



▲ Hochschule Harz  
Hochschule für angewandte  
Wissenschaften

# Empfehlung für Gender- & Diversity-Sensibilität in der Didaktik

Eine Broschüre des Gleichstellungsbüros der Hochschule Harz

# Inhalt

Vorwort .....	3
Überwindung von Diskriminierung .....	4
<b>Sensibilisierung</b> .....	5
Was ist Diversity? .....	6
Was ist Geschlechtergerechtigkeit? .....	7
Was bedeutet Barrierefreiheit? .....	8
<b>Methodik</b> .....	9
Geschlechtersensible Sprache .....	10
Pronomen .....	11
Reflektierte Wortwahl und Individualisierung .....	12
Diskriminierungsfreie Lehrinhalte .....	13
Diskriminierungsfreie Lernatmosphäre .....	14
Empfehlung für den Alltag .....	15
<b>Förderung</b> .....	16
Interessenvertretungen und Ansprechpartner*innen .....	18
Hyperlinks aus dem Dokument .....	20
Weiterführende Dokumente und Gesetze .....	21
<b>Impressum</b> .....	22

# Vorwort

Liebe Lehrende & Mitarbeitende,

die Hochschule Harz ist eine inklusive Hochschule, die **Vielfältigkeit** feiert, **Respekt** großschreibt und eine **Chancengleichheit** und **Gleichstellung** aller Menschen, Geschlechter, Herkünfte, Hautfarben und Religionen in Wissenschaft, Forschung, Lehre und Karriere fördert.

Die **gedachte Norm** von Studierenden mit Anfang 20, vollzeitstudierend, im Erststudium, ledig, kinderlos, bildungsbürgerlicher Herkunft, körperlich und psychisch voll leistungsfähig, weiß-mehrheitsdeutsch, heterosexuell positioniert und christlich geprägt ist nicht zeitgemäß und entspricht nicht mehr den wahren Gegebenheiten.

Eine **gender- und diversitysensible Didaktik** ist das Schlüsselement, um der Vielfalt der Studierenden gerecht zu werden und eine respektvolle sowie diskriminierungsfreie Lernatmosphäre zu erschaffen.

Die vorliegende Empfehlung wurde im Rahmen des von der Europäischen Union geförderten Projektes **FEM POWER** erstellt. Sie beleuchtet relevante Themengebiete der gender- und diversitysensiblen Didaktik, um Ihnen einen Rahmen für den Umgang mit Studierenden, aber auch anderen Hochschulangehörigen zu geben. Ergänzt werden die Bereiche durch praktische Methoden und eine **Empfehlung für den Alltag**, um Ihre Lehre erfolversprechend zu erweitern.

Eine ideale diskriminierungsfreie und inklusive Lernumgebung ist zum jetzigen Zeitpunkt nicht möglich. Die Hochschule Harz wünscht sich jedoch von allen Hochschulangehörigen eine Sensibilisierung zu den folgenden Themen, dass sie offen für Veränderungen sind und in den Austausch mit Studierenden gehen. **Voneinander lernen** ist unsere größte Stärke, die wir unbedingt ausspielen sollten.

Bei Fragen und Anmerkungen zu dieser Handreichung wenden Sie sich gerne an das Gleichstellungsbüro der Hochschule Harz.

Mit herzlichen Grüßen



Sarah Piper (zentrale Gleichstellungsbeauftragte)

# Überwindung von Diskriminierung

**Jeder Mensch ist einzigartig** und bringt verschiedene Eigenschaften, Voraussetzungen, Fähigkeiten und Potenziale mit. Um Diskriminierung und Ungleichheiten an der Hochschule zu überwinden, braucht es **Gender- & Diversitysensibilität**. Diese kann durch folgende Punkte unterstützt werden:

- **Sensibilisierung:** Kein Mensch ist allwissend und Gegebenheiten sind in stetiger Veränderung. Deswegen gilt es, sich zu sensibilisieren, zuzuhören, zu lernen und offen für Neues zu sein.
- **Methodik:** Das Wissen um die ungerechten Umstände reicht nicht aus. Durch konkrete Methoden und didaktische Ansätze kann Diversität normalisiert und in den Hochschulalltag eingeflochten werden.
- **Förderung:** Durch verschiedene Angebote und Förderungen kann die Vielfalt und Chancengleichheit an der Hochschule aktiv unterstützt werden.

Nicht zu vernachlässigen sind auch die **Interaktion und der Multiplikationsfaktor**. Aktiver Austausch, respektvolles Zuhören und voneinander Lernen ist essenzieller Bestandteil bei der Überwindung von Diskriminierung.

