

**Sustainable Campus Café**  
**„Nachhaltigkeit und soziale Gerechtigkeit“**  
**15. Januar 2025**

**– Dokumentation –**

**Inhalt**

**Nachhaltigkeit und soziale Gerechtigkeit im Hochschulkontext: Leitfragen**

**Kurs-Moodle**

**Ergebnisse des Sustainable Campus Cafés: Diskussionsschwerpunkte**

**Soziale Gerechtigkeit in Strategien und anderen Hochschuldokumenten**

**Ressourcen zum Thema Nachhaltigkeit und soziale Gerechtigkeit**

**Nachhaltigkeit und soziale Gerechtigkeit im Hochschulkontext: Leitfragen**

Nachhaltigkeit wird im Alltag nur selten mit sozialer Gerechtigkeit assoziiert. Dabei spielt soziale Gerechtigkeit in vielen der 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals) eine wichtige Rolle – sei es implizit, wie etwa beim Zugang zu einer adäquaten Gesundheitsversorgung (SDG 3) und hochwertiger Bildung (SDG 4), sei es explizit, wie beispielsweise bei der Reduktion von Ungleichheiten (SDG 10), dem Hinwirken auf Geschlechtergleichheit (SDG 5) oder dem Beenden von Armut (SDG 1). Auch für Hochschulen ist soziale Gerechtigkeit als Querschnittsthema in allen Handlungsfeldern (Lehre, Forschung, Transfer, Betrieb und Governance) relevant. Es gibt vielfältige – und teils lang etablierte – Maßnahmen, die darauf hinwirken, Chancengerechtigkeit und Teilhabe im Hochschulalltag zu ermöglichen und die Fürsorgeverantwortung der Hochschulen als Arbeitgeber wahrzunehmen. Mentoringprogramme für internationale Studierende, Angebote des hochschulischen Gesundheitsmanagements, partizipative Lehr-/Lern-Formate oder der Einsatz für gute Arbeitsbedingungen werden jedoch nicht immer mit Nachhaltigkeit in Verbindung gebracht und unter diesem Schlagwort nach innen und außen kommuniziert.

Angesichts eines gesellschaftlichen und politischen Klimas, in dem der Wert von Vielfalt, Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit von populistischen Kräften zunehmend attackiert wird, ist das Engagement von Hochschulen zur Förderung sozialer Gerechtigkeit umso dringender – und zwar nicht nur als Bekenntnis nach außen, sondern auch als gelebte Praxis nach innen. Nicht zuletzt liegen Bemühungen um diskriminierungsfreie Studien- und Arbeitsumgebungen angesichts eines zunehmenden Fachkräftemangels und damit zusammenhängenden Fragen nach der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit auch im Eigeninteresse von Hochschulen.

Als wissenschaftliche Einrichtungen sind Hochschulen auf Vielfalt, Austausch und freie Entfaltungsmöglichkeiten angewiesen. Soziale Gerechtigkeit ist insofern integraler Bestandteil von hochschulischer Nachhaltigkeit. Dies wird auch in den Leitbildern<sup>1</sup> der beiden Jenaer Hochschulen anerkannt. So setzt sich die Ernst-Abbe-Hochschule gemäß ihrem Leitbild „aktiv für den Abbau von Chancenungleichheiten und Teilhabeerschwernissen“ ein, möchte „anti-demokratischen und diskriminierenden Bestrebungen“ entgegentreten und sieht dabei „Nachhaltigkeit in Verantwortung für kommende Generationen“ als eines ihrer grundlegenden Prinzipien. Die Friedrich-Schiller-Universität schließt in ihrem Leitbild „jegliche Form von Diskriminierung und Benachteiligung von Menschen“ aus, strebt eine „Würdigung von umfassender Inklusion und Diversität“ an und will sich den Herausforderungen „der sozialen, ökonomischen und ökologischen Nachhaltigkeit“ stellen. Soziale Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit werden also von beiden Hochschulen als relevant und unterstützungswürdig erachtet. Dennoch bleibt zu fragen, wie sich diese bislang eher separat diskutierten Aspekte stärker zusammendenken und im alltäglichen Hochschulleben zusammen umsetzen lassen.

Das im Rahmen von Nucleus Jena organisierte „Sustainable Campus Café“ widmet sich dem Themenkomplex Nachhaltigkeit und soziale Gerechtigkeit am Beispiel des Campuslebens der Friedrich-Schiller-Universität und der Ernst-Abbe-Hochschule. In der Veranstaltung sollen Studierende sowie Mitarbeitende aus Wissenschaft, Verwaltung und Technik ihre jeweilige Expertise einbringen, um konkrete Veränderungs- und Verbesserungspotenziale an den beiden Einrichtungen zu identifizieren und gemeinsam Lösungswege ausfindig zu machen. Mögliche Themenbereiche und Fragen können sein:

### **Benachteiligung bei Hochschulzugang, Studium und Mitarbeit**

- Welche Rolle spielen Diskriminierungs-Dimensionen wie Klassismus, Rassismus, Sexismus, Ableismus, Ageism usw. beim Eintritt in die Hochschulen (als Studierende\*r, Mitarbeiter\*in, Professor\*in)?
- Welche Maßnahmen können dabei helfen, Diskriminierung während des Studiums bzw. der Tätigkeit an den Hochschulen zu verringern?

### **Möglichkeiten der Beteiligung und Mitbestimmung**

- Wen sprechen die bestehenden Beteiligungsstrukturen besonders an und wen schließen sie (aus welchen Gründen) aus?
- Wie werden Beteiligungsmöglichkeiten kommuniziert und wie werden die Hochschulangehörigen dabei unterstützt, sich einzubringen?
- Wie wird Beteiligung jenseits der formalen Strukturen gelebt? Was kann getan werden, um eine demokratische Hochschulkultur zu unterstützen?

<sup>1</sup> <https://www.eah-jena.de/hochschule/profil/leitbild> und <https://www.uni-jena.de/39171/leitbild>

## Soziale Gerechtigkeit als Inhalt von Studium, Aus- und Weiterbildung

- In welchen Studienangeboten werden Fragen sozialer Gerechtigkeit thematisiert und wie können Lehrende dabei unterstützt werden, diese Themen zu integrieren?
- Wie lässt sich soziale Gerechtigkeit in Aus- und Weiterbildungsangeboten für Mitarbeitende thematisieren?
- Welche Widerstände gegen eine diskriminierungssensible(re) Hochschule gibt es und wie kann diesen begegnet werden?

## Sozialer Hand- und Fußabdruck der Hochschulen

- Welche Kriterien haben die Hochschulen in Bezug auf soziale Gerechtigkeit bei Beschaffung, Zusammenarbeit mit externen Dienstleistern usw.? Welche Handlungsspielräume bestehen?
- Wie können Mitarbeitende mit Personalverantwortung dabei unterstützt werden, Aspekte sozialer Gerechtigkeit im Arbeitsalltag besser umzusetzen (z. B. Führungskultur, Personalauswahl, Schaffung guter Arbeitsbedingungen)?
- Wo können die Hochschulen Vorbild sozial gerechten Handelns sein und wie kommunizieren sie ihre entsprechenden Werte?

→

Als betont offenes Format war das Sustainable Campus Café für weitere Fragen des Themenbereichs Nachhaltigkeit und soziale Gerechtigkeit offen. Die Veranstaltung sollte als Begegnungs- und Vernetzungsraum dienen, aus dem heraus konkrete Projektideen entstehen, die dann in kleinen Teams weiterverfolgt werden können. Besonders erwünscht beim Format der Sustainable Campus Cafés ist stets die Verknüpfung mit Lehrprojekten, sodass Studierende das Engagement für ihre Hochschule mit konkreten Studienzielen verbinden können.

## Kurs-Moodle

### Kurs-Moodle-Raum für Ergebnisse, Ressourcen und Vernetzung

Zur Dokumentation des Sustainable Campus Cafés wurde ein Kurs-Moodle-Raum eingerichtet, der über die Präsenzveranstaltung hinaus als Plattform für weiteren Austausch, Vernetzung, Ideen- und Ressourcensammlung dient. Sie können hier u. a. mit anderen Interessierten in Kontakt treten und via Forumsbeiträge zu bestimmten Themen untereinander Ideen austauschen. Zudem finden sich hier alle Materialien vergangener und künftiger Sustainable Campus Cafés.

→ <https://kurs.uni-jena.de/login/index.php>

### Registrierung bei Kurs-Moodle und Selbsteinschreibung in Kurs-Raum

Sofern Sie noch nicht bei Kurs-Moodle registriert sind, erstellen Sie sich zunächst ein Nutzerkonto<sup>2</sup>. Hierzu die Schaltfläche „Neues Konto anlegen“ nutzen (nicht „Anmelden als Gast“). Anschließend suchen Sie mittels des Suchfeldes oben in der Mitte nach dem Titel des Kurs-Raumes: Sustainable Campus Café. Wenn Sie dann auf den Kurs klicken, wählen Sie unter den Einschreibeoptionen die Selbsteinschreibung und haben fortan Zugriff auf alle dort versammelten Materialien, Diskussionsbeiträge etc.

## Ergebnisse des Sustainable Campus Cafés: Diskussionsschwerpunkte

Um den Teilnehmenden den Diskussionseinstieg zu erleichtern, wurde die breite Thematik des Zusammenhangs von Nachhaltigkeit und sozialer Gerechtigkeit durch das Projektorganisationsteam vorstrukturiert. Es wurden vier Oberthemen identifiziert und eine Auswahl möglicher Fragestellungen zu jedem dieser Bereiche angeboten. Die Oberthemen und Fragestellungen waren auf Poster gedruckt und an Pinnwänden angebracht. So wurden Themeninseln geschaffen, zwischen denen sich die Teilnehmenden bewegen und ihre jeweils präferierten Themen auswählen konnten. Dabei war es nicht das Ziel, alle Themen zu bearbeiten oder sich auf ein bestimmtes Thema zu beschränken. Vielmehr wurde so die Möglichkeit geboten, dass jede\*r nach Interessenslage mitdiskutieren, teilhaben und sich durch andere Vorschläge inspirieren lassen konnte. Zudem gab es eine freie bzw. themenoffene Insel, d. h. eine leere Pinnwand, auf der die Teilnehmenden Fragen und thematische Aspekte anbringen konnten, die nicht in eine der vier angebotenen Themeninseln passten. Diese wurde bei der Veranstaltung im Januar 2025 jedoch nicht genutzt, da alle Beiträge in einen der vier angebotenen Themenbereiche fielen. Die folgende Übersicht stellt die jeweiligen Diskussionsschwerpunkte innerhalb dieser vier Bereiche dar.

---

<sup>2</sup> Studierende und Mitarbeitende der Friedrich-Schiller-Universität Jena müssen kein separates Konto anlegen, sondern können die üblichen Login-Daten ihres URZ-Accounts nutzen, d. h. den vom Universitätsrechenzentrum vergebenen Nutzernamen sowie das zu diesem gehörige selbstgewählte Passwort.

## 1) Benachteiligung bei Hochschulzugang, Studium und Mitarbeit

- Welche Rolle spielen Diskriminierungs-Dimensionen wie Klassismus, Rassismus, Sexismus, Ableismus, Ageism usw. beim Eintritt in die Hochschulen (als Studierende\*r, Mitarbeiter\*in, Professor\*in)?
- Welche Maßnahmen können dabei helfen, Diskriminierung während des Studiums bzw. der Tätigkeit an den Hochschulen zu verringern?

### Diskussionsschwerpunkte:

#### Finanzielle Barrieren und entsprechende Unterstützungsangebote

- Stipendienprogramme unterstützen und mehr fördern, z. B. durch mehr Information über die Arten von verfügbaren Stipendien und deren Auswahlkriterien
- soziale Herkunft sowie Behinderungen und chronische Erkrankungen in mehr Stipendien berücksichtigen bzw. stärker gewichten
- Anzahl der verfügbaren Stipendien erhöhen
- Unterstützung von Praktika und freiwilligen praktischen Erfahrungen: Aktuell muss man sich in einigen Studienfächern ein Praktikum leisten können, da z. B. die Versicherung selbst bezahlt werden muss. So wird die Möglichkeit, praktische Erfahrung im Studium zu sammeln, zu einer Frage des Geldes und damit oft der sozialen Herkunft.
- Finanzielle Mittel für Tutorien sowie studentische und wissenschaftliche Assistenzen erhöhen (bzw. nicht streichen)

#### Nicht-monetäre Barrieren und entsprechende Unterstützungsangebote

- betroffenenfreundliche Nachteilsausgleichsverfahren: Diese sind aktuell teils selbst diskriminierend und nicht an den Bedürfnissen der Betroffenen orientiert.
- Sensibilisierung und Aufklärung zum Thema Nachteilsausgleich (unter Studierenden, Lehrenden und auf Leitungsebene der Hochschulen): Ein Nachteilsausgleich ist keine Vorteilsgewährung.
- verbesserte Hilfsangebote in den Bereichen „Studieren mit Kindern“ und „schwanger im Studium“: Schwangerschaft und Kinder bedeuten oft das Aus für das Studium und/oder die akademische Karriere.
- mehr Weiterbildungsangebote für sensible Sprache, diversitätssensible Arbeitsumgebungen/Lehre etc. (wie sie z. B. bereits im Qualifizierungsportal der Universität Jena angeboten werden) – nicht nur für Forschende und Lehrende, sondern auch für Verwaltungs- und technisches Personal. Ggf. sensible Sprache (z. B. gendern) verpflichtend einführen.
- Verwendung von einfacher, weniger akademischer Sprache (abschreckend für Arbeiterkinder)
- Verwaltungsdokumente und Kurse/Lehrveranstaltungen auch in englischer Sprache anbieten, um die Zugänglichkeit für ausländische Studierende zu verbessern. Weiterhin aber parallel dazu auch in deutscher Sprache anbieten, da rein englischsprachige Studiengänge, Module oder studienrelevante Dokumente abschreckend wirken, u. a. für Arbeiterkinder.

- Unterstützung ausländischer Studierender beim Übergang in den deutschen Arbeitsmarkt, z. B. Projekt ARAPiS („Analyse der Rolle und des Arbeitsmarktpotenzials internationaler Studierender der Friedrich-Schiller-Universität Jena im Kontext Thüringens“<sup>3</sup>)
- Rolle einer/eines Rassismusbeauftragten schaffen: wie z. B. an der Universität zu Köln, die als erste Universität in Deutschland eine Beauftragte für Rassismuskritik ernannt hat („Rektoratsbeauftragte für Rassismuskritik“<sup>4</sup>)
- umfassende Strategieentwicklung gegen Rassismus und weitere Diskriminierungsformen einleiten: Ein Handlungskonzept, eine Handreichung und eine Monitoringstelle einrichten, wie z. B. an der Brandenburgisch Technischen Universität Cottbus-Senftenberg<sup>5</sup>
- Wenn Hochschulen eigene Antidiskriminierungsmaßnahmen entwickeln, Beratung für von Diskriminierung Betroffene anbieten oder auf außerhochschulische Beratungs- und Unterstützungsangebote verweisen wollen, wäre eine Verknüpfung mit den bestehenden Communities sinnvoll (z. B. MigraNetz e.V.<sup>6</sup>, QueerWeg Verein für Thüringen e.V.<sup>7</sup>).
- Rückzug ermöglichen: Schlafkabinen (wie z. B. an der ETH Zürich), Meditationsraum/ Ruheraum: Dieser wäre hilfreich u. a. für neurodiverse Personen (z. B. Rückzug von Reizüberflutung), Studierende mit Kindern (z. B. zum Stillen), religiöse Menschen (z. B. als Gebetsraum). So würden nicht zuletzt Strukturen geschaffen, die das selbstgesteckte Ziel einer ausländischen Studierenden gegenüber aufgeschlossenen Hochschule auch praktisch umsetzen (etwa durch die Schaffung von Gebetsräumen).

Transparenz, Accountability und Reporting über aktuellen Stand und künftigen Anspruch bzgl. Abbau von Benachteiligungen

- Regelmäßige Befragungen zu Diskriminierung an Hochschulen, z. B. „Vielfalt entscheidet“ Projekt<sup>8</sup> oder Studie an der Universität Jena<sup>9</sup>

<sup>3</sup> <https://www.career.uni-jena.de/5214/arapis>

<sup>4</sup> <https://vielfalt.uni-koeln.de/aktuelles/einzelnachricht/uni-koeln-ernennt-rektoratsbeauftragte-fuer-rassismuskritik-1>

<sup>5</sup> Diese hat als bundesweit erste Hochschule 2022/23 ein „Handlungskonzept gegen (extrem) rechte Einflussnahme“ entwickelt und in diesem Zusammenhang eine „Handreichung zum Umgang mit (extrem) rechten und diskriminierenden Erscheinungsformen in der Lehre“ herausgegeben sowie eine Monitoringstelle eingerichtet. Letztere nahm mit Beginn des Wintersemesters 2024/25 ihre Arbeit auf. Handlungskonzept: [https://www-docs.b-tu.de/presse/public/Handlungskonzept-gegen\(extrem\)rechte-Einflussnahme-an-der-BTU\\_RZ.pdf](https://www-docs.b-tu.de/presse/public/Handlungskonzept-gegen(extrem)rechte-Einflussnahme-an-der-BTU_RZ.pdf); Handreichung: [https://www-docs.b-tu.de/fg-methoden-theorien-sozialarbeit/public/PDF/Anlage\\_HK\\_Empfehlungen\\_für\\_die\\_Lehre\\_BTU\\_Cottbus.pdf](https://www-docs.b-tu.de/fg-methoden-theorien-sozialarbeit/public/PDF/Anlage_HK_Empfehlungen_für_die_Lehre_BTU_Cottbus.pdf)

<sup>6</sup> <https://www.migranetz-thueringen.org/de/>

<sup>7</sup> <https://www.queerweg.de>

<sup>8</sup> <https://vielfaltentscheidet.de>

<sup>9</sup> Thinius, J. & Beelmann, A. (2022). Das soziale Klima an Hochschulen: Eine Untersuchung zu sozialen Beziehungen und Diskriminierungserfahrungen von Studierenden der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Jena: Zentrum für Rechtsextremismusforschung, Demokratiebildung und gesellschaftliche Integration, Friedrich-Schiller-Universität. <https://www.komrex.uni-jena.de/komrexmedia/3010/thiniusbeelmann2022sozklimafsu.pdf>

- Reporting-Mechanismen etablieren, um (Miss-)Erfolge innerhochschulischer Antidiskriminierungsbemühungen zu erfassen, sichtbar zu machen sowie Maßnahmen der Antidiskriminierungsarbeit bei Bedarf nachjustieren zu können: Gibt es an den Jenaer Hochschulen eine systematische Erfassung von Diskriminierungsvorfällen durch eine unabhängige, externe Stelle?
- Arbeitsstellen öffentlich ausschreiben (praktisch erfolgt dies oft nicht)
- Prozesse für die Beantragung von Visa und die Anerkennung von Abschlüssen von ausländischen Studierenden und Mitarbeitenden transparenter gestalten und im Ablauf verbessern

## 2) Möglichkeiten der Beteiligung und Mitbestimmung

- Wen sprechen die bestehenden Beteiligungsstrukturen besonders an und wen schließen sie (aus welchen Gründen) aus?
- Wie werden Beteiligungsmöglichkeiten kommuniziert und wie werden die Hochschulangehörigen dabei unterstützt, sich einzubringen?
- Wie wird Beteiligung jenseits der formalen Strukturen gelebt? Was kann getan werden, um eine demokratische Hochschulkultur zu unterstützen?

### Diskussionsschwerpunkte:

Abbau von Benachteiligungen innerhalb bestehender und mittels Etablierung neuer Gremien

- Gezieltes Werben für Engagement in hochschulischen Gremien, dafür ggf. Peer-Ansatz / Storytelling nutzen: diejenigen erzählen lassen, die sich in Gremien engagieren
- Onboarding für Gremienmitglieder (alle Statusgruppen)
- Mehr thematisch fokussierte Arbeitsgruppen (AGs) und Arbeitskreise (AKs) einrichten, z. B. Arbeitskreis Feministische Geographien an der Universität Jena (AK FemGeo<sup>10</sup>)
- Stärkere Repräsentation des Mittelbaus sowie von sog. marginalisierten Gruppen in den Gremien (z. B. Quotensysteme)
- Studentisches und/oder Mittelbau-Veto bei Strukturentscheidungen
- Studentisches Vizepräsidium einrichten und mit Entscheidungskompetenz ausstatten (wie z. B. an der Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde<sup>11</sup>)
- Analogon zur Offenen Versammlung<sup>12</sup> zur Zeit der Gremiensitzungen für Engagierte einrichten, die nicht offizielle Vertreter\*innen in den Gremien sind

<sup>10</sup> <https://alota-jena.org/2024/09/14/arbeitskreis-feministische-geographien-ak-femgeo/>

<sup>11</sup> <https://www.hnee.de/hochschule/organisation/hochschulleitung>

<sup>12</sup> Offene Versammlungen als Format werden z. B. in Berlin durchgeführt, um eine partizipative, inklusive und dezentrale Selbstorganisation von Gemeinschaften auf Stadtteilebene zu ermöglichen, sodass im Austausch lokale Probleme besprochen und in der Gruppe Lösungen entwickelt und umgesetzt werden. Ein umfangreiches Handbuch zu den Prinzipien und zur Durchführung von Offenen Versammlungen steht zum freien Download z. B. hier bereit: <https://www.kiezconnect.org/offen-versammlung>

## Kultur der Zusammenarbeit

- Wie werden Kontakt und Austausch von Gremienmitgliedern untereinander ermöglicht, um diverse Perspektiven bei Entscheidungen in Gremien abzubilden?
- Redezeit gerecht aufteilen in Sitzungen (z. B. nach Diskriminierungsdimensionen)
- Gremienarbeit für Studierende attraktiver machen: Mitunter vermitteln höhere Ebenen der Hochschulen das Gefühl, Studierende seien lästig und unerwünscht. Dies führt zu Frustration und deprimierter Stimmung unter den studentischen Vertreter\*innen und letztlich auch unter denen, die sie repräsentieren.
- Förderung von gesunder Streitkultur, Kompromissfähigkeit und Kritikfähigkeit (aktiv und passiv)
- Möglichkeit der offenen Kritik am selbsternannten Status „demokratisch“

