

Erster Selbstreport im Rahmen der Teilnahme am Diversity Audit des Stifterverbandes 2022 der Hochschule RheinMain

Prof. Dr. Eva Waller, Präsidentin

Prof. Dr. Abiola Sarnecki, Diversitäts- und Antidiskriminierungsbeauftragte

Dr. Julia Bzzi, Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Diversität

11.10.2022

Inhalt

Abkürzungsverzeichnis	4
1 Grunddaten der Hochschule.....	5
2 Ausgangssituation der Hochschule	5
2.1 Studierende.....	6
2.1.1 Nationalität.....	6
2.1.2 Geschlechterverhältnisse	9
2.1.3 Alter	10
2.1.4 Bildungsherkunft.....	11
2.1.5 Art der Hochschulzugangsberechtigung	Fehler! Textmarke nicht definiert.
2.1.6 Gesundheitliche Beeinträchtigungen	Fehler! Textmarke nicht definiert.
2.1.7 Erwerbstätigkeit neben dem Studium	Fehler! Textmarke nicht definiert.
2.2 Beschäftigte	14
2.2.1 Nationalität.....	14
2.2.2 Geschlecht	16
2.2.3 Alter	19
2.2.4 Anteil der Beschäftigten mit Kindern oder anderweitigen Betreuungs- /Versorgungspflichten	20
2.2.5 Anteil der Beschäftigten mit gesundheitlicher Beeinträchtigung.....	21
2.2.6 Anteil der Beschäftigten, die Vollzeit bzw. Teilzeit beschäftigt sind.....	21
2.2.7 Anteil der befristet Beschäftigten.....	23
2.3 Vorhandene zielgruppenspezifische Angebote/Maßnahmen.....	23
2.4 (zukünftiger) Handlungsbedarf.....	24
3 Strategieplanung.....	25
3.1 (Geplante) Diversity Strategy	25
3.2 Ressourcen (personell und finanziell) für die Umsetzung der Diversity Strategy	25
3.3 Steuerungsinstrumente (Hochschulentwicklungsplan, Zielvereinbarungen, Mittelverteilung etc.) der Diversity Strategy	26
4 Entwicklungsziele	27
4.1 Im Verlauf des Auditierungsverfahrens sollen folgende Entwicklungsziele erreicht werden	27
4.2 Wie soll sich die aktuelle Zusammensetzung der Studierendenschaft, der Absolvent*innen und der Beschäftigten nach Abschluss des Auditierungsverfahrens verändert haben?	27

4.3	Feststellung der Zielerreichung	28
5	Quellen	29
6	Anhang	30
a.	Maßnahmen und KPIs	30
b.	Länder-Regionen-Zuordnung nicht deutscher Studierender	50
c.	Diversitätsfunktionen mit Erklärungen	51

Abkürzungsverzeichnis

AB	Architektur und Bauingenieurwesen
Abbildung	Abb.
AG	Arbeitsgruppe
AGG-RL	Richtlinie des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes
DCSM	Design Computer Science Medien
FB	Fachbereich
HSRM	Hochschule RheinMain
ING	Ingenieurwissenschaften
KPIs	Key Performance Indicators
o.ä.	oder Ähnliches
SS	Sommersemester
SW	Sozialwesen
WBS	Wiesbaden Business School
WS	Wintersemester

Erster Selbstreport im Rahmen der Teilnahme am Diversity Audit des Stifterverbandes 2022

1 Grunddaten der Hochschule

Die Hochschule RheinMain, eine staatliche Fachhochschule in Trägerschaft des Landes Hessen, ist an insgesamt fünf Standorten in Wiesbaden und Rüsselsheim vorzufinden (vier Standorte in Wiesbaden, ein Standort in Rüsselsheim). Diese fünf Standorte der Hochschule im Herzen des RheinMain-Gebietes sind international ausgerichtet und selbst stark divers mit steigender Tendenz. So weist beispielsweise die Stadt Wiesbaden einen Ausländeranteil von ca. 22% auf, der Anteil an Bewohner*innen mit Migrationshintergrund liegt bei fast 40%¹. Das Rhein-Main Gebiet ist zudem Sitz großer multinationaler Konzerne wie Hyundai Europa, Boehringer Ingelheim, Bilfinger, Fresenius, Merck etc. und ein wichtiger Standort des internationalen Bankwesens. Der Flughafen Frankfurt ist der größte Flughafen Deutschlands und einer des größten Europas. Als Hochschule wollen wir diesem Umfeld mit unseren eigenen Strukturen gerecht werden, diese Vielfalt soll sich auch in unserer Organisation widerspiegeln: Wir wollen damit soziale Verantwortung übernehmen. So sind wir überzeugt, gerade als Bildungseinrichtung zu einer positiven gesellschaftlichen Entwicklung beitragen zu können, indem wir Werte wie Diversität, Respekt, Fairness und Toleranz vorleben.

Zu Beginn des Sommersemesters 2022 umfasste die Hochschule insgesamt 12.924 immatrikulierte Studierende. Demgegenüber stehen 1.011 Beschäftigte: Davon fallen 44% auf wissenschaftliches Personal, 13% auf technisches Personal sowie 43% der Beschäftigten sind Angestellte der Verwaltung (Stand Mai 2022)².

Die Funktion der Diversitäts- und Antidiskriminierungsbeauftragten ist seit 01. August 2021 besetzt. Organisatorisch ist die Funktion direkt bei der Präsidentin verankert.

2 Ausgangssituation der Hochschule

Nachstehende Ausführungen geben einen Einblick in der Ausgangssituation der Hochschule RheinMain. Zunächst werden wir eine Zusammenschau zentraler Merkmale der Studierendenschaft geben, um daran anschließend unsere Interpretation herausstechender Kriterien im Kontext von Diversität zu geben. Ergänzend dazu bieten wir im Nachgang einen Einblick in die Zusammensetzung der Beschäftigten der Hochschule, mit dem Ziel dadurch eine Annäherung an eine möglichst ganzheitliche Beschreibung der Hochschule RheinMain zu erhalten.

¹ Statistisches Jahrbuch 2020 Wiesbaden, 02 Bevölkerung (2021), S. 11, 26, 28.

² Dabei werden an der Hochschule RheinMain Professor*innen, wissenschaftliche Mitarbeitende auf Zeit sowie auf Dauer und Lehrbeauftragte unter wissenschaftlichem Personal subsummiert. Das Personal in Verwaltung setzt sich aus administrativen Beschäftigten und Auszubildenden (darunter auch die IT-Abteilung) zusammen. Kraftfahrende, Reinigungspersonal und technische Mitarbeitende stellen die Gruppe des Personals in Technik.

2.1 Studierende

In der Beschreibung der Studierenden setzen wir einen Fokus auf drei Merkmale: Internationalität, Geschlecht sowie Bildungsherkunft, da wir in Bezug auf diese Eigenschaften die prominentesten Umbrüche und Bedarfe erkennen.

2.1.1 Nationalität

Hinsichtlich der kulturellen Vielfalt der Studierendenschaft der Hochschule RheinMain liegen uns nur wenige statistische Daten vor: Wir können lediglich die nationalstaatliche Zugehörigkeit auf Basis der ersten Staatsbürgerschaft nachverfolgen, denn nur diese wird nachgehalten. Weiterhin können wir die Anzahl an internationalen Studierenden pro Semester als Indikator für die internationale Zusammensetzung der Studierenden heranziehen. Auf Hinweise mit Blick auf Multikulturalität und Internationalität wie beispielsweise doppelte Staatsbürgerschaften, kulturelle oder ethnische Zugehörigkeiten und Migrationshintergrund haben wir keinen Zugriff, da diese Kategorien nicht systematisch erfasst werden. Der Eindruck der zunehmenden Internationalität sowie Multikulturalität entsteht vor allem durch (subjektive) Eindrücke in der Lehre, diverse Anfragen und Initiativen (zum Beispiel nach einem Andachtsraum nutzbar für vielfältige Weltanschauungen) oder erkenn- bzw. erspürbar durch Selbstberichte von Studierenden in unterschiedlichen Settings wie beispielsweise der Lehre, in Hausarbeiten mit selbstreflexiver Komponente. Im Zuge der Auditierung wäre festzustellen, wie wir solche erfassen können.

So wird an der Hochschule RheinMain in den Erhebungen nur zwischen deutschen und nicht-deutschen Studierenden unterschieden. Für die gesamte Hochschule lässt sich ein Verhältnis von 86% deutschen zu 14% nicht-deutschen Studierenden festhalten. Diese Verteilung bleibt über alle Fachbereiche hinweg stabil.

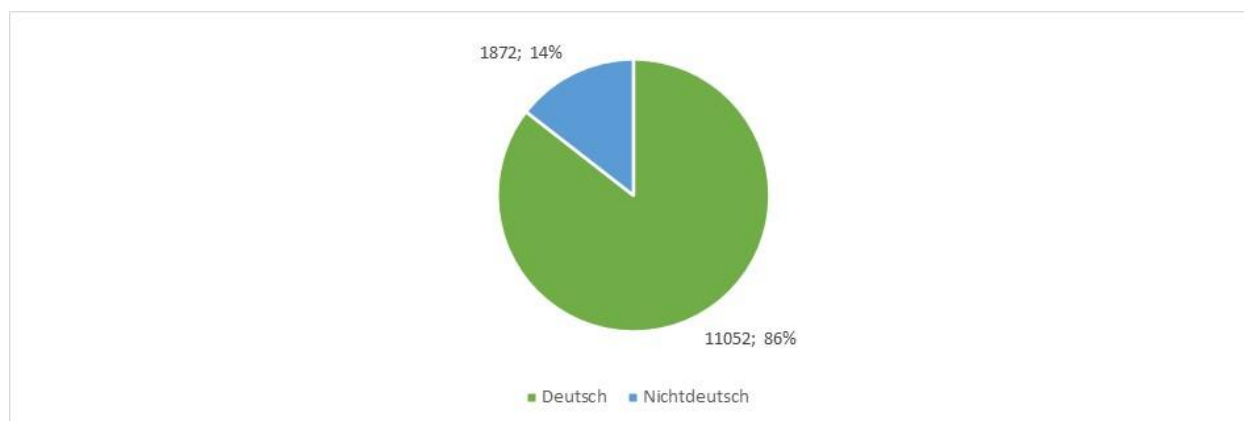


Abbildung 1 Nationalitäten an der Hochschule RheinMain differenziert in deutsche und nicht-deutsche Studierende mit n=12924; (eigene Darstellung anhand der erweiterten Semesterstatistik 2022 der HSRM)

Einzig für den Fachbereich Sozialwesen lässt sich eine leichte Abweichung bemerken: In diesem sind 92% deutsche und entsprechend 8% nicht-deutsche Studierende vertreten. Es gilt allerdings erneut darauf hinzuweisen, dass die Erhebung nur (erste) Staatsbürgerschaften zu Grunde legt.

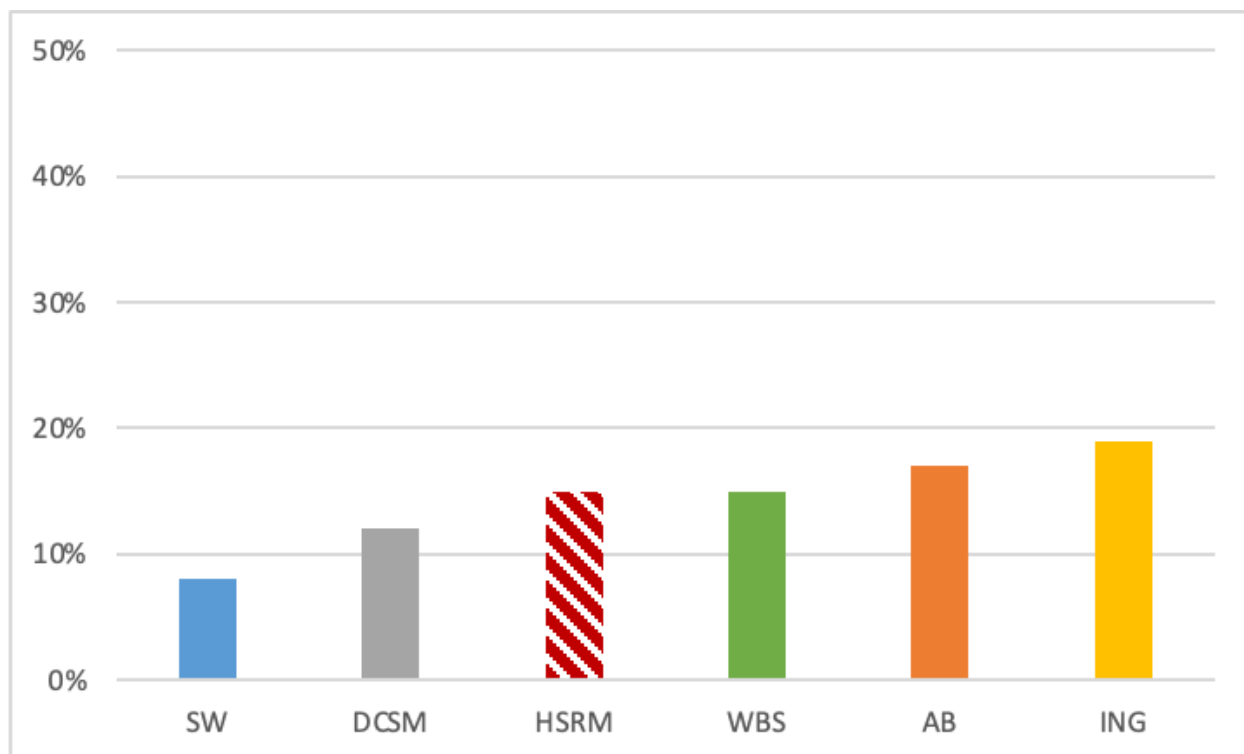


Abbildung 2 Anteil internationaler Studierender aller Fachbereiche; eigene Darstellung anhand der erweiterten Semesterstatistik 2022 (n=12924) der HSRM

Der Anteil an internationalen Studierenden an der Hochschule RheinMain in den vergangenen fünf Jahren ist nicht signifikant gewachsen und ist bei 14% geblieben.

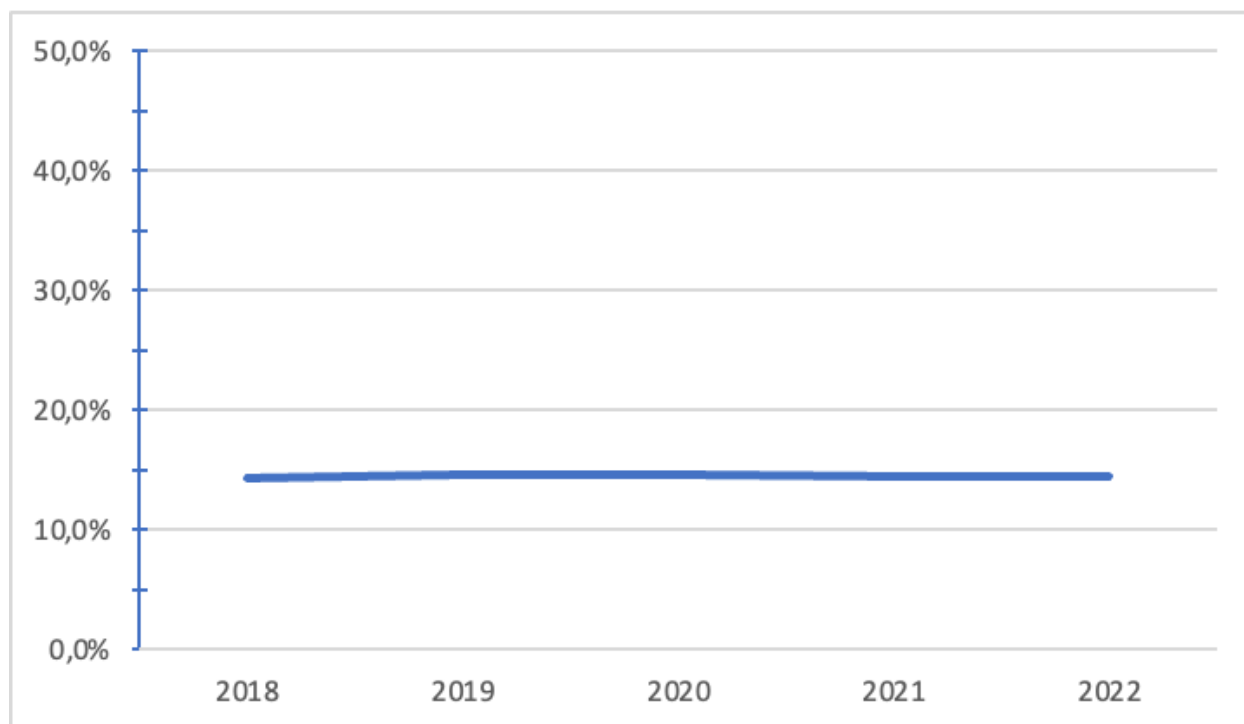


Abbildung 3 Anteil der nicht-deutschen Studierenden der HSRM, 2018-2022; eigene Darstellung anhand der Semesterstatistik des SS der HSRM (n=12924), 2018-2022

34% der nicht-deutschen Studierenden kommen aus Ost- und Westeuropa, 25% aus dem Mittleren Osten und 14% aus Asien/Südpazifik. Die geringe Teilnehmeranzahl der Befragung macht es allerdings schwierig, Rückschlüsse aus diesen Daten zu ziehen. Zukünftig sollten diese Daten durch eine alternative Methode erhoben werden, um gezielte Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils an internationalen Wissenschaftler*innen, Beschäftigten und Studierenden zu entwickeln und durchzuführen.

