

Zweiter Selbstreport der HAW Hamburg

**im Rahmen des Diversity Audits
des Stifterverbands für die
deutsche Wissenschaft**

INHALT

Diversity Vision der HAW Hamburg	3
Diversitätsstrategie der HAW Hamburg	6
Kurzüberblick: Erreichte Ziele und Veränderungen seit 2017	12
Rekapitulation der Entwicklungsziele	19
Reflexion des Auditierungsprozesses	38
Ausblick	45

ANLAGEN

Veränderung der Ausgangssituation seit 2017 nach Diversity-Kategorien	48
Literaturverzeichnis	85

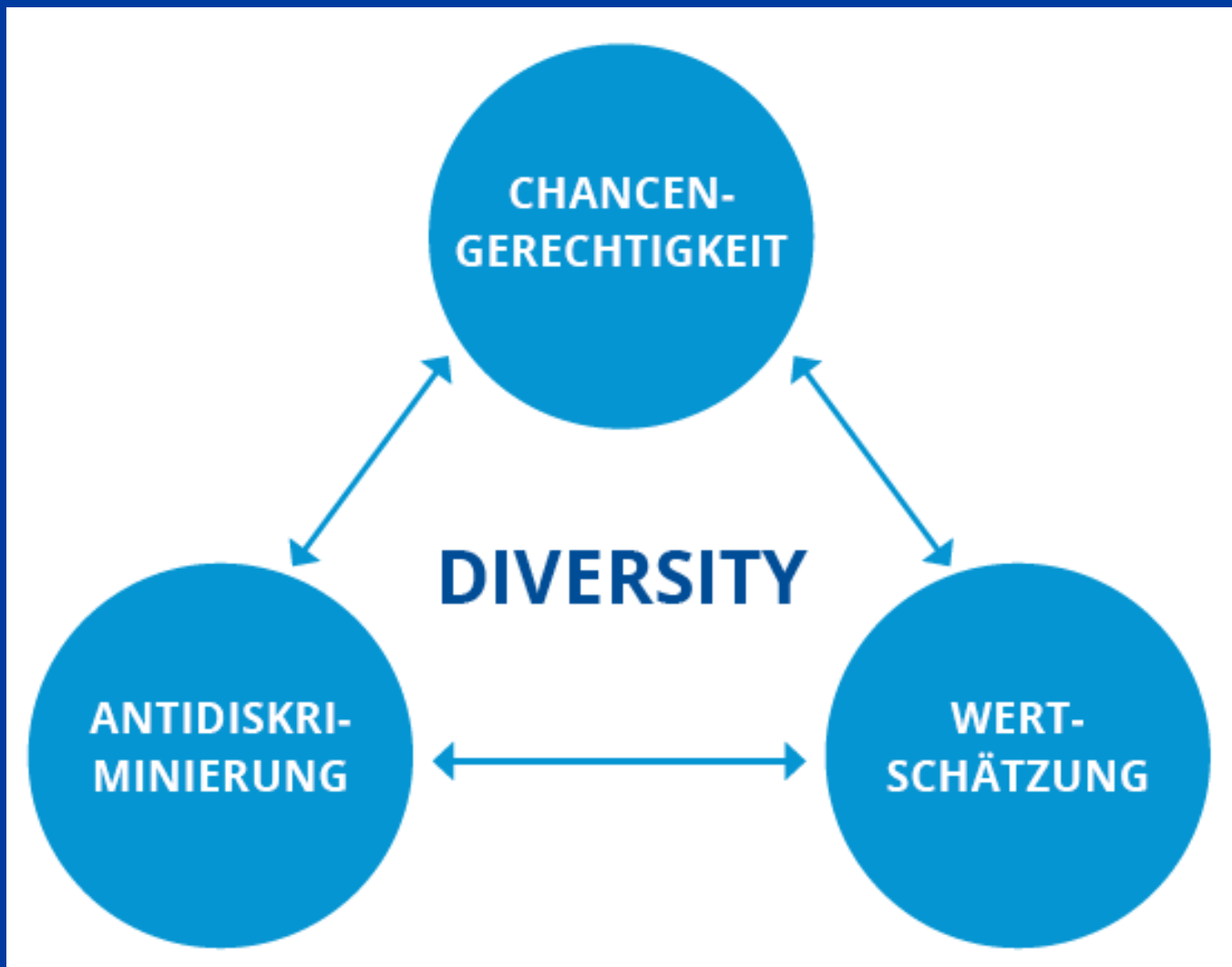
UNSERE DIVERSITY VISION

Bildungschancen sind in unserer Gesellschaft ungleich verteilt. Daran wollen wir etwas ändern. Als HAW Hamburg ist es uns ein zentrales Anliegen, **Bildungsgerechtigkeit zu fördern.**

Unsere Studierenden und Mitarbeitenden sind vielfältig, genauso wie ihre Kompetenzen. Wir wollen ihre **Talente erkennen und sie in ihrem Kompetenzentwicklungsprozess unterstützen.**

Gesellschaftliche Probleme und Konflikte sind komplex. Vereinfachende Antworten führen häufig zu weiteren Spannungen. Daher wollen wir **wissenschaftlich fundierte Lösungen für gesellschaftliche Probleme entwickeln.**

UNSER KOMPASS



UNSER WEG

Haltung

- Wir begreifen vielfältige Perspektiven und Erfahrungen als bereichernd.
- Wir sind bereit zum Perspektivwechsel.
- Wir treten diskriminierendem Verhalten entschieden entgegen.

Reflexion

- Wir machen uns unsere Einstellungen und Werthaltungen bewusst.
- Wir reflektieren, wie wir gesellschaftliche Gruppen bewerten und ob diese Bewertung die Verteilung von Ressourcen und Anerkennung an unserer Hochschule beeinflusst.
- Wir nehmen wahr und verstehen, wie sich gesellschaftliche Ungleichheit auf den Lebensalltag an unserer Hochschule und in der Gesellschaft auswirkt.

Gestaltung

- Wir gestalten Strukturen und Prozesse so, dass sie die vielfältigen Ressourcen, Bedürfnisse und Voraussetzungen der Hochschulangehörigen berücksichtigen.
- Wir tragen in Lehre, Forschung, Management und Verwaltung aktiv dazu bei, Chancen zu ermöglichen und Ausschlüsse zu verringern.
- Wir befördern eine lebendige und respektvolle Konfliktkultur.



Diversitätsstrategie der HAW Hamburg

DIVERSITÄTSSTRATEGIE DER HAW HAMBURG

Gestalter*innen der Zukunft ausbilden

Die Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg ist eine Fachhochschule unter der Trägerschaft der Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg. Die HAW Hamburg bietet ihren **rund 17.000 Studierenden** (WiSe 2019/20) eine zukunftsorientierte Hochschulbildung auf hohem Niveau in anwendungsorientierter, interdisziplinär angelegter und international ausgerichteter Lehre und Forschung. Im Sinne der Bologna-Reform stellt die HAW Hamburg das Entwickeln der Kompetenzen ihrer Studierenden in den Mittelpunkt. Nach dem Studium sollen sie in der Lage sein, zu nachhaltigen Lösungen zentraler gesellschaftlicher Herausforderungen beizutragen.

Die Diversity Vision weist in die Zukunft

Mit der **Diversity Vision** schärft die HAW Hamburg ihren Begriff von Diversity und formuliert, wo sie in Zukunft gerne beim Thema Diversity stehen möchte. Die Diversity Vision ist geprägt von dem Anspruch, Gestalter*innen der Zukunft akademisch auszubilden. Ein zentrales Ziel ist es daher, die Talente der Studierenden und Beschäftigten zu erkennen und ihren Kompetenzentwicklungsprozess zu unterstützen. Um möglichst vielen Menschen die Möglichkeit zu eröffnen, ihre Zukunft mitzugestalten, ist es der HAW Hamburg weiterhin ein Anliegen, Bildungsgerechtigkeit zu fördern. Sozial benachteiligten Gruppen sollen Zugänge zum Studium erleichtert werden. Ein besonderes Augenmerk liegt darauf, ihren Studienerfolg durch gezielte Förderung zu erhöhen.

Die Vision vereint unterschiedliche Positionen zu Diversity

Die Vision vereint verschiedene Positionen zum Thema Diversity an der HAW Hamburg. Im Verlauf des Wintersemesters 2018/19 wurde sie in einem analogen und digitalen Beteiligungsprozess fakultäts- und statusgruppenübergreifend entwickelt. Dabei wurde deutlich, dass sich im Wesentlichen zwei Perspektiven gegenüberstehen: eine Perspektive begreift die gegebene Diversität als Potenzial, während die andere einen kritischen Blick auf die Funktion von Differenzkategorien zur Aufrechterhaltung gesellschaftlicher Ungleichheit richtet. Diese beiden Positionen in einer Vision zu verbinden erforderte viel Übersetzungsarbeit zwischen allen Beteiligten. Die entstandene Vision schafft diesen Spagat und bildet einen Rahmen, auf welchen sich die Hochschulmitglieder beziehen können.

Drei zentrale Werte rahmen die Diversity Vision der HAW Hamburg: Chancengerechtigkeit, Antidiskriminierung und Wertschätzung.

Gleicher Zugang zu materiellen und symbolischen Ressourcen

Chancengerechtigkeit bedeutet an der HAW Hamburg, für einen gleichen Zugang zu materiellen und symbolischen Ressourcen für alle Hochschulmitglieder trotz unterschiedlicher Ausgangssituationen zu sorgen. Dazu sollen sowohl strukturelle Benachteiligungen bestimmter gesellschaftlicher Gruppen ausgeglichen als auch individuelle Potenziale gefördert werden. Unter materiellen Ressourcen werden sowohl finanzielle Mittel, Personal- und Sachausstattung als auch Zeitressourcen verstanden. Symbolische Ressourcen umfassen Fragen von Prestige, Repräsentation oder Titeln. Materielle und symbolische Ressourcen sind dabei oftmals verknüpft. Das heißt, der Zugang zu bestimmten repräsentativen Positionen und Ämtern ist

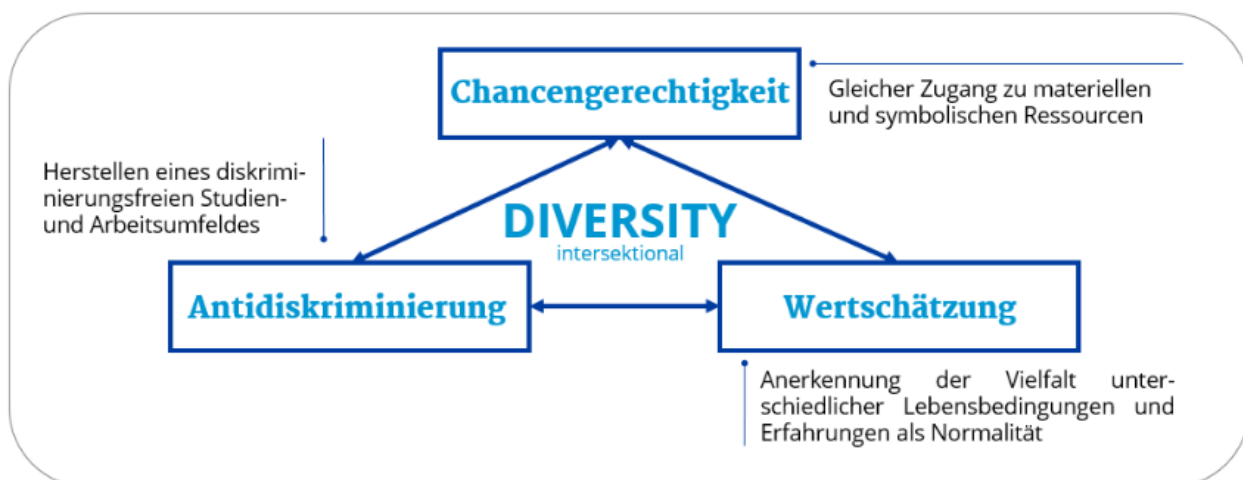
häufig mit einer gesteigerten materiellen Ressourceteilhabe verbunden. Im Sinne der Bildungsgerechtigkeit bedeutet Chancengerechtigkeit auch, Brücken in die Hochschule hinein zu bauen und Barrieren zu verringern (HmbHG §3 Abs.4) sowie generell Statuspassagen besonders in den Blick zu nehmen.

Herstellen eines diskriminierungs-sensiblen Studien- und Arbeitsumfelds

Antidiskriminierung bildet den zweiten Orientierungspfeiler für Diversity an der HAW Hamburg. Ziel ist es, ein diskriminierungssensibles Studien- und Arbeitsumfeld herzustellen (HmbHG §3 Abs.4; AGG) und damit im Sinne der Menschenrechtskonventionen zum Abbau gesellschaftlicher Ungleichheiten beizutragen. Neben einem proaktiven Umgang mit Diskriminierung müssen dazu angemessene Strukturen und Prozesse in Diskriminierungsfällen bereitgestellt werden. Diskriminierung äußert sich in individuellen Handlungen und alltäglichen Interaktionen. Darüber hinaus hat Diskriminierung auch eine strukturelle Seite. So können sich neutral erscheinende Regeln und Routinen benachteiligend auf bestimmte Gruppen auswirken (AGG §3 Abs.2). Gesellschaftliche Ungleichheiten sind oftmals historisch gewachsen und tief im Bildungssystem verankert. Maßnahmen zum Diskriminierungsschutz und zur Förderung benachteiligter Gruppen sind daher zentrale Antidiskriminierungselemente. Als Hochschule ist es der HAW Hamburg auch wichtig, die Funktion von Differenzierung und Kategorisierung von Menschen für die Aufrechterhaltung gesellschaftlicher Ungleichheit zu hinterfragen.

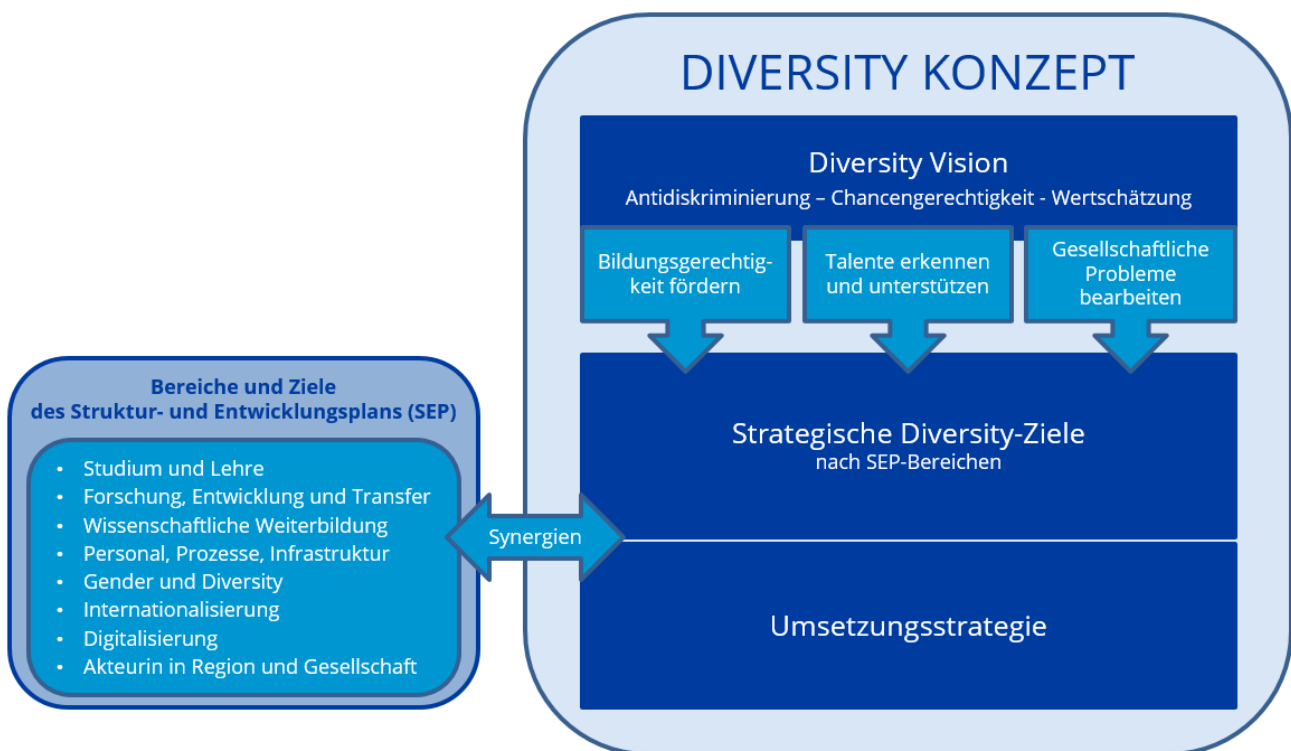
Kompetenzen wertschätzen, Ressourcen berücksichtigen

Wertschätzung im Kontext von Diversity umfasst die Anerkennung der Vielfalt unterschiedlicher Lebenslagen und Erfahrungen als Normalität (HmbHG §3 Abs.4). Damit möchte die HAW Hamburg sich von der Vorstellung von Normstudierenden oder Durchschnittsmitarbeitenden verabschieden. Stattdessen sollen Strukturen und Prozesse so gestaltet werden, dass sie vielfältige Ressourcen und Kompetenzen berücksichtigen. Alle HAW-Angehörigen sollen sich bestmöglich entfalten und einbringen können. Wichtig ist, dass es beim Thema Wertschätzung nicht darum geht Unterschiede festzuschreiben. Stattdessen soll der Blick geweitet werden für die tatsächlichen Kompetenzen, Ressourcen und Erfahrungen von Personen, die mit ihrer Position in einer ungleich strukturierten Gesellschaft zusammenhängen.



Das Diversity Konzept: Wie kann die Vision Realität werden?

Die Vision gibt Orientierung für die strategische Zielformulierung und Maßnahmenentwicklung im Diversity Konzept. Die Entwicklung eines Diversity Konzepts ist im Hamburger Hochschulgesetz ([HmbHG §3 Abs.4](#)) verpflichtend festgehalten. Ziel des Konzepts ist es, die Diversity Vision mit Leben zu füllen und Diversity nachhaltig in den Strukturen und Prozessen der Hochschule zu verankern. Das Konzept ist kein Lippenbekenntnis, sondern ein wichtiger Baustein eines langfristigen Diversity Managements an der HAW Hamburg. Neben der [Diversity Vision](#), enthält das Konzept die strategischen Diversity-Ziele der Hochschule für den Zeitraum 2020–2025. Diese Ziele sind an die acht Bereiche des Struktur- und Entwicklungsplans 2020–2025 geknüpft, um Synergieeffekte entstehen zu lassen und Diversity als Querschnittsaufgabe der Hochschule zu verankern. Das Konzept wird voraussichtlich im Jahr 2020 im Hochschulsenat verabschiedet werden.



Erfahrungen und Ziele des Audits münden im Diversity Konzept

Das Diversity Konzept greift die Erfahrungen ([lessons learnt](#)) und bisherigen Entwicklungsziele des Diversity-Audit-Prozesses auf. Sie sollen für die Weiterentwicklung des Bereichs Diversity an der Hochschule prägend sein. Eine wichtige Erkenntnis war, dass eine zentrale Koordination gekoppelt mit einem Austausch vor Ort in den Departments und Fakultäten zu konkreten Maßnahmen mit Bezug zum Studienfach und Arbeitsumfeld wichtig ist. Das Diversity Konzept greift diese Erkenntnisse in Hinblick auf die strukturelle Verankerung von Diversity auf zentraler und dezentraler Ebene auf:

Diversity als (dauerhafter) Teil der Stabsstelle Gleichstellung

Das Thema Diversity ist an der HAW Hamburg auf zentraler Ebene strukturell und personell in der Stabsstelle Gleichstellung verankert. Seit September 2016 begleitet und berät die [Referent*in für Diversity und Intersektionalität](#) die Hochschule im Organisationsentwicklungsprozess zu Diversity. Die Projektstelle entspricht 0,8 VZÄ und ist bis Ende 2020 befristet. Unterstützt

wurde die Stelle bis Dezember 2019 durch die Aufstockung einer Kollegin aus dem Gleichstellungsbereich (0,25 VZÄ) sowie eine Assistenzstelle (0,3 VZÄ), insbesondere um den Organisationsaufwand im Diversity Audit bewältigen zu können. Sowohl der Lenkungskreis im Diversity Audit als auch das Präsidium streben eine Verstetigung der Diversity-Referent*innenstelle und eine dauerhafte Verankerung des Bereichs Diversity in der Stabsstelle Gleichstellung an. Erst Schritte hierzu wurden bereits in die Wege geleitet.

Zuständige Vizepräsidentin und Senatsausschuss

Auf der Leitungsebene liegt die Zuständigkeit für Diversity bei der [Vizepräsidentin für Studium, Lehre und Gleichstellung](#), Prof. Dr. Monika Bessenrodt-Weberpals. Weiterhin gibt es einen [Ausschuss des Hochschulsenats für Gleichstellung und Diversity](#). Dieser setzt sich statusgruppenübergreifend zusammen. Der Ausschuss bereitet Beschlussvorlagen für den Hochschulsenat vor und wird auch das Diversity Konzept entsprechend beraten. Fokussierte der Ausschuss in den letzten Jahren vor allem auf das Thema Gleichstellung, so ist mit seiner Erweiterung um den Begriff Diversity die Aufgabenfülle des Ausschusses angestiegen. Um zusätzliche Themen wie die Antidiskriminierungsrichtlinie oder das Diversity Konzept bewältigen zu können, wird eine temporäre Erweiterung des Ausschusses um Arbeitsgruppen diskutiert. Hier könnte die strategische Diskussion zur Weiterentwicklung des Bereichs Diversity Raum bekommen, welche bisher im Lenkungskreis stattfand. Letzterer wird an der HAW Hamburg nicht fortgeführt, um die große Anzahl der Gremien und Arbeitsgruppen nicht noch weiter ansteigen zu lassen.

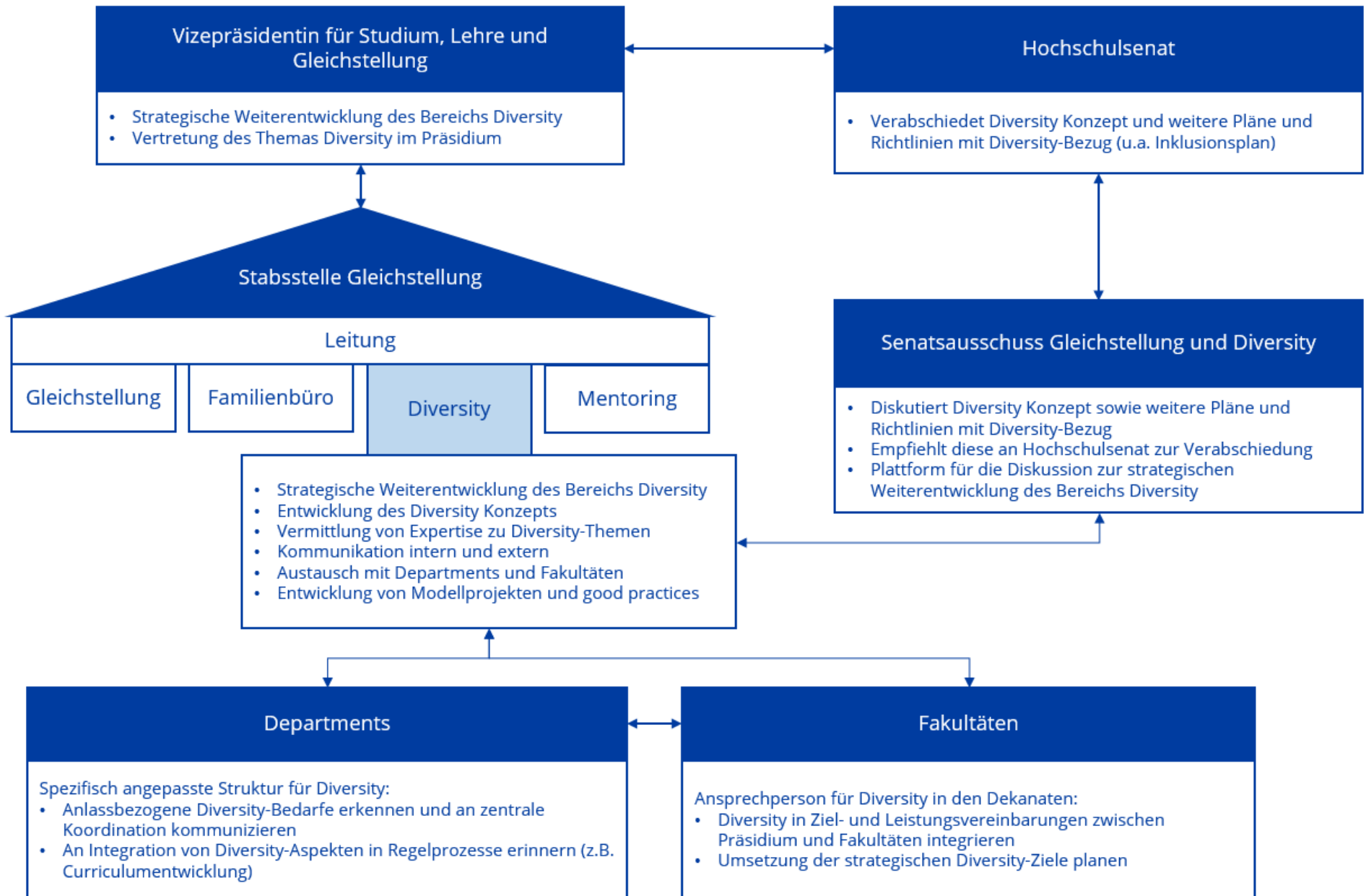
Ansprechpersonen für Diversity auf Fakultäts- ebene gewünscht

Eine der größten Herausforderungen stellt es dar, das Thema Diversity auf Fakultäts- und Departmentebene mit Leben zu füllen. Insbesondere mit Blick auf die extrem knappen Zeitressourcen aller Hochschulmitglieder entwickelte der Lenkungskreis im Diversity Audit ein realistisches Szenario, um langfristig Diversity als Querschnittsthema zu verankern. Auf Ebene der Fakultäten soll es Ansprechpersonen im Dekanat für Diversity geben. Ihre Aufgabe wäre es, gemeinsam mit dem Präsidium die strategischen Ziele des Diversity Konzepts in die Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit ihren Fakultäten zu übersetzen sowie die Planung und Umsetzung von Maßnahmen anzuregen.

Erfahrungswissen zwischen den Depart- ments zirkulieren lassen

Eine weitere Erkenntnis aus dem Auditierungsprozess war es, dass diversitätsspezifisches Wissen und Erfahrungen oft nicht zwischen den Fakultäten und Departments zirkulieren. Synergieeffekte werden folglich wenig genutzt. Auf Departmentebene soll es daher spezifisch angepasste Strukturen und Prozesse für diese Wissensweitergabe geben, welche die Diversityreferent*in mit den jeweiligen Departments individuell festlegt. Anlassbezogene Diversity-Bedarfe können so erkannt, an die Referent*in zurückgemeldet und konkrete Projekte entwickelt werden. Des Weiteren wären Verantwortliche sinnvoll, welche beispielsweise bei der Studiengangsentwicklung fragen, ob Diversity-Aspekte berücksichtigt werden. Sie hätten lediglich Erinnerungsfunktion und eine tiefergehende Expertise könnte über die Referent*innenstelle bei Bedarf organisiert werden.

Kooperationsstruktur zu Diversity



Kurzüberblick: Erreichte Ziele und Veränderungen



seit Juni 2017


KURZÜBERBLICK

UMSETZUNGSSTAND DER ENTWICKLUNGSZIELE


Legende Umsetzungsstand:


Ziel erreicht		Ziel begonnen	
Ziel noch nicht begonnen		Ziel verworfen	

Entwicklungsziel 1 Die Diversity Vision, Mission und Strategie sind definiert.


-  Eine Diversity Vision, Mission und Strategie sind in einem partizipatorischen Prozess entwickelt worden.


Entwicklungsziel 3 Es ist ein Diversity Monitoring aufgebaut.


-  Die Sinnhaftigkeit der Erhebung diversitätsbezogener Daten wurde diskutiert. Die Betriebseinheit Evaluation, Qualitätsmanagement und Akkreditierung ist in den Prozess einbezogen.

-  Zu erhebende, diversitätsbezogene Daten sind definiert. Die Daten werden auf Fakultätsebene und auf Ebene der zentralen Verwaltung erhoben. Es gibt einen definierten Auswertungsprozess der erhobenen Daten.


Entwicklungsziel 2 Die Hochschulmitglieder sind über die Diversity Vision, Mission und Strategie informiert worden.

-  Auf der Webseite der HAW Hamburg sind die Diversity Vision und Mission repräsentiert. Über die internen und externen Kommunikationswege der HAW Hamburg sind die Vision, die Mission und die Strategie kommuniziert worden.

-  In diversitybezogenen Workshops und Veranstaltungen wird die Vision regelhaft kommuniziert und der Anwendungsbezug wird verdeutlicht.

-  Es gibt ein Erklärvideo, welches die Diversity Vision erläutert.

Entwicklungsziel 4 Ein Diversity Konzept ist entwickelt.

-  Ein Diversity Konzept ist in einem partizipatorischen Prozess entwickelt und im Hochschulsenat verabschiedet worden.

Entwicklungsziel 5

Umzusetzende, diversitätsbezogene Maßnahmen auf Fakultäts- und Departmentebene sowie auf Ebene der zentralen Verwaltung sind mit einem Anreizsystem verbunden.



Es hat eine Diskussion zu Vor- und Nachteilen spezifischer Anreizsysteme stattgefunden. Es ist ein Prozess definiert, welcher die Fakultäten und die zentrale Verwaltung animiert, diversitybezogene Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen.



Die Fakultäten definieren in Abstimmung mit den Departments und der Stabsstelle Gleichstellung Entwicklungsziele in Anlehnung an die Diversity-Vision der HAW Hamburg. Die zentrale Verwaltung definiert in Abstimmung mit dem Präsidium und der Stabsstelle Gleichstellung Entwicklungsziele in Anlehnung an die Diversity-Vision der HAW Hamburg. Der Controllingprozess der Zielerreichung ist festgelegt und wird realisiert.



Engagierte in den Bereichen Gender und Diversity erfahren besondere Wertschätzung und Sichtbarkeit. Es ist ein Gender- und Diversity-Preis eingerichtet.

Entwicklungsziel 6

Diversity ist nachhaltig in den Strukturen und Prozessen der Hochschule verankert.



Die Struktur der Stabsstelle Gleichstellung ist im Hinblick auf Diversity überdacht und ggf. verändert. Das schließt auch ihre personelle Ausstattung und die zugrundeliegenden Prozesse mit ein. Diversity ist in Leitlinien und Entwicklungsplänen der Hochschule verankert (z.B. Struktur- und Entwicklungsplan, Leitbild Lehre oder Digitalisierungsstrategie).



Beim Auf- und Umsetzen zentraler Prozesse und Strukturen der Hochschule wird das Thema Diversity regelhaft mitgedacht. Das gilt ebenso für dezentrale Prozesse und Strukturen. Das Diversity Konzept definiert einen Prozess, um Diversity als Querschnittsaufgabe auch in den Fakultäten umzusetzen.

Entwicklungsziel 7

Bisher unterbeleuchtete und wenig strukturierte Diversity-Bereiche sind überprüft worden und haben ggf. eine Struktur und/oder neu aufgesetzte Maßnahmen.



Es besteht eine Ist-Analyse zu den wenig strukturierten Diversity-Bereichen. Es wurden Bedarfe identifiziert.



Notwendige Schritte und Maßnahmen wurden diskutiert und ggf. festgelegt. Erste Maßnahmen und Strukturen wurden geschaffen.

Entwicklungsziel 8

Die Verantwortlichen aller Diversitätsbereiche sind vernetzt.



Es finden regelmäßige Feedback-Workshops mit dem Lenkungskreis im Diversity Audit statt (anstatt eines Runden Tisches Diversity).

Entwicklungsziel 9

Die Beauftragten und weitere zuständige Stellen für spezifische Diversitätsdimensionen haben gemeinsam einen Qualitätssicherungsprozess aufgesetzt bzw. ihre Dimensionen fließen in die Qualitätssicherungsprozesse der HAW ein.



Diversity ist Teil von Qualitätssicherungsprozessen der HAW Hamburg. Das heißt, die Zuständigen denken diversitätsbezogene Themen mit und beziehen bei Bedarf die Expertise der Diversityverantwortlichen ein.



Die Auffindbarkeit und Sichtbarkeit der Beratungsangebote der HAW Hamburg ist verbessert. Weiterhin sind die jeweiligen Zuständigkeiten klar erkennbar.



Es gibt einen Dialog der o.g. Beauftragten und Stellen über Monitoring, Evaluation und Qualitätssicherung im Hinblick auf Diversity. Die Betriebseinheit Evaluation, Qualitätsmanagement und Akkreditierung (EQA) ist in den Prozess einbezogen.

Entwicklungsziel 10

Eine Antidiskriminierungsrichtlinie ist verfasst, inklusive Strukturen und Ansprechpersonen. Die Hochschulmitglieder sind über die Richtlinie informiert worden.



Eine Antidiskriminierungsrichtlinie ist in einem partizipatorischen Prozess – insbesondere mit dem Ausschuss für Gleichstellung und Diversity – erarbeitet worden. Die Struktur der AGG-Beschwerdestelle ist neu geregelt und wesentlich verbessert. Das System der Anlauf- und Beratungsstellen ist überprüft, Bedarfe sind identifiziert und es wird an der Verbesserung des Systems gearbeitet. Es sind Materialien zur Sensibilisierung bei Diskriminierung entwickelt worden. Aktive im Bereich Antidiskriminierung sind vernetzt.



Die Ansprechpersonen (inkl. AGG-Beschwerdestelle) sind definiert, ihre Zuständigkeiten sind klar definiert und sie sind auf der Webseite der HAW auffindbar.

Entwicklungsziel 11

Das Thema Kompetenzorientierung ist diversity-bewusst diskutiert und ggf. erweitert worden.



Es hat eine Diskussion zu den Schnittstellen zwischen Diversity und Kompetenzorientierung mit der Arbeitsstelle Studium und Didaktik, der Stabsstelle Gleichstellung und weiteren Akteur*innen stattgefunden. Niedrigschwellige Angebote für Lehrende zum Einstieg in Diversity-Themen wurden geschaffen. Diversity ist zentraler Bestandteil des entwickelten „Leitbild Lehre“ der HAW Hamburg.



Diversityaspekte sind regelhafter Teil von Workshops und Coachings im Arbeitsbereich Studium/Didaktik.

Entwicklungsziel 12

Diversityaspekte sind regelhafter Teil der Studiengangsanalysen und des daran anknüpfenden Qualitätsmanagementprozesses.



Die Erhebungen zu den Studiengangsanalysen sind überprüft und ggf. erweitert worden. Die Fakultätsqualitätsmanager*innen und die Zuständigen der Betriebseinheit Evaluation, Qualitätsmanagement und Akkreditierung sind für das Thema Diversity sensibilisiert.

AUSGEWÄHLTE VERÄNDERUNGEN SEIT JUNI 2017

(> Beitrag zu den Entwicklungszielen des Diversity Audits)

Vereinbarkeit

- Dialogverfahrens im audit familiengerechte Hochschule abgeschlossen (> Ziel 6)
- Familienbüro-Mitarbeiterin aufgrund gesteigener Nachfrage aufgestockt (> Ziel 6)
- Neue Themenreihen zu Demenz, Pubertät und queerer Pflege (> Ziel 10: Antidiskriminierung)

Diversity (übergreifend)

- Diversity Vision/Mission entwickelt und kommuniziert (> Ziel 1: Diversity Vision)
- Diversity Konzept entworfen und diskutiert (> Ziel 4: Diversity Konzept)

Sexuelle Identität

- „Grundsätze zum geschlechtergerechten Formulieren“ überarbeitet und veröffentlicht (> Ziel 10)
- Einrichtung genderneutraler Toiletten in Planung (> Ziel 10)
- Broschürenreihe zum sensiblen Umgang mit Pronomen, etc. entworfen (> Ziel 10)
- AStA-Referat „Queer“ eingerichtet (> Ziel 6)

Inklusion

- Inklusionsplan für Studierende und wissenschaftliches Personal verabschiedet (> Ziel 6)
- Inklusionsvereinbarung für das technische und Verwaltungspersonal verabschiedet (> Ziel 6)
- Digitale Lernressource zu Barrierefreiheit erstellt (> Ziel 10)

Gleichstellung / Gender

- Gleichstellungsplan für den wissenschaftlichen Bereich verabschiedet (> Ziel 6: Nachhaltige Verankerung)
- Ordnung zur Umsetzung von Gleichstellung und Diversity in Kraft getreten (> Ziel 6)
- Bewerbung zum Professorinnenprogramm III erfolgreich (> Ziel 6)
- Neustrukturierung und verbesserte Ressourcenausstattung der zentralen Gleichstellungsämter, der Leitung der Stabsstelle Gleichstellung sowie der Gleichstellungsreferent*in (> Ziel 6)

Alter

- Digitalisierungsstrategie: digitaler Kompetenzen, insb. älterer Beschäftigter, sollen gefördert werden (> Ziel 6)

Sozialer Status

- Sozialer Status als Kriterium in die Antidiskriminierungsrichtlinie aufgenommen (> Ziel 10)
- Hamburger Koordinationsbüro von Arbeiterkind.de an der HAW Hamburg untergebracht (> Ziel 6)
- Kooperation mit Stadtteilschulen zur Gewinnung von Studierenden aus nichtakademischen Elternhäusern intensiviert (> Ziel 6)

Rassismus / Migration

- Fachtag zu Antirassismus und Cis-Sexismus an der Hochschule (> Ziel 7: [Unterbeleuchtete Bereiche überprüfen](#))
- Vernetzung „Verbündete sein, Verbündete finden“ initiiert (> Ziel 10)
- Ringvorlesung „Migration macht Gesellschaft“ fortgeführt (> Ziel 10)

Religion / Weltanschauung

- AStA-Arbeitsgruppe zum „Raum der Stille“ initiiert (> Ziel 10)

Chancengerechtigkeit (übergreifend)

- Semesterübergreifende Lernpartner*innen finden auf der HAW-Plattform „learn2gether“ (> Ziel 11)
- Sichtbarkeit und Auffindbarkeit der Beratungsangebote auf der neuen Webseite verbessern (> Ziel 8: [Vernetzung](#))
- Campus Weiterbildung: weitere Professionalisierung der Weiterbildung und des biografischen Lernens (> Ziel 11)
- Überprüfung der Diversity-Aspekte in den Studiengangsanalysen (> Ziel 12)
- Fortführung der biografieorientierten Studienberatung (> Ziel 11)
- Diskussion der Schnittstellen von Diversity und Kompetenzorientierung sowie Ausweitung diversitätsspezifischer Angebote der Arbeitsstelle Studium und Didaktik (> Ziel 11)

Migration / Geflüchtete

- Neu geschaffene Arbeitsstelle Migration fokussiert auf migrationsbedingte Hochschulentwicklung (> Ziel 6)
- Entwicklung eines Kompetenz-erfassungsinstruments im Modell-Department Informatik (> Ziel 11: [Studium und Lehre diversitybewusst weiterdenken](#))
- Multilinguale, digitale Bildungsangebote, u.a. für Mathematik und Informatik entwickeln (> Ziel 11)

Internationales / Migration

- Entwicklung einer Internationalisierungsstrategie 2018–2020 (> Ziel 6)
- Steigerung der Zahl der Incomings und Outgoings
- Studienzertifikat „Internationales“ mit Schwerpunkt interkulturelle Kompetenzen (> Ziel 11)
- Ausweitung der Angebote des International Office (> Ziel 6)
- Zentrale Studiendokumente regelhaft auf Englisch übersetzt (> Ziel 11)

Antidiskriminierung (übergreifend)

- AStA-Referat „Antidiskriminierung“ etabliert (> Ziel 6)
- Dienstvereinbarung Konflikte wird überarbeitet (> Ziel 6)
- Antidiskriminierungsrichtlinie entwickelt (> Ziel 10)
- Broschürenreihe zur Sensibilisierung und zum Empowerment gestaltet (> Ziel 10)
- Hochschulweite Vernetzung von Aktiven zu Antidiskriminierung (> Ziel 10)
- AGG-Beschwerdestelle wird neu strukturiert und das Vorgehen in Diskriminierungsfällen definiert (> Ziel 10)

Rekapitulation der Entwicklungsziele



REKAPITALUATION DER ENTWICKLUNGSZIELE

In diesem Abschnitt wird der Umsetzungsstand der Entwicklungsziele erläutert. Dazu wird das Entwicklungsziel zunächst aufgeführt, inklusive der festgelegten Kriterien der Zielerreichung, einer Visualisierung zur Erreichung der jeweiligen Kriterien sowie des Startzeitpunkts. Im Auditierungsprozess wurden Ziele teilweise umformuliert, fusioniert oder mit unterschiedlichen Prioritäten versehen, was deren Startzeitpunkt betrifft. Dies wird ebenfalls erläutert.

*Die HAW Hamburg ist eine dynamische Hochschule, an der viele Akteur*innen sich engagiert für Diversity-Themen einsetzen. Die folgende Rekapitulation der Entwicklungsziele bezieht sich auf die Ergebnisse der Arbeitsgruppen im Rahmen des Diversity Audits. Im Abschnitt zur [Veränderung der Ausgangssituation](#) sind weitere Maßnahmen und Projekte abgebildet, die während des Auditierungszeitraums an der Hochschule Chancengerechtigkeit, Antidiskriminierung und Wertschätzung förderten.*

PROZESS DER UMSETZUNG

Zwölf Ziele für ein langfristiges Diversity Management

Im ersten Selbstreport der HAW Hamburg formulierte die Hochschule zwölf Entwicklungsziele, die im Auditierungsprozess realisiert werden sollten. Die Ziele fokussierten auf die vom Stifterverband verpflichtend vorgegebenen Handlungsfelder „Strategie und Struktur“ (Ziel 1-10) sowie „Studium und Lehre“ (Ziel 11-12). Der starke Fokus auf das Handlungsfeld Strategie und Struktur entsprang dem Anspruch der Hochschule, im Sinne einer Lernenden Organisation ein langfristiges Diversity Management aufzubauen. Das Diversity Audit sollte der Startschuss dazu sein. Die [Diversitätsstrategie](#) der HAW Hamburg zeigt, dass die Hochschule das Thema Diversity als Zukunftsthema begreift und über den Auditierungsprozess hinaus verfolgt.

Die Ziele vereinen multiple Handlungsfelder

Die zwölf Entwicklungsziele sind nicht nur auf die beiden genannten Handlungsfelder beschränkt, sondern haben Effekte auf viele der anderen vom Stifterverband definierten [Handlungsfelder](#). So wurden der Auditierungsprozess und die einzelnen Maßnahmen stark partizipatorisch gestaltet und systematisch in die Hochschule kommuniziert. Das Handlungsfeld „Interne Kommunikation und Partizipation“ durchzog folglich alle Entwicklungsziele. Workshops zu Themen wie diversitätsbewusste Lehre oder Antidiskriminierung können dem Handlungsfeld „Studium und Lehre“ sowie auch dem Handlungsfeld „Personalmanagement“ zugerechnet werden. Damit wird klar, dass es sich bei der Zuordnung eher um eine formale Trennung handelt und die HAW Hamburg in der Umsetzungspraxis alle Handlungsfelder adressierte. Im folgenden Abschnitt wird daher links neben der Zieldefinition ausgewiesen, welchen zusätzlichen Handlungsfeldern die Ziele zugeordnet werden können.

Der Umsetzungsprozess: Ziele diskutieren und priorisieren

In den ersten Audit-Workshops wurde deutlich, dass aufgrund von Zeitmangel oder verstärkten Diskussionsbedarf nicht alle zwölf Entwicklungsziele gleichzeitig begonnen werden konnten. Daher priorisierte der Lenkungskreis die Ziele zu Beginn des Auditierungsprozesses.

Folgende Entwicklungsziele wurden Ende April 2018 begonnen:

- Entwicklung der Diversity Vision, Mission und Strategie (Ziel 1)
- Kommunikation der Vision, Mission und Strategie (Ziel 2)
- Entwicklung eines Diversity Konzepts (Ziel 4)
- Betrachtung bisher unterbeleuchteter Diversity-Bereiche (Ziel 7)
- Vernetzung der Diversitätsbereiche (Ziel 8)
- Qualitätsentwicklungsprozess der Diversitätsbereiche (Ziel 9)
- Entwicklung einer Antidiskriminierungsrichtlinie (Ziel 10)
- Diversitysensible Betrachtung der Kompetenzorientierung (Ziel 11)

Später begonnene Ziele

Weitere Entwicklungsziele wurden beim Zwischenfazit-Workshop erneut betrachtet. **Folgende Ziele wurden ab Mai 2019 begonnen:**

- Nachhaltige Verankerung von Diversity (Ziel 6)
- Diversitysensible Gestaltung der Studiengangsanalysen (Ziel 12)

Zwei Ziele wurden nach intensiver Diskussion vertagt:

- Aufbau eines Diversity Monitorings (Ziel 3)
- Entwicklung eines Anreizsystems zur Umsetzung von Diversity-Maßnahmen (Ziel 5)

ERLÄUTERUNG DES UMSETZUNGSSTANDS

Entwicklungsziel 1

Strategie/Struktur, Partizipation	Die Diversity Vision, Mission und Strategie sind definiert. Start: 2018
	✓ Eine Diversity Vision, Mission und Strategie sind in einem partizipatorischen Prozess entwickelt worden.

Was verstehen wir unter dem Begriff Diversity?

Diversity wird als Begriff inhaltlich unterschiedlich gefüllt, je nach Fachperspektive und Arbeitsfeld. Oftmals steht dabei ein Verständnis von gegebener Vielfalt als Bereicherung einer Kritik an Differenzkategorien zur Aufrechterhaltung von gesellschaftlicher Ungleichheit gegenüber. Daher war es für die HAW Hamburg zunächst wichtig, sich darauf zu einigen, warum die Hochschule sich mit Diversity auseinandersetzt und wie sie dies tun möchte.

Ein breiter, kontroverser Diskussionsprozess

Zwischen März und Dezember 2018 fanden daher Workshops zur Entwicklung einer **Diversity Vision** mit allen Statusgruppen (u.a. AStA, internationale Studierende), der zentralen Hochschulverwaltung, allen vier Fakultäten sowie dem Präsidium statt. Die Beteiligung an den Workshops war unterschiedlich intensiv. Am besten funktionierten die Workshops dort, wo sie an die Regelstrukturen der Hochschule (z.B. Fakultätsrat, internationales Kulturcafé) angedockt waren. An der Fakultät Technik und Information war der Workshop

als Zusatzveranstaltung konzipiert. Hier nahmen vergleichsweise wenige Personen an dem Workshop teil – trotz eines niedrigschwellig gestalteten Plakats, Handzettel in den Postfächern sowie E-Mail-Einladungen des Dekans. Neben dem analogen gab es einen digitalen Beteiligungsprozess, in welchem alle Hochschulangehörigen Feedback zum Entwurf geben konnten. Diese Beteiligungsmöglichkeit wurde jedoch nicht genutzt. Eine Erfahrung, die bereits in vorhergehenden Organisationsentwicklungsprozessen gemacht wurde. Ein Grund für die geringe, digitale Beteiligung mag darin gelegen haben, dass viele Hochschulmitglieder mit dem Begriff Diversity zunächst wenig anfangen konnten (s. [Lektion 3](#)) und hier nicht von dem unmittelbaren Austausch mit anderen und ihren Erfahrungswelten profitieren konnten.

**Die Strategie:
Wissensaustausch
zentral gesteuert,
dezentral inspiriert**

Die Diskussion zur [Diversitätsstrategie](#) fand maßgeblich im Lenkungskreis zum Diversity Audit statt. Im letzten Zertifizierungsworkshop diskutierten die Lenkungskreismitglieder, wie Diversity an der HAW Hamburg weiter als Querschnittsthema verankert werden könnten – unter Berücksichtigung extrem knapper Zeitressourcen und mehrerer, parallel verlaufender Organisationsentwicklungsprozesse. Entstanden ist schließlich die Idee eines [kooperativ angelegten Wissens- und Erfahrungsaustauschsystems](#), welches darauf fußt, mit den einzelnen Departments spezifische Austauschstrukturen zu etablieren und anlassbezogene Maßnahmen zu initiieren. Dadurch soll Diversity stärker an das Studien- und Arbeitsfeld der HAW-Mitglieder rückgebunden und die Wahrscheinlichkeit der Maßnahmen-umsetzung gesteigert werden.

„Diversity – was brauchen wir?“

Offene Diskussionsveranstaltung an der Fakultät Technik & Informatik

- zu Problemen, Anliegen und Ideen im Bereich Diversity
- zum Entwurf einer Diversity Vision für die HAW Hamburg

**Donnerstag, 6. Dezember 2018, 14 – 15.30 Uhr,
Berliner Tor 7, Raum 12.81 (12. Stock)**

Sie haben am 6.12. keine Zeit? Alternativ können Sie auch über den **EMIL-Raum „Partizipation Diversity“** Ihr Feedback hinterlassen.

HAW HAMBURG

Geht es nicht darum, eine Begegnungskultur zu schaffen?

Wir müssen aufpassen, dass wir Gruppenkategorien nicht verstärken.

Antidiskriminierung, darauf müssen wir Wert legen!

Diversity klingt für mich so managementmäßig.

Ich finde, wir sollten lernen Verschiedenheit wertzuschätzen.

Eine Diversity-Vision für die HAW Hamburg ... !?!

Diskussionsveranstaltung der Fakultät W&S mit Statements zum Visions-Entwurf von

- Prof. Miriam Tariba Richter** (Pflege & Management)
- Prof. Frauke Schwarting** (Soziale Arbeit)
- Prof. Yeliz Yildirim-Krannig** (Wirtschaft)
- Prof. Julia Neumann-Szyszka** (Public Management)

Kommen Sie vorbei und diskutieren Sie mit!

15.11.2018

14.00 – 15.00 Uhr

Berliner Tor 5, Raum 3.12

Plakate zur Diskussion der Diversity Vision in den Fakultäten

Entwicklungsziel 2

Die Hochschulmitglieder sind über die Diversity Vision, Mission und Strategie informiert worden.

Start: 2018

- ✓ Auf der Webseite der HAW Hamburg sind die Diversity Vision und Mission repräsentiert.
- ✓ Über die internen und externen Kommunikationswege der HAW Hamburg sind die Vision und die Mission kommuniziert worden.
- ⊘ Es gibt ein Erklärvideo, welches die Diversity Vision erläutert.
- ↻ In diversitybezogenen Workshops und Veranstaltungen wird die Vision regelhaft kommuniziert und der Anwendungsbezug wird verdeutlicht.

Anwendungsbezug kommunizieren

Nach der Entwicklung der [Diversity Vision](#) galt und gilt es, die Vision in der Hochschule bekannt zu machen. Dazu wurde eine Kommunikationsstrategie entwickelt, welche daraufsetzt, die Vision auf ansprechende und anwendungsbezogene Weise den Hochschulmitgliedern näherzubringen. An die Lehrenden wurde die Vision als Teil der [Broschüre „Gender und Diversity bewusst lehren“](#) versandt. Über die darin enthaltenen Checklisten bekamen die Lehrenden eine konkretere Vorstellung davon, wie sich die Vision mit ihrem Lehralltag verbindet. Ähnliche Broschüren werden aktuell für Studierende und Verwaltungsmitarbeitende entwickelt. Auch hier wird die Diversity Vision Bestandteil der Broschüren sein. Ein Erklärvideo, wie zu Beginn des Auditierungsprozesses geplant, wurde nicht realisiert. Dieses hätte nicht die Detailtiefe der Broschüren erreicht und wäre zu allgemein und abstrakt geblieben (s. [Lektion 3](#)).

Ansprechend gestalten

Weiterhin ist eine Plakatkampagne zur Diversity Vision in Arbeit. Diese illustriert drei Sätze der Vision und soll mit einem Augenzwinkern Lust darauf machen, mehr über Gender und Diversity an der HAW Hamburg zu erfahren. Die Plakate sollen im Sommersemester 2020 aufgehängt werden. In Anlehnung an die Plakate sollen außerdem Postkarten verschickt werden, welche zur Weiterverschickung genutzt werden können.

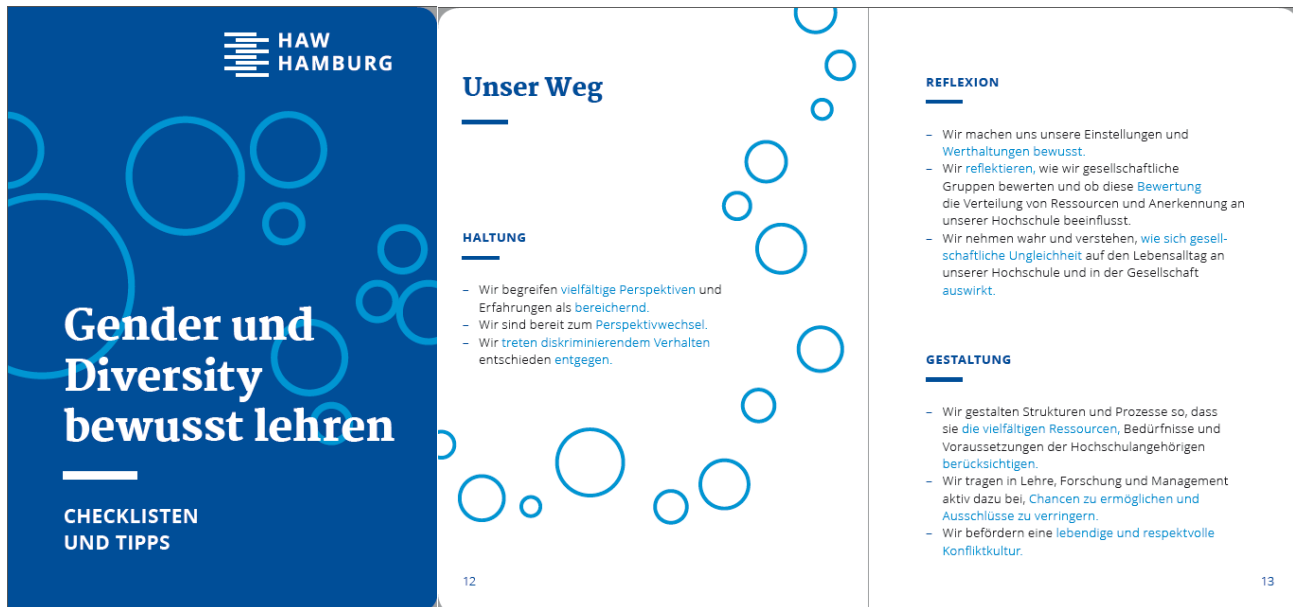
Motivation verdeutlichen

Auf der [Webseite der Stabsstelle Gleichstellung](#) ist die Diversity Vision bereits an prominenter Stelle zu finden. Die Präsentation der Vision ist hier nach außen und innen gerichtet. Auch gegenüber externen Stakeholder*innen, wie der Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung, verdeutlicht die Hochschule damit, warum sie sich für Diversity einsetzt (Mission).

Vision regelhaft kommunizieren

Das letzte Kriterium der Zielerreichung, die Diversity Vision in diversitätsbezogenen Veranstaltungen regelhaft zu kommunizieren und den Anwendungsbezug zu verdeutlichen, muss in den nächsten Monaten noch ausgearbeitet werden. Bei Vorstellungen des Bereichs Diversity an der Hochschule findet dies bereits Anwendung. Besonders die drei Werte der Vision – Chancengerechtigkeit, Antidiskriminierung und Wertschätzung –

haben sich schon im Bewusstsein vieler Hochschulmitglieder etabliert und so tauchen sie in den verschiedensten Kontexten wiederholt auf. Eine regelhafte Kommunikation der Vision, die kurz und knackig ist und gleichzeitig genügend anwendungsbezogene Tiefe aufweist ohne zu viel Zeit des eigentlichen Veranstaltungsinhalts zu beanspruchen, muss noch entworfen werden.



Die Diversity Vision in der Checkliste "Gender und Diversity bewusst lehren"

Entwicklungsziel 3

Es ist ein Diversity Monitoring aufgebaut. vertagt	
Strategie/Struktur	<ul style="list-style-type: none"> <li style="margin-bottom: 10px;"><input checked="" type="checkbox"/> Die Sinnhaftigkeit der Erhebung diversitätsbezogener Daten wurde diskutiert. <li style="margin-bottom: 10px;"><input checked="" type="checkbox"/> Die Betriebseinheit Evaluation, Qualitätsmanagement und Akkreditierung ist in den Prozess einbezogen. <li style="margin-bottom: 10px;"><input type="checkbox"/> Zu erhebende, diversitätsbezogene Daten sind definiert. <li style="margin-bottom: 10px;"><input type="checkbox"/> Prozesse für die Datenerhebung und -auswertung sind definiert und die notwendigen Strukturen sind geschaffen. <li style="margin-bottom: 10px;"><input type="checkbox"/> Die Daten werden auf Fakultätsebene und auf Ebene der zentralen Verwaltung erhoben. <li style="margin-bottom: 10px;"><input type="checkbox"/> Es gibt einen definierten Auswertungsprozess der erhobenen Daten.



Welche Daten brauchen wir? Und wenn ja, wie viele?

Der Lenkungskreis diskutierte ausführlich die Notwendigkeit und Ausgestaltung eines Diversity Monitorings: Oftmals stünden rechtliche Hindernisse einer Datenerhebung im Wege. Diese sei zusätzlich häufig nicht in der gewünschten Detailgenauigkeit möglich, wodurch eine Wirkungsanalyse schwierig werde. Bei geringen „Betroffenzahlen“ könnte zudem über eine Quantifizierung argumentiert werden, dass es nicht notwendig sei sich um bestimmte Zielgruppen zu kümmern. Der Lenkungskreis zog für sich das Fazit, dass Daten vor allem bedarfsabhängig erfasst und in Regelprozesse integriert werden sollten.

Mit den Studiengangsanalysen beginnen

Aufgrund der inhaltlichen Nähe von [Entwicklungsziel 3](#) und [Entwicklungsziel 10](#) einigten sich die Mitglieder des Lenkungskreises schließlich darauf, die übergreifende Frage nach einem Diversity Monitoring erst nach dem Diversity Audit im Rahmen des [Diversity Konzepts](#) anzugehen. Zunächst wurde mit der Überprüfung von Diversityaspekten in den Studiengangsanalysen begonnen werden (s. [Ziel 10](#)). Hier stand ohnehin ein Überprüfungszyklus der Fragebögen zu den bisherigen Studiengangsanalysen durch die Betriebseinheit Evaluation, Qualitätsmanagement und Akkreditierung über die nächsten drei Jahre hinweg an und eine Überprüfung der diversitätsbezogenen Frageitems erschien sinnvoll.

Entwicklungsziel 4

Strategie/Struktur, Partizipation	Ein Diversity Konzept ist entwickelt.
	Start: 2018
	 Ein Diversity Konzept ist in einem partizipatorischen Prozess entwickelt worden.
 Das Konzept ist im Hochschulsenat verabschiedet worden.	

Das Diversity Konzept: Wie kommt die Vision ins Leben?

Das Hamburger Hochschulgesetz verpflichtet die Hochschulen, ein Konzept zum produktiven Umgang mit Vielfalt zu entwickeln ([HmbHG §3 Abs.4](#)). Diesen vage formulierten Auftrag wollte die Hochschule keineswegs mit einem Stück Papier abhaken, welches Diversity zwar wertschätzt, aber letztendlich in der Schublade verschwindet. Stattdessen war bereits im Struktur- und Entwicklungsplan 2016–2020 selbstverpflichtend festgehalten, dass die HAW Hamburg Diversity als langfristiges Querschnittsthema betrachtet. Ein zentraler Anspruch des Auditierungsprozesses war es daher, ein [Diversity Konzept](#) zu entwickeln, das nachhaltige Strukturen und Prozesse für eine diversitygerechte Hochschule etabliert und damit an den Auditierungsprozess anknüpft. Das Diversity Audit betrachtet die HAW Hamburg als Startschuss und Labor für die Entwicklung dieses Konzepts, welches den spezifischen Herausforderungen und Möglichkeiten der Hochschule gerecht wird. Besonders die gewonnenen Erkenntnisse aus dem Auditierungsprozess ([lessons learnt](#)) werden das Konzept prägen und die Wahrscheinlichkeit

erhöhen, dass Diversity-Maßnahmen umgesetzt und Diversity-Ziele erreicht werden ([Diversitätsstrategie](#)).

Vision als zentraler Bestandteil des Konzepts

Das Diversity Konzept baut auf der [Diversity Vision](#) auf und wurde daher zeitlich erst nach deren Fertigstellung im Sommer 2019 begonnen. Die Vision formuliert den idealen Zukunftszustand, den die Hochschule erreichen will. Das Konzept wiederum bringt die Vision ins Leben. Es definiert für den Zeitraum 2020–2025 strategische Diversity-Ziele und beschreibt das Vorgehen zur Zielerreichung.

Strategische Ziele definieren und Umsetzungsstrategie festlegen

Über die Ziel- und Leistungsvereinbarungen sollen die strategischen Diversity-Ziele fakultätsspezifisch konkretisiert werden. Dazu soll es in den Fakultäten Ansprechpersonen für Diversity geben. Mit den Departments sollen individuell Strukturen, Prozesse und Maßnahmen für Diversity aufgesetzt werden. Dies trägt der Tatsache Rechnung, dass die Departments keine einheitliche Struktur haben und ihre Ressourcenausstattung variiert. Der Lenkungsreis im Diversity Audit sprach sich zu diesem Zeitpunkt gegen ein zentral gesteuertes, auf Kennzahlen basierendes Diversity Management aus. Diese Vorgehensweise soll die Teilnahmemotivation erhöhen und verhindern, dass ohnehin überlastete Akteur*innen sich von einem formalisierten Diversity Management abgeschreckt fühlen. Eine ausführlichere Beschreibung zum Diversity Konzept sowie zur Steuerungsstruktur findet sich im Abschnitt zur [Diversitätsstrategie](#) der HAW Hamburg in diesem Report. Das Diversity Konzept soll im Sommersemester 2020 im Hochschulsenat verabschiedet werden.

Entwicklungsziel 5

<p>Umzusetzende, diversitätsbezogene Maßnahmen auf Fakultäts- und Departmentebene sowie auf Ebene der zentralen Verwaltung sind mit einem Anreizsystem verbunden.</p> <p>Start: 2019</p>	
Strategie/Struktur	<ul style="list-style-type: none"> <li style="margin-bottom: 10px;">  Es hat eine Diskussion zu Vor- und Nachteilen spezifischer Anreizsysteme stattgefunden. <li style="margin-bottom: 10px;">  Es ist ein Prozess definiert, welcher die Fakultäten und die zentrale Verwaltung animiert, diversitybezogene Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen. <li style="margin-bottom: 10px;">  Die Fakultäten definieren in Abstimmung mit den Departments und der Stabsstelle Gleichstellung Entwicklungsziele in Anlehnung an die Diversity-Vision der HAW Hamburg. <li style="margin-bottom: 10px;">  Die zentrale Verwaltung definiert in Abstimmung mit dem Präsidium und der Stabsstelle Gleichstellung Entwicklungsziele in Anlehnung an die Diversity-Vision der HAW Hamburg. <li style="margin-bottom: 10px;">  Der Controllingprozess der Zielerreichung ist festgelegt und wird realisiert. <li style="margin-bottom: 10px;">  Engagierte in den Bereichen Gender und Diversity erfahren besondere Wertschätzung und Sichtbarkeit (z.B. Gender- und Diversity-Preis).

Zeit als wertvollste Ressource

Im Zwischenfazit-Workshop diskutierte der Lenkungskreis, ob und welche Anreizsysteme Sinn ergeben. Das Ziel war unter denjenigen Zielen, die erst im Zwischenfazit-Workshop genauer betrachtet wurden. Nach der Betrachtung unterschiedlicher Anreizmöglichkeiten (Geld- und Zeitressourcen) wurde deutlich, dass realistischer Weise keines der avisierten Anreizsysteme unter den strukturellen Bedingungen der Hochschule wirksam werden würde.

Finanzmittel sind nicht Anreiz genug, es bräuchte mehr Zeitressourcen

Zusätzliche Geldressourcen würden, wie am Beispiel der Bonusmittel im Gleichstellungsbereich abgeleitet wurde, kaum abgerufen. Hauptgrund: Es fehle an Zeitressourcen, welche durch Lehrreduktion oder zusätzliche Mitarbeiter*innenstellen in den Departments ermöglicht werden könnten. Auch hier kam der Lenkungskreis letztlich zu dem Schluss, dass die Reduktion von Lehrdeputation bereits an ihre Grenze gekommen sei. Für weitere Mitarbeiter*innenstellen stünden selten ausreichend finanzielle Mittel bereit. Eine ähnliche Struktur aufzubauen wie die Bonusmittel im Gleichstellungsbereich wurde folglich kritisch gesehen. Auch sollte die Bildung einer Doppelstruktur vermieden werden.

Idee: Sichtbarmachen und Wertschätzen

Nachdem deutlich wurde, dass die Problemlage zu den Zeitressourcen auf Bundes- und Landesebene gelöst werden müsste, fand ein Brainstorming zu weiteren Anreizsystemen statt. Die Idee: Engagierte in den Bereichen Gender und Diversity sollten sichtbar gemacht werden. Dadurch würde ihre Arbeit Wertschätzung erfahren und könnte gleichzeitig als Inspiration für andere dienen, sich auf den Weg zu machen. Besonders das Thema Wertschätzung wurde als zu wenig präsent an der Hochschule eingeschätzt. Hier anzusetzen hielten die Lenkungskreismitglieder für eine gute Idee. Ein Gender- und Diversity-Preis wäre eine konkrete, zukünftige Möglichkeit, um Sichtbarkeit und Wertschätzung zu vermitteln und wird wahrscheinlich 2020 gestartet.

Entwicklungsziel 6

Diversity ist nachhaltig in den Strukturen und Prozessen der Hochschule verankert.	
Start: 2019	
Strategie/Struktur	 Die Struktur der Stabsstelle Gleichstellung ist im Hinblick auf Diversity überdacht und ggf. verändert. Das schließt auch ihre personelle Ausstattung und die zugrunde liegenden Prozesse mit ein.
	 Beim Auf- und Umsetzen zentraler Prozesse und Strukturen der Hochschule wird das Thema Diversity regelhaft mitgedacht. Das gilt ebenso für dezentrale Prozesse und Strukturen.
	 Diversity ist in Leitlinien und Entwicklungsplänen der Hochschule verankert (z.B. Struktur- und Entwicklungsplan, Leitbild Lehre oder Digitalisierungsstrategie).
	 Das Diversity Konzept definiert einen Prozess, um Diversity als Querschnittsaufgabe auch in den Fakultäten umzusetzen.

Die Struktur- und Entwicklungspläne: Diversity systematisch mitdenken

Die nachhaltige Verankerung von Diversity spiegelt sich bereits im Struktur- und Entwicklungsplan 2016–2020 der HAW Hamburg. Hier heißt es, Vielfalt solle mit all ihren Facetten in sämtlichen Strukturen und Prozessen der Hochschule mitgedacht werden. Anknüpfend daran lautet eines der strategischen Ziele im neuen Struktur- und Entwicklungsplan 2020–2025 daher, dass Diversity auf zentraler und dezentraler Ebene strukturell verankert werden soll. Auch in weiteren Konzepten und Plänen ist Diversity inzwischen ein fester Bestandteil, wie zum Beispiel im Leitbild Lehre, in der [Digitalisierungsstrategie](#) oder in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Fakultäten.

Zentrale Verankerung: Stabsstelle Gleichstellung und Diversity?

In mehreren Strategieworkshops der Vizepräsidentin für Studium, Lehre und Gleichstellung mit der Stabsstelle Gleichstellung wurde diskutiert, wo das Thema Diversity zentral strukturell verankert werden sollte. Schließlich bestand Einigkeit, dass Diversity Teil der Stabsstelle Gleichstellung bleiben sollte, sofern dieser Bereich an der Hochschule verstetigt würde. Der Lenkungskreis im Diversity Audit sprach sich ebenfalls für diese Lösung aus. Die Diversity-Referent*innenstelle ist aktuell bis zum 31. Dezember 2020 befristet. Eine Weiterführung der Stelle wäre nicht zuletzt für den begonnenen Organisationsentwicklungsprozess zu Diversity sowie in Hinblick auf eine Re-Auditierung sinnvoll. Von Seiten der Stabsstelle Gleichstellung wurde im Rahmen der Verstetigung der Hochschulpaktmittel die dauerhafte Einrichtung der Diversitystelle beantragt. Eine Entscheidung über diese Mittel von Seiten des Präsidiums steht noch aus. Gleichzeitig betont der Präsident, Prof. Dr. Micha Teuscher, dass Diversity ein Zukunftsthema sei, mit welchem sich Hochschulen auch in den kommenden Jahren auseinandersetzen müssten.

Dezentrale Zuständigkeit für Diversity?

An der HAW Hamburg besteht über die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und die Fakultätsgleichstellungspläne ein bewährtes System zur Förderung von Gleichstellung auf dezentraler Ebene. Ein vergleichbares System existiert bisher nicht in Hinblick auf andere Diversity-Kategorien. Eine Diskussion im Lenkungskreis zur strukturellen Verankerung von Diversity auf dezentraler Ebene hat ergeben, dass hier keine Parallelstruktur aufgebaut werden soll. Gleichzeitig wären dezentrale Verantwortlichkeiten wichtig, um das Thema nachhaltig voranzutreiben. Im Diversity Konzept 2020–2025 wird die HAW Hamburg erläutern, wie eine Verankerung von Diversity in den Fakultäten und Departments aussehen kann. Die Grundidee eines [Kooperationssystems](#) ist in der [Diversitätsstrategie](#) beschrieben.

Diversitätsbewusste Regelprozesse schaffen

Das [Diversity Konzept](#) wird weiterhin adressieren, wie Diversity regelhaft in Prozessen der Hochschule mitgedacht werden kann. Die Curriculumentwicklung wurde vom Lenkungskreis im Diversity Audit als ein wichtiger Hebel angesehen, um Gender- und Diversityinhalte- und kompetenzen bei den Studierenden zu fördern. Dieser Anspruch ist auch im Leitbild Lehre festgehalten. In Modellprojekten mit einzelnen Studiengängen sollten zukünftig good practices entwickelt werden, von denen andere in ihrer Curriculumentwicklung profitieren könnten.

Entwicklungsziel 7

Bisher unterbeleuchtete und wenig strukturierte Diversity-Bereiche sind überprüft worden und haben ggf. eine Struktur und/oder neu aufgesetzte Maßnahmen.

Start: 2018

- ✓ Es besteht eine Ist-Analyse zu den wenig strukturierten Diversity-Bereichen.
- ✓ Es wurden Bedarfe identifiziert.
- ↻ Notwendige Schritte und Maßnahmen wurden diskutiert und ggf. festgelegt.
- ↻ Erste Maßnahmen und Strukturen wurden geschaffen.

Rassismus, soziale Herkunft, Alter und Religion sind unterbeleuchtete Bereiche

Im ersten Selbstreport zum Diversity Audit wurde deutlich, dass die Hochschule bezüglich der jeweiligen Diversity-Kategorien strukturell sehr unterschiedlich aufgestellt ist. Während es in den Bereichen Gleichstellung, Vereinbarkeit und Inklusion relativ gute Strukturen und Prozesse gibt, fehlen solche Strukturen und Prozesse für andere Kategorien teilweise oder ganz. Besonders die Themen Rassismus, soziale Herkunft, Religion und Alter werden so gut wie nicht systematisch betrachtet. Gleichzeitig gibt es, besonders bei den Themen Rassismus und Religion, immer wieder Diskriminierungsfälle und Beschwerden bei gleichzeitig fehlenden, geschulten Anlaufstellen.

Bedarfe identifiziert und erste Schritte unternommen

Folgende Bedarfe wurden identifiziert, welche im Rahmen des Auditierungsverfahrens teilweise adressiert wurden:

- Es gibt keine speziell geschulte Beratungsstelle für Betroffene rassistischer Diskriminierung, obwohl Rassismus auch an der HAW Hamburg ein virulentes Thema ist. Im Zuge der Entwicklung der Antidiskriminierungsrichtlinie (s. [Ziel 10; Antidiskriminierung](#)) wird das System der Beratungs- und Anlaufstellen der HAW Hamburg auf den Prüfstand gestellt. Die bestehende Struktur soll verbessert und bedarfsabhängig erweitert werden, besonders in Hinblick auf rassistische Diskriminierung.
- Studierende nicht-akademischer Herkunft fühlen sich an Hochschulen oft fremd und werden aufgrund schichtspezifischer, anderer Verhaltensweisen bisweilen unterschätzt (s. [Sozialer Status](#)). Mit Arbeiterkind e.V. besteht zwar eine hamburgweite Beratungsstruktur zu Fragen sozialer Herkunft an Hochschulen. Gleichzeitig sind die Beratungsangebote weitgehend unbekannt. Die neue Koordinator*in von Arbeiterkind e.V. Hamburg hat ihr Büro seit 2019 an der HAW Hamburg. In Kooperation mit der Stabsstelle Gleichstellung strebt sie an die Sichtbarkeit des Angebots zu verbessern.
- An der HAW Hamburg fehlen nach wie vor systematische Altersfluktuationsanalysen sowie Wissensmanagementsysteme. Im Zuge

der Digitalisierungsstrategie der HAW Hamburg wird jedoch ein anderer Aspekt des Themas Alter bearbeitet: die Förderung der digitalen Kompetenzen älterer Beschäftigter im Rahmen der Personalentwicklung (s. [Alter](#)).

- Seit vielen Jahren fordern Studierende an der HAW Hamburg einen Gebetsraum oder in einem erweiterten Konzept einen Raum der Stille. Die AStA-Arbeitsgruppe „Raum der Stille“ arbeitet seit 2018 daran, Möglichkeiten für einen solchen Raum an der Hochschule auszuloten. Gleichzeitig gibt es hier großes Konfliktpotenzial und eine Lösung dieser Problemlage erscheint weiterhin schwierig. Das Präsidium strebt eine Diskussion zum Thema Religionsausübung im Senat, angereichert durch externe Expertise an, um den Kontroversen Raum zu geben und zu einer gemeinsamen Haltung als Hochschule zu kommen (s. [Religion](#)).

Entwicklungsziel 8

Strategie/Struktur, Service/Beratung	Die Verantwortlichen aller Diversitätsbereiche sind vernetzt. Start: 2018
	<div style="display: flex; margin-bottom: 10px;"> <div style="font-size: 2em; margin-right: 10px;">⊘</div> <div>Es gibt einen Runden Tisch Diversity der sich regelmäßig trifft.</div> </div> <div> <div style="font-size: 2em; margin-right: 10px;">✓</div> <div>Es finden regelmäßige Feedback-Workshops mit dem Lenkungskreis im Diversity Audit statt.</div> </div>

Keine Doppelstrukturen schaffen

In den Audit-Workshops wurde das Thema mangelnde Zeitressourcen wiederholt angesprochen. Die Etablierung eines Runden Tisches „Diversity“ wurde vor diesem Hintergrund kritisch reflektiert. Der Lenkungskreis kam zu dem Schluss, dass es neben dem Senatsausschuss für Gleichstellung und Diversity sowie dem Lenkungskreis keinen zusätzlichen Runden Tisch „Diversity“ geben sollte. Stattdessen wurde argumentiert, dass die Vernetzung anhand konkreter Projekte stattfinden sollte, um die Teilnahmemotivation zu erhöhen.

Feedback-Workshops statt Runder Tisch Diversity

Als alternative Struktur, um den Umsetzungsstand der Entwicklungsziele kontinuierlich zu reflektieren und gemeinsam Ideen zu entwickeln, wurden sogenannte „Feedback-Workshops“ eingeführt. In diesen Workshops präsentierte der Diversity-Bereich den jeweiligen Stand der Entwicklungsziele und diskutierte mit den Lenkungskreismitgliedern das weitere Vorgehen. Diese Diskussionsrunden erwiesen sich als äußerst produktiv, gleichzeitig zeitsparend für die Engagierten und Orientierung bietend für den Bereich Diversity. Insgesamt traf sich der Lenkungskreis vier Mal im Verlauf des Auditierungszeitraums zu diesen Feedback-Workshops. Die in den Feedback-Workshops stattfindende strategische Diskussion soll im Ausschuss Gleichstellung und Diversity fortgeführt werden, um den Raum zum gemeinsamen Austausch zu erhalten (s. [Kooperationsstruktur](#)).

Entwicklungsziel 9

Die Beauftragten und weitere zuständige Stellen für spezifische Diversitätsdimensionen haben gemeinsam einen Qualitätssicherungsprozess aufgesetzt bzw. ihre Dimensionen fließen in die Qualitätssicherungsprozesse der Hochschule ein.

Start: 2018



Es gibt einen Dialog der o.g. Beauftragten und Stellen über Monitoring, Evaluation und Qualitätssicherung im Hinblick auf Diversity. Die Betriebseinheit Evaluation, Qualitätsmanagement und Akkreditierung (EQA) ist in den Prozess einbezogen.



Diversity ist Teil von Qualitätssicherungsprozessen der HAW Hamburg. Das heißt, die Zuständigen denken diversitätsbezogene Themen mit und beziehen bei Bedarf die Expertise der Diversityverantwortlichen ein.



Die Auffindbarkeit und Sichtbarkeit der Beratungsangebote der HAW Hamburg ist verbessert. Weiterhin sind die jeweiligen Zuständigkeiten klar erkennbar.

Das Projekt

„Beratungslandkarte“

Als konkretes Projekt, an welchem Verantwortliche aller Diversitätsbereiche zusammenarbeiten und sich austauschen können, wurde das Projekt „Beratungslandkarte“ angestoßen. Das Projekt reagierte auf die Problematik, dass die vielen Beratungsangebote der HAW Hamburg nicht gut genug auffind- und sichtbar sowie deren Zuständigkeiten teilweise nicht klar sind. Da zum Sommersemester 2020 der Launch der neuen HAW-Webseite ansteht, konzentrierten sich die Akteur*innen im Projekt auf die Repräsentation der Beratungsangebote auf der neuen Webseite.

Intersektionales Denken als Qualitätseffekt

Die Sammlung und Clusterung der Beratungsangebote hatte mehrere positive Effekte: Die Beratenden lernten sich und ihre Arbeitsgebiete untereinander kennen und konnten so leichter aufeinander verweisen. Schnittstellen zwischen den Angeboten wurden erkannt und können in Zukunft gemeinsam weitergedacht werden. Ebenso förderte der Austausch eine intersektionale Perspektive auf die Angebote, da Themen wie Inklusion und Migration verschränkt gedacht werden konnten. So trug der Austausch zur Qualitätsentwicklung der Diversitätsbereiche bei. Ein erster Entwurf für die neue Beratungsseite für Studierende/Studieninteressierte ist erstellt und wird bis zum Launch der neuen Webseite im April 2020 fertiggestellt. Ebenso wird auf Grundlage der Vernetzung zur Beratungslandkarte das neue Beschäftigtenportal stärker themen- und nicht einrichtungszentriert aufgebaut, um die Usability zu erhöhen. Ein systematischer und langfristig koordinierter Qualitätssicherungsprozess der verschiedenen Diversitätsbereiche findet an der HAW Hamburg aktuell eher anlassbezogen statt, um die knappen Zeitressourcen der Beteiligten nicht zusätzlich zu schmälern. [Entwicklungsziel 12](#) adressiert wiederum das Einfließen von Diversitätsaspekten in Qualitätssicherungsprozess der Hochschule anhand der regelhaft stattfindenden Studiengangsanalysen.

Entwicklungsziel 10

Eine Antidiskriminierungsrichtlinie ist verfasst, inklusive Strukturen und Ansprechpersonen. Die Hochschulmitglieder sind über die Richtlinie informiert worden.

Start: 2018

- ✓ Die Struktur der AGG-Beschwerdestelle ist neu geregelt und wesentlich verbessert.
- ✓ Das System der Anlauf- und Beratungsstellen ist überprüft, Bedarfe sind identifiziert und es wird an der Verbesserung des Systems gearbeitet.
- ✓ Es wurde eine Kurzbroschürenreihe „Menschen respektvoll begegnen“ mit Fokus auf Sensibilisierung und Empowerment entwickelt.
- ✓ Aktive im Bereich Antidiskriminierung wurden in offenen Treffen vernetzt, um ihre Arbeit sichtbar zu machen und sie zu stärken.
- ↻ Eine Antidiskriminierungsrichtlinie ist in einem partizipatorischen Prozess – insbesondere mit dem Ausschuss für Gleichstellung und Diversity – erarbeitet worden.
- ↻ Die Ansprechpersonen sind definiert und auf der Webseite der HAW auffindbar.
- ↻ Die Beschwerdestelle (AGG) ist ebenfalls auf der Webseite auffindbar.
- ↻ Die Kompetenzen und Zuständigkeiten der jeweiligen Ansprechpersonen und der Beschwerdestelle sind definiert und für Dritte verständlich präsentiert.
- ↻ Die Ansprechpersonen sind untereinander vernetzt und sind zum Thema Antidiskriminierung in der Beratung fortgebildet.

Antidiskriminierung: Hochschulweit ein wichtiges Thema

Ein zentrales Thema, welches im Auditierungsprozess und anderen Hochschulgremien immer wieder angesprochen wurde, war Antidiskriminierung. Das bisherige System der Anlaufstellen in Diskriminierungsfällen an der HAW Hamburg wurde – besonders in Hinblick auf Rassismus und Cis-Sexismus – als mangelhaft wahrgenommen. Dies wurde auch im Rahmen eines Fachgesprächs zu „[Rassismus und Cis-Sexismus an der Hochschule](#)“ deutlich. Bei der Entwicklung einer Antidiskriminierungsrichtlinie für die HAW Hamburg flossen die Erkenntnisse des Fachgesprächs ein. So diskutierte der Ausschuss für Gleichstellung und Diversity beispielsweise, wie eine Anlauf- und Beratungsstelle bei rassistischer Diskriminierung gestaltet sein müsste.

Die Antidiskrimi- nierungsrichtlinie erweitert die schützenswerten Merkmale

Die Antidiskriminierungsrichtlinie für die HAW Hamburg soll zum Sommersemester 2020 fertiggestellt werden. Sie erläutert einerseits, was Diskriminierung bedeutet und welche Merkmale besonders schützenswert sind. Dabei geht die HAW Hamburg über die Merkmale nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz hinaus und definiert u.a. soziale Herkunft, Sprache oder Körpergewicht als schützenswerte Merkmale. Die Antidiskriminierungsrichtlinie beschreibt vor allem Verfahrenswege und Sanktionsmöglichkeiten

in Diskriminierungsfällen, geht aber auch auf das Thema Prävention ein. Aus der Richtlinie ergeben sich Folgeaufträge für die Zukunft, wie beispielsweise die Sensibilisierung aller für Diskriminierungsformen sowie ein Empowerment von Betroffenen (s. [Ausblick](#)). Ein erster Sensibilisierungsworkshop zum Thema „Antidiskriminierung“ hat bereits für die [Konfliktanlaufstellen](#) stattgefunden.

Das Plakat ist in zwei Hauptbereiche unterteilt. Der obere Bereich ist ein hellgrüner Kreis, der über einen Pinselstrich-Effekt verfügt. Darin steht oben 'Diskriminierung erkennen -' in kleinerer Schrift, gefolgt von 'STRATEGIEN ENTWICKELN' in großen, weißen, blockhaften Buchstaben. Darunter ist die Adresse 'Alexanderstr. 1, 20099 Hamburg' und 'Versammlungsstätte' angegeben. Die Daten '18.06.19' und '14.30' sind in großer, schwarzer Schrift dargestellt. Der untere Bereich ist ein hellgrauer Kreis, der ebenfalls einen Pinselstrich-Effekt hat. Darin steht 'Fachgespräch zu den Schwerpunktthemen Rassismus und Cis-Sexismus an der Hochschule'. Rechts daneben befindet sich das Logo der HAW Hamburg, bestehend aus drei horizontalen Balken und dem Text 'HAW HAMBURG', darunter steht 'AG Anti-Diskriminierung Department Soziale Arbeit'. Der rechte Teil des Plakats ist mit einem halbkreisförmigen Muster aus grauen Punkten dekoriert.

Diskriminierung
erkennen -

**STRATEGIEN
ENTWICKELN**

Alexanderstr. 1, 20099 Hamburg
Versammlungsstätte

18.06.19
14.30

Fachgespräch zu
den Schwerpunkt-
themen Rassismus
und Cis-Sexismus
an der Hochschule

**HAW
HAMBURG**
AG Anti-Diskriminierung
Department Soziale Arbeit

Plakat zum Fachgespräch zu Rassismus und Cis-Sexismus an der Hochschule

Vernetzung: Verbündete sein, Verbündete finden

Aktive in Sachen Antidiskriminierung an der HAW Hamburg beklagten, dass sie sich in ihrem Eintreten für mehr Gerechtigkeit bisweilen alleine fühlten. Daher organisierte die Stabsstelle Gleichstellung zusammen mit dem Antidiskriminierungsreferat des AStA offene Vernetzungstreffen für alle, die sich gegen Diskriminierung an der HAW Hamburg einsetzen (möchten). Hier konnten Aktive oder alle, die es werden wollen, ihre Projekte vorstellen, Verbündete finden und sich vernetzen. Die Vernetzung führte zu erhöhter Sichtbarkeit von Projekten wie beispielsweise „[Hear me out!](#)“, ein Buchprojekt mit Comics und Illustrationen zum Thema Alltagsrassismus. Das Projekt erhielt sogar eine finanzielle Förderung der Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung Hamburg. Aktuell wird im Bereich Diversity

darüber nachgedacht, inwiefern die Vernetzung verstetigt und stärker von den Engagierten selbst getragen werden kann.



Broschürenreihe „Menschen respektvoll begegnen“

Im Jahr 2018 wurde das Thema Dritte Option gesellschaftlich breit diskutiert und schließlich ein dritter positiver Geschlechtseintrag Realität. Daraus ergaben sich an der HAW Hamburg verschiedentlich Nachfragen dazu, wie Menschen angesprochen und erfasst werden sollten, die sich als divers, nicht-binär, etc. verorten. Daraufhin wurden als erste Maßnahme die [Grundsätze zum geschlechtergerechten Formulieren der HAW Hamburg](#) überarbeitet (Neue Regelung: genderneutrale Formulierungen sowie Gender-Stern). Weiterhin entwickelte die Stabsstelle Gleichstellung eine Broschürenreihe, beginnend mit den Themen Selbstbezeichnungen sowie Namen und Pronomen. Im Hosentaschenformat werden Tipps gegeben, wie damit umgegangen werden kann, wenn das Pronomen einer Person unbekannt ist oder warum mensch veraltete Namen und Pronomen nicht einfach ausplaudern sollte. Die Ansprache in der Broschüre ist leicht verständlich und ohne Zeigefinger gestaltet. Sie soll ermutigen sich auf neue Perspektiven und Lernerfahrungen einzulassen. Die Broschürenreihe wird von einer [Webseite](#) begleitet, auf welcher Interessierte sich weiter informieren können.



Cover der Broschürenreihe "Menschen respektvoll begegnen"

Entwicklungsziel 11

Studium/Lehre, Personalmanagement, Interne Kommunikation/Partizipation	Das Thema Kompetenzorientierung ist diversitybewusst diskutiert und ggf. erweitert worden.
	Start: 2018
	 Es hat eine Diskussion zu den Schnittstellen zwischen Diversity und Kompetenzorientierung mit der Arbeitsstelle Studium und Didaktik, der Stabsstelle Gleichstellung und weiteren Akteur*innen stattgefunden.
	 Diversity ist zentraler Bestandteil des entwickelten „Leitbild Lehre“ der HAW Hamburg.
 Diversityaspekte sind regelhafter Teil von Workshops und Coachings im Arbeitsbereich Studium/Didaktik.	
 Niedrigschwellige Angebote für Lehrende zum Einstieg in Diversity-Themen wurden geschaffen.	

Ziel umformuliert

Die Lenkungskreismitglieder empfanden das Entwicklungsziel zur Kompetenzorientierung als zu abstrakt. Das Ziel wurde schließlich breiter formuliert, so dass mehr Diversity-Themen aus dem Bereich Studium und Lehre dort platziert werden konnten: „Studium und Lehre sind diversitybewusst weiterentwickelt worden“. Die bewusst breit gewählte Formulierung des neuen Ziels ermöglichte im weiteren Audit-Verlauf eine große Freiheit beim Entwickeln von konkreten Maßnahmen. Gleichzeitig war die Zielerreichung kaum möglich, da dieses Ziel ein andauerndes darstellt und kontinuierlich an der HAW Hamburg weiterverfolgt wird. Dies zeigt sich auch am neuen Leitbild Lehre:

Leitbild Lehre: eine chancengerechte Hochschulentwicklung

Im neuen Leitbild Lehre wird betont, dass die HAW Hamburg Diversität als Bereicherung und Potenzial begreift. Sie möchte ihre Inhalte, Strukturen und Prozesse in Studium und Lehre im Sinne einer chancengerechten Hochschulentwicklung gestalten. Eine diversitätsbewusste Gestaltung des Student-Life-Cycle sowie eine kritische Reflexion von Studienabbruchgründen aus Diversityperspektive sind dabei ebenso wichtig wie die Integration und Förderung von Gender- und Diversityinhalten und -kompetenz in den Curricula.

Fachaustausch: Kompetenzorientierung meets Diversity

Im Sinne des ursprünglichen Entwicklungsziels 9 wurde ein Fachaustausch zu den Schnittstellen zwischen dem Konzept der Kompetenzorientierung und Diversity an der HAW Hamburg organisiert. Beteiligt waren unterschiedliche Akteur*innen, welche mit Kompetenzverständnissen an der Hochschule arbeiten, darunter u.a. die Arbeitsstelle Studium und Didaktik, die Betriebseinheit Evaluation, Qualitätsmanagement und Akkreditierung oder die Arbeitsstelle Migration. Aus Diversity-Sicht wurde deutlich, dass es nicht ausreicht Studierende als Individuen zu betrachten, sondern auch strukturelle Faktoren in den Blick genommen werden müssen. Dies ließ sich besonders gut auf Basis der Erfahrungen der Arbeitsstelle Migration mit geflüchteten

Studierenden an der HAW Hamburg aufzeigen (s. [Geflüchtete](#)). Teilweise hatten diese Studierenden in ihren Herkunftsländern andere Lösungswege in der Mathematik gelernt sowie eine andere Darstellung mathematischer Formeln. Bei Kompetenzerfassungsinstrumenten sowie in der Lehre allgemein wären solche Aspekte zu berücksichtigen, um Chancengerechtigkeit zu gewährleisten. Der Fachaustausch ermöglichte es den unterschiedlichen Akteur*innen ihr Kompetenzverständnis diversitykritisch zu reflektieren sowie sich gegenseitig kennenzulernen.

**Hochschuldidaktik:
Diversity in die
Angebote integrieren**

Ein positives Resultat des Fachaustausches zu Kompetenzorientierung und Diversity sowie des Auditierungsprozesses war das gesteigerte Interesse von Seiten der Hochschuldidaktik an diversitätsspezifischen Perspektiven. So finden sich im aktuellen [Workshop-Programm](#) der Arbeitsstelle Studium und Didaktik verschiedene Angebote zu Diversität, u.a. ein Workshop zum Umgang mit Diversität im Lehralltag. Eine Sensibilisierung der Beschäftigten im Bereich Hochschuldidaktik hat über die Kooperation bei der Broschüre „Gender und Diversity bewusst lehren“ stattgefunden und soll perspektivisch in einem internen Workshop zum Thema vertieft werden.



Die Checkliste „Gender und Diversity bewusst lehren“

**Broschüre „Gender und
Diversity bewusst
lehren“**

Der Lenkungskreis im Diversity Audit äußerte den Wunsch, dass Lehrende niedrigschwellig für das Thema Diversity sensibilisiert werden sollen. In einem breiten Feedbackprozess wurde in der Stabsstelle Gleichstellung daraufhin eine Broschüre unter dem Titel „Gender und Diversity bewusst lehren“ entwickelt. Die Broschüre wurde zu Beginn des Wintersemesters zusammen mit dem hochschuldidaktischen Programm der HAW Hamburg an alle Lehrenden versandt. Im praktischen Jackentaschenformat gestaltet, führt die Broschüre zunächst in das Thema Diversity an Hochschulen und die Diversity Vision der HAW Hamburg ein. Darüber hinaus enthält sie Checklisten mit

Fragen zum Ankreuzen bezogen auf die Bereiche „Lehrinhalte“, „Lehrmethoden“, „Lernumgebung“, „Selbstreflexion“ und „Interaktion“. Abgerundet wird die Broschüre von einer Übersicht über diversityspezifische Beratungsangebote an der HAW Hamburg. Eine [begleitende Webseite](#) enthält vielfältige Ressourcen für Lehrende, die sich weiter mit dem Thema diversitätswusster Lehre auseinandersetzen wollen.

Entwicklungsziel 12

Diversityaspekte sind regelhafter Teil der Studiengangsanalysen und des daran anknüpfenden Qualitätsmanagementprozesses.

Start: 2019



Die Erhebungen zu den Studiengangsanalysen wurden – in einem partizipativen Prozess – auf Diversityaspekte hin überprüft und ggf. erweitert.



Die Fakultätsqualitätsmanager*innen (FQMs) und die Zuständigen der Betriebseinheit Evaluation, Qualitätsmanagement und Akkreditierung sind für das Thema Diversity sensibilisiert.

Fragebögen zu den Studiengangsanalysen überarbeiten

Dem Lenkungskreis im Diversity Audit war sehr daran gelegen, Diversity in die Regelstrukturen und -prozesse der Hochschule zu integrieren. Die Befürchtung war, dass zusätzlich Prozesse aufgrund von Zeitmangel nicht ausreichend Unterstützung finden würden – selbst bei denjenigen, die eigentlich motiviert wären. Daher wurde das Ziel, Diversityaspekte regelhaft bei den Studiengangsanalysen mitzudenken, sehr begrüßt. Da aktuell in der Betriebseinheit Evaluation, Qualitätsmanagement und Akkreditierung die Überarbeitung der Fragebögen zu den Studiengangsanalysen ansteht, bot es sich an, mit der Einheit früh ins Gespräch zu kommen.

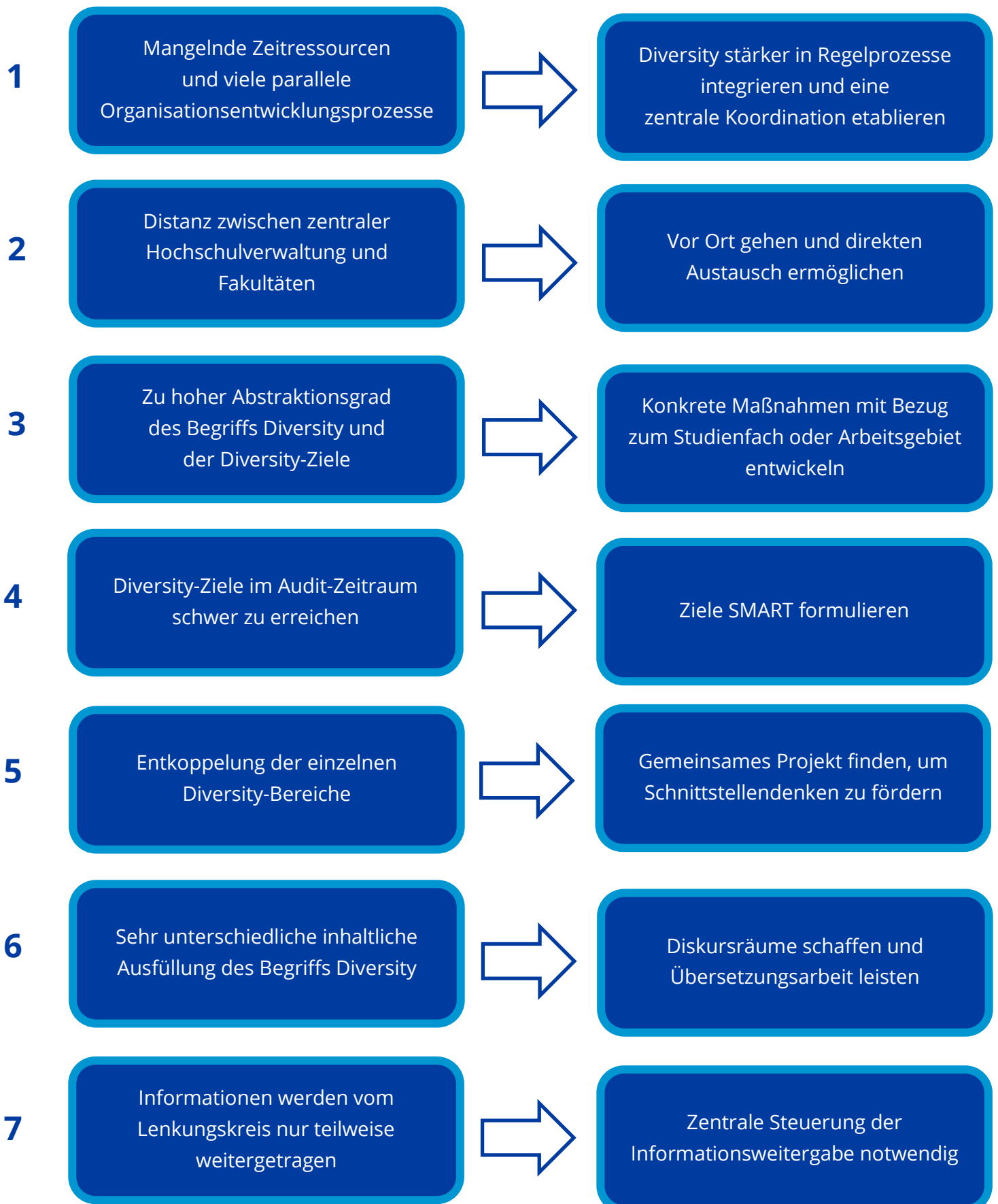
Mit Wirkungsanalysen beginnen

Der Überarbeitungsprozess besteht im Wesentlichen aus zwei Schritten: In einem ersten Schritt werden Wirkungsanalysen in Hinblick auf Studienabbruchsgründe angestellt. Hierbei spielen Diversitätsaspekte, wie Diskriminierungserfahrungen oder Fremdheitserfahrungen an Hochschulen aufgrund von sozialer Herkunft oder Rassismus, eine Rolle. Dies soll bereits in dieser Phase mitgedacht werden. Anschließend sollen die bestehenden Items in den Fragebögen überprüft und mit Bezug zu den Wirkungsanalysen überarbeitet werden. Die Lenkungskreismitglieder sollen hierbei als Expert*innen beratend hinzugezogen werden. Die aus den Studiengangsanalysen generierten Daten könnten eine Basis für ein Diversity Monitoring werden, wie in [Entwicklungsziel 3](#) formuliert.



