

Diversitätsstrategie der Evangelischen Hochschule Rheinland-Westfalen-Lippe (EvH Bochum)

Stand: 21.01.2025

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	3
1.1	Selbstverständnis	3
1.2	Ein- und Abgrenzungen	5
2	Rechtliche Grundlagen	5
3	Datengrundlage	7
3.1	Quantitative Daten	8
3.2	Daten aus dem Lehrforschungsprojekt SIGB (Wintersemester 2022/23)	9
3.2.1	Diversitätsmerkmale	10
3.2.2	Diskriminierungserfahrungen	10
3.2.3	Diskriminierungserfahrungen verschiedener Gruppen	11
3.2.4	Angebote und Wünsche	11
3.2.5	Schlussfolgerungen	11
3.3	Zwischenfazit	12
4	Handlungsfelder und Maßnahmen	12
4.1	Grundlegende Maßnahmen	12
4.2	Handlungsfeld 1: Diversität angemessen wahrnehmen und sichtbar machen	13
4.3	Handlungsfeld 2: Diversitätssensibilität fördern und die Repräsentation und Teilhabe benachteiligter Gruppen stärken	13
4.4	Handlungsfeld 3: Vor Diskriminierung schützen und Empowerment fördern	15
5	Anhang	19

1 Einleitung

Die Evangelische Hochschule Rheinland-Westfalen-Lippe in Bochum (EvH Bochum) ist eine staatlich refinanzierte Hochschule in kirchlicher Trägerschaft mit rund 2600 Studierenden.

Sie steht in voller öffentlicher Bildungsverantwortung und beansprucht eine aus ihrem christlichen Verständnis entwickelte humanistische Werteorientierung. Sie ist offen für Studierende verschiedener Religionen und Weltanschauungen. Die gleiche Würde und die gleichen Rechte aller Menschen bei gleichzeitiger Anerkennung ihrer Diversität bilden das universelle Wertefundament. Dieses kann mit Blick auf die Trägerschaft der EvH Bochum evangelisch-christlich, mit Blick auf die religiöse und weltanschauliche Diversität der Hochschulmitglieder und -angehörigen aber auch auf andere religiöse oder weltanschauliche Weise begründet werden.

Die EvH Bochum ist eine Hochschule für angewandte Wissenschaften mit sieben Bachelor- und zwei Master-Studiengängen, die für Berufsfelder im Bereich des Sozial-, Gesundheits- und Bildungswesens sowie in Kirche und Diakonie qualifizieren.

Die Diversitätsstrategie hat zwei Ziele: Zum einen soll sie eine Basis für den Umgang mit Diversität innerhalb der Hochschule in Bezug auf alle Statusgruppen sein. Sie bezieht daher gleichermaßen Beschäftigte in Verwaltung, Lehre und Forschung, Studierende, Lehrbeauftragte und Gäste ein, hat aber auch Studieninteressierte und die Fach- sowie die allgemeine Öffentlichkeit im Blick. Der Abbau von Barrieren und Diskriminierung wie auch Bemühungen um ein „inklusives Bildungs-, Forschungs- und Arbeitsklima“ (Leitlinien der EvH Bochum) unter Berücksichtigung verschiedenster Diversitätsmerkmale sind Zielsetzungen, die mit der Diversitätsstrategie konkretisiert und präzisiert werden sollen.

Zum anderen soll die Diversitätsstrategie Standards für die Verankerung des Themas „Diversität“ in Lehre, Forschung und Verwaltung formulieren. Dabei soll die Vorbereitung der Studierenden auf die Berufsfelder besonders im Blick sein. Denn die „Professionalität sozialer Berufe schließt spezifische Werthaltungen ein“ (Leitbild der EvH Bochum). An der EvH Bochum wird entsprechend Bildung als Menschenrecht verstanden,

„das allen Menschen unabhängig von ihrem sozialen Status oder ihren persönlichen Eigenschaften zusteht. Soziale oder ethnische Herkunft, Alter, Geschlecht oder Behinderung, Religionszugehörigkeit oder sexuelle Identität sollen keine Zugangsbarrieren für ein Studium an der EvH sein.“ (Leitbild der EvH Bochum)

Dieses Selbstverständnis aus dem Leitbild der EvH Bochum soll mit Blick auf weitere, im Folgenden ausgeführte Diversitätskategorien intersektional weiterentwickelt werden.

1.1 Selbstverständnis

Die EvH Bochum bekennt sich zur Anerkennung und Wertschätzung von Diversität und setzt sich das Ziel, Diskriminierung in allen Erscheinungsformen entgegenzutreten und Empowerment im Kontext von Diversität zu verwirklichen.

Der Begriff **Diversität** bedeutet „Vielfalt“ und „Verschiedenheit“ und bezeichnet zunächst allgemein Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Menschen und Menschengruppen und verweist zudem auf spezifische Diversifizierungspraktiken. In der hier vorliegenden Strategie wird „Diversität“ nicht nur deskriptiv verstanden, sondern auch normativ im Sinne eines gesellschaftspolitischen Konzepts, dessen allgemeines Ziel ein bewusster, respektvoller und

wertschätzender Umgang mit Vielfalt und Verschiedenheit von Menschen und Menschengruppen ist. Dabei wird ein defizitorientiertes Verständnis von Vielfalt und Verschiedenheit, das stigmatisierende Wirkungen entfalten kann, abgelehnt. Vielfalt und Verschiedenheit sollen vielmehr sichtbar gemacht und - wie hier beschrieben - anerkannt werden.

Konkrete Ziele sind: 1. Diversität wahrzunehmen, 2. Diversitätssensibilität zu fördern und die Repräsentation und Teilhabe benachteiligter Gruppen zu stärken sowie 3. vor Diskriminierung zu schützen und Empowerment und Inklusion zu fördern.

Der vorliegenden Strategie liegt ein menschenrechtliches Verständnis von Diskriminierung zugrunde. Demzufolge umfasst das Verständnis von Diskriminierung alle Formen von unberechtigter Ungleichbehandlung mit Bezug auf Diversitätskategorien einschließlich des Vorenthaltens notwendiger materieller und struktureller Voraussetzungen für Gleichberechtigung wie auch die Herabsetzung durch negative Stereotypen und (sprachliche) Bewertungsmustern.

Als Kategorien von Vielfalt und Verschiedenheit gelten u.a. Alter, Geschlecht, sexuelle und geschlechtliche Vielfalt, ethnische Herkunft, Nationalität, rassistische und antisemitische Zuschreibungen, Religion, Weltanschauung, soziale Herkunft, körperliche und geistige Fähigkeiten, Behinderung, Beeinträchtigung und chronische Erkrankung. In dieser Strategie werden auch familiäre Fürsorgeverantwortungen berücksichtigt¹. Jede Form der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit steht im Widerspruch zu den Werten dieser Strategie und kann nach Überprüfung ähnliche Mechanismen des Diskriminierungsschutzes nach dieser Strategie aktivieren.

Bei der Formulierung der Kategorien muss zwischen Identifizierungen, denen als Selbstzuschreibung ein emanzipatorisches Potenzial innewohnen kann und von Dritten zugeschriebenen Merkmalen, die eine stigmatisierende Funktion entfalten können, unterschieden werden. Dies ist insbesondere vor dem Hintergrund des an der EvH Bochum vorhandenen Fächerspektrums relevant. Aufgrund der kirchlichen Trägerschaft der Hochschule wird der Kategorie Religion/Weltanschauung eine besondere Bedeutung zugeschrieben. Antidemokratische und diskriminierende Einstellungen, die mit der Kategorie Religion/Weltanschauung verbunden sein können, werden zurückgewiesen. Dem kritisch-konstruktiven Dialog mit Argumenten und den an der Hochschule vorhandenen spezifischen Kompetenzen zur interreligiösen und interkulturellen Verständigung wird besondere Relevanz zugeschrieben.

In Bezug auf die jeweiligen Diversitätskategorien soll berücksichtigt werden, welche Bedeutung ihnen für gesellschaftliche Machtverhältnisse und Hierarchien zukommen. Dabei ist das Ziel letztlich, nicht nur gegen individuelle Diskriminierung vorzugehen, sondern auch gegen strukturelle Diskriminierung, indem sozial gerechte Strukturen angestrebt sowie von Diskriminierung betroffene Personen durch Empowerment gestärkt werden. Es wird auf eine aktive Repräsentation und Teilhabe von diskriminierungs betroffenen Menschen und Gruppen hingewirkt. Hierbei bezieht sich die Strategie explizit auf die im Allgemeinen

¹ Dies wird in Diversitätsstrategien oft nicht genannt. Gemeint ist hier die Sorge für Kinder oder die Betreuung und Pflege von Angehörigen, was mit Benachteiligung und Ausgrenzung einhergehen kann.

Gleichbehandlungsgesetz berücksichtigte Nutzung von positiven Maßnahmen zum Ausgleich und Milderung von Diskriminierung und Benachteiligung.

Die vorliegende Diversitätsstrategie verfolgt ein inter- und intrasektionales Verständnis von Diversität.² So kann es zu spezifischen Formen von Mehrfachdiskriminierung kommen, aber auch zu diskriminierenden Haltungen und Handlungen von Personen, die selbst auf Grundlage anderer Diversitätskategorien von Diskriminierung betroffen sind. Einerseits sollen spezifische Bedürfnisse anerkannt, andererseits sollen Bestrebungen zu Dekategorialisierung nicht behindert werden.

1.2 Ein- und Abgrenzungen

In Bezug auf ihre Zielsetzungen könnten Diversitäts- und Gleichstellungsanliegen in Konkurrenz zueinanderstehen. Die EvH Bochum hat sich zum Ziel gesetzt, Gleichstellung *und* Vielfalt in der Hochschule zu stärken (Hochschulentwicklungsplan 2023-2027). Die Hochschule bekennt sich zu beiden Zielen und strebt diesbezüglich eine produktive wechselseitige Bezugnahme an.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern unter den Beschäftigten aller Statusgruppen ist Gegenstand des gesetzlich vorgeschriebenen Gleichstellungsplans der Hochschule [<https://www.evh-bochum.de/gleichstellung.html>]. Die Diversitätsstrategie geht jedoch darüber hinaus, indem sie ein nicht binäres Geschlechterverständnis zugrunde legt (was auch heute Praxis der Gleichstellungskommission ist) sowie weitere Diversitätskategorien berücksichtigt. Die EvH Bochum versteht sich als familienbewusste Hochschule und bekennt sich dazu, die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit, Studium und Familie weiter zu stärken (Hochschulentwicklungsplan 2023-2027) sowie die Situation sozioökonomisch benachteiligter Studierender zu berücksichtigen. Ebenso soll eine möglichst barrierefreie Hochschule geschaffen werden, um allen Hochschulangehörigen die gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen; aufgrund dessen wird ergänzend an einer Strategie zum Thema Barrierefreiheit gearbeitet.³ Der Schutz vor sexualisierter Gewalt ist ein weiteres wichtiges Anliegen der Hochschule. Der gesetzlichen Verpflichtung entsprechend wurde zum 1. März 2024 das Konzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt [https://www.evh-bochum.de/files/images/hochschule/Nachrichten/2024/pdf/2024_EvH%20Bochum_Schutzkonzept.pdf] verabschiedet. Die EvH versteht sich als rassismuskritische Hochschule und hat den Anspruch, die Situation migrantisierter sowie geflüchteter Studierender zu berücksichtigen. Die Erhöhung des Anteils rassismusbetroffener Personen soll innerhalb aller Statusgruppen gefördert werden.

2 Rechtliche Grundlagen

Der Schutz vor Diskriminierung ist umfassend durch das internationale, das europäische, das nationale Recht sowie durch Landesrecht geregelt:

² „Intersektionalität“ befasst sich mit der „Überlappung“ mehrerer Kategorien. Bei „Intrasektionalität“ geht es um Varianz innerhalb einer Kategorie.

³ In der Strategie zur Barrierefreiheit wird gezielt auf den Abbau physischer, digitaler und struktureller Barrieren eingegangen. Die Diversitätsstrategie umfasst dagegen ein breites Spektrum inklusiver Maßnahmen, die chancengerechte Teilhabe für alle ermöglichen sollen.

Die UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von rassistischer Diskriminierung von 1965 soll vor rassistischer Diskriminierung schützen.⁴ Die Vertragsstaaten müssen nach Artikel 6 nicht nur Rechtsschutz gegen diskriminierende Handlungen im Einzelfall gewährleisten, sondern auch für umfassende Aufklärungsarbeit zur Verhinderung von Rassismus sorgen. Die UN-Frauenrechtskonvention von 1979 verpflichtet die Vertragsstaaten, Frauen vor Diskriminierung in allen Lebensbereichen zu schützen und für die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Mädchen zu sorgen. Die UN-Behindertenrechtskonvention von 2006 verbietet in Artikel 5 Absatz 2 „jede Diskriminierung aufgrund von Behinderung“. Dabei umfasst das Verständnis von Diskriminierung aufgrund von Behinderung alle Formen der Diskriminierung, einschließlich der Versagung angemessener Vorkehrungen, um gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen.

Auf europarechtlicher Ebene sind Verbote von Diskriminierung in der EU-Grundrechtecharta in Artikel 21 sowie in verschiedenen Richtlinien enthalten. Als Diskriminierung gilt eine Ungleichbehandlung, die sich auf eine bestimmte Kategorie stützt, die einen „Schutzgrund“ darstellt. In Artikel 21 Absatz 1 der Grundrechtecharta werden folgende Schutzgründe genannt: „Geschlecht, Rasse, Hautfarbe, ethnische oder soziale Herkunft, genetische Merkmale, Sprache, Religion oder Weltanschauung, politische oder sonstige Anschauung, Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, Vermögen, Geburt, Behinderung, Alter oder sexuelle Ausrichtung“. Artikel 2 des EU-Vertrags verpflichtet die Vertragsstaaten, die Menschenrechte „einschließlich der Rechte der Personen, die Minderheiten angehören“ zu wahren sowie „Pluralismus, Nichtdiskriminierung, Toleranz, Gerechtigkeit, Solidarität“⁵ als gesellschaftliche Werte anzuerkennen. Mit mehreren Antidiskriminierungsrichtlinien⁶ wurde der Diskriminierungsschutz europarechtlich konkretisiert und mit dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz⁷ in deutsches Recht umgesetzt.

Das internationale Recht und das Europarecht verbieten Diskriminierung unter Bezug auf eine Vielzahl von Kategorien in allen Lebensbereichen. Darüber hinaus wird die Wertschätzung von Diversität als Orientierung vorgegeben. In Bezug auf das deutsche Recht heißt es in Artikel 3 des Grundgesetzes:

„Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“⁸

Auf nationaler, einzelgesetzlicher Ebene regelt das Allgemeine Gleichstellungsgesetz den Diskriminierungsschutz insbesondere im Arbeitsleben. Dabei sind eine Vielzahl von Diversitätskategorien einbezogen. Das Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist es, die Benachteiligungen aus Gründen der „Rasse“⁹ oder wegen der ethnischen Herkunft,

⁴ https://www.bmj.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Fachpublikationen/2017_ICERD.html?nn=18138

⁵ https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:2bf140bf-a3f8-4ab2-b506-fd71826e6da6.0020.02/DOC_1&format=PDF

⁶ <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/recht-und-gesetz/richtlinien-der-eu/richtlinien-der-eu-node.html>

⁷ https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile

⁸ <https://www.bundestag.de/gg>

⁹ Der Begriff „Rasse“ ist zum einen wissenschaftlich widerlegt und zum anderen diskriminierend. Er wird in diesem Dokument daher nur als Zitat aus Rechtstexten, wo der Begriff nach wie vor Verwendung findet, gebraucht und steht konsequenz in Anführungszeichen.

des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen (AGG § 1). Es gilt nicht nur in bestehenden Arbeitsverhältnissen, sondern umfasst auch Bewerbungs- und Einstellungsverfahren. An Hochschulen sind neben Beschäftigten häufig auch Studierende von Diskriminierung betroffen. Für sie gilt der Schutz des AGG nicht.

Das Landesgleichstellungsgesetz NRW konzentriert sich auf die Gleichstellung von Männern und Frauen mit Fokus auf das Arbeitsleben (§ 1 LGG). Es verbietet eine geschlechtsspezifische Diskriminierung, die sich auch in der Sprache ausdrücken kann (§4 LGG). Es sieht Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor. Analog zum LGG, das an Hochschulen in Trägerschaft des Landes gilt, regelt das Kirchengesetz¹⁰ zur Förderung der Gleichstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Evangelischen Kirche von Westfalen die Gleichstellung von weiblichen und männlichen Beschäftigten an der EvH Bochum. Die konkrete Umsetzung erfolgt an der EvH Bochum mit Hilfe des Gleichstellungsplans und der jährlichen Gleichstellungskonferenzen.

Ein weiterer Sonderbereich des Diskriminierungsschutzes, der Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, ist durch das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der EKvW geregelt.¹¹ Der gesetzlichen Vorgabe entsprechend hat die EvH Bochum zum 1. März 2024 ein Konzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt [<https://www.evH-bochum.de/veranstaltung/2024-schutz-vor-sexualisierter-gewalt.html>] in Kraft gesetzt. Dies wird als Bestandteil eines umfassenden Schutzes vor Diskriminierung verstanden.

Diese Darstellung der internationalen und europa-, bundes- und landesrechtlichen Regelungen zum Schutz vor Diskriminierung zeigen, dass der umfassende Schutz vor jeder Form von Diskriminierung verbindlich ist. Allerdings fehlen für viele Bereiche Einzelregelungen und dort, wo es solche Regelungen gibt, werden oft nicht alle relevanten Diversitätskategorien adressiert. Diese Lücken sollen für die EvH Bochum mit der vorliegenden Diversitätsstrategie gefüllt werden.

3 Datengrundlage

Das Sichtbarmachen von Diversität setzt voraus, dass diese mit geeigneten Datenerhebungen erfasst wird. Zur Erfassung der Diversität an der EvH Bochum dienen die Hochschulstatistik und die regelmäßigen Studierendenbefragungen, insbesondere die Erstsemesterbefragung. Ergänzt wurde die quantitative Datenbasis der Hochschule für die vorliegende Strategie durch eine ebenfalls quantitative Erhebung im Rahmen eines Lehrforschungsprojekts im Master Soziale Inklusion, Gesundheit und Bildung. Die Datengrundlage beruht demnach auf einer Ermittlung durch verschiedene Erhebungsinstrumente, denen unterschiedliche Fragestellungen zugrunde liegen.

Für ein konsistentes Vorgehen für Empowerment und gegen Diskriminierung im oben ausgeführten weiten Verständnis reichen diese Daten nicht aus. Insbesondere das subjektive Erleben von Diskriminierung kann damit nicht zufriedenstellend erfasst werden.

¹⁰ <https://www.kirchenrecht-ekvw.de/document/5999>

¹¹ <https://www.kirchenrecht-westfalen.de/document/47664>

Deshalb soll im Rahmen dieser Strategie zusätzliche das Konzept einer „Hochschulklimaerhebung“ entwickelt werden.

3.1 Quantitative Daten

Für die Darstellung von Diversitätsmerkmalen an der Hochschule in quantitativen Daten kann u. a. auf die allgemeine Hochschulstatistik (s. Anhang: Tabelle 1: Mitarbeitende und Tabelle 2: Studierende) sowie auf die Erstsemesterbefragung (s. Anhang: Tabelle 3: Studierende) zurückgegriffen werden. Da beide Erhebungen nicht primär auf Diversitätsmerkmale abzielen, können aus den Daten jeweils nur spezifische Diversitätsmerkmale abgeleitet werden.

Aus der Hochschulstatistik konnten, bezüglich der Daten zu den Hochschulmitarbeitenden, lediglich die Kategorien „Geschlecht“ und „Behinderung“ erfasst werden. Insgesamt arbeiten an der EvH Bochum, abzüglich der Studentischen Hilfskräfte, 171 Personen. Insgesamt sind davon aktuell 13 Mitarbeitende und somit knapp 8% mit einer Behinderung gemeldet.

An der Hochschule sind insgesamt 107 Frauen beschäftigt, ein Anteil von 63%. Der Anteil der Männer liegt bei rund 37%. Die Daten bieten allerdings nur Aussagen zur binären Geschlechterzugehörigkeit. In Bezug auf die verschiedenen Statusgruppen ist auffallend, dass unter den Professor_innen die Anzahl Frauen und Männer beinahe gleich ist, während unter den Lehrkräften für besondere Aufgaben und unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden Frauen eine deutliche Mehrheit bilden. Auch in der Hochschulverwaltung sind etwas mehr als doppelt so viele Frauen wie Männer beschäftigt (s. Anhang: Tabelle 1: Mitarbeitende).

Die ebenfalls aus der Hochschulstatistik bezogenen Daten zu den Studierenden aus dem Wintersemester 2023/24 zeigen, dass an der EvH Bochum etwa drei Viertel der Studierenden Frauen sind (s. Anhang: Tabelle 2.1). Im Durchschnitt sind Studierende knapp 27 Jahre alt, die Spannweite geht hierbei von 18 bis 62 Jahre. Der Anteil der Studierenden über 30 Jahre beträgt knapp 24%, der Anteil der über 40-Jährigen liegt bei rund 6% (s. Anhang: Tabelle 2.1).

Die Mehrheit der Studierenden hat die allgemeine Hochschulreife, eine überdurchschnittliche Zahl von Studierenden hat mit einer Fachhochschulreife oder einer fachgebundenen Hochschulzugangsberechtigung einen Studienplatz erhalten (s. Anhang: Tabelle 2.2). Differenzierte Aussagen für den Kategorienkomplex Migrationskontext/Ethnizität sind nicht möglich, weil die Hochschulstatistik lediglich die Staatsangehörigkeit erfasst. Außerdem hat eine nicht unbeachtliche Zahl von Studierenden bereits vor dem Studium eine berufliche Ausbildung abgeschlossen.

Neben den Daten zur Studierendenschaft aus der Hochschulstatistik werden auch über die Erstsemesterbefragungen Daten erhoben. Diese basieren auf Selbstaussagen der Befragten. Weitergehende Aussagen neben den bereits dargestellten zu Geschlecht und Hochschulzugangsberechtigung werden im Folgenden aufgeführt. Sie entstammen den Erstsemesterbefragungen des Wintersemesters 2023/24 (s. Anhang: Tabelle 3.1).

Im Wintersemester 2023/24 gaben 27% der befragten Studierenden an, einen Migrationshintergrund zu haben. Abgefragt wurde dies, indem gefragt wurde, ob sie selbst oder mindestens ein Elternteil mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit geboren wurden.

Als Erstakademiker_innen werden diejenigen Studierenden bezeichnet, die in der Erstsemesterbefragung angaben, dass keines ihrer Elternteile einen akademischen Abschluss besitzt. Sie werden über den höchsten Bildungsabschluss der Eltern erfasst. Der Erstsemesterbefragung ist zu entnehmen, dass ein erheblicher Teil der Studierenden Erstakademiker_innen sind. Im Wintersemester 2023/24 waren es ca. 69% der befragten Studierenden.

Im Wintersemester 2023/24 gaben 17,2% der befragten Studierenden an, Kinder zu haben. Zudem gaben 12,4% der befragten Studierenden in der Erstsemesterbefragung des Wintersemesters 2023/24 an, mindestens eine hilfs- oder pflegebedürftige Person im privaten Umfeld zu betreuen.

Etwa 19,5% der Studierenden gaben in der Erstsemesterbefragung des Wintersemesters 2023/24 an, eine Behinderung oder chronische Erkrankung zu haben.

Erste Schlussfolgerungen aus den Daten lassen vermuten, dass ein erheblicher Anteil von Studierenden Diskriminierungsrisiken mit Bezug auf Diversitätsmerkmale ausgesetzt sein dürfte und daher auf besondere studienbegleitende Unterstützungen an der EvH angewiesen ist. Dabei sollten einerseits Risiken persönlicher sowie struktureller Diskriminierung im Hochschulkontext im Fokus sein, andererseits aber auch Empowerment von Studierenden mit Blick auf mögliche Diskriminierungserfahrungen in persönlichen und beruflichen Feldern außerhalb des Hochschulkontextes. Gleichzeitig bietet die Vielfalt der Studierenden auch eine besondere Chance sowohl für die Lehre als auch für die Campuskultur, durch die vielfältige Expertise in eigener Sache innovative Ideen und kreative Wirkungskraft zu entfalten.

Es gibt keine vergleichbare Datenerfassung bezüglich bestimmter Diversitätsmerkmale von Beschäftigten (u.a. bezüglich Sorge-/Betreuungsarbeit).

Der Erhebung von weiteren Daten zu Diversitätsmerkmalen sind rechtliche und ethische Grenzen gesetzt. In vielen Fällen, insbesondere wenn es Mitarbeitende betrifft, ist hierbei zu berücksichtigen, dass eine Teilnahme an Befragungen nur auf freiwilliger Basis erfolgen sollte. Der Schutz der individuellen Persönlichkeitsrechte genießt diesbezüglich Vorrang. Festzuhalten ist, dass Daten etwa zu ethnischer Selbstidentifikation oder sexueller Orientierung aus (datenschutz- und diskriminierungs-)rechtlichen oder ethischen Gründen nicht vollumfänglich erfasst werden können. Außerdem ist festzustellen, dass die Erhebung von Kategorien etwa zur geschlechtlichen Identität Bemühungen, Festlegungen aufzuweichen bzw. aufzulösen, entgegenstehen kann.

3.2 Daten aus dem Lehrforschungsprojekt SIGB (Wintersemester 2022/23)

Die erweiterte Datengrundlage geht auf die Ergebnisse eines Lehrforschungsprojekts des Masterstudiengangs SIGB zurück, das auf Fragen der Studierenden aufbaut.

Das Projekt bezieht sich ausschließlich auf die Studierenden an der EvH Bochum und wurde in Form einer quantitativ angelegten Fragebogenstudie umgesetzt. Obwohl sie nicht repräsentativ ist, gibt sie doch interessante Hinweise vor allem bezüglich der bestehenden Datenlücken in der Hochschulstatistik und der Studierendenbefragung.

Im Folgenden werden einige ausgewählte Ergebnisse zusammengefasst vorgestellt, die die oben angeführten Daten ergänzen und zusätzliche Bedarfe aufzeigen. Ausführliche Daten können in Form von Grafiken dem Anhang entnommen werden.

3.2.1 Diversitätsmerkmale

Die Studie erhebt neben Geschlechtsidentität und sexueller Orientierung auch Merkmale wie Religionszugehörigkeit, Migrationshintergrund, Bildungshintergrund, die Finanzierung des Studiums, Care-Aufgaben und Beeinträchtigungen. Daraus ergibt sich ein komplexes Bild der Studierendenschaft an der EvH Bochum. So gaben beispielsweise mehr als 5% der Studierenden in der Erhebung an, sich nicht mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht zu identifizieren (s. Anhang: Tabelle 4), rund ein Drittel gaben eine andere als die heterosexuelle Orientierung für sich an (s. Anhang: Tabelle 5). Laut der Erhebung bringen 38 % der Befragten eine Zuwanderungsgeschichte mit, jedoch hat mit 94 % ein überwiegender Anteil der befragten Studierenden die deutsche Staatsbürgerschaft. Die meisten der Befragten gehören mit rund 80 % dem Christentum an, mehr als die Hälfte der Teilnehmenden ist evangelisch. Studierende islamischen Glaubens sind mit 3 % in der Erhebung wenig vertreten. 4,9 % der Befragten gaben an, keiner Religionsgemeinschaft anzugehören (s. Anhang: Tabelle 6).

Zwar kommt die überwiegende Mehrheit der befragten Studierenden mit Allgemeiner Hochschulreife oder Fachhochschulreife an die EvH Bochum; rund 13% gaben jedoch an, mit einem anderen Abschluss (z.B. abgeschlossene Berufsausbildung) die Hochschulzugangsberechtigung erlangt zu haben (s. Anhang: Tabelle 7).

Die Befragung zeigt, dass ein erheblicher Anteil (rund zwei Drittel) der Studierenden als so genannte Studienpioniere an die EvH Bochum kommt (kein Elternteil hat einen akademischen Abschluss), ebenso sind viele der Befragten auf Beschäftigungsverhältnisse angewiesen, um ihr Studium zu finanzieren (über zwei Drittel) (s. Anhang: Tabelle 8 und 9). Rund 7% der Studierenden gaben an, Kinder zu haben. 11% der Befragten pflegen während des Studiums eine_n Angehörige_n. Rund 38% der Befragten gaben an, mindestens eine Beeinträchtigung zu haben; am häufigsten wurden psychische Beeinträchtigungen (28,3%) und chronische Erkrankungen (16,7%) genannt. Einen Nachteilsausgleich nahmen jedoch nur rund 10% der Teilnehmenden in Anspruch (s. Anhang: Tabelle 10).

3.2.2 Diskriminierungserfahrungen

Die Erhebung zeigt, dass es an der EvH Bochum unter den befragten Studierenden sehr unterschiedliche Diskriminierungserfahrungen gibt. Diese reichen von stereotypen Darstellungen von Personen in Lehrmaterialien über die Ansprache mit unerwünschten Pronomen bis zur Verweigerung von diversitätssensibler Sprache. Die stereotype Darstellung stellt die am häufigsten erlebte Diskriminierungserfahrung unter den Befragten dar, annähernd jede_r zweite Teilnehmende gab an, dies schon erlebt zu haben. Die Verantwortung für die Diskriminierungserfahrungen wiesen die Betroffenen mit jeweils rund 20% Mitstudierenden und Lehrenden zu, strukturelle und institutionelle Bedingungen wurden mit jeweils etwas mehr als 8% seltener verantwortlich gemacht (s. Anhang: Tabelle 11). So werden die diskriminierenden Erfahrungen auch meist in der Lehre während Diskussionen (12,8%) oder in Vorträgen durch Lehrende (12,5%) erlebt.

Zu berücksichtigen ist hier auch, dass Diskriminierungserfahrungen nicht nur innerhalb sondern auch außerhalb der Hochschule gemacht werden. Bei Diskriminierung innerhalb der Hochschule kann mit Präventionsmaßnahmen Abhilfe geschaffen werden. Beim Umgang mit Diskriminierungserfahrungen, die außerhalb der Hochschule gemacht werden, können Empowerment-Maßnahmen unterstützend wirken.

3.2.3 Diskriminierungserfahrungen verschiedener Gruppen

Zu bestimmten Diversitätsmerkmalen legen die Ergebnisse der Erhebung Zusammenhänge zu Diskriminierungserfahrungen nahe. So geben viele der Befragten mit Migrationshintergrund die Erfahrung stereotyper Darstellungen oder Unterschätzungen ihrer Leistungsfähigkeit an (s. Anhang: Tabelle 12 und 13).

Studierende mit psychischen Beeinträchtigungen oder chronischen Erkrankungen fühlen sich durch Diskriminierungen im Studium offenbar häufiger eingeschränkt als Studierende ohne Beeinträchtigungen.

Die befragten Studierenden, deren Geschlechtsidentität nicht mit dem Geschlecht übereinstimmt, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde, werden oft vom Lehrpersonal nicht mit den passenden Pronomen angesprochen. Die Formulare der EvH Bochum enthalten nur eingeschränkt die von ihnen präferierten Pronomen. Diese Befragten sowie die nicht heterosexuellen Studierenden widersprechen häufiger der Aussage, dass Lehrmaterialien Menschen mit diversen Eigenschaften auf nicht stereotype Weise abbilden und geben an, sich insgesamt an der Hochschule weniger gut emotional unterstützt zu fühlen.

Gewisse Zusammenhänge werden auch bei den Bildungshintergründen deutlich: Studierende, die finanzielle Unterstützung von den Eltern bekommen, erhalten offenbar mehr Unterstützung aus dem familiären Umfeld zur Teilnahme am Hochschulleben. Studierende aus Akademikerfamilien scheinen zudem mehr Unterstützung bei der Prüfungsvorbereitung aus dem familiären Umfeld als Studienpioniere zu bekommen.

3.2.4 Angebote und Wünsche

Aus der Befragung konnten zahlreiche Daten zu den vorhandenen Unterstützungsangeboten bei Diskriminierungserfahrungen und zu weitergehenden Wünschen der Studierenden erhoben werden. Es zeigt sich, dass der Bekanntheitsgrad der Angebote stark variiert, die Bekanntheit aber nicht unbedingt mit der Nutzung korreliert. Am bekanntesten ist die Beratungsstelle BISS, die auch am meisten in Anspruch genommen wird. Die Studierenden wünschen sich insgesamt bessere Informationen zu den Angeboten und weiterreichende Vernetzungsmöglichkeiten sowie spezifische Beratungsangebote mit Blick auf die Diversitätskategorien, denen sie sich jeweils zuordnen, Safe Spaces („Schutzräume“) und mehr diversitätsorientierte Veranstaltungen. Außerdem wird der Wunsch nach Vertrauenspersonen als Anlaufstelle bei Diskriminierungen geäußert (s. Anhang: Tabelle 14-18).

3.2.5 Schlussfolgerungen

Die Datenlage ergibt ein komplexes, jedoch lückenhaftes Bild bezüglich der Diversitätsmerkmale von Personen und Personengruppen an der EvH Bochum. Zusammenfassend lassen sich zwar gewisse Schlussfolgerungen bezüglich der Studierenden ziehen, über die Mitarbeitenden gibt es, abgesehen von der Verteilung der Geschlechter (und auch hier deckt sich die Datenlage nicht immer mit der Selbstauskunft) keine Daten.

Zur Studierendenschaft lässt sich mit Blick auf die Ergebnisse des Studierendenprojekts Folgendes festhalten:

- Es existieren vielfältige Unterstützungsbedarfe, die aus unterschiedlichen Diversitätsmerkmalen entstehen, da die Studierendenschaft an der EvH Bochum in hohem Maße divers zusammengesetzt ist; über intersektionale Aspekte wissen wir bislang wenig;
- Neben dem Studium selbst sind viele Studierende durch Care-Aufgaben und durch die Finanzierung ihres Studiums belastet; diesen Aspekt gilt es als Faktor in Unterstützungs- und Beratungsangebote aufzunehmen;
- Es gibt einen erstaunlich hohen Anteil an Studierenden, die sich nicht der heteronormativen sexuellen Orientierung zuordnen oder angeben, ihr Geschlecht stimme nicht mit dem bei der Geburt zugeordneten überein. Dies kann in der aktuellen Hochschulstatistik aus rechtlichen Gründen nicht erfasst werden.

Die für die Studierenden erfassten Aspekte - u.a. Care-Aufgaben (Kinder, Pflege), sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität, Beeinträchtigungen - sowie die offensichtlichen Datenlücken zu Intersektionalität sollten in Zukunft auch für die Mitarbeitenden in einem Diversitätsmonitoring erfasst werden.

Generell erscheint es für die in der Diversitätsstrategie formulierten Anliegen und Zielsetzungen notwendig, künftig stärker die subjektiv empfundene, gelebte Diversitätssensibilität und Anti-Diskriminierungskultur zu untersuchen, mit dem Ziel, den Ist-Stand zu evaluieren und angemessene Maßnahmen konzipieren zu können.

3.3 Zwischenfazit

Die EvH Bochum will mit ihrer Diversitätsstrategie Gleichstellungspolitik und Schutz vor Diskriminierung verbinden. Sie verpflichtet sich mit ihrer Diversitätsstrategie, die Wahrnehmung von Diversität zu fördern, Wertschätzung von Diversität auszudrücken und individuelle sowie strukturelle Diskriminierung abzubauen. Diversität soll an der Hochschule gelebt werden.

Die Hochschule nimmt mit ihrer Diversitätsstrategie ihre rechtlich verbindliche Verpflichtung wahr, umfassenden Schutz vor jeder Form von Diskriminierung zu gewährleisten. Die Strategie ergänzt die rechtlichen Vorgaben dort, wo verbindliche Einzelregelungen fehlen und nicht alle relevanten Diversitätskategorien adressiert werden.

Der Aufbau einer diversitätssensiblen Datengrundlage, die u. a. auch subjektive Erfahrungen berücksichtigt, einen hohen Wert auf den Datenschutz legt und alle verschiedenen Statusgruppen der Hochschulangehörigen miteinschließt, wird hierbei als ein Mittel, das u. a. Entscheidungs- und Steuerungsprozesse der Hochschule unterstützen sowie Handlungsfelder im Sinne der Ziele der Diversitätsstrategie identifizieren soll, angestrebt.

4 Handlungsfelder und Maßnahmen

4.1 Grundlegende Maßnahmen

Diversität und Antidiskriminierung, Empowerment und Inklusion sollen als handlungsleitende Prinzipien systematisch in die Steuerungsmechanismen, Regularien und Strategieprozesse integriert werden.

Die Hochschule richtet eine Diversitätskommission ein. Ihre Mitglieder werden unter der Beteiligung aller Statusgruppen gewählt. Die Diversitätskommission hat zwei Kernaufgaben:

1. Sie begleitet und befördert die Umsetzung der Diversitätsstrategie. Dafür legt sie Schwerpunkte fest, an denen jeweils in den kommenden zwei Jahren zur Umsetzung der Diversitätsstrategie prioritär gearbeitet werden soll.
2. Sie ist für das Verfahren zum Umgang mit Beschwerden und Vorfällen in Bezug auf Diskriminierung zuständig.

Alle 2 Jahre sollen in einem zeitlich klar begrenzten Prozess die bestehenden Maßnahmen, Fortschritte und Notwendigkeiten der Diversitätsstrategie in Kooperation von Diversitätskommission, Senat und Hochschulleitung analysiert werden.

4.2 Handlungsfeld 1: Diversität angemessen wahrnehmen und sichtbar machen

Ist-Zustand:

- In der Hochschulstatistik werden Diversitätsmerkmale erhoben und die Daten für Planungsprozesse nutzbar gemacht. Insbesondere in Bezug auf Beschäftigte erlauben die vorhandenen Daten jedoch nur ein unvollständiges Bild.
- In Bezug auf Studierende werden darüber hinaus in den Studierendenbefragungen regelmäßig Diversitätsmerkmale erhoben, wodurch ein umfassenderes, teils aber noch lückenhaftes, Bild ermöglicht wird.

Maßnahmen:

- Um Diversität sichtbarer zu machen, Handlungsfelder zu identifizieren und Entscheidungsprozesse der Hochschule zu unterstützen, soll ein Diversitätsmonitoring entwickelt werden. Hierbei sollen auch die Beschäftigten einbezogen werden. Dabei sind im Rahmen der Datenerhebung die Persönlichkeitsrechte der Hochschulangehörigen zu achten. Die Teilnahme an diesbezüglichen Befragungen bleibt ausschließlich freiwillig und die Ergebnisdaten werden, damit Rückschlüsse auf individuelle Personen ausgeschlossen werden, ausschließlich in anonymisierter Form veröffentlicht.
- Ein wichtiger Indikator zur Erreichung der hochschuleitig gesetzten Ziele ist die von den Hochschulangehörigen empfundene Wahrnehmung zu Diversität und Anti-Diskriminierung an der Hochschule. Diese soll in Zukunft durch eine "Diversity-" bzw. "Hochschulklima-Befragung" erhoben werden.
- Es soll eine regelmäßige Veröffentlichung eines Diversitätsreports erfolgen.

4.3 Handlungsfeld 2: Diversitätssensibilität fördern und die Repräsentation und Teilhabe benachteiligter Gruppen stärken

Ist-Zustand:

- Diversität gehört zur Kultur der Hochschule und wird mit Ressourcen unterlegt.
- Die ASTA-Referate „Awareness & Kultur“ sowie „Queer“ arbeiten von studentischer Seite an der Wahrnehmung und Wertschätzung von Diversität und fordern dies innerhalb der Hochschule ein.
- Es wird diversitätssensible Öffentlichkeitsarbeit praktiziert. Dabei wird Diversität zum Ausdruck gebracht und über diversitätsbezogenes Engagement an der Hochschule berichtet.

- Die Regenbogenfahne vor der EvH Bochum drückt das Bekenntnis zur Wertschätzung von Diversität aus und macht dies weithin sichtbar. Eine weitere Fahne wird zum internationalen Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen gehisst.
- Es werden Informationsveranstaltungen für Stipendien- und Förderprogramme für benachteiligte und armutsbetroffene Studierende angeboten.
- An der EvH wurden Professuren mit Teildominationen für Rassismusforschung, Disability Studies und soziale Ungleichheit geschaffen.
- Diversität wurde als Querschnittsthema in der Forschung etabliert. Hochschulweite Forschungsschwerpunkte sind „Disability“, „Diversity“, „Soziale Innovation und Partizipation“.¹²
- Ausstellungen und Kulturveranstaltungen sorgen für Bewusstseinsbildung bzgl. Diversität.
- Diversitätsthemen sind fester Teil von Curricula. Das gilt insbesondere für Rassismusforschung, Gender Studies, Disability Studies und soziale Ungleichheit.
- Es wurde ein interreligiöser „Raum der Stille“ geschaffen, der für unterschiedliche spirituelle und nicht spirituelle Anliegen sowohl von Einzelpersonen (u.a. bei Neurodivergenz) als auch von Gruppen genutzt wird.
- Der Ruhe- und Wickelraum bietet Möglichkeit zum Rückzug, insbesondere für Eltern mit Kindern.
- Das Bochumer Institut für Disability Studies (BODYs) bietet den Rahmen für menschenrechtsorientierte, partizipative und intersektionale Forschung und Lehre.¹³
- Der Sozialwissenschaftsladen (SoWiLa.) ermöglicht und unterstützt partizipative (Lehr-Lern-)Forschung, wobei häufig Themen sozialer Ungleichheit im Mittelpunkt stehen.¹⁴
- Professor_innen der Hochschule engagierten und engagieren sich regional, national und international in Fachgremien, Beiräten, Zeitschriften und Organisationen mit einschlägigem Diversitätsbezug.

Maßnahmen:

¹² Die Forschungsaktivitäten an der EvH Bochum decken ein breites Spektrum ab. Gleichwohl können viele von ihnen den drei Schwerpunkten Disability Studies, Diversity Studies sowie Soziale Innovation und Partizipation zugeordnet werden. Sie werden jeweils partizipativ und mit Blick auf Bürgerbeteiligung wahrgenommen und genügen insofern einem modernen Wissenschaftsverständnis. Mit diesen drei Forschungsschwerpunkten ist die EvH Bochum auch auf der Forschungslandkarte der Hochschulrektorenkonferenz vertreten.

¹³ Das Bochumer Zentrum für Disability Studies (BODYs) wurde im Juni 2015 gegründet und ist ein Institut, das Disability Studies als inter-, multi- und transdisziplinäre theoretische Grundlage für die UN-Behindertenrechtskonvention versteht. Ihre Implikationen für Theorie und Praxis, für die Behindertenhilfe und für die Gesellschaft insgesamt sind zentraler Forschungsgegenstand.

¹⁴ Der Sozial-Wissenschaftsladen (SoWiLa) war von 2018 bis 2022 in einem Verbundprojekt mit der katho NRW organisiert, danach wurde er fester Bestandteil der EvH Bochum. Die primäre Aufgabe ist es, partizipative Forschungsprojekte umzusetzen. Dafür vernetzt sich der SoWiLa mit der Zivilgesellschaft in Bochum und Umgebung. Der Fokus liegt dabei auf Gruppen mit Exklusionsrisiken, deren Selbstvertretungen sowie auf Organisationen, die mit ihnen arbeiten. Ebenso können sich Einzelpersonen und Organisationen mit ihren Problemen an den SoWiLa wenden. Der SoWiLa bietet zudem den Studierenden die Möglichkeit, ein reales Problem zu erforschen und Wissen mit und für Menschen zu generieren, die ansonsten keinen Zugang zur Institution Hochschule hätten. Ziel von partizipativen Forschungsprojekten ist es, Wissen für die Praxis zu generieren – Wissen, das Menschen im Idealfall dabei hilft, Probleme in ihrem Alltagsleben positiv zu verändern. Es entsteht eine Vernetzung mit Partner*innen aus der Praxis; es ergeben sich Anknüpfungspunkte für die weitere Forschung oder sogar berufliche Perspektiven nach dem Studium.

- Durch Veranstaltungen soll die Kultur der Diversität in Lehre und Transfer weiterentwickelt werden. Die EvH Bochum beabsichtigt zukünftig zwei diversitätsbezogene Gedenk-, Erinnerungs-, Feier- oder Aktionstage im Jahr zu feiern.¹⁵
- Weitere am Gebäude öffentlich sichtbare Stellungnahmen gegen Diskriminierung sind geplant.
- Bei kommenden Ausschreibungen von Professuren sollen Teildennominationen für Disability Studies und Gender-/Queer-Studies berücksichtigt werden, um Diversitätsthemen in Lehre, Transfer und Forschung zu stärken.
- Die Diversität von Lehrenden und Verwaltungsmitarbeitenden soll durch ansprechende Ausschreibungen und diversitätssensible sowie inklusive Auswahlverfahren gefördert werden.¹⁶
- Die Repräsentation von unterrepräsentierten Gruppen in Führungs- und Leitungspositionen (insbesondere Kuratorium, Rektorat, Dekanat, Studiengangsleitung) soll mit geeigneten Maßnahmen gefördert werden.
- Die Webseite für Studieninteressierte der EvH berücksichtigt bereits in Wort und Bild eine große Vielfalt an Diversitätskriterien. Gleichwohl soll die diversitätssensible Ansprache von Studieninteressierten regelmäßig reflektiert und verbessert werden, da die EvH eine heterogene Studierendenschaft als bereicherndes Moment insbesondere für die inhaltliche Gestaltung der Lehre betrachtet.
- (Drittmittel-)Forschung zu Diversitätsthemen soll entsprechend der Forschungsschwerpunkte weiter gestärkt werden.
- Perspektivisch soll ein Institut für Intersektionale Diversität/Rassismus-Forschung aufgebaut werden.

4.4 Handlungsfeld 3: Vor Diskriminierung schützen und Empowerment fördern Ist-Zustand:

- Die Leitlinie für geschlechtersensible Sprache ist in Verwaltung und Lehre fest verankert.¹⁷
- Es wird diversitätssensible Öffentlichkeitsarbeit praktiziert.
- Durch das Kompetenzzentrum Studium und Lehre- insbesondere die Studierwerkstatt und BA & more - wird Bildungsgerechtigkeit gefördert.

¹⁵ Beispielsweise könnten dies IDAHOBIT, der Deutsche Diversity Day, der Internationale Frauentag, der Internationale Tag gegen Rassismus oder Internationale Tag für die Beseitigung der Armut sein.

¹⁶ Erhöht werden soll insbesondere auch der Anteil diskriminierungs betroffener Professor_innen. Möglich wäre außerdem eine Diversitätsklausel, diversitätsbewusste Ausschreibungsverfahren, aktive Rekrutierung, sowie diversitätsfördernde Stellengestaltung.

¹⁷ Die gesetzliche Grundlage für die sprachliche Gleichbehandlung auch an Hochschulen wurde 1999 im Landesgleichstellungsgesetz (LGG) NRW § 4 verbindlich festgelegt. Das Anliegen der geschlechtergerechten Sprache ist jedoch nicht nur gesetzliche Verpflichtung, sondern gehört zum Selbstverständnis der Hochschule. An der EvH Bochum werden zwei Herangehensweisen verfolgt: Das „Neutralisieren“ (z. B. Studierende) und das „Sichtbarmachen“ mit einem Unterstrich (z. B. Student_in). Neutrale Formulierungen machen das Geschlecht „unsichtbar“, dagegen macht die Form des „Sichtbarmachens“ die Vielfalt der Geschlechter deutlich. Geschlechtsneutralen Formulierungen ist dann der Vorzug zu geben, wenn z.B. Funktionen von Personen im Vordergrund stehen. Die Häufung dieser geschlechterabstrakten Version kann je nach Text ein Nachteil sein, wenn dieser dadurch unpersönlich und abstrakt wirkt. Über Paarformen werden beide Geschlechter sichtbar. Die Vollversion kann je nach Text die Lesbarkeit beeinträchtigen (z.B. bei Aufzählungen). Ein Nachteil der Paarformen ist, dass die Vielfalt der Geschlechter unsichtbar bleibt. Deutlich wird, dass jede dieser Möglichkeiten Vor- und Nachteile hat, daher sollte je nach Text und Anliegen entschieden werden, welche Formulierungen dem Sachverhalt am dienlichsten sind.

- Die Beratungsstelle BISS fördert Bildungsgerechtigkeit durch Studienberatung und psychosoziale Beratung bei besonderen Herausforderungen im Studium und im Leben. Sie ist auch für Diskriminierungserfahrungen ansprechbar.
- Die Einführungswoche mit studentischen Tutor_innen trägt der Tatsache Rechnung, dass die Studieneingangsphase entscheidend für Bildungsgerechtigkeit ist.
- Die Möglichkeit des Teilzeitstudiums in fast allen Studiengängen bietet Studierenden mit Care-Aufgaben, Bildungsaufsteiger_innen, Quereinsteigenden sowie Studierenden, die aufgrund von Armutsbetroffenheit arbeiten müssen, Flexibilität.
- Die internationale Studienwoche ermöglicht niedrigschwellig Internationalisierung „at home“.
- Mit dem Tandemprogramm für geflüchtete Studierende werden Kontakte geschaffen, Unterstützung geleistet und der Studienerfolg geflüchteter Studierender gefördert.
- Die digitalen Angebote der Bibliothek wurden stark ausgebaut und damit Zugangsbarrieren abgebaut.
- Das technische Personal der Hochschule bietet kurzfristige Unterstützung bei der Umsetzung von digitalen/hybriden Formaten sowie bei technischen Störungen in den Lehrveranstaltungsräumen und tragen damit wesentlich zur Verbesserung der Barrierefreiheit mit.
- Es werden Schulungen zu Barrierefreiheit für Mitarbeitende in Lehre und Verwaltung angeboten.
- Ein Beschilderungssystem sorgt für leichte Orientierung insbesondere in Notsituationen und trägt so zu Barrierefreiheit bei. Es wurde ein Wegweiser für Studierende mit Beeinträchtigung entwickelt und installiert.¹⁸
- Es wurde ein Topf für die Finanzierung von Gebärdens- bzw. Schriftdolmetschung bei Veranstaltungen eingerichtet.
- Es wird ein Biographiezirkel für Studierende mit Beeinträchtigungen und anderen besonderen Herausforderungen (Peer-Beratung) angeboten.
- Fragen der Gleichstellung der Geschlechter liegen im Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten (primär für Beschäftigte) und der Gleichstellungskommission (für alle Statusgruppen). Sie beschränken sich explizit nicht auf ein binäres Geschlechterverständnis.
- Die Schwerbehindertenbeauftragte (für Beschäftigte) und die Beauftragten für Studierende mit Behinderung kümmern sich um Anliegen im Zusammenhang mit Beeinträchtigung, Behinderung und chronischer Krankheit.
- Ein Härtefallausschuss ist an der Hochschule fest verankert und es werden Nachteilsausgleiche geleistet.
- Das Gebäude der EvH Bochum ist barrierearm; eine Strategie für Barrierefreiheit wird derzeit verschriftlicht.
- Bei Ausfall der Aufzüge werden Lehrveranstaltungen von den oberen Etagen ins Erdgeschoss verlagert, damit sie auch für behinderte Hochschulangehörigen stufenlos zugänglich sind.

¹⁸ https://www.evh-bochum.de/files/Dateiablage/studieren/vor_dem_studium/Beratung/behindertenbeauftragte/EvH_RWL_Wegweiser_barrierefrei.pdf

- Die Aufzüge sind mit Tasten in Präg- und Brailleschrift sowie Lautsprecherdurchsagen für blinde/sehbehinderte Studierenden versehen. Der Zugang zum Haupteingang verfügt über ein Wegleitsystem.
- Es sind Toiletten für Personen, die Rollstühle nutzen, vorhanden.
- Es existieren außerdem Unisex-Toiletten auf zwei Stockwerken, aber es wurden weiterhin geschlechtsspezifische Toiletten als Rückzugs- und Intimitätsräume beibehalten
- Studierende stellen Hygieneartikel auf allen Toiletten bereit.
- An der Hochschule sind Vertrauensdozierende von Stipendienprogrammen aktiv, die einen besonderen Fokus auf Diversität im Kontext von sozialer Herkunft, rassistischer Zuschreibung und religiöser Vielfalt setzen.

Maßnahmen

- Die Diversitätskommission erarbeitet in Kooperation mit der Hochschulleitung eine hochschulweite Antidiskriminierungsrichtlinie und legt diese dem Senat zur Beschlussfassung vor. Diese beinhaltet einen Beschwerdemechanismus zum Schutz vor Diskriminierung sowie Verfahren zur Meldung und Bearbeitung von Beschwerden.¹⁹
- Die Leitlinie für geschlechtersensible Sprache soll zu einer Leitlinie für diversitätssensible Sprache weiterentwickelt und hochschulweit angewendet werden.²⁰
- Ergänzend soll eine Leitlinie zur diversitätssensiblen Öffentlichkeitsarbeit entwickelt und in der Hochschulkommunikation implementiert werden, die den Schwerpunkt auf die Mediensprache legt.
- Kommunikative Prozesse sollen reflektiert und Kommunikationsräume („safer spaces“) sollen geschaffen werden, um diversitätssensible Umgangsformen zu stärken.
- Die Diversitätsthemen in den Curricula sollen gestärkt werden.
- Die Förderung von Arbeiter_innenkindern/Erstakademiker_innen, also Personen, die als Erste in ihrer Familie ein Studium aufnehmen und eine bedeutende Gruppe an der EvH Bochum bilden, soll über spezielle Beratungsangebote und Treffen für Erstakademiker_innen gestärkt werden.
- Die Deutschlandstipendien sollen ausgebaut werden.
- Die Stipendienberatung soll auf- und ausgebaut werden. Ein starker Fokus soll auf Stipendien- und Förderprogramme für benachteiligte und diskriminierte Gruppen gelegt werden.
- Die Hochschule schafft nichtdiskriminierende und diversitätssensible Studienbedingungen, fördert eine vorurteilsbewusste Betreuung sowie die Verbesserung der didaktischen Qualität der Lehre in Hinsicht auf heterogene Studierendengruppen.

¹⁹ Dies gehört zum Aufgabenbereich der Diversitätskommission und soll in Orientierung am Konzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt erfolgen

²⁰ In Bezug auf die Sensibilisierung für verletzendende Ausdrucksweisen und Förderung einer wertschätzenden Kommunikation ist zu beachten, dass einige der Hochschulmitglieder sich mit einer diversitätssensibleren Ausdrucksweise „im Umdenken“ befinden. Auch Hinweise auf die Grundsätze einer aktuellen Sprachpolitik sollten dabei in wertschätzender Form erfolgen.

- In Bezug auf die verschiedenen Diversitätskategorien sollen Sensibilisierungskonzepte entwickelt werden. Dazu gehören das Angebot individueller Unterstützungen durch die Beratungsstelle BISS sowie gegebenenfalls die Vermittlung von Hilfen durch externe Beratungsakteur_innen oder -institutionen. Ergänzend sollen die bereits vorhandenen Kooperationen mit kommunalen und regionalen externen Beratungsinstitutionen vertieft und ausgebaut werden. Zum anderen sollen Sensibilisierungs-Workshops zu verschiedenen Themen (Sexualisierte Gewalt, Gender, Disability, Antisemitismus, Rassismus) für alle Statusgruppen angeboten und durchgeführt werden.
- Zusätzlich zur Beratungsstelle BISS sollen Kooperationen mit externen Beratungsmöglichkeiten aufgebaut und wo es zielführend ist, sollen Kontakte für individuelle externe und unabhängige Beratungen vermittelt werden.
- Es sollen Empowermentmaßnahmen für Personen mit verschiedenen Diskriminierungserfahrungen angeboten werden.
- Es sollen Schulungen für die Berücksichtigung und Förderung von Vielfalt und Begegnung von Diskriminierung für Führungskräfte, Kontaktberufe und Lehrende angeboten werden.
- Die Stelle der Beauftragten für Barrierefreiheit, die für Maßnahmen zur Förderung von Inklusion zuständig ist, soll weitergeführt werden.²¹
- Es sollen leicht zugänglichen Informationen für alle Statusgruppen über bestehende Maßnahmen, die Diskriminierung entgegenwirken und Empowerment sowie Inklusion fördern sollen, zur Verfügung gestellt werden.²²
- Es soll ein Informations- und Aufklärungsblatt (eine Seite) erstellt werden, das über alle zentralen Kontakte und Ansprechstellen informiert. Es wird einmal im Jahr an alle Angehörigen der Hochschule mittels der vorhandenen Verteiler versendet, samt einem „Leadership-Commitment“ für Diversität.

²¹ Beratung und Schulungen zu Inklusion und Barrierefreiheit (Lehr- und Veranstaltungsformate sowohl physisch als auch digital)

²² Das kann beispielsweise eine Rubrik auf der EvH-Webseite sein, wo alle diversitätsbezogene Kontakte aufgeführt werden, die relevante Dokumente wie Leitlinien für gendergerechte und diversitätssensible Sprache, Regelungen zum Nachteilsausgleich, etc. enthält. Außerdem könnte es eine Infoveranstaltung in der Einführungswoche geben.

5 Anhang

Tabelle 1.1 Mitarbeitende (Stand: 26.04.24 WiSe 23/24)

	Anzahl	Anteil in %
Gesamt	171	
männlich	64	37%
weiblich	107	63%
divers	0	0%
Professor_innen	59	
männlich	29	49%
weiblich	30	51%
divers	0	0%
LfbA	18	
männlich	3	17%
weiblich	15	83%
divers	0	0%
Wissenschaftliche Mitarbeitende	28	
männlich	11	39%
weiblich	17	61%
divers	0	0%
Mitarbeitende in Technik und Verwaltung	66	
männlich	21	32%
weiblich	45	68%
divers	0	0%

Die aktuelle Anzahl der Mitarbeitenden mit einer (gemeldeten) Behinderung beträgt 13.

Tabelle 2: Studierende (Hochschulstatistik) Prüfungsamt

Die vorliegenden Daten wurden aus der Hochschulstatistik bezogen.

Tabelle 2.1 Geschlecht/Alter (Stand: 26.04.24 WiSe 23/24)

Geschlecht	Anzahl
Divers	1
Männlich	607
Weiblich	1974
Unbestimmt	8
Gesamt	2592

Weiblich: 76,2%

Männlich: 23,4%

Alter:

Spannweite: 18 Jahre bis 62 Jahre

ALTER	ANZAHL N=2592
<20	37 (1%)
20 – 29	1936 (74,7%)
30 - 40	462 (17,8%)
>40	157 (6%)

Durchschnittsalter: 26,97

Tabelle 2.2 Abschluss (Stand: 26.04.24 WiSe 23/24)

Abendgymnasium/Kolleg-aHR	60
Abendgymnasium/Kolleg-FHR	54
Begabten-/Eignungsprüfung-fgHR	1
Beruflich Qualifizierte-fgHR	85
Berufsfachschule-FHR	307
Berufsoberschule, Fachakademie (nur bei fgHR auch:-aHR)	2
Berufsoberschule, Fachakademie (nur bei fgHR auch:-FHR)	1
Fachgymnasium-aHR	191
Fachgymnasium-FHR	14
Fachoberschule-aHR	3
Fachoberschule-FHR	442
Fachschule-FHR	33
Gesamtschule-aHR	318
Gesamtschule-FHR	75
Gymnasium-aHR	829
Gymnasium-FHR	121
Sonstige Studienberechtigung-aHR	1
Sonstige Studienberechtigung-FHR	2
Sonstiger Erwerb der HZB im Ausland-aHR	25
Sonstiger Erwerb der HZB im Ausland-fgHR	25
Sonstiger Erwerb der HZB im Ausland-FHR	1

Studienkolleg-aHR	1
Studienkolleg-fgHR	1
Gesamtergebnis	2592

Tabelle 2.3 Herkunft (Stand: 26.04.24 WiSe 23/24)

Ägypten	1	
Angola	1	
Armenien	2	
Bosnien und Herzegowina	4	
Bulgarien	3	
Chile	1	
Deutschland	2477	
Dominikanische Republik	1	
Georgien	1	
Griechenland	3	
Irak	6	
Iran, Islamische Republik (früher Persien)	2	
Italien	3	
Kamerun	1	
Kosovo	2	
Kroatien	1	
Lettland	1	
Libanon	2	
Liechtenstein	1	
Litauen	1	
Luxemburg	2	
Marokko	1	
Mongolei	1	
Österreich	1	
Polen	5	

Rumänien	2	
Russische Föderation, auch Russland	5	
Senegal	1	
Serbien	1	
Spanien	5	
Staatenlos	1	
Syrien, Arabische Republik	30	
Tansania, Vereinigte Republik	1	
Tunesien	1	
Türkei	20	
Ukraine	1	

Tabelle 3: Erstsemesterbefragung (Stand: WiSe 23/24)

	SoSe 2022	Quote in %	WiSe 2022/23	Quote in %	SoSe 2023	Quote in %	WiSe 2023/24	Quote in %
Zur Teilnahme eingeladen								
Bachelor-Studierende	258		373		253		373	
Master-Studierende	33		30		31		30	
Gesamt-Studierende	291	100,0	403	100,0	284	100,0	403	100,0
An der Befragung teilgenommen								
Bachelor-Studierende	100	38,8	134	35,9	110	43,5	153	41,0
Master-Studierende	14	42,4	7	23,3	8	25,8	16	53,3
Gesamt-Studierende	114	39,2	141	35,0	118	41,5	169	41,9
Erstakademiker_innen Bachelor	48	48,0	62	46,3	71	64,5	108	70,6
Erstakademiker_innen Master	7	50,0	5	71,4	6	75,0	9	56,3
Erstakademiker_innen gesamt	55	48,2	67	47,5	77	65,3	117	69,2
Migrationshintergrund Bachelor	20	20,0	25	18,7	31	28,2	44	28,8
Migrationshintergrund Master	3	21,4	0	0,0	1	12,5	2	12,5
Migrationshintergrund gesamt	23	20,2	25	17,7	32	27,1	46	27,2
Chronische Krankheit/Behinderung Bachelor	16	16,0	17	12,7	20	18,2	31	20,3
Chronische Krankheit/Behinderung Master	0	0,0	1	14,3	2	25,0	2	12,5
Chronische Krankheit/Behinderung gesamt	16	14,0	18	12,8	22	18,6	33	19,5
Kind / Kinder Bachelor	9	9,0	17	12,7	17	15,5	26	17,0
Kind / Kinder Master	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	18,8
Kind / Kinder gesamt	9	7,9	17	12,1	17	14,4	29	17,2
Betreuungsaufgaben Bachelor	8	8,0	13	9,7	15	13,6	18	11,8
Betreuungsaufgaben Master	2	14,3	1	14,3	0	0,0	3	18,8
Betreuungsaufgaben gesamt	10	8,8	14	9,9	15	12,7	21	12,4
Erwerbstätige Bachelor-Studierende	51	51,0	81	60,4	54	49,1	106	69,3
Erwerbstätige Master-Studierende	14	100,0	7	100,0	7	87,5	13	81,3
Erwerbstätige Studierende gesamt	65	57,0	88	62,4	61	51,7	119	70,4
Akademiker_innen Bachelor (Zweitstudium)	3	1,2	4	1,1	4	1,6	0	0,0
Bachelor-Studierende	258	100,0	373	100,0	253,0	100,0	373	100,0

Tabelle 4: Diversitätsmerkmal Geschlechtsidentität (SIGB Forschungsbericht)

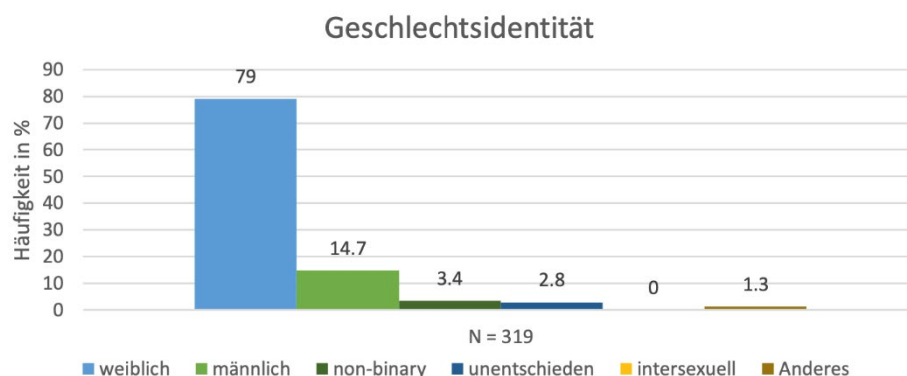


Tabelle 5: Diversitätsmerkmal Sexuelle Orientierung (SIGB Forschungsbericht)

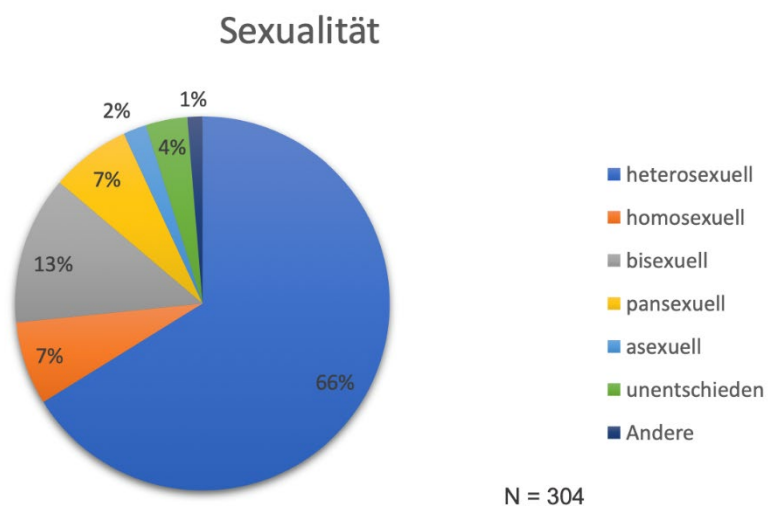


Tabelle 6: Religionszugehörigkeit (SIGB Forschungsbericht)

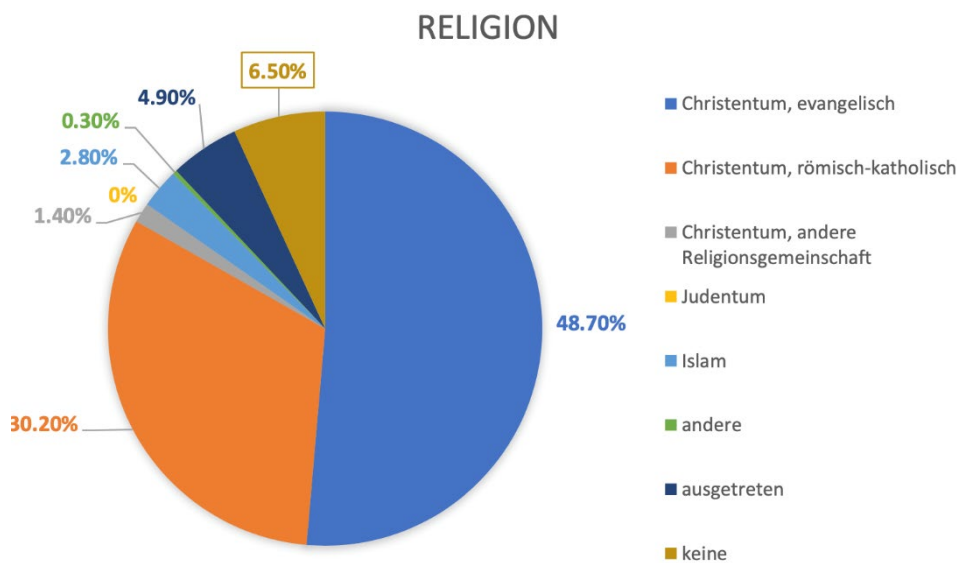


Tabelle 7: Hochschulzugangsberechtigung (SIGB Forschungsbericht)

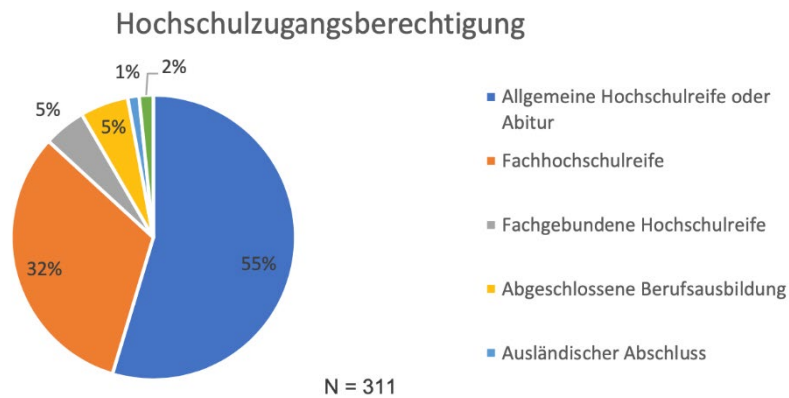


Tabelle 8: Bildungsabschluss der Eltern (SIGB Forschungsbericht)

