranzutreiben.

³⁴ <https://www.fau.de/2017/05/news/panorama/ein-tag-im-zeichen-der-vielfalt/>, letzter Zugriff am 28.04.2021

³⁵ <https://www.gender-und-diversity.fau.de/diversity/vernetzung>, letzter Zugriff am 28.04.2021

³⁶ Die Initiative zu diesem Zusammenschluss startete im April 2016 ausgehend von der damaligen Konrektorin für Internationalität und Diversität der Universität Bremen, Professorin Yasemin Karakaşoğlu: <https://idw-on-line.de/de/news650536>, letzter Zugriff am 28.04.2021

³⁷ <https://www.netzwerk-diversity.de/>, letzter Zugriff am 28.04.2021



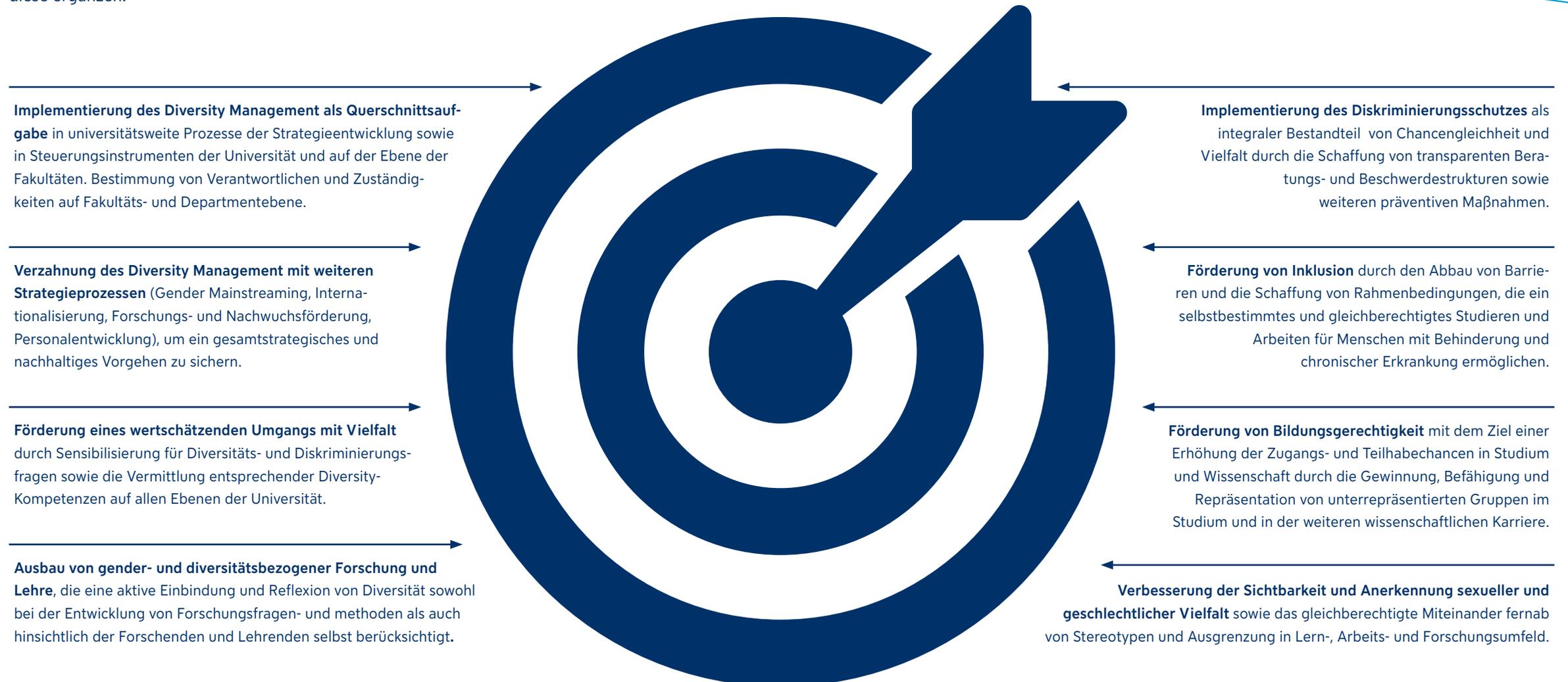
3 Diversity Management an der FAU: Strategische Ziele und Diversitätsfelder

3 Diversity Management an der FAU: Strategische Ziele und Diversitätsfelder

Im Folgenden werden die übergreifenden, strategischen Entwicklungsziele sowie die fokussierten Diversitätsfelder für die nächsten Jahre (2022-2027) vorgestellt. Eine Konkretisierung der Diversitätsschwerpunkte erfolgt über die Darstellung ausgewählter Projekte und Maßnahmen.

3.1 Entwicklungsziele

Zur Verwirklichung einer diversitätssensiblen Wissenschafts- und Hochschulkultur setzt sich die FAU für die Laufzeit dieses Konzeptes folgende Entwicklungsziele, die mit den Zielsetzungen des Gleichstellungskonzepts (2018-2022) verzahnt sind und diese ergänzen:





3.2 Strategische Diversitätsfelder

Diversität beschreibt, wie im Kapitel 1.1 erläutert, die Vielfältigkeit von Menschen, die sich in unterschiedlichen Kerndimensionen ausdrückt. Jede Diversitätsdimension beinhaltet spezifische Lebenslagen und Erfahrungswelten, die zudem intersektional verschränkt sind. Die strategische Schwerpunktsetzung der folgenden Diversitätsfelder leitet sich aus einem breiten Diskussions- und Entscheidungsprozess, mit Beteiligung unterschiedlicher Status- und Zielgruppen, insbesondere aus dem zweijährigen Diversity Audit ab. Die Vielfalt von Handlungsfeldern- und bedarfen erfordert für eine effektive Ausgestaltung des Diversity Management eine strategische Bündelung, Priorisierung und Fokussierung. Außerdem wird auf Grundlage des intersektionalen Ansatzes die bestehende Relevanz und Verschränkung weiterer Kerndimensionen nicht ausgeblendet, sondern bei der Planung und Umsetzung von Maßnahmen im Blick behalten.

