



Universität Regensburg

Diversity@UR

Diversitykonzept
der Universität Regensburg
2023-2027

Inhalt

1) Diversity reflektiert - Präambel	1
1. Diskriminierungsschutz und Diversity-Dimensionen	1
2. Positive Maßnahmen und umgekehrte Diskriminierung	2
3. Antidiskriminierung und akademischer Pluralismus	3
4. Wissenschaftsfreiheit und Weltanschauung	3
5. Diversität und Exzellenz	3
6. Commitments der UR	4
7. Selbstkritische Positionierung	4
2) Diversity (ge)plant – UR_Diversity Management (DiM)	6
1. Governance	6
Wegweiser zu den Ansprechpersonen	7
2. Barrierefreiheit, Gesundheit & Sicherheit	9
a) Bauliche Barrierefreiheit und Diversitysensibilität	9
b) Diversitygemäßer Gesundheits- und Sicherheitsschutz	9
c) Diversitygerechte Orientierungs- und Servicemaßnahmen	10
3. Diversity Streaming	11
a) Diversity-Portal	11
b) Diversity-Präsentationen	11
c) Gender- und diversitätssensible Sprache	11
d) Informations-, Workshop- und Selbsterfahrungsangebote für verschiedene Zielgruppen im Bereich Diversität	14
e) (Erfahrungs-)Räume für Diversität	15
f) Dezentrale Diversity-Initiativen	16
4. Berufungsverfahren, Personalrekrutierung- und -entwicklung	18
5. Diversity & Forschung	21
6. Diversity im Student Life Cycle	22
a) Studienorientierung und -entscheidung	23
b) Studienorganisation	25
c) Diversitätsbewusste Lehre	27
d) Diskriminierungs- und barrierearme Prüfungsbedingungen	29
e) Diversity adressierende Studien- und Weiterbildungsangebote	31
3) Diskriminierung (ver)hindert – Antidiskriminierung	34
1. Rechtlicher Rahmen	34
2. Handlungsleitfaden zum Umgang mit Diskriminierung, sexueller Belästigung und Konflikten an der Universität Regensburg	34
3. Anlaufstellen für sexuelle Belästigung	35
4. Antidiskriminierungsstelle / Beschwerdestelle für Studierende	35
4) Diversity (ge)zählt - Monitoring	37
5) Diversity@UR	38
Handlungsfelder auf einen Blick	39
6) Qualitätsmanagement, In-Kraft-Treten und Laufzeit	42
7) Literatur	43
1. Rechtliche Grundlagen	43
2. Universitätsinterne Quellen	43
3. Sekundärliteratur	43

1) Diversity reflektiert - Präambel

Vielfalt und Weltoffenheit sind der Schlüssel zur Zukunft und deren Gestaltung. An Universitäten prägt diese Überzeugung die Kultur, wie Wissen generiert und weitergeben wird.

An Universität Regensburg (UR) studieren, forschen, lehren und arbeiten mittlerweile über 25.000 Menschen aus über 100 Ländern zusammen. 1962 als vierte bayerische Landesuniversität gegründet, hat sich die UR in den letzten Jahrzehnten zu einem international renommierten Forschungs- und Lehrstandort entwickelt.

Als Forschungs- und Bildungsinstitution mit gesamtgesellschaftlicher Verantwortung, zu deren Selbstverständnis der offene Umgang mit Vielfalt traditionell gehört, wirken wir angesichts des zunehmenden Pluralismus von Lebensentwürfen und ethno-kulturellen Prägungen in unserer Gesellschaft noch gezielter auf ein Umfeld hin, das dem demografischen Wandel, den daraus resultierenden Anforderungen an die sozialen Implikationen der Bildung für nachhaltige Entwicklung und der Internationalisierungsstrategie der UR entspricht.

Gleichberechtigte Partizipation, Wertschätzung, Handlungsspielräume und Förderung für alle Mitglieder, unabhängig von ihren individuellen Merkmalen (Geschlecht, sexuelle Orientierung, Alter, physische und psychische Fähigkeiten, soziale Herkunft, Nationalität/„Ethnie“, Religion, Weltanschauung), sind die Bausteine für den Zusammenhalt einer pluralen Gesellschaft. Sie sollen und wollen gelebt, explizite wie implizite Diskriminierungen jedweder Art vermieden werden.

Der Abbau strukturell bedingter Benachteiligungen wie gefestigter Hierarchien, Diskrepanzen bei der Ressourcenverteilung und Chanceneröffnung stehen ebenso im Fokus unseres Konzepts wie der Einsatz für barrierearme, tolerante, respektvolle Arbeits-, Lehr- und Lernbedingungen, die Menschen mit unterschiedlichsten Voraussetzungen und Potentialen zu besten Ergebnissen führen und gleichzeitig optimal auf ihr Wirken in global definierten, heterogenen und damit auch komplexeren superdiversen Kontexten vorbereiten. Die folgenden Statements rahmen unser Diversity-Verständnis:

1. Diskriminierungsschutz und Diversity-Dimensionen

Aus den Kategorien, die dem im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geregelten rechtlichen Diskriminierungsschutz unterliegen, leiten wir den Kernbestand sichtbarer und unsichtbarer Diversity-Dimensionen ab, die unser Verständnis von menschlicher Vielfalt prägen:

- ethnische, nationale Herkunft,
- Geschlecht (gender, auch Identifikation mit keinem der binären Geschlechter, Transidentität und Intergeschlechtlichkeit),
- sexuelle Identität,
- Weltanschauung und Religion,
- Beeinträchtigung, chronische Erkrankung, Neurodiversität,
- Lebensalter.

In dem vorliegenden Diversitykonzept veranschlagen wir zudem Aspekte, die einer gleichberechtigten Partizipation am universitären Forschungs- und Bildungssystem ebenso entgegenstehen können:

- soziale Herkunft,
- internationaler Bildungshintergrund,
- familiäre Situation / Lebensentwurf,
- ökonomische Situation.

Dabei sind wir – gemäß unseres kritisch reflexiven Diversityverständnisses und in Analogie zum AGG, das durch § 4 auch vor Mehrfachdiskriminierungen schützt – auf den Zusammenhang zwischen den jeweiligen sozial-strukturellen Bedingungen und individuellen (multiplen) Benachteiligungen bedacht (intersektionssensibler Ansatz).

2. Positive Maßnahmen und umgekehrte Diskriminierung

Die gesetzlichen Vorgaben alleine reichen derzeit oft nicht aus, um strukturelle Diskriminierungen oder individuelle Hindernisse, die der Chancengerechtigkeit entgegenstehen, abzubauen.

Als wichtiges Instrument auf dem Weg zu mehr Chancengerechtigkeit bzw. zur Förderung tatsächlicher Gleichstellung zielen positive Maßnahmen darauf ab,

- Benachteiligungen, die unterschiedliche Gruppen erfahren können, zu verhindern oder auszugleichen;
- tatsächliche Gleichstellung in der Praxis durch spezifische Förderung bestimmter Gruppen zu erreichen;
- Verschiedenheit, Vielfalt und Partizipation im sozialen, ökonomischen, kulturellen und politischen Leben zu fördern und Unterrepräsentationen in unterschiedlichen Bereichen und Gremien auszugleichen;
- sowohl eine Ergänzung zur Bekämpfung von Diskriminierung durch Einzelpersonen bereit zu halten als auch schrittweise institutionelle und strukturelle Diskriminierung abzubauen und Chancengerechtigkeit herzustellen.

Kriterien für die Umsetzung von positiven Maßnahmen sind:

- das Vorliegen einer faktischen Ungleichheit,
- eine klare Zieldefinition, die mit den allgemeinen Zielen der positiven Maßnahmen übereinstimmt,
- die Tauglichkeit und Angemessenheit der Maßnahmen für die Zielerreichung,
- die explizite Ausrichtung auf benachteiligte Personen bzw. Gruppen von Marginalisierten.

Positive Maßnahmen enden, sobald das Ziel der tatsächlichen Gleichstellung erreicht ist. Über dieses Ziel hinausgehende Maßnahmen würden ihrerseits in Diskriminierungen umschlagen.

3. Antidiskriminierung und akademischer Pluralismus

Als Universität ist uns am Schutz der Wissenschaftsfreiheit und einer offenen und kontroversen Diskussionskultur gelegen, in der nach den Usancen des akademischen Diskurses, der intellektuellen Redlichkeit und der guten wissenschaftlichen Praxis verfahren wird.¹

Dies gilt auch für den Umgang mit Diskriminierungskonflikten (z. B. Cancel Culture- oder Political Correctness-Vorwürfe). Routinen, die den eigenen Standpunkt zur Diskussion stellen, in Debatten auch eine dem eigenen Standpunkt gegenläufige Argumentation verfolgen und als möglicherweise angemessen in Betracht ziehen, garantieren einen verantwortungsvollen Umgang mit der Wissenschaftsfreiheit im Rahmen der grundgesetzlich verankerten Menschenrechte und schützen weitestgehend vor ideologisch geprägter personen- oder gruppenbezogener Diskriminierung. In historischen Disziplinen ist ein offener Umgang mit überlieferten Dokumenten, Daten und Diskursen so essentiell wie die begleitend-kontextualisierende (diskriminierungs-)kritische Reflexion individueller oder kollektiver Erinnerung und ihrer Repräsentation.

4. Wissenschaftsfreiheit und Weltanschauung

Im Rahmen der grundgesetzlich garantierten Forschungs- und Lehrfreiheit (Art. 5) ist die UR eine säkulare, auf Pluralität in weltanschaulichen Fragen und auf die Methoden und Standards wissenschaftlicher Forschung und Lehre verpflichtete Institution. Unter diesen Prämissen steht auch die Religions- und Weltanschauungsfreiheit ihrer Mitglieder (GG, Art 4). D. h. die Durchführung von Forschung und Lehre wird grundsätzlich nicht an Formen der religiösen oder weltanschaulichen Gestaltung des Alltags ausgerichtet und die Freiheit der Verwendung religiöser oder weltanschaulicher Symbole oder Verhaltensweisen endet, wo das Primat der Wissenschaftlichkeit und der offenen Kommunikation gefährdet ist. Gleichwohl hält die UR es für unabdingbar, den Respekt vor religiösen oder weltanschaulich geprägten Lebensstilen zum Ausdruck zu bringen und zum Gegenstand ihres Diversitykonzepts zu machen.

5. Diversität und Exzellenz

Als Prof.in Dr. Katja Becker im Januar 2020 das Amt als DFG-Präsidentin antrat, gab sie in einem Interview die Devise aus: „Diversität und Exzellenz sind für mich untrennbar“ und erläuterte nicht nur die damit verbundene Horizonterweiterung in puncto Chancengerechtigkeit, sondern auch die notwendige Neuformatierung des Prinzips der „Bestenauslese“ auf der Basis eines breiteren, solidarischeren und weniger exklusiven Verständnisses akademischer Exzellenz.

„[Diversität] bedeutet auf jeden Fall mehr als das, was wir im Augenblick darunter verstehen. Auch bei der DFG betrachten wir immer noch vor allem die Gleichstellung von Mann und Frau. Aber Diversität im Sinne von Chancengleichheit erstreckt sich auf alle denkbaren Dimensionen der Ungleichheit: auf die soziale und ethnische Herkunft, die sexuelle Orientierung, das

¹ Ordnung der Universität Regensburg zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis (<https://www.uni-regensburg.de/rechtsgrundlagen/wissenschaft-lehre/index.html>)

Lebensalter, auf mögliche Behinderungen. Ich möchte, dass wir uns bei der DFG künftig von diesem Verständnis der Vielfältigkeit leiten lassen, dass wir es zum Gegenstand unseres täglichen Handelns machen und auch unsere Begutachtungs- und Entscheidungsprozesse daraufhin überprüfen. [...] Diversität ist eine zentrale Voraussetzung für exzellente Wissenschaft, aus zwei Gründen. Erstens muss ich, damit die besten Köpfe in die Forschung gehen, allen Menschen ohne Ansehen der Person, allein unter Berücksichtigung ihrer Talente, die gleichen Chancen geben. Zweitens, und das treibt mich genauso stark um, ermöglicht erst Diversität neue Perspektiven und wirkliche Innovationen.“²

In diesem Sinne werden die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, die das Förderhandeln der DFG leiten, weiterentwickelt. Vor dem Hintergrund einer Gegenwart und Zukunft, in der Internationalisierung, demografischer Wandel und ökonomische, ökologische sowie gesellschaftspolitische Dynamik neue, innovative Forschungsfelder generieren, und im Wissen um die Chancen, die in der Vielfältigkeit einer universitären Gemeinschaft liegen, setzt auch die UR im Wettbewerb um exzellente Wissenschaftler*innen, Studierende und Mitarbeiter*innen auf die Potentiale, die in der Verschiedenheit der Fähigkeiten und Perspektiven liegen. Die UR ist sich bewusst, dass dieser Perspektivwechsel ein Umdenken und Umlenken erfordert.

6. Commitments der UR

In unserem **Leitbild**³ formulieren wir unser Selbstverständnis als plurale, inklusive und partizipative Institution, die Chancengerechtigkeit, Inklusion und Vielfalt als Grundlage exzellenter Wissenschaft begreift. Da uns an einer Atmosphäre gelegen ist, in der mögliche diskriminierende Strukturen, Haltungen und Handlungen reflektiert, diskutiert und produktiv bearbeitet werden können, haben wir uns 2018 auf einen **institutionell verbindlichen Umgang mit Diskriminierung, sexueller Belästigung und Konflikten**⁴ geeinigt, 2019 die **Charta der Vielfalt**⁵ unterzeichnet und 2021 erfolgreich um die **Total E-Quality-Prädikate**⁶ beworben.

7. Selbstkritische Positionierung

Die universitären demografischen Statistiken, Umfrageergebnisse und institutionellen Bestandsaufnahmen⁷ waren für die Bewerbung um das Total E-Quality-Prädikat 2021 mit Zusatzprädikat Diversity überzeugend genug, brachten aber einige Kernprobleme ans Licht, die für die UR relevant sind und die sie noch kaum bearbeitet hat. Trotz der umfassenden Liste positiver und vorbildlicher Aktivitäten in puncto Internationalisierung, Gleichstellung, Familien-Service und Inklusion alarmieren die stagnierenden Anteile unterrepräsentierter Personengruppen und die sich sogar in Bereichen mit starker Lobby über Jahrzehnte schleppenden Versuche, Abhilfe zu schaffen und mehr Partizipation

² Wissenschaftspolitik 02. April 2020 <https://www.jmwiarda.de/2020/04/02/diversit%C3%A4t-und-exzellenz-sind-f%C3%BCr-mich-untrennbar/>

³ <https://www.uni-regensburg.de/universitaet/leitbild/startseite/index.html>

⁴ UR | Handreichung zum Umgang mit Diskriminierung, sexueller Belästigung und Konflikten an der Universität Regensburg vom 23.03.2020 (<https://www.uni-regensburg.de/diversity/konfliktbewaeltigung/index.html>)

⁵ <https://www.charta-der-vielfalt.de/>

⁶ <https://www.total-e-quality.de/>

⁷ S. Anhang „Diversity (ge)zählt“ und „Diversity (ge)lebt“

und Handlungsspielräume zu generieren.

Vor diesem Hintergrund befragen wir unsere Praxis der „Bestenauslese“, überprüfen die Wirksamkeit der zahlreichen über unseren Campus verteilten Diversity-Einzelmaßnahmen und setzen auf einen Kulturwandel, der den Beitrag von Diversität für bessere Wissenschaft wertschätzt. Darunter verstehen wir den positiven Umgang mit Diversität bei gleichzeitiger Vorbeugung von Diskriminierung als Querschnittsaufgabe aller Abteilungen, Organisationseinheiten, Disziplinen und Fachrichtungen. Wir wollen die Herausforderungen einer chancengerechten und potentialorientierten Studierenden-, Personal- und Organisationsentwicklung zielgruppenübergreifend angehen und verfolgen deshalb ein Konzept, das individuelle Lebens- und Arbeitssituationen systematisch berücksichtigt.

2) Diversity (ge)plant – UR_Diversity Management (DiM)

Zur Realisierung des Ziels „Institution der Vielfalt“ werden mit messbaren Faktoren verknüpfte Maßnahmen und Handlungsbedarfe (ToDos) definiert.

Das zur Umsetzung dieses Ziels nötige Diversity-Management (DiM) umfasst die Bereiche

1. Governance – Organisationsentwicklung,
2. Campus (Barrierefreiheit, Gesundheit und Sicherheit),
3. Kommunikation (Diversity-Streaming),
4. Berufungsverfahren, Personalrekrutierung, -entwicklung und -bindung,
5. Forschung,
6. Studium und Lehre (Diversity im Student Life Cycle),
7. Antidiskriminierung

und vernetzt die bereits bestehenden Instrumente zur Inklusion, Chancengleichheit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium sowie zur Internationalisierung und Bildungsgerechtigkeit.

Die Umsetzung dieser Maßnahmen wird 8. durch ein regelmäßiges **Diversity-Monitoring** geprüft. Die zur Erreichung der (Teil-)Ziele vorgeschlagenen positiven Maßnahmen (affirmative actions, Nachteilsausgleiche) sind kompensatorisch zu verstehen und stellen keine Bevorzugung benachteiligter oder eine Minderbehandlung privilegierter Personengruppen dar.

1. Governance

Mit der Installation einer vierten Vizepräsidentschaft per Grundordnungsänderung (GrO-UR, §3)⁸ durch Universitätsratsbeschluss vom 29. November 2019 und deren Denomination „Internationalisierung & Diversity“ durch den Präsidenten im Rahmen der Ressortaufteilung innerhalb der Universitätsleitung reagiert die UR auf die sich verändernden gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und die zunehmende Heterogenität ihrer Wissenschaftler*innen und Studierendenschaft. Damit ist das Thema der Diversität auf Leitungsebene angesiedelt und gehört zu den prioritären Querschnittsaufgaben der UR. 2019 wurde Diversity als Querschnittsthema explizit in den Universitätsentwicklungsplan 2025 der UR aufgenommen (angenommen durch die Erweiterte Hochschulleitung, vom Universitätsrat beschlossen und vom Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst (StMWK) genehmigt).⁹ Diversity ist in den Aspekten Gleichstellung und Internationalisierung desgleichen Gegenstand der Zielvereinbarungen, die die UR mit dem Freistaat Bayern, StMWK, 2019 getroffen hat.¹⁰

Der*/die Vizepräsident*in wird unterstützt durch eine Antidiskriminierungsreferent*in (100 %, TV-L E13, bis 2023). Die Antidiskriminierungsstelle dient als Knotenpunkt für die Arbeit in den Bereichen

⁸ <https://www.uni-regensburg.de/rechtsgrundlagen/medien/grundordnung.pdf>

⁹ <https://www.uni-regensburg.de/publikationen/startseite/index.html>, S. 11 und 19.

¹⁰ <https://www.stmwk.bayern.de/studenten/wissenschaftspolitik/zielvereinbarungen.html> PDF Regensburg

Vielfalt, Chancengerechtigkeit, Inklusion und Zugehörigkeit an der UR und steht in Kontakt mit verschiedenen universitären Einheiten der UR, vor allem dem International Office, der Gleichstellungsstelle und der Personalentwicklung für das wissenschaftsunterstützende Personal, den Beratungsstellen des Studentenwerks Niederbayern/Oberpfalz, der Zentralen Studienberatung der UR (u. a. für Studierende mit Migrationshintergrund), der Schwerbehindertenvertretung der UR, die*/den Beauftragte*n für Studierende mit Beeinträchtigung und chronischer Erkrankungen, samt Beratungsstelle für Studierende und der Studierendenvertretung (AStA). Die enge Zusammenarbeit mit der Universitätsfrauenbeauftragten versteht sich von selbst.

Die Antidiskriminierungsstelle ist Mitglied in den Netzwerken: Gender und Diversity in der Lehre, Antidiskriminierung an Hochschulen, Diversity an Hochschulen, Antidiskriminierung an bayerischen Hochschulen und AG Diversity des Forum Mentoring e.V.

Das neue Ressort kann auf gewachsene Strukturen und Maßnahmen zurückgreifen, die z. T. wie die Sozialberatung des Studentenwerks Niederbayern/Oberpfalz, die Zentrale Studienberatung, das International Office, die Koordinationsstelle Chancengleichheit, der Familien-Service und die Personalentwicklung autonom nach eigenen Konzepten agieren und diese weiterentwickeln.¹¹

Die Zuständigkeit und Verantwortung für die effektive und transparente Umsetzung der (Teil-)Ziele ist in der Organisations- und Leitungsstruktur der UR, maßgeblich bei der Vizepräsidentschaft für Internationalisierung und Diversity verankert.

2021 wurde sowohl für UR-interne als auch -externe Akteur*innen ein Runder Tisch eingerichtet, um das Zusammenwirken möglichst produktiv und zielführend im Sinne zeitgemäßen intersektionalen Diversity-Denkens zu gestalten.

Wegweiser zu den Ansprechpersonen

Als Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt erkennt die UR sieben Diversitätsdimension an, für die unterschiedliche Stellen und Ansprechpersonen für Beratungen zur Verfügung stehen.

Diversitätsdimensionen	Ansprechpersonen
Behinderung & chronische Krankheiten	Vizepräsident*in für Studium, Lehre und Weiterbildung, Vizepräsident*in für Internationalisierung & Diversity, Antidiskriminierungsstelle Beauftragte*r für Studierende mit Beeinträchtigung und chronischer Erkrankung
Ethnische & nationale Herkunft	Vizepräsident*in für Studium, Lehre und Weiterbildung, Vizepräsident*in für Internationalisierung & Diversity, Antidiskriminierungsstelle
Gender & sexuelle Identität	Vizepräsident*in für Studium, Lehre und Weiterbildung, Vizepräsident*in für Internationalisierung & Diversity, Antidiskriminierungsstelle, ein*e Frauenbeauftragte*r

¹¹ Historische Aufarbeitungen der jeweiligen Institutionen, Konzepte und Maßnahmen finden sich im Anhang (Diversity [ge]lebt) und vermitteln ein umfassendes Bild des früheren und gegenwärtigen Zustands der Universität in Bezug auf Vielfalt, Integration, Gleichstellung und Inklusion.

Soziale Herkunft & First Generation	Vizepräsident*in für Studium, Lehre und Weiterbildung, Vizepräsident*in für Internationalisierung & Diversity, Antidiskriminierungsstelle, Zentrale Studienberatung, (Studierendenwerk)
Elternschaft	Vizepräsident*in für Studium, Lehre und Weiterbildung, Vizepräsident*in für Internationalisierung & Diversity, Antidiskriminierungsstelle, ein*e Frauenbeauftragte*r, Familienservice, Zentrum zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (WIN)
Alter	Vizepräsident*in für Studium, Lehre und Weiterbildung, Vizepräsident*in für Internationalisierung & Diversity, Antidiskriminierungsstelle
Weltanschauung & Religion	Vizepräsident*in für Studium, Lehre und Weiterbildung, Vizepräsident*in für Internationalisierung & Diversity, Antidiskriminierungsstelle

ToDoS

- Die*/der VP Internationalisierung & Diversity lädt diversityaffine Universitätsmitglieder (betroffene, beratende, in Forschung und Lehre diversitykompetente Personen) mindestens einmal pro Semester zu einem **UR_Diversity-Think tank** ein. Das Komitee bringt Erfahrungen und Expertise aus den verschiedenen Handlungsfeldern ein. Es hat die Aufgabe, die Diversity-Maßnahmen synergetisch zu verstärken, Impulse zu geben und eigene Projektideen zu initiieren. Vorhaben der Fakultäten sollen unterstützt werden.
- Diversity-Engagement wird als Kriterium in die ‚Richtlinie zur Lehrdeputatsreduktion‘ aufgenommen.
- **UR_Diversity-Koordinator*innen** werden die Umsetzung der im vorliegenden Konzept veranschlagten Maßnahmen evaluierend begleiten.

UR_Diversity-Koordinator*innen
Vizepräsident*in für Internationalisierung & Diversity
Vizepräsident*in für Studium, Lehre und Weiterbildung
Antidiskriminierungsstelle
Beauftragte*r für Studierende mit Beeinträchtigung und chronischer Erkrankung
Vertreter:in der Zentralen Studienberatung
Leiter*in der Kommunikationsabteilung
Referent*in der Personalentwicklung für wissenschaftsstützendes Personal
Vertreter*in des ZHW
Vertreter*innen der Ref. I/1, I/2
Vertreter*innen der Ref. V/3 und V/6

- Die Antidiskriminierungsstelle wird entfristet.
- Eine Stabsstelle Diversity-Consulting wird eingerichtet.

2. Barrierefreiheit, Gesundheit & Sicherheit

a) Bauliche Barrierefreiheit und Diversitysensibilität

In baulicher Hinsicht setzt die UR seit ihrer Gründung die Vorgaben für barrierefreie Gebäude um und bemüht sich kontinuierlich um eine Optimierung des Campus für Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen.¹²

ToDoS

- Ref. V/6 und die AG Barrierefreiheit der Zentralbibliothek erfassen, kommunizieren und entwickeln die bauliche Barrierearmut weiter.
- Die UR erarbeitet einen Leitfaden für die Realisierung eines Mindeststandards für barrierearme Veranstaltungen, inkl. einer Checkliste über die Planung und Durchführung an der UR (Raumvergabe, Technik).

b) Diversitygemäßer Gesundheits- und Sicherheitsschutz

In den vergangenen Jahren (seit 2015) hat die UR verschiedene Maßnahmen ergriffen, um das Sicherheitsempfinden auf dem Campus zu erhöhen. Hierzu gehören die Erneuerung der Beleuchtungsanlage auf dem Parkplatz nördlich des Gebäudes Recht/Wirtschaft 2015, die Beleuchtung des Fußwegs von der Seebrücke zum Gebäude Chemie/Pharmazie 2017, die Anbringung von Sichtschutzfolien im Bereich der Umkleiden und der Schwimmhalle im Sportzentrum in 2017, die Anbringung grüner Beleuchtung der Notrufmeldeeinrichtungen zu deren besserer Kenntlichmachung in den Tiefgaragen und in den neuen Parkhäusern.¹³

Die Angebote des betrieblichen Gesundheits- und Eingliederungsmanagements zielen auf Erhalt, Verbesserung oder Wiederherstellung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit ihrer Mitglieder und die Vermeidung von Berufs- und Dienstunfähigkeit.¹⁴

¹² An allen **Haupteingängen** der UR finden sich elektrische Türen, die sich via Bewegungsmelder oder auf Knopfdruck automatisch öffnen und schließen. Immer mehr **Aufzüge** am Campus „sprechen“ und/oder sind an den Tastern mit Braille-Inschriften versehen. In den **Neubauten** wie dem Vielberth-Gebäude und dem der Biologie oder der Sanierung des Gebäudes Sedanstr. 1 ist die Barrierefreiheit umgesetzt. An den **Treppengeländern** sowie vor und in den Aufzügen sind neben der Standard-Schwarzschrift zusätzliche Braille-Inschriften angebracht und auf der **Hörsaalbeschilderung** darüber hinaus auch erhabene, gut zu tastende Schwarzschrift. Alle **Treppenstufen** sind mit farblichen Kontrasten versehen, die Menschen mit Sehbeeinträchtigung wichtige Orientierungshilfen bieten und das Treppensteigen für sie so erheblich sicherer machen. **Türklinken und Aufzugtaster** sind in erreichbarer Höhe und nicht-elektrische Türen, wie etwa bei den großzügigen und gut ausgestatteten barrierefreien **Toiletten**, wurden sehr leichtgängig gehalten. So wird gleichermaßen Studierenden mit und ohne Mobilitätsbeeinträchtigung eine leichte Bedienung ermöglicht. Darüber hinaus wurde eine „Toilette für alle“ eingerichtet (Geb. Physik), eine weitere im Gebäude RWH ist in Planung. Im Gebäude Philosophie/Theologie wurde für körperlich beeinträchtigte und chronisch erkrankte Studierende im WS 2015/16 ein **Ruheraum** eröffnet, welcher stark nachgefragt wird. Ein dringend benötigter zweiter Ruheraum im naturwissenschaftlichen Bereich ist für das Vorklinikum in Planung. Auch beim Neubau der **Zentralen Bushaltestelle** der UR wurden die Belange von Menschen mit Seh- oder Hörschädigung und Mobilitätsbehinderung umgesetzt. In der Sedanstraße 1 wird ein Seminarraumkonzept für barrierearme Lehre realisiert.

Behindertengerechte Parkplätze ermöglichen den Berechtigten den unmittelbaren Zugang zu den Gebäuden auf dem Campus.

¹³ Jahresberichte der UR seit 2004 (nur UR intern abrufbar):

https://portal.uni-regensburg.de/view/series_rgbg/Jahresberichte_der_Universit=E4t_Regensburg.html, Jahresbericht 2015, 239 und 243ff.

Gleichstellungskonzepte und Dokumente:

<https://www.uni-regensburg.de/chancengleichheit/dokumente-statistik/index.html>, Gleichstellungskonzept 2018-2022, Kapitel 7, S. 27

¹⁴ <https://www.uni-regensburg.de/universitaet/personalentwicklung/betriebliches-gesundheitsmanagement/index.html>;
<https://www.uni-regensburg.de/universitaet/bem-beauftragte/startseite/index.html>

ToDos

- Ref. V/3 wird das Gesundheitsschutz- und Sicherheitskonzept der UR um die Anforderungen von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen ergänzen, die diesbezüglichen Instruktionen werden ins Englische übersetzt.

c) Diversitygerechte Orientierungs- und Servicemaßnahmen

Seit 1993 stehen für Studierende mit Sehbeeinträchtigung an der UR speziell angepasste PC-Arbeitsplätze zur Verfügung.¹⁵ Im Zuge der Umbaumaßnahmen seit 2015 wurde der **Campusplan für Rollstuhlfahrer*innen** aktualisiert und mit zusätzlichen Informationen für Studierende mit Mobilitätsbeeinträchtigung versehen. Am 28. April 2021 hat die UR einen Kooperationsvertrag für die Entwicklung einer App zur Barrierefreiheit in Regensburg unterzeichnet.

Für Hörgeschädigte werden in Vorlesungs- und Seminarräumen zunehmend Induktionsschleifen/FM-Anlagen verbaut und die Anschaffung **zweier mobiler FM-Anlagen für Studierende mit Hörbeeinträchtigung** ist zum WS 2019/20 erfolgt.

In der **Zentralbibliothek** wurde 2014 die Soft- und Hardware der **PC-Arbeitsplätze für Studierende, die blind sind oder eine Sehbeeinträchtigung haben**, auf den neuesten Stand gebracht. Das **MultiMediaZentrum** der Universitätsbibliothek bietet darüber hinaus Studierenden die Möglichkeit, kostenlos Dokumente aus den Beständen der Bibliothek in verschiedenen Text- und Bildformaten einscannen zu lassen. Auf Wunsch können die Materialien auch als Audiodateien zur Verfügung gestellt werden. Zur Erhöhung der Barrierefreiheit in der Zentralbibliothek wurde 2021 eine AG gebildet und ein Webformular zur Kontaktaufnahme sowie Wunschboxen vor Ort installiert. Drei Ansprechpersonen stehen Menschen mit körperlicher und gesundheitlicher Beeinträchtigung für Fragen, Anregungen oder Problemanzeigen zur Benutzung der Bibliothek zur Verfügung. Studierende, die aufgrund ihrer Beeinträchtigung selbst nicht oder nur sehr eingeschränkt dazu in der Lage sind, für das Studium notwendige Kopien anzufertigen und Bücher aus der Bibliothek – egal ob Teilbibliothek, Fernleihe oder Magazin – auszuleihen oder zurückzugeben, können bei Bedarf auf den **Literaturservice** für Studierende mit Beeinträchtigung und chronischen Erkrankungen zurückgreifen.

In der Biologie steht für Studierende mit Sehbeeinträchtigung überdies ein speziell ausgestattetes **Mikroskop mit angeschlossenem Monitor** zur Verfügung, welches für Lehrveranstaltungen und Qualifikationsarbeiten ausgeliehen werden kann.

Das **Rechenzentrum** der UR hat nach den Vorgaben der Bundesverordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik (BITV 2.0) nach dem Behindertengleichstellungsgesetz vom 12. September 2011 Qualitätssicherungsprozesse etabliert und achtet darauf, Internetangebote möglichst barrierearm zu gestalten. Im März 2020 wurde in den CIP-Pools die Legasthenie-Software ClaroRead aufgespielt und in den Software-Katalog aufgenommen.

¹⁵ „PC-Arbeitsplätze für blinde und sehbehinderte Studenten“, erschienen in den RZ-Info-Broschüren Dienstleistungen des Rechenzentrums vom 22.11.1993 (Ausgabe 1) und vom 27.7.1994 (Ausgabe 2)

ToDoS

- Der Campusplan für Blinde wird realisiert.
- Zurzeit bearbeitet das Referat IV/3 die Hausordnung, um das Mitführen von Assistenzhunden (auch von Assistenzhunden in Ausbildung) in den Gebäuden der UR (z. B. für Studierende/Mitarbeiter*innen mit Diabetes, Epilepsie, schwerer Sehbeeinträchtigung, Mobilitätsbeeinträchtigung etc.) vom Verbot des Mitführens von Tieren in den Gebäuden auszunehmen.

3. Diversity Streaming

Mit Diversity-Streaming bezeichnen wir alle Instrumente, die Wissen über, Awareness für und Umgang mit Diversity nicht nur in Forschungs-, Lehr-, Vortrags- und Konferenzaktivitäten in vielfältiger Weise streuen und praktizieren.

a) Diversity-Portal

Über das Diversity-Portal www.go.ur.de/diversity bietet die UR seit Mai 2020 eine stets aktuelle Übersicht zu den Akteur*innen, Publikationen, Netzwerken, Kooperationspartner*innen und Veranstaltungen rund um das Thema Diversity.

b) Diversity-Präsentationen

Die Antidiskriminierungsstelle organisiert jeweils zum Regensburger Hochschultag und zum Semesterbeginn für Studierende eine Vorstellungsreihe der verschiedenen mit Diversity-Themen befassten Beratungs- und Servicestellen an der UR. Als Mitwirkende sind das International Office, die psychologisch-psychotherapeutische Beratung der Zentralen Studienberatung, u. a. für Studierende mit Migrationshintergrund, die Schwerbehindertenvertretung der UR, das Studentenwerk Niederbayern/ Oberpfalz und eine Vertretung des*/der Beauftragten für Studierende mit Beeinträchtigung und chronischer Erkrankung samt Beratungsstelle für Studierende, die Koordinationsstelle Chancengleichheit, die Studierendenvertretung sowie ggf. Vertreter*innen von Kooperationspartnern (z. B. ArbeiterKind.de) vorgesehen. Damit bietet die Informationsveranstaltung bzw. -reihe gebündelt und in verlässlichem Zyklus eine gute Ausgangslage für die Sichtbarkeit und Zugänglichkeit der Beratungsangebote auf dem Campus.

c) Gender- und diversitätssensible Sprache

In den vergangenen Jahrzehnten sind in Deutschland eine Vielzahl von Regelungen zu sprachlicher Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Amts- und Rechtssprache in Kraft gesetzt worden. Gleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder, Verwaltungsrichtlinien, Beschlüsse und Organisationsrecht verpflichten seit 30 Jahren rechtsetzende Instanzen, Behörden, Gerichte, Hochschulen, Körperschaften und Anstalten des öffentlichen Rechts zu sprachlicher Gleichbehandlung. Mit dieser Verpflichtung wird das Grundrecht auf Gleichberechtigung aus Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz und das Verbot der Geschlechtsdiskriminierung aus Art. 3 Abs. 3 Satz 1 Grundgesetz für das hoheitliche Sprachhandeln konkretisiert. Mit der Entscheidung des Bundesverfassungs-

gerichts vom 10.10.2017 zur sog. Dritten Option (1 BvR 2019/16) und der konsequenten Änderung des Personenstandsgesetzes sind in Deutschland weitere Geschlechtsidentitäten jenseits von männlich und weiblich verfassungsrechtlich und gesetzlich anerkannt. Die Verwendung und Weiterentwicklung geschlechtersensibler Sprache respektiert den personalen Achtungsanspruch aller bislang fehlerhaft oder gar nicht adressierten Rechtsunterworfenen – Frauen, trans*, inter* und non-binäre Personen – in ihrer jeweiligen Geschlechtsidentität, welche zum Kern des Persönlichkeitsrechts aus Art. 2 Grundgesetz gehört. Die explizite Benennung von Frauen bleibt ein ebenso wesentliches Anliegen wie die sprachliche Sichtbarmachung von inter*, trans* und non-binären Personen.

An der UR wird seit 2009 auf einen gendersensiblen Auftritt in Wort und Bild geachtet.¹⁶

2011 wurde unter dem Punkt „Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte“ festgehalten, dass in allen Druckerzeugnissen der UR für Studierende, Wissenschaftler*innen und Mitarbeitende auf gendersensible Sprache zu achten ist.¹⁷

Informationsmaterial zur gendersensiblen Sprache wird den Mitgliedern der UR als Flyer und Leitfaden und über die Webseiten der Gleichstellungsstelle und der Koordinationsstelle Chancengleichheit zur Verfügung gestellt. Für die Initiative und Erarbeitung des Flyers zu gendersensibler Sprache hat die Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften (SLK, 06/2012) den Gleichstellungspreis der UR erhalten.¹⁸ Auch die Gleichstellungsstelle bietet weitreichende Informationen rund um Gendermainstreaming und entsprechende Maßnahmen an der UR an.¹⁹

2020 hat das universitäre Zentrum für Sprache und Kommunikation (ZSK) einen Online-Workshop für alle Mitglieder der UR zu „Geschlechtergerechter Schreibung“ aufgelegt.²⁰

Seit 2020 wird allen neu verabschiedeten universitären Richtlinien, Satzungen und Leitfäden eine diversitätsbewusste Vorbemerkung zum Sprachgebrauch vorangestellt: „Die in dieser Ordnung verwendeten Amts-, Personen- und Funktionsbezeichnungen schließen alle Geschlechter (männlich, weiblich, divers) ein. Dies gilt auch, wenn nur die weibliche und männliche Form angesprochen wird.“ Seit 2022 bietet die Antidiskriminierungsstelle Gender- und Diversity-Workshops mit einem Modul zu diversitätssensibler Sprache an. In Ausschreibungen und durch die Richtlinie zum Verfahren bei Vornamens- und Anredeänderung von Transpersonen²¹ wird dieses Bewusstsein ebenfalls zum Ausdruck gebracht. All diese Texte sind gleichwohl in gendersensibler Sprache verfasst, z. B. durch geschlechtsneutrale Wendungen und Formulierungen oder die Verwendung der Sonderzeichen * bzw. :.²²

¹⁶ Berichte der UR zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG seit 2011 (PDF) <https://www.uni-regensburg.de/chancengleichheit/dokumente-statistik/index.html> > Zwischenbericht 2011, S. 15

¹⁷ Berichte der UR zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG seit 2011 (PDF) <https://www.uni-regensburg.de/chancengleichheit/dokumente-statistik/index.html> > Zwischenbericht 2011, S. 15

¹⁸ <https://www.uni-regensburg.de/rechtsgrundlagen/gleichstellung/index.html>
<https://www.uni-regensburg.de/chancengleichheit/dokumente-statistik/index.html> > Gendergerechte Sprache

¹⁹ <https://www.uni-regensburg.de/gleichstellung/themen/gender-mainstreaming/index.html>

²⁰ <https://www.uni-regensburg.de/zentrum-sprache-kommunikation/schreibberatung/workshop-din-5008-geschlechtergerechte-schreibung/index.html>

²¹ <https://www.uni-regensburg.de/rechtsgrundlagen/gleichstellung/index.html>

²² Der Deutsche Blinden- und Sehbehindertenverband sowie die Überwachungsstelle des Bundes für Barrierefreiheit von Informationstechnik empfehlen, wo geschlechterinklusive Kurzformen benötigt werden, die Verwendung des Gendersterns (<https://www.dbsv.org/gendern.html>; <https://www.bfit-bund.de/DE/Publikation/empfehlung>

ToDos

Leitbild der UR

Um die Verbindlichkeit der Themen Diversität und Antidiskriminierung zu erhöhen, wird die UR ihr Leitbild im Hinblick auf die explizite Aufnahme der Aspekte

- Gute wissenschaftliche Praxis (als Rahmung der Wissenschaftsfreiheit),
- Chancengerechtigkeit (zusätzlich zur Chancengleichheit von Frauen und Männern),
- Bildungsgerechtigkeit,
- Förderung von Potentialen und Inklusion,
- diversitätssensible Sprache,

in die Erläuterung zum Selbstverständnis, zu Forschung und Lehre sowie zur wissenschaftlichen Leistung überarbeiten.

Diversitätssensible Information

- Bei Veranstaltungen und Verlautbarungen wird an der UR auf marginalisierungs- und stigmatisierungsfreien sowie diversitätssensiblen Umgang mit Begriffen, Bildern und Themen geachtet.
- Der Bereich Kommunikation & Marketing sorgt für mehrsprachige und barrierefreie Zugänge zu Informationen und Kommunikationstechnologien sowie akustischen und visuellen Informationsquellen [s. auch Internationalisierungsrichtlinie der UR]. Zentrale Bild- und Videoinhalte sollen durch die Bereitstellung von alternativem Text, Untertiteln, Audiodeskription oder Deutscher Gebärdensprache zugänglich sein.
- Der Bereich Kommunikation & Marketing erarbeitet einen Leitfaden für die zweisprachige (deutsch-englisch) sowie barriere- und diskriminierungsfreie Gestaltung von Vordrucken, Formularen, Bescheiden, Aushängen, Beschilderungen, Webseiten, Portalen und Infomaterialien (inkl. der Visuals).
- Zweisprachige barrierefreie Vorlagen (Plakate, Flyer, etc.) in diversitätssensibler Sprache sowie diversitätssensible Foto-, Bild- und Filmmaterialien werden durch den Bereich Kommunikation & Marketing bereitgestellt.
- Grundlage der Umsetzung von digitaler Barrierefreiheit sollen die jeweils gültige Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung (BITV 2.0) sowie Web Content Accessibility Guidelines (WCAG 2.2) sein.²³ Gebärdensprachvideos und Leichte Sprache werden zur Routine.
- Auf den Webseiten und in den Informationsmaterialien werden Unterstützungsleistungen/ Ausgleichsmaßnahmen/Betreuungsmaßnahmen/positive Maßnahmen prominent dargestellt.

genderechte-digital-barrierefreie-sprache-studie-koehler-wahl.html;jsessionid=051495D6F864D5E7EF54DD1D2C44B44A?nn=1199124#doc1230362bodyText13)

²³ https://www.gesetze-im-internet.de/bitv_2_0/BJNR184300011.html; <https://www.w3.org/WAI/standards-guidelines/wcag/>; <https://www.w3.org/Translations/WCAG20-de/>

- Vertreter*innen der Zentralen Studienberatung, der Studierendenkanzlei, des International Office, der Universitätsbibliothek, des Rechenzentrums sollen sich nach Möglichkeit für eine Kommunikation in Gebärdensprache qualifizieren bzw. den flexibel einsetzbaren Gebärdendolmetscher des ZSK heranziehen.
- Die Abteilungen überprüfen ihre Dienstanweisungen und Ordnungen im Hinblick auf Barrierearmut, gender- und diversitätssensible Sprache und englische Übersetzungen (z. B. Hausordnung, betrieblicher Brandschutz, Dienstanweisung und Instruktionen über Sicherheit und Gesundheitsschutz, Betriebsanweisung für das Arbeiten in Laboratorien).
- Aus sozialen Gründen wird an der UR bei Online-Veröffentlichungen und Downloads auf größtmögliche Kompatibilität mit älteren Betriebssystemen geachtet.

Diversität respektierende Anredekonventionen

- Studierende und Mitarbeiter*innen der UR können sich auf dem virtuellen Campus mit dem **gewünschten Namen** anmelden.
- In den **Formularen der UR** werden Pronomen/Anredeformen optional berücksichtigt (Felder für: Name, Vorname, Pronomen/Anredeform).
- Für die interne Kommunikation werden an der UR geschlechtersensible Anreden wie „Sehr geehrte*r Vorname Nachname“ oder „Sehr geehrte/Liebe Studierende“ oder „Guten Tag Vorname Nachname“ in Sammel-E-Mails sowie die Verständigung darüber, mit welcher Anrede und welchen Pronomen sich die Mitglieder der UR identifizieren, empfohlen.²⁴ Zum Ausdruck von Respekt gehört auch das Bemühen, den Namen des jeweiligen Gegenübers richtig aussprechen zu lernen und ggf. um Aussprachehinweise zu bitten.

d) Informations-, Workshop- und Selbsterfahrungsangebote für verschiedene Zielgruppen im Bereich Diversität

Die Antidiskriminierungsstelle konzipiert und organisiert Informationsveranstaltungen sowie Weiterbildungs- und Selbsterfahrungsangebote und führt diese oftmals in Kooperation mit Einrichtungen und Fakultäten durch. Alle Angebote werden bedarfsgerecht für die jeweiligen Zielgruppen und/oder Einrichtungen zugeschnitten. Alle Weiterbildungsangebote werden auf der Basis von Evaluationen kontinuierlich überprüft und weiterentwickelt. Kooperationspartner*innen sind insb. das ZHW, das RUL, die Personalentwicklung und der studentische Sprecher*innenrat (AStA).

ToDoS

- Vor allem für die Zielgruppen der studentischen Akteur*innen, Early Career-Wissenschaftler*innen und neuberufene Professor*innen, aber auch für die interessierte Hochschulöffentlichkeit soll eine Awareness- und Empowerment-Reihe bestehend aus Workshops und

²⁴ Richtlinie zum Verfahren bei Vornamens- und Anredeänderung von Transpersonen (Link unter <https://www.uni-regensburg.de/rechtsgrundlagen/gleichstellung/index.html>). Über eine Signaturzeile, die das eigene Pronomen mitteilt und den*/die Adressat*in auffordert, einen Anredewunsch zu äußern, kann man den Respekt vor anderen Lebensentwürfen gut zum Ausdruck bringen. Bsp.: *Mein Pronomen ist sie/ihr. Teilen Sie mir gerne mit, wie ich Sie ansprechen soll. / My pronoun is she/her. You are welcome to let me know how to address you.*

Rahmenprogramm, etwa Vorträgen und Podiumsdiskussionen o. ä., an der UR konzipiert und etabliert werden. Das Programm soll unter Federführung der Antidiskriminierungsstelle ständig auf aktuelle Erfordernisse abgestimmt und weiterentwickelt werden.

- Die Antidiskriminierungsstelle bietet Workshops für Studierende an, die sich in den Bereichen soziale Gerechtigkeit und Gleichberechtigung engagieren möchten.
- Die Antidiskriminierungsstelle entwickelt Diversity-Trainings, die dazu beitragen, für die Belange von LGBTIQ+-Personen zu sensibilisieren, Stereotypen abzubauen und eine aktive Vermittler*innenrolle auszufüllen.
- Wegen des zunehmend von Rassismus (auch Antisemitismus, Antiislamismus etc.) geprägten Klimas im regionalen Einzugsgebiet der UR sollen Formen des Rassismus stärker angegangen und besonders behandelt werden.
- Auf die Zielgruppe der Promovierenden zugeschnittene Gender- und Diversity-Workshops werden zurzeit im Promotionskolleg der Philosophischen Fakultäten (PUR) an der Fakultät SLK erprobt.
- Auch im Rahmen der Erarbeitung eines Gute wissenschaftliche Praxis-Onlinezertifikats unter Federführung des Zentrums für Wissenschaftlichen Nachwuchs (WIN) wird die Erweiterung der Diversitätskompetenz von Promovierenden berücksichtigt.
- In enger Kooperation mit der Antidiskriminierungsstelle konzipiert die Personalentwicklung für das Führungskräfteprogramm und das Fortbildungsangebot in der Verwaltung ein Diversitytraining.
- Die Personalentwicklung veranstaltet Workshops, die sich mit den Auswirkungen von Privilegien auf das Arbeitsumfeld befassen.

e) (Erfahrungs-)Räume für Diversität

Inklusionssport

Die Sportgemeinschaft Behinderter und Nichtbehinderter an der Universität Regensburg e.V. (SG BeNi) bietet vielfältige Sportmöglichkeiten sowie kompetente Beratung für sportinteressierte Menschen mit und ohne Behinderung an. Zu den Sportmöglichkeiten zählen u. a. Rollstuhlbasketball, Tischtennis, Bogenschießen und Schwimmen. Das Beratungsangebot umfasst u. a. die Rollstuhlversorgung, Rollstuhlanpassung und Mobilitätstrainingskurse. Der Einbau eines Schwimmbadlifts erfolgte im März 2022. Die Angebote im Bereich des inklusiven Sports sollen erweitert werden. Vor allem stehen bauliche Maßnahmen zur Erleichterung der Zugänge zum Sportzentrum und zu seinen sanitären Anlagen auf dem Programm. Zudem werden eine Sensibilisierung aller (angehenden) Übungsleiter*innen sowie genauere Kursbeschreibungen angestrebt, um die Zugänglichkeit aller Angebote für interessierte Personen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen zu erhöhen.

Eltern-Kind-Räume

Drei Eltern-Kind-Büros, drei Wickel- und Stillräume, vier sanitäre Anlagen mit Wickelgelegenheiten, zwei Kinderspielzimmer und ein Spielplatz gehören zur Infrastruktur des Familien-Service der UR.²⁵ In den Parkhäusern am BioPark in unmittelbarer Nähe zum Campusspielplatz wurde für Eltern-Kind-Parkplätze gesorgt.

Möglichkeiten zur Besinnung und zur Integration religiöser Rituale in den Unialltag

Der UR ist daran gelegen, dass der Vielfalt religiöser Überzeugungen mit Offenheit begegnet wird und bietet im Rahmen ihrer Möglichkeiten als primär säkulare Bildungseinrichtung Räume zur Besinnung und für die Gestaltung religiöser Ausdrucksformen. Seit 2003 steht den Mitgliedern der christlichen Hochschulgemeinden eine ökumenische Kapelle im Foyer der Zentralbibliothek offen. Im Studierendenhaus (SH/1.29a) finden Mitglieder der Muslimischen Hochschulgruppe ihren Gebetsraum. Hinzu kommt ein konfessionsneutraler Raum der Stille auf dem benachbarten Campus der Ostbayerischen Technischen Hochschule Regensburg (OTH). Die baulichen Belange sind über die Lagepläne der UR im Internet abrufbar.²⁶

Über die Zutatenkennzeichnung der Speiseangebote können in den Mensen und Cafeterien Mahlzeiten so zusammengestellt werden, dass sie den Vorschriften der verschiedenen Religionen entsprechen.

ToDoS

- An der UR werden Erfahrungsräume für den Austausch von LGBTIQ+-Beschäftigten und Studierenden geschaffen.
- Der Ausweis geschlechtsneutraler Toiletten (auch auf dem Campusplan) soll dazu beitragen, Stereotypen abzubauen.
- In den Online-Semesterkalender werden Feiertage unterschiedlicher Religionen aufgenommen. Die Dozierenden berücksichtigen sie bei der Gestaltung von Lehr- und Prüfungsplänen und akzeptieren die Teilnahme daran als triftigen Abwesenheitsgrund.

f) Dezentrale Diversity-Initiativen

Hilfen für schutzsuchende Menschen

Als Antwort auf den Anstieg von Asylsuchenden wurde Ende 2014 an der UR und der OTH **CampusAsyl e.V.** gegründet. Seitdem unterstützt der Verein mit ehrenamtlich tätigen Studierenden und weiteren freiwilligen Regensburger*innen in rund 20 Projekten geflüchtete Menschen und

²⁵ Familien-Räume an der Universität Regensburg

Audimax: Wickelmöglichkeit in den Toiletten, Erdgeschoss neben der Garderobe Zi. Nr. 0.05

Am BioPark 7a: Kinderspielplatz

Biologie Neubau: Wickel-/Stillraum DE Nr. 1.119

Chemie: Wickelgelegenheit Zi. Nr.13.1.46

Mathematik: Eltern-Kind-Büro, Zi. Nr. M 008

Mensa: Spielecke für Kinder, Wickelraum im Untergeschoss Zi. Nr. U.0.91

Philosophie/Theologie: Wickel-/Stillraum Nr. 4.0.104

Physik: Kinderspielzimmer Zi. Nr. 9.1.01A

Recht/Wirtschaft: Wickelmöglichkeit bei den Toiletten RWS beim Durchgang zu RWL im Erdgeschoss

Parkhaus1+2: Eltern-Kind Parkplatz Nr. 027

Vielberth-Gebäude: Eltern-Kind Büro Zi. Nr. 0.07 und Wickel-/Stillraum Nr. 0.18

Kontakt: Familien-Service, Tel. 0941 / 943 – 2323, www.ur.de/familie

²⁶ <https://www.uni-regensburg.de/kontakt/lageplan/index.html>

deren Integration in unsere Gesellschaft. Neben unmittelbaren praktischen Hilfestellungen stehen fachliche Projekt-Kooperationen etwa zu Themen wie „Frauenförderung“ und „Unterstützung in Bildungsprozessen“ sowie die Förderung von Forschung im Themenkomplex Flucht, Asyl und Integration im Fokus. CampusAsyl e.V. zielt auf eine partnerschaftliche Arbeit mit den Geflüchteten. Grundlage sind transparent erarbeitete politische Leitlinien.²⁷ Durch die breite Vernetzung der unterschiedlichen Akteur*innen geht die Wirksamkeit weit über den universitären Kontext hinaus. Auf die Ankunft von mehr als 700 Schutzsuchenden im Sommer 2015 in Regensburg reagierte der Lehrstuhl für Öffentliches Recht und Politik der UR im Oktober 2015 mit der Etablierung einer **Refugee Law Clinic** in Regensburg (RLC).²⁸ Studierende bieten hier in ehrenamtlicher Initiative Geflüchteten kostenlose Rechtsberatung. Die RLC versteht sich als Public Interest-Kanzlei, in der Studierende durch eine geregelte Teilnahme auch ein Zertifikat erwerben können. Außerdem ergänzt die **Strategic Litigation Unit (SLU)** das Angebot der RLC. In der SLU bearbeiten fortgeschrittene Studierende und Doktorand*innen gemeinsam Fälle von strategischer Bedeutung im Bereich der Menschenrechte. Eine für die Öffentlichkeit zugängliche Vortragsreihe mit zum Teil internationalen Gästen sowie die Sonderreihe „KinoAsyl“ sorgen für Bekanntheit des Projekts über die Grenzen der UR hinaus. Die SLU wurde 2017 mit dem „Aumüller Integrationspreis“ ausgezeichnet und wird gefördert von DAAD, der Studienstiftung des deutschen Volks und der CMS-Stiftung sowie weiteren externen Partnern, z. B. Anwaltskanzleien.

Studentische Initiativen

Es gibt an der UR bzw. in deren unmittelbarem Umfeld zahlreiche AGs und weitere Einrichtungen, z. B. die Arbeitskreise des AStA, etwa die Hochschulgruppe „Amnesty International“ oder die Arbeitskreise „Divers“ und „Queer“, auf deren Initiative die Universitätsleitung eine Richtlinie zur Namensänderung von Transpersonen verfasst und in Kraft gesetzt hat.

ToDos

- Studentische Projekte, die Diversität und Inklusion an der UR nachhaltig fördern, werden durch einen Initiativfonds unterstützt.

Third Mission / öffentlichkeitswirksame Kommunikation

Zu den unterschiedlichen Dimensionen von Diversität werden regelmäßig PR-Aktionen, Workshops und Veranstaltungen von der Antidiskriminierungsstelle in Kooperation mit geeigneten Partnern*innen (u. a. der Universitätsfrauenbeauftragten oder dem AStA) und der Abteilung Kommunikation & Marketing organisiert. So beteiligt sich die UR mit viel Engagement an Aktionstagen, z. B.

²⁷ <https://www.campus-asyl.de/ueber-uns/politische-leitlinien/>

²⁸ <https://www.uni-regensburg.de/rechtswissenschaft/oeffentliches-recht/graser/refugee-law-clinic/index.html>

dem Internationalen Frauentag,²⁹ dem Deutschen Diversity-Tag³⁰ oder den Internationalen Wochen gegen Rassismus und dem Festival contre le racisme.³¹

4. Berufungsverfahren, Personalrekrutierung- und -entwicklung

Die DFG betrachtet es als Selbstverständlichkeit, dass niemand wegen wissenschaftsfremder Merkmale wie beispielsweise des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, des Alters oder des Gesundheitszustands von einer wissenschaftlichen Karriere ausgeschlossen werden darf, und hat das Thema in die Leitlinien zur Guten wissenschaftlichen Praxis aufgenommen. Strategisch-systematisch gefasst bedeutet das, Berufungsverfahren in Zukunft diversitätsorientiert aufzusetzen. Im Grunde sind es die aus der Gleichstellungsarbeit bekannten Instrumente, die hierfür nachgeschärft werden müssen.

ToDos

a) Planung

- Die UR vermeidet Stereotypisierungsrisiken bei der Personalauswahl, indem bereits bei der Stellenplanung alle internen und externen Rahmenbedingungen reflektiert werden. Hierzu gehören das Geschlechterverhältnis, die Altersstruktur, die Schwerbehindertenquote im potentiellen Bewerber*innenfeld, Möglichkeiten von Teilzeit, Optionen eines befristeten Arbeitsverhältnisses, Sprachkenntnisse, Barrierefreiheit usw..³²

b) Ausschreibungen

- Um das Potential möglicher Bewerber*innen zu würdigen und so unter Beachtung des Grundsatzes der „Bestenauslese“ vielfältige Talente und Potentiale anzusprechen, werden an der UR Ausschreibungstexte altersunabhängig und geschlechtsneutral formuliert. Außerdem wird dem Chancengleichheitspassus (beginnend mit „Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf...“) eine Information vorangestellt, mit dem die UR auf ihre aktive Rolle in Diversitäts- und Antidiskriminierungsbelangen hinweist: „Die Universität Regensburg legt Wert auf Antidiskriminierung, Chancengerechtigkeit, Diversität und Inklusion. Alle Bewerbungen – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, „ethnischer“ und sozialer Herkunft, Religion/Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexueller Orientierung und Identität – sind willkommen.“³³

²⁹ <https://www.uni-regensburg.de/chancengleichheit/aktuelles/archiv/index.html>: Wintersemester 2020/21

Aktionswoche zum Internationalen Frauentag 8.-12.3.2021.

<https://www.uni-regensburg.de/chancengleichheit-6/internationaler-frauentag/index.html>: Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag 2022

³⁰ <https://www.charta-der-vielfalt.de/aktivitaeten/deutscher-diversity-tag/archiv/2020/zeige/universitaet-regensburg/aktion/>: Aktion zum Diversity-Tag 2020

<https://www.charta-der-vielfalt.de/aktivitaeten/deutscher-diversity-tag/aktionen/zeige/universitaet-regensburg/aktion/> : Aktion zum Diversity-Tag 2021

³¹ <https://www.uni-regensburg.de/gleichstellung/startseite/index.html> >Aktuelles / news: <https://www.contre-le-racisme.de/>

³² Vgl. Ordnung der Universität Regensburg zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis, § 5 Abs. 3 (<https://www.uni-regensburg.de/universitaet/ombudspersonen/startseite/index.html>)

³³ Für die englische Übersetzung: The University of Regensburg attaches great importance to anti-discrimination, equal opportunities and diversity as part of its personnel policy. All applications – regardless of gender, nationality, ethnic and social origin, religion/belief, disability, age, and sexual orientation and identity are welcome.

- Am Ende der Stellenausschreibungen wird auf die Informations- und Beratungsangebote für Bewerber*innen mit Beeinträchtigungen und chronischen Erkrankungen verwiesen, damit Bewerber*innen die Möglichkeit haben, bereits vor der Bewerbung die Vertrauensperson für Menschen mit Behinderung im Hochschulbereich persönlich zu kontaktieren.
- Ausschreibungen werden auf Barrierefreiheit überprüft und ggf. angepasst.
- Ausschreibungen erfolgen intern wie extern mit den üblichen Bewerbungsfristen.

c) Diskriminierungsarme transparente Personalauswahlverfahren

- Die UR gestaltet die Beurteilung von Bewerber*innen fair und transparent, beteiligt die Gleichstellungs- bzw. Frauen- und ggf. die Beauftragten für Menschen mit schwerer Behinderung, Beeinträchtigung und chronischen Erkrankungen und setzt auf das folgende vierstufige Auswahlverfahren:
 - a. Vergleichende Betrachtung der Bewerber*innen auf der Basis der eingereichten Bewerbungsunterlagen;
 - b. Strukturiertes multimodales Interview (je nach der zu besetzenden Stelle mit Aufgabenteil(en) und/oder situativen Fallbeispiel(en), biografischen und situativen Fragen);
 - c. Strukturierte (abschließende) Prüfung und vergleichende Betrachtung der Bewerber*innen auf der Basis umfänglich nachgewiesener fachlicher Eignung und hinsichtlich überfachlicher Kompetenz und Teamkompatibilität;
 - d. Identifizierung der bestgeeigneten Person und Vorschlag zur Einstellung.
- Für Berufungsausschüsse gibt es Informationsblätter, insbesondere im Hinblick auf Gleichstellung.³⁴
- Für die jeweiligen Entscheidungsträger*innen werden Chancengerechtigkeits- und Diversity-Trainings angeboten, die auch die Phänomene unbewusster Verzerrung (unconscious bias) und sozialer Diskriminierung und die spezifischen Bedarfe von Menschen mit Beeinträchtigungen oder chronischen Erkrankungen adressieren.
- Die Beurteilung der Bewerber*innen orientiert sich am akademischen Alter und erfolgt gemäß der Ordnung der Universität Regensburg zur guten wissenschaftlichen Praxis nach qualitativen und nicht nach quantitativen Kriterien.
- Möglichkeiten einer alternativen arbeitszeitlichen Strukturierung bei besonderen Bedarfslagen sind vorhanden und werden angeboten (z. B. Teilzeitstellen, andere Flexibilisierungsmöglichkeiten).
- Möglichkeiten technischer Assistenz und der Anpassung von Arbeitsplätzen sind vorhanden und werden angeboten.

³⁴ UR-interne Informationsblätter für Berufungsverfahren: <https://prozessportal.uni-regensburg.de/Process/RegensburgerPro/obj/243>

- Möglichkeiten der Kinderbetreuung (Regelbetreuung, Ferienbetreuung, Notfallbetreuung) sind vorhanden und werden angeboten.
- Alle Belange und Perspektiven der zu besetzenden Stelle sind transparent und werden schriftlich fixiert. Dies betrifft Informationen zu Einkommen, Arbeitszeit, Aufgabenverteilung, ggf. Einbindung in die Lehre, Teilnahme an Tagungen, Beteiligung an Publikationen usw.
- Für den Stellenantritt sind Einführungen und Informationsmaterial vorhanden. Die Informationen werden regelhaft allen neuen Mitarbeiter*innen zugänglich gemacht.
- Diese Regeln gelten auch für Stipendienvergaben und die Zulassung zu einem Graduiertenkolleg.

d) Zielgruppenspezifische diversitätsorientierte Personalentwicklung

- Marginalisierte Personengruppen werden gezielt an ein Berufs- oder Qualifikationsziel herangeführt und in ihrer weiteren Karriereplanung besonders unterstützt.
- Beschäftigte mit Beeinträchtigungen und chronischen Erkrankungen werden für eine gleichberechtigte Partizipation am Arbeitsleben durch Arbeitsassistenzen, Hilfsmittel, eine Dienstvereinbarung zur Heim- und Telearbeit aktiv entlastet.
- Der Erwerb von und die Weiterbildung in Diversity-Kompetenz einschließlich der antidiskriminierungsrechtlichen Grundlagen für die Mitglieder aller Statusgruppen durch Informationsmaterial, Fortbildungsangebote und Qualifizierungsmaßnahmen wird sichergestellt. Die Maßnahmen für nichtwissenschaftliche Mitarbeiter*innen der UR werden durch die Personalentwicklung unterstützt.
- Ab 2023 soll mit den genannten Stellen jeweils ein **strategisches Konzept zur gezielten Diversity-Sensibilisierung** und eine entsprechende Dienstvereinbarung erarbeitet werden.
- Diversity-Kompetenz wird bei Beurteilungen der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung berücksichtigt.
- Um Potenziale und Talente in die qualitative Bewertung von Forschenden systematisch einfließen zu lassen, analysiert die UR zu Metriken und Kennzahlen alternative Kriterien und formuliert einen Leitfaden, mit dem Evaluationen und Begutachtungen flexibler und offener auf die individuellen Karriereverläufe ausgerichtet werden können.

5. Diversity & Forschung

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) und die Alexander von Humboldt-Stiftung begründen ihre Fokussierung menschlicher Vielfalt in allen Wissenschaftsbereichen mit der in vielen Fällen entscheidend höheren Validität von Ergebnissen. Die Abfrage der Relevanz von Diversitätsdimensionen im Hinblick auf „die forschenden Personen, die untersuchten Personen, die von einer Umsetzung der Forschungsergebnisse betroffenen Personen, die untersuchten Tiere, das von Menschen und Tieren entnommene Material“ gehört für die DFG deshalb zu den Kriterien eines erfolgversprechenden Forschungsdesigns.³⁵ Die Förderung von Interdisziplinarität und Internationalität und auch die neuen transparenz- und qualitätsverpflichteten Leitlinien zur Guten wissenschaftlichen Praxis waren Schritte in Richtung eines Kulturwandels, in dem in der Mischung von Perspektiven ein Garant für Erkenntnisgewinn, Forschungsqualität und auch Wettbewerbsfähigkeit gesehen wird.

Durch ein bewusst breites Spektrum an Perspektiven und Ansätzen realisieren vor allem interdisziplinäre, interkulturellen und transnationalen Forschungsk Kooperationen die Diversity-Idee, die oft an den Begriff sozialer Relevanz gekoppelt ist. In diesem Sinne gehen z. B. vom **DIMAS** (Department für interdisziplinäre Area Studies)³⁶ ebenso wichtige Anregungen aus wie vom **Centre for Advanced Studies "Beyond Canon"**³⁷ den Forschungsprojekten der **Professur für Slavisch-jüdische Studien**³⁸ oder den Aktivitäten des neu eingerichteten **Zentrums Erinnerungskultur (ZE)**.³⁹

ToDoS

Die UR unterstützt Forschungsvorhaben zu allen Diversitätsdimensionen und wirkt auf eine Vernetzung der beteiligten Akteur*innen hin. Die Forschungsprojekte werden auf dem Diversity-Portal übersichtlich dargestellt.

- Die UR fördert den Transfer der Diversity-Forschung in Lehre und Foren, Fachgesprächen, Fachtagungen und Veröffentlichungen.
- Diversitythemen wie etwa Global Awareness und interkulturelle Kompetenz werden an der UR in die Antragsberatung durch Ref. IV/5 „Forschungsförderung und Drittmittel“ mit einbezogen.
- Bei der Entwicklung und Konzeption von Professuren fragt die UR explizit nach dem Diversitybezug.

Die Forschungsdesigns und -rahmenbedingungen werden auf Wissenschaftler*innen mit chronischen Erkrankungen oder Behinderungen abgestimmt, indem

³⁵ Stellungnahme des Senats der DFG: Geschlecht und Vielfältigkeit. Bedeutung für Forschungsvorhaben, Bonn 23.04.2020 (https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/vielfaeltigkeitsdimensionen/index.html)

³⁶ Die vorgängige Infrastruktur CITAS (Center for International and Transnational Area Studies, <https://www.uni-regensburg.de/citas/ueber-citas/index.html>) wurde 2022 durch die Gründung des DIMAS (Department für Interdisziplinäre und Multiskalare Area Studies) abgelöst.

³⁷ <https://www.uni-regensburg.de/research/beyond-canon/home/index.html>

³⁸ <https://www.uni-regensburg.de/sprache-literatur-kultur/slavistik/institut/slavisch-juedische-studien/index.html>

³⁹ <https://www.uni-regensburg.de/pressearchiv/pressemitteilung/1096430.html>

- die Arbeitsbedingungen der Forscher*innen barrierefrei gestaltet (Material, Geräte und Möbel für Forschungsvorhaben sollen bei einer Neubeschaffung nach Möglichkeit ein universelles Design im Sinne von Art. 2 UN-BRK aufweisen),
- wissenschaftliche Veranstaltungen barrierearm konzipiert,
- das Verwaltungssystem für Doktorand*innen und Postdoktorand*innen der UR barrierearm programmiert,
- Informationsmaterialien zum Thema „Promovieren mit Behinderung und chronischer Erkrankung an der UR“ auf der Webseite „Chancengleichheit“ (mit Links auf der Seite des Zentrums zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses [WIN] und ggf. des International Office) zusammengestellt,
- die Beantragung und Organisation von Arbeitsassistenzen, z. B. für Kongressreisen und Auslandsaufenthalte unterstützt,
- über die Sonderförderung, die dem Hochschulpersonal mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen den Abruf von Höchstätzen für internationale Mobilität ermöglicht, informiert,
- Promotions- und Habilitationsordnungen, soweit erforderlich, um Nachteilsausgleichsregelungen ergänzt,
- Fördermittel zur anteiligen (32,5 %) Finanzierung von Personalkosten von Promovierenden mit Behinderung oder zur Absicherung von Promotionsabschlüssen zur Verfügung gestellt,
- das WIN Vernetzung und Peer-Support der Promovierenden mit Behinderungen organisiert werden.

6. Diversity im Student Life Cycle

Sozialer Wandel, demografischer Wandel und Globalisierung, die Internationalisierung der Hochschulen, neue Qualifizierungsinitiativen und Konzepte für berufsbegleitendes Studieren sowie lebenslanges, wissenschaftliches Lernen fordern einen wertschätzenden, stärker auf die individuellen Voraussetzungen ausgerichteten Umgang mit Vielfalt und machen die Diversity-Kompetenz zur wichtigen Ressource für die entsprechenden Konzeptionen im Bereich Studium und Lehre.

Zwar wurde der UR bereits 2015 und wieder im Rahmen der Reakkreditierung 2021 im Akkreditierungsbericht zur Bewerbung um die Systemakkreditierung von ACQUIN bescheinigt: „Es bestehen klare Regelungen zur Berücksichtigung der Geschlechtergerechtigkeit, besonderer Bedürfnisse von Studierenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen sowie zur Umsetzung der Lissabon-Konvention.“⁴⁰Doch gehörten die Diversity-Dimensionen soziale Herkunft, sexuelle Identität und Religion/Weltanschauung noch nicht zu den Prüfkriterien der Systemakkreditierung und folglich auch nicht der Evaluationsordnung.

⁴⁰ <https://www.acquin.org/systemakkreditierung/abgeschlossene-verfahren>, Uni Regensburg, S. 5-6.

Aufbauend auf den bereits eingespielten Studiumsinstrumenten fokussiert die UR ihre Diversity-Aufmerksamkeit auf die drei Phasen Studienorientierung und -entscheidung, Studienorganisation, diversitätsbewusste Lehre, Prüfungsbedingungen und thematische Studien- und Weiterbildungsangebote und setzt hierbei die Maßnahmen zum Diversity-Mainstreaming voraus.

a) Studienorientierung und -entscheidung

Mit dem Universitätsentwicklungsplan 2025 verpflichtet sich die UR zum weiteren Ausbau ihres bedarfs- und adressatenorientierten Zusatzangebots zur Erleichterung der Studieneingangsphase.

Um Schüler*innen frühzeitig auf ihre Möglichkeiten eines Studiums aufmerksam zu machen, ist die UR in folgenden Bereichen aktiv:

Kinderuni

Seit 2004 beteiligt sich die UR mit einer eigenen Universität für Kinder an der landesweiten Initiative, die seit 2002 Kinder auf Wissenschaft neugierig machen soll.