Reflexion des Auditierungsprozesses

7 LESSONS LEARNT



REFLEXION DES AUDITIERUNGSPROZESSES

Lektion 1: Diversity stärker in die Regelprozesse integrieren und eine zentrale Koordinationsstruktur etablieren

Das Problem: Mangelnde Zeitressourcen

Ein Hauptproblem im Diversity-Audit-Prozess waren die mangelnden Zeitressourcen. Dies betraf sowohl Personen, welche ein Interesse an Diversity-Themen hatten als auch solche, die diesen Themen weniger offen gegenüberstanden. Viele parallele Organisationsentwicklungsprozesse zu Digitalisierung, Internationalisierung oder Diversity führten bei den Hochschulmitgliedern zu zeitlichen Engpässen und Frust. Dies artikulierten die Lenkungskreismitglieder bereits im ersten Audit-Workshop. In der Folge konnte die angedachte Arbeitsgruppenstruktur für die jeweiligen Ziele kaum bis gar nicht realisiert werden.

Mehr zentrale Koordinations- ressourcen als Antwort

Als Lösung für das Zeitproblem wurde das Projektteam des Diversity Audits um weitere Zeitressourcen aufgestockt. Dies ermöglichte eine zentrale Koordination der Arbeitsaufträge zur Erreichung der Entwicklungsziele. Das Projektteam band Engagierte und Interessierte so in die Beteiligungs- und Arbeitsgruppenprozesse ein, dass ihre Zeit am effizientesten genutzt wurde. Dies bedeutete, dass ihnen ermöglicht wurde, ihre Expertise punktuell in die Arbeitsprozesse einzubringen statt sich kontinuierlich für eine Arbeitsgruppe verpflichten zu müssen. Dieses Vorgehen erwies sich als erfolgreich, wenngleich eine Umverteilung von Verantwortung für Diversitythemen in die Hochschule hinein damit erschwert wurde. Die zentrale Koordination erhöhte auch die Sichtbarkeit des Projektteams, weshalb dieses vielfach angesprochen und kontaktiert wurde und dadurch Engagierte vernetzen und Themen verbinden konnte. Diese zentrale Koordination von Wissen, Erfahrungen und Bedarfen spiegelt sich auch in der geplanten [Kooperationsstruktur zu Diversity](#) an der HAW Hamburg wieder. Zentral ist hierbei der Wissens- und Erfahrungsaustausch zwischen den Departments sowie das anlassbezogene Initiieren von Diversity-Projekten.

Integration in Regelprozesse als weiterer Ansatzpunkt

Beim Thema Vernetzung von Diversitätsverantwortlichen war zunächst ein „Runder Tisch Diversity“ geplant. Dieser wurde jedoch vom Lenkungskreis mit Verweis auf die knappen Zeitressourcen als nicht sinnvoll erachtet, denn: Verantwortliche verbrachten ohnehin schon sehr viel Zeit in Sitzungen, die teils unproduktiv wären (s. [Ziel 8](#)). Die Integration in Regelprozesse und -strukturen war daher eine präferierte Herangehensweise. So existiert bereits ein Ausschuss Gleichstellung und Diversity, weshalb ein Runder Tisch in Teilen eine Parallelstruktur zu diesem gebildet hätte. Richtlinien, Pläne und Konzepte, wie die Antidiskriminierungsrichtlinie oder das Diversity Konzept, müssen ohnehin im Ausschuss diskutiert werden, bevor dieser sie zur Verabschiedung an den Hochschulsenat empfiehlt.

Lektion 2: Vor Ort gehen und direkten Austausch ermöglichen

Das Problem: Distanz zwischen zentraler Hochschulverwaltung und Fakultäten

Die HAW Hamburg ist eine große Hochschule, die sich mit ihren vier Fakultäten auf vier Standorte verteilt. Die zentrale Hochschulverwaltung ist am Standort Berliner Tor angesiedelt und befindet sich räumlich teilweise weit entfernt von einigen Fakultäten und Departments. So dauert die Anreise mit dem ÖPNV vom Berliner Tor zum Campus Bergedorf rund 35 Minuten. Aus dieser Situation einer Hochschule, die sich über die Stadt verteilt, resultiert bereits eine gefühlte Distanz zwischen den Fakultäten und der Hochschulverwaltung. Dieses Problem spiegelte sich auch im Diversity Audit in einer teils skeptischen Haltung einiger Fakultäten gegenüber dem Organisationsentwicklungsprozess wieder.

Auf in die Fakultäten! Auf in die Departments!

Ein besonderes Augenmerk im Auditierungsprozess bestand folglich in der Überwindung der Distanz zwischen zentral-gesteuertem Organisationsentwicklungsprozess und Studien- und Arbeitsrealität in den Fakultäten und Departments. Das Ziel, eine Diversity Vision in einem breiten Beteiligungsprozess zu entwickeln, erwies sich als geeigneter Anlass, um Brücken zu bauen. Zusammen mit der AStA-Referentin für Internationales nutzte die Diversityreferent*in diesen Auftrag dazu, die Vision mit verschiedenen Statusgruppen und allen Fakultäten zu erörtern. In den vier Fakultäten wurden, zusammen mit den Dekanaten, Workshops zur Vision organisiert (Ziel 1). Die Workshops dienten auch als Plattform, um konkrete Bedarfe abzufragen und das Thema Diversity niedrigschwellig zu vermitteln. Aus den teils kontroversen Diskussionen entsprang schließlich eine **Diversity Vision**, welche die unterschiedlichen Positionen zum Thema zu vereinen sucht. Die vielen Rückmeldungen im Nachgang zu den Workshops zeigen, dass sich die Strategie vor Ort zu gehen und die Gesichter hinter dem Organisationsentwicklungsprozess bekannter zu machen, gelohnt hat. Der Lenkungskreis im Diversity Audit verwies darauf, dass die Begegnungen und der Austausch vor Ort zentral seien für ein studien- und arbeitsfeldbezogenes Verständnis von Diversity. Die **Diversitätsstrategie** trägt dieser Erkenntnis Rechnung und adressiert daher strategisch, neben den Fakultäten, explizit die Departmentebene.

Lektion 3: Konkrete Maßnahmen mit Bezug zum Studienfach oder Arbeitsgebiet entwickeln

Das erste Problem: Was heißt Diversity eigentlich?

Viele Hochschulangehörige konnten zu Beginn des Auditierungsprozesses mit dem Begriff Diversity wenig anfangen. Teilweise empfanden sie ihn als zu abstrakt. Das Verhältnis zu Themen wie Gleichstellung oder Inklusion erschloss sich vielen nicht automatisch; auch nicht, warum Diversity ein Unterbereich der Stabsstelle Gleichstellung sein wollte, wo das Thema Gender doch ein Aspekt von Diversity sei.

Das zweite Problem: Zu hoher Abstraktionsgrad der Entwicklungsziele

Eine weitere Schwierigkeit bestand darin, dass die Entwicklungsziele für viele Lenkungskreismitglieder zu abstrakt waren. Wie im Abschnitt zum [Umsetzungsstand der Ziele](#) erläutert, zielten diese vor allem darauf ab, die Selbstverpflichtung der HAW Hamburg aus dem Struktur- und Entwicklungsplan 2016–2020 umzusetzen: Vielfalt sollte systematisch in alle Strukturen und Prozesse integriert werden. Die Ziele fokussierten folglich darauf, Strukturen und Prozessen im Sinne einer Lernenden Organisation aufzubauen. Viele Mitglieder des Lenkungskreises, so auch die Studierenden, konnten mit Zielen, wie dem Aufbau eines Diversity Monitoring oder dem Verfassen eines Diversity Konzepts, jedoch wenig anfangen. Für sie waren diese Ziele zu weit weg von ihrer Studien- und Arbeitsrealität.

Konkrete Maßnahmen mit Bezug zum Studienfach oder Arbeitsgebiet entwickeln

Es wurden daher Maßnahmen zu den jeweiligen Zielen entwickelt, die näher an der Studien- und Arbeitswelt der Beteiligten anknüpften. Die Vernetzung zum Thema Antidiskriminierung unter dem Titel „Verbündete sein, Verbündete finden“ ([Ziel 10](#)) war eine solche Maßnahme oder die Arbeitsgruppen unter dem Stichwort „Beratungslandkarte“ ([Ziel 9](#)). Konkret darüber nachzudenken, wie die Beratungsangebote der Hochschule auf der neuen Webseite besser sicht- und auffindbar sind, half vielen Engagierten sich mit dem Thema Diversity stärker zu identifizieren. Außerdem wurden im Diversity-Referat weitere niedrigschwellige Kommunikationsformate entwickelt, um den Hochschulangehörigen eine Vorstellung davon zu vermitteln, welche Aspekte Diversity umfasst. Die Broschüre zu „[Gender und Diversity bewusst lehren](#)“ entsprang eben diesem Anliegen. Konkrete Fragen zu diversitätsbewussten Lehrmethoden oder -inhalten sollten Lehrenden den Zugang zu Diversitythemen erleichtern. Die Rückmeldungen zur Broschüre zeigen, dass dieses Anliegen gelungen ist. So möchte ein Lehrender der Fakultät Design, Medien, Information die Broschüre mit Kolleg*innen einem Praxistest unterziehen und Rückmeldung geben, inwiefern diese im Lehralltag hilfreich war und wo sie gegebenenfalls noch überarbeitete werden müssten. In einem nächsten Schritt sollen weitere Broschüren für Verwaltungsangestellte und Studierende entwickelt werden.

Lektion 4: Ziele nach dem SMART-Prinzip formulieren

Das Problem: Ziele im Audit-Zeitraum schwer zu erreichen

Die HAW Hamburg begann den Diversity-Audit-Prozess mit dem Anspruch Diversity als Querschnittsthema nachhaltig in alle Strukturen und Prozesse zu integrieren. Die Entwicklungsziele waren daher langfristig angelegt und zielten weniger auf einzelne „kleine“ Maßnahmen ab. Dabei entstand jedoch die Schwierigkeit, dass Ziele, wie die nachhaltige strukturelle und prozessuale Verankerung von Diversity, ein ständiges Tun beschreiben und daher im Auditierungszeitraum nicht als „erledigt“ markiert werden konnten – obwohl viele Schritte dazu unternommen wurden.

Ziele nach dem SMART-Prinzip formulieren

Bei der Diskussion der strategischen Ziele für das Diversity Konzept der HAW Hamburg wiesen verschiedene Lenkungskreismitglieder daher darauf hin, dass die Ziele nach dem SMART-Prinzip formuliert werden sollten. Das heißt, dass die Ziele

- so präzise wie möglich definiert sein müssen (**s**pezifisch),
- messbar sein sollten (**m**essbar),
- als erstrebenswert angesehen werden sollten (**a**ttaktiv),
- umsetzbar sind (**r**ealistisch) und
- mit einem Enddatum versehen werden sollten (**t**erminiert).

Mit der Definition der strategischen Ziele nach dem SMART-Prinzip erhofft sich die Hochschule die Umsetzungsmotivation zu steigern. Dies soll auch durch eine **Kooperationsstruktur** erreicht werden, welches den strukturellen Herausforderungen der Hochschule Rechnung trägt.

Lektion 5: Gemeinsame Projekte finden, um das Schnittstellendenken zwischen den Diversity-Bereichen zu fördern

Das Problem: Kästchendenken und wenig Zeitressourcen

Der Anspruch Diversity-Themen verschränkt zu denken (Intersektionalität) wurde in den ersten Audit-Workshops klar vom Lenkungskreis formuliert. Es wurde angemerkt, dass die jeweiligen Diversitätsbereiche in der Praxis zu wenig mehrdimensional dächten. Eine abstrakte Diskussion zur Verschränkung von Diversitätskategorien wurde jedoch gleichsam als wenig praxistauglich erachtet.

Konkrete Projekte fördern das Schnittstellendenken

Es erwies sich beispielsweise als fruchtbar im Rahmen der Beratungslandkarte durch die Präsentation der unterschiedlichen Diversitätsbereiche die jeweiligen Themen bei den anderen Bereichen präsenter zu machen (**Ziel 9**). Dadurch wurde ein beginnendes Schnittstellendenken gefördert – im Sinne von Intersektionalität als Verschränkung unterschiedlicher Differenz- und Machtverhältnisse.

Lektion 6: Diskursräume schaffen und Übersetzungsarbeit leisten

Das Problem: Affirmative vs. kritische Diversitätsverständnisse

Im Auftaktworkshop zum Diversity Audit wurde der Entwurf einer **Diversity Vision** für die HAW Hamburg diskutiert. Diese Diskussion verlief teilweise sehr kontrovers und offenbarte widerstreitende Positionen beim Thema Diversity. Diese könnten verkürzt mit einem affirmativen Differenzverständnis und einem eher dekonstruktiv-kritisch angelegten Differenzverständnis bezeichnet werden. Während einige Teilnehmende Unterschiede als gegeben betrachteten und diese wertschätzen und produktiv nutzen wollten, betonten andere die stereotypisierende Wirkung von Differenzkategorien und deren Bezug zu gesellschaftlichen Ungleichheitsverhältnissen. Im zweiten und dritten Auditierungsworkshop forderten viele Teilnehmende daher eine

weitergehende Diskussion zur normativen Ausgestaltung des Begriffs Diversity. Dies kollidierte mit dem Anspruch der Workshops konkrete Ziele und Maßnahmen festzulegen und führte teils zu Unmut bei den Teilnehmenden.

Diskursräume schaffen

In der Folge galt es, Diskursräume zu schaffen, in denen die Kontroversen weitergeführt werden konnten. Der breite Beteiligungsprozess zur Entwicklung einer [Diversity Vision](#) erwies sich als geeignete Plattform, um die verschiedenen Positionen sichtbar zu machen und gemeinsame Anknüpfungspunkte zu finden ([Ziel 1](#)). Die Vision spiegelt folglich die unterschiedlichen Schwerpunkte der Hochschulmitglieder wieder. So enthält sie neben einem positiven Bezug auf Diversity als Potenzial auch ein Bekenntnis zu Chancengerechtigkeit und Antidiskriminierung. Verstehen zu wollen, wie Differenzkategorisierungen mit gesellschaftlicher Ungleichheit zusammenhängen, ist ein Anspruch, dem sich die Hochschule ebenso verschreibt.

Lektion 7: Zentrale Steuerung der Informationsweitergabe notwendig

Das Problem: Mangelnde Informationsweitergabe

Der Lenkungsreis im Diversity Audit war bewusst so zusammengesetzt, dass sowohl wichtige Stakeholder aus den Fakultäten und der Hochschulverwaltung vertreten waren, als auch inhaltliche Expert*innen zu Diversity. Besonders bei den Vertreter*innen der Fakultäten erfolgte die Informationsweitergabe im Sinne einer Multiplikator*innenfunktion an Dekanate oder Departmentleitungen nicht systematisch, sondern eher zufällig. Gleiches galt auch für alle weiteren Mitglieder. Dies lag daran, dass häufig Regelstrukturen zur Informationsweitergabe fehlen.

Zentrale Steuerung der Informationsweitergabe

Eine Lösung für das Problem der Informationsweitergabe ist eine zentrale Struktur, welche die regelhaften Kommunikationswege der HAW Hamburg (z.B. Fakultätsrat, erweiterte Leitungsrunde, Departmenträte, Fachschaftsräte) mit den notwendigen Informationen versorgt (s. [Kooperationsstruktur](#)). Diese Rolle übernahm der Bereich Diversity während des Auditierungsprozesses. Die Informationsweitergabe sollte im Sinne von [Lektion 2](#) mit Dialogen vor Ort gekoppelt sein.



Ausblick



AUSBLICK

Antidiskriminierung als ein Schwerpunkt

Ein Ziel im Diversity Audit, welches von allen Lenkungskreismitgliedern statusgruppenübergreifend als zentral erachtet wurde, war die Entwicklung einer Antidiskriminierungsrichtlinie (Ziel 10). Diese soll im Sommersemester 2020 im Hochschulsenat verabschiedet werden. Aus der Richtlinie ergeben sich verschiedene Folgeaufträge, wie Sensibilisierungsworkshops für die Beratungsstellen zu Diskriminierungsthemen oder die Gestaltung einer Webseite zu Beratungsstellen in Diskriminierungsfällen. Auch muss geklärt werden, ob eine spezifische Anlaufstelle in Rassismussfällen geschaffen wird. Die Broschürenreihe „Menschen respektvoll begegnen“ soll außerdem fortgesetzt und um neue Themen (z.B. Verbündete sein) erweitert werden. Bis zum Zeitpunkt einer möglichen Re-Auditierung möchte die HAW Hamburg folglich verstärkt auf den Bereich Antidiskriminierung fokussieren.

Diversitätswissen und – erfahrungen sollen in der Hochschule zirkulieren

In der Diversitätsstrategie ist beschrieben, dass ein Informations- und Wissensaustauschsystem zwischen den Departments, Fakultäten und der zentralen Koordination für Diversity entstehen soll. Departments sollen von den Erfahrungen und good practices anderer Departments lernen können. Dazu gilt es, zunächst die zentrale Koordination zu verstetigen. Weiterhin muss eine gute Austauschstruktur zwischen zentraler und dezentraler Ebene aufgebaut werden. Um good practices sichtbar zu machen, benötigt die zentrale Koordination Kenntnis über diese Praktiken. Gleiches gilt für diversitätsspezifische Herausforderungen, wie die Integration internationaler Studierender oder genderneutrale Toiletten, welche viele Departments – wengleich in unterschiedlichem Maße – beschäftigen.

Gender und Diversity in die Curricula integrieren

Im neuen Leitbild Lehre der HAW Hamburg ist festgehalten, dass die Hochschule die Verankerung von Gender- und Diversityinhalten in die Curricula fördern möchte. Gleiches gilt für Gender- und Diversitykompetenzen. Um herauszufinden, was fachimmanente und fachübergreifende Kompetenzen im Bereich Diversity sind, wird angestrebt zunächst mit einem Modellstudiengang eine diversitätsbewusste Curriculumentwicklung zu erproben. Dabei ist es entscheidend, dass Diversity mit dem Konzept der Kompetenzorientierung verzahnt wird. Erste Vorarbeiten dazu wurden im Fachaustausch zu Kompetenzorientierung meets Diversity (Ziel 9) geleistet und die Erkenntnisse können in die Curriculumentwicklung einfließen.

Den Drive des Audits nutzen

Grundsätzlich ist für die kommenden Jahre im Bereich Diversity festzuhalten, dass dieser sich – nach einer intensiven und aufregenden Auditierungsphase – weiter etablieren muss. Besonders die geplanten Austauschstrukturen zwischen zentraler und dezentraler Ebene benötigen viel persönlichen Kontakt, Überzeugungsarbeit und Vertrauen. Das Diversity Audit hat hier einen guten Grundstein gelegt, auf den es nun aufzubauen gilt. Diversity soll ein Thema werden, welches von vielen Hochschulmitgliedern getragen wird und welches Energien im gemeinsamen Tun für mehr Chancengerechtigkeit und Wertschätzung und gegen Diskriminierung freisetzt.

ANHANG



Veränderung der Ausgangssituation

VERÄNDERUNG DER AUSGANGSSITUATION

Wachsende Vielfalt an Studiengängen

Die HAW Hamburg hat derzeit rund 17.000 Studierende (WiSe 2019/20). Damit hat sich die Zahl der Studierenden im Vergleich zum Beginn des Diversity Audits im Jahr 2017 leicht erhöht. Sie finden an vier Fakultäten ein breites Fächerspektrum aus 38 Bachelorstudiengängen und inzwischen 37 Masterstudiengängen vor. Mehr als die Hälfte der Studierenden ist in den Ingenieurwissenschaften eingeschrieben ([HAW Hamburg, 2019a](#)). Etwa drei Viertel der Studienanfänger*innen hat die Allgemeine Hochschulreife und ein Fünftel die Fachhochschulreife. Die Fakultät Technik & Informatik und die Fakultät Wirtschaft & Soziales befinden sich am Campus Berliner Tor. Die Fakultät Life Sciences ist am Campus Bergedorf angesiedelt, während sich die Fakultät Design, Medien und Information am Campus Finkenau und am Campus Armgartstraße befindet. Im Wintersemester 2018/19 lehrten und forschten 401 Professor*innen an der HAW Hamburg ([HAW Hamburg, 2019b](#)). Zusätzlich waren 492 Lehrbeauftragte und 399 wissenschaftliche Mitarbeitende in Lehre und Forschung tätig. In Technik und Verwaltung waren 486 Mitarbeitende beschäftigt.

Gleichstellung / Gender

Ausgewählte Veränderungen seit 2017

- Gleichstellungsplan für den wissenschaftlichen Bereich (2018–2023) verabschiedet
- Ordnung zur Umsetzung von Gleichstellung und Diversity in Kraft getreten
- Bewerbung zum Professorinnenprogramm III erfolgreich
- Neustrukturierung und verbesserte Ressourcenausstattung der zentralen Gleichstellungsämter, der Leitung der Stabsstelle Gleichstellung und der Gleichstellungsreferent*in

Gleichstellung: Eine Erfolgsgeschichte seit 1970

Die Gleichstellung der Geschlechter ist an der HAW Hamburg seit 1970 Thema ([HAW Hamburg, 2015](#)). Im Jahr 2002 wurde das Frauenreferat zur Stabsstelle Gleichstellung, mit direkter Anbindung an das Präsidium. Die Stabsstelle ist hinsichtlich der Fach- und Dienstaufsicht demjenigen Präsidiumsmitglied zugeordnet, zu dessen Geschäftsbereich die Hochschulentwicklungsbereiche Gleichstellung und Gender, Antidiskriminierung, Familiengerechtigkeit, Diversity und Intersektionalität gehören. Aktuell arbeitet die Stabsstelle Gleichstellung daher eng mit der Vizepräsidentin für Studium, Lehre und Gleichstellung, Prof. Dr. Monika Bessenrodt-Weberpals, zusammen.

Aufgaben der Stabsstelle Gleichstellung in neuer Gleichstellungsordnung klar definiert

Die Aufgaben der Stabsstelle Gleichstellung sind in der [Ordnung zur Umsetzung von Gleichstellung und Diversity](#) aus 2019 definiert. Primär ist die Stabsstelle Gleichstellung für die Unterstützung der Hochschulleitung und der Gleichstellungsbeauftragten bei der Erfüllung des gesetzgeberischen Auftrags zur Gleichstellung der Geschlechter an der Hochschule zuständig. Sie

unterstützt beispielsweise das Präsidium bei der Erstellung der Gleichstellungspläne, des Struktur- und Entwicklungsplanes oder der Ziel- und Leistungsvereinbarungen (extern und intern). Weiterhin begleitet die Stabsstelle die Umsetzung, das Controlling sowie das Qualitätsmanagement zu den Plänen und Konzepten.

Ressourcen der Stabsstelle Gleichstellung den erhöhten Anforderungen angepasst

Derzeit besteht das Team der Stabsstelle Gleichstellung aus acht Personen, von denen mehr als die Hälfte befristete Projektstellen innehat. Neben der Leitung der Stabsstelle arbeiten eine Gleichstellungsreferentin und eine Mitarbeiterin des Familienbüros für die Stabsstelle Gleichstellung. Die fünf Projektstellen verteilen sich auf zwei Stellen für das Projekt „[Mentoring im Berufsübergang](#)“, eine Stelle als Referentin für Diversity und Intersektionalität mit dazu gehöriger Assistenzstelle sowie eine Koordination für das Projekt „[Diversify!](#)“. Um den gestiegenen und weiter steigenden Aufwand im Bereich Gleichstellung, besonders auch durch das Professorinnenprogramm III, abzudecken, wurden die Stelle der Gleichstellungsreferent*in sowie die Leitung der Stabsstelle auf eine volle Stelle erhöht.

Verbesserte Ressourcenausstattung für die Gleichstellungsbeauftragten

Per Gesetz gibt es an Hamburger Hochschulen eine Gleichstellungsbeauftragte für den wissenschaftlichen Bereich (§87 HmbHG) und eine für das technische und Verwaltungspersonal (§18 HmbGleG). Beide Gleichstellungsbeauftragten erhalten zur Erfüllung zusätzliche Zeitressourcen. Zudem werden sie von [dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten](#) unterstützt, davon fünf stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte für das TVP und zwanzig dezentrale Gleichstellungsbeauftragte für den wissenschaftlichen Bereich (Stand: Dezember 2019). Die Leitung der Stabsstelle Gleichstellung ist noch bis Ende Februar 2020 zu 50 Prozent für ihre Tätigkeit als wissenschaftliche Gleichstellungsbeauftragte freigestellt. Danach umfasst die Leitungsstelle 1,0 VZÄ getrennt von der Tätigkeit der wissenschaftlichen Gleichstellungsbeauftragten. Letztere Position wird ab März 2020 von einer Professorin bekleidet werden. Diese wird für ihre Tätigkeit mit 9 LVS freigestellt. Als Ausgleich für diese Freistellung erhält die Organisationseinheit, bei der die Professorin angesiedelt ist, Personalmittel im Umfang von 0,5 VZÄ – anzusiedeln bei der Professorin. Die Gleichstellungsbeauftragte für das TVP ist zu 50 Prozent für ihre Aufgaben von ihren sonstigen Tätigkeiten freigestellt.

Neu: Personalentwicklung für Wissenschaftler*innen

Die Berufsordnung der HAW Hamburg ([HAW Hamburg, 2016a](#)) regelt den Einbezug der Gleichstellungsbeauftragten für den wissenschaftlichen Bereich sowie der Schwerbehindertenvertretung in das Berufungsverfahren. In der Präambel verpflichtet sich die HAW Hamburg zur Geschlechtergleichstellung und verweist zu deren Umsetzung auf die Gleichstellungsordnung und die Gleichstellungspläne. Der [Gleichstellungsplan 2018–2023 für den wissenschaftlichen Bereich](#) der Hochschule weist ein neues Kapitel auf: die systematische Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses als Personalentwicklungsaufgabe, um den Professorinnenanteil zu erhöhen. Dieses Ziel spiegelt sich im Gleichstellungszukunftskonzept wieder, welches die Hochschule zur Bewerbung für das Professorinnenprogramm III einreichte. Aus der erfolgreichen Bewerbung werden zwei Vorgriffsprofessuren sowie eine Regelprofessur eingerichtet werden. Aus den dazu gehörenden

Gleichstellungsplan TVP wird erstmals evaluiert

gleichstellungsfördernden Maßnahmen werden Projektstellen finanziert, welche auf die Förderung weiblicher Wissenschaftler*innen fokussieren. In den beiden voraus gegangenen Programmphasen 2008–2020 konnte die Hochschule erfolgreich sechs zusätzliche Professuren einwerben, davon zwei speziell mit der Teil-Denomination Gender bzw. Migration.

Der erstmalig zu erstellende [Gleichstellungsplan für das Technische, Bibliotheks- und Verwaltungs-personal 2017–2020](#) wird in 2020 in Kooperation mit dem Personalservice evaluiert. Er soll die Verwendung von geschlechtsbezogenen Daten auf die geforderten Bereiche und Tarifgruppen intern einheitlich festlegen. Für den neuen Gleichstellungsplan 2021–2026 gilt es, sich auf zwei bis drei Handlungsziele zu konzentrieren und diese mit einer in allen Verwaltungseinheiten abgestimmten Maßnahmenplanung zu unterlegen. Dadurch soll die Wirksamkeit der Umsetzung erhöht werden. Zentrale Ziele des bisherigen Plans sind die Erhöhung des Geschlechteranteils von Frauen in den Technischen Berufen oder die Verbesserung der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf.

Typische Geschlechtersegregation nach Studienfächern

Wie an deutschen Hochschulen insgesamt, so ist auch in den naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen der HAW Hamburg der Studentinnenanteil trotz steigender Zahlen noch vergleichsweise gering, während in den sozial-, gesundheits- und ernährungswissenschaftlichen Studiengängen mehr Frauen als Männer studieren ([HAW Hamburg, 2018: 38ff.](#)). Die Input-Output-Quote lag in den Bachelorstudiengängen 2018 bei den Frauen mit 61 Prozent deutlich höher als bei den Männern mit 50 Prozent. Bei den Masterstudiengängen ergab sich ein umgekehrtes Bild: In 2018 erreichten männliche Studierende eine Quote von 75 Prozent (+3 Prozent im Vergleich zu 2015) und weibliche Studierende eine Quote von 69 Prozent (+2 Prozent).

DIE HAW HAMBURG IM GLEICHSTELLUNGRANKING

CHE-Ranking 2019, Vergleich aller Hochschulen in Deutschland



Professorinnenanteil 2017



Steigerung des Professorinnenanteils gegenüber 2012



Frauenanteil wissenschaftliches Personal 2017



Steigerung des Frauenanteils beim wiss. Personal gegenüber 2012



Spitzengruppe



Mittelgruppe



Schlussgruppe

Eigene Darstellung basierend auf Daten des CHE Rankings 2019

Neu: Ein gender- und diversitysensibles Konzept zur Berufs- und Studienorientierung für Schüler*innen

Seit 2001 werden Mädchen an der HAW Hamburg motiviert ein Studium in den Ingenieur- und Naturwissenschaften aufzunehmen. Gestartet als Töchterttag in Hamburg schloss sich die Initiative 2004 dem bundesweiten [Girls' Day](#) an. Ein ähnliches Ziel verfolgt das Hamburger Programm [mint:pink](#). Es führt Mädchen in der 9. und 10. Klasse durch Begegnungen mit Unternehmen, Hochschulen und Instituten in die spannende Welt der angewandten Naturwissenschaften ein. Ziel ist es, dass Mädchen naturwissenschaftlich-technische Berufe und Studiengänge als Option für ihre Berufs- und Studienorientierung kennenlernen und MINT-Fächer auf Leistungskursniveau in der Oberstufe wählen. Seit dem Jahr 2011 werden Schüler im Rahmen des [Boys' Day](#) außerdem dazu angeregt, ein Studium in den Bereichen Soziale Arbeit, Pflege, Gesundheit und Ernährung aufzunehmen. Der [SchulCampus der HAW Hamburg](#) verfolgt dieselben Ziele wie der Girls' und Boys' Day. Seit 2018 ist ein neues gender- und diversitysensibles Konzept in der Entwicklung. Dieses ermöglicht es ganzen Klassen der achten bis neunten Klassenstufe die Hochschule im Rahmen der Berufs- und Studienorientierungstage kennenzulernen und dabei das Interesse der Schüler*innen für Studiengänge zu wecken, die über die traditionellen Berufswegentscheidungen der Geschlechter hinausweisen.

Pro Exzellenzia fortgesetzt: Karriereförderung für hochqualifizierte Frauen

[Pro Exzellenzia](#) ist ein deutschlandweit einzigartiges Programm zur Karriereförderung von hochqualifizierten Frauen an Hamburger Hochschulen. Den Kern des Programms bilden Stipendien für Promovierende und Postdocs, flankiert von Coaching, Workshops zu Karriere- und Führungskompetenzen sowie Vortragsveranstaltungen. An der HAW Hamburg konnten über das Förderprogramm bisher 15 Stipendienverträge vergeben werden. Seit 2017 bietet Pro Exzellenzia eine [Qualifizierung für hochqualifizierte Migrantinnen](#) mit dem Ziel, sie bei der Integration in das deutsche Hochschul- und Wissenschaftssystem zu unterstützen.

Digitale Lernressourcen mit Gender- und Diversityfokus ausgeweitet

Die Stabsstelle Gleichstellung hat Mitte 2016 eine Pilotversion der Open Educational Resource (OER) zur Frage „[Was ist Gender?](#)“ fertiggestellt. Diese wurde in 2019 Nutzer*innen freundlicher gestaltet und auf eine eigene Webseite umgezogen. Die OER ist Teil der Hamburg weiten Plattform [Hamburg Open Online University](#) und soll komplexe Inhalte der Geschlechterforschung einer breiten Bevölkerung kostenfrei und verständlich zugänglich machen. Perspektivisch soll die OER um weitere Themenschwerpunkte wie „Geschlecht und Arbeit“ oder „Politik und Geschlecht“ erweitert werden. Eine weitere OER zum Thema diversitybewusste Mediengestaltung ist aktuell in der Entwicklung. Hier werden Medienschaffenden praxisnahe Tipps und Hilfestellungen zum kritischen Umgang mit normierenden und stereotypisierenden Vorstellungen von Diversity entwickelt. Das Projekt ist bis zum 31. Dezember 2020 verlängert worden und soll unter dem Titel [Diversify!](#) in 2020 gelauncht werden.

Das hochschulübergreifende Zentrum GenderWissen: Quo vadis?

Die [Gemeinsame Kommission für Frauenstudien, Frauen- und Geschlechterforschung, Gender und Queer Studies](#) setzt sich für die Vermittlung von Genderkompetenz an Hamburger Hochschulen ein. Ihre Geschäftsstelle befindet sich beim hochschulübergreifenden [Zentrum GenderWissen](#), welches die Lehrangebote zu Gender, Queer, Diversity und Intersektionalität bündelt und eine wechselseitige Öffnung der Lehrangebote der Hochschulen für interessierte Studierende anregt. Studierende können durch die Teilnahme an

Seminaren mit den genannten Schwerpunkten ein Zertifikat Genderkompetenz oder ein Zertifikat Intersektionalität & Diversity erhalten. Der Bibliotheksbestand des Zentrums GenderWissen umfasst über 50.000 Medien und ist in der [Zentralen Bibliothek Frauenforschung, Gender & Queer Studies](#) zusammengefasst. Die Zukunft des Zentrums GenderWissen wird aktuell neu verhandelt.

Vereinbarkeit

Zentrale Veränderungen seit 2017

- Dialogverfahren im audit familiengerechte Hochschule abgeschlossen
- Familienbüro-Mitarbeiterin aufgrund gesteigener Nachfrage aufgestockt
- Neue Themenreihen zu Demenz, Pubertät und queerer Pflege initiiert

Dauerzertifikat im audit familiengerechte Hochschule erreicht

Die HAW Hamburg ist auch in Sachen Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Pflege-/Erziehungsaufgaben auf einem sehr guten Weg. Seit 2005 ist sie als familiengerechte Hochschule im Rahmen des [audits familiengerechte Hochschule](#) zertifiziert, seit 2018 als Dauerzertifikat. Die Langzeiteffekte der Teilnahme am audit familiengerechte Hochschule bestehen in der gelebten Verankerung von Familiengerechtigkeit als Kulturbestandteil der Hochschule.

Außenrepräsentation geprägt von erweitertem Familienbegriff

Unter Familie werden an der HAW Hamburg alle auf Dauer angelegten Lebensgemeinschaften verstanden, in denen Verantwortung für Mitmenschen übernommen wird. Damit macht es sich die HAW Hamburg zur Aufgabe, Familie bewusst vielfältig abseits gesellschaftlicher Normvorstellungen zu denken. Bei der Beratung sowie der Außenrepräsentation des Familienbüros wird daher Wert auf eine vielfältige Darstellung von Familien gelegt. Diese Perspektiverweiterung spiegelte sich in 2018 auch in den initiierten Veranstaltungen, u.a. zum Thema queere Pflege.

Von Beratung bis Notfallbetreuung: Die Nachfrage steigt

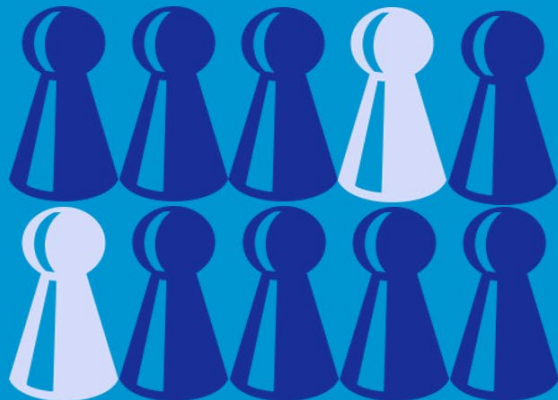
Gemäß der 21. Sozialerhebung des Studierendenwerks haben sechs Prozent der Studierenden Kinder, davon die Hälfte ein Kind und ein Drittel zwei Kinder ([Middendorff et al., 2017b](#)). Über 50 Prozent der Kinder sind zwischen 1 und 3 Jahren alt. Im Wintersemester 2019/20 fanden sich im Verteiler des Familienbüros 151 Studierende mit Kindern und 138 Beschäftigte mit Kindern, die Unterstützungsleistungen wie die Kindernotfallbetreuung oder individuelle Beratungsleistungen in Anspruch nahmen. Ihre Zahl wächst seit Jahren beständig. Das [Familienbüro](#) ist bei der Stabsstelle Gleichstellung angesiedelt und vermittelt Beratungsleistungen kompetent und schnell an Studierende und Mitarbeitende. Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit einer [Kindernotfallbetreuung](#), einer Ferienbetreuung sowie zwei Kindertagesstätten am Campus Berliner Tor und Still- und Wickelräume an allen vier Standorten. Das Referat Soziales des AStA bietet ebenfalls Beratung für Studierende mit Kindern oder Pflegeverantwortung. Aufgrund der gestiegenen Nachfrage wird aktuell über eine Aufstockung des Budgets des Familienbüros verhandelt.

Vor allem Frauen gehen in Elternzeit

In 2015 beantragten ausschließlich weibliche TVP-Beschäftigte eine Beurlaubung aus familiären Gründen und waren in der Mehrheit bei der Beantragung von Telearbeit. Die HAW Hamburg möchte daher verstärkt männliche Beschäftigte motivieren, Elternzeit in Anspruch zu nehmen ([Gleichstellungsplan für das TVP 2017–2020](#)). Ziel ist es, einen Männeranteil von 20 Prozent an allen Beurlaubungen aufgrund von Elternzeit zu erreichen.

MITARBEITENDE MIT PFLEGEAUFGABEN

Anteil in Prozent der HAW-Beschäftigten



**Bei einem Drittel der
Pflegerinnen leidet die
Lebenszufriedenheit.**

20%

Eigene Darstellung basierend auf Daten des CCG.

Steigende Nachfrage der Angebote im Bereich Pflege

Mit der Integration von Pflege Themen ist die HAW Hamburg landesweit Impulsgeberin. Das Familienbüro organisiert regelmäßig Informationsveranstaltungen und niedrigschwellige Beratungsangebote mit dem Schwerpunkt Pflege. Auch junge Pflegerinnen werden in den Fokus genommen. Veranstaltungen rund um das Thema Pflege, wie beispielsweise Vorsorge oder die Demenz-Schulungen, sind regelmäßig überbucht.

Mitarbeitende kennen das Elder Care Programm – Studierende eher selten

Laut einer Umfrage des HAW-internen Competence Center Gesundheit pflegen/unterstützen 14,7 Prozent der Studierenden Angehörige (Wintersemester 2016/17). 60 Prozent dieser Studierenden sind weiblich, 38 Prozent männlich und rund 2 Prozent machten keine Geschlechtsangabe. Wenige der pflegenden Studierenden kennen das Elder Care Programm (7,6 Prozent) und nutzen es bisher nicht, da sie zusätzliche Unterstützung häufig als nicht notwendig ansehen. Etwa ein Fünftel der Beschäftigten übernimmt Pflegeaufgaben (21,3 Prozent). Die Mehrheit der Pflegenden sind Frauen (55 Prozent), 41 Prozent Männer, 3 Prozent der Befragten machten keine Geschlechtsangabe. Fast die Hälfte der Mitarbeitenden kennt das Elder Care Programm und rund 14 Prozent nutzen dieses. Verbesserungswünsche beziehen sich vor allem auf flexiblere Arbeitszeiten oder Prüfungsphasen, eine dezentralere Ansprechbarkeit der Beratungspersonen oder Blended Learning Angebote.

Sexuelle Identität

Zentrale Veränderungen seit 2017

- „Grundsätze zum geschlechtergerechten Formulieren“ überarbeitet und veröffentlicht
- Einrichtung erster genderneutraler Toiletten
- Broschürenreihe zum sensiblen Umgang mit Pronomen, etc. gestartet
- AStA-Referat „Queer“ eingerichtet

Sexuelle Identität = Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung

Der Begriff der sexuellen Identität des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes umfasst die Geschlechtsidentität und die sexuelle Orientierung einer Person. Die Geschlechtsidentität bezeichnet, zu welchem Geschlecht sich ein Mensch zugehörig fühlt. Die sexuelle Orientierung benennt, zu welchem Geschlecht sich ein Mensch hingezogen fühlt. Häufig wird die Abkürzung LSBTIQ (Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transpersonen, Intersexuelle und queere Menschen) verwendet um sexuelle und geschlechtliche Identitäten zu bezeichnen. Um einen vollständigen Blick auf gesellschaftliche Machtdynamiken zu werfen, ist es wichtig, die gesellschaftlichen Normen der Zweigeschlechtlichkeit und Heterosexualität in ihren ausschließenden Effekten zu beleuchten. Die digitale Lernressource „[Was ist Gender?](#)“, entwickelt von der Stabsstelle Gleichstellung der HAW Hamburg, verdeutlicht diesen Zusammenhang.

Das Präsidium empfiehlt die Verwendung des Gender Sterns (*)

Im aktuellen Gleichstellungsplan für den wissenschaftlichen Bereich 2018–2023 gibt es ein neues Kapitel zur Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt. Empfohlene Maßnahmen sind beispielsweise die Anpassung analoger und digitaler Erfassungssysteme in Hinblick auf die Geschlechtsidentität „divers“ sowie Reduktion von Diskriminierungspotenzialen (z.B. genderneutrale Toiletten). Als erste Maßnahme wurden die Empfehlungen zum geschlechtergerechten Formulieren überarbeitet und im September 2019 vom Präsidium verabschiedet. Hier wird neben einer geschlechtsneutralen Schreibweise die Verwendung des Gender Sterns (*) empfohlen.

Neu: Praxisorientierte Broschüren zu Selbstbezeichnungen und Pronomen

Um Diskriminierung zu begegnen, hat die Stabsstelle Gleichstellung eine Broschürenreihe zum respektvollen Umgang entwickelt. Die ersten beiden Ausgaben widmen sich den Themen „Selbstbezeichnungen“ und „Namen und Pronomen“. Hier wird niedrigschwellig erklärt, warum Selbstbezeichnungen für benachteiligte, gesellschaftliche Gruppen wichtig sind und was beispielsweise der Begriff trans* bedeutet. In der Broschüre zu Namen und Pronomen finden sich viele Tipps, wie sensibel mit selbstgewählten Vornamen und Pronomen umgegangen werden kann. Die Broschüren sind mit einer [Webseite](#) gekoppelt, um eine Vertiefungsmöglichkeit zu bieten.

Anerkennung des dgti-Ergänzungsausweises

An der HAW Hamburg wird der [dgti-Ergänzungsausweis](#) anerkannt. Das heißt, Studierende können ihre Geschlechtsangabe bereits vor einer Personenstandsänderung in offizielle Dokumente und Hochschulausweise

eintragen lassen. Die Immatrikulation kann auf Basis der Angaben im dgti-Ergänzungsausweis erfolgen. Die E-Mailadresse ist an den Namen im System gekoppelt und ändert sich automatisch mit der Namensänderung. Auf der HAW-Webseite fehlen bisher Hinweise, dass eine Namensänderung vor der Personenstandsänderung erfolgen kann. Bei den [Hinweisen zur Namensänderung](#) bei der Datenänderung wäre ein Verweis auf diese Praxis sinnvoll. Für die Beschäftigten gibt es bisher weder ein offizielles Verfahren für den dgti-Ergänzungsausweis noch Erfahrungswerte.

Seit 2019 gibt es ein AStA-Referat „Queer“

In einem [Aktionsplan](#) setzt der Hamburger Senat auf eine Sensibilisierung von Schlüsselakteur*innen der Personalauswahl und -entwicklung, um der Diskriminierung von LSBTIQ* entgegenzuwirken. Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt sollen daher selbstverständliche Fortbildungsinhalte werden. An Hochschulen sollen kompetente Ansprechpersonen für LSBTIQ* benannt, verschiedene Lebensentwürfe sichtbar gemacht oder professoraler Lehre zu LSBTIQ*-Themen ausgebaut werden. Seit 2019 hat der AStA ein eigenes Queer Referat. Dieses dient der Vernetzung und dem Empowerment von LSBTI*Q-Studierenden an der Hochschule. Für queere Beschäftigte gibt es an der HAW Hamburg aktuell keine Angebote zum Empowerment. Die Gleichstellungsbeauftragten sind seit der Gesetzesänderung zur Dritten Option dabei, sich verstärkt mit Fragen von trans*, inter* oder nichtbinären Geschlechtsidentitäten auseinanderzusetzen. Perspektivisch sollen sie zu LSBTIQ*-Themen in der Beratung für alle HAW Mitglieder geschult werden, um so kompetenter beraten und Anliegen von LSBTIQ* besser vertreten zu können.

Nicht-heterosexuelle Studierende identifizieren sich weniger stark mit der Hochschule

All diese Maßnahmen sind aus vielfältigen Gründen notwendig: An der HAW Hamburg liegen keine Daten zur sexuellen Identität von Beschäftigten oder Studierenden vor. Schätzungen gehen davon aus, dass in Großstädten wie Hamburg etwa 10 Prozent der Bevölkerung nicht-heterosexuell sind. Der [Diversity Report von CHE Consult](#) ergab, dass zwischen MINT-Fächern (5,4%) und Sprach- und Kulturwissenschaften (10,4%) signifikante Unterschiede in den Anteilen homosexueller Studierender bestehen. Bezüglich der persönlichen Einstellung hielten zwei Prozent der Studierenden 2012 eine homosexuelle Orientierung für „nicht zulässig“ ([BzGA, 2015](#)) und deutschlandweit fühlt sich ein Viertel der Bevölkerung gestört, wenn sich gleichgeschlechtliche Paare in der Öffentlichkeit küssen ([Heitmeyer, 2011](#)). Aufgrund dieser ablehnenden Haltung überrascht es nicht, dass nicht-heterosexuelle Studierende Schwierigkeiten bei der sozialen Integration an Hochschulen haben und sich weniger stark mit ihrer Hochschule identifizieren als heterosexuelle Studierende ([Berthold, 2012](#)). Etwa 18 Prozent der LSBTIQ-Studierenden fühlen sich aufgrund ihrer Geschlechtsidentität oder ihrer sexuellen Orientierung diskriminiert ([FRA, 2014](#)).

Queere Beschäftigte finden oft noch keine offene Umgebung vor

Im Vergleich zum Jahr 2007 hat sich bundesweit der Anteil der offen homosexuell lebenden Beschäftigten signifikant erhöht. Ein knappes Drittel der schwulen und lesbischen Beschäftigten spricht mit ihren Kolleg*innen über die sexuelle Orientierung ([Antidiskriminierungsstelle, 2017](#)). Etwa genauso viele Beschäftigte sprechen jedoch kaum oder nicht über ihre

sexuelle Orientierung, wobei Beschäftigte noch weniger häufig mit ihren Vorgesetzten darüber sprechen (40 Prozent). Bisexuelle Beschäftigte sprechen weniger häufig als homosexuelle Beschäftigte mit Kolleg*innen oder Führungskräften über ihre sexuelle Orientierung. Voyeuristisch-gesteigerte Auseinandersetzung wie angaffen oder tuscheln (64,1 Prozent), ignorierende Segregation (43,3 Prozent) und sexuelle Belästigung (39 Prozent) sind die drei häufigsten Diskriminierungsformen, denen Lesben, Schwule und Bisexuelle am Arbeitsplatz ausgesetzt sind ([Antidiskriminierungsstelle, 2017](#)). Ein Prozent der befragten Studierenden in der [21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks](#) wollten oder konnten sich weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen. Bei einer Befragung des CCG der HAW Hamburg zu Pflegeaufgaben von Studierenden und Beschäftigten waren dies zwischen 2 und 3 Prozent der Teilnehmenden.

GESCHLECHTSIDENTITÄTEN

**Weder
männlich noch
weiblich ...**

**1 % der
Studierenden**

**40 Prozent der trans*
Personen fühlen sich
aufgrund ihrer
Geschlechtsidentität
diskriminiert.**

Eigene Darstellung basierend auf Daten der 21. Sozialerhebung des Studierendenwerks und der Studie „Out im Office“

Genderneutrale Toiletten werden nach und nach eingerichtet

Etwa jede dritte trans* Person fühlte sich wegen ihrer geschlechtlichen Identität bei der Arbeitssuche diskriminiert ([FRA, o.J.](#)). Aufgrund des erschwerten Zugangs zum Arbeitsmarkt sind trans* Personen einem höheren Armutsrisiko – besonders auch im Alter – ausgesetzt. Etwa sieben von zehn trans* Beschäftigten sprechen kaum oder nicht mit Kolleg*innen und Führungskräften über ihre Geschlechtsidentität ([Antidiskriminierungsstelle, 2017](#)). Bei trans* Führungskräften ist die Zahl mit 88 Prozent noch weitaus höher. Am Arbeitsplatz wird trans* Personen häufig der Zugang zu Toiletten ihrer Wahl verwehrt (26,7 Prozent). Daher haben erste Standorte an der HAW Hamburg angefangen genderneutrale Toiletten einzurichten. Außerdem berichtet jede fünfte trans* Person, dass Namensschilder und Signaturen nicht angepasst (19,5 Prozent) oder Dokumente nicht nachträglich auf den gewünschten Namen geändert (21,6 Prozent) wurden. Einen Verweis darauf, wie Pronomen in

Signaturen angegeben werden können, findet sich daher in den neuen [Grundsätzen zum geschlechtergerechten Formulieren](#) der HAW Hamburg.

Lehre zu LSBTIQ*- Themen eher fragmentarisch

Am Department Soziale Arbeit und am Department Pflege und Management werden LSBTIQ*-Themen in einzelnen Modulen diskutiert ([Bürgerschaft der FHH, 2011](#)). Das hochschulübergreifende [Zentrum GenderWissen](#) bietet Studierenden mit dem Zertifikat für Gender- und Queer Studies und einer hervorragenden Bibliothek die Möglichkeit ihr Wissen zu LSBTIQ*-Themen zu vertiefen.

Inklusion

Ausgewählte Veränderungen seit 2017

- Inklusionsplan für Studierende und wissenschaftliches Personal verabschiedet
- Inklusionsvereinbarung für das technische und Verwaltungspersonal verabschiedet
- Digitale Lernressource zu Barrierefreiheit erstellt

Inklusionsplan und Inklusionsvereinbarung verabschiedet

Unter Beteiligung vieler Hochschulangehöriger erarbeitete die HAW Hamburg 2018/2019 – initiiert vom Inklusionsbeauftragten (§88 HmbHG) – einen [Inklusionsplan für Studierende und das wissenschaftliche Personal](#). Er wurde von Präsidium und Hochschulsenat im März 2019 verabschiedet. Der Plan reicht von baulichen Maßnahmen und der IT-Infrastruktur über die Lehre bis hin zu einer besseren rechtlicheren Verankerung und Umsetzung von Nachteilsausgleichen. Der Inklusionsplan wird 2020 veröffentlicht. Ebenfalls in 2019 verabschiedete die HAW Hamburg eine [Inklusionsvereinbarung für das technische und Verwaltungspersonal](#), für die sich die Schwerbehindertenvertretung seit vielen Jahren einsetzte.

Digitale Lernressource zu Barrierefreiheit

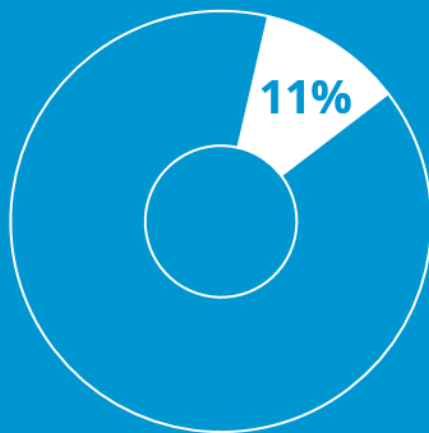
Im Rahmen der Hamburg Open Online University wurde 2019 eine Open Educational Resource (OER) zum Thema [Barrierefreiheit](#) fertiggestellt. Am Beispiel einer bestehenden OER wird gezeigt, wie digitale Lernangebote barrierefrei gestaltet werden können. Auf der Seite finden sich auch Simulationen unterschiedlicher Sehbeeinträchtigungen oder Erläuterungen, warum Barrierefreiheit sinnvoll ist. Seit 2014 gibt es außerdem einen [Leitfaden zu barrierefreier Lehre](#) und Nachteilsausgleichen.

Etwa 1 von 10 Studierenden ist gesundheitlich beeinträchtigt

Im Sommersemester 2016 gaben bundesweit 25 % aller Studierenden eine gesundheitliche Beeinträchtigung im Rahmen der 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks an ([Middendorff et al., 2017a](#)). 14 % haben eine Beeinträchtigung, die sich nicht auf das Studium auswirkt. 11 % der Studierenden haben eine oder mehrere gesundheitliche Beeinträchtigungen, die sich nach Aussagen der Betroffenen erschwerend auf das Studium auswirkt bzw. auswirken. Eine Randauszählung der Sozialerhebung für Hamburg ergibt, dass 15% aller Studierenden eine oder mehrere gesundheitliche Beeinträchtigungen mit Studienschwernis haben ([Middendorff et al., 2017b](#)). Bei

17.100 Studierenden an der HAW sind das etwa 2.565 Studierende. Weitere Ergebnisse der 21. Sozialerhebung: Studierende mit Beeinträchtigung wechseln häufiger den Studiengang und die Hochschule, studieren öfter mehr als 10 Hochschulse semestre und unterbrechen häufiger ihr Studium. Laut der Umfrage „beeinträchtigt studieren – best2“ haben bundesweit 53% der Studierenden mit Beeinträchtigung eine psychische und 20% eine chronisch-somatische Krankheit. Weitere Studierende haben motorische Beeinträchtigungen, Hör- und Sprechbeeinträchtigungen, Beeinträchtigungen des Sehens sowie Teilleistungsstörungen oder andere Beeinträchtigungen.

ANTEIL STUDIERENDER MIT GESUNDHEITLICHER BEEINTRÄCHTIGUNG



Mehr als die Hälfte der Studierenden mit Beeinträchtigung ist psychisch belastet.

Eigene Darstellung basierend auf Daten der 21. Sozialerhebung des Studierendenwerks

Fokus: Beratung und Information

Das Thema Inklusion ist durch einen vom Hochschulsenat gewählten Beauftragten für Studierende mit Behinderung/chronischen Krankheiten (§88 HmbHG)—unterstützt durch eine unbefristete Mitarbeiterinnenstelle (0,5 VZÄ)—strukturell verankert. Fest institutionalisiert ist damit die [Beratung für Studierende mit Beeinträchtigung](#). Das Beratungsangebot umfasst: persönliche Beratung mit Termin oder in offenen Sprechzeiten in der Alexanderstraße, Beratung per Email und am Telefon und ein Mal pro Semester eine offene Sprechzeit vor Ort in Bergedorf. Bei Bedarf finden Begehungen mit Studieninteressierten (z.B. Rollstuhlfahrer*innen, Studieninteressierte mit Sehbeeinträchtigung) in den verschiedenen Standorten statt. Diverse hochschulinterne und -externe Informationsveranstaltungen sowie Merkblätter und Informationsbroschüren (u.a. [barrierefreie Didaktik](#)) runden das Angebot ab. In der Zentralen Studienberatung gibt es eine Ansprechperson für Studierende mit chronischen Erkrankungen.

Beratung von Studierenden für Studierende

Die Mitarbeiterin des Beauftragten koordiniert auch das [Peer-to-Peer-Angebot](#), also die Unterstützung von Studierenden für Studierende. Peer-to-Peer richtet sich an Studierende mit psychischen Problemen oder Erkrankungen, sowie an Studierende mit chronisch-somatischen

Technische Ausstattung und Zusatzregelungen

Erkrankungen, die sich dadurch in ihrem Studium beeinträchtigt fühlen. Das Team besteht aus Studierenden aller Fakultäten, die zum Teil selbst betroffen sind. Neben der individuellen Beratung und Begleitung finden verschiedene moderierte Gruppenangebote zum Erfahrungsaustausch statt. Die studentischen Mitarbeiter*innen von Peer-to-Peer und der Beauftragte bzw. seine Mitarbeiterin verweisen bei Konflikten (z.B. in Diskriminierungsfällen) auch an die [Vertrauensstelle](#) der Hochschule.

Barrierefreie PC-Arbeitsplätze stehen am Standort Alexanderstraße zur Verfügung. Weiterhin können hörbeeinträchtigte Studierende zwei FM-Anlagen ausleihen. Außerdem gibt es zwei Laptops mit einer Vergrößerungssoftware und einen USB-Stick mit einer Software für Legastheniker*innen. Im Studiengang Soziale Arbeit findet ein Verfahren Anwendung, dass Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung unter Umständen das direkte Eintragen in die Seminarlisten vor dem eigentlichen Auswahlverfahren ermöglicht. Die Prüfung der Berechtigung erfolgt über die Mitarbeiterin des Beauftragten für Studierende mit Behinderung/chronischen Krankheiten. Eine der studentischen Mitarbeiter*innen, die das Verfahren betreuen, wird aus dem Budget des Behindertenbeauftragten bezahlt.

Steigende Inanspruchnahme der Inklusionsangebote für Studierende

Die Angebote des Beauftragten für Studierende mit Behinderung/chronischer Erkrankung erfahren eine steigende Nachfrage. Zwischen 300 und 350 Studieninteressierte bzw. Studierende nehmen jährlich die Beratung zum Thema „Studieren mit gesundheitlicher Beeinträchtigung“ in Anspruch. Auch die Beratung, die Begleitung und die Gruppenangebote von Peer-to-Peer werden beständig nachgefragt und neue Angebote entwickelt. So entstand ein weiteres Gruppenangebot für Studierende aus dem [Autismus-Spektrum](#) und ein Gruppenangebot für Studierende mit chronisch-somatischen Erkrankungen. Gemeinsam mit der Zentralen Studienberatung wurde in EMIL die Online-Plattform [learn2gether](#) zum Suchen und Finden von Lernpartner*innen entwickelt.

Die Schwerbehinderten- vertretung: Aktiv für Beschäftigte und Bewerber*innen

Rund 6 Prozent der HAW-Beschäftigten gelten als Schwerbehinderte oder gleichgestellte Personen ([HAW Hamburg, 2016b](#)). Laut einer internen Statistik sind zwei Drittel dieser Beschäftigten in Vollzeit beschäftigt. Die Personengruppe der Schwerbehinderten und gleichgestellten Personen hat zum Nachteilsausgleich spezielle Rechte, die im Sozialgesetzbuch (SGB) IX, im HmbGGbM und im Teilhabeerlass der Stadt Hamburg festgehalten sind ([FHH, 2012](#)). So haben schwerbehinderte Menschen einen Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens (§164 Abs. 4 SGB IX). Hier kommt es öfter zu Konflikten zwischen Schwerbehinderten und Vorgesetzten, vor allem aufgrund von Nicht-Wissen. Die Schwerbehindertenvertretung der HAW Hamburg unterstützt und berät Beschäftigte mit Behinderung, u.a. bei der Beantragung von Hilfsmitteln, bei BEM-Gesprächen oder in Auseinandersetzungen mit Vorgesetzten bzw. der Dienststelle. Sie begleitet weiterhin Stellenbesetzungsverfahren und ist unter anderem in den Arbeitsgruppen Konfliktauflösung, Fortbildung, Arbeitssicherheitsausschuss oder Telearbeit präsent.

Alter

Ausgewählte Veränderungen seit 2017

- Digitalisierungsstrategie: Digitale Kompetenzen, insb. älterer Beschäftigter, sollen gefördert werden

Personalentwicklung: Digitale Kompetenzen fördern

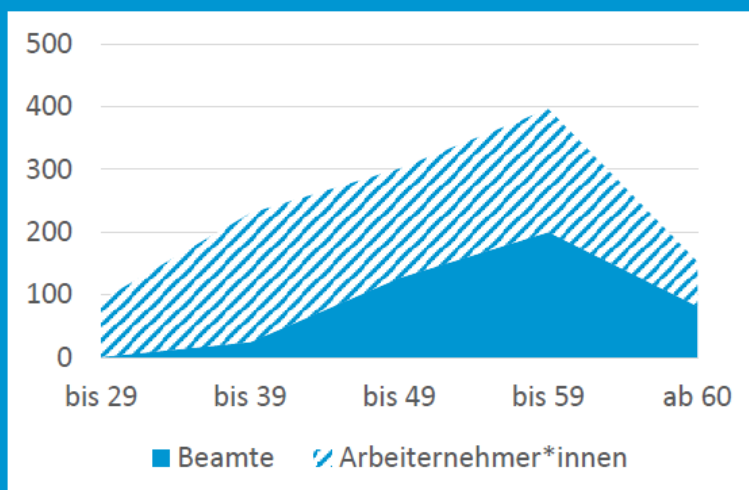
Im Sechsten Altenbericht wird Bildung als Recht und Pflicht für alle Lebensalter proklamiert. Für Hochschulen bedeutet dies, auch älteren Menschen Angebote zu machen, um deren Medienkompetenzen zu fördern und den Nutzungsgrad neuer Medien zu erhöhen. Ältere Menschen selbst sind aufgefordert, sich Medienkompetenzen anzueignen und sich mit den Möglichkeiten der digitalen Welt auseinanderzusetzen (BMFSFJ, 2014, S. 26). Im Rahmen der Digitalisierungsstrategie der HAW Hamburg bildet die Förderung digitaler Kompetenzen der Beschäftigten ein wichtiges Element der Personalentwicklung. Besonders ältere Beschäftigte sollen von diesen Angeboten profitieren.

Systematische Alters- fluktuationsanalysen und Wissenstransfer- systeme fehlen

Bis Ende 2025 scheidet ein Fünftel der HAW-Beschäftigten laut einer internen Statistik altersbedingt aus. Ein Konzept zum Erhalt des jahrelang angesammelten Wissens von (besonders älteren) Beschäftigten besteht nicht, könnte jedoch ein wichtiger Meilenstein auf dem Weg zur lernenden Organisation (SEP) sein. Eine systematische Altersstrukturanalyse sowie Erkenntnisse über die Einstellung von Führungskräften zu besonders alten oder jungen Mitarbeitenden sind empfehlenswerte Maßnahmen.

ALTERSKOHORTEN BESCHÄFTIGTE HAW HH

Darstellung in absoluten Zahlen, Stand: 2017



**Ein Drittel der
Beschäftigten ist
zwischen 50 und
60 Jahre alt.**

Eigene Darstellung basierend auf einer internen Statistik

Altersfluktuation in den Technischen Berufen: Ziele des Gleichstellungsplans überprüfen

Bis Ende 2020 scheiden 66 TVP-Mitarbeitende altersbedingt aus, davon 39 Männer und 27 Frauen ([HAW Hamburg, 2017b](#)). Die größte Differenz bei den Laufbahngruppen besteht in den Technischen Berufen. Hier werden 14 Männer und 2 Frauen die HAW Hamburg bis Ende 2020 verlassen. Dieser Bereich spiegelt die typische horizontale Geschlechtersegregation von Berufsfeldern wieder. Bis 2020 strebt die HAW an, den Anteil von Frauen in Technischen Berufen auf 30 Prozent zu erhöhen. Fünf der durch Altersfluktuation freiwerdenden Stellen sollen mit Frauen besetzt werden. Eine Überprüfung der Zielerreichung wird 2020 durch die Stabsstelle Gleichstellung in Kooperation mit dem Personalservice stattfinden (s. [Gleichstellung](#)). Mit Blick auf das Alter könnten zusätzlich jüngere Frauen motiviert werden früher Führungsrollen zu übernehmen. Der Altersdurchschnitt der Professor*innen lag zwischen 2012 und 2014 konstant bei 51 Jahren. 5 Prozent der Professor*innen sind zwischen 32 und 39 Jahre und 17 Prozent zwischen 60 und 67 Jahren alt.

Armutsgefährdung bei Alleinerziehenden und Alleinlebenden besonders hoch

Im Jahr 2015 galten 18 Prozent der Frauen ab 65 Jahren als armutsgefährdet, bei den gleichaltrigen Männern waren es 15 Prozent ([DeStatis, 2015b](#)). Teilzeitarbeit und Arbeitsunterbrechungen aufgrund von Erziehungs- sowie Pflegeaufgaben verringern die Rentenansprüche von Frauen. Allgemein sind Alleinlebende und Alleinerziehende mit einer Armutsgefährdungsquote von rund 33 Prozent stärker gefährdet als Personen in Haushalten mit zwei Erwachsenen plus Kindern (8 bis 10 Prozent) ([DeStatis, 2015a](#)). Im Gleichstellungsplan für das Technische und Verwaltungspersonal setzt sich die HAW daher zum Ziel, den Umstieg von Teilzeit- auf Vollzeitbeschäftigung zu fördern um besonders die Altersabsicherung von Frauen zu verbessern ([HAW Hamburg, 2017b](#)). Zur Zielerreichung werden Möglichkeiten der Stellenaufstockung und bevorzugte Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten bei der Bewerbung auf Vollzeitstellen vorgeschlagen. Flexible Arbeitszeitmodelle sollen geschlechtersensibel und nach Fachrichtungen und persönlichen Bedarfen die Work-Life-Balance verbessern, gerade im Hinblick auf Erziehungs- und Pflegeaufgaben. Insbesondere die Bedarfe älterer Beschäftigter sollen fokussiert werden. Hierbei ist es wichtig zu klären, wie Work-Life-Konflikte im Lebensverlauf variieren und welche dieser Konflikte speziell ältere Beschäftigte betreffen ([Rabl & Kühlmann, 2009](#)).

Die Bundesregierung fordert eine lebenszyklusorientierte Personalpolitik

Altersstereotype haben negative Effekte auf die Weiterbildungsteilnahme, die Beförderung oder die Belastbarkeitseinschätzung von älteren Beschäftigten. Junge Beschäftigte werden tendenziell unterschätzt, aber als besonders dynamisch wahrgenommen. Altersstereotype sind durch Geschlechternormen beeinflusst. Männer, besonders weiße Männer, werden mit zunehmendem Alter als kompetenter eingeschätzt. Ältere Frauen haben dagegen mit dem Bild der frustrierten Alten zu kämpfen, wenn sie im Job ihre Position vertreten. Im Sechsten Altenbericht nimmt die Bundesregierung daher eine potenzialorientierte Perspektive auf ältere Beschäftigte ein und fordert personalpolitische Strategien zum Erhalt ihrer Gesundheit, Qualifikation und Motivation ([BMFSFJ, 2014](#)). Die vielfältigen Angebote des Betrieblichen Gesundheitsmanagements tragen hierzu bei (s. [Chancengerechtigkeit](#)). Einen weiteren Akzent setzt die Bundesregierung auf eine lebenslauforientierte Wahrnehmung des Alterns und regt Organi-

sationen an eine lebenszyklusorientierte Personalpolitik zu entwickeln. Die geplante Weiterentwicklung des Bereichs Personalentwicklung sollte sich auch daran ausrichten.

Gestiegene Studierendenzahlen und erhöhtes Durchschnittsalter

Im Wintersemester 2016/17 waren drei von vier Studierenden zwischen 21 und 30 Jahren alt, insgesamt 12.591 Studierende (Quelle: Amtliche Statistiken der HAW). Im Vergleich zum Wintersemester 2011/12 ist ihr Anteil an der Studierendenschaft um 13 Prozent gesunken, von 87 Prozent auf 74 Prozent. Gleichzeitig stieg der Anteil der Studierenden zwischen 31 und 40 Jahren von 2011/12 um 10 Prozent auf rund 12 Prozent an. Der drittgrößte Anteil entfiel in beiden Vergleichszeiträumen auf Studierende zwischen 16 und 20 Jahren (WiSe 2016/17: 1.843 Studierende). Das gestiegene Durchschnittsalter der Studierenden ist zum Teil auf die gestiegene Zahl der Masterstudierenden zurückzuführen. Entgegen einer häufig geäußerten Wahrnehmung der Lehrenden steigt das Durchschnittsalter der Studierenden. Es wäre zu eruieren, worauf sich die Wahrnehmung gründet.

Sozialer Status

Ausgewählte Veränderungen seit 2017

- Sozialer Status als Kriterium in die Antidiskriminierungsrichtlinie aufgenommen
- Kooperation mit Stadtteilschulen zur Gewinnung von Studierenden aus nicht-akademischen Elternhäusern intensiviert
- Hamburger Koordinationsbüro von Arbeiterkind.de an der HAW Hamburg untergebracht

Diskriminierung aufgrund des sozialen Status anerkannt

Studierende nicht-akademischer Herkunft werden von Lehrenden aufgrund vermeintlicher Defizite, mangelnder Sprachfertigkeit oder Vorkenntnisse negativ wahrgenommen (Springmann, 2016). Ihre Sprach- und Verhaltensmuster erscheinen in einer akademischen Umgebung fremdartig und führen dazu, dass sie weniger stark wahrgenommen und gefördert werden (Bargel & Bargel, 2010). Weiterhin lastet auf diesen Studierenden ein stärkerer Anpassungsdruck an schichtspezifische Verhaltensweisen und Kleidungsnormen, die nicht unbedingt mit ihrem Elternhaus kongruent sind. Sie erleben oft ein Gefühl des Fremdseins und des Nicht-Dazugehörens, was sie daran hindert, Selbstvertrauen in ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten zu entwickeln (Springmann, 2016; Schmitt, 2010). Studieren ist folglich für alle als Lebenswelt neu, aber nicht für alle gleichermaßen fremd (Schmitt, 2010). Diskriminierungs- und Ausgrenzungserfahrungen aufgrund des sozialen Status (z.B. eigenes oder elterliches Einkommen oder Bildungsstand) erkennt die HAW Hamburg daher explizit in ihrer Antidiskriminierungsrichtlinie an. Damit erweitert die Hochschule die Diskriminierungsgründe nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, wie von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes empfohlen.

Schulkooperationen, Mentoring und Erfahrungswertung als Unterstützungs- angebote

Studien und Gutachten empfehlen vor Studienbeginn Informationsveranstaltungen in Schulklassen, um Schüler*innen nicht-akademischer Herkunft für ein Studium zu begeistern (Büchler, 2012). Peer-to-Peer-Begleitung während des Studiums, Einstiegstutorien oder Mentoringprogramme erleichtern den Weg in die universitäre Selbstständigkeit und erhöhen die Identifikation mit der Hochschule. Diese Ansätze werden an der HAW Hamburg besonders im Rahmen des Schulcampus sowie mit verschiedenen anderen Angeboten, wie HAW Insight oder die Schulberatung, verfolgt (s. [Chancengerechtigkeit](#)). Besonderen Wert legt die HAW Hamburg auf die Kooperation mit Stadtteilschulen, um Schüler*innen nicht-akademischer Herkunft für ein Studium an der HAW Hamburg zu gewinnen. Im Berufsübergang sind weiterhin Mentoring- und Netzwerkangebote wichtig, um Studierenden nicht-akademischer Herkunft den Rücken zu stärken. Das diversitätssensible [Mentoring im Berufsübergang](#) der Hochschule leistet hier durch eine intensive, einjährige Begleitung einen wichtigen Beitrag.

Kooperation mit Arbeiterkind weiter intensivieren

Nach wie vor wichtig sind Initiativen wie [ArbeiterKind.de](#). Die Initiative wird von der BWFG finanziert und von der HAW Hamburg gefördert. Das Koordinierungsbüro für Hamburg ist am HAW-Standort Stiftstraße und unterstützt Studierende nicht-akademischer Herkunft rund ums Studium. Zur Face-to-Face-Sprechstunde an der HAW Hamburg kommen Studierende hauptsächlich mit Fragen zu Studienfinanzierungsmöglichkeiten und weil sie mit den bestehenden Beratungsangeboten des Studierendenwerks und der Hochschulen nicht vertraut sind. Neben den monatlichen Sprechstunden veranstalten die Hamburger Ehrenamtlichen von ArbeiterKind.de ein offenes, monatliches Vernetzungstreffen. Vor allem nach Informationsständen auf Messen und nach Schulveranstaltungen wird dieses Angebot stark genutzt. In den Schulveranstaltungen informieren und ermutigen die ehrenamtlichen Role Models die Schüler*innen mit ihren eigenen Studiererfahrungen. Ziel ist es, vor allem Schüler*innen aus sozial schwachen Stadtteilen und mit nicht-akademischem Elternhaus zu einer informierten Entscheidung für oder gegen ein Studium zu befähigen und sie ggf. auf dem Weg an die Hochschule zu begleiten. Eine systematische Einbindung in die Hochschulstrukturen und eine Kooperation mit bestehenden Beratungsangeboten an der HAW Hamburg soll in den kommenden Jahren aufgebaut werden.

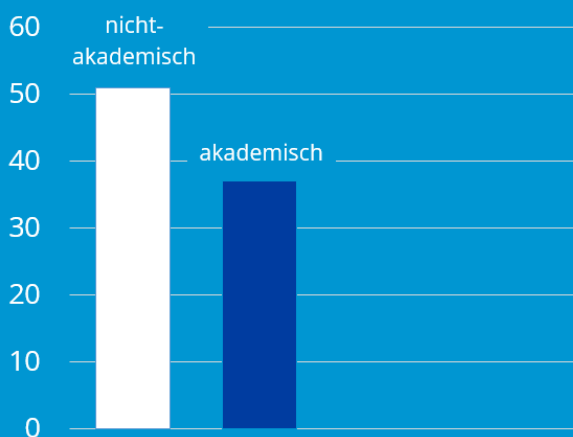
Notwendigkeit einer Begriffsklärung

Der soziale Status ist kein eindeutiger Terminus, sondern umfasst je nach Definition unterschiedliche Aspekte (Bargel & Bargel, 2010). So wird an Hochschulen beispielweise von nicht-traditionellen Studierenden oder first-generation Students gesprochen (Miethe et al. 2014). Weiterhin wird von Arbeiterkindern – im Kontrast zu Akademikerkindern – gesprochen, wobei eine Spezifizierung des Begriffs Arbeiter*innen oft ausbleibt. Ein weiteres Etikett ist das der Bildungsaufsteiger*innen, womit unter anderem Studierende gemeint sind, deren Eltern keine Hochschule besucht haben oder keine gymnasiale Schulbildung aufweisen. Basierend auf der Ausbildung und Berufsposition der Eltern werden bisweilen drei soziale Schichten unterschieden: untere, mittlere und obere Sozialschicht. Bei solchen Unterscheidungen werden der unteren Sozialschicht sowohl Arbeiter*innen als auch einfache Selbstständige und kleine Angestellte zugeordnet. Bei einer Einteilung in soziale Milieus wird die Qualifikation und Position darüber hinaus

mit kulturellen Haltungen und Präsentationen verknüpft. Qualitative Studien verwenden eher den Begriff des sozialen Milieus, während quantitative Studien sich stärker am Schichtbegriff orientieren. Vor der Auseinandersetzung mit dem sozialen Status in Bezug auf den Studien- oder Arbeitserfolg an der HAW Hamburg sollte daher eine differenzierte Begriffsklärung erfolgen. Dies ist auch in Hinblick auf die Überarbeitung der Studiengangsanalysen und der dazu gehörigen Fragebögen zentral (Ziel 12).

STUDIENANFÄNGER*INNEN AUS NICHT-AKADEMISCHEM ELTERNHAUS

an Fachhochschulen und Hochschulen für Angewandte Wissenschaften in Prozent



Etwa die Hälfte der Eltern hat einen Real- oder Hauptschulabschluss.

Eigene Darstellung basierend auf Daten der 21. Sozialerhebung des Studierendenwerks

Die Hälfte der FH-Studierenden kommt aus einem nicht-akademischen Elternhaus

Zum sozialen Status der Studierenden oder der Bildungsherkunft ihrer Eltern liegen an der HAW keine Daten vor. Die 21. Sozialerhebung des Studierendenwerks ergibt für die Hamburger Hochschulen folgendes Bild: Etwa 23 Prozent der Kinder einer nicht-akademischen Herkunftsfamilie beginnen in Deutschland ein Studium, während Akademiker*innenkinder zu über 70 Prozent studieren. Bei Kindern aus Elternhäusern, deren höchster Schulabschluss Volks- oder Hauptschulabschluss ist, ist diese Zahl mit 9 Prozent noch deutlich niedriger (Middendorff et al., 2017). An Fachhochschulen stammen 51 Prozent der Studierenden aus einem nicht-akademischen Elternhaus (Middendorff et al., 2017c). Die Bildungsabschlüsse ihrer Eltern setzten sich 2016 wie folgt zusammen: 25 Prozent der Väter und 20 Prozent der Mütter hatten einen Hauptschulabschluss; 25 Prozent der Väter und 39 Prozent der Mütter hatten einen Realschulabschluss bzw. mittlere Reife; 48 Prozent der Väter und 40 Prozent der Mütter hatten Abitur bzw. eine andere Hochschulreife. Allgemein geht der Anteil an Studierenden mit niedriger Bildungsherkunft zurück, was einerseits am gestiegenen Bildungsniveau der Gesamtbevölkerung, aber auch an den nach wie vor bestehenden Selektionsmechanismen des deutschen Bildungssystems liegt (Middendorff et al., 2013). Bei den Promovierenden spitzt sich die akademische Herkunft noch stärker zu, etwa zwei Drittel kommen aus einer Akademiker*innenfamilie.

Professor*in zu werden ist bei Frauen stärker von einer privilegierten Herkunft abhängig als bei Männern

Die soziale Herkunft der Beschäftigten, der Promovierenden und der Professor*innen wird an der HAW nicht systematisch erhoben. Laut einer Umfrage an Universitäten in NRW, sind 11 Prozent der Professor*innen der Herkunftsgruppe niedrig zuzuordnen, 27 Prozent entstammen der mittleren Herkunftsgruppe, 27 Prozent sind der gehobenen Herkunftsgruppe zuzurechnen und 34 Prozent zählen zur Herkunftsgruppe hoch (Möller, 2014). Professorinnen (7%) kommen weniger häufig als Professoren (11%) aus der niedrigen Herkunftsgruppe und häufiger aus der höchsten Kategorie (37% im Vergleich zu 33%). Die Studie schließt, dass der Erfolg von Frauen im Wissenschaftssystem stärker als bei Männern von einer privilegierten Herkunft abhängig ist. Ein ähnliches Bild der privilegierten Herkunft als Aufstiegsvoraussetzung zeigt sich für Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit oder ausländischem Geburtsort. Grundsätzlich konstatiert die Studie, dass eine wissenschaftliche Karriere nach dem Studium nur Wenigen offensteht und zunehmend von familiären Ressourcen abhängt. Nach Fächergruppen gibt es eine stärkere soziale Schließung bei Jura, Medizin, Kunst, Sport und Musik, während Erziehungs-, Sozial- oder Politikwissenschaften offener für soziale Aufsteiger*innen sind. Ingenieurwissenschaften, Mathematik und Naturwissenschaften rangieren im Mittelfeld in Bezug auf ihre soziale Durchlässigkeit.

Etwa die Hälfte der Studierenden ist an 1-2 Tagen pro Woche erwerbstätig

Von den rund 51.000 befragten Studierenden war fast die Hälfte neben dem Studium an 1-2 Tagen pro Woche erwerbstätig (Middendorff et al, 2017a). Ein Fünftel hatte sogar zwei Jobs und fünf Prozent bestritten ihren Lebensunterhalt mit drei Erwerbstätigkeiten. Fast drei Viertel der Studierenden war dabei entweder als studentische Hilfskraft tätig oder jobbte in Kneipen, Büros oder Fabriken. Der mehrheitliche Verdienst betrug zwischen 10 Euro und dem Mindestlohn. Studierende hoher Bildungsherkunft waren anteilig häufiger als studentische Hilfskräfte tätig als Studierende niedrigerer Bildungsherkunft (Middendorff et al., 2013). 43 Prozent der erwerbstätigen Studierenden (15.556 Personen) waren auf ihre Erwerbstätigkeit angewiesen um ihren Lebensunterhalt zu finanzieren. 5 Prozent arbeiteten, um andere Personen wie Partner*in oder Kinder mitzufinanzieren. Diejenigen Studierenden, die nicht arbeiten gingen, gaben an, dass die zeitliche Studienbelastung zu groß sei um der finanziell notwendigen Erwerbsarbeit nachgehen zu können. Kindererziehung (996 Personen), Pflegeaufgaben (615 Personen) oder gesundheitliche Beeinträchtigungen (1.352 Personen) hinderten weitere Studierende daran, arbeiten zu gehen.

Die Erwerbstätigkeit der Studierenden schwankt stark – je nach Studiengang

In den Studiengangsanalysen der Departments der HAW Hamburg finden sich Frageitems zur Erwerbstätigkeit der Studierenden. Diese beziehen sich auf die Regelmäßigkeit und den Stundenumfang der Erwerbstätigkeit sowie deren Bezug zu den Fachinhalten des Studiums. Die bisher vorliegenden Auswertungen zeigen ein stark schwankendes Bild der Erwerbstätigkeit in den Bachelorstudiengängen. Aufgrund der variierenden Struktur der Studiengänge ist eine kontextspezifische Betrachtung der Ergebnisse durch die Fakultätsqualitätsmanager*innen sinnvoller als eine globale Aussage.

Interessant an der 21. Sozialerhebung des Studierendenwerks ist, dass nur ein Viertel der Stipendienempfänger*innen an Hamburger Hochschulen angaben, ohne ihr Stipendium nicht studieren zu können. Hier stellt sich die Frage, ob die Stipendien einen ausreichenden Fokus auf Nachteilsausgleiche legen. Andererseits bietet auch das BAföG eine relative Absicherung, die sich mit Stipendien kombinieren lässt. Auf der Webseite der HAW finden sich prominent [Tipps zur Finanzierung der Lebenshaltungskosten](#). Neben BAföG und [Jobmöglichkeiten](#) sind [Stipendien](#) aufgelistet.

Kooperative Promotion

Zur weiteren Erhöhung der akademischen Karrierechancen von Studierenden aus nicht-akademischen Elternhäusern ist perspektivisch die Promotion an Fachhochschulen sinnvoll. Das bisherige Modell der kooperativen Promotion schränkt den unmittelbaren Zugang von FH-Absolvent*innen zur Promotion ein ([Bettig, 2017](#)). An der HAW Hamburg gibt es – auch aufgrund ihrer forschungsstarken Ausrichtung – seit einigen Jahren Bestrebungen ein eigenes Promotionsrecht zu erhalten. An der HAW Hamburg werden über 120 Promotionsprojekte betreut (Stand 10/2019), die vom [Promotionszentrum](#) mit einem vielfältigen Workshopangebot unterstützt werden.

Migration / Rassismus

Ausgewählte Veränderungen seit 2017

- Fachtag der Sozialen Arbeit zu „Rassismus und Cis-Sexismus an der Hochschule“ veranstaltet
- Vernetzung „Verbündete sein, Verbündete finden“ initiiert
- Ringvorlesung „Migration macht Gesellschaft“ fortgeführt

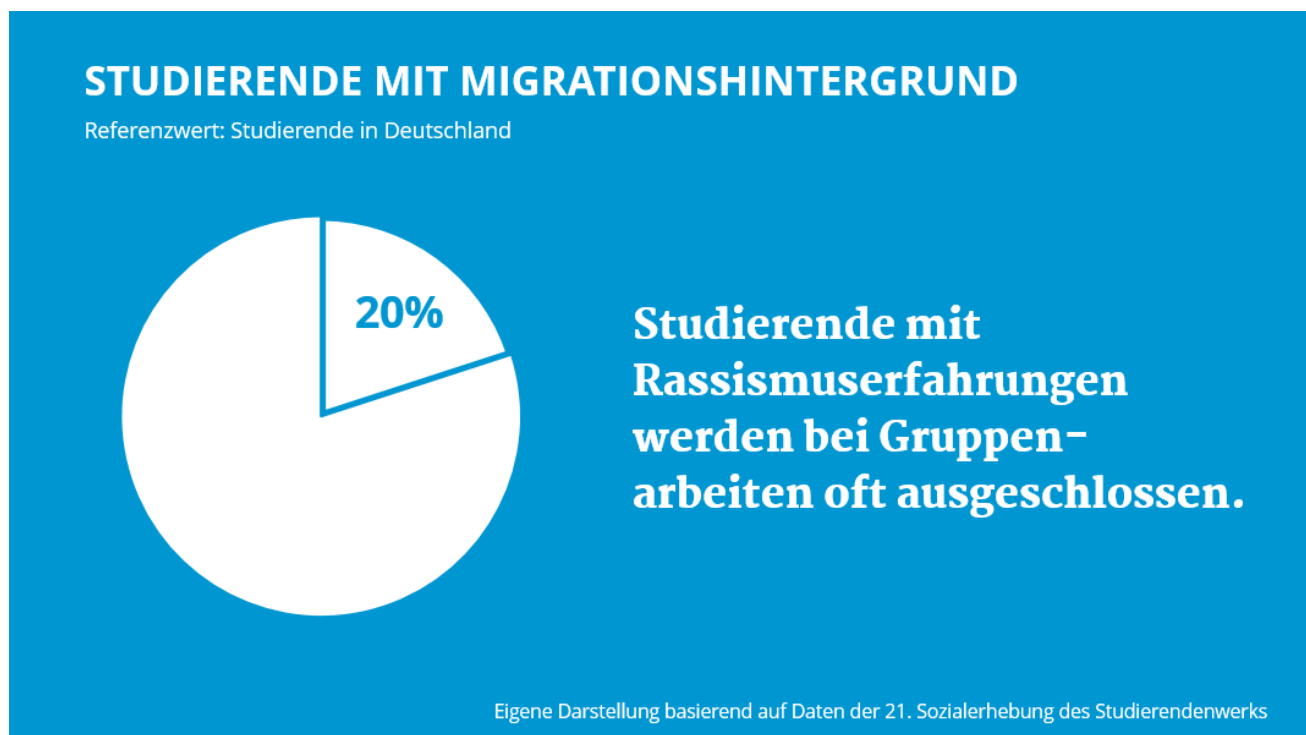
Betroffene stärken, Verbündete finden

Im Rahmen des Diversity Audits sowie inspiriert von diesem wurden verschiedene Initiativen gestartet, um Rassismus an der Hochschule zu begegnen und Betroffene zu empowern. Damit reagiert die Hochschule und insbesondere einzelne Mitglieder auf die verschiedenen Diskriminierungs- und Ausgrenzungserfahrungen, welche den Studien- und Arbeitsalltag an der Hochschule mitprägen. Die Ergebnisse interner Studien und Forschungsarbeiten zu Rassismuserfahrungen im Kontext Hochschule ([Gardi, 2017](#); [HAW Hamburg 2015b, 2018](#)) sowie zur begrifflichen Trennung von Migrationshintergrund und Rassismuserfahrungen sind weiter unten dargestellt. Beim Fachtag am Department Soziale Arbeit zum Thema „Rassismus und Cis-Sexismus an der Hochschule“ diskutierten Studierende, Beschäftigte und Lehrende mit internen und externen Expert*innen Antidiskriminierungsmaßnahmen an Hochschulen. Besonders eindrucksvoll war die Darstellung der Empowermentmaßnahmen für Studierende of Color an der Alice-Salomon-Hochschule. Dieser explizite Fokus auf Empowerment spiegelt sich in dem Entwurf zur [Antidiskriminierungsrichtlinie](#) der HAW Hamburg wieder. Neben Sensibilisierungsmaßnahmen zur Diskriminierungsprävention plant die Hochschule in Zukunft auch einen Schwerpunkt auf

Empowerment zu legen. Die Vernetzung „[Verbündete sein, Verbündete finden](#)“ diene weiterhin dazu, Engagierte im Bereich Antidiskriminierung über die vier HAW-Standorte hinweg zu vernetzen und damit einer Vereinzelung entgegenzuwirken. Aus dieser Vernetzung entstand vor allem eine gegenseitige Unterstützung von Sensibilisierungsinitiativen und Projekten.

Eine Ringvorlesung wirft einen rassistus-kritischen Blick auf Soziale Arbeit

Im Rahmen der jährlich stattfindenden Ringvorlesung [Migration macht Gesellschaft](#) hat ein rassistuskritischer Blick auf Soziale Arbeit und Hochschule einen institutionalisierten Rahmen. Hier können Studierende ihr Wissen vertiefen und finden einen Resonanzrahmen, in welchem Fragen nach der Veränderbarkeit diskriminierender Strukturen gestellt werden können. Damit trägt die HAW Hamburg zur politischen Bildung in Hamburg bei und erfüllt die Forderung des Hamburger Senats, den Anteil an Veranstaltungen mit migrationsbezogenen Inhalten zu steigern ([FHH, 2017b](#)).



Der Begriff Migrationshintergrund: fehlende Trennschärfe

Das Statistische Bundesamt definiert, dass eine Person einen [Migrationshintergrund](#) hat, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde. Zwischen Personen mit Migrationshintergrund bestehen große Unterschiede, beispielsweise bezogen auf die Nationalität, den Aufenthaltsstatus, Rassismuserfahrungen oder das Bildungsniveau. Dies ist bei der Bearbeitung des Themas zu berücksichtigen. Rassismus ist weiterhin kein eindimensionales, sondern ein vielschichtiges Phänomen, welches u.a. Rassismus gegen Sinti und Roma, antimuslimischen Rassismus, Rassismus gegen Schwarze Menschen oder Menschen mit vermeintlich nicht weiß-deutschem Aussehen und Antisemitismus umfasst.

Datenerhebung fehlt bisher, ebenso organisatorische Strukturen

An der HAW Hamburg gibt es, wie in der gesamten Hamburger Verwaltung, keine systematische Datenerhebung zum Anteil von Beschäftigten oder Studierenden mit Migrationshintergrund. Es liegen lediglich Daten zu Studierenden und Beschäftigten mit ausländischem Pass vor. Weiterhin gibt es keine feste Struktur oder Ansprechpersonen innerhalb der Organisation, an die sich Studierende und Lehrende in rassistischen Diskriminierungsfällen wenden können. In der aktuell entwickelten Antidiskriminierungsrichtlinie gibt es daher einen expliziten Verweis darauf, dass speziell geschulte Anlauf- und Beratungsstellen, besonders auch als Peer-to-Peer-Formate, zur Verfügung stehen sollen. Über die Hochschule verteilt gibt es engagierte Einzelpersonen, die zu den Themen Migration, Rassismus, Kultur und Nationalität forschen und arbeiten (Kalpaka, 2015; HAW Hamburg 2015b, 2018).

Schätzung: Rund ein Fünftel der Studierenden hat einen Migrationshintergrund

Es ist davon auszugehen, dass der Anteil von Studierenden mit Migrationshintergrund zwischen dem aktuellen Bundesdurchschnitt von 23 Prozent ([Deutsches Studentenwerk, o.J.](#)) und dem Wert von 10 Prozent an einer UAS7-Referenzhochschule wie der Hochschule Bremen liegt. Laut 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks hat ein Fünftel der Studierenden in Hamburg einen Migrationshintergrund: 2.112 Personen waren Bildungsinländer*innen, 2.408 Personen Kinder von (Spät-)Aussiedler*innen und 2.408 Personen hatten mindestens einen Elternteil mit ausländischer Staatsangehörigkeit ([Middendorff et al., 2017a](#)). Rund 6 Prozent der Studierenden wurden nicht in Deutschland geboren, wobei über 80 Prozent von ihnen seit mehr als 11 Jahren in Deutschland leben. Nur 8 Prozent sind seit weniger als 3 Jahren in Deutschland, wie die Sozialerhebung des Studierendenwerks zeigt.

Studierende mit Migrationshintergrund sind häufig Bildungs- aufsteiger*innen

Das [Studierendenwerk](#) weist darauf hin, dass fast jede*r Dritte Studierende mit Migrationshintergrund Bafög bekommt. Einschnitte im Studienverlauf sind unter Studierenden mit Migrationshintergrund häufiger als unter Studierenden ohne Migrationshintergrund und im Fall einer Studienunterbrechung hat das bei einem Drittel finanzielle Gründe. Studierende mit Migrationshintergrund sind häufig klassische Bildungsaufsteiger*innen. Studien fordern einen differenzierten Blick auf die Verschränkungen von Schichtzugehörigkeit, Geschlecht und Migrationsgeschichte, da bestehende Benachteiligungen nicht allein durch die Schichtzugehörigkeit erklärt werden können ([Carnicer, 2015](#)). Der Bildungsaufstieg geht mit einer Entfernung (und auch einer Entfremdung) vom Herkunftsmilieu einher, die eigener Bewältigungsformen bedarf ([El-Mafaalani, 2015](#)). Aufgrund der Markierung als Migrant*innen, müssen Studierende mit Rassismuserfahrungen häufig mehr leisten und besser abschneiden, um anerkannt zu werden ([Carnicer, 2015](#)). Der Übergang vom Studium in den Beruf ist für viele Studierende mit Migrationshintergrund und/oder Rassismuserfahrungen vergleichsweise schwieriger, da es ihnen an sozialen Netzwerken und dem symbolischen Kapital eines weißen Körpers fehlt (Farrokhzad, 2008). Unterschiedliche soziale Hintergründe und die Verschiedenheit der Migrationserfahrungen erfordern differenzierte Angebote und Unterstützungsleistungen ([Rokitte, 2012](#)). Den Gegenpol bilden

Studierende mit Rassismuserfahrungen werden häufig unterschätzt oder übersehen

Sensibilisierungsmaßnahmen zu Diskriminierungserfahrungen für Personen, die nicht von Rassismus betroffen sind.

Aufgrund von kulturellen Zuschreibungen werden an Studierende mit Rassismuserfahrungen oftmals in ihrem Können unterschätzt. Gleichzeitig werden sie als kulturelle Expert*innen ihrer vermeintlichen Herkunftsländer adressiert, unabhängig davon, ob sie jemals in diesen Ländern gelebt haben. Es findet also eine Überbetonung und Projektion kultureller Differenzen statt bei gleichzeitiger Unsichtbarmachung der tatsächlichen Kompetenzen der Studierenden. Dies spiegelt sich auch in der qualitativen Studie am Department Soziale Arbeit (Gardi, 2017) wieder. Die Studierenden berichteten, dass Professor*innen bisweilen über ihre guten Noten überrascht gewesen seien. Außerdem fühlten sie sich in Seminaren von Professor*innen und Mitstudierenden nicht ernst genommen, wenn sie sich äußerten. Rassistische Zuschreibungen von Mitstudierenden und Professor*innen, durch Fragen nach der Herkunft oder Annahmen, die Studierenden seien nicht Deutsch, wirken sich negativ auf deren psychisches Wohlbefinden aus. Die Auswirkungen durch den an der Hochschule erfahrenen Rassismus beinhalteten unter anderem: psychische Belastungen in Form von Stress und Druck, Kraftlosigkeit, Verzweiflung, Zukunftsangst, Isolation und Selbstzweifel. Besonders in Gruppenarbeitskontexten oder bei der Gruppenbildung während des Studiums macht sich – laut Angaben von Professor*innen und Studierenden – an der HAW Hamburg eine Segregation bemerkbar, der mit einer strukturellen Gegensteuerung begegnet werden kann (Discher & Plößer, o.J.). Die Berichte der Studierenden mit Rassismuserfahrungen des Departments Soziale Arbeit stützen diese Wahrnehmung (Gardi, 2017). Besonders im Rahmen von Seminaren und Gruppenarbeiten werden sie von weißen Studierenden gemieden und ignoriert. In der Folge müssen sie oft alleine an den für Gruppen konzipierten Aufgaben arbeiten.

20% der Lehrkräfte an Hochschulen haben Migrationshintergrund

Der Hamburger Senat gab 2014 an, dass rund 12,3 Prozent der städtischen Beschäftigten einen Migrationshintergrund haben (Personalamt der FHH, 2014). Dies entspricht einem Zuwachs von fast 4 Prozent im Vergleich zu 2008. Bei wissenschaftlichen Berufen betrug der Zuwachs 4,3 Prozent (Statistikamt Nord, 2014). Besonders hohe Anteile an Beschäftigten mit Migrationshintergrund fanden sich bei Lehrkräften an Hochschulen (20,3%), in wissenschaftlichen Berufen (17,9%), in sozialen Berufen (17,3%) und in Gesundheitsberufen (15,7%). Am stärksten vertreten waren die Herkunftsländer Polen, Türkei, Russische Föderation und Kasachstan. An der HAW Hamburg gibt es ausschließlich Zahlen zu Beschäftigten mit ausländischem Pass; mit 3,4 Prozent ist ihr Anteil gering (WiSe 2016/17).

Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt

Menschen mit Migrationshintergrund begegnen auf dem Arbeitsmarkt unterschiedlichen Hürden, abhängig von ihrer Nationalität, ihrem Geschlecht oder rassistischen Zuschreibungen (Farrokhzad, 2015): Bewerber*innen mit Deutsch als Zweit- oder Fremdsprache haben einen Nachteil in Bewerbungsverfahren, da besonders in Behörden perfekte Deutschkenntnisse als implizite Einstellungsvoraussetzung fungieren. Ausländische Bildungsabschlüsse sind weniger anerkannt und es fehlen

Strukturen, um Kompetenzen zu prüfen. Ausländisch klingende Namen, besonders türkische Nachnamen, reduzieren die Wahrscheinlichkeit zum Bewerbungsgespräch eingeladen oder eingestellt zu werden. Menschen mit Migrationshintergrund finden häufig in ethnischen Nischen einen Platz auf dem Arbeitsmarkt oder sind einer Mehrbelastung ausgesetzt, da sie Migrationsthemen automatisch mitbearbeiten sollen. Internationalisierung löst folglich nicht das Problem der Gleichstellung von Menschen mit Rassismuserfahrungen (Gutiérrez Rodríguez et al., 2016). Stattdessen ist eine differenzierte Betrachtung der Überschneidung von Ausgrenzungsmechanismen notwendig.

Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund ausdrücklich erwünscht

Der Hamburger Senat fordert in seinem Integrationskonzept, den Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund an Hochschulen zu erhöhen (FHH, 2017b). Als Indikator gilt der Anteil von Ausländer*innen am wissenschaftlichen Personal der Hochschulen, welcher von etwa 10 Prozent in 2010 auf 16 Prozent in 2015 gesteigert werden sollte. Weiterhin soll die Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund an Weiterbildungsmaßnahmen gesteigert werden. Als Zielwert sind 20 Prozent angestrebt. Ob der Anteil an Ausländer*innen als Indikator für eine Förderung von Menschen mit Migrationshintergrund ausreichend ist, ist fraglich, da viele Menschen mit Migrationshintergrund einen deutschen Pass haben und somit nicht erfasst werden. Eine Auswertung zu Beschäftigten mit Migrationshintergrund liegt folglich an der HAW Hamburg nicht vor. In Stellenausschreibungen der HAW Hamburg werden sie jedoch seit 2019 motiviert sich zu bewerben.

Internationales / Migration

Ausgewählte Veränderungen seit 2017

- Entwicklung einer Internationalisierungsstrategie 2018–2020
- Steigerung der Zahl der Incomings und Outgoings, u.a. durch das HAWeltweit Stipendium
- Studienzertifikat „Internationales“ mit Schwerpunkt interkulturelle Kompetenzen
- Ausweitung der Angebote des International Office: u.a. kostenlose Deutschkurse, Kulturcafé als Begegnungsraum deutscher und internationaler Studierender, ...
- Regelmäßige Übersetzung zentraler Studiendokumente und -formulare auf Englisch

Internationalisierungsstrategie entwickelt

Im Jahr 2018 verabschiedete die HAW Hamburg ihre **Internationalisierungsstrategie 2018–2020**. Kulturelle Vielfalt wird darin als Chance für die Weiterentwicklung von Studium, Lehre und Forschung begriffen. Ziel ist es, die HAW Hamburg als Hochschule mit internationalem Profil zu positionieren. Internationalisierung gilt daher als Querschnittsthema. Daran anknüpfend plant die HAW Hamburg im neuen Struktur- und Entwicklungsplan ein besonderes Augenmerk auf die verbesserte Integration von internationalen Studierenden zu legen sowie die internationale Mobilität ihrer Mitglieder zu fördern.

Neue Angebote für Incomings und Outgoings

Mit der Umsetzung der Ziele aus den vier Handlungsfelder der Internationalisierungsstrategie wurde bereits begonnen. Neben „klassischen“ Angeboten für [Incomings](#) und [Outgoings](#) bietet das International Office nun auch kostenlose Deutschkurse und interkulturelle Studienangebote, um internationalen Studierenden den Einstieg an der Hochschule zu erleichtern und Vorurteilen entgegenzuwirken: [Presentations of Nations](#), das [weBuddy](#)-Programm, das [HAWeltweit Kulturcafé](#) und [interkulturelles Training](#). Außerdem können allen Studierenden seit dem Sommersemester 2019 ein [Zertifikat Internationales](#) machen, das u. a. Kompetenzen im Bereich Interkulturalität vermittelt. Zudem werden grundlegende Dokumente und Formulare für Studierende auf Deutsch und Englisch zur Verfügung gestellt und ein damit verbundener international ausgerichteter Campusservice etabliert.

Angebote für Beschäftigte

Die Mobilität der HAW-Beschäftigten zu Unterrichts- oder Fort- und Weiterbildungszwecken wird im Rahmen des EU-Programms [Erasmus+](#) gefördert. Der AStA hat ein [Referat Internationales](#) mit einer wöchentlichen Sprechstunde. Der Newsletter des AStAs wird ins Englische übersetzt, um Sprachbarrieren abzubauen.



Der Anteil ausländischer Absolvent*innen liegt bei rund 8 Prozent

Der Anteil ausländischer Studierender lag im Sommersemester 2019 an der HAW Hamburg bei 15,6%. Von den 2.661 ausländischen Studierenden waren ca. 1.945 Bildungsausländer*innen aus über 100 Nationen (die meisten aus Vietnam und Syrien) und primär in den Bachelorstudiengängen vertreten. Der Anteil ausländischer Absolvent*innen lag bei 8,3%. Von den 96 Personen waren 52 Bildungsinländer*innen und 44 Bildungsausländer*innen. Die Zahl der Outgoings ist ebenfalls insgesamt steigend. Einen positiven Effekt hat hier das neue [HAWeltweit Stipendium](#).

Der Hamburger Senat fordert: Anzahl der Bildungsinländer*innen erhöhen

Die Studienabbruchquote in den Bachelorstudiengängen an deutschen Hochschulen beträgt bei Bildungsinländer*innen, also denjenigen, die mit nicht-deutschem Pass in Deutschland wohnen, 42 Prozent (Heublein et al., 2012). Die höchste Studienabbruchquote haben Studierende mit türkischem Pass (56 Prozent). Bei Studierenden mit deutschem Pass beträgt diese Quote durchschnittlich 28 Prozent und an Fachhochschulen 19 Prozent. Der Hamburger Senat fordert in seinem Integrationskonzept, dass mehr Bildungsinländer*innen einen Hochschulabschluss erreichen sollen (FHH, 2017b). Ihr Anteil an den Studienanfänger*innen soll ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung Hamburgs entsprechen. Ferner soll die Einbindung ausländischer Studienabsolvent*innen in den Hamburger Arbeitsmarkt verbessert werden.

Mehrsprachigkeit noch zu wenig gelebte Praxis in der Lehre

Eine qualitative Studie am Department Soziale Arbeit (Gardi, 2017) ergab, dass Studierende mit Deutsch als Fremd- oder Zweitsprache es als belastend empfinden, dass es (fast) nur Seminare und Lehrmaterialien auf Deutsch gibt. Bemängelt wurde auch, dass die doppelte Arbeit dieser Studierenden nicht entsprechend in den Strukturen abgebildet werde. Stattdessen müssten die gleichen Leistungen zu den gleichen Bedingungen erbracht werden und würden gleich bewertet. Studien belegen, dass eine nicht perfekte Beherrschung der deutschen Sprache in Wort und Schrift oder ein ausländischer Akzent Studierenden häufig zum Nachteil nachteilig ausgelegt wird (Farrokhzad, 2015).

Internationales / Geflüchtete

Ausgewählte Veränderungen seit 2017

- Neu geschaffene „Arbeitsstelle Migration“ fokussiert auf migrationsbedingte Hochschulentwicklung
- Entwicklung eines Kompetenzerfassungsinstrumentes im Modell-Department Informatik
- Multilinguale, digitale Bildungsangebote für Mathematik, Informatik und überfachliche Studierfähigkeitskompetenzen

Kompetenzen für eine plurale Gesellschaft erhöhen und Geflüchtete fördern

Mit dem Projekt **Studierfähigkeit von Geflüchteten** setzt sich die HAW Hamburg zum Ziel, Menschen mit Flucht- und fluchtbedingte Migrationserfahrung Bildungsmöglichkeiten zu eröffnen, die ihren Fähigkeiten entsprechen. Um dies zu ermöglichen, versteht sich die HAW als Lernende Organisation, die bereit ist, Veränderungsprozesse einzuleiten, welche die Pluralität der Gesellschaft als Potenzial und Impuls für die eigene Entwicklung aufgreift. Die wissenschaftliche Projektleitung liegt bei Prof. Dr. Louis Henri Seukwa, der 2016 zum „Beauftragten des Präsidiums für migrationsbedingte Hochschulentwicklung“ bestellt wurde. Angesiedelt ist das Projekt an der im April 2018 neu implementierten Arbeitsstelle Migration.

Kompetenzfassung zur Steigerung des Studienerfolges

Im Rahmen des Projektes „Kompetenzorientierter Studienstart“ (KoSTART) werden aktuell im Modell-Department Informatik kompetenzorientierte Unterstützungsmaßnahmen im Studieneinstieg konzipiert und implementiert sowie die Entwicklung eines Kompetenzfassungsinstrumentes vorangetrieben. Die Konzeption, Entwicklung und Erprobung des Instrumentes soll perspektivisch zur fachspezifischen Erhebung der Studierfähigkeit von Studienbewerber*innen dienen, was zugleich eine differenzierte Analyse des Unterstützungsbedarfes zuließe.

Vielzählige Angebote für geflüchtete Studieninteressierte und -anfänger*innen

Mit dem [Vorbereitungsstudium für geflüchtete Studieninteressierte](#) bietet die HAW Hamburg mit Unterstützung des DAAD (Förderung bis 31.03.2020) ein kostenloses Studienvorbereitungssemester an. Geflüchtete Studieninteressierte können außerdem kostenlos als Gasthörer*innen an regulären Lehrveranstaltungen und an multilingualen Fachtutorien teilnehmen. Mit dem Angebot [KOMPETENZ KOMPAKTplus](#) stehen geflüchteten Studienanfänger*innen multilinguale Fachtutorien und Welcome-Tutor*innen, Workshops zu Themen wie Lernstrategien, Selbstmanagement- und interkulturellen Kompetenzen sowie ein offener Studier- und Lernraum zur Verfügung.

Studentische Initiative erhält DAAD Welcome- Preis

In der studentischen Initiative „Bunte Hände“ der Arbeitsstelle Migration der HAW Hamburg engagieren sich geflüchtete, internationale und deutsche Studierende und organisieren Freizeit- und Kulturaktivitäten, setzen sich politisch für eine offene, demokratische Gesellschaft ein und bieten durch Study Guides, Schreib- und Informatikwerkstätten geflüchteten und internationalen Studierenden Unterstützung beim erfolgreichen Studieren. Die Initiative wurde 2019 mit dem DAAD Welcome-Preis ausgezeichnet.

Kompetenzsensible, digitale Lernressourcen für den Studienstart

Geflüchtete und internationale Studieninteressierte und Einsteiger*innen bringen im Herkunftsland erworbene Fach- und Sprachkompetenzen mit, die mithilfe von eLearning-Tools für Andere erschlossen werden sollen. Eine mehrsprachige Auseinandersetzung mit komplexen Fachinhalten hat einen äußerst positiven Effekt auf Lernprozesse. Vor diesem Hintergrund entwickelt die Arbeitsstelle Migration der HAW Hamburg in Kooperation mit der studentischen Initiative „Bunte Hände“ und der Hamburg Open Online University (HOOU) auf Basis mehrsprachlicher Lernprozesse offene, digitale Lernressourcen (OER) im Bereich Mathematik, Informatik und überfachlicher Studierfähigkeitskompetenzen. Ziel der OER-Projekte ist es, dass internationale und mehrsprachig aufgewachsene Studierende sich fachliche und überfachliche Kompetenzen für einen erfolgreichen Studienstart praxisnah aneignen können.

Religion / Weltanschauung

Ausgewählte Veränderungen seit 2017

- Initiierung eines AStA-Arbeitskreises „Raum der Stille“

Antimuslimischer Rassismus und Konflikte um Religionsausübung

Auch an der HAW Hamburg ist Religion und besonders der Islam ein virulentes Thema. Im Jahr 2014 wurden an der HAW Hamburg von Unbekannten Gebetsteppiche in Brand gesteckt. Daraufhin gründete sich eine Arbeitsgruppe Kulturelle Vielfalt, die sich auch mit dem Thema Religionsausübung und Hochschule auseinandersetzte. Es entstand ein Konzept zu einem Raum der Stille, welches bisher nicht abschließend beschieden wurde. Das Thema der Religionsausübung ist besonders unter muslimischen Studierenden bedeutsam (Gardi, 2017). Diese beten teilweise in Seminar- oder Kellerräumen, was zu Konflikten mit dem Facility Management führt. Die Virulenz des Themas der religiösen Vielfalt wurde auch im Rahmen der Ringvorlesung „Migration macht Gesellschaft“ deutlich. Der Vortrag von Ozan Keskinilic zum Thema Migration, Religion, Geschlecht zeigte auf, welche historisch tradierten Vorurteile gegenüber Muslimen in der Gesellschaft fortbestehen und wie diese Diskussionen um Religionsausübung an Hochschulen und die Erfahrungen von muslimischen oder als muslimisch gelesenen Personen beeinflussen können.

Ein AStA-Arbeitskreis zum Raum der Stille

An der HAW Hamburg gibt es von studentischer Seite erneut eine Initiative für einen Raum der Stille. In 2018 wurde vom AStA eine Arbeitsgruppe gegründet, die sich des Themas annimmt. Ziel ist es, die Akzeptanz für einen Raum der Stille an der Hochschule zu steigern und bestenfalls einzurichten. Die gesamtgesellschaftlichen Kontroversen um muslimische Religionsausübung spiegeln sich auch an der HAW Hamburg bei der Diskussion um einen Raum der Stille. So gibt es bisher keine offiziell kommunizierte Position der Hochschule zu diesem Thema. Hier besteht nach wie vor Handlungsbedarf, da die aktuelle Situation insbesondere für Religionsausübende und Hausmeistereien immer wieder zu Spannungen führt. Das Thema Raum der Stille soll in 2020 Thema im Senat werden, um eine Position der HAW Hamburg dazu zu entwickeln.

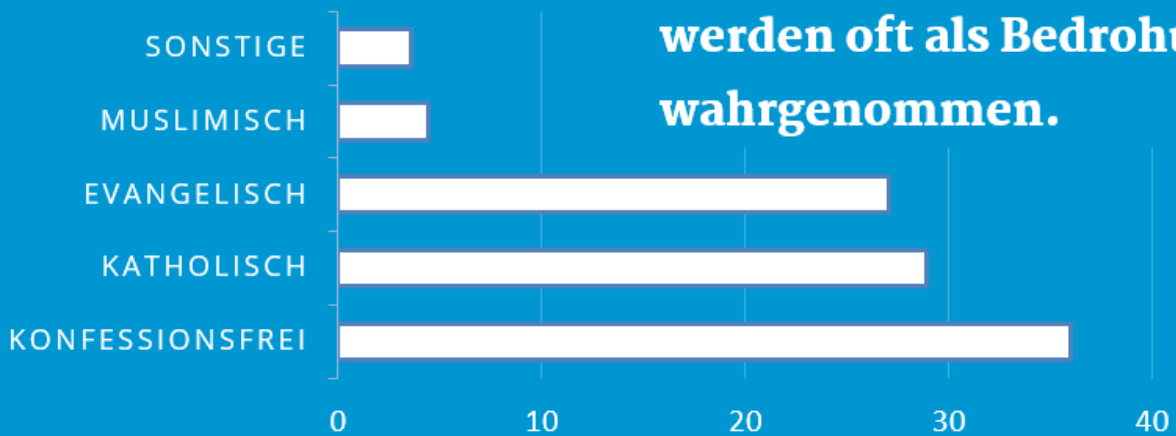
Zahl religiöser Menschen steigt

Jede fünfte Person in Deutschland bezeichnet sich selbst als ziemlich oder sehr religiös – im Kontrast zu 35 Prozent, die sich als wenig oder gar nicht religiös beschreiben (Pollack & Müller, 2013). Im Vergleich zu 2008 steigt die Zahl der religiösen Menschen an. Die Bedeutung von Religion steigt mit zunehmendem Lebensalter. Etwa ein Drittel der befragten Katholiken gibt an ein Mal im Monat in die Kirche zu gehen, ebenso geht ein Drittel der Muslime mindestens einmal im Monat zum Freitagsgebet. 80 Prozent der religiösen Menschen gehen nicht davon aus, dass ihre Religion immer Recht hat. Religiöser Dogmatismus scheint unabhängig von der sozialen Lage zu sein. Zwischen 11 (katholisch), 14 (evangelisch) und 19 (muslimisch) Prozent der Befragten stimmen der Aussage zu, dass nur Politiker, die an Gott glauben, für ein öffentliches Amt geeignet seien. Durchschnittlich mehr als 80 Prozent aller Befragten sehen die Demokratie als gute Regierungsform an.

RELIGIONSZUGEHÖRIGKEIT

in Prozent der Gesamtbevölkerung

**Atheismus und Islam
werden oft als Bedrohung
wahrgenommen.**



Eigene Darstellung basierend auf Daten von fowid 2015

Wahrnehmung des Islam als Bedrohung

Bei der Wahrnehmung der Religionen als gesellschaftliche Bereicherung oder Bedrohung gibt es signifikante Unterschiede (Pollack & Müller, 2013). Etwa die Hälfte der Befragten empfindet den Islam als Bedrohung, gegenüber einem Drittel, das ihn als Bereicherung ansieht. Der Atheismus wird von einem Drittel der Bevölkerung als bedrohlich eingestuft und gilt gleich vielen Personen als bereichernd. Das Judentum sieht jede fünfte Person als Bedrohung, aber mehr als die Hälfte als Bereicherung an. Christentum, Hinduismus und Buddhismus werden überwiegend als bereichernd betrachtet. Grundsätzlich haben Menschen aus Metropolen, die sozial gut gestellt sind, eine vergleichsweise positive Wahrnehmung des Islams.

Antidiskriminierung (übergreifend)

Ausgewählte Veränderungen seit 2017

- Etablierung des AStA-Referats „Antidiskriminierung“
- Überarbeitung der Dienstvereinbarung Konflikte und Kopplung mit der entstehenden Antidiskriminierungsrichtlinie
- Neu-Strukturierung der AGG-Beschwerdestelle sowie Definition des Vorgehens in Diskriminierungsfällen

Neukonzipierung der AGG-Beschwerdestelle sowie des Verfahrens in Diskriminierungsfällen

Im Jahr 2007 richtete die HAW Hamburg eine Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz ein. Diese ist beim Personalservice angesiedelt. Seit Bestehen der Beschwerdestelle sind weniger als 10 Fälle bearbeitet worden, welche sich überwiegend um Beschwerden von Stellenbewerber*innen drehen. Mit der Entwicklung einer Antidiskriminierungsrichtlinie im Rahmen des Diversity Audits strukturiert die HAW Hamburg ihr System der Anlauf- und Beratungsstellen bei Diskriminierung, Belästigung und Gewalt neu. Besonders die AGG-Beschwerdestelle soll niedrigschwellig zugänglich sein und daher mit einer Person aus dem wissenschaftlichen Personal, einer Person des technischen und Verwaltungspersonals sowie einer studentischen Person besetzt sein. In Diskriminierungsfällen gab es bisher kein speziell dafür ausgerichtetes Beratungs- und Beschwerdeverfahren, wenngleich Diskriminierung in der Dienstvereinbarung Konflikte erwähnt wurde (s. nächster Absatz).

Antidiskriminierungsrichtlinie und Dienstvereinbarung Konflikte zusammen denken

In 2019 wurde mit der Überarbeitung der [Dienstvereinbarung zum Umgang mit Konflikten an der HAW Hamburg](#) begonnen. Die Dienstvereinbarung wird im Einklang mit der entstehenden Antidiskriminierungsrichtlinie ([Ziel 10](#)) neu konzipiert. Diskriminierung, sexuelle Belästigung oder Gewalt werden Teil der Antidiskriminierungsrichtlinie mit einem speziell dafür ausgelegten Beratungs- und Beschwerdeverfahren. Die Dienstvereinbarung Konflikte enthält nach wie vor eine fünfstufige Interventionskette beim Umgang mit Konflikten: persönliche Klärung, Beratung durch Führungskräfte oder Ansprechpersonen, Klärung und Vermittlung durch Führungskräfte oder Ansprechpersonen, Intensivierung der Vermittlung durch nächst höhere Führungskräfte oder die Konfliktlots*innen, Konsultierung eines Konfliktrats. Führungskräfte sind besonders aufgefordert an Weiterbildungen zur Konfliktprävention sowie zu Antidiskriminierung und Diversity teilnehmen.

Ein unterstützendes System in Konfliktfällen

Die Konfliktlots*innen sind allparteiliche, weisungsungebundene Konflikthanlaufstellen. Beschäftigte aller Statusgruppen können sich im Konfliktfall an die Konfliktlots*innen wenden, um ihre Situation zu besprechen und Lösungswege zu suchen. Ggf. führen die Konfliktlots*innen Mediationen, Konflikt-Moderationen und Konflikt-Coachings durch. Aktuell gibt es fünf ausgebildete Konfliktlots*innen. Das Netzwerk Konflikthanlaufstellen vereint all jene Stellen (Konfliktlots*innen, Personalrat, Schwerbehinderten-beauftragte, Familienbüro, Diversityreferentin, etc.) an die Konflikte besonders häufig herangetragen werden. Zwei Mal im Jahr treffen sich die Anlaufstellen zum Austausch und erhalten Weiterbildungen zur Sicherung und Weiterentwicklung der Beratungskompetenzen. Die Vertrauensstellen bieten Beratung und Unterstützung beim Umgang mit schwierigen Situationen und Konflikten zwischen Studierenden sowie zwischen Studierenden und Hochschulbediensteten. Derzeit gibt es eine Vertrauensdozentin und 4 Vertrauensstudierende.

Ansprechpersonen bei sexueller Belästigung

Sexuelle Belästigung kann alle Hochschulmitglieder treffen – je nach Geschlecht, sexueller Orientierung oder physischer/psychischer Beeinträchtigung schwankt die Wahrscheinlichkeit. Einer EU-weiten Studie zufolge gaben 54,7 Prozent der weiblichen Studierenden an, während ihres Studiums sexuell belästigt worden zu sein; 97,5 Prozent der sexuellen

Belästigungen erfolgte durch Männer (FRA, 2014). 3,3 Prozent der weiblichen Studierenden erfuhren sexualisierte Gewalt, wobei die Gewalt zu einem Drittel von Hochschullehrenden, Hochschulangestellten und Kommilitonen ausging. Generell fühlen sich 40 Prozent der Trans*personen aufgrund ihrer Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz diskriminiert und Lesben, Schwule oder Bisexuelle nennen sexuelle Belästigung als eine der drei häufigsten Diskriminierungsformen am Arbeitsplatz (Antidiskriminierungsstelle, 2017). Als Reaktion auf sexuelle Belästigungen auf dem Campus benannte die HAW Hamburg vor einigen Jahren [drei Ansprechpersonen für sexuelle Belästigung](#). Die Ansprechpersonen werden aktuell neu benannt und sind für Studierende und Mitarbeitende zuständig. Sie erhalten eine Weiterbildung zum Thema sexuelle Belästigung. Die zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und der AStA sind ebenfalls ansprechbar in Fällen sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt.

Antidiskriminierungsreferat des AStA

Im Allgemeinen Studierendenreferat gibt es ein Referat für Antidiskriminierung. Ziel ist es, Diskriminierung durch Aufklärung, Information und Empowerment von Betroffenen zu begegnen. Die Antidiskriminierungsreferentin ist aktuell Mitglied des Ausschusses für Gleichstellung und Diversity. Weiterhin besteht ein Austausch zwischen der Antidiskriminierungsreferentin und der Diversityreferentin der Stabsstelle Gleichstellung.

Sensibilisierung der bestehenden Anlaufstellen für Diskriminierung

Eine Sensibilität und gesteigerte Sichtbarkeit der Unterstützungsstrukturen in Diskriminierungsfällen zu schaffen, ist besonders vor dem Hintergrund einer wissenschaftlichen Studie am Department Soziale Arbeit (Gardi, 2017) wichtig. Hier gaben Studierende an, dass sie sich mit ihren Rassismuserfahrungen an der HAW alleine gelassen fühlen und sie nicht wussten, an wen sie sich wenden können. Außerdem gibt es Zweifel daran, dass sich etwas an den diskriminierenden Strukturen und Verhaltensweisen ändern würde. Die Studierenden wünschen sich, dass Rassismus aktiver thematisiert und Hilfsstrukturen eingerichtet werden, um Studierende handlungsfähiger zu machen, die Rassismus im Rahmen ihres Studiums erleben. In der neuen Antidiskriminierungsrichtlinie sind daher Schulungen für Anlauf- und Beratungsstellen verpflichtend festgehalten. Führungskräfte sind ebenso dazu angehalten sich für Diskriminierung zu sensibilisieren.

Das Referat Antifaschismus des AStA und erstarkende rechte Tendenzen

Das Referat für Antifaschismus des AStA beschäftigt sich mit der Ideologie des Faschismus, um dieser gezielt entgegenzutreten zu können. Betrachtet werden dabei sowohl die historische als auch die aktuelle Entwicklung faschistischer Ideen. Das Referat macht es sich zur Aufgabe, Sensibilisierung in Bezug auf aktuelle rechtspolitische Entwicklungen von Parteien und Gruppierungen zu schaffen. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf der Beobachtung und Intervention neonazistischer Aktivitäten an der HAW Hamburg und in der Region. Außerdem soll an historische Ereignisse erinnert und die politische Auseinandersetzung mit diesen gefördert werden. Meist jährlich organisiert das Referat Bildungsreisen nach Auschwitz und Krakau. Das Referat versteht sich zudem als Anlaufstelle für Studierende, die in ihrem Hochschulalltag von faschistischen Handlungen betroffen sind. Aktuell sind an der HAW vermehrt Sticker der [Identitären Bewegung](#) sowie weiterer Rechtskonservativer zu

finden, was einen generellen Rechtsruck in der Bevölkerung widerspiegelt. Die Identitäre Bewegung ist eine Bewegung von Intellektuellen, die sich an junge Menschen richtet, und sich klar nationalistisch gegen Geflüchtete und den Islam positioniert.

Chancengerechtigkeit (übergreifend)

Ausgewählte Veränderungen seit 2017

- Semesterübergreifend Lernpartner*innen finden auf der HAW-Plattform learn2gether
- Sichtbarkeit und Auffindbarkeit der Beratungsangebote auf der neuen Webseite verbessert
- Weitere Professionalisierung der Weiterbildung und des biografischen Lernens durch den neuen Campus Weiterbildung

Die aufgeführten Angebote und Maßnahmen der HAW Hamburg sind nur teilweise explizit auf Chancengerechtigkeit ausgerichtet. Diejenigen Angebote und Maßnahmen, die keine explizite Ausrichtung aufweisen, sind dargestellt, weil sie das Potenzial bergen Brücken in die Hochschule zu bilden und Zugangs- und Aufstiegsbarrieren abzubauen. Übergreifend sind sie deshalb, weil sie potenziell positive Effekte für mehrere Diversitykategorien haben.

Niedrigschwellige Beratungsangebote für Studieninteressierte

Die Zentrale Studienberatung (ZSB) berät Studieninteressierte zu allen Fragen rund um die Studienwahl, unterstützt bei Entscheidungsprozessen und bei Fragen zu besonderen Studenumständen. Studieninteressierte, die noch nicht wissen, in welchem Bereich sie studieren möchten, können einen [Online-Interessenstest](#) machen. Durch den Test können Interessierte selbst einschätzen, wie stark sie sich für verschiedene berufsrelevante Tätigkeiten interessieren. Um herauszufinden, welcher Studiengang der HAW Hamburg möglicherweise passt, gibt es für Studieninteressierte die [HAW-Navigatoren](#). Diese sind Online-Selbsttests zu den einzelnen Studiengängen und ermöglichen schon vor der Bewerbung eine intensive Auseinandersetzung mit den Studieninhalten und dem späteren Berufsfeld. Das Format [HAW Insight](#) bietet Studieninteressierten die Möglichkeit direkt mit HAW-Studierenden über ihr Studium, ihren Studienalltag und ihre persönlichen Erfahrungen zu sprechen und ein besseres Bild der Hochschule und des jeweiligen Studiengangs zu gewinnen. In der Schulberatung können sich Oberstufenschüler*innen über das Angebot der HAW Hamburg informieren und sich aktiv mit dem tertiären Bildungssystem auseinandersetzen. Im Falle junger Menschen mit nicht-akademischer Herkunft können Barrieren in Bezug auf eine akademische Ausbildung abgebaut werden.

Unterstützung beim Studieneinstieg und im Studium

Das [Team Studieneinstieg](#) erleichtert den Studieneinstieg u.a. durch [Erstsemestertutorien](#) und diversitätssensible Konzepte für den Studieneinstieg (STARTplus intensiv), in denen erfahrene und für die Tutorienarbeit qualifizierte und professionell begleitete Studierende Studienanfänger*innen fachlich wie überfachlich beraten und begleiten. Mit

viaMINT existiert weiterhin eine niedrighschwellige Online-Lernumgebung zum Testen und Auffrischen der Mathematikkenntnisse vor dem Studienbeginn. Eine systematische Betrachtung der Gründe, was gerade Bildungsaufsteiger*innen am Studieneinstieg in die HAW Hamburg hindern könnte oder welche Hürden möglicherweise den Studienerfolg behindern, wäre wünschenswert um bestehende Maßnahmen zielgruppengerecht auszubauen. Erste Erkenntnisse könnte das Modellprojekt der Arbeitsstelle Migration mit dem Department Informatik liefern. Das umfangreiche Beratungs- und Coachingangebot für Studierende umfasst alle Themen, die während eines Studiums auftreten können, zum Beispiel: spezielle Fragen zur Studienorganisation, zu psychischen Belastungen, zum Umgang mit Diskriminierungserfahrungen oder zum Studieren chronischer Erkrankung. Die Beratung und Unterstützung erfolgt in offenen, psychologischen und telefonischen Sprechzeiten, gezielten Einzelberatungen, themenspezifischen Seminaren und Workshops, E-mail-Beratung. Tipps zum [Umgang mit Stresssituationen und Unsicherheiten](#) während des Studiums sind auf der HAW Webseite an prominenter Stelle zusammengestellt. Insbesondere die Arbeitsblätter und Übungen zur [Entscheidungsfindung](#) oder zur [Stressbewältigung](#) bezogen auf Prüfungen oder das gesamte Studium können hilfreich sein. Auf der HAW-internen Plattform [learn2gether](#) können Studierende sich Lernpartner*innen suchen. Dies ist besonders relevant, wenn sie aufgrund von Elternzeit oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen länger studieren und daher den Kontakt zu ihrer ursprünglichen Studienkohorte verloren haben.

Stipendien und Studien- finanzierung

[Informationen zur Finanzierung des Studiums](#) sind auf der Webseite der HAW Hamburg gut auffindbar. Die HAW Hamburg vergibt u.a. das [Deutschlandstipendium](#). Hier machen [weiche Faktoren](#), wie Mitarbeit im elterlichen Betrieb, Erziehungsaufgaben oder gesundheitliche Beeinträchtigungen, ein Drittel der Gesamtbewertung aus und erhöhen so die Chancen für strukturell benachteiligte Studierende ein Stipendium zu erhalten. Der AStA hat außerdem eine [BAföG-Beratung](#) und einen [Infotresen](#), wo sich Studierende zu allen Fragen rund um das Studium informieren können.

Begleitung beim Berufsübergang

Der Career Service sowie das Mentoring im Berufsübergang der HAW Hamburg unterstützen beim Weg von der Hochschule ins Berufsleben. Der Career Service bietet Workshops und Beratung für den Berufsübergang. Die Workshops reichen von Bewerbungskompetenzen, über Kommunikation bis hin zu Gründungs- und Freiberuflichkeitsfragen. Bei der Beratung gibt es eine Berufs- und Karriereplanung/Coaching, einen Bewerbungsmappencheck, speziell auch für Studierende mit Deutsch als Zweit- oder Fremdsprache, einen englischsprachigen CV-Check, Beratung zur Freiberuflichkeit oder Gründung und Beratung zu ehrenamtlichem oder sozialem Engagement. Seit dem Wintersemester 2016/17 gibt es das Programm [Fishing for Experience](#), welches Studierenden und Absolvent*innen Projektmanagementkompetenzen mit direkter Praxisanbindung vermittelt. Der [Gründungsservice](#) unterstützt Studierende und Absolvent*innen auf dem Weg in die Unternehmensgründung. Zur Erleichterung des Berufseinstiegs für Studierende hat die HAW Hamburg außerdem ein diversitysensibles

[Mentoring im Berufsübergang](#) eingerichtet. Das Programm unterstützt Studierende sowie Absolvent*innen der HAW Hamburg für ein Jahr in der Phase der beruflichen Orientierung und bei der Planung des Berufseinstiegs. Dabei geht es um die Entwicklung von Berufsperspektiven gemeinsam mit einem*r Mentor*in und um die Erweiterung der eigenen interkulturellen bzw. diversitätsbezogenen Kompetenzen. Ein grundlegendes Anliegen des Programms ist es, zur Verwirklichung von Chancengerechtigkeit, Gleichstellung und Diversität an der HAW Hamburg und darüber hinaus beizutragen. In den Workshops werden deshalb Wissen und Kompetenzen in den Bereichen Chancengerechtigkeit, Geschlechtergerechtigkeit, Diskriminierung und interkulturelle Kommunikation vermittelt. [Alumni](#) der HAW Hamburg haben vier Mal jährlich die Möglichkeit, ihre eigenen Themen beim Round Table der Ehemaligen nahezubringen. Absolvent*innen der HAW können bis zu zwei Jahre nach ihrem Abschluss die Workshop-Angebote des Career Service in Anspruch nehmen. Beraten lassen können sie sich bis zu einem Jahr nach ihrem Abschluss.

[Shift-Hamburg: Ausstieg aus dem Studium?](#)

Für Studienzweifler*innen und -aussteiger*innen gibt es vom BMBF bis Ende 2020 das geförderte Hamburger Programm [Shift](#). Die HAW Hamburg ist Kooperationspartnerin von Shift. Die Studienberatung des Studierenden-zentrums bietet Einzelberatung, Seminare und Workshops zu den Themen: Orientierungsschwierigkeiten, Fächerwahl, Alternativen zum Abbruch, Zeitmanagement, Studienplanung, etc. sowie psychologische Beratung bei persönlichen Krisen, Motivationsproblemen oder Prüfungsängsten.

[Mentoring für Beschäftigte](#)

Das Mentoringprogramm bietet Beschäftigten der HAW Hamburg die Möglichkeit, sich von anderen Beschäftigten im Prozess des Ankommens an der Hochschule ein halbes Jahr lang begleiten zu lassen. Ziele des Mentorings sind: schnellerer Zugang zu informellen Kontakten und Netzwerken; Stärkung des Selbstbewusstseins und schnellere Identifikation mit der Hochschule und damit kürzere Einarbeitungszeiten. Das Programm wird äußerst positiv angenommen und erzielt, aufgrund eines guten Matchingprozesses, die gewünschten Effekte.

[Der neue Campus Weiterbildung arbeitet biografieorientiert](#)

Die Organisationseinheit ZEPRA der Fakultät Wirtschaft & Soziales vermittelt Praktikumsplätze für Studierende. Sie ist eine Schnittstelle zwischen Hochschule und Einrichtungen der Sozialen Arbeit, Gesundheit und Pflege. Bis Ende August 2019 hat das ZEPRA auch Weiterbildungen im Gesundheits- und Sozialbereich für externe Berufstätige und Hochschulangehörige angeboten. Diese Aufgabe geht nun auf die Betriebseinheit „Campus Weiterbildung“ der HAW Hamburg über. Der Campus ist konzipiert als eine Institution, die in einem kontinuierlichen Prozess der sorgfältigen Analyse weiterbildungsrelevanter Entwicklungen Brücken schlägt zwischen forschungsgeleiteter Wissensentstehung in der Hochschule und den praktischen Bedarfen aus Gesellschaft und Arbeitswelt im Kontext des biographischen Lernens. Ziel ist es unter anderem, ergänzend zu den grundständigen Studienangeboten die Hochschule als Ort des biographischen Lernens zu stärken. Aktuelle Weiterbildungen gibt es unter anderem zum Bundesteilhabegesetz oder zu empowermentorientierten Ansätzen, wie dem sogenannten „Familienrat“.

Die Führungsleitlinien

Die Führungsleitlinien der HAW bezeichnen eine wertschätzende Haltung gegenüber Mitarbeitenden als einen wichtigen Beitrag zur psychischen Gesundheit und Motivation von Mitarbeitenden. Denn: Die HAW Hamburg braucht Beschäftigte, die sich mit der Hochschule identifizieren. Im Stil einer kooperativen Führung sollen Führungskräfte Konflikte frühzeitig, fair und respektvoll austragen. Sie sollen mit Konflikten aktiv und konstruktiv umgehen und dazu gut zuhören und beobachten. Es gilt, Potenziale der Mitarbeitenden zu erkennen und deren Weiterentwicklung zu fördern. Eine fehlertolerante und lernende Umgebung sind zentrale Aspekte, die für eine diversitysensible Kultur förderlich wirken können. Ebenso wie konkretes Feedback, welches die eigene Wahrnehmung schildert. Wie die eigene Wahrnehmung diversitybezogen kritisch reflektiert werden kann oder welche Mechanismen ausschließend auf Mitarbeitende wirken, wäre eine mögliche Spezifizierung der Führungsleitlinien. Eine Überarbeitung der Leitlinien ist daher angedacht.

Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung anpacken

Seit 2017 hat die HAW Hamburg eine zusätzliche Vizepräsidentin für Digitalisierung, Frau Prof. Dr. Olga Burkova. Im fakultäts- und statusgruppenübergreifenden Digitalisierungsbeirat werden die Herausforderungen und Chancen des Themas Digitalisierung für die Hochschule diskutiert. Aktuell bringt Diversityreferent*in die Themen Gleichstellung und Diversity in den Diskussionsprozess ein. So kann gewährleistet werden, dass bei neuen IT-Prozessen und -Systemen, wie der Bewerbungsmanagementsoftware, Barrierefreiheit berücksichtigt wird.

Integrativer Ansatz des Gesundheitsmanagements

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement der HAW strebt die bewusste Integration aller betrieblichen Prozesse sowie Arbeitsabläufe und -schritte an, die die Erhaltung und Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Beschäftigten zum Ziel haben. Der integrative Ansatz des BGM spiegelt sich in der Organisationsstruktur des Systems wieder: Direkt beim Kanzler der Hochschule angebunden werden die Aktivitäten des BGM durch den BGM-Koordinator geleitet. Verschiedene Dienstvereinbarungen regeln Prozesse des BGM. Hierzu zählen: die DV Sucht, die DV Gefährdungsbeurteilungen, die DV BEM und die Inklusionsvereinbarung. Der sogenannte Arbeitskreis Gesundheit vereint die Stakeholder der gesundheitsrelevanten Prozesse der Hochschule und lenkt die Ausrichtung des Gesundheitsmanagements. Zurzeit werden insbesondere folgende Themenfelder mit Blick auf die Beschäftigten der Hochschule bearbeitet: Suchtprävention und Suchtberatung, gesunde Führung, Trauer am Arbeitsplatz sowie psychische Gesundheit.

Projekt „Zufriedenheit und psychische Gesundheit am Arbeitsplatz“

Ein zentrales Projekt des BGM ist der Prozess zum Thema „Zufriedenheit und psychische Gesundheit am Arbeitsplatz“. Integriert ist hier die gesetzlich geforderte Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastungen. Auf Basis von Online-Befragungen werden gemeinsam mit Beschäftigten und Führungskräften verhaltens- und verhältnispräventive Maßnahmen zur Reduzierung von Fehlbelastungen erarbeitet. Bearbeitet werden insbesondere Felder, in denen ein großer Handlungsbedarf festgestellt wurde. Hierzu zählen unter anderem die Themen zeitliche Anforderungen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Organisationskultur. Bisher wurden

Kompetenzorientiertes Lehren und Prüfen

diese Prozesse an zwei Fakultäten und in einzelnen Abteilungen der Hochschule durchgeführt und eine Fortsetzung wäre wünschenswert.

Die [Arbeitsstelle Studium und Didaktik](#) unterstützt Lehrende und Studiengangverantwortliche bei der Weiterentwicklung ihrer individuellen Lehre, Curricula und Module – immer mit Fokus auf den gelingenden Kompetenzerwerb der Studierenden. Die Schwerpunkte der Arbeitsstelle sind Hochschuldidaktik, Kompetenzorientierte Lehre, Curriculumentwicklung, Prozessbegleitung, Mediendidaktik und –technik. Das [Konzept des kompetenzorientierten Lehrens und Prüfens](#) (KOM-Konzept) ermöglicht es Lehrenden die Lehre zu steuern und Prüfungen durchzuführen, die auch das abprüfen, was im Lernziel formuliert ist. Der Fachbegriff dafür ist Constructive Alignment, d.h. kurz gefasst Lernziel, Lehre und Prüfen aufeinander abzustimmen. Im Mittelpunkt der Einführung stand 2014 bis 2015 eine umfassende Weiterbildung (90 Stunden) von 14 Lehrenden zu Multiplikator*innen für Kompetenzorientiertes Prüfen, die ihre Kolleg*innen in der Umsetzung des Konzeptes beraten. Seit 2016 ist die Umsetzung des Konzeptes der Kompetenzorientierten Lehre an der HAW Hamburg erklärtes strategisches Ziel und wird auch im neuen Struktur- und Entwicklungsplan wieder verankert sein. Im Rahmen des Diversity Audits wurden Schnittstellen zwischen Kompetenzorientierung und Diversity ausgelotet, um eine diversitätsbewusste Kompetenzorientierung zu entwickeln ([Ziel 11](#)). Hierzu gab es in 2019 mehrere Gespräche zwischen den Fachexpert*innen zu Diversity und Kolleginnen der Arbeitsstelle Studium und Didaktik. Dem Konzept der Kompetenzorientierung an der HAW Hamburg ist – insoweit richtig umgesetzt – inhärent, die verschiedenen Hintergründe und Voraussetzungen von Lernenden zu beachten. Allein durch die Transparenz der Learning-Outcomes können sich Lernende entscheiden, wie sie dorthin kommen wollen und mit wieviel Aufwand oder ob sie z. T. gar nicht an der Veranstaltung teilnehmen, weil sie das Thema bereits beherrschen/darin kompetent sind. Wichtig im Sinne einer diversitybewussten Hochschulentwicklung ist an dieser Stelle auch die verbesserte Einbeziehung bestehender, vielfältiger Kompetenzen der Lernenden. Dies wird im Rahmen der migrationsbedingten Hochschulentwicklung aktuell forciert.

Coaching von Lehrenden für Lehrende, jetzt auch diversitätsbewusst

Das Coaching zielt darauf ab, die Lehre durch fächerübergreifenden Dialog, kollegiale Beratung, Hospitationen und systematisches Feedback zu reflektieren und weiterzuentwickeln. Als Lehr-Lern-Coachs sind Lehrende tätig, die sich zu internen Coachs qualifiziert haben. Sie bieten allen Lehrenden Gruppencoachings zu lehrbezogenen Themen sowie Kurzcoachings an und führen Einzelcoachings mit neuberufenen Professor*innen durch. Durch die sog. KOM-Basisqualifizierung, die ausgebildete und angehende Lehr-Lern-Coachs in 2017 und 2018 absolviert haben, wurde das Konzept der kompetenzorientierten Lehre mit dem Coachingangebot verknüpft. Im hochschuldidaktischen Qualifikationsstrang der neuen Lehr-Lern-Coach-Weiterbildung, die im Wintersemester 2019/2020 startet, ist auch das diversitätsbewusste Lehren und Lernen fest verankert.

Die Arbeitsstelle Studium und Didaktik bietet ein vielfältiges Workshopprogramm, in welchem vermehrt diversitybezogene Veranstaltungen

Mehr diversitäts- bewusste Workshops für Lehrende initiiert

Lehre lotsen: Dialogorientierte Qualitätsentwicklung

stattfinden (z.B. interkulturelle Kompetenzen im Lehr- und Beratungsalltag, Erstellen barrierefreier Dokumente, Umgang mit kultureller Diversität im Lehrkontext). Im kommenden Jahr 2020 bietet die Arbeitsstelle Studium und Didaktik außerdem einen Workshop mit Expert*innen für Diversity in Lehre und Studium an. In einer gemeinsamen Werbe-Aktion wurden das hochschuldidaktische Programm und die Broschüre „Gender und Diversity bewusst lehren“ zusammen mit einem Anschreiben, in dem für den Workshop zu „Diversity in der Lehre“ Bezug genommen wird, verschickt.

Mit dem BMBF-geförderten Projekt „[Lehre lotsen. Dialogorientierte Qualitätsentwicklung für Lehre und Studium](#)“ (2011–2020) verfolgt die HAW Hamburg einen langfristig angelegten Kulturwandel: Das strategische Ziel ist eine implementierte, nachhaltig tragfähige Lehr-, Lern- und Prüfungskultur 4.0. Die Teilprojekte von Lehre lotsen sind: [Dialogorientiertes Qualitätsmanagement](#), [Curriculumentwicklung](#) und [Coaching, Medien 4.0 in Studium und Lehre](#), [Mentoring für Studierende](#) und [Studiengangs-Monitoring](#). Beim Dialogorientierten Qualitätsmanagement arbeiten die Fakultätsqualitätsmanager*innen (FQM) direkt vor Ort mit der Fakultät bzw. den Departments zusammen. Gleichzeitig sind sie Teil des Teams der Betriebseinheit Evaluation, Qualitätssicherung und Akkreditierung, von welcher sie als Arbeitsgrundlage die Studiengangsanalysen erhalten. Konkretes Ziel der Tätigkeit der FQMs ist es, den Dialog zur Qualität von Studium und Lehre vor Ort an den Fakultäten und in Zusammenarbeit mit den Lehrenden und Studierenden zu fördern. Beispiele für ihre Tätigkeiten sind die Unterstützung bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Weiterentwicklung von Studium und Lehre oder bei der Anpassung von Evaluationsinstrumenten an die spezifischen Belange der einzelnen Studiengänge. Eine diversitätsbewusste Weiterentwicklung der Evaluationsinstrumente sowie eine diversitätsbewusste Auswertung der Ergebnisse gefolgt von entsprechenden Maßnahmen auf Fakultätsebene sind Weiterentwicklungspotenziale, welche im Rahmen des Diversity Audits begonnen wurden ([Ziel 12](#)). In den Studierenden-, Absolvent*innen- und Abbrecher*innen-befragungen gibt es Items wie Erwerbstätigkeit als Faktor der Studienzeiterverlängerung, Selbstreflexionsanteile während des Studiums oder die zeitliche Flexibilität der Studienorganisation, die diversitätsbewusst weiterentwickelt werden.

Literaturverzeichnis

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes** (2017): Ergebnisse der Studie „Out im Office?!“ Erste Ergebnisse zur Arbeitssituation lesbischer, schwuler, bisexueller und Trans*Beschäftigter in Deutschland. Online: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Umfragen/20170719_Umfrageergebnisse_Out_im_Office.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (Stand: 28.09.2017).
- Bargel, Holger/ Bargel, Tino** (2010): Ungleichheiten und Benachteiligungen im Hochschulstudium aufgrund der sozialen Herkunft der Studierenden. Demokratische und Soziale Hochschule. Bd. 202, Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung. Online: https://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_202.pdf (Stand: 11.10.2017).
- Berthold, Christian/ Leichsenring, Hannah** (Hrsg.) (o.J.): Diversity Report – Der Gesamtbericht A.1 – D3. Online: https://www.che-consult.de/fileadmin/pdf/publikationen/-CHE_Diversity_Report_Gesamtbericht_komprimiert.pdf (Stand: 28.09.2017).
- Bettig, Uwe** (2017): Stellungnahme. Öffentliches Fachgespräch zum Thema „Fachhochschulen“ am Mittwoch, 15. Februar 2017. In: Deutscher Bundestag, Ausschussdrucksache 18(18)322e. Online: https://www.bundestag.de/blob/493154/143ec9775c8a7b114ac495124f26910a/bettig_stellungnahme-data.pdf (Stand: 12.10.2017).
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend** (2014): Eine neue Kultur des Alterns – Altersbilder in der Gesellschaft – Erkenntnisse und Empfehlungen des Sechsten Altenberichts. Online: <https://www.bmfsfj.de/blob/93190/37cc62a3c0c978034dc430432c655a/6--altenbericht-eine-neue-kultur-des-alterns-data.pdf> (Stand: 28.09.2017).
- Büchler, Theresa** (2012): Studierende aus nichtakademischen Elternhäusern im Studium. Expertise im Rahmen des Projekts „Chancengleichheit in der Begabtenförderung“ der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Online: https://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_249.pdf (Stand: 12.10.2017).
- BZgA – Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung** (2015): Gleichgeschlechtliche sexuelle Erfahrungen von Studierenden in vier Generationen. In: Forum Sexuaufklärung und Familienplanung, 1/2015. Online: <https://www.forum.sexualaufklaerung.de/index.php?docid=1681> (Stand: 28.09.2017).
- Carnicer, Javier** (2017): Bildungsaufstiege mit Migrationshintergrund: eine biografische Studie mit Eltern und Söhnen türkischer Herkunft, Wiesbaden: Springer VS. Online: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-15832-3> (Stand: 12.10.2017)
- DeStatis – Statistisches Bundesamt** (2015a): Lebensbedingungen, Armutsgefährdung – Armutsgefährdungsquote. Online: https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/EinkommenKonsumLebensbedingungen/LebensbedingungenArmutsgefahrdung/Tabellen/ArmutsgefQuoteTyp_SILC.html (Stand: 28.09.2017).
- DeStatis – Statistisches Bundesamt** (2015b): Lebensbedingungen, Armutsgefährdung – Armut und soziale Ausgrenzung. Online: https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/EinkommenKonsumLebensbedingungen/LebensbedingungenArmutsgefahrdung/Tabellen/ArmutSozialeAusgrenzung_SILC.html (Stand: 28.09.2017).
- Discher, Kerstin/ Plößer, Melanie** (o.J.): Ergebnisbericht – Erfahrungen von Studierenden mit Migrationshintergrund an der Fachhochschule Kiel. Online: <http://www.fh->

kiel.de/fileadmin/data/technologietransfer/institut_frauenforschung/pdfs/Ergebnisbericht_fertig1._doc.pdf
(Stand: 28.09.2017).

- El-Mafaalani, Aladin** (2015): Bildungsaufstieg – (K)eine Frage von Leistung allein? Online:
<http://www.bpb.de/gesellschaft/kultur/zukunft-bildung/205371/bildungsaufstieg?p=0> (Stand: 12.10.2017).
- Farrokhzad, Schahrzad** (2008): Hochqualifizierte mit Migrationshintergrund – Übergänge vom Bildungssystem in den Arbeitsmarkt. In: iza Zeitschrift für Migration und Soziale Arbeit Heft ¾ (Themenschwerpunkt Qualifizierung und Beschäftigung), 2008, S. 208–214.
- Farrokhzad, Schahrzad** (2015): Chancengleichheit? Bildungs- und Berufschancen von Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund in der Bundesrepublik Deutschland. In: Gephart, Hella/ Kosuch, Renate (Hrsg.): Genderwissen – Gendernutzen für die Praxis der Sozialen Arbeit. Tagungsdokumentation. Essen: Koordinations- und Forschungsstelle Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW. Online:
http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/Studie-21_Netzwerk-FGF_GenderNutzen_GenderWissen.pdf#page=27 (Stand: 12.10.2017).
- FHH – Freie und Hansestadt Hamburg** (2012): Erlass zur Teilhabe und Förderung von schwerbehinderten Beschäftigten und schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern im hamburgischen öffentlichen Dienst - Teilhabeerlass. Online:
<http://www.hamburg.de/contentblob/3894962/eb881ddabb9a59007cdc3ec947a668f0/data/dot-teilhabeerlass.pdf> (Stand: 28.09.2017).
- FHH – Freie und Hansestadt Hamburg** (2017a): Aktionsplan des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg für Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt. Online:
https://www.lsvd.de/fileadmin/pics/Dokumente/Politik/Laender/2017_01_Broschuere_Aktionsplan_fuer_Akzeptanz_geschlechtlicher_und_sexueller_Vielf....pdf (Stand: 28.09.2017).
- FHH – Freie und Hansestadt Hamburg** (2017b): Wir in Hamburg! Hamburger Integrationskonzept 2017. Teilhabe, Interkulturelle Öffnung und Zusammenhalt. Online:
<http://www.hamburg.de/contentblob/128792/6a4c2e9dfbc99ca4da570a88c91916cd/data/konzept.pdf>
(Stand: 12.10.2017).
- FRA – Agentur der Europäischen Union für Grundrechte** (o.J.): LGBT-Personen. Online:
<http://fra.europa.eu/de/theme/lgbt-personen> (Stand: 28.09.2017).
- FRA – Agentur der Europäischen Union für Grundrechte** (2014): Leben als Trans* in der EU – Vergleichende Datenanalyse aus der EU-LGBT-Erhebung – Zusammenfassung. Online:
http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2015-being-trans-eu-comparative-summary_de.pdf
(Stand: 28.09.2017).
- Gardi, Awista** (2017): Rassismus an Hochschulen am Beispiel von Rassismuserfahrungen Studierender des Studienfachs der Sozialen Arbeit an der HAW Hamburg. (Nicht veröffentlichtes Manuskript).
- Gutiérrez-Rodríguez, Encarnación/ Ha, Kien Nghi/ Hutta, Jan/ Ngubia Kessé, Emily/ Laufenberg, Mike/ Schmitt, Lars** (2016): Rassismus, Klassenverhältnisse und Geschlecht an deutschen Hochschulen. Ein runder Tisch, der aneckt. In: sub\urban, Bd.4 Heft 2/3, S. 161–190. Online: <http://www.zeitschrift-suburban.de/sys/index.php/suburban/article/download/262/414> (Stand: 12.10.2017).
- HAW Hamburg** (2019): Ordnung zur Umsetzung von Gleichstellung und Diversity an der HAW Hamburg. Online: <https://www.haw->

[haw-hamburg.de/fileadmin/user_upload/Gleichstellung/downloads/HAW_GleichstellungsOrdnung_12.08.19_korr._Fassung_ohne_Schiften_.pdf](https://www.haw-hamburg.de/fileadmin/user_upload/Gleichstellung/downloads/HAW_GleichstellungsOrdnung_12.08.19_korr._Fassung_ohne_Schiften_.pdf)(Stand: 12.12.2019).

HAW Hamburg (2018): Gleichstellungsplan der Hochschule für Angewandte Wissenschaften 2018-2023.

Online: [https://www.haw-](https://www.haw-hamburg.de/fileadmin/user_upload/Gleichstellung/downloads/HAW_Gleichstellungsplan-2018-2023_web.pdf)

[hamburg.de/fileadmin/user_upload/Gleichstellung/downloads/HAW_Gleichstellungsplan-2018-2023_web.pdf](https://www.haw-hamburg.de/fileadmin/user_upload/Gleichstellung/downloads/HAW_Gleichstellungsplan-2018-2023_web.pdf) (Stand: 28.09.2017).

HAW Hamburg (2015a): 1970 bis 2015 – 45 Jahre Gleichstellung an der HAW Hamburg. Online:

[https://www.haw-](https://www.haw-hamburg.de/fileadmin/user_upload/Gleichstellung/downloads/broschuere_haw_45_Jahre_Gleichstellung.pdf)

[hamburg.de/fileadmin/user_upload/Gleichstellung/downloads/broschuere_haw_45_Jahre_Gleichstellung.pdf](https://www.haw-hamburg.de/fileadmin/user_upload/Gleichstellung/downloads/broschuere_haw_45_Jahre_Gleichstellung.pdf) (Stand: 28.09.2017).

HAW Hamburg (2015b): sozial. Nr. 1/2015 - Zeitschrift des Departmentsia Soziale Arbeit an der HAW – Schwerpunktheft zum Thema: „Diskriminierungsfreie Hochschule“.

HAW Hamburg (2016a): Berufungsordnung an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (BO-HAW) vom 16. Juni 2016. In: Hochschulanzeiger Nr. 118/2016 vom 15. August 2016. Online:

http://www.haw-hamburg.de/uploads/tx_atlpressemappe/Hochschulanzeiger_2016-118_01.pdf (Stand: 10.10.2017).

HAW Hamburg (2016b): Schwerbehinderte haben besondere Rechte – auch bei Fortbildungen. In: BlauPause, 10/2016. Online: [https://www.haw-hamburg.de/blaupause/aktuelle-](https://www.haw-hamburg.de/blaupause/aktuelle-ausgabe/aktuelldetails/artikel/schwerbehinderte-haben-besondere-rechte-auch-bei-fortbildungen.html)

[ausgabe/aktuelldetails/artikel/schwerbehinderte-haben-besondere-rechte-auch-bei-fortbildungen.html](https://www.haw-hamburg.de/blaupause/aktuelle-ausgabe/aktuelldetails/artikel/schwerbehinderte-haben-besondere-rechte-auch-bei-fortbildungen.html) (Stand: 28.09.2017).

HAW Hamburg (2017a): Studierende der HAW Hamburg – Sommersemester 2017. Online: [https://www.haw-](https://www.haw-hamburg.de/fileadmin/user_upload/Presse_und_Kommunikation/Downloads/C_1-Web-SoSe_17-Studierende_gesamt-20170621.pdf)

[hamburg.de/fileadmin/user_upload/Presse_und_Kommunikation/Downloads/C_1-Web-SoSe_17-](https://www.haw-hamburg.de/fileadmin/user_upload/Presse_und_Kommunikation/Downloads/C_1-Web-SoSe_17-Studierende_gesamt-20170621.pdf)

[Studierende_gesamt-20170621.pdf](https://www.haw-hamburg.de/fileadmin/user_upload/Presse_und_Kommunikation/Downloads/C_1-Web-SoSe_17-Studierende_gesamt-20170621.pdf) (Stand: 28.09.2017).

HAW Hamburg (2017b): Gleichstellungsplan 2017 – 2020 für das Technische, Bibliotheks- und

Verwaltungspersonal. Online: [https://www.haw-](https://www.haw-hamburg.de/fileadmin/user_upload/Gleichstellung/Gleichstellung_Stabstelle/HAW_Gleichstellungsplan_TV-P-2017_FINAL.pdf)

[hamburg.de/fileadmin/user_upload/Gleichstellung/Gleichstellung_Stabstelle/HAW_Gleichstellungsplan_TV-P-2017_FINAL.pdf](https://www.haw-hamburg.de/fileadmin/user_upload/Gleichstellung/Gleichstellung_Stabstelle/HAW_Gleichstellungsplan_TV-P-2017_FINAL.pdf) (Stand: 28.09.2017).

HAW Hamburg (2018): standpunkt : sozial 2018/1 - Zeitschrift des Departmentsia Soziale Arbeit an der HAW – Schwerpunktheft zum Thema: "Antidiskriminierungspolitik - Anfragen an die Soziale Arbeit. Fokus:

Städtischer Raum, Racial Profiling, Wohnungsmarkt.

Heitmeyer, Wilhelm (2011): Deutsche Zustände – Das entscherte Jahrzehnt. Presseinformation zur Präsentation der Langzeituntersuchung Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit. Online:

https://www.uni-bielefeld.de/ikg/Handout_Fassung_Montag_1212.pdf (Stand: 28.09.2017).

Kalpaka, Annita (2015): »Wir behandeln alle gleich« – Zwischen Gleichheitsanspruch und

Diskriminierungswirklichkeit. Prozesse der Auseinandersetzung mit Diskriminierung im Hochschulalltag.

In: Iman Attia / Swantje Köbsell / Nivedita Prasad (Hg.): Dominanzkultur reloaded.

Middendorff, Elke et al. (2013): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2012.

20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks – durchgeführt durch das HIS-Institut für

Hochschulforschung. Bonn/Berlin: BMBF. Online:

https://www.studentenwerke.de/sites/default/files/03_20-SE-Handout.pdf (Stand: 28.09.2017).

- Middendorff, Elke et al.** (2017a): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016. 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks – durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung. Berlin: BMBF. Online: http://www.sozialerhebung.de/download/21/Soz21_hauptbericht.pdf (Stand: 28.09.2017).
- Middendorff, Elke et al.** (2017b): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016. 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks – durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung. Randauszählung zur 21. Sozialerhebung für deutsche und bildungsinländische Studierende für Hamburg. Berlin: BMBF. Online: http://www.sozialerhebung.de/download/21/Soz21_ra_hamburg.pdf (Stand: 28.09.2017).
- Middendorff, Elke et al.** (2017c): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016. 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks – durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung. Randauszählung zur 21. Sozialerhebung für deutsche und bildungsinländische Studierende insgesamt und nach Hochschulart. Berlin: BMBF. Online: http://www.sozialerhebung.de/download/21/Soz21_ra_bund_hochschulart.pdf (Stand: 28.09.2017).
- Möller, Christina** (2014): Als Arbeiterkind zur Professur? – Wissenschaftliche Karrieren und soziale Herkunft. In: Forschung & Lehre, 6/2014. Online: https://www.academics.de/wissenschaft/als-arbeiterkind-zur-professur_57198.html (Stand: 28.09.2017).
- Personalamt der FHH (Freien und Hansestadt Hamburg)** (2014): Beschäftigte mit Migrationshintergrund. Quote steigt laut Personalbericht 2014 auf 12,3%. Online: <http://www.hamburg.de/pressearchiv-fhh/4323354/pa-vorlage/> (Stand: 12.10.2017).
- Pollack, Detlef/ Müller, Olaf** (2013): Religionsmonitor. Verstehen, was verbindet. Religiosität und Zusammenhalt in Deutschland. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. Online: http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/GP_Religionsmonitor_verstehen_was_verbindet_Religiositaet_und_Zusammenhalt_in_Deutschland.pdf (Online: 12.10.2017).
- Rabl, Tanja/ Kühlmann, Torsten** (2009): Work-Life Balance and Demographic Change – Relationships with Age and Age Discrimination. In: Zeitschrift für Personalpsychologie, 8/2008, S. 88–99. Online: <http://econtent.hogrefe.com/doi/abs/10.1026/1617-6391.8.2.88> (Stand: 28.09.2017).
- Rokitte, Rico** (2012): Studierende mit Migrationshintergrund und Interkulturalität im Studium. Arbeitspapier 248, Hans Böckler Stiftung. Online: https://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_248.pdf (Stand: 28.09.2017).
- Schmitt, Lars** (2010): Bestellt und nicht abgeholt. Soziale Ungleichheit und Habitus-Struktur-Konflikt im Studium. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. Online: <http://www.springer.com/de/book/9783531171883> (Stand: 12.10.2017).
- Springmann, Veronika** (2016): Diskriminierungserfahrungen an der Hochschule auf Grund der sozialen Herkunft. Online: https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/de/foerderung/studentinnen/firstgen/artikel_springmann.pdf (Stand: 12.10.2017).
- Statistikamt Nord** (2014): Ergebnisbericht. Beschäftigtenbefragung zur Erhebung eines Migrationshintergrundes der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der hamburgischen Verwaltung 2014. Online: <http://www.hamburg.de/contentblob/4325362/ef26b32071fcd7e1e1e12a19c50a668a/data/do-bericht-statistikamt.pdf> (Stand: 12.10.2017).