Vor diesem Hintergrund legt die FAU zur Umsetzung der genannten Entwicklungsziele in den nächsten Jahren den Fokus auf folgende gesellschafts- und hochschulpolitisch relevante Diversitätsfelder: **Antidiskriminierung, Bildungsgerechtigkeit, Inklusion sowie sexuelle und geschlechtliche Vielfalt.**

3.2.1 Antidiskriminierung – Achtsamkeit gegenüber Benachteiligung und Exklusion

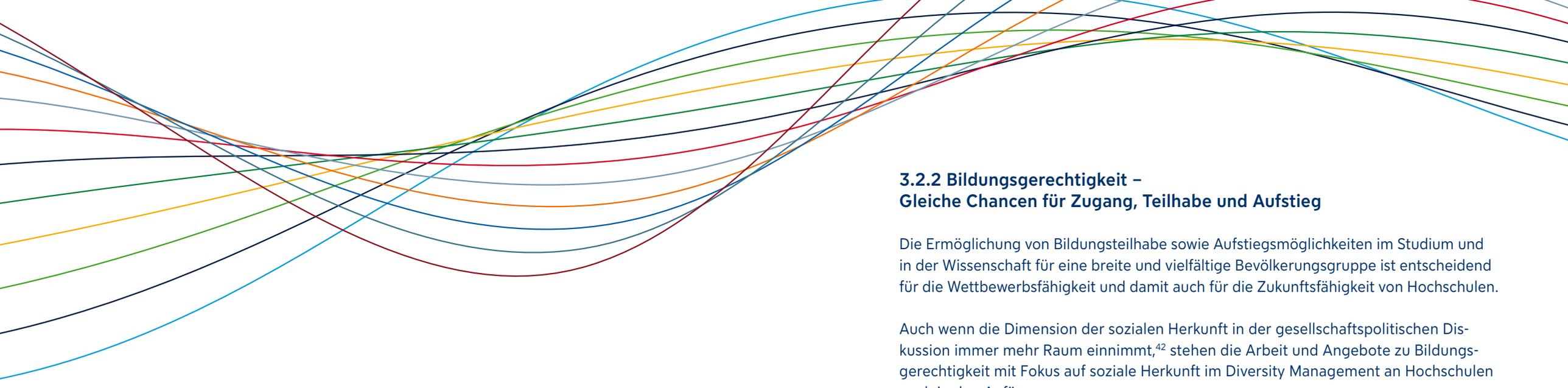
Antidiskriminierung ist ein elementarer Bestandteil des Diversity Management an der FAU und verfolgt das Ziel eines diskriminierungsarmen Studien- und Arbeitsumfeldes, um dadurch eine insgesamt diversitätsfreundliche Hochschulkultur zu erreichen. Vielfalt gilt als Potenzial für Innovation und Entwicklung. Dabei sind der Diskriminierungsschutz und die dafür erforderlichen Vorkehrungen eine wichtige Voraussetzung für die individuellen Entfaltungsmöglichkeiten im universitären Lern-, Arbeits- und Forschungsumfeld.

Ferner unterliegen Hochschulen in ihrer Funktion als Arbeitgeberin den Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)³⁸. Für Hochschulen ergeben sich aus dem AGG (§12, §13)³⁹ bestimmte Verbindlichkeiten und Rechte, so dass erforderliche Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen ergriffen werden müssen. Am 01.06.2021 ist die „**Richtlinie zur Prävention und zum Umgang mit Fällen von Diskriminierung und sexueller Belästigung an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU) und dem Universitätsklinikum Erlangen (UKER)**“⁴⁰ in Kraft getreten. Diese Richtlinie schafft Transparenz im Umgang mit Fällen von Diskriminierung und sexueller Belästigung an der FAU und dem UKER. Sie informiert über Rechte und Pflichten und benennt Anlauf- und Beratungsstellen für von Diskriminierung

³⁸ <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/>, letzter Zugriff am 28.04.2021

³⁹ <https://www.gender-und-diversity.fau.de/diversity/antidiskriminierung/>, letzter Zugriff am 28.04.2021

⁴⁰ https://www.fau.de/fau/rechtsgrundlagen/sonstige-regelungen/#collapse_12, letzter Zugriff am 08.06.2021



oder sexueller Belästigung Betroffene. Sie regelt ein strukturiertes Verfahren zur Einreichung einer offiziellen Beschwerde und legt einen Katalog an Präventions- und Sanktionsmaßnahmen vor.

Das **Referat „AntiDisRa“** (Referat gegen Diskriminierung und Rassismus) der Studierendenvertretung (StuVe) ist eine Anlaufstelle für Studierende und in verschiedenen Bereichen aktiv. Ein Aktionsbereich des Referats beschäftigt sich mit Integration und koordiniert u.a. das Buddy-Programm für Geflüchtete. Ein weiterer Schwerpunkt ist das Engagement gegen Rechtsextremismus.

Als eine zentrale Maßnahme zum Diskriminierungsschutz wurde unter Leitung des BGD das **„Austauschforum Antidiskriminierung“** eingerichtet, das als Kommunikations- und Arbeitsforum fungiert. Das Austauschforum stellt ein langfristiges Vernetzungsformat von zentralen und dezentralen Anlauf- und Beratungsstellen sowie weiteren Ansprechpartner*innen und Interessenvertretungen dar. Ziel ist es, Handlungsbedarfe zu identifizieren und Empfehlungen für einen transparenten und einheitlichen Umgang mit Diskriminierungsfällen sowie für eine hochschulinterne Sensibilisierung zu erarbeiten. Zur Sensibilisierung und weiteren Vernetzung fand im Februar 2020 die **Arbeitstagung** mit dem Titel **„Diskriminierung: (k)ein Thema in der Universität?! – Antidiskriminierungspolitiken und -strukturen an Hochschulen“**⁴¹ statt. Sie diente der Bearbeitung konkreter Fragen zur Gestaltung von Beschwerde- und Beratungsstrukturen, einer proaktiven Öffentlichkeitsarbeit an der FAU sowie zu einer Sensibilisierung von Hochschulangehörigen für Diskriminierung. Hervorzuheben ist, dass aus der Tagung eine **bayernweite Vernetzung** von Akteur*innen aus den Bereichen Gleichstellung, Diversity und Antidiskriminierung resultierte, die von der FAU und der Universität Bayreuth angestoßen wurde.

⁴¹ <https://www.gender-und-diversity.fau.de/diversity/veranstaltungen/>, letzter Zugriff am 28.04.2021
Artikel in FAU-News: <https://www.fau.de/2020/01/news/panorama/diskriminierung-kein-thema-in-der-universitaet/>

3.2.2 Bildungsgerechtigkeit – Gleiche Chancen für Zugang, Teilhabe und Aufstieg

Die Ermöglichung von Bildungsteilhabe sowie Aufstiegsmöglichkeiten im Studium und in der Wissenschaft für eine breite und vielfältige Bevölkerungsgruppe ist entscheidend für die Wettbewerbsfähigkeit und damit auch für die Zukunftsfähigkeit von Hochschulen.

Auch wenn die Dimension der sozialen Herkunft in der gesellschaftspolitischen Diskussion immer mehr Raum einnimmt,⁴² stehen die Arbeit und Angebote zu Bildungsgerechtigkeit mit Fokus auf soziale Herkunft im Diversity Management an Hochschulen noch in den Anfängen.

