



# Diversity und Chancengleichheit in Studium und Lehre

–

Bestandsaufnahme, Maßnahmenkatalog  
und konzeptionelle Überlegungen



**Zentrum für Bildungsintegration**  
Diversity und Demokratie in Migrationsgesellschaften



**Diversity und Chancengleichheit in Studium und Lehre –  
Bestandsaufnahme, Maßnahmenkatalog und konzeptionelle Überlegungen**

Version: 1. Ausgabe  
April 2022

Gleichstellungsbüro & Zentrum für Bildungsintegration,  
Stiftung Universität Hildesheim

**Projekt:**

"Diversity und Chancengleichheit an der Stiftung Universität Hildesheim:  
Vielfalt managen und Studienbedingungen verbessern" (2020-2023)

**Projekt-Team:**

Prof. Dr. Viola B. Georgi  
Dr. Silvia Lange  
Fanny Petermann

**Satz und Gestaltung:**

Isabelle C. M. Lohrengel

## Inhalt

1. Einleitung.....	1
2. Hintergründe und Vorarbeiten.....	1
3. Bestandsaufnahme, Ziele und Maßnahmen .....	2
3.1 Diversitätsbezogene Maßnahmen .....	2
3.1.1 <i>Geschlecht und Geschlechtervielfalt</i> .....	2
3.1.2 <i>Sorgeverantwortung</i> .....	4
3.1.3 <i>Beeinträchtigungen</i> .....	5
3.1.4 <i>Soziale Herkunft und Studienfinanzierung</i> .....	6
3.1.5 <i>Internationalität und Sprachen</i> .....	7
3.2 Übergreifende Maßnahmen .....	8
3.2.1 <i>Chancengleichheit und Antidiskriminierung</i> .....	8
3.2.2 <i>Qualitätssicherung: Evaluation und Monitoring</i> .....	10
4. Ausblick und Perspektive: Langfristige Verankerung von Diversity- und Antidiskriminierungsarbeit an der SUH .....	10
Anhang .....	12

# 1. Einleitung

Der Stiftung Universität Hildesheim (SUH) ist die Gleichstellung von Menschen unterschiedlichen Geschlechts, unterschiedlicher sozialer, ethnischer und religiöser Herkunft ein besonderes Anliegen.<sup>1</sup> Explizit im Leitbild verankert sind außerdem die Weiterentwicklung der Bildungschancen und die Anerkennung der vielfältigen Erfahrungen von Menschen aus eingewanderten Familien sowie der Anspruch, die Vereinbarkeit von Familie und Studium zu gewährleisten. Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt 2013 hat sich die Universität selbst verpflichtet, ein wertschätzendes Arbeitsumfeld für alle Mitglieder zu schaffen – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexueller Orientierung und Identität.

Diversität gehört zu den vier Leitthemen der SUH und ist damit ein zentraler Bestandteil der Entwicklungsplanung MINERVA 2025, die die Profilschärfung der Universität verfolgt. Diversität wird darin nicht nur mit Blick auf einschlägige universitäre Forschungseinrichtungen und Perspektiven in der Lehre aller Fachbereiche, sondern insbesondere auch in Bezug auf die Gestaltung von Lehre und Studium sowie die internen Organisationsentwicklungsprozesse relevant gemacht. Angestrebt wird dabei die Weiterentwicklung des Diversitätsbewusstseins der Mitarbeiter\*innen sowie die Etablierung von Diversitätsaspekten als bedeutsame Kategorien im Verwaltungshandeln. Außerdem soll die diversitätsgerechte Gestaltung der Studienbedingungen verbessert werden.

Um die Gestaltung von Studium und Lehre im Sinne dieses Selbstverständnisses der Universität weiterzuentwickeln, wurde mit der Umsetzung des Pilotprojektes „Diversity und Chancengleichheit an der Stiftung Universität Hildesheim: Vielfalt managen und Studienbedingungen verbessern“ ein Organisationsentwicklungsprozess angestoßen. Ziele sind die Erhöhung der Chancengleichheit in Studium und Lehre sowie die Sensibilisierung für Diversität und Diskriminierungsrisiken im Hochschulleben.

## 2. Hintergründe und Vorarbeiten

Grundlage für die vorliegende Bestandsaufnahme, den Maßnahmenkatalog und die konzeptuellen Überlegungen ist der Organisationsentwicklungsprozess im Zusammenhang mit dem Pilotprojekt *Diversity und Chancengleichheit in Studium und Lehre*. Dieser Prozess umfasste die Entwicklung und Durchführung einer Befragung zur Chancengleichheit der Studierenden in 2021 – das zweite Diversity Monitoring der Universität – unter Einbezug relevanter Akteur\*innen. Außerdem erfolgte die Gründung eines projektbegleitenden Beirates, dessen Mitglieder prozessbegleitend berieten und unterstützten, sowie die Beratung und Zusammenarbeit in sechs verschiedenen, themenspezifischen Arbeitsgruppen, welche die Befragungsergebnisse diskutierten, Bedarfe identifizierten und Maßnahmen erarbeiteten. Die vielfältigen Hinweise auf Diskriminierungsrisiken und Verbesserungspotentiale im Diskriminierungsschutz an der Universität signalisieren Handlungsbedarf. Damit ist die Basis für die Entwicklung einer *Diversity Strategie* geschaffen, deren erste Bestandteile im Folgenden skizziert werden sollen.