Gelebte Diversität und Sensibilisierung führt zu einer **Vereinbarkeit von Bildung und Karriere mit verschiedenen Lebensrealitäten** sowie zu einer **Qualitätssicherung** und **Effektivitätssteigerung** durch gezielte Kompetenzentwicklung. Die Sicherstellung einer **inklusiven und konstruktiven Atmosphäre** im Sinne der Gleichstellung wird ebenfalls gestärkt. Sinnbringende **Erweiterungen von Lehr- und Lernperspektiven** bilden ebenfalls ein Produkt der Entwicklung.

Die genannten Punkte werden im folgenden Dokument weiter ausgeführt und aufgeschlüsselt.

## ► Praxis-Tipp

Diskurs über diversityrelevante Themen führt zu einer ständigen Sensibilisierung und sollte deswegen Platz in Lehrveranstaltungen finden.



# Sensibilisierung

Was steckt hinter den Begriffen »Diversity«, »Geschlechtergerechtigkeit« und »Barrierefreiheit«?



# Was ist Diversity?

Diversity ist der englische Begriff für **Vielfalt** und **Diversität**. Es geht um ein gesellschaftspolitisches Konzept, welches einen respektvollen und wertschätzenden Umgang mit Verschiedenheit und **Individualität** propagiert. Es geht nicht darum, Defizite oder Probleme in den Vordergrund zu stellen. Vielmehr geht es darum, die diversen Erfahrungen und Kompetenzen von Menschen zu erkennen und sie als Potenzial zu begreifen und zu nutzen.

Um Diversität sichtbar zu machen, zu stärken und Diskriminierung zu vermeiden, ist es sinnvoll, das Konzept der sieben **Kerndimensionen** von Diversity zu kennen. Dabei wird deutlich, dass ein Individuum aus einer Vielzahl von teilweise schwer oder nicht veränderbaren **Identitäts-Facetten** wie Geschlecht oder Ethnizität besteht. Diese Facetten werden auch **innere Dimensionen** genannt. Zusammen mit **äußeren Dimensionen** wie Familienstatus oder Wohnort ergeben sich spezifische Ressourcen, Fähigkeiten und Erfahrungen, die jeder Mensch mitbringt.

Die allgemeinen Bildungschancen sind zum jetzigen Zeitpunkt nicht für alle Individuen gleich verteilt und teilweise von bestimmten Dimensionen abhängig. Die Hochschule Harz forciert deswegen aktiv eine **Chancengleichheit** und **Sensibilisierung auf Diversität**, um jede Person an der Hochschule Willkommen zu heißen und auf ihrem Weg zu unterstützen.

