

# **Selbstreport der HAW Hamburg**

---

**im Rahmen des Diversity Audits „Vielfalt gestalten“  
des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft**

## INHALT

---

<b>Grunddaten der HAW Hamburg</b>	<b>3</b>
<b>Ausgangssituation der Hochschule</b>	<b>5</b>
Gleichstellung/Geschlecht	6
Vereinbarkeit	11
Sexuelle Identität	14
Inklusion	18
Alter	22
Sozialer Status	26
Migration/Rassismus	31
Internationales/Migration	36
Geflüchtete/Migration	38
Religion/Weltanschauung	40
Antidiskriminierung (übergreifend)	42
Chancengerechtigkeit (übergreifend)	46
<b>Strategieplanung</b>	<b>53</b>
<b>Prozess der Zielerreichung</b>	<b>59</b>
<b>Entwicklungsziele und Erfolgskriterien</b>	<b>63</b>

---

## ANLAGEN

---

Meilensteine im Diversity Audit-Prozess	70
Literaturverzeichnis	71

---



# Grunddaten



## GRUNDDATEN DER HAW HAMBURG

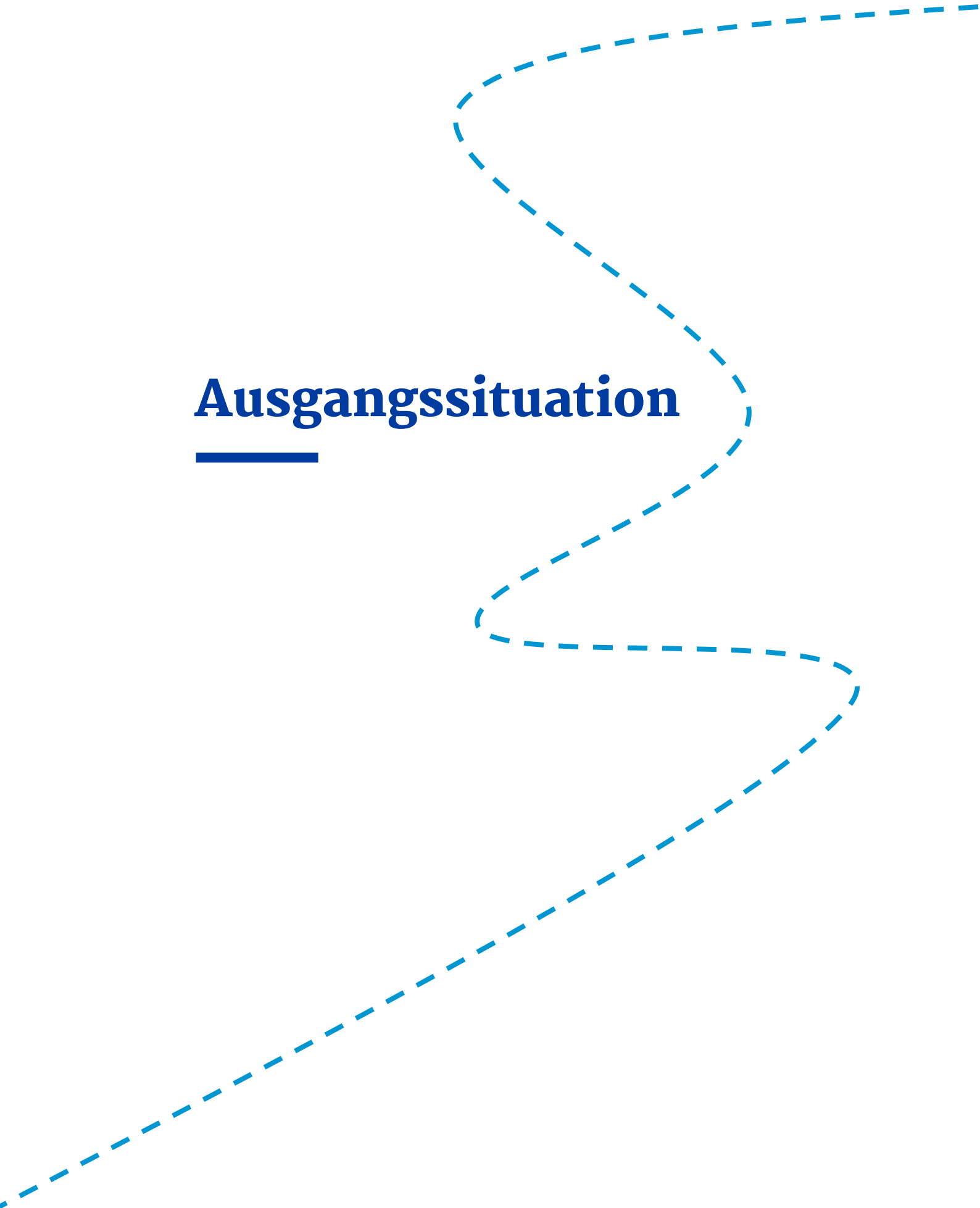
### Die größte Fachhochschule im Norden

Die Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW Hamburg) ist eine Fachhochschule unter der Trägerschaft der Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg. 1970 als eine der ersten deutschen Fachhochschulen gegründet, hat sich die HAW Hamburg inzwischen zur größten praxisorientierten Hochschule im Norden entwickelt. Sie ist Teil des strategischen Bündnisses [UAS7](#), eines Zusammenschlusses von sieben forschungsorientierten deutschen Fachhochschulen mit internationaler Ausrichtung. Die HAW Hamburg bietet ihren rund 16.800 Studierenden (SoSe 2017) eine zukunftsorientierte Hochschulbildung auf hohem Niveau in international ausgerichteter, anwendungsorientierter und interdisziplinär angelegter 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. Der Personalbestand der HAW setzte sich 2014 wie folgt zusammen: Professuren 373 VZÄ, wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen 243 VZÄ, Beschäftigte TVP 350 VZÄ, Anzahl Lehraufträge 489 (6%).

### Diversity als Teil der Stabsstelle Gleichstellung

Das Thema Diversity (Management) ist an der HAW Hamburg strukturell und personell in der Stabsstelle Gleichstellung verankert. Seit September 2016 begleitet und berät die [Referentin für Diversity und Intersektionalität](#) die Hochschule bei der Entwicklung eines Diversity Management Konzepts, wie im Hamburger Hochschulgesetz und im Struktur- und Entwicklungsplan 2016–2020 verpflichtend festgehalten. Die drittmittelfinanzierte Projektstelle ist bis Ende 2020 befristet. Auf der Leitungsebene liegt die Zuständigkeit für Diversity bei der Vizepräsidentin für Studium, Lehre und Gleichstellung, Frau Prof. Dr. Monika Bessenrodt-Weberpals. Weiterhin gibt es einen Ausschuss des Hochschulsenats für Gleichstellung und Diversity. Dieser setzt sich statusübergreifend zusammen und dient als Beratungsgremium der wissenschaftlichen Gleichstellungsbeauftragten. Der Ausschuss bereitet Beschlussvorlagen für den Hochschulsenat vor und wird auch das Diversity Management Konzept entsprechend vorbereitend beraten.

# Ausgangssituation



## **AUSGANGSSITUATION DER HAW HAMBURG**

Die HAW Hamburg hat derzeit rund 16.800 Studierende (SoSe 2017). Sie finden an vier Fakultäten ein breites Fächerspektrum aus 38 Bachelorstudiengängen und 34 Masterstudiengängen vor, wobei mehr als die Hälfte der Studierenden in den Ingenieurwissenschaften eingeschrieben sind (HAW Hamburg, 2017). 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.

### **Gleichstellung/Geschlecht**

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 Lehre und Gleichstellung, Prof. Dr. Monika Bessenrodt-Weberpals, zusammen.

Die Aufgaben der Stabsstelle Gleichstellung sind in der [Gleichstellungsrichtlinie](#) definiert. Aktuell wird die Richtlinie überarbeitet, um den Bereich Diversity erweitert und voraussichtlich Ende des Jahres vom Hochschulsenat verabschiedet. 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, eines Konzeptes zum Diversity

### **Gleichstellung: Eine Erfolgsgeschichte seit 1970**

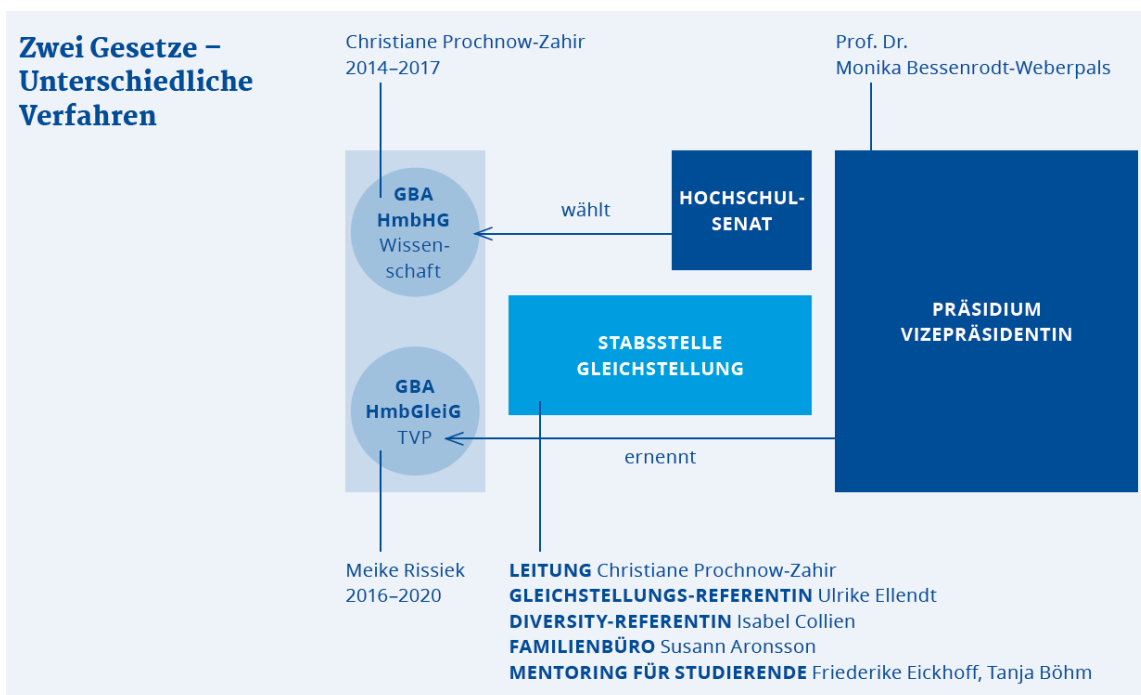
### **Aufgaben der Stabsstelle Gleichstellung**

Management, des Struktur- und Entwicklungsplanes, der Ziel- und Leistungsvereinbarungen (extern und intern) und der Erstellung von Ordnungen und Satzungen, die schwerpunktmäßig in das Aufgabenspektrum von Gleichstellung und Diversity fallen. Weiterhin begleitet die Stabsstelle die Umsetzung von Maßnahmen der Gleichstellungspläne und des Konzeptes zum Diversity Management. Sie entwickelt und realisiert das Controlling und Qualitätsmanagement zu den Plänen und Konzepten.

Derzeit besteht das Team der Stabsstelle Gleichstellung aus sechs Personen, von denen die Hälfte befristete Projektstellen hat. Neben der Leitung der Stabsstelle (1 VZÄ, unbefristet) arbeiten eine Gleichstellungsreferentin (0,6 VZÄ, unbefristet) und eine Mitarbeiterin des Familienbüros (0,5 VZÄ, unbefristet) für die Stabsstelle Gleichstellung. Die drei Projektstellen verteilen sich auf zwei Stellen plus Leitungsanteil für das Projekt Mentoring im Berufsübergang (insgesamt 1,2 VZÄ) und eine Stelle als Referentin für Diversity und Intersektionalität (0,6 VZÄ). Die Leitung der Stabsstelle Gleichstellung ist zu 50 Prozent für ihre Tätigkeit als wissenschaftliche Gleichstellungsbeauftragte freigestellt. Die sechs Personen der Stabsstelle Gleichstellung entsprechen somit 3,9 Vollzeitäquivalenten, davon 2,1 VZÄ unbefristet.

**Sechs Personen arbeiten für die Stabsstelle Gleichstellung – davon 2,1 VZÄ unbefristet**

**DIE STRUKTUR DER GLEICHSTELLUNG AN DER HAW HAMBURG**



## Zwei zentrale Gleichstellungsbeauftragte, zwei Gleichstellungspläne

Nach der Fertigstellung des [Gleichstellungsplans für das Technische, Bibliotheks- und Verwaltungspersonal](#) im Jahr 2017, wird aktuell der Gleichstellungsplan für den wissenschaftlichen Bereich der Hochschule von der Stabsstelle Gleichstellung in Kooperation mit der wissenschaftlichen Gleichstellungsbeauftragten aktualisiert. Bis zu dessen Verabschiedung durch den Hochschulsenat gilt der [Gleichstellungsplan 2013–2017](#). Insbesondere der Gleichstellungsplan für das wissenschaftliche Personal hat seit Jahren bundesweit Vorbildcharakter. Der Gleichstellungsplan für das TVP ist in seiner Detailliertheit vorbildlich für alle Hamburger Behörden. Er ist zum ersten Mal getrennt vom wissenschaftlichen Gleichstellungsplan erstellt worden.

Beide Gleichstellungsbeauftragten erhalten zur Erfüllung ihrer Aufgaben eine 50%ige Freistellung von ihren sonstigen Tätigkeiten. Zudem werden sie von [dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten](#) unterstützt, davon fünf stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte für das TVP und sechzehn dezentrale Gleichstellungsbeauftragte für den wissenschaftlichen Bereich (Stand: August 2017).