Die nachfolgenden Überlegungen knüpfen an drei Punkten an: erstens an die Ergebnisse aus dem Diversity Monitoring und den daran anschließenden Diskussionen, zweitens an die an der Universität bereits existierenden Strukturen und drittens an allgemeine Bausteine für den Diskriminierungsschutz

---

<sup>1</sup> Siehe: [https://www.uni-hildesheim.de/media/presse/Senat/Leitbild\\_-\\_2011-11-30.pdf](https://www.uni-hildesheim.de/media/presse/Senat/Leitbild_-_2011-11-30.pdf)

an Hochschulen. Die Maßnahmen und konzeptionellen Überlegungen wurden auf verschiedenen Ebenen und im Austausch mit universitären Gruppen abgesichert. Der Fokus richtete sich dabei auf typische und dringende Bedarfe, die durch Fachliteratur, aktuelle empirische Studien, gesetzlich untermauerte Empfehlungen oder best practice-Beispiele belegt sind. Insbesondere den thematischen Arbeitsgruppen kam die Funktion zu, die jeweiligen Expert\*innen in unterschiedlichen Rollen und damit auch qualitative Perspektiven einzubeziehen sowie Befunde und Maßnahmen kritisch zu diskutieren. ➤ *siehe Anhang*

Insgesamt ist in Rechnung zu stellen, dass die Realität der studentischen Lebenssituationen komplex ist und Bedarfe oder Chancenungleichheiten nicht auf jeweils einzelne Differenzlinien und Diskriminierungsrisiken zurückgeführt werden können. In der Bearbeitung der Themen oder Adressierung von Zielgruppen kann ein solcher Fokus dennoch sinnvoll und relevant sein, solange spezifische Ungleichheitsverhältnisse gesellschaftlich wirksam sind.

### 3. Bestandsaufnahme, Ziele und Maßnahmen

Die Universität Hildesheim ist an vielen Stellen und mit unterschiedlichen Zuständigkeiten und Kooperationsstrukturen mit den Themenkomplexen Diversity und Chancengleichheit befasst. Im ersten Teil dieses Abschnitts erfolgt deshalb zunächst entlang existierender Strukturen und zu bearbeitender Themen eine Bestandsaufnahme der jeweils relevanten Bereiche und zuständigen Akteur\*innen. Nachfolgend werden die jeweiligen Ziele benannt, die im Anschluss an das Diversity Monitoring und die Diskussionen mit den verschiedenen Akteur\*innen formuliert wurden. Schließlich folgt für jeden Themenkomplex eine Auflistung geplanter Maßnahmen und ggf. langfristiger Perspektiven. Querverweise werden angefügt, sofern spezifische intersektionale Perspektiven für einzelne Themen sichtbar geworden sind.

Im zweiten Teil werden aus einer zielgruppenübergreifenden Perspektive Strukturen, Ziele und Maßnahmen aufgeführt, welche insgesamt der Förderung der Chancengleichheit dienen und das Ziel verfolgen, Diskriminierungen entgegenzuwirken und Betroffene zu unterstützen. Abschließend werden Datenerhebungen und Controlling in den Blick genommen, mit Hilfe derer die Bearbeitung des Themenfeldes unterstützt werden kann.

#### 3.1 Diversitätsbezogene Maßnahmen

##### 3.1.1 *Geschlecht und Geschlechtervielfalt*

**Bestandsaufnahme:** Das *Gleichstellungsbüro* der SUH setzt vielfältige Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter um. Es verantwortet beispielsweise den Leitfaden für geschlechtergerechte Sprache und begleitet die Verbesserung von Prozessen der Namensänderung. Das Projekt ProKarriere-Mentoring bietet ein Mentoring-Programm für Studentinnen und Absolventinnen im Übergang vom Studium zur Promotion oder in einen Beruf außerhalb der Wissenschaft. Seit 2021 wird Diversität darin als ein Querschnittsthema inhaltlich und organisatorisch in der Programmausgestaltung verankert. Neben der zentralen und den dezentralen *Gleichstellungsbeauftragten* gibt es die *Ansprechpartner\*innen für Betroffene von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt*. Darüber hinaus kooperiert das Gleichstellungsbüro bei unterschiedlichen Prozessen mit anderen Bereichen innerhalb der SUH: Das

Immatrikulationsamt bearbeitet Namensänderungen. Der Bereich *Fort- und Weiterbildung für das Hochschulpersonal* bietet Fortbildungen bspw. zu Gleichstellungsthemen oder Geschlechtervielfalt an.

#### **Ziele:**

- ⇒ Existierende Angebote und wichtige Informationen zu Gleichstellung, Diskriminierungen und sexualisierter Belästigung sind gut sichtbar.
- ⇒ Die Anerkennung der Geschlechtervielfalt ist institutionell verankert.