Frühstudium

Die Möglichkeit, schon vor einer formell festgestellten Hochschulreife an tertiären Bildungseinrichtungen zu studieren, ist seit 2006 in der Bayerischen Hochschulgesetzgebung verankert.⁴¹

Seit dem Wintersemester 2007/08 können Schüler*innen an der UR ein Frühstudium aufnehmen.

Schnupperstudium

Die Zentrale Studienberatung der UR bietet regelmäßig ein Schnupperstudium für Studieninteressierte, nicht nur Schüler*innen, an. Im Rahmen der Angebote oder auch von Schnuppertagen für einzelne Schulen oder Schulklassen können sie die unterschiedlichen Studiengänge kennen lernen und an ausgewählten Lehrveranstaltungen teilnehmen.

Maßnahmen zur Ermutigung naturwissenschaftlich interessierter Schülerinnen

Zur Lenkung des Interesses von Schülerinnen auf MINT-Fächer gestartet, gibt es auch an der UR zahlreiche individuelle Einsätze im MINT-Bereich.⁴² Um dieses Engagement an der UR stärker sichtbar

⁴¹ Bayerisches Hochschulgesetz (BayHSchG) vom 23. Mai 2006, Art. 42 Abs. 3. Diese Regelung wurde 2023 durch Art. 77, Abs. 7 BayHIG bestätigt: „¹Schülerinnen und Schülern, die nach der einvernehmlichen Einschätzung von Schule und Hochschule besondere Begabungen aufweisen, kann im Einzelfall genehmigt werden, an Lehrveranstaltungen teilzunehmen sowie Studien- und Prüfungsleistungen zu erbringen (Frühstudium). ²Gleiches gilt im Einvernehmen mit der Schule für Schülerinnen und Schüler, die nach Einschätzung einer Kunsthochschule besondere künstlerische Begabungen aufweisen (Jungstudium). ³Das Jungstudium kann auch besondere Angebote umfassen.“

⁴² In den naturwissenschaftlichen Fakultäten werden Schnupperkurse und Praktika angeboten.

Die UR beteiligt sich am bundesweiten „Girls' Day“.

Seit 2001 werden jährlich Facharbeiten im MINT-Bereich von Schülerinnen ausgezeichnet.

Das erste „Science Daycamp“, eine Maßnahme im MINT-Bereich insbesondere für Schülerinnen, fand 2004 statt.

2014 startete das gemeinsam mit der OTH aufgesetzte Projekt „MINT-Girls“ Regensburg, das 2020 vom Stifterverband ausgezeichnet wurde.

Über den Lehrstuhl für Schulpädagogik ist die UR seit 2005 Partnerhochschule des äußerst erfolgreichen „Cyber-Mentor“-Projekts.

Seit 2021 ist die UR Kooperationspartner des Global Talent Mentoring-Projekts.

Die UR beteiligte sich am Aufbau eines „MINT-Hauses“ (Rubina) durch die Stadt Regensburg, in dem seit der Eröffnung 2021 verschiedene Formate zusammengeführt und gemeinsam koordiniert werden können.

Die Fakultät für Physik mit einem gegenüber dem Wert 15,1 % 2013 zwar verbesserten, aber immer noch geringen Studentinnenanteil von 25 % 2020 hat in den vergangenen Jahren einiges investiert, um den Anteil der Studienanfängerinnen langfristig zu heben. Ein Lehrstuhl für Didaktik der Physik sowie ein gemeinsam mit den anderen

zu machen, hat die Universitätsleitung eine*n „MINT-Beauftragte*n“ ernannt, der*/die die gemeinsame Internetplattform www.ur.de/mint pflegt.

Hochschul- und Erstsemesterinformationstage

- Die Themen „Internationalisierung“, „Gleichstellung“, „Diversity“, „Studieren mit Handicap“ und „Studieren mit Kind“ sind durch die Webseiten und die Teilnahme an Hochschul- und Erstsemesterinformationstagen zweisprachig und barrierefrei gestaltet.⁴³ Studierende, die nicht präsent sein können, werden durch das Angebot von Onlineformaten berücksichtigt.

Bewerbungsverfahren

- Die besonderen Belange von Studienbewerber*innen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen werden durch entsprechende instruktive Wegweiser auf der Seite „Studieren mit Beeinträchtigung“ erläutert.⁴⁴
- Die besonderen Belange internationaler Studienbewerber*innen werden durch entsprechende instruktive Wegweiser auf der Seite des International Office dargelegt.⁴⁵
- Die an der UR angewendeten Härtefall- und Nachteilsausgleichsregelungen im Zulassungsverfahren werden transparent, barrierearm und in englischer Übersetzung kommuniziert.⁴⁶
- Weitere Informationen zu Unterstützungsangeboten bei besonderen Bedarfen/besonderen Lebenslagen wie z. B. für beruflich Qualifizierte oder Studierende mit Kind sind ebenfalls leicht auffind- und abrufbar.
- Das Campusportal SPUR ist barrierearm gestaltet und steht englischsprachig zur Verfügung.⁴⁷
- Studieninteressierten steht ein barrierearmer Zugang zu allen Beratungsangeboten offen.

Vergabeverfahren

- Definierte und barrierearme zugängliche Verfahrensregeln für die Studienplatz- und die Stipendienvergabe sind (zweisprachig) vorhanden.
- Berichtspflichten und Verfahrensabläufe/Qualitätsstandards für die Vergabe sind klar definiert, Entscheidungen werden schriftlich fixiert und gegebenenfalls zur Information an die*/den Beauftragte*n für Studierende mit Beeinträchtigung und chronischer Erkrankung weitergegeben.

naturwissenschaftlichen Fachbereichen (Mathematik, Biologie und Chemie) aufgebautes Studienfach „Naturwissenschaft und Technik“ (NWT) tragen dazu bei, die naturwissenschaftlichen Kompetenzen von angehenden Lehrer*innen in Grund- und Mittelschulen zu erweitern.

⁴³ <https://www.uni-regensburg.de/international/startseite/index.html>;

<https://www.uni-regensburg.de/chancengleichheit/startseite/index.html>

<https://www.uni-regensburg.de/gleichstellung/startseite/index.html>

<https://www.uni-regensburg.de/universitaet/schwerbehindertenvertretung/informationen/index.html>;

<https://www.uni-regensburg.de/studium/handicap/index.html>

⁴⁴ <https://www.uni-regensburg.de/studium/handicap/faqs/index.html>. Das Deutsche Studentenwerk unterhält mit der Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung eine zentrale Stelle, die umfangreiche Informationen und Materialien rund um das Thema Studium mit Behinderung bereithält und berät auch dezentral an den einzelnen Hochschulstandorten (<http://www.studentenwerke.de/de/content/beratung>); „Studium und Behinderung. Informationen für Studieninteressierte und Studierende mit Behinderungen und chronischen Krankheiten“ des Deutschen Studentenwerks: <https://www.studentenwerke.de/de/content/handbuch-studium-und-behinderung>).

⁴⁵ <https://www.uni-regensburg.de/international/incomings/mit-studienabschluss/download/index.html>; <https://www.uni-regensburg.de/international/incomings/mit-studienabschluss/angebote-fuer-gefluechtete/index.html>

⁴⁶ <https://www.uni-regensburg.de/studium/studentenkanzlei/index.html>; <https://www.uni-regensburg.de/studium/studentenkanzlei/bewerbung-einschreibung/hochschulzugang/beruflich-qualifizierte/index.htm>

⁴⁷ <https://campusportal.uni-regensburg.de/qisserver/pages/cs/sys/portal/hisinoneStartPage.faces>

Immatrikulationsverfahren

- Die Einschreibungsunterlagen stehen in barrierearmer Form zur Verfügung.
- Die Einschreibefristen und die Fristen bei der Benachrichtigung berücksichtigen besondere zeitliche Bedarfe.

ToDoS

- Im akademischen System unterrepräsentierte Schüler*innengruppen werden gezielt bei der Erlangung der Hochschulreife gefördert.
- Schüler*innen aus einkommensschwachen und nicht-akademischen Umfeldern sowie Schüler*innen mit Beeinträchtigung und chronischer Erkrankung werden systematisch in die Werbemaßnahmen für ein Studium einbezogen; Multiplikator*innen werden einbezogen.⁴⁸
- Informationen zu Studienfinanzierungsmöglichkeiten sind über eine Webseite abrufbar.
- Unterstützende Informationen und Tools zur Studienwahl bzgl. Selbsteinschätzung, Eignung oder Anforderungen sowie die jeweiligen Zugangsvoraussetzungen werden systematisch auf einer Webseite dargestellt.
- Die Bewerbungs- und Immatrikulationsformulare sind in gendersensibler Sprache verfasst, liegen in englischer Übersetzung und in Brailleschrift vor und berücksichtigen bei den Abfragen der Anrede und des Geschlechts jeweils Möglichkeiten außer Frau/Herr oder weiblich/männlich.
- Die Eignungsfeststellungsverfahren werden in sämtlichen Masterstudiengängen hinsichtlich der Chancengerechtigkeit für Studieninteressierte mit Beeinträchtigungen und chronischen Erkrankungen überprüft. Derzeit gibt es in nahezu allen Masterstudiengängen der UR (Ausnahme: Psychologie) im Rahmen der Zulassung keine Möglichkeit, Nachteilsausgleich zu beantragen.
- In die Studienplatzvergabe ist in speziellen Fällen (z. B. Sonderanträge) der*/ die Beauftragte für Studierende mit Beeinträchtigung und chronischer Erkrankung einbezogen.

b) Studienorganisation

Mit dem Universitätsentwicklungsplan 2025 verpflichtet sich die UR zum weiteren Ausbau ihres bedarfs- und adressatenorientierten Zusatzangebots zur Erleichterung der Studieneingangsphase. Initiativen hierzu existieren bereits in einzelnen Fächern wie Physik und Mathematik.⁴⁹ Seit 1985 werden von der Zentralen Studienberatung die Einführungen in die Lehrämter zentral organisiert. Seit 2007 erleichtert das International Office internationalen Studierenden den Studieneinstieg durch das Programm STARTKLAR.⁵⁰ Im Jahr 2008 wurden Angebote der Zentralen Studienberatung

⁴⁸ Vorbildlich sind hier studentische Projekte wie Studenten bilden Schüler e.V. oder naklar.io. Studenten bilden Schüler e.V. (SbS) ist ein gemeinnütziger Verein, welcher kostenlose Nachhilfe für Kinder und Jugendliche aus benachteiligten Verhältnissen durch ehrenamtlich engagierte Studierende organisiert. Seit Dezember 2020 gibt es auch in Regensburg einen Standort; hier ist man auf der Suche nach motivierten Nachhilfelehrer*innen. Einmal wöchentlich treffen sich Student*innen und Schüler*innen im Einzelunterricht, um die schulischen Lücken gemeinsam aufzuarbeiten. Zudem organisiert der Verein Kultur- und Freizeitaktivitäten für Schüler*innen und Studierende und hilft bei der Finanzierung von Lehr- und Lernmitteln. naklar.io ist eine aus der Coronakrise entstandene Antwort für mehr Bildungsgerechtigkeit in Deutschland. Das Gewinnerprojekt des #wirfürschule Hackathons vernetzt Schüler*innen live oder per Termin mit ehrenamtlichen Tutor*innen aus ganz Deutschland. Bereits über 5.500 Nutzer*innen sind auf der Plattform registriert. naklar.io bietet Schüler*innen individuelle Unterstützung und entlastet somit Eltern. (<https://naklar.io/tutors>)

⁴⁹ <https://ranking.zeit.de/che/de/fachbereich/400054>; <https://ranking.zeit.de/che/de/fachbereich/400053>

⁵⁰ <https://www.uni-regensburg.de/international/incomings/mit-studienabschluss/startklar-orientierungstage/index.html>

um die Einführung für die geisteswissenschaftlichen Bachelor-Studiengänge erweitert. Den Studienanfänger*innen soll damit der Studienstart sowie die Studienorganisation erleichtert werden und ein Überblick über die zielgruppenspezifischen Unterstützungsangebote sowie die universitären Institutionen gegeben werden.

Im März 2009 wurde das Beratungsangebot „Lernberatung für Studierende“ eingerichtet mit dem Ziel, den unter den Bologna-Strukturen gewachsenen Anforderungen an ein effizientes Studieren auch mit Unterstützungsmaßnahmen in lern- und arbeitstechnischer Hinsicht zu begegnen. Die persönlichen Coachings werden durch Lernworkshops unterstützt.⁵¹

Zum WS 2015/16 wurde zusätzlich die Online-Plattform www.ur.de/studienstart geschaffen, auf der alle allgemeinen und fachspezifischen Informationen zum Studienstart für Erstsemester bereitgestellt sind.

Das Zentrum für Sprache und Kommunikation (ZSK) bietet Fremdsprachenkurse sowie Deutsch als Fremdsprache mit diversen Projekten u. a. für internationale Studierende, z. B. Mentoring, Peer-to-Peer Beratung u. v. m. an.⁵²

Geflüchtete werden an der UR durch das Programm „Integration von Flüchtlingen in das Fachstudium“ (INTEGRA) gefördert.⁵³

Die für die internationale Studierendenmobilität unerlässlichen Anerkennungsprozesse sind durch die am 24. März 2021 verabschiedete Richtlinie **Internationalization@UR. Organisationsstrukturen, Prozesse, Maßnahmen**⁵⁴ übersichtlich und nachvollziehbar geregelt.⁵⁵

Englischsprachige und in Gebärdensprache ausgebildete Ansprechpersonen sind verfügbar.

Das **Zentrum für Sprache und Kommunikation (ZSK)** bietet seit dem Sommersemester 2013 Kurse in der Deutschen Gebärdensprache für Studierende der OTH und der UR an.

Damit sich Studierende aufgefordert fühlen, Lehrpersonen rechtzeitig über Bedürfnisse im Hinblick auf Beeinträchtigungen oder Diversitätsdimensionen aufzuklären, wurde ein entsprechender Hinweis im Vorlesungs- und Lehrveranstaltungsverzeichnis (EXA) eingearbeitet.⁵⁶

ToDos

- An der UR wird auf stigmatisierungsfreie und diversitätssensible Diktion in allen studiumsrelevanten Handreichungen, Prüfungsordnungen und Veranstaltungen geachtet.

⁵¹ https://portal.uni-regensburg.de/view/series_rgbg/Jahresberichte_der_Universit=E4t_Regensburg.html, Jahresbericht 2010, S. 33-34 <https://www.uni-regensburg.de/studium/zentrale-studienberatung/beratung/lernberatung/index.html>

⁵² <https://www.uni-regensburg.de/zentrum-sprache-kommunikation/daf/index.html>; <https://www.uni-regensburg.de/international/internationale-studierende/deutschkenntnisse/index.html>;

⁵³ <https://www.daad.de/de/infos-services-fuer-hochschulen/expertise-zu-themen-laendern-regionen/fluechtlige-an-hochschulen/profile/integra-uni-regensburg/>

⁵⁴ https://www.uni-regensburg.de/rechtsgrundlagen/wissenschaft-lehre/index.html#content_toggle_15839 > Internationalisierung

⁵⁵ Richtlinie der UR für die Internationalisierung der Studiengänge vom 11.02.2010, aktualisiert am 13.04.2015, nebst Anhang Auslandsstudium und Anerkennung von Studienleistungen in den Bologna-konformen Studiengängen.

⁵⁶ Die Universität Regensburg setzt sich für Chancengerechtigkeit und Vielfalt ein. Bitte informieren Sie die Dozent*innen über Ihre diversitäts- und beeinträchtigungsbezogenen Bedürfnisse und gegebenenfalls über das Pronomen, mit dem Sie angesprochen werden möchten. / The University of Regensburg is committed to equity and diversity. Please inform the lecturers and professors about your diversity- and impairment-related needs and, if applicable, about the pronoun by which you would like to be addressed.

- Die Möglichkeiten einer alternativen zeitlichen Strukturierung des Studiums von Studierenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen werden an die familienfreundlichen Studien- und Prüfungsregelungen angepasst.
- Zu den Internetauftritten der Fachschaften, der Prüfungssekretariate, der Prüfungsausschüsse, der Studierendenkanzlei, des*/der Beauftragten für Studierende mit Beeinträchtigung und chronischer Erkrankung werden englischsprachige Pendants erarbeitet.
- Das Studienbewerbungsportal, das Campus Management System sowie die digitale Lernplattform GRIPS werden auf Barrierefreiheit überprüft.
- An der UR wird ein eigenes Peer to Peer-Programm für Studierende und Promovierende mit Beeinträchtigung oder chronischer Erkrankung, Migrationsgeschichte, einer nichtakademischen Sozialisation aufgebaut. Interessierte Mentor*innen werden professionell in das Aufgabenfeld eingewiesen.
- Die Palette zielgruppenspezifischer Studienangebote hinsichtlich verschiedener Studienphasen (Onboarding: Vorkurse, Propädeutika, Module zu Sprache, Kultur oder sozialem Hintergrund, Brückenkurse, Weiterbildung) wird erweitert.

c) Diversitätsbewusste Lehre

Diversitätsbewusste Lehre zeichnet sich aus durch Initiativen zur Integration weiterer Bevölkerungskreise und neuer Zielgruppen in die UR und eine qualitative Verbesserung der Orientierung im Studium. Dies gelingt allgemein durch:

- die Entwicklung spezieller Fortbildungsangebote zur Berücksichtigung unterschiedlicher Ausgangsbedingungen und Lernbedarfe der Studierenden nach den Prinzipien des Universal Design for Learning und Universal Design for Instruction,
- die Vermittlung interkulturellen Bewusstseins als Schlüsselkompetenz (Global awareness education) in Studien- und Kulturangeboten,
- die Berücksichtigung angstfreier Lehr-, Lern- und Prüfungssettings,
- Möglichkeiten zur Flexibilisierung des Studienverlaufs,
- die Ausweitung der Angebote im Bereich des lebenslangen Lernens (lifelong learning) und der wissenschaftlichen Weiterbildung.

