



Universität Regensburg

# Umgang der Hochschule mit dem Thema Vielfältigkeit und Diversität

Bericht an die DFG im Rahmen der  
„Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“

---

**Abfassungszeitraum: Wintersemester 2020/21**  
**Beschluss der Universitätsleitung am 18.01.2021**

---

**Kontakt:**

Präsident der Universität Regensburg  
Prof. Dr. Udo Hebel  
praesident@ur.de

Vizepräsidentin für Internationalisierung und Diversity  
Prof. Dr. Ursula Regener  
vp.internationalisierung@ur.de

**Kontakt für Rückfragen & Koordination:**

Koordinationsstelle für Chancengleichheit & Diversity  
Birgit Bockschweiger, Referentin für Antidiskriminierung & Diversity  
antidiskriminierung@ur.de  
Telefon: 0941/941-2364

Postadresse: Universität Regensburg, Universitätsstraße 31, 93053 Regensburg

## 1. Rahmenbedingungen für Maßnahmen in Bezug auf das Schwerpunktthema an der Einrichtung

Alle in diesem Bericht referierten Initiativen sind den Mitgliedern der Universität Regensburg (UR) bekannt. Die Maßnahmen sind über den Hochschulentwicklungsplan 2025, nachdem sie Gegenstand der Diskussion in der Erweiterten Universitätsleitung und des Senats waren, am 24. Juli 2020 durch den Hochschulrat der UR verabschiedet worden. Der Bericht selbst ist im Wintersemester 2020/21 durch die Universitätsleitung beschlossen worden.

### Rechtliche Rahmenbedingungen

Die rechtlichen Grundlagen für Antidiskriminierungsmaßnahmen sind im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) niedergelegt. Zudem bekennt sich die UR zur UN-Behindertenrechtskonvention, zur Europäischen Menschenrechtskonvention und ist Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt.

### Verankerung / Verantwortung der Maßnahmen

Die UR versteht den Umgang mit Diversität als Herausforderung und vor allem als Chance. Mit der Installation einer vierten Vizepräsidentschaft per Grundordnungsänderung und Universitätsratsbeschluss vom 29. November 2019 und deren Widmung als „Internationalisierung & Diversity“ durch den Präsidenten im Rahmen der Ressortaufteilung innerhalb der Universitätsleitung reagiert die UR auf die sich verändernden gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und die zunehmende Heterogenität ihrer Wissenschaftler:innen und Studierendenschaft. Die/Der Vizepräsident:in wird unterstützt durch die Koordinationsstelle für Chancengleichheit & Diversity mit einer Referentin (50%, TV-L E13, bis 2023) und steht in Kontakt mit verschiedenen Einheiten der Universität, vor allem dem International Office, der Sozialen Beratung der Zentralen Studienberatung, u.a. für Studierende mit Migrationshintergrund, der Schwerbehindertenvertretung der UR und den entsprechenden Senatsbeauftragten samt Beratungsstelle für Studierende. Die enge Zusammenarbeit mit der Universitätsfrauenbeauftragten ist über die gemeinsame Koordinationsstelle infrastrukturell gefestigt.

Mit der Zuständigkeit der Vizepräsidentin (GrO-UR, §3)<sup>1</sup> ist das Thema Diversität eine Leitungsaufgabe und gehört damit zu den prioritären Querschnittsaufgaben der UR, Vielfalt, Internationalisierung und Gleichberechtigung zu fördern. Mit dem Gleichstellungskonzept 2018-2022 der UR wurde bereits eine qualitätsgesicherte Agenda im Hinblick auf geschlechtsspezifische Antidiskriminierung als eine Sektion von Diversity gemäß AGG sowohl für das wissenschaftliche als auch für das wissenschaftsunterstützende Personal etabliert.

### Statistisches<sup>2</sup>

An der UR studieren, forschen, lehren und arbeiten über 25.000 Menschen aus über 100 Ländern zusammen.

Bislang wurden bei unseren Datenerhebungen Diversitätsdimensionen nicht systematisch berücksichtigt, so dass die folgenden Angaben nur punktuell sein können.

**Daten zur Internationalität der Studierenden** | Zum Stichtag 14.12.2020 waren 21.207 Personen an der UR immatrikuliert. 1.509 der Studierenden haben keine deutsche Staatsbürgerschaft, 157 sind Deutsche, die die Hochschulzugangsberechtigung im Ausland erworben haben.

**Daten zur Internationalität der Professor:innen** | Zum Stichtag 1.12.2020 waren 7,8% der 346 Professuren (inkl. Vertretung) international besetzt, beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal waren es 15,47% von 2.405 Mitarbeitenden. Von den 4.375 wissenschaftsunterstützenden Mitarbeiter:innen (inkl. SHKs und WHKs) haben 5,85% nicht die deutsche Staatsbürgerschaft.

---

<sup>1</sup> <https://www.uni-regensburg.de/rechtsgrundlagen/medien/grundordnung.pdf>

<sup>2</sup> Mit der 21. Sozialerhebung ([http://www.sozialerhebung.de/download/21/Soz21\\_hauptbericht\\_barrierefrei.pdf](http://www.sozialerhebung.de/download/21/Soz21_hauptbericht_barrierefrei.pdf)) sind bundesweit die Informationen zu Bildungsherkunft (S. 26f.), Migrationshintergrund (S. 31-36), Behinderung und chronischen Krankheiten (S. 36-38) von Studierenden erfasst. Die Zahlen zum Geschlechterverhältnis werden im DFG-Bericht der UR zum Thema „Erhöhung des Frauenanteils in der Postdoc-Phase“ dargelegt.

**Daten zum Anteil körperlich beeinträchtigter Professor:innen und Mitarbeiter:innen** | 1,45% der Professor:innen, 0,79% der hauptberuflichen wissenschaftlichen und 6,81% der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter:innen geben eine Behinderung oder chronische Krankheit an. Es handelt sich um eine freiwillige Angabe, der Grad der Behinderung wird nicht erfasst.

## 2. Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf die Einrichtung

Bei der derzeitigen Erarbeitung eines universitätsweiten Diversity-Konzepts kann die UR auf bereits gewachsene Strukturen und etablierte Diversity-Initiativen in Forschung und Lehre aufbauen.

### a) Erfolgsfaktoren aus Sicht der Einrichtung

#### Maßnahmen in Forschung und Lehre

##### *Inklusion*

In den Humanwissenschaften wurde im Rahmen der von Bund und Ländern mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung geförderten Qualitätsoffensive Lehrerbildung zum Wintersemester 2013 zunächst das Zertifikat „Profil Integration – Inklusion“ eingeführt und im Sommersemester 2016 zum Zusatzstudium mit dem **Zertifikat „Inklusion und Bildung“**<sup>3</sup> (ZIB) weiterentwickelt. Das ZIB ist im Sinne von Art. 56 Abs. 6 Nr. 2 BayHSchG im Studienangebot der UR verankert. Es ist eine gut nachgefragte Maßnahme des Projekts KOLEG2 (Kooperative Lehrkräftebildung gestalten).<sup>4</sup> Dass die Abschlussquote dieses Zusatzstudiums bei (voraussichtlich) 100% liegt, lässt auf ein passgenaues und bedarfsorientiertes Angebot schließen.<sup>5</sup>

Seit dem 1. April 2020 bauen drei **Professoren für Sonderpädagogik** ein neues Institut und ein spezifisches Studienangebot an der UR auf.

##### *Transkulturelle Verständigung*

**ImpuLs+**<sup>6</sup> ist ein weiteres Projekt im Zuge der Qualitätsoffensive Lehrerbildung, bei dem Diversität für die Lehrer:innen-Bildung im Fokus steht. Hier werden verschiedene Medien erzeugt und bereitgestellt, um eine praxisorientierte Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften zu sichern.

Für internationale, nicht deutschsprachige Studierende werden vom **Zentrum für Sprache und Kommunikation (ZSK)** im Bereich „Deutsch als Fremdsprache“ verschiedene Programme angeboten. Außerdem ermöglicht das ZSK mit der internationalen Theatergruppe Babylon und dem DAAD-Projekt „Europa macht Schule“ Studierenden, sich sprach- und kulturübergreifend auszubilden und zu engagieren. Andererseits können deutschsprachige Studierende eine studienbegleitende Fremdsprachenausbildung in rund 20 Sprachen absolvieren.

Wissen über und Awareness für Diversity werden an der UR nicht nur in Lehrkontexten, sondern selbstverständlich auch durch Forschungs-, Vortrags- und Konferenzaktivitäten in vielfältiger Weise gefördert. So gehen z.B. vom **CITAS (Center for International and Transnational Area Studies)**<sup>7</sup> ebenso wichtige Impulse aus wie von den durch die Deutsch-Israelischen Stiftung für Wissenschaftliche Forschung und Entwicklung (GIF) geförderten Forschungsprojekten der **Professur für Slavisch-jüdische Studien**<sup>8</sup> oder den Aktivitäten des neu eingerichteten **Zentrums für Erinnerungskultur**. Diese interdisziplinären, interkulturellen und transnationalen Forschungsoffensiven erzielen sowohl in internationalen Fachkreisen als auch vor Ort Aufmerksamkeit und verschaffen dem Thema so eine große Breitenwirkung.

<sup>3</sup> <https://www.uni-regensburg.de/psychologie-paedagogik-sport/grundschulpaedagogik-didaktik/forschung/aktuell/zertifikat-inklusion/index.html>

<sup>4</sup> Das Projekt P-ink, ebenso vom BMBF gefördert, mit dem Lehrer:innen-Bildung für das inklusive Schulsystem vorbereitet werden, ist bereits abgeschlossen (<https://www.uni-regensburg.de/psychologie-paedagogik-sport/grundschulpaedagogik-didaktik/forschung/aktuell/p-ink/index.html>)

<sup>5</sup> Die Daten (Stand 12.11.2020) stellt der Lehrstuhl für Pädagogik (Grundschulpädagogik) zur Verfügung.

<sup>6</sup> <https://www.uni-regensburg.de/forschung/impuls/startseite/index.html>

<sup>7</sup> <https://www.uni-regensburg.de/citas/ueber-citas/index.html>

<sup>8</sup> <https://www.uni-regensburg.de/sprache-literatur-kultur/slavistik/institut/slavisch-juedische-studien/index.html>

### *Migration und Flucht*

Als Antwort auf die Flüchtlingskrise wurde Ende 2014 an der UR und der OTH **CampusAsyl e.V.** gegründet. Seitdem unterstützt der Verein mit mehreren hundert ehrenamtlich tätigen Studierenden und weiteren freiwilligen Regensburger:innen in rund 20 Projekten geflüchtete Menschen und deren Integration in unsere Gesellschaft. Neben unmittelbaren praktischen Hilfestellungen für Geflüchtete stehen fachliche Projekt-Kooperationen etwa zu Themen wie „Frauenförderung“ und „Unterstützung in Bildungsprozessen“ sowie die Förderung von Forschung im Themenkomplex Flucht, Asyl und Integration im Fokus. CampusAsyl zielt auf eine partnerschaftliche Arbeit mit den Geflüchteten. Grundlage sind transparent erarbeitete politische Leitlinien.<sup>9</sup> Durch die breite Vernetzung der unterschiedlichen Akteur:innen geht die Wirksamkeit weit über den universitären Kontext hinaus.

Auf die Ankunft von mehr als 700 Schutzsuchenden im Sommer 2015 in Regensburg reagierte der Lehrstuhl für Öffentliches Recht und Politik der UR im Oktober 2015 mit der Etablierung einer **Refugee Law Clinic Regensburg** (RLC<sup>10</sup>). Studierende bieten hier in ehrenamtlicher Initiative Geflüchteten kostenlose Rechtsberatung. Die RLC versteht sich als Public Interest-Kanzlei, in der Studierende durch eine geregelte Teilnahme ein Zertifikat erwerben können. Außerdem ergänzt die Strategic Litigation Unit (SLU) das Angebot der RLC. In der SLU bearbeiten fortgeschrittene Studierende und Doktorand:innen gemeinsam Fälle von strategischer Bedeutung im Bereich der Menschenrechte. Eine für die Öffentlichkeit zugängliche Vortragsreihe mit zum Teil internationalen Gästen sowie die Sonderreihe „KinoAsyl“ sorgt für Bekanntheit des Projekts über die Grenzen der UR hinaus. Die SLU wurde 2017 mit dem „Aumüller Integrationspreis“ ausgezeichnet und wird gefördert von DAAD, der Studienstiftung des deutschen Volks und der CMS-Stiftung sowie weiteren externen Partnern, z.B. Anwaltskanzleien.

Mit den Angeboten des **Zentrums für Migration und Bildung** reagiert die Fakultät für Humanwissenschaften auf demografische Entwicklungen und Trends. Studierende der Pädagogik sowie Lehramtsstudierende erarbeiten hier einerseits die Fähigkeit zur kritischen Auseinandersetzung mit migrationsbedingter Diskriminierung im Bildungsbereich, andererseits zukunftsweisende pädagogisch-didaktische Ansätze im Umgang mit gesellschaftlicher Pluralität. Dabei werden einzelne (Lehr-)Veranstaltung der interessierten Öffentlichkeit zugänglich gemacht, um auf eine Vernetzung von universitätsinternen und externen Akteur:innen hinzuwirken. Seit 2019 können (Lehramts-) Studierende das **Zertifikat „Migration und Bildung“** erwerben.<sup>11</sup> Hierfür haben sich bislang 44 Studierende verschiedener Fachrichtungen entschieden.<sup>12</sup>

### *Gendersensibilität*

Aufbauend auf den **Gender Studies**, die bereits seit den 1990er Jahren als frei kombinierbares Nebenfach verankert sind, bietet die UR in Kooperation mit der Ostbayerischen Technischen Hochschule (OTH) seit dem Wintersemester 2019/20 ein hochschulübergreifendes Zusatzstudienangebot **Zertifikat „Genderkompetenz“** (ZKG) rund um das Thema Gendergerechtigkeit an. Die Zahl der Anmeldungen hat die Erwartungen weit übertroffen. Derzeit sind 70 Studierende (28 UR, 42 OTH) für das Zusatzstudium eingeschrieben (Stand: 1.12.2020).<sup>13</sup>

Die hier genannten Projekte in Forschung, Lehre und gesellschaftlichem Engagement (RLC) zielen einerseits auf eine nachhaltige Etablierung der interdisziplinären Forschung rund um das Thema Diversity ab und schaffen andererseits durch die gezielte Sensibilisierung und Ausbildung in Berufen mit einer großen Breitenwirkung eine Multiplikatorfunktion in Wirtschaft und Gesellschaft.

---

<sup>9</sup> <https://www.campus-asyl.de/ueber-uns/politische-leitlinien/>

<sup>10</sup> <https://www.uni-regensburg.de/rechtswissenschaft/oeffentliches-recht/graser/refugee-law-clinic/index.html>

<sup>11</sup> <https://www.uni-regensburg.de/humanwissenschaften/zentrum-fuer-migration-und-bildung/zertifikat-migration-und-bildung/index.html>

<sup>12</sup> Die Daten (Stand 12.11.2020) stellt der Lehrstuhl für Pädagogik (Grundschulpädagogik) zur Verfügung.

<sup>13</sup> <https://www.oth-regensburg.de/new-startpage/hochschule/aktuelles/einzelansicht/news/hochschuluebergreifendes-zusatzstudium-genderkompetenz-erfolgreich-gestartet.html>

### **Maßnahmen für wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter:innen**

Für die Aus- und Weiterbildung stehen insbesondere den Lehrenden die Maßnahmen des Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsdidaktik (ZHW) zur Verfügung. Jährlich werden eine Veranstaltung für inklusive Lehre sowie eine für Gendergerechtigkeit und Diversity in der Lehre angeboten.

Das Zentrum für Sprache und Kommunikation (ZSK) bietet für wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter:innen Möglichkeiten zur gezielten fremdsprachlichen Fortbildung, das im Dezember 2020 um ein Angebot zur geschlechtergerechten und gendersensiblen Sprache erweitert wurde.

Die Maßnahmen für nichtwissenschaftliche Mitarbeiter:innen der UR werden durch die Personalentwicklung unterstützt.

Bis 2022 soll mit den genannten Stellen jeweils ein strategisches Konzept zur gezielten Diversity-Sensibilisierung erarbeitet werden.

### **Maßnahmen im Bereich Third Mission / öffentlichkeitswirksame Kommunikation**

Mitglieder der Universität Regensburg sind auch im Bereich Third Mission zunehmend mit Diversity-affinen Themen befasst. So fanden – um nur zwei aktuellere Beispiele zu nennen – 2019 in Kooperation mit der jüdischen Gemeinde anlässlich der Eröffnung der Synagoge und des 500. Jahrestages der Vertreibung der Juden aus Regensburg mehrere, z. T. öffentliche Veranstaltungen, etwa eine Lesung und eine Vortragsreihe, statt.<sup>14</sup> Und im Sommer des Coronajahrs 2020 wurde mit der sehr gut besuchten Ringvorlesung „Migration und Bildung“ online eine interdisziplinäre (Lehr-)Veranstaltung angeboten, die sich gerade auch an die interessierte Öffentlichkeit wandte. Diesen aktuelleren Beispielen sollen in Zukunft weitere Veranstaltungen folgen, mit denen auf aktuelle gesellschaftspolitische, diversity-spezifische Themenfelder reagiert wird. U.a. zum Diskriminierungsschutz und zu Antidiskriminierung werden in den kommenden Monaten zu den unterschiedlichen Dimensionen von Diversität verschiedene PR-Aktionen, Workshops und Veranstaltungen von der Koordinationsstelle Chancengleichheit & Diversity in Kooperation mit geeigneten Partnern und der Abteilung Kommunikation & Marketing organisiert und geplant, um das Thema an der UR sowie darüber hinaus sichtbar zu machen.

Mit dem Diversity-Portal [www.go.ur.de/diversity](http://www.go.ur.de/diversity) bietet die UR seit Mai 2020 eine stets aktuelle Übersicht zu den Akteur:innen, Netzwerken, Kooperationspartner:innen und Veranstaltungen rund um das Thema Diversity.

## **b) Herausforderungen und Hemmnisse aus Sicht der Einrichtung**

### **Kooperation mit internen und externen Akteur:innen**

Es gibt an der UR bzw. in deren unmittelbarem Umfeld zahlreiche AGs und weitere Einrichtungen, z.B. die Arbeitskreise des studentischen Sprecher:innenrats, die es mit der Unterstützung der Koordinationsstelle Chancengleichheit & Diversity zu vernetzen gilt. Hier sind etwa die Arbeitsgruppe Barrierefreiheit zu nennen, die Hochschulgruppe Amnesty International oder die Arbeitskreise Divers und Queer, auf deren Initiative die Universitätsleitung eine Richtlinie zur Namensänderung von Transpersonen verfasst und in Kraft gesetzt hat.

