

# Checkliste „Diskriminierungsfreie Hochschule – mit Vielfalt Wissen schaffen“

Düsseldorf, 19.12.2011



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

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat diesen Ansatzpunkt mit dem Projekt „Diskriminierungsfreie Hochschule“ aufgegriffen. In 2010 erfolgte die Beauftragung der Prognos AG mit der Durchführung eines Forschungsprojekts, das Kenntnisse dazu erbringen sollte, **in welchen Bereichen Diskriminierungen aufgrund der Merkmale Alter, Behinderung, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion / Weltanschauung und sexuelle Identität sowie ggf. weiterer Merkmale an Hochschulen vorkommen**. Auf dieser Basis sollten in einem zweiten Schritt **Indikatoren** entwickelt werden, anhand derer sich institutionelle und individuelle Diskriminierung innerhalb der Hochschule erkennen lässt. Zugleich waren im Projekt **Maßnahmen und Strategien zu erarbeiten und zu systematisieren**, um Diskriminierungsfreiheit an Hochschulen zu verwirklichen und zu stärken und den respektvollen Umgang mit Vielfalt zu stützen.

Die Aufgabenstellungen erforderten eine enge Zusammenarbeit mit Akteur\_innen aus Hochschulen. Hierfür konnten im Projekt folgende 11 Partnerhochschulen gewonnen werden: Universität Hamburg, Universität Duisburg-Essen, Rhein.-Westf. Technische Hochschule Aachen (RWTH), Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, Universität zu Köln, Brandenburgische Technische Universität Cottbus, Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin, Technische Universität München, Hochschule Mannheim, Medizinische Hochschule Hannover, Fachhochschule Erfurt.

Konzeption, Methodik und Vorgehensweise im Projekt, detaillierte Informationen zu den Partnerhochschulen, eine Auswertung hochschulübergreifender Statistiken zur Repräsentanz einzelner gesellschaftlicher Teilgruppen an Hochschule und ein Blick auf den Diskussionsstand in ausgewählten Ländern des europäischen Auslands und den USA, die deskriptive Aufbereitung und Systematisierung der in der Zusammenarbeit mit den Partnerhochschulen ermittelten Diskriminierungsfaktoren und Diskriminierungsrisiken sowie die entwickelte Indikatorik finden sich ausführlich im **abschließenden Projektbericht**.

Für die praktische Anwendung und Umsetzung der Arbeitsergebnisse aus dem Projekt liegen folgende Materialien vor:

- In einer **Handreichung** für Hochschulen sind
  - die rechtlichen Grundlagen zum Diskriminierungsschutz im Hochschulbereich umrissen,
  - organisatorische Modelle zur Verankerung der Gesamthematik von Sicherung von Diskriminierungsfreiheit, Vermeidung von Ungleichbehandlung und Diversity in Hochschule vorgestellt,
  - der zentrale Zusammenhang von Diskriminierungsrisiken in den Schlüsselprozessen in Hochschulen und den Indikatoren zur Abbildung des erreichten Stands bei der Sicherung von Diskriminierungsfreiheit erläutert sowie
  - zahlreiche Good Practices zur Verhinderung von Diskriminierung und Förderung von Gleichbehandlung dargestellt.
  
- In einem **ergänzenden Materialband** ist ein Good Practices-Pool enthalten. Dokumentiert sind hier ausführliche Good Practices der Partnerhochschulen
  - zur Sicherung des Zugangs zu studienbezogenen Informationen,
  - zu Verfahren und Regularien zur Sicherstellung von Gleichbehandlung,
  - zu Maßnahmen zur Berücksichtigung besonderer Bedarfe,
  - zu proaktiven Maßnahmen sowie
  - zu Strategien zur Sicherung von Diskriminierungsfreiheit und Förderung von Gleichbehandlung.

- Die hier vorliegende **Checkliste** enthält zwei Teile
  - korrespondierend zu den ermittelten Diskriminierungsrisiken Prüffragen zur Qualität der Prozesse und Teilprozesse und
  - Good Practices zur Verhinderung von Diskriminierung und Förderung von Gleichbehandlung.

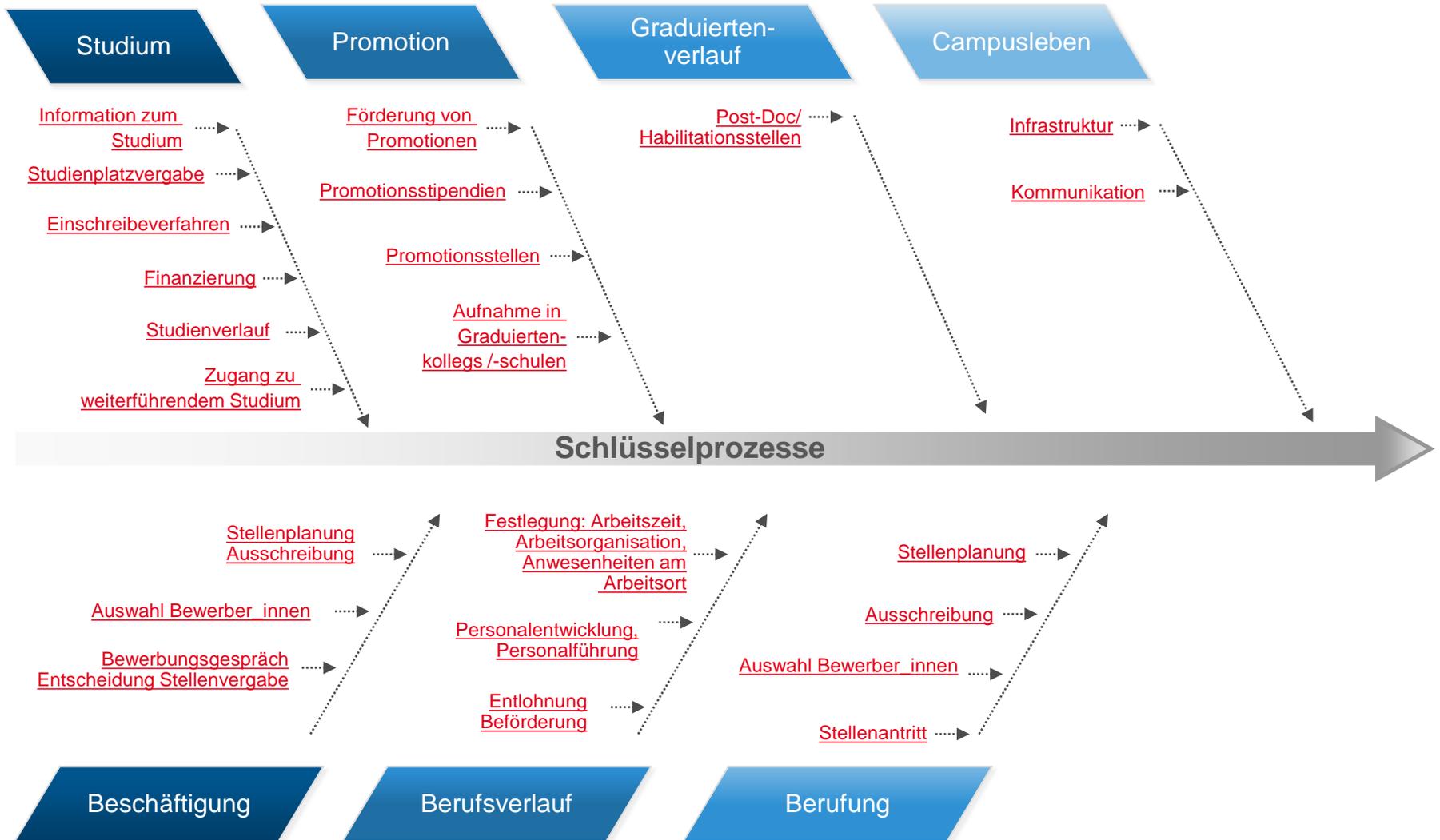
Die Checkliste für die Prüfung und Weiterentwicklung der Qualität der Schlüsselprozesse einer Hochschule orientiert sich an den etablierten Verfahren der Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung.

Die Checkliste ist interaktiv aufgebaut. Ausgehend von der folgenden Übersicht über die relevanten Prozesse und Teilprozesse können die **Informationen und Prüffragen zu ausgewählten Prozessen** durch **Anklicken** aufgerufen werden:

- Studium: Hochschulzugang, Studienfinanzierung, Studienverlauf, Entscheidung Masterstudium
- Promotion: Förderung der Promotion, Zugang zu Stipendien, Zugang zu Promotionsstellen, Zugang zu Graduiertenkollegs/-schulen
- Graduiertenverlauf/Karriereentwicklung: Zugang zu Post-Doc-/ Habilitationsstellen
- Beschäftigung (im wissenschaftlichen und im technisch-administrativen Bereich): Stellenplanung, Ausschreibungen, Auswahl Bewerber\_innen, Bewerbungsgespräche, Entscheidung über Stellenvergabe
- Berufsverlauf: Festlegung Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Personalentwicklung, Personalführung, Entlohnung
- Berufung: Einrichtung von Professuren, Ausschreibung, Auswahlverfahren, Stellenantritt
- Campusleben

Die Schlüsselprozesse „Beschäftigung“ und „Berufsverlauf“ gelten gleichermaßen für das wissenschaftliche wie für das nicht-wissenschaftliche Personal an Hochschulen.

An die Übersicht über die relevanten Prozesse und Teilprozesse schließt eine zweiseitige Übersicht über den **Good Practice-Pool** an. Die einzelnen Good Practices können ebenfalls durch **Anklicken** aufgerufen werden. Es erscheint dann eine Kurzfassung zur jeweiligen Good Practice. Für die detaillierten Informationen wird auf den erwähnten Materialband verwiesen.



## Good-Practice „Zugang zu Information“

[Diversity-Portal \(Universität Duisburg-Essen\)](#)

[GATEWAY \(RWTH Aachen\)](#)

[HOPES \(Universität Hamburg\)](#)

[Welcome and Service Point \(BTU Cottbus\)](#)

## Good-Practice „Verfahren und Regularien zur Sicherstellung von Gleichbehandlung“

[Richtlinie gegen geschlechtsbezogene Diskriminierung und sexuelle Gewalt \(Universität Hamburg\)](#)

[Entlastung von Frauen in Gremien der akademischen Selbstverwaltung \(BTU Cottbus\)](#)

## Good-Practice „Proaktive Maßnahmen“

[Agentur Mädchen \(TU München\)](#)

[Chance hoch 2 \(Universität Duisburg-Essen\)](#)

[Uni-Card \(CAU Kiel\)](#)

[Familien LOM \(MH Hannover\)](#)

## Good-Practice „Maßnahmen zur Berücksichtigung besonderer Bedarfe“

[Bedarfsorientiertes Mentoring \(RWTH Aachen\)](#)

[TUM Individual \(TU München\)](#)

[STUGHS \(Universität Hamburg\)](#)

[IsiEmed \(MH Hannover\)](#)

[Cross Cultural Mentoring \(CCM\) \(HWR Berlin\)](#)

[Come to Munich – Be at Home \(TU München\)](#)

[UDE- Mentoring-System \(Universität Duisburg-Essen\)](#)

[Generationen Management in der Pflege \(MH Hannover\)](#)

[Familienservice \(RWTH Aachen\)](#)

[Familienservice \(TU München\)](#)

## Good-Practice „Strategien zur Sicherung von Diskriminierungsfreiheit und Verhinderung von Ungleichbehandlung“

[Große Studierenden-Befragung \(Universität Duisburg-Essen\)](#)

[Befragung zu Diskriminierungserfahrungen von Studierenden \(CAU Kiel\)](#)

[cedis – center for Diversity Studies \(Universität zu Köln\)](#)

[Diversity Education \(CAU Kiel\)](#)

[Berufsbegleitender Masterstudiengang \(CAU Kiel\)](#)

[Ringvorlesungen zu „Diversity-Management“ \(BTU Cottbus\)](#)

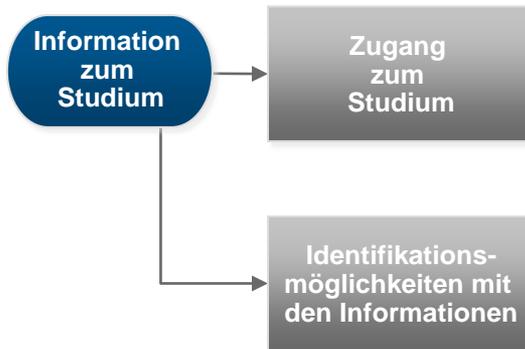
[KomDiM \(Universität Duisburg-Essen\)](#)

[ProDiversität \(Universität Duisburg-Essen\)](#)

[Genderqualitätsmanagement \(Universität zu Köln\)](#)

[Runder Tisch Gleichbehandlung / Antidiskriminierung \(RWTH Aachen\)](#)

## Risiken und Prüffragen



Ist die Beschaffbarkeit von Information, die sprachliche Verständlichkeit, die Niedrigschwelligkeit der Information gewährleistet?