#### **Maßnahmen:**

##### **1. Aktualisierung des Leitfadens für geschlechtergerechte Sprache**

Handlungsfeld: Strukturveränderungen  
Zuständigkeit: Gleichstellungsbüro, Kommission für Gleichstellung, Senat  
Zeithorizont: kurz- bis mittelfristig

##### **2. Sichtbarmachung der Möglichkeiten zur Namensänderung**

Handlungsfeld: Öffentlichkeitsarbeit  
Zuständigkeit: Gleichstellungsbüro, Immatrikulationsamt  
Zeithorizont: kurz- bis mittelfristig

##### **3. Verbesserung der Sichtbarkeit existierender Beratungs- und Unterstützungsangebote sowie wichtiger Informationen**

Handlungsfeld: Öffentlichkeitsarbeit  
Zuständigkeit: Gleichstellungsbüro, Diversity u. Chancengleichheit  
Zeithorizont: kurz- bis mittelfristig

##### **4. Prüfung der Einrichtung von All-Gender Toiletten**

Handlungsfelder: Strukturveränderungen, positive Maßnahmen, bauliche Infrastruktur  
Zuständigkeit: Gleichstellungsbüro, Dezernat 4: Bau- u. Gebäudemanagement, Hochschulleitung  
Zeithorizont: kurz- bis mittelfristig

##### **5. Fortführung/Ausbau von Weiterbildungsangeboten**

Handlungsfelder: Fortbildungen, Personalentwicklung  
Zuständigkeit: Gleichstellungsbüro, Weiterbildung Hochschulpersonal  
Zeithorizont: kurz- bis langfristig

##### **6. Maßnahmen zu Diversity in der Lehre**

Handlungsfelder: Diverse  
Zuständigkeit: N.N.  
Zeithorizont: langfristig

Im Kontext von Geschlechtervielfalt und/oder Diskriminierungen mit Bezug auf (das) Geschlecht können zudem Maßnahmen und Angebote bei psychischen Belastungen wichtig werden. ➤ *siehe Beeinträchtigungen*

### 3.1.2 Sorgeverantwortung

**Bestandsaufnahme:** Die SUH nimmt seit 2008 am *audit familiengerechte hochschule* teil. Der Familienkodex der SUH adressiert u. a. Studierende und umfasst sowohl die Kinderbetreuung als auch die Pflege Angehöriger. Verschiedene Angebote für Studierende mit Kindern oder Pflegeverantwortung werden von der Universität und dem Studentenwerk bereitgestellt (z. B. priorisierte Kursvergabe, Befreiung von Langzeitstudiengebühren, Familienraum, flexible Kinderbetreuung, Ferienbetreuung). Aus Mitteln des Professorinnenprogramms werden zweimal im Jahr Studienabschlussstipendien an Studentinnen mit Sorgeverantwortung in der Abschlussphase ihres Studiums vergeben. Das aktuelle audit Handlungsprogramm (2021-2024) sieht darüber hinaus den Ausbau und die Verbesserung von Angeboten für Studierende mit Kindern und Pflegeverantwortung vor (z. B. in den Bereichen Bereitstellung von Informationen, Flexibilisierung des Studiums für studierende Eltern, familiengerechte Ausgestaltung digitaler Lehre).

#### Ziele:

- ⇒ Existierende Angebote und wichtige Informationen zur Vereinbarkeit von Studium und Sorgeverantwortung sind gut sichtbar.
- ⇒ Die Unterstützung der Vereinbarkeit von Studium und Pflegeverantwortung orientiert sich an den Bedarfen pflegender Studierender.

#### Maßnahmen:

##### 1. Verbesserung der Sichtbarkeit existierender Beratungs- und Unterstützungsangebote sowie wichtiger Informationen

Handlungsfeld: Öffentlichkeitsarbeit  
Zuständigkeit: audit familiengerechte hochschule, Diversity u. Chancengleichheit  
Zeithorizont: kurz- bis mittelfristig

##### 2. Identifikation und Berücksichtigung der Bedarfe pflegender Studierender (z. B. durch Vernetzung, Kooperationen)

Handlungsfelder: Vernetzung, Diverse  
Zuständigkeit: audit familiengerechte hochschule, Diversity u. Chancengleichheit  
Zeithorizont: kurz- bis langfristig

##### 3. Umsetzung des audit Handlungsprogramms 2021 - 2024

Handlungsfelder: Diverse  
Zuständigkeit: audit familiengerechte hochschule, Kooperationspartner\*innen  
Zeithorizont: kurz- bis langfristig

Im Kontext von Sorgeverantwortung können zudem Maßnahmen und Angebote zu Finanzierungsmöglichkeiten des Studiums wichtig werden. ➤ *siehe Soziale Herkunft und Finanzierung*

Zur Konkretisierung weiterer Ziele und Maßnahmen ➤ siehe [audit Handlungsprogramm 2021-2024](#)

### 3.1.3 Beeinträchtigungen

**Bestandsaufnahme:** An der SUH befassen sich verschiedene Bereiche mit dem Studium mit Beeinträchtigungen sowie Barrierefreiheit. In zentraler Funktion berät die *Ansprechpartnerin für Studierende mit Behinderungen oder chronischer Krankheit (HANDICamPus)* zu den Möglichkeiten des Nachteilsausgleiches. Mit den Formalia zum Nachteilsausgleich ist eine eigene Arbeitsgruppe befasst. Darüber hinaus vernetzen sich zentrale Akteur\*innen aus verschiedenen Bereichen in der *AG Barrierefreiheit* und stellen gebündelte Informationen auf einer Website zum Studium bereit. Workshops zum Studium mit Behinderung oder chronischer Erkrankung werden u. a. von der Zentralen Studienberatung, und Fortbildungen zur barrierefreien Hochschullehre von dem Bereich Fort- und Weiterbildung für das Hochschulpersonal angeboten. Schließlich gibt die Plattform Zukunft INKLusion (ZINK) Impulse zur Weiterentwicklung in die Universität (z. B. durch den Runden Tisch Inklusion). Mit den Zielvereinbarungen zwischen MWK und der Universität Hildesheim (2019-2021) wurde überdies ein Konzept angestrebt, welches Maßnahmen in den Bereichen Sichtbarkeit der Angebotsstruktur, inklusive Lehr-/Lernkulturen sowie räumliche Orientierung und barrierefreie Infrastrukturen umfassen soll [Aktualisierung an dieser Stelle folgt].

#### Ziele:

- ⇒ Existierende Angebote und wichtige Informationen zum Studium mit Beeinträchtigungen und Barrierefreiheit sind gut sichtbar.
- ⇒ Alle Statusgruppen sind sensibilisiert oder haben Zugang zu Informationen über studienerschwerende Beeinträchtigungen und Diskriminierungen mit Bezug auf Beeinträchtigungen.
- ⇒ Die universitäre Struktur hinsichtlich des Studiums mit Beeinträchtigungen ist gestärkt.

#### Maßnahmen:

##### 1. Verbesserung der Sichtbarkeit existierender Angebote, Anlaufstellen und wichtiger Informationen

Handlungsfeld: Öffentlichkeitsarbeit  
Zuständigkeit: AG Barrierefreiheit, Diversity u. Chancengleichheit  
Zeithorizont: kurz- bis mittelfristig

##### 2. Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung aller Statusgruppen (Studierende, wiss. Personal, Verwaltungsangestellte)

Handlungsfelder: Öffentlichkeitsarbeit, Workshops/Fortbildungen, Personalentwicklung  
Zuständigkeit: AG Barrierefreiheit, Diversity u. Chancengleichheit, Weiterbildung Hochschulpersonal  
Zeithorizont: kurz- bis langfristig

##### 3. Verbesserung der Partizipation Studierender/von Interessenvertretungen

Handlungsfeld: Vernetzung  
Zuständigkeit: AG Barrierefreiheit, Diversity u. Chancengleichheit  
Zeithorizont: kurz- bis langfristig

##### 4. Prüfung und Bereitstellung personeller Ressourcen (z.B. Anlaufstelle, Koordination)

Handlungsfeld: Strukturveränderungen  
Zuständigkeit: N.N.  
Zeithorizont: langfristig



## 5. Prüfung von mehr generellen statt individuellen Lösungen (z. B. Umgang mit beeinträchtigungsbezogenen Abwesenheiten)

Handlungsfeld:	Strukturveränderungen
Zuständigkeit:	N.N.
Zeithorizont:	mittel- bis langfristig

### 3.1.4 Soziale Herkunft und Studienfinanzierung

**Bestandsaufnahme:** Die *Zentrale Studienberatung (ZSB)* hat innerhalb verschiedener Angebote, in der Öffentlichkeitsarbeit und bei der Ansprache der Studierenden eine breite diversitätsbewusste Perspektive. Dabei berücksichtigt sie Aspekte sozialer Herkunft (insbes. Studierende der ersten Generation) und die Finanzierung des Studiums. In der Studieneingangsphase bietet die ZSB das Programm „Willkommen in der Wissenschaft“ an. Im Studienverlauf werden neben Workshops zu fachübergreifenden Schlüsselkompetenzen auch Coachings für Studierende angeboten. Mit Blick auf den Übergang in den Beruf hält der Career Service der ZSB verschiedene Angebote zur beruflichen Orientierung bereit. Neben den Beratungsangeboten, die mit den Anker-Peers auch ein studentisches Team umfassen, betreut die ZSB unterschiedliche Übersichts-Portale mit Informationen und Verweisen (z. B. zur Studienfinanzierung, FAQs zum Studium, Uni von A bis Z, Praktikums- und Jobbörse). Das *Stipendienbüro* ist verantwortlich für die Koordination und Informationen bezüglich der drei universitätseigenen Stipendienprogramme und betreut den Sozialfonds. Die Beratung zur Studienfinanzierung wird von unterschiedlichen Stellen geleistet.

#### Ziele:

- ⇒ Existierende Angebote und wichtige Informationen für Studierende der ersten Generation und zur Studienfinanzierung sind gut sichtbar.
- ⇒ Die Bearbeitung des Themas soziale Herkunft ist ausgebaut und erfolgt in Kooperation.
- ⇒ Hochschulangehörige sind sensibilisiert bezüglich der Relevanz sozialer Herkunft.

#### Maßnahmen:

##### 1. Verbesserung der Sichtbarkeit existierender Angebote, Anlaufstellen und wichtiger Informationen (für Studieneingangsphase u. Studienverlauf, zur Studienfinanzierung)

Handlungsfeld:	Öffentlichkeitsarbeit
Zuständigkeit:	Zentrale Studienberatung, Diversity u. Chancengleichheit, Stipendienbüro
Zeithorizont:	kurz- bis mittelfristig

##### 2. Verbesserung der Ansprache relevanter Zielgruppen

Handlungsfeld:	Öffentlichkeitsarbeit
Zuständigkeit:	Diversity u. Chancengleichheit, Zentrale Studienberatung
Zeithorizont:	kurz- bis mittelfristig

##### 3. Ausbau existierender Angebote mit Blick auf Bedarfe Studierender der ersten Generation (z. B. Berufsorientierung)

Handlungsfelder:	Workshops, Öffentlichkeitsarbeit, Diverse
Zuständigkeit:	Zentrale Studienberatung
Zeithorizont:	kurz- bis langfristig

#### 4. Stärkere Kooperation zu dem Themenfeld (innerhalb der SUH)

Handlungsfeld: Vernetzung  
Zuständigkeit: Zentrale Studienberatung, Diversity u. Chancengleichheit, Fachbereiche  
Zeithorizont: kurz- bis langfristig

#### 5. Bewusstseinsbildung zur Relevanz Sozialer Herkunft/Diskriminierung

Handlungsfelder: Öffentlichkeitsarbeit, Personalentwicklung  
Zuständigkeit: Diversity u. Chancengleichheit, N.N.  
Zeithorizont: kurz- bis langfristig

#### 6. Prüfung der langfristigen Weiterbearbeitung des Themas

Handlungsfeld: Strukturveränderung  
Zuständigkeit: N.N.  
Zeithorizont: langfristig

#### 7. Prüfung von Veränderungsmöglichkeiten auf struktureller Ebene (z. B. Teilzeitstudium, Flexibilisierung)

Handlungsfeld: Strukturveränderung  
Zuständigkeit: Hochschulleitung, Fachbereiche, N.N.  
Zeithorizont: langfristig

### 3.1.5 Internationalität und Sprachen

**Bestandaufnahme:** Im Rahmen der *Erasmus-Charta für Hochschulbildung 2021-2027* hat sich die SUH der Einhaltung der Grundsätze Nichtdiskriminierung und Gleichbehandlung verpflichtet und garantiert allen Teilnehmenden von Mobilitätsprogrammen einen gleichberechtigten Zugang sowie Chancengleichheit (insbes. Menschen mit geringeren Möglichkeiten). In den *Leitlinien zur Internationalisierung* formuliert die SUH als Ziele zur Internationalisierung von Studium und Lehre die Steigerung der Mobilität Studierender, die Internationalisierung der Lehrer\*innenbildung sowie den Ausbau der internationalen Lehre. Das *International Office (IO)* bietet jeweils unterschiedliche Angebote für Studierende, die auf verschiedenen Wegen Auslandsaufenthalte realisieren möchten, für internationale Studierende und für geflüchtete und verfolgte Studierende an. Darunter gibt es zielgruppenspezifische Angebote (z. B. Erasmus+ mit Kind, Sondermittel für Studierende mit besonderen Bedürfnissen und Behinderungen). Außerdem koordiniert das IO Sprachtandems, ein Buddy-Programm für Austauschstudierende sowie „Willkommen in Niedersachsen-Tutor\*innen“ für internationale Studierende. Das IO organisiert Sprachkurse, u. a. für Austauschstudierende, und stellt Angebote interkultureller Qualifizierung bereit (z. B. Kurzreihe zu Anti-Diskriminierung oder Rassismus, Zertifikat für interkulturelle Kommunikation und Kompetenz). Außerdem finanziert das IO Lehraufträge, die der Förderung der mehrsprachigen Lehre dienen. Zusätzlich hält das Projekt *„Deutsch als zweite, fremde, neue Wissenschaftssprache“ (DAWID)* verschiedene Angebote für internationale Studierende in allen Stadien ihres Studiums bereit: Korrekturberatung, eine Lernplattform, Sprachkurse, Sprachlernberatung, ein Seminar und Tutorien. Als Vertrauensperson für Studierende steht die Vizepräsidentin für Internationales zur Verfügung.

#### Ziel:

⇒ Informationen und Angebote sind gut auffindbar und zugänglich.

## Maßnahmen:

### 1. Verbesserung der Transparenz/Zugänglichkeit wichtiger Informationen und Angebote (insbes. bzgl. Chancengleichheit/Diskriminierung)

Handlungsfeld: Öffentlichkeitsarbeit  
Zuständigkeit: Diversity u. Chancengleichheit, International Office  
Zeithorizont: kurz- bis mittelfristig

### 2. Verbesserung der Beratungsstruktur bzgl. Diskriminierung/Rassismus

Handlungsfelder: Strukturveränderung, Personalentwicklung  
Zuständigkeit: Diversity u. Chancengleichheit  
Zeithorizont: kurz- bis mittelfristig

### 3. Prüfung und bei Bedarf Anpassung der Angebote (z. B. Sprachkurse)

Handlungsfelder: Workshops, Kurse, Beratungen etc.  
Zuständigkeit: International Office, DAWID-Projekt  
Zeithorizont: kurz- bis langfristig

### 4. Finden von Lösungen zum Ausbau der Zweisprachigkeit der Homepage

Handlungsfeld: Öffentlichkeitsarbeit  
Zuständigkeit: Diversity u. Chancengleichheit, International Office, N.N.  
Zeithorizont: kurz- bis langfristig

### 5. Maßnahmen zu Diversity in der Lehre

Handlungsfelder: Diverse  
Zuständigkeit: International Office, N.N.  
Zeithorizont: mittel- bis langfristig

Zur Konkretisierung weiterer Ziele und Maßnahmen ➤ siehe [Leitfaden zur Internationalisierung der Stiftung Universität Hildesheim](#)

## 3.2 Übergreifende Maßnahmen

### 3.2.1 Chancengleichheit und Antidiskriminierung

**Bestandsaufnahme:** Die Perspektiven Chancengleichheit und Antidiskriminierung finden sowohl in zielgruppenspezifischen Angeboten als auch in übergreifenden Strukturen Niederschlag. Für die Dauer des Pilotprojektes wurde der projektbegleitende Beirat „Diversity und Chancengleichheit in Studium und Lehre“<sup>2</sup> gegründet. Als eine zentrale Stelle ist die *Ideen- und Beschwerdestelle* auch bei Benachteiligungen und Diskriminierungen ansprechbar. Darüber hinaus stehen die *Ansprechpartner\*innen für Betroffene von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt* und die zentrale und dezentralen *Gleichstellungsbeauftragten* zur Verfügung. Im Sinne positiver Maßnahmen gibt es für Studierende

---

<sup>2</sup> Mitglieder des Beirates für die Dauer des Pilotprojektes sind: AStA-Soziales-Referate, audit familiengerechte hochschule, Fachbereiche, Gleichstellungsbüro, HANDICAMpus/Senatsbeauftragte für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung, Ideen- und Beschwerdestelle, International Office, Plattform Zukunft Inklusion (ZINK), Präsidium, Stabsstelle Hochschulentwicklung, Zentrale Studienberatung

mit Behinderung oder chronischer Krankheit die Möglichkeit des Nachteilsausgleiches sowie für Studierende mit Kind und pflegende Studierende die Möglichkeit zur priorisierten Kursvergabe im LSF oder der Befreiung von der Langzeitstudiengebühr. Für weitere Belange können hier die *Ansprechpartnerin für Studierende mit Behinderungen oder chronischer Krankheit (HANDICampus)* und das *audit familiengerechte hochschule* kontaktiert werden. Schließlich ist die *Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz* an der SUH auch für Studierende ansprechbar (im Dezernat 1: Personal und Recht). Der Bereich *Fort- und Weiterbildung für das Hochschulpersonal* bietet Diversity Trainings mit unterschiedlichen Themenschwerpunkten an.

#### **Ziele:**

- ⇒ Existierende Angebote, Anlaufstellen und wichtige Informationen zu Chancengleichheit und Diskriminierung sind gut sichtbar.
- ⇒ Die existierenden Beratungen sind in der Lage, Diskriminierungen zu bearbeiten und Betroffene zu unterstützen.
- ⇒ Zurzeit institutionell nicht verankerte Themen (insbes. Rassismus, soziale Herkunft) sind konzeptionell integriert.

#### **Maßnahmen:**

##### **1. Erstellung und Pflege eines zentralen Webportals zu Chancengleichheit und Antidiskriminierung**

Handlungsfeld: Öffentlichkeitsarbeit  
Zuständigkeit: Diversity u. Chancengleichheit  
Zeithorizont: kurz- bis mittelfristig

##### **2. Entwicklung eines Konzeptes zur Verbesserung der Beratungsstruktur bzgl. Diskriminierung und dessen Umsetzung**

Handlungsfelder: Öffentlichkeitsarbeit, Fortbildung, Personalentwicklung  
Zuständigkeit: Diversity u. Chancengleichheit  
Zeithorizont: kurz- bis mittelfristig

##### **3. Projektbegleitender Beirat „Diversity und Chancengleichheit in Studium und Lehre“, ggf. Transfer über das Projekt hinaus**

Handlungsfelder: Vernetzung, Partizipation, Institutionalisierung  
Zuständigkeit: Diversity u. Chancengleichheit, N.N.  
Zeithorizont: kurz- bis mittelfristig/langfristig

##### **4. Maßnahmen bei Bedrohungen von Universitätsangehörigen/Sicherheitskonzept**

Handlungsfeld: Strukturveränderungen  
Zuständigkeit: Diversity u. Chancengleichheit, Hochschulleitung, N.N.  
Zeithorizont: mittel- bis langfristig

##### **5. Maßnahmen zu Diversity in der Lehre (z. B. diversitätsbewusste Hochschuldidaktik)**

Handlungsfelder: Diverse (z. B. Lehre, Öffentlichkeitsarbeit, Fortbildung, Personalentwicklung)  
Zuständigkeit: Diversity u. Chancengleichheit, N.N.  
Zeithorizont: langfristig

### 3.2.2 Qualitätssicherung: Evaluation und Monitoring

**Bestandsaufnahme:** Mit der Durchführung der *Befragung zur Chancengleichheit der Studierenden* bzw. dem *Diversity Monitoring* in 2021 liegt eine umfassende Momentaufnahme vor, die mittelfristig eine Grundlage für die Anpassung und die Schaffung von Angeboten und Maßnahmen bildet. Darüber hinaus erstellt das Gleichstellungsbüro regelmäßig einen *Gleichstellungsplan*, der u. a. Studierende und Absolvent\*innen erfasst. Auf der Ebene des Qualitätsmanagements werden regelmäßig *Befragungen von Studierenden und Exmatrikulierten* durchgeführt, die ausgewählte Diversity-Aspekte beinhalten. Schließlich erfolgt in der Stabstelle Hochschulentwicklung der Ausbau eines *Gender und Diversity Controllings*, das bestehende Aktivitäten und Projekte in dem Themenfeld unterstützen soll.

**Ziel:**

⇒ Befragungen werden je nach Bedarfen angepasst oder wiederholt.

**Maßnahmen:**

**1. Diversity Monitoring**

Handlungsfeld: Monitoring  
Zuständigkeit: Diversity u. Chancengleichheit  
Zeithorizont: kurz- bis mittelfristig

**2. Gleichstellungsplan**

Handlungsfelder: Controlling, Struktur  
Zuständigkeit: Controlling, Gleichstellungsbüro, Fachbereiche  
Zeithorizont: mittel- bis langfristig

**3. Gender und Diversity Controlling**

Handlungsfeld: Controlling  
Zuständigkeit: Controlling  
Zeithorizont: kurz- bis langfristig

**4. Studierenden- und Exmatrikuliertenbefragungen**

Handlungsfeld: Evaluation  
Zuständigkeit: Qualitätsmanagement  
Zeithorizont: langfristig

## 4. Ausblick und Perspektive: Langfristige Verankerung von Diversity- und Antidiskriminierungsarbeit an der SUH

Die Bestandsaufnahme und der Maßnahmenkatalog stellen eine Bündelung und Sortierung der Diversity-Arbeit im Kontext Studium und Lehre an der Universität Hildesheim dar. Zusätzlich zu bereits existierenden Strukturen und Konzepten wurden in der Perspektive auf Chancengleichheit und Antidiskriminierung darüberhinausgehende konzeptionelle Überlegungen formuliert. Damit wird die Diversity- und Antidiskriminierungsarbeit unter notwendiger Beteiligung und Vernetzung aller dafür relevanten Akteur\*innen weiter institutionalisiert.

Die bisher etablierten Strukturen der Universität zeigen, dass die SUH hinsichtlich verschiedener diversitätsbezogener Maßnahmen in Studium und Lehre gut aufgestellt ist. Schwerpunkte liegen dabei bislang auf Geschlecht, Internationalität und Sprachen, Sorgeverantwortung sowie Beeinträchtigungen. Somit hat der dargestellte Prozess insbesondere die Funktion, auf Verbesserungsbedarfe und Lücken in der strukturellen Bearbeitung von Diversity und Chancengleichheit hinzuweisen sowie Maßnahmen zu bündeln und sichtbar zu machen. Verbesserungsbedarfe liegen inhaltlich besonders in dem Ausbau der Antidiskriminierungsarbeit sowie der stärkeren Integration weiterer relevanter Themen, wie Geschlechtervielfalt, Pflege, Rassismus und Soziale Herkunft.

Die vielfältigen Kooperationen, zusammengetragenen Impulse und gemeinsamen Überlegungen für Maßnahmen legen eine Fortführung des begonnenen Prozesses nahe. Auf diese Weise kann es gelingen, Diversity und Chancengleichheit als Querschnittsthema weiter zu etablieren und für die Hochschulentwicklung fruchtbar zu machen. Die als langfristig markierten Maßnahmen, denen bislang keine Zuständigkeit zugeordnet ist, zeigen Entwicklungspotentiale auf, insbesondere in den Bereichen Diversity in der Lehre, Strukturveränderungen und Institutionalisierung. Über Studium und Lehre hinaus sollte eine Weiterentwicklung auch in der Ausweitung auf alle Statusgruppen und somit die Universität als Ganzes bestehen. Darauf verweisen einerseits jene Ergebnisse aus dem Prozess, die die zentrale Rolle des Hochschulpersonals für Studium und Lehre hervorheben. Andererseits sind die Perspektiven Chancengleichheit und Antidiskriminierung gleichermaßen für wissenschaftliche und Verwaltungsangestellte systematisch zu bearbeiten. Sie liegen auf der Ebene der Personalauswahl und -entwicklung und sind damit äußerst relevant für Wissenschaft und Forschung selbst, was sich auch in der Ergänzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) um die Kategorie der Diversität spiegelt.<sup>3</sup>