Der Zugang zum Hochschulstudium in Deutschland hängt noch immer stark von der sozialen Herkunft ab. Laut dem Hochschul-Bildungs-Report (2020)⁴³ nehmen von 100 Grundschulkindern aus nicht-akademischen Haushalten nur 21 ein Studium auf, von 100 Kindern mit akademischem Elternhaus schreiben sich hingegen durchschnittlich 74 an einer Hochschule ein. Im Hochschulsystem setzt sich diese Tendenz fort.⁴⁴ Außer der Frage nach den begünstigenden Faktoren für einen erfolgreichen Hochschulzugang sind ebenfalls Strukturen und Faktoren für einen erfolgreichen Studienabschluss in den Blick zu nehmen. Untersuchungen zeigen, dass Studierende aus nicht-akademischen Familien – wenn sie sich überhaupt für ein Studium entscheiden – häufig bei der Studienwahl kürzere/anwendungsbezogene Studiengänge wählen, (inter-) national weniger mobil sind und häufiger über Unsicherheiten bei Orientierungs- und Planungsprozessen innerhalb des Studiums und der weiteren Berufsplanung (wissenschaftliche Karriere) berichten als ihre Kommiliton*innen aus akademischen Haushalten. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Studierende aus akademischen Haushalten mit einem größeren Sicherheits- und Selbstverständlichkeitsgefühl ihrem Studium nachgehen und darauf bezogene Entscheidungen treffen.⁴⁵

⁴² Die Charta der Vielfalt hat im Februar 2021 die Dimension soziale Herkunft als 7. Dimension von Diversität ausgerufen. <https://www.charta-der-vielfalt.de/aktivitaeten/soziale-herkunft-die-7-dimension/>, letzter Zugriff am 28.04.2021

⁴³ <http://www.hochschulbildungsreport2020.de/chancen-fuer-nichtakademikerkinder>, letzter Zugriff am 28.04.2021
Der Hochschul-Bildungs-Report (2020) ist eine Initiative von Stifterverband für die deutsche Wissenschaft und McKinsey & Company: <http://www.hochschulbildungsreport2020.de/chancen-fuer-nichtakademiker-kinder>, letzter Zugriff am 28.04.2021

⁴⁴ Die Quote der Kinder aus nicht-akademischen Familien, die vom Studienanfang bis zum erfolgreichen Bachelorabschluss dabei bleiben, liegt bei 70 Prozent und ist damit um 15 Prozentpunkte geringer als die Quote der Kinder aus einem akademischen Elternhaus (mit 85 Prozent). Bis zum Masterabschluss summieren sich die Unterschiede, sodass von anfänglich 100 Kindern aus nicht-akademischen Elternhäusern letztlich nur acht den Masterabschluss erwerben. Während es bei Kindern aus akademischen Elternhäusern mit 45 rund sechsmal so viele sind. Bei der Promotion beträgt das Verhältnis zwischen Kindern aus nicht-akademischen und aus akademischen Haushalten schließlich insgesamt 1:100. Vgl. dazu: <http://www.hochschulbildungsreport2020.de/chancen-fuer-nichtakademikerkinder>, letzter Zugriff am 28.04.2021

⁴⁵ Bargel, Holger, Bargel, Tino (2010): Ungleichheiten und Benachteiligungen im Hochschulstudium aufgrund der sozialen Herkunft der Studierenden. Arbeitspapier 202, Hans-Böckler-Stiftung (2010). Düsseldorf.

Für Hochschulen besteht die Aufgabe, über die Verbesserung des Hochschulzugangs hinaus durch geeignete Unterstützungsmaßnahmen den Studieneinstieg und den nachhaltigen Studienerfolg bis zur erfolgreichen Berufseinmündung zu unterstützen. Wie der eingangs genannte Hochschul-Report zeigt, bestehen außer dem erreichten Studienzugang weitere Hürden, die einen Studienabschluss sowie den weiteren akademischen Aufstieg ungünstig beeinflussen oder sogar zum Abbruch führen können.

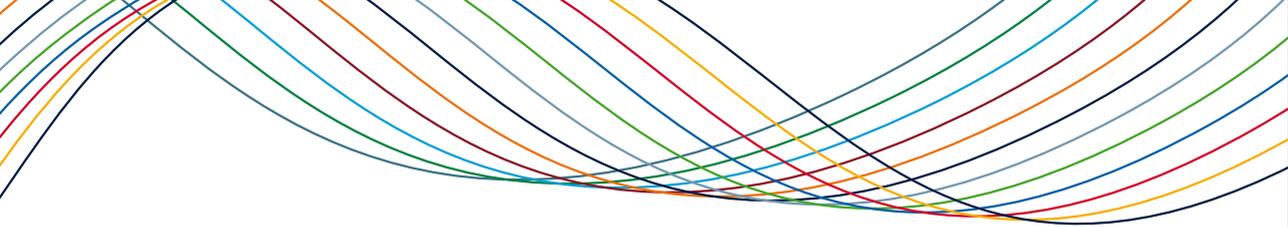
Die FAU stellt sich nicht nur der Herausforderung, einer immer diverseren Gruppe von Studierenden und Beschäftigten gerecht zu werden, sondern bemüht sich angesichts des demographischen Wandels gleichzeitig, das Potenzial von bisher an der Hochschule unterrepräsentierten Zielgruppen auszuschöpfen. In diesem Sinne engagiert sie sich mit einem ressourcenorientierten Ansatz für die Befähigung und Repräsentation von unterrepräsentierten Gruppen und möchte dadurch die Zugangs- und Teilhabechancen insbesondere von Studierenden erhöhen. Projekte und Maßnahmen im Sinne der Bildungsgerechtigkeit an der FAU sind einerseits auf die individuelle Förderung von Potenzialen ausgerichtet, andererseits werden auf struktureller Ebene Förderprogramme (QUIS-Projekte) sowie flexible Studienmodelle und digitale Lernformate umgesetzt (vgl. dazu Kapitel 2.1.2).

Auf individueller Ebene sind hier die Angebote des BGD zum Thema „Soziale Herkunft und Bildung“ zu erwähnen. Sie sollen zur Reflexion von bildungsrelevanten Hürden und Chancen im Hochschulstudium sowie in der wissenschaftlichen Karriere dienen und zur Stärkung der individuellen Handlungskompetenz führen. Diese Angebote verfolgen das Ziel, die Bildungsteilhabe und Chancengleichheit an der FAU zu erhöhen. Seit 2018 existiert das Workshopangebot „Heimliche Begleiter“. Es richtet sich an Studierende ohne akademischen Bildungshintergrund und junge Menschen, die über den zweiten oder dritten Bildungsweg oder als Erststudierende aus ihrer Familie an die Universität gekommen sind. Dieser Workshop soll das Selbstbewusstsein und die Handlungskompetenz von Studierenden stärken, um einen leichteren Umgang mit Hürden im Studienalltag zu finden. Der Workshop bietet Teilnehmenden mit spielerischen Elementen des theaterpädagogischen Ansatzes Raum für kreative Handlungsalternativen im Studium. Als weitere Pilotmaßnahme wurde erstmals vom BGD in Zusammenarbeit dem Graduiertenzentrum 2019 ein Workshop für Nachwuchswissenschaftler*innen der ersten Generation angeboten. Der Workshop arbeitet mit vielfältigen interaktiven Methoden die Ressourcen heraus, die Erstakademiker*innen mitbringen und die sie für ihre wissenschaftliche Laufbahn nutzen können.