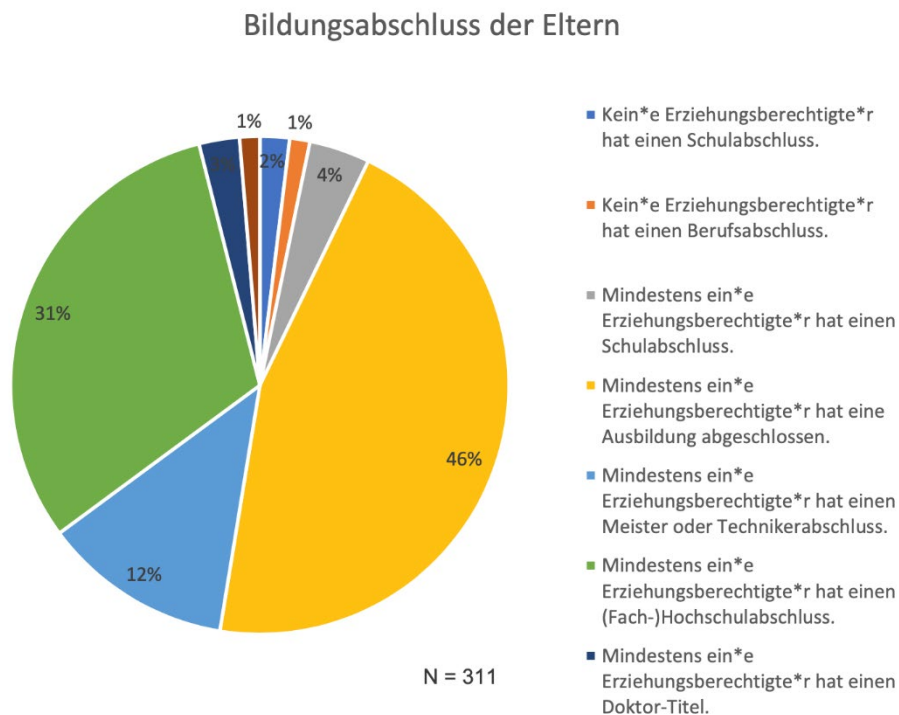


Tabelle 9: Finanzierung des Studiums (SIGB Forschungsbericht)

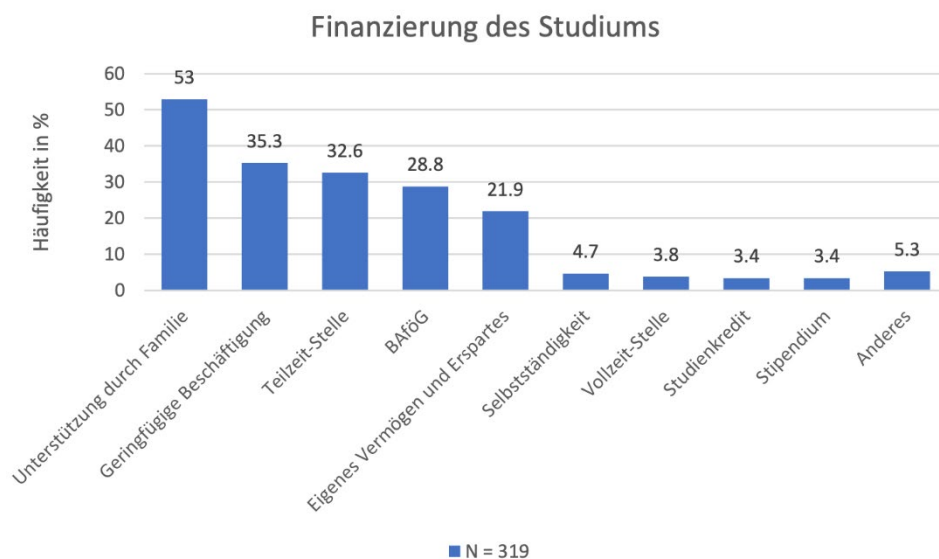


Tabelle 10: Beeinträchtigungen (SIGB Forschungsbericht)

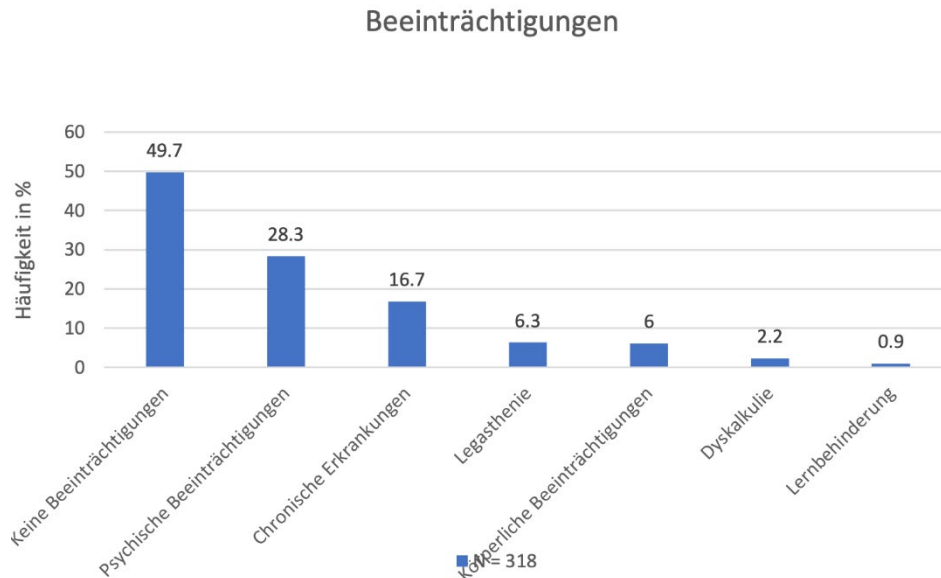


Tabelle 11: Diskriminierungserfahrung Verantwortung (SIGB Forschungsbericht)

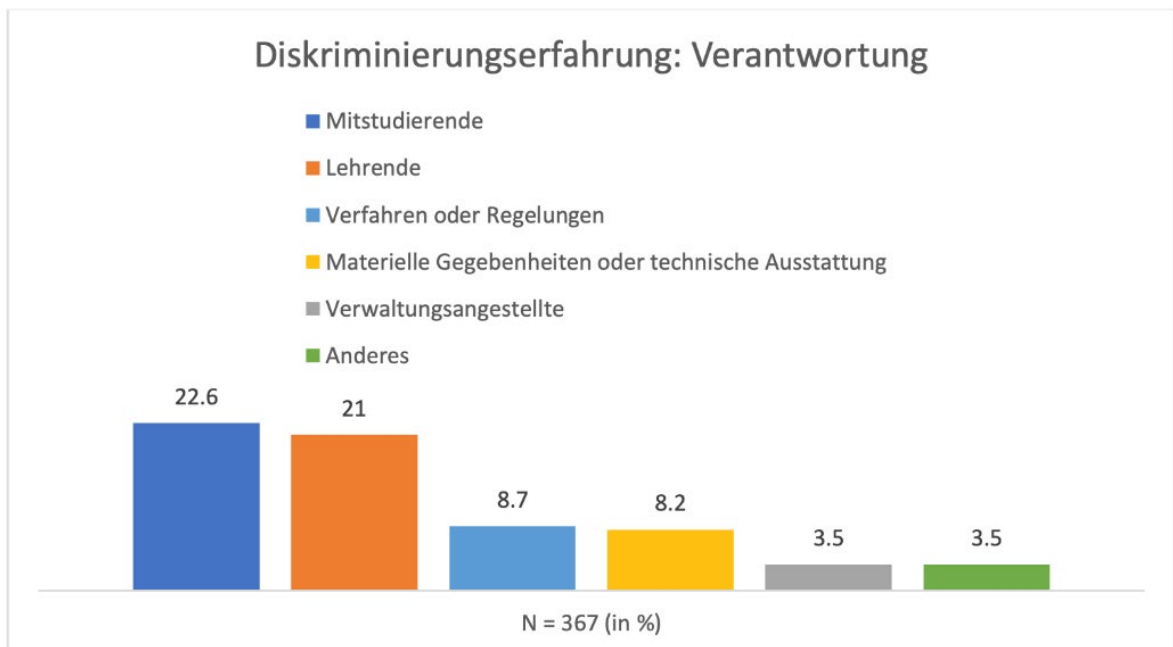


Tabelle 12: Stereotype Darstellung (SIGB Forschungsbericht)

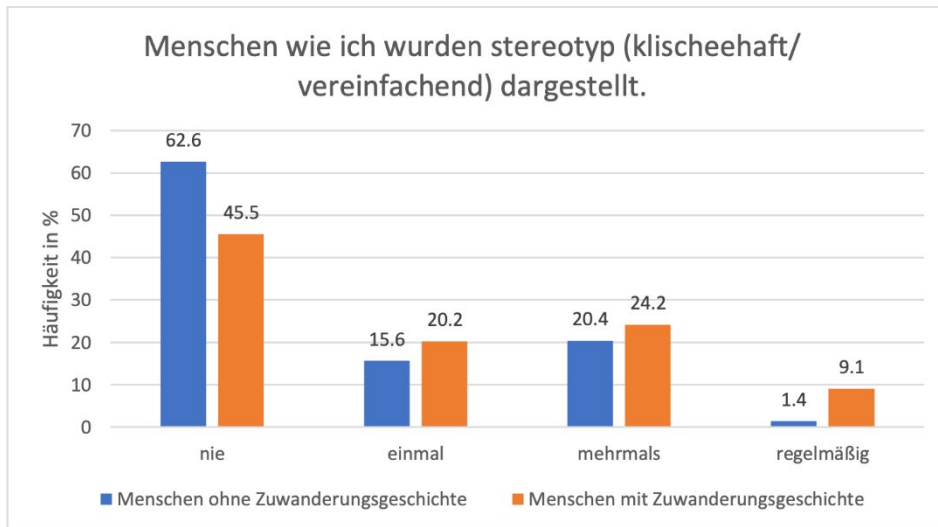


Tabelle 13: Unterschätzung der Fähigkeiten (SIGB Forschungsbericht)

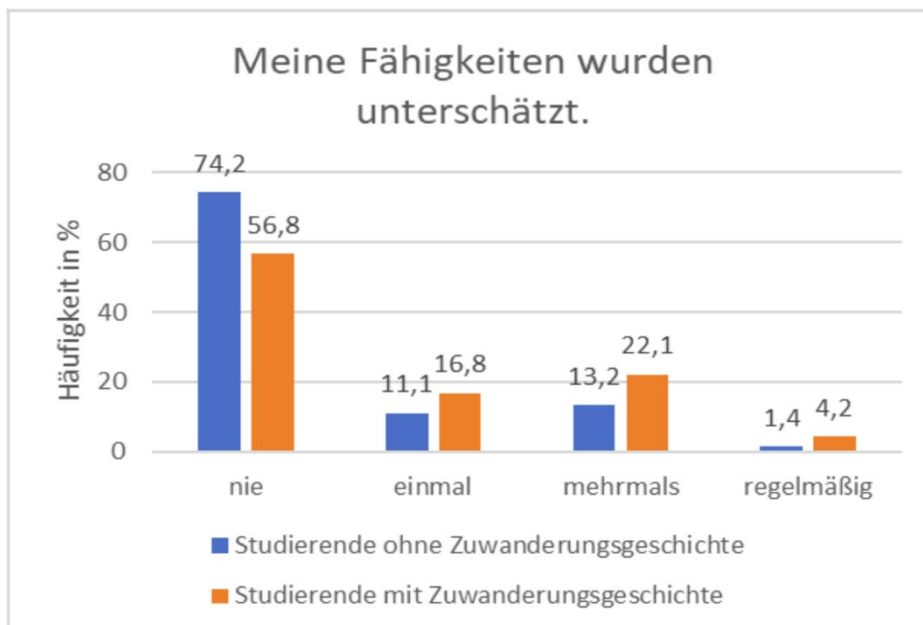


Tabelle 14: Wünsche Vernetzung (SIGB Forschungsbericht)