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, 2017a](#)). Die Studienerfolgsquote lag in den Bachelorstudiengängen 2015 bei den Frauen mit 72 Prozent deutlich höher als bei den Männern mit 50,5 Prozent. Ein umgekehrtes Bild zeigt sich bei den Masterstudiengängen. Hier liegt die Erfolgsquote bei den männlichen Studierenden bei 72,4 Prozent gegenüber 66,5 Prozent bei den weiblichen Studierenden.

## Typische Geschlechtersegregation nach Studienfächern

Seit 2001 werden Mädchen an der HAW Hamburg motiviert ein Studium in den Ingenieur- und Naturwissenschaften aufzunehmen. Gestartet als Töchchertag wurde die Initiative 2004 in [Girls' Day](#) umbenannt. 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



## **Mehr Frauen in MINT und mehr Männer in soziale Berufe**

---

Mädchen naturwissenschaftlich-technische Berufe und Studiengänge als mögliche und spannende 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 ebenfalls das Ziel, mehr Frauen in die ingenieurwissenschaftlichen bzw. technikbezogenen und mehr Männer in soziale Studiengänge (zzgl. Ernährung, Pflege und Gesundheit) zu bringen. Im Rahmen der „Labor- & Forschungstage“ lernen Schüler\*innen der Mittelstufe über drei Schuljahre hinweg kontinuierlich verschiedene angewandte Wissenschaften über Experimente, Laboreinführungen und Projekte kennen. Innerhalb eines Schulhalbjahres erbringen sie an drei Tagen an der HAW Hamburg außerschulische Lernleistungen und können sich so mit ihrer Berufs- und Studienorientierung fachlich und praktisch auseinandersetzen.

## **Gleichstellung in der Berufsordnung**

---

In der Präambel ihrer Berufsordnung ([HAW Hamburg, 2016a](#)) verpflichtet sich die HAW Hamburg der Geschlechtergleichstellung und verweist zu deren Umsetzung auf die Gleichstellungsrichtlinie und die Gleichstellungspläne. Sie regelt den Einbezug der Gleichstellungsbeauftragten für den wissenschaftlichen Bereich sowie der/des Schwerbehindertenbeauftragten in das Berufungsverfahren.

## **Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder**

---

Zur Erhöhung des Professorinnenanteils ([Gleichstellungsplan 2013–2017](#)) beteiligt sich die HAW Hamburg am Professorinnenprogramm des Bundes. In beiden Programmphasen 2008–2020 konnte sie erfolgreich sechs zusätzliche Professuren für Professorinnen einwerben, davon zwei speziell mit der Ko-Denomination Gender bzw. Migration. Die Professorinnen lehren und forschen zu fachlichen Schwerpunkten wie Produktentwicklung, Biotechnologie oder Sozialwissenschaften/Kriminologie/ Gender. Derzeit wird im [Digitalisierungsbeirat](#) diskutiert, ob das Forschungsgebiet Digitalisierung aus Gender- und Diversityperspektive über solche Förderprogramme an der HAW Hamburg gestärkt werden soll.

## **Pro Exzellenzia: Karriereförderung für hochqualifizierte Frauen**

---

[Pro Exzellenzia](#) ist ein deutschlandweit einzigartiges Programm zur Karriereförderung von hochqualifizierten Frauen an Hamburger Hochschulen, langjährig mit dem Schwerpunkt in den MINT-Fächern, der Architektur und Kunst. Es wird durch den Europäischen Sozialfonds Hamburg und die Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung gefördert. Den Kern des Programms bilden Stipendien für Promovierende und Postdocs, flankiert von Coachings, Workshops zu Karriere- und Führungskompetenzen sowie Vortragsveranstaltungen. Durch die hohe Erfolgsbilanz läuft dieses Programm bereits in der Förderphase 4.0 mit der Option weitergeführt zu werden. An der HAW Hamburg konnten über das Förderprogramm Pro Exzellenzia bisher 13 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.

## **Digitalisierung: OERs zu Gender & Diversity**

---

Die Stabsstelle Gleichstellung hat Mitte 2016 eine Open Educational Ressource (OER) zur Frage „[Was ist Gender?](#)“ fertiggestellt. Die OER beantwortet die Frage aus der Perspektive der Geschlechterforschung. Sie ist Teil der Hamburg weiten Plattform [Hamburg Open Online University](#) und soll komplexe wissenschaftliche Inhalte einer breiten Bevölkerung kostenfrei und verständlich zugänglich machen. Eine weitere OER zum Thema „Gender- und diversitybewusste Mediengestaltung“ wurde im Oktober 2017 erfolgreich beantragt. Hier werden praxisnahe Tipps und Hilfestellungen zum kritischen Umgang mit normierenden und stereotypisierenden Vorstellungen von Diversity entwickelt. Sowohl Studierende der HAW Hamburg, die Öffentlichkeitsarbeit der Hochschule als auch externe Medienschaffende sollen von der OER profitieren. Das Projekt endet am 31. Dezember 2018.

## **Das hochschulübergreifende Zentrum GenderWissen: Quo vadis?**

---

Die [Gemeinsame Kommission für Frauenstudien, Frauen- und Geschlechterforschung, Gender und Queer Studies](#) (GK) 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

## **Der Gleichstellungsplan TVP 2017 – 2020**

---

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 in zwei Jahren neu verhandelt werden.

Der [Gleichstellungsplans für das Technische, Bibliotheks- und Verwaltungspersonal 2017-2020](#) wurde nach den Anforderungen des in 2015 novellierten Hamburger Gleichstellungsgesetzes ([HmbGleiG](#)) erstellt, welches auch die Position der Gleichstellungsbeauftragten TVP präzisiert. Ziel ist es, Geschlechtergerechtigkeit in der Hochschule und allen angeknüpften Bereichen herzustellen. Anhand des Bilanzierungszeitraums 2013-2017 lassen sich folgende drei Hauptziele und Aktionspläne des Gleichstellungsplans TVP benennen:

1. Erhöhung des Geschlechteranteils von Frauen in den Technischen Berufen auf 30 % bis 2020, durch entsprechende Nachbesetzung der durch Altersfluktuation frei werdenden Stellen;
2. Gezielte Aufstiegsförderung von Frauen aus den unteren Status- und Gehaltsgruppen der Allgemeinen Verwaltung und von Männern in den unteren Besoldungsgruppen der Technischen Berufe sowie Förderung von Frauen in Stellenbesetzungsverfahren bei höheren Laufbahngruppen;
3. Verbesserung der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf durch flexible Arbeitszeitmodelle, (Elder)-Care, bedarfsgerechten Ausbau der Telearbeit und Erhöhung des Anteils männlicher Beschäftigter an den Erziehungszeiten aller Beschäftigten auf 20 Prozent bis 2020.

## **Vereinbarkeit**

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 Beruf und Familie der berufundfamilie Service GmbH zertifiziert. Das [Familienbüro](#) ist bei der Stabsstelle Gleichstellung angesiedelt und vermittelt Beratungsleistungen kompetent und schnell an

## **Die HAW Hamburg ist Vorreiterin im Audit Familiengerechte Hochschule**

---

Studierende und Mitarbeitende. Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit einer [Kindernotfallbetreuung](#), einer Ferienbetreuung sowie zwei Kindertagesstätten und Still- und Wickelräume an allen vier Standorten. Das Referat Soziales des AStA bietet ebenfalls Beratung für Studierende mit Kindern oder Pflegeverantwortung.

## **Erweiterter 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. Durch den engen Austausch zwischen der Diversityreferentin und der Mitarbeiterin des Familienbüros ist eine noch stärkere Sensibilisierung für Lesben, Schwule und Trans\*Personen mit Kindern oder aufenthaltsrechtliche Fragestellungen gegeben. Auch die Außenrepräsentation des Familienbüros hat sich hin zu diversitybewussteren Darstellungsweisen verändert.

## **Pflege als Schwerpunkt neben Erziehungsaufgaben**

---

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 Pflegende werden in den Fokus genommen.

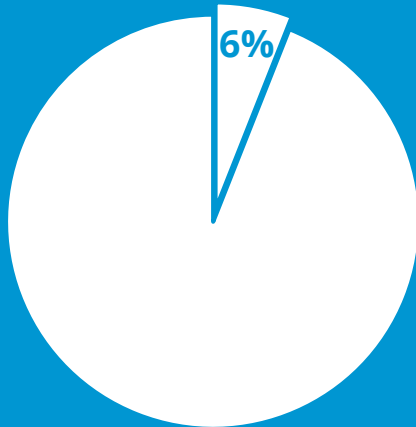
Die hausinternen Beratungsleistungen durch das Familienbüro sowie die Kooperation mit dem pme Familienservice bei der Kindernotfallbetreuung und der Elder Care Beratung werden aus der Perspektive des Familienbüros als besonders erfolgreich eingeschätzt. Gleiches gilt für die Kooperation mit dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Die Langzeiteffekte der Teilnahme am Audit Familiengerechte Hochschule bestehen in der gelebten Verankerung von Familiengerechtigkeit als Kulturbestandteil der Hochschule

## **Studium/Beruf und Erziehungsaufgaben**

---

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 Sommersemester 2017 fanden sich im Verteiler des Familienbüros 129 Studierende mit Kindern und 113 Beschäftigte mit Kindern, die Unterstützungsleistungen wie die Kindernotfallbetreuung oder individuelle Beratungsleistungen in Anspruch nahmen.

## ANTEIL STUDIERENDER MIT KINDERN



**Die Hälfte der Kinder ist zwischen 1-3 Jahre alt.**

Eigene Darstellung basierend auf Daten der 21. Sozialerhebung des Studierendenwerks

### **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 kennen das Elder Care Programm – Studierende eher selten**

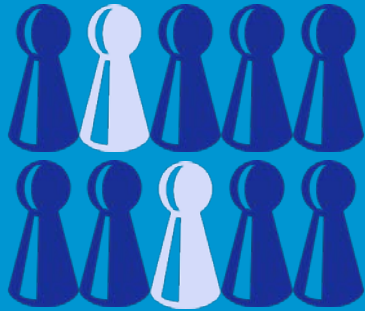
Laut einer Umfrage des HAW-internen Competence Center Gesundheit (CCG) pflegen/unterstützen 14,7 Prozent der Studierenden Angehörige (Wintersemester 2016/17). 60 Prozent dieser Studierenden sind weiblich, 38 Prozent männlich und rund 2 Prozent machten keine Geschlechtsangabe. Wenige der pflegenden Studierenden kennen das Elder Care Programm (7,6 Prozent) und nutzen es bisher nicht, da sie zusätzliche Unterstützung häufig als nicht notwendig ansehen. Verbesserungsvorschläge der Studierenden beziehen sich vor allem auf strukturelle Faktoren, wie eine flexiblere Gestaltung der Prüfungsleistungen/-phase, eine Lockerung der Anwesenheitspflicht oder eine dezentralere Ansprechbarkeit der Beratungspersonen.

Etwa ein Fünftel der Beschäftigten übernimmt Pflegeaufgaben laut CCG-Umfrage (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, Telearbeitsmöglichkeiten oder Blended Learning Angebote.

## MITARBEITENDE MIT PFLEGEAUFGABEN

Anteil in Prozent der HAW-Beschäftigten



20%

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

Eigene Darstellung basierend auf Daten des CCG

### **M.A. Angewandte Familienwissenschaften**

Im [Masterstudiengang Angewandte Familienwissenschaften](#) lernen Studierende aus interdisziplinärer Perspektive Familienentwicklung, -verhalten, -strukturen -probleme zu erforschen und zu verstehen. Es besteht ein starker Anwendungsbezug, wobei die Schwerpunkte besonders auf Beratungs-, Leitungs- sowie Führungskompetenzen liegen. Das Modul „Migration und Familie“ behandelt aus migrationstheoretischer Sicht u.a. transnationale Familien in unterschiedlichen kulturellen Kontexten und im Modul „Soziologie der Familie“ erfolgt eine historische Betrachtung familialer Lebensformen. Es besteht aktuell keine inhaltliche Vernetzung des Masterstudiengangs mit dem Familienbüro der HAW Hamburg.

### **Sexuelle Identität**

Zur sexuellen Identität einer Person zählen die Geschlechtsidentität und die sexuelle Orientierung. Die Geschlechtsidentität bezeichnet, zu welchem Geschlecht sich ein Mensch zugehörig fühlt. Die sexuelle Orientierung benennt, zu welchem Geschlecht sich ein Mensch

## **Sexuelle Identität = Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung**

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.

## **Nicht-heterosexuelle Studierende identifizieren sich weniger mit der Hochschule**

An der HAW 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 haben bei der sozialen Integration an Hochschulen 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](#)). Dem Antidiskriminierungsreferat des AstA ist für die aktuelle Amtszeit ein\*e Mitarbeiter\*in zum Thema Queer zugeordnet. Die Stelle ist derzeit vakant.

## **Ein Drittel der Beschäftigten ist offen homo- oder bisexuell**

Im Vergleich zum Jahr 2007 hat sich 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 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.

## GESCHLECHTSIDENTITÄT

weder männlich  
noch weiblich ...

1 Prozent  
der Studis

**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"

### **Die Mehrheit der Trans- Personen spricht am Arbeitsplatz nicht über ihre Geschlechtsidentität**

Etwa jede dritte Trans\*person fühlte sich wegen ihrer sexuellen 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). 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.



## **Anerkennung des dgti-Ergänzungsausweises**

Generell fühlen sich rund 40 Prozent der Trans\*personen aufgrund ihrer Geschlechtsidentität diskriminiert.

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 und noch Erfahrungswerte.

## **Ansatzpunkte des Senats der FHH zur Unterstützung von LSBTIQ\***

Der Hamburger Senat setzt auf eine Sensibilisierung von Schlüsselakteur\*innen der Personalauswahl und -entwicklung, um der Diskriminierung von LSBTIQ\* entgegenzuwirken. Ziel ist es, ein Klima zu schaffen, in dem jede Person ihre Geschlechtsidentität und ihre sexuelle Orientierung offen leben kann. Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt sollen selbstverständliche Weiter- und Fortbildungsinhalte werden, um die Serviceorientierung der Hamburger Verwaltung zu verbessern und Diskriminierung zu reduzieren. Interne Kommunikationsmittel sollen ebenfalls zur Information über LSBTIQ\*-Anliegen genutzt werden. Im [Aktionsplan des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg für Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt](#) werden konkrete Ansatzpunkte benannt, um die Situation von Lesben, Schwulen, Trans\*personen, Intersexuellen, Bisexuellen und queeren Menschen an Hochschulen zu verbessern (FHH, 2017a). Dazu zählen die Benennung zentraler und kompetenter Ansprechpersonen für LSBTIQ\*, die Verwendung diskriminierungsfreier Sprache, die Sichtbarmachung verschiedener Lebensentwürfe, LSBTIQ\*-Fortbildungsangebote in den Hochschulverwaltungen und der Ausbau professoraler Lehre zu LSBTIQ\*-Themen.

Das hochschulübergreifende [Zentrum GenderWissen](#) bietet Studierenden mit dem Zertifikat für Gender- und Queer Studies und einer hervorragenden Bibliothek die

## **Vermittlung von LSBTIQ\*- Themen in der Lehre**

## **Etwa 1 von 10 Studierenden ist gesundheitlich beeinträchtigt**

## **Der Beauftragte für Studierende mit Behinderung/ chronischen Erkrankungen**

Möglichkeit ihr Wissen zu LSBTIQ\*-Themen zu vertiefen. Am Department Soziale Arbeit und am Department Pflege und Management werden LSBTIQ\*-Themen in einzelnen Modulen diskutiert ([Bürgerschaft der FHH, 2011](#)).

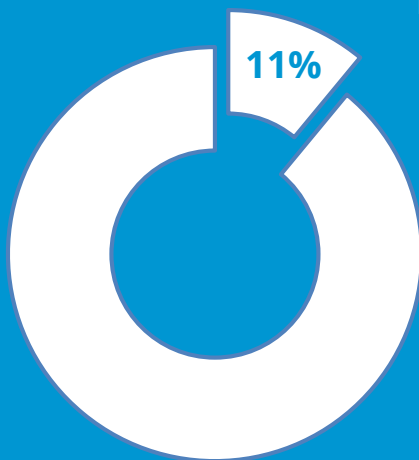
## **Inklusion**

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. Davon geben 55% eine psychische Erkrankung an. Eine Randauszählung der Sozialerhebung für Hamburg ergibt, dass 15% aller Studierenden eine oder mehrere gesundheitliche Beeinträchtigungen mit Studienschwernis angegeben haben ([Middendorff et al., 2017b](#)). Bei 16.800 Studierenden an der HAW sind das etwa 2.520 Studierende. Weitere Ergebnisse der 21. Sozialerhebung: Studierende mit Beeinträchtigung wechseln häufiger den Studiengang (31 % statt 21%) und die Hochschule (22% statt 16%), studieren öfter mehr als 10 Hochschulsemerester (36% statt 22%) und unterbrechen häufiger ihr Studium (32% statt 13%). Die Umfrage „[beeinträchtigt studieren – best2](#)“ wird zusätzliche Ergebnisse liefern. Die Datenerhebung soll voraussichtlich im ersten Halbjahr 2018 veröffentlicht werden.

Das Thema Inklusion ist durch einen vom Hochschulsenat gewählten Beauftragten für Studierende mit Behinderung/chronischen Krankheiten—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. Rollifahrer\*innen, Studieninteressierte mit Sehbeeinträchtigung) in den

verschiedenen Standorten statt. Diverse hochschulinterne und -externe Informationsveranstaltungen sowie Merkblätter und Informationsbroschüren runden das Angebot ab. In der Zentralen Studienberatung gibt es eine Ansprechperson für Studierende mit chronischen Erkrankungen. Die Benennung einer konkreten Ansprechperson für die gemeinsame Zusammenarbeit zwischen dem Beauftragten und dem Studierendenzentrum hat sich als sinnvoll erwiesen, u.a. um Studierende direkt weiter zu vermitteln.

### ANTEIL STUDIERENDER MIT GESUNDHEITLICHER BEEINTRÄCHTIGUNG



**Mehr als die Hälfte der beeinträchtigten Studierenden ist psychisch belastet.**

Eigene Darstellung basierend auf Daten der 21. Sozialerhebung des Studierendenwerks

### **Beratung von Studierenden für Studierende**

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

## **Technische Ausstattung und Zusatzregelungen**

---

Barrierefreie PC-Arbeitsplätze stehen am Standort Alexanderstraße zur Verfügung. Weiterhin können hörbeeinträchtigte Studierende zwei FM-Anlagen ausleihen. Weiterhin 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, das 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.

## **Die HAW Hamburg auf dem Weg zu einem Inklusionsplan**

---

Aktuell wird unter Federführung des Beauftragten in einem breiten Beteiligungsprozess ein Inklusionsplan mit konkreten Maßnahmen für die Hochschule entwickelt. Seit 2016 wird an einem Inklusionsplan gearbeitet, der verschiedene Handlungsbereiche umfasst. Er reicht von baulichen Maßnahmen und der IT-Infrastruktur über die Lehre bis hin zu einer besseren rechtlicheren Verankerung und Umsetzung von Nachteilsausgleichen. Das Vorhaben wird vom Präsidium und dem Hochschulsenat unterstützt, dort wurden auch im Januar 2017 erste Ergebnisse (Bau, IT, Hochschulzulassung) vorgestellt, weitere zu den Themen Nachteilsausgleiche, Lehre, etc. folgen Ende dieses Jahres.

## **Steigende Inanspruchnahme der Inklusionsangebote**

---

Die Angebote des Inklusionsbeauftragten erfahren eine steigende Nachfrage. 341 Studierende (davon 93 Studieninteressierte) nahmen 2016 die Beratung zum Thema Studieren mit gesundheitlicher Beeinträchtigung in Anspruch. Die Zahl der Gesamtkontakte lag mit fast 800 Kontakten im Sommersemester 2017 deutlich höher. Besonders die WhatsApp-Nutzung hat sich seit WiSe 2016/17 verstärkt. Im Sommersemester 2017 fragten 82 Studierende die Gruppenangebote der Peer-to-Peer-Beratung nach (65 im WiSe 2016/17 und 22 im SoSe 2016).

## STUDIERENDE MIT BEEINTRÄCHTIGUNG



687



63

**Die Zahl der Beratungskontakte ist gestiegen – besonders die Nutzung von WhatsApp.**

Eigene Darstellung basierend auf einer internen Statistik

### Desiderate im Bereich Inklusion

Als wichtige Desiderate im Bereich Inklusion, die unbedingt umgesetzt werden sollten, benennt der Beauftragte:

- Standardisierte Prozesse im Bereich der Nachteilsausgleiche und hochschulweite Implementation
- Kurzfristige Erarbeitung einer Härtefallrichtlinie und Nachteilsausgleichsordnung
- Konsequente und beständige Umsetzung des Inklusionsplans
- Eigenes Portal/Webseite für das Amt/Angebot des Behindertenbeauftragten zur schnelleren Auffindbarkeit und zentralen Organisation von Information
- Bewusstseins-schaffung, dass Barrierefreiheit/Inklusion in allen Prozessen der Hochschule mitzudenken ist

### Die Schwerbehindertenvertretung

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 IX und im Teilhabeerlass der Stadt Hamburg festgehalten sind ([FHH, 2012](#)). Laut Sozialgesetzbuch IX haben schwerbehinderte Menschen einen Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung bei

innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung. Hier kommt es öfter zu Konflikten zwischen Schwerbehinderten und Vorgesetzten, vor allem aufgrund von Nicht-Wissen. Die Schwerbehindertenvertretung der HAW 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 Stellenbesetzungsverfahren und setzt sich für die Verabschiedung einer Inklusionsvereinbarung ein, welche sich aktuell in der finalen Abstimmung befindet. Die Schwerbehindertenvertretung ist unter anderem in den Arbeitsgruppen Konfliktauflösung, Fortbildung oder Telearbeit präsent.

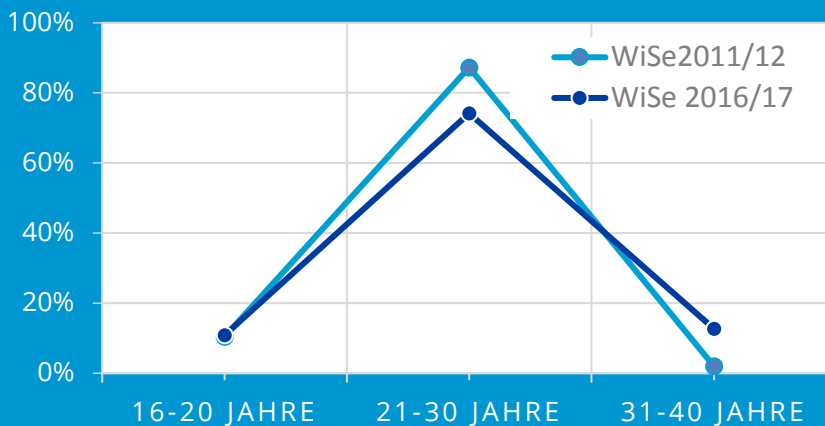
## Alter

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). Im Vergleich zum Wintersemester 2011/12 studierten im Wintersemester 2016/17 4.154 Studierende mehr an der HAW Hamburg. Während die Anzahl der Studienanfänger\*innen im Bachelor in den Vergleichszeiträumen stagnierte, wurden im WiSe 2016/17 rund 100 Masterstudierende mehr zugelassen als im WiSe 2011/12. 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.

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.

## **Gestiegene Studierendenzahlen und erhöhtes Durchschnittsalter**

## ALTER DER STUDIERENDEN (HAW HH)



**Im Vergleich zu 2012 gibt es durchschnittlich mehr ältere Studierende.**

Eigene Darstellung basierend auf Daten der amtlichen Statistik

### **Systematische Altersfluktuationsanalysen und Wissenstransfersysteme fehlen**

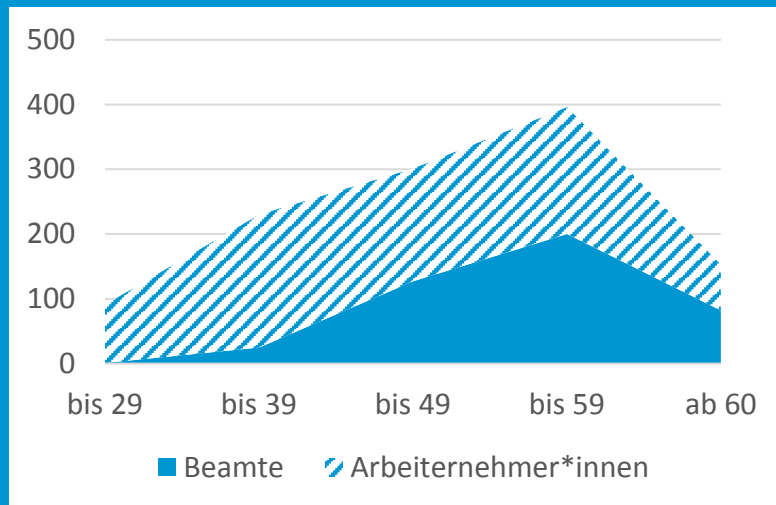
Bis Ende 2025 scheidet ein Fünftel der HAW-Beschäftigten laut einer internen Statistik altersbedingt aus. Ein Konzept zum Erhalt des jahrelang angesammelten Wissens von (besonders älteren) Beschäftigten besteht nicht, könnte jedoch ein wichtiger Meilenstein auf dem Weg zur lernenden Organisation (SEP)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

### **Altersfluktuation in den Technischen Berufen: mehr Frauen einstellen**

Bis Ende 2020 scheidet 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 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. Mit Blick auf das Alter könnten zusätzlich jüngere Frauen motiviert werden früher Führungsrollen zu übernehmen.

## 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

### **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](#)). Eine Umfrage des CCG



## **Die Bundesregierung fordert eine lebenszyklusorientierte Personalpolitik**

---

(2015) unter 71 pflegenden Beschäftigten ergab, dass etwa die Hälfte älter als 50 Jahre ist; über 40 Prozent sind zwischen 35 und 50 Jahre alt und rund 6 Prozent sind unter 35 Jahre alt.

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). Einen weiteren Akzent setzt die Bundesregierung auf eine lebenslauforientierte Wahrnehmung des Alterns und regt Organisationen an eine lebenszyklusorientierte Personalpolitik zu entwickeln. Ältere Beschäftigte sollten weiterhin als vielfältige Gruppe, besonders auch im Hinblick auf Kultur, Religion und Geschlecht, wahrgenommen werden. Die Ringvorlesung „Alternde Gesellschaft“ des Competence Center Gesundheit der HAW adressierte im Sommersemester 2015 viele der genannten neuen Perspektiven auf Altern. Eine Fortsetzung mit stärkerer Beteiligung von Führungskräften und Mitarbeitenden wäre wichtig, um an der HAW eine potenzial- und lebenszyklusorientierte Sicht auf Altern zu etablieren.