Zusätzlich ist das BGD mit der bundesweiten Initiative Arbeiterkind.de vernetzt und unterstützt die Öffentlichkeitsarbeit für deren Angebote für Studierende und Interessierte an der FAU.⁴⁶

⁴⁶ <https://www.gender-und-diversity.fau.de/diversity/diversitaetsdimensionen/soziale-herkunft-und-bildung/vernetzung/>, letzter Zugriff am 28.04.2021





3.2.3 Inklusion - Barrieren abbauen

Inklusion wird im Sinne der UN-Behindertenkonvention (UN-BRK 2009)⁴⁷ als gleichberechtigte Teilhabe der Menschen am politischen, gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und kulturellen Leben verstanden. Das heißt, es gilt, Rahmenbedingungen und Strukturen zu schaffen, die diese gleichberechtigte Teilhabe von Menschen ermöglichen. In diesem Sinne steht nicht die Anpassung von Menschen mit Behinderungen in ein vorhandenes gesellschaftliches System im Fokus, sondern Inklusion. Bisher stand eher die Hilfe und Unterstützung Einzelner im Vordergrund als die Schaffung von Bedingungen, die eine inklusive Hochschulbildung ermöglichen.

Die FAU engagiert sich für eine selbstbestimmte Teilhabe sowie ein gleichberechtigtes Studieren und Arbeiten von Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen. Dabei verfolgt die Universität die Umsetzung der **UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK 2009)**, die **Empfehlungen der Hochschulrektorenkonferenz (2009)** und den **Beschluss des Deutschen Studentenwerkes (2010)**⁴⁸ „**Eine Hochschule für Alle**“ (2009)⁴⁹. Zentral sind hierbei die Identifikation sowie ein nachhaltiger Abbau von strukturellen und individuellen Zugangs- und Partizipationshindernissen von Menschen mit Behinderungen an der Universität. Verschiedene Studien (DSW 2017, best2 2018) weisen auf eine Vielfalt von Einschränkungen bei Studierenden mit Behinderung und chronischer Erkrankung hin, die sich im Studienstart und -verlauf zeigen und auch zu unterschiedlichen Belastungen bis hin zu Studienabbrüchen führen können. Laut der 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerkes (DSW, 2017)⁵⁰ haben 11 % der Studierenden eine oder mehrere studienerschwerende Gesundheitsbeeinträchtigungen.

Die Auswertung des Zusatzmoduls zu Diversity in FAU-St von 2019⁵¹ zeigte, dass 14% der an der Befragung teilgenommenen Studierenden eine chronische Erkrankung oder eine physische oder psychische Beeinträchtigung angegeben haben. Studierende mit Beeinträchtigungen waren signifikant unzufriedener mit allen abgefragten Dimensionen (Inhalte, Bedingungen, Belastungsbewältigung) und zeigten eine höhere Tendenz zum Studienabbruch.

⁴⁷ <https://www.behindertenrechtskonvention.info/>, letzter Zugriff am 28.04.2021

⁴⁸ <https://www.studentenwerke.de/de/content/arbeitshilfe-zur-umsetzung-des-beschlusses>. letzter Zugriff am 28.04.2021

⁴⁹ https://www.hrk.de/uploads/tx_szconvention/Entschliessung_HS_Alle.pdf, letzter Zugriff am 28.04.2021

⁵⁰ Angegeben sind in der Studie als studienerschwerende Gesundheitsbeeinträchtigungen: psychische Erkrankungen: 55 %, chronische somatische Krankheiten: 30 %, Sehbeeinträchtigung/Blindheit: 10 %, Mobilitätsbeeinträchtigungen: 10 %, Keine Angabe zu ihrer Beeinträchtigung machten 11 % der Studierenden. Vgl. dazu <https://www.studentenwerke.de/de/content/sozialerhebung-des-deutschen-studentenwerkes>, <https://www.stu-dentenwerke.de/de/content/beeintr%C3%A4chtigt-studieren-%E2%80%93-best2> letzter Zugriff am 28.04.2021

⁵¹ Nicole Froebus/Désirée Bender: Abschlussbericht zur FAU-Studierendenbefragung, FAU-St 2019. ZUV, L1, Reihe: Studierendenbefragung, Bericht Nr.L1- 001-2019, Dezember 2019.



Regelangebote und Projekte

An der FAU existieren neben Regelangeboten im Bereich der Beratung eine Reihe von Projekten und zielgruppenspezifischen Maßnahmen. Die FAU bietet bereits seit 1986 für Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung neben der Allgemeinen Studienberatung auch die Möglichkeit einer **individuellen Beratung** durch den **Beauftragten für Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung**.

Zusätzlich gibt es seit dem Wintersemester 2011/2012 das **Projekt „Bliseh“ - Inklusion blinder und sehbeeinträchtigter Studierender**, angesiedelt am Zentralinstitut für Angewandte Ethik und Wissenschaftskommunikation (ZIWI). Im Rahmen dieses Projekts erhalten blinde und sehbeeinträchtigte Studierende der FAU weitreichende Unterstützung durch einen blinden Projektmitarbeiter. Diese umfasst die individuelle Begleitung der Studierenden, etwa bei der wissenschaftlichen Recherche oder der Nutzung der Bibliotheken, die Vorbereitung auf Prüfungen und die Vermittlung spezieller Schlüsselqualifikationen.

In Bezug auf Beschäftigte werden rund 280 FAU-Mitarbeitende mit Behinderung von der **Schwerbehindertenvertretung** beraten und repräsentiert. **Inklusionsbeauftragte** der FAU achten im Auftrag des*der Arbeitgeber*in ebenfalls darauf, dass die gesetzlichen Verpflichtungen gegenüber Schwerbehinderten beachtet werden. Eine Grundlage bilden die Bayerischen Inklusionsrichtlinien (Neufassung 2019)⁵², die darauf abzielen, Verbesserungen bei den rechtlichen Rahmenbedingungen für die Inklusion behinderter Angehöriger des öffentlichen Dienstes durchzusetzen.

Das BGD bietet **Sensibilisierungsveranstaltungen** und **Vernetzungsmöglichkeiten** für unterschiedliche Zielgruppen an. Die jährliche Informationsveranstaltung „Studium und dann? – Berufseinstieg mit Beeinträchtigung“ für Studierende im Übergang von Studium in den Arbeitsmarkt vermittelt einen Überblick über verschiedene Anlaufstellen zum Thema Berufseinstieg mit Beeinträchtigung an der FAU sowie externer Stellen.

Aus diesem Angebot ist auch der zweimal monatlich stattfindende „Zoom-Plausch“ als Austausch- und Vernetzungsmöglichkeit für Studierende und Promovierende mit Behinderung hervorgegangen.

Im Bereich der inklusiven, barrierefreien Lehre führt das BGD seit dem SoSe 2015 **Sensibilisierungsveranstaltungen für Lehrende** über das Fortbildungszentrum Hochschullehre (FBZHL) in Kooperation mit dem Beauftragten für Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung durch. Zusätzlich stellt das BGD ein breites Angebot an Informationen und **Handreichungen zum Thema barrierearme Lehre und digitale Barrierefreiheit**⁵³ für Lehrende wie Studierende auf seiner Webseite zur Verfügung.

