



FORUM HOCHSCHULRÄTE
20. SEPTEMBER 2022

DIVERSITÄT ALS HOCHSCHULAUFGABE

Univ.-Prof. Dr. Georg Krausch,
Präsident der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (JGU)

DIVERSITÄT – RELEVANTES THEMA ODER „NICE TO HAVE“?

- Die Förderung von Chancengerechtigkeit ist Teil unserer sozialen Verantwortung.
- Hochschulen wirken als Impulsgeberinnen und Multiplikatorinnen in die Gesellschaft.
- Die Reduktion von Exklusionsmechanismen unterstützt das Prinzip der Bestenauslese.
- Die Einbeziehung aller vorhandenen Potenziale ist Ausweis von Professionalität.
- Eine diversitätssensible akademische Kultur verbessert die Leistungsfähigkeit.
- Die aktive Förderung von Diversität ist Wettbewerbs- und Marketingvorteil und erhöht die internationale Anschlussfähigkeit.

DIVERSITÄT ALS HOCHSCHULAUFGABE...

- ist hoch komplex und unterliegt oft konkurrierenden Anforderungen,
- beginnt in vielen Fällen außerhalb des eigentlichen Einflussbereichs,
- ist ressourcen- und zeitintensiv,
- bedarf soliderer wissenschaftlicher Grundlagen,
- bewegt sich in einem Spannungsfeld zwischen Widerständen und unrealistischen Erwartungshaltungen ihrer Mitglieder,
- umfasst neben den im AGG normierten möglichen Diskriminierungs-merkmalen auch die Berücksichtigung des sozialen Hintergrunds.-

WIE STELLT SICH DIE JGU MAINZ DIESER AUFGABE?

- Beteiligung am Diversity-Audit *Vielfalt gestalten* des Stifterverbands
- Entwicklung einer Diversitätsstrategie, Re-Audit im Dezember 2022
- Wichtig dabei: Konzertiertes Ineinandergreifen von Strategien und Maßnahmen auf unterschiedlichen Ebenen:
 - **individuelle Ebene** – zielgerichtete Förderung und Beratung
 - **institutionelle Ebene** – Optimierung der Arbeitskultur
 - **strukturelle Ebene** – Abbau bestehender Barrieren; Integration in Leitbild
 - **Prozessebene** – *Diversity Mainstreaming*
 - **universitätsübergreifende Ebene** – Hochschulen als Impulsgeberinnen
 - **inhaltliche Ebene** – Förderung als Forschungs- und Lehrgegenstand

UMSETZUNGSBEISPIELE JGU

▪ Individuelle Ebene (Auswahl):

- Antidiskriminierungsberatung
- Beratungsangebote: z.B. PBS, GuD, Familien-Servicebüro, ZSB
- Empowerment-Angebote für Studierende der ersten Generation
- Beratungsangebote und studienvorbereitende Kurse für Studierende, deren Hochschulzugangsberechtigung über eine berufliche Qualifizierung erfolgt ist
- Anti-Bias-Trainings für Studierende und Nachwuchswissenschaftler:innen
- Job shadowing mit Industriepartnern



- Leitgedanke
- Strategie
- Das Diversity-Audit
- Diversitätsorientierte Lehre
- Infos und Termine
- › Zielgruppenspezifische und diversitätsorientierte Beratungs- und Unterstützungsangebote**
- Arbeitskreis Diversität
- Wie divers sind wir?

Zielgruppenspezifische und diversitätsorientierte Beratungs- und Unterstützungsangebote

Die Johannes Gutenberg-Universität nimmt die Vielfalt ihrer Mitglieder wahr und verfügt über eine Reihe an zielgruppenspezifischen und diversitätsorientierten Angeboten, die Studierende und Mitarbeiter*innen der Universität in ihren jeweiligen Studien-, Arbeits- oder Lebenssituationen unterstützen sollen.

Die nachfolgende Übersicht versteht sich als work in progress. Haben Sie Fragen, Anregungen oder Ergänzungen, [kontaktieren](#) Sie uns gerne!

Auch über das Fragetool [JGU Wegweisers](#) finden Sie Hinweise zu Beratungs- und Informationsstellen.

- Allgemeine Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebote +
- Allgemeine Informations-, Unterstützungsangebote der Fachbereiche +
- Antidiskriminierung +
- Auslandsaufenthalte +



Kontakt
Johannes Gutenberg-Universität Mainz
Maria Lau; Saskia Mahal
Koordinationsstelle Diversität
55099 Mainz
Tel. +49 6131 39-20140
diversitaet@uni-mainz.de

Weiterführende Links:

- › [Antidiskriminierungsstelle RLP](#)
- › [Arbeiterkind.de](#)
- › [Studieren-ohne-Abitur.de](#)
- › [Studierendenwerk-mainz.de](#)
- › [Studium-ohne-Abitur-rlp.de](#)

Erste*r an der Uni?