## **Bildungsträger sollen Medienkompetenzen Älterer fördern**

---

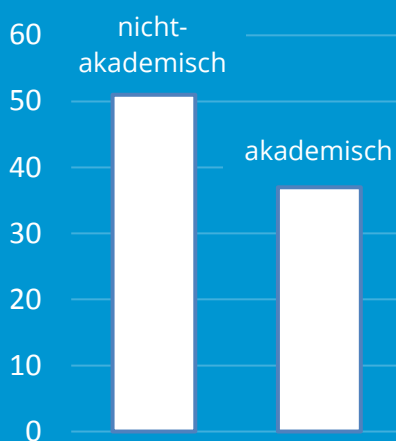
Im Sechsten Altenbericht wird Bildung als Recht und Pflicht für alle Lebensalter proklamiert. Für Hochschulen bedeutet dies, auch älteren Menschen Angebote zu machen, um deren Medienkompetenzen zu fördern und den Nutzungsgrad neuer Medien zu erhöhen. Ältere Menschen selbst sind aufgefordert, sich Medienkompetenzen anzueignen und sich mit den Möglichkeiten der digitalen Welt auseinanderzusetzen (BMFSFJ, 2014, S. 26).

## Notwendigkeit einer Begriffsklärung

### Sozialer Status

Der soziale Status ist kein eindeutiger Terminus, sondern umfasst je nach Definition unterschiedliche Aspekte (Bargel & Bargel, 2010). So wird an Hochschulen beispielweise 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 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.

#### STUDIENANFÄNGER\*INNEN AUS NICHT- AKADEMISCHEM ELTERNHAUS AN FH/HAW (%)



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

Eigene Darstellung basierend auf 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. An Fachhochschulen und HAWs stammen 51 Prozent der Studierenden aus einem nicht-akademischen Elternhaus (Middendorff et al., 2017c). Die Bildungsabschlüsse der 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.

## **Nicht-akademische Herkunft und Zugehörigkeitsempfinden**

Studierende nicht-akademischer Herkunft werden von Lehrenden aufgrund vermeintlicher Defizite, mangelnder Sprachfertigkeit oder Vorkenntnisse negativ wahrgenommen (Springmann, 2016). 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). Vor Studienbeginn werden Informationsveranstaltungen in Schulklassen als sinnvoll erachtet 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. Im Berufsübergang sind Mentoring-

## Arbeiterkind: Peer-to-Peer Beratung und Begleitung

und Netzwerkangebote wichtig, um Studierenden nicht-akademischer Herkunft den Rücken zu stärken.

Nach wie vor wichtig sind Initiativen wie [ArbeiterKind.de](#), die ihre Hamburger Anlaufstelle an der HAW Hamburg am Standort Stiftstraße hat und Studierende mit nicht-akademischer Herkunft rund ums Studium unterstützt. Zur Face-to-Face-Sprechstunde kommen Studierende hauptsächlich mit Finanzierungsanliegen und Fragen rund um Stipendien und Bafög – gleiches gilt für E-Mailanfragen. Dabei entstehen unterschiedliche Beziehungen. Manchen Ratsuchenden genügt ein einmaliges Gespräch, bei manchen entsteht ein jahrelanger Kontakt zwischen Mentor\*in und Mentee. Besonders großen Zuspruch und viele Kontakte kommen auf Messen zustande. Aufgrund der ehrenamtlichen Struktur von ArbeiterKind.de kann die Gruppe nicht alle Messen bespielen. Ein weiteres wichtiges Engagement von ArbeiterKind.de besteht in Schulkooperationen. In Workshops stellen die Ehrenamtlichen die Initiative vor und wollen vor allem Schüler\*innen aus sozial schwachen Stadtteilen und mit nicht-akademischem Elternhaus motivieren, ein Studium aufzunehmen. Der regelmäßige Stammtisch der Initiative ist offen für alle Interessierten. Eine systematische Einbindung in Hochschulstrukturen und eine Kooperation mit bestehenden Beratungsangeboten an der HAW gibt es bisher nicht.

## SOZIALE UNGLEICHHEIT UND STUDIUM

Auswirkungen auf die Felder:

Einbindung in die  
Hochschule, Zugehörigkeit, Identifikation

Zugang zu Angeboten und  
Stellen

Verfügbarkeit von ökonomischen, sozialen und kulturellen Ressourcen

Unterstützung zur  
Studienbewältigung

Förderung im Studium,  
politische Bildung,  
Berufsübergang

Eigene Darstellung basierend auf einer Studie von Bargel & Bargel (2010)

**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

## **Die Erwerbstätigkeit der Studierenden schwankt stark – je nach Studiengang**

notwendigen Erwerbsarbeit nachgehen zu können. Kindererziehung (996 Personen), Pflegeaufgaben (615 Personen) oder gesundheitliche Beeinträchtigungen (1.352 Personen) hinderten weitere Studierende daran, arbeiten zu gehen.

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 bzw. HAWs 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 weit über 100 Promovierende betreut, die vom [Promotionszentrum](#) mit einem vielfältigen Workshopangebot unterstützt werden. Im Jahr 2014 waren 69 Promovierende an der HAW eingeschrieben.

## Migration/Rassismus

### **Der Begriff Migrations- hintergrund: 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 organisationale 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 ausländischen Pass vor. Weiterhin gibt es keine feste Struktur oder Ansprechpersonen innerhalb der Organisation, an die sich Studierende in rassistischen Diskriminierungsfällen wenden können. Über die Hochschule verteilt gibt es engagierte Einzelpersonen, die zu den Themen Migration, Rassismus, Kultur und Nationalität forschen und arbeiten.

### **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 lebt. Nur 8 Prozent sind seit weniger als 3 Jahren in Deutschland, wie die Sozialerhebung des Studierendenwerks zeigt.

## **Studierende mit Migrations- hintergrund sind häufig Bildungsaufsteiger\*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 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](#)).

## **Studierende mit Rassismuserfahrungen werden häufig unterschätzt oder übersehen**

---

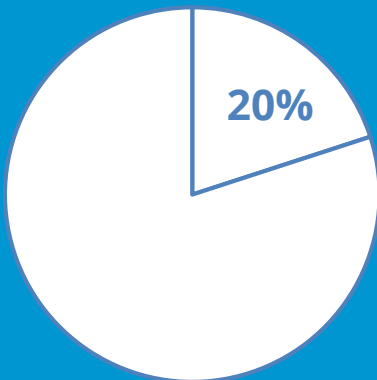
Aufgrund von kulturellen Zuschreibungen werden an Studierende mit Rassismuserfahrungen oftmals niedrigere Erwartungen gestellt, das heißt, sie werden in ihrem Können unterschätzt. Dies spiegelt sich auch in der qualitativen Studie am Department Soziale Arbeit ([Gardi, 2017](#)) wieder. Die Studierenden 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.

## STUDIERENDE MIT MIGRATIONS-HINTERGRUND

Referenzwert: Studierende in Deutschland



**Studierende mit Rassismuserfahrungen werden bei Gruppenarbeiten oft ausgeschlossen.**

Eigene Darstellung basierend auf Daten der 21. Sozialerhebung des Studierendenwerks

### **Ringvorlesung „Migration macht Gesellschaft“: Ein rassismuskritischer Blick auf Soziale Arbeit und Bildung**

Im Rahmen der jährlich stattfindenden Ringvorlesung [Migration macht Gesellschaft](#) hat ein rassismuskritischer Blick auf Bildung und Soziale Arbeit 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).

## **Studium+M**

---

Aktuell entwickelt das Studierendenwerk zusammen mit der Stiftung Mercator mit fünf Hochschulen in dem Pilotprojekt [Studium+M](#) Programme zur Förderung von Studierenden mit Migrationshintergrund. Hier sind möglicherweise wichtige Impulse zur Verbesserung der Situation von Studierenden mit Rassismuserfahrungen zu erwarten.

## **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 gibt es ausschließlich Zahlen zu Beschäftigten mit ausländischem Pass; mit 3,4 Prozent ist ihr Anteil gering (WiSe 2016/17).

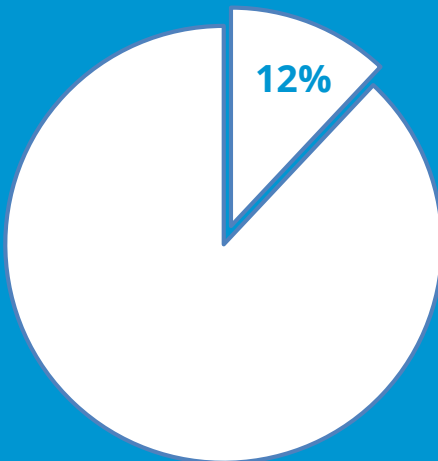
## **Komplexe Ausgrenzungsmechanismen führen zur Benachteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt**

---

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.

## MITARBEITENDE MIT MIGRATIONS HinterGRUND

Referenzwert: städtische Beschäftigte in Hamburg



**Jede 5te Lehrkraft an Hochschulen hat einen Migrationshintergrund.**

Eigene Darstellung basierend auf Daten des Hamburger Senats

### **Ziel des Hamburger Senats: Mehr Beschäftigte mit Migrationshintergrund**

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.

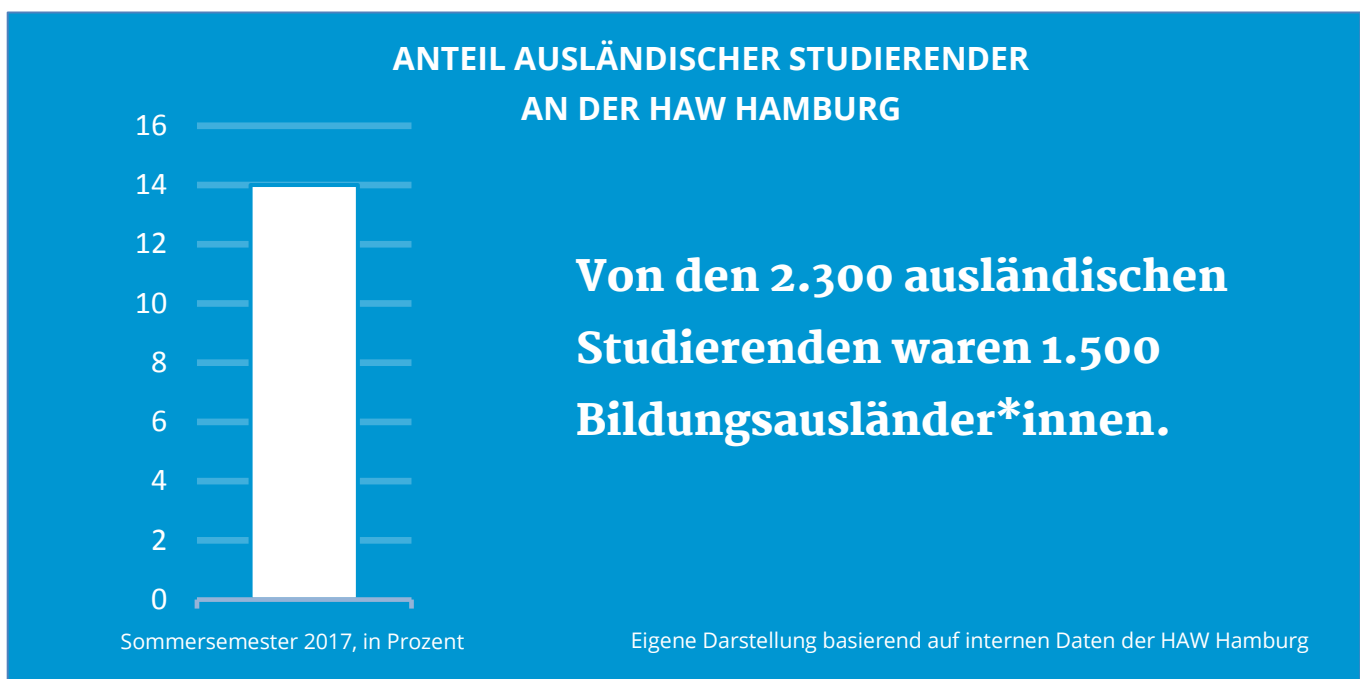
### **Ein differenzierter Blick im Diversity Audit ist notwendig**

Im Rahmen des Diversity Audits gilt es, einen differenzierteren Blick auf die Zusammenhänge von Migration/Rassismus, sozialer Herkunft und Geschlecht zu entwickeln um a) Überschneidungen und Verstärkungen von Diskriminierungserfahrungen erfassen zu können, b) gezieltere Fördermaßnahmen einzurichten, c) der Segregation entgegen zu wirken, d) Antidiskriminierungsmaßnahmen stärker strukturell zu verankern und e) bestehende Einzelinitiativen und -maßnahmen systematischer zu verbinden.

## Angebote für Incomings und Outgoings

## Internationales/Migration

Neben „klassischen“ Angeboten für **Incomings** und **Outgoings** bietet das International Office interkulturelle Studienangebote, um internationalen Studierenden den Einstieg an der Hochschule zu erleichtern und Vorurteilen entgegenzuwirken: **Presentations of Nations**, **WeBuddy** Programm und **Mix It Up! Interkulturelles Training**. 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 2017 an der HAW Hamburg bei 14,1%. Von den 2.377 ausländischen Studierenden waren ca. 1.564 Bildungsausländer\*innen aus über 100 Nationen (Hauptgruppe: USA) und primär in den Bachelorstudiengängen vertreten. Die Zahl der Outgoings hat sich zwischen 2013 und 2016 von 214 auf 274 Studierende gesteigert, wobei der Hauptanteil mit 47 Prozent auf das Europa Studium (Erasmus+ & Schweiz)

## **Der Hamburger Senat fordert: Anzahl der Bildungsinländer\*innen erhöhen**

entfiel. Der Anteil ausländischer Absolvent\*innen lag bei 8,1%. Von den 98 Personen waren zwei Drittel Bildungsinländer und ein Drittel Bildungsausländer.

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 keine 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).