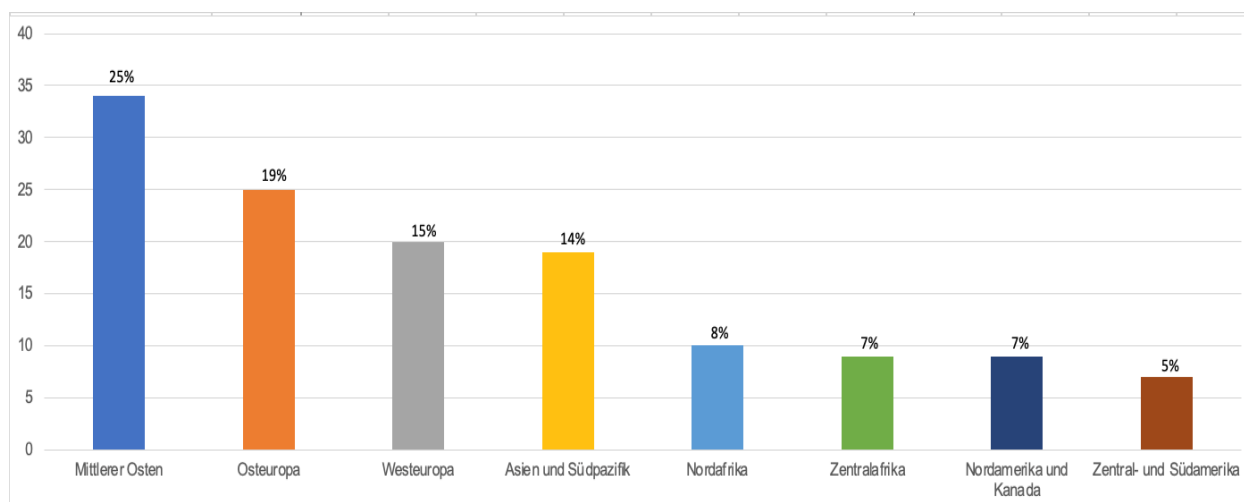


Abbildung 4 Nicht-deutsche Studierende differenziert nach Regionen; eigene Darstellung anhand der Studierendenbefragung 2021 (n= 1627) der HSRM

2.1.2 Geschlechterverhältnisse

In den offiziellen Erhebungen der erweiterten Semesterstatistik³ (Stand April 2022) ist ein scheinbar nahezu ausgeglichenes binäres Geschlechterverhältnis vorzufinden: Es sind im Jahr 2022 6.622 männliche, 6.299 weibliche Studierende und lediglich drei Studierende, die sich bei der Abfrage als divers identifizieren, eingeschrieben (vgl. Abb. 5).

Daraus lässt sich bereits erkennen, dass Personen, deren Geschlechtsidentität außerhalb der binären Kategorien von Weiblich- und Männlichkeit liegen, statistisch sich – bis auf drei Ausnahmen – nicht wieder finden lassen, da sie – vermutlich – ihr biologisches/zugewiesenes Geschlecht statistisch angeben. Jedoch legen Bedarfsäußerungen im Rahmen von Beratungen, Anträge auf Namensänderungen, Nachfragen nach geschlechtsneutralen W.C.s und Ähnliches nahe, dass eine breitere geschlechtliche Repräsentation an der Hochschule RheinMain vorzufinden ist.

Entwicklung der Zahlen

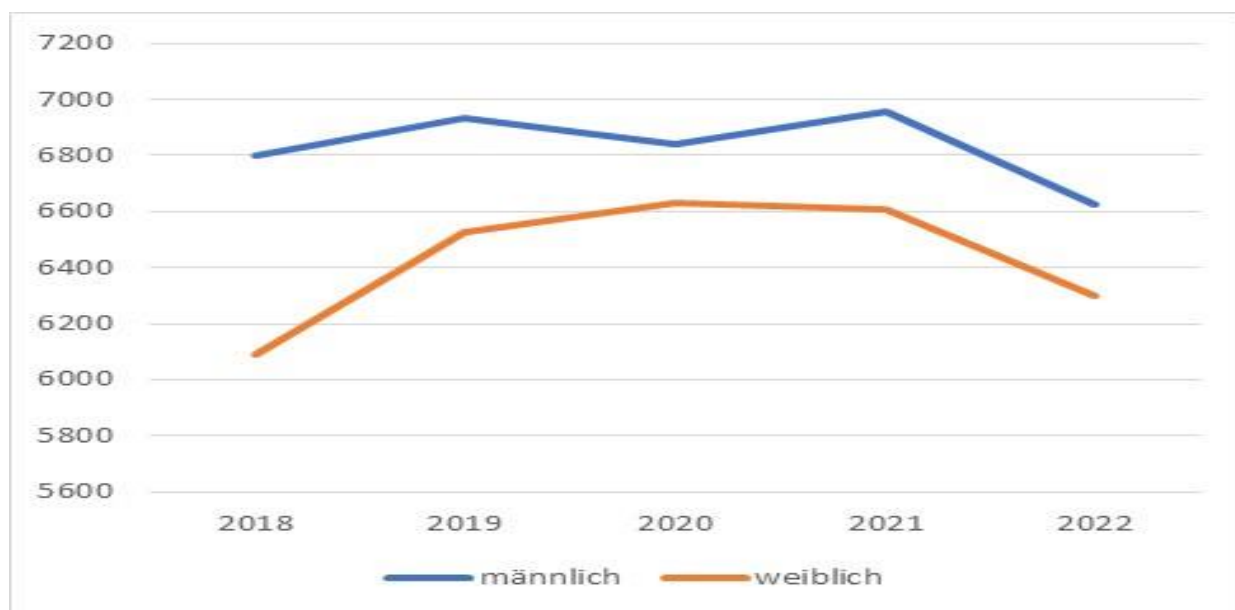


Abbildung 5 Geschlechtliche Zuordnung der Studierenden hochschulweit im Verlauf von 2018-2022; eigene Darstellung anhand der Semesterstatistik der SS der HSRM, 2018-2022

Bei einem Fokus auf die Entwicklung der Geschlechterverhältnisse während der vergangenen fünf Jahre lässt sich feststellen, dass seit 2018 der Anteil weiblicher Studierender deutlich gestiegen ist (von 47% im Jahr 2018 zu 49% in 2020). Seit 2021 ist dieser Tendenz aber wieder rückläufig,

³ Die Semesterstatistiken beziehen sich auf verpflichtende Angaben aller Studierenden im Rahmen ihrer Immatrikulation und bildet für das SS 2022 eine Teilnehmer*innenzahl von 12924 ab.

was wahrscheinlich auf eine Wirkung der COVID-19 Pandemie zurückzuführen ist, da die Anzahl an Studierenden insgesamt stark zurückgegangen ist (vgl. Abb. 5).⁴

Weiterhin gilt zu berücksichtigen, dass die scheinbar paritätische Repräsentation von männlichen und weiblichen Studierenden mit 49 zu 51 Prozent sich jedoch zum größten Teil bei einer hochschulweiten Betrachtung des Geschlechts ergibt. Die Geschlechterverhältnisse von Studierenden einzelner Fachbereiche hingegen verweisen auf deutliche Unterschiede (Abb. 6): So dominieren beispielsweise am Fachbereich Sozialwesen mit 80% weibliche Studierende, am Fachbereich Ingenieurwissenschaften hingegen sind mit 77% männliche Studierende am stärksten vertreten (vgl. Abb. 6).

In 2019 ist der Anteil weibliche Studierenden in allen Fachbereichen leicht angestiegen, seitdem aber relativ konstant geblieben.

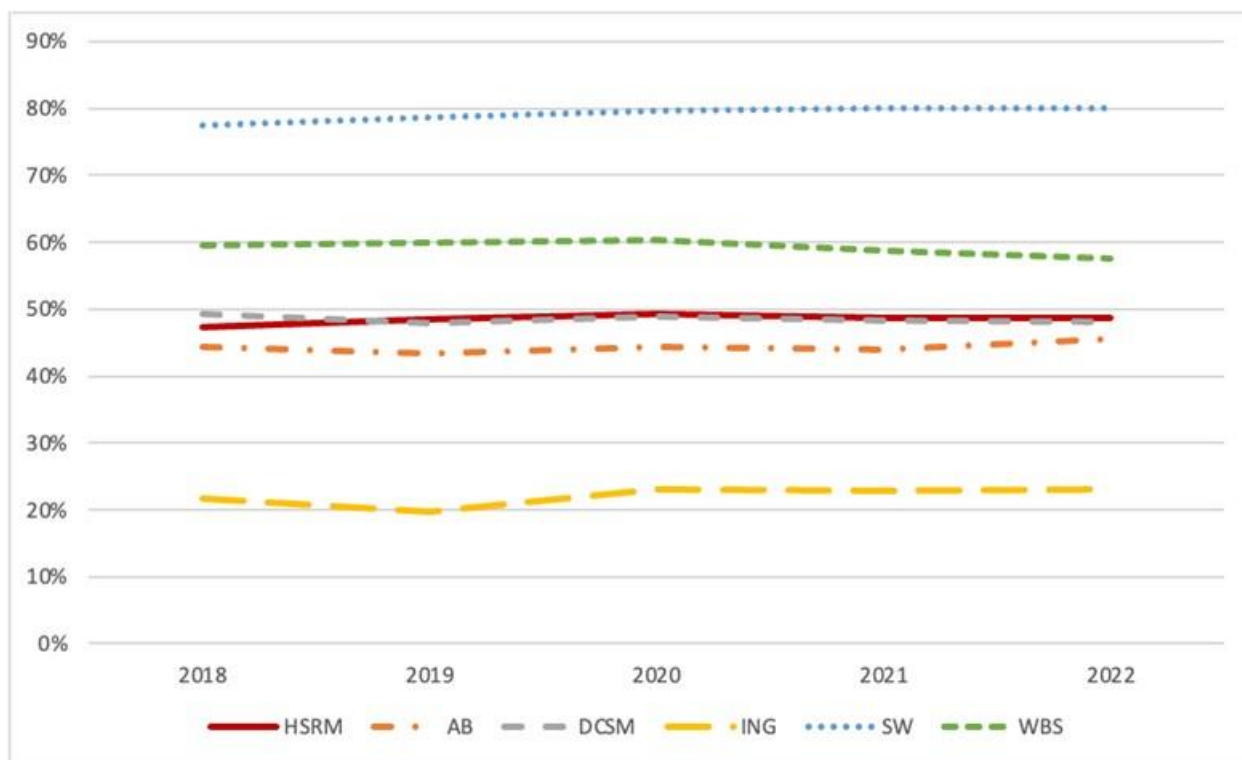


Abbildung 6 Anteil weiblicher Studierender in allen Fachbereichen mit n=12921; (eigene Darstellung anhand der Semesterstatistik der HSRM, Stand 04/2022)

2.1.3 Alter

Hinsichtlich der Altersverteilung der Studierenden der Hochschule RheinMain ergeben sich keine nennenswerten Auffälligkeiten. Es ist anzumerken, dass die Zahlen der Absolventen*innenbefragung (587 Teilnehmer) kommen. Diese Zahlen sind deswegen nicht repräsentativ für die gesamte Hochschule. Zukünftig wäre es gut, diese Statistik anderweitig zu

⁴ Die Geschlechtskategorie ‚divers/ ohne Angabe‘ wurde erst seit dem WS 2021/22 in der Abfrage inkludiert.

erheben. 85% der Befragten befinden sich in der Altersgruppe der 20-30jährigen mit einer nahezu gleichen Verteilung auf die 20-25jährigen sowie 26-30jährigen. Immerhin 12% befinden sich in ihren 30ern, während nur 3% der Befragten älter als 40 Jahre alt ist (vgl. Absolvent*innenbefragung 2019).

2.1.4 Bildungsherkunft

Die Frage nach der Bildungsherkunft der Studierenden der Hochschule RheinMain lässt eine eindeutige Tendenz erkennen: 50% der Teilnehmenden der Befragung sind Erstakademiker*innen, die Eltern verfügen also nicht über einen Hochschulabschluss (Abb. 7). Dies erachten wir als ein herausragendes Charakteristikum der Hochschule RheinMain. Bei 29% hat ein Elternteil eine akademische Ausbildung abgeschlossen, bei 21% haben beide Elternteile studiert. Weil die Befragung nur 12% der Studierendenschaft repräsentiert, geben die Zahlen kein komplettes Bild. Auch hier sollten die Daten anderweitig erfasst werden.

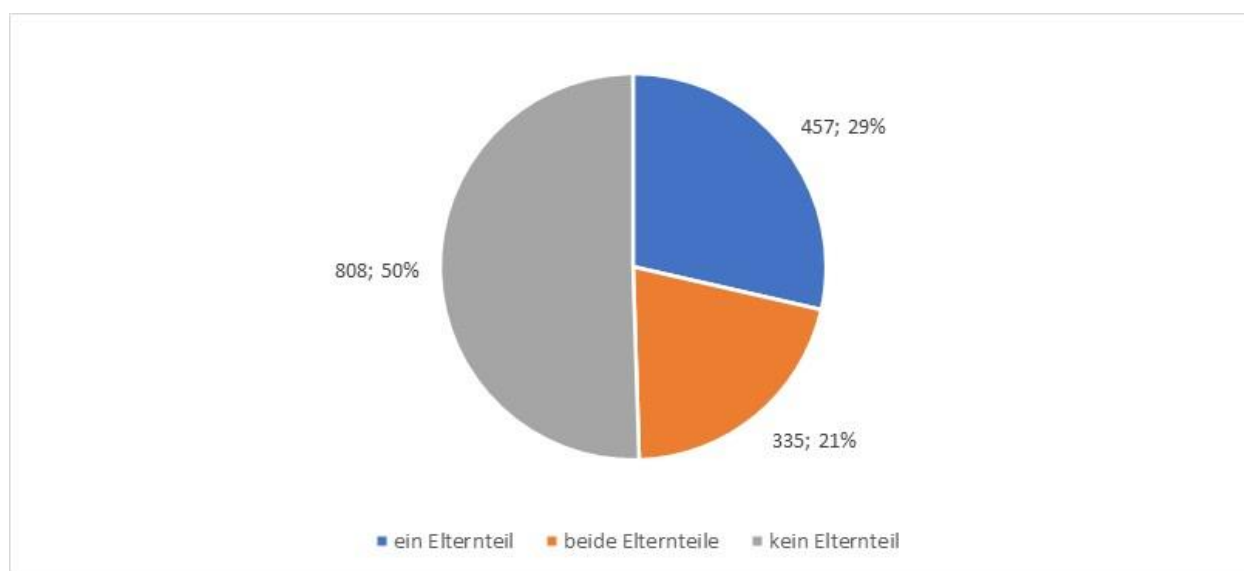


Abbildung 7 Bildungsherkunft – Studienerfahrung der Eltern; eigene Darstellung anhand der Studierendenbefragung 2021 der HSRM (n=1627)

2.1.5 Art der Hochschulzugangsberechtigung

Es existiert eine Vielzahl an möglichen Hochschulzugangsberechtigungen, die ein Studium an der Hochschule RheinMain ermöglichen. Mit 70% stellt die allgemeine Hochschulreife (Abitur) die zumeist vertretene Hochschulzugangsberechtigung unter den Studierende dar. Fast 20% beginnen ein Studium an der HSRM mit der Fachhochschulreife (Fachabitur) und 5% weisen eine fachgebundene Hochschulreife auf. Die verbleibenden 6% verteilen sich auf ausländische sowie andere Arten der Zugangsberechtigungen (vgl. Abb. 8). Somit sind keine Besonderheiten oder Auffälligkeiten im Hinblick auf die Zusammensetzung der Hochschulzugangsberechtigungen an

der Hochschule RheinMain ersichtlich, weshalb hierzu aktuell kein Handlungsbedarf gesehen wird.