Laut LPO I (Fassung vom 13.03.2008) soll allen Lehramtsstudierenden – unabhängig von der studierten Fächerkombination und von der Schulart, für die eine Lehrbefähigung angestrebt wird – die „Kenntnis von Fördermöglichkeiten und ihres Einsatzes bei unterschiedlichen Begabungen, Lernausgangslagen, Leistungsständen und Interessenlagen von Lernenden, auch im Hinblick auf die Anforderungen von inklusivem Unterricht“ (§ 33, Abs. 2, Satz 3b, LPO I) vermittelt werden.

An der UR werden diese Anforderungen durch auf die Lehrer*innenbildung zugeschnittene Formate

wie Impuls+ Lehrkräftebildung für eine Schule in Vielfalt⁵⁷, das Zusatzstudium „Inklusion – Basiskompetenzen“⁵⁸, EXITE – EXperiencing International Teacher Education umgesetzt.⁵⁹

Jährlich angebotene Fortbildungen für Lehrende „Lehrveranstaltungen gender- und diversitätsbewusst planen“ und „Barrierefreie Hochschuldidaktik“ gehören zum Portfolio des universitären Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsdidaktik (ZHW).⁶⁰

Handreichungen für barrierearme Online-Lehre stehen über die Webseite „Studieren mit Beeinträchtigung“ zur Verfügung.

Das Zentrum für Sprache und Kommunikation (ZSK) bietet für wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter*innen Möglichkeiten zur gezielten **fremdsprachlichen Fortbildung**, die im Dezember 2020 um ein **Angebot zur geschlechtergerechten und gendersensiblen Sprache** erweitert wurden. Außerdem gehören Gebärdensprachkurse für Anfänger*innen und Fortgeschrittene zum Lehrportfolio.

ToDos

- An der UR wird auf eine Anpassung ihrer Studien- und Prüfungsbedingungen an eine heterogene Studierendenschaft hingewirkt. Dies geschieht z. B. durch mehr Flexibilität hinsichtlich der Art der Erbringung der Prüfungs- oder Studienleistungen (Prüfungsangebote in mündlicher und schriftlicher Form, als Hausarbeit und Referat, Einzel- und Gruppenprüfung, ...), weniger zeitkritisches Arbeiten, die Festlegung angemessener Leistungen zur Kompensation z. B. krankheits- oder pflegebedingter Fehlzeiten bereits bei der Vorbereitung von Lehrveranstaltungen oder auch durch Schaffung alternativer Angebote zu Präsenzveranstaltungen und die ausführliche Dokumentation von Lehrveranstaltungen, um das Nachholen von versäumtem Lernstoff bei Fehlzeiten zu unterstützen, etc.
- Die Universitätsleitung fordert in regelmäßigen Schreiben explizit zur Berücksichtigung der Belange von internationalen Studierenden, Studierenden mit Beeinträchtigung oder religiöser Feiertage im Bereich der Lehre und bei der Gestaltung von Prüfungsbedingungen auf.
- Gleichzeitig erhöht die UR die Verbindlichkeit zur Sensibilisierung der Lehrenden für die Diversitätsdimensionen und diesbezügliche unbewusste Vorurteile (unconscious bias) durch die Einbindung entsprechender Themen in das Basismodul des Zertifikats Hochschullehre.
- In enger Kooperation mit der Antidiskriminierungsstelle weitet das ZHW sein Fortbildungsformat „Lehrveranstaltungen gender- und diversitätsbewusst planen“⁶¹ für Lehrende aus,

⁵⁷ <https://www.uni-regensburg.de/koleg/massnahmen/inklusion-und-mehrsprachigkeit/index.html>

⁵⁸ <https://www.uni-regensburg.de/koleg/massnahmen/zusatzstudium-inklusion/index.html>

⁵⁹ <https://www.uni-regensburg.de/koleg/massnahmen/exite-experiencing-international-teacher-education/index.html>

⁶⁰ https://www.uni-regensburg.de/zentrum-hochschul-wissenschaftsdidaktik/workshop/index.html?tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5BhideDate%5D=0&tx_news_pi1%5Bnews%5D=6182&tx_news_pi1%5BsimpleList%5D=0&cHash=b8b199836f12424eb85102a263d4a941

⁶¹ https://www.uni-regensburg.de/zentrum-hochschul-wissenschaftsdidaktik/workshop/index.html?tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5BhideDate%5D=0&tx_news_pi1%5Bnews%5D=6182&tx_news_pi1%5BsimpleList%5D=0&cHash=b8b199836f12424eb85102a263d4a941

indem auch Beratende und Betreuende adressiert werden. Diese Veranstaltungen können als Bestandteile des offenen Workshopangebots der Hochschuldidaktik in das Zertifikat Hochschullehre eingebracht werden.

- Bei der Planung von Lehrplänen und Veranstaltungen stellen die Dozierenden sicher, dass terminliche Konflikte mit wichtigen religiösen Feiertagen vermieden werden.
- Studierende, die an religiösen Feiertagen teilnehmen wollen, können ihre Dozent*innen über den Tag/die Tage informieren, an dem/denen sie aus religiösen Gründen abwesend sein und keine Prüfung antreten wollen.
- Bei der Einrichtung neuer Studiengänge werden die Belange von Studierenden mit Beeinträchtigung und chronischer Erkrankung nach dem Leitfaden der Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung besonders berücksichtigt.⁶²
- Ref I/1 wird die Aspekte „Diskriminierungs- und Barrierefreiheit in der Lehre“ in die Qualitätsmanagementprozesse der UR integrieren. Ebenso werden die Themen über die Evaluationsordnung in die Evaluation von Lehrveranstaltungen und in die Lehrberichtserstattung der UR eingefügt.
- Neben den bereits bestehenden Diversity-Ausbildungen insbesondere für Lehramtsstudierende („Migration & Bildung“, „Genderkompetenz“) soll in Kooperation aller einschlägigen Akteur*innen auf die Einführung eines Zusatzstudiums Bildung für nachhaltige Entwicklung inkl. Diversity hingearbeitet werden.
- Bis zur Einführung eines Zusatzstudiums Bildung für nachhaltige Entwicklung inkl. Diversity werden die bestehenden Module und Lehrveranstaltungen mit Diversitätseinhalten in Studiengängen semesterweise gebündelt veröffentlicht.

d) Diskriminierungs- und barrierearme Prüfungsbedingungen

Art. 2 Abs. 5 Satz 1 BayHIG und § 2 Abs. 4 Hochschulrahmengesetz (HRG) verpflichten die Hochschulen, dafür Sorge zu tragen, dass Studierende mit Behinderung in ihrem Studium nicht benachteiligt werden. Gemäß Art. 84 Abs. 2 Satz 3 Nr. 5 und Abs. 3 Nr. 8 BayHIG und § 16 Satz 4 HRG sind in der Prüfungsordnung „die besonderen Belange behinderter Studierender zur Wahrung ihrer Chancengleichheit“ zu berücksichtigen. Darüber hinaus werden Ansprüche auf Nachteilsausgleich dadurch gestärkt, dass Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG jede Benachteiligung wegen einer Behinderung verbietet. Zudem stehen mit Völkerrecht (Art. 5 Abs. 2, 24 Abs. 5 UN-BRK) und Europarecht (Art. 2 Abs. 1 ZP-EMRK i. V. m. Art. 14 EMRK) weitere Anspruchsgrundlagen zur Verfügung stehen. Diesen Vorgaben kommt die UR in ihren Prüfungs- und Studienordnungen durch § 13 der Muster-

⁶² Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung (IBS): „Berücksichtigung der Belange von Studierenden mit Behinderung bei der Akkreditierung von Studiengängen und der Systemakkreditierung, Berlin 2014 (<https://www.studentenwerke.de/de/content/ber%C3%BCcksichtigung-der-belange-von-studierenden-mit-behinderung-bei-der-akkreditierung-von>)

prüfungsordnung „Besondere Belange chronisch kranker und behinderter Studierender“ nach. 2012 wurden Richtlinien für familienfreundliche Studien- und Prüfungsregelungen an der UR mit der Universitätsleitung, der Verwaltung und der Universitätsfrauenbeauftragten erarbeitet und am 9. Mai 2012 in Kraft gesetzt.⁶³

In Zusammenarbeit mit dem Referat Studienbezogene Rechtsangelegenheiten sowie dem studentischen Sprecher*innenrat der UR wurde als Unterstützung für Mitarbeiter*innen der UR sowie zur Information von Studierenden mit chronischer Erkrankung, Behinderung, Entwicklungs- oder Teilleistungsstörung das Papier „Informationen und Auslegungshinweise / Durchführungsbestimmungen zum Nachteilsausgleich für chronisch kranke und behinderte Studierende“ ausgearbeitet. Es beinhaltet die rechtlich gültigen Definitionen von „Behinderung“ und „Chronischer Krankheit“ und soll beispielhaft Möglichkeiten des Nachteilsausgleichs zur Kompensation erkrankungs- oder behinderungsbedingter Nachteile während des Studiums und bei Prüfungen aufzeigen.⁶⁴

Auf prüfungsrechtlicher Seite wurde 2013 eine verbindliche und einheitliche Mustersatzung zum Nachteilsausgleich für alle Bachelor- und Masterstudiengänge verabschiedet.⁶⁵ Sie gibt betroffenen Studierenden den erforderlichen rechtlichen Rahmen zur Beantragung individuell notwendiger Nachteilsausgleichsmaßnahmen (etwa Schreibzeitverlängerungen bei Prüfungen) bis hin zur Erstellung individuell gestalteter Studienpläne bei besonders schweren Erkrankungen oder Behinderungen.

ToDos

- Die Universitätsleitung erinnert die Lehrenden und Prüfungsausschüsse an die Umsetzung von § 13 der Musterprüfungsordnung „Besondere Belange chronisch kranker und behinderter Studierender“.
- Für die mit Studien- und Prüfungsangelegenheiten befassten Mitarbeiter*innen wird ein Diversity-Training angeboten.
- An der UR wird einen Leitfaden zur inklusiven Gestaltung von Prüfungssettings erarbeitet. Erste Schritte auf dem Weg zu einem entsprechend angepassten, „universellen“ Design von Prüfungen können Fortbildungen und Sensibilisierung der Akteur:innen (Dozent*innen, Prüfer*innen, Prüfungsausschüsse) sein, damit diese die spezifischen Bedürfnisse von Studierenden mit Beeinträchtigungen besser erkennen lernen.
- An der UR werden die Entscheidungskriterien zum Nachteilsausgleich für chronisch kranke und beeinträchtigte Studierende in Form einer Prüfliste transparent gemacht.⁶⁶

⁶³ <https://www.uni-regensburg.de/rechtsgrundlagen/studium/index.html> > Familienfreundliche Studien- und Prüfungsregelungen

⁶⁴ <https://www.uni-regensburg.de/studium/beeintraechtigung/startseite/index.html>

⁶⁵ Angekündigt in: <https://www.uni-regensburg.de/publikationen/medien/signatur-2012-oktober.pdf>, Berichtsteil in: <https://www.uni-regensburg.de/publikationen/medien/signatur-2015-april.pdf>

⁶⁶ Prof. Dr. iur. Jörg Ennuschat: Nachteilsausgleiche für Studierende mit Behinderungen – Prüfungsrechtliche Bausteine einer inklusiven Hochschule, Rechtsgutachten (gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)), Berlin 2019, S. 123-124.

- An der UR wird nach individueller Prüfung die Inanspruchnahme von Nachteilsausgleich (z. B. Zeitverlängerung bei Prüfungen) auch für Studierende mit psychischen Erkrankungen, Autismus, Epilepsie und ADHS ermöglicht ohne Verweis auf „Dauerleiden“ und „persönlichkeitsbedingte Eigenschaft“ – dafür unter Berücksichtigung des aktuell geltenden deutschen Grundgesetzes sowie des Sozialgesetzbuches und der UN-Behindertenrechtskonvention.⁶⁷
- Die Prüfungsausschüsse werden bei der Gewährung von Nachteilsausgleichen von dem*/der Beauftragte*n für Studierende mit Beeinträchtigung und chronischer Erkrankung, beraten, insoweit sie dazu von der Schweigepflicht durch die*/den Studierende*n mit Beeinträchtigungen und chronischen Erkrankungen entbunden sind.
- Die betroffenen Studierenden werden in das Verfahren einbezogen, nicht nur durch die Antragstellung und hinsichtlich der Darlegung der Anspruchsvoraussetzungen, sondern vor allem bei der Festsetzung der konkreten Nachteilsausgleichsmaßnahme durch den Prüfungsausschuss im Benehmen mit der zu prüfenden Person.
- Die Prüfungsausschüsse dokumentieren durchgeführte Nachteilsausgleiche anonymisiert im Hinblick auf die Grundlage sowie Art und Weise der Gewährung und gewonnene Erfahrungen. Dies soll nachfolgenden Sachbearbeiter*innen als Arbeitshilfe für eine chancengerechte Gewährung des Ausgleichs dienen. Ebenso unterstützen die Dokumentationen die Arbeit der Beauftragte*n für Studierende mit Beeinträchtigung und chronischer Erkrankung.
- Für Streitigkeiten bei der Gewährung eines Nachteilsausgleiches wird an der UR eine Schiedsstelle eingerichtet, die von Studierenden angerufen werden kann. Sie werden dabei von dem*/der Beauftragte*n für Studierende mit Beeinträchtigung und chronischer Erkrankung unterstützt.

e) Diversity adressierende Studien- und Weiterbildungsangebote

Bei der Erarbeitung eines universitätsweiten Diversitykonzepts kann die UR auch auf bereits gewachsene Strukturen und etablierte Diversity-Initiativen in Forschung und Lehre aufbauen, die durch die gezielte Sensibilisierung und Ausbildung in Berufen mit einer großen Breitenwirkung in die Gesellschaft hineinwirken.

Inklusion

In den Humanwissenschaften wurde im Rahmen der von Bund und Ländern mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung geförderten Qualitätsoffensive Lehrerbildung zum Wintersemester 2013 zunächst das Zertifikat „Profil Integration – Inklusion“ eingeführt und im

⁶⁷ Vgl. u. a. Prof. Dr. iur. Jörg Ennuschat: Nachteilsausgleiche für Studierende mit Behinderungen – Prüfungsrechtliche Bausteine einer inklusiven Hochschule, Rechtsgutachten (gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)), Berlin 2019.

Sommersemester 2016 zum Zusatzstudium mit dem **Zertifikat „Inklusion Basiskompetenzen“**⁶⁸ (ZIB) weiterentwickelt. Das ZIB ist im Sinne von Art. 77 Abs. 5 Satz 1 Nr. 2 BayHIG im Studienangebot der UR verankert. Es ist eine gut nachgefragte Maßnahme des Projekts KOLEG2 (Kooperative Lehrkräftebildung gestalten).⁶⁹ Dass die Abschlussquote dieses Zusatzstudiums bei (voraussichtlich) 100 % liegt, lässt auf ein passgenaues und bedarfsorientiertes Angebot schließen.⁷⁰

Seit dem 1. April 2020 bauen drei **Professoren für Sonderpädagogik** ein spezifisches Lehramtsstudienangebot an der UR auf.

Gender- und Diversitysensibilität

Aufbauend auf den **Gender Studies**, die bereits im SoSe 2000 als Frei kombinierbares Nebenfach verankert waren, bietet die UR in Kooperation mit der Ostbayerischen Technischen Hochschule (OTH) seit dem Wintersemester 2019/20 ein hochschulübergreifendes Zusatzstudienangebot **Zertifikat „Genderkompetenz“** (ZKG) an. Die Zahl der Anmeldungen hat die Erwartungen weit übertroffen. Derzeit sind 221 Studierende der UR für das Zusatzstudium eingeschrieben.⁷¹

Eigene Workshop-Angebote („Gendersensibilisierung“ und „Diversity-Sensibilisierung“) der Antidiskriminierungsstelle, die primär die Zielgruppe Studierende adressieren, wurden 2021 in Kooperation mit dem AStA erarbeitet, werden seither regelmäßig durchgeführt und ergänzt durch Workshops externer Akteur*innen.⁷²

Migration

Mit den Angeboten des **Zentrums für Migration und Bildung** reagiert die Fakultät für Humanwissenschaften auf demografische Entwicklungen und Trends. Studierende der Pädagogik sowie Lehramtsstudierende erarbeiten hier einerseits die Fähigkeit zur kritischen Auseinandersetzung mit migrationsbedingter Diskriminierung im Bildungsbereich, andererseits zukunftsweisende pädagogisch-didaktische Ansätze im Umgang mit gesellschaftlicher Pluralität. Dabei werden einzelne (Lehr-)Veranstaltungen der interessierten Öffentlichkeit zugänglich gemacht, um auf eine Vernetzung von universitätsinternen und -externen Akteur*innen hinzuarbeiten. Seit 2019 können (Lehramts-)Studierende das **Zertifikat „Migration und Bildung“** erwerben.⁷³

Transkulturelle Verständigung

Neben den Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften, Geschichtswissenschaften und Politikwissenschaften, in deren Lehrportfolio und Third Mission-Aktivitäten Interkulturalität und interkulturelle Handlungskompetenz von Grund auf verankert sind und methodisch reflektiert werden, entfalten

⁶⁸ <https://www.uni-regensburg.de/psychologie-paedagogik-sport/grundschulpaedagogik-didaktik/forschung/aktuell/zertifikat-inklusion/index.html>

⁶⁹ Das Projekt P-ink, ebenso vom BMBF gefördert, mit dem Lehrer*innen-Bildung für das inklusive Schulsystem vorbereitet werden, ist bereits abgeschlossen (<https://www.uni-regensburg.de/psychologie-paedagogik-sport/grundschulpaedagogik-didaktik/forschung/aktuell/p-ink/index.html>)

⁷⁰ Die Daten (Stand 12.11.2020) stellt der Lehrstuhl für Pädagogik (Grundschulpädagogik) zur Verfügung.

⁷¹ <https://www.oth-regensburg.de/new-startpage/hochschule/aktuelles/einzelansicht/news/hochschuluebergreifendes-zusatzstudium-genderkompetenz-erfolgreich-gestartet.html> (Stand: 01.05.2022)

⁷² <https://www.uni-regensburg.de/gleichstellung/startseite/index.html>

⁷³ <https://www.uni-regensburg.de/humanwissenschaften/zentrum-fuer-migration-und-bildung/zertifikat-migration-und-bildung/index.html>

die Professuren für Deutsch als Fremd- und Deutsch als Zweitsprache ihren eigenen interkulturellen Radius. Hinzu kommt ein Projekt im Rahmen der Qualitätsoffensive Lehrerbildung des BMBF, bei dem Diversität im Hinblick auf Transkulturalität für die Lehrer*innen-Bildung im Fokus steht (**IMpuLs+ und IMpuLs!**)⁷⁴. Hier werden verschiedene Medien erzeugt und bereitgestellt, um eine praxisorientierte Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften im Bereich Inklusion und Mehrsprachigkeit zu sichern.

Für internationale bzw. nicht deutschsprachige Studierende werden vom **Zentrum für Sprache und Kommunikation (ZSK)** im Bereich „Deutsch als Fremdsprache“ verschiedene Programme angeboten. Außerdem ermöglicht das ZSK mit der internationalen Theatergruppe *Babylon* und dem DAAD-Projekt „Europa macht Schule“ insbesondere für Lehramtsstudierende, sich sprach- und kulturübergreifend auszubilden und zu engagieren. Zudem können Studierende eine studienbegleitende Fremdsprachenausbildung in rund 20 Sprachen absolvieren.

ToDoS

Auf Basis der vorhandenen Informations-, Weiterbildungs- und Selbsterfahrungsangebote der UR wird ein Diversity-Modul für das geplante BNE-Zusatzstudium konzipiert. Es umfasst die Vermittlung

- eines grundlegenden Verständnisses von Diversity und der entsprechenden Terminologie,
- der Kompetenzen zur Reflexion unbewusster Vorurteile (unconscious bias) sowie zur Analyse diskriminierenden Verhaltens und diskriminierender Strukturen und
- von Strategien zur Unterbrechung problematischer Situationen und Rahmenbedingungen.

⁷⁴ <https://www.uni-regensburg.de/forschung/impuls/startseite/index.html>

3) Diskriminierung (ver)hindert – Antidiskriminierung

1. Rechtlicher Rahmen

Diskriminierungen von Universitätsmitgliedern, egal ob wegen des Alters, persönlicher Verpflichtungen, einer Behinderung, wegen chronischer Krankheiten, wegen der nationalen, „ethnischen“ oder sozialen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung oder der sexuellen Identität, werden an der UR nicht toleriert. Strafrechtlich relevante Tatbestände werden umgehend zur Anzeige gebracht.

Wegweisend ist für uns die Rechtsauffassung des AGG, der zufolge es nicht auf das Vorliegen tatsächlicher Merkmale für die Feststellung einer Diskriminierung ankommt, sondern ausschlaggebend ist, dass die diskriminierende Person die benachteiligte Person einer Gruppe und den damit verbundenen Zuschreibungen zuordnet (diskriminierende Kategorisierung), mit der diese sich nicht zwangsläufig identifiziert (§ 7 Abs. 1). Das AGG (§ 3) schützt hier vor unmittelbaren Diskriminierungen, die ausdrücklich an eine geschützte Kategorie anknüpfen,⁷⁵ und mittelbaren Diskriminierungen, also nur scheinbar neutralen Regelungen, die aber faktisch Personen wegen einer AGG-Kategorie in besonderer Weise benachteiligen können.⁷⁶ Auch Mehrfachdiskriminierungen stellt das AGG unter Rechtsschutz (§ 4). Belästigungen und sexuelle Belästigungen subsumiert das AGG unter Diskriminierungen (§ 3). Liegen ungerechtfertigte Ungleichbehandlungen vor, hat der/die* Mitarbeiter*in ein Beschwerderecht (§ 13). Der Arbeitgeber muss dann gegen die Beschäftigten, die gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen, die geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung ergreifen (§ 12 AGG).

Die UR trägt durch präventive und reaktive Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Gewalt bei, indem sie

- alle Mitglieder hinsichtlich Diskriminierungen sensibilisiert
- Betroffene bei der Durchsetzung ihres Rechts auf Gleichbehandlung aktiv unterstützt
- Diskriminierung sanktioniert

2. Handlungsleitfaden zum Umgang mit Diskriminierung, sexueller Belästigung und Konflikten an der Universität Regensburg

Der Umgang mit Diskriminierung jeglicher Art ist an der UR seit 2018 durch einen Handlungsleitfaden zum Umgang mit Diskriminierung, sexueller Belästigung und Konflikten an der Universität Regensburg (aktualisiert und erweitert Anfang 2020 und Ende 2023) transparent geregelt, der Vertreter*innen aller Statusgruppen mit den für sie zuständigen Beratungsstellen, Beschwerde- und Schlichtungsverfahren bekannt macht. Entsprechende Aufkleber wurden flächendeckend in den

⁷⁵ So zum Beispiel, wenn bei einem Vorstellungsgespräch eine vorliegende Behinderung in den Mittelpunkt gestellt wird und die Frage der fachlichen Qualifikation in den Hintergrund rückt.

⁷⁶ Wenn z. B. Frauen für die gleiche Leistung schlechter bezahlt werden.

sanitären Räumen der UR angebracht und die Online-Informationen in Zusammenarbeit mit den Studentischen Sprecher*innen konsequent verbessert.⁷⁷

3. Anlaufstellen für sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung wird seit 1997 in den Gleichstellungskonzepten für das wissenschaftsstützende Personal thematisiert.⁷⁸ 2006 wurde die Beschwerdestelle gemäß § 13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz an der UR etabliert.⁷⁹ Seit 2007 informiert die Homepage der Gleichstellungsstelle ausführlich über die Identifizierung von und den Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.⁸⁰ Die Koordinationsstelle Chancengleichheit und die Gleichstellungsstelle sind über ihre Druckerezeugnisse und Webseiten an der Öffentlichkeitsarbeit zur Prävention sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt federführend beteiligt. Zu den Aktivitäten der Koordinationsstelle Chancengleichheit und der Gleichstellungsstelle gehört auch die Organisation von Fortbildungs- und Trainingsformaten zur Prävention sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt. Die Koordinationsstelle Chancengleichheit ist mit Organisationen in Regensburg in Kontakt, die Selbstverteidigungs- oder Selbstbehauptungskurse anbieten. Außerdem werden im Sportzentrum der UR für alle Angehörigen der UR regelmäßig Selbstverteidigungskurse angeboten.⁸¹ Seit Anfang 2023 ist die Referent*in für Antidiskriminierung & Diversity offizielle Ansprechperson für Fälle sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt (BayHIG Art. 25).⁸²

4. Antidiskriminierungsstelle / Beschwerdestelle für Studierende

Die 2020 eingerichtete Antidiskriminierungsstelle fungiert als Beratungs- und Beschwerdestelle für von Diskriminierung betroffene Studierende. Zudem bietet sie für alle Angehörigen der UR Workshops und Informationen rund um Diskriminierung an.⁸³ Zusätzlich gibt es auf dem Diversity-Portal der UR für die Diskriminierungsdimensionen gemäß AGG und der Charta der Vielfalt jeweils einen Bereich, in dem die verschiedenen Maßnahmen, Initiativen, Kooperationen und Verweise fachgerecht zugeordnet sind. Aktuelle Informationen werden außerdem über einen Newsletter verschickt.⁸⁴

Beratende können externe Schulungsangebote wahrnehmen.

⁷⁷ <https://www.uni-regensburg.de/diversity/konfliktbewaeltigung/index.html> > Handlungsleitfaden zum Umgang mit Diskriminierung, sexueller Belästigung und Konflikten an der UR (PDF, 2023)

⁷⁸ Gleichstellungskonzepte der UR für das nichtwissenschaftliche Personal, 1997, 1999, 2007, 2013 (Archiv der UR) Aktuelles Gleichstellungskonzept (2018-2022) für das wissenschaftsstützende Personal: <https://www.uni-regensburg.de/gleichstellung/startseite/index.html>. Zur gesetzlichen Verankerung und den Zielen vgl. S. 2

⁷⁹ <https://www.uni-regensburg.de/gleichstellung/themen/agg/agg-beschwerdestelle/index.html>

⁸⁰ <https://www.uni-regensburg.de/gleichstellung/themen/sexuelle-belaestigung/index.html>

⁸¹ <https://www.uni-regensburg.de/diversity/konfliktbewaeltigung/index.html> > Selbstverteidigung und Selbstbehauptung.

⁸² <https://www.uni-regensburg.de/diversity/startseite/index.htm>

⁸³ <https://www.uni-regensburg.de/diversity/konfliktbewaeltigung/index.html>

⁸⁴ <https://www.uni-regensburg.de/gleichstellung/startseite/index.html>

ToDoS

- Die UR will eine rassismuskritische Perspektive in Bezug auf alle hochschulischen Bereiche entwickeln, die zum Erhalt von strukturellem Rassismus beitragen, um diesen abzubauen.
- Die anonymisierte Erfassung von Diskriminierungsfällen soll den Überblick über das Diskriminierungsgeschehen auf dem Campus erhöhen (s. Monitoring).
- Die Antidiskriminierungsstelle entwickelt ein Workshopangebot zur Diskriminierungsprävention, das Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Antisemitismus adressiert.
- Die vorhandenen Buddyprogramme des International Office und des ZSK sollen durch die Anregung von Allyships erweitert werden.
- In die Hausordnung der UR wird ein Passus aufgenommen, der auf Verstöße gegen Art. 20 BayHIG Bezug nimmt.

4) Diversity (ge)zählt - Monitoring

Damit die Strategien und Handlungsfelder des Diversitykonzeptes für die UR passgenau abgestimmt werden können, bedarf es einer umfassenderen Erhebung von Personaldaten als der bislang erfassten Parameter Geschlechtszugehörigkeit (m/w), Internationalität und Beeinträchtigung und externer statistischer Daten. Für die Erkundung von Diversität und Diskriminierungsrisiken an einer Universität ist der Bezug auf die Qualifikations- und Karrierephasen konstitutiv:

- in der Phase des Studiums mit den Schlüsselprozessen: Hochschulzugang, Studienfinanzierung, Studienverlauf, Entscheidung Masterstudium, Übergang in den Beruf;
- in der Phase der Promotion mit den Schlüsselprozessen: Finanzierung der Promotionsphase, Graduiertenverlauf, Karriereentwicklung, Übergang in den Beruf;
- im Bereich Beschäftigung mit den Schlüsselprozessen: Planung, Ausschreibungen, Auswahl Bewerber*innen, Bewerbungsgespräche, Entscheidung über Stellenvergabe;
- im Berufsverlauf mit den Schlüsselprozessen: Festlegung der Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Personalentwicklung, Personalführung, Entlohnung;
- bei Berufungen mit den Schlüsselprozessen: Einrichtung von Professuren, Ausschreibung, Auswahlverfahren, Stellenantritt.

Seit 2021 werden deshalb die Themen Diversität und Diskriminierungs-Dimensionen alle zwei Jahre statusgruppenspezifisch abgefragt.

To Dos

Um einen Überblick über das universitäre Diskriminierungsgeschehen zu bekommen, wird die Antidiskriminierungsstelle zusätzlich jährlich eine anonymisierte Abfrage zu Diskriminierungsfällen an die beratenden Stellen schicken und auswerten.

5) Diversity@UR

Diversity ist mehr als ein Slogan – es ist die sozioökonomische und soziokulturelle Herausforderung einer Zukunft, die längst begonnen hat. Als international vernetzte Institutionen sind Universitäten traditionell Schauplätze transnationalen Dialogs und globaler Kooperation. Aber auch sie müssen sich auf eine heterogener werdende Klientel zubewegen und ihre Institution in puncto systematischer Aufnahmebereitschaft und Durchlässigkeit für studierende, dozierende, forschende und wissenschaftsunterstützend arbeitende Mitglieder der Universität mit unterschiedlichem Hintergrund befragen. Hier setzen wir an. Die vorliegende Bestandsaufnahme und die daraus abgeleiteten Maßnahmen markieren Meilensteine eines diversitätsorientierten Kulturwandels, der strukturell und kommunikativ eingebettet werden muss, um seine Wirksamkeit zu entfalten. Diese bemisst sich am Grad der Zugänglichkeit, Chancengerechtigkeit und Integrationsbereitschaft einer Institution und an der Fähigkeit ihrer Mitglieder, Unterschiede zu verstehen und sie zum Vorteil und Wohle aller zu nutzen.

Handlungsfelder auf einen Blick

Infrastruktur / Personal	
UR_Diversity-Think tank	<ul style="list-style-type: none"> Die*/der VP Internationalisierung & Diversity lädt diversityaffine Universitätsmitglieder (betroffene, beratende, in Forschung und Lehre diversitykompetente Personen) mindestens einmal pro Semester zu einem ein. Das Komitee bringt Erfahrungen und Expertise aus den verschiedenen Handlungsfeldern ein. Es hat die Aufgabe, die Diversity-Maßnahmen synergetisch zu verstärken, Impulse zu geben und eigene Projektideen zu initiieren. Vorhaben der Fakultäten sollen unterstützt werden.
UR_Diversity-Koordinator*innen	<ul style="list-style-type: none"> UR_Diversity-Koordinator*innen werden die Umsetzung der im vorliegenden Konzept veranschlagten Maßnahmen evaluierend begleiten.
Antidiskriminierungsstelle	<ul style="list-style-type: none"> Vor allem für die Zielgruppen der studentischen Akteur*innen, Early career-Wissenschaftler*innen und neuberufene Professor*innen, denen eine besondere Multiplikatorfunktion innewohnt, aber auch für die interessierte Hochschulöffentlichkeit soll eine Awareness- und Empowerment-Reihe bestehend aus Workshops und Rahmenprogramm, etwa Vorträgen und Podiumsdiskussionen o. ä., an der UR konzipiert und etabliert werden. Das Programm soll unter Federführung der Antidiskriminierungsstelle ständig auf aktuelle Erfordernisse abgestimmt und weiterentwickelt werden. Die Antidiskriminierungsstelle bietet Workshops für Studierende an, die sich in den Bereichen soziale Gerechtigkeit und Gleichberechtigung engagieren möchten. Die Antidiskriminierungsstelle entwickelt Diversity-Trainings, die dazu beitragen, für die Belange von LGBTIQ+-Personen zu sensibilisieren, Stereotypen abzubauen und eine aktive Vermittler*innenrolle auszufüllen. Für die mit Studien- und Prüfungsangelegenheiten befassten Mitarbeiter*innen wird ein Diversity-Training angeboten. Die Antidiskriminierungsstelle entwickelt ein Workshopangebot zur Diskriminierungsprävention, das Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Antisemitismus adressiert.
Personalentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> In enger Kooperation mit der Antidiskriminierungsstelle konzipiert die Personalentwicklung für das Führungskräfteprogramm und das Fortbildungsangebot in der Verwaltung ein Diversitytraining. Die Personalentwicklung veranstaltet Workshops, die sich mit den Auswirkungen von Privilegien auf das Arbeitsumfeld befassen.
Schiedsstelle Nachteilsausgleich	Für Streitigkeiten bei der Gewährung eines Nachteilsausgleiches wird an der UR eine Schiedsstelle eingerichtet, die von Studierenden angerufen werden kann. Sie werden dabei von dem*/der Beauftragte*n für Studierende mit Beeinträchtigung und chronischer Erkrankung unterstützt.
Peer to Peer-Programm für Studierende und Promovierende	An der UR wird ein eigenes Peer to Peer-Programm für Studierende und Promovierende mit Beeinträchtigung oder chronischer Erkrankung, Migrationsgeschichte, einer nicht-akademischen Sozialisation aufgebaut. Interessierte Mentor*innen werden professionell in das Aufgabenfeld eingewiesen.
Gesundheitsschutz- und Sicherheitskonzept	Ref. V/3 wird das Gesundheitsschutz- und Sicherheitskonzept der UR um die Anforderungen von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen ergänzen, die diesbezüglichen Instruktionen werden ins Englische übersetzt.
	Ref. V/6 erfasst, kommuniziert und entwickelt die bauliche Barrierearmut weiter <ul style="list-style-type: none"> Rampen mit maximaler Steigung von 6 %, elektrische Türen etc. Der Fuhrpark der UR wird ergänzt durch ein Kraftfahrzeug für Hochschulangehörige mit Mobilitätseinschränkungen. Die Teilnahme der für Neu- und Umbau zuständigen Beschäftigten an Fortbildungen insbesondere zu den DIN-Normen 18040-1 und 32984 wird gefördert. Die Zahl der „Toiletten für alle“ wird erhöht. Die barrierefreien Zugänge von der Tiefstraße aus werden entsprechend der Öffnungszeiten aufgesperrt.
Leitsysteme und Beschilderungen	Bestehende Leitsysteme und Beschilderungen für nicht-deutschsprachige, blinde und sehbehinderte Menschen werden hinsichtlich der Kriterien Wahrnehmbarkeit, Vollständigkeit, Sinnhaftigkeit und Unfallvermeidung überprüft und angepasst