## **Eine Internationalisierungs- strategie für die HAW**

Aktuell entwickelt die HAW Hamburg in einem extern begleiteten Organisationsentwicklungsprozess eine **zentrale Internationalisierungsstrategie**. Erste Handlungsempfehlungen der externen Beratungsagentur CHE Consult sind: Priorisierung der Internationalisierungsziele, auch innerhalb der IMPI-Dimensionen; Verbesserung der internen Kommunikation zu Internationalisierungszielen und bestehenden Aktivitäten; systematische, regelmäßige und umfassende Datenerhebung in Bezug auf die priorisierten Ziele; Berücksichtigung derjenigen HRK-Empfehlungen im weiteren Prozess, die die Strategiebildung und -umsetzung betreffen.

## **Studierfähigkeit von Geflüchteten – Kompetenzen für eine plurale Gesellschaft**

---

## **Geflüchtete/Migration**

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 beim Prof. Dr. Louis Henri Seukwa, der 2016 auch zum „Beauftragten des Präsidiums für migrationsbedingte Hochschulentwicklung“ bestellt wurde. Angesiedelt ist das Projekt am Studierendenzentrum.

Maßnahmen:

- Vorbereitungsstudium KOMPETENZ KOMPAKT
- Geflüchtete Studieneinsteiger\*innen KOMPETENZ KOMPAKT*plus*
- Geflüchtete Gasthörer\*innen KOMPETENZ KOMPAKT*light*
- Kooperation mit dem Garantiefonds Hochschule: Intensivsprachkurse an der HAW
- Kompetenzerfassungsinstrument
- Sprachlabor Mathematik/Programmieren
- Hochschulentwicklung

## **Vorbereitungsstudium für geflüchtete Studieninteressierte und Gasthörer\*innen KOMPETENZ KOMPAKT**

---

Mit dem [Vorbereitungsstudium für geflüchtete Studieninteressierte](#) bietet die HAW Hamburg mit Unterstützung des DAAD (Förderung bis 31.12.18) ein kostenloses Studienvorbereitungs-Semester an, das Beratung rund um das Studium, Fortbildung zu Studien- und Selbstmanagement sowie Lernstrategien, den Besuch regulärer, durch multilinguale Tutorien begleitete Lehrveranstaltungen und den Erwerb von Studienleistungen und ein offener Studier- und Lernraum an der HAW Hamburg beinhaltet. Geflüchtete Studieninteressierte können außerdem kostenlos als Gasthörer\*innen an regulären Lehrveranstaltungen und an den multilingualen Fachtutorien teilnehmen, Welcome Tutor\*innen unterstützen auch sie beim „Ankommen an der HAW Hamburg“. In Kooperation mit der Otto Benecke Stiftung finden Intensivsprachkurse auf Hochschulsprachniveau des Garantiefonds Hochschule direkt an der HAW Hamburg

## **Kompetenzfassung ohne formal nachweisbare Studienqualifikation**

---

statt. Die an Studiengängen der HAW interessierten Teilnehmer\*innen lernen so die Hochschule auch schon vor Studienbeginn von innen kennen: als Gasthörer\*innen besuchen sie Lehrveranstaltungen und erhalten Orientierung und Beratung bei ihrer Studienorientierung und -bewerbung.

Die Konzeption, Entwicklung und Erprobung eines Kompetenzerfassungsinstrumentes soll als Grundlage zur Zulassung von Geflüchteten ohne formal nachweisbare Studienqualifikation dienen. Auf Basis eines in einem Workshop mit dem Modell-Department Informatik erarbeiteten Sollprofils werden im Wintersemester die Kompetenzprofile der Studieneinsteiger\*innen erhoben und mit denen am Ende des Semesters verglichen. Perspektivisch könnte daraus auch ein Instrument zur fachspezifischen Erhebung der Studierfähigkeit von Studienbewerber\*innen entstehen, das zugleich eine differenzierte Analyse des Unterstützungsbedarfes zuließe.

## **KOMPETENZKOMPAKT *plus* für geflüchtete Studieneinsteiger\*innen**

---

**KOMPETENZ KOMPAKT *plus*** ist ein Angebot für geflüchtete und internationale Studieneinsteiger\*innen: Multilinguale Fachtutorien und Welcome-Tutor\*innen, Workshops zu Themen wie Lernstrategien, Selbstmanagement- und interkulturellen Kompetenzen, sowie ein offener Studier- und Lernraum. KOMPETENZ KOMPAKT*plus* ist mit allen schon bestehenden Angeboten für Studieneinsteiger\*innen (Team Studieneinstieg, Zentrale Studienberatung etc.) vernetzt und hilft dabei, Zugänge dorthin zu ebnet.

## **Sprachlabor Mathematik/ Programmieren**

---

Geflüchtete und internationale Studieninteressierte und Einsteiger\*innen bringen im Herkunftsland erworbene Fach- und Sprachkompetenzen mit, die mithilfe von OER- und OEP-Tools für Andere erschlossen werden sollen. Eine mehrsprachige Auseinandersetzung mit komplexen Fachinhalten hat einen äußerst positiven Effekt auf Lernprozesse. Vor diesem Hintergrund werden OER/OEP auf Basis mehrsprachlicher Lernprozesse im Bereich Mathematik und Informatik in Form interaktiver Anwendungen (in Kombination mit Animationen, (Trick-)Filmen etc.) entwickelt, die eine auf verschiedenen Sprachwelten und -bildern basierende Aneignung hochschulischer Fachkompetenzen ermöglichen. Laufzeit: 10/2017 – 12/2018

## **Impulse für die Hochschulentwicklung**

---

Als Lernende Organisation ist die HAW Hamburg bereit, Veränderungsprozesse einzuleiten, welche die Pluralität der Gesellschaft als Potenzial und Impuls für die eigene Entwicklung aufgreift. Durch das Projekt wurden folgende Transformationen angestoßen bzw. befördert:

- Ergänzung der Immatrikulationsordnung um §15 Vorbereitungsstudium für geflüchtete Studieninteressierte. In Hamburg ist die HAW die einzige Hochschule, in der Geflüchtete anrechenbare Studienleistungen vor Immatrikulation in ein reguläres Studium erwerben können;
- Reaktivierung Auswahlausschuss Internationale Studierende und Aktualisierung der Auswahlordnung;
- Weiterentwicklung der Onlinebewerbungs-Plattform für Vorbereitungsstudium und geflüchtete Gasthörer\*innen;
- Offener Lern- und Studierraum mit 5 PC-Arbeitsplätzen.

## **REFUGIUM: Geflüchtete als Gesundheits- multiplikator\*innen**

---

Das Projekt **REFUGIUM** entwickelte zusammen mit 40 Geflüchteten Materialien, um diese als Gesundheitsmultiplikator\*innen auszubilden. Die ausgebildeten Geflüchteten erhalten am Ende der 16 Unterrichtsstunden ein Zertifikat der HAW Hamburg. Das Kooperationsprojekt stellt auf seiner Webseite mehrsprachige Flyer zu den Themen Bewegung, Ernährung oder psychische Gesundheit zur Verfügung.

## **Religion/Weltanschauung**

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

## **Antimuslimischer Rassismus und Konflikte um Religionsausübung**

---



Themas der religiösen Vielfalt wurde auch im Rahmen der Ringvorlesung Migration macht Gesellschaft deutlich. Der Vortrag von Ozan Keskinliç 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.

## **Ufuq – Reflexion von Religion, Werten und Normen**

Der Verein [Ufuq](#) bietet Bildungsmaterialien und Workshops zu den Themen Islam, Islamismus und Demokratie an. An der HAW Hamburg wurden im Rahmen des BMBF-geförderten Projekts „[Kompetent gegen Integrationsbarrieren](#)“ (KIB) Teamer\*innen ausgebildet, die Schüler\*innen in Workshops diese Themen über Kurzfilme näherbringen. Ziel der Workshops ist es, Jugendliche über Religion und Alltag sowie Werte und Normen des gesellschaftlichen Zusammenlebens miteinander ins Gespräch zu bringen. Sie wirken gängigen Vorurteilen gegenüber Muslimen entgegen, leisten gleichzeitig aber auch einen wichtigen Beitrag zur Prävention und Begegnung islamistischer Denkweisen.

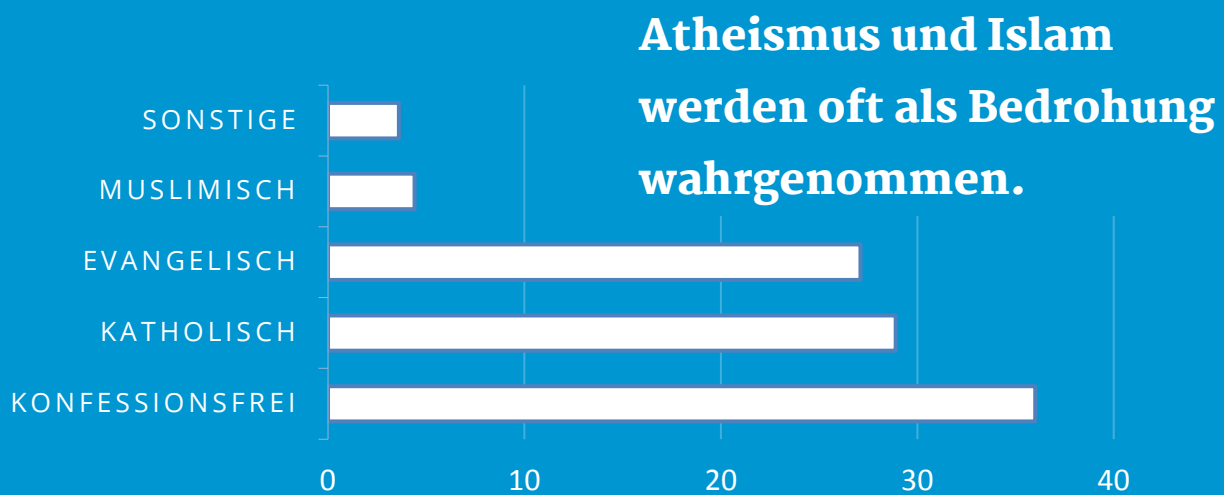
## **Zahl religiöser Menschen steigt**

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



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.

### Antidiskriminierungsreferat des AStA

#### Antidiskriminierung (übergreifend)

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

**AGG Beschwerdestelle:  
Strukturell bisher für das  
Personal verankert, aber auch  
für Studierende gültig**

**Eine Dienstvereinbarung regelt  
den Umgang mit Konflikten,  
Mobbing, Diskriminierung und  
sexueller Belästigung**

**Konfliktlotsen beraten und  
begleiten Beschäftigte und  
führen Mediationen durch**

Antidiskriminierungsreferentin und der Diversityreferentin der Stabsstelle Gleichstellung.

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 drehten. Im Intranet der HAW ist unter der Rubrik Personal/Personalservice eine Erläuterung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und der Beschwerdestelle zu finden. Ein Verweis auf das Hamburger Hochschulgesetz (§3 Abs.4 Satz4) und die Zugänglichkeit der Beschwerdestelle auch für Mitglieder und Angehörige der HAW, die keine Beschäftigten sind (Studierende, Lehrbeauftragte, etc.), fehlt bisher. Die strukturelle Verankerung der Beschwerdestelle sowie deren Sichtbarkeit sollten diskutiert werden.

Die [Dienstvereinbarung zum Umgang mit Konflikten an der HAW Hamburg](#) schlägt eine fünfstufige Interventionskette beim Umgang mit Konflikten, Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung vor: (1) persönliche Klärung, (2) Beratung durch Führungskräfte oder Ansprechpersonen, (3) Klärung und Vermittlung durch Führungskräfte oder Ansprechpersonen, (4) Intensivierung der Vermittlung durch nächst höhere Führungskräfte oder die Konfliktlots\*innen, (5) Konsultierung eines Konfliktrats bestehend aus Personalservice, Personalrat, Führungskraft und beteiligten Ansprechpersonen. Paragraph 7 der Dienstvereinbarung weist darauf hin, dass zur Prävention von Konflikten, Diskriminierung, Mobbing oder sexueller Belästigung gezielte Maßnahmen ergriffen werden müssen. Führungskräfte sollen verpflichtend an Weiterbildungen zur Konfliktprävention teilnehmen.

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 durch. Aktuell gibt es vier ausgebildete Konfliktlots\*innen.

## **Vertrauensstellen für Konflikte zwischen Studierenden und Beschäftigten**

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.

## **Ein Netzwerk verbessert die Zusammenarbeit der Konflikthanlaufstellen**

Das Netzwerk Konflikthanlaufstellen vereint all jene Stellen (Konfliktlots\*innen, Personalrat, Schwerbehindertenbeauftragte, 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.

## **Bedrohungs- und Krisenmanagement für höhere Gefährdungslagen**

Im Rahmen des Bedrohungs- und Krisenmanagements werden organisatorische Maßnahmen für den Umgang mit höheren Gefährdungslagen (psychische und körperliche Gewalt, Amok, Terror) etabliert. Für den Notfall/Bedrohungsfall ist eine Krisenkommunikationsstelle und ggf. die Bildung von Kriseninterventionsteams vorgesehen. Zusätzlich besteht die Möglichkeit zur psychologischen Krisenintervention.

## **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 sind für Studierende und Mitarbeitende zuständig und erhielten eine Weiterbildung zum Thema sexuelle Belästigung. Ein Austausch untereinander besteht derzeit – aufgrund von geringen Fallzahlen und Zeitknappheit – nicht. Die zentralen

## **Sensibilisierung der bestehenden Anlaufstellen für Diskriminierung**

und dezentralen Gleichstellungs-beauftragten und der AStA sind ebenfalls ansprechbar in Fällen sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt.

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.