Aktionsbedarf besteht auch hinsichtlich der Kooperationen mit externen Einrichtungen, etwa mit verschiedenen Gruppen religiöser Institutionen.

Sowohl für UR-interne als auch -externe Akteur:innen wird 2021 ein Runder Tisch eingerichtet, um das Zusammenwirken möglichst produktiv und zielführend im Sinne zeitgemäßen Diversity-Denkens zu gestalten.

---

<sup>14</sup> <https://www.uni-regensburg.de/pressearchiv/pressemitteilung/1026292.html>; <https://www.uni-regensburg.de/kalender/eintrag/971519.html>

### **Intersektionalität statt kleinteiliges Agieren**

Das AGG definiert in §1 als Gründe für Diskriminierung Rasse,<sup>15</sup> ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität. Erfahrungen zeigen, dass eindimensionales Agieren wenig zielführend ist, da es zum einen mitunter zu intersektionaler Diskriminierung kommt, zum anderen Dimensionen wie soziale Herkunft, Bildungshintergrund oder persönlicher Lebensentwurf nicht ausreichend in den Fokus genommen werden. In diesem Sinne ist eine Überarbeitung bzw. Nachschärfung und Vernetzung bestehender Angebote der UR erforderlich.

### **Datenerhebung an der UR**

Um Strategien und Handlungsfelder eines Diversity-Konzeptes für die UR passgenau abstimmen zu können, bedarf es einer umfassenden Datenerhebung zur (demografischen) Zusammensetzung von Studierenden und Mitarbeiter:innen. Hierbei ist einerseits ein adäquater Fragenkatalog von großer Bedeutung, andererseits sind persönlichkeits- und datenschutzrechtliche Faktoren zu beachten. Zudem geht eine derartige Datenerhebung mit nicht unerheblichem Ressourcenbedarf einher, dessen Bereitstellung und Zuständigkeit derzeit ungeklärt sind. Es ist geplant, die Ergebnisse der von DAAD bundesweit durchgeführten Befragung von Studierenden (Benchmark internationale Hochschule, BintHo), u.a. zum sozialen und ethnischen Hintergrund, als Ausgangslage bzw. Richtschnur für eine Datenerhebung an der UR zu nutzen. Diese können jedoch eine regionale/bayernweite bzw. UR-interne Erhebung nicht umfänglich ersetzen.

### **Aufmerksamkeit schaffen für ein positives Verständnis von Diversity**

Die UR kommuniziert ein positives Diversity-Verständnis sowohl nach innen als auch nach außen. Dabei ist Sensibilität gefragt, um der Wahrnehmung einer „Diktatur“ falsch verstandener political correctness aktiv entgegenzuwirken.

### **Einwilligungserklärung zum Datenschutz und zur Datenverarbeitung**

Mit der Einreichung des Berichts bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) willigt die UR ein, dass die im Bericht enthaltenen Daten von der DFG elektronisch gespeichert und verarbeitet, für evaluative und statistische Zwecke ausgewertet und an DFG-Gremien weitergeleitet werden. Sie ist einverstanden, dass in aus den Auswertungen eventuell hervorgehenden Veröffentlichungen die in diesem Bericht vorgelegten Informationen in anonymisierter Form zitiert werden. Zudem wird zugestimmt, dass der Bericht unter Nennung der abfassenden Einrichtung in einer passwortgeschützten Onlineplattform ausschließlich den Mitgliedern der DFG zur Verfügung gestellt wird. Diese Erklärung kann jederzeit ohne Angabe von Gründen widerrufen werden.

---

Regensburg, 26.01.2021

gez.

---

Prof. Dr. Udo Hebel

Präsident der Universität Regensburg

---

<sup>15</sup> Aus der Begründung der europarechtlichen Richtlinie geht hervor, dass durch die Wortwahl „Rasse“ auf keinen Fall anerkannt werden soll, dass es verschiedene Rassen gibt. Das Gesetz setze vielmehr am rassistischen Verhalten an.