Schließlich vertritt der Vizepräsident People die FAU im Beirat von **LAUT** (Leben, Arbeiten und Teilhaben in einer inklusiven Gesellschaft). LAUT ist ein vom Jobcenter Erlangen gemeinsam mit dem Jobcenter Erlangen-Höchststadt erfolgreich beantragtes, im Rahmen des Bundesprogramms „Innovative Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben – rehapro“ gefördertes Modellprojekt mit einer Laufzeit von fünf Jahren (2021-2026), das sich zum Ziel setzt, die Erwerbschancen gesundheitlich beeinträchtigter Personen im Leistungsbezug des Zweiten Sozialgesetzbuchs (SGB II) nachhaltig zu verbessern.

IT und Liegenschaften: Barrierefreiheit

Bauliche Barrierefreiheit bleibt, wie auch der Deutsche Hochschulverband in seinem Forderungspapier für eine „inklusive Hochschule“ (2015)⁵⁴ formuliert, eine Zukunftsaufgabe. Die flächendeckende Anpassung von Hörsälen und Seminarräumen sowie der Räumlichkeiten von Beratungsstellen gegenüber dem Bedarf von Studierenden und Mitarbeitenden mit Behinderung oder chronischer Krankheit ist eine langfristige Herausforderung.

Im Rahmen des Sonderinvestitionsprogramms **„Bayern Barrierefrei 2023“** geht die FAU bauliche Hürden aktiv an. Das Programm ist ein Investitionsprogramm des Freistaats Bayern, mit dem Ziel, Bayern bis 2023 im öffentlichen Raum und ÖPNV barrierefrei zu machen. Für die FAU bedeutet dies, dass der öffentliche Zugang zu Gebäuden, Eingangsbereiche, die dem allgemeinen Besucher*innenverkehr räumlich zuzuordnen sind, sowie der Innenbereich von Gebäuden durch angepasste Flure, Aufzüge, Toiletten etc. möglichst barrierefrei gestaltet werden sollen.

Im Rahmen des Innovationsbündnisses 4.0 zwischen dem Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst und der FAU sollen außerdem mit dem Projekt **„Inklusion an der FAU“** (2019-2022)⁵⁵ eine Reihe an Maßnahmen mit Fokus auf Barrierefreiheit umgesetzt werden. So wird die FAU auf Basis einer Bestandsaufnahme ein Inklusionskonzept erarbeiten. Zudem werden Informationen über die barrierefreie Zugänglichkeit von zentralen Gebäuden der Universität in ein digitales Format übertragen. Handlungsleitend wird hierbei ein Konzept, das Verbesserungen der Barrierefreiheit mit bewussten bildenden Maßnahmen und einer aktiven Öffentlichkeitsarbeit kombiniert.

⁵² <https://www.verkuendung-bayern.de/files/baymbl/2019/165/baymbl-2019-165.pdf>, letzter Zugriff am 28.04.2021

⁵³ <https://www.gender-und-diversity.fau.de/diversity/inklusion-an-der-fau/barrierearme-lehre-informationen-fuer-lehrende-und-studierende/>, Zugriff am 12.02.21

⁵⁴ <https://www.hochschulverband.de/fileadmin/redaktion/download/pdf/resolutionen/Inklusion.pdf>, letzter Zugriff am 28.04.2021

⁵⁵ <https://www.gender-und-diversity.fau.de/diversity/inklusion-an-der-fau>, letzter Zugriff am 28.04.2021

Eine bereits umgesetzte Maßnahme im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit ist hier zum Beispiel die Aktion zum Diversity Day 2020 unter dem Titel: „Inklusion an der FAU: Eine Lern- und Arbeitsumgebung für Alle – ferne Utopie oder auf gutem Weg?“⁵⁶ Hierzu wurden kurze Interviews mit verschiedenen Akteur*innen der FAU zum Thema Inklusion geführt und auf der Webseite des BGD veröffentlicht. Zentral ist die Vernetzung mit FAU-internen, aber auch regionalen Stellen, z.B. über den Runden Tisch Inklusion der Stadt Erlangen, dem Zentrum für selbstbestimmtes Leben (ZsL), der Beratungsstelle Barrierefreiheit der Bayerischen Architektenkammer.

Im Bereich **Informationstechnologien** gilt grundsätzlich seit der Einführung des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG) am 1. Mai 2002, dass alle Webauftritte des öffentlichen Dienstes und damit auch alle Webauftritte an der FAU barrierefrei gestaltet sein müssen.⁵⁷ Außer den gesetzlichen Vorgaben hat die Hochschulleitung für die Universität bereits vorher entsprechende Regeln erlassen.⁵⁸ Das **Regionale Rechenzentrum Erlangen (RRZE)** als offizieller Unterstützer des **Aktionsbündnisses barrierefreie Informationstechnik (Abi)** fördert durch Angebote im Bereich der Beratung und fachlich-technischen Betreuung die Umsetzung der Barrierefreiheit bei Webauftritten.⁵⁹ Ergänzend hat die Stabsstelle IT-Recht des Regionalen Rechenzentrums Erlangen (RRZE) 2019 einen „**Leitfaden digitale Barrierefreiheit: Bessere Benutzerfreundlichkeit, Suchmaschinenoptimierung und Inklusion: Einfach für alle!**“⁶⁰ veröffentlicht.

Zusätzlich wurde zur Unterstützung der Umsetzung der Barrierefreiheit von Webseiten und mobilen Anwendungen an der FAU in Zusammenarbeit des BGD mit dem Rechenzentrum und der Schwerbehindertenvertretung eine „**Kurzanleitung zur Verbesserung der digitalen Barrierefreiheit an der FAU**“⁶¹ erarbeitet und kann auf den Webseiten des BGD und des Rechenzentrums abgerufen werden.

⁵⁶ https://www.gender-und-diversity.fau.de/diversity/inklusion-an-der-fau/diversity-day-26-mai-2020-inklusion-an-der-fau/#collapse_1, letzter Zugriff am 28.04.2021