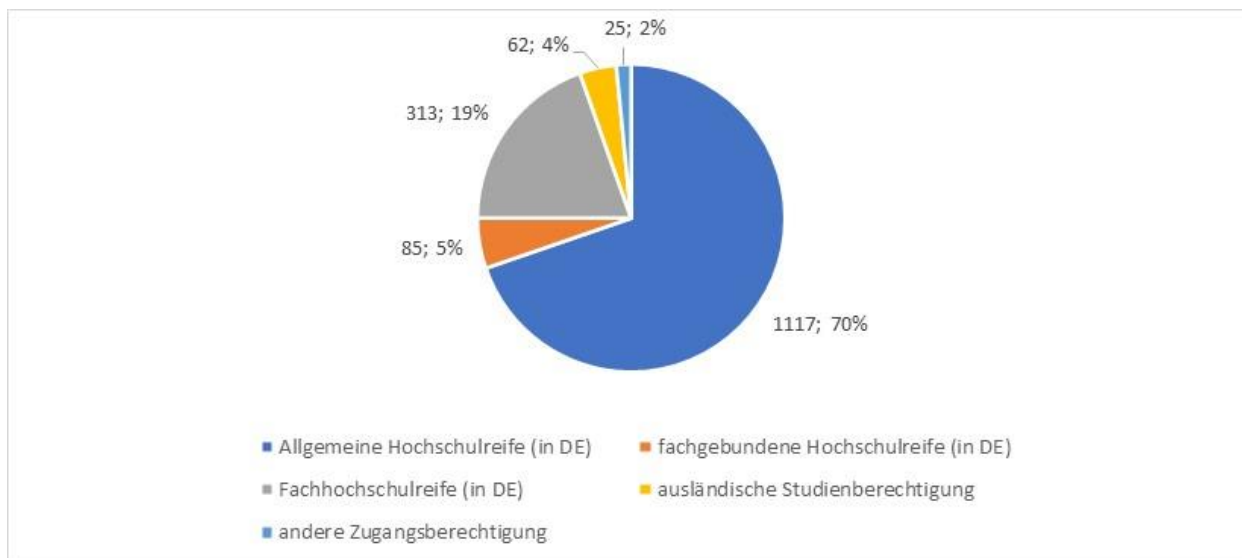


Abbildung 8 Art der Hochschulzugangsberechtigungen; eigene Darstellung anhand der Studierendenbefragung 2021 der HSRM, n=1602

2.1.6 Vorhandensein von Kindern oder anderweitigen Betreuungs-/Versorgungsverpflichtungen

Hinsichtlich des Merkmals Betreuungs- und Versorgungspflichten innerhalb der Studierendenschaft der Hochschule RheinMain ist gegenwärtig nur erkennbar, ob Kinder vorhanden sind oder nicht. Die Betreuung und Versorgung anderer Angehöriger wird nicht erhoben. Weiterhin kann aus der reinen Elternschaft nicht auf tatsächlich anfallende Care Arbeit geschlossen werden, doch lässt sich diese vermuten. In der Studierendenbefragung aus dem Jahr 2021 mit 1627 Befragten geben 95% an kinderlos zu sein. Fünf Prozent der Befragten sind Eltern, davon zwei Prozent von einem Kind, zwei Prozent von zwei Kindern und ein Prozent von drei oder mehr Kindern (vgl. Abb. 9). Durch u.a. die Teilnahme am Audit und dem Erhalt des entsprechenden Zertifikats ‚familiengerechte hochschule‘ (zum fünften Mal im Jahr 2020) trägt die HSRM auch für die Gruppe der Studierenden mit Kindern (und auch Beschäftigte) Verantwortung und unterstützt familiengerechte Strukturen, die einer Vereinbarkeit von Familie/ Care-Arbeit und Studium zuträglich sind.

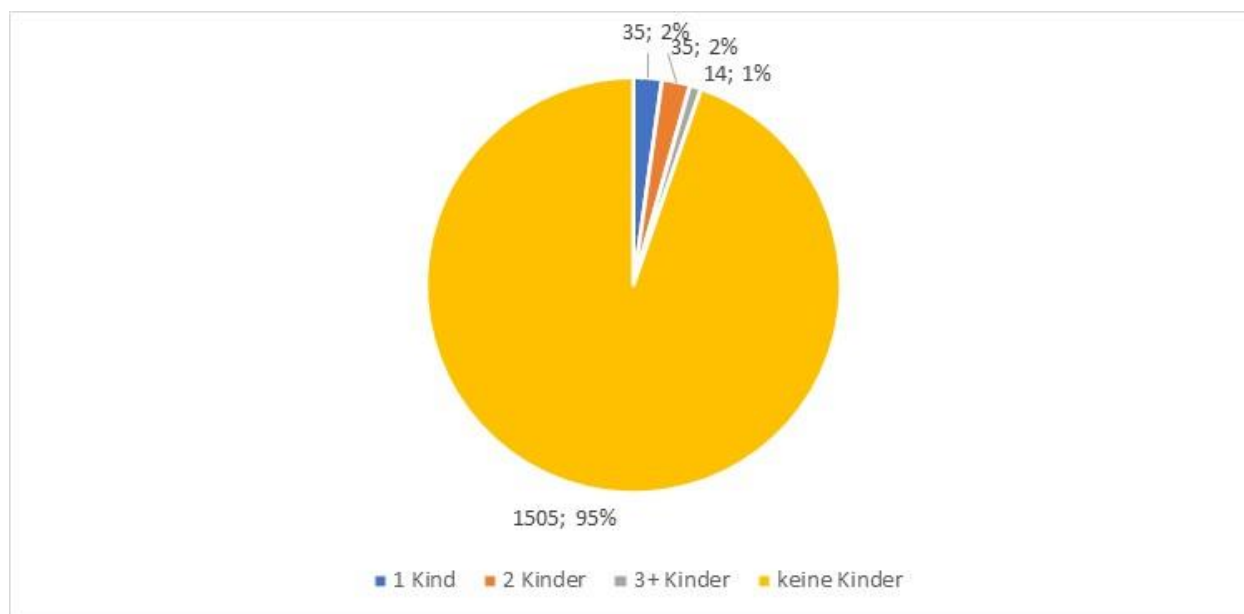


Abbildung 9 Studierende mit Kindern 2021; eigene Darstellung anhand der Studierendenbefragung 2021 (n=1589)

2.1.7 Gesundheitliche Beeinträchtigung

Der Anteil an Studierenden mit gesundheitlicher Beeinträchtigung wird statistisch an der Hochschule RheinMain nicht nachgehalten, sodass darüber zurzeit keine Aussage getroffen werden kann.

Wir können lediglich eine gesundheitliche Beeinträchtigung von ca. 11% der Studierenden auch für die Hochschule RheinMain annehmen, indem wir uns auf die 21. Sozialerhebung, die größte Studierendenbefragung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, berufen, die auf Daten aus dem Sommersemester 2016 basiert (vgl. Middendorf et al. 2016: 36).

Die Ansprechperson für Studierende mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen am Standort Rüsselsheim berichtet von zwei bis drei Unterstützungsanfragen pro Semester.

2.1.8 Erwerbstätigkeit im Studium

In der Absolvent*innenbefragung aus dem Jahr 2019 gaben nur 6% an während des Studiums keinerlei beruflicher Beschäftigung nachgegangen zu sein. 46% der Befragten haben angegeben, dass sie eine gelegentliche Erwerbstätigkeit ausüben und 54% eine ständige. Hierunter fallen auch berufliche Tätigkeiten im Rahmen eines dualen Studiums. Auch hier sind wegen der geringen Rücklaufquote (587 Teilnehmer) keine allgemeinen validen Rückschlüsse möglich.

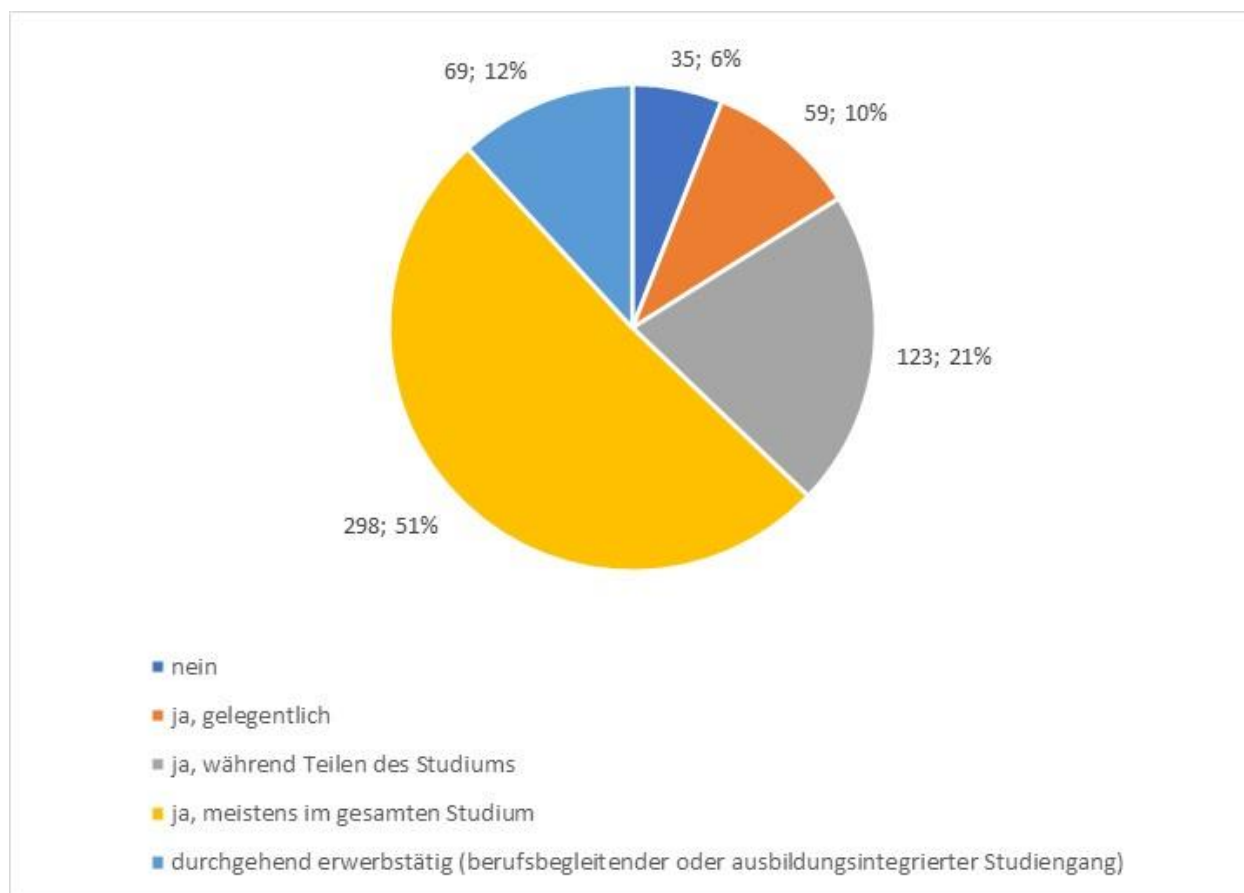


Abbildung 10 Anteil der Absolvent*innen, die angaben neben dem Studium einer Erwerbstätigkeit nachgegangen zu sein; eigene Darstellung anhand der Absolvent*innenbefragung 2019, n=584

2.2 Beschäftigte

Für die Betrachtung der Mitarbeitenden der Hochschule RheinMain nehmen wir nach Möglichkeit eine Unterscheidung der angestellten Mitarbeitenden im wissenschaftlichen Bereich, Angestellte in der Verwaltung und technisches Personal vor. Aus datenschutzrechtlichen Gründen und der Möglichkeit der Rückverfolgung auf einzelne Personen müssen bei einigen Angaben teils Angestellte aus Verwaltung und Technik zusammengefasst werden.

2.2.1 Nationalität

Wie bei den Studierenden lässt sich nur die erste Staatsbürgerschaft der Beschäftigten nachverfolgen. Auch hier muss sich auf Grund datenschutzrechtlicher Vorgaben auf die nachstehenden Regionen beschränkt werden. Für das Jahr 2022 lässt sich festhalten: Für das Personal in Verwaltung und Technik gilt, dass 29 (5%) der Beschäftigten eine andere als die deutsche Staatsbürgerschaft halten, bei den wissenschaftlichen Beschäftigten sind dies 28 (6%)

Angestellte (vgl. statistischen Auswertung der Abteilung III (Personal und Recht) der HSRM, Stand 05/2022).

In Bezug auf das gesamte Personal der Hochschule RheinMain halten im Jahr 2022 57 Beschäftigte – knapp 6% – eine andere erste Staatsbürgerschaft als die deutsche aus insgesamt 32 Ländern (vgl. statistischen Auswertung der Abteilung III (Personal und Recht) der HSRM, Stand 05/2022). Regional sind West- und Osteuropa sowie der Mittlere Osten am häufigsten staatsbürgerlich vertreten.

Nach wie vor gilt, dass diese Angaben keine Aussage über die kulturelle Vielfalt der Beschäftigten im Allgemeinen geben können, jedoch aber eine Tendenz bezüglich Anzahl an ausländischen Gastwissenschaftler*innen oder Gastdozierenden geben kann.

