



Handlungsempfehlungen

aus dem Ergebnisbericht:

Erfahrungen Internationaler Studierender und Studierender mit „Migrationshintergrund“ an der THM

**Ergebnisse und Handlungsempfehlungen aus der
qualitativen und quantitativen Studierendenbefragung**

Verfasserinnen

Irene Bleicher-Rejditsch, Andrea Härtel, Rebecca Bahr, Michaela Zalucki

Vorgelegt vom

Projekt Hochschule in der Migrationsgesellschaft - Interkulturelle Öffnung
der THM (ProMi)

Gießen, 13. Oktober 2014

Download (pdf, 2.63 MB) unter:

http://www.thm.de/promi/images/THM_ProMi-Ergebnisbericht_Studbefrag102014.pdf

Teil D: Handlungsempfehlungen

In diesem Abschnitt stellen wir Handlungsempfehlungen vor, die wir aus den in diesem Bericht dargelegten Ergebnissen der Studierendenbefragung ableiten. Weitere Grundlagen für die Entwicklung der Handlungsempfehlungen waren Hinweise und Vorschläge aus der einschlägigen aktuellen (wissenschaftlichen) Literatur sowie Gespräche mit und Erfahrungen von weiteren Hochschulangehörigen. Die genannten Handlungsempfehlungen zur Interkulturellen Öffnung der THM verstehen wir als eine Diskussionsgrundlage. Sie erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit und sollen unter Einbezug der Expertise von weiteren Hochschulangehörigen unterschiedlicher Statusgruppen sowie mit dem Thema besonders in Berührung stehenden Beauftragten und Organisationseinheiten wo nötig ergänzt und weiterentwickelt werden. Bereits vorhandene bzw. sich im Entstehen befindende Empfehlungen und Leitlinien an der THM beinhalten hierbei sinnvolle Ergänzungen der Handlungsempfehlungen (z.B. Grundsätze der guten Lehre, Internationalisierungsstrategie der THM).

Wie wir in Kapitel A.1. dargestellt haben, liegt in unserem Verständnis von Interkultureller Öffnung der Fokus auf der Weiterentwicklung der Organisation als Ganzes. Hierzu zählt im Kontext der Hochschule auch, dass eine heterogene Studierendenschaft als „Normalfall“ angesehen wird und dass Studierende mit „Migrationshintergrund“ und Internationale Studierende nicht vornehmlich als Sondergruppe betrachtet werden, die sich mit Hilfe von „additiven Fördermaßnahmen“ an die vorhandenen Strukturen anpassen soll, während die Strukturen selbst unhinterfragt bleiben (vgl. Karakaşoğlu 2013: 12). Denn „additive Fördermaßnahmen“ sind zwar, wie Yasemin Karakaşoğlu ausführt, „einerseits wichtig, um die Voraussetzung für Bildungspartizipation zu schaffen, sie haben aber keine nachhaltige Wirkung auf die Regelabläufe in der Institution sowie die Einstellungsmuster der Vertreterinnen und Vertreter der Institution [...]“ (ebenda: 13). Unsere Handlungsempfehlungen beziehen demnach auch spezielle Förderangebote ein, fokussieren aber Prozesse struktureller Weiterentwicklung der Hochschule sowie den Abbau von Diskriminierung.

Handlungsleitend sollte bei der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen der Interkulturellen Öffnung der THM die Anerkennung des in Kapitel A.2.4. bereits dargestellten Spannungsverhältnisses sein, welches mit der Auseinandersetzung mit Differenz immer einhergeht: Das Erfordernis, Differenz einerseits zu beachten, um Benachteiligungen zu erkennen und die Gefahr, Menschen dadurch gleichzeitig auf eine solche Differenz festzulegen, damit die Differenz zu wiederholen, zu festigen oder auch erst herzustellen. Zugleich kann auch die Fokussierung einer bestimmten Differenzlinie – wie etwa der natio-ethno-kulturellen Herkunft – dazu führen, dass diese überbetont und der Bedeutung anderer ggf. relevanter Differenzlinien (z.B. Geschlecht, soziale Herkunft) nicht genügend Aufmerksamkeit geschenkt wird (vgl. Mecheril / Klingler 2010: 109). Es geht also auch darum, differenziert zu analysieren, womit Probleme und Missstände an der Hochschule jeweils zusammenhängen und diese in ihrer ganzen Komplexität zu betrachten, anstatt sie vorschnell mit natio-ethno-kultureller Differenz zu erklären. Wie Mecheril und Klingler ausführen, lässt sich das beschriebene Dilemma jedoch insgesamt nicht auflösen, vielmehr gilt es, dies immer wieder zu reflektieren, was „zu einem bedächtigeren und differenzierteren, darin angemesseneren Umgang mit Differenz beitragen könnte“ (ebenda: 109). Dies zu beachten halten wir bei der Umsetzung der Handlungsempfehlungen im Prozess der Interkulturellen Öffnung der Hochschule für besonders wichtig.

Für die Interkulturelle Öffnung der THM geben wir folgende Handlungsempfehlungen:¹³⁷

1) Strategie und Struktur

- Interkulturelle Öffnung, Diversity und Antidiskriminierungsarbeit sollen nachhaltig in der Struktur und den Prozessen der Hochschule verankert werden. Dabei halten wir es für wichtig, die Zuständigkeit für diese Themen auf Hochschulleitungsebene anzusiedeln, z.B. indem ein_e Vizepräsident_in mit diesen Themen betraut wird. Empfohlen wird in diesem Zusammenhang die Einrichtung einer mit ausreichenden Ressourcen ausgestatteten Stelle, die an die Hochschulleitung angegliedert wird und diversitätsrelevante Aktivitäten bündelt, ggf. weiterentwickelt und in ein Gesamtkonzept einbindet, worunter auch die Entwicklung einer umfassenden Diversity- und Antidiskriminierungsstrategie fällt. Vorhandene Kompetenzen und Ansprechpartner_innen wie z.B. AGG-Beauftragte, Frauenbeauftragte, Behindertenvertretungen sollen bei der Entwicklung der Stelle und bei der Erarbeitung der Strategie eingebunden werden, um wertvolle Synergien zu nutzen. Als sinnvoll erachten wir zudem die Einrichtung einer Steuerungsgruppe und eines Lenkungsausschusses, um die Arbeit der Stelle konstruktiv zu begleiten. Unterstützend sollten Austauschforen für Studierende, Lehrende und Beschäftigte eingerichtet werden. Der Aufbau bzw. die Weiterentwicklung einer strategischen Antidiskriminierungsarbeit ist insbesondere für Studierende wichtig, da diese nicht durch das AGG geschützt sind. Als einen zentralen Bestandteil erachten wir dabei die Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle (ausführlicher hierzu siehe Punkt 2).
- Die Interkulturelle Öffnung der THM soll im Sinne eines Intercultural Mainstreaming als Querschnittsthema verankert werden (vgl. Karakaşoğlu 2013: 9, 12f.), d.h. bei allen hochschulinternen Aktivitäten, Abläufen und Entscheidungen wird darauf geachtet, inwiefern diese diskriminierungs- und migrationssensibel sowie rassismuskritisch ausgerichtet sind. In diesem Zusammenhang halten wir es für sinnvoll, Interkulturelle Öffnung und Antidiskriminierung als relevante Themen in das allgemeine Qualitätsmanagement der THM aufzunehmen.
- Zur weiteren strukturellen und prozessualen Verankerung von Interkultureller Öffnung, Diversity und Antidiskriminierungsarbeit an der THM empfehlen wir die Einführung eines Diversity- und Antidiskriminierungs-Monitoring. Dieses dient der Beobachtung und Überprüfung diversitätsrelevanter Auswirkungen bestehender (informeller) Strukturen und Abläufe und deren Entwicklung vor dem Hintergrund getroffener Maßnahmen, etwa zum Abbau von Diskriminierung (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013b: 177f., Karakaşoğlu 2013: 10f.).¹³⁸ Im Rahmen eines Antidiskriminierungs-Monitoring geht es dabei auch um die Erfassung und Beobachtung von Diskriminierungserfahrungen, die in sozialen Interaktionssituationen gemacht werden.
- Das Bekenntnis zur Interkulturellen Öffnung sollte auch im Leitbild der Hochschule deutlich werden (vgl. Karakaşoğlu 2013: 13), u.a. durch ein klares Bekenntnis zu Diversität sowie zur Förderung der Thematisierbarkeit und zum Abbau von Diskriminierung (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013b: 176). Ein solches Be-

¹³⁷ Die Gliederung der Handlungsempfehlungen orientiert sich an den Handlungsfeldern des vom Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft erstellten Diversity-Audits für Hochschulen (De Ridder / Jorzik 2012).