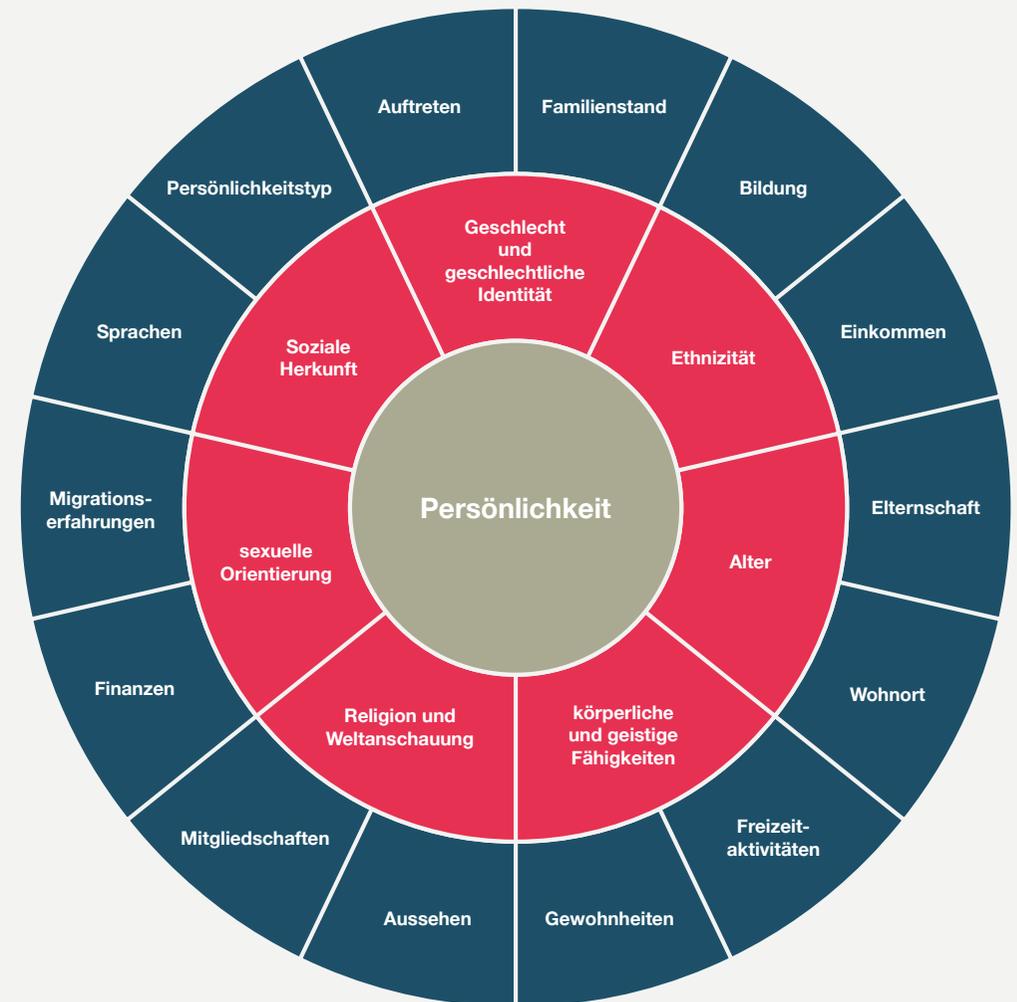


Abbildung 1: Die 7 Diversity Dimensionen<sup>1</sup>

<sup>1</sup> angelehnt an die Diversity-Dimensionen von »charta der vielfalt«

# Was ist Geschlechterungerechtigkeit?

In unserer Gesellschaft existieren mehrere Felder, in denen eine **Geschlechterungerechtigkeit** zu bemerken ist. In diesem Kapitel der Handreichung wird sich ausschließlich auf das binäre Geschlechtssystem (Frau und Mann) bezogen, da zu dem Thema bisher keine belastbare Datenlage zu intergeschlechtlichen Menschen existiert.

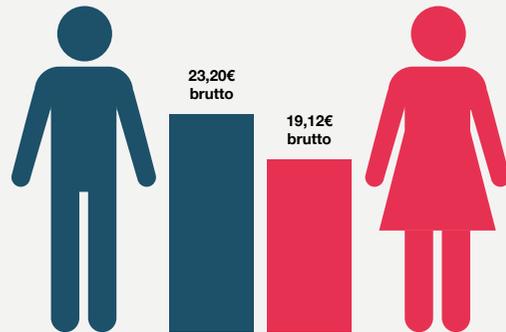


Abbildung 2: Durchschnittlicher Stundenlohn<sup>2</sup>

Der **Gender-Pay-Gap**, welcher in Abbildung 2 visualisiert wird, umfasst die Problematik, dass Frauen bei denselben Bedingungen, also derselben Qualifikation, dem gleichen Alter und weiteren Faktoren, weniger verdienen als ihre männlichen

Kollegen. Im Klartext bedeutet dies, dass eine Differenz von 18 Prozent im durchschnittlichen Stundenlohn existiert.

Bei dem **Gender-Care-Gap** geht es um die ungleichmäßige Verteilung von sogenannter Care-Arbeit, also der Kindererziehung, dem Haushalt und der Altenpflege. Frauen übernehmen durchschnittlich signifikant mehr dieser unbezahlten Arbeitsfelder, was sich später auch in einer geringeren Rente sowie Altersvorsorge auswirkt. Dieses Problem wird **Gender-Pension-Gap** genannt.

Der **Gender-Data-Gap** ist ein weiteres Beispiel für die Geschlechterungerechtigkeit und sehr allumfassend. Viele Bereiche des Lebens nehmen sich den **Mann als Norm** für den Menschen. So auch die Medizin. Zahlreiche Erkrankungen weisen bei Männern allerdings andere Symptome als bei Frauen auf, weswegen die Krankheiten bei den Patientinnen oft erst später diagnostiziert und behandelt werden können.

## ► Literaturempfehlungen

»Unsichtbare Frauen«  
von Caroline Criado Perez

»Down Girl«  
von Kate Manne

<sup>2</sup> Statistisches Bundesamt (Destatis) 2021

# Was bedeutet Barrierefreiheit?

Menschen mit Behinderungen sollen am Hochschulleben genau so teilnehmen können wie Menschen ohne Behinderungen. Barrierefreiheit beschreibt die Anpassung der Umwelt an die vielfältigen Bedürfnisse von Menschen und ermöglicht eine **selbstbestimmte Teilhabe** ohne zusätzliche Hilfen.