Diversity- und Antidiskriminierungsarbeit bedarf klarer Verantwortlichkeiten bzw. Zuständigkeiten, aber auch finanzieller und personeller Ressourcen. Neben der Bearbeitung von Themen in Kooperation verschiedener Akteur\*innen bedarf es Ressourcen für die Koordination von Prozessen und für die strategische Weiterentwicklung, um die Perspektive der Chancengleichheit in den universitären Strukturen langfristig sicherzustellen. Hochschulen streben dabei in der Regel übergreifende Diversity-Strategien oder -Konzepte an, die bedarfsorientierte und operationalisierbare Ziele und Maßnahmen für einen bestimmten Zeitraum darlegen. Die Anbindung von Diversity-Strategien auf Ebene der Hochschulleitungen bildet die Basis, um nachhaltig auf ein diskriminierungsfreies und diversitätsgerechtes Studier-, Forschungs- und Arbeitsumfeld hinzuwirken (vgl. Czock/Donges/Heinzelmann 2012: 129f.). Auf inhaltlicher und institutioneller Ebene bedeutet dies für die SUH die Ausweitung einer Gleichstellungsarbeit mit (intersektionalem) Fokus auf Geschlecht hin zu einer Diversity-Perspektive, die die Herausforderungen einer inklusiven Hochschulentwicklung systematisch in den Blick nimmt.

---

<sup>3</sup> Die umfassende Bedeutung von Geschlecht und Vielfältigkeit für die Forschung hat die DFG in einer [Stellungnahme](#) 2020 benannt. Die Berücksichtigung von Geschlecht und Vielfältigkeit auf verschiedenen Ebenen gilt als ein Aspekt guter wissenschaftlicher Praxis.

# Anhang

## Liste aller in den Gesamtprozess involvierten und zu Rate gezogenen Akteur\*innen

**Arbeitsbereiche, Einrichtungen, Projekte:** audit familiengerechte hochschule, Projekt „Deutsch als zweite, fremde, neue Wissenschaftssprache“ (DAWID), Gender- und Diversity-Controlling, alle Fachbereiche, Gleichstellungsbüro, HANDICAmPus/Senatsbeauftragte für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung, Ideen- und Beschwerdestelle, International Office, Plattform Zukunft Inklusion (ZINK), Präsidium, Qualitätsmanagement, Stabsstelle Hochschulentwicklung, Stipendienbüro, Zentrale Studienberatung (inkl. Anker-Peers), Zentrum für Bildungsintegration (ZBI)

**Studentische Vertretungen, Initiativen und Gruppen:** ArbeiterKind.de Hildesheim, AStA-Diversity-Referate (Inklusion, Familie, Gender und Queer, Internationales und Rassismus, Klassismus), Ethikausschuss des Studierendenparlamentes, Initiative hi\*queer, Anti-Klassismus-Initiative, Initiative Inklusiv, FLINTAchen Hildesheim, Zusammenschluss FLINTA\*s im Online-Studium

## Literatur und Quellen

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.) (2020): Bausteine für einen systematischen Diskriminierungsschutz an Hochschulen. Berlin.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.) (2017): Diskriminierung in Deutschland. Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages. Berlin.
- Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (2020): Handlungsempfehlungen für Geschlechtervielfalt an Hochschulen: Erste Schritte.
- Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (2019): Positionspapier „Gemeinsam für eine geschlechtergerechte, vielfältige Wissenschaft: Antifeministischen Positionen entgegenreten!“
- Beigang, S./Fetz, K./Kalkum, D./Otto, M. (2017): Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung. Hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Baden-Baden.
- Czock, H./Donges, D./Heinzelmann, S. (2012): Endbericht zum Projekt Diskriminierungsfreie Hochschule – Mit Vielfalt Wissen schaffen. Projekt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin.
- Klein, U./Rebitzer, F. A. (2012): Diskriminierungserfahrungen von Studierenden: Ergebnisse einer Erhebung. In: Heitzmann, D./Klein, U. (Hg.): Diversity konkret gemacht. Wege zur Gestaltung von Vielfalt an Hochschulen. Weinheim, S. 120-137.
- LesMigraS (2012): „... nicht so greifbar und doch real“ Eine quantitative und qualitative Studie zu Gewalt- und (Mehrfach-) Diskriminierungserfahrungen von lesbischen, bisexuellen Frauen und Trans\* in Deutschland. Berlin.
- 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. 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks – durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung. Berlin.
- Petermann, F. / Georgi, V. B. / Lange, S. / Grahlmann, L. (2022): Diversity Monitoring der Stiftung Universität Hildesheim 2021. Ergebnisse der Befragung zur Chancengleichheit der Studierenden.
- Poskowsky, J./Heißenberg, S./Zaussinger, S./Brenner, J. (2018): beeinträchtigt studieren – best2. Datenerhebung zur Situation Studierender mit Behinderung und chronischer Krankheit 2016/17. Herausgegeben vom Deutschen Studentenwerk. Berlin.