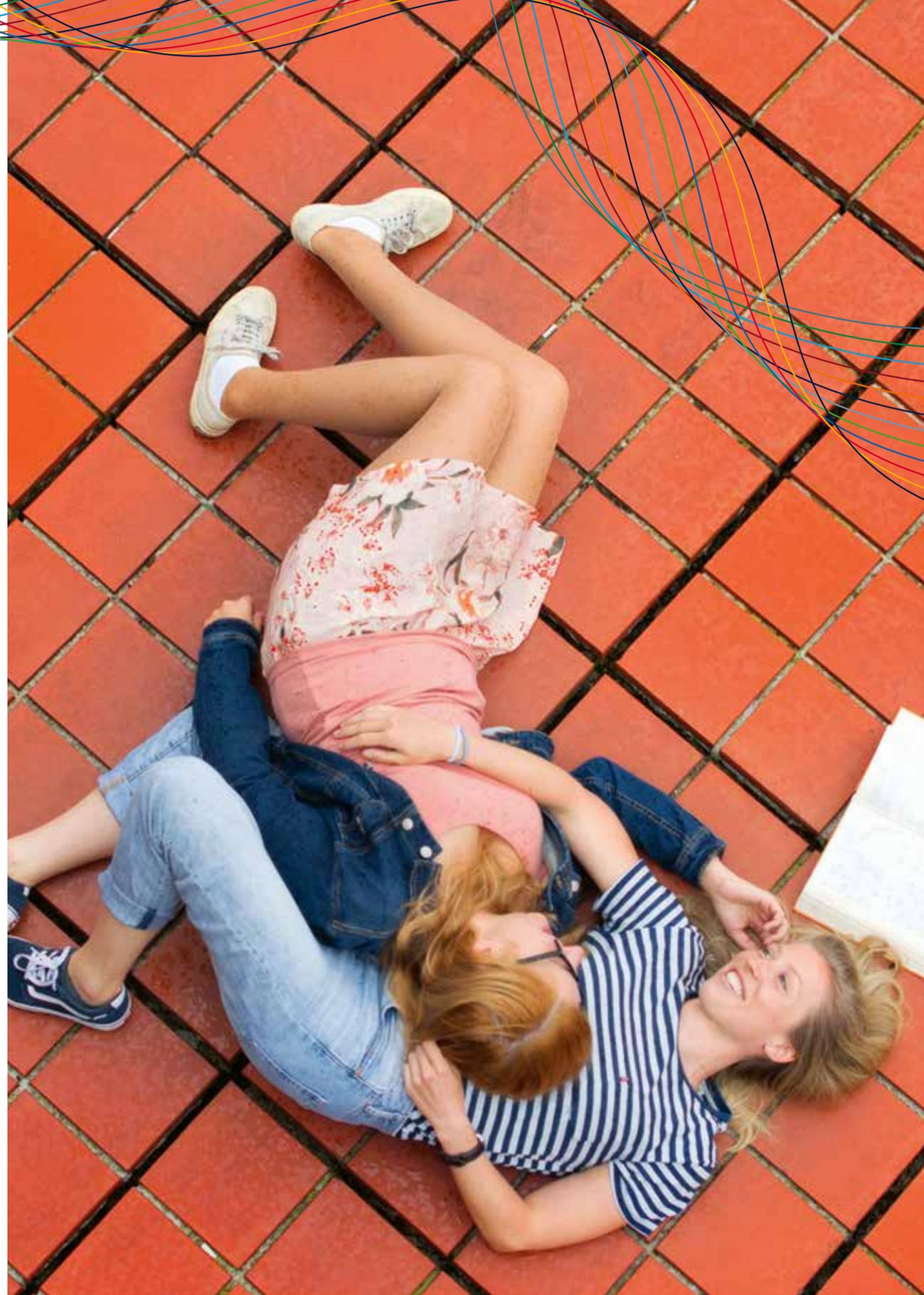
⁵⁷ Für Universitäten als Körperschaften des öffentlichen Rechts galt dies zunächst nicht, da es hierzu eigener Landesgesetze bedurfte. In Bayern wurde das entsprechende Gesetz am 9. Juli 2003 verabschiedet, seit 2015 gilt das Gesetz über die elektronische Verwaltung in Bayern (BayEGovG). Eine Überprüfung des Webauftrittes der FAU im Rahmen einer Selbstbewertung ergab 2019 den Status „teilweise konform“ mit den gesetzlichen Vorgaben.

⁵⁸ <https://www.rrze.fau.de/dienste/web/barrierefreiheit/>, letzter Zugriff am 28.04.2021

⁵⁹ Allen Einrichtungen werden Vorlagen für Webauftritte bereitgestellt, welche auf technischer Ebene den grundlegenden Anforderungen der Barrierefreiheit gemäß der Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung (BITV) bzw. der Richtlinien für barrierefreie Webinhalte (WCAG) entsprechen. Dabei gibt es beim RRZE neben Checklisten auch die Möglichkeit, einen formellen Test eines Webauftrittes gemäß den gängigen Richtlinien BITV oder WCAG durchzuführen, der eine umfassende und zuverlässige Prüfung der Barrierefreiheit von informationsorientierten Webangeboten bietet.

⁶⁰ <https://www.rrze.fau.de/2020/01/leitfaden-zur-digitalen-barrierefreiheit-bessere-benutzerfreundlichkeit-suchmaschinenoptimierung-und-inklusion/>

⁶¹ https://www.gender-und-diversity.fau.de/files/2020/11/flyer-kurzanleitung-digitale_barrierefreiheit.pdf, letzter Zugriff am 28.04.2021



3.2.4 Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt - Offen für vielfältige Lebensentwürfe und Identitäten

Die individuelle und gesellschaftliche Wahrnehmung von Geschlechterdimensionen orientiert sich oft an heterosexuellen Lebensformen sowie an den binären Kategorien Frau und Mann. Dies reicht jedoch nicht aus, um die vielfältigen Lebensentwürfe hinsichtlich sexueller Orientierungen und geschlechtlicher Identitäten umfassend zu beschreiben, so auch an Hochschulen. Die FAU tritt für die Akzeptanz und Anerkennung von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt und das freie und gleichberechtigte Miteinander an der Universität ein. Sie ist bestrebt, ein universitäres Umfeld zu schaffen, in dem sich Universitätsangehörige jeder sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität willkommen fühlen. Sie fördert mit unterschiedlichen Handlungsstrategien, unter anderem durch eine breite regionale Vernetzung mit Stadtverwaltungen, Unternehmen und zivilgesellschaftlichen Organisationen, die Sichtbarkeit und Sensibilisierung für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt in- und außerhalb der Universität, von denen an dieser Stelle nur einige exemplarisch genannt werden.

Für eine stärkere Sichtbarkeit geschlechtlicher und sexueller Vielfalt wird eine **Beflaggung zentraler Universitätsgebäude mit der Regenbogenfahne** zum jährlich stattfindenden Internationalen Tag gegen Homo-, Bi-, Inter- und Trans*feindlichkeit (IDAHOBIT) am 17. Mai sowie eine offizielle **Teilnahme der FAU am Christopher-Street-Day (CSD)** über die Studierendenvertretung der FAU in Nürnberg und Erlangen umgesetzt.⁶²

Darüber hinaus engagiert sich die FAU im **„Koordinierungskreis SOGI der Metropolregion Nürnberg“**.⁶³ Hier arbeiten seit 2014 Vertretungen aus Stadtverwaltung, Bildungseinrichtungen und Zivilgesellschaft zusammen, neben dem BGD und weiteren Vertreter*innen der FAU etwa auch das schwul-lesbische Zentrum „Fliederlich e.V.“ und städtische Gleichstellungsbeauftragte. Der Koordinierungskreis setzt sich für die Anerkennung der sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt und den Schutz vor Diskriminierung aufgrund von sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität ein. Außer dem Austausch stehen die gemeinsame Initiierung und Durchführung von Veranstaltungen, Projekten und Fortbildungen zum Themenbereich im Vordergrund.