## **Das Referat Antifaschismus des AStA und erstarkende rechte Tendenzen an der HAW**

Das Referat für Antifaschismus des AStA beschäftigt sich mit der Ideologie des Faschismus, um dieser gezielt entgegentreten 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](#) 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)

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.

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 zu gewinnen.

Das [Team Studieneinstieg](#), als Teil des Studierendenzentrums, erleichtert den Studieneinstieg durch [Erstsemestertutorien](#), in denen erfahrene Studierende Studienanfänger\*innen beraten und begleiten. Mit [viaMINT](#) existiert weiterhin eine niedrigschwellige 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.

Tipps zum [Umgang mit Stresssituationen und Unsicherheiten](#) während des Studiums sind auf der HAW Webseite an prominenter Stelle zusammengestellt.

### Orientierungshilfen für Studieninteressierte

---

### Brücken beim Studieneinstieg

---

## **Umgang mit Belastungen und Ressourcen im Studium**

---

Besonders die Arbeitsblätter und Übungen zur [Entscheidungsfindung](#) oder zur [Stressbewältigung](#) bezogen auf Prüfungen oder das gesamte Studium können hilfreich sein.

## **Stipendien und Studienfinanzierung**

---

[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.

## **Career Service**

---

Der Career Service der HAW Hamburg bietet Workshops und Beratung für den Übergang von der Hochschule ins Berufsleben. 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.

## **Mentoring im Berufsübergang, Schwerpunkt: Gender und Diversity**

---

Zur Erleichterung des Berufseinstiegs für Studierende hat die HAW Hamburg ein diversitysensibles [Mentoring im Berufsübergang](#) eingerichtet. Das Programm unterstützt Studierende sowie Absolvent\*innen der HAW Hamburg in der Phase der beruflichen Orientierung und bei der Planung des Berufseinstiegs. Dabei geht es um die Entwicklung von Berufsperspektiven 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. Die Programmlaufzeit beträgt jeweils 1 Jahr und umfasst individuelle Betreuung und Beratung durch das Projektteam, fachspezifische Vermittlung einer Mentorin oder eines Mentors, ein Teilnahmezertifikat und bedarfsorientierte Veranstaltungen zu berufsrelevanten Themen.

## **Shift-Hamburg: Ausstieg aus dem Studium?**

Für Studienzweifler\*innen und -aussteiger\*innen gibt es das Hamburger Programm [Shift](#). Die HAW Hamburg ist Partnerin von Shift. Die Studienberatung des Studierendenzentrums bietet Einzelberatung, Seminare und Workshops zu den Themen: Orientierungsschwierigkeiten, Fächerwahl, Alternativen zum Abbruch, Zeitmanagement, Studienplanung, etc. sowie psychologische Beratung bei persönlichen Problemen und Krisen, Motivationsproblemen, Prüfungsängsten, Arbeitsstörungen, etc.

## **Alumniarbeit**

[Alumni](#) der HAW 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. Der [Gründungsservice](#) unterstützt Studierende und Absolvent\*innen auf dem Weg in die Unternehmensgründung.

## **Personalentwicklung, Mentoring und Weiterbildung**

Das Mentoringprogramm bietet Beschäftigten der HAW 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.

Aktuell kooperiert der Bereich Fortbildung, Führung und Telearbeit der Personalentwicklung eng mit der Stabsstelle Gleichstellung. Hier werden Fortbildungsangebote für Führungskräfte und Mitarbeitende zum Thema Gleichstellung und Diversity diskutiert und perspektivisch initiiert.

## **Weiterbildungsangebote ZEPRA**

Die Organisationseinheit ZEPRA der Fakultät Wirtschaft & Soziales bietet Aus- und Weiterbildungen im Gesundheits- und Sozialbereich für Hochschulangehörige und Externe. Sie



vermittelt Praktikumsplätze für Studierende und ist eine Schnittstelle zwischen Hochschule und Einrichtungen der Sozialen Arbeit, Gesundheit und Pflege.

## **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 ausschließlich auf Mitarbeitende wirken, wäre eine mögliche Spezifizierung der Führungsleitlinien.

## **Digitalisierung: ein Schwerpunkt der HAW**

---

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. Die Gleichstellungsbeauftragte für das wissenschaftliche Personal bringt die Themen Gleichstellung und Diversity in den Diskussionsprozess ein. Der Dies Academicus 2017 widmet sich dem Thema Digitalisierung in all seinen Facetten.

## **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. In verschiedenen Projektgruppen werden die aktuellen Gesundheitsthemen bearbeitet. Zurzeit werden insbesondere folgende Themenfelder mit Blick auf die Beschäftigten der Hochschule bearbeitet: Suchtprävention und Suchtberatung, Inklusion Schwerbehinderter, gesunde Führung, Betriebliches Eingliederungsmanagement, gesunde Ernährung, Trauer am Arbeitsplatz, Work-Life-Balance, psychische Gesundheit/Stress/Burnout, Bewegung und Entspannung, sowie altern(s)gerechtes Arbeiten. Themen, die keinen Projektcharakter haben, werden in gezielt zusammengesetzten Teams bearbeitet. Dazu zählen: das Team Inklusion und das BEM-Team. Angestrebt wird der Aufbau eines AK Sucht.

### **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, äußere Rahmenbedingungen, berufliche Weiterentwicklung, Schnittstellen zwischen den Organisationseinheiten sowie Zusammenarbeit und Organisationskultur. Bisher wurden diese Prozesse an zwei Fakultäten der Hochschule durchgeführt.

### **Kompetenzorientiertes Lehren und Prüfen: die Arbeitsstelle Studium/Didaktik**

---

Die [Arbeitsstelle Studium/Didaktik](#) unterstützt Lehrende und Studiengangsverantwortliche bei der Weiterentwicklung Ihrer individuellen Lehre, Curricula und Module – immer mit Fokus auf den gelingenden Kompetenzerwerb der Studierenden. Die Schwerpunkte des 8-köpfigen Teams sind Hochschuldidaktik, Kompetenzorientierte Lehre, Curriculum-entwicklung, 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

## **Coaching von Lehrenden für Lehrende**

---

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, verankert im Struktur- und Entwicklungsplan 2016 – 2020. Eine Weiterentwicklungsmöglichkeit wäre es, die Schnittstellen zwischen Kompetenzorientierung und Diversity auszuloten und ggf. eine diversitätsbewusste Kompetenzorientierung zu entwickeln.

Das **Lehr-Lern-Coaching** ist eine Maßnahme um das **Coaching** langfristig an der HAW Hamburg zu verankern. Hier qualifizieren sich Lehrende der HAW Hamburg zu internen Lehr-Lern-Coachs. Diese internen (sowie auch externe) Coaches bieten im Auftrag der Arbeitsstelle Einzel- und Gruppencoachings für neuberufene Professor\*innen und Gruppencoachings und Kurzzeit-Einzelcoachings für alle Lehrenden an. Fachdidaktische Beratung, Prozessbegleitung für die Weiterentwicklung von Studiengängen oder Englisch Coaching sind weitere Angebote.

Die Arbeitsstelle Studium/Didaktik bietet ein vielfältiges Workshopprogramm, in welchem in unregelmäßigen Abständen diversitybezogene Veranstaltungen stattfinden (z.B. interkulturelle Kompetenzen im Lehr- und Beratungsalltag, Erstellen barrierefreier Dokumente, Umgang mit kultureller Diversität im Lehrkontext). Die Teilnehmer\*innenanzahl schwankt dabei um zehn Personen.

## **Lehre lotsen: Dialogorientierte Qualitätsentwicklung**

---

Mit dem BMBF-geförderten Projekt „**Lehre lotsen. Dialogorientierte Qualitätsentwicklung für Lehre und Studium**“ 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**, **Lehr-Lern-Coaching**, **Medien 4.0 in Studium und Lehre**, **Mentoring für Studierende** und **Studiengangs-Monitoring**. Beim Dialogorientierten Qualitätsmanagement arbeiten die Fakultätsqualitätsmanager\*innen 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 ihrer Tätigkeit 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 wären Weiterentwicklungspotenziale. In den Studierenden-, Absolvent\*innen- und Abbrecher\*innenbefragungen gibt es Items wie Erwerbstätigkeit als Faktor der Studienzeitverlängerung, Selbstreflexionsanteile während des Studiums oder die zeitliche Flexibilität der Studienorganisation, die Ansatzpunkte für diversitybewusste Analysen bieten.

# **Strategieplanung**



## STRATEGIEPLANUNG

### Der SEP 2016–2020: Ein Bekenntnis zur nachhaltigen Auseinandersetzung mit Diversity

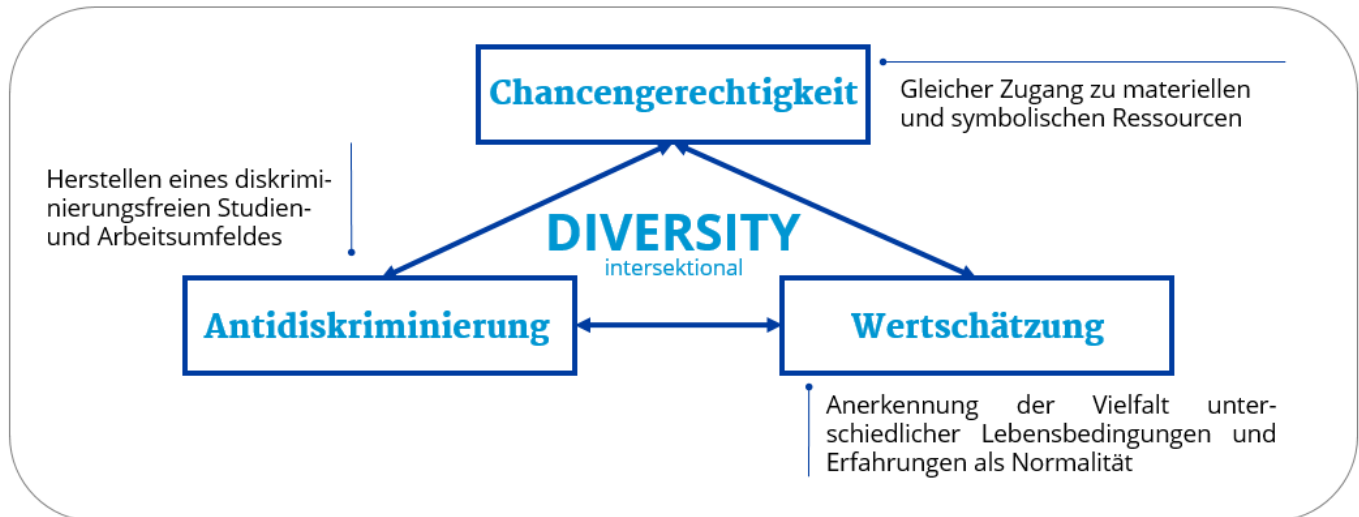
Die HAW Hamburg setzt sich in ihrem aktuellen Struktur- und Entwicklungsplan (SEP 2016 – 2020) zum Ziel, ihre Hochschulkultur und Strukturentwicklung vielfältig, international, geschlechtergerecht, familienfreundlich, inklusiv und diskriminierungsfrei auszurichten. Zudem ergibt sich aus dem Hamburger Hochschulgesetz (HmbHG §3 Abs.4) die Verpflichtung, Konzepte zum konstruktiven Umgang mit Verschiedenheit (Diversity Management) zu entwickeln. Als Basis dient ein Dialogprozess für eine gelebte Kultur der Vielfalt und Gerechtigkeit zwischen den Fakultäten und der Stabsstelle Gleichstellung, wie in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen 2017–2018 mit allen vier Fakultäten festgehalten. Ziel ist es, fakultätsspezifische Entwicklungsbedarfe zu identifizieren und ggf. Barrieren abzubauen, spezifische messbare Ziele zu bestimmen und diese durch Maßnahmen umzusetzen und darüber zu berichten. Die Stellenbezeichnung der Referentin für Diversity *und* Intersektionalität drückt weiterhin aus, dass die HAW Hamburg Identitäten und Machtverhältnisse als verwoben und verschränkt (intersektional) begreift. Damit sind bereits erste Indikatoren für eine Diversity-Vision, eine Strategie und mögliche Entwicklungsziele gegeben, die es im Prozess des Diversity Audits auszuformulieren gilt.

### Mögliche Koordinaten für die Diversity-Vision

Drei Grundkoordinaten lassen sich aus äußeren Anforderungen und inneren Selbstverpflichtungen der HAW-Angehörigen ableiten, welche eine Orientierung für den Diversity-Prozess bilden könnten: Chancengerechtigkeit, Antidiskriminierung und Wertschätzung. Sie orientieren sich an multiplen Anforderungen von innen und außen:

- Selbstverpflichtungen und -selbstverständnis der HAW Hamburg (SEP, Zivil- und Friedensklausel, interne und externe ZLV, etc.)
- juristische Anforderungen im Bereich des Antidiskriminierungsrechts (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Hamburger Hochschulgesetz, Grundgesetz);
- Diskussionen zur Bildungsgerechtigkeit, besonders auch im Hinblick auf die zunehmende Digitalisierung von Hochschulen;
- interne Beteiligungsprozesse zum Thema Diversity (AG Diversity im HAW 2020 Prozess).