¹³⁸ Im Rahmen des Diversity-Auditierungsverfahrens des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft entwickelt derzeit etwa die Universität Duisburg-Essen ein Gesamtkonzept für ein Diversity-Monitoring, das es erlauben soll, „diversitätsrelevante Entwicklungen [...] zu beobachten und Maßnahmen zu überprüfen“. https://www.uni-due.de/diversity_audit/t6_diversity_monitoring (Zugriff am 17.09.2014) Vgl. De Ridder / Jorzik 2012.

kenntnis zu Diversität und Antidiskriminierung könnte durch die Vereinbarung eines „Code of Conduct“ für die THM weiter gefestigt werden, in dem explizit gegen Diskriminierung Position bezogen wird (vgl. ebenda). In diesem Zusammenhang wäre auch der Abschluss von Dienstvereinbarungen zum Diskriminierungsschutz (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013a: 25) und zum guten Miteinander allgemein zu erwägen, wie auch die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“¹³⁹.

- Wir halten es für wünschenswert, das Erfolgsbudget für Internationale Studierende in der Regelstudienzeit gezielt für die Interkulturelle Öffnung der Fachbereiche einzusetzen. Dies kann sich zum einen auf die Strukturen und Antidiskriminierungsarbeit am Fachbereich sowie auch auf besondere Angebote für Internationale Studierende (z.B. Fachsprachkurse, Stipendien) beziehen.

2) Umgang mit und Abbau von Diskriminierung, Rassismus und ethnisierten Konflikten

- Im Sinne einer Interkulturellen Öffnung der THM sollte die Reflexion und Diskussion über die Themen Rassismus und Diskriminierung sowie bei Bedarf auch die konstruktive Bearbeitung von ethnisierten bzw. kulturalisierten Konflikten an der Hochschule gefördert und angemessen begleitet werden.
- Für eine wichtige Maßnahme in diesem Zusammenhang halten wir die Etablierung bzw. Ausweitung nicht-stereotypisierender „interkultureller“ bzw. „Diversity“-Fortbildungen mit diskriminierungs- und rassismuskritischer sowie heterogenitätssensibler Ausrichtung, die möglichst für alle Statusgruppen (auch Tutor_innen und Lehrbeauftragte sowie Verwaltungsangestellte) der Hochschule angeboten werden sollten (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2012: 67). Ergänzend empfehlen wir die Einführung rassismus- und diskriminierungskritischer Supervisions- und (kollegialer) Beratungsangebote für alle Beschäftigten der THM, die etwa in Kooperation mit dem hochschuldidaktischen Coaching der THM erarbeitet und umgesetzt werden könnten. Im Rahmen dieser Angebote sollte ein sensibler und selbstreflexiver Umgang mit berichteten Diskriminierungserfahrungen gefördert und konstruktiv begleitet werden. Eine solche Begleitung ist auch dann wichtig, wenn eigene Verhaltensweisen von anderen als diskriminierend wahrgenommen werden. Personen, die bei Diskriminierungserfahrungen von Hochschulangehörigen häufig als erste Ansprechpersonen aufgesucht werden (z.B. Mitarbeiter_innen an der Info, in den verschiedenen Service-Einrichtungen der THM) sollten entsprechend unterstützt und in der Erst- und Verweisberatung geschult werden.
- Als zentralen Bestandteil der Antidiskriminierungsarbeit empfehlen wir die Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle für Studierende und Beschäftigte der Hochschule (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013a: 23f.). Diese sollte mit ausreichenden Ressourcen und Befugnissen ausgestattet sein. Aus den qualitativen Interviews geht hervor, dass Studierende, die Diskriminierungserfahrungen mit Bezug zu ihrer natio-ethno-kulturellen Herkunft machen, häufig nicht wissen, an wen sie sich wenden können, da es hierzu keine offiziellen Ansprechpersonen an der Hochschule gibt (siehe hierzu Kapitel B.3.2.3.). Die Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle, in der auch Ansprechpersonen arbeiten, die schwerpunktmäßig zu Diskriminierungserfahrungen in Bezug auf die natio-ethno-kulturelle Herkunft beraten und sich umfassend mit dieser Thematik beschäftigen haben, betrachten wir deswegen als einen Kernpunkt der Interkulturellen Öffnung der Hochschule. Die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle

¹³⁹ Informationen zur Charta der Vielfalt finden sich hier: <http://www.charta-der-vielfalt.de/> (Zugriff am 16.09.2014).

könnte etwa in Kooperation mit diskriminierungssensiblen Vertrauenspersonen an den Fachbereichen erfolgen.