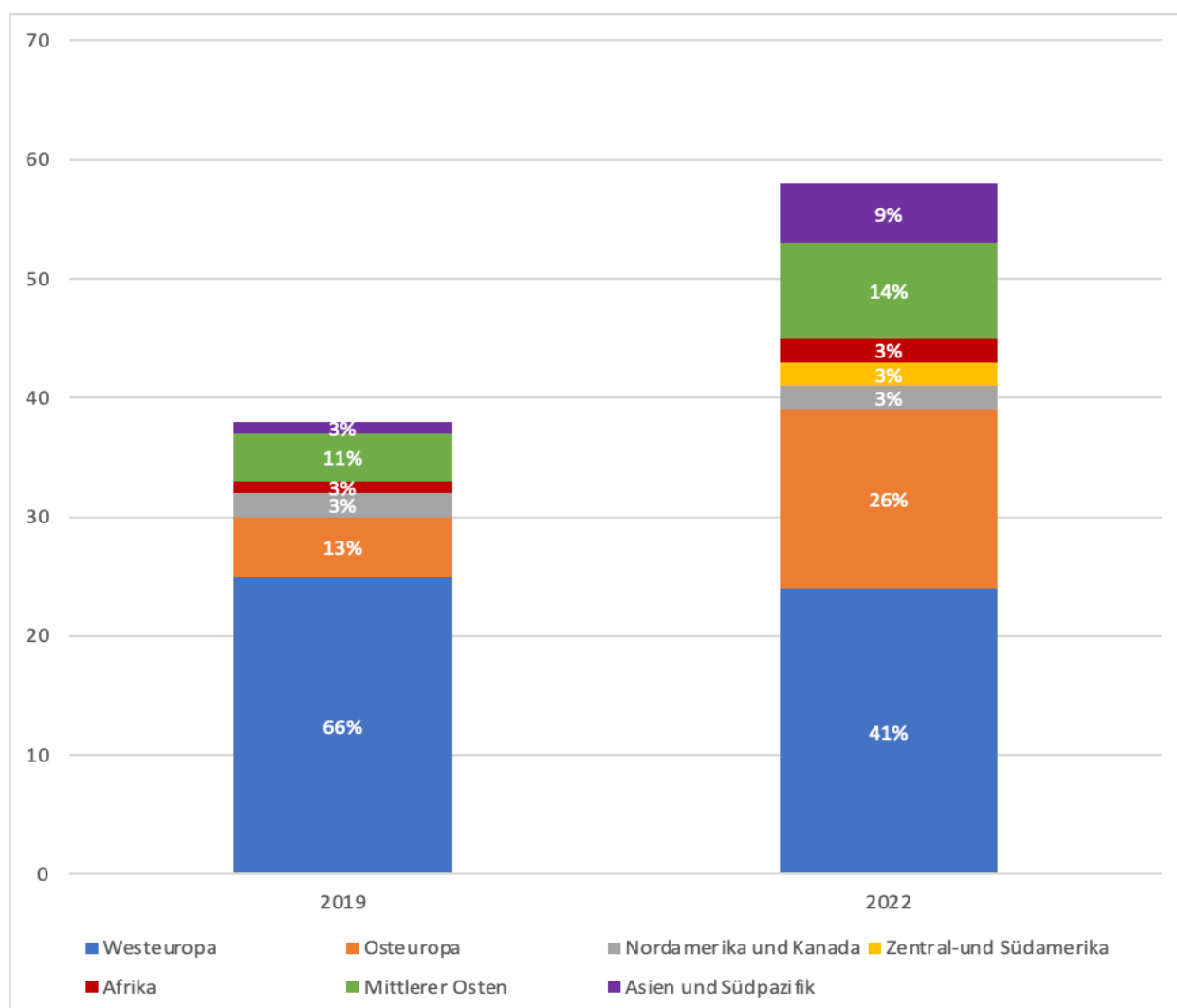


Abbildung 11 Erste Staatsbürgerschaft aller nicht-deutschen Beschäftigten, 2019 und 2022; eigene Darstellung anhand der statistischen Auswertung der Abteilung III (Personal und Recht) der HSRM, n=873 (Stand 05/2019) sowie n=1011 (Stand 05/2022)

Dies stellt eine Zunahme an Internationalität im Vergleich zum Jahr 2019 dar: Vor drei Jahren hielten knapp 5% der Gesamtbeschäftigten eine andere erste Staatsbürgerschaft als die deutsche. Diese Staatsbürgerschaften waren im Jahr 2019 26 unterschiedlichen Ländern zuzuordnen. Zudem hat sich die Internationalität für die Bereiche Technik und Verwaltung im Vergleich zu wissenschaftlich Tätigen angeglichen: Während 2019 3% der Angestellten aus Technik und Verwaltung und fast 7% wissenschaftlich Beschäftigte eine andere erste Staatsbürgerschaft als die deutsche hielten, hat sich dies im Jahr 2022 nahezu nivelliert.

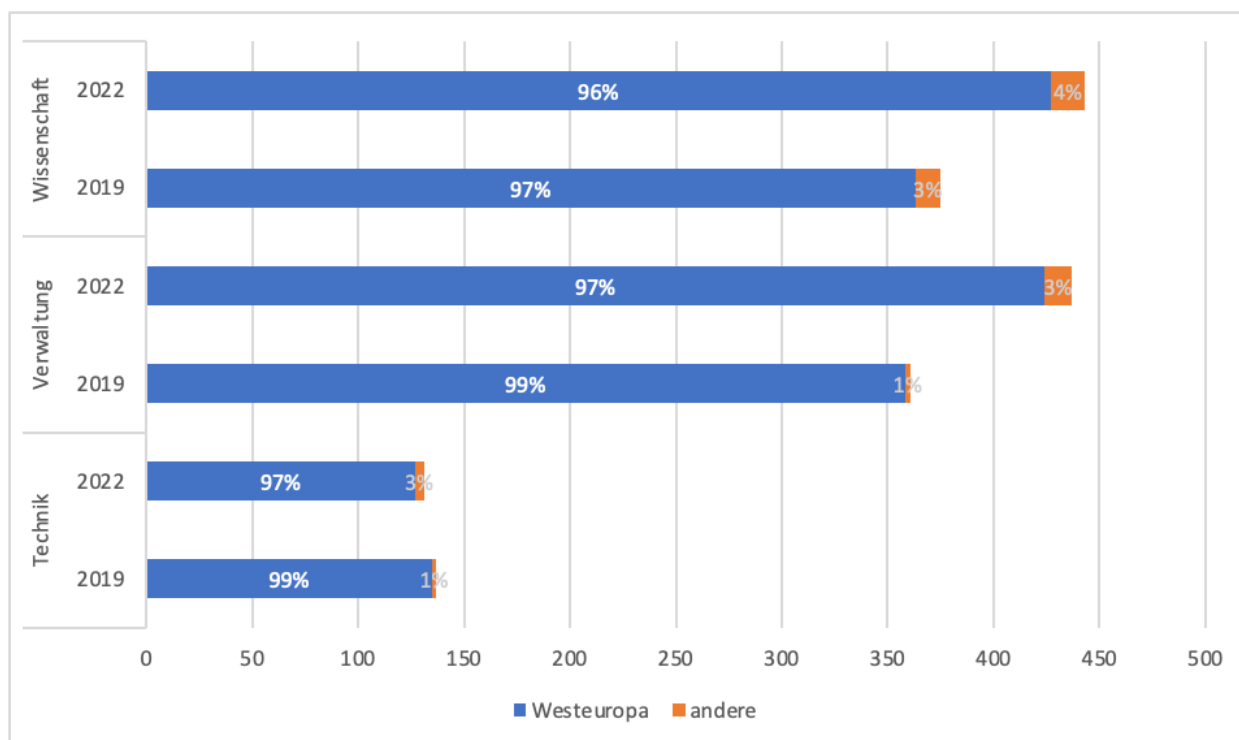


Abbildung 12 Erste Staatsbürgerschaft differenzierter nicht-deutscher Beschäftigter, 2019 und 2022; eigene Darstellung anhand der statistischen Auswertung der Abteilung III (Personal und Recht) der HSRM, n=873 (Stand 05/2019) sowie n=1011 (Stand 05/2022)

2.2.2 Geschlecht

Für die Beschäftigten zeichnet sich in Bezug auf die Kategorie Geschlecht ein ähnliches Bild wie für die Studierendenschaft. Eine reine hochschulweite Betrachtung ließe eine paritätische Verteilung von Männern und Frauen im Jahr 2022 vermuten (50% weiblich; 50% männlich).

Andere Geschlechtsidentitäten außerhalb der Binarität von Männlich- und Weiblichkeit sind in den Erhebungen der Abteilung ‚Personal‘ der Hochschule RheinMain nicht präsent; aus persönlichen Begegnungen und Anfragen in Bezug auf Namensänderungen wissen wir um deutlich vielfältigere Geschlechtsidentitäten auch auf Mitarbeitendenseite.

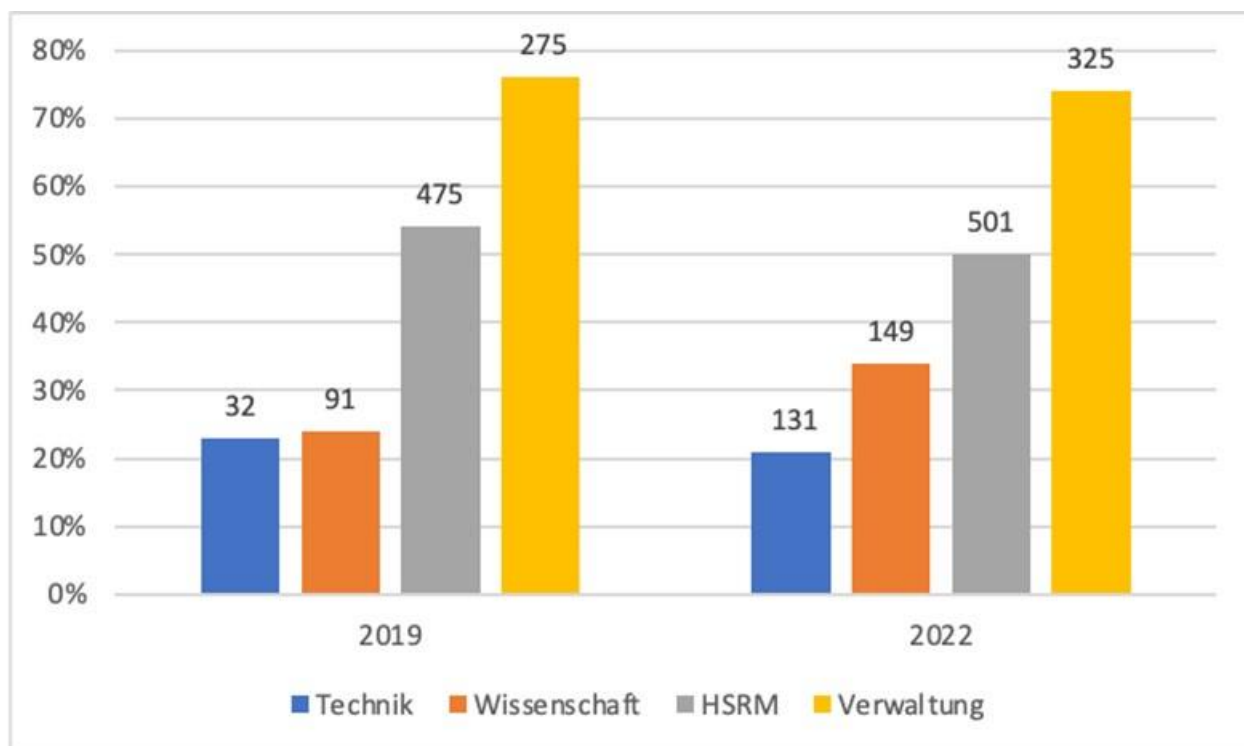


Abbildung 13 Anteil weiblicher Beschäftigte, 2019 und 2022; eigene Darstellung anhand der statistischen Auswertung der Abteilung III (Personal und Recht) der HSRM n=873 (Stand 05/2019) sowie n=1011 (Stand 05/2022)

Die Berücksichtigung der Geschlechterverteilung der Personalbereiche Technik, Verwaltung und Wissenschaft lässt jedoch eine deutliche Ungleichverteilung im Jahr 2022 erkennen. So sind weibliche Beschäftigte im Bereich Technik mit 21% deutlich unterrepräsentiert, wohingegen Frauen in der Verwaltung mit über 70% dominieren. Auch beim wissenschaftlichen Personal dominieren männliche Angestellte deutlich: 2/3 der wissenschaftlich Beschäftigten sind Männer, Frauen stellen hingegen stellen ein Drittel. Eine Differenzierung nach Fachbereichen liegt nicht vor (vgl. statistischen Auswertung der Abteilung III (Personal und Recht) der HSRM n=1011, Stand 05/2022).

Diese Tendenzen sind innerhalb der vergangenen drei Jahre recht stabil, was der Vergleich mit dem Jahr 2019 zeigt. Für das technische Personal ist der Frauenanteil um 2% zurückgegangen, ebenso in der Verwaltung, während der Anteil an weiblichen Beschäftigten in Bezug auf das wissenschaftliche Personal um 10% angestiegen ist, was vermutlich auf eine Vielzahl an Frauen- und Gleichstellungsmaßnahmen der Hochschule RheinMain zurückzuführen ist (vgl. statistischen Auswertung der Abteilung III (Personal und Recht) der HSRM n=873 (Stand 05/2019) sowie n=1011 (Stand 05/2022)).

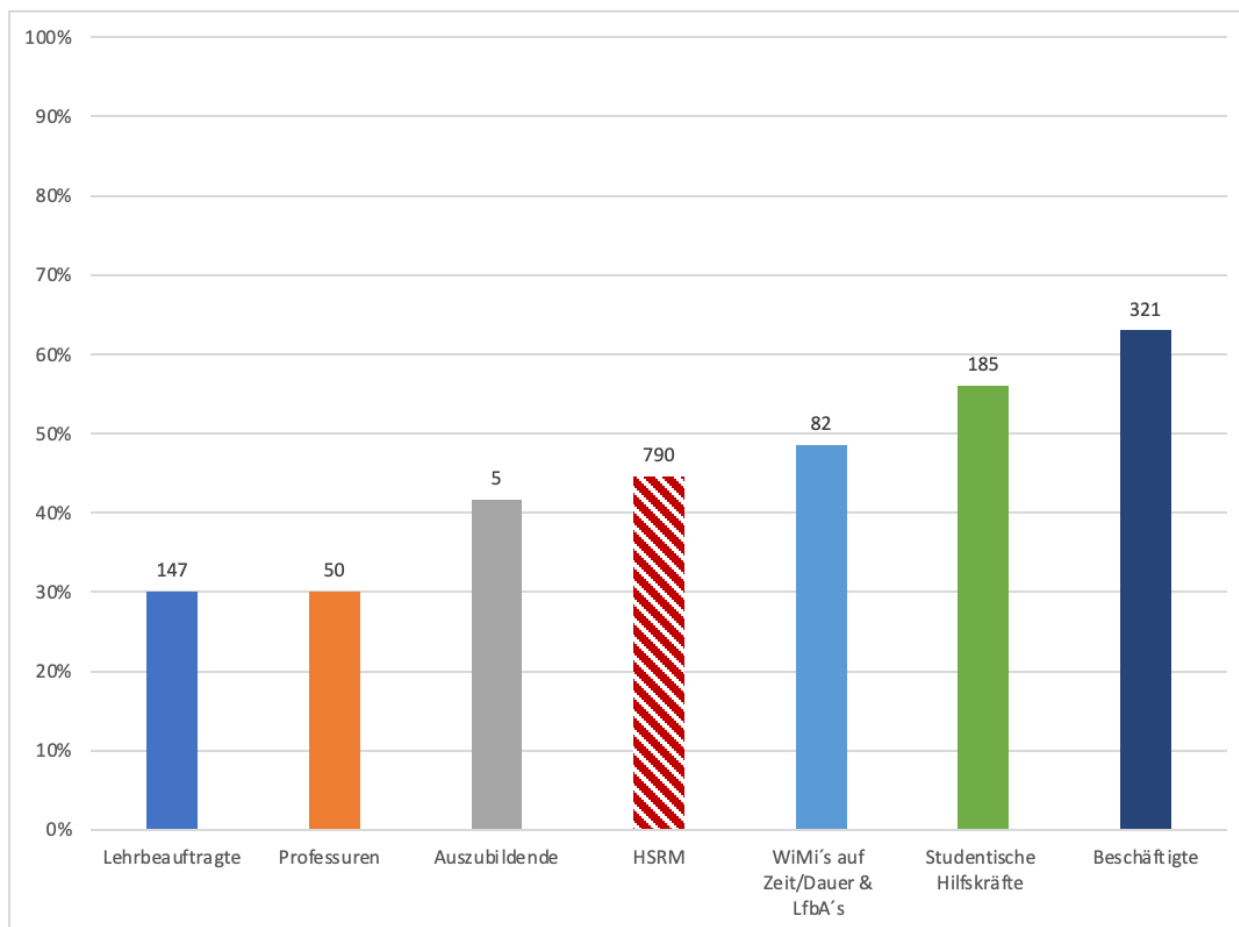


Abbildung 14 Anteil weiblicher Beschäftigte der HSRM differenziert nach Tätigkeitsfeld, 2021; eigene Darstellung anhand der statistischen Auswertung der Abteilung III (Personal und Recht) der HSRM n=1771 (Stand 31/12/2021)

Wenn das wissenschaftliche Personal als Lehrende den Studierenden gegenübergestellt wird, lässt sich eine deutliche Schere zwischen Studierenden und ihren Lehrkräften erkennen, was mit dem deutschlandweiten Trend einhergeht (Abb. 13; vgl. Federkeil 2022: 4). Eine differenziertere Betrachtung einzelner Fachbereiche ist sicherlich sinnvoll. Dennoch gilt beispielhaft: Selbst im Fachbereich Sozialwesen, bei dem mit 81% an Studentinnen und Absolventinnen im Jahr 2020 eine Überrepräsentanz an Studentinnen besteht (vgl. Zwischenevaluation des Frauenförderplans 2018-2023 der HSRM 2022: 10), liegt der Frauenanteil bei Professorinnen bei 44% im Jahr 2020 und ist – als einziger Fachbereich – im Vergleich zum Jahr 2018 um 4% gesunken (vgl. Zwischenevaluation des Frauenförderplans 2018-2023 der HSRM 2022: 10f).