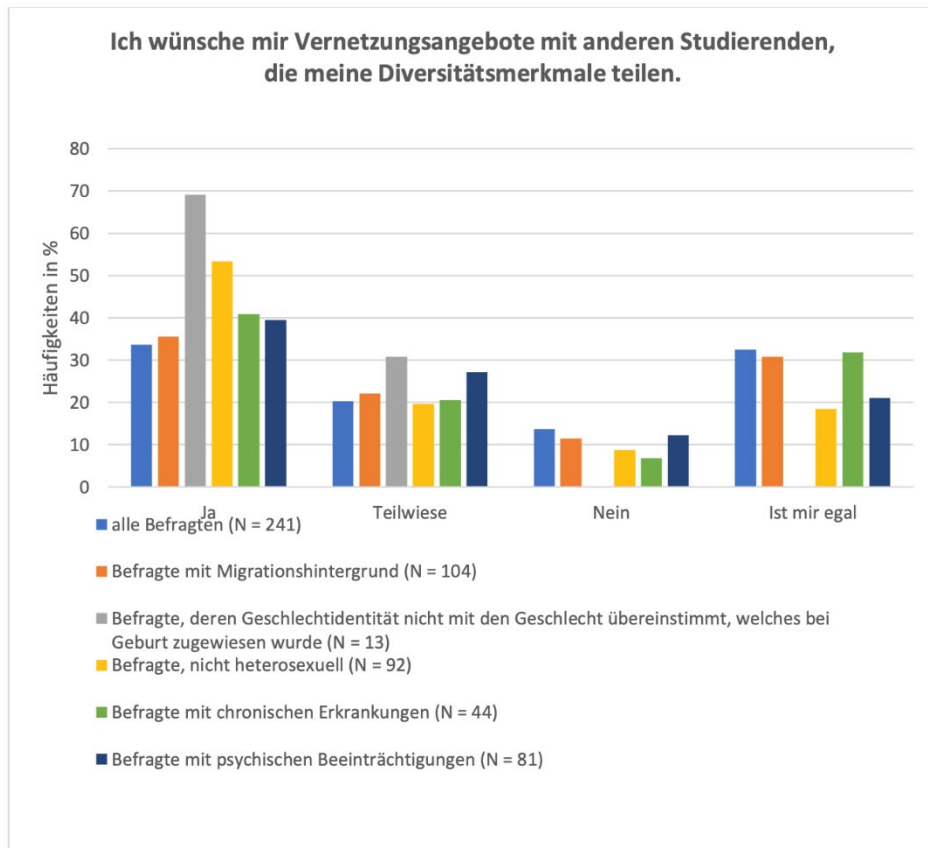


Tabelle 15: Wünsche spezifische Beratung (SIGB Forschungsbericht)

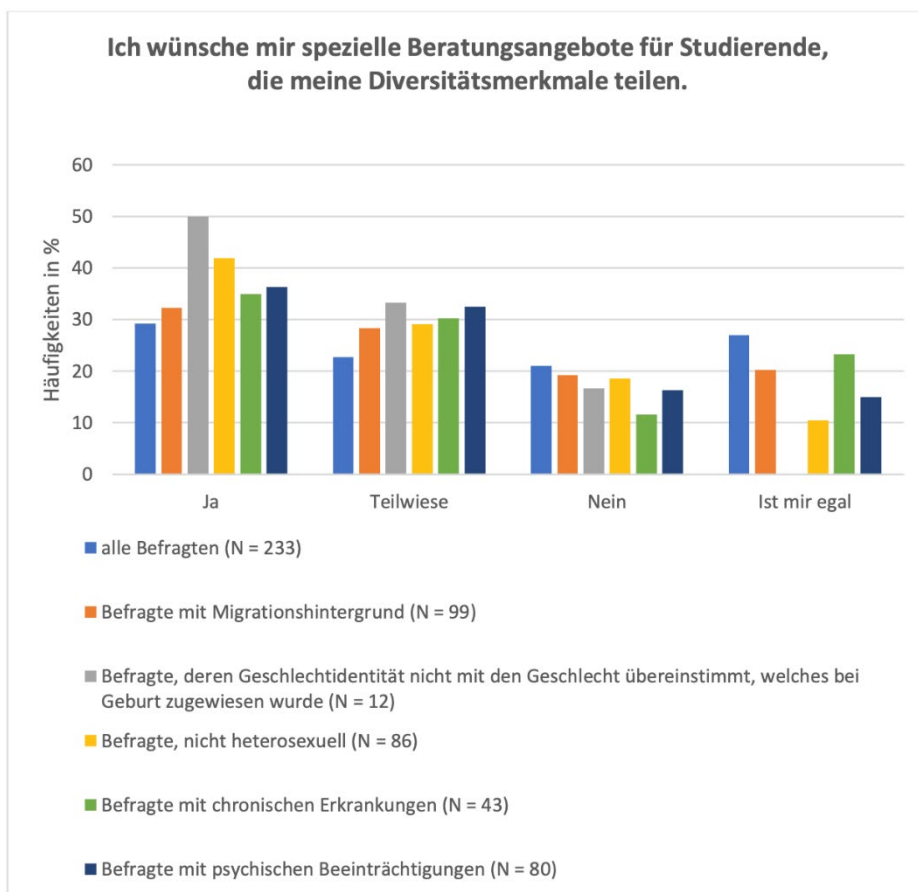


Tabelle 16: Wünsche Safe Spaces (SIGB Forschungsbericht)

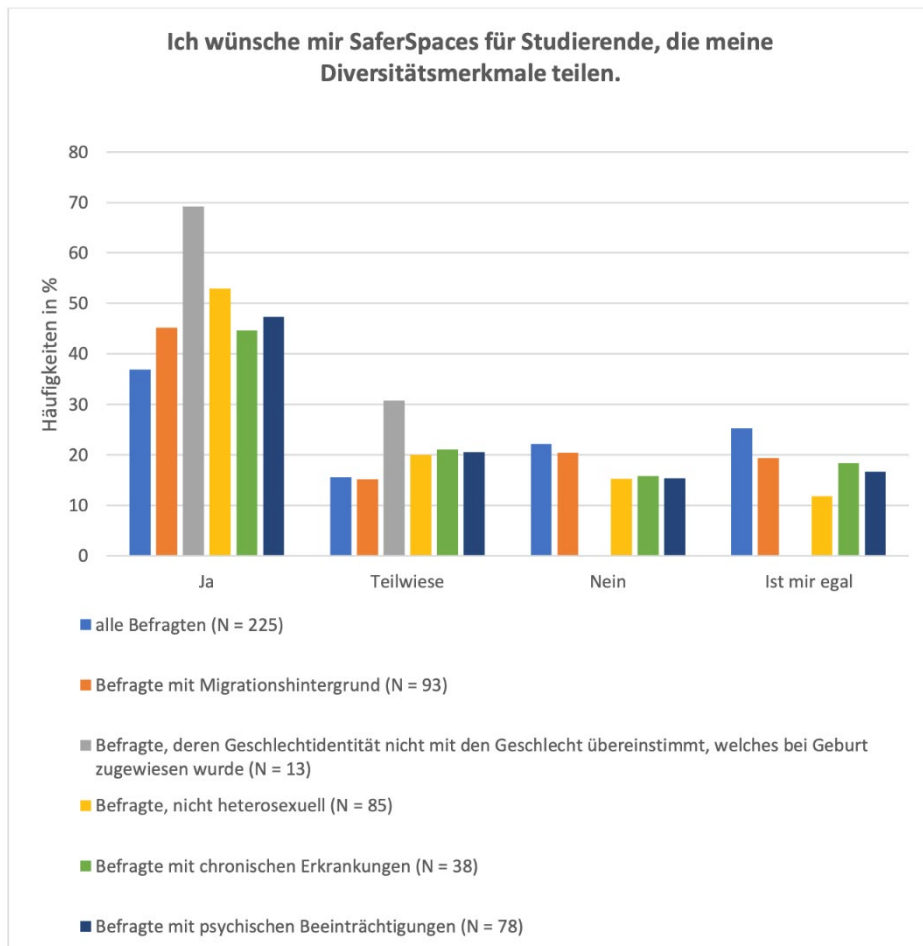


Tabelle 17: Wünsche Vertrauensperson (SIGB Forschungsbericht)

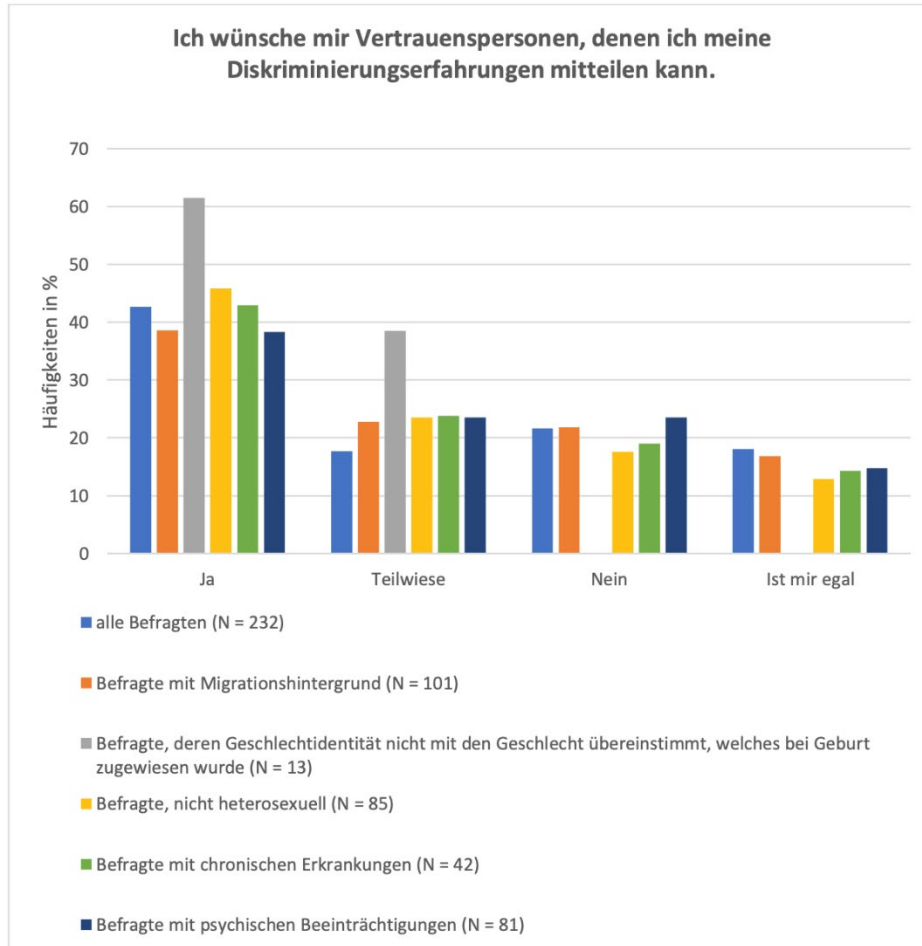


Tabelle 18: Wünsche Veranstaltungen zu Diversitätsthemen (SIGB Forschungsbericht)