- Wir halten es für wichtig, dass die Hochschule anerkennt, dass auch „die Gleichbehandlung von (strukturell) Ungleichen“ (Kalpaka 2004: 18) diskriminierend sein kann (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013a: 9) (mittelbare bzw. strukturelle Diskriminierung) und Regelungen und Strukturen ggf. differenzsensibel angepasst werden müssten, z.B. auch über die Prüfung der Möglichkeit eines Nachteilsausgleichs für Internationale Studierende vor allem im 1. Studienjahr (vgl. Darowska / Machold 2011: 28, Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013b: 174).
- Wir empfehlen die Bereitstellung von Informationsmaterialien über Rechte und Unterstützungsmöglichkeiten für Personen an der Hochschule, die Rassismus- bzw. Diskriminierungserfahrungen gemacht haben oder solche befürchten müssen (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013a: 20f.). Des Weiteren begrüßen wir die Stärkung von formellen und informellen Unterstützungsangeboten und Netzwerken für Hochschulangehörige, die von Diskriminierungen und Rassismus betroffen sind, im Sinne eines „Empowerments“ (z.B. durch die Bereitstellung von Räumlichkeiten, Arbeitsmaterialien oder entsprechenden Workshops).

3) Hochschul- und gesellschaftspolitisches Engagement

- Die THM sollte sich für die gesetzliche Verankerung von Antidiskriminierungs- und Präventionsarbeit an Hochschulen auf Landesebene engagieren.
- Im Sinne einer Interkulturellen Öffnung der Hochschule halten wir es für essentiell, dass sich die THM nachdrücklich für die Verbesserung der aufenthaltsrechtlichen Bedingungen für Internationale Studierende einsetzt. Im Zentrum sollten hierbei stehen: Die Erweiterung der Möglichkeiten zur finanziellen Sicherung des Aufenthalts, insbesondere die Anpassung der Möglichkeiten des Arbeitens neben dem Studium an die von deutschen Studierenden sowie der Ausbau von finanziellen Fördermöglichkeiten (siehe unten), längere Laufzeiten der Aufenthaltstitel sowie die Erweiterung des Zeitraums, innerhalb dem das Studium abgeschlossen werden muss und damit verbunden die Lockerung der Nachweispflichten eines „ordnungsgemäßen“ Studiums. Zur Erleichterung des Übergangs in den Beruf halten wir zudem ein hochschulpolitisches Engagement für die Aufhebung der Angemessenheitsprüfung von beruflichen Tätigkeiten für Internationale Hochschulabsolvent_innen deutscher Hochschulen für sinnvoll.
- Zur Unterstützung der Internationalen Studierenden sollte die Zusammenarbeit mit den örtlichen Ausländerbehörden weitergeführt und ausgebaut werden.
- Zur Unterstützung von Internationalen Studierenden empfehlen wir – wie dies zum Teil bereits an anderen Hochschulen geschieht – hochschuleigene Stipendienmittel einzurichten. Die Hochschule sollte zudem politisch darauf hinwirken, dass die finanzielle Unterstützung von Internationalen Studierenden systematisch ausgebaut wird (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013b: 173). Als notwendig erachten wir solche Maßnahmen, da die meisten Internationalen Studierenden an der THM keinen Anspruch auf BAföG haben und die ProMi-Studierendenbefragung zeigt, wie wichtig ein Zugang zu finanzieller Unterstützung für Internationale Studierende sein kann (siehe hierzu Kapitel B.3.2.1.).¹⁴⁰

¹⁴⁰ Internationale Studierende, die zum Zwecke des Studiums nach Deutschland gekommen sind, haben außerdem zum Teil nur eingeschränkten Zugang zu Stipendien der Begabtenförderung. Viele Stiftungen fördern nur Studierende, die gemäß § 8 BAföG gefördert werden können bzw. eine Staatsangehörigkeit eines Mitgliedslandes

- Wir halten es für wünschenswert, dass die an der THM bereits bestehenden Stipendien verstärkt als Instrument zur Herstellung von Chancengerechtigkeit für finanziell benachteiligte Studierendengruppen eingesetzt werden. Zu überlegen wäre es entsprechend, die Vergaberichtlinien nicht vornehmlich am Kriterium herausragender Leistungen auszurichten, sondern auch an sozialen Kriterien (vgl. Karakaşoğlu 2012: 284f., Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013b: 172). Hiervon würden in besonderem Maße auch Studierende mit „Migrationshintergrund“ profitieren, da diese besonders häufig aus einer niedrigen sozio-ökonomischen Herkunftsgruppe kommen (siehe hierzu Kapitel C.5.2.).