- [Arbeiterkind.de-Gruppe Mainz \(Hochschulgruppe\)](#)
- [Infos rund ums Studium und das Leben auf dem Campus](#)
- [Rock your Life!\(Hochschulgruppe\)](#)

- Internationale Angebote +
- LOB-Projekt +
- Rechtsberatung +
- Religion +
- Sexuelle Orientierung und Identität +

UMSETZUNGSBEISPIELE JGU

■ Institutionelle Ebene (Auswahl):

- Anti-Bias-Sensibilisierungsangebote für Führungskräfte und Multiplikator:innen
- Foren zu diskriminierungsarmer und diversitätssensibler Führungskultur
- Diversitätssensibilisierungsangebote für Beschäftigte in wissenschaftsstützenden Bereichen
- Kompetenzerweiterungsangebote zu spezifischen diversitätsrelevanten Fragestellungen z.B. Kompetenzen zu geschlechtlicher Vielfalt im universitären Alltag; Umgang mit Rassismus im Hochschulkontext; Umsetzungsmöglichkeiten diskriminierungsarmer Sprache
- Öffentliche Vorträge: z.B. zu Themen *Rassismus im Hochschulkontext*, *Auswirkungen der Pandemie auf die Karrierechancen von Frauen*, etc.



Leitgedanke

Strategie

Das Diversity-Audit

▸ Diversitätsorientierte Lehre

▸ **Tipps für Hochschullehrende**

Infos und Termine

Zielgruppenspezifische und diversitätsorientierte
Beratungs- und Unterstützungsangebote

Arbeitskreis Diversität

Wie divers sind wir?

Tipps für Hochschullehrende

Auf dieser Seite finden Sie seit Februar 2016 regelmäßig Tipps zu diversitätsgerechter und -orientierter Hochschullehre. Gerne veröffentlichen wir auch Ihren persönlichen Tipp oder greifen eine Ihrer Fragestellungen in dieser Rubrik auf.

Die Entwicklung einer diversitätsorientierten Universitätskultur setzt voraus, dass vielfältige Bedürfnisse, Voraussetzungen und Ansprüche auch in der universitären Lehre und in Prüfungssituationen berücksichtigt werden. Mit unseren Tipps möchten wir erste praktische Anregungen bieten und zur Reflexion des Themas anregen. Für Rückfragen stehen wir gerne zur Verfügung.

07/2022 Seminarbegleitende Workshopangebote	+
10/2021 Diversitätssensible Durchführung von Veranstaltungen außerhalb der Lehre	+
<u>06/2021 Diversitätssensible Planung von Veranstaltungen außerhalb der Lehre</u>	+
04/2021 Erfahrungsbericht <i>digital studieren</i> von Nina Becker	+
02/2021 Barrierefreie Videos	+
11/2020 #sozialvernetzbleiben	+
07/08/2020 Sexuelle Belästigung in (digitalen) Lehrveranstaltungen	+
04/2020 Lehren aus dem Homeoffice	+
03/2020 Körperliche Aktivität	+
01/02/2020 Handreichung für Referent*innen	+
11/12/2019 Umgang mit Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit in Lehrveranstaltungen	+
09/10/2019 Barrierefreie Lehrmaterialien	+
08/2019 Methodenvielfalt	+
06/07/2019 Biografiesensible Hochschullehre	+
05/2019 trans. inter*. nicht-binär.	+



Kontakt

Johannes Gutenberg-Universität Mainz
Maria Lau; Saskia Mahal
Koordinationsstelle Diversität
55099 Mainz
Tel. +49 6131 39-20140
diversitaet@uni-mainz.de

Ressourcen und weiterführende Materialien:

- » [Ars legendi Preis 2016: Diversitätsgerechtes Lehren und Lernen](#)
- » [Fachgutachten Heterogenitätsorientierte Lehre](#)
- » [Plymouth University - inclusive teaching, learning and assessment](#)
- » [University of Wolverhampton - learning to teach inclusively](#)
- » [The University of Sydney - Cultural Competences & Inclusive teaching](#)
- » [DiVers – Didaktik und Diversity in der Hochschullehre \(Online-Tool\)](#)
- » [Toolbox Gender und Diversity in der Lehre der FU Berlin \(Online-Tool\)](#)
- » [Diskriminierungskritische Lehre - Denkanstöße aus den Gender Studies](#)
- » [Diversity Essay Series der University of Colorado Boulder](#)
- » [Teaching for Inclusion - University of North Carolina at Chapel Hill](#)
- » [Online-Plattform Lehrideen vernetzen](#)
- » [KomDim downloadBAR](#)
- » [KomDim Zeitschriftenreihe: Diversität konkret](#)
- » [Lehr- und lernrelevante Diversität an der Fachhochschule Köln](#)