## Ein möglicher Kompass für die Diversity-Strategie



Im Auditierungsprozess gilt es diese Koordinaten in einem partizipatorischen Prozess zu diskutieren und eine Diversity-Vision für die Hochschule zu formulieren. Eine Diskussionsgrundlage bieten die folgenden Begriffsdefinitionen:

### **Gleicher Zugang zu materiellen und symbolischen Ressourcen**

**Chancengerechtigkeit** bedeutet für die HAW Hamburg, für einen gleichen Zugang zu materiellen und symbolischen Ressourcen für alle Hochschulangehörigen (Mitarbeitende, Studierende und Studieninteressierte) zu sorgen. Es gilt, Brücken zu schlagen und Barrieren abzubauen ([HmbHG §3 Abs.4](#)). Unter materiellen Ressourcen werden sowohl finanzielle Mittel, Personal- und Sachausstattung als auch Zeitressourcen verstanden. Symbolische Ressourcen umfassen Fragen wie: Wer vertritt ein Thema nach außen? Wer repräsentiert? Wer erhält welchen Titel, welche Bezeichnung? Materielle und symbolische Ressourcen sind dabei oftmals verknüpft. Das heißt, der Zugang zu bestimmten repräsentativen Positionen und Ämtern ist häufig mit einer gesteigerten Ressourcenteilhabe verbunden.

### **Herstellen eines diskriminierungsfreien Studien- und Arbeitsumfeldes**

**Antidiskriminierung** bildet den zweiten Orientierungspfeiler für Diversitymaßnahmen an der HAW Hamburg. Ziel ist es, ein diskriminierungsfreies Studien- und Arbeitsumfeld herzustellen ([HmbHG §3 Abs.4](#); [AGG](#)). Vollständige Diskriminierungsfreiheit ist eine Utopie, welche wahrscheinlich niemals vollständig erreicht werden kann. Daher ist es wichtig, neben einem proaktiven Umgang mit Diskriminierung auch angemessene Strukturen und Prozesse in Diskriminierungsfällen

## **Anerkennung vielfältiger Lebenslagen, Ressourcen und Erfahrungen als Normalität**

bereitzustellen. Diskriminierung äußert sich in individuellen Handlungen und alltäglichen Interaktionen. Darüber hinaus hat Ungleichbehandlung und Benachteiligung auch eine strukturelle Seite, da oftmals neutral erscheinende Regeln und Routinen sich direkt oder indirekt benachteiligend auf bestimmte Gruppen auswirken können (AGG §3 Abs.2) und Benachteiligungen historisch gewachsen sind.

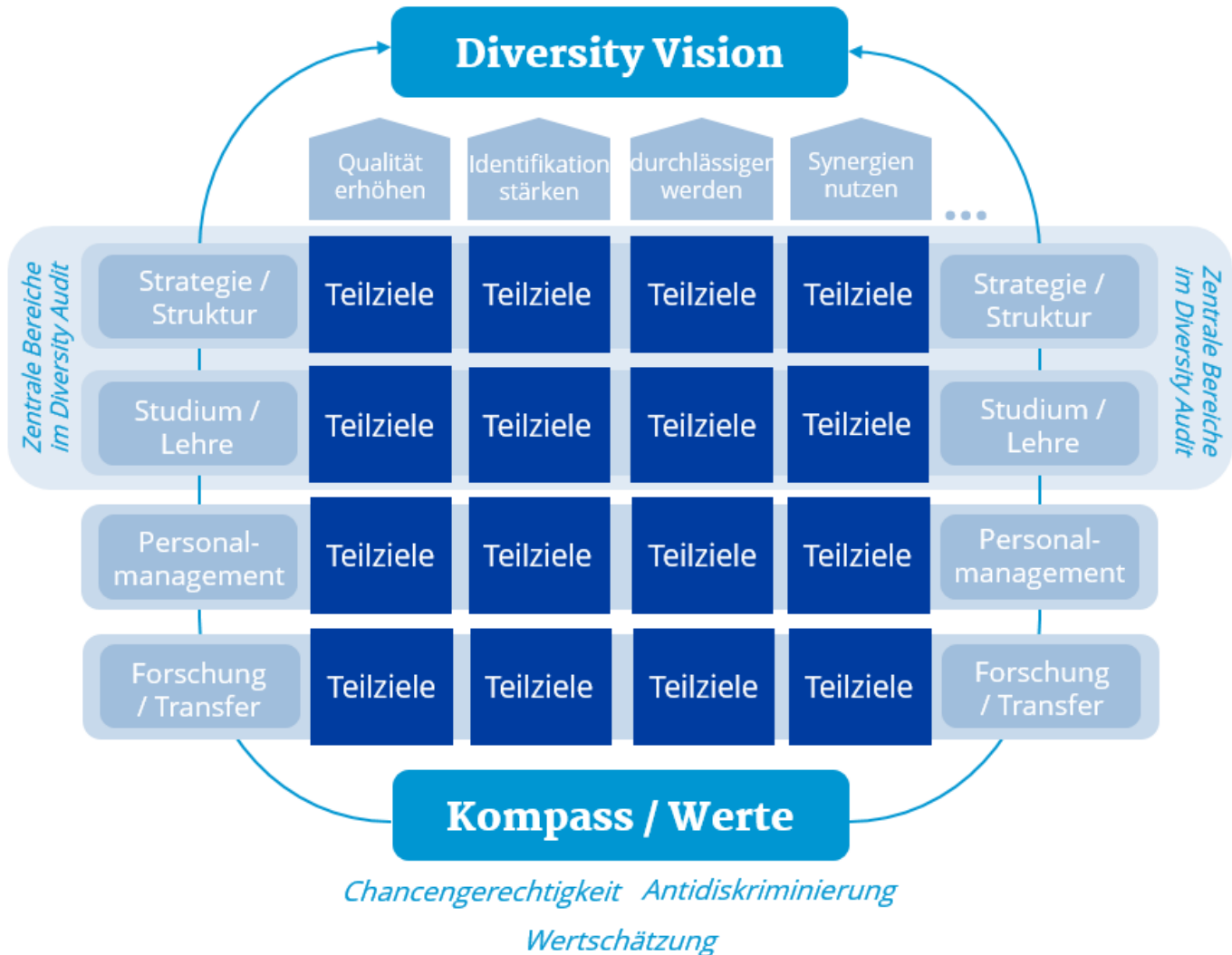
**Wertschätzung** im Kontext von Diversity umfasst die Anerkennung der Vielfalt unterschiedlicher Lebensbedingungen und Erfahrungen als Normalität (HmbHG §3 Abs.4). Damit möchte die HAW Hamburg sich von der Vorstellung eines Normstudierenden oder einer Durchschnittsmitarbeiterin verabschieden. Stattdessen soll die Realität vielfältiger Bedürfnisse und unterschiedlicher Ressourcen anerkannt werden. Die Organisationsstrukturen sollen so gestaltet werden, dass dieser Vielfalt Rechnung getragen wird. Alle HAW-Angehörigen sollen sich bestmöglich entfalten und einbringen können. Durch respektvollen, verständnisvollen Umgang miteinander sowie durch aktive und transparente Kommunikation fördert die HAW Hamburg die Zufriedenheit ihrer Hochschulmitglieder (SEP 2016–2020). Wichtig ist, dass es bei der Wertschätzung nicht darum geht Unterschiede festzuschreiben. Stattdessen soll der Blick geweitet werden für die tatsächlichen Bedarfe und Bedürfnisse von Personen unter Berücksichtigung ihrer Ressourcen und Erfahrungen, die mit ihrer Position in einer ungleich strukturierten Gesellschaft zusammenhängen. Darüber hinaus sollen Strukturen und Prozesse regelmäßig daraufhin überprüft werden, ob sie von stereotypen und normierten Mitarbeitenden oder Studierenden ausgehen statt von einer Vielfalt der Lebenslagen, Ressourcen und Erfahrungshintergründe.

## **Die Diversity-Strategie**

Die Diversity-Strategie der HAW Hamburg setzt, wie in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen dem Präsidium und den Fakultäten vorgegeben, auf einen partizipatorischen Prozess zur Entwicklung eines Diversity Management Konzepts. Wie die folgende Grafik verdeutlicht, bildet die Diversity-Vision mit ausformulierten Werten den Leitstern für die aufzusetzenden Strukturen, Prozesse und Maßnahmen. Daher gilt es, zunächst in einem partizipatorischen Prozess im Rahmen des Diversity Audits eine Diversity-Vision zu entwickeln und mit entsprechenden Werten zu unterlegen.



## Entwurf einer Diversitystrategie für die HAW Hamburg



Vier Handlungsfelder bilden den Fokus zur Entwicklung von diversitybewussten Strukturen und Prozessen (sh. Grafik, S. 57): Strategie und Struktur, Studium und Lehre, Personalmanagement, Forschung und Transfer. Aus der Kombination der Diversity-Werte mit weiteren Werten der Hochschule, wie Qualitätssicherung und -steigerung, Transparenz oder messbare Nachhaltigkeit lassen sich für die jeweiligen Handlungsfelder Teilziele formulieren, welche je nach Fakultät/Department oder zentraler Verwaltung durch Projektgruppen zu spezifizieren sind.

### **Besonderer Fokus auf Alter, soziale Herkunft, Rassismus/Migration**

Einen möglichen Fokus im Diversity Audit könnten die Dimensionen Alter, soziale Herkunft und Migration/Rassismus bilden. Hier existieren kaum

regelhafte Prozesse und Strukturen und es fehlen Daten um eine detaillierte Aussage über Bedarfe treffen zu können.

## **Die Ressourcenfrage**

Welche Ressourcen benötigt werden um die Diversity-Strategie umzusetzen, wird sich im Verlauf des Diversity Audit-Prozesses zeigen. Die Diversityreferentin koordiniert als Projektleitung des Diversity Audits die daran anknüpfenden Projekte und Maßnahmen. Es sind interne Mittel zur personellen Unterstützung der Referentin für ihre Koordinations- und Organisationstätigkeiten vorzusehen. Sachmittel werden bedarfsabhängig bereitgestellt.

## **Mögliche Steuerungsinstrumente**

Zur Umsetzung der Diversity-Strategie kommen verschiedene Steuerungsinstrumente der Hochschule in Frage: Struktur- und Entwicklungsplan, interne und externe Ziel- und Leistungsvereinbarungen, Innovationsbudget, verpflichtende Workshops für Neuberufene etc. Welche Instrumente letztendlich zur Umsetzung herangezogen werden, ist im Prozess des Diversity Audits zu überlegen und festzulegen.



# **Prozess der Zielerreichung**

---

## PROZESS DER ZIELERREICHUNG BIS 2020

### Die HAW ist seit 2015 auf dem Weg in Richtung Diversity Management

Die HAW Hamburg versteht sich als Lernende Organisation, die ihre Vision systematisch und nachhaltig mit Leben füllen möchte. In drei Phasen soll bis 2020 eruiert werden, wie die HAW Hamburg in Richtung eines Diversity Mainstreaming voranschreiten kann. Die Grundsteinlegung begann 2015 unter der Überschrift „HAW 2020 – AG kulturelle Vielfalt“, setzte sich mit der Diskussion zum Struktur- und Entwicklungsplan fort und wurde Mitte 2017 durch eine Bestandsaufnahme ergänzt, gefolgt von einer Strategie- und Umsetzungsphase im Rahmen der Diversity Audit-Workshops ab Frühjahr 2018 bis Ende 2019.

### Phasen der Zielerreichung



## **Beteiligungsprozess HAW 2020 und Diversityreferentin**

---

## **Die Audit-Bewerbung: eine Skizze der HAW in Sachen Diversity**

---

## **Detaillierte Ist-Analyse im Selbstreport**

---

## **Kommunikation und Vernetzung**

---

### **Grundsteinlegung (2015 - 2017)**

Die Strukturen, Regeln und Prozesse der HAW Hamburg sind so zu gestalten, dass sie der Vielfalt ihrer Mitglieder und Gäste gerecht werden. Die Hochschulangehörigen sollen weder durch organisationale Strukturen noch durch individuelle Handlungen benachteiligt werden: Das sind die Diversity-Ziele, die sich die HAW Hamburg in ihrem Struktur- und Entwicklungsplan 2016 - 2020 (SEP) gesetzt hat. Dieser SEP wurde unter anderem in einem breit angelegten Beteiligungsprozess „HAW 2020“ entwickelt, bei dem Hochschulmitglieder aller Statusgruppen involviert waren. Eine Arbeitsgruppe fokussierte dabei das Thema Diversity. Einen ersten Schritt, die selbst gesetzten SEP-Ziele umzusetzen, machte die Hochschule im Herbst 2016. Es wurde die Stelle einer [Referentin für Diversity und Intersektionalität](#) geschaffen und mit Isabel Collien besetzt.

### **Bestandsaufnahme (2017 - 2018)**

Die Bestandsaufnahme begann mit der Bewerbung um die Teilnahme am Diversity Audit des Stifterverbandes für die deutsche Wissenschaft. Bereits in der Bewerbung wurden erste Schwerpunkte ausgelotet und definiert (Migration/Rassismus, sozialer Status und Alter) sowie ein grober Ist-Stand zum Thema Diversity an der HAW Hamburg skizziert.

Nach der Zusage zur Teilnahme am Audit ist die HAW aufgefordert, in dem vorliegenden Selbstreport die Ausgangssituation der Hochschule zu dokumentieren, eine Diversitystrategie zu formulieren und mögliche Entwicklungsziele zu benennen. Der Selbstreport wird im November 2017 mit den anderen beteiligten Hochschulen beim ersten Diversity Forum diskutiert.

Ein besonderes Augenmerk liegt in der Phase der Bestandsaufnahme und der daran anschließenden Phase der Strategieentwicklung und Umsetzung auf der Kommunikation und Vernetzung. Die Motivation und Notwendigkeit der HAW Hamburg sich im Rahmen des Diversity Audits systematisch mit Vielfalt auseinanderzusetzen soll an alle Hochschulangehörigen kommuniziert werden. Dazu sollen die hochschulüblichen Kommunikationsmedien (BlauPause, Twitter, Facebook, ...), die Hochschulgremien (Hochschulsenat, Leitungsrunde, Führungskräftegruppe,

## **Vision, Strategie und Ziele in einem partizipatorischen Prozess definieren und umsetzen**

---

## **Nachhaltige Planung und Zertifikatsvergabe**

---

...) und Vortragsformate genutzt werden. Außerdem sollen gezielt Personen angesprochen werden, die motiviert und kompetent den Diversity Audit-Prozess begleiten, beispielsweise durch ihre Teilnahme am Lenkungskreis.