4) Studium und Lehre

- Wie im vorliegenden Bericht dargestellt, zeigen die Ergebnisse der Studierendenbefragung deutlich, dass insbesondere Internationale Studierende oft Ausgrenzungserfahrungen an der Hochschule machen, zum Beispiel im Zusammenhang mit Gruppenarbeiten (siehe hierzu Kapitel B.3.2.2. und C.5.1.). Um das Miteinander unter den Studierenden sowie die Bereitschaft zum Zusammenarbeiten in heterogen zusammengesetzten Gruppen zu fördern, halten wir es für wichtig, dass die Hochschule Leistungsdruck und Konkurrenzsituationen zugunsten solidarischen Handelns entgegenwirkt. Hierfür schlagen wir vor, intensive Team-Building-Maßnahmen zu Beginn des Studiums anzudenken und ggf. einzuführen. Über weitere Möglichkeiten des Abbaus von Ausgrenzungserfahrungen insbesondere bei der Bildung von Arbeitsgruppen und der Durchführung von Gruppenarbeiten sollte ein hochschulweiter Diskussionsprozess angeregt und aktiv gefördert werden.
- Die Integration von Deutsch als Fachsprache in die Studiengänge sehen wir als eine gute Möglichkeit, fachsprachliche Lücken zu schließen. Dies kann z.B. über Sprachtutorien oder Fachsprachkurse erfolgen, die entsprechend mit ECTS belegt werden. Als sinnvoll erachten wir ebenfalls die Einrichtung von Schreibwerkstätten und / oder Schreibberatungen. Von letzteren würden nicht nur Studierende profitieren, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, sondern auch andere Studierende, die beim Verfassen von Texten in der Wissenschaftssprache Unterstützung benötigen.
- Wir halten es für wünschenswert, die Angebote an Lehrveranstaltungen / Fachkursen in den häufigsten Erstsprachen der Studierenden zu erweitern (bisheriges Angebot: Türkisch am Fachbereich MNI; vgl. auch das Angebot „Erstsprachen als Wissenschaftssprachen“ an der Universität Bremen¹⁴¹). Dadurch könnte die Mehrsprachigkeit von Studierenden weiter ausgebaut und über die Vergabe von ECTS-Punkten auch als Studienleistung anerkannt werden (vgl. Karakaşoğlu 2013: 15).¹⁴²
- Zur Förderung der Interkulturellen Öffnung der Hochschule erachten wir es für sinnvoll, die Lehrenden in einer kontinuierlichen Fortbildung ihrer didaktisch-methodischen Fähigkeiten und ihrer Beratungskompetenz hinsichtlich Heterogenität und Chancengerechtigkeit in der Lehre zu unterstützen. In die entsprechenden Fort-

des der Europäischen Union besitzen, was auf viele Internationale Studierende nicht zutrifft. So führt z.B. das Evangelische Studienwerk Villigst als Voraussetzung für eine Stipendienbewerbung aus: „Sie besitzen die Staatsangehörigkeit eines Mitglieds-/ Beitrittslandes der Europäischen Union, der Schweiz oder eine Förderberechtigung nach §8 BAföG“. <http://www.evstudienwerk.de/stipendien/studium/voraussetzung.html> (Zugriff am 16.09.2014)

¹⁴¹ Vgl. Seite des Fremdsprachenzentrums der Hochschulen im Land Bremen: <https://www.fremdsprachenzentrum-bremen.de/2366.98.html> (Zugriff am 16.09.2014).

¹⁴² Eine Förderung und Anerkennung von Mehrsprachigkeit wird im Koalitionsvertrag der hessischen Landesregierung in Bezug auf Schule ausdrücklich erwünscht (vgl. Koalitionsvertrag Hessen 2013: 35, 58); eine Förderung von Mehrsprachigkeit in der Hochschulbildung an der THM würde diese Zielsetzung sinnvoll fortsetzen.

bildungsangebote sollten dabei migrationsspezifische Themen, wie z.B. Informationen zum Aufenthaltsrecht für Internationale Studierende und für Diskriminierung sensibilisierende Einheiten integriert werden. Wir halten es für sinnvoll, die Begleitung von Gruppenbildungsprozessen unter den Bedingungen von Diversität zu erproben und die kommunikative Kompetenz von Studierenden und Lehrenden auch über (fremd-) sprachliche Barrieren hinweg durch entsprechende kreative Übungen zu fördern. Darüber hinaus könnten Interventionsmöglichkeiten in Konfliktfällen eingeübt werden – vor allem auch bei diskriminierendem / rassistischem Verhalten.

- Im Sinne einer Interkulturellen Öffnung der THM halten wir es für wichtig, dass die Hochschule die religiöse Vielfalt der THM-Studierenden anerkennt und die Vereinbarkeit von Studium und religiöser Praxis erleichtert, z.B. durch einen Raum der Stille (siehe hierzu Kapitel C.7.3.). Studierende sollten die Möglichkeit haben, zumindest ihre wichtigsten religiösen Feiertage begehen zu können, ohne dabei in Konflikt mit dem Studium zu geraten (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2012: 53f.).

