

Rundschreiben Nr. 09/2022
Anlage 1: Ausschreibung

1. Hintergrund

In den vergangenen Dekaden sind sich die deutschen Hochschulen der tatsächlich vorhandenen Diversität ihrer Studierendenschaft, aber auch der Hochschulangehörigen insgesamt, zunehmend bewusst geworden. Sie haben sich auf den Weg gemacht, mit der innerhalb der Institution vorhandenen Diversität umzugehen, dabei zugleich anerkennend, dass die in der Gesellschaft vorhandene Vielfalt sich noch nicht in ausreichendem Maße in ihrer Studierendenschaft, in ihrem Lehrkörper und in ihren wissenschaftsunterstützenden Bereichen abbildet. Bedeutungsvoll ist dabei der Paradigmenwechsel, bestehende Förderansätze für unterrepräsentierte Gruppen um Initiativen zu erweitern, welche homogene Kohortenbildungen und Silodenken aufzubrechen suchen und damit wissenschaftliche Vielfalt auch als Perspektivenvielfalt einfordern. Des Weiteren kommt es entscheidend darauf an, den institutionellen Blick über die Studierendenschaft hinaus auf alle Hochschulgruppen zu richten sowie Vielfalt nicht allein als eine sich in der Zusammensetzung der Hochschulcommunity manifestierende Kategorie zu begreifen, sondern vielmehr die Wissenschaft selbst als plurale Wissensproduktion zu verstehen.

Die Etablierung einer diversitätsfördernden Hochschulkultur muss sich in der Formulierung von (messbaren) institutionellen Zielen und entsprechenden unterstützenden Maßnahmen gegen implizite oder explizite strukturelle Diskriminierung niederschlagen. Ziel ist die Teilhabe aller Hochschulangehörigen – im Sinne einer nicht nur formalen, sondern auch materiellen Gleichheit – in allen hochschulischen Handlungsfeldern. Die Initiative „Vielfalt an deutschen Hochschulen“ soll einen Beitrag dazu leisten, zum einen über konkrete Projekte und Kampagnen an einzelnen geförderten Hochschulen, zum anderen durch systemübergreifenden Dialog und Austausch.

2. Ziele der Initiative „Vielfalt an deutschen Hochschulen“

Die Initiative verfolgt drei Teilziele:

- **In-die-Breite-Tragen: Institutionelle Entwicklungsplanung und interne Kommunikation.** Vielfalt soll im institutionellen Diskurs sichtbarer, hörbarer und erlebbarer werden. Innerhalb der Hochschulen soll ein Bewusstsein für die an den Hochschulen (idealerweise) vorhandene Diversität in all ihren Ausprägungen sowie auch für vorhandene „Diversitätslücken“ geschaffen werden. Grundsätzlich soll es dabei darum gehen, auf bereits vorhandenen Maßnahmen aufzubauen, diese zu bündeln sowie auch die vorhandene Datenbasis zu stärken, um ein Diversity-Monitoring innerhalb der Hochschule zu etablieren. Auf diesen Wegen sollen die Maßnahmen auf eine umfassende institutionelle Kultur der Wertschätzung und Förderung von Vielfalt hinwirken, die dem Profil und den Zielen der jeweiligen Hochschulen angemessen ist und sie darin unterstützt, ihren Kernauftrag in Forschung, Lehre und Innovation noch besser zu erfüllen.

