

DIVERSITY-KONZEPT 2011 – 2014





DIVERSITY-KONZEPT 2011 – 2014

DER GOETHE-UNIVERSITÄT FRANKFURT AM MAIN



charta der vielfalt

Das »Diversity-Konzept der Goethe-Universität Frankfurt am Main 2011–2014« basiert auf den im Hochschulentwicklungsplan 2011 festgelegten Zielen der Universität. Für die Erarbeitung des Konzeptes hat die Goethe-Universität verschiedene Instrumente kombiniert, nicht zuletzt, um eine ausreichende Partizipation zu gewährleisten: So wurden zum einen Leitfadeninterviews mit Beschäftigten in Beratungsfunktionen, Mitgliedern des AStA und anderen geführt. Zum anderen wurden eine Internetrecherche, ein *Open-Space-Workshop* sowie vier Strategie- und Sensibilisierungs-Workshops mit unterschiedlichen Themenstellungen organisiert.

Das Konzept entstand in enger Zusammenarbeit zwischen der für Gleichstellung zuständigen Vizepräsidentin, Prof. Roser Valenti, der Senatskommission »Frauenförderung, Gleichstellung und Diversität«, der »Projektsteuerungsgruppe DIVERSITYPOLICIES« und dem Gleichstellungsbüro.

An der Goethe-Universität liegen bereits verschiedene Konzepte und Zielvereinbarungen zur Geschlechtergleichstellung und Familienförderung vor. Das *Diversity*-Konzept sieht deshalb dazu keine Maßnahmen vor. Mit Auslaufen des Frauenförderplans im Jahr 2014 werden gleichstellungs- und andere diversitätsbezogene Berichte und Maßnahmen in einem zentralen »*Gender Equality & Diversity Action Plan*« (GEDAP) der Goethe-Universität Frankfurt am Main zusammengefasst und alle vier Jahre fortgeschrieben.

INHALTSVERZEICHNIS

1	Grundlagen	5
1.1.	Ziele und Strategien	6
1.2.	DIVERSITYPOLICIES an der Goethe-Universität	7
1.3.	Daten und Fakten	9
1.4.	Instrumente und Ergebnisse zur Entwicklung eines <i>Diversity</i> -Konzeptes	10
2	Handlungsfelder	13
A)	Strukturelle Ebene	14
2.1.	Verankerung der Ziele auf der Leitungsebene und diversitätsorientierte Organisationsentwicklung	14
2.2.	Daten und Indikatoren zur Abbildung und Messung von DIVERSITYPOLICIES	16
2.3.	Beteiligung der Fachbereiche und zentralen Einrichtungen	17
2.4.	Maßnahmen zur Erzeugung von Gender- und <i>Diversity</i> -Kompetenz	20
2.5.	Forschung und Lehre	22
B)	Personelle Ebene	24
2.6.	Diversitätsorientierte Personalentwicklung	24
2.7.	Maßnahmen für Studierende	26
C)	Kooperationen und Netzwerke	28
2.8.	Stärkung externer Zusammenarbeit	28
	Glossar	31
	Literaturverzeichnis	32
	Impressum	32



Arbeitsorganisation



- Die Unternehmensstruktur nach
Charakteristika: LHM, AGG
- Das Ziel:
Sicherstellung der Leistungserstellung (SLE)
- 1. Identifizieren (Planen)
 - 2. Anordnen
 - 3. Organisieren
 - 4. Durchführen
 - 5. Kontrollieren
 - 6. Auswerten

1. GRUNDLAGEN

Ausgangssituation

In den kommenden Jahren wird die Auseinandersetzung mit Diversität zu einer zentralen Aufgabe der Hochschulentwicklung werden. Die Gründe hierfür sind:

- ▶ *Tendenzen zur Internationalisierung und Globalisierung*: Solche Prozesse lassen die deutsche Gesellschaft und ihr Wissenschaftssystem zunehmend heterogener werden.
- ▶ *Mangel an Fach- und Führungskräften*: Die starke Nachfrage an sehr gut qualifizierten Fach- und Führungskräften kündigt sich bereits mit den demografischen Veränderungen und dem Wandel in eine Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft an.
- ▶ *Förderung vielfältiger Talente*: Ein wichtiges politisches Ziel ist es heute, möglichst die Potentiale aller Gesellschaftsmitglieder zu stärken und dadurch den Anteil an sehr gut Qualifizierten zu verbessern. Damit leisten DIVERSITYPOLICIES einen wichtigen Beitrag zur Exzellenzentwicklung.
- ▶ *Fehlende Umsetzung von Bildungsgerechtigkeit und Chancengleichheit*: Trotz vielfältiger Reformprozesse erwerben in Deutschland den Hochschulzugang noch immer vor allem Jugendliche deutscher Herkunft aus akademisch geprägten, einkommensstarken Elternhäusern; gängige wissenschaftliche Karrierewege begünstigen weiße, männliche Wissenschaftler. Die Chancengleichheit im Bildungssystem muss verbessert werden, um alle Potentiale zu nutzen.
- ▶ *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) 2006*: Die Forderung nach Chancengleichheit im Hinblick auf Geschlecht, Ethnizität¹, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Orientierung und deren Verschränkungen erlangt durch das AGG größere Verbindlichkeit in Politik, Recht und Gesellschaft.

Angesichts dieser Entwicklungen hat das Präsidium der Goethe-Universität Frankfurt am Main 2010 entschieden, die bisherige Gleichstellungspolitik durch die Einführung von DIVERSITYPOLICIES zu erweitern.

1 Siehe Glossar.

Was heißt »Diversität«?

»Diversität« beschreibt die Verschiedenheit von Menschen hinsichtlich der im AGG genannten Dimensionen, die in Bezug auf Bildungseinrichtungen noch um die soziale Herkunft ergänzt werden müssen. Diversität ist daher mit verschiedenen Möglichkeiten der Einflussnahme und der Verfügung von Ressourcen verbunden. DIVERSITYPOLICIES als Programm muss darauf abzielen, strukturelle Chancengleichheit herzustellen sowie bestehende Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Individuen anzuerkennen und zu fördern.

1.1. Ziele und Strategien

Die Goethe-Universität sieht sich aufgrund ihrer internationalen Ausrichtung sowie ihres Selbstverständnisses als Bürgeruniversität – im Sinne einer über den allgemeinen Bildungsauftrag hinausgehenden, sich an den Bedürfnissen der BürgerInnen der Region orientierenden Universität – aufgefordert, die Diversität aller Hochschulmitglieder bewusst wahrzunehmen und sich für neue Studierendengruppen zu öffnen. Die Goethe-Universität will deshalb einen wertschätzenden Umgang mit Diversität etablieren und zugleich Diskriminierungen entgegenwirken. Durch DIVERSITYPOLICIES sollen Potentiale aller Hochschulmitglieder zur Geltung gebracht und Kreativität und Problemlösungskompetenzen gestärkt werden. Damit stehen DIVERSITYPOLICIES auch für einen Professionalisierungsprozess der Hochschulen und sind Teil der Qualitätsentwicklung. Ein diversitätssensibles Studier- und Arbeitsumfeld zu bieten, hat positive Effekte auf die Zufriedenheit aller Mitglieder der Universität und ihre Bindung an die Hochschule und stärkt die Universität im internationalen Wettbewerb um die Besten.

Mit DIVERSITYPOLICIES verfolgt die Goethe-Universität verschiedene übergreifende Ziele, die bereits im Hochschulentwicklungsplan 2011 sowie dem Zwischenbericht zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG 2011 formuliert wurden. Sie will:

- ▶ die Strukturen und Prozesse an der Hochschule auf Mechanismen und Effekte insbesondere der institutionellen Diskriminierung hin untersuchen und so verändern, dass Personen unabhängig von ihren sozialen Merkmalen die gleichen Zugangs- und Erfolgchancen haben;
- ▶ eine familienfreundliche, gender- und diversitätssensible Organisations- und Wissenschaftskultur herstellen;
- ▶ Exzellenz durch die Förderung und Nutzung aller vorhandenen Talente und Potentiale unabhängig von Geschlecht, sozialer Schicht, Ethnizität etc. steigern;

- ▶ ihre bestehenden Geschlechter- und diversitätsbezogenen Forschungen (z. B. Intersektionalitätsforschung, *Postcolonial Studies*, Migrationsforschung, Altersforschung) vorantreiben und ein international konkurrenzfähiges Forschungsprofil etwa über das »Cornelia Goethe Centrum« ausbauen.

Zur Umsetzung dieser Ziele setzt die Goethe-Universität auf folgende Strategien. Sie will:

- ▶ die strukturellen Rahmenbedingungen verändern; DIVERSITYPOLICIES werden wie auch bislang die Gleichstellung als ständige Querschnittsaufgabe verankert;
- ▶ DIVERSITYPOLICIES nicht nur *top-down* praktizieren, sondern auch *bottom-up* – als Strategie des *Empowerment*²;
- ▶ bei der Umsetzung von DIVERSITYPOLICIES den verschiedenen Fächerkulturen Rechnung tragen;
- ▶ die Qualitätsentwicklung und -sicherung durch ein *Gender & Diversity Controlling* sowie durch regelmäßige Evaluationen von Gleichstellungsmaßnahmen und DIVERSITYPOLICIES gewährleisten;
- ▶ alle Hochschulmitglieder durch ein professionelles *Gender & Diversity Consulting*³, durch Kompetenz-Trainings für die unterschiedlichen Zielgruppen und durch Öffentlichkeitsarbeit für Gender- und *Diversity*-Aspekte sensibilisieren;
- ▶ Gleichstellung und DIVERSITYPOLICIES sowohl an Gerechtigkeitsnormen als auch an Exzellenzkriterien des internationalen Wettbewerbs ausrichten;
- ▶ die Vernetzung hochschulintern verbessern sowie regionale, landes-, bundesweite sowie internationale Vernetzungen im Bereich Gleichstellung und DIVERSITYPOLICIES ausbauen.

1.2. DIVERSITYPOLICIES an der Goethe-Universität

Der Begriff »DIVERSITYPOLICIES«

Die Goethe-Universität als Bildungsinstitution greift bewusst auf den Begriff der DIVERSITYPOLICIES zurück und distanziert sich von dem mit eher ökonomischen Konzepten verbundenen Begriff des »*Diversity Managements*«. Sie unterstreicht damit ihr zentrales Motiv, Chancengleichheit herzustellen, und entwickelt ein eigenes Profil diversitätsbezogener Maßnahmen an bundesdeutschen Hochschulen.

Der Ansatz von DIVERSITYPOLICIES schließt eine wertschätzende, inkludierende Di-

² Siehe Glossar.

³ Siehe Glossar.

versitäts- und Vielfaltspolitik ein, ebenso ihre programmatischen Inhalte und Ziele sowie ihre konkreten Steuerungsprozesse und Aktivitäten. Die Goethe-Universität sieht sich als Institution exzellenter Forschung und Lehre in einer gesellschaftlichen Vorbildfunktion, um Wissenschafts- und Gesellschaftskultur frei von Diskriminierungen zu befördern. »Diversity« versteht sich dabei nicht nur als individuelle Verschiedenartigkeit und Vielfalt; ebenso wichtig ist es, Gemeinsamkeiten von Menschen in verschiedenen sozialen Dimensionen zu beschreiben, um so die strukturellen Rahmenbedingungen sozialer Ungleichheit sichtbar zu machen und sie letztlich zu verändern.

Die verschiedenen Diversitätsdimensionen

DIVERSITYPOLICIES an der Goethe-Universität orientieren sich an einer »intersektionalen« Perspektive auf Ungleichheit, das bedeutet: Verschiedene Dimensionen von Diversität müssen gleichzeitig in den Blick genommen werden. Übersetzt in eine politische Praxis weist Intersektionalität⁴ somit darauf hin, dass Diversitätsdimensionen kontextbezogen in ihren Verknüpfungen, wechselseitigen Verstärkungen oder Relativierungen wahrgenommen werden sollten. Das Ziel ist, Identitätszuschreibungen möglichst nicht zu festigen, sondern wechselnde, kontextabhängige Zuordnungen, Zugehörigkeiten und selbstbestimmte Identitäten anzuerkennen. Hierfür gilt es, neue, offene Instrumente und Strategien zu entwickeln.

Kerndimension »Gender«

»Gender« ist eine Kerndimension von Diversität. Die soziale Gleichstellung der Geschlechter nimmt eine besondere Position innerhalb der Diversitätsdimensionen ein. Während diversitätsbezogene Maßnahmen an deutschen Hochschulen generell noch neu sind, kann die Goethe-Universität in ihren Bemühungen um die Chancengleichheit der Geschlechter auf eine nahezu 30-jährige Erfahrung zurückblicken. Die Anstrengungen wurden in den vergangenen fünf Jahren nochmals verstärkt, sodass die Goethe-Universität heute zu den gleichstellungspolitisch erfolgreichsten Universitäten in Deutschland zählt.⁵

Zurzeit liegen verschiedene Konzepte und Zielvereinbarungen zur Geschlechtergleichstellung und zur Familienförderung vor. Daher positioniert sich hierzu nicht das »Diversity-Konzept der Goethe-Universität Frankfurt am Main 2011–2014«. Vielmehr dient es dazu, eine Basis für eine fortlaufende Berichterstattung auch über andere Diversitätsdimensionen und die Umsetzung von DIVERSITYPOLICIES zu schaffen. Generell sollen mit Auslaufen des Frauenförderplans 2014 gleichstellungs- und andere diversitätsbezogene Berichte im »Gender Equality & Diversity Action Plan« (GEDAP)

⁴ Siehe Glossar.

⁵ So hat die Goethe-Universität 2008/2009 mit drei Professuren am Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder teilgenommen (Bewertung des Gleichstellungskonzeptes mit »sehr positiv«). 2008 wurde sie von der Hertie-Stiftung re-auditiert; derzeit befindet sie sich im Konsolidierungsverfahren. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) hat 2011 den Bericht der Goethe-Universität zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards in der höchsten Kategorie (4) eingestuft. Für 2012 wird das TOTAL E-QUALITY-Prädikat angestrebt.

der Goethe-Universität Frankfurt am Main zusammengefasst und alle vier Jahre fortgeschrieben werden.

1.3. Daten und Fakten

Die Goethe-Universität rekrutiert ihre Studierenden und WissenschaftlerInnen (international). Zudem ist sie eingebettet in eine Region, die besonders durch Internationalität und Heterogenität der Bürgerschaft geprägt ist. So ist Frankfurt mit EinwohnerInnen aus mehr als 170 Nationen eine Stadt mit großer kultureller, religiöser und sozialer Vielfalt, die in den nächsten Jahren zunehmen wird.⁶ Derzeit liegt der Anteil der Frankfurter Bevölkerung mit Migrationshintergrund bei 38,6 %;⁷ 2008 hatten 65,2 % aller unter 15jährigen EinwohnerInnen einen Migrationshintergrund vorzuweisen.⁸

Ungeachtet dessen ist die Goethe-Universität wie andere deutsche Hochschulen monokulturell geprägt. Insbesondere im wissenschaftlichen Bereich lässt sich beobachten, dass mit zunehmender Qualifikationsstufe die Diversität der Beschäftigten abnimmt, während die Vielfalt bei den Studierenden und den Beschäftigten allgemein zunimmt. Ausführliche Daten über die verschiedenen Dimensionen von Diversität liegen bislang jedoch für keine der Statusgruppen vor, was vor allem auf bestehende Datenschutzrechte zurückzuführen ist. Eine Ausnahme bilden die Daten mit Gender-Bezug, die im Rahmen des *Gender Controlling* (vgl. Frauenförderplan der Goethe-Universität, »*Gender Equality & Diversity Action Plans*« der Fachbereiche) erhoben werden sowie einzelne Daten zur Diversität von Studierenden. Letztere ergeben dabei folgendes Bild:

- ▶ Viele Studierende absolvieren ein Zweitstudium: Mit 9 % ist ihr Anteil deutlich höher als im bundesweiten Durchschnitt (3,2 %); 2 % studieren berufsbegleitend.⁹ Die hohen Lebenshaltungskosten in Frankfurt sind im engen Zusammenhang mit der hohen Nebenerwerbstätigkeit von Studierenden zu sehen.
- ▶ Zum Zeitpunkt des Studienabschlusses sind die Studierenden durchschnittlich 28,6 Jahre alt, internationale Studierende sind mit durchschnittlich 29,4 Jahren etwas älter. Bei Abschluss der Promotion sind hingegen internationale Studierende mit durchschnittlich 33,2 Jahren jünger als Studierende mit deutscher Staatsangehörigkeit (34,2 Jahre).¹⁰

6 Die Stadt Frankfurt am Main gilt als eine Vorreiterin der Integrationspolitik, nicht zuletzt durch ihr Integrationsdezernat sowie durch ihre Selbstverpflichtungen: Beispiele sind die Frankfurter Erklärungen gegen Antisemitismus und Rassismus und für eine weltoffene Stadt, der Beitritt zur Charta der Vielfalt, die städtische Antidiskriminierungsrichtlinie sowie das Diversitäts- und Integrationskonzept (vgl. Stadt Frankfurt am Main 2010: 3 ff.).

7 Vgl. Statistisches Jahrbuch Frankfurt am Main 2011:19.

8 Vgl. Autorenbericht Bildungsberichterstattung 2010: 214.

9 Vgl. Studierendenstatistik des Studien-Service-Centers der Goethe-Universität WS 2011/2012: 7. Vgl. Statistisches Bundesamt 2011: 43.

10 Berechnungen des »*Gender & Diversity Controlling*« auf Basis der Absolvierendendaten des Studienjahres 2008 (vor Einführung der Bachelor- und Masterstudiengänge).

- ▶ 10,6 % sind Studierende ohne deutsche Staatsangehörigkeit, die ihre Hochschulzugangsberechtigung im Ausland erworben haben. Weitere 5,9 % Studierende ohne deutschen Pass sind BildungsinländerInnen;¹¹ insgesamt ergibt sich ein Anteil von 16,5 % aller Studierenden.¹²
- ▶ Mit 59 % überwiegt der Frauenanteil in der Gruppe der Studierenden, während der Anteil bei den Promovierenden nur 48 % beträgt.¹³
- ▶ Angaben zur Zahl der Studierenden mit Familienaufgaben lassen sich nur schwer festmachen. Die Daten zeigen jedoch, dass 2008, als es noch Studiengebühren gab, 1 186 Studierende (rund 4 %) wegen eigener Kinder einen Antrag auf Befreiung stellten. Davon waren zwei Drittel Frauen und ein Drittel Männer.¹⁴

Weitere Aussagen über die soziale Diversität der Studierenden sind den Erhebungen des Deutschen Studentenwerks zu entnehmen. Sie spiegeln jedoch die Gesamtsituation in Deutschland wider und zeigen, dass bereits heute eine Vielfalt von Studierenden an Hochschulen besteht, die weit über die Charakteristika des / der traditionellen »NormalstudentIn« hinausgeht. Kenntnisse über die Zusammensetzung der Studierenden- und Beschäftigtenstruktur sind grundlegend, um passende Maßnahmen anzustoßen sowie ein Qualitätsmanagement zu etablieren. Daher sollen künftig auf freiwilliger Basis Studierenden- und Beschäftigtenbefragungen unter Berücksichtigung bestehender Datenschutzrechte durchgeführt werden (vgl. Seite 17 »Maßnahmen bis 2014«).

1.4. Instrumente und Ergebnisse zur Entwicklung eines *Diversity-Konzeptes*

Instrumente der Bestandsanalyse

Das *Diversity-Konzept* der Goethe-Universität basiert auf einer ersten Status-Quo-Analyse vorhandener Angebote und Bedürfnisse. Dazu wurden verschiedene Erhebungsinstrumente kombiniert:

11 Berechnungen des »Gender & Diversity Controlling« auf Basis der Studierendenendaten des Studien-Service-Centers der Goethe-Universität WS 2011 / 2012.

12 Vgl. Studierendenstatistik des Studien-Service-Centers der Goethe-Universität WS 2011 / 2012: 8.

13 Der Wert entspricht dem Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionen des Jahres 2010 sowie dem Frauenanteil an den eingeschriebenen Promotionsstudierenden des WS 2011 / 2012. Berechnungen des »Gender & Diversity Controlling« auf Basis der Studierenden- und Absolvierendendaten des Studien-Service-Centers der Goethe-Universität.

14 Berechnung des »Gender & Diversity Controlling« auf Basis von Daten des Studien-Service-Centers, die im Zusammenhang mit dem audit familiengerechte hochschule erhoben wurden.

Leitfaden-interviews	Durch teilstrukturierte Leitfadeninterviews und viele Einzelgespräche wurden Leitungen der zentralen Einrichtungen, der Fachbereiche sowie Mitglieder des AStA, die Schwerbehindertenbeauftragten, der Personalrat sowie Einzelpersonen hinsichtlich der Bedürfnisse und Probleme von Beschäftigten und Studierenden sowie bereits bestehender oder wünschenswerter <i>Diversity</i> -Maßnahmen befragt. Die Interviews wurden durch eine umfassende Internetrecherche ergänzt.
Internetrecherche	
<i>Open-Space-Workshop</i>	Ca. 80–100 Universitätsangehörige haben in einem <i>Open-Space-Workshop</i> auf dem Symposium »Potenzial Vielfalt – DIVERSITYPOLICIES an der Goethe-Universität« (02/2011) in vier Arbeitsgruppen ihre Bedürfnisse diskutiert und Vorschläge für Maßnahmen entwickelt.
Strategie- und Sensibilisierungs-Workshops	Vier thematisch zentrierte Strategie- und Sensibilisierungs-Workshops wurden mit Beschäftigten und Studierenden durchgeführt, die sich auf folgende Arbeitsbereiche bezogen: a) Beratung; b) Lehre, Betreuung und Karriereförderung; c) Personalgestaltung; d) Wissenschaft und Forschung. Veranstaltet wurden die Workshops vom »Centrum für Hochschulentwicklung« (CHE Consult). Im Mittelpunkt stand jeweils die Frage, wie die verschiedenen Arbeitsbereiche im Hinblick auf <i>Diversity</i> derzeit wahrgenommen werden und was getan werden sollte, damit die Universität den Bedürfnissen einer diversen Studierendenschaft und Belegschaft besser Rechnung tragen kann.

Ergebnisse der Analyse

Die Status-Quo-Analyse hat sowohl die vielfältigen diversitätsbezogenen Angebote und Instrumente sichtbar gemacht, die es an der Goethe-Universität bereits gibt, als auch auf Bedürfnisse hingewiesen. Hinsichtlich der Thematisierung von Bedürfnissen der Studierenden meldeten sich internationale Studierende, Studierende mit Migrationshintergrund bzw. Mehrsprachigkeit, Studierende aus nicht-akademischen Elternhäusern, Studierende mit Handicaps sowie studierende Eltern zu Wort. Problematisiert wurde etwa die noch nicht ausreichende Sensibilisierung von Lehrenden; so berichteten Studierende mit Migrationshintergrund mehrfach von Diskriminierungserfahrungen. Muslimische Studierende erzählten über Schwierigkeiten, einen Gebetsraum auf dem Campus Niederrad zu finden, studierende Eltern suchten hingegen Kinderbetreuungsmöglichkeiten und benötigten eine weit größere Flexibilität der Studienorganisation. Von Studierenden aus nicht-akademischen Elternhäusern wurde zudem der Übergang von der Schule ins Studium problematisiert. Zu den bereits bestehenden Maßnahmen für Studierende zählen neben personellen wie Mentoring, Patenschafts- und TutorInnenprogrammen solche der individuellen Studienbegleitung sowie strukturelle Aktivitäten zur Flexibilisierung des Studiums. Diese Angebote decken bereits weite Teile der Bedürfnisse der Studierenden ab. Sie sind allerdings häufig noch nicht ausreichend bekannt, auf einzelne Fächer / Fachbereiche bezogen oder zeitlich befristet.

Auch bei der Gruppe der Beschäftigten fanden sich deutliche Akzentsetzungen: Im Bereich der Willkommenskultur – besondere auch für internationale WissenschaftlerInnen –, der internen Kommunikation sowie der Unterstützung der Beratenden von Studierenden hinsichtlich des Umgangs mit Diversität wird ein größerer Handlungsbedarf gesehen. Das Thema »Alter« wurde insbesondere von administrativ-technischen MitarbeiterInnen eingebracht und bezog sich auf die Flexibilisierung von Lebensarbeitszeit, Weiterqualifizierungen sowie eine altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung und Gesundheitsvorsorge.



2. HANDLUNGSFELDER

Die systematische organisatorische Verankerung von DIVERSITYPOLICIES erfordert einen langen Atem. Auf der Basis der Ergebnisse der jüngsten Analyse will die Goethe-Universität deshalb in dem vorliegenden »Diversity-Konzept der Goethe-Universität Frankfurt am Main 2011 – 2014« Ziele für die kommenden Jahre herausarbeiten und Maßnahmen für die nächsten drei Jahre mit folgenden Schwerpunkten festlegen:

- ▶ die Beratung und Unterstützung der Fachbereiche und Abteilungen, um subtile institutionelle Diskriminierungen wahrzunehmen und diversitätsgerechte Angebote für Studierende und Beschäftigte fortzuentwickeln, Synergien zwischen den Projekten herzustellen und die Sichtbarkeit der Projekte zu erhöhen.
- ▶ das bestehende Gleichstellungsmonitoring zu einem *Diversity Monitoring* auszubauen sowie qualitative Studien, z. B. zur Situation von Studierenden mit Migrationshintergrund, zu fördern. Ein erster Ansatzpunkt wird eine Studierendenbefragung sein.
- ▶ die Hochschulkultur zu verändern durch eine bessere interne Öffentlichkeitsarbeit, eine Optimierung der »Willkommenskultur« sowie durch die Sensibilisierung für Diversität, insbesondere der Lehrenden und der TutorInnen und MentorInnen in den ersten Semestern.
- ▶ externe Netzwerke auf- und auszubauen, um den *Good Practice*-Austausch zu DIVERSITYPOLICIES zu fördern sowie die externe Öffentlichkeitsarbeit und Kooperationen zu stärken.

Ideen aus der Bestandsanalyse, die in dem vorliegenden Konzept nicht weiter verfolgt werden, sollen in einem Ideenspeicher im Intranet aufgehoben werden (vgl. 2.1.), um sie künftig wieder aufgreifen und weiterentwickeln zu können.

Im *Diversity*-Konzept wird unterschieden zwischen den Entwicklungszielen, -strategien und Maßnahmen, die strukturell zu Veränderungen führen sollen (strukturelle Ebene), und jenen, die helfen, Individuen in ihrer persönlichen (Karriere-)Entwicklung zu fördern und zum *Empowerment* beizutragen (personelle Ebene). In allen Ab-

schnitten werden zunächst die wichtigsten bestehenden Aktivitäten und Initiativen dargestellt, dann werden Entwicklungspotentiale und -ziele benannt und zuletzt konkrete Maßnahmen festgehalten, die bis 2014 umgesetzt werden sollen; so gliedert sich das Kapitel wie folgt:

Strukturelle Ebene	2.1. Verankerung der Ziele auf der Leitungsebene und diversitätsorientierte Organisationsentwicklung
	2.2. Daten und Indikatoren zur Abbildung und Messung von DIVERSITYPOLICIES
	2.3. Beteiligung der Fachbereiche und zentralen Einrichtungen
	2.4. Maßnahmen zur Erzeugung von Gender- und Diversity-Kompetenz
	2.5. Forschung und Lehre
Personelle Ebene	2.6. Diversitätsorientierte Personalentwicklung
	2.7. Maßnahmen für Studierende
Kooperationen und Netzwerke	2.8. Stärkung externer Zusammenarbeit

A) STRUKTURELLE EBENE

2.1. Verankerung der Ziele auf der Leitungsebene und diversitätsorientierte Organisationsentwicklung

DIVERSITYPOLICIES als Querschnittsaufgabe der Organisationsentwicklung zu verstehen, bedeutet, dass alle Handlungsfelder mit dem Ziel weiterentwickelt werden, Diversität wertzuschätzen und Chancengleichheit herzustellen. Dies gelingt nur, wenn dies als Leitungsaufgabe wahrgenommen wird, aber dazu auch verstärkt Strukturen und Anreize als *Bottom-up*-Prozess geschaffen werden.

Ist-Stand

Seit ihrem Beschluss, DIVERSITYPOLICIES systematisch in die Organisation einzuführen, hat die Hochschulleitung viele Schritte zur Umsetzung vorgenommen:

Koordinationsstelle »Gender & Diversity Controlling«	Im März 2010 wurde zunächst befristet bis Februar 2013 im Gleichstellungsbüro die Koordinationsstelle »Gender & Diversity Controlling« für den Aufbau eines <i>Gender & Diversity Monitoring</i> eingerichtet (vgl. 2.2.).
»Projektsteuerungsgruppe DIVERSITYPOLICIES«	Im Sommersemester 2010 wurde unter der Leitung der für Gleichstellung zuständigen Vizepräsidentin die »Projektsteuerungsgruppe DIVERSITYPOLICIES« eingerichtet. Sie setzt sich aus Personen zusammen, die in administrativen Schlüsselstellen arbeiten, sowie Forschenden, die den Entwicklungsprozess des <i>Diversity</i> -Konzepts kritisch begleiten.
Koordinationsstelle »DIVERSITYPOLICIES«	Im Oktober 2010 hat die Goethe-Universität zunächst für ein Jahr die Koordinierungsstelle »DIVERSITYPOLICIES« ins Leben gerufen. Zu ihren Aufgaben gehören u.a. die Bestandsanalyse bisheriger Aktivitäten, die Erstellung eines Internetauftritts, die Öffentlichkeitsarbeit sowie die Erarbeitung des <i>Diversity</i> -Konzepts.
»Charta der Vielfalt«	Im Januar 2011 trat die Goethe-Universität der »Charta der Vielfalt« bei.
Hochschulentwicklungs- plan (HEP)	In den neuen Hochschulentwicklungsplan 2011 wurde die Erweiterung der Gleichstellungspolitik um <i>Diversity</i> -Strategien aufgenommen.
Senatskommission »Frauenförderung, Gleich- stellung, Diversität«	Im Sommer 2011 wurde auf Wunsch des Senats die Senatskommission »Frauenförderung und Gleichstellung« in »Frauenförderung, Gleichstellung, Diversität« umbenannt.

Entwicklungsziele

In den kommenden Jahren will die Goethe-Universität insbesondere die Öffentlichkeitsarbeit und interne Kommunikation verbessern und den *Bottom-up*-Prozess stärken. Der Dialog der Universitätsmitglieder über das Verständnis und die Umsetzung von DIVERSITYPOLICIES soll weiter gefördert werden. Dazu sind gezielt Informationen zum Umgang mit Diversität einschließlich geplanter Maßnahmen zur Verfügung zu stellen; vorausgesetzt wird eine ausreichende Transparenz sowie die Partizipation von Studierenden und Beschäftigten bei der Analyse und Entwicklung von Instrumenten. So ist daran gedacht, langfristig Fonds für die von Studierenden initiierten Projekte einzurichten, über die sie ihre Bedürfnisse, Interessen und Kompetenzen selbst zum Ausdruck bringen können. Zudem soll die Situation Studierender und Beschäftigter unterschiedlicher Religionen durch »Räume der Stille« auf jedem Campus verbessert werden. Hierzu ist ein Konzept zu erarbeiten.

Darüber hinaus soll eine »Willkommenskultur« für Studierende, WissenschaftlerInnen und administrativ-technische Beschäftigte geschaffen und sich dabei generell mehr an den Bedürfnissen der unterschiedlichen Zielgruppen und Fachkulturen orientiert werden. Dies bedeutet z.B.: Es sollten universitätseigene Materialien wie Form- und Merkblätter oder Informationsbroschüren mehr als bisher mindestens zweisprachig angeboten werden; und sobald die Universität über ausreichende Mittel verfügt, sollten ein *Welcome-Center* eingerichtet und mehrsprachige Serviceangebote aufgebaut werden.

Die Goethe-Universität bemüht sich ferner, ihre Aktivitäten zur Barrierefreiheit bedarfsgerecht auszubauen.

Maßnahmen bis 2014

Maßnahme/Zeitraum	Inhalte	Verantwortliche
Koordinationsstelle »DIVERSITYPOLICIES« Fortlaufend	Im Rahmen des Programms »Starker Start ins Studium« (Bund-Länder-Programm für bessere Studienbedingungen und mehr Qualität in der Lehre) wird die Koordinationsstelle »DIVERSITYPOLICIES« neu ausgerichtet. Aufgabenschwerpunkte sind vor allem die Beratung der Fachbereiche sowie die Konzeptualisierung von Sensibilisierungsangeboten für Lehrende und TutorInnen bzw. MentorInnen.	Gleichstellungsbüro
Interne Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit Fortlaufend	Es ist eine Webseite »Chancengleichheit & Familie« einzurichten, die auch englischsprachige Seiten vorhält. DIVERSITYPOLICIES verstärkt in die Universitätsmedien einbringen, z. B. durch Berichte über Initiativen. Übersetzung von Kernbereichen der Universitätshomepage ins Englische.	Gleichstellungsbüro Marketing und Kommunikation (MuK) MuK
Willkommenskultur Bis Ende 2013 und fortlaufend	Neue MitarbeiterInnen sollen durch ein Willkommensrundschreiben sowie mit einer auf verschiedene Bedürfnisse abzielenden Informationsmappe begrüßt werden.	Personal Services und MuK
Partizipation aller Hochschulmitglieder Bis Ende 2012 und fortlaufend	Aufbau eines »Ideenspeichers«: Einrichtung einer interaktiven Plattform im Intranet bzw. eines Wikis. Studierende und Beschäftigte sollen die Möglichkeit erhalten, Bedürfnisse und Ideen für Instrumente sowie die Umsetzung von Maßnahmen zu artikulieren.	Koordinationsstelle »DIVERSITYPOLICIES« in Kooperation mit studiumdigitale, Studien Service Center

2.2. Daten und Indikatoren zur Abbildung und Messung von DIVERSITYPOLICIES

Nur wenige diversitätsbezogene Merkmale, wie etwa Alter und Geschlecht oder Nationalität, sind bisher in der Hochschulstatistik erfasst. Erforderlich sind deshalb quantitative Untersuchungen, wie z. B. Studierendenbefragungen auf freiwilliger Basis, sowie kleine qualitative Studien.

Ist-Stand

Mit der Einrichtung der Koordinationsstelle »Gender & Diversity Controlling« gelang es in die Datenanalyse einzusteigen.

Daten zu Diversität an Hochschulen	Die Koordinationsstelle »Gender & Diversity Controlling« hat allgemein zugängliche Daten zu Diversität an Hochschulen gesammelt.
Diversity Monitoring an der Goethe-Universität	Unter Bezugnahme auf die wenigen Beispiele von Diversity Monitoring an deutschen Hochschulen und Kommunen erfolgten erste Überlegungen für ein Diversity Monitoring an der Goethe-Universität.
Diversitätsbezogene Bedarfe der Fachbereiche	Diversitätsbezogene Bedürfnisse, Maßnahmen und Ziele der Fachbereiche wurden erstmals in den »Gender Equality & Diversity Action Plans« (GEDAP) der Fachbereiche 2011 erfragt (vgl. Seite 17 »Ist-Stand«)

Entwicklungsziele

Wie schon erwähnt, lässt sich aufgrund bestehender Datenschutzgrundlagen die sozio-demografische Zusammensetzung der Studierenden und Beschäftigten bislang nur sehr unzureichend bestimmen; das erschwert die Entwicklung erfolgreicher Maßnahmen. Die Goethe-Universität verfolgt daher langfristig das Ziel, diversitätsbezogene Strukturdaten der Studierendenschaft und Beschäftigten im Rahmen freiwilliger Befragungen zu erheben und so den Erfolg von Maßnahmen mess- und evaluierbar zu machen.

Maßnahmen bis 2014

Maßnahme/Zeitraum	Inhalte	Verantwortliche
<i>Gender & Diversity Monitoring</i> Fortlaufend	Auf- und Ausbau eines <i>Gender & Diversity Monitoring</i> , das sukzessive auch die Evaluation bestehender Maßnahmen einschließt.	Gleichstellungsbüro; Koordinationsstelle » <i>Gender & Diversity Controlling</i> «/ Controlling / Stabsstelle Lehre und Qualitätssicherung
» <i>Gender Equality & Diversity Action Plan</i> « (GEDAP) der Fachbereiche Fortlaufend	Die GEDAP werden zweijährlich fortgeführt und ab 2014 auch zentral eingeführt; Diversität wird dabei zunehmend relevant; u.a. sollen auf dieser Basis Maßnahmen für Beschäftigte in den Fachbereichen weiterentwickelt werden.	Gleichstellungsbüro; Koordinationsstelle » <i>Gender & Diversity Controlling</i> «
Studierendenbefragung WS 2012/2013	Es wird eine Studierendenbefragung durchgeführt, bei der die Diversität der Studierendenschaft ein Querschnittsthema darstellt. Es gilt herauszufinden, wie die Gruppe der Studierenden sich zusammensetzt und mit welchen Herausforderungen sie hinsichtlich ihrer Studienbedingungen und Lebenssituation konfrontiert sind. Ziel ist es, auf diese Weise geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um Abbruchquoten zu reduzieren und überlange Studienzeiten zu vermeiden.	Stabsstelle Lehre und Qualitätssicherung/ Gleichstellungsbüro

2.3. Beteiligung der Fachbereiche und zentralen Einrichtungen

Strukturelle Maßnahmen auf Fachbereichsebene und in zentralen Einrichtungen sollen die Organisationsentwicklung hin zu einer diversitätssensiblen Universität fördern.

Ist-Stand

In den vergangenen Jahren sind an der Goethe-Universität vielfältige Maßnahmen auf Fachbereichsebene als auch auf Ebene der Gesamtuniversität erfolgt. Beispielhaft stehen hierfür strukturwirksame Maßnahmen wie E-Learning-Angebote, international ausgerichtete Studien- und Promotionsprogramme, englischsprachige Homepages der Fachbereiche sowie Initiativen zur individuellen Studienbegleitung, zum

Teilzeitstudium sowie Angebote für gebührenfreie Kurse.¹⁵ Hervorzuheben sind zudem Aktivitäten für Studierende mit Handicap, wie z. B. Studienführer für Studierende mit Einschränkungen oder ein Film zu »Studium und Behinderung«.

Zu den größeren, bereits eingeführten Maßnahmen gehören:

GEDAP (vgl. 2.2.)	Zur strukturellen Verankerung der Gleichstellung in den Fachbereichen berichten die Fachbereiche im Rahmen des »Gender Equality & Diversity Action Plan« (GEDAP) im zweijährigen Rhythmus über durchgeführte und geplante Gleichstellungs- und Diversity-Maßnahmen bzw. Bedürfnisse.
»UNIREP«	Der Fachbereich Rechtswissenschaft bietet seit Oktober 2010 mit »UNIREP« kostenlose Repetitorien zur Examensvorbereitung an. Zudem werden Studierenden kostenfrei Notebooks zum Verfassen wissenschaftlicher Arbeiten zur Verfügung gestellt. Beide Maßnahmen reagieren somit auf die teils geringen finanziellen Ressourcen von Studierendengruppen.
E-Learning	Die Goethe-Universität hat früh begonnen, Angebote im Bereich E-Learning zu entwickeln und umzusetzen. Sie unterstützen bzw. ergänzen die Präsenzlehre und dienen angesichts diversifizierter Lebensumstände vor allem der Studienorganisation: <i>eLectures</i> befördern den Ausgleich heterogener Kenntnisstände und helfen bei der Prüfungsvorbereitung; so können Studierende Vorlesungsinhalte in ihrer individuellen Geschwindigkeit bearbeiten und haben die Chance, den hochkomprimierten Stoff einer Vorlesung beliebig oft anzuhören. Für Studierende mit Handicaps ergeben sich bessere Möglichkeiten der Partizipation. Die Ortsungebundenheit ermöglicht das Nachholen einzelner Vorlesungen und verbessert die Möglichkeiten eines Teilzeitstudiums.
Förderung des Teilzeitstudiums	Ein Beispiel für Angebote zum Teilzeitstudium auf Fachbereichsebene ist das »LL.M. Finance Degree Program«, welches sich an berufstätige Studierende in der Rechtswissenschaft richtet. Das Projekt »Individuelle Studienbegleitung« in der Medizin zielt auf die Flexibilisierung des Studienverlaufes und richtet sich insbesondere an Studierende mit besonderen Herausforderungen: studierende Eltern, HochleistungssportlerInnen, Studierende mit Pflegeaufgaben, Studierende aus dem Ausland, Erwerbstätige mit besonderen Verpflichtungen und Studierende mit Behinderungen bzw. chronischen Erkrankungen.
Anlaufstellen für Studierende und Beschäftigte mit Handicap	An der Goethe-Universität gibt es mehrere Anlaufstellen für Studierende und Beschäftigte mit Handicap. Neben der Beauftragten und der Vertreterin der Goethe-Universität für die Belange behinderter Menschen sind das das Autonome Behindertenreferat des AStA sowie die Beauftragte für Studierende.

Entwicklungsziele

Obgleich an der Goethe-Universität bereits viele diversitätsorientierte strukturelle Maßnahmen bestehen, gibt es bislang keine Vernetzung der Aktivitäten untereinander. Dies verleiht intern wie auch nach außen den Eindruck beliebiger Einzelmaßnahmen. Um die Nachfrage für Studierende zu vereinfachen, die Fachbereiche durch interne *Good-Practice*-Modelle zur Initiierung von Maßnahmen anzuregen und die Aktivitäten der Goethe-Universität extern besser zu präsentieren, sollen künftig die Initiativen mehr vernetzt und sichtbar gemacht werden.

¹⁵ Für diversitätsorientierte personelle Maßnahmen für Studierende vgl. 2.7.

Maßnahmen bis 2014

Maßnahme/Zeitraum	Inhalte	Verantwortliche
Vernetzung bestehender Initiativen, <i>Good-Practice</i> -Austausch Fortlaufend	Die Goethe-Universität wird die bestehenden Maßnahmen vernetzen, um einen <i>Good-Practice</i> -Austausch zu initiieren und Synergien herzustellen; sie bindet all diese Maßnahmen in ihr <i>Diversity</i> -Konzept ein. Auf Basis der Evaluation bestehender Angebote sowie der Bedarfsanalyse werden neue Konzepte für die Fachbereiche und zentralen Einrichtungen entwickelt und dann eingeführt, wenn Finanzierungsmöglichkeiten gefunden sind.	Koordinationsstelle »DIVERSITYPOLICIES«/ Fachbereiche und zentrale Einrichtungen
Beratung der Fachbereiche und Instrumentenkasten Bis Ende 2012 und fortlaufend	Die Fachbereiche und zentralen Einrichtungen werden beraten, um geeignete diversitätsbezogene Maßnahmen und Instrumente zu entwickeln. Unterstützend soll ein Instrumentenkasten zur Umsetzung diversitätsbezogener Maßnahmen für die Fachbereiche gebaut werden, der <i>Good-Practice</i> -Beispiele anderer Fachbereiche und Hochschulen enthält.	Koordinationsstelle »DIVERSITYPOLICIES«
»Tag der Chancengleichheit« 2014	Im Jubiläumsjahr 2014 wird ein »Tag der Chancengleichheit« an der Goethe-Universität durchgeführt. Hier stellen sich alle diversitäts- und gleichstellungsbezogenen Projekte und Maßnahmen der Hochschulöffentlichkeit sowie interessierten Einrichtungen und BürgerInnen der Region vor. Langfristig soll eine elektronische Plattform aufgebaut werden, die alle Angebote abbildet und die von den Anbietern eigenständig aktualisiert werden kann. Das Gleichstellungsbüro entwickelt ein Konzept dazu.	Gleichstellungsbüro; Koordinationsstelle »DIVERSITYPOLICIES«/ zentrale Einrichtungen und Fachbereiche (im Rahmen des 100jährigen Jubiläums)

2.4. Maßnahmen zur Erzeugung von Gender- und *Diversity*-Kompetenz

DIVERSITYPOLICIES als Changemanagement-Prozess anzustreben bedeutet für die Goethe-Universität, Reflexionen und Lernprozesse der Universitätsmitglieder anzustoßen und einen produktiven Umgang mit der Vielfalt nachhaltig zu initiieren.

Ist-Stand

Im Bereich der Weiterqualifizierung gibt es schon seit geraumer Zeit Angebote zur Sensibilisierung von wissenschaftlichen, aber auch administrativ-technischen Beschäftigten.

Veranstaltungen zur Sensibilisierung der Hochschulmitglieder	Die Vortragsreihe »Potenzial Vielfalt – DIVERSITYPOLICIES an der Goethe-Universität« einschließlich des Symposiums und <i>Open-Space-Workshops</i> im Wintersemester 2010/2011 hat als ein Instrument der Organisationsentwicklung Mitglieder der Hochschule ebenso sensibilisiert wie die Strategie- und Sensibilisierungs-Workshops, die von CHE Consult 2011 durchgeführt wurden (vgl. 1.4.).
Weiterbildungen zur Interkulturellen Kompetenz	Weiterbildungen zu Gender und <i>Diversity</i> , insbesondere mit dem Schwerpunkt interkulturelle Kompetenz, werden durch verschiedene Stellen und für unterschiedliche Zielgruppen bereits seit geraumer Zeit angeboten. Exemplarisch sind hier Workshops der Graduiertenschule GRADE, des »Interdisziplinären Kollegs Hochschuldidaktik« oder der innerbetrieblichen Weiterbildung in Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro zu nennen.
Kompetenzvermittlung	Die Mitglieder des »Cornelia Goethe Centrum für Frauenstudien und die Erforschung der Geschlechterverhältnisse (CGC)« stellen ihr Wissen über gender- und diversitätsbezogene Sensibilisierung Interessierten zur Verfügung.

Entwicklungsziele

Langfristig sind an der Goethe-Universität alle Hochschulmitglieder für einen wertschätzenden Umgang mit Vielfalt und Verschiedenheit zu sensibilisieren.

Maßnahmen bis 2014

Maßnahme/Zeitraum	Inhalte	Verantwortliche
Weiterqualifizierung Gender- und <i>Diversity</i> -Kompetenz für Führungskräfte Bis Ende 2012	Führungskräfte nehmen eine entscheidende Rolle ein, Gender- und Diversitäts-Kompetenzen vorzuleben; sie haben somit eine MultiplikatorInnenfunktion. Weibliche Führungskräfte sollen im Rahmen des Programms » <i>Career Support & Equal Opportunities</i> « für <i>Diversity</i> -Aspekte bei der Personalführung sowie Potentialidentifizierung sensibilisiert werden. Langfristig ist der Umgang mit diversen Teams auch in der Führungskräfteentwicklung der Personal- und Organisationsentwicklung aufzugreifen.	Gleichstellungsbüro: » <i>Career Support</i> «/ Personal- und Organisationsentwicklung
Weiterqualifizierung Gender- und <i>Diversity</i> -Kompetenz für Lehrende Fortlaufend bis 09/2016	Die Gender- und <i>Diversity</i> -Kompetenzvermittlung für Lehrende wird beim BLP »Starker Start ins Studium« weiter vorangetrieben. Ziel der didaktischen Qualifizierung ist es, die Lernsituationen für eine heterogene Studierendenschaft zu verbessern und die Lehre um den Aspekt der Diversitätssensibilisierung und -kompetenz zu erweitern.	»Interdisziplinäres Kolleg Hochschuldidaktik«/ Koordinationsstelle » <i>DIVERSITYPOLICIES</i> « im Rahmen des BLP
Gender- und <i>Diversity</i> -Kompetenz für studentische TutorInnen sowie MentorInnen Fortlaufend bis 2016	In die Trainings von TutorInnen und MentorInnen von Erstsemestern werden Module zur Sensibilisierung für Gender- und <i>Diversity</i> -Kompetenz eingebaut. Diese werden zunächst als Vertiefungsmodule angeboten.	studiumdigitale/ Koordinationsstelle » <i>DIVERSITYPOLICIES</i> « im Rahmen des BLP
Weiterqualifizierung Gender- und <i>Diversity</i> -Kompetenz sowie Supervisionen für Beschäftigte in Beratungs- und Servicefunktionen Ab 2013 und fortlaufend	Ein Einstieg in Gender- und <i>Diversity</i> -Kompetenzweiterbildungen sowie Supervisionen für Beschäftigte in Beratungs- und Servicefunktionen soll gemacht werden. Eine sensible intersektionelle Perspektive auf vielfältige Lebenshintergründe und Bedarfslagen von Studierenden soll ein Bestandteil der professionellen Kompetenzen der Beratenden werden.	Studien- Service-Center und zentrale Einrichtungen/ Personal- und Organisationsentwicklung
Leitfaden »Studieren mit Handicap« für Dozierende 2012	Es werden Handreichungen entwickelt, um Dozierende für die Situation von Studierenden mit Handicap zu sensibilisieren und ihnen das Studium zu erleichtern.	Studien-Service-Center/ Koordinationsstelle » <i>DIVERSITYPOLICIES</i> «
Gender- und <i>Diversity</i> -Kompetenztrainings für administrativ-technisches Personal Fortlaufend	Das Gleichstellungsbüro führt im Rahmen des Programms »Weiterqualifizierung und Gleichstellung« Gender- und <i>Diversity</i> -Kompetenztrainings für administrativ-technisches Personal durch.	Gleichstellungsbüro
ExpertInnenpool für Gender- und <i>Diversity</i> -Kompetenz Fortlaufend	Die Koordinationsstelle » <i>DIVERSITYPOLICIES</i> « sucht nach exzellenten TrainerInnen/SupervisorInnen/Coaches für Gender- und <i>Diversity</i> -Kompetenz und baut einen entsprechenden ExpertInnenpool auf.	Koordinationsstelle » <i>DIVERSITYPOLICIES</i> «

2.5. Forschung und Lehre

Stereotype über Geschlecht, Ethnizität und Religion etc. werden auch in Wissenschaft und Forschung ständig reproduziert. Veränderungen hin zu einer diversitätssensiblen Wissenschaftskultur sind daher für die Goethe-Universität ein wichtiges, aber nur langfristig zu erreichendes Ziel. Die frühe Sensibilisierung von Studierenden und WissenschaftlerInnen für Gefahren eines stereotypen Denkens und für strukturelle Ungleichheit ist Voraussetzung für die erfolgreiche Umsetzung von Chancengleichheit (vgl. 2.4.).

Ist-Stand

In den Sozial- und Geisteswissenschaften werden bereits heute diversitätsbezogene Fragen in Forschung und Lehre offen thematisiert.

»Cornelia Goethe Centrum für Frauenstudien und die Erforschung der Geschlechterverhältnisse (CGC)«	In der Geschlechterforschung genießt die Goethe-Universität internationale Anerkennung, nicht zuletzt durch das seit 1997 bestehende »Cornelia Goethe Centrum für Frauenstudien und die Erforschung der Geschlechterverhältnisse (CGC)«; es greift aktuelle diversitätsbezogene Fragestellungen auf und arbeitet kontinuierlich an einem Curriculum, das Aspekte der Intersektionalitätsforschung berücksichtigt. Seit dem WS 2000/2001 wird das viersemestrige »Studienprogramm Frauenstudien / Gender Studies« für StudentInnen von sechs sozial- und geisteswissenschaftlichen Fachbereichen angeboten; eine Ausweitung auf andere Fachbereiche ist geplant.
»Internationales Promotions-Colleg Gesellschaftswissenschaften (IPC)«	Das »Internationale Promotions-Colleg Gesellschaftswissenschaften (IPC)« kooperiert mit hochkarätigen WissenschaftlerInnen, die zu intersektionalitätsbezogenen Forschungsthemen arbeiten.
Förderung diversitätsbezogener Wissenschaft und Forschung	Die Goethe-Universität fördert bereits diversitätsbezogene Wissenschaft. Beispiele erfolgreicher Umsetzung sind die Stiftungsprofessur für »interdisziplinäre Alterswissenschaft und Alterspolitik« am Fachbereich Erziehungswissenschaften oder die Gastdozentur »Theologie interkulturell« am Fachbereich Katholische Theologie.
Universität des 3. Lebensalters	Einen Beitrag zum lebenslangen Lernen leistet die Goethe-Universität durch das Lehrangebot der »Universität des 3. Lebensalters«, angesiedelt am Fachbereich Erziehungswissenschaften.
»Schreibzentrum«	Das »Schreibzentrum« für die Fachbereiche 01 und 06 – 10 bietet Lehrenden einen hochschuldidaktischen Austausch und trägt zur Kompetenzerweiterung bei.
GastdozentInnenprogramm »International Campus«	Das GastdozentInnenprogramm »International Campus« lädt regelmäßig DozentInnen ausländischer Hochschulen zu Lehrveranstaltungen ein. Ziel des Programmes ist es, die akademische Vielfalt und Interkulturalität auf dem Campus zu fördern und Studierende frühzeitig in Kontakt mit Lehrinhalten und -methoden aus dem Ausland zu bringen, sie zu einem Auslandsaufenthalt zu ermutigen und Internationalität für Studierende erlebbar zu machen, die aus persönlichen oder finanziellen Gründen nicht ins Ausland gehen können oder wollen.
Informationen für GastwissenschaftlerInnen	Das <i>International Office</i> stellt internationalen GastwissenschaftlerInnen Informationsangebote zur Verfügung und leistet somit einen Beitrag zur Willkommenskultur an der Goethe-Universität.
Tagungen mit diversitätsbezogenen Fragestellungen	Es finden regelmäßig internationale Tagungen statt, die diversitätsbezogene Fragen aufgreifen und reflektieren.

Entwicklungsziele

Die Goethe-Universität will diversitätssensible Forschung und Lehre kontinuierlich weiterentwickeln.

Maßnahmen bis 2014

Maßnahme/Zeitraum	Inhalte	Verantwortliche
Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung Bis 2013	Es wird ein Frankfurter Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung eingerichtet.	Präsidium
Gender & Diversity Stiftungsprofessur 2013	Das CGC wird die Angela Davis Gastprofessur besetzen und wirbt Spenden dafür ein.	CGC/CGC-Förderkreis und andere Förderer
Ringvorlesung 2013	Die bestehende gender- und diversitätsbezogene Forschung soll durch eine Ringvorlesung intern wie extern sichtbar gemacht und stärker interdisziplinär reflektiert werden.	Koordinationsstelle »DIVERSITYPOLICIES« in Kooperation mit WissenschaftlerInnen der Goethe-Universität

B) PERSONELLE EBENE

2.6. Diversitätsorientierte Personalentwicklung

Der Arbeitserfolg der Beschäftigten hängt auch davon ab, dass sie an der Universität Rahmenbedingungen vorfinden und Entwicklungschancen erhalten, die ihre diversifizierenden Arbeits- und Lebensbedingungen einschließen.

Ist-Stand

Chancengleichheit gehört bei der Rekrutierung, Förderung und Weiterqualifizierung des Personals zu den zentralen Aufgaben des professionellen Managements. Dies stellt sich zurzeit wie folgt dar.

Karriereförderung und Sensibilisierung	Zur Förderung der Geschlechtergleichstellung werden Instrumente der aktiven Rekrutierung hochqualifizierter Wissenschaftlerinnen eingesetzt; ebenso Karrierehilfen für Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Trainings- und Coaching-Angebote sowie Führungskräfte und Lehrende für Gender- und <i>Diversity</i> -Aspekte sensibilisiert.
Mitarbeiterentwicklungsgespräch	Zur diversitätsorientierten Personalentwicklung bietet das 2009 eingeführte Mitarbeiterentwicklungsgespräch (MAEG) ein weiteres Instrument, die individuellen Potentiale der Beschäftigten zu erkennen und gezielt zu fördern.

Entwicklungsziele

Die Goethe-Universität wirkt darauf hin, *Diversity*-Aspekte in die Personalentwicklung und -förderung zu integrieren. Sie will die vielfältigen Potentiale ihrer Beschäftigten heben und ihre Kompetenzen durch kollegiale Tandemprojekte interpersonell nutzbar machen. Langfristig sollen Rekrutierungsinstrumente dahingehend verändert werden, dass Diskriminierung vermieden werden kann. Dies geschieht auf der Grundlage der genannten Merkmale im AGG.



Maßnahmen bis 2014

Maßnahme/Zeitraum	Inhalte	Verantwortliche
Pilotprojekt »Translation Assistance« Bis 2014	Es wird ein Konzept für ein Pilotprojekt »Translation Assistance« entwickelt; dieses soll sich an internationale WissenschaftlerInnen wenden, die oft in den ersten Wochen ihrer Tätigkeit an der Universität viele Fragen haben und dazu Übersetzungsleistungen in Anspruch nehmen müssen. Dazu sollen ihnen künftig bi- und multilinguale Beschäftigte zur Seite stehen.	Konzept: Personalservices/ Gleichstellungsbüro
Leitfaden »Chancengleichheit in der Rekrutierung« 2014	Es wird eine AG gegründet, die aufbauend auf vorhandenen Grundlagen einen Diversitäts-Leitfaden für Rekrutierungsverfahren erarbeitet.	Gleichstellungsbüro/ Personal- und Organisationsentwicklung

2.7. Maßnahmen für Studierende

Der erfolgreiche Abschluss eines Studiums ist in hohem Maße von der Ausgestaltung der Informations-, Angebots-, und Betreuungsstruktur einer Hochschule bestimmt, die der Unterschiedlichkeit ihrer Studierendenschaft Rechnung trägt.¹⁶ Studierende sollen deshalb Unterstützung in ihren heterogenen und individuellen Studienvoraussetzungen sowie der Bewältigung der Studienorganisation angesichts diversifizierter Lebenssituationen finden. Es ist ein Anliegen der Goethe-Universität, Bedingungen zu schaffen, um Potentiale bestmöglich zu entfalten. Dies stärkt nicht nur Studierende, sondern erhöht auch die Attraktivität der Universität im internationalen Wettbewerb um die besten SchülerInnen und AbsolventInnen.

Ist-Stand

Die Analyse¹⁷ zeigt, dass eine Vielzahl vorhandener Angebote auf Aspekte der Internationalität von Studierenden zielt. Beispiele fachübergreifender Maßnahmen zur Berücksichtigung der Diversität von Studierenden und Beschäftigten an der Goethe-Universität sind Mentoringinitiativen, Patenschafts- und Tutoriatsprogramme, Angebote zur Sprachkompetenz sowie Beratungsangebote; davon werden im Folgenden einige weitreichende aufgeführt:

¹⁶ Vgl. Heublein et al. 2010.

¹⁷ Vgl. 1.4.

»MIGMENTO«	MIGMENTO wendet sich an Studierende mit Migrationshintergrund der Fachbereiche 1–10 sowie der Fachbereiche 11–16. Die Mentees sind Studierende des 1. bis 4. Semesters, MentorInnen sind Studierende im Hauptstudium bzw. Masterstudierende/Alumni mit oder ohne Migrationshintergrund.
Lernlotsen	Im Projekt »Lernlotsen für die Studieneingangsphase« betreuen studentische TutorInnen internationale und deutsche Studierende der Fachbereiche Gesellschaftswissenschaften und Neue Philologien während der Einstiegsphase ihres Studiums.
»ArbeiterKind.de«	Das bundesweit erfolgreiche Projekt »ArbeiterKind.de« ist seit Oktober 2010 mit einer Regionalkoordinationsstelle im Gleichstellungsbüro angesiedelt. Es ermutigt und begleitet SchülerInnen und Studierende nicht-akademischer Herkunft zum Studium, vermittelt MentorInnen und leistet einen Beitrag zur Chancengleichheit.
Beratung für unterschiedliche Lebenslagen	In den vergangenen Jahren wurde ein differenziertes Beratungsangebot aufgebaut, das sich an Studierende mit diversen Lebens- und Studiensituationen richtet. Es wird getragen u.a. vom Studien-Service-Center, vom Studentenwerk, dem <i>International Office</i> , dem Familien-Service, den Autonomen Referaten des AStA und den Hochschulgemeinden.
Beispiele für Angebote zur Sprachkompetenz sind u. a.:	
Training und Beratung Wissenschaftliches Schreiben	Am »Schreibzentrum« der Fachbereiche 01 und 06–10 können Studierende in Tutorien, Workshops und Übungen ihre Fähigkeiten im wissenschaftlichen Schreiben erweitern und sich zu Schreibstrategien beraten lassen. Das Projekt geht damit auf die Heterogenität von Studierenden ein.
»Zwischen den Sprachen«	»Zwischen den Sprachen« richtet sich an Lehramtsstudierende für Deutsch als Zweitsprache und fördert in Kursen und Workshops die Schreib- und Sprachkompetenzen der Teilnehmenden.
Sprachkurse	Internationale Studierende, Postdocs und StipendiatInnen sowie GastwissenschaftlerInnen werden am internationalen Studienzentrum durch fachbezogene und fachunabhängige Deutschkurse unterstützt. Diese umfassen Grammatik- und Schreibkurse, Einführungen in wissenschaftliches Arbeiten, Phonetik-Beratung, sowie interkulturelles Lernen.

Entwicklungsziele

Es ist eine besondere Stärke der Goethe-Universität, mit der Vielzahl personeller Angebote auf die Vielfalt ihrer Studierenden zu reagieren. Die Goethe-Universität zählt hier zu den führenden Universitäten und nimmt eine Vorreiterrolle ein.

Maßnahmen bis 2014

Maßnahme/Zeitraum	Inhalte	Verantwortliche
BLP »Starker Start ins Studium«	Die Studieneingangsphase für Studierende aller Fächer wird durch gezieltes Tutoring und Mentoring grundlegend verbessert, damit werden Studierende in verschiedenen Lebenslagen noch besser gefördert.	Fachzentren/BLP
Vernetzung bestehender Pilotprojekte (vgl. 2.3.) Fortlaufend	Personell ansetzende Projekte sollen weiter gefördert und – wo möglich – vernetzt werden.	Koordinationsstelle »DIVERSITYPOLICIES«
Einrichtung eines Beratungsnetzwerkes 2013	Beratungs- und Unterstützungsangebote für Studierende sollen weiter vernetzt und intern wie extern sichtbar werden (vgl. 2.3.).	Personalentwicklung / Beratungsstellen in den verschiedenen Abteilungen
Unterstützung von erfolgreichen StudienbewerberInnen mit geringen ökonomischen Ressourcen 2012 und fortlaufend	Zugangschancen für StudienbewerberInnen aus ökonomisch schwachen Familien sind zu verbessern. Zur Umsetzung und Finanzierung wird ein Konzept entwickelt.	Konzeptentwicklung: Fundraising / Studien-Service-Center / Koordinationsstelle »DIVERSITYPOLICIES«
Weiterführung »MIGMENTO« 2013	Das Pilotprojekt »MIGMENTO« wird bei Erfolg und gesicherter Finanzierung einen neuen Durchgang durchlaufen.	FB 3, Prof. Helma Lutz / Gleichstellungsbüro

C) KOOPERATIONEN UND NETZWERKE

2.8. Stärkung externer Zusammenarbeit

Kooperationen und Netzwerke sind für die Umsetzung von Gleichstellung und DIVERSITYPOLICIES unverzichtbar und in der Aufbauphase von DIVERSITYPOLICIES besonders wichtig. Durch die zunehmende Verbreitung von *Diversity*-Ansätzen in Unternehmen, Organisationen und Kommunen sowie an anderen Hochschulen dienen Kooperationsbeziehungen dem Austausch und der Weiterentwicklung von *Good-* und *Best-Practice*-Modellen und bieten Perspektiven für gemeinsame Projekte. In ihrem Selbstverständnis als Bürgeruniversität pflegt die Goethe-Universität enge Kontakte zur Stadt Frankfurt, den Unternehmen und Stiftungen der Region und bietet BürgerInnen der Stadt und des Umlands einen Ort des Studiums, der Weiterbildung sowie der gesellschaftlichen und kulturellen Auseinandersetzung.

Ist-Stand

Die Goethe-Universität hat im Rahmen der Koordinationsstelle »DIVERSITYPOLICIES« früh mit dem Aufbau von Netzwerken begonnen; Ziel ist ein institutionsübergreifender Austausch.

<p>Round-Table »Interkulturalität«</p>	<p>2011 wurde ein Round-Table zum Themengebiet »Interkulturalität« gegründet. Neben dem Gleichstellungsbüro und WissenschaftlerInnen der Goethe-Universität sind Verantwortliche von <i>Diversity</i>-Abteilungen internationaler Unternehmen in der Rhein-Main-Region sowie Einrichtungen der Stadt Frankfurt beteiligt gewesen. Im Vordergrund standen wechselseitige Lernprozesse und Kooperationen, wie beispielsweise die Präsentation des <i>Diversity</i>-Ansatzes der Goethe-Universität auf der internationalen Tagung des »<i>Network of European Cities for Local Integration Policies for Migrants (CLIP)</i>« im Mai 2011.</p>
<p>»Charta der Vielfalt« / »Internationale Gesellschaft für Diversity Management«</p>	<p>Neben der Mitgliedschaft in der »Charta der Vielfalt« (vgl. 2.1.) ist die Goethe-Universität durch die Koordinationsstelle »DIVERSITYPOLICIES« auch in der »Internationalen Gesellschaft für Diversity Management« vertreten. Dort hat sie ihre <i>Diversity</i>-Aktivitäten auf der Jahrestagung 2011 vorgestellt.</p>
<p><i>University of Toronto</i></p>	<p>Das Gleichstellungsbüro befindet sich in einem Arbeitsaustausch mit dem Bereich »<i>HR and Equity</i>« der Partneruniversität <i>University of Toronto</i>.</p>

Entwicklungsziele

Um neue Ideen hervorzubringen, eventuell gemeinsame Maßnahmen zu planen, Forschungsfragen zu thematisieren und in Projekte zu übersetzen sowie einen inhaltlich anregenden Austausch zu führen, bleibt es für die Goethe-Universität wichtig, die Vernetzungen und Kooperationen mit der Stadt Frankfurt, Organisationen und Unternehmen im Rhein-Main-Gebiet sowie Hochschulen (inter-)national auszubauen.

Maßnahmen bis 2014

Maßnahme/Zeitraum	Inhalte	Verantwortliche
Intensivierung des Austauschs mit der Stadt Frankfurt, Unternehmen u. Stiftungen in der Metropolregion Frankfurt/Rhein-Main Fortlaufend	Insbesondere der Austausch mit der Stadt Frankfurt soll fortgesetzt und intensiviert werden; die Mitarbeit im »Regionalverband FrankfurtRheinMain« wird fortgesetzt und die Zusammenarbeit mit Stiftungen in der Region erweitert. Darüber hinaus sollen Kontakte mit Schulen der Rhein-Main-Region verstärkt werden. Die enge Zusammenarbeit mit dem Studentenwerk wird auch zu Fragen der Diversität der Studierendenschaft gesucht.	Koordinationsstellen »DIVERSITYPOLICIES«/ »Dual Career Service«
Intensivierung des Austausches mit den Partneruniversitäten Fortlaufend	Im Zuge von Kooperationsbeziehungen mit anderen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen regional und (inter-)national wird der <i>Good-Practice</i> -Austausch zu DIVERSITYPOLICIES gesucht bzw. vertieft; dies gilt vor allem hinsichtlich der internationalen Partneruniversitäten in den USA, Kanada und in England, die hier besonders aktiv sind.	Hochschulleitung/ Gleichstellungsbüro; Koordinationsstelle »DIVERSITYPOLICIES«
Pflege und Erweiterung bestehender externer Netzwerke Fortlaufend	Netzwerke, die durch Mitgliedschaften wie beispielsweise in der »Charta der Vielfalt« oder der Koordinationsstelle »DIVERSITYPOLICIES« in der »Internationalen Gesellschaft für Diversity Management« bestehen, werden erweitert.	Gleichstellungsbüro; Koordinationsstelle »DIVERSITYPOLICIES«
Präsentation der Goethe-Universität auf Tagungen Fortlaufend	Der <i>Diversity</i> -Ansatz der Goethe-Universität soll auf (inter-)nationalen Tagungen präsentiert werden.	Gleichstellungsbüro; Koordinationsstelle »DIVERSITYPOLICIES«

Glossar

Empowerment

Die Ermächtigung und Teilhabe von Menschen zu stärken ist das Ziel von *Empowerment*. Es sollen Bedingungen geschaffen werden, die die selbstbestimmte Artikulation und Ausgestaltung von Bedürfnissen fördern. Die Goethe-Universität verfolgt in der Entwicklung und Fortschreibung ihres *Diversity*-Konzeptes die Strategie eines *Empowerments*, das auf den Vorschlägen ihrer Mitglieder basiert. Die Initiativen sollen in einem interaktiven Ideenspeicher gesammelt und anschließend verwirklicht werden. Angesetzt wird dabei an einer institutionsorientierten Perspektive, die die gesellschaftlichen und institutionellen Rahmenbedingungen in den Blick nimmt, die Ungleichheiten und Machtverhältnisse hervorbringen.

Intersektionalität

Der Ansatz »Intersektionalität« wurde von der Rechtswissenschaftlerin Kimberle Crenshaw entwickelt. Dieses interdisziplinäre, zwischen den Rechts- und Gesellschaftswissenschaften zu verortende Konzept hat seinen Ursprung im *Black Feminism* bzw. der *Critical Race Theory* der USA der 1980er und 90er Jahre. Intersektionalität zielt auf das Vorhandensein von sozialen Merkmalen einer Person sowie auf Verschränkungen und Überschneidungen sozialer Ungleichheiten.¹⁸ Infolgedessen kann es zu Mehrfachdiskriminierungen kommen. Grundlegend für das *Diversity*-Konzept der Goethe-Universität ist es, der Intersektionalität als Denkansatz zu folgen und die strikte Einteilung von Individuen aufgrund statischer Identitätskategorien zu vermeiden.

Gender & Diversity Consulting

Ein Schwerpunkt des »*Gender & Diversity Consulting*« liegt auf der Beratung der Fachbereichsdekanate und anderer EntscheidungsträgerInnen, um sie bei der Formulierung und Umsetzung gezielter Gleichstellungsmaßnahmen zu unterstützen. Einen zweiten Schwerpunkt des »*Gender & Diversity Consulting*« bildet die Beratung von AntragstellerInnen und Projektleitungen bezüglich der Integration von Gender- und Gleichstellungsaspekten in Verbundforschungsprojekte.

Ethnizität

Der Begriff »ethnische Herkunft« – der vom Gesetzgeber und in gängiger Anti-Diskriminierungsliteratur verwendet wird – gilt heute als überholt. Denn dadurch wird impliziert, dass es sich um eine nicht frei gewählte Zugehörigkeit handle, die dem Individuum qua Geburt bzw. biologischer Abstammung innewohnen würde. Die Annahme, dass ethnische Herkunft ein vom Individuum nicht beeinflussbares Merkmal sei, führt letztlich genau zu jenen Diskriminierungen, die es zurückzuweisen gilt, und sollte deswegen nicht verwendet werden.

Sinnvoller ist es, den Begriff Ethnizität zu wählen, der in der Forschungsliteratur eine von Menschen selbst und frei gewählte Identität (Zugehörigkeitsgefühl zu einer Gruppe, Zusammengehörigkeitsgefühl einer Gruppe) meint. Menschen gleicher Herkunft oder Abstammung können demnach unterschiedliche Ethnizitäten wählen bzw. diese können sich im Verlauf ihrer Biographie auch verändern, unterschiedlich gelebt oder in verschiedene Verhaltensweisen und Wertvorstellungen münden. Während der Begriff ethnische Herkunft oft mit der Annahme einhergeht, dass alle Menschen der gleichen ethnischen Herkunft eine identische Kultur teilen, also die gleichen Verhaltensweisen, Wertvorstellungen usw. zeigen, ermöglicht es der Ethnizitätsbegriff, von heterogenen Kulturen auszugehen, die veränderlich sind.¹⁹

18 Vgl. Chebout 2011.

19 Vgl. Schmidt-Lauber 2007.

Literaturverzeichnis

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2010): *Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel*. Bielefeld.
- Chebout, Lucy (2011): *Wo ist Intersectionality in bundesdeutschen Intersektionalitätsdiskursen? – Exzerpte aus dem Reisetagebuch einer Travelling Theory*. In: Smykalla, Sandra / Vinz, Dagmar (Hrsg.): *Intersektionalität zwischen Gender und Diversity. Theorien, Methoden und Politiken der Chancengleichheit*. Münster. S. 43–57.
- Heublein, Ulrich et al. (2010): *Ursachen des Studienabbruchs in Bachelor- und in herkömmlichen Studiengängen: Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Exmatrikulierten des Studienjahres 2007/08*. HIS: Forum Hochschule. Hannover.
- Schmidt-Lauber, Brigitta (Hrsg.) (2007): *Ethnizität und Migration. Einführung in Wissenschaft und Arbeitsfelder*. Berlin.
- Stadt Frankfurt am Main (2010): *Vielfalt bewegt Frankfurt. Integrations- und Diversitätskonzept für Stadt, Politik und Verwaltung. Grundsätze, Ziele, Handlungsfelder*. Frankfurt am Main.
- Statistisches Bundesamt (2011): *Bildung und Kultur. Studierende an Hochschulen. Wintersemester 2010/2011*. Fachserie 11 Reihe 4.1. Wiesbaden.
- Statistisches Jahrbuch Frankfurt am Main (2011): Kapitel 2 Bevölkerung, Tab. 2.8, S.19; www.frankfurt.de/sixcms/media.php/678/J2011K02x.pdf (gesehen am 12.04.2012).
- Studien-Service-Center der Goethe-Universität Frankfurt am Main (WS 2011/2012): *Studierendenstatistik*. Frankfurt am Main.

IMPRESSUM

Herausgeber:

Der Präsident der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main

Verantwortlich im Sinne des Presserechts:

Dr. Olaf Kaltenborn, Leiter Abteilung Marketing und Kommunikation

Koordination und redaktionelle Betreuung:

Prof. Dr. Roser Valenti, Vizepräsidentin

Dr. Anja Wolde, Leiterin Gleichstellungsbüro

Saskia-Fee Bender, Koordinatorin DIVERSITYPOLICIES, Gleichstellungsbüro

Design:

AS'C Arkadij Schewtschenko Communications, Frankfurt am Main

Fotos:

Goethe-Universität, Jürgen Lecher, Dr. Anja Wolde

Druck:

Druckzentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Vertrieb:

Goethe-Universität Frankfurt am Main,
Abteilung Marketing und Kommunikation,
Helga Ott, Senckenberganlage 31,
60325 Frankfurt am Main
Telefon: (069) 798–22472
Fax: (069) 798–28530
E-Mail: saskia.bender@em.uni-frankfurt.de



