



FRIEDRICH-ALEXANDER  
UNIVERSITÄT  
ERLANGEN-NÜRNBERG

PHILOSOPHISCHE FAKULTÄT  
UND FACHBEREICH THEOLOGIE

# Diversity-Konzept der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie

Fassung vom 9. Dezember 2015



## **Diversity-Konzept der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie**

### **1. Einleitung: Selbstverständnis und Zielsetzungen**

### **2. Aufgabenbereiche und Funktionen des/der Diversity-Beauftragten**

### **3. Handlungsfelder**

#### **3.1 Diversity in Forschung und Lehre**

#### **3.2 Diversity in der LehrerInnenbildung**

#### **3.3 Diversity und Migration: Förderung von Studierenden mit Migrationshintergrund**

#### **3.4 Diversity im Bereich der Serviceangebote**

### **Anhang: Tabellarische Übersicht der Maßnahmen**

## **1. Einleitung: Selbstverständnis und Zielsetzungen**

Die Philosophische Fakultät und Fachbereich Theologie erkennt die Diversität ihrer Studierenden und MitarbeiterInnen<sup>1</sup> als Ressource an und hat sich bereits in ihrem Gleichstellungskonzept (2012) und in ihrem Leitbild (2014) zu deren Förderung verpflichtet.

Das vorliegende Konzept dient im Sinne eines Grundlagenpapiers in erster Linie der Verankerung von Leitlinien und des Selbstverständnisses der Fakultät in Bezug auf Diversity. Ferner dient es zur Identifikation von Handlungsfeldern und Entwicklungszielen und formuliert im Weiteren Vorschläge für die Umsetzung von Maßnahmen im Bereich Diversity. Die Implementierung einer Diversity-Strategie ist ein dynamischer und offener Prozess, so dass das Konzept den aktuellen Rahmenbedingungen und Handlungsbedarfen der Fakultät entsprechend fortgeschrieben und weiterentwickelt werden soll.

Das Diversity-Konzept dient der Wahrnehmung, Wertschätzung und Förderung von unterschiedlichen Lebenslagen und Potenzialen sowie der Entwicklung von Strategien und Maßnahmen, durch die die Chancengleichheit und die Gleichstellung aller Fakultätsangehörigen (inkl. der an der Fakultät Studierenden) gefördert werden. Im Rahmen einer ressourcenorientierten Haltung gegenüber Diversität sind die Analyse und der Abbau von Benachteiligungsstrukturen und Diskriminierung sowie die Entwicklung von Programmen und Angeboten für verschiedene Zielgruppen (insbesondere Studierende, Lehrende und MitarbeiterInnen) zur Optimierung der Studien- und Arbeitsbedingungen in der Fakultät von besonderer Bedeutung. Die Implementierung einer diversitätssensiblen Forschungs-, Lehr- und Lernkultur wird neben der Erhöhung der Qualität in Lehre und Studium auch zu einer Stärkung des internationalen Profils beitragen.

Diversität ist an der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie ein Querschnittsthema in Forschung, Lehre und Studium und soll auf allen Planungs- und Entscheidungsebenen der Fakultät Berücksichtigung erfahren sowie im Selbstverständnis aller Fakultätsangehörigen verankert werden. Diversität spielt im Bereich Forschung und Lehre eine zentrale Rolle, und so werden in den unterschiedlichen Disziplinen verschiedene historische, methodische und theoretische Zugänge verfolgt und entwickelt. Beispielhaft sind hier die fachübergreifenden Forschungsschwerpunkte in den Themenfeldern Heterogenität, Integration und Inklusion im Kontext von Gender und Migration zu nennen.

<sup>1</sup> Im Sinne einer sprachlichen Gleichbehandlung der sozialen Geschlechter und Geschlechtsidentitäten wird im Text das Binnen-I verwendet.

Orientiert am Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG, 2006) sind als zentrale Dimensionen von Diversität Geschlecht, ethnische Herkunft, sexuelle Identität, Alter, Behinderung und Religion zu berücksichtigen. Entsprechend der Schwerpunktsetzung im Gleichstellungskonzept (2012) und mit Blick auf gesellschaftliche und bildungspolitische Herausforderungen sollen dabei insbesondere die Handlungsfelder Diversity und Migration<sup>2</sup> und Diversity in der LehrerInnenbildung<sup>3</sup> im Fokus stehen.