Barrierefreiheit kann beispielsweise durch Rollstuhlrampen, ebenerdige Eingänge oder behindertengerechte Toiletten erreicht werden. Auch in der Didaktik können verschiedene Möglichkeiten genutzt werden, um behinderte Studierende teilhaben zu lassen.

Rund **11 Prozent<sup>3</sup> der Studierenden** an Hochschulen in Deutschland haben eine Behinderung. Diese fällt in der Art und Schwere sehr unterschiedlich aus und nur wenige Behinderungen sind direkt sichtbar. Dies liegt auch daran, dass über 50 Prozent der behinderten Studierenden eine psychische Erkrankung aufweisen und rund

20 Prozent eine chronisch-somatische Erkrankung wie beispielsweise Rheuma, Multiple Sklerose oder Epilepsie. Für alle Formen von Behinderungen kann ein guter Umgang in der Hochschule gefunden werden, um den Alltag der Studierenden zu erleichtern.

Barrierefreiheit ist ein großes Ziel, welches in einigen Bereichen bisher nicht erreicht werden kann. Daher wird in bestimmten Zusammenhängen stattdessen von **barrierearmen Umsetzungen** gesprochen. Diese bieten keine Individuallösungen, jedoch einen breiten Zugang für den Großteil der Gesellschaft.

**Individuelle Sondervereinbarungen** sollten allerdings im Bereich der Möglichkeiten liegen, um der Vielfalt der Studierenden gerecht zu werden.

## ► Website-Empfehlungen

»Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen«

»Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsgesetz - BGG)«

<sup>3</sup> Beeinträchtigt studieren – best2: Datenerhebung zur Situation Studierender mit Behinderung und chronischer Krankheit 2016/17



# Methodik

Wie kann Diskriminierung aktiv vermieden werden?



# Geschlechtersensible Sprache

In der deutschen Sprache soll das **generische Maskulinum** geschlechtsneutral fungieren. Dies bedeutet, dass wenn von »Studenten« die Rede ist, bei Zuhörenden die Assoziation von studierenden Personen aller Geschlechter entstehen soll. Dass dies nicht immer der Fall ist, zeigen verschiedene psycholinguistische Studien.

Geschlechtersensible Sprache hat das Ziel, alle Geschlechter in der Sprache **sichtbar** zu machen und Menschen jeden Geschlechts **anzusprechen**. Dies führt auch zu einem Abbau stereotypischer Rollenbilder.

In der gesprochenen Sprache ist die Umsetzung leicht. Durch eine **Substantivierung** der Bezeichnungen wie »Studierende« können Menschen aller Geschlechter angesprochen werden. Ist diese Variante nicht möglich, kann mithilfe einer kurzen gesprochenen **Lücke**, einem sogenannten »Glottisschlag« gearbeitet werden. Diese ist aus Wörtern wie »Spiegelei« oder auch »bearbeitet«

bekannt. Die Lücke wird zwischen der männlichen Form und dem weiblichen »in(nen)« gesetzt. Sie steht stellvertretend für alle Geschlechter zwischen oder neben dem männlichen und weiblichen Geschlecht.

Im Schriftlichen ist gendersensible Sprache komplexer, eine **Idealform existiert bisher nicht**. Varianten wie die Doppelnennung »Studenten und Studentinnen« sind binär und sprechen nur Männer und Frauen an. So auch die Variante mit Schrägstrich »Student/innen« und einer Einklammerung »Student(innen) sowie das Binnen-I »StudentInnen«.

Nicht-binäre, also gendersensible Varianten sind beispielsweise der **Asterisk** »Student\*innen« und der **Doppelpunkt** »Student:innen«. Der Asterisk wird an der Hochschule Harz aufgrund der Symbolik des Sterns, welcher in alle Geschlechterdimensionen strahlt, bevorzugt. Außerdem ist er vergleichsweise barrierearm.

## ► Studien

Vervecken, D., & Hannover, B. (2015). Yes I Can! Effects of Gender Fair Job Descriptions on Children's Perceptions of Job Status, Job Difficulty, and Vocational Self-Efficacy. *Social Psychology*, 76-92.

Friesen, J. P., & Gaucher, D. (2011). Evidence That Gendered Wording in Job Advertisements Exists and Sustains Gender Inequality. *Journal of Personality and Social Psychology* Vol. 101, No. 1, 109-128.

