

## **Für mehr Diversität bei den Mitgliedern von Hochschulgremien**

Dieses Positionspapier ist an alle deutschen Hochschulen, die Hochschulgremien, die Hochschulrektorenkonferenz sowie politische Entscheidungsträger im Bildungsbereich gerichtet.

Die BuFaK WiWi setzt sich nachdrücklich für eine verstärkte Diversifikation in Hochschulgremien ein. Diese Gremien spielen eine bedeutende Rolle bei der Gestaltung der Zukunft unserer Hochschulen. Um aktuellen und zukünftigen gesellschaftlichen Herausforderungen begegnen zu können, ist eine breite Diversität von Meinungen, Erfahrungen und Blickwinkeln zum lösungsorientierten Arbeiten unerlässlich. Deshalb ist unsere zentrale Forderung, dass besonders unterrepräsentierten Gruppierungen der Zugang zum Engagement in Hochschulgremien erleichtert wird.

### **Aktuelle Situation**

Die gegenwärtige Zusammensetzung der Hochschulgremien in Deutschland spiegelt nicht die Vielfalt der Gesellschaft wider. Dies führt dazu, dass die Entscheidungen in diesen Gremien häufig von einer homogenen Gruppe getroffen werden, was zu einem Mangel an vielfältigen Perspektiven und Erfahrungen führt. Dieser Mangel beeinträchtigt die Qualität der Entscheidungsprozesse und führt zu einer unzureichenden Berücksichtigung der Bedürfnisse und Interessen aller Studierenden und Mitarbeitenden an den Hochschulen. Die bloße Implementierung einer simplen Paritätsregelung, ähnlich der in Nordrhein-Westfalen, ohne weitere Maßnahmen zu treffen, könnte zur Überbelastung von unterrepräsentierten Vertretungen führen.

### **Wertung der aktuellen Situation**

Die BuFaK WiWi bewertet die aktuelle Situation der mangelnden Diversität in Hochschulgremien als eine ernsthafte Herausforderung. Die bestehenden Strukturen behindern die Möglichkeit einer ausgewogenen Vertretung der Interessen aller Betroffenen und wirken sich negativ auf die Qualität der akademischen Entscheidungsfindung aus.

Die fehlende Attraktivität der Beteiligung in Hochschulgremien sorgt für eine überproportionale Belastung von Engagierten, die unterrepräsentierte Gruppierungen vertreten, da bspw. für Gutachten oder Lehrevaluationen ebenfalls diverse Gremien gefordert werden.

**Die Bundesfachschaftenkonferenz WiWi fordert** alle Hochschulen in Deutschland nachdrücklich auf, aktiv Maßnahmen zur Förderung von Diversität in Hochschulgremien zu ergreifen. Hierzu gehören:

Sensibilisierung und Schulung Entscheidungsträger:innen in Hochschulgremien sollten für die Bedeutung von Diversität sensibilisiert und entsprechend geschult werden. Die Integration von Diversitäts-Aspekten in die Aus- und Weiterbildung von Entscheidungsträger:innen kann dazu beitragen, ein breiteres Verständnis von Diversität zu fördern.

Transparenz im Berufungsprozess Hochschulen sollten sicherstellen, dass der Berufungsprozess transparent ist und dass Kandidat:innen aus unterrepräsentierten Gruppen angemessen berücksichtigt werden. Feedback-Mechanismen sollten eingeführt werden, um faire Chancen für potenzielle Kandidat:innen sicherzustellen.

Offenheit gegenüber Kandidat:innen aus unterrepräsentierten Gruppen Hochschulen und Studierendenvertretungen sollten bewusst offen sein gegenüber Kandidat:innen, die unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen einbringen können. Dies sollte durch Networking-Veranstaltungen, direkte Ansprache von Studierenden und Mitarbeitenden sowie die Einrichtung von Mentoring- oder Trainingsprogrammen unterstützt werden.

Schon beim Einstellungsprozess von Mitarbeitenden der Hochschulen nachdrücklich auf Diversifikation achten Wird bei der Einstellung vermehrt ein Augenmerk auf Diversifikation gelegt (bspw. durch Stellenausschreibungen, die Mitglieder unterrepräsentierter Gruppen explizit zur Bewerbung ermutigt), gibt es später mehr Mitarbeitende, die unterrepräsentierte Gruppierungen vertreten, unter denen sich die

durch Gremienarbeit entstehende Mehrarbeit aufteilt und damit die Hürde, sich in Hochschulgremien zu engagieren, sinkt.

Beratende Gleichstellungsbeauftragte in Gremien Um die Interessen und Perspektiven von Personen aus unterrepräsentierten Gruppen besser zu berücksichtigen, sollten Gleichstellungsbeauftragte verstärkt in Gremien eingesetzt werden. So könnten die Interessen von unterrepräsentierten Gruppen vertreten werden, die nicht unter den Gremienmitgliedern vertreten sind. Bei der Vielzahl an Minderheiten in Deutschland ist es unwahrscheinlich, dass die Gremienmitglieder über die Herausforderung einer signifikanten Anzahl von Minderheiten informiert sind.

Mithilfe der genannten Maßnahmen hoffen wir auf eine höhere Diversität bei den Mitgliedern von Hochschulgremien.

Quellen:

[1]. Deutscher Hochschulverband. (2021). Diversität in Hochschulgremien: Eine Analyse der aktuellen Situation

[https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/79603/ssoar-2022-lother-Datenreport\\_Geschlechtergleichstellung\\_in\\_Entscheidungsgremien\\_von.pdf?sequence=-1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-2022-lother-Datenreport\\_Geschlechtergleichstellung\\_in\\_Entscheidungsgremien\\_von.pdf](https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/79603/ssoar-2022-lother-Datenreport_Geschlechtergleichstellung_in_Entscheidungsgremien_von.pdf?sequence=-1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-2022-lother-Datenreport_Geschlechtergleichstellung_in_Entscheidungsgremien_von.pdf)

[2]. Wissenschaftsrat. (2020). Förderung von Diversität in Hochschulgremien:Empfehlungen desWissenschaftsrates

<https://www.wissenschaftsrat.de/download/2022/9699-22.pdf?blob=publicationFile&v=13>

*Winter-BuFaK 2023 in Darmstadt:*

*Verabschiedet*