## 2. Aufgabenbereiche und Funktionen

Im Gleichstellungskonzept der Philosophischen Fakultät und des Fachbereichs Theologie, das im Dezember 2012 verabschiedet und von der Hochschulleitung als bestes Gleichstellungskonzept ausgezeichnet wurde, wurde das Amt eines/einer Diversity-Beauftragten verankert. Der/Die Diversity-Beauftragte ist vornehmlich in beratender Funktion tätig und agiert als Impulsgeber/in für die Entwicklung und/oder den Ausbau diversitybezogener Maßnahmen und Projekte der Fakultät. Darüber hinaus unterstützt er/sie die Information und Kommunikation zwischen zentralen Stellen und AkteurenInnen und trägt dadurch zur Bündelung relevanter Angebote und zu Kooperationen im Bereich Diversity bei.

Eine enge konzeptionelle und operative Zusammenarbeit des/der Diversity-Beauftragten bei der Entwicklung einer Diversity-Strategie findet mit dem Büro für Gender und Diversity der FAU statt.

Für eine effektive und zielführende Koordination und Umsetzung von Strategien und konkreten Maßnahmen ist die Kommunikation und Abstimmung des/der Diversity-Beauftragten mit den Aktivitäten der Frauenbeauftragten, dem Internationalen Büro, der/des Behinderten-Beauftragten für Studierende, der/des Schwerbehindertenbeauftragten sowie des Lehrstuhls für Diversity Education und internationale Bildungsforschung der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie notwendig. Insbesondere soll die Kommunikation zur Identifizierung gemeinsamer Schnittstellen in einzelnen Handlungsfeldern sowie einer gegenseitigen systematischen Informationspolitik über laufende und geplante Maßnahmen und Projekte dienen, um dadurch auch der Entwicklung von Parallelstrukturen entgegenzuwirken.

<sup>2</sup> Aktuelle politisch-gesellschaftliche Entwicklungen, wie z.B. die Flüchtlingssituation sowie der anhaltende Fachkräftebedarf in bestimmten Branchen, weisen darauf hin, dass auch im Hochschulbereich eine große gesellschaftliche und bildungspolitische Herausforderung – und auch Chance – darin bestehen wird, angemessen mit migrationsbedingter Vielfalt umzugehen..

<sup>3</sup> Im Kontext der LehrerInnenbildung stellt das Thema der Beeinträchtigung bzw. der Inklusion eine weitere aktuelle Herausforderung dar, wobei das Gleichstellungskonzept der Fakultät besonders das Ziel der Gleichstellung von Personen mit Mobilitätseinschränkungen betont.

Im Sinne einer strukturellen Verankerung von Diversity soll eine Mitarbeit des/der Diversity- Beauftragten in den folgenden relevanten Kommissionen und Arbeitskreisen erfolgen: im Lehr- und Forschungsnetzwerk „Gender und Diversity an der FAU“, im Arbeitskreis „Gender und Diversity in der Lehre“, sowie eine beratende Mitgliedschaft in der „Kommission Chancengleichheit“.

Ebenso von Bedeutung ist die Mitarbeit an der Entwicklung von Maßnahmen zur Personalentwicklung im Rahmen der neuen Zielvereinbarungen (2018-2022) sowie der Mitgliedschaft im Best Practice-Club „familiengerechte Hochschule“ 2014 zur Stärkung der Kompetenz der Führungskräfte in Familien-, Gender- und Diversity-Fragen. Alle Angehörigen der Universität sollen ihre Rolle in der Familie mit ihrer wissenschaftlichen Karriere, ihrem Beruf oder ihrem Studium vereinbaren können. Dazu soll auf allen Ebenen das Bewusstsein für die Bedeutung einer familiengerechten Universität gestärkt und weiterentwickelt werden. Durch den Einsatz gezielter Personalentwicklungsinstrumente wird im Rahmen der Zielvereinbarung eine familien- und diversitätssensible Führungskultur kontinuierlich befördert.

Ein weiterer wichtiger Punkt in diesem Kontext ist der Bereich der Personalgewinnung. Der/Die Diversity-Beauftragte kann durch Impulse die Förderung einer diversitygerechten Personalrekrutierung und -besetzung unterstützen und dadurch zu einer transparenten, wertschätzenden und leistungsorientierten Gestaltung von Stellenbesetzungen beitragen<sup>4</sup>.

Um passende Maßnahmen anstoßen sowie eine Evaluation von Programmen und Maßnahmen im Sinne einer Qualitätssicherung durchführen zu können, sind Kenntnisse über die Zusammensetzung der Studierenden- und Beschäftigtenstruktur grundlegend. In diesem Zusammenhang sollen bei Bedarf durch die Erhebung quantitativer und qualitativer Daten Erkenntnisse zu diversitätsrelevanten Sachlagen, insbesondere zu Bedarfen und Problemlagen unterschiedlicher Zielgruppen gewonnen werden. Diese Daten können auch Hinweise zu Diskriminierungsstrukturen liefern und sollen zur Überprüfung der Wirksamkeit von Projekten und Serviceangeboten genutzt werden. In Abstimmung und Kooperation mit dem zuständigen Büro für Qualitätsmanagement sollen entsprechende diversitätsrelevante Fragen und Themen in bereits bestehende Panels und Befragungen integriert werden.

<sup>4</sup> So kann z.B. für eine aktive Ansprache und Gewinnung von unterrepräsentierten Personengruppen ein entsprechender Absatz in Stellenausschreibungen aufgenommen werden.

### 3. Handlungsfelder

Das vorliegende Diversity-Konzept bestimmt zur Umsetzung der unter Kapitel 1 genannten Leitlinien folgende Handlungsfelder:

- 3.1 Diversity in Forschung und Lehre
- 3.2 Diversity in der LehrerInnenbildung
- 3.3 Diversity und Migration:  
Förderung von Studierenden mit Migrationshintergrund
- 3.4 Diversity im Bereich der Serviceangebote<sup>5</sup>

#### 3.1 Diversity in Forschung und Lehre

Die diversitybezogenen Aktivitäten und Maßnahmen in den zentralen Bereichen Forschung und Lehre sollen die Sensibilität und das Selbstverständnis im Bereich Gender und Diversity fördern und dadurch zu einer stärkeren Verankerung dieser Aspekte in Forschung und Lehre beitragen.

- ▶ Bestandsaufnahme und Zusammenstellung von diversityorientierten Projekten und Aktivitäten an der Fakultät, z.B. Dokumentation sämtlicher Forschungsprojekte und Lehrveranstaltungen der Fakultät im Feld Gender und Diversity auf der Homepage des/der Diversity-Beauftragten.
- ▶ Stärkung von Forschungs- und Lehraktivitäten mit Schwerpunkt Gender und Diversity durch die Förderung von Forschungsprojekten und Lehraufträgen. Förderung der weiteren Institutionalisierung von Gender und Diversity in Forschung und Lehre (z.B. in Form des geplanten interdisziplinären Zentrums „Gender und Diversity“).
- ▶ Koordination von Veranstaltungen (z.B. Ringvorlesungen wie die im SoSe 2014 durchgeführte Universitäts-Ringvorlesung „Sexuelle Selbstbestimmung und geschlechtliche Vielfalt“ mit der Möglichkeit des Erwerbs von ECTS-Punkten im Rahmen von Schlüsselqualifikationen) sowie von bundesweit ausgerichteten Tagungen (z.B. im Zusammenhang mit der Veranstaltungsreihe „Bildungschancen durch Diversity-Kompetenz“). Außerdem Mitarbeit an der Veranstaltung „Boys' Day“, die Interesse für Studiengänge und Fächer mit einer Unterrepräsentanz von Männern (z.B. Lehramt an Grundschulen, Anglistik, Germanistik, Romanistik, Kunstgeschichte) wecken soll.

<sup>5</sup> Im Tabellenanhang sind die im Folgenden ausgeführten Maßnahmen noch einmal überblicksartig zusammen gestellt.

▶ Zusammenstellung eines Seminarangebots aus den unterschiedlichen Fächern der Fakultät für Studierende zur Sensibilisierung für Gender und Diversity (wie z.B. die Lehrveranstaltungen zu migrationsbezogenen Themen: Islamische Präsenz in Deutschland, Muslimische Jugendkulturen).

▶ Entwicklung eines fakultätsübergreifenden Zertifikats „Gender und Diversity“ für Studierende (z.B. im Rahmen der Schlüsselqualifikationen) in Zusammenarbeit mit dem Büro für Gender und Diversity. Das Zertifikat dient als Nachweis für die erworbenen persönlichen, fachlichen und sozialen Kompetenzen im Umgang mit individueller und gesellschaftlicher Diversität und kann als berufliche Schlüsselqualifikation in pädagogisch-sozialen Berufsfeldern, in Bereichen der Personal- und Organisationsentwicklung sowie in Medien- und Kommunikationsberufen zur Stärkung der individuellen Employability genutzt werden.

▶ Perspektivisch: Implementierung von „Gender und Diversity in der Lehre“ in das Zertifikatsprogramm „Hochschullehre“ des Fortbildungszentrums Hochschullehre (FBZHL).

#### 3.2 Diversity in der „LehrerInnenbildung“

Ein zentraler Arbeitsschwerpunkt ist die LehrerInnenbildung mit einer ganzen Reihe von Aktivitäten. In Kooperation mit dem Zentrum für Lehrerinnen- und Lehrerbildung (ZfL) soll der Umgang mit Vielfalt zu einem integralen Bestandteil aller Lehramtsstudiengänge entwickelt werden.

Vor dem Hintergrund der migrationsbedingten Entwicklungen ist in Deutschland von einer zunehmenden kulturellen Diversität von Studierenden sowie von Schülerinnen und Schülern auszugehen, so dass der Umgang mit kultureller, religiöser und sprachlicher Diversität zur zentralen Kompetenz im Bildungsbereich wird. Nach dem Bildungsbericht 2014 stammt inzwischen jedes dritte Kind, das in die Schule kommt, aus einer Einwandererfamilie. Von allen unter 6-Jährigen hat inzwischen gut ein Drittel einen Migrationshintergrund. Für das Bildungssystem ist insbesondere die Altersgruppe der unter 25-Jährigen von Bedeutung. In dieser Altersgruppe hat mehr als ein Viertel (27,2%) – dies entspricht ca. 6 Mio. Personen – einen Migrationshintergrund.<sup>6</sup>

<sup>6</sup> „Bildung in Deutschland 2014“ Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderungen“ Herausgeber: Autorengruppe Bildungsberichterstattung. W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2014. S.142.

Einen weiteren Schwerpunkt bildet in diesem Handlungsfeld das Thema Inklusion. Zielsetzung ist es, Inhalte zum Thema Inklusion, theoretische Fachkenntnisse und praktische Erfahrungen der inklusiven Unterrichtsgestaltung sowie Kenntnisse im Umgang mit heterogenen Lerngruppen systematischer in das Lehramtsstudium für alle Lehramtstypen zu integrieren.

Außerdem vorgesehen sind:

► Eine enge Zusammenarbeit mit dem ZfL bei der Entwicklung eines Masters of Education für die Lehrämter Grundschule, Mittelschule, Realschule mit Schwerpunkt Diversity und bezüglich des bereits bestehenden Masters of Education für das Lehramt an Gymnasien.

► Aufnahme von Diversity-Modulen in den freien Bereich des Lehramtsstudiums (für Grund- und Mittelschulen in Form eines schulartübergreifenden Moduls im Bereich der Erziehungswissenschaft) mit der Möglichkeit des Erwerbs von ECTS-Punkten.

► Entwicklung eines „Zertifikat(s) Gender und Diversity“ für Lehramtsstudierende und für Studierende im Studiengang Master of Education, orientiert am fakultätsübergreifenden Zertifikat (z.B. im Rahmen der Schlüsselqualifikationen durch Teilnahme an Ringvorlesungen, Seminaren und Fortbildungen des Büros für Gender und Diversity).

► Zur Unterstützung der Vorbereitung der angehenden Lehrkräfte auf die sprachliche Heterogenität im Schulalltag sollen Angebote

1. zu Deutsch als Zweitsprache in die Lehramtsausbildung integriert werden,
2. zu Sprachkursen in migrantischen Herkunftssprachen (z.B. Russisch, Türkisch, Polnisch) mit der Möglichkeit einer Anrechnung für das Studium oder vergleichbarer Anerkennung ausgebaut werden.

► Entwicklung eines sprachbezogenen Selbstreflexionstests für Studierende zur Ermittlung der sprachlichen Stärken und Schwächen und des konkreten Sprachförderbedarfs.

► Workshopangebote für Studierende und Lehrkräfte im Schuldienst zur Schulung von Diversity-Kompetenzen für einen produktiven Umgang mit und zur Nutzung von Vielfalt in Lehr- und Lernprozessen.

► Kooperation mit dem Zentrum für Lehrerinnen- und Lehrerbildung und dem Büro für Gendern und Diversity der FAU bei der Mitgestaltung der Tagungsreihe „Bildungschancen durch Diversity-Kompetenz“, die sich an angehende Lehrkräfte, Lehrende und weitere Verantwortliche in der LehrerInnenbildung richtet.

► Entwicklung innovativer Angebote zur Ansprache junger Menschen mit Migrationshintergrund für ein Lehramtsstudium (z.B. in Kooperation mit ZfL, BLLV, GEW, Netzwerk der Lehrkräfte mit Migrationsgeschichte e.V. und weiteren MigrantInnenverbänden)

### 3.3 Diversity und Migration: Förderung von Studierenden mit Migrationshintergrund

Neben den internationalen Studierenden (BildungsausländerInnen)<sup>7</sup> stellen Studierende mit Migrationshintergrund<sup>8</sup> an deutschen Hochschulen, so auch an der FAU, eine zunehmend größere Gruppe dar. Bundesweit beträgt der Anteil der Studierenden mit Migrationshintergrund nach den Ergebnissen der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (2013) 23%.<sup>9</sup> Studierende mit Migrationshintergrund sind eine heterogene Gruppe, die neben Mehrsprachigkeit, Migrationserfahrung und interkultureller Kompetenz auch unterschiedliche Lern- und Bildungsbiographien mitbringen. Oftmals sehen sie sich, ähnlich wie StudentInnen aus nicht-akademischen Familien aufgrund geringeren kulturellen und sozialen Erfahrungswissens im akademischen Milieu, mit bestimmten studienbezogenen Herausforderungen in der Hochschule konfrontiert.

► Die bereits eingerichtete „Kontakt- und Kompetenzstelle Interkultur“ (im Büro für Gender und Diversity) dient als Anlaufstelle und Ansprechpartnerin, an die sich die Studierenden mit studienbezogenen und individuellen Fragen wenden können und die ggf. an die zuständige Fachstelle weiter vermittelt. Unter Berücksichtigung der interkulturellen und mehrsprachigen Hintergründe der Zielgruppe werden Angebote zur Schulung wissenschaftlicher, sprachlicher und interkultureller Kompetenzen sowie Angebote zu interkulturellen Veranstaltungen, Kontakten und Netzwerken umgesetzt.

<sup>7</sup> Im WiSe 2014/15 betrug der Anteil an ausländischen Studierenden an der FAU 9,5 % und an der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie 8,16% (vgl. Kennzahlen der FAU <https://www.fau.de/universitaet/kennzahlen-und-rankings/studierende/>)

<sup>8</sup> Laut Definition des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind Studierende mit Migrationshintergrund: – BildungsinländerInnen, d.h. Studierende mit ausländischer Staatsangehörigkeit, die in Deutschland die Hochschulzugangsberechtigung erworben haben. – Eingebürgerte Studierende, die ihre ursprüngliche Staatsangehörigkeit zugunsten der deutschen aufgegeben haben. – Studierende mit „doppelter Staatsangehörigkeit“, die neben der deutschen eine weitere Staatsangehörigkeit besitzen. – Deutsche Studierende mit mindestens einem ausländischen Elternteil – Deutsche Studierende mit mindestens einem im Ausland geborenen Elternteil mit deutscher Staatsangehörigkeit (vgl. 20. Sozialerhebung des DSW 2013, S. 524f.).

<sup>9</sup> Konkrete Zahlen zum faktischen Anteil von Studierenden mit Migrationshintergrund an den einzelnen Hochschulen, so auch für die FAU, können aktuell nur geschätzt werden, da der Migrationshintergrund bei der Immatrikulation nicht erfasst wird.



► Geplant ist in Zusammenarbeit mit dem Sprachenzentrum im Rahmen eines Sprachförderprogramms für Studierende unter Berücksichtigung unterschiedlicher (wissenschafts)sprachlicher Ausgangsbedingungen und Lernbedarfe (DaZ, DaF) die Entwicklung eines weiteren Kursangebots zur Stärkung der sprachlichen Fähigkeiten im Kontext von Deutsch als Zweitsprache.

► Aufbau eines Mentoring-Programms (MikA – Mentoring im interkulturellen Austausch) zur Förderung des Studienerfolgs von Lehramtsstudierenden (Grund-, Mittel- und Realschule) mit Migrationshintergrund am Campus Regensburger Straße in Nürnberg. Zielsetzung ist es, durch eine individuelle Peer-to-Peer-Beratung und -Betreuung den Studieneinstieg zu erleichtern und einen erfolgreichen Studienverlauf zu unterstützen. Neben der genannten Zielgruppe sollen auch Studierende aus nicht-akademischen Familien am Programm teilnehmen und in der für den Studienverbleib und -erfolg besonders kritischen Eingangsphase des Studiums gefördert werden. Zusätzlich werden die TeilnehmerInnen im Rahmen des Programmschwerpunkts „Interkulturalität“ durch spezielle Angebote für die sprachliche, kulturelle und religiöse Heterogenität der Schülerschaft sensibilisiert.

► Aufbau eines Netzwerks von Studierenden mit und ohne Migrationshintergrund, das neben der Vernetzung auch der Entwicklung von gemeinsamen studentischen Aktivitäten und einer kontinuierlichen Bedarfsanalyse der Zielgruppe der Studierenden mit Migrationshintergrund dienen soll.

► In enger Kooperation mit dem Internationalen Büro der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie Koordination von Veranstaltungen, die das internationale/interkulturelle Leben auf dem Campus fördern und Raum für interkulturelle Begegnungen schaffen sollen.

► Studieninformationsangebote zur Erleichterung des Übergangs von der Schule in die Hochschule für junge Menschen mit Migrationshintergrund. Diese Angebote sollen zur Aufnahme eines Studiums motivieren und gleichzeitig zentrale Informationen und Beratungsmöglichkeiten für eine qualifizierte Studien(fach)entscheidung vermitteln. Verbreitung und Weiterentwicklung des bestehenden Formats des Kooperationsprojekts „Migration „Bildungsperspektive Hochschule“ mit der TH-Nürnberg (Übergangmanagement).

► Aktive Vernetzung mit relevanten Einrichtungen und MultiplikatorInnen vor Ort (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Stadt Erlangen, Stadt Nürnberg, Schulen, Institut für Pädagogik und Schulpsychologie Stadt Nürnberg, Runder Tisch Nürnberger Hochschulen, LEMI e.V. und weiteren MigrantInnenverbänden vor Ort) zur Entwicklung möglicher Kooperationen im Bereich Migration und Bildung.

### 3.4 Diversity im Bereich der Serviceangebote

Mit dem Ziel, Personen oder Personengruppen, die aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Religion, ihres Geschlechts, ihres Alters, ihrer sexuellen Orientierung oder einer körperlichen und/oder geistigen Beeinträchtigung, in den verschiedenen Statusgruppen und Bereichen der Fakultät unterrepräsentiert sind, zu unterstützen, werden zielgruppenspezifische Angebote und Projekte zum Abbau von Benachteiligungen und zur Förderung individueller Potenziale umgesetzt. Für die Optimierung der Studien- und Arbeitsbedingungen stellt die Fakultät Informations-, Beratungs- und Fortbildungsangebote für unterschiedliche Zielgruppen bereit.

► Anti-Diskriminierung: Beratungsangebote für Studierende und MitarbeiterInnen im Kontext des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (Diskriminierungen aufgrund von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Alter, sexueller Identität oder einer Beeinträchtigung).

► Beeinträchtigung: Information und Erstberatung von Studierenden und MitarbeiterInnen mit Beeinträchtigung über spezielle Angebote und Möglichkeiten der Universität und die Entwicklung von Sensibilisierungsmaßnahmen für unterschiedliche Zielgruppen in Kooperation mit den Behinderten-Beauftragten der FAU.

► Für den Bereich der Lehre sowie die Beratung von Studierenden: Information und Beratung von Lehrenden zum Thema „Studium und Interkulturalität“ (z.B. Informationen zu interkulturellen studienbezogenen Herausforderungen und zu bestehenden Unterstützungsangeboten für Studierende mit Migrationshintergrund sowie zum Umgang mit Mehrsprachigkeit und der Nutzung von studentischer Diversität in der Lehre)

► Individuelle Beratungsangebote für Lehrende zur praxisnahen Umsetzung von diversitysensibler Lehre und diversitysensiblen Veranstaltungen (Leitfaden zur Integration von Diversity-Aspekten, Best-Practice Beispiele).

► Gendersensible Fortbildung zur Vermeidung geschlechtsstereotyper Studien- und Berufswahl durch:

1. Fort- und Weiterbildungen für StudienberaterInnen
2. gendergerechte Repräsentation der Fächer in Großveranstaltungen
3. Darstellung der Studienfächer in der Öffentlichkeitsarbeit durch gendersensible Werbemaßnahmen

Handlungsfelder	Maßnahme / Angebot	Zielgruppen	Zielsetzung
<b>Forschung und Lehre</b>	Bestandsaufnahme und Präsentation von Forschungsprojekten und Lehrveranstaltungen im Bereich Gender und Diversity	Studierende, Lehrende, MitarbeiterInnen	Interne und externe Information/ Öffentlichkeitsarbeit zu den Aktivitäten der Fakultät im Bereich Gender und Diversity
	Zusammenstellung eines Seminarangebots aus den unterschiedlichen Fächern zu den Themen Gender und Diversity	Studierende	Sensibilisierung für gender- und diversitybezogene Fragestellungen und Inhalte
	Koordination von Veranstaltungen zu diversityrelevanten Themen	Studierende, Lehrende, MitarbeiterInnen	Information und Sensibilisierung
	Unterstützung von Forschungs- und Lehraufträgen im Bereich Gender und Diversity	Studierende, Lehrende, MitarbeiterInnen	Institutionalisierung von Gender und Diversity in Forschung und Lehre
	Implementierung von Gender und Diversity in der Lehre in das Zertifikatsprogramm „Hochschullehre“ des FBZHL	Lehrende	Verankerung von Gender und Diversity in der Hochschuldidaktik
	Entwicklung eines fakultätsübergreifenden „Zertifikats Gender und Diversity“	Studierende	Erwerb und Nachweis von Gender- und Diversity-Kompetenzen

Handlungsfelder	Maßnahme / Angebot	Zielgruppen	Zielsetzung
<b>Diversity in der LehrerInnenbildung</b>	Mitarbeit an der Gestaltung des „Masters of Education“ mit Schwerpunkt „Diversity“	Studierende	Förderung von Gender- und Diversity-Kompetenzen
	Implementierung von Diversity-Modulen im freien Bereich	Studierende	Förderung von Gender- und Diversity-Kompetenzen
	Entwicklung eines „Gender und Diversity Zertifikats“ im Lehramtsbereich	Lehramtsstudierende und Studierende im Studiengang „Master of Education“	Erwerb und Nachweis von Gender- und Diversity-Kompetenzen (z.B. in den Bereichen Migration und Beeinträchtigung)
	Integration von Deutsch als Zweitsprache (DaZ) in die Lehramtsausbildung	Studierende	Förderung des Umgangs mit sprachlicher Heterogenität in Schule und Unterricht
	Anrechenbare Sprachkursangebote in migrantischen Herkunftssprachen	Studierende	Förderung des Umgangs mit sprachlicher Heterogenität in Schule und Unterricht
	Entwicklung eines Selbstreflexionstests im Bereich Sprachkompetenz	Studierende	Individuelle Stärken- und Schwächenanalyse zur Ermittlung des Sprachförderbedarfs
	Workshopangebote im Bereich Gender und Diversity	Lehrkräfte im Schuldienst	Förderung von Gender- und Diversity-Kompetenzen zur Gestaltung von Lehr- und Lernprozessen in Schulen
	Mitarbeit an der Planung und Umsetzung von Veranstaltungen (Tagungen, Workshops, Konferenzen)	Studierende, Lehrende, Lehrkräfte im Schuldienst, MitarbeiterInnen	Information und Sensibilisierung
	Innovative Angebote zur Anwerbung von jungen Menschen mit Migrationshintergrund für ein Lehramtsstudium	AbiturientInnen, SchülerInnen und Eltern mit Migrationshintergrund	Gewinnung von mehr Studierenden mit Migrationshintergrund im Lehramt/Lehrkräften mit Migrationshintergrund



Handlungsfelder	Maßnahme / Angebot	Zielgruppen	Zielsetzung
<b>Diversity und Migration: Studierende mit Migrationshintergrund</b>	Information und Erstberatung durch die Kontakt- und Kompetenzstelle Interkultur (in Erlangen und Nürnberg)	Studierende mit Migrationshintergrund	Unterstützung der Orientierung und Teilhabe im Studium und in der Hochschule
	Workshops zur Kompetenzförderung	Studierende mit Migrationshintergrund	Schulung von wissenschaftlichen, sprachlichen und interkulturellen Kompetenzen
	Kursangebot im Bereich DaZ	Studierende mit Migrationshintergrund	Förderung der schriftlichen und mündlichen Fähigkeiten in der deutschen Sprache
	Mentoring-Programm im Lehramt	Lehramtsstudierende mit/ohne Migrationshintergrund	Erleichterung des Studieneinstiegs durch eine individuelle Peer-to-Peer Beratung und Betreuung in der Studieneingangsphase. Im Rahmen des Programmschwerpunkts „Interkulturalität“ werden die TeilnehmerInnen im Hinblick auf die sprachliche, kulturelle und religiöse Heterogenität der Schülerschaft sensibilisiert
	Angebote zur Netzwerkbildung	Studierende mit/ohne Migrationshintergrund	Förderung der Vernetzung von Studierenden und gemeinsamen interkulturellen Aktivitäten
	Koordination von internationalen Veranstaltungen	Studierende mit/ohne Migrationshintergrund	Förderung von internationalen Begegnungen und des Austausches unter Studierenden
	Interkulturelle Studieninformationsangebote im Bereich Übergang von Schule zur Hochschule	SchülerInnen, Eltern und Studierende mit Migrationshintergrund	Gewinnung einer größeren Zahl von Studierenden mit Migrationshintergrund für die Hochschule, Information und Sensibilisierung im Hinblick auf eine qualifizierte Studien(fach)wahl
	Aktive Vernetzung vor Ort mit relevanten BildungspartnerInnen und AkteurInnen im Bereich „Migration und Bildung“	Studierende, Lehrende, MitarbeiterInnen	Information und Zugang zu relevanten Netzwerken vor Ort, Teilnahme an Projekten und Kooperationen

Handlungsfelder	Maßnahme / Angebot	Zielgruppen	Zielsetzung
<b>Diversity im Bereich Serviceangebote</b>	Beratung im Bereich Anti-Diskriminierung entlang des AGG	Studierende und MitarbeiterInnen	Information und Erstberatung
	Informations- und Öffentlichkeitsarbeit im Bereich Beeinträchtigung	Studierende und MitarbeiterInnen	Information über spezielle Angebote und Möglichkeiten der Universität und die Entwicklung von Sensibilisierungsmaßnahmen in Kooperation mit den Behinderten-Beauftragten der FAU.
	Gendersensible Fortbildung zur Vermeidung geschlechtsstereotyper Studien- und Berufswahl, zur gendergerechten Repräsentation der Fächer in Großveranstaltungen, zur gendergerechten Darstellung der Studienfächer in der Öffentlichkeitsarbeit	StudienberaterInnen und Lehrende	Sensibilisierung, gendersensible Kompetenzförderung
	Individuelle Beratungsangebote für Lehrende im Bereich Lehre	Lehrende	Beratung zur Umsetzung von diversitysensibler Lehre
	Information und Beratung von Lehrenden im Bereich Studium und Interkulturalität	Lehrende	Information und Sensibilisierung im Bereich der Lehre und in der Beratung von Studierenden mit Migrationshintergrund (z.B. zu interkulturellen studienbezogenen Herausforderungen, zu bestehenden Unterstützungsangeboten)

Herausgeber: FAU, Referat Marketing;  
verantwortlich für den Inhalt: Philosophische Fakultät und Fachbereich Theologie,  
Diversity Beauftragte/r der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie  
[www.gender-und-diversity.phil.uni-erlangen.de](http://www.gender-und-diversity.phil.uni-erlangen.de)