5) Service und Beratung

- Zur Interkulturellen Öffnung der Hochschule sollte die THM eine differenz- und diskriminierungssensible Ausgestaltung von allgemeinen Beratungs- und Serviceangeboten an der Hochschule unterstützen.¹⁴³ Um mögliche Barrieren und Hindernisse zu erkennen und ggf. abbauen zu können, sollte überprüft werden, inwiefern die Angebote der allgemeinen Beratungs- und Servicestellen auch Studierende mit „Migrationshintergrund“ und / oder Internationale Studierende angemessen erreichen. Außerdem halten wir es für wichtig, die Mehrsprachigkeit des beratenden Personals zu fördern und vorhandene Kenntnisse als Ressource und Qualifikation anzuerkennen.
- Wie in den Abschnitten B.3.1.1. und B.3.2.2. dargelegt, wurde im qualitativen Teil der Studierendenbefragung deutlich, dass die befragten Internationalen Studierenden oft ein starkes Interesse daran haben, mit in Deutschland aufgewachsenen Studierenden Kontakte zu knüpfen, dies sich aber häufig als schwierig erweist. Angebote zur Förderung der interkulturellen und internationalen Begegnung von Studierenden sollten deswegen dauerhaft etabliert, ausgebaut und weiterentwickelt werden. Hierfür ist es notwendig, dass ausreichende Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Zu den bereits vorhandenen Angeboten zählen u.a. das Internationale Buddy Programm (IBP)¹⁴⁴ und der Internationale Stammtisch sowie das Projekt WG International (siehe unten). Die Erfahrungen, die im Rahmen der bereits bestehenden Angebote gesammelt wurden, zeigen, dass von den interkulturellen Kontakten, die durch die Angebote ermöglicht wurden, auch Studierende profitieren, die in Deutschland aufgewachsen sind („Internationalization at Home“).
- Die bereits vorhandenen Angebote, durch die Internationale Studierende sich zu den rechtlichen Rahmenbedingungen ihres Aufenthalts informieren können, sollten aufrechterhalten und ausgebaut werden. Zusätzlich empfehlen wir eine regelmäßig stattfindende kostenlose Rechtsberatung für Internationale Studierende einzuführen.

¹⁴³ In den relevanten Bereichen sollte hierbei mit dem Studentenwerk zusammengearbeitet werden, vor allem in den Bereichen Wohnen, Mensa, Studienfinanzierung und soziales Miteinander außerhalb des Campus.

¹⁴⁴ Durch das IBP werden neu ankommende Internationale Studierende („Newcomer“) beim Studieneinstieg unterstützt, indem ihnen eine_n erfahrene_n THM-Student_in („Oldie“) als Buddy zur Seite gestellt wird, der_die ihnen bei der Orientierung an der THM hilft. Durch die Zusammenstellung von interkulturellen Buddy-Teams werden außerdem interkulturelle Kontakte auf dem Campus sowie die interkulturelle Sensibilisierung aller Teilnehmenden gefördert. So können auch THM-Studierende, die bisher über keine eigenen Auslandserfahrungen verfügen, intensive interkulturelle Erfahrungen vor Ort sammeln. Nähere Informationen zum IBP finden sich hier: <http://www.thm.de/international/de/buddy> (Zugriff am 16.09.2014).

- Internationale Studierende sollten bei der Wohnraumsuche unterstützt werden, da sie zum einen vermehrt von Diskriminierung und Rassismus auf dem Wohnungsmarkt betroffen sind (siehe hierzu Kapitel C.3.2.1.) und zum anderen unter Umständen nicht mit den Gepflogenheiten bei der Suche nach einem (WG-) Zimmer in Deutschland vertraut sind. Dies erfolgt derzeit im Rahmen des Projektes WG International. Wir empfehlen eine Verstärkung und den Ausbau dieses Angebots.¹⁴⁵ Für besonders wichtig erachten wir in diesem Zusammenhang, dass bei Akteur_innen des Wohnungsmarktes für Offenheit und den Abbau von (struktureller) Diskriminierung geworben wird. Dies würde auch Studierenden mit „Migrationshintergrund“ zugutekommen, da auch sie verstärkt von (rassistischer) Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt betroffen sind, wie die Ergebnisse der ProMi-Studierendenbefragung zeigen (siehe hierzu Kapitel C.3.2.1.)¹⁴⁶.
- Vor dem Hintergrund der im vorliegenden Bericht dargestellten Ergebnisse der Studierendenbefragung erscheint es sinnvoll, Angebote zur Unterstützung bei der Suche von (studienrelevanten) Nebenjobs und Praktika einzuführen bzw. auszubauen, insbesondere für Studierende, die auf dem Arbeitsmarkt vermehrt von Diskriminierung betroffen sind (siehe hierzu Kapitel C.3.2.2.; vgl. auch Kapitel B.4.2.3.) und / oder mit den Gepflogenheiten bei der Bewerbung in Deutschland wenig vertraut sind.
- Der Übergang Internationaler Studierender und Studierender mit „Migrationshintergrund“ vom Studium in den Beruf sollte aktiv gefördert werden. Als einen Aspekt hiervon betrachten wir, dass bei Arbeitgeber_innen für Offenheit für eine heterogen zusammengesetzte Mitarbeiterschaft geworben wird. In diesem Zusammenhang empfehlen wir, dass die Hochschule insbesondere klein- und mittelständigen Unternehmen Informationen zu den rechtlichen Rahmenbedingungen Internationaler Absolvent_innen deutscher Hochschulen anbietet. Für THM-Studierende und Absolvent_innen sollten differenz- und diskriminierungssensible Beratungsangebote und Bewerbungstrainings eingerichtet bzw. bestehende Angebote ausgebaut werden. Das Pilotprojekt International Career Center (ICC) des Auslandsreferates der THM bietet erste Ansätze und wertvolle Erfahrungen in Bezug auf die Entwicklung von Angeboten für (Internationale) Studierende und die Ansprache von Unternehmen. Wir empfehlen, das Projekt fortzuführen, um diese Angebote langfristig flächendeckend an der Hochschule zu verankern.