Die FAU hat 2019 **Empfehlungen für einen geschlechtssensiblen Sprachgebrauch**⁶⁴ verabschiedet, die einen Beitrag dazu leisten sollen, alle Menschen gleichermaßen zu berücksichtigen und zu adressieren und dadurch eine diversitätssensible Kommunikation an der Universität zu unterstützen.

⁶² <https://www.gender-und-diversity.fau.de/diversity/diversitaetsdimensionen/sogi/>, letzter Zugriff am 28.04.2021

⁶³ SOGI steht dabei für sexuelle Orientierungen und geschlechtliche Identität.

<https://www.gender-und-diversity.fau.de/diversity/diversitaetsdimensionen/sogi/vernetzung>,

letzter Zugriff am 28.04.2021

⁶⁴ <https://www.gender-und-diversity.fau.de/gender/geschlechtersensible-sprache>, letzter Zugriff am 28.04.2021 ⁶⁴ Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben vom 18. Dezember 2018 (BGBl. I Seite 2635. <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/kurzmeldungen/DE/2018/08/geburtenregister.html>, letzter Zugriff am 28.04.2021

Seit Ende 2018 haben Personen in Deutschland durch die Änderung des Personenstandsgesetzes (PStG) die Möglichkeit, beim Eintrag ins Personenstandsregister außer „männlich“, „weiblich“ und „keine Angabe“ auch die Option „divers“ zu wählen, die sogenannte „Dritte Option“.⁶⁵ In diesem Zuge haben Trans*, Inter*- und nicht-binäre Studierende an der FAU die Möglichkeit, bei Geschlechtsanpassung ihren Vornamen und ihre Anrede bereits im Vorfeld einer gerichtlichen Vornamens- / Personenstandsänderung vorläufig zu ändern. Diese Informationen zur **Namensänderung** sind im Sinne der Transparenz auf der Webseite der Studierendenverwaltung einzuholen.⁶⁶

Darüber hinaus hat in diesem Kontext auch die Frage nach der Einrichtung von All-Gender-Toiletten an der FAU an Bedeutung gewonnen. Um FAU Angehörigen aller Geschlechter einen gleichberechtigten Zugang zu Sanitäranlagen zu ermöglichen, werden im Bedarfsfall **All-Gender-Toiletten** eingerichtet. Die Bedarfe ergeben sich sowohl aus der Gruppe der Beschäftigten als auch aus der Studierendenschaft der Universität. Um praktische Möglichkeiten zu finden, hat das BGD eine **FAU-interne Handlungsempfehlung zur Einrichtung von All-Gender-Toiletten** erarbeitet. Bei Neubauten und Sanierungen wird darauf hingewirkt, dass All-Gender-Toiletten an der FAU zukünftig von Beginn an berücksichtigt werden. Weitere Unterstützungsstrukturen innerhalb der FAU sind für die Studierenden über Angebote der Studierendenvertretung (Stuve) gegeben. Das studentische **Referat Queer**⁶⁷ macht queeren Studierenden Angebote zur Beratung und Vernetzung und bietet eine Teilhabe an gemeinsamen Aktionen. Interessierte Studierende können sich mit Fragen oder Anregungen zum Thema LGBTIAQ* (Lesbian, Gay, Bisexual, Transsexual, Transgender, Transident, Intersexual, Asexual, Agender, Genderqueer, Questioning) an das Queer-Referat wenden.

⁶⁵ Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben vom 18. Dezember 2018 (BGBl. I Seite 2635. <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/kurzmeldungen/DE/2018/08/geburtenregister.html>, letzter Zugriff am 28.04.2021

⁶⁶ <https://www.fau.de/education/studienorganisation/studium-a-z/#ID-2225584>, letzter Zugriff am 28.04.2021

⁶⁷ <https://stuve.fau.de/refs-aks-2/queer/>, letzter Zugriff am 19.06.21

4 Fazit



4 Fazit

Das Diversity Management der FAU ist in vielen Bereichen sehr gut aufgestellt. Es ist strukturell auf zentraler Ebene nachhaltig verankert (vgl. 2.1.1) und es existieren lebendige interne wie externe Kommunikations- und Vernetzungsstrukturen (vgl. 2.1.4 und 2.1.5). Zusätzlich verfügt der Diversity-Bereich durch die bereits seit dem Diversity Audit fokussierten Diversitätsschwerpunkte über eine Vielfalt an Maßnahmen und Projekten (vgl. 3.2).

Gleichzeitig hat die FAU die diversitätsbezogenen Herausforderungen im Blick, denen sie sich bereits angenommen hat und die sie entlang der gesetzten Entwicklungsziele (vgl. 3.1) in den nächsten Jahren weiterhin konsequent verfolgen wird.

Diversity Management ist, wie im Eingangskapitel ausgeführt, ein Instrument der Organisations- und Personalentwicklung, das als ein ganzheitlicher Ansatz mit Blick auf die gesamte Institution zu verstehen und zu gestalten ist.

In diesem Verständnis ist ein handlungsleitendes Ziel für die Zukunft, **Diversität als Querschnittsaufgabe** in den zentralen Prozessen und Strategien der Universität systematischer zu berücksichtigen und als eines der **Leitprinzipien zu verankern**. So z.B. im Hochschulentwicklungsplan, in Zielvereinbarungen sowie auch in den strategischen Überlegungen zu Internationalisierung, Forschung, Lehre, Öffentlichkeitsarbeit, Personal und Führung.

Zusätzlich bedarf es neben der erfolgreichen strukturellen Verankerung und Implementierung auf zentraler Ebene einer weiteren Durchdringung auf der organisationalen Ebene der Universität. Konkret geht es um eine **Weiterentwicklung der institutionellen Verankerung des Diversity Management auf Fakultäts- und Departmentebene**. Analog zum Bereich Gender und Gleichstellung empfiehlt es sich, Verantwortliche und Zuständigkeiten in Form von z.B. Diversity-Beauftragten einzurichten. Diese können mit Blick auf die spezifischen Rahmenbedingungen und Bedarfe der einzelnen Fakultäten bzw. Departments zu einer dezentralen Institutionalisierung des Diversity Management wesentlich beitragen.

Für eine universitätsweite und ganzheitliche Durchdringung der Universität sowie der Veränderung zentraler und dezentraler Strukturen und Prozesse in Richtung einer diversitätssensiblen Wissenschafts- und Hochschulkultur sind diese genannten Schritte maßgebend. Entsprechend dem Leitsatz des Konzeptes und der Leitmotive der FAU **„Vielfalt gestalten durch Leidenschaft und Innovation“** wird die FAU ihr leidenschaftliches Engagement für eine vielfältige, chancengerechte und innovative Universität konsequent fortsetzen.

Quellenverzeichnis

Baer, Susanne/Bittner, Melanie/Götttsche, Anna Lena (2010): Mehrdimensionale Diskriminierung – Begriffe, Theorien und juristische Analyse. Teilergebnisse. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Bargel, Holger/Bargel, Tino (2010): Ungleichheiten und Benachteiligungen im Hochschulstudium aufgrund der sozialen Herkunft der Studierenden. Arbeitspapier 202, Hans- Böckler-Stiftung (2010). Düsseldorf.

Bayerisches Ministerialblatt (2019): Richtlinien über die Inklusion behinderter Angehöriger des Öffentlichen Dienstes in Bayern (Bayerische Inklusionsrichtlinien – BayInklR) Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat vom 29. April 2019, Az. 26-P 1132-3/2; <https://www.verkuendung-bayern.de/files/baymbl/2019/165/baymbl-2019-165.pdf>, letzter Zugriff am 28.04.2021

Bender, Désirée/Froebus, Nicole/Olejniczak, Lena (2021): Abschlussbericht der FAU Studierendenbefragung, FAU-St. 2020. Zentrale Universitätsverwaltung L 1 – Rechtsangelegenheiten und Qualitätsmanagement. Reihe Studierendenbefragung, Bericht Nr. L1-001-2020, April 2021.

Cox, Taylor (1993): Cultural Diversity in Organizations: Theory, research and practice. Berrett-Koehler, San Francisco.

Crenshaw, Kimberle (1989): Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics," University of Chicago Legal Forum.

Crenshaw, Kimberle (1991): Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Colour. In: Stanford Law Review Vol. 43, No. 6 (07/1991), S. 1241- 1299.

Deutscher Hochschulverband (2015): Chancengerechtigkeit durch barrierefreie Hochschulen Forderungen des Deutschen Hochschulverbandes zur inklusiven Hochschule; <https://www.hochschulverband.de/fileadmin/redaktion/download/pdf/resolutionen/Inklusion.pdf>, letzter Zugriff am 28.04.2021

Ely, Robin J./ Thomas, David A. (2001): Cultural Diversity at Work. The Effects of Diversity Perspectives on Work Group Processes and Outcomes. In: Administrative Science Quarterly, 46. Jg., Heft 2, S. 229-273.

Froebus, Nicole/Bender, Désirée: Abschlussbericht zur FAU-Studierendenbefragung, FAU-St 2019. ZUV, L1, Reihe: Studierendenbefragung, Bericht Nr.L1-001-2019, Dezember 2019.

Gardenswartz, Lee/Rowe, Anite (1998): Managing Diversity – A Complete Desk Reference and Planning Guide. New York. Hardmeier, Sibylle/Vinz, Dagmar (2007): Diversity und Intersectionality. Feminica politica, 2007/1, 23-33.

Hochschulrektorenkonferenz (HRK) (2009): „Eine Hochschule für Alle“. Empfehlung der 6. Mitgliederversammlung am 21.4.2009 zum Studium mit Behinderung/chronischer Krankheit; https://www.hrk.de/uploads/tx_szconvention/Entschliessung_HS_Alle.pdf, letzter Zugriff am 28.04.2021

Informations- und Beratungsstelle für Studium und Behinderung (IBS) (2010): Arbeitshilfe zur Umsetzung des Beschlusses „Eine Hochschule für alle – Handlungsstrategien der Studentenwerke zur Umsetzung von UN-Behindertenrechtskonvention und HRK-Empfehlung“ der 71. Mitgliederversammlung des DSW vom 1.12.2010; <https://www.studentenwerke.de/de/content/arbeitshilfe-zur-umsetzung-des-beschlusses>, letzter Zugriff am 28.04.2021

Klein, Uta/Heitzmann, Daniela (Hrsg.) (2012): Klein, Uta/Rebitzer, Fabian A. Diskriminierungserfahrungen von Studierenden. Ergebnisse einer Erhebung. In, Diversity konkret gemacht. Wege zur Gestaltung von Vielfalt an Hochschulen Weinheim: Juventa Beltz. S. 118–136.

Lutz, Helma/Herrera Vivar, Maria Teresa/Supik, Linda (Hrsg.) (2010): Fokus Intersektionalität. Bewegungen und Verortungen eines vielschichtigen Konzeptes. Springer VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

Middendorff, E./Apolinarski, B./Becker, K./Bornkessel, P./Brandt, T./Heißenberg, S. & Poskowsky, J. (2017). Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016. Zusammenfassung zur 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks – durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung. Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF).

Roessler, Isabel/Duong Sindy/Hachmeister, Cort-Dennis (2015): Welche Missionen haben Hochschulen? Third Mission als Leistung der Fachhochschulen für die und mit der Gesellschaft. Arbeitspapier des CHE gemeinnütziges Centrum für Hochschulentwicklung, Gütersloh.

Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V (2020): HÖHERE CHANCEN

DURCH HÖHERE BILDUNG? Hochschul-Bildungs-Report 2020 Jahresbericht 2017/18 – Halbzeitbilanz 2010 bis 2015; <https://www.hochschulbildungsreport2020.de/download/file/fid/154>, letzter Zugriff am 31.08.2021

Thomas, Roosevelt (1991): Beyond Race and Gender. Unleashing the Power of Your total Work Force by Managing Diversity. American Management Assoziation, New York.

Winker, Gabriele/ Degele, Nina. (2010): Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten. Transcript Verlag. Bielefeld.

Internetquellen

Alt, Peter-André (2019): Preis für Hochschulkommunikation 2019: „Intern kommunizieren – nach außen wirken“; <https://www.hrk.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/meldung/preis-fuer-hochschulkommunikation-2019-intern-kommunizieren-nach-aussen-wirken-4555/>, letzter Zugriff am 28.04.2021.

Bayerische Staatskanzlei (o.J.): Bayerisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern. (Bayerisches Gleichstellungsgesetz – BayGIG) Vom 24. Mai 1996 (GVBl. S. 186) BayRS 2039-1-A; <https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayGIG>, letzter Zugriff am 28.04.2021.

Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (o.J.): <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/>, letzter Zugriff am 27.10.20.

Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (o.J.): Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen; https://www.bundestag.de/parlament/aufgaben/rechtsgrundlagen/grundgesetz/gg_01-245122

Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (o.J.): Sozialgesetzbuch Neuntes Buch– Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen – (Artikel 1 des Gesetzes v. 23. Dezember 2016, BGBl. I S. 3234); https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/, letzter Zugriff am 28.04.2021.

Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (o.J.): Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen; <https://www.gesetze-im-internet.de/bgg/>, letzter Zugriff am 28.04.2021.

Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (o.J.): Bürgerliches Gesetzbuch; <https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/>, letzter Zugriff am 28.04.2021.

Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (o.J.): Betriebsverfassungsgesetz; <https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/>, letzter Zugriff am 28.04.2021.

Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (o.J.): Hochschulrahmengesetz; <https://www.gesetze-im-internet.de/hrg/>,letzter Zugriff am 28.04.2021

Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (o.J.): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz; <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/>, letzter Zugriff am 28.04.2021.

juris GmbH (o.J.): Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg (Landeshochschulgesetz - LHG) Vom 1. Januar 20051; <http://www.landesrecht-bw.de/jportal/?quelle=jlink&query=HSchulG+BW&psml=bsbauweprod.psml&aiz=true#jlr-GBWV22P4>, letzter Zugriff am 28.04.2021.

Teichert, Georg (o.J.): <https://www.netzwerk-diversity.de/>, letzter Zugriff am 28.04.2021