- **In-die-Tiefe-Gehen: Zielformulierung und interner Diskurs.** Innerhalb der Hochschulen soll ein Bewusstsein für – sichtbare und unsichtbare – Hürden und Herausforderungen auf dem Wege zu einer gelebten Vielfalt geschaffen werden, die trotz bereits vorhandener Maßnahmen und Programme weiter bestehen. Diese Hürden sollen gezielt adressiert werden. Auf Grundlage einer Analyse des Status quo soll die Hochschule ihre institutionellen Zielsetzungen schärfen: Wofür tritt die Hochschule ein und welche konkreten Ziele möchte sie mittelfristig erreichen? Wogegen richten sich etablierte oder noch zu etablierende Anti-Diskriminierungsmaßnahmen konkret? Sind weitere Maßnahmen und Förderstrukturen erforderlich? Gerade die Übergänge zwischen Schule – Hochschule und Hochschule – Beruf sowie auch die Personalentwicklung des wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Personals sollten berücksichtigt werden. Die Frage des institutionellen Mehrwerts sollte dabei proaktiv adressiert werden, d. h. wie sich die Förderung von Diversität innerhalb der Institution zu den vermeintlich allein meritokratisch geprägten Auswahl- und Selektionsmechanismen an den Hochschulen – sowohl hinsichtlich der Studierenden als auch des Lehrkörpers – verhält. Gezielt adressiert werden sollten auch institutionelle Reflexe, welche Diversität in vereinfachender Weise im Widerspruch zu herausragenden Qualität bzw. Exzellenz sehen. Vergleichende Analysen – im Austausch mit europäischen und internationalen Partnern – können dazu beitragen, die Zielformulierung zu schärfen.
- **Außenkommunikation: Sichtbarkeit und Dialog.** Das Bewusstsein für das Potenzial einer diversen Hochschul-Community soll sowohl innerhalb der Hochschule als auch in der Öffentlichkeit, insbesondere im lokalen und regionalen Umfeld der Hochschule, geschärft werden. Dabei geht es zum einen um die Sicherung der Zukunftsfähigkeit der akademischen Gemeinschaft selbst, zum anderen aber auch um die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft des Standortes Deutschland und die Relevanz der Hochschulen als „gesellschaftliche Zukunftslabore“.

Zielgruppen der Initiative sind alle Hochschulangehörigen, dazu gehören die Studierenden, aber auch Lehrende sowie Forschende und die Angehörigen der wissenschaftsunterstützenden Bereiche.

3. Antragstellung

Antragsberechtigt sind deutsche Hochschulen. Es kann nur jeweils ein Antrag pro Hochschule eingereicht werden.

Verbundvorhaben zwischen Hochschulen oder auch zwischen Hochschulen und außeruniversitären Einrichtungen können nicht gefördert werden.

Förderfähige Maßnahmen:

Das der Initiative „Vielfalt an deutschen Hochschulen“ zugrundeliegende Verständnis von Vielfalt orientiert sich am Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und dessen Beobachtung von Unterschieden in den Leistungserwartungen, die aus Zuschreibungen bezüglich des

Alters, des Geschlechts und der sexuellen Identität, des Gesundheitszustandes (Behinderung / chronische Erkrankung), der geographischen Herkunft (Rasse / ethnische Herkunft), der Religion oder Weltanschauung (vgl. AGG §1) abgeleitet werden. Zusätzlich zu den im AGG genannten Unterscheidungskategorien nimmt die Initiative auch die Kategorie des sozioökonomischen Hintergrunds mit in den Blick. Der Auftrag der Hochschulen leitet sich dabei nicht allein aus dem AGG ab (Hochschule als Arbeitgeberin), sondern vor allem aus dem Grundgesetz (Artikel 3). In den sechzehn Landeshochschulgesetzen finden sich zudem explizite Regelungen zum jeweils spezifischen Auftrag der Hochschulen in diesem Bereich.

Die beantragten Maßnahmen sollten im Rahmen eines überzeugenden Gesamtkonzeptes erkennbar zu den unter 2. formulierten Zielen beitragen. Zu möglichen Maßnahmen gehören hochschulinterne und öffentliche Veranstaltungen bzw. Veranstaltungsreihen (Konferenzen, Workshops, Strategieseminare zur themenbezogenen Hochschulentwicklungsplanung) und Maßnahmen zur Etablierung nachhaltiger hochschulinterner Strukturen zum Abbau von Diskriminierungspotenzialen ebenso wie tieferegehende Qualitätsentwicklungs- und Monitoringmaßnahmen, wie z. B. hochschulinterne Datenerhebungen und Befragungen zur Sicherung der Datenbasis.