# Pronomen

Das **biologische Geschlecht »Sex«** bezieht sich auf mess- und sichtbare Faktoren wie beispielsweise Chromosomen, Hormone sowie äußere und innere Geschlechtsorgane. Dabei kann es zu einer weiblichen und männlichen, aber auch zu einer mehr- oder andersartigen Ausprägung kommen.

Für den Umgang mit Personen in der Hochschule sollte ausschließlich das sogenannte **soziale Geschlecht »Gender«** relevant sein.

Dieses wird oft durch das äußere Erscheinungsbild, die Haltung und die Handlungsweisen definiert, jedoch nur durch das Individuum selbst festgelegt.

Meist stimmt das biologische Geschlecht mit dem sozialen Geschlecht überein: Der Mensch kann sich mit seinem biologischen Geschlecht identifizieren und fügt sich mehr oder minder in die gesellschaftlich-kulturellen Strukturen ein. Bei anderen Personen geschieht dies nicht. Eine

Identifikation mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht und der dazugehörigen sozialen Rolle ist nicht gegeben.

Der persönliche Umgang damit kann vielfältig aussehen, doch für den Kontext der Didaktik sind hier primär die **Personalpronomen** von Bedeutung. Durch diese bekommt das soziale Geschlecht Ausdruck in der Sprache. Mögliche Formen können das feminine »sie/ihr«, das maskuline »er/ihm«, aber auch nicht-binäre Formen wie »they/them« oder »dey/dem« sein.

Die **selbst gewählten Pronomen** sollten ohne Hinterfragung akzeptiert und durchgehend genutzt werden.

## ► Praxis-Tipp

In der Online-Lehre können Studierende zu Beginn darum gebeten werden, ihre Pronomen mit in den sichtbaren Namen aufzunehmen. Diese können auch in E-Mail-Signaturen oder im StudIP vermerkt werden.

# Reflektierte Wortwahl und Individualisierung

Worte können diskriminierend, verletzend und sogar entmenschlichend sein. Daher ist eine reflektierte Wortwahl ein wichtiger Bestandteil einer diskriminierungsfreien Didaktik.

Vokabeln wie beispielsweise »Endlösung« oder »entartet« stammen aus dem **Nationalsozialismus**. Bei dem Gebrauch schwingen die Gräueltaten der Zeit mit. Sie diffamieren vor allem behinderte Menschen und Personen jüdischen Glaubens, weswegen sie nicht reproduziert werden sollten.

Auch **geografische Bezeichnungen** sollten im Kontext des Weltgeschehens immer wieder hinterfragt werden. Ein Beispiel bildet hier der veraltete Name der ukrainischen Hauptstadt »Kiew«. Dies ist eine Transkription aus dem russischen »Киев«, also einem Überbleibsel aus Zeiten der Sowjetunion. Die korrekte Transkription aus dem ukrainischen »Київ« lautet »Kyjiw«. Diese Schreibweise wurde 2019 in den Duden aufgenommen und

symbolisiert im Kontrast zu der alten Bezeichnung keine Abhängigkeit der Ukraine von Russland.

**Menschen sind Individuen** und besitzen mehr als nur ein Merkmal, was sie definiert. Dieses Wissen kann sich auch in der Sprache widerspiegeln, indem Merkmale **adjektivistisch** verwendet werden. Konkret bedeutet dies, dass, wenn das Merkmal überhaupt erwähnt werden muss, beispielsweise von dem »behinderten Studenten« oder der »kopftuchtragenden Studentin« die Rede sein sollte und nicht etwa von »dem Behinderten« oder »der Kopftuchträgerin«. Diese einfache Regel lässt sich auf fast alle Merkmale ausweiten. Es existieren wenige Ausnahmen. So möchten die meisten »Autist\*innen« nicht etwa »Menschen mit Autismus« genannt werden, weil sie ihren Autismus nicht von ihrer Person trennen können oder wollen. Außerdem können natürlich **individuelle Präferenzen** vorliegen, weswegen immer gilt: Selbstbezeichnungen haben Vorrang vor allgemeingültigen Regeln.

## ► Literaturempfehlungen

»Verbrannte Wörter«  
von Matthias Heine

»Sprache und Sein«  
von Kübra Gümüşay

# Diskriminierungsfreie Lehrinhalte

Neben einer geschlechtersensiblen sowie anti-rassistischen und anti-ableistischen Sprache und einer reflektierten Wortwahl kann in der Lehre auch auf die **Repräsentation** und auf **Barrierefreiheit** geachtet werden.