UMSETZUNGSBEISPIELE JGU

- Rollentausch* am 4. Deutschen Diversity-Tag



*Ausgezeichnet mit der „Hochschulperle divers“
des Stifterverbands für die deutsche Wissenschaft

UMSETZUNGSBEISPIELE JGU

▪ Strukturelle Ebene und Prozessebene (Auswahl):

- Regelmäßiger Austausch im *Arbeitskreis Diversität* (→ Präsidium)
- Implementierung entsprechender Angebote zur Personalentwicklung
- Planung von genderneutralen Sanitäreinrichtungen in Bestands- und Neubauten
- Möglichkeit der Namensänderung vor Änderung des Personenstands
- Regelmäßige Diversitäts-Studierendenbefragungen
- Beauftragung eines Expert*innenteams für digitale Barrierefreiheit im Webauftritt
- Berücksichtigung diskriminierungsarmer Sprache und diversitätsorientierter Lehre bei der Erstellung von Studiengangunterlagen
- Erhebung von Exklusionsmechanismen bei der (Re-)Akkreditierung von Studiengängen

UMSETZUNGSBEISPIELE JGU

Von Wissenschaftler:innen der JGU erarbeitete Handreichung zum Stand der Forschung, versehen mit Anregungen für den Alltag.

Im Präsidium, im Senat und in den Fachbereichen diskutiert.

HANDREICHUNG DISKRIMINIERUNGSARME SPRACHE

Johannes Gutenberg-Universität Mainz

UMSETZUNGSBEISPIELE JGU

▪ Universitätsübergreifende Ebene (Auswahl):

- Einbeziehung von Diversitätsaspekten in die Stellungnahme der JGU zur Novellierung des Hochschulgesetzes RLP
- Beteiligung an der Ausrichtung der Inklusionsmesse RLP 2020
- Beteiligung am Entwicklungsprozess des *Landesaktionsplans gegen Rassismus und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit RLP*
- Mitgliedschaft im bundesweiten Netzwerk *Diversity an Hochschulen* und Engagement in verschiedenen Arbeitsgruppen
- Buddy-Projekt mit der IGS Anna Seghers Mainz zur Integration von Kindern und Jugendlichen mit Fluchterfahrung in das deutsche Schulsystem
- Unterstützung von Qualifizierungs- und Forschungsarbeiten zum Thema

DIVERSITY-MONITORING

- Im Vergleich zum anglo-amerikanischen Raum bestehen erhebliche rechtliche Hürden bei Erhebungen (Hautfarbe, sozialer Hintergrund, etc).
- Manche Diversitätsdimensionen können nicht oder nur eingeschränkt erfasst werden und schlagen sich auf unterschiedlichen Hierarchieebenen und zu unterschiedlichen Zeiten im Bildungsverlauf nieder.
- Es besteht die Gefahr, bestimmte Diskriminierungen fortzuschreiben bzw. zu verschärfen.
- Der Anteil einer Personengruppe stellt nur eine begrenzte Aussage über die Kultur der *Inclusion* dar.
- Bedeutende fachspezifische Unterschiede in der sozialen Geschlossen- bzw. Offenheit.

MÖGLICHE ANSATZPUNKTE FÜR EINE ERFOLGSMESSUNG

- Erhebung *Diversity Climate* (Wahrnehmung der Umsetzung der Diversitätsstrategie durch Studierende und Beschäftigte)
- Monitoring der Diskriminierungsberatungen
- Diversitätskompetenz von Lehrenden und Führungskräften (z.B. Integration in Lehrveranstaltungsevaluation, Mitarbeitendenbefragung)
- Nutzung der Potenziale von Vielfalt in Lehrveranstaltungen, Forschungsteams, Verwaltungsbereichen
- Monitoring der Abbildung des Themas in Forschung und Lehre
- Grad der Implementierung von Diversität als Querschnittsaufgabe (z.B. Vorhandensein dezentraler oder themenspezifischer Strategien)

DIE ROLLE DER HOCHSCHULRÄTE

- Reflexion der eigenen Zusammensetzung vor dem Hintergrund der Perspektivenvielfalt und Diversitätskompetenz
- Diversität als Kriterium in die strategische Beratung von Hochschulen einbeziehen
- Als *Critical Friends* in Erscheinung treten und die Hochschulen ermutigen, Diversität aktiv zu gestalten (im Austausch mit allen relevanten Gremien)
- Die eigenen Entscheidungen vor dem Hintergrund eines *Diversity Mainstreaming* reflektieren
- Erfahrungen aus eigenem Arbeitskontext einbringen, z.B. Best Practice-Beispiele oder innovative Konzepte/Lösungen teilen und Kontakte vermitteln
- Rechtliche und finanzielle Hürden in der Umsetzung einer diversitätsorientierten Universitätskultur auf politischer Ebene benennen



HERZLICHEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT !

