



Auszug des Fachbereichsentwicklungsplans 2022-2027

2.5 ZIELBEREICH DIVERSITY UND ANTIDISKRIMINIERUNG

Der Fachbereich sieht sich dem Querschnittsthema „Diversity und Antidiskriminierung“ inhaltlich und strukturell verpflichtet. Dabei gehört zum Diversity-Verständnis des Fachbereichs nicht allein die Förderung der Wertschätzung von Vielfalt. Diversity beinhaltet nach dem Selbstverständnis des Fachbereichs ebenfalls eine kritische Auseinandersetzung mit Machtstrukturen und mit verschiedenen Formen von personaler und struktureller Gewalt sowie Aspekten der Antidiskriminierung. Diskriminierung umfasst dabei u. a. antisemitische, antimuslimische, antireligiöse, antiziganistische, ableistische, behindertenfeindliche, gadje-rassistische, heteronormative, heterosexistische, klassistische, rassistische, sexistische Diskriminierung, Diskriminierungen von Inter*- oder Trans*Personen sowie Diskriminierung aufgrund des Alters, des Aussehens, einer atheistischen Weltanschauung, der (Nicht-) Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft sowie mehrdimensionale oder intersektionale Diskriminierung. Diese Spielarten von Diskriminierung können interpersonal sowie institutionell auftreten und werden strukturell, also durch gesellschaftliche Diskriminierung u. a. gestützt. Zu Anti-Diskriminierung gehört insofern der Schutz vor Diskriminierung und Gewalt sowie der Schutz vor der Bedrohung mit Gewalt, eine kritische Positionierung zur extremen Rechten sowie zu anderen antidemokratischen und antiliberalen Kräften.

Insbesondere mit Blick auf die heterogene Studierendenschaft hat der Fachbereich in den vergangenen Jahren wichtige Prozesse der Reflexion angestoßen, erste klassismuskritische Strukturen geschaffen und vor allem das Lehrangebot zu Rassismus, Sexismus, Heteronormativität und Intersektionalität sowie zu sozialwissenschaftlicher Diskriminierungsforschung strukturell verankert und systematisch ausgeweitet (s. Kapitel 1.1). Aktuell fördert der Fachbereich mit dem Projekt „vt:politics“ u. a. die Entwicklung eines Erklärfilms zu Rechtsextremismusprävention und zu Empowerment sowie ein Projekt zum Erinnerungsort Alter Schlachthof und das künstlerische Projekt eines „Community Arts Center“ mit gesellschaftsveränderndem Selbstverständnis. Für die kommenden Jahre setzt sich der Fachbereich, **die Förderung diskriminierungskritischer und diversitätssensibler Bildung und Etablierung von Präventions- und Interventionskonzepten im Hinblick auf alle diskriminierenden Erscheinungsformen und damit verbundene Gewaltpraxen** zum Ziel.

Der Fachbereich erkennt die Virulenz des Themas alltäglicher Diskriminierung, die Dringlichkeit von Wahrnehmungs- und Interventionskompetenzen sowie von strukturellen Veränderungen. Dazu zählt auch die Notwendigkeit der Schaffung von Räumen, die es ermöglichen, Prozesse von Empowerment und Powersharing in Gang zu setzen oder aufrecht erhalten zu können. Des Weiteren bedarf es Foren, in denen selbstreflexiv über Privilegien (Raum, Einfluss, Sichtbarkeit) und Möglichkeiten von Powersharing nachgedacht werden kann. Daher beabsichtigt der Fachbereich ebenfalls ***Powersharing und Empowerment aller Statusgruppen im Hinblick auf intersektionale Diskriminierung und Gewalt*** zu fördern.

Insbesondere von Studierendenseite hinterfragt werden Personalstrukturen im Hinblick auf Repräsentanzen: Die Heterogenität der Studierenden der Hochschule spiegelt sich nicht in der Zusammensetzung des Personals wider. Bemühungen, den Prozess der Personalgewinnung diversitätskritisch zu gestalten, wurden angeregt, aber bislang nicht umgesetzt. Vor diesem Hintergrund setzt sich der Fachbereich ***die Analyse und Förderung personeller Diversität und diskriminierungskritischer Strukturen am Fachbereich*** zum Ziel.