Repräsentation bedeutet in diesem Kontext, dass **Bilder und Texte** in den Lehrunterlagen stets auf Diversität geprüft werden sollten. Bilder sollten ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis zeigen und keine **Stereotype** reproduzieren. Weiterhin kann eine realistische Verhältnismäßigkeit von verschiedenen Hautfarben und Behinderungen sowie von Religionen bebildert werden. Dasselbe gilt für Texte. Wenn sexistische, rassistische oder ableistische Literatur zwangsweise Teil der Lehrveranstaltung ist, sollte sie als solche deklariert werden. In der Auswahl von Literatur ist ebenfalls auf die Repräsentation zu achten. Texte von weiblichen Autorinnen sowie weibliche **Leitfiguren** im Kontext der Lehrveranstaltung sollten behandelt und sichtbar gemacht werden.

Eine einfache Möglichkeit der Barrierefreiheit in Lehrunterlagen ist die Anpassung von Farben auf verschiedene Farbfehlsichtigkeiten und Farbenblindheit. Die Barrierefreiheit von **Farbschemata** kann beispielsweise über die Website von Adobe Color getestet werden. Zur besseren Verständlichkeit werden hier verschiedene Farbfehlsichtigkeiten sowie Farbenblindheit anhand der gewählten Farben simuliert.

Ein weiterer Punkt bei diskriminierungsfreien Lehrunterlagen ist die **Typografie**. Grundsätzlich ist auf einen guten Kontrast zwischen Schriftfarbe und Hintergrund zu achten. Auch dieser kann über Adobe Color kontrolliert werden. Aus Rücksicht auf sehbehinderte Studierende sollte bei Texten außerdem stets auf eine ausreichend große **Schriftgröße** geachtet werden. Diese kann anhand der Entfernung beim Konsumieren mithilfe eines Schriftgrößenrechners berechnet werden. Generell gilt eine Mindestgröße von 10pt bis 12pt bei gedruckten Texten.

## ► Website-Empfehlungen

»Diversity Stockfotos«  
von allcodesarebeautiful

»Barrierefreie Farbschemata«  
von Adobe Color

»Kontrastprüfung«  
von Adobe Color

»Schriftgrößenrechner«  
von leserlich

# Diskriminierungsfreie Lernatmosphäre

Das Wissen um die Ungleichheit und Vielfältigkeit alleine reicht nicht aus, um Studierenden eine diskriminierungsfreie Lernatmosphäre zu erschaffen. Viel mehr zählt es, gender- und diversitybewusst zu handeln und die Werte in den Unterricht einzubinden.

Dies bedeutet beispielsweise konkret, dass im Regelfall keine **Anwesenheitspflicht** festgesetzt wird, aus Rücksicht auf Studierende mit Kindern oder Erkrankungen. Dasselbe gilt für eine **Kamerapflicht** im Online-Unterricht. Abseits der Privatsphäre gibt es auch hier vielfältige Gründe gegen diese Forderung. Um Studierenden mit chronisch physischen oder psychischen Erkrankungen den Hochschulalltag zu erleichtern, sollten außerdem ein **Nachteilsausgleich** sowie **Fristenverlängerungen** auf einfachem und schnellem Wege möglich sein. **Transparente Lehrveranstaltungs- und Prüfungsanforderungen** sollten ebenfalls Standard sein, um der Diversität von Studierenden gerecht zu werden.

Neben den gender- und diversitysensiblen Unterlagen und Inhalten können auch gesellschaftliche Ungleichheiten in Bezug auf das mit der Lehrveranstaltung verknüpfte Berufsfeld thematisiert werden. Außerdem ist ein geeigneter **(Lehr)Methodenmix**, der vielfältige Lern- und Beteiligungsmöglichkeiten schafft, von Vorteil, um allen Studierenden die Möglichkeit zur Partizipation zu bieten.

Im Punkt Barrierefreiheit kann bei der Wahl der Räumlichkeiten auf einen **barrierefreien Zugang** und eine ausreichende **Beleuchtung** des Raums geachtet werden.

Einer der wichtigsten Punkte ist zusätzlich der **offene und respektvolle Austausch** mit den Studierenden sowie die Übernahme einer **Vorbildfunktion**.

## ► Praxis-Tipp

Jede Lehrveranstaltung bietet durch die Vielfalt der Studierenden neue Potenziale und Herausforderungen. Die Studierenden kennenzulernen ist deswegen ein guter Weg, um die richtigen Methoden zu finden.

# Empfehlung für den Alltag

## Lehrinhalte

- Menschen aller Geschlechter werden in Schrift und gesprochener Sprache sichtbar gemacht
- rassistische, sexistische und ableistische Vokabeln werden nicht verwendet
- Fallbeispiele, Unterlagen und Bilder repräsentieren die Diversität von Menschen
- Klischees und Stereotype werden in der Lehre nicht reproduziert
- gesellschaftliche Ungleichheiten in Bezug auf das eigene Berufsfeld werden angesprochen
- die Literatur- und Medienliste enthält Texte von Forschenden verschiedener Geschlechter und Ethnien

## Barrierefreiheit

- Schriftarten und -größen sind barrierearm gewählt
- die Farbgebung von Präsentationen und Unterlagen ist barrierefrei

## Lernatmosphäre

- es findet ein offener und respektvoller Austausch mit den Studierenden statt
- die Lehrveranstaltungs- und Prüfungsanforderungen sind transparent
- es findet ein Nachteilsausgleich auf einfachem und schnellem Wege statt
- Studierende aus Familien ohne Hochschulerfahrungen werden gefördert
- auf eine Anwesenheitspflicht oder Kamerapflicht wird im Regelfall verzichtet
- ein Methodenmix, der vielfältige Lern- und Beteiligungsmöglichkeiten schafft, wird angewendet
- Vorbilds- und Multiplikationsfunktion wird genutzt



# Förderung

Wie und durch wen kann Diversität unterstützt werden?



# Möglichkeiten der Unterstützung

In ihrer Funktion als **Vertretung spezieller Interessensgruppen** stehen an der Hochschule Harz ausgewählte Kolleg\*innen als kompetente Ansprechpartner\*innen für gezielte Fragen und Probleme zur Verfügung. Neben der Bereitstellung wichtiger Informationsangebote wird zu festgelegten Sprechzeiten auch gern eine persönliche Beratung in diskreter Atmosphäre angeboten.

Auf der folgenden Doppelseite werden die Interessenvertretungen, Ansprechpartner\*innen, Förderprogramme und Dezernate kurz und knapp vorgestellt. Auch wichtige Räumlichkeiten finden auf der Seite ihren Platz.

## ► Praxis-Tipp

Auf der Website der Hochschule Harz sind unter dem Reiter »Hochschule« alle Interessenvertretungen und Dezernate zu finden.

# Interessenvertretungen und Ansprechpartner\*innen

## Gleichstellungsbüro

---

- Gewährleistung der Chancengleichheit aller Geschlechter, Sexualitäten
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

## International Office

---

- Beratung für Austauschstudierende
- Integration von ausländischen Studierenden

## Studierendenrat (StuRa)

---

- Studentische Interessenvertretung und Einsatz für Belange aller Studierenden
- Aktive Mitwirkung bei der politischen und kulturellen Gestaltung des Hochschullebens

## Akteuer\*innen der Inklusion

---

- Inklusion an der Hochschule
- Barrierefreiheit für Hochschulangehörige mit einer (Schwer-)Behinderung
- Teilhabe für behinderte und von Behinderung bedrohte Menschen
- Förderung der Eingliederung schwerbehinderter Menschen in die Dienststelle
- Einhaltung der zugunsten der schwerbehinderten Menschen geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen, Verwaltungsanordnungen und obliegenden Verpflichtungen

## Beschwerdestelle nach § 13 AGG

---

- Durchsetzung Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

## Professorinnenprogramm III

---

- Verbesserung der Repräsentation von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem
- Stärkung der Gleichstellungsstrukturen

## Projekt FEM POWER

---

- Förderprogramm in Sachsen-Anhalt
- Herstellung und Förderung von Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen in Wissenschaft und Forschung
- Erhöhung des Frauenanteils im MINT- und Wissenschaftsbereich
- Akquirierung von Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen im MINT-Bereich
- Equal-Pay-Day und Frauenschaftsclub

# Interessenvertretungen und Ansprechpartner\*innen

## Integrations-Beauftragte\*r

---

- Vertrauens und Ansprechperson für ausländische Studierende und Mitarbeitende
- Erhöhung von Internationalität und interkultureller Vielfalt in Lehre, Forschung und akademischer Studien- bzw. Arbeitswelt
- Zukunftsorientierte Umsetzung des Integrationsauftrags
- Nachhaltige Festigung einer weltoffenen Haltung

## Qualitätsmanagement

---

- Sicherstellung eines stetig hohen Qualitätsstandards in Forschung und Lehre
- Erwirkung ständiger Verbesserung der Leistungsangebote

## Eltern-Kind-Zimmer

---

- Möglichkeit zum Wickeln, Stillen und Füttern von (Klein-) Kindern
- für alle Betreuungspersonen nutzbar
- Wernigerode: Haus 2, Raum 2.006 c
- Halberstadt: Raum D 202

## Dezernat für studentische Angelegenheiten

---

- Beratung und Betreuung für alle Studierenden
- Begleitung von der Bewerbung bis zur Exmatrikulation
- Schnittstelle zwischen Studierenden und der Hochschulverwaltung
- Verantwortung für administrative Aufgaben im Bereich Studium

## Personalrat

---

- Einhaltung allgemeiner Aufgaben bei der Mitbestimmung gemäß Landespersonalvertretungsgesetz Sachsen-Anhalt (PersVG LSA)
- Überwachung der Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen, Tarifverträgen und Schutzvorschriften zugunsten der Beschäftigten
- Förderung und Durchsetzung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben in enger Zusammenarbeit mit Behindertenbeauftragter und Schwerbehindertenvertretung
- Vermittlung zwischen Beschäftigten, Dienstvorgesetzten und Hochschulleitung im Falle von Konflikten

# Hyperlinks aus dem Dokument

- Diversity Dimensionen von »charta der vielfalt«  
<https://www.charta-der-vielfalt.de/diversity-verstehen-leben/diversity-dimensionen/>
- »Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen«  
<https://www.behindertenrechtskonvention.info/uebereinkommen-ueber-die-rechte-von-menschen-mit-behinderungen-3101/#9-artikel-9---zuganglichkeit>
- »Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen«  
<https://www.gesetze-im-internet.de/bgg/BJNR146800002.html>
- Diversity Stockfotos von allcodesarebeautiful  
<https://allcodesarebeautiful.com/diversity-stockfotos/>
- »Barrierefreie Farbschemata« von Adobe Color  
<https://color.adobe.com/de/create/color-accessibility>
- »Kontrastprüfung« von Adobe Color  
<https://color.adobe.com/de/create/color-contrast-analyzer>
- »Schriftgrößenrechner« von leserlich  
<https://www.leserlich.info/werkzeuge/schriftgroessenrechner/index.php>

## Weiterführende Dokumente und Gesetze

- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)  
<https://www.gesetze-im-internet.de/agg/>
- Behindertengleichstellungsgesetz Sachsen-Anhalt (BGG)  
<https://www.landesrecht.sachsen-anhalt.de/bsst/document/jlr-BehGleichGST2010rahmen>
- Campus Codex  
<https://www.hs-harz.de/hochschule/profil/leitbild/campus-codex>
- Frauenfördergesetz  
<https://www.landesrecht.sachsen-anhalt.de/bsst/document/jlr-FrFGSTpP20>
- Genderglossar  
<https://www.hs-harz.de/gs/genderglossar>
- Gleichstellung ist auch Männersache  
<https://www.hs-harz.de/dokumente/extern/Gleichstellung/Fotos/GleichstellungIstAuchMaennersache.pdf>
- Gleichstellungskonzept 2022-2026  
[https://www.hs-harz.de/dokumente/extern/Gleichstellung/Gleichstellungskonzept\\_HS\\_Harz\\_2022-2026.pdf](https://www.hs-harz.de/dokumente/extern/Gleichstellung/Gleichstellungskonzept_HS_Harz_2022-2026.pdf)
- Hinweise zur Gestaltung der Kommunikation für Angehörige der Hochschule Harz  
<https://www.hs-harz.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=41406&token=afc77c-b43326104007fcd4350e33efb45912053a>
- Inter\* und Trans\* an der Hochschule  
[https://www.hs-harz.de/dokumente/extern/Gleichstellung/Fotos/Broschuere\\_Inter\\_und\\_Trans\\_an\\_der\\_Hochschule\\_-\\_Informationen\\_fuer\\_Entscheidungstraeger\\_innen\\_an\\_Hochschulen.pdf](https://www.hs-harz.de/dokumente/extern/Gleichstellung/Fotos/Broschuere_Inter_und_Trans_an_der_Hochschule_-_Informationen_fuer_Entscheidungstraeger_innen_an_Hochschulen.pdf)

# Impressum

Hochschule Harz, Wernigerode, Dezember 2022

## Herausgeberin

Hochschule Harz

## Redaktion und Inhalt

Anna Elmenthaler, Claudia Hellwig,  
Sarah Piper, Lisa Pippirs, Cornelia Volkert

## Layout und Grafik

Anna Elmenthaler

## ▲ Hochschule Harz

Hochschule für angewandte  
Wissenschaften



SACHSEN-ANHALT



EUROPÄISCHE UNION

ESF

Europäischer  
Sozialfonds