Die inhaltlichen Zielfelder der Maßnahmen können zahlreiche hochschulische Handlungsbereiche umfassen, so z. B. institutionelle Strategie und Governance, institutionelle Kultur, institutionelles Qualitätsmanagement, Studienberatung und -begleitung, Personalgewinnung und Personal- und Organisationsentwicklung / Nachwuchsförderung, interne Kommunikation und Partizipation, Öffentlichkeitsarbeit und externe Kommunikation.

Anträge sollten mehrere Diversitätsdimensionen adressieren. Anträge, die sich ausschließlich auf eine Diversitätsdimension, z. B. Geschlecht oder Behinderung, konzentrieren, sind nicht förderfähig. Auch Maßnahmen zur Curriculumentwicklung oder Forschungsprojekte sind nicht förderfähig.

Die geplanten Maßnahmen müssen erkennbar einen ganzheitlichen Ansatz verfolgen, der sich an die gesamte Hochschulcommunity richtet oder, im Sinne einer Gesamtstrategie, gebündelt zahlreiche hochschulischen Handlungsfelder adressiert. Darüber hinaus können sich Maßnahmen auch gezielt an die lokale Öffentlichkeit (Schulen, Kommune, lokale Wirtschaft) richten.

Es wird erwartet, dass geförderte Projekte sowohl hochschulintern als auch hochschulextern Maßnahmen zur Bekanntmachung der Initiative und ihres Projektes ergreifen (u. a. Dokumentation auf der Hochschulwebseite, Öffentlichkeitsarbeit).

Zuwendungsfähige Ausgaben:

Die Zuwendung wird als Vollfinanzierung bestimmter Ausgaben gewährt und ist nicht rückzahlbar. Der maximale Förderbetrag für Personal- und Sachaufwand beträgt für die Förderlinie A € 50.000 und für die Förderlinie B € 25.000 (vgl. 4.). Es wird erwartet, dass die Antragsteller:innen Eigenmittel für dem Grunde nach zuwendungsfähige Ausgaben in ihren Finanzplan aufnehmen.

Für die Umsetzung der Maßnahmen können folgende Ausgaben beantragt werden:

- a. Sachausgaben für die Vorbereitung, die fachliche Begleitung und Koordinierung der Maßnahmen;
- b. Ausgaben für Dienstreisen im Zusammenhang mit dem geförderten Vorhaben gemäß Bundesreisekostengesetz bzw. dem jeweilig angewendeten Landesreisekostengesetz (Die gesetzliche Grundlage ist bei der Antragstellung anzugeben.);
- c. Ausgaben für Information und Öffentlichkeitsarbeit;
- d. die bei der Durchführung der Maßnahmen entstehenden Sachausgaben (z. B. Verpflegungs- und Fahrtkosten, Verbrauchsmaterialien, Dienstleistungen, in begründeten Ausnahmefällen Honorare);
- e. in begründeten Fällen Personalmittel in geringfügigem Umfang, die in konkretem Zusammenhang mit der Maßnahme anfallen. (Ausgaben für grundfinanziertes Personal und für Personal, dessen Personalkosten bereits aus anderen Zuwendungsmitteln gedeckt sind, sind nicht zuwendungsfähig.)

Nicht zuwendungsfähig sind ferner Geschenke (auch wenn diese anstelle einer Honorarzahlung gewährt werden), Trinkgelder, Flaschenpfand, der Erwerb geringwertiger Wirtschaftsgüter und investive Ausgaben.

Im Rahmen der Ausgabendeckung durch zweckgebundene Eigen- oder Drittmittel sind Personal- und Sachausgaben, der Erwerb geringfügiger Wirtschaftsgüter und investive Ausgaben dem Grunde nach zuwendungsfähig.

Förderzeitraum

Es ist vorgesehen, mit der Förderung im Juni 2023 zu beginnen. Die beantragten Maßnahmen müssen im Wintersemester 2023/24 stattfinden. Der Bewilligungszeitraum endet in der Regel am **30. April 2024**. Zuwendungsfähig sind Maßnahmen, die innerhalb des Bewilligungszeitraums abgeschlossen werden. Eventuelle Folgekosten werden nicht finanziert.