6) Personalmanagement

- Im Rahmen der Interkulturellen Öffnung sollte unseres Erachtens die Erhöhung des Anteils von Personen mit „Migrationshintergrund“ in Positionen, in denen sie unterrepräsentiert sind (vgl. Karakaşoğlu 2013: 13), insbesondere auch auf Leitungsebene und auf höher dotierten Stellen, angestrebt werden.¹⁴⁷ An diesem Ziel sollte z.B.

¹⁴⁵ WG International versteht sich als eine Initiative, die in die Gesellschaft hineinwirkt und die Offenheit gegenüber Internationalen Studierenden auf dem Wohnungsmarkt sowie den interkulturellen Austausch fördert. WG International unterstützt Internationale Studierende der THM bei der Suche einer Wohngemeinschaft (WG) und bietet Beratung und Information zu Wohngemeinschaften in Deutschland und bei allgemeinen Fragen zur Unterbringung. Außerdem unterstützt WG International Internationale Studierende bei der Suche nach Zimmerangeboten und bietet Begleitung bei der Vorstellung in einer WG / Zimmerbesichtigung. Das Team sucht auf dem Wohnungsmarkt gezielt WGs, die an einem interkulturellen Zusammenleben interessiert sind und fördert durch seine Arbeit internationale Wohngemeinschaften. <http://www.thm.de/international/de/wg-international> (Zugriff am 17.09.2014)

¹⁴⁶ Dass es auf dem Wohnungsmarkt Diskriminierung mit Bezug auf die natio-ethno-kulturelle Herkunft gibt, wurde auch durch Testing-Verfahren belegt, vgl. Yiğit / Andrades Vazquez / Yazar 2010.

¹⁴⁷ Um den Anteil von Beschäftigten mit „Migrationshintergrund“ an der Gesamtbelegschaft der THM zu ermitteln, könnte auf die Ergebnisse der Befragung zurückgegriffen werden, die von der Landesregierung Hessen bis zum

durch die Entwicklung von Leitfäden für Stellenprofile, Berufungs- und Rekrutierungsverfahren und Stellenausschreibungen gearbeitet werden. Hierzu könnte auch zählen, dass Stellenausschreibungen mit zusätzlichen Hinweisen zur gezielten Ansprache von Personen mit „Migrationshintergrund“ ergänzt werden (zu „positiven Maßnahmen“ siehe auch: Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013a: 28ff.).