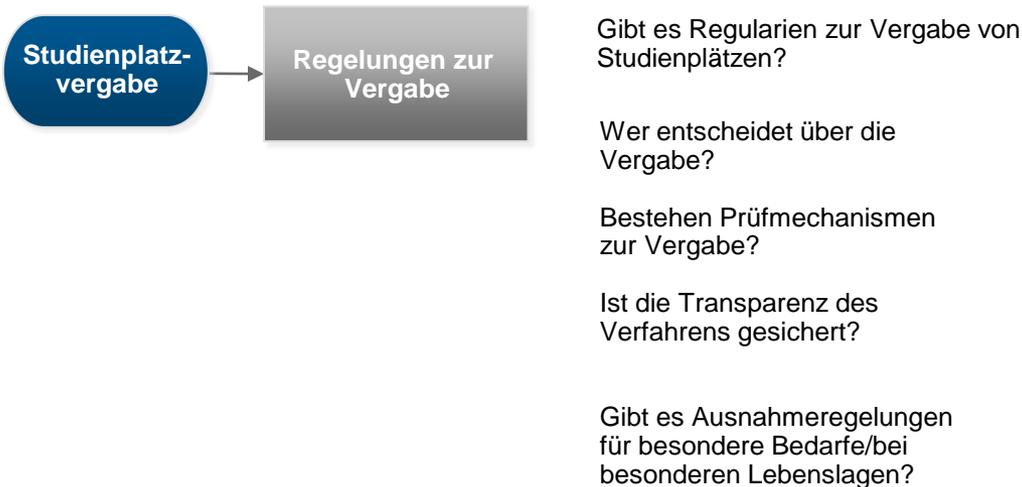
Werden alle Personengruppen in den Informationsmaterialien angesprochen?

Werden besondere Unterstützungsleistungen für einzelne Personengruppen dargestellt?

Checkliste	j	n
Barrierefreier Zugang zu Informationen im Internet		
Barrierefreier Zugang zur Studienberatung		
Proaktive zielgruppenspezifische Informations- und Kennenlernangebote		
Zielgruppenspezifische Flyer		
In den Informationsmaterialien werden alle Personengruppen angesprochen / keine Personengruppen durch sprachliche Formulierungen ausgeschlossen		
In den Informationsmaterialien werden Unterstützungsleistungen bei spezifischen Bedarfen prominent dargestellt		
In den Informationsmaterialien werden Ausgleichmaßnahmen spezifischen Bedarfen prominent dargestellt		
In den Informationsmaterialien werden die Betreuungsleistungen bei spezifischen Bedarfen prominent dargestellt		

[Zurück zur Startseite](#)

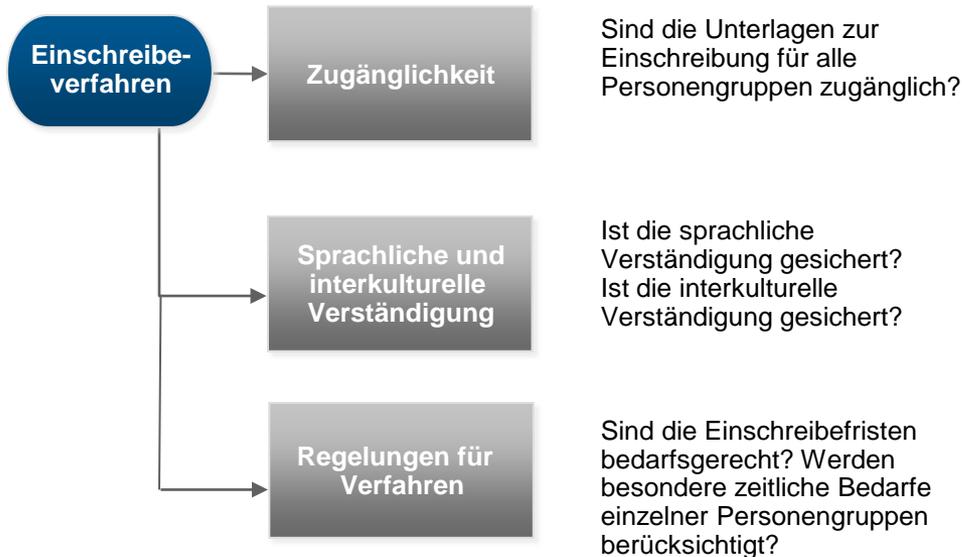
## Risiken und Prüffragen



Checkliste	j	n
Die Studienplatzvergabe erfolgt nach definierten Regeln, bestimmte Gruppen werden spezifisch berücksichtigt		
Bei der Entscheidung im speziellen Fall werden mindestens die Behindertenbeauftragten, Gleichstellungsbeauftragten einbezogen		
Die Entscheidungen werden schriftlich fixiert und zur Information an die Beauftragten weitergegeben		
Berichtspflichten und Verfahrensabläufe / Qualitätsstandards sind klar definiert		
Regeln zum Nachteilsausgleich bei besonderen Bedarfen / besonderen Lebenslagen sind vorhanden		

[Zurück zur Startseite](#)

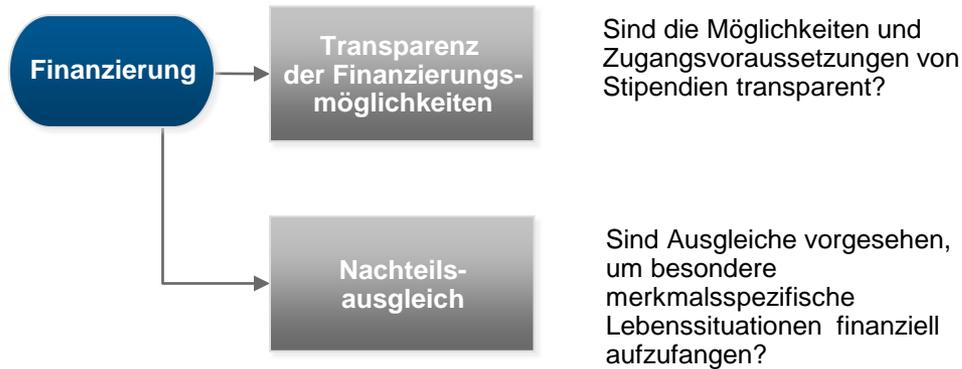
## Risiken und Prüffragen



Checkliste	j	n
Die Einschreibungsunterlagen stehen in barrierefreier Form zur Verfügung		
Die Einschreibungsunterlagen stehen in englischer Sprache zur Verfügung, englischsprachige Ansprechpersonen sind verfügbar		
Die für die Immatrikulation zuständigen Mitarbeiter_innen haben ein interkulturelles Kompetenztraining durchlaufen		
Regeln zum Nachteilsausgleich, hier Einschreibefristen sind vorhanden		

[Zurück zur Startseite](#)

## Risiken und Prüffragen



Checkliste	j	n
Unterlagen zu Stipendien und den jeweiligen Zugangsvoraussetzungen sind auf der Internetseite dargestellt		
Möglichkeiten finanzieller Nachteilsausgleiche sind vorhanden und sind auf der Internetseite dargestellt		

[Zurück zur Startseite](#)

## Risiken und Prüffragen



Werden besondere Zeitbedarfe wg. Behinderung / chronischer Erkrankung, bei Familienaufgaben, wg. Spracherwerb "Deutsch" berücksichtigt?

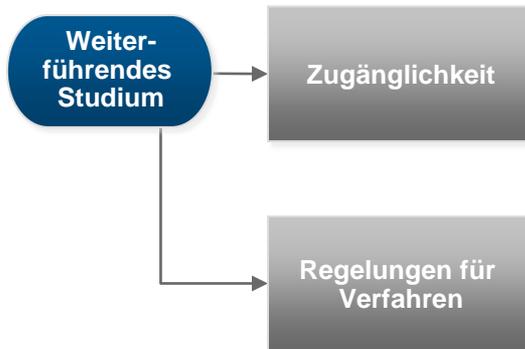
Gibt es Vorkehrungen für Betreuungsbedarfe bei besonderen Personengruppen / Lebenslagen?

Gibt es Vorkehrungen bei besonderen Unterstützungsbedarfen, z.B. sprachliche Unterstützung, technische Unterstützung?

Checkliste	j	n
Möglichkeiten einer alternativen zeitlichen Strukturierung des Studiums bei besonderen Bedarfslagen sind vorhanden (z.B. Teilstudium, Flexibilisierung der Prüfungsordnung)		
Möglichkeiten der Kinderbetreuung (Regelbetreuung, Ferienbetreuung, Notfallbetreuung) sind vorhanden		
Sprachkurse „Deutsch“ sind vorhanden		
Die Einrichtungen (Hörsäle, Seminarräume, Laborräume) sind barrierefrei erreichbar, Raumverlegungen sind im Bedarfsfall möglich		
Studierende mit einer Behinderung / chronischen Erkrankung können auf technische Hilfsmittel und Assistenz zurückgreifen		

[Zurück zur Startseite](#)

## Risiken und Prüffragen



Gibt es Regeln für die Beratung zu einem weiterführenden Studium?

Gibt es Regularien zur Vergabe der Studienplätze?

Wer entscheidet über die Vergabe?

Bestehen Prüfmechanismen?

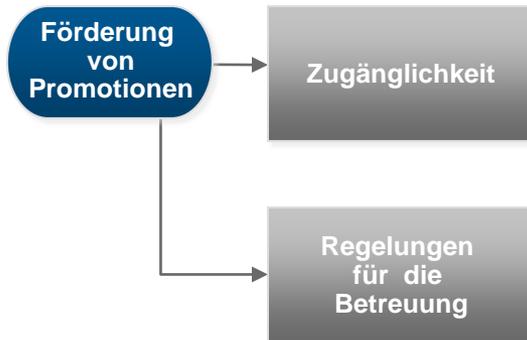
Ist die Transparenz des Verfahrens gesichert?

Gibt es Ausnahmeregelungen für besondere Bedarfe/besonderen Lebenslagen?

Checkliste	j	n
Informationsveranstaltungen zum weiterführenden Studium werden von den Fakultäten öffentlich angeboten		
Die Studienplatzvergabe erfolgt nach definierten Regeln, spezielle Gruppen werden in diesen spezifisch berücksichtigt		
Bei der Entscheidung im speziellen Fall werden mindestens die Behindertenbeauftragten, Gleichstellungsbeauftragten einbezogen		
Die Entscheidungen werden schriftlich fixiert und zur Information an die Beauftragten weitergegeben		
Berichtspflichten und Verfahrensabläufe / Qualitätsstandards sind klar definiert		
Es sind Regeln zum Nachteilsausgleich bei besonderen Bedarfen / besonderen Lebenslagen vorhanden		

[Zurück zur Startseite](#)

## Risiken und Prüffragen



Gibt es Regeln für die Beratung zur Aufnahme eines Promotionsvorhabens?

Gibt es Regeln / Standards für die Betreuung individueller Promotionen?

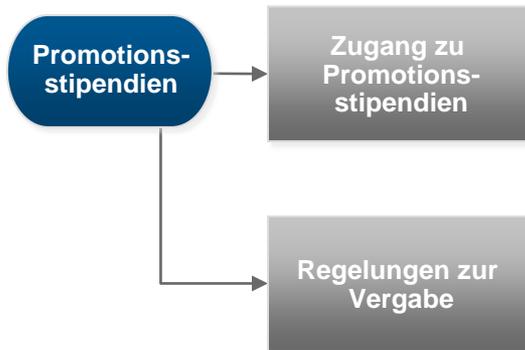
Sind die Regelungen transparent?

Gibt es Prüfmechanismen?

Checkliste	j	n
Regeln und Standards für die Beratung bei Promotionen sind vorhanden und dem Hochschulpersonal bekannt gemacht		
Prüfmechanismen sind vorhanden		
Regeln und Standards der Betreuung von Promotionen sind vorhanden und dem Hochschulpersonal bekannt gemacht		
Prüfmechanismen sind vorhanden		

[Zurück zur Startseite](#)

## Risiken und Prüffragen



Sind Möglichkeiten und Zugangsvoraussetzungen von Stipendien transparent?