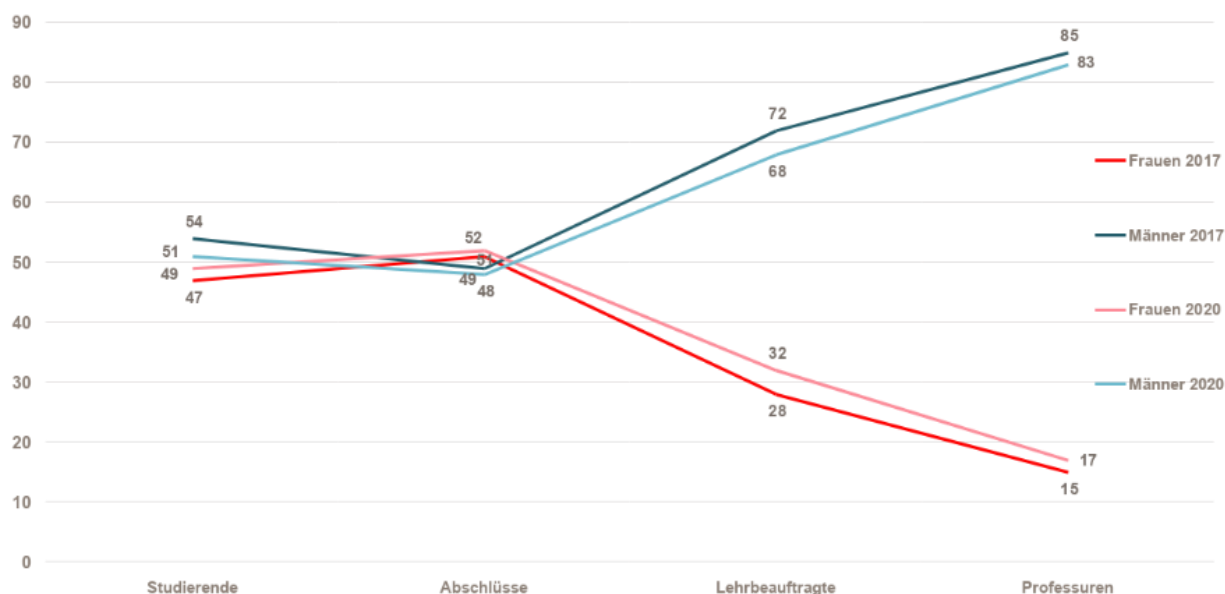


Abbildung 15 Vergleich der Zahlen von Studierenden, Promovierenden und Beschäftigten (vgl. Paul 2022: 3)

2.2.3 Alter

Die Altersverteilung der Mitarbeitenden der Hochschule RheinMain zeigt, dass 55% der Beschäftigten 40 Jahre oder älter sind. Die Gruppierung derer, die eine stärkere Nähe zur (frühzeitigen) Pensionierung oder reduzierten Arbeitsmodellen auf Grund des Alters („Altersteilzeit“) aufweisen (die der über 50-jährigen), beläuft sich auf 44%, wobei die über 60-jährigen dabei mit 13% vertreten sind. Letzteres hat sich – logischerweise auf Grund der natürlichen Alterung – um 1% erhöht im Vergleich zum Jahr 2019 (vgl. Abb. 16).

Die Zusammensetzung weist keine signifikanten Unterschiede auf, wenn nach Beschäftigten in Wissenschaft, Verwaltung oder Technik unterschieden wird (vgl. statistische Auswertung der Abteilung III (Personal und Recht) der HSRM, n=873, Stand 05/2019 sowie n=1011, Stand 05/2022).

Diese Verteilung bedingt somit eine Neubesetzung einer großen Anzahl an Stellen innerhalb der nächsten 5-15 Jahre, worin eine Chance für eine zukünftig zunehmende diverse Stellenbesetzung liegt.

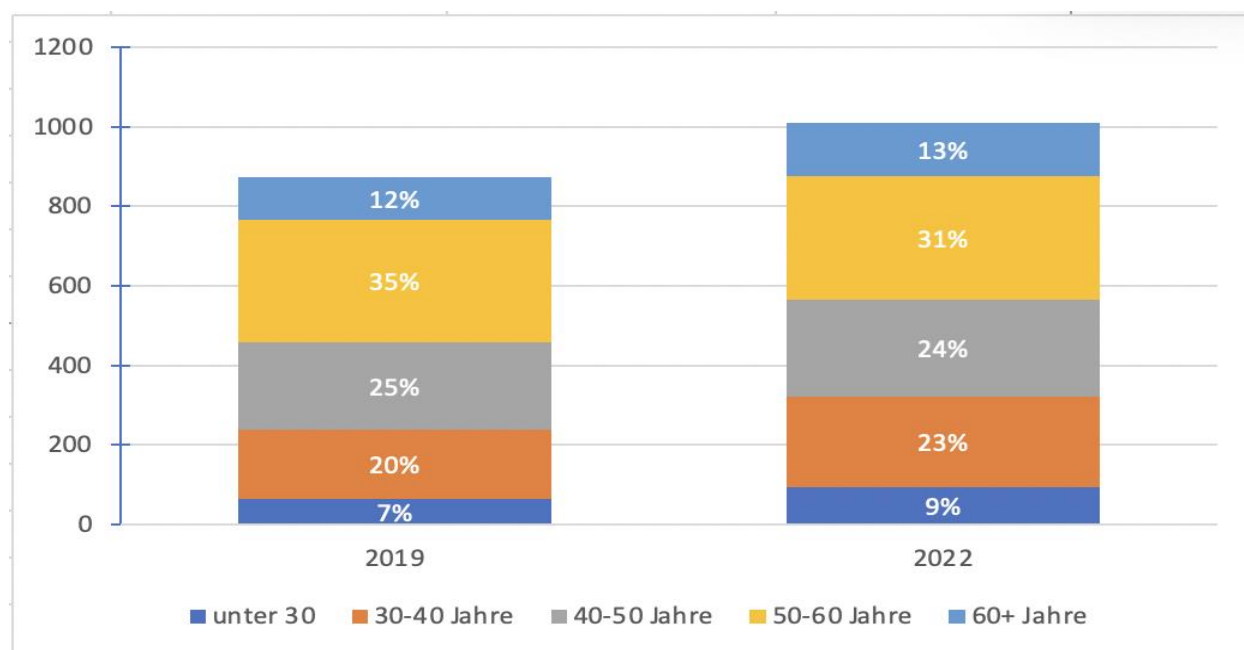


Abbildung 16 Altersstruktur aller Beschäftigten, 2019 und 2022; eigene Darstellung anhand der statistischen Auswertung der Abteilung III (Personal und Recht) der HSRM, n=873 (Stand 05/2019) sowie n=1011 (Stand 05/2022)

2.2.4 Anteil der Beschäftigten mit Kindern oder anderweitigen Betreuungs-/Versorgungspflichten

32% der Beschäftigten in Technik und Verwaltung und 40% der Beschäftigten in der Wissenschaft haben mindestens ein Kind (vgl. Abb. 17). Kinder ab 18 Jahren werden nicht erfasst, da die Annahme besteht, dass die Verantwortlichkeiten im Sinne von Care-Arbeit gering ausfallen. Andere Care-Aufgaben wie die Pflege von Angehörigen werden nicht erhoben und können somit nicht dargestellt werden.

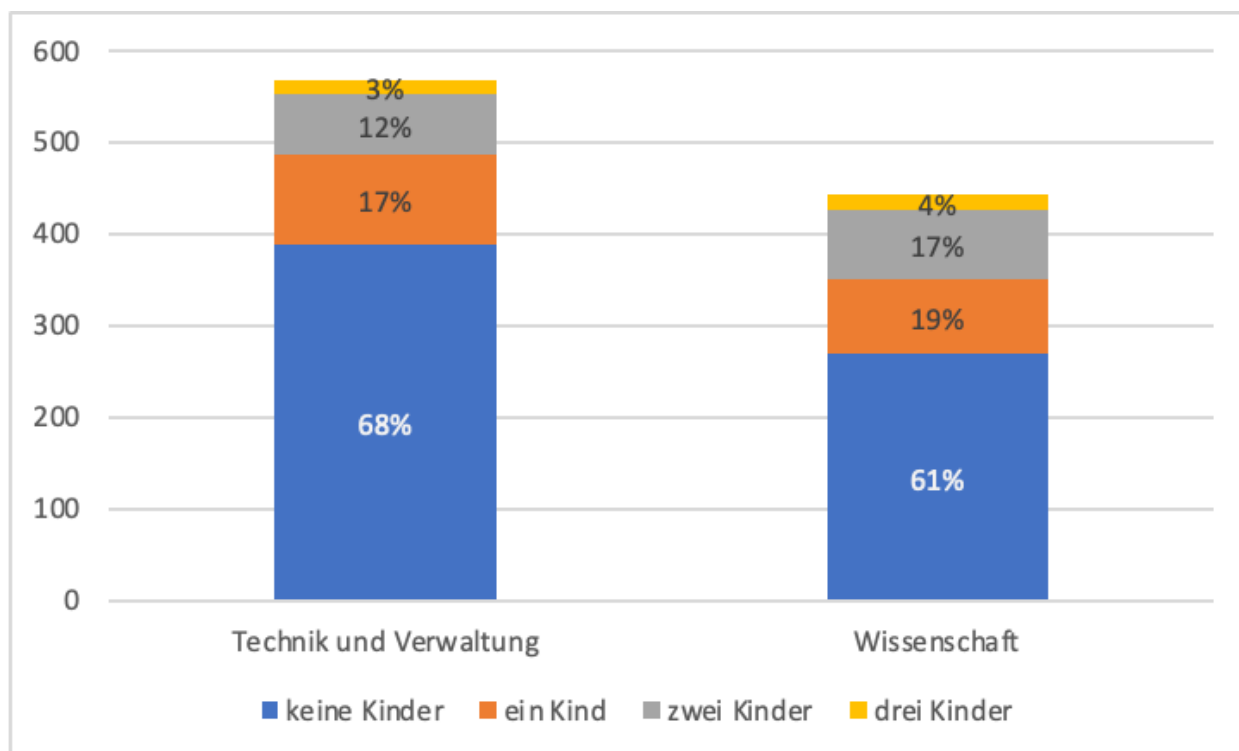


Abbildung 17 Beschäftigte mit Kindern; eigene Darstellung anhand der statistischen Auswertung der Abteilung III (Personal und Recht) der HSRM, n=1011 (Stand 05/2022)

2.2.5 Anteil der Beschäftigten mit gesundheitlicher Beeinträchtigung

Die Anzahl an Mitarbeitenden mit Behinderung hochschulweit beläuft sich auf ca. 5%, wobei Beschäftigte mit Beeinträchtigung in Technik und Verwaltung fast doppelt so häufig vorzufinden sind, wie bei wissenschaftlichem Personal. Dies hat sich im Vergleich zum Jahr 2019 bereits angeglichen. 2019 lag bei 2% der wissenschaftlich Beschäftigten eine Behinderung vor, während dies bei 10% der Beschäftigten aus Verwaltung und Wissenschaft der Fall war (vgl. statistischen Auswertung der Abteilung III (Personal und Recht) der HSRM, n=873 (Stand 05/2019) sowie n=1011 (Stand 05/2022)).

2.2.6 Anteil der Beschäftigten, die Vollzeit bzw. Teilzeit beschäftigt sind

Diese Information kann grafisch den nachstehenden Darstellungen (Abb. 18, Abb. 19) entnommen werden. Der Anteil der Beschäftigten, die in Vollzeit bzw. in Teilzeit mit mehr als 75% beschäftigt sind, ist seit 2019 gewachsen. Dieser Trend ist ähnlich über alle Beschäftigtengruppen.

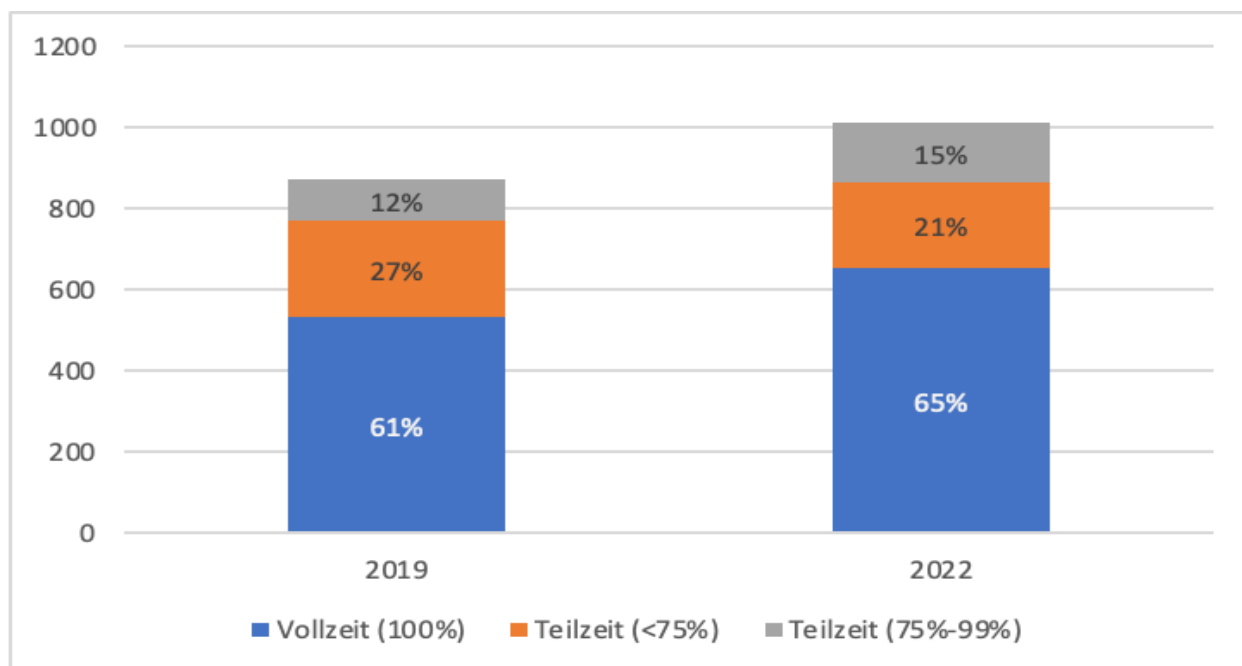


Abbildung 18 Beschäftigte in Voll- bzw. Teilzeit-Anstellung, 2019 und 2022; (eigene Darstellung anhand der statistischen Auswertung der Abteilung III (Personal und Recht) der HSRM, n=873 (Stand 05/2019) sowie n=1011 (Stand 05/2022))

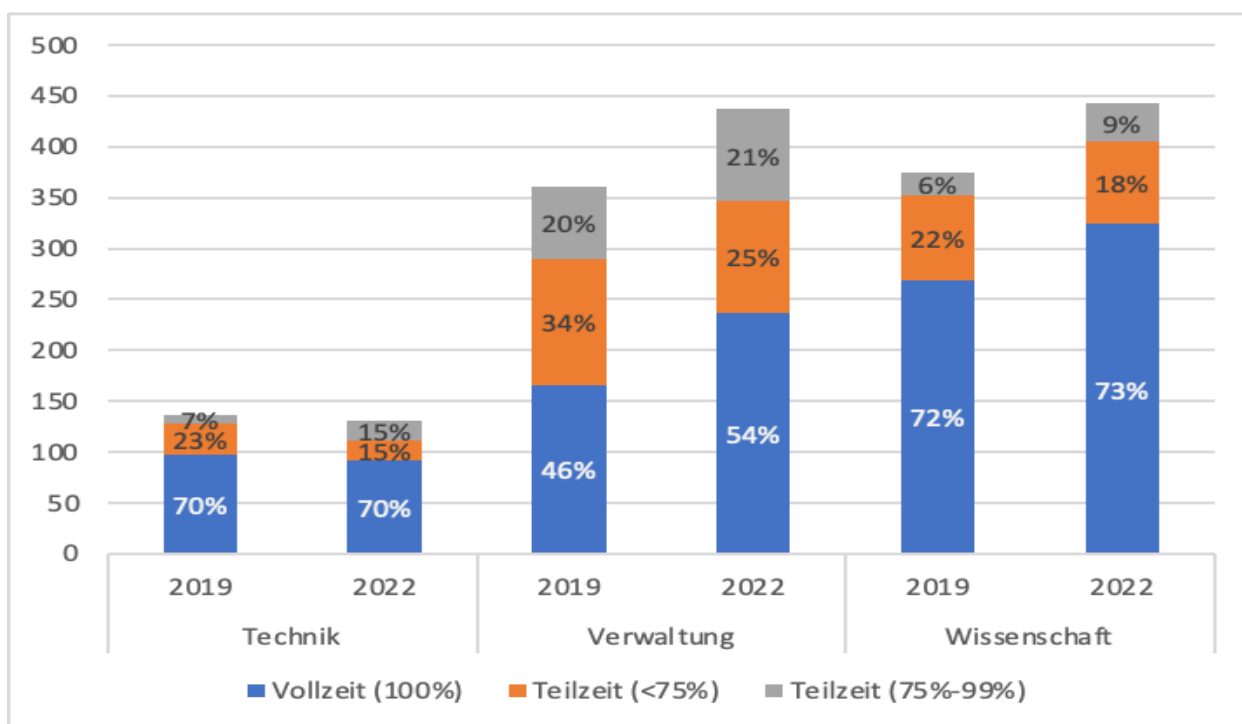


Abbildung 19 Differenzierte Beschäftigte in Voll- bzw. Teilzeit-Anstellung; (eigene Darstellung anhand der statistischen Auswertung der Abteilung III (Personal und Recht) der HSRM, n=873 (Stand 05/2019) sowie n=1011 (Stand 05/2022))

2.2.7 Anteil der befristet Beschäftigten

Bei Technik und Verwaltung ist der Anteil der Beschäftigten in befristeten Anstellungsverhältnissen seit 2019 stark gesunken (von 15% bis weniger als 10%), bei wissenschaftlichen Mitarbeitern ist der Anteil hingegen relativ stabil geblieben (vgl. Abb. 20). Dies mag an der Zunahme an Projektstellen oder Stellen des akademischen Mittelbaus liegen.

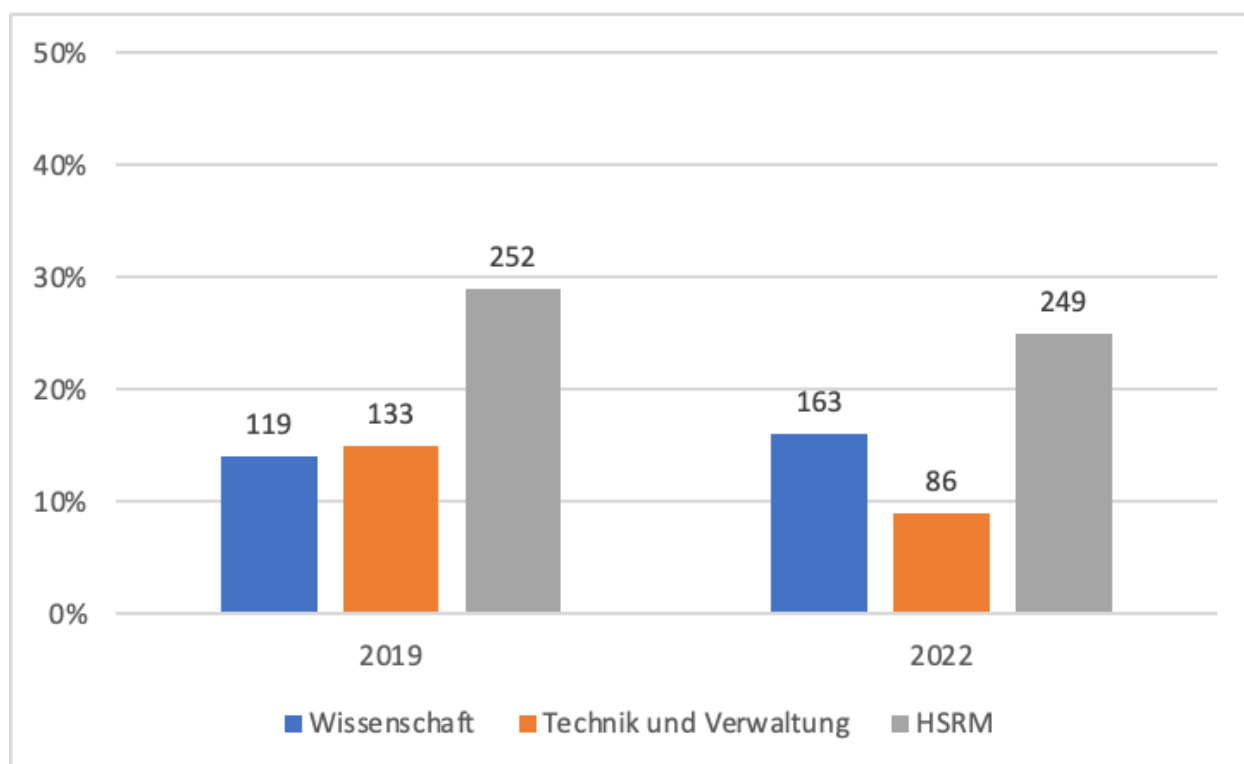


Abbildung 20 Anteil Beschäftigte in befristeten Anstellungsverhältnissen, 2019 und 2022; (eigene Darstellung anhand der statistischen Auswertung der Abteilung III (Personal und Recht) der HSRM, n=873 (Stand 05/2019) sowie n=1011 (Stand 05/2022))

2.3 Vorhandene zielgruppenspezifische Angebote/Maßnahmen

Die Auflistung vorhandener zielgruppenspezifischer Angebote und Maßnahmen finden Sie in Anhang A. Eine Beschreibung der Diversitätsfunktionen der HSRM finden Sie in Anhang C.

2.4 (zukünftiger) Handlungsbedarf

Maßnahme	Handlungsbedarf
Überarbeitung und Umsetzung der AGG der Hochschule und Entwicklung einer AGG-RL (Richtlinie des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes) der HSRM	Die AGG der Hochschule wurde entwickelt, aber immer noch nicht umgesetzt (s. Anhang A). Ziele der AGG-RL sind u.a. • die Bekanntheit des AGG zu fördern und Verfahrensdarstellungen konkret zu erarbeiten. • Handlungsleitfäden und Informationsmaterialien in leicht verständliche Sprache entwickeln und für betroffene Personen zur Verfügung stellen • Ansprechstellen, die entsprechend ihrer beratenden Funktion und Aufgaben fortbilden. • Präventionsmaßnahmen ausarbeiten. • Umsetzung der Maßnahmen überwachen und die Weiterentwicklung der Richtlinie anstoßen und begleiten. • Das AGG und die dazugehörigen Ausarbeitungen auch auf englischer Sprache zur Verfügung stehen, um die Zugänglichkeit und Bekanntheit vor allem im Hinblick auf internationale Hochschulangehörige zu erhöhen.
Konkretisierung der Anti-diskriminierungsstrukturen	Eine Ausdifferenzierung der Funktion der beauftragten Person für Antidiskriminierung. Antworten auf Fragen nach Aufgaben(bereichen), Weisungsbefugnis oder der Art der Beauftragung müssen gefunden werden, um eindeutige Klarheit im Handeln für die Person selbst und Hilfesuchende zu erhalten. Entwicklung einer Eskalationsprozess für Diskriminierungsfälle.
Reporting	Ein institutionalisiertes Berichtswesen (Reporting Prozess) für Diversity muss eingerichtet werden. Dies dient dazu, Fortschritte zu dokumentieren sowie zu erkennen, mit den gesetzten Zielen abzugleichen und letztendlich bei Bedarf Korrekturen vorzunehmen, um Einklang herzustellen. Gleichzeitig müssen und werden dadurch relevante Informationen und Daten an einer Anlaufstelle gebündelt und auch tatsächlich nachgehalten, falls dies noch nicht der Fall ist, wie beispielsweise bei Migrationshintergrund.

3 STRATEGIEPLANUNG

3.1 (Geplante) Diversity Strategy

Dieses Auditierungsverfahren soll sich auf die Diversitätsstrategie bezüglich der Diversitätsdimensionen Nationalität und Migrationshintergrund fokussieren.

Die Hochschule RheinMain bekennt sich zu Internationalität und Meinungsvielfalt und stellt sich entschieden gegen Fremdenfeindlichkeit⁵. Im Leitbild der Hochschule sehen wir uns als eine weltoffene und familiengerechte Hochschule. Seit 2007 sind wir als familiengerechte Hochschule zertifiziert und im Jahr 2021 haben wir erfolgreich das Audit „Internationalisierung der Hochschulen“ abgeschlossen. Mit der Aktion der HRK-Mitgliedshochschulen bekennt sich HSRM als weltoffene Hochschule gegen Fremdenfeindlichkeiten⁵.

Momentan gibt es in verschiedenen Bereichen bereits bestehende Strukturen und Instrumentarien (s. Anhang A). Die Diversitätsstrategie soll sowohl diese in einem einheitlichen Gesamtkonzept zusammenführen, um Synergien zu schaffen, als auch noch vorhandene Lücken identifizieren und zugleich den Austausch von Best Practices über unsere gesamte Organisation hinweg vereinfachen. Bestehendes soll hinterfragt und gegebenenfalls verbessert werden und neue Strukturen, Instrumente und Maßnahmen konzipiert werden, um eine umfassende hochschulspezifische Diversitätsstrategie zu entwickeln und zu implementieren. Vereinheitlichte Prozesse sollen zu mehr Transparenz und zu einer Vereinfachung für Betroffene führen. Wir wollen Instrumente und Maßnahmen konzipieren, die dazu dienen, diverse Personengruppen in unseren Hochschulalltag gleichberechtigt einzubeziehen. Das Ziel all dieser Maßnahmen ist, dass sich alle Bevölkerungsgruppen in all ihrer Vielfalt in der Hochschule RheinMain wiederfinden und wohlfühlen.

3.2 Ressourcen (personell und finanziell) für die Umsetzung der Diversity Strategy

Im August 2021 hat die Hochschulleitung eine Beauftragte für Diversität und Antidiskriminierung benannt. Sie wird zusammen mit der Präsidentin für das Diversity Audit von Hochschuleseite her verantwortlich sein.

Das Diversity Audit wird vom gesamten Präsidium unterstützt und ist direkt bei der Präsidentin angesiedelt. Die aktuelle Amtszeit der Präsidentin endet am 31.12.2026, am 31.03.2025, die der Vizepräsidentin für Studium, Lehre, Internationales sowie des Vizepräsidenten für Forschung, Transfer, Nachhaltigkeit am 28.02.2025. Alle sind Mitglieder der Steuerungsgruppe nebst der Diversitätsbeauftragten.

⁵ Quelle: Profil Hochschule RheinMain <https://www.hs-rm.de/de/hochschule/profil#weltoffene-hochschule-73983>

Der Lenkungskreis umfasst folgende Mitglieder:

- Diversität- und Antidiskriminierungsbeauftragte und FB WBS: Prof. Dr. Abiola Sarnecki
- Wissenschaftliche Mitarbeiterin Diversität und FB WBS: Dr. Julia Bzzi
- Bereichsleiterin LehrLernZentrum: Dr. Anika Limburg
- Sachgebietsleitung Büro für Internationales: Judith Hayer
- Sachgebietsleitung Zentrale Studienberatung: Chantal Mommertz
- Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte: Silke Paul
- ASTA: in Abstimmung
- Gesamtpersonalrats: Natascha Scheutwinkel
- Abteilungsleitung Personal und Recht: Carola Langer
- FB AB: in Abstimmung
- FB DCSM: in Abstimmung
- FB Ing: in Abstimmung
- FB SW: in Abstimmung

Finanziell ist die Umsetzung der Diversitätsstrategie mit einem Sachmittelbudget von €35.000 im ersten Jahr und jedes folgende Jahr mit €5000 ausgestattet.

3.3 Steuerungsinstrumente (Hochschulentwicklungsplan, Zielvereinbarungen, Mittelverteilung etc.) der Diversity Strategy

Basis der zum Einsatz kommenden Steuerungsinstrumente ist der Hessische Hochschulentwicklungsplan und die daraufhin mit dem Land Hessen abgeschlossene Zielvereinbarung der Hochschule RheinMain. Auf Grundlage derer werden gegenwärtig Zielvereinbarungen zwischen der Hochschulleitung und den Fachbereichen ausgehandelt, die u.a. auch die aktive Beteiligung der Fachbereiche am Diversity Audit beinhalten, aber auch beispielsweise die Erhöhung des Anteils ausländischer Studierender und die Erhöhung der Absolvent*innenquote. Die Zielvereinbarung sind mit einem Mittelverteilungsmodell verknüpft, welches einerseits für bestimmte Parameter finanzielle Zuweisungen vorsieht, andererseits ein Antragsbudget für das Handlungsfeld Diversität beinhaltet, um welches sich Kolleg*innen aus den Fachbereichen mit Maßnahmen bewerben können.

4 Entwicklungsziele

4.1 Im Verlauf des Auditierungsverfahrens sollen folgende Entwicklungsziele erreicht werden

Dieses Auditierungsverfahren fokussiert sich auf die Diversitätsdimensionen ‚ethnische Herkunft‘ und ‚Nationalität‘. Deswegen beziehen sich die aufgelisteten Ziele zunächst auf diese Diversitätsdimensionen. Die Intersektionalität dieser Dimensionen mit Geschlecht, sexueller Orientierung, Bildungsherkunft, Alter sowie körperlicher und geistiger Behinderungen werden auch einbezogen. Relevante Ziele aus dem Frauen- und Gleichstellungsplan sowie der Internationalisierungsstrategie der HSRM dienen als Basis für die Formulierung der Entwicklungsziele.

- Internationalisierung ist eine Querschnittsaufgabe, die alle Maßnahmen zur Integration einer internationalen und interkulturellen Dimension in allen Aufgabenbereichen der Hochschule umfasst und die zugleich essenziell ist für gute Lehre und Forschung⁶.
- Die gleichen Chancen auf Zugang zu Studium, Positionen und Ämtern sind zu gewährleisten.⁷
- Die Entwicklungsmöglichkeiten für alle Statusgruppen der Hochschule sind professionalisiert und allen gleichermaßen zugänglich zu machen.⁷
- Ein diskriminierungsfreies und partnerschaftliches Miteinander aller Hochschulmitglieder ist umzusetzen.⁷
- Internationalität und Diversity (z.B. Beispiele und Fälle aus internationalem Umfeld) sind methodisch und inhaltlich in die Lehre zu integrieren, entsprechende Forschung soll institutionalisiert und stetig weiterentwickelt werden.⁷
- Willkommenskultur soll geschaffen sowie Integration und interkultureller Austausch gefördert werden.
- Zielgruppenorientierte Betreuungsstrukturen werden optimiert.⁸
- Unterstützungsprozesse in der Hochschule sollen optimiert und transparent gestaltet werden.
- Interkulturelle Kompetenz und Sensibilität aller Hochschulangehörigen soll gesteigert und Serviceorientierung im Sinne einer Willkommenskultur gelebt werden.⁸
- Fremdsprachenkompetenz der Mitarbeiter*innen wird aktiviert und unterstützt.⁸

4.2 Wie soll sich die aktuelle Zusammensetzung der Studierendenschaft, der Absolvent*innen und der Beschäftigten nach Abschluss des Auditierungsverfahrens verändert haben?

- In allen drei Gruppen soll der Anteil der Personen mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft signifikant erhöht worden sein.

⁶ Quelle: Profil HSRM: <https://www.hs-rm.de/de/hochschule/profil#internationale-hochschule-115805>

⁷ Aus dem Frauen- und Gleichstellungsförderplan der HSRM

⁸ Aus der Internationalisierungsstrategie der HSRM

- Der Frauenanteil soll in den FB AB, DCSM und ING im Bereich der Studierendenschaft signifikant und im Bereich der Lehrenden um 20% gesteigert worden sein, im FB WBS lediglich im Bereich der Lehrenden.

4.3 Feststellung der Zielerreichung.

- Es ist eine hochschulspezifische Diversitätsstrategie / Leitlinie Diversität einschließlich eines ersten Maßnahmenkatalogs entwickelt und implementiert, welche die Handlungsfelder Studium und Lehre, Beratung und Betreuung von Studierenden, aber auch das Personalmanagement, hier insbesondere Führungsverständnis und Personalentwicklung umfasst.
- Die bereits in verschiedenen Bereichen bestehenden Strukturen und Instrumentarien zum Umgang mit Diversität sind in einem einheitlichen Gesamtkonzept zusammengeführt und damit Synergien geschaffen, aber auch noch vorhandene Lücken identifiziert worden. Bestehendes wurde hinterfragt und gegebenenfalls verbessert und neue ineinandergreifende Strukturen, Instrumente und Maßnahmen konzipiert, die dazu dienen, diverse Personengruppen in unseren Hochschulalltag gleichberechtigt einzubeziehen. Prozesse sind transparenter und vereinfachter für Betroffene.
- Es sind regelmäßige Austauschformate zu Best Practices an der HSRM implementiert.
- Relevante Diversitätskennzahlen und Statistiken sollen regelmäßig hochschulweit und für alle Fachbereiche und Studiengänge erhoben und evaluiert.
- Diversitätskennzahlen und Statistiken sind integraler Bestandteil der hochschulinternen Qualitätssicherung.
- Eine Bestandsaufnahme (qualitative und quantitative) wird jährlich erstellt, im Steuerungs- und im Lenkungsreis vorgestellt, um die Effektivität der Maßnahmen sowie die Zielerreichung zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen.
- Es ist ein HSRM-Wertekanon hochschulweit entwickelt worden.
- Das (überarbeitete) Leitbild der HSRM nimmt Bezug auf das Diversitätsverständnis an der HSRM.
- Eine Zufriedenheitsanalyse, z.B. Bielefelder Fragebogen für Beschäftigte, ist im Ergebnis besser als 2021.

5 QUELLEN

Federkeil, Gero/ Caroline Friedhoff (2022): U-Multirank Gender Monitor 2022 – Gender disparities in higher education, Second edition 2022. Gütersloh. Online verfügbar unter: <https://www.umultirank.org/export/sites/default/.galleries/generic-images/Gender-Monitor-2022/u-multirank-gender-monitor-2022.pdf>, letzter Abruf 30.09.2022.

Hochschule RheinMain (2014): Internationalisierung an der Hochschule RheinMain. Wiesbaden. Online verfügbar: Microsoft Word - Internationalisierungsstrategie_öffentl.Fassung.docx (hs-rm.de), letzter Abruf: 04.10.2022.

Hochschule RheinMain (2022): Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Hochschule RheinMain 2018-2023. Zwischenbericht zur Umsetzung. Wiesbaden. Unveröffentlicht.

Hochschule RheinMain (2022): Das Profil der Hochschule RheinMain. Online verfügbar: <https://www.hs-rm.de/de/hochschule/profil#weltoffene-hochschule-73983>, letzter Abruf: 05.10.2022.

Landeshauptstadt Wiesbaden. Amt für Statistik und Stadtforschung (2021): Statistisches Jahrbuch 2020. Online abrufbar unter: <https://www.wiesbaden.de/medien-zentral/dok/leben/stadtportrait/Statistisches-Jahrbuch-2020.pdf>; letzter Abruf: 16.09.2022.

Middendorf, Elke (2016): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016. 21. Sozialerhebung des Studentenwerks durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung. Online verfügbar unter: https://www.dzhw.eu/pdf/sozialerhebung/21/Soz21_hauptbericht_barrierefrei.pdf, letzter Abruf 14.09.2022.

Paul, Silke (2022): Kurzpräsentation. Zwischenevaluation Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2018-2020. Wiesbaden. Unveröffentlicht.

6 Anhang

a. Maßnahmen und KPI

Zielgruppenspezifische Angebote/Maßnahmen im Bereich von Diversität			
Angebot (Anbieter)	Beschreibung	Als erfolgreich eingestuft: ja/ nein/ noch nicht bewertbar	Indikatoren/ Key Performance Indicators (KPIs) für die Erfolgsbemessung
Zielgruppe: Studierende			
Anonymisierung/Pseudo- nymisierung der Klausuren/PAU-Fälle	Mit dem Ziel internationalen Standards und gängiger Praxis zu entsprechen, finden an der Hochschule RheinMain Vorüberlegungen und Planungen zur Umsetzung anonymisierter Prüfungsleistungen statt.	Noch nicht bewertbar	Derzeit befindet sich das Projekt sowohl in technischer Abklärung als auch im Vorstadium, da die Gremien hierüber noch zu befinden haben. Qualitativ könnte man einen Senatsbeschluss schon als KPI nutzen.
DiVine-Projekt (1-3)* *DiVine-Projekt (2) ist der Zielgruppe von Personen im Kontext von Migration/ Flucht und Internationale zugeordnet	Das DiVine-Projekt (Diversität und Vielfalt nachhaltig entwickeln) besteht aus drei Teilprojekten, mit denen der Studienerfolg einer vielfältigen Studierendenschaft zu verbessern beabsichtigt wird. Alle drei Teilprojekte werden wissenschaftlich begleitet und evaluiert. Die Teilprojekte werden in der vorliegenden Darstellung den unterschiedlichen Zielgruppen zugeordnet.		



Erster Selbstreport

DiVine-Projekt (1) Mentoring	▪ Das „Mentoringprogramm“ verfolgt das Ziel Individualberatung sowie -betreuung der Studierenden zu verstärken und nachhaltig anzubinden. ▪ Maßgeblich werden Studienanfänger*innen beim Übergang von Schule ins Studium unterstützt; auch diejenigen, die familiär nicht auf Studienerfahrungen zurückgreifen können. ▪ Weiterhin zielt das Mentoring-Programm darauf ab, auch internationale Studierende anzusprechen und in die Programme zu integrieren.	Noch nicht bewertbar	▪ Gesamtevaluation zum Ende eines jeden Mentoringdurchlaufs soll Erfolge der Mentees aufzeigen und messbar machen.
DiVine-Projekt (3) Ermöglichung hybrider Formate	▪ Mit dem Teilprojekt „Ermöglichung hybrider Formate“ wird die Grundlage für eine zeitlich und räumlich flexible Lehre geschaffen, die auch eine internationalization@home begünstigt und digitale Errungenschaften der Pandemie in	Noch nicht bewertbar	Nein, es sind noch keine definiert.



	diversitätssensible Lehr- und Lernsettings überführt.		
Psychologische Beratungsstelle	▪ Die psychologische Beratung bietet eine Anlaufstelle für Studierende, die sich, gemäß der Allgemeinen Gleichbehandlungsrichtlinie⁹ von Diskriminierung betroffen fühlen ▪ Damit wird ein Beitrag zur Reflexion, Bewältigung und Überwindung von Benachteiligungen etwa aufgrund des Geschlechts, der ethnischen oder sozialen Herkunft, des Aussehens, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung geleistet. ▪ Im Rahmen der Beratung werden Studierende bei der Verarbeitung erlebter Diskriminierung unterstützt. ▪ Bei Bedarf werden Betroffenen auf weitere	Ja	▪ Das Angebot wird von Studierenden wahrgenommen. ▪ Das Angebot ist in der Hochschule bekannt und es wird darauf verwiesen. ▪ Die Vertraulichkeit der Gesprächssituationen und -inhalte ist gewährleistet. ▪ Die Beratung wird an den beiden Studienorten Wiesbaden und Rüsselsheim angeboten. ▪ Der Kontakt zu Berater*innen ist niedrigschwellig möglich.

⁹ Hier besteht seit dem Benennen einer Beauftragten Person für Antidiskriminierung eine Überlappung der Aufgabenbereiche. Dies ist den beteiligten Personen bewusst, weshalb dies einer zeitnahen Klärung bedarf.



	interne oder externe Anlauf- und Beratungsstellen hingewiesen.		
SAG (Studium der angepassten Geschwindigkeiten)	▪ Für ausgewählte Studienfächer (Pilotprojekt für elektrotechnische Studiengänge ab SS 2023) besteht die Option die ersten drei Semester zu entzerren und auf vier Semester zu strecken, um dadurch die Möglichkeit zu erhalten, Parallelkurse zu Studiumsstruktur zu belegen mit dem Ziel Studierende bei der Bewältigung der Studienanforderungen zu unterstützen. ▪ Damit werden heterogene Eingangsqualifikationen berücksichtigt und mehr Studierende qualitätsgesichert zum Studienabschluss geführt. ▪ Erfahrungsgemäß kann dieses Angebot Studierenden ohne klassische HZG, sowie Erstakademiker*innen unterstützen.	Noch nicht bewertbar	Nein, es sind noch keine definiert.



Zielgruppe: Personen im Kontext von Migration oder Flucht + Internationale			
Buddy Programm	▪ Das Buddy Programm stellt Austauschstudierenden, geflüchteten Studierenden und internationalen Studienanfängenden eine erfahrene Kommiliton*in zur Seite. ▪ Ziel dieser Paarungen ist es, Neue am Erfahrungsvorsprung älterer Studierenden teilhaben zu lassen und bei der Orientierung sowohl an der Hochschule, als auch im Alltagsleben in Deutschland zu unterstützen.	Ja	Nein, es sind noch keine definiert.
DiVine-Projekt (2) Verstärkung der internationalen Lehr- und Lernerfahrungen	▪ Das Teilprojekt „Verstärkung der internationalen Lehr- und Lernerfahrungen“ verfolgt das Ziel allen Studierenden (auch nicht-mobilen) Auslandserfahrungen zu ermöglichen und den Studienerfolg von ‚international degree-seeking students‘ zu erhöhen.	Noch nicht bewertbar	Nein, es sind noch keine definiert.



Newsletter International	▪ Spezifischen Bedürfnissen und Interessen von internationalen degree-seeking Studierenden an der Hochschule zum Beispiel anhand von kulturellen Veranstaltungen über ihre Heimatländer, Porträts von internationalen Studierenden und Berichten im monatlich erscheinenden „Newsletter International“ gerecht werden; ▪ Ziel davon liegt darin, die kulturelle Identität zu stärken sowie eine verbesserte Integration zu ermöglichen.	Ja	Nein, es sind noch keine definiert.
Start@HSRM (Studienvorbereitung für Geflüchtete)	▪ Dieses Projekt bereitet auf ein Studium in Deutschland mit den entsprechenden Erfordernissen im Speziellen an der Hochschule RheinMain vor. ▪ Besondere Berücksichtigung findet der Flüchtlingskontext, in dem sich die Projektteilnehmenden befinden. ▪ Entsprechend ist der deutsche Spracherwerb intensiver Bestandteil des Projektes,	Ja	▪ individuelle Feedbackgespräche mit den Teilnehmenden



	aber auch Vorbereitungskurse, Lehrveranstaltungen sowie studienvorbereitende Workshops finden Eingang. ▪ Elementar ist die Begleitung bis zum direkten Studienbeginn.		
STIBET1-Stipendien	▪ Zur speziellen Förderung der Studienabschlussphase erfolgt die Vergabe von STIBET1-Stipendien an internationale degree-seeking Studierende.	Ja	▪ Verwaltung nach Vorgabe des Drittmittelgebers
Welcome Week	▪ Die Welcome Week richtet sich speziell an ausländische Studierende und findet unmittelbar vor Studienbeginn statt. ▪ Diese spezielle Vorbereitungswoche dient der Orientierung an der Hochschule sowie im Studium. ▪ Dabei werden relevante Anlaufstellen und Ansprechpersonen vorgestellt. ▪ Die analoge Welcome Week wird durch digitale Informationsangebote ergänzt.	Ja	▪ Einmalige Durchführung pro Semester



Weltcafé	▪ Mit dem Ziel interkulturellen Austausch zu ermöglichen sowie zu fördern treffen sich im wöchentlichen Rhythmus internationale und deutsche Studierende jeweils an den Standorten Wiesbaden und Rüsselsheim.	Ja	Nein, es sind noch keine definiert.
Zweisprachigkeit an der HSRM	▪ Das Ziel besteht darin, den englischsprachigen Außenauftritt der Hochschule RheinMain auszubauen, um ein breiteres Publikum ohne oder mit geringen Deutschkenntnissen zu erreichen. ▪ Dementsprechend soll der Außenauftritt umfänglich sowohl auf Deutsch als auch auf Englisch bereitstehen. ▪ Mittelfristiges Ziel liegt auch darin, Beratungsangebote im Hinblick auf eine zunehmend internationale Studierendenschaft sowie internationale Wissenschaftsschaffende zweisprachig anzubieten.	Noch nicht bewertbar	Nein, es sind noch keine definiert.



Zielgruppe: Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen			
AK Barrierefreiheit (Barrierefreiheit an der Hochschule RheinMain)	▪ Aufgrund verschiedener Feedbacks (eingegangen beim Feedbackmanagement), die auf bauliche Barrieren und damit Wegeverlängerung hingewiesen haben, wurde die AG Barrierefreiheit gegründet. ▪ Als Schnittstellenthema zwischen den AG Mitgliedern hat diese Arbeitsgruppe eine Internetseite entworfen, sodass bauliche Aktivitäten veröffentlicht werden und ggf. längere Wegstrecken von Personen, die auf Bewegungsunterstützung angewiesen sind, eingeplant werden können.		▪ In den nächsten 5 Jahren findet 1 Austauschtreffen der AK pro Semester statt ▪ Inbetriebnahme der Webseite ▪ Ausbau der Zusammenarbeit mit dem Blindenzentrum
SSP-Projekt „Hindernisse abbauen - Barrierefreiheit an der Hochschule RheinMain“ (Zeitraumen 05/2019-07/2022)	▪ Mit dem Projekt sollten durch geeignete Maßnahmen und Angebote Studienbedingungen für Studierende mit Beeinträchtigung verbessert, physische und einstellungsbedingte Barrieren abgebaut sowie für Barrierefreiheit und Inklusion	Ja	▪ Erarbeitung eines Aktionsplans ist abgeschlossen. Die Umsetzung wird angestrebt. ▪ Sensibilisierungsmaßnahmen von Hochschulangehörigen geplant ▪ Online-Informationsportal zur Barrierefreiheit und zum Studium mit Behinderung und chronischer Erkrankung implementiert



	an der Hochschule sensibilisiert werden.		
Zielgruppe: Lehrende			
Sprachcoaching (Englisch) für Lehrende (Projekt DiVine und Projekt Global Design & Media CoSpace)	- Die Entwicklung englischsprachiger Lehrveranstaltungen wird durch Sprachunterstützung für Lehrende gefördert. - Verschiedene Seminare zum Thema English-Medium-Instruction werden konzipiert, pilotiert, evaluiert und angepasst. - Andere Unterstützungsformate werden erprobt und etabliert: Einzelcoaching, interaktive Textbearbeitung, LV-Hospitationen.	Noch nicht bewertbar	Nein, es sind noch keine definiert.
Gender in der Lehre	- Lehrende erhalten die Möglichkeit hinsichtlich der Diversitätskategorie „Gender in der Lehre“ Unterstützung sowie Beratung zu nutzen. - Damit einhergehend findet eine Sensibilisierung von Dozierenden für die Notwendigkeit Gender als Aspekt exzellenter Lehre in die Lehrinhalte zu integrieren	Noch nicht bewertbar	Nein, es sind noch keine definiert.



	und in der Lehre zu berücksichtigen. ▪ Notwendiges Wissen sowie Möglichkeiten zur Aneignung dieser Fähigkeiten werden durch dieses Projekt bereitgestellt. ▪ Informationsveranstaltungen und Workshops sowie gendersensible Lehrberatung und Co-Teaching sind angebotene Methoden der Implementierung. ▪ Über das Professorinnenprogramm III finanziert ▪ Angesiedelt in der Abteilung Studium und Lehre		
Zielgruppe: Frauen und Familien			
Familiengerechte Hochschule	▪ Bisher implementierte Maßnahmen umfassen die Einrichtung einer Familienservicestelle als zentrale Anlaufstelle für Studierende sowie Beschäftigte mit Beratung und Information rund um das	Ja	▪ Seit 2007 Zertifikat familiengerechte Hochschule für die HSRM ▪ Aufbau familienfreundlicher Infrastrukturen an allen vier Standorten mit Wickelmöglichkeiten, Kids Boxen (vier Stück) und einem Eltern-Kind-Raum am Standort Rüsselsheim



	Thema Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie. ▪ Weiterhin umfasst das Projekt die Verstetigung des Informationsportals FamilienKompass sowie das Angebot der flexiblen Kinderbetreuung für Studierende mit Kind. ▪ Zukünftig sollen Anlaufstellen zum Thema Pflege für Studierende und Beschäftigte sowie Informationsveranstaltungen zur Pflegeethematik eingerichtet werden		▪ Jährlich stattfindende Workshops für Beschäftigte und Studierende mit Kind ▪ 2022 Familientage plus Familienfest ▪ Dialogverfahren (Re-Auditierung) im Herbst 2022 ▪ Zudem wird der Beitritt zur Charta für Familie in der Hochschule angestrebt (2022 oder 2023)
Info-Abende Berufsbild FH-Professorin	▪ Informationsveranstaltung zur Thematik des Berufsbildes der HAW/FH-Professorin geben Einblicke in diese Tätigkeit, erklären Voraussetzungen, Zugänge sowie Inhalte, um langfristig den Anteil an weiblichen Professorinnen auszubauen.	Ja	▪ Kooperationsveranstaltung mit anderen Hochschulen ▪ Zwei stattfindende Informationsabende pro Jahr mit im Schnitt 20 Teilnehmenden
Workshops für weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs	▪ Ein breit aufgestelltes Angebot an Trainings zu Themen wie Kommunikation, Karriereplanung oder Selbstbehauptung sollen den	Ja	▪ Kooperationsveranstaltungen mit anderen Hochschulen ▪ Im Schnitt zwei Workshops pro Jahr plus Einzelcoachings



	weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs fördern und für eine Karriere in der Forschung befähigen.		
Mentoring Hessen • ProCareer.Doc • Pro.Academia • Pro.Profesur	▪ Mentoring Hessen ist ein Verbundprojekt der hessischen Hochschulen zur Förderung von Frauen auf ihren Karrierewegen in Wissenschaft und Wirtschaft. Die enge Kooperation mit Unternehmen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen ermöglicht eine Bündelung der Kompetenzen und Ressourcen für eine besonders gezielte und effektive Unterstützung. ▪ ProCareer.Doc ist eine Förderlinien von Mentoring Hessen für Doktorandinnen und frühe Postdocs. Das Mentoring-Programm hat zum Ziel, sie bei der Entwicklung individueller Karrierestrategien und bei der Entscheidungsfindung über Berufswege nach der Promotion zu unterstützen.	Ja	▪ Die Programme werden zentral evaluiert. 2020 bewerteten 90% der Mentees aus ProCareer.Doc, 95% der Mentees aus Pro.Academia und 96% der Mentees aus Pro.Profesur das Mentoring Programm insgesamt als positiv. ▪ Die Hochschule RheinMain stellt in jeder Laufzeit 2 Plätze in ProCareer.Doc/Academia zur Verfügung. ▪ Plätze bei Pro.Professur werden je nach Bewerberinnenlage und Bedarf vergeben. ▪ siehe https://www.mentoringhessen.de/site/uploads/2022/07/MH_B_202021_0722.pdf



	Praxisnahe Einblicke in außeruniversitäre Arbeitsfelder ermöglichen eine bessere Orientierung zu den vielfältigen Karriereoptionen, z. B. in Wirtschaft, Forschung und Wissenschaftsmanagement. ▪ ProAcademia fördert fortgeschrittene Doktorandinnen und frühe PostDocs mit dem Karriereziel Wissenschaft oder außeruniversitären Forschung an hessischen Hochschulen und Forschungszentren. Das Programm verbindet Mentoring, karrierespezifische Intensivtrainings und strategische Netzworkebildung mit dem Ziel die Teilnehmerinnen entsprechend vorzubereiten. ▪ ProProfessur ist die Förderlinie, die fortgeschrittene Wissenschaftlerinnen der hessischen Universitäten und Hochschulen für Angewandte		
--	--	--	--



	Wissenschaften unmittelbar auf den Weg in die Professur vorbereitet, unterstützt und begleitet.		
Lehrbeauftragtenprogramm für den weiblichen Nachwuchs	▪ Durch das Lehrbeauftragtenprogramm können junge Wissenschaftlerinnen Lehrerfahrung sammeln, die sie für die Bewerbung auf eine Professur benötigen. Zum einen dient dies der Qualifizierung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, zum anderen entstehen dadurch Kontakte zu potentiellen künftigen Professorinnen. ▪ Es bietet einen Anreiz zur Erweiterung und Qualitätssicherung der Lehre, zur Qualifizierung des weiblichen Wissenschaftsnachwuchses und mittelfristig zur Rekrutierung von Professorinnen für die Hochschule.	Noch nicht bewertbar (Seit 2021 - zu früh)	▪ Weiterführung des Programms bis 2026



Hessen Technikum	▪ Dieses Angebot richtet sich an (junge) Frauen mit Hochschulzugangsberechtigung (oder auf dem Weg dahin) und ermöglicht den Teilnehmerinnen ein halbjähriges Studien- und Berufsorientierungsprogramm in zwei Unternehmen in Kombination mit akademischer Lehre.	Ja	▪ Sicherung der Finanzierung bis einschließlich zum Jahr 2025 ▪ Je Programmdurchlauf 4-6 Teilnehmerinnen
Girls Day	▪ Der Girls Day ist ein jährlich stattfindendes Angebot für Mädchen ab der 5. Klasse im Rahmen dessen diese die Möglichkeit erhalten ‚Männerberufe‘ kennenzulernen.	Ja	▪ Je nach Jahr bis zu 8 Angebote mit zwischen 80 bis 100 Teilnehmerinnen. Beispielangebote im Jahr 2021: • Baue Dein eigenes elektronisches Geschicklichkeitsspiel "Heiße Bahn" • Programmierung einer Spiele-App für Einsteigerinnen • Von Algen und Leuchtbakterien – Einblicke in das Ökotoxikologie-Labor für Mädchen ab der 10. Klasse • Bau Dir Deine eigene Boombox für's Smartphone • Mikroorganismen unter dem Mikroskop entdecken • Die wundersame Welt der Werkstoffe • Sind Ingenieurwissenschaften kreativ? Finde es heraus!



Mentoring Hessen (ProCareer.MINT)	▪ ProCareer.MINT ist eine Förderlinie von Mentoring Hessen für Studentinnen in den MINT-Fächern. Ziel ist es Studentinnen der Natur- und Ingenieurwissenschaften der Hochschule RheinMain in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung zu unterstützen und ihnen einen praxisnahen Einblick in das Berufsleben zu ermöglichen.	Ja	▪ Die Hochschule RheinMain stellt jedes Jahr 9 Plätze für MINT Studentinnen in dem Verbund-Programm zur Verfügung ▪ Das Programm wird zentral evaluiert. 95% der Mentees aus ProCareer.MINT bewerteten 2020 das Programm insgesamt positiv.
Seminarangebote und Veranstaltungen für beschäftigte und studierende Frauen	▪ Jährliche thematische Frauenvollversammlung für beschäftigte Frauen, z.B. zu Mental Load, Entspannungstechniken oder „Fassung und los statt fassungslos“ ▪ Zweimal jährlich Selbstverteidigungskurse für Frauen ▪ Seminare zu speziellen Themen wie „Die Wechseljahre im Beruf“ oder „Selbstmarketing“ ▪ Spezielle Seminar- und Veranstaltungsangebote für Studentinnen, insbesondere	Ja	▪ Unterschiedliche Anbieter*innen (Gleichstellungsteam, Hochschulsport aber auch CCC), Formate und Teilnahmezahlen, daher ist keine globale Aussage möglich.



	auch aus den Natur- und Ingenieurwissenschaften der Hochschule RheinMain bspw. „Deine Rolle als Ingenieurin und Frau“		
Weitere Angebote			
Konfliktberatung	▪ Angebot für Beschäftigte, auf das sie in Konfliktsituationen zurückgreifen können. Inhalte siehe: www.intern.hs-rm.de/konfliktbeauftragte ▪ Die Konfliktbeauftragten sind für die Themen Gender- und Diversitätsgerechtigkeit sensibilisiert und kennen die Verweisstellen an der Hochschule.	Noch nicht bewertbar	Nein, noch keine definiert.
Gendergerechte Sprache	▪ Abteilungsübergreifende AG (unter der Leitung der Abteilung Hochschulkommunikation), die mit dem Ziel einen Leitfaden zu einer gendergerechten Sprache zu erstellen, agiert.	Ja (Teilziele erreicht)	Nein, noch keine definiert.
Gleichstellungsmittel	▪ Die Hochschule RheinMain hält jährlich Mittel zur Förderung von Gleichstellung in Höhe von 6.000 Euro vor, welche von Studierenden,	Ja	▪ Vergabe erfolgt semesterweise, die Mittel werden gut nachgefragt. ▪ Beispielmaßnahmen:



	Beschäftigten und Lehrenden beantragt werden können. ▪ Damit sollen Projekte unterstützt und Maßnahmen angestoßen werden, die spürbar die Förderung von Frauen und die Gleichstellung der Geschlechter vorantreiben und die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie an der Hochschule erleichtern.		• Aufbau eines „Frauenstammtischs“ am Fachbereich DCSM, im Besonderen im Studiengang Angewandte Informatik • Initiierung von „Female Founders@HSRM: Der Startup-Wettbewerb für Ideen mit Potenzial“ • Hygieneprodukte-Spender an allen Standorten der Hochschule in Pilot-Toiletten •
Gendergerechte Berufungsverfahren und aktive Rekrutierung	▪ Mit dem Ziel der Steigerung des Frauenanteils bei den Professuren hat die HSRM eine halbe Stelle besetzt um Berufungsverfahren gendergerecht zu gestalten und aktive Rekrutierung von Frauen voranzutreiben. ▪ Geplant sind u.a. Beratungsangebote, Informationsmaterialien und Tools sowie Fortbildungen zur Thematik für Berufungskommissionen. ▪ Finanzierung durch das Professorinnenprogramm III	Noch nicht bewertbar (Besetzung 03/22)	Nein, noch nicht definiert.

Erster Selbstreport



Hochschule **RheinMain**

	▪ Beim Berufungsbeauftragten der Hochschule in der Abteilung Personal und Recht angesiedelt		
--	---	--	--

Abbildung 21 Zielgruppenspezifische Maßnahmen

Abbildung

b. Länder-Regionen-Zuordnung nicht deutscher Studierender

Mittlerer Osten	Osteuropa	Westeuropa	Asien/Südpazifik
Iran	Bosnien und Herzegowina	Frankreich	China
Jordanien	Bulgarien	Griechenland	Afghanistan
Palästina	Georgien	Italien	Philippinen
Syrien	Kroatien	Niederlande	Indonesien
Türkei	Österreich	Portugal	Kasachstan
	Polen	Schweiz	Nepal
	Rumänien	Spanien	Pakistan
	Russland		Südkorea
	Schweden		Tadschikistan
	Serbien		Usbekistan
	Ukraine		Vietnam

Nordafrika	Subsahara Afrika	Nordamerika	Zentral-/ Südamerika
Marokko	Kamerun	USA	Argentinien
Mauritius	Kenia	Kanada	Brasilien
Tunesien	Togo		Ecuador
			Costa Rica
			El Salvador
			Kolumbien

Abbildung 22 Länder-Regionen-Zuordnung zu Abbildung 4

c. Diversitätsfunktionen mit Erklärungen

Funktion	Funktionsbeschreibung
Inklusionsbeauftragte	▪ Vertretung des Arbeitgebers in Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen gegenüber internen und externen Stellen
Beauftragte nach § 13 AGG	▪ Entgegennahme von Beschwerde im Falle von behaupteten Diskriminierungen durch Beschäftigte, Bewerber*innen für ein Beschäftigungsverhältnis, für Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist (beschwerdeführende Person nach § 6 AGG).
ASTA Antidiskriminierungsreferat	▪ Anlaufstelle für von Rassismus und Diskriminierung betroffene Studierende der HSRM ▪ Aufarbeiten von diversitätssensiblen Strukturen ▪ Sensibilisierungs-/Aufklärungsarbeit
Büro für Internationales	▪ Unterstützung und Beratung von Bildungsausländer*innen bei ihrem Studium an der HSRM ▪ Angebote zur Studienvorbereitung von Personen mit Fluchthintergrund ▪ Betreuung Austauschstudierende ▪ Beratung und Unterstützung internationaler Scholars und Staff ▪ Enge hochschulübergreifende Zusammenarbeit im Rahmen des DiVine-Projektes
Feedbackmanagement	▪ Themenspezifisch in der Feedbackbearbeitung: Fragen, Lob, Ideen, Kritik gemäß der Satzung des FBMs (AM 714) ▪ Anlaufstelle gemäß der Richtlinie der Hochschule RheinMain zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG-RL / AM 647)
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte	▪ Frauenförderung und Gleichstellung im Sinne des HGlG (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz) vor dem Hintergrund des Abbaus von Benachteiligungen und Unterrepräsentanzen ▪ Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit Familienaufgaben ▪ Schutz vor sexualisierter Diskriminierung



	▪ Begleitung von Berufungs- und Personalverfahren/-maßnahmen
Gender in der Lehre	▪ Beratung und Unterstützung der Lehrenden hinsichtlich der Diversitätskategorie Gender in der Lehre
Konfliktberatung	▪ Beratende Tätigkeit im Fall von Konflikten aller Beschäftigten der HSRM, die vom Hessischen Personalvertretungsgesetz umfasst sind
Personalrat	▪ Chancengleichheit ermöglichen und einfordern ▪ Begleitung aller Personalmaßnahmen und Gebrauch auf Recht auf Mitwirkung/Mitbestimmung
Psychologische Beratungsstelle	▪ Anlaufstelle für Studierende, die sich von Diskriminierung betroffen fühlen, gemäß der Allgemeinen Gleichbehandlungsrichtlinie
Beauftragter für Studierende mit Behinderung	▪ Initiierung, Konzeption und Durchführung von Lehr- und Forschungsprojekten zu Diversität und Inklusion
Studienberatung	▪ Anlaufstelle für Studieninteressierte und Studierende – u. a. mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung ▪ Beratung Studieninteressierter mit Behinderung oder chronischer Erkrankung zum Thema Studium mit Beeinträchtigung an der Hochschule RheinMain ▪ Fokus auf der Vereinbarkeit der persönlichen Bedarfe mit den Rahmenbedingungen an der Hochschule ▪ Ortsbegehungen sowie mögliche Nachteilsausgleiche im Bewerbungsprozess und im Studium ▪ Abbau von Barrieren sowie Sensibilisierung von Hochschulangehörigen im Umgang mit dem Thema ▪ Unterstützung von Studierenden beim Thema Nachteilsausgleiche in der Studien- und Prüfungsorganisation
Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen	▪ Barrierefreiheit ▪ Chancengleichheit (bei Stellenbesetzungsverfahren) ▪ Nachteilsausgleiche



Erster Selbstreport

	▪ Beratung und Unterstützung bei der Ausstattung eines für die Bedürfnisse eingerichteten Arbeitsplatzes
Diversitäts- & Antidiskriminierungsbeauftragte	▪ Ansprechperson für Antidiskriminierung nach dem HHG §6 Abs. 2 ▪ Begleitung des Diversity Audits in allen Schritten ▪ Etablierung/Ausgestaltung einer Diversitätsstrategie ▪ Vernetzung aller Gremien ▪ Abbau von Benachteiligung und Schutz vor Diskriminierung (inkl. Beratung und Begleitung in Fällen von Diskriminierung)

Abbildung 23 Tätigkeitsbeschreibung der Diversitätsfunktionen