## Beteiligung an hochschulischen Belangen erhöhen durch Angebote jenseits formaler Gremien

- Im ersten Hochschulsesemester nicht nur fachliche Einführungsveranstaltungen anbieten, sondern auch solche, die erklären, wie Hochschule „funktioniert“ und wie man sich beteiligen kann, z. B. in Formaten wie einer Rallye („Lerne deine Uni/Fakultät kennen“) oder „5 Minuten für die Hochschule“ (Erklärung von hochschulischen Strukturen und Mitbestimmungsmöglichkeiten in Vorlesungen, Seminaren, Übungen)
- „Liquid Feedback“: Stimmungsbilder digital einholen (z. B. mit einer FSU-App)
- Regelmäßige anonyme Feedbackoptionen
- Digitale Ideensammlungen / Kummerkasten / Abstimmungen, z. B. mittels Padlet
- „Bürgerbudget“ für Hochschulangehörige (Abstimmung zur Umsetzung von Projekten an der eigenen Hochschule)
- Anreize schaffen für ehrenamtliches Engagement in Gremien und jenseits formaler Gremien: Held\*innen-Auszeichnung / Wertschätzung, ECTS, Badges, Gutscheine, Zeitgutschrift etc.
- Anreize schaffen für die Umsetzung von Maßnahmen durch „Gamification<sup>13</sup>“, z. B. „Gesucht wird der Lehrstuhl/das Institut/die Fakultät, die die meisten/kreativsten/... Maßnahmen im Bereich Nachhaltigkeit und soziale Gerechtigkeit im letzten Semester umgesetzt hat.“
- Engagement/Mitbestimmung brauchen Zeit: Personal mit Führungsverantwortung sollte dafür sensibilisiert werden, Freiräume zu schaffen und eine gelebte Kultur der Mitbestimmung zu fördern – innerhalb und außerhalb formaler Gremien. Dies kann geschehen, indem z. B. zu Engagement in Gremien ermutigt wird oder eine mindestens anteilige Anrechnung der Sitzungszeit von Gremien auf die Arbeitszeit ermöglicht wird.
- Sensibilisierung der Fakultäten für diese Themen

---

<sup>13</sup> Bedeutet, dass Prinzipien und Elemente aus Spielen in spielfremden Zusammenhängen eingesetzt werden, um Motivation und Engagement von Teilnehmenden zu steigern, z. B. Fortschrittsbalken, Ranglisten, Punktekonto, Auszeichnungen



- Sofern dies nicht bereits geschieht, wäre es wünschenswert, dass das Vizepräsidium für Universitätsgemeinschaft und Engagement (VPU) nicht-akademisches Personal explizit mitdenkt.

### 3) Soziale Gerechtigkeit als Inhalt von Studium, Aus- und Weiterbildung

- In welchen Studienangeboten werden Fragen sozialer Gerechtigkeit thematisiert und wie können Lehrende dabei unterstützt werden, diese Themen zu integrieren?
- Wie lässt sich soziale Gerechtigkeit in Aus- und Weiterbildungsangeboten für Mitarbeitende thematisieren?
- Welche Widerstände gegen eine diskriminierungssensible(re) Hochschule gibt es und wie kann diesen begegnet werden?

#### Diskussionsschwerpunkte:

Die eigene Blase verlassen / andere Einblicke gewinnen

- Verschiedene Arbeits- und Lebenswelten an Hochschulen sichtbar machen und kennenlernen, z. B. durch aktiven Perspektivenwechsel im Rahmen von Maßnahmen wie „Job-Tausch“ für einen Tag/eine Woche oder das „Mitlaufen“ bei der alltäglichen Ausübung der Tätigkeit einer Person, die in einem ganz anderen Bereich der Hochschule tätig ist als man selbst
- Warum gibt es keine Porträts von Hausmeister\*innen, Reinigungskräften, Grünanlagenpfleger\*innen oder Mensapersonal in den gängigen Print- und Online-Publikationen von EAH und Universität? Im Gegensatz dazu bekommen Forschungsthemen und Forschende dort (und anderswo) ihre Bühne, aber die Menschen, die im wahrsten Wortsinn den Laden am Laufen halten, nicht.
- Vorreiter\*innen und Beispiele guter Praxis an den Hochschulen sichtbar machen

Kampagnen zu sozialer Gerechtigkeit / neue Anlaufstellen schaffen und bestehende stärken / Angebote zur Weiterbildung

- Kommunikation bestehender interner Angebote ausbauen und Teilnahme an diesen Angeboten möglichst niedrigschwellig ermöglichen (z. B. durch keine/geringe Kosten, kurze/keine Voranmeldefristen, räumlich und zeitlich gute Erreichbarkeit)
- Mehr ethische Weiterbildung auch in naturwissenschaftlichen Bereichen
- Mehr Offenheit seitens der Lehrpersonen für Fragen sozialer Gerechtigkeit im Studium und deren Relevanz für den individuellen Studienerfolg.
- Mehr Raum für Diskurs zu Themen sozialer Gerechtigkeit inner- und außerhalb von Lehrveranstaltungen.
- Rassismuskritische Trainingsangebote für Lehrende
- (Sticker-)Kampagne in Mensen und öffentlichen Orten, um auf Erreichtes aufmerksam zu machen: „Kopfstand“: Wie würde es hier aussehen ohne Antidiskriminierungserfolge?

- JUniFamilie<sup>14</sup>: auch künftig bitte (mehr) Angebote wie z. B. die derzeitige Veranstaltungsreihe zur Vereinbarkeit von Angehörigenpflege und Beruf
- Praktika im Studium finanziell unterstützen (z. B. Versicherung für diese Zeitspanne finanzieren)
- Freiräume für und Anerkennung von Praktika, die über Pflichtpraktika hinausgehen
- Personal mit Führungsverantwortung dafür sensibilisieren, Freiräume und Wertschätzung für die Wahrnehmung von (Weiter-)Bildungsangeboten durch Mitarbeitende zu schaffen: Die Wahrnehmung solcher Angebote braucht einerseits Zeit (idealerweise sollte eine Teilnahme während der Arbeitszeit ermöglicht werden) und wird andererseits befördert durch eine Führungskultur, die es wertschätzt, wenn Mitarbeitende sich weiterbilden möchten.
- Wer ist Ansprechperson für soziale Gerechtigkeit? Was ist deren Qualifikation? Was sind deren Gestaltungskompetenzen? Problematisch bei z. B. Diversitätsbeauftragten ist, wenn sie diese Tätigkeit zusätzlich zu ihren üblichen Aufgaben bewältigen müssen, nur wenig Zeit, finanzielle und unterstützende personelle Ressourcen dafür haben und zudem die Funktion viel zu kurze Zeit ausüben, um Veränderungen zu bewirken (z. B. wenn die Amtsperiode lediglich sechs Monate beträgt, im Rahmen derer die Person zwei Monate mit der Einarbeitung und zwei Monate mit der Amtsübergabe beschäftigt ist).
- Gibt es ausreichend (in-house) Personal mit den entsprechenden Qualifikationen, welches Weiterbildungen zu Themen sozialer Gerechtigkeit im Hochschulkontext anbieten kann? Falls nicht, könnten „Train-the-trainer“-Seminare für Menschen angeboten werden, die künftig andere weiterbilden und sensibilisieren wollen?

#### Spezifische Themen sozialer Gerechtigkeit

- Migration als interdisziplinäres Thema etablieren, insbesondere in Lehramtsstudiengängen und Gesundheitsfächern
- Klassismus als vielen anderen Diskriminierungsformen zugrunde liegende Diskriminierung mehr thematisieren, inklusive Kapitalismuskritik
- Das Bestehen lang etablierter Strukturen und die weiterhin hohe Bedeutung von „Vitamin B“ erschweren Veränderungen hin zu sozialer Gerechtigkeit (im Sinne von z. B. gleiche Teilhabechancen für alle).
- Mehr Einbezug aktueller bzw. zunehmend relevanter Themen (wie etwa Intersektionalität oder Neurodiversität) und explizit Behandlung von Themen, die (scheinbar) Ausnahmen darstellen
- (Un-)Vereinbarkeit von Care-Arbeit und Beruf stärker thematisieren

<sup>14</sup> Familienbüro der Friedrich-Schiller-Universität Jena: <https://www.uni-jena.de/5120/familienbuero>

#### 4) Sozialer Hand- und Fußabdruck<sup>15</sup> der Hochschulen

- Welche Kriterien haben die Hochschulen in Bezug auf soziale Gerechtigkeit bei Beschaffung, Zusammenarbeit mit externen Dienstleistern usw.? Welche Handlungsspielräume bestehen?
- Wie können Mitarbeitende mit Personalverantwortung dabei unterstützt werden, Aspekte sozialer Gerechtigkeit im Arbeitsalltag besser umzusetzen (z. B. Führungskultur, Personalauswahl, Schaffung guter Arbeitsbedingungen)?
- Wo können die Hochschulen Vorbild sozial gerechten Handelns sein und wie kommunizieren sie ihre entsprechenden Werte?

#### Diskussionsschwerpunkte:

##### Finanzielles

- explizit Mittel für Nachhaltigkeitsmaßnahmen bereitstellen (z. B. zweckgebunden für Umsetzung bestimmter Maßnahmen)
- Tarifbezahlung von Dienstleistern (als Selbstverpflichtung) sowie von studentischen und wissenschaftlichen Assistenzen und bei Promotionsstellen
- Nachhaltigkeitskriterien in Beschaffung berücksichtigen (statt nur das Billigste zu kaufen)
- Zusammenarbeit der Universität Jena mit dem Umzugsunternehmen Möbel- und Güterspedition Coriand GmbH beenden, da dieses nachweislich Verbindungen zum NSU hatte<sup>16</sup>

<sup>15</sup> Das Konzept des Fußabdrucks wurde in den 1990er Jahren von Wackernagel und Rees entwickelt und ist am geläufigsten im Begriff des ökologischen Fußabdrucks (z. B. Wackernagel, M. & Rees, W. E. (1996). Our ecological footprint: Reducing human impact on the earth. New Society Publishers). Dieser beschreibt die Mengen an Ressourcen, die ein Individuum in Anspruch nimmt, heruntergerechnet auf eine Vergleichsgröße, etwa Hektar oder Tonnen an Emissionen. Die wohl bekannteste Implementierung dieses Konzepts ist der CO<sub>2</sub>-Fußabdruck, aber auch der Fußabdruck mit Blick auf den Verbrauch an landwirtschaftlicher Nutzfläche sowie in jüngerer Zeit zunehmend auch der Wasserverbrauch (Wasser-Fußabdruck). Der Fußabdruck erfasst also die negativen Nachhaltigkeitswirkungen des Handelns. Demgegenüber ist der Handabdruck ein junges Konzept und (noch) nicht so geläufig. Entwickelt im Jahr 2007 am indischen Centre for Environment Education (<https://www.ceeindia.org>) griff die deutsche Entwicklungs- und Umweltorganisation Germanwatch das Konzept in den 2010er Jahren auf und entwickelte es – auch in Zusammenarbeit mit dem evangelischen Hilfswerk Brot für die Welt – weiter (siehe z. B. <https://www.germanwatch.org/de/handabdruck> sowie <https://www.handabdruck.eu>). Der Handabdruck erfasst die positiven Nachhaltigkeitswirkungen des Handelns insbesondere mit Blick auf gesellschaftliches und politisches Engagement. So nimmt er nicht (vorrangig) Veränderungen in den Blick, die die individuelle Lebensgestaltung betreffen, sondern solche, die Strukturen, Regeln, Rahmenbedingungen oder Gesetze betreffen, und so Nachhaltigkeit bleibend und für viele Personen verändern. Das Wirken von Personen im Sinne der Vergrößerung des eigenen Handabdrucks kann dabei in verschiedensten gesellschaftlichen Bereichen erfolgen, etwa auf der Arbeit, in der Kommune, im Verein oder in der Hochschule. Aber auch Institutionen als Ganze (wie etwa Unternehmen, Behörden oder Hochschulen) sind zunehmend an der Erfassung und Messung der positiven Nachhaltigkeitswirkungen ihrer Entscheidungen interessiert, da diese nicht zuletzt bei der Beantragung und Zuweisung von Mitteln oder der Bewilligung von Forschungsprojekten eine Rolle spielen (für ein BMBF-gefördertes hochschulisches Forschungsprojekt zum Handabdruck siehe z. B. <https://www.handabdruck.org>).

<sup>16</sup> <https://www.pressreader.com/germany/thuringische-landeszeitung-jena/20231129/281848648359124>; <https://www.akruetzdel.de/2023/12/14/recht-und-moral/>; <https://fragdenstaat.de/anfrage/conny-coriand-nsu-untersuchungsausschuss/>

- Das Ignorieren von Nachhaltigkeit bringt den Hochschulen langfristig Nachteile, denn Kreditvergaben sind zunehmend an Nachhaltigkeitskriterien und Kriterien sozialer Gerechtigkeit geknüpft, spielen aber auch bei der Einwerbung von Drittmitteln eine Rolle, z. B. wenn in Forschungsanträgen die Rolle von Geschlecht und Diversität im geplanten Projekt darzulegen ist, wie es etwa bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) gefordert wird<sup>17</sup>.

#### Reporting / Erfolgsmessung / Kommunikation

- Messung und Vergleichbarkeit von Aspekten des Fuß- und Handabdrucks: Welche Daten werden aktuell von den Hochschulen erfasst und systematisch zusammengetragen? Welche würden noch benötigt? Welche Aspekte sind nicht in quantitativen Größen abbildbar und damit nicht messbar? Wie wird Vergleichbarkeit hergestellt und wie werden Zielkonflikte bei Entscheidungen abgewogen? (insbesondere wenn es gilt, quantitative und qualitative Indikatoren zu vergleichen)
- Neue Wege der Kommunikation erschließen, um über die erreichten Erfolge sowie die weiteren Potenziale und Ziele mit Blick auf die hochschulische Performance im Bereich Nachhaltigkeit und soziale Gerechtigkeit zu berichten.
- Transparenz und Zugänglichkeit zu Information weiter durch Digitalisierung in Verwaltung, Lehre und Forschung ausbauen: insbesondere Zugänglichkeit zu Dokumenten und Literatur verbessern (z. B. Online-Dokumente, E-Books, barrierefreie Webseiten, mehrsprachige Formulare)
- Berichtspflichten bzgl. Nachhaltigkeit (inklusive sozialer Aspekte von Nachhaltigkeit) sollten auch für Zulieferer jeglicher Art gelten und sich auf die gesamte Lieferkette erstrecken. Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz sollte dabei lediglich den Mindeststandard darstellen und wo es möglich ist, sollte über die dort verankerten Pflichten hinausgegangen werden, insbesondere da das Gesetz Lücken aufweist.

#### Etablierung einer „Kultur der Nachhaltigkeit und sozialen Gerechtigkeit“

- Bei Beharrungskräften ist die Berufung auf Tradition häufig ein Scheinargument: Bei Bemühungen um Praxisveränderungen hin zu Nachhaltigkeit und sozialer Gerechtigkeit sollten Widerständen gegen solche Veränderungen, die auf der Einstellung „das haben wir schon immer so gemacht“ fußen, hinterfragt werden.
- Aktuell mangelnde Identifizierung mit dem Thema Nachhaltigkeit (von Arbeitgeber wie Arbeitnehmern)
- Abhängigkeitsverhältnisse erschweren den Einsatz für soziale Gerechtigkeit
- Mehr Weiterbildungsangebote für Führungspersonal, inklusive Professor\*innen (Sensibilisierung für das Thema)
- Studierendeninitiativen unterstützen bzw. als Unterstützung ansehen: werden teils als Feind betrachtet oder Informationen werden bewusst zurückgehalten
- (Critical) Service Learning als Lehr-/Lern-Format in allen Fachbereichen stärker in die Lehre einbinden

<sup>17</sup> siehe z. B. <https://www.dfg.de/de/grundlagen-themen/grundlagen-und-prinzipien-der-foerderung/chancengleichheit/antragstellende-gefoerderte/antragsverfahren> sowie die dort verlinkten weiteren Informationen

- Intransparenten Vergabeverfahren und nicht nachvollziehbarer Privilegiengewährung entgegenzutreten, z. B. gibt es elektrisch höhenverstellbare Schreibtische nur für wenige und nach unklaren bzw. uneinheitlichen Kriterien
- Handlungs- und Ermessensspielräume transparent machen, z. B. bei Beschaffung: Kann wirklich nicht das nachhaltigere Produkt bestellt werden? Oder ist dies prinzipiell möglich, bedarf aber einer ausführlicheren Begründung?
- Bedingungen schaffen, um bestehende Spielräume nutzen zu können: Das Verwaltungspersonal ist oft überarbeitet und daher wenig gewillt oder in der Lage, Handlungsspielräume auszuschöpfen.

## Soziale Gerechtigkeit in Strategien und anderen Hochschuldokumenten

Die folgenden Abschnitte skizzieren, inwiefern Nachhaltigkeit und soziale Gerechtigkeit in einigen thematisch einschlägigen (z. B. die Nachhaltigkeitsstrategie) und/oder das Selbstverständnis der Institution darlegenden (z. B. Leitbilder) Dokumenten der beiden Jenaer Hochschulen eine Rolle spielen.

Dabei wird meist nicht mit genau diesen Begriffen operiert, sondern es finden sich stattdessen Formulierungen und Begriffe wie Wertschätzung von Diversität, Einsatz für Vielfalt, Antidiskriminierung, Gleichstellung, Bezug zu den Menschenrechten, individuelle Freiheit, Abbau von Benachteiligungen, gesundes Arbeiten und Studieren etc.

Die im Folgenden vorgestellten Auszüge können nur einen Überblick geben; für eine vertiefte Recherche empfiehlt sich die eigenständige Lektüre der jeweiligen Dokumente. Die Links zu den entsprechenden Webseiten und Dokumenten sind jeweils angegeben.

Zunächst werden für die Friedrich-Schiller-Universität Jena – in chronologischer Reihenfolge – die Grundordnung (August 2019), das Leitbild (Februar 2021), die Grundsatzerklärung Nachhaltigkeit (November 2021) und die Nachhaltigkeitsstrategie (Dezember 2023) mit Blick auf Aussagen zu Nachhaltigkeit und sozialer Gerechtigkeit beleuchtet. Zudem wird auf einige weitere thematisch einschlägige Dokumente der Universität Jena hingewiesen.

Anschließend werden für die Ernst-Abbe-Hochschule Jena (EAH Jena) die Grundordnung (2019), das Leitbild (2024) sowie aktuelle Forschungs- und Transferprojekte im Hinblick auf Nachhaltigkeit und soziale Gerechtigkeit kurz vorgestellt. Eine Nachhaltigkeitsstrategie gibt es für die EAH Jena (noch) nicht.

So es sich bei den jeweils betrachteten Dokumenten um PDF-Dateien handelt, sind bei den wörtlichen Zitaten Seitenzahlen angegeben. Ist dies nicht der Fall, dann wird von der jeweils genannten Webseite zitiert.

# Friedrich-Schiller-Universität Jena

## GRUNDORDNUNG

Die Grundordnung<sup>18</sup> der Friedrich-Schiller-Universität Jena vom 20. August 2019 formuliert die Kernaufgaben der Universität, definiert die Mitgliedergruppen der Hochschule, benennt die verschiedenen Körperschaften, Gremien, Beauftragten und Vertretungen sowie deren jeweilige Aufgaben, Rechte und Pflichten.

Die Präambel spezifiziert einige Eckpunkte des universitären Selbstverständnisses, so etwa die aus der historischen Entwicklung sich ergebenden Aufgaben der „Verteidigung von Freiheit und von gelebter akademischer Verantwortung“ (S. 1) sowie der kritischen Begleitung aktueller und künftiger Entwicklungen in Wissenschaft und Gesellschaft.

Einige Aspekte sozialer Gerechtigkeit im Hochschulkontext werden explizit in der Präambel thematisiert. So will die Universität Wissenschaftler\*innen in frühen Karrierephasen (sog. wissenschaftlicher Nachwuchs) sowie den internationalen Austausch von Studierenden und Wissenschaftler\*innen fördern, „bekennt sich zur Gleichstellung und Diversität und wirkt auf die Beseitigung und Verhinderung jeglicher Benachteiligungen ihrer Mitglieder und Angehörigen hin“ (S. 1).

Nicht nur an die Universität als Institution, sondern auch an das Wirken der Mitglieder und Angehörigen der Universität formuliert die Präambel der Grundordnung einen Anspruch. So sollen diese „ihre Mitverantwortung für die Folgen und den möglichen Missbrauch wissenschaftlicher Erkenntnisse“ in ihrem Tun in Forschung und Lehre stets mitbedenken und sich dabei „dem friedlichen Zusammenleben der Menschen und dem Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen verpflichtet“ fühlen (S. 1).

Die Leitplanken für die Erfüllung ihrer Aufgaben sieht die Universität u. a. in der „Bewahrung und Verbesserung der Lebens- und Umweltbedingungen sowie der Pflicht zu wissenschaftlicher Wahrhaftigkeit und der Einhaltung der Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ (S. 2).

Mit Blick auf die Verfasstheit der Universität in Organen und Gremien sowie die Möglichkeiten der Mitbestimmung regelt die Grundordnung u. a., wer Universitätsmitglied ist, welche Mitgliedergruppen in welcher Personenstärke in Gremien vertreten sind und welche Rechte diese Mitgliedergruppen jeweils haben (Recht auf Teilnahme, Antrags-/Rede-/Stimmrecht).

Weiterhin definiert die Grundordnung, welche Vertretungen bei welchen Entscheidungen hinzuzuziehen sind, etwa Schwerbehindertenvertretung, Personalrat, Vertreter\*innen der Doktorand\*innenschaft oder die jeweiligen Beauftragten für Gleichstellung und Diversität.

Den Bereichen Gleichstellung und Diversität ist in der Grundordnung ein eigener Abschnitt gewidmet (S. 24-26), der in drei Paragrafen u. a. das Wahlverfahren sowie die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten, des Beirats für Gleichstellungsfragen und der/des Beauftragten für Diversität festlegt. So wirkt die Gleichstellungsbeauftragte „auf die Herstellung der verfassungsrechtlich garantierten Chancengleichheit der Geschlechter in der Universität hin“ (S. 24), z. B. durch Aufstellung von Gleichstellungsplänen, Mitwirkung bei der Frauenförderung oder dem Schreiben von Stellungnahmen in Berufungsverfahren.

<sup>18</sup> <https://www.uni-jena.de/unijenamedia/98710/grundordnung-der-friedrich-schiller-universitaet-lesefassung.pdf>

Der oder die Diversitätsbeauftragte vertritt alle Mitgliedsgruppen und Angehörigen der Universität sowie Studienbewerber\*innen bzgl. „der gleichberechtigten Teilhabe an der Forschung, der Lehre, dem Studium und der Weiterbildung, unabhängig von der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der geschlechtlichen Identität oder der sexuellen Orientierung, insbesondere die Belange von Studierenden mit Behinderung, einer psychischen oder einer chronischen Erkrankung“ (S. 25).

Darüber hinaus benennt die Grundordnung zwei Ethikkommissionen (eine für die Universität ohne Universitätsmedizin und eine für die Medizinische Fakultät; S. 22f.) sowie grundlegende Aspekte des Umgangs mit wissenschaftlichem Fehlverhalten (z. B. Bestimmung von Vertrauens- und Ansprechpersonen, Untersuchungsverfahren bei Vorwürfen; S. 23). Details zur Arbeit der Ethikkommissionen sowie zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis sind jedoch in separaten Satzungen des Senates geregelt<sup>19</sup>.

## LEITBILD

Die Friedrich-Schiller-Universität Jena schließt in ihrem Leitbild<sup>20</sup>, verabschiedet im Februar 2021 durch den Senat, „jegliche Form von Diskriminierung und Benachteiligung von Menschen“ aus, strebt eine „Würdigung von umfassender Inklusion und Diversität“ an und will sich den Herausforderungen „der sozialen, ökonomischen und ökologischen Nachhaltigkeit“ stellen.

Dazu benennt das Leitbild zu bearbeitende Themenfelder, etwa die „Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf“ oder Fragen der „Generationen-, Klima- und Umweltgerechtigkeit“. Das Dokument formuliert zudem Ziele, wie z. B. die „Förderung von Selbstwirksamkeit und individuellen Entwicklungsmöglichkeiten, als Schutz der Gesundheit und als Wertschätzung von unterschiedlichen Tätigkeiten der Menschen an unserer Universität“.

## GRUNDSATZERKLÄRUNG NACHHALTIGKEIT

Die Grundsatzerklärung Nachhaltigkeit<sup>21</sup> vom 26. November 2021 steckt den Rahmen ab, innerhalb dessen die Nachhaltigkeitsstrategie anschließend in der Zukunftswerkstatt<sup>22</sup> als einem umfangreichen partizipativen Prozess erarbeitet und am 19. Dezember 2023 durch das Präsidium auf Vorschlag des Senats verabschiedet wurde. Die Grundsatzerklärung stellt Bezüge zum Leitbild der Universität her, benennt Traditionslinien von Nachhaltigkeit an der Hochschule und bekennt sich zur Verantwortung der Jenaer Universität, zur gesellschaftlichen Nachhaltigkeitstransformation beizutragen. Zudem formuliert die Grundsatzerklärung für die fünf hochschulischen Handlungsfelder Lehre, Forschung, Transfer, Betrieb und Governance die grundlegenden und in der Nachhaltigkeitsstrategie auszuarbeitenden Aspekte, um diese jeweils nachhaltiger aufzustellen.

<sup>19</sup> So etwa in der Satzung zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis vom 14. Juli 2023:

<https://www.hanfried.uni-jena.de/vhbmedia/24420/satzung-zur-sicherung-guter-wissenschaftlicher-praxis.pdf>

<sup>20</sup> <https://www.uni-jena.de/39171/leitbild>

<sup>21</sup> <https://www.uni-jena.de/119295/grundsatzerklaerung-nachhaltigkeit>

<sup>22</sup> <https://www.uni-jena.de/114257/zukunftswerkstatt>

## NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

In der am 19. Dezember 2023 vom Präsidium der **Friedrich-Schiller-Universität** verabschiedeten **Nachhaltigkeitsstrategie**<sup>23</sup> finden sich in allen der fünf definierten Handlungsfelder (Forschung, Lehre, Transfer, Betrieb, Governance) Bezüge zu sozialer Gerechtigkeit bzw. Verweise auf bestehende Ungleichheiten und Bestrebungen zu deren Beseitigung. Dabei werden diese jedoch nicht explizit unter dem Begriff „soziale Gerechtigkeit“, sondern implizit adressiert, etwa mit Schlagworten wie Benachteiligung, Hierarchie, Diskriminierung, Partizipation, Inklusion, Demokratie, Teilhabe, Chancengerechtigkeit, Vielfalt oder Diversität. Ebenso benennt der zur Nachhaltigkeitsstrategie gehörige Maßnahmenkatalog für alle fünf Handlungsfelder Aktivitäten, Beteiligte und Gute-Praxis-Beispiele ohne ausdrücklich von sozialer Gerechtigkeit zu sprechen.

Im Folgenden ist für die fünf Handlungsfelder der Nachhaltigkeitsstrategie überblicksartig dargestellt, inwiefern sie Aspekte sozialer Gerechtigkeit thematisieren. Dabei sind wörtliche Übernahmen aus der Nachhaltigkeitsstrategie mit Anführungszeichen, jedoch ohne Seitenangabe gekennzeichnet, da zum gegenwärtigen Zeitpunkt kein Gesamtdokument in elektronischer oder gedruckter Form vorliegt.

### Forschung

Das **Eingangsstatement** zu diesem Abschnitt benennt neben ökologischen auch soziale Aspekte nachhaltiger Forschung. Zu diesen gehören etwa das „offene Hinterfragen traditioneller Rollenverständnisse, impliziter Wissenshierarchien oder problematischer Fortschrittsmodelle“ wie auch „die Erhöhung der Chancengleichheit im Wissenschaftsbetrieb“.

Abschnitt **F1.2 zu transdisziplinären Forschungsformaten** thematisiert die Verantwortung der Hochschulen, zur Lösung von Problemen im Zuge der gesamtgesellschaftlichen Nachhaltigkeitstransformation beizutragen und erkennt an, dass es dazu u. a. notwendig ist, „das Wissen vielfältiger Akteure aus Zivilgesellschaft, Politik und Wirtschaft in den Forschungsprozess zu integrieren“. Umgesetzt werden soll dies mittels transdisziplinärer Forschung, die partizipative und kooperative Formate wie Reallabore oder Citizen Science nutzt. Entsprechende Beratungs- und Weiterbildungsangebote für Forschende sollen zur Verfügung gestellt und der Austausch mit außerwissenschaftlichen lokalen und regionalen Partnern gefördert werden.

Abschnitt **F.1.3 adressiert die internationale, multidirektionale Vernetzung von Forschenden** und unterstreicht deren Bedeutung für die Erarbeitung von Lösungen globaler Nachhaltigkeitsprobleme. Dabei bietet sich „die Chance einer bereichernden Perspektivenvielfalt“ auf diese Probleme, welche jedoch ungenutzt bliebe, wenn der Dialog zwischen Forschenden aus dem Globalen Norden und dem Globalen Süden nicht auf Augenhöhe stattfinde, sondern „durch Wissenshierarchien und ökonomische wie politische Machtgefälle“ unterminiert würde. Dagegen setzt die Universität auf verstärkten internationalen Austausch und möchte u. a. durch Weiterbildungsangebote „für Asymmetrien und Ungleichheiten in internationalen Forschungs Kooperationen [...] sensibilisieren“.

In Abschnitt **F.2 zur nachhaltigen Forschungspraxis** bekennt sich die Universität dazu eine „gelebte Kultur der Nachhaltigkeit in der Forschung“ zu fördern, d. h. Forschenden zu

<sup>23</sup> <https://www.uni-jena.de/207933/nachhaltigkeitsstrategie>



ermöglichen, ihren Arbeitsalltag „ressourcenschonend, gesundheitsbewusst und sozial nachhaltig zu gestalten“.

Dazu gehört, wie in **Abschnitt F.2.3** formuliert, eine Selbstverpflichtung „zum **Abbau struktureller Diskriminierung**“ sowie die „**Wertschätzung von Vielfalt**“. Dabei wird jedoch anerkannt, dass die Ausgangslage schwierig ist, da der Zugang zur Wissenschaft als Berufsfeld „immer noch entlang von Kategorien wie bspw. Alter, Geschlecht, Hautfarbe, Herkunft und Behinderung ungleich verteilt“ ist. Entsprechend wird das Ziel ausgegeben „struktureller Diskriminierung durch z. B. Sexismus, Rassismus, Klassismus oder Ableismus entgegenzuwirken“, „Forschung sozial nachhaltig zu gestalten“, Diskriminierung aktiv entgegenzuwirken und Diversität in Forschungsteams als Bereicherung zu verstehen. Die Umsetzung dieser Anliegen soll u. a. durch Antidiskriminierungstrainings, Mentoring-Programme für Wissenschaftler\*innen in frühen Karrierephasen sowie die Förderung von Personen, die als erste in ihrer Familie studieren, erfolgen.

## Lehre

In der Lehre bedeutet eine Orientierung an Nachhaltigkeit nicht nur, Studierende mit nachhaltigkeitsrelevantem Faktenwissen auszustatten, sondern auch „Räume der demokratischen Teilhabe und des intergenerationalen Dialogs“ zu schaffen, sodass „Wege zur Nachhaltigkeit gemeinsam entwickelt und erprobt werden können“.

**Nachhaltigkeit als Inhalt in Studium und Lehre (Abschnitt L.1)** bedeutet dann Themen wie „Klimawandel, Verlust der Artenvielfalt, globale Ungleichheiten oder Benachteiligung von Menschen entlang verschiedener Diversitätsachsen“ in allen Fachbereichen zu thematisieren.

Auch die **Lehre selbst soll nachhaltig gestaltet werden (Abschnitt L.3)**, indem „eine partizipative Lehr-/Lernkultur und offene Diskursräume“ ein Lernen voneinander ermöglichen. So soll es für Studierende künftig noch besser möglich sein, „sich an der Planung und Gestaltung von Lehrangeboten zu beteiligen und selbst Lehrveranstaltungen zu initiieren“. Solche Formen der Partizipation nähmen die Studierenden „in ihrer intellektuellen Eigenständigkeit ernst“ und ermöglichten „individuelle Lern- und Studienwege“, bei denen Studierende selbst „Verantwortung für das Gelingen von Lehr-/Lernprozessen“ übernehmen und ermutigt würden, sich einzubringen. Dieses Engagement soll nicht zuletzt durch weitere „Unterstützung ehrenamtlich studentisch organisierter Angebote mit Nachhaltigkeitsbezug (z. B. Public Climate School)“ gewürdigt und gefördert werden.

In **Abschnitt L.3.2** verpflichtet sich die Universität dazu, „**Zugangsbarrieren zur Hochschulbildung weiter abzubauen und ein diskriminierungsfreies, Perspektiven- und Erfahrungsvielfalt wertschätzendes Umfeld zu fördern**“. Wie auch im Abschnitt F.2.3 wird anerkannt, dass der Zugang „zu universitärer Lehre und Partizipationschancen in der Hochschule“ von vielfältigen Diskriminierungsdimensionen abhängen (Intersektionalität) und „bewusste und unbewusste Ausschlussmechanismen“ zu „Chancenungleichheit und Benachteiligung“ führen. Dies sei umso bedauerlicher, da gerade in nachhaltigkeitsbezogener Lehre eine „Vielfalt an Perspektiven, biographischen Erfahrungen und unterschiedlichen Lebenslagen“ die inhaltliche Qualität der Lehre bereichere. Entsprechend wird das Ziel ausgegeben „soziale, kulturelle, ökonomische und andere Barrieren des Hochschulzugangs weiter abzubauen und insbesondere Perspektiven des Globalen Südens in der Lehre stärker zu berücksichtigen“. Praktisch umgesetzt werden soll dies u. a. durch die „Öffnung ausgewählter Lehrveranstaltungen für Nicht-Studierende“, die verstärkte „Anwerbung und

Förderung Studierender aus Ländern des Globalen Südens“ sowie die (Weiter-)Entwicklung von Weiterbildungsangeboten für Lehrende, um deren Kompetenz in partizipativer und diversitätssensibler Lehre sowie im Umgang mit unterschiedlichen Wissensformen (z. B. indigenes Wissen) zu fördern.

**Abschnitt L.3.3** beschäftigt sich mit den **Formaten des Austauschs und der Verhandlung über erwünschte Zukünfte**. Dabei sollen die Diskursräume so offen, inklusiv und generationenübergreifend wie möglich gestaltet sein und einen Austausch zwischen universitären und außeruniversitären Akteur\*innen sowie zwischen Statusgruppen und zwischen wissenschaftlichem und nichtwissenschaftlichem Personal befördern. Ziel ist dabei u. a. eine „Kultur der Wertschätzung unterschiedlicher Wissens- und Engagementformen“ zu etablieren und die Universität zu einem gelebten Experimentierraum („Laboratorium“) der Nachhaltigkeitstransformation zu machen.

## Transfer

Transfer wird in der Nachhaltigkeitsstrategie der Universität Jena verstanden als der „erfolgreiche Austausch von Erkenntnissen und Wissen, von Erfahrungen und Ansichten zwischen Wissenschaft und anderen gesellschaftlichen Akteuren“. Die Strategie präzisiert außerdem, dass dieser **Austausch wechselseitig und nicht in einem Einbahnstraßenverhältnis** gedacht wird, d. h. nicht nur von der Wissenschaft in die Gesellschaft (bzw. im Modell von Schneidewind (2014: 222f.<sup>24</sup>) als „Inside-Out“), sondern auch in umgekehrter Richtung von der Gesellschaft in die Wissenschaft (bzw. „Outside-In“).

Die **Grundvoraussetzungen für einen solchen Austausch**, und damit für gelingenden Transfer, sind erstens, dass es überhaupt (reale und übertragene) Räume für diesen Austausch gibt, dass diese Räume zweitens für alle zugänglich sind (Stichwort bauliche und sozialstrukturelle Barrieren) und drittens, dass Wissenshierarchien und Wissensbarrieren abgebaut werden, sodass effektive Kommunikation, Teilhabe und Mitbestimmung tatsächlich für alle in niedrigschwelliger Form möglich sind.

Die Nachhaltigkeitsstrategie erkennt zudem an, dass **„die Universität selbst ein Experimentierfeld nachhaltiger Entwicklung“** ist, d. h. ihre eigenen nachhaltigkeitsbezogenen Werte und Transferprinzipien auf sich selbst anwendet und dabei der Expertise von wissenschaftlichen wie nichtwissenschaftlichen Beschäftigten bedarf, um das gemeinsame Ziel einer nachhaltigen Universität verwirklichen zu können.

Konkret definiert der Transfer-Teil der Nachhaltigkeitsstrategie drei Hauptaktionsbereiche: Erstens soll der **Zugang zu wissenschaftlicher „Expertise im Bereich Nachhaltigkeit allen gesellschaftlichen Akteursgruