

Chancengerechtigkeit an der Goethe-Universität

Mission Statement des Handlungsbereichs „Chancengerechtigkeit“ der Goethe-Universität:

Wir fördern ein chancengerechtes und diskriminierungskritisches Umfeld und stehen für Gleichstellung, Diversität und Inklusion.

Strategische Ziele:

- *geschlechter- und diversitätsgerechte, diskriminierungskritische sowie inklusive Strukturen und Prozesse*
- *umfassende Ausgestaltung einer chancengerechten Wissenschafts- und Organisationskultur*
- *effiziente und gesicherte Maßnahmen zur Förderung der Entfaltung der individuellen Potentiale aller*

In ihrem Mission Statement setzt sich die Goethe-Universität Chancengerechtigkeit zum Ziel. Der Begriff umfasst in diesem Verständnis Diskriminierungen entgegenzuwirken, ein inklusives Arbeits-, Lehr-, Lern- und Forschungsumfeld zu schaffen und ein Ort der Wertschätzung der Diversität ihrer Studierenden, Mitarbeitenden und Wissenschaftler*innen zu sein. Die Universität schätzt unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen als wichtige Ressourcen in Forschung, Lehre und Verwaltung und möchte die verschiedenen Lebensrealitäten ihrer Universitätsangehörigen anerkennen, Bedarfe aufgreifen und Potenziale fördern.

Der Begriff „Chancengerechtigkeit“ geht über die Begriffe der „Gleichstellung“ und „Chancengleichheit“ hinaus. Eine reine Gleichbehandlung der Universitätsangehörigen reicht nicht aus, um die Hochschule zu einem Ort gerechter Chancen zu entwickeln, weil die Ausgangsbedingungen der Einzelnen nicht gleich sind. So erfahren Personen Diskriminierungen, Benachteiligungen und Barrieren – zum Beispiel in Form von Rollenzuschreibungen aufgrund des Geschlechts, von rassistischen und antisemitischen Diskriminierungen, von Mehrfachbelastungen durch Care-Arbeit, von fehlenden Ressourcen aufgrund der sozialen Herkunft oder von Diskriminierungserfahrungen, die an die körperliche oder psychische Verfassung von Menschen anknüpfen.

Zuständigkeiten und Verständnis der Arbeit für Chancengerechtigkeit

Um gerechte Chancen herzustellen, verfolgt die Goethe-Universität in ihrer Arbeit einen umfassenden Ansatz. Sie betrachtet verschiedene [Dimensionen der Diversität](#) zusammen, um durch umfassende Strategien ein chancengerechtes Umfeld für alle zu schaffen und intersektionale Überschneidungen bedenken zu können. Gleichzeitig verfolgt die Goethe-Universität differenzierte Strategien und zugeschnittene Angebote für Zielgruppen, für die es bestimmte Bedarfe zu adressieren oder Nachteile auszugleichen gilt.

Das „Büro für Chancengerechtigkeit“ ist die zentrale Einheit zur Umsetzung dieser Arbeit an der Goethe-Universität. Das Büro arbeitet entlang der Felder Geschlechtergleichstellung, Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf, Diversity Policies, Antidiskriminierung sowie Behinderung und Inklusion. Diese Zusammenführung unter einem Dach ermöglicht, Themen übergreifend und aus verschiedenen Perspektiven in den Blick nehmen und Synergien in den Arbeitsprozessen herstellen zu können. Darüber hinaus werden spezifische Bedarfe aufgegriffen, zielgruppenorientierte Angebote erstellt und dem Umstand Rechnung getragen, dass rechtliche, historische und politische Rahmenbedingungen variieren.

Ergänzend zu der Arbeit des „Büro für Chancengerechtigkeit“ besteht eine umfassende Verankerung des Querschnittthemas „Chancengerechtigkeit“ in der gesamten Goethe-Universität durch:

- personelle Zuständigkeit im Präsidium
- Gremien (z.B. „Senatskommission Frauenförderung, Gleichstellung und Diversität“, in der studentischen Selbstverwaltung, Gleichstellungskommissionen in einzelnen Fachbereichen)
- Beauftragte und Interessenvertretungen (zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte bzw. -rätinnen, die Antidiskriminierungsbeauftragte sowie die Inklusionsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung und Beauftragte für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen)
- Zuständigkeiten in den Dekanaten, Instituten und Zentren
- die Berücksichtigung in den universitären Abteilungen und Anlaufstellen
- sowie durch zahlreiche Initiativen, Gruppen und engagierte Einzelpersonen.

Sie alle tragen zu der wichtigen Arbeit für Chancengerechtigkeit bei und unterstreichen deren Relevanz als übergreifendes Ziel der Goethe-Universität. Chancengerechtigkeit als universitäres Ziel wird damit zentral getragen und umgesetzt, um wirksame Prozesse und Änderungen für die Universität als Ganzes implementieren zu können. Die Arbeit ist außerdem dezentral verankert, um eine erfolgreiche Umsetzung sicherstellen und etwa fachspezifische Gegebenheiten berücksichtigen zu können.

Ebenen der Arbeit für Chancengerechtigkeit: Struktur, Kultur, Individuum

Eine systematische und nachhaltige Arbeit für Chancengerechtigkeit erfordert eine Rahmung durch entsprechende Strukturen, eine wertschätzende Kultur sowie individuelle Unterstützung der Universitätsangehörigen. Gemäß den Zielen des Mission Statements fokussiert die Goethe-Universität in ihrer Arbeit drei Ebenen um Chancengerechtigkeit zu erreichen:

Strukturelle Verankerung zielt auf den institutionellen Wandel und die Verankerung von Chancengerechtigkeit in den Universitätsstrukturen, zum Beispiel bei Entscheidungs- und Auswahlprozessen, der Vergabe von Ressourcen oder dem Umgang mit Bedarfen und Benachteiligung. Dazu gehören der Einbezug in zentrale Strategien und Leitlinien, das „Büro für Chancengerechtigkeit“ als zuständige Einheit im Präsidialbereich, eine Beauftragtenstruktur, der Aufbau chancengerechter Prozesse sowie die Berücksichtigung z.B. in der Personalrekrutierung und bei Berufungen.

Kultureller Wandel zielt auf eine wertschätzende, reflektierte und diskriminierungsarme Wissenschafts- und Organisationskultur. Dafür werden alle Hochschulangehörigen sensibilisiert und in die Lage versetzt, die Universität als Ort für ihre Studierenden, (administrativ-technischen und wissenschaftlichen) Beschäftigten und Wissenschaftler*innen in Wissenschaft, Forschung, Studium und Lehre zu gestalten.

Individuelle Unterstützung zielt auf die Entfaltung der Potentiale aller Universitätsangehörigen durch entsprechende Förderung; etwa auf Karrierewegen in und außerhalb der Wissenschaft, bei biographischen Übergängen sowie in der Weiterbildung. Grundsätzliches Prinzip dabei ist die Wertschätzung aller Universitätsangehörigen, der Ausgleich von bestehenden Benachteiligungen sowie die Prävention von Diskriminierungen.