

TOP 11 – DIVERSITÄTSKONZEPT DER LEUPHANA UNIVERSITÄT LÜNEBURG (2022-2026)

Unterlage für die 171. Sitzung des Senats der Leuphana Universität Lüneburg (1. Sitzung im Wintersemester 2022/23) am 19. Oktober 2022.

Drucksache-Nr.: 885/171/1 WiSe 2022/23

Ausgabedatum: 12. Oktober 2022

Sachstand

Zur Realisierung von Gleichstellung und Stärkung der Chancengleichheit hat die Leuphana Universität Lüneburg ein Gleichstellungskonzept sowie gleichstellungs- und diversitätsorientierte Positionspapiere in den Fakultäten entwickelt, welche regelmäßig fortgeschrieben werden. Im Rahmen der strategischen Universitätsentwicklung soll ergänzend ein Diversitätskonzept erstellt werden.

Mit dem Diversitätskonzept (2022-2026) werden vorhandene Aktivitäten, Angebote und Einzelmaßnahmen an der Leuphana Universität Lüneburg gebündelt und die bisherige Arbeit und Zielsetzung in den Bereichen Diversität, Gleichstellung, Chancengleichheit, Inklusion und Antidiskriminierung wird sichtbar gemacht. Mit dem Konzept wird der Universitätsgemeinschaft ein Handlungsrahmen und eine Orientierung geboten, um darüber hinaus weitere Maßnahmen zu entwickeln, abzustimmen und umzusetzen. Das Konzept legt bereits weitere Schritte fest und sieht vor, dass die geplanten und abgestimmten Maßnahmen unter Einbezug aller Statusgruppen und Einheiten koordiniert umgesetzt werden.

Die Senatskommission für Gleichstellung hat das Konzept am 2. März 2022 beraten und Ausrichtung und Zielsetzung einstimmig befürwortet. Sie weist darauf hin, dass für die Umsetzung des Diversitätskonzeptes ausreichend Ressourcen für die Diversitätsarbeit vorhanden sein sollen.

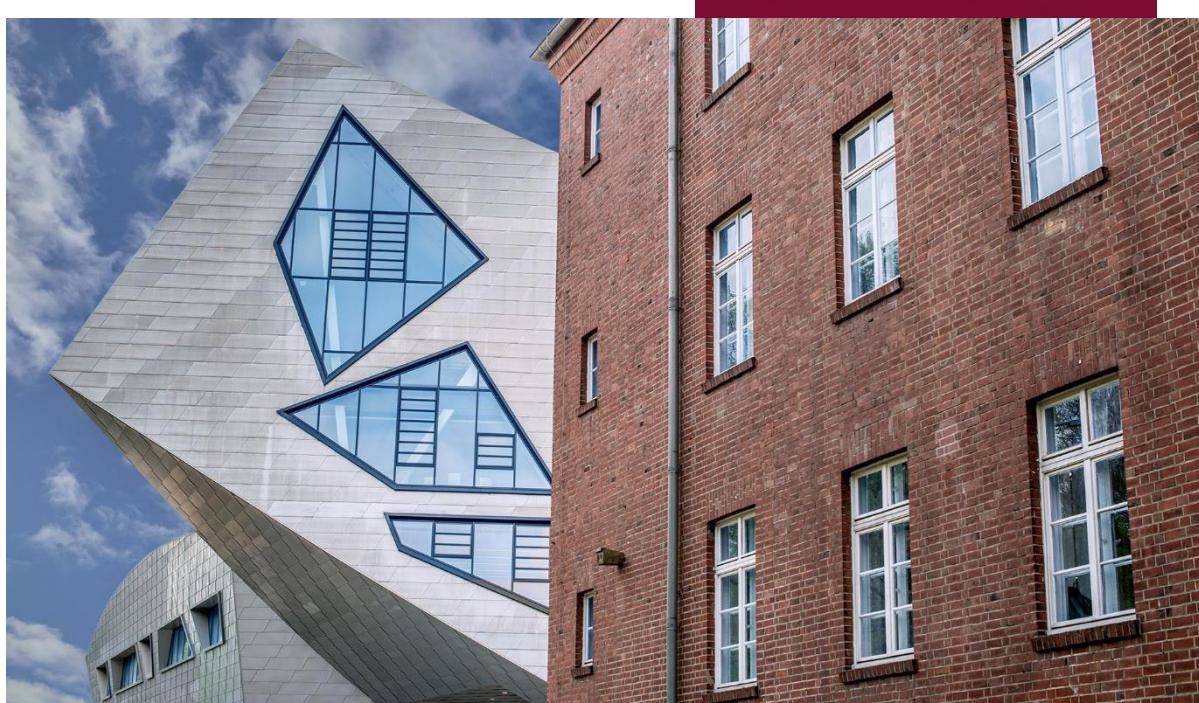
Das Konzept wird dem Senat zum Austausch und zur Kenntnisnahme gegeben.

Anlage

Diversitätskonzept der Leuphana Universität Lüneburg (2022-2026)

DIVERSITÄTSKONZEPT DER LEUPHANA UNIVERSITÄT LÜNEBURG (2022-2026)

BARRIEREARME VERSION



→ GLEICHSTELLUNGSBÜRO

Inhalt

1	Einleitung	2
2	Strategien und Ziele der Diversitätsarbeit	3
2.1	Strategien der Diversitätsarbeit	3
2.2	Ziele der Diversitätsarbeit.....	4
3	Handlungsfelder	5
3.1	Studium und Lehre.....	5
3.2	Forschung und Wissenstransfer.....	6
3.3	Personalauswahl und Personalentwicklung.....	7
3.4	Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit	8
3.5	Beratung und Unterstützung.....	9
3.6	Sensibilisierung, Diskriminierungsschutz und Hochschulkultur	10
3.7	Campusentwicklung und Infrastruktur	12
4	Strukturelle Verankerung von Diversitätspolitiken	13
5	Umsetzung, Beteiligung und Qualitätssicherung.....	15
5.1	Umsetzung	15
5.2	Beteiligung	15
5.3	Qualitätssicherung.....	15
6	Glossar zentraler Begrifflichkeiten.....	16
7	Quellenverzeichnis	20

1 Einleitung

Die Leuphana verfolgt das Leitbild einer humanistischen, nachhaltigen und handlungsorientierten Universität. Die Leuphana trägt mit ihren Aktivitäten zur Entwicklung einer lebendigen Zivilgesellschaft des 21. Jahrhunderts sowie zu zukunftsfähigen Lösungen für gesellschaftliche Fragestellungen bei. Als Bildungsinstitution nimmt die Leuphana ihre gesellschaftliche Verantwortung wahr, indem sie Persönlichkeitsentwicklung ermöglicht, wissenschaftliche Diskurs- und Reflexionsräume zu aktuellen Fragen mitgestaltet und gesellschaftliches Engagement fördert.

Als Teil der Gesellschaft ist die Leuphana nicht frei von strukturellen Exklusionsmechanismen und Zugangsbarrieren und begegnet diesen Herausforderungen proaktiv. Diversitätsorientierung und eine antidiskriminierende Haltung tragen dazu bei, dass die Universität ihre Kernaufgaben in Forschung und Lehre bestmöglich erfüllt. Prozesse, Strukturen und Kulturen sind so auszugestalten, dass Hochschulangehörige und Hochschulmitglieder ihr Potenzial entfalten und Akzeptanz sowie Wertschätzung erfahren.

Mit dem vorliegenden Diversitätskonzept werden vorhandene Aktivitäten, Angebote und Einzelmaßnahmen gebündelt. Ziel ist es, die bisherige Arbeit und Zielsetzung in den Bereichen Diversität, Gleichstellung, Chancengleichheit, Inklusion und Antidiskriminierung zu entwickeln und strukturell zu verankern. Mit dem Konzept wird der Universitätsgemeinschaft ein Handlungsrahmen und eine Orientierung geboten, um Maßnahmen zu entwickeln, abzustimmen und umzusetzen.

Im vorliegenden Diversitätskonzept werden sowohl bereits vorhandene Maßnahmen aufgeführt als auch weitere Schritte festgelegt. Ein Ziel des Konzeptes ist es, die geplanten und abgestimmten Maßnahmen unter Einbezug aller Statusgruppen und Einheiten koordiniert umzusetzen.

Das Diversitätskonzept umfasst sieben Handlungsfelder:

- (1) Studium und Lehre
- (2) Forschung und Wissenstransfer
- (3) Personalauswahl und Personalentwicklung
- (4) Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit
- (5) Beratung und Unterstützung
- (6) Sensibilisierung, Diskriminierungsschutz und Hochschulkultur
- (7) Campusbewirtschaftung und Infrastruktur

Die im Konzept ausformulierten Strategien und Ziele sind mit dem Leitbild der Leuphana eng verknüpft. Es wird auf eine diversitäts- und inklusionsorientierte Kompetenzentwicklung und die Förderung einer diskriminierungskritischen Wertehaltung der Angehörigen und Mitglieder der Leuphana gesetzt. Barrieren und Diskriminierungsrisiken sollen reduziert und das eigene Handeln kritisch reflektiert werden. Mit dem Diversitätskonzept und seiner Umsetzung soll ein Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung der Hochschulkultur und -struktur geleistet werden, indem Wertschätzung und Anerkennung gefördert und eine bessere Verteilung von Ressourcen und Chancen angestrebt werden.

2 Strategien und Ziele der Diversitätsarbeit

2.1 Strategien der Diversitätsarbeit

Im Universitätsentwicklungsplan (2016-2025) ist festgehalten, dass die Leuphana Universität Lüneburg sich dem gesamtgesellschaftlichen Ziel verpflichtet fühlt, gute Lern-, Arbeits- und Forschungsbedingungen im Sinne einer familienfreundlichen, geschlechter- und diversitätsgerechten und wertschätzenden Hochschulkultur zu schaffen und dafür entsprechende Maßnahmen engagiert umzusetzen. Antidiskriminierung, Barriearemut, Gleichstellung, Inklusion sowie Chancengleichheit haben einen hohen Stellenwert bei der Ausgestaltung diversitätsorientierter Hochschulentwicklungen. Die Leuphana orientiert sich in ihrer Diversitätsarbeit an übergreifenden Ansätzen und Strategien. Diese Grundsätze und Strategien waren bereits in der Umsetzung abgeschlossener diversitätsorientierter Maßnahmen und Projekte handlungsleitend, wie zum Beispiel der Implementation der Gender-Diversity-Zertifikate in das Bachelor- und Masterstudium, der Veröffentlichung des Portals gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt oder der Veranstaltungsplanung des jährlichen Diversity-Tages. Ein explizites Ziel zukünftiger Diversitätsarbeit ist es, diese Strategien und Ansätze weiter anzuwenden und weiterzuentwickeln.

Die Leuphana verfolgt seit mehreren Jahren das Konzept des Integrativen Gendering und Diversity, welches zum Ziel hat, Geschlechter- und Diversitätsaspekte in allen Hochschulbereichen und auf allen Hochschulebenen zu berücksichtigen. Diese übergreifende Strategie ist für die ganze Universität bei allen Planungen, Entscheidungen und Umsetzungsprozessen handlungsleitend und wurde vor einigen Jahren im Sinne eines intersektionalen Verständnisses um das Themenfeld „Diversität“ erweitert. Mit dem Konzept werden neben Fragen der Gleichstellung, Chancengleichheit, auch Antidiskriminierung, Familienfreundlichkeit und Inklusion adressiert.

Hochschulangehörige und Hochschulmitglieder durchlaufen unterschiedliche Lebensphasen, in denen Sorge- und Erwerbsarbeit oder Ausbildung unterschiedlich gestaltet werden. Mit dem Ziel der Familienfreundlichkeit möchte die Leuphana die Vereinbarkeit zwischen Sorgearbeit und dem Beruf oder dem Studium ermöglichen und familiengerechte Strukturen und Kulturen dafür schaffen. Familie bedeutet hierbei nicht nur die Erziehungsverantwortung für Kinder, sondern jegliche Lebensgemeinschaft, in der langfristig soziale Verantwortung für andere Personen, wie pflegebedürftige Angehörige, übernommen wird.

Inklusion¹ ist ein Menschenrecht und eine zentrale Querschnittsaufgabe für eine Bildungseinrichtung. Ziel ist es, behindernde Barrieren und Exklusionsrisiken für alle Hochschulangehörigen und -mitglieder, insbesondere aus gesellschaftlich marginalisierten Gruppen, abzubauen, um eine gleichberechtigte Teilhabe an der Universitätsgemeinschaft zu ermöglichen. Dieser Tatsache trägt die Leuphana unter anderem Rechnung, indem sie die Verankerung von Disability Mainstreaming² im Sinne der Inklusion des innerhalb der Universität vorantreibt. Disability Mainstreaming berücksichtigt die verschiedenen Belange von Hochschulangehörigen mit Behinderung und chronischen Erkrankungen bei allen Hochschulprozessen. Ausgehend von

¹ Vgl. Lindmeier, Christian; Lütje-Klose, Birgit (2015, S. 8 f.)

² Vgl. Spörke, Michael (2013).

einem weit gefassten Inklusionsbegriff³ ist es wichtig zu betonen, dass neben dieser Zielgruppe auch andere Gruppen adressiert werden, die aus einer intersektionalen Perspektive heraus als marginalisiert gelten.

Das Konzept des Integrativen Gendering und Diversity basiert auf einem horizontalen⁴, intersektionalen Antidiskriminierungsverständnis. Das bedeutet, dass die verschiedenen Diskriminierungsmerkmale gleichermaßen schutzwürdig sind und keine Hierarchie von Betroffenengruppen vorgesehen ist. Je nach Situation können Menschen Anerkennung oder Ausgrenzung aufgrund einer oder mehrerer Zugehörigkeiten erfahren. Gesellschaftliche Machtstrukturen sind historisch gewachsen und können Diskriminierung begünstigen und erhalten. Oft hat das eine ungleiche Verteilung von Anerkennung, Ressourcen und Chancen zur Folge. Mit dem intersektionalen Ansatz wird das Zusammenwirken von verschiedenen Formen von Diskriminierung und Mehrfachzugehörigkeiten betrachtet. Eine erfolgreiche Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit und die Umsetzung entsprechender Politiken basiert auf der Beseitigung von (Mehrfach-)Diskriminierung.

Beim horizontalen, zielgruppenübergreifenden Ansatz werden statt einzelner Diversitätsmerkmale die Rahmenbedingungen für Zugangsbarrieren und Benachteiligungsmuster in den Blick genommen. Auch wenn ein zielgruppenübergreifender Ansatz einige Vorteile (ressourcen- und potenzialorientierte Herangehensweise) mit sich bringt, sind zielgruppenspezifische Ansätze weiterhin sinnvoll, um gesellschaftliche Verhältnisse, die sich innerhalb der Universität widerz spiegeln, analysieren und bedarfsgerechte Maßnahmen entwickeln zu können. Es ist wichtig, den Blick dafür zu schärfen, dass Bedarfe, Erfahrungen und Unterschiede innerhalb und zwischen sozialen Gruppen vielfältig sind.

Die Verzahnung von zielgruppenspezifischen (wie Gleichstellung und Disability Mainstreaming) und zielgruppenübergreifenden Ansätzen (wie Chancengleichheit, Inklusion und Antidiskriminierung) ermöglicht eine effektive Diversitätsstrategie.

2.2 Ziele der Diversitätsarbeit

Mit den ganzheitlichen Strategien und Ansätzen sind übergreifende Ziele im Sinne von Schwerpunktthemen verbunden.

Eine wertschätzende Hochschulkultur schaffen und Diskriminierungsschutz ausbauen:

Diskriminierungsschutz ist eng verknüpft mit einer diversitätsorientierten Hochschulkultur. Diversitätsorientierung, Inklusion und Antidiskriminierung sind zentrale Querschnittsaufgaben, die alle Hochschulangehörige, -mitglieder und Hochschulbereiche betreffen. Gleichzeitig stellen sie eine Führungs- und Steuerungsaufgabe dar. Die Ausbildung von diversitätsbezogenen Fach- und Handlungskompetenzen und einer wertschätzenden Haltung sind hierfür ein wichtiges Fundament.

³ Vgl. Lindmeier, Christian; Lütje-Klose, Birgit (2015, S. 8 f.)

⁴ Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes verfolgt ebenfalls einen horizontalen Ansatz (siehe Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2019, S. 13) sowie Baer (2008, S. 447)).

Exklusionsmechanismen abbauen:

Die Förderung von sozialer Durchlässigkeit und Bildungsgerechtigkeit ist essenziell, denn nach wie vor hat die soziale Herkunft beziehungsweise der sozialökonomische Status einen starken Einfluss auf den Hochschulzugang. Eine diversitätssensible und diskriminierungskritische Analyse der Zugangsbarrieren zum Studium, zur Wissenschaft und zu beruflichen Tätigkeiten ist wichtig, um zum Abbau noch bestehender Nachteile beizutragen, Klassismus entgegenzutreten und Inklusion zu fördern.

Barriearmut und Partizipation fördern:

Die Bedarfe von Hochschulmitgliedern und -angehörigen mit gesundheitlichen Beeinträchtigung werden ermittelt und in der Weiterentwicklung der Hochschulstrukturen und -kulturen berücksichtigt. Barriearmut ist die Voraussetzung, um Teilhabe zu ermöglichen, Chancengleichheit zu fördern und Partizipation zu stärken.

Diese Strategien und Ziele bilden wichtige Schwerpunkte in der Ausgestaltung der Diversitätsarbeit. Sie sind handlungsleitend für die nachfolgende Konkretisierung in den Handlungsfeldern.

3 Handlungsfelder

In den letzten Jahren wurden zahlreiche diversitätsbezogene Aktivitäten und Maßnahmen realisiert.⁵ Hiervon ausgehend und ausgerichtet an den Zielen des Universitätsentwicklungsplans (2016-2025) sowie den Positionspapieren zu Gleichstellung und Diversität der Fakultäten, lassen sich folgende Entwicklungsziele und Maßnahmen ableiten. Zielgruppenübergreifende sowie zielgruppenspezifische Maßnahmen ergänzen sich, da sie Bedarfe im Sinne des horizontalen oder vertikalen Ansatzes adressieren. Bereits bestehende Maßnahmen werden fortgeführt. Für jedes Handlungsfeld werden Entwicklungsziele und geplante Maßnahmen beschrieben.

Diversitäts- und diskriminierungssensible Organisationsentwicklung ist ein Thema, das alle Hochschulmitglieder und Hochschulangehörige betrifft. Im Rahmen des Umsetzungsprozesses werden regelmäßig Gremien, Vertretungen und Einheiten beteiligt sowie allgemeine Partizipationsformate entwickelt (siehe Kap. 5.2).

3.1 Studium und Lehre

Entwicklungsziele:

Die Leuphana zielt auf barriearame, geschlechter-, diversitäts-, rassismus-, sprach- und diskriminierungssensible Lehre und Prüfungen. Lehrenden werden, Angebote gemacht sich in diesem Themenfeld weiterzubilden.

⁵ Siehe Berichte (2014-2016) und (2017-2020) über die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und des Gleichstellungsbüros unter: <https://www.leuphana.de/einrichtungen/gleichstellung/wir-ueberuns.html> [abgerufen am 04.04.2022]

Zugänge zum Studium und Prozesse im Studium werden im Hinblick auf Diversität, Barrierearmut und Antidiskriminierung verbessert. Die Universität strebt an, den Zugang zu akademischer Bildung insbesondere für Personen aus benachteiligten Gruppen⁶, zu fördern.

Folgende Maßnahmen werden umgesetzt:

- Hochschuldidaktische Angebote ausbauen: Integration von Themen wie rassismus-, diskriminierungs-, geschlechter-, sprach- und diversitätssensible sowie barriearme Lehre als hochschuldidaktische Inhalte und im Rahmen von Projekten wie z. B. „Debattenkultur“, aber auch als Dimensionen quer zu anderen hochschuldidaktischen Themen (längerfristige Perspektive).
- Kompetenzen im Promotionsstudium stärken: Rassismus-, diskriminierungs-, geschlechter- und diversitätssensible sowie barriearme Lehre als Thema in das Promotionsstudium integrieren.
- Prüfungen fair gestalten: Prüfen, ob pseudonymisierte Prüfungen wie Klausuren und Hausarbeiten im Rahmen einer Pilotphase entwickelt und erprobt werden können. Dabei wird Sorge getragen, dass im Rahmen dieses Vorhabens Nachteilsausgleiche umgesetzt werden.
- Für barriearme Lehre sensibilisieren: Informationen und Empfehlungen für Lehrende zur barriearmen Lehre (analog, hybrid und digital) inklusive einer Checkliste erstellen und ein regelmäßiges Schulungsangebot etablieren.
- Chancengleichheit im Auswahlverfahren erhöhen: Das Auswahlverfahren des Leuphana College wird regelmäßig evaluiert und in diesem Rahmen auch auf ungewollte und diskriminierende Ausschlüsse hin überprüft. Im Fall von Ausschlüssen werden Maßnahmen entwickelt, um diesen entgegenzuwirken.
- Inhalte fördern: Im Rahmen des Leuphana Semesters werden diversitäts- und geschlechter-, diskriminierungs- sowie rassismussensible Lehrangebote gestärkt. Bei der zukünftigen Weiterentwicklung des Komplementärstudiums des Colleges wird angestrebt, die entsprechenden Themen als inhaltliche Perspektive auszuweisen und strukturell zu fördern.

3.2 Forschung und Wissenstransfer

Entwicklungsziele:

Die Leuphana fördert eine diversitäts- und geschlechterbezogene Forschung und den Wissenstransfer. Es werden Ansätze, Methoden und Ausrichtungen, die mit dem Forschungsfeld verbunden sind, gefördert.

⁶ Zu diesen Gruppen können je nach Kontext beispielsweise Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen, mit einem nicht-akademischen Bildungshintergrund, mit eigener oder familiärer Migrations- oder Fluchtgeschichte oder einer ausländischen Staatsangehörigkeit sowie eines bestimmten Aufenthaltsstatus gehören, Frauen, ältere Menschen, Sinti*ze und Rom*nja, Religionszugehörige, Schwarze Menschen, People of Color, Mitglieder der LGBTQI*-Community sowie Personen, die von mehrdimensionaler Diskriminierung betroffen sind. Die Reihenfolge der Aufzählung beinhaltet keine Wertung und ist nicht abschließend. In dem Konzept werden die Begriffe „gesellschaftlich marginalisierten Gruppen“ und „Personen aus benachteiligten Gruppen“ synonym verwendet.

Das fakultätsübergreifende Netzwerk Geschlechter- und Diversitätsforschung wird unterstützt, damit die Geschlechter- und Diversitätsforschung in den Wissenschaftsinitiativen und Forschungsschwerpunkten sichtbar und gestärkt wird.

Die Universität versteht sich als Teil der Gesellschaft und stärkt Vernetzung und Kooperationen mit Akteur*innen aus verschiedenen Organisationen und Netzwerken der Diversitäts- und Antidiskriminierungsarbeit und baut diese zukünftig mehr aus.

Folgende Maßnahmen werden umgesetzt:

- Vielfältige Perspektiven in der Wissenschaft berücksichtigen: Bei wissenschaftlichen Veranstaltungen (beispielsweise Tagungen, Konferenzen, Symposien) wird auf Vielfältigkeit der Vortragenden und auf Perspektiven der Geschlechter- und Diversitätsforschung sowie des Globalen Südens geachtet. Das Gleichstellungsbüro entwickelt eine Handreichung, die Veranstalter*innen dabei unterstützt, dieses Vorhaben umzusetzen.
- Für Geschlechter- und Diversitätsaspekte in Forschung und Wissenstransfer sensibilisieren: Im Rahmen der Antragsberatung werden die DFG-Kriterien zu Diversität, Barriearmut und Antidiskriminierung in Projekten aktiv kommuniziert und erläutert.
- Austausch zu Diversität in Projekten stärken: Der Dialog zwischen Forschenden und Kooperationspartner*innen zu „Diversität in Projektteams“ und zu Projektergebnissen wird intensiviert.
- Anzahl von barrierearmen Publikationen erhöhen: Das Präsidium setzt sich auf der HRK-Ebene dafür ein, dass Verlage E-Books und E-Zeitschriften barrierearm aufbereiten.

3.3 Personalauswahl und Personalentwicklung

Entwicklungsziele:

Vielfältige Bedarfe im Rahmen verschiedener Lebensphasen werden auf allen Hierarchiestufen anerkannt und unterstützt. Die lebensphasenorientierte Personalentwicklung ist handlungsleitend. Die Universität unterstützt zudem Doppelkarrierepaare im Rahmen ihrer Dual Career Policy. Insbesondere die Personalentwicklungs- und Beratungsangebote des Gleichstellungsbüros und des Personalrats an der Leuphana unterstützen sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeiter*innen dabei, chancengleiche Rahmenbedingungen und flexible Strukturen zu gestalten.

Akademische Personalentwicklung und Personalentwicklung für Technik & Verwaltung und die Mentoringprogramme berücksichtigen Geschlechter- und Diversitätsaspekte sowie Barriearmut und fördern die Antidiskriminierungsarbeit in ihren Prozessen und Angeboten. Sie unterstützen die Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase⁷ in internationalen Kontexten.

Die Personalauswahl erfolgt diskriminierungs- und barrierearm, transparent und kriteriengeleitet. Die Leuphana strebt bei der Personalauswahl an, den Anteil von Personen aus benachteiligten Gruppen zu steigern und damit zur Vielfalt in der Beschäftigtengruppe beizutragen.

⁷ Maßnahmen, die die Zielgruppe Frauen in der Qualifizierungsphase adressieren, werden durch Drittmittel gefördert. Das Bundesförderprogramm verwendet den Begriff „Frauen“ in einem binären Verständnis. In unserer Umsetzung legen wir ihn breiter und jenseits binärer Geschlechterkategorien aus.

Folgende Maßnahmen werden umgesetzt:

- Chancengleichheit in Bewerbungsverfahren fördern: Das Bewerbungsmanagement wird zukünftig digitalisiert und in zweisprachiger sowie barriereärmer Form angeboten. Diskriminierungsschutz wird nach Möglichkeit durch (teil)anonymisierte Bewerbungsverfahren für die Verwaltung und für die Wissenschaft gewährleistet.
- Den Anteil von Personen aus benachteiligten Gruppen erhöhen⁸: Die Ermutigungsklausel in den Stellenausschreibungen wird überarbeitet und die Informationen auf den Leuphana Webseiten werden entsprechend angepasst. Bei den Ausschreibungen der Lehraufträge wird seitens der Schools und Fakultäten auf eine diversitäts- und geschlechtersensible Ansprache möglicher Lehrbeauftragter aus benachteiligten Gruppen geachtet. Die Personen, die am Auswahlprozess beteiligt sind, werden für diesen Themenbereich sensibilisiert.
- Onboarding verbessern: Neue Beschäftigte, aber auch im weiteren Sinne externe Trainer*innen und Lehrbeauftragte, werden über geschlechter- und diversitätsgerechte Angebote besser informiert. Es wird eine Informations- und Onboarding-Broschüre unter anderem zu diesen Themen erarbeitet. Diese wird im Personalservice, Berufungsmanagement und Professurenservice ausgegeben. Diese Broschüre adressiert auch internationale Beschäftigte.
- Intersektionale Antidiskriminierungsarbeit ausbauen: In der Qualifizierungsphase wird eine intersektionale Antidiskriminierungsarbeit verfolgt, die Mehrfachdiskriminierungen analysiert und diesen entgegenwirkt. Hier sind insbesondere die internationalen wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in der Qualifizierungsphase (Promotion/ Postdoc) in den Blick zu nehmen, deren Anteil kontinuierlich steigt. Innerhalb dieser Zielgruppe wird eine anonyme Umfrage durchgeführt, um Barrieren und Bedarfe zu erfassen. Die Ergebnisse werden anschließend kommuniziert. In der Folge werden Vorgesetzte für die besondere Situation und mögliche Mehrfachdiskriminierungen bzw. Abhängigkeitsverhältnisse sensibilisiert.
- Entgeltgerechtigkeit schaffen: Grundsätzlich wird zum Abbau von verdeckten und gesellschaftlichen Strukturen beigetragen, die zu Ungleichbehandlungen im Einkommen und in der Einkommensentwicklungen führen können. Dazu werden die im aktuellen Tarifrecht vorhandenen Eingruppierungsspielräume offensiv genutzt. Führungskräfte werden dazu aufgefordert, die Anforderungen an die jeweiligen Arbeitsplätze klar zu benennen und Arbeitsplatzbeschreibungen entsprechend zu gestalten. Der Personalservice unterstützt diesen Prozess mit seiner Expertise.
- Für eine diversitätssensible Führungskultur sensibilisieren: Informationen zur geschlechter-, diversitäts- und familiengerechten sowie lebensphasenorientierten Führung werden bereitgestellt.

3.4 Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

Entwicklungsziele:

Die Leuphana ermöglicht eine barriere- und diskriminierungsarme und geschlechter- und diversitätssensible Kommunikation in Text, Bild und Ton und befähigt die Hochschulangehörigen ihre Kommunikation entsprechend zu reflektieren.

⁸ Insbesondere im Verwaltungsbereich besteht eine große Chance, da dort in den nächsten Jahren ein größerer Generationswechsel ansteht. Vgl. Baumann, Anne-Luise/ Feneberg, Valentin/ Kronenbitter, Lara/ Naqshband, Saboura /Nowicka, Magdalena/ Will, Anne-Kathrin/ Rausch, Dorothea (2019).

Veranstaltungen werden an der Leuphana so barrierearm wie möglich durchgeführt.

Informationen werden möglichst zweisprachig (deutsch und englisch) – bei Bedarf in anderen Sprachen – und barrierearm angeboten sowie verständlich formuliert.

Folgende Maßnahmen werden umgesetzt:

- Bilderauswahl erweitern: Bei der Erstellung von Bildmaterial wird auf diversitäts- und geschlechtersensible Bildsprache geachtet. Es werden auch insbesondere Bilder produziert, die Diversität und Wertschätzung für unterschiedliche Lebenswelten transportieren, um eine vielfältige Repräsentation zu ermöglichen und Stereotype aufzubrechen. In diesem Zusammenhang wird die Universitätskommunikation sensibilisiert.
- TYPO3-Redakteur*innen bezogen auf Barrierearmut fortbilden: Es werden grundlegende Hinweise in das Handbuch für Redakteur*innen eingefügt. Es ist zu prüfen, ob ein regelmäßiges, eigenständiges Weiterbildungsangebot „Barrierearmes Publizieren im Web“ verbindlich angeboten werden kann. Erfahrungen und Kenntnisse im Feld „Barrierearme Publikationen und Medienproduktion“ sollten, da wo möglich und notwendig, Bestandteil der Stellenprofile sein.
- Barrierearme Dokumente und Kommunikation ausbauen: Es wird ein Leitfaden zum Thema „barrierearm kommunizieren“ erarbeitet. Die bisherigen Design-Vorlagen werden überarbeitet und neue barrierearme Vorlagen entwickelt. Zentrale Dokumente und Formulare der Universität werden in Bezug auf Barrierearmut überprüft und bei Bedarf angepasst. Seitentemplates und Inhaltselemente werden mit technischen Prüfmechanismen versehen, die auf inhaltliche Anforderungen zur Barrierearmut in Datenfeldern hinweisen. Eine Fortbildung kann zur Unterstützung in regelmäßigen Abständen durchgeführt werden.
- Kompetenzen erweitern: Die Leuphana führt im Rahmen der „Internen Weiterbildung“ Schulungen zur diversitätsgerechten und diskriminierungsarmen Öffentlichkeitsarbeit durch.
- Barrierearme Veranstaltungen fördern: Es wird ein Leitfaden für barrierearme Veranstaltungen inklusive Mindeststandards erarbeitet und breit kommuniziert.

3.5 Beratung und Unterstützung

Entwicklungsziele:

Die zunehmende Diversifizierung und Internationalisierung der Hochschulen erfordert Angebote, die intersektional, zweisprachig und barrierearm ausgerichtet sind. Insbesondere internationale Beschäftigte und Studierende sind mit zahlreichen Herausforderungen konfrontiert. Es bedarf einer stärkeren Vernetzung und eines Wissensaufbaus, um diesen Bedarfen zu begreifen.

Die Beratungs- und Unterstützungsangebote berücksichtigen die unterschiedlichen Bedarfe der Ratsuchenden und informieren diese über ihre Rechte und Möglichkeiten auf eine chancengleiche und selbstbestimmte Teilhabe.

Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen werden häufig mit Barrieren und Stigmatisierungen konfrontiert. Das Bewusstsein für die Herausforderungen dieser Gruppe an der Leuphana wird gestärkt. Es werden angemessene Vorkehrungen und passende Angebote geschaffen.

Die Leuphana berücksichtigt die Bedarfe und die Expertise der LGBTQI*-Community im Rahmen ihrer Prozesse.

Folgende Maßnahmen werden umgesetzt:

- Informationszugang: Ergänzung und Überarbeitung der bisherigen Informationen zum Thema „Studieren mit gesundheitlicher Beeinträchtigung“ speziell für internationale Studieninteressierte und Studierende.
- Sensibilisierung fördern und Unterstützungsangebote etablieren: Informationsangebote für Lehrende und Mitstudierende zum Thema „psychische Erkrankungen im Studium“ entwickeln und eine Infoveranstaltung für Lehrende anbieten. Angebote zu Themen wie Nachteilsausgleiche oder Umgang mit beeinträchtigungsbedingten Fehlzeiten für Studierende realisieren. Prüfen, ob bei der Immatrikulation Informationen bezogen auf Unterstützung bei bestimmten Bedarfen aufgenommen werden können.
- Selbstbefähigungsansätze fördern: Regelmäßige Angebote für Studierende und Beschäftigte zu Themen wie psychische Gesundheit, Selbstfürsorge, Safer Spaces für Menschen mit Rassismuserfahrungen und Empowerment bei (Mehrfach-)Diskriminierung anbieten.
- Austausch und Wissensausbau stärken: Im Rahmen der „Internen Weiterbildung“ sollen Berater*innen zur intersektionalen Beratungsarbeit geschult werden. Kollegiale Beratung bietet wichtige Reflexionsräume und ergänzt diese Maßnahme.
- Berufseinstieg für internationale Studierende erleichtern: Das Drittmittelprojekt „Job Shadowing International“ des Career Service gibt internationalen Studierenden Orientierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Es wird geprüft, wie das Programm und seine Ergebnisse langfristig wirken können. Dabei werden das Programm und bestehende Angebote in Hinblick auf die Bedarfe von internationalen Studierenden und nach Möglichkeit anderen Studierendengruppen aus gesellschaftlich marginalisierten Gruppen analysiert.
- Internationale Wissenschaftler*innen und die gastgebenden Institute durch das Welcome Center unterstützen: Für eine umsichtige und diskriminierungsarme Integration der internationalen Wissenschaftler*innen in den Universitätsbetrieb und auch in die Stadt Lüneburg ist die Betreuung und Beratung durch ein Welcome Center als erste Anlaufstelle eine wichtige Voraussetzung, um den Bedarfen dieser Zielgruppe gerecht werden zu können. Es wird geprüft, wie Strukturen geschaffen werden können, damit dieses Angebot langfristig wirken kann.
- Informationen zur Studienfinanzierung (Stipendien) ausbauen: Informationen zu Stipendiennmöglichkeiten für benachteiligte Studierendengruppen auf den Webseiten der Schools ergänzen und ein regelmäßiges Informationsangebot der Stipendiat*innen etablieren.

3.6 Sensibilisierung, Diskriminierungsschutz und Hochschulkultur

Entwicklungsziele:

Vor dem Hintergrund des Leitbilds der Leuphana werden diskriminierungskritische Wertehaltungen und Erkenntnisgewinne sowie chancengleiche Teilhabe ermöglicht, Barrieren abgebaut und Zugänge für benachteiligte Gruppen geschaffen.

Die Universität sensibilisiert ihre Hochschulmitglieder statusübergreifend (z. B. durch Schulungen und Weiterbildungen) welchen Mehrwert eine antidiskriminierende Haltung sowie diversitäts- und inklusionsorientiertes Handeln in ihrem Verantwortungsbereich und für die Repräsentation von gesellschaftlich marginalisierten Gruppen haben.

Die Leuphana fördert eine reflexive und wertorientierte Haltung jenseits von Stereotypen, Kategorien und Markierungen von Menschen als „die Anderen“ (Othering).

Die Leuphana setzt in der Ausgestaltung der Prozesse, Strukturen und Kulturen darauf, dass Hochschulmitglieder ihr Potenzial entfalten können und dass sie akzeptiert und wertgeschätzt werden. Sie fördert Selbstbefähigungsangebote (Empowerment) und Peer-to-Peer-Ansätze und richtet sich gegen einen defizitorientierten Blick. Die Leuphana fördert die Beteiligung der Hochschulmitglieder auf allen Hochschulebenen, um Teilhabe Vieler zu ermöglichen.

Folgende Maßnahmen werden umgesetzt:

- Vernetzungen und Kooperationen ausweiten: Im Rahmen des Umsetzungsprozesses des Diversitätskonzeptes und darüber hinaus werden die bestehenden Vernetzungen mit den einzelnen Mitgliedern des Lüneburger Antidiskriminierungsnetzwerks und weiteren Selbstorganisationen von Betroffenen ausgeweitet und durch gemeinsame Kooperationsvorhaben gefördert.
- **Einen „Kodex für Vertrauenskultur“ entwickeln:** Im Rahmen der anstehenden Qualitätszirkel Gleichstellung 2021/ 2022 wird in den Fakultäten ein „Kodex für Vertrauenskultur“ für Betreuungsstandards und wertschätzende Zusammenarbeit an der Leuphana erarbeitet.
- Diversitätsbezogenes Datenmonitoring etablieren: Es soll eine Umfrage⁹ durch die Universität unter den Studierenden und Beschäftigten (z. B. im Rahmen einer Mitarbeitendenumfrage) bezogen auf Diskriminierungsrisiken und Diversitätsdimensionen durchgeführt werden. Ein systematisches Monitoring liefert eine mögliche Grundlage für die Entwicklung von neuen Maßnahmen. Zudem soll geprüft werden, inwieweit im Rahmen der Lehrevaluation weitere Gender-Diversity-Aspekte integriert werden können.
- Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung bezogen auf Geschlechtervielfalt fördern: Im Jahr 2022/23 werden zwei Fortbildungen mit externen Expert*innen durchgeführt. Zielgruppe sind Beschäftigte in der Wissenschaft und im Wissenschaftsmanagement sowie Beschäftigte in der Verwaltung der Leuphana. Darüber hinaus soll das Thema Geschlechtervielfalt in unterschiedlichen Veranstaltungsformaten weiterverfolgt werden.
- Rassismus thematisieren und seine Wirkmächtigkeit anerkennen: Die Leuphana Universität Lüneburg wird selbstkritisch analysieren, welche Mechanismen Rassismus formen und wie sich Rassismen im Universitätsalltag auswirken. Zu entwickelnde Maßnahmen sollen zum Abbau von rassistischer Diskriminierung beitragen und einen Raum für eine bewusste Auseinandersetzung mit den Auswirkungen von Rassismus schaffen. Die Universität wird Rassismus intern und im öffentlichen Raum zum Thema machen - zum Beispiel durch Aktionstage (im Rahmen der jährlichen Diversity-Tage und Lüneburger Wochen gegen Rassismus), im Rahmen von Fortbildungen (Angebote im Rahmen der Hochschuldidaktik) und weiteren Formaten.
- Diversitätsorientiertes und diskriminierungskritisches Handeln befördern und das Weiterbildungsbereich erweitern: Im Rahmen der „Internen Weiterbildung“ werden pro Jahr mindestens zwei bedarfs- und zielgruppenorientierte Sensibilisierungsangebote für Beschäftigte der Leuphana in diesem Themenbereich angeboten. Die Schools, die Fakultäten und die zentrale Verwaltung fördern ein Bewusstsein ihrer Angehörigen zu Diskriminierung und Vielfalt in den eigenen Strukturen. Sie erarbeiten eigene Maßnahmen, um diversitätsorientiertes sowie diskriminierungskritisches Handeln in ihren Arbeitskontexten zu beför-

⁹ Vgl. Baumann, Anne-Luise; Egenberger, Vera; Supik, Linda (2018).

dern. Führungskräfte thematisieren Diversität, Inklusion, Rassismus, Barrierearmut, Geschlechtervielfalt und Chancengleichheit regelmäßig und anlassbezogen. Sie positionieren sich gegen Diskriminierung und Menschenfeindlichkeit.

- Beratungsangebote sichtbarer machen: Interne und externe Beratungs- und Informationsangebote werden besser an die Zielgruppen kommuniziert. Mit einzelnen Beratungsstellen wie der Lüneburger Antidiskriminierungsberatungsstelle wird eine stärkere Kooperation angestrebt, um diese unter den Hochschulangehörigen und Hochschulmitgliedern der Leuphana bekannter zu machen.

3.7 Campusentwicklung und Infrastruktur

Entwicklungsziele:

Die Sicherstellung eines barrierearmen Zugangs zur Website der Leuphana Universität Lüneburg, zu diversen Lernmanagementsystemen, den Studienorganisations-, Lehr-, Lern- und Informationsunterlagen der Universität, sowie zu ihren Räumlichkeiten wird angestrebt.

Barrierearmut und Geschlechtervielfalt werden bei der Entwicklung und Umsetzung der baulichen Infrastruktur und der IT nach Möglichkeit berücksichtigt. Die Beteiligung von Hochschulmitgliedern mit gesundheitlichen Einschränkungen sowie trans*, inter* und non-binären Personen ist ein wichtiges Anliegen.

Bei datenschutzrechtlichen Anliegen wird Barrierearmut berücksichtigt. Allgemeine oder einzelfallspezifische Lösungen werden umgesetzt, um Barrierearmut und damit chancengleiche Beteiligung zu gewährleisten.

Folgende Maßnahmen werden umgesetzt:

- Barrierearme Zugänge sichtbarer machen: Ein Übersichtsplan wird erstellt, der alle barrierearmen Eingänge und Toiletten, Sanitäts- und Ruheräume, behindertengerechte Parkplätze, den Standort der Defibrillatoren und mögliche Barrieren auflistet. Dieser Plan wird in barrierearmer Form auf der Website der Leuphana veröffentlicht und bei Bedarf regelmäßig aktualisiert.
- Orientierung erleichtern: Es wird geprüft, inwieweit ein Leitsystem für das Zentralgebäude und den gesamten Campus umgesetzt werden kann. Im Hörsaalgang und auch im Außenraum des zentralen Campus wird ein taktiles und ein optisch funktionierendes Leitsystem installiert. In der Bibliothek wird geprüft, inwiefern dort ebenfalls ein optisches, ggf. auch ein taktiles Leitsystem, installiert werden kann. Ferner werden Hinweisschilder außerhalb des zentralen Campus' aufgestellt, die barrierearme Zugangsmöglichkeiten ausweisen. Bei den anstehenden Sanierungsmaßnahmen wird darauf geachtet, dass eine kontrastreiche, ins Campusbild passende, Gestaltung die Orientierung optisch stark vereinfacht. Der Austausch jener Aufzüge auf dem zentralen Campus, die über keine zeitgemäßen taktilen und akustischen Ausstattungen verfügen, wird vorgenommen.
- Rückzugsorte sicherstellen: Ruhe- und Stillräume stehen in geeigneter Form zur Verfügung und sind Mitgliedern und Angehörigen der Universität bekannt. Es werden aktuell weitere Rückzugsorte am zentralen Campus projektiert, um eine höhere, bedarfsgerechte Abdeckung als gesetzlich gefordert zu erzielen. Ferner wird der Standort Rotes Feld erstmalig einen Rückzugsort erhalten.

- Infrastruktur verbessern: Die Leuphana betreibt in Teilbereichen eine Anlage zur Unterstützung hörgeschädigter Menschen auf WLAN-Basis und wird das System auf dem zentralen Campus zunächst in den großen Hörsälen 1-4 sowie im neuen Auditorium, ausweiten. Lehrende und Studierende werden über dieses Angebot informiert. Im nächsten Schritt soll diese Technik auf weitere Seminarräume ausgeweitet werden.
- Digitale Barriearmut überprüfen und ausbauen: Es wird geprüft, ob die Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung (BITV 2.0)¹⁰ umgesetzt ist. Es wird eine Barrierefreiheitsprüfung¹¹ der Leuphana-Website durchgeführt. Um die Auseinandersetzung mit dem Thema „Digitale Barriearmut“ voranzutreiben, wird ein Präsidiumsbeschluss angestrebt, um wichtige Vorhaben zu priorisieren.
- Informationszugang verbessern: Es werden Informationen zusammengestellt, welche Angebote die Leuphana bezogen auf „Barriearmut“ für Hochschulmitglieder bereithält. Die finale Informationssammlung wird auf der Website der Leuphana veröffentlicht und bei Bedarf regelmäßig aktualisiert.
- Geschlechtervielfalt sichtbar machen: Hochschulinterne Informationsverwaltungssysteme sowie Lehr- und Lernsysteme werden sukzessive auf Geschlechtervielfalt umgestellt und erhalten mindestens drei Optionen (weiblich, männlich und divers). Es wird mindestens eine interne Lösung bezogen auf das Verfahren für Änderungen des Namens und des Geschlechtseintrags an der Universität angestrebt und umgesetzt.
- Neues WC-Konzept umsetzen: Das neue Toilettenkonzept an der Leuphana gewährleistet, dass geschlechtsgrenzte Toiletten und barrierearme Toiletten erhalten bleiben. Gleichzeitig werden diese um Toiletten mit der Ausweisung „All Gender WC“ und „WC für alle“ ergänzt. Ausreichende Informationen über die Umwidmung im Vorfeld, das Anbringen von Sensibilisierungsmaterial in den Toiletten und Feedbackmöglichkeiten in der Erprobungsphase werden umgesetzt. Zusätzlich wird eine Übersicht über die Standorte der „All Gender WC“ und „WC für alle“ erstellt. Die Universität wird bei Neubaumaßnahmen, wie zum Beispiel dem anstehenden Ersatzneubau der Sporthalle, geschlechtsneutrale Toiletten- und Umkleidebereiche realisieren.

4 Strukturelle Verankerung von Diversitätspolitiken

Diversitätsorientierung, Gleichstellung, Inklusion, Chancengleichheit, Familienfreundlichkeit sowie Antidiskriminierung sind kontinuierliche Prozesse und werden als zentrale Querschnittsaufgaben verstanden. Die Realisierung dieser Aufgaben erfolgt integrativ in verschiedenen Hochschulbereichen wie Forschung, Lehre, Personalmanagement und -entwicklung, Infrastruktur- und Campusentwicklung und Qualitätsmanagement. Verschiedene Einheiten wie die Schools, die Fakultäten, die zentralen Einrichtungen, der Personalrat und die studentischen Vertretungen sowie die universitären Gremien tragen mit ihren Expertisen zur Maßnahmenausgestaltung und Umsetzung bei.

Gleichstellungs- und Diversitätspolitiken sind organisational und strukturell in Form von verantwortlichen Stellen sowie Konzepten und Richtlinien wie folgt verankert:

¹⁰ Die BITV 2.0 betrifft die barrierearme Gestaltung der Websites, Apps, Intranets, Extranets und elektronische Verwaltungsabläufe.

¹¹ Die Grundlage für die Prüfung bilden Tests nach der internationalen Richtlinie für barrierefreie Webinhalte WCAG (Web Content Accessibility Guidelines) und die europäische Norm EN 301 549.

Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und das Gleichstellungsbüro fördert die kritische Reflexion, berät die Hochschulleitung und unterstützt die Universitätsgemeinschaft bei der Entwicklung und Implementierung der Maßnahmen im Bereich der Gleichstellung, Diversität, Inklusion und Antidiskriminierung. Gleichstellungs- und Diversitätspolitiken liegen in der strategischen Verantwortung des Präsidenten der Universität.

Die dezentralen und studentischen Gleichstellungsbeauftragten wirken in den fünf Fakultäten mit einer zweijährigen Amtszeit und sind im Rahmen eines Gleichstellungsrates mit dem Gleichstellungsbüro in regelmäßigem Austausch. Die Senatskommission für Gleichstellung bearbeitet Diversitäts- und Antidiskriminierungsthemen integrativ.

Die Vertrauensperson für Beschäftigte mit einer Schwerbehinderung und ihre Vertretungen, die Beauftragtenperson für Studierende mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen sowie die studentische Beratung „Studium-Barriere“ des AStA sind wichtige Ansprechpersonen und Anlaufstellen für Hochschulmitglieder mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen.

Die Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit basiert darüber hinaus auf dem Gleichstellungszukunftsconcept aus dem Jahr 2018 sowie den Positionspapieren zu Gleichstellung und Diversität in den Fakultäten. Diese Positionspapiere werden von den Fakultäten alle zwei Jahre fortgeschrieben und durch die Fakultätsräte verabschiedet.

Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt im Jahr 2014 setzt die Leuphana ein erstes Zeichen für eine wertschätzende, offene und diskriminierungskritische Hochschulkultur. Aufgrund des starken Fokus der Charta der Vielfalt auf Unternehmen wurde diese an die spezifischen Gegebenheiten der Leuphana Universität angepasst. Der daraus entstandene Kodex „**Diversität als Chance**“¹² wurde im Jahr 2016/ 2017 auf verschiedenen Hochschulebenen wie der Gleichstellungskommission, dem Gleichstellungsrat, den Fakultäten und dem Senat diskutiert und abgestimmt.

Zahlreiche Gesetze wie zum Beispiel das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), die Istanbul-Konvention und die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), die sich gegen Diskriminierung und für Chancengleichheit in der Gesellschaft einsetzen, sind für die Antidiskriminierungs-, Gleichstellungs-, Inklusions- und Diversitätsarbeit handlungsleitend und unter anderem im Kodex „Diversität als Chance“ aufgelistet.

Eine Beschwerdestelle gemäß §13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist vorhanden. Diese adressiert aufgrund des gesetzlichen Rahmens die Beschäftigten der Universität. Studierende werden bisher nicht im AGG adressiert.

Die Leitlinie des Senats zum Schutz vor Diskriminierung, Gewalt und sexueller Belästigung an der Leuphana wurde 2013 verabschiedet. Sie bezieht sich auf verschiedene Diskriminierungsformen und zeigt Möglichkeiten auf, um gegen Diskriminierung vorzugehen. In der Leitlinie werden Ansprechpersonen und Anlaufstellen für Beratung benannt. Sie schließt alle Hochschulangehörigen mit ein.

¹² Vgl. „Kodex der Leuphana Universität Lüneburg – Diversität als Chance“ unter:
https://www.leuphana.de/fileadmin/user_upload/ZentraleEinrichtungen/frauenb/Gender_und_Diversity/Kodex_Leuphana_Diversitaet_als_Chance_barrierearm.pdf [abgerufen am 04.04.2022]

Die Integration von Gleichstellungs- und Diversitätsaspekten ist in den Prozessen der Systemakkreditierung strukturell verankert.

Nachteilsausgleiche, das Vorwahlrecht und die Möglichkeit ein Teilzeitstudium aufzunehmen sind bereits etablierte Instrumente, die zur Chancengleichheit für Studierende beitragen.

Im Vergleich zu etablierten Gleichstellungsstrukturen auf zentraler und dezentraler Ebene sind die Strukturen für die Diversitätsarbeit noch nicht in den gleichen Maßen ausgebaut und sollten weiterentwickelt werden.

5 Umsetzung, Beteiligung und Qualitätssicherung

5.1 Umsetzung

Die Gesamtverantwortung für die Umsetzung des Diversitätskonzepts liegt bei der Hochschulleitung der Leuphana Universität Lüneburg. Das Gleichstellungsbüro koordiniert und begleitet diesen Umsetzungsprozess, der auf vier Jahre angelegt ist. Eine beiliegende Tabelle listet alle Maßnahmen inklusive der Priorisierung und Verantwortlichkeit auf. Maßnahmen, die eine höhere Priorität haben, werden bevorzugt umgesetzt. Das Ziel ist es bis 2026 möglichst viele Maßnahmen umzusetzen.

5.2 Beteiligung

Bei der Umsetzung des Konzeptes und der Maßnahmengestaltung werden verschiedene Organisationseinheiten der Universität, Gremien und Vertretungen beteiligt.

Darüber hinaus ist zu empfehlen, eine oder mehrere Beteiligungsmöglichkeiten zu etablieren, um die Perspektiven von hochschulinternen Personen oder Gruppen einzubinden, die in der bisherigen Struktur fehlen beziehungsweise die in dieser nicht repräsentiert sind.

Mögliche Beteiligungsformate wären ein Runder Tisch oder Diversitätsbeirat im Sinne eines offenen, themenbezogenen Arbeitsforums, bei dem relevante Akteur*innen im Rahmen des Umsetzungsprozesses regelmäßig zusammenkommen, die Umsetzung von Zielen und Maßnahmen in beratender Funktion inhaltlich bewerten und Impulse geben.

Ergänzend könnten digitale Beteiligungsmöglichkeiten in Form einer Internetpräsenz, die umfassende Informationen zum Konzept beinhaltet, sowie eine Umfrage unter Hochschulmitgliedern zu Wirkungen von Maßnahmen sinnvoll sein.

Im Umsetzungsprozess sind nach Bedarf ebenfalls externe Fachleute einzubeziehen, um die internen Perspektiven zu ergänzen.

5.3 Qualitätssicherung

Nach zwei Jahren Laufzeit (2024) wird ein Zwischenbericht über den Umsetzungsstand der Maßnahmen erstellt.

Das Diversitätskonzept wird bis Ende der Laufzeit (2026) evaluiert. Es werden der Stand der Umsetzung und die beobachteten Wirkungen der Maßnahmen betrachtet, ausgewertet und in

einem finalen Bericht festgehalten. Ausgehend von den Ergebnissen der Evaluierung werden Maßnahmen im Sinne einer Wirkungsorientierung weiterverfolgt, angepasst oder neu entwickelt.

Die Evaluation und der hochschulinterne Beteiligungsprozess bilden die Grundlage für die inhaltliche Weiterentwicklung des Konzeptes, das im Jahr 2026 für weitere Jahre fortgeschrieben wird.

6 Glossar zentraler Begrifflichkeiten

Das Glossar bietet eine grundsätzliche Orientierungshilfe, wobei nicht alle Begriffe explizit im Konzept erwähnt werden. Es handelt sich zudem um eine Auswahl, die keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt. Die Begriffe sind nicht als abgeschlossene Definitionen zu verstehen, sondern bilden lediglich den Versuch einer Annäherung an den aktuellen Begriffs- und Diskussionsstand. Das Glossar basiert auf verschiedenen Quellen, die am Ende aufgelistet werden.

Ableismus leitet sich von dem englischen Wort "able" (= fähig sein) ab. Der Begriff bezeichnet die Auf- oder Abwertung von Menschen mit einer Behinderung oder chronischen Erkrankung aufgrund ihrer körperlichen und geistigen Fähigkeiten. Betroffene werden danach bewertet, was sie aufgrund ihrer Einschränkung können oder nicht können, indem dies einer erwünschten biologischen (körperlichen oder geistigen) Norm gegenübergestellt wird. Ableismus beschreibt nicht nur konkrete zwischenmenschliche Situationen, sondern auch Barrieren, die den Alltag der Betroffenen erschweren, wie etwa fehlende Unterstützung in Bildungseinrichtungen, bauliche Gegebenheiten, digitale Barrieren sowie fehlende öffentliche Sichtbarkeit.

Antidiskriminierung bezeichnet das aktive Eintreten gegen Diskriminierung. Präventive Antidiskriminierungsarbeit setzt auf der strukturellen Ebene an. Aufklärungs- und Bildungsarbeit in Form von Informationsveranstaltungen, Schulungen, Fortbildungen, Workshops, etc. stellen einen wichtigen Baustein von Antidiskriminierungsarbeit dar.

Antisemitismus bezeichnet Hass und Feindschaft gegen Jüd*innen. Judenfeindlichkeit und antisemitische Gewalt ist auch 80 Jahre nach dem Ende des Naziregimes in Deutschland noch weit verbreitet. Die Amadeu Antonio Stiftung berichtet, dass alle zwei bis drei Wochen jüdische Friedhöfe geschändet und pro Tag ca. vier antisemitische Straftaten registriert werden.¹³ Jüdisches Leben in Deutschland werde oft nur im Kontext des Holocaust und einer Opferperspektive unterliegend betrachtet, so Josef Schuster, der Zentralratspräsident der Juden in Deutschland.¹⁴

Barrierearmut als Ideal bedeutet Zugänglichkeit für alle Menschen und damit die Beseitigung struktureller Hindernisse, die Teilhabe verhindern.

¹³ Was ist das? Antisemitismus, verfügbar unter: <https://www.belltower.news/was-ist-das-antisemitismus-81891/> [abgerufen am 29.03.22]

¹⁴ „Mehr Schutz für jüdisches Leben gefordert“, domradio.de, verfügbar unter: <https://www.domradio.de/artikel/wir-haben-nach-wie-vor-einen-exotenstatus-juedische-blicke-auf-das-leben-deutschland> [abgerufen am 01.04.22]

Die konkrete Umsetzung erfordert das Ergründen von individuellen Bedarfen, die sehr vielfältig sein können. Im Artikel 9 Absatz 1 verpflichtet die UN-Behindertenrechtskonvention¹⁵ ihre Unterzeichnerstaaten, geeignete Maßnahmen zu treffen, um für Menschen mit Behinderungen eine unabhängige Lebensführung und die volle Teilhabe in allen Lebensbereichen zu ermöglichen. So sollen die Vertragsstaaten geeignete Maßnahmen mit dem Ziel treffen, für Menschen mit Behinderungen den gleichberechtigten Zugang zur physischen Umwelt, zu Transportmitteln, Information und Kommunikation, einschließlich Informations- und Kommunikationstechnologien und -systemen, sowie zu anderen Einrichtungen und Diensten, die der Öffentlichkeit in städtischen und ländlichen Gebieten offenstehen oder für sie bereitgestellt werden, zu gewährleisten.

Binäre Geschlechterordnung: Die Einteilung der Geschlechter in zwei vermeintlich eindeutige und einander entgegengesetzte Kategorien („Frau“ und „Mann“) als gesellschaftliche Norm. Damit geht in der Regel die Annahme der Übereinstimmung von dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht mit Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck und (hetero-)sexueller Orientierung einher. Zweigeschlechtlichkeit und Heterosexualität sind jedoch keine „natürlichen“ Tatsachen, sondern gesellschaftlich hervorgebrachte Normierungen.

Diversität/ Diversity: Der englische Begriff ‚diversity‘ bezeichnet ‚Vielfalt‘ im weitesten Sinne. Im Kontext von Antidiskriminierung ist Diversity ein Konzept, das auf die Vielfalt, Verschiedenheit und Individualität von Menschen verweist und einen respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander gebietet. Gleichzeitig umfasst Diversity aber auch die Vielfalt innerhalb von Personen und berücksichtigt damit, dass eine Person nicht nur Träger*in eines einzigen Identitätsmerkmals ist, sondern Identitäten vielschichtig sind. Mit dem Konzept geht die Anerkennung gesellschaftlicher Vielfalt einher. Die programmatiche Zielsetzung besteht in der Umsetzung von gleichen Rechten und der Realisierung gleicher Zugangsmöglichkeiten, um Ungleichheiten und gesellschaftliche Hierarchien abzubauen.

Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung ist ein Ansatz zur Veränderung von Organisationen, die die gesellschaftliche Vielfalt nicht (genug) abbilden. Sie reagiert auf den steigenden Bedarf und die Notwendigkeit, Diversität als Querschnittsthema in Institutionen zu verankern. Dabei werden Ansätze der Antidiskriminierungsarbeit mit Ansätzen der Organisationsentwicklung kombiniert. Wertorientierungen, Haltungen, Normen oder auch (Kommunikations-)Abläufe sollten im Hinblick auf Ausschlüsse hinterfragt und verändert werden. Ziel ist es, einen wertschätzenden Umgang mit Diversität zu erreichen und (strukturelle) Diskriminierung abzubauen.

Geschlechtervielfalt: Der Begriff verweist darauf, dass es mehr als zwei Geschlechter gibt und Geschlechtsidentitäten, geschlechtliche Ausdrucksweisen und Körper vielfältig sind.

Geschlechtsidentität: Die Geschlechtsidentität eines Menschen bezeichnet mit welchem Geschlecht oder welchen Geschlechtern sich ein Mensch selbst identifiziert. Die Geschlechtsidentität einer Person kann, aber muss nicht, mit dem Geschlecht übereinstimmen, das ihr bei der Geburt zugewiesen wurde.

Inklusion in seiner ursprünglichen Wortbedeutung stammt aus dem Lateinischen und bedeutet „Einschluss“ oder auch „Enthaltensein“. Inklusion bezeichnet also einen Zustand der

¹⁵ Vgl. Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen (2017).

(selbstverständlichen) Zugehörigkeit aller Menschen zur Gesellschaft, verbunden mit der Möglichkeit zur uneingeschränkten Teilhabe in allen Bereichen dieser Gesellschaft. Inklusion meint mehr als die bloße Integration von „Abweichenden“ in eine sonst gleichbleibende Umgebung – sondern umgekehrt: die Anpassung dieser Umwelt an die jeweiligen Voraussetzungen der Menschen. In einem breiten Verständnis wendet sich das Inklusionskonzept gegen die Diskriminierung und Marginalisierung von Menschen aufgrund von verschiedenen zuschreibbaren Merkmalen.

intergeschlechtlich/ inter*: Als intergeschlechtlich oder inter* bezeichnen sich Menschen, deren chromosomale, hormonale oder anatomische Merkmale gegenüber der medizinischen und gesellschaftlichen Norm männlicher und weiblicher Körper Variationen aufweisen. Die Geschlechtsidentität von intergeschlechtlichen Personen kann, aber muss nicht, inter* sein. Inter* Personen können, wie alle Menschen, eine männliche, weibliche, trans oder nicht-binäre Geschlechtsidentität haben. Das Sternchen (*) verweist auf die Vielfalt intergeschlechtlicher Realitäten und Körperlichkeiten und soll den Begriff für alle Selbstbeschreibungen öffnen.

Intersektionalität (Mehrfachdiskriminierung): Durch die Kombination verschiedener Identitätsmerkmale können Menschen von verschiedenen Diskriminierungsformen wie z. B. Klassismus, Rassismus, Sexismus, Ableismus, Homo- oder Transfeindlichkeit betroffen sein. Oft ist es daher schwer eine Diskriminierung auf eine alleinige (zugeschriebene oder tatsächliche) Identität oder Kategorie zurückzuführen. Mehrfachdiskriminierung beschreibt daher vor allem spezifische Erfahrungen, die weder mit der Zugehörigkeit zu einer alleinigen noch mit der simplen Addition mehrerer Identitäten/ Kategorien gefasst werden können. Verschiedene soziale Positionierungen wirken sich je nach Kontext, auf soziale Benachteiligungen und Privilegierungen aus.

Klassismus: Klassismus bezeichnet Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft und/ oder der sozialen und ökonomischen Position. Menschen, die auf weniger sozio-ökonomische oder kulturelle Ressourcen zurückgreifen können, werden abgewertet und ausgegrenzt. Klassismus ignoriert strukturelle Gründe von Ungleichheit und legitimiert die geltenden Machtverhältnisse.

LGBTQ/ LGBTQIA*: Steht als Abkürzung für die lesbische, schwule, bisexuelle, transgender und queere/ questioning Community und wird häufig als Oberbegriff verwendet, wenn über nicht-heterosexuelle und nicht-cisgeschlechtliche Identitäten gesprochen wird. Es wird häufig zu LGBTQIA erweitert, um inter* und ageschlechtliche/ asexuelle Personen explizit miteinzuschließen. Manchmal wird dem Akronym auch ein Plus (+) oder ein Sternchen (*) hinzugefügt, um den Oberbegriff für weitere mögliche Selbstbeschreibungen zu öffnen. In Bezug auf Geschlechtsidentitäten wird häufig auch die Abkürzung TIN für trans*, inter* und nicht-binär genutzt. Eine weitere geläufige Abkürzung ist FLINTA*, was für Frauen, Lesben, inter*, nicht-binär, trans und ageschlechtlich steht.

Lookismus: Oft werden mit einem ansprechenden Äußeren positive Eigenschaften wie Leistungsfähigkeit und Kompetenz verbunden. Mittlerweile werden immer häufiger aus diesem Grund bei Bewerbungsverfahren keine Fotos mehr verlangt, um die Qualifikation der Bewerber*innen in den Vordergrund zu stellen. Die Diskriminierungsform des Lookismus bezeichnet eine Hierarchisierung von Menschen auf der Basis von Körpermerkmalen, die allgemein positiv oder negativ bewertet werden. Werden Menschen nicht aufgrund ihrer Fähigkeiten und Einstellungen beurteilt, sondern aufgrund ihres Aussehens ist dies Lookismus.

Marginalisierung beinhaltet einen Mangel von Ressourcen oder Einflussmöglichkeiten und ist gleichbedeutend mit Benachteiligung. Wird von marginalisierten Gruppen gesprochen, ist gemeint, dass diese Gruppen gegenüber der gesellschaftlichen Mitte benachteiligt sind. Diese Unterrepräsentation ist unabhängig davon, ob Menschen Teil einer Minderheit sind. Frauen werden beispielsweise in einer patriarchalen Gesellschaft marginalisiert, obwohl diese keine Minderheit sind.

nicht-binär (Englisch: non-binary): Als nicht-binär bezeichnen sich einige Personen, die sich außerhalb der Zweigeschlechterordnung verorten, sich also weder als (nur) weiblich, noch als (nur) männlich identifizieren. Die Lebensrealität von nicht binären Personen ist divers, sie können gleichzeitig auch trans oder inter* sein.

Othering bedeutet einen Menschen **zum „anderen“** zu machen, beispielsweise aufgrund von Religion, sexueller Orientierung, geschlechtlicher Identität, Behinderung oder rassistischer Zuschreibungen. Von Othering spricht man, wenn eine Gruppe oder eine Person sich von einer anderen Gruppe abgrenzt, indem sie die nicht-eigene Gruppe als andersartig und fremd beschreibt. Dies geschieht in der Regel innerhalb eines Machtgefälles: die als anders Beschriebenen sind von Diskriminierung betroffen und haben deswegen wenig Möglichkeiten, sich gegen die Zuschreibung zu wehren. Um die eigene Gruppenidentität zu bilden, zu stärken und als Norm zu bestätigen, findet die Abgrenzung von der anderen Gruppe statt.

queer: Der Begriff „queer“ (Englisch für seltsam, sonderbar, leicht verrückt, gefälscht, fragwürdig) wurde im englischsprachigen Entstehungskontext zunächst als Schimpfwort genutzt, das sich gegen nicht-heterosexuelle und nicht-cis-geschlechtliche Menschen richtete. In seiner emanzipatorisch neu angeeigneten Form dient der Begriff „queer“ zur Kritik an vermeintlich stabilen Geschlechtsidentitäten. „Queer“ ist somit ein Überbegriff für kulturell marginalisierte sexuelle Selbstidentifikationen. Der Begriff dient als Selbstbezeichnung für Personen, die sich nicht mit traditionellen Geschlechterrollen und -stereotypen identifizieren und eine behauptete Zweigeschlechtlichkeit sowie Heteronormativität in Frage stellen. Als Adjektiv, Substantiv und gelegentlich Verb verwendet, kann „queer“ sowohl Theorien als auch Praxen, Personen und Bewegungen bezeichnen. Queer Theory entstand als Weiterentwicklung der Lesbian and Gay Studies und bezieht intersektionale Machtverhältnisse jenseits von Sexualität und Geschlecht (z. B. Behinderung, Rassismus, Klassismus) in Analysen mit ein.

Partizipation bedeutet die Beteiligung und Mitbestimmung an Prozessen, die beispielsweise Inklusion, Antidiskriminierung und Teilhabe befördern.

Rassismus: Strukturell-verankertes Gewalt- und Unterdrückungssystem, dass Menschen aufgrund von rassistischen Zuschreibungen (Hautfarbe, Akzent, Aussehen, Namen etc.) hierarchisiert. Rassismus behandelt Menschen nicht als Individuen, sondern als Angehörige einer Gruppe – und unterstellt, dass sich aus dieser Gruppenzugehörigkeit unveränderliche Eigenschaften, Fähigkeiten oder Charakterzüge ableiten. Dabei wird die eigene Gruppe als höherwertig begriffen. Rassismus ist in der gesellschaftlichen Mitte tief verwurzelt und sichert die Privilegien der „Mehrheitsgesellschaft“, die vom Rassismus nicht betroffen ist.

Sexismus/ Heterosexismus bezeichnet die Diskriminierung aufgrund der geschlechtlichen bzw. sexuellen (zugeschrieben) Identität. In einer männlich dominierten Gesellschaft zeigt sich Sexismus vor allem in der Abwertung und Marginalisierung von Frauen, trans Personen und Weiblichkeit im Allgemeinen, sowie in geschlechtsbezogener Gewalt. Die Mehrheit der Männer

profitiert dagegen von der Vormachtstellung des Patriarchats. Sexismus schreibt ein binäres Geschlechtermodell fest und prägt Vorstellungen davon wie sich „Männer“ und „Frauen“ zu verhalten haben und welche Lebenswege erstrebenswert sind. Die Erfahrungswelten von Frauen sollten jedoch nicht gleichgesetzt werden, da lesbische Frauen, trans Frauen und Schwarze Frauen auf mehreren Ebenen Diskriminierungen ausgesetzt sind.

Teilhabe wird häufig im Rahmen der UN-Behindertenrechtskonvention genutzt und mit Inklusion im engeren Sinn (Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen) in Verbindung gebracht. Allerdings kann sich der Begriff auf unterschiedliche Bereiche und Kontexte beziehen: politische, soziale oder kulturelle Teilhabe. Bei der Teilhabe geht es darum, die eigene Umgebung mitzugestalten und selbst Entscheidungen treffen zu können.

trans/ trans*: Mit dem Adjektiv trans (von lat. „jenseits“, „hinüber“), transgender oder transgeschlechtlich bezeichnen sich Menschen, die sich nicht oder nur teilweise mit dem Geschlecht identifizieren, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde. Einige Menschen bezeichnen ihre Erfahrung, andere ihre Geschlechtsidentität als trans. Auch hier gibt die geschlechtliche Identifizierung keinen Hinweis auf mögliche sexuelle Orientierungen einer Person.

LINKS & LITERATUR

Prout at Work: Das kleine LGBT*IQ ABC, verfügbar unter: <https://www.proutatwork.de/aufklaerung/das-kleine-abc/> [abgerufen am 29.03.22]

Lexikon des Belltower Netz für Digitale Zivilgesellschaft, verfügbar unter: <https://www.belltower.news/lexikon/> [abgerufen am 29.03.22]

Social Media Interventions! Gender-Lexikon, verfügbar unter: <https://genderdings.de/genderwoerterbuch/> [abgerufen am 29.03.22]

Blog des Feministischen 8. März Lüneburg, verfügbar unter: <https://feministischer8mlg.noblogs.org/worterklaerungen/> [abgerufen am 29.03.22]

Diversity Arts Culture: Wörterbuch, verfügbar unter: <https://diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch/> [abgerufen am 29.03.22]

Kompetenzstelle intersektionale Pädagogik: Glossar, verfügbar unter: <http://www.i-paed-berlin.de/de/Glossar/> [abgerufen am 29.03.22]

Fachstelle Gender, GMF und Rechtsextremismus (2019): Was ist das? Antisemitismus. Veröffentlicht vom Belltower Netz für Digitale Zivilgesellschaft, verfügbar unter: <https://www.belltower.news/was-ist-das-antisemitismus-81891/> [abgerufen am 29.03.22]

Broschüre des Ak moB- Arbeitskreis mit ohne Behinderung „Aus.Schluss-barrierefrei veranstalten“, verfügbar unter: <http://akmob.kulturrevolution.de/aus.schluss-barrierefrei-veranstalten.pdf> [abgerufen am 30.03.22]

7 Quellenverzeichnis

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2019): Leitfaden: Diskriminierungsschutz an Hochschulen. Ein Praxisleitfaden für Mitarbeitende im Hochschulbereich. 3. Auflage. Berlin.

Baumann, Anne-Luise/ Egenberger, Vera/ Supik, Linda (Hrsg.) (2018): Erhebung von Antidiskriminierungsdaten in repräsentativen Wiederholungsbefragungen. Bestandsaufnahme und

Entwicklungsmöglichkeiten. Hrsg. von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Verfügbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Experten/erhebung_von_antidiskr_daten_in_repr_wiederholungsbefragungen.pdf?__blob=publicationFile&v=2 [abgerufen am 23.08.2021]

Baumann, Anne-Luise/ Feneberg, Valentin/ Kronenbitter, Lara/ Naqshband, Saboura /Nowicka, Magdalena/ Will, Anne-Kathrin/ Rausch, Dorothea (2019): Ein Zeitfenster für Vielfalt. Chancen für die interkulturelle Öffnung der Verwaltung. Für ein besseres Morgen. Bonn. Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.). Verfügbar unter: <http://library.fes.de/pdf-files/fes/15794.pdf> [abgerufen am 24.08.2021]

Baer, Susanne (2008): Ungleichheit der Geschlechter? Zur Hierarchisierung von Diskriminierungsverboten. In: Klein, Eckart/ Menke, Christoph (Hrsg.): Universalität – Schutzmechanismen – Diskriminierungsverbote. Berlin. S. 421-450.

Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen (2017): UN-Behindertenrechtskonvention. Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Berlin.

Leuphana Universität Lüneburg (2018): Gleichstellungszukunftskonzept 2018, im Rahmen der Programmausschreibung zum Professorinnenprogramm III. Verfügbar unter: https://www.leuphana.de/fileadmin/user_upload/ZentraleEinrichtungen/frauenb/pdf/Richtlinien/Gleichstellungszukunftskonzept_Leuphana_Antrag_PPII_24052018.pdf [abgerufen am 29.03.2022]

Leuphana Universität Lüneburg (2016): Fortschreibung der Universitätsentwicklungsplanung für den Zeitraum 2016-2025. Verfügbar unter: https://www.leuphana.de/fileadmin/user_upload/universitaet/files/EWP_CB_2019-07-10.pdf [abgerufen am 29.03.2022]

Leuphana Universität Lüneburg (2014): Kodex der Leuphana Universität Lüneburg – Diversität als Chance“. Verfügbar unter: <https://www.leuphana.de/services/gleichstellung/gleichstellungs-und-diversitaetspolitiken/diversitaet.html> [abgerufen am 20.08.2021]

Leuphana Universität Lüneburg (2013): Leitlinie des Senats zum Schutz vor Diskriminierung, Gewalt und sexueller Belästigung. In: Leuphana Gazette Nr. 05/13 vom 27. März 2013. Verfügbar unter: https://www.leuphana.de/fileadmin/user_upload/Aktuell/files/Gazetten/Gazette_05_13.pdf, 2f. [abgerufen am 29.03.22]

Lindmeier, Christian/ Lütje-Klose, Birgit (2015): Inklusion als Querschnittsaufgabe in der Erziehungswissenschaft, Erziehungswissenschaft 26, Nr. 51 (2015): 7-16. Verfügbar unter: <https://doi.org/10.3224/ezw.v26i2.21065> [abgerufen am 30.03.22]

Spörke, Michael (2013): Disability Mainstreaming. In: Bruhn, Lars/ Homann, Jürgen (Hrsg.) UniVision. Ein Lehrhaus für Alle — Perspektiven für eine barriere- und diskriminierungsfreie Hochschule 2020. Herbolzheim.