### **Strategie und Umsetzung (2018 – 2020)**

Das Diversity Audit besteht aus sechs extern moderierte Workshops, einer intensiven Begleitung durch eine Auditorin und einem Peer-Austausch mit anderen Hochschulen. Zu Beginn des Jahres 2018 findet ein Kick off-Workshop statt, in dem die Hochschule auf den Diversity Audit Prozess eingestimmt wird. In einem strategischen und einem operativen Workshop werden daraufhin Prozesse zur Entwicklung der Vision und Ziele festgelegt, Maßnahmen priorisiert und die konkrete Umsetzung geplant. Der Reflexionsworkshop bildet die Mitte des Auditierungsverfahrens und dient dazu, die Ziele mit dem bisher erreichten zu vergleichen, Neuausrichtungen vorzunehmen und nachzubessern.

Im Zertifizierungsworkshop Mitte/Ende 2019 wird schließlich der gesamte Prozess reflektiert und das weitere Vorgehen geplant. In 2020 wird die HAW Hamburg hoffentlich mit dem Zertifikat „Vielfalt gestalten“ ausgezeichnet. Die Meilensteine des Diversity Audit-Prozesses sind auf im Anhang auf Seite 70 abgebildet.



# Entwicklungsziele



## ENTWICKLUNGSZIELE UND KRITERIEN DER ZIELERREICHUNG

Die Zusammensetzung der Studierendenschaft innerhalb eines Zeitraums von zwei Jahren zu verändern, erscheint als ein schwer zu erreichendes Ziel. Die HAW Hamburg möchte stattdessen auf die Verbesserung der Studienqualität und des Studieneinstiegs setzen und daraus Entwicklungsziele und Erfolgskriterien ableiten.

Die Entwicklungsziele fokussieren zunächst auf die Bereiche Strategie und Struktur sowie Studium und Lehre, da diesen im Auditprozess gesteigerte Bedeutung zukommt. Eine Diskussion über weitere Entwicklungsziele in allen Handlungsfeldern sollte im Rahmen der Diversity Audit-Workshops erfolgen.

### STRATEGIE und STRUKTUR

#### Entwicklungsziel 1

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

Kriterien der Zielerreichung:

- Eine Diversity Vision, Mission und Strategie wurden partizipatorisch in einem statusgruppenübergreifenden Prozess entwickelt.
- Auf der Webseite der HAW sind die Diversity Vision und Mission repräsentiert.
- Über die internen und externen Kommunikationswege der HAW sind die Vision und Mission kommuniziert worden.
- Es gibt ein Erklärvideo, welches die Diversity Vision der HAW erläutert.
- In diversitybezogenen Workshops und Veranstaltungen wird die Vision regelhaft kommuniziert und der Anwendungsbezug wird verdeutlicht.



## Entwicklungsziel 2

**Es ist ein Diversity Monitoring aufgebaut.**

Kriterien der Zielerreichung:

- 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.
- Ein daran anknüpfender Qualitätssicherungsprozess ist aufgesetzt, der eine selbsttragende Umsetzungskultur befördert.
- Die Betriebseinheit Evaluation, Qualitätsmanagement und Akkreditierung ist in den Prozess einbezogen.
- Prozesse für die Datenerhebung und -auswertung sind definiert und die notwendigen Strukturen sind geschaffen.

## Entwicklungsziel 3

**Ein Diversitykonzept ist entwickelt. Es bietet den Fakultäten, Departments und der zentralen Verwaltung Orientierung für die Entwicklung diversitätsbezogener Prozesse, Strukturen und Maßnahmen. Weiterhin erläutert es das Verhältnis von Gleichstellung/Gender zu Diversity.**

Kriterien der Zielerreichung:

- Ein Diversity Konzept wurde in einem partizipatorischen Prozess – insbesondere mit dem Ausschuss für Gleichstellung und Diversity – entwickelt.
- Das Konzept wurde im Hochschulsenat verabschiedet.

#### Entwicklungsziel 4

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

Kriterien der Zielerreichung:

- 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.

#### Entwicklungsziel 5

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

Kriterien der Zielerreichung:

- 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.

## Entwicklungsziel 6

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

Kriterien der Zielerreichung:

- 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 7

**Die Verantwortlichen aller Diversitätsbereiche sind vernetzt. Die Beauftragten (z.B. Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung, etc.) und weitere zuständige Stellen für spezifische Diversitätsdimensionen haben gemeinsam einen Qualitätssicherungsprozess aufgesetzt bzw. ihre Dimensionen fließen in die Qualitätssicherungsprozesse der HAW ein.**

Kriterien der Zielerreichung:

- Es gibt einen Runden Tisch Diversity der sich regelmäßig trifft.
- Es gibt einen Dialog der Beauftragten und zentralen Stellen für spezifische Diversitätsdimensionen 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.

### Entwicklungsziel 8

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

Kriterien der Zielerreichung:

- Es wurde eine Antidiskriminierungsrichtlinie in einem partizipatorischen Prozess – insbesondere mit dem Ausschuss für Gleichstellung und Diversity – erarbeitet.
- Die Ansprechpersonen sind definiert und auf der Webseite der HAW auffindbar.
- Die Ansprechpersonen sind untereinander vernetzt und sind zum Thema Antidiskriminierung in der Beratung fortgebildet.
- 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.

### STUDIUM und LEHRE

### Entwicklungsziel 9

**Das Thema Kompetenzorientierung ist diversitybewusst diskutiert und ggf. erweitert worden.**

Kriterien der Zielerreichung:

- Es hat eine Diskussion zu den Schnittstellen zwischen Diversity und Kompetenzorientierung mit der Arbeitsstelle Studium/Didaktik, der Stabsstelle Gleichstellung und weiteren Akteuren stattgefunden.
- Diversityaspekte sind regelhafter Teil von Workshops und Coachings im Arbeitsbereich Studium/Didaktik.

### Entwicklungsziel 10

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

Kriterien der Zielerreichung:

- Die Erhebungen zu den Studiengangsanalysen wurden – in einem partizipativen Prozess – auf Diversityaspekte hin überprüft und ggf. erweitert.
- Die Fakultätsqualitätsmanager\*innen (FQMs) und die Zuständigen von EQA sind für das Thema Diversity sensibilisiert.



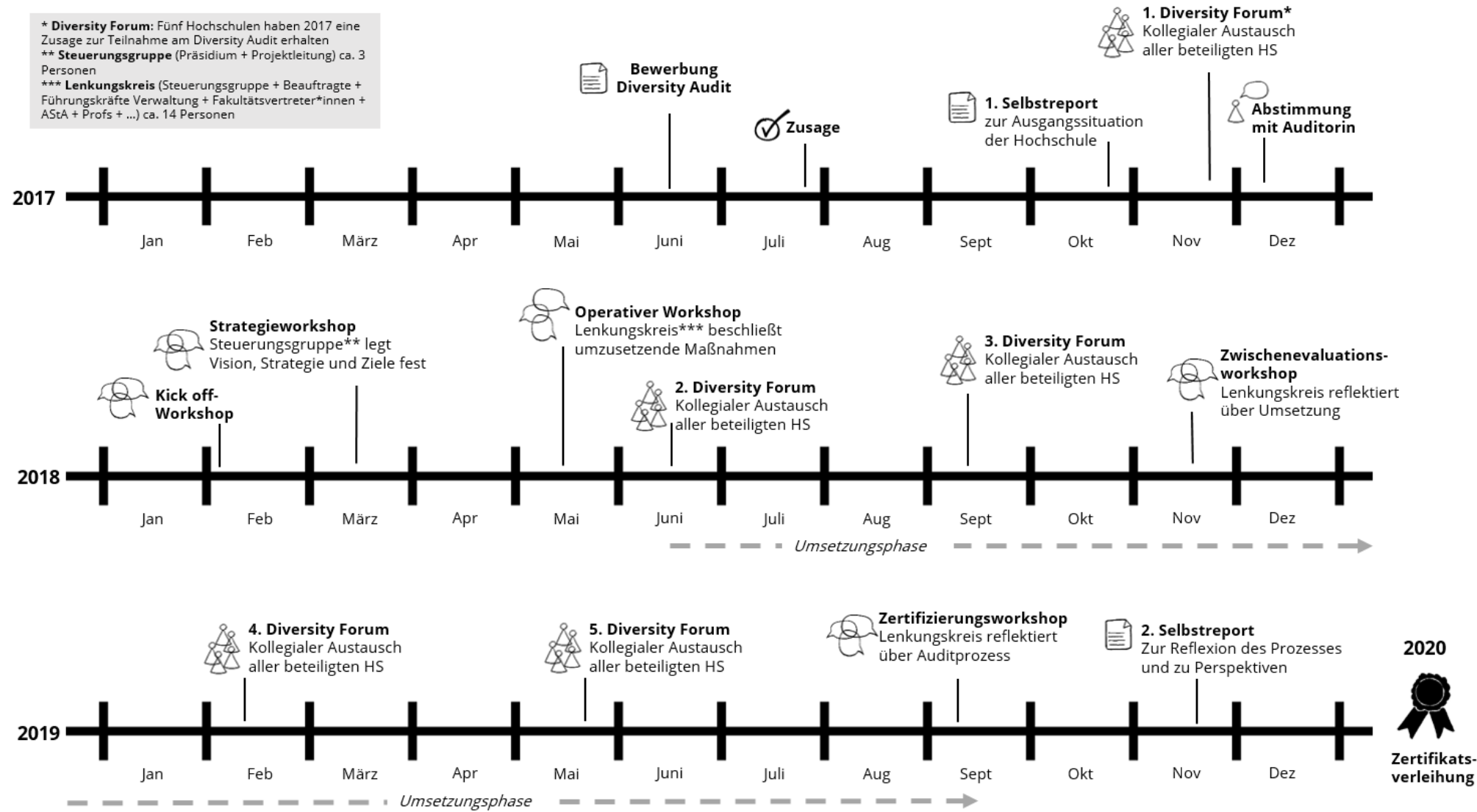
**Anlagen**

# ANLAGEN

## Meilensteine im Diversity Audit-Prozess 2017 – 2019

Voraussichtlicher Zeitplan

\* **Diversity Forum:** Fünf Hochschulen haben 2017 eine Zusage zur Teilnahme am Diversity Audit erhalten  
 \*\* **Steuerungsgruppe** (Präsidium + Projektleitung) ca. 3 Personen  
 \*\*\* **Lenkungskreis** (Steuerungsgruppe + Beauftragte + Führungskräfte Verwaltung + Fakultätsvertreter\*innen + AStA + Profs + ...) ca. 14 Personen



## 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](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](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.cherconsult.de/fileadmin/pdf/publikationen/CHE\\_Diversity\\_Report\\_Gesamtbericht\\_komprimiert.pdf](https://www.cherconsult.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)322 e. Online: [https://www.bundestag.de/blob/493154/143ec9775c8a7b114ac495124f26910a/bettig\\_stellungnahme-data.pdf](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/93190/37cc62a3c0c978034dcdc430432c655a/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](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 Sexualaufklärung 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](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](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](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 3/4 (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](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/do-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](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](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** (2006): Gleichstellungsrichtlinie zur Verwirklichung des Auftrags zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften. Online: [https://www.haw-hamburg.de/fileadmin/user\\_upload/Gleichstellung/downloads/Gleichstellungsrichtlinie\\_Druckvorlage\\_neu\\_2006.pdf](https://www.haw-hamburg.de/fileadmin/user_upload/Gleichstellung/downloads/Gleichstellungsrichtlinie_Druckvorlage_neu_2006.pdf) (Stand: 28.09.2017).
- HAW Hamburg** (2013): Gleichstellungsplan der Hochschule für Angewandte Wissenschaften 2013 – 2017. Online: [https://www.haw-hamburg.de/fileadmin/user\\_upload/Gleichstellung/downloads/HAW\\_Gleichstellungsplan\\_2013-2017.pdf](https://www.haw-hamburg.de/fileadmin/user_upload/Gleichstellung/downloads/HAW_Gleichstellungsplan_2013-2017.pdf) (Stand: 28.09.2017).
- HAW Hamburg** (2015): 1970 bis 2015 – 45 Jahre Gleichstellung an der HAW Hamburg. Online: [https://www.haw-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** (2016a): Berufsordnung 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](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-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-hamburg.de/fileadmin/user\\_upload/Presse\\_und\\_Kommunikation/Downloads/C\\_1-Web-SoSe\\_17-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-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).
- Heitmeyer, Wilhelm** (2011): Deutsche Zustände – Das entsicherte Jahrzehnt. Presseinformation zur Präsentation der Langzeituntersuchung Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit. Online: [https://www.uni-bielefeld.de/ikg/Handout\\_Fassung\\_Montag\\_1212.pdf](https://www.uni-bielefeld.de/ikg/Handout_Fassung_Montag_1212.pdf) (Stand: 28.09.2017).
- 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](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](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](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](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](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.bertelsmannstiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/GP\\_Religionsmonitor\\_verstehen\\_was\\_verbindet\\_Religioesitaet\\_und\\_Zusammenhalt\\_in\\_Deutschland.pdf](http://www.bertelsmannstiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/GP_Religionsmonitor_verstehen_was_verbindet_Religioesitaet_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](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](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/ef26b32071fcd7e1ebe12a19c50a668a/data/dokument-statistikamt.pdf> (Stand: 12.10.2017).