Wie in Kapitel 1.1 dargelegt, flossen die Ideen zur Verankerung von Strukturen der Beschwerde und des Schutzes der AG „Fairer Umgang“ in die Erarbeitung eines zentralen Beschwerdemanagements der Hochschule ein. Für Teilbereiche, die das zentrale Beschwerdemanagement nicht abdeckt, bedarf es der Etablierung und Verankerung von Schutzkonzepten und –verfahren sowie Konzepten zum fairen Umgang. Unter Berücksichtigung des zentralen Beschwerdemanagements der Hochschule wird zudem, ***die Etablierung und Verankerung von Diskriminierungsschutz, Beratungs- und Beschwerdeverfahren sowie Konzepten zum fairen Umgang (für Teilbereiche, die nicht zentral geregelt werden)*** beabsichtigt; s. Tabellen in Kapitel 3

3.5 ZIELBEREICH DIVERSITY UND ANTIDISKRIMINIERUNG

Strategisches Ziel I	Förderung diskriminierungskritischer und diversitätssensibler Bildung, Etablierung von Präventions- und Interventionskonzepten im Hinblick auf alle diskriminierenden Erscheinungsformen und damit verbundene Gewaltpraxen
----------------------	--

Operative Ziele:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Curriculare Angebote der Bildung/Qualifikation der Student*innen aller Studiengänge des Fachbereichs zu Kenntnissen zu Diskriminierung, Gewalt und extrem rechten/antidemokratischen/antiliberalen Erscheinungsformen sowie darauf bezogene Präventions- und Interventionsmöglichkeiten 2. Weitere Sensibilisierung und Qualifizierung des Lehrpersonals 3. Anregung diskriminierungskritischer und gewaltkritischer Forschung 4. Leitbildentwicklungsprozess zur Förderung von Verstehen und Verständnis der Setzungen des FEP zur Thematik und Einbettung in die Gesamtstruktur 		
	Zielüberprüfung anhand folgender Indikatoren		Zeitpunkt
Operatives Ziel für (den Bereich)	Qualitativ	Quantitativ Kennzahl(en)	Spätestens 2025
Studierende	<ul style="list-style-type: none"> - Studierenden werden die Veranstaltungen/Fortbildungen zum Thema transparent gemacht (1) - Studierenden wird die Thematik über die ESAG und Mentoring gleich zu Beginn des Studiums näher gebracht (1) 	<ul style="list-style-type: none"> - Teilnahmen an Veranstaltungen, u. a. Fortbildungen (1) 	
Lehrende bzw. wiss. Personal oder Kooperationen	<ul style="list-style-type: none"> - Es wird Lehrmaterial zusammengestellt, auf das Lehrende und die ESAG zugreifen können (1-2) - Professor*innen und wissenschaftliche Mitarbeiter*innen führen diskriminierungskritische und gewaltkritische Forschung durch (3) 	<ul style="list-style-type: none"> - Regelmäßiges Fortbildungsangebot (1) - Teilnahmen an Fortbildungen (1) - Dienstbesprechung(en) (2) 	

<p>Prozesse</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Verständigung mit Verantwortlichen zur Verankerung von Kenntnissen zu Diskriminierung, Gewalt und extrem rechten/antidemokratischen/antiliberalen Erscheinungsformen sowie darauf bezogene Präventions- und Interventionsmöglichkeiten in Mentoring 1 und der ESAG (1) - Bereitstellung von Material zur Vermittlung der Thematik in ESAG und Mentoring (1) - Erhebung der tatsächlich zur Thematik angebotenen Fortbildungsmöglichkeiten für Studierende und Mitarbeitende/Lehrende (2) - Leitbildentwicklungsprozess im Rahmen einer Statusgruppen-übergreifenden Veranstaltung findet statt (4) - Veröffentlichung der Präambel und ggf. von Auszügen des FEP zur Thematik auf der Webseite des Fachbereichs (4) 		
<p>Finanzen/Ressourcen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Unter Vorbehalt der Haushaltslage werden bis 2023 finanzielle Mittel für externe Fachvorträge und bei Bedarf finanzielle Mittel (SHK-Stunden) für die Entwicklung weiteren Materials für Lehrende/ESAG bereitgestellt. Weitere Förderung wird vor dem Hintergrund der im ZSL verfügbaren Mittel geprüft (1) - Im Rahmen der anstehenden Stellenplanung für den wissenschaftlichen Mittelbau am FB wird darüber beraten, inwieweit eine Stelle/Stellenanteile für den Bereich Diversity zur Verfügung stehen (1) 		

<p>Strategisches Ziel II:</p>	<p>Förderung von Powersharing und Empowerment aller Statusgruppen im Hinblick auf intersektionale Diskriminierung und Gewalt</p>
-------------------------------	--

Operative Ziele:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kontinuierliche Selbst- und Privilegien-Reflektion aller am Fachbereich tätigen Personen 2. Strukturelle Unterstützung in Bezug auf die Schaffung von Räumen, die es ermöglichen, Prozesse von Empowerment und Powersharing in Gang zu setzen oder aufrecht zu erhalten (Safer-Spaces) (in Kooperation mit den Studierenden-Vertretungen) 3. Förderung einer heterogenen Zusammensetzung der Gremien und Studierendenvertretungen 		
	Zielüberprüfung anhand folgender Indikatoren		Zeitpunkt
Operatives Ziel für (den Bereich)	Qualitativ	Quantitativ Kennzahl(en)	Spätestens 2025
Studierende	<ul style="list-style-type: none"> - Studierende haben die Möglichkeit, an Angeboten zu Theorien und Praxen von Empowerment und Powersharing teilzunehmen, bei denen auch die Selbst- und Privilegienreflexion eingeübt wird; Studierende nehmen an den Angeboten teil (1) - Gremien sind heterogener zusammengesetzt (3) 	<ul style="list-style-type: none"> - Allen Studierenden werden die Möglichkeiten zur Gremienarbeit/hochschulpolitischer Beteiligung transparent gemacht (3) 	
Lehrende bzw. wiss. Personal oder Kooperationen	<ul style="list-style-type: none"> - Lehrende und Mitarbeiter*innen haben die Möglichkeit, an Angeboten zu Theorien und Praxen von Empowerment und Powersharing teilzunehmen, bei denen auch die Selbst- und Privilegienreflexion eingeübt wird; Lehrende und Mitarbeiter*innen nehmen an den Angeboten teil (1) - Gremien sind heterogener zusammengesetzt (3) 	<ul style="list-style-type: none"> - Workshops zum Thema (1) 	
Prozesse	<ul style="list-style-type: none"> - Recherche und Diskussion zu unterschiedlichen Privilegien und Zugangsbarrieren auf allen Stausebenen des Fachbereichs (1) - Konzept für Safer-Spaces ist in Kooperation mit Studierenden-Vertretungen entwickelt, Möglichkeiten der Umsetzung sind ausgelotet und wurden bedacht (2) - Konzept steht im FBR zur Diskussion; Verabschiedung des Konzepts (2) - Bestandsaufnahme der Gremien-Zusammensetzung (3) 		

Finanzen/ Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> - Unter Vorbehalt der Haushaltslage werden bis 2023 finanzielle Mittel für die Durchführung von Workshops/Fortbildungen im Bereich Diversity und Antidiskriminierung bereitgestellt. Weitere Förderung wird vor dem Hintergrund der im ZSL verfügbaren Mittel geprüft (1) - Prüfung bzgl. geeigneter Räume (evtl. in Abstimmung mit der Hochschulleitung und anderen Fachbereichen) (2) 		

Strategisches Ziel III:	Analyse und Förderung personeller Diversität und diskriminierungskritischer Strukturen am Fachbereich
-------------------------	---

Operative Ziele:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Förderung der Heterogenität unter den Beschäftigten 2. Initiierung von Fortbildungen zu diskriminierungs-, macht- und rassismuskritischer Organisationsentwicklung 		
	Zielüberprüfung anhand folgender Indikatoren		Zeitpunkt
Operatives Ziel für (den Bereich)	Qualitativ	Quantitativ Kennzahl(en)	Spätestens 2025
Studierende			
Lehrende bzw. wiss. Personal oder Kooperationen	<ul style="list-style-type: none"> - Zusammensetzung des Personals wird heterogener (1) 		

Prozesse	<ul style="list-style-type: none"> - Konzept in Bezug auf die Heterogenität am FB SK ist entwickelt (1) - Empfehlungen hinsichtlich eines diversitätsbewussten Vorgehens bei Berufungsverfahren, Stellenausschreibungen und -besetzungen, für die Akquise von Lehrbeauftragten und zur Selbstverpflichtung liegen vor und stehen im FBR zur Diskussion (1) 	<ul style="list-style-type: none"> - Fortbildungen zu diskriminierungs-, macht- und rassismuskritischer Organisationsentwicklung, evtl. in Kooperation mit der ASW (2) 	
Finanzen/ Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> - Unter Vorbehalt der Haushaltslage werden bis 2023 finanzielle Mittel für Fortbildungen im Bereich Diversity und Antidiskriminierung und finanzielle Mittel (SHK-Stunden) für Konzeptentwicklungen bereitgestellt (1-2) 		

Strategisches Ziel IV:	Unter Berücksichtigung des zentralen Beschwerdemanagements der HSD: Etablierung und Verankerung von Diskriminierungsschutz, Beratungs- und Beschwerdeverfahren sowie Konzepten zum fairen Umgang (für Teilbereiche, die nicht zentral geregelt werden)
------------------------	--

Operative Ziele:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Etablierung von Präventionsmaßnahmen (s. auch strategisches Ziel I) 2. Transparente und verlässliche Beratungsmöglichkeit (unabhängig von offizieller Beschwerde) 3. Transparentes und verlässliches Beschwerdeverfahren (unabhängig von Beratung) 4. Entwicklung und Erarbeitung einer zentralen digitalen Informations- und Applikationsmöglichkeit auf der Fachbereichswebseite über Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten, die für jede*n leicht verständlich sind 		
	Zielüberprüfung anhand folgender Indikatoren		Zeitpunkt
Operatives Ziel für (den Bereich)	Qualitativ	Quantitativ Kennzahl(en)	Spätestens 2025
Studierende	<ul style="list-style-type: none"> - Studierende kennen die Beratungsmöglichkeiten bzw. Beschwerdemöglichkeiten, die es für konkrete Fälle am Fachbereich, der Hochschule und extern gibt (2-3) 	<ul style="list-style-type: none"> - Ausreichende Teilnahme an Erhebung (2-3) 	

	<ul style="list-style-type: none"> - Studierende, die Beratung bzw. Beschwerdemöglichkeiten in Anspruch genommen haben, nehmen diese als verlässlich wahr (2-3) - Studierende kennen die Regelungen der Rahmenprüfungsordnung, die den Schutz vor Diskriminierung durch Nachteilsausgleich und die angemessene Berücksichtigung besonderer Studienbedingungen sicherstellen sollen (2-3) 	<ul style="list-style-type: none"> - Aufrufe (4) 	
Lehrende bzw. wiss. Personal oder Kooperationen	<ul style="list-style-type: none"> - Beschäftigte kennen die Beratungsmöglichkeiten bzw. Beschwerdemöglichkeiten, die es für konkrete Fälle am Fachbereich, der Hochschule und extern gibt (2-3) - Beschäftigte, die Beratung bzw. Beschwerdemöglichkeiten in Anspruch genommen haben, nehmen diese als verlässlich wahr (2-3) - Schulung von Beschäftigten mit Vorgesetztenfunktionen bzw. Personalauswahlentscheidungen im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Rechte und Pflichten gegenüber dem Personal (AGG, Arbeitsrecht) (2-3) - Schulung von Lehrenden im Hinblick auf die relevanten Regelungen des Prüfungsrechts, die vor Diskriminierung schützen sollen (2-3) 	<ul style="list-style-type: none"> - Ausreichende Teilnahme an Erhebung (2-3) - Aufrufe (4) 	
Prozesse	<ul style="list-style-type: none"> - Vermittlung der Thematik u. a. durch Verankerung in ESAG und Mentoring (1) - Erhebung dazu unter Studierenden und Lehrenden bzw. Beschäftigten (2-3) - Zentrale digitale Informations- und Applikationsmöglichkeit ist entwickelt und steht zur Verfügung (ggf. als ein Kooperationsprojekt mit dem Fachbereich Medien) (4) - Erhebung zur Häufigkeit der Aufrufe (4) 		
Finanzen	<ul style="list-style-type: none"> - Unter Vorbehalt der Haushaltslage werden bis 2023 finanzielle Mittel (SHK-Stunden) für die Konzeptentwicklung zur Verfügung gestellt. Weitere Förderung wird vor dem Hintergrund der im ZSL verfügbaren Mittel geprüft (4) 		