- Wir empfehlen, dass nicht-stereotypisierende „interkulturelle“ Fortbildungen mit diskriminierungs- und rassismuskritischer sowie heterogenitätssensibler Ausrichtung für alle Statusgruppen (auch Tutor_innen und Lehrbeauftragte sowie Verwaltungsangestellte) der Hochschule angeboten werden. Die Teilnahme an diesen sollte nahegelegt und gefördert werden. Darüber hinaus halten wir es für sinnvoll, die interkulturelle Sensibilität auch dadurch zu fördern, dass dem Personal z.B. über Erasmus-Staff-Trainings internationale und interkulturelle Erfahrungen ermöglicht bzw. Räume für die Reflexion bereits gemachter Erfahrungen eröffnet werden (auch im Zusammenhang mit einer eigenen bzw. familiären Migrationsgeschichte).
- Wir empfehlen, die Mehrsprachigkeit des Personals zu fördern und bereits bestehende Sprachkenntnisse anzuerkennen und auszubauen. Dies könnte zum Beispiel durch entsprechende Weiterbildungen und Sprachkurse erfolgen. Wünschenswert wäre in diesem Zusammenhang auch, dass bei der Personalauswahl Mehrsprachigkeit als besondere Qualifikation berücksichtigt wird.
- Besondere Beratungs- und Betreuungsleistungen von Beschäftigten, Lehrenden und Studierenden für Internationale Studierende oder Studierende mit „Migrationshintergrund“ sollten anerkannt und ggf. entsprechend honoriert werden. Gleichzeitig müsste darauf geachtet werden, dass Beschäftigte mit eigener Migrationserfahrung nicht in die Rolle einer besonderen Ansprechperson gedrängt oder auf sie reduziert werden (vgl. Castro Varela / Mecheril 2009: 416f.).
- Im Sinne des Interkulturellen Öffnungsprozesses der THM halten wir es für wichtig, die religiöse Pluralität der Hochschulangehörigen anzuerkennen und die Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit und religiöser Praxis, z.B. durch einen Raum der Stille, zu erleichtern. Mitarbeiter_innen und Lehrende sollten zumindest ihre wichtigsten religiösen Feiertage begehen können, ohne dabei in Konflikt mit ihrer beruflichen Tätigkeit zu geraten.

7) Interne und externe Kommunikation, Partizipation und Vernetzung

- Der Inter- und Intranetauftritt der THM sollte so gestaltet werden, dass er einen schnellen Zugriff auf Informationen zu diversitätsrelevanten Themen und Kontaktdaten der entsprechenden Akteur_innen ermöglicht, die u.a. bei Diskriminierungserfahrungen kontaktiert werden können (wie z.B. Frauenbeauftragte, AGG-Beauftragte, Behindertenvertretung).
- Wir empfehlen, den Inter- und Intranetauftritt der THM auf diversitätssensible Sprache und Darstellung hin zu überprüfen und ggf. in Kooperation mit den zuständigen Personen und Stellen weiterzuentwickeln. Für die Interkulturelle Öffnung der THM halten wir es dabei für wünschenswert, das Informationsangebot der THM weiter zu internationalisieren, insbesondere dadurch, dass der Internetauftritt und ausgewählte Printmaterialien möglichst mehrsprachig angeboten werden.

30. September 2014 unter allen neu in den Landesdienst eingestellten Beschäftigten durchgeführt wird und diese zu ihrem „Migrationshintergrund“ befragt. Der prozentuale Anteil bliebe allerdings nur ein ungefährender Wert, da die Auswertung vorerst nur für die Landesbehörde insgesamt sowie für einzelne Bereiche erfolgen soll. THM-eigene Daten ließen sich ggf. zusätzlich aus der Beschäftigtenbefragung des THM-Gleichstellungsbüros ermitteln.

- Die Partizipation von Studierenden, Lehrenden und Mitarbeitenden der THM am Prozess der Interkulturellen Öffnung sollte ermöglicht und aktiv gefördert werden, etwa durch die Einrichtung von Foren, Ausschüssen, Runden Tischen etc.
- Im Rahmen der Interkulturellen Öffnung der Hochschule wird eine umfassende Vernetzung mit relevanten gesellschaftlichen und politischen, insbesondere auch kommunalen Akteur_innen angestrebt, z.B. mit Migrantenselbstorganisationen, Ausländerbeiräten, Ausländerbehörden, Elternvereinen, Antidiskriminierungsstellen, internationalen Studierendengruppen (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013b: 175). Bereits bestehende Kontakte werden beibehalten und ggf. intensiviert (etwa innerhalb des Netzwerks hessischer Hochschulen zum Thema „Rassismus- und diskriminierungskritische Hochschule“) und neue Vernetzungen werden eingegangen.

8) Infrastruktur

- Die diversitätssensible Ausgestaltung der Infrastruktur an der THM sollte fortgeführt und weiterentwickelt werden. Zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und religiöser Praxis wird ein Raum der Stille eingerichtet.
- Die Studierendenbefragung zeigt, dass viele Studierende die unzureichende Bereitstellung von Lern- und Arbeitsräumen als ein wichtiges Problem identifizieren (siehe hierzu Kapitel C.5.; vgl. auch Kapitel B.2.). Um Ausgrenzungsprozessen, (rassistischen) Diskriminierungen und ethniserten bzw. kulturalisierten Konflikten vorzubeugen, halten wir es für wichtig, ausreichende Räumlichkeiten und Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen, und so zu einer Reduktion von Konkurrenzsituationen unter Studierenden beizutragen.