Wer entscheidet über die Stipendienvergabe?

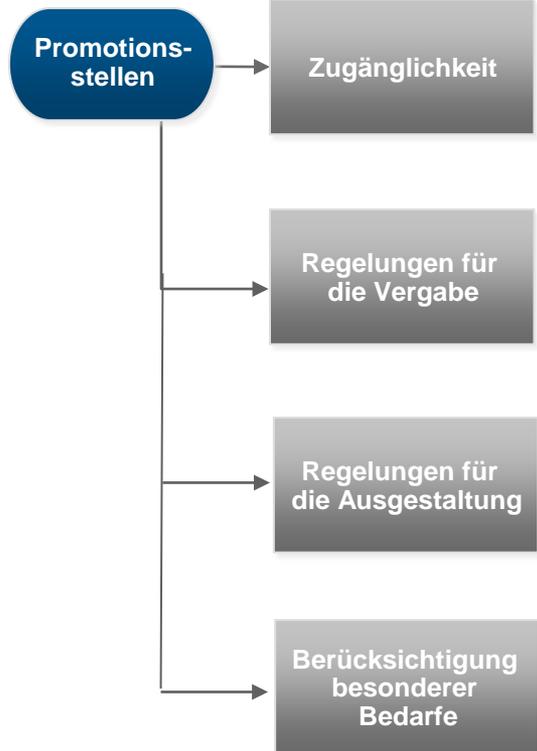
Bestehen Prüfmechanismen?

Ist die Transparenz des Verfahrens gesichert?

Checkliste	j	n
Unterlagen zu Stipendien und den jeweiligen Zugangsvoraussetzungen sind auf der Internetseite dargestellt		
Bei der Entscheidung werden die Beauftragten einbezogen		
Die Entscheidungen werden schriftlich fixiert, zur Information an die Beauftragten weitergegeben		
Berichtspflichten und Verfahrensabläufe / Qualitätsstandards sind klar definiert		

[Zurück zur Startseite](#)

## Risiken und Prüffragen



Wie werden Stellen ausgeschrieben (intern / extern)?  
Gibt es Regularien zur Stellenbesetzung?

Wer entscheidet über die Stellenbesetzung?  
Bestehen Prüfmehanismen?  
Ist die Transparenz des Verfahrens gesichert?  
Gibt es Regelungen zur Sicherstellung gleicher Bezahlung auf Promotionsstellen?

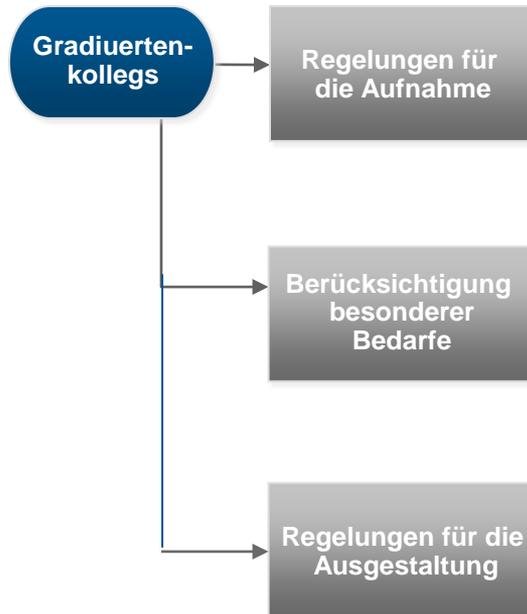
Wie wird über die interne Aufgabenverteilung entschieden? Wer entscheidet?  
Wie / wer wird über die Einbindung in Lehre, die Teilnahme an Tagungen, die Beteiligung an Publikationen entschieden? Wer entscheidet?

Werden Zeitbedarfe besonderer Gruppen / in besonderen Lebenslagen bei Promotionsstellen berücksichtigt?  
Werden Betreuungsbedarfe bei besonderen Gruppen / Lebenslagen berücksichtigt?  
Werden besondere Unterstützungsbedarfe berücksichtigt?

[Zurück zur Startseite](#)

Checkliste	j	n
Promotionsstellen werden intern und extern ausgeschrieben		
Die Besetzung erfolgt nach definierten Regeln		
Bei der Entscheidung werden mindestens die Behindertenbeauftragten und die Gleichstellungsbeauftragten einbezogen		
Diversity-Trainings sind verpflichtend für Gremienmitglieder eingeführt		
Die Entscheidungen werden schriftlich fixiert und zur Information an die Beauftragten weitergegeben		
Regelungen zur Sicherstellung gleicher Bezahlung sind vorhanden.		
Regeln / Qualitätsstandards zur internen Aufgabenverteilung, Einbindung in Lehre, Beteiligung an Publikationen, Teilnahme an Tagungen sind vorhanden und dem Hochschulpersonal bekannt		
Möglichkeiten einer alternativen zeitlichen Strukturierung bei besonderen Bedarfslagen sind vorhanden und werden angeboten		
Möglichkeiten der Kinderbetreuung sind vorhanden		
Sprachkurse „Deutsch“ sind vorhanden		
Die Einrichtungen sind barrierefrei erreichbar. Promovierende mit einer Behinderung / chronischen Erkrankung können auf technische Hilfsmittel und Assistenz zurückgreifen		

## Risiken und Prüffragen



Wie erfolgt Aufnahme? Gibt es Regularien dazu?  
 Wer entscheidet über die Aufnahme?  
 Inwiefern sind die Auswählenden für die Personalauswahl qualifiziert? Gibt es Schulungen / Angebote zur Qualifizierung?  
 Bestehen Prüfmechanismen?  
 Wie gestaltet sich die Transparenz des Verfahrens?

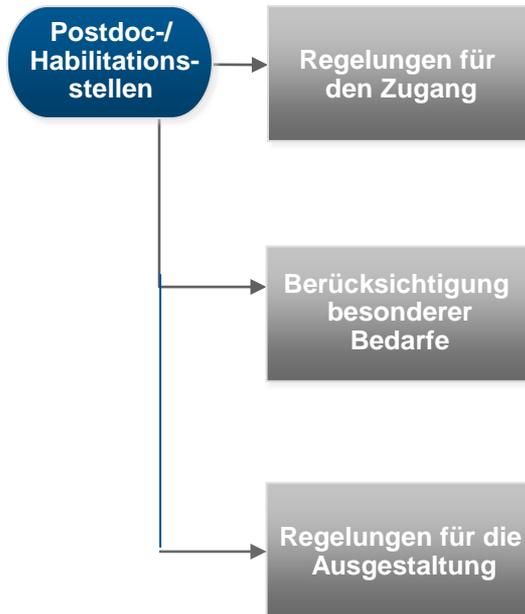
Werden Zeitbedarfe besonderer Gruppen / in besonderen Lebenslagen berücksichtigt?  
 Werden Betreuungsbedarfe bei besonderen Gruppen / Lebenslagen berücksichtigt?  
 Werden besondere Unterstützungsbedarfe berücksichtigt?

Wie wird über die Teilnahme an Publikationen, die Teilnahme an Tagungen entschieden? Wer entscheidet?

Checkliste	j	n
Die Platzvergabe erfolgt nach definierten Regeln, spezielle Gruppen werden dabei spezifisch berücksichtigt		
Bei der Entscheidung im speziellen Fall werden mindestens die Behindertenbeauftragten, Gleichstellungsbeauftragten einbezogen		
Diversity-Trainings sind verpflichtend für Gremienmitglieder eingeführt		
Die Entscheidungen werden schriftlich fixiert und zur Information an die Beauftragten weitergegeben		
Berichtspflichten und Verfahrensabläufe / Qualitätsstandards sind klar definiert		
Möglichkeiten einer alternativen zeitlichen Strukturierung bei besonderen Bedarfslagen sind vorhanden und werden angeboten		
Möglichkeiten der Kinderbetreuung sind vorhanden		
Sprachkurse „Deutsch“ sind vorhanden		
Die Einrichtungen sind barrierefrei erreichbar. Promovierende mit einer Behinderung / chronischen Erkrankung können auf technische Hilfsmittel und Assistenz zurückgreifen		
Regeln zur Entscheidung über die Teilnahme an Tagungen sind vorhanden und dem Hochschulpersonal bekannt		

[Zurück zur Startseite](#)

## Risiken und Prüffragen



Wie werden die Stellen ausgeschrieben (intern/extern)?  
 Wie erfolgt die Vergabe von Post-Doc-Stellen? Gibt es Regularien dazu?  
 Wer entscheidet über die Stellenbesetzung?  
 Sind die Auswählenden für die Personalauswahl qualifiziert?  
 Bestehen Prüfmechanismen?  
 Wie gestaltet sich die Transparenz des Verfahrens?

Gibt es Regelungen zur Sicherstellung gleicher Bezahlung auf Post-Doc- und Habitationsstellen?

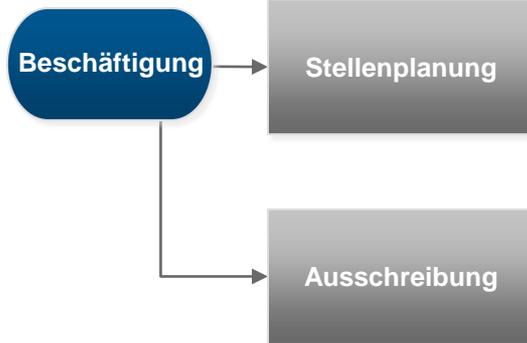
Gibt es Regelungen zu den Stundenumfängen bei Post-Doc- und Habitationsstellen?  
 Werden Zeitbedarfe besonderer Gruppen / in besonderen Lebenslagen bei Post-Doc- und Habitationsstellen berücksichtigt (Teilzeitstellen etc.)?  
 Werden Betreuungsbedarfe bei besonderen Gruppen / Lebenslagen berücksichtigt?  
 Werden besondere Unterstützungsbedarfe berücksichtigt?

Wie wird über die interne Aufgabenverteilung entschieden? Wer entscheidet?  
 Wie wird über die Einbindung in Lehre entschieden? Wer entscheidet?

Checkliste	j	n
Post-Doc- und Habitationsstellen werden intern und extern ausgeschrieben.		
Bei der Entscheidung im speziellen Fall werden mindestens die Behindertenbeauftragten, Gleichstellungsbeauftragten einbezogen		
Diversity-Trainings sind verpflichtend für Gremienmitglieder eingeführt		
Die Entscheidungen werden schriftlich fixiert und zur Information an die Beauftragten weitergegeben		
Berichtspflichten und Verfahrensabläufe / Qualitätsstandards sind klar definiert		
Regelungen zur Sicherstellung gleicher Bezahlung sind vorhanden		
Möglichkeiten einer alternativen zeitlichen Strukturierung bei besonderen Bedarfslagen sind vorhanden und werden angeboten		
Möglichkeiten der Kinderbetreuung sind vorhanden		
Sprachkurse „Deutsch“ sind vorhanden Die Einrichtungen sind barrierefrei erreichbar. Promovierende mit einer Behinderung können auf technische Hilfsmittel und Assistenz zurückgreifen		
Regeln zur Aufgabenteilung, Einbindung in Lehre, Teilnahme an Tagungen, Beteiligung an Publikationen sind vorhanden und dem Hochschulpersonal bekannt		

[Zurück zur Startseite](#)

## Risiken und Prüffragen



Wer ist an der Stellenplanung beteiligt?  
Mit welcher Ausrichtung wird die Stelle geplant?

Inwiefern sind Vereinbarkeitsmechanismen berücksichtigt (Teilzeit, Telearbeit, etc.)?

Werden Stellen regelhaft ausgeschrieben?  
Wie werden Stellen ausgeschrieben (intern / extern)?

Welche Aspekte sind in der Ausschreibung besonders benannt?

Gibt es Maßnahmen positiver Diskriminierung spezifischer Gruppen?

Checkliste	j	n
Bei der Stellenplanung sind mindestens die Behindertenbeauftragten und die Gleichstellungsbeauftragten einbezogen		
Die Ausrichtung der Stelle erfolgt nach definierten Regeln. Die Berücksichtigung spezieller Gruppen wird in diesen spezifisch thematisiert		
Ein Leitfaden / Qualitätsstandards für Stellenausschreibungen sind vorhanden und dem Hochschulpersonal bekannt		
Stellen werden öffentlich im Internet / Intranet / Zeitungen / Zeitschriften / (fachlich) relevanten Jobportalen und mit üblichen Bewerbungsfristen ausgeschrieben		
Möglichkeiten einer alternativen zeitlichen Strukturierung bei besonderen Bedarfslagen sind vorhanden und werden angeboten		
Die Ausschreibung der Stelle erfolgt nach definierten Regeln		
Die Berücksichtigung spezieller unterrepräsentierter Gruppen wird durch konkrete Maßnahmen gefördert		

[Zurück zur Startseite](#)

## Risiken und Prüffragen



Wie erfolgt die Auswahl der Bewerber\_innen? Gibt es spezifische Prozesse?

Wer nimmt an der Auswahl teil?

Bestehen Prüfmechanismen (Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenbeauftragte etc.)?

Wie gestaltet sich die Transparenz des Verfahrens?

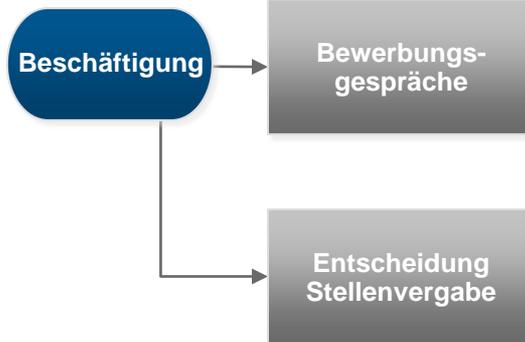
Sind die Auswählenden für die Personalauswahl qualifiziert?

Gibt es Schulungen / Angebote zur Qualifizierung?

Checkliste	j	n
Die Besetzung der Stelle erfolgt nach definierten Regeln. Die Berücksichtigung bestimmter Gruppen wird in diesen spezifisch thematisiert		
Das Auswahlgremium ist heterogen / „vielfältig“ zusammengesetzt. Bei der Auswahl sind die Behindertenbeauftragten und die Gleichstellungsbeauftragten einbezogen		
Die Entscheidungen werden schriftlich fixiert, zur Information an die Beauftragten, den Personalrat weitergegeben. Für Nicht-Einhaltung sind Sanktionsmöglichkeiten vorgesehen		
Berichtspflichten und Verfahrensabläufe / Qualitätsstandards sind klar definiert		
Diversity-Trainings sind verpflichtend für Gremienmitglieder eingeführt		

[Zurück zur Startseite](#)

## Risiken und Prüffragen



Wer nimmt an den Bewerbungsgesprächen teil?

Gibt es spezifische / einheitliche / transparente Handlungsrichtlinien für Bewerbungsgespräche?

Sind die Auswählenden für die Durchführung von Bewerbungsgesprächen qualifiziert?

Wer entscheidet über die Stellenvergabe?

Gibt es spezifische / einheitliche / transparente Kriterien für die Auswahl?

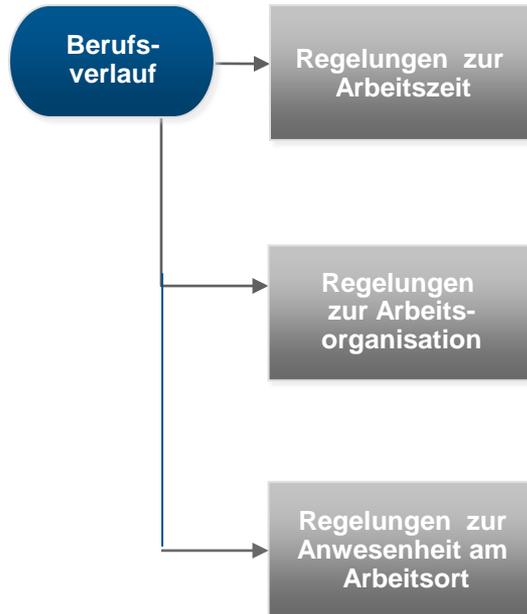
Sind die Entscheidenden für die Personalauswahl qualifiziert?

Gibt es Schulungen / Angebote zur Qualifizierung?

Checkliste	j	n
Das Auswahlgremium ist heterogen / „vielfältig“ zusammengesetzt. Bei der Auswahl sind die Behindertenbeauftragten und die Gleichstellungsbeauftragten einbezogen		
Ein Leitfaden für Bewerbungsgespräche liegt vor und ist dem Hochschulpersonal bekannt		
Diversity-Trainings sind verpflichtend für Gremienmitglieder eingeführt		
Das Entscheidungsgremium ist heterogen / „vielfältig“ zusammengesetzt. Bei der Entscheidung sind die Behindertenbeauftragten und die Gleichstellungsbeauftragten einbezogen		
Ein Kriterienraster für die Entscheidungsfindung liegt vor und ist dem Hochschulpersonal bekannt. Die Auswahl wird dokumentiert		
Diversity-Trainings sind verpflichtend für Gremienmitglieder eingeführt		

[Zurück zur Startseite](#)

## Risiken und Prüffragen



Wie erfolgt die Festlegung der Arbeitszeit?  
Bestehen Möglichkeiten für spezifische Lösungen? Wer hat Zugang zu diesen?  
Wer legt die Arbeitszeit fest?  
Gibt es eine Anlaufstelle bei Fragen / Schwierigkeiten?

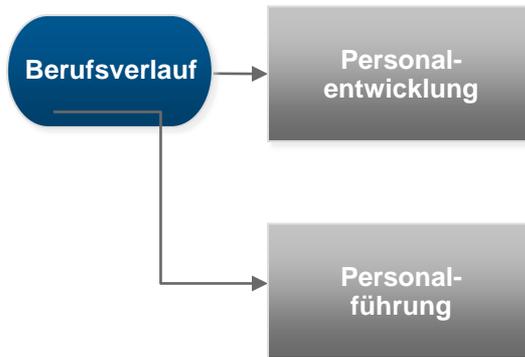
Welche Prozesse regeln die Arbeitsorganisation?  
Wer regelt die Arbeitsorganisation?  
Gibt es eine Anlaufstelle bei Fragen / Schwierigkeiten?  
Sind Aufgaben entsprechend der Stellenbeschreibungen geregelt?  
Werden bestimmte Aufgaben ungleich verteilt?

Wie ist die Anwesenheit am Arbeitsort geregelt?  
Wer regelt die Anwesenheit am Arbeitsort?  
Haben alle die gleichen Chancen auf Flexibilisierung?  
Gibt es eine Anlaufstelle bei Fragen / Schwierigkeiten?

Checkliste	j	n
Die Festlegung der <u>Arbeitszeit</u> erfolgt nach definierten Regeln und wird den Mitarbeiter_innen transparent gemacht. Möglichkeiten einer alternativen zeitlichen Strukturierung bei besonderen Bedarfslagen sind vorhanden und werden angeboten		
Die <u>Arbeitsorganisation</u> wird den Mitarbeiter_innen transparent gemacht. Möglichkeiten einer alternativen organisatorischen Strukturierung bei besonderen Bedarfslagen sind vorhanden und werden angeboten		
Beratungs- und Beschwerdestellen sind etabliert.		
Die <u>Arbeitsorganisation</u> entspricht den in Stellenbeschreibung / Arbeitsvertrag definierten Aufgaben. Für Nicht-Einhaltung sind Sanktionsmöglichkeiten vorgesehen		
Die Festlegung der <u>Anwesenheit am Arbeitsort</u> erfolgt nach definierten Regeln und wird den Mitarbeiter_innen transparent gemacht. Möglichkeiten einer alternativen Strukturierung bei besonderen Bedarfslagen sind vorhanden und werden angeboten		

[Zurück zur Startseite](#)

## Risiken und Prüffragen



Bestehen spezifische Mechanismen zur Personalentwicklung?

Wer ist für Fragen der Personalentwicklung zuständig?

Erfolgt eine spezifische Potenzialanalyse?

Gibt es eine Thematisierung in Mitarbeiter\_innengesprächen?

Besteht Transparenz über Fördermechanismen / Karrierewege?

Bestehen für spezifische Personengruppen gleiche Chancen des Zugangs zu Personalentwicklungsmaßnahmen?

Wie erfolgt Personalführung? Welche Gestaltungsmechanismen gibt es?

Wie gestalten sich Hierarchien?

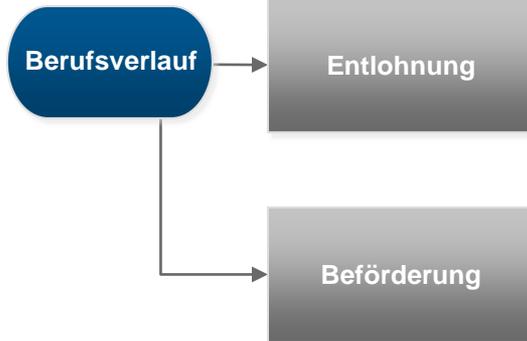
Sind Zuständigkeiten klar geregelt?

Bestehen spezifische Mechanismen zur Personalführung?

Checkliste	j	n
Möglichkeiten und Maßnahmen der Personalentwicklung sind definiert und werden den Mitarbeiter_innen transparent gemacht		
Beratungs- und Beschwerdestellen sind etabliert		
Regeln / Qualitätsstandards zur Personalentwicklung sind vorhanden und dem Hochschulpersonal bekannt		
Führungskräfte sind für die sensible Wahrnehmung von Personalentwicklungsaufgaben geschult		
Individuelle Umsetzungen der Personalentwicklung werden in Mitarbeiter_innengesprächen regelhaft thematisiert.		
Spezifische Bedarfslagen werden berücksichtigt sowie der Einbezug / Zugangsmöglichkeit aller Mitarbeiter_innen dabei gewährleistet		
Regeln / Qualitätsstandards zur Personalführung sind vorhanden und dem Hochschulpersonal bekannt. Führungskräfte sind für die sensible Wahrnehmung von Personalführungsaufgaben geschult		

[Zurück zur Startseite](#)

## Risiken und Prüffragen

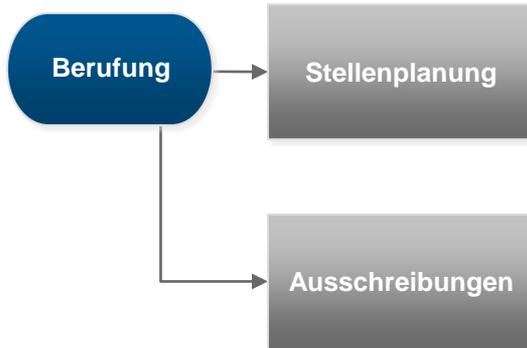


- Wie erfolgt die Eingruppierung?
- Wie erfolgen Gehaltsverhandlungen?
- Besteht Transparenz über Entgeltstrukturen?
- Wie erfolgen Beförderungen?
- Welche Kriterien bestimmen über Beförderungen?
- Wer veranlasst Beförderungen?

Checkliste	j	n
Die Festlegung der Entlohnung erfolgt nach definierten Regeln und wird den Mitarbeiter_innen transparent gemacht. Es besteht eine Berichtspflicht		
Beförderungen erfolgen nach definierten Regeln. Möglichkeiten von Karrierewegen sind definiert und werden den Mitarbeiter_innen transparent gemacht. Die Möglichkeit zum Einbezug / Zugang ist für alle Mitarbeiter_innen gewährleistet		
Führungskräfte sind für die sensible Wahrnehmung von Personalentwicklungsaufgaben geschult		

[Zurück zur Startseite](#)

## Risiken und Prüffragen



Wer ist an der Stellenplanung beteiligt?

Sind bestimmte Merkmalsgruppen nicht berücksichtigt / unterrepräsentiert?

Mit welcher Ausrichtung wird die Stelle geplant?

Sind Vereinbarkeitsmechanismen berücksichtigt? (Teilzeit, Telearbeit, etc.)?

Werden Stellen regelhaft ausgeschrieben?

Wie werden Stellen ausgeschrieben (intern / extern)?

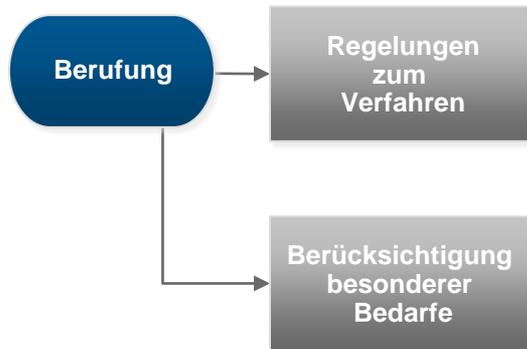
Welche Aspekte sind in der Ausschreibung besonders benannt?

Gibt es Maßnahmen positiver Diskriminierung spezifischer Gruppen?

Checkliste	j	n
Bei der Stellenplanung sind mindestens die Behindertenbeauftragten und die Gleichstellungsbeauftragten einbezogen		
Die Ausrichtung der Stelle erfolgt nach definierten Regeln. Die Berücksichtigung spezieller Gruppen wird in diesen spezifisch thematisiert		
Möglichkeiten einer alternativen zeitlichen Strukturierung bei besonderen Bedarfslagen sind vorhanden und werden angeboten		
Ein Leitfaden / Qualitätsstandards für Stellenausschreibungen ist /sind vorhanden und dem Hochschulpersonal bekannt		
Stellen werden öffentlich im Internet / Intranet / in Zeitungen / Zeitschriften / (fachlich) relevanten Jobportalen und mit üblichen Bewerbungsfristen ausgeschrieben		
Die Ausschreibung der Stelle erfolgt nach definierten Regeln. Die Berücksichtigung spezieller Gruppen wird in diesen spezifisch thematisiert		
Die Berücksichtigung spezieller unterrepräsentierter Gruppen wird durch konkrete Maßnahmen gefördert		

[Zurück zur Startseite](#)

## Risiken und Prüffragen



Wie erfolgt die Auswahl der Bewerber\_innen? Gibt es spezifische Prozesse?

Wer nimmt an der Auswahl teil? Bestehen Prüfmechanismen (Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenbeauftragte etc.)?

Wie gestaltet sich die Transparenz des Verfahrens?

Inwiefern sind die Auswählenden für die Personalauswahl qualifiziert? Gibt es Schulungen / Angebote zur Qualifizierung?

Gibt es Maßnahmen positiver Diskriminierung spezifischer Gruppen?

Checkliste	j	n
Die Besetzung der Stelle erfolgt nach definierten Regeln. Die Berücksichtigung spezieller Gruppen wird in diesen spezifisch thematisiert.		
Das Auswahlgremium ist heterogen / „vielfältig“ zusammengesetzt. Bei der Auswahl sind die Behindertenbeauftragten und die Gleichstellungsbeauftragten einbezogen		
Die Entscheidungen werden schriftlich fixiert, zur Information an die Beauftragten, den Personalrat weitergegeben. Für Nicht -Einhaltung sind Sanktionsmöglichkeiten vorgesehen		
Berichtspflichten und Verfahrensabläufe/ Qualitätsstandards sind klar definiert		
Diversity-Trainings sind verpflichtend für Gremienmitglieder eingeführt		
Die Berücksichtigung spezieller unterrepräsentierter Gruppen wird durch konkrete Maßnahmen gefördert		

[Zurück zur Startseite](#)

## Risiken und Prüffragen



Sind spezifische Förderangebote / Unterstützungsangebote (Double Career Modelle etc.) vorhanden?

Wie gestaltet sich die Aufnahme / der Einbezug?

Gibt es geregelte Mechanismen?

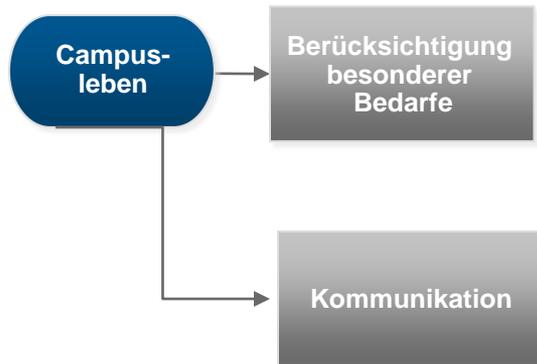
Haben alle die gleichen Chancen auf Einführung / Information?

Haben alle die gleichen Chancen für die Erreichung von Ressourcen?

Checkliste	j	n
Spezifische Förderangebote / Unterstützungsangebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind etabliert und den Mitarbeiter_innen transparent. Die Berücksichtigung spezieller Gruppen wird in diesen spezifisch thematisiert		
Für den Stellenantritt sind Einführungen und Informationsmaterial vorhanden		
Die Informationen werden regelhaft allen neuen Mitarbeiter_innen zugänglich gemacht		
Der Zugang zu Ressourcen wird allen Mitarbeiter_innen transparent und nutzbar gemacht.		

[Zurück zur Startseite](#)

## Risiken und Prüffragen



Ist die Zugänglichkeit der Einrichtungen der Infrastruktur vorhanden?

Sind merkmalspezifische Einrichtungen der Infrastruktur vorhanden?

Sind gruppenspezifische Artikulationsmöglichkeiten gesichert?

Checkliste	j	n
Barrierefreiheit des Campus ist gesichert		
Eine Infrastruktur für Personen mit Betreuungsaufgaben ist vorhanden (Wickelräume, Rückzugsräume)		
Sofern für die christlichen Religionen Räume zur Ausübung religiöser Praktiken vorhanden sind, sind auch für andere Religionen Gebeträume vorhanden		
Spezielle Gruppen werden in der Kommunikationsstrategie der Universität berücksichtigt. Möglichkeiten der Nutzung von Kommunikationskanälen (schwarzes Brett, Internetverlinkung) sind gegeben. Räume für die Kommunikation stehen zur Verfügung		

[Zurück zur Startseite](#)

## Diversity-Portal (Universität Duisburg-Essen)

Ziel der Online-Plattform ist ein diversitätsorientiertes, transparentes Wissensmanagement. Ziel ist die Darstellung aller Diversity-Aktivitäten der Hochschule.

Das Angebot richtet sich an Mitarbeiter/innen, Lehrende, Studierende und Studieninteressierte. Das Internetportal bündelt sämtliche Informationen zum Diversity-Management der Universität Duisburg-Essen. Neben allgemeinen Grundlagen des Diversity-Managements werden insbesondere die Themenbereiche „Gender (Gender-Portal)“, „Familienfreundlichkeit“, „Migration/Interkulturalität“, „Bildungsaufstieg“, „gesundheitliche Beeinträchtigung / Behinderungen“ sowie „lebenslanges Lernen / Weiterbildung“ behandelt. Desweiteren stellt das Portal Informationen für Schülerinnen und Schüler zur Verfügung und informiert über Schnupperangebote an der Universität Duisburg-Essen.

### Kontakt

Universität Duisburg-Essen

47057 Duisburg / 45141 Essen

Prorektorat für Diversity Management Prof. Dr. Ute Klammer [klammer.prorektorin@uni-due.de](mailto:klammer.prorektorin@uni-due.de)

Referentin für Diversity Management Dr. Friederike Preiß [friederike.preiss@uni-due.de](mailto:friederike.preiss@uni-due.de))

[http://www.uni-due.de/diversity/ude\\_studierendenbefragung.shtml](http://www.uni-due.de/diversity/ude_studierendenbefragung.shtml)

Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH)

Kompetenzbereich Qualitätsentwicklung u. -management

Ansprechpartner: Karl-Heinz Stammen

Zurück [zur](#)  
[Übersicht](#)

## GATEWAY (Rheinisch-Westfälische Technische Universität (RWTH) Aachen)

Ziel ist die Entwicklung eines interaktiven Informations- und Kommunikationsportals für hör- und sehgeschädigte Menschen im Internet. Dadurch soll diese Personengruppe während des Studiums und beim Übergang in den Beruf unterstützt werden. Hierfür sollen Informationen und Kommunikationshilfen für hör- und sehgeschädigte Menschen im Internet barrierefrei zur Verfügung gestellt werden. Für Studieninteressierte bietet das Portal Informationen zu den Studienmöglichkeiten an der RWTH Aachen an.

Während des Studiums unterstützt es seh- und hörgeschädigte Menschen durch neueste technische Hilfsmittel und hilft ihnen bei der Planung von Praktika in Unternehmen im In- und Ausland. Ferner bietet es Bewerbungstrainings und Firmenkontakte für einen erfolgreichen Berufseinstieg an.

Im Anschluss an das Studium hilft das Portal bei der Suche nach einem passenden Arbeitgeber. In dieser Phase können die seh- und hörgeschädigten Absolventinnen und Absolventen ihr Wissen auch an neue Studierende weitergeben und ihnen Hilfestellung geben.

### Kontakt

Rheinisch-Westfälische Technische Universität (RWTH) Aachen  
52062 Aachen  
Forschungsgruppe DESIRE  
Lehrstuhl für deutsche Philologie  
Institut für Sprach- und Kommunikationswissenschaft  
[desire@isk.rwth-aachen.de](mailto:desire@isk.rwth-aachen.de) <http://www.gateway-online.de>

Zurück [zur](#)  
[Übersicht](#)

## HOPES - *Hilfe und Orientierung für psychisch erkrankte Studierende* (Universität Hamburg)

»HOPES« richtet sich an Studierende, die nach einer schweren psychischen Krise, häufig auch nach einer stationären oder teilstationären Behandlung, praktische Hilfen zur erfolgreichen Bewältigung von Studienanforderungen wünschen oder benötigen. Das Angebot versteht sich als Ergänzung zur Studienberatung und zur ambulanten psychotherapeutischen oder psychiatrischen Behandlung. HOPES unterstützt betroffene Studierende nicht nur durch ein qualifiziertes Beratungsangebot, sondern trägt auch durch Öffentlichkeitsarbeit zum Abbau von Vorurteilen und Berührungsängsten an der Hochschule bei.

HOPES bietet individuelle Beratung zur Planung und Durchführung eines Studiums. In enger Kooperation mit den angrenzenden Diensten wird auch zu finanziellen und organisatorischen Problemen, zur Bewerbung, Möglichkeiten von Nachteilsausgleichen bei Studien- und Prüfungsleistungen, zu Fragen der beruflichen Perspektive und Alternativen zum Studium beraten. Semesterbegleitend werden von HOPES wöchentlich statt-findende Kurse zur Studienorganisation sowie zur Semesterplanung und -durchführung angeboten. Dadurch können Teilnehmende auch mit anderen betroffenen Studierenden in Kontakt kommen und Erfahrungen austauschen.

### Kontakt

Universität Hamburg / CampusCenter  
20354 Hamburg

Zentrale Studienberatung und psychologische Beratung  
Anja Rieth

[Anja.Rieth@verw.uni-hamburg.de](mailto:Anja.Rieth@verw.uni-hamburg.de)

[HOPES@verw.uni-hamburg.de](mailto:HOPES@verw.uni-hamburg.de)

<http://www.uni-hamburg.de/dlk/hopes.html>

Zurück [zur](#)  
[Übersicht](#)

## Welcome and Service Point (Brandenburgische Technische Universität Cottbus)

Da für einen Großteil der internationalen Studierenden ein Studienbeginn an der BTU Cottbus mit einem Start in einer neuen Stadt und für viele sogar in einem neuen Land gleichzusetzen ist, soll ihnen durch den Service- und Welcomepoint der Einstieg in ihrer neuen Wahlheimat erleichtert werden, so dass sie sich möglichst schnell auf ihr Studium konzentrieren können. Gleichzeitig treffen Studierende hier frühzeitig Kommilitonen und können Kontakte knüpfen.

Für die Hochschule selbst sollen folgende Ziel erreicht werden:

- Willkommenskultur etablieren
- Studierendenströme bündeln: Die Studierenden erhalten alle Infos und auch nur die Richtigen an einem Ort (Front Office). Dadurch wird das Back Office entlastet.
- die noch nicht vorhandenen Fremdsprachenkenntnisse in einigen Abteilungen der Hochschule sowie der Stadtverwaltung abfedern.

### Kontakt

Brandenburgische Technische Universität Cottbus

03044 Cottbus

Akademisches Auslandsamt

Mareike Kunze

[mareike.kunze@tu-cottbus.de](mailto:mareike.kunze@tu-cottbus.de)

[www.tu-cottbus.de/intoff](http://www.tu-cottbus.de/intoff)

Zurück [zur](#)  
[Übersicht](#)

## Richtlinie gegen geschlechtsbezogene Diskriminierung und sexuelle Gewalt (Universität Hamburg)

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

Mit der Richtlinie und der SDG verpflichtet sich die Hochschule, alle Beschäftigten über ihre Rechte und Pflichten zu informieren und strebt an, vertiefende Angebote zur Aufklärung, Beratung und Verhaltensänderung zu schaffen.

### Kontakt

Universität Hamburg  
20146 Hamburg  
Kontaktstelle bei sexueller Diskriminierung und Gewalt  
Prof. Dr. Monika Bullinger  
[kontaktstelle.sdg@uni-hamburg.de](mailto:kontaktstelle.sdg@uni-hamburg.de)  
<http://www.verwaltung.uni-hamburg.de/pr/ksd/>

Zurück [zur](#)  
[Übersicht](#)

## Projekt / Maßnahme “Entlastung von Frauen in Gremien der akademischen Selbstverwaltung“ (Brandenburgische Technische Universität Cottbus)

Ziel in Hinblick auf Zielgruppe (weibliche Mitglieder des Senates, weibliche Mitglieder der Fakultätsräte, dezentrale Gleichstellungsbeauftragte): Entlastung durch studentische Hilfskräfte, die für Aufgaben im Zusammenhang mit der Gremienarbeit oder für die wissenschaftliche Arbeit der Antragstellerinnen eingesetzt werden.

Ziel in Hinblick auf Hochschule: Steigerung der Frauenanteile im Senat und in den Fakultätsräten, Steigerung der Qualität und der Effizienz der Gleichstellungsarbeit in den dezentralen Bereichen. Diese Maßnahme erfolgt in Umsetzung einer Empfehlung des Wissenschaftsrates. Sie ist Bestandteil des Gleichstellungskonzeptes der BTU Cottbus und wird aus Mitteln des Professorinnenprogramms finanziert. Antragsberechtigt sind weibliche Mitglieder des Senates, weibliche Mitglieder der Fakultätsräte und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte. Beantragt werden kann eine Höchstsumme von 400 €/a, aus der studentische Hilfskräfte finanziert werden, die die o. g. Antragsberechtigten in ihrer Arbeit entlasten sollen.

### Kontakt

Brandenburgische Technische Universität Cottbus

03046 Cottbus

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Ehregard Heitzig

[gba@tu-cottbus.de](mailto:gba@tu-cottbus.de)

[http://www.tu-cottbus.de/btu/de/service/redaktionssystem/?beitrag\\_id=80012042c](http://www.tu-cottbus.de/btu/de/service/redaktionssystem/?beitrag_id=80012042c)

Zurück [zur](#)  
[Übersicht](#)

## Aachener Mentoring-Modell (Rheinisch-Westfälische Technische Universität (RWTH) Aachen)

Ziel des Aachener Mentorin-Modells ist es, ein individuelles, flächendeckendes Mentoringsystem zur Unterstützung und Beratung im Studienverlauf für die Studierenden, die weniger als 2/3 der Credit Points zu entscheidenden Studienzeitpunkten erreicht haben, (2/3-Regelung) sowie zur Förderung besonders begabter Studierender (10%-Besten-Regelung) an allen Fakultäten umzusetzen. Somit tragen sie zu mehr Bildungsgerechtigkeit bei, unter Berücksichtigung der Vielfältigkeit der Studierenden.

Ein weiteres Ziel ist es, die Beratungsanliegen zu dokumentieren und in Beziehung zu diversity-relevanten Daten zu setzen, die ebenfalls in den Mentoringgesprächen erhoben werden. Hierdurch können grundlegende Informationen für die Weiterentwicklung der Studiengänge sowie für die Hochschulentwicklung insgesamt gewonnen werden.

### Kontakt

Rheinisch-Westfälische Technische Universität (RWTH) Aachen

52062 Aachen

Arbeitsgruppe Mentoring

Ingrid Isenhardt (ZLW), Andrea Wolfram (IGaD)

[Isenhardt.office@ima-zlw-ifu.rwth-aachen.de](mailto:Isenhardt.office@ima-zlw-ifu.rwth-aachen.de)

[Andrea.wolfram@igad.rwth-aachen.de](mailto:Andrea.wolfram@igad.rwth-aachen.de)

<http://rwth-aachen.de/go/id/bht>

Zurück [zur](#)  
Übersicht

## TUM Individual (Technische Universität München )

Ziele sind:

- Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie durch die Erweiterung bzw. Modifikation des Studienangebots um zeitlich attraktive sowie entlastende Studienangebote,
- Verbesserung der Studierfähigkeit bei den fokussierten Zielgruppen und Reduzierung der Abbruchquote durch die Implementierung von Studien- und Serviceangeboten, die an den individuellen Bildungsbiographien ansetzen und dadurch eine optimale Studienwahl garantieren,
- Erhöhung der Studienerfolgsquote bei den identifizierten Zielgruppen durch Wahrnehmung der im Projekt entwickelten Maßnahmen sowie Reduzierung der Studienabbruchswahrscheinlichkeit,
- Steigerung der Transparenz hinsichtlich der Angebotspalette an der TUM in Kombination mit der Entwicklung von einfach zugänglichen Angeboten,
- Berücksichtigung der Gender- und Diversitykonzepte an der TUM als Querschnittsaufgabe in allen Bereichen Studium und Lehre betreffend,
- Zielgruppenaktivierung, indem Interesse geweckt und Unsicherheiten genommen werden sollen,
- Erzeugung einer flexibleren Studienorganisation, die auf das verbreiterte Portfolio an Studienangeboten abgestimmt ist.

### Kontakt

Technische Universität München

Arcisstraße 21

80333 München

Hochschulreferat Studium und Lehre

Richard Wolf

[wolf@zv.tum.de](mailto:wolf@zv.tum.de)

[http://portal.mytum.de/studium-und-lehre/index\\_html/](http://portal.mytum.de/studium-und-lehre/index_html/)

Zurück [zur](#)  
[Übersicht](#)

## **STUGHS - Servicestelle zur studienorganisatorischen Unterstützung gehörloser und hörgeschädigter Studierender an Hamburger Hochschulen (Universität Hamburg)**

Die Servicestelle zur studienorganisatorischen Unterstützung gehörloser und hörgeschädigter Studierender (STUGHS) soll einen Beitrag zum Schließen der zuvor skizzierten Lücke leisten und die Studierenden bei der Studienorganisation durch Beratungs- und Vermittlungsaktivitäten unterstützen.

Die Servicestelle bietet Beratungs- und Serviceleistungen für studieninteressierte Schüler/innen, Studienbewerber/innen und Studierende:

- Organisation „Individueller Schnupperbesuche“ für Schüler/innen,
- Seminar für Schüler/innen und Studienanfänger/innen in Kooperation mit der Bundesarbeitsgemeinschaft hörbehinderter Studenten und Absolventen e. V. (BHSA),
- Zusätzliche Orientierungseinheit für Studienanfänger/innen (vOE = „Vor-OE“).
- Veranstaltungen zu studienbezogenen Themen für Studierende.
- Vermittlung von Mitschreibkräften.
- Beratung und Unterstützung insbesondere bei der Bewerbung, der Studienvorbereitung und der (erstmaligen) Beantragung, Organisation und Abwicklung von Leistungen der Eingliederungshilfe für behinderte Menschen zum Besuch einer Hochschule.

### **Kontakt**

STUGHS - Universität Hamburg  
20354 Hamburg / Campus Center

Dr. Maike Gattermann-Kasper

Vorstand von iDeas (IG der Deaf StudentInnen)

[Maike.Gattermann-Kasper@uni-hamburg.de](mailto:Maike.Gattermann-Kasper@uni-hamburg.de)

<http://www.verwaltung.uni-hamburg.de/behinderung/stughs.html>

<http://www.ideas-hamburg.de/kontakt>

Zurück [zur](#)  
[Übersicht](#)

## IsiE<sup>med</sup> - *Integration, sprachlicher und interkultureller Einstieg in das Medizinstudium in Hannover* (Medizinische Hochschule Hannover)

Das Projekt unterstützt gezielt Erstsemester mit fremdsprachigem Hintergrund. Ihnen werden Werkzeuge in die Hand gegeben, mit denen sie die Anforderungen des Studiums und den Aufenthalt in Deutschland besser bewältigen können. Dadurch soll die Studienabbruchquote deutlich verringert werden. Dies dient nicht nur der besseren Integration von ausländischen Fachkräften, sondern stellt auch einen Mehrwert für die Gewinnung interkultureller Kompetenz in der Ausbildung für den heutigen Arztberuf dar.

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

### Kontakt

Medizinische Hochschule Hannover  
Klinik für Rehabilitationsmedizin  
30625 Hannover

Leitung: Professor Dr. Christoph Gutenbrunner und Maimona Id  
[gutenbrunner.christoph@mh-hannover.de](mailto:gutenbrunner.christoph@mh-hannover.de),  
[id.maimona@mh-hannover.de](mailto:id.maimona@mh-hannover.de)

Zurück [zur](#)  
[Übersicht](#)

## Cross Cultural Mentoring (CCM) (Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin)

Im Mentoring-Programm profitieren Studierende und Mentoren von einem One-to-One Mentoring. Mentees erlernen neue Qualifikationen, die zu einem besseren Auftreten und zielorientiertem Handeln führen. Die Mentor/innen nutzen ihre Fachkompetenz, um die Mentees zu beraten und profitieren gleichzeitig vom Austausch mit jungen, interkulturell gebildeten Studierenden.

Durch die interkulturelle Ausrichtung des Mentoring-Programms unterstützt die Hochschule die Vernetzung von Experten aus Wissenschaft und Wirtschaft mit Studierenden mit und ohne Migrationshintergrund und beteiligt sich aktiv an der Integrationsdiskussion.

### Kontakt

Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin  
10825 Berlin

Beauftragte für Mentoring

Prof. Dr. Pakize Schuchert-Güler

[psg@hwr-berlin.de](mailto:psg@hwr-berlin.de)

Career Service der HWR Berlin

Projektkoordination

Isolde Drosch

[isolde.drosch@hwr-berlin.de](mailto:isolde.drosch@hwr-berlin.de)

[psg@hwr-berlin.de](mailto:psg@hwr-berlin.de)

<http://www.hwr-berlin.de/service/career-service/mentoring/>

Zurück [zur](#)  
[Übersicht](#)

## Come to Munich – Be at Home / Interkulturelle Veranstaltungsreihe im Rahmen des DAAD-Programms PROFIN (Technische Universität München)

Folgende Ziele sollen durch Come to Munich – Be at Home erreicht werden:

- ausländische Studierende dazu befähigen und dabei unterstützen, sich erfolgreich in Hochschule, Gesellschaft und Arbeitswelt zu integrieren,
- die aktive Mitwirkung der deutschen Studierenden bei der Integration ausländischer Studierender erheblich und nachhaltig steigern,
- durch Kooperation zwischen AkteurInnen innerhalb und außerhalb der Hochschule neue Potentiale und Handlungsfelder erschließen,
- durch verbesserte Integration den Studienerfolg erhöhen.

Come to Munich – Be at Home ist als semesterbegleitende Reihe sich ergänzender Veranstaltungen konzipiert, in welchen sich deutsche und internationale Studierende begegnen.

### Kontakt

Technische Universität München

80333 München

International Office (IO)

Eva Pettinato (Gesamtkoordination)

[pettinato@zv.tum.de](mailto:pettinato@zv.tum.de)

<http://www.come-to-munich-be-at-home.de>

Zurück [zur](#)  
[Übersicht](#)

## UDE-Mentoring-System & U-Dive (Universität Duisburg-Essen)

Ziel des UDE-Mentoring-Systems ist Beratung und Betreuung noch stärker und näher mit dem Fachstudium zu verbinden, um ein soziales und mentorielles Netz zu entwickeln, das mögliche Schwierigkeiten und Probleme im Studienverlauf frühzeitig aufgreifen kann. Ziel ist die Förderung der individuellen Potenziale der Studierende in ihrem sprachlichen, kulturellen oder herkunftsbezogenen Kontext.

U-Dive verfolgt ergänzend das Ziel, die fachliche Beratung und Betreuung explizit von Studierenden mit Migrationshintergrund auf Fakultätsebene stärken.

Durch das umfassende UDE-Mentoring-System etablieren sich in den Fakultäten nachhaltig „reale Orte“ der Betreuung und Beratung als fachnahe Anlaufstelle für Studierende, bei denen das Individuum im Vordergrund steht.

### Kontakt

Universität Duisburg-Essen

47057 Duisburg / 45141 Essen

Prorektorat für Studium und Lehre - Prof. Dr. Franz Bosbach

[bosbach.prorektor@uni-due.de](mailto:bosbach.prorektor@uni-due.de)

[http://www.uni-due.de/de/organisation/leitung\\_bosbach.php](http://www.uni-due.de/de/organisation/leitung_bosbach.php)

Prorektorat für Diversity Management - Prof. Dr. Ute Klammer

[klammer.prorektorin@uni-due.de](mailto:klammer.prorektorin@uni-due.de)

<http://www.uni-due.de/diversity/>

Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung / Kompetenzbereich Studium und Lehre - Anette Ladwig

[anette.ladwig@uni-due.de](mailto:anette.ladwig@uni-due.de)

<http://zfh.uni-duisburg-essen.de/Hochschuldidaktik/KOMPATIBEL>

Zurück [zur](#)  
Übersicht

## Generationen Management in der Pflege (Medizinische Hochschule Hannover)

Mit präventiven Maßnahmen soll die Arbeitsfähigkeit in der Pflege gestärkt, wieder hergestellt und auf hohem Niveau gehalten werden.

Die MHH will den Pflegenden von der Einstellung bis zum Übergang in die Rente eine Beschäftigung anbieten, die ihre Arbeitsfähigkeit erhält und es ihnen ermöglicht, bis zum Eintritt in den Ruhestand eine hohe Arbeitsfähigkeit zu bewahren.

Zugleich will die MHH mit ihrem „Generation Management“ dem in der Pflege drohenden Fachkräftemangel entgegen wirken.

### Kontakt

Medizinische Hochschule Hannover

Carl-Neuberg Straße 1

30625 Hannover

Personalentwicklung

Michael Born

[Born.Michael@mh-hannover.de](mailto:Born.Michael@mh-hannover.de)

<http://www.mh-hannover.de/personalentwicklung.html>

Zurück [zur](#)  
[Übersicht](#)

## Familienservice des Gleichstellungsbüros Rheinisch-Westfälische Technische Universität (RWTH) Aachen)

Durch individuelle Beratung, passgenaue Betreuungskonzepte und Verbesserung der Rahmenbedingungen soll der Familienservice des Gleichstellungsbüros allen Hochschul-angehörigen eine bessere Balance von Familienaufgaben und Erwerbstätigkeit bzw. Studium ermöglichen. Zielgruppen sind sowohl Studierende und Beschäftigte mit Kind als auch Hochschulmitglieder, die Angehörige pflegen.

Der Familienservice bietet Beratung zu Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld sowie Sozialberatung für hochschulangehörige Eltern und werdende Eltern an. Darüber hinaus unterstützt er sie bei der Suche nach individueller Betreuung für Kinder aller Altersstufen und organisiert folgende eigene. Die Koordinierungsstelle Pflege stellt verschiedene grundlegende Informationen zur Pflege von Angehörigen bereit und weist auf nützliche Webseiten und Netzwerke aus diesem Handlungsfeld hin. Außerdem bietet sie individuelle Beratung für betroffene Hochschulangehörige an.

### Kontakt

Rheinisch-Westfälische Technische Universität (RWTH) Aachen  
52056 Aachen  
Leitung: Frau Anja Eckardt  
[familienservice@rwth-aachen.de](mailto:familienservice@rwth-aachen.de)  
[www.rwth-aachen.de/familienservice](http://www.rwth-aachen.de/familienservice)

Zurück [zur](#)  
[Übersicht](#)

## TUM Familienservice (Technische Universität München)

Durch die Einrichtung des Familienservices beabsichtigt die TUM, sowohl den Studierenden als auch den Mitarbeiter/innen ein optimales Arbeitsumfeld und familienfreundliche Studienbedingungen zu schaffen. Dadurch sollen die Motivation und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter/innen nachhaltig gefördert und Studierenden ein erfolgreiches Absolvieren ihres Studiums ermöglicht werden. Alle Mitglieder der TUM, die Kinder betreuen oder Angehörige pflegen, erhalten daher ein individuell auf ihre Bedürfnisse abgestimmtes Unterstützungsangebot.

### Kontakt

Technische Universität München

Arcisstraße 21

80333 München

Standort München und Garching: Laura Wildenrotter, Helene Bartels [wildenrotter@tum.de](mailto:wildenrotter@tum.de), [bartels@zv.tum.de](mailto:bartels@zv.tum.de)

Standort Weihenstephan: Monika Laschinger [familienservice@wzw.tum.de](mailto:familienservice@wzw.tum.de)

Weiterführende Informationen: Familienserviceseiten auf der TUM-Homepage: [www.genderzentrum.tum.de/familienservice](http://www.genderzentrum.tum.de/familienservice)

Familienservice am Wissenschaftszentrum Weihenstephan für Ernährung, Landnutzung und Umwelt:

<http://www.wzw.tum.de/index.php?id=271>

Gender&Diversity im Zukunftskonzept der Exzellenzinitiative:

[http://portal.mytum.de/tum/exzellenzinitiative/zukunftskonzept/gender-issues/index\\_html](http://portal.mytum.de/tum/exzellenzinitiative/zukunftskonzept/gender-issues/index_html)

Zurück [zur](#)  
[Übersicht](#)

## agentur Mädchen in Wissenschaft und Technik (Technische Universität München)

Aufgabe der agentur Mädchen ist es, Mädchen und junge Frauen im Alter zwischen 10 und 19 Jahren mit verschiedenen Projekten für Naturwissenschaft und Technik zu interessieren, dieses Interesse zu vertiefen, die Begabungen und Fähigkeiten der Mädchen zu entwickeln und zu befördern und ihr Selbstvertrauen darin zu stärken.

Mädchen und junge Frauen sollen Hochschulen und Forschungseinrichtungen als Orte erleben, an denen spannende und herausfordernde Themen vermittelt bzw. bearbeitet werden, an denen sie willkommen sind. Die agentur Mädchen trägt damit zu einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen am technisch-naturwissenschaftlichen Bereich sowohl im Studium als auch im Beruf bei. Auf diese Weise fördert sie die Gleichstellung der Geschlechter in der Arbeitswelt. Nicht zuletzt ist es ihr Ziel, Studentinnen für technische und naturwissenschaftliche Studiengänge zu gewinnen.

### Kontakt

Technische Universität München  
80333 München  
Studenten Service Zentrum (SSZ) - Studienberatung und  
Schulprogramme  
Barbara Krischer  
[agenturM@tum.de](mailto:agenturM@tum.de)  
<http://portal.mytum.de/am/index.html>

Zurück [zur](#)  
[Übersicht](#)

## „Chance hoch 2 – Das Programm für Bildungsaufsteiger/-innen“ (Universität Duisburg-Essen)

Mit „Chance hoch 2“ sollen die Bildungspotenziale der Region gehoben werden und die Anzahl der Studierenden und Absolventen aus Nichtakademikerfamilien erhöht werden.

Weitere Ziele sind die systematische Verbesserung der Studienwahlorientierung und des Übergangs von der Schule in die Hochschule.

Längerfristig sollen die Ergebnisse von „Chance hoch 2“ dazu beitragen die Anzahl der Studiengangswchsel zu reduzieren und die Anzahl der Studienabbrüche zu verringern.

Darüber hinaus sollen Vorbilder aus der Zielgruppe des Programms identifiziert und als gute Beispiele vorgestellt werden.

### Kontakt

Universität Duisburg-Essen

47057 Duisburg / 45141 Essen

Prorektorat für Diversity Management

Prof. Dr. Ute Klammer

[klammer.prorektorin@uni-due.de](mailto:klammer.prorektorin@uni-due.de)

Projektleiter Mark Becker

[mark.becker@uni-due.de](mailto:mark.becker@uni-due.de)

<http://www.uni-due.de/chancehoch2/>

Zurück [zur](#)  
[Übersicht](#)

## UNI-CARD (Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (CAU))

Das UNI-CARD-Programm richtet sich an bildungs-interessierte Erwachsene aller Altersgruppen. Es beinhaltet Veranstaltungen, die an den Bedürfnissen und Fragestellungen einer an Wissenschaft interessierten Öffentlichkeit ausgerichtet sind. Damit wird insbesondere älteren Menschen die Nutzung der Bildungsangebote einer Hochschule erleichtert.

Das Uni-Card-Programm verbindet ein zusätzlich organisiertes Veranstaltungsangebot mit der Nutzung freier Plätze in regulären Lehrveranstaltungen der Universität.

Die zusätzlich zum regulären Lehrangebot angebotenen Veranstaltungen werden speziell für Erwachsene konzipiert. Alle Veranstaltungen des Uni-Card-Programms können ohne formale Hochschulzugangsberechtigung genutzt werden.

### Kontakt

Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (CAU)

24098 Kiel

Kontaktstudium nach Beruf und Familie an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel e.V.

[kontaktstudium@email.uni-kiel.de](mailto:kontaktstudium@email.uni-kiel.de)

[www.kontaktstudium.uni-kiel.de](http://www.kontaktstudium.uni-kiel.de)

Ansprechpartner: Michael Vesper

Zurück [zur](#)  
[Übersicht](#)

## Familien-LOM (Medizinische Hochschule Hannover)

Mit dem Familien-LOM sollen Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen, die Mütter werden, bei der Vereinbarkeit von Karriere und Familie unterstützt werden.

Die Abteilungen bzw. Kliniken werden mit dem Familien-LOM kurzfristig entlastet und erhalten einen direkten Anreiz, Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen nach der Geburt eines Kindes weiter zu beschäftigen und Mütter in ihrer Karriereentwicklung zu fördern. Auf eine Vorgabe für die Verwendung der Mittel, wurde bewusst verzichtet. Eine kreative Verwendung zugunsten der Familienorientierung der Hochschule ist gewünscht.

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

### Kontakt

Medizinische Hochschule Hannover  
Carl-Neuberg-Straße 1  
30625 Hannover  
Gleichstellungsbüro OE 0013  
Dr. phil. Bärbel Miemietz

[gleichstellung@mh-hannover.de](mailto:gleichstellung@mh-hannover.de)

<http://www.mh-hannover.de/gleichstellung.html>

Zurück [zur](#)  
[Übersicht](#)

## Große Studierendenbefragung (Universität Duisburg-Essen (UDE))

Ziel des Prorektorats für Diversity Management (DiM) der Universität Duisburg-Essen ist es, einen bewussteren Umgang mit Vielfalt zu forcieren und gleiche Zugangs- und Studienbedingungen für alle Personengruppen zu gewährleisten. Hierzu gehören z.B. der Ausbau spezieller Lehrangebote (Brückenkurse, Sprachkurse etc.), Maßnahmen zur Vereinbarkeit des Studiums mit Fürsorgeaufgaben oder Angebote im Bereich des lebenslangen Lernens und der wissenschaftlichen Weiterbildung.

Für die passgenaue Erstellung solcher Angebote ist es notwendig, über die objektive Struktur und Heterogenität der Studierendenschaft sowie deren subjektive Wahrnehmung von Studienbedingungen informiert zu sein. Erkenntnisse dieser Art lagen der UDE jedoch nicht vor. Ziel der Befragung ist, Informationen über die subjektive Wahrnehmung der Studienbedingungen zu erheben, die in Ergänzung weiterer Erhebungen (z. B. zu Studienabbrüchen) als empirische Basis für ein laufendes Monitoring von Maßnahmen im Rahmen des DiM dienen sollen.

### Kontakt

Universität Duisburg-Essen

47057 Duisburg / 45141 Essen

Prorektorat für Diversity Management

Prof. Dr. Ute Klammer

[klammer.prorektorin@uni-due.de](mailto:klammer.prorektorin@uni-due.de)

[http://www.uni-due.de/diversity/ude\\_studierendenbefragung.shtml](http://www.uni-due.de/diversity/ude_studierendenbefragung.shtml)

Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH)

Kompetenzbereich Qualitätsentwicklung u. -management

Ansprechpartner: Karl-Heinz Stammen

Zurück [zur](#)  
[Übersicht](#)

## Befragung zu Diskriminierungserfahrungen von Studierenden (Christian-Albrechts-Universität zu Kiel)

Die Umsetzung von Diversity-Strategien im Hochschulbereich ist dadurch erschwert, dass weder über die Zusammensetzung der Studierendenschaft noch zum Ausmaß und den Kontexten zu Diskriminierung ausreichende empirische Daten vorliegen. Die Datenlage ist, was Frauen im Wissenschaftsbetrieb anbelangt, dank der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten hervorragend. Zu anderen Kategorien als gender werden jedoch keine Daten systematisch erfasst, allenfalls projektförmig zu einzelnen Kategorien, z.B. Befragungen der ausländischen Studierenden, wenn es um Internationalisierung geht. Weder kann daher der Ist-Stand der Zusammensetzung der Studierenden (welche Gruppen sind an der Hochschule möglicherweise unterrepräsentiert?) benannt werden, noch liegen ausreichende Hintergrundinformationen zur Konzeption von Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierung vor.

Die Erhebung sollte Daten liefern, um einerseits detaillierte Kenntnisse über die Zusammensetzung und damit auch Ressourcen der Studierenden zu erlangen und um andererseits Maßnahmen gegen Diskriminierung passgenau entwickeln zu können.

### Kontakt

Christian-Albrechts-Universität zu Kiel

24098 Kiel

Institut für Sozialwissenschaften - gender research group

Fabian A. Rebitzer. M.A./ Prof. Dr. Uta Klein

[klein@gender.uni-kiel.de](mailto:klein@gender.uni-kiel.de)

<http://www.gender.uni-kiel.de>

Zurück [zur](#)  
[Übersicht](#)

## cedis – center for Diversity Studies (Universität zu Köln)

Der *Umgang mit Vielfalt* gehört zu den gegenwärtig wichtigsten Herausforderungen im gesellschaftlichen Zusammenleben. Praxisfelder wie Bildungssystem, Arbeitsmarkt, sozialer Sektor, städtischer Raum, Kulturproduktion und Zivilgesellschaft sehen sich mit historisch entwickelten und heute massiv zunehmenden Heterogenisierungsprozessen konfrontiert, die nicht länger als eine weitere Form von Differenz abgetan werden können. Entscheidend beim Konzept von cedis ist, dass Diversität als das Potential der Postmoderne verstanden wird.

cedis verfolgt das Ziel, die unterschiedlichen disziplinären Diskurse zu vernetzen, sie weiter zu entwickeln und sie dann inter- bzw. transdisziplinär zu überschreiten. In der damit präzisen, umfassenden und weiter gehenden gesellschafts- und kulturwissenschaftlichen Auseinandersetzung werden die vielfältigen Erscheinungsformen von Diversität untersucht und Instrumente des konstruktiven Umgangs mit diesem Phänomen entwickelt. Neben der Vernetzung in der Forschung ist ein weiteres Ziel von cedis, die Analyse “diversity”-relevanter Entwicklungen gesellschaftlich und kulturwissenschaftlich zu intensivieren. Daneben gilt es, die Ergebnisse aus diesen Arbeiten für die hier involvierten Studiengänge (Fach- und Erziehungswissenschaft im Lehramt, BA/MA-Studiengänge der Erziehungs- und Sozialwissenschaft) zu kommunizieren und zu multiplizieren.

### Kontakt

Universität zu Köln  
50931 Köln  
Humanwissenschaftliche Fakultät  
Prof. Dr. Hans-Joachim Roth  
[info@diversity-studies.de](mailto:info@diversity-studies.de)  
<http://www.cedis.uni-koeln.de/>

Zurück [zur](#)  
[Übersicht](#)

## Diversity Education (Christian-Albrechts-Universität zu Kiel)

Die Studierenden im Fach Pädagogik lernen den Umgang mit Heterogenität/Diversity als Thema der eigenen Persönlichkeitsentwicklung, des Umgang miteinander im Studium und als didaktische Kompetenz in diversen pädagogischen Handlungsfeldern.

Die hochschuldidaktische Innovation besteht v.a. darin, dass:

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

### Kontakt

Christian-Albrechts-Universität zu Kiel

24098 Kiel

Institut für Pädagogik, Abteilung Sozialpädagogik

Prof. Dr. Uwe Sielert

[sielert@paedagogik.uni-kiel.de](mailto:sielert@paedagogik.uni-kiel.de)

[www.sielert.uni-kiel.de](http://www.sielert.uni-kiel.de)

Zurück [zur](#)  
[Übersicht](#)

## Berufsbegleitender Masterstudiengang (Christian-Albrechts-Universität zu Kiel)

Ziel des Master-Studiengangs ist es, (angehende) Führungskräfte branchenspezifische, methodische, soziale und personale Diversity-Kompetenzen zu vermitteln, mit denen sie gezielt in professioneller und gesellschaftlicher Verantwortung leitend tätig sein können.

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

Der Studiengang richtet sich vor allem an Arbeitskräfte bzw. Berufserfahrene aus öffentlicher Verwaltung/öffentlichen Dienstleistungen, Wohlfahrtsverbänden und sozialen Einrichtungen, NGOs sowie aus privatwirtschaftlichen Betrieben.

### Kontakt

Christian-Albrechts-Universität zu Kiel  
24098 Kiel  
Institut für Sozialwissenschaften - gender research group  
Prof. Dr. Uta Klein  
[klein@gender.uni-kiel.de](mailto:klein@gender.uni-kiel.de)  
<http://www.gender.uni-kiel.de>

Zurück [zur](#)  
[Übersicht](#)

## Ringvorlesungen zu "Diversity-Management" (Brandenburgische Technische Universität Cottbus)

Die Ringvorlesungen dienen der Sensibilisierung der BTU-Angehörigen und der interessierten Öffentlichkeit für die Thematik des Diversity Management. Folgende Zielgruppen sollen dadurch erreicht werden:

- Studierende und Bedienstete: Schaffen einer Atmosphäre von Anerkennung und Wertschätzung einer jeden Mitarbeiterin und eines jeden Mitarbeiters unabhängig von Religion, sozialer Herkunft, Behinderung, Geschlecht, Alter sowie sexueller Orientierung.
- Studierende: Aufgabe ist es, sie als zukünftige Fach- und Führungskräfte für diese Thematik zu sensibilisieren, damit sie sich für einen wertschätzenden und offenen Umgang miteinander in ihrem späteren Tätigkeitsfeld einsetzen.
- Öffentlichkeit: Die Auseinandersetzung mit dem Thema öffnet die BTU nach außen. Somit wird die Akzeptanz im Umfeld weiter gestärkt.
- Studieninteressierte, die nicht der Gruppe der sogenannten „Normalstudierenden“ entsprechen, werden besonders angesprochen, an der BTU Cottbus ein Studium aufzunehmen.

### Kontakt

Brandenburgische Technische Universität Cottbus  
03046 Cottbus

Projektkoordinatorin im Projekt „Diversity Management“  
Birgit Berlin

[diversity@tu-cottbus.de](mailto:diversity@tu-cottbus.de)

<http://www.tu-cottbus.de/projekte/de/diversity/unser-projekt/ringveranstaltungen.html>

Zurück [zur](#)  
[Übersicht](#)

## KomDiM (Universität Duisburg-Essen)

Der kompetente Umgang mit Diversität wird zum Ziel von Bildung und Persönlichkeitsentwicklung. Diversität spielt nicht nur in Hochschulen sondern auch in anderen gesellschaftlichen Räumen eine zentrale Rolle. Es ist daher von großer Bedeutung, den Studierenden nicht nur im Studium Chancengerechtigkeit zu ermöglichen, sondern sie bereits im Verlauf ihres Studiums für den Umgang mit heterogenen Gruppen und deren Belangen zu sensibilisieren.

Die Hochschulen in NRW haben zum Teil bereits unterschiedliche Perspektiven zur Integration von Diversitätsaspekten entwickelt. Einige konzentrieren sich auf die Personalentwicklung, andere auf Analyseinstrumente, weitere auf die Programmentwicklung für neue Zielgruppen. Die Ansätze, Erfolge und Konzeptarbeit sollten für die zukunftsfähige Entwicklung des Hochschulraums in NRW genutzt werden können.

Das an der Hochschule eingerichtete Zentrum unterstützt hochschultypenübergreifend die Implementierung von Diversity Management in den Bereichen Studium und Lehre für die Hochschulen in NRW.

### Kontakt

Universität Duisburg-Essen

47057 Duisburg / 45151 Essen

Zentrum für Kompetenzentwicklung für Diversity Management in Studium und Lehre an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen

Dr. Nicole Auferkorte-Michaelis

[nicole.auferkorte-michaelis@uni-due.de](mailto:nicole.auferkorte-michaelis@uni-due.de)

<http://www.uni-due.de/diversity/>

Zurück [zur](#)  
[Übersicht](#)

## ProDiversität (Universität Duisburg-Essen)

ProDiversität ist ein Programm zur Kompetenzentwicklung für den Umgang mit Diversität im Rahmen von Lehr-, Beratungs- und Führungsaufgaben. Dieses Programm wird ergänzt durch das vom DAAD geförderte Projekt KompaTiBel – den Kompetenzaufbau zu Interkulturalität und Internationalisierung in Beratung und Lehre.

Die Angebote sollen den bewussten Umgang mit Heterogenität an der Universität Duisburg-Essen fördern. Dies betrifft z. B. Methoden zu adäquaten Umgang mit Studierenden mit unterschiedlichem kulturellen und sprachlichen Hintergrund. Die Diversitätsperspektive soll bei Lehr-Lernprozessen, in der Beratung und Betreuung, bei der Entwicklung von Studiengängen und der Mitarbeiterführung berücksichtigt werden.

Durch gezielte Weiterbildung von Tutor/inn/en und Lehrenden zu Multiplikator/inn/en im Bereich Interkulturalität und Internationalisierung entsteht zudem ein Beitrag zur nachhaltigen Internationalisierung der UDE. Die Angebote richten sich an Personen mit Lehr-, Beratungs- und Führungsaufgaben sowie studentische Tutor/inn/en an der Universität Duisburg-Essen.

### Kontakt

Universität Duisburg-Essen

47057 Duisburg / 45141 Essen

Prorektorat für Diversity Management

Prof. Dr. Ute Klammer; Dr. Friederike Preiß

[klammer.prorektorin@uni-due.de](mailto:klammer.prorektorin@uni-due.de); [friederike.preiss@uni-due.de](mailto:friederike.preiss@uni-due.de)

<http://www.uni-due.de/diversity/>

Zurück [zur](#)  
[Übersicht](#)

## Genderqualitätsmanagement (Universität zu Köln)

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

Alle vorhandenen Gleichstellungs- und Familienmaßnahmen sollen gesammelt, inhaltlich auf Überschneidungen überprüft und koordiniert werden. Zudem wird der jährlich erscheinende Zahlenspiegel um gleichstellungsrelevante Aspekte erweitert. Aus den gewonnenen Daten soll jede Fakultät in regelmäßigen Abständen einen Gleichstellungsbericht erstellen, der die allgemeine Entwicklung und die konkreten Maßnahmen inklusive deren Erfolgsbilanzen dokumentiert und analysiert.

Die Hochschulleitung vereinbart mit allen Fakultäten in regelmäßigen Abständen Gleichstellungsziele, die sich aus der gesamtuniversitären Gleichstellungsstrategie ableiten lassen. Für die Erreichung der Ziele erhalten die Fakultäten zusätzliche Finanzmittel. Dadurch wird ein fester Teil der im Rahmen des Qualitätsmanagements verfügbaren Mittel an Erfolge bei der Verbesserung der Frauenanteile auf den verschiedenen Karrierestufen gekoppelt.

### Kontakt

Universität zu Köln

50923 Köln

Referat für Gender-Qualitätsmanagement im Prorektorat für Planung, Finanzen und Gender

Frau Dr. Dahmen

Zurück [zur](#)  
[Übersicht](#)

## Runder Tisch Gleichbehandlung / Antidiskriminierung (Rheinisch-Westfälische Technische Universität (RWTH) Aachen)

Der „Runde Tisch Gleichbehandlung / Antidiskriminierung“ ist vor dem Hintergrund entstanden, dass in einer so großen Hochschule wie der RWTH Aachen ist jede Beratungsstelle, Vertretung bzw. Verwaltungsstelle mit eigenen „Spezialfällen“ befasst. Über den durch den Runden Tisch institutionalisierten Austausch wird nun das ganze Bild deutlich, sowie auch die Zusammenhänge von Diskriminierung.

Zielsetzung ist entsprechend die Vernetzung der beteiligten Einrichtungen untereinander, der Aufbau eines Beratungsnetzwerkes Professionalisierung der Beratung und Gewährleistung von Mindeststandards, mit dem Ziel, Betroffene zu stärken (empowerment), die Sensibilisierung der Hochschulöffentlichkeit und speziell der Führungskräfte und die Entwicklung und der Anstoß von Maßnahmen zur Prävention.

### Kontakt

Rheinisch-Westfälische Technische Universität (RWTH) Aachen

52062 Aachen

Gleichstellungsbüro

Prof. Dr. Doris Klee

[klee-gsb@rwth-aachen.de](mailto:klee-gsb@rwth-aachen.de)

Ansprechpartnerin Runder Tisch

Frau Dr. Ulrike Brands-Proharam Gonzalez

[brands-gsb@rwth-aachen.de](mailto:brands-gsb@rwth-aachen.de)

Zurück [zur](#)  
[Übersicht](#)