Leitfaden für die Realisierung eines Mindeststandards für barrierearme Veranstaltungen	An der UR wird ein Leitfaden für die Realisierung eines Mindeststandards für barrierearme Veranstaltungen , inkl. einer Checkliste über die Planung und Durchführung an der UR (Raumvergabe, Technik) erarbeitet. <ul style="list-style-type: none"> • Die induktiven Höranlagen in den Hörsälen und Seminarräumen werden ausgebaut. Die Mikrofonanlagen in den Hörsälen sollen nach Möglichkeit mit Bluetooth ausgestattet werden, damit Nutzer*innen von Hörimplantaten eine direkte Verbindung aufbauen können. • Die UR schafft zusätzliche mobile Hörschleifen und Tafelbildkameras an, die für Veranstaltungen an der UR ausgeliehen werden können. • Die Anschaffung weiterer noch nicht vorhandener Hilfsmittel kann über die*/den Beauftragte*n für Studierende mit Beeinträchtigung und chronischer Erkrankung, beantragt werden.
Campusplan für Blinde	An der UR wird der Campusplan für Blinde realisiert.
Selbstverständnis / Kommunikation	An der UR wird insgesamt bei Veranstaltungen und Verlautbarungen auf marginalisierungs- und stigmatisierungsfreien sowie diversitätssensiblen Umgang mit Begriffen, Bildern und Themen geachtet. Der Bereich Kommunikation & Marketing erarbeitet einen Leitfaden für die zweisprachige (deutsch-englisch) sowie barriere- und diskriminierungsfreie Gestaltung von Vordrucken, Formularen, Bescheiden, Aushängen, Beschilderungen, Webseiten, Portalen und Infomaterialien (inkl. der Visuals).
Leitbild	Um die Verbindlichkeit der Themen Diversität und Antidiskriminierung zu erhöhen, wird die UR ihr Leitbild im Hinblick auf die explizite Aufnahme der Aspekte in die Erläuterung zum Selbstverständnis, zu Forschung und Lehre sowie zur wissenschaftlichen Leistung überarbeiten. <ul style="list-style-type: none"> • Gute wissenschaftliche Praxis (als Rahmung der Wissenschaftsfreiheit), • Chancengerechtigkeit (zusätzlich zur Chancengleichheit von Frauen und Männern), • Bildungsgerechtigkeit, • Förderung von Potentialen und Inklusion, • diversitätssensible Sprache.
Richtlinie zur Lehrdeputatsreduktion	Diversity-Engagement wird als Kriterium in die ‚Richtlinie zur Lehrdeputatsreduktion‘ aufgenommen.
Ausschreibungstexte	Um das Potential möglicher Bewerber*innen zu würdigen und so unter Beachtung des Grundsatzes der „Bestenauslese“ vielfältige Talente und Potentiale anzusprechen, werden an der UR Ausschreibungstexte altersunabhängig und geschlechtsneutral formuliert. Außerdem wird dem Chancengleichheitspassus (beginnend mit „Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf...“) eine Information vorangestellt, mit dem die UR auf ihre aktive Rolle in Diversitäts- und Antidiskriminierungsbelangen hinweist: „Die Universität Regensburg legt Wert auf Antidiskriminierung, Chancengerechtigkeit, Diversität und Inklusion. Alle Bewerbungen – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, „ethnischer“ und sozialer Herkunft, Religion/Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexueller Orientierung und Identität – sind willkommen.“ Am Ende der Stellenausschreibungen wird auf die Informations- und Beratungsangebote für Bewerber*innen mit Beeinträchtigungen und chronischen Erkrankungen verwiesen, damit Bewerber*innen die Möglichkeit haben, bereits vor der Bewerbung die Vertrauensperson für Menschen mit Behinderung im Hochschulbereich persönlich zu kontaktieren. Ausschreibungen werden auf Barrierefreiheit überprüft und ggf. angepasst.
studiumsrelevante Handreichungen, Prüfungsordnungen und Veranstaltungen	In allen studiumsrelevanten Handreichungen, Prüfungsordnungen und Veranstaltungen an der UR wird auf stigmatisierungsfreie und diversitätssensible Diktion geachtet.
Hochschul- und Erstsemesterinformationstage	Die Themen „Internationalisierung“, „Gleichstellung“, „Diversity“, „Studieren mit Handicap“ und „Studieren mit Kind“ sind durch die Webseiten und die Teilnahme an Hochschul- und Erstsemesterinformationstagen zweisprachig und barrierefrei gestaltet. ⁸⁵ Studierende, die nicht präsent sein können, werden durch das Angebot von Onlineformaten berücksichtigt
Dienstanweisungen und Ordnungen	Die Abteilungen überprüfen ihre Dienstanweisungen und Ordnungen im Hinblick auf Barrierearmut, gender- und diversitätssensible Sprache und englische Übersetzungen (z. B. Hausordnung, betrieblicher Brandschutz, Dienstanweisung und Instruktionen über Sicherheit und Gesundheitsschutz, Betriebsanweisung für das Arbeiten in Laboratorien).
Formulare der UR	In Formularen der UR werden Pronomen/Anredeformen optional berücksichtigt (Felder für: Name, Vorname, Pronomen/Anredeform)

⁸⁵ <https://www.uni-regensburg.de/international/startseite/index.html>;
<https://www.uni-regensburg.de/chancengleichheit/startseite/index.html>
<https://www.uni-regensburg.de/gleichstellung/startseite/index.html>
<https://www.uni-regensburg.de/universitaet/schwerbehindertenvertretung/informationen/index.html>;
<https://www.uni-regensburg.de/studium/handicap/index.html>

Studienbewerbungs- und Immatrikulationsformulare	Die Bewerbungs- und Immatrikulationsformulare sind in gendersensibler Sprache verfasst, liegen in englischer Übersetzung und in Brailleschrift vor und berücksichtigen bei den Abfragen der Anrede und des Geschlechts jeweils Möglichkeiten außer Frau/Herr oder weiblich/männlich.
Hinweis im Vorlesungs- und Lehrveranstaltungsverzeichnis (EXA)	Hinweis im Vorlesungs- und Lehrveranstaltungsverzeichnis (EXA): Die Universität Regensburg setzt sich für Chancengerechtigkeit und Vielfalt ein. Bitte informieren Sie die Dozent*innen über Ihre diversitäts- und beeinträchtigungsbezogenen Bedürfnisse und gegebenenfalls über das Pronomen, mit dem Sie angesprochen werden möchten. / The University of Regensburg is committed to equity and diversity. Please inform the lecturers and professors about your diversity- and impairment-related needs and, if applicable, about the pronoun by which you would like to be addressed.
Onlinesemesterkalender	In den Online-Semesterkalender werden Feiertage unterschiedlicher Religionen aufgenommen. Die Dozierenden berücksichtigen sie bei der Gestaltung von Lehr- und Prüfungsplänen und akzeptieren die Teilnahme daran als triftigen Abwesenheitsgrund.
Anpassung der Studien- und Prüfungsbedingungen an eine heterogene Studierendenschaft	
Leitfaden zur inklusiven Gestaltung von Prüfungssettings	An der UR wird einen Leitfaden zur inklusiven Gestaltung von Prüfungssettings erarbeitet. Erste Schritte auf dem Weg zu einem entsprechend angepassten, „universellen“ Design von Prüfungen können Fortbildungen und Sensibilisierung der Akteur:innen (Dozent*innen, Prüfer*innen, Prüfungsausschüsse) sein, damit diese die spezifischen Bedürfnisse von Studierenden mit Beeinträchtigungen besser erkennen lernen.
Prüfliste Nachteilsausgleich	An der UR werden die Entscheidungskriterien zum Nachteilsausgleich für chronisch kranke und beeinträchtigte Studierende in Form einer Prüfliste transparent gemacht.
QM/Evaluationsordnung	Ref. I/1 wird die Aspekte „Diskriminierungs- und Barrierefreiheit in der Lehre“ in die Qualitätsmanagementprozesse der UR integrieren. Ebenso werden die Themen über die Evaluationsordnung in die Evaluation von Lehrveranstaltungen und in die Lehrberichtserstattung der UR eingefügt.
Eignungsfeststellungsverfahren	Die Eignungsfeststellungsverfahren werden in sämtlichen Masterstudiengängen hinsichtlich der Chancengerechtigkeit für Studieninteressierte mit Beeinträchtigungen und chronischen Erkrankungen überprüft. Derzeit gibt es in nahezu allen Masterstudiengängen der UR (Ausnahme: Psychologie) im Rahmen der Zulassung keine Möglichkeit, Nachteilsausgleich zu beantragen.
zielgruppenspezifische Studienangebote hinsichtlich verschiedener Studienphasen	Die Palette zielgruppenspezifischer Studienangebote hinsichtlich verschiedener Studienphasen (Onboarding: Vorkurse, Propädeutika, Module zu Sprache, Kultur oder sozialem Hintergrund, Brückenkurse, Weiterbildung) wird erweitert.
Diversity-Modul Bildung für nachhaltige Entwicklung	Auf Basis der vorhandenen Informations-, Weiterbildungs- und Selbsterfahrungsangebote der UR wird ein Diversity-Modul für das geplante BNE-Zusatzstudium konzipiert. Es umfasst die Vermittlung <ul style="list-style-type: none"> • eines grundlegenden Verständnisses von Diversity und der entsprechenden Terminologie • der Kompetenzen zur Reflexion unbewusster Vorurteile (unconscious bias) sowie zur Analyse diskriminierenden Verhaltens und diskriminierender Strukturen und • von Strategien zur Unterbrechung problematischer Situationen und Rahmenbedingungen • Bis zur Einführung eines Zusatzstudiums Bildung für nachhaltige Entwicklung inkl. Diversity werden die bestehenden Module und Lehrveranstaltungen mit Diversitätsthemen in Studiengängen semesterweise gebündelt veröffentlicht.
Zertifikat Hochschullehre	Gleichzeitig erhöht die UR die Verbindlichkeit zur Sensibilisierung der Lehrenden für die Diversitätsdimensionen und diesbezügliche unbewusste Vorurteile (unconscious bias) durch die Einbindung entsprechender Themen in das Basismodul des Zertifikats Hochschullehre.
Antragsberatung durch Ref. IV/5 „Forschungsförderung und Drittmittel“	Diversitythemen werden an der UR in die Antragsberatung durch Ref. IV/5 „Forschungsförderung und Drittmittel“ mit einbezogen
anonymisierte Erfassung von Diskriminierungsfällen	Die anonymisierte Erfassung von Diskriminierungsfällen soll den Überblick über das Diskriminierungsgeschehen auf dem Campus erhöhen (s. Monitoring).
Hausordnung	In die Hausordnung der UR wird ein Passus aufgenommen, der auf Verstöße gegen Art. 20 BayHIG Bezug nimmt. Die Hausordnung erlaubt Personen mit Beeinträchtigung das Mitführen von Assistenzhunden.

6) Qualitätsmanagement, In-Kraft-Treten und Laufzeit

Im Sinne eines Qualitätsmanagements verpflichtet sich die Universität Regensburg, die Effizienz aller Diversity- und Antidiskriminierungsmaßnahmen einer kontinuierlichen Prüfung zu unterziehen und fortwährend zu optimieren. Gegebenenfalls werden neue Ziele gesetzt und Maßnahmen entwickelt. Dieses Konzept tritt mit Beschluss durch die Universitätsleitung in Kraft. Die Laufzeit dauert vorerst bis zum 31.12.2027. Im Jahr 2027 wird das Konzept erneut evaluiert und aktualisiert.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Präsidiums der UR am 20.03.2023.

Regensburg, den 20.03.2023

Universität Regensburg

– Der Präsident –

gez.

Prof. Dr. Udo Hebel

7) Literatur

1. Rechtliche Grundlagen

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, 23. Mai 1949 (GG), Art. 1, 2, 3, 4, 12, 33

EG-Vertrag (Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, 1997) Art. 13 Abs. 2

Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (ABl. EG Nr. L 180 S. 22) - Antirassismusrichtlinie

Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. EG Nr. L 303 S. 16) – (Rahmenrichtlinie Beschäftigung)

Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (ABl. EG Nr. L 269 S. 15) – (Gender- oder Gleichbehandlungsrichtlinie)

Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (ABl. Nr. L 373 vom 21/12/2004 S. 37-43)

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Gesetz über Verbote der Gesichtsverhüllung in Bayern vom 12. Juli 2017 (<https://www.verkuendung-bayern.de/gvbl/2017-362/>)

Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz, Art. 2, Art. 20, Art. 22, Art. 24, 25, 77

2. Universitätsinterne Quellen

Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus, Brief an die Universität Regensburg vom 8.7.1966, München, Archiv der Universitätsbibliothek Regensburg, UAR ZR 01 739

Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und soziale Fürsorge, wie zitiert im Entwurf eines Schreibens der UR an das Universitätsbauamt Regensburg vom 13.4.1966, Regensburg, Archiv der Universitätsbibliothek Regensburg, UAR ZR 01 739, S. 1

Prorektor der UR, Brief an das Bayerische Staatsministerium für Unterricht und Kultus vom 2.6.1966, Regensburg, Archiv der Universitätsbibliothek Regensburg, UAR ZR 01 739, S. 3.

Universitätsbauamt Regensburg, Brief an die Universitätsverwaltung vom 22.8.1975, Regensburg, Archiv der Universitätsbibliothek Regensburg, UAR ZR 01 739, S. 2

Jahresberichte der UR seit 2004 (nur UR intern abrufbar):

https://portal.uni-regensburg.de/view/series_rgbg/Jahresberichte_der_Universitaet=E4t_Regensburg.html, Jahresbericht 2015, 239 und 243ff.

UR | Handreichung zum Umgang mit Diskriminierung, sexueller Belästigung und Konflikten an der Universität Regensburg vom 01.01.2023 (<https://www.uni-regensburg.de/diversity/konfliktbewaeltigung/index.html>)

Ordnung der Universität Regensburg zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis (<https://www.uni-regensburg.de/rechtsgrundlagen/wissenschaft-lehre/index.html>)

Richtlinie zum Verfahren bei Vornamens- und Anredeänderung von Transpersonen (Link unter <https://www.uni-regensburg.de/rechtsgrundlagen/gleichstellung/index.html>)

Ordnung der Universität Regensburg zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis, § 5 Abs. 3 (<https://www.uni-regensburg.de/universitaet/ombudspersonen/startseite/index.html>)

3. Sekundärliteratur

Marion Albers, Jörn Behrens, Matthew Braham, Dagmar Felix, Andreas Guse, Florian Lucks (Koord.), Eileen Lübcke, Ute Lübcke, Michael Moxter, Stefan Oeter, Daniela Rastetter, Birgit Recki, Hans-Heinrich Trute (Vors.), Olaf Walther: Kodex Wissenschaftsfreiheit der Universität Hamburg, 2022 (<https://www.uni-hamburg.de/uhh/profil/leitbild/kodex-wissenschaftsfreiheit.html>)

Alt, Peter André: Exzellenz für Viele?, in: Forschung & Lehre 11 (2021), S. 912-917 (<https://www.forschung-und-lehre.de/zeitfragen/exzellenz-fuer-viele-4209>)

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg) et al.: Endbericht zum Projekt: Diskriminierungsfreie Hochschule – Mit Vielfalt Wissen schaffen. Berlin 2012, <https://www.gender-und-diversity.fau.de/files/2017/10/Endbericht-Diskriminierungsfreie-Hochschule-20120705.pdf>, S. 48
- Berthold, Christian; Leichsenring, Hannah; Brandenburg, Uwe; Güttner, Andrea; Kreft, Anne-Kathrin; Morzick, Britta; Noe, Sabine; Reumschüssel, Elena; Schmalreck, Ulrike; Willert, Michaela: CHE Diversity Report D2: Diversity Management ist Change Management!, 2012, S. 7 (https://www.che.de/download/che_diversity_report_d2-pdf/). –
- Bühmann, Andrea D.: Diversität (https://www.socialnet.de/lexikon/Diversitaet#quelle_ref)
- Ennuschat, Jörg: Nachteilsausgleiche für Studierende mit Behinderungen – Prüfungsrechtliche Bausteine einer inklusiven Hochschule, Rechtsgutachten (gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)), Berlin 2019
- Fisseler, Björn: Universal Design im Kontext von Inklusion und Teilhabe, in *Recht&Praxis* 1 Heft 2 (2015), S. 45-51.
- Gattermann-Kasper, Maike: Nachteilsausgleich für Studierende mit Beeinträchtigungen, *Arbeitshilfe für Beratende*, S. 52-54, Hamburg, 2018, (<https://www.studentenwerke.de/de/content/ibs-toolbox#inklusive%20Hochschule>)
- Oliver Günther: Wir brauchen Streit, auch wenn es schmerzt!, in: *Die Zeit* Nr. 9/2021, 25. Februar 2021, S. 41 (https://www.zeit.de/2021/09/streitkultur-universitaeten-wissensaustausch-no-plattforming-wissenschaft?utm_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F)
- Romy Jaster und Geert Keil: Wissenschaftsfreiheit: Wer an der Uni sprechen darf – und wie. In: *Die Zeit* Nr. 7/2021, 10. Februar 2021, S. XX (https://www.zeit.de/2021/07/wissenschaftsfreiheit-universitaet-redefreiheit-rassismus-liberalismus-diskurs?utm_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F)
- Klammer, Ute und Christian Ganseuer: Diversity Management. Kernaufgabe der künftigen Hochschulentwicklung. Münster, New York 2015 (= Studienreihe Bildungs- und Wissenschaftsmanagement. Band 16), S. 14-16.
- Ulrike Lembke: Geschlechtergerechte Amtssprache. Rechtliche Expertise zur Einschätzung der Rechtswirksamkeit von Handlungsformen der Verwaltung bei Verwendung des Gendersterns oder von geschlechtsumfassenden Formulierungen, Juli/Dezember 2021 (<https://www.hannover.de>; <https://www.rewi.hu-berlin.de/de/lf/lb/>)
- Toolbox für gute Lehre in einer diversen Studierendenschaft (<https://www.hwg-lu.de> > publikationen > arbeitspapiere)
- Jan Wiarda: Ein Hoch auf die Vielfalt; Bloß keine Monokultur, in: *Alexander von Humboldt-Stiftung Heft Kosmos – #ProgressDiversity: Weshalb Wissenschaft mehr Vielfalt braucht*, 112/2021 (<https://www.humboldt-foundation.de/entdecken/magazin-humboldt-kosmos/progressdiversity-weshalb-wissenschaft-mehr-vielfalt-braucht/ein-hoch-auf-die-vielfalt>; <https://www.humboldt-foundation.de/entdecken/magazin-humboldt-kosmos/progressdiversity-weshalb-wissenschaft-mehr-vielfalt-braucht/bloss-keine-monokultur>)
- Gabriele Winkler, Nina Degele: Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten, Bielefeld 2009
- Katrin Wladasch, Barbara Liegl: Positive Maßnahmen. Ein Handbuch zur praxistauglichen Bekämpfung von strukturellen Diskriminierungen und zur Herstellung von mehr Chancengleichheit, Wien 2009 (<https://bim.lbg.ac.at/files/sites/bim/Positive%20Massnahmen/index.html>)
- Förderprogramm zur Beschäftigung schwerbehinderter Nachwuchswissenschaftler*innen mit dem Ziel der Promotion an der Universität Bielefeld.