4. Verfahren

Die einzureichenden Unterlagen stehen unter www.vielfalt-an-hochschulen.de/ausschreibung für Sie zum Download bereit. Anträge auf Förderung müssen mit einem Begleitschreiben der Hochschulleitung sowohl in digitaler Form über das dafür vorgesehene Portal (www.vielfalt-an-hochschulen.de/ausschreibung) bis zum **13.01.2023** hochgeladen werden als auch in dreifacher Ausfertigung auf dem Postweg eingereicht werden. Für die rechtzeitige Einreichung gilt das Datum des Poststempels (13.01.2023).

Der Antrag muss folgende Bestandteile enthalten:

- Vorhabenbeschreibung (inkl. Arbeitsplan mit chronologischer Maßnahmenübersicht und Verwertungsplan; max. zwölf DIN A4-Seiten ohne Anlagen)
- Finanzierungsplan der dem Grunde nach zuwendungsfähigen Ausgaben mit Angabe des jeweiligen Geldgebers (HRK, Eigenmittel, ggf. Drittmittelgeber)

- Begleitschreiben der Hochschulleitung

Für die Auswahl der zu fördernden Projekte wird die HRK in Abstimmung mit dem BMBF ein Begutachtungsgremium einberufen. Folgende Kriterien werden für die Bewertung der beantragten Maßnahmen zugrunde gelegt:

In der Förderlinie A (€ 50.000) wird ein besonderer Fokus auf die Ganzheitlichkeit des vorgelegten Konzeptes gelegt:

- Ganzheitlichkeit und institutionelle Verankerung (40%)
- Inhaltlicher Beitrag zu den Zielen der Initiative (20%)
- Qualität und Stimmigkeit des Gesamtkonzeptes (inkl. Zeit- und Finanzplanung) sowie institutionelle Passung (10%)
- Originalität und Innovationskraft des Konzeptes, Modellcharakter (10%)
- Hochschulinterne und externe /öffentliche Sichtbarkeit (10%)
- Nachhaltigkeit und voraussichtliche Wirkung (10%)

In der Förderlinie B (€ 25.000) wird ein besonderer Fokus auf das Entwicklungspotenzial des vorgelegten Konzeptes gelegt:

- Entwicklungspotenzial, Nachhaltigkeit und voraussichtliche Wirkung (40%)
- Inhaltlicher Beitrag zu den Zielen der Initiative (20%)
- Qualität und Stimmigkeit des Gesamtkonzeptes (inkl. Zeit- und Finanzplanung) sowie institutionelle Passung (10%)
- Originalität und Innovationskraft des Konzeptes, Modellcharakter (10%)
- Ganzheitlichkeit und institutionelle Verankerung (10%)
- Hochschulinterne und externe /öffentliche Sichtbarkeit (10%)

Antragsteller:innen werden über die Auswahlentscheidung voraussichtlich bis Ende März 2023 informiert; die offizielle Bekanntgabe der geförderten Projekte erfolgt voraussichtlich im Juni 2023. Die geförderten Projekte verpflichten sich, an einem Auftakt- und Vorbereitungsworkshop teilzunehmen (voraussichtlich Ende Juni 2023), der dem Erfahrungsaustausch und der Vernetzung der geförderten Projekte dient.

Geförderten Hochschulen stellt die HRK im Vorfeld der Maßnahmenlaufzeit das Logo der Initiative sowie Materialien für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zur Verfügung.

Zum Abschluss der Initiative wird die HRK in Abstimmung mit dem BMBF eine Abschlusskonferenz (voraussichtlich Mai 2024) durchführen, um die Ergebnisse der Hochschulprojekte einem größeren Publikum vorzustellen und die Akteure untereinander zu vernetzen.

Kontakt

Anke Zuber

Projektleitung

Initiative ‚Vielfalt an deutschen Hochschulen‘

Hochschulrektorenkonferenz

Ahrstraße 39

53175 Bonn

Tel.: 0228 / 887-178

E-Mail: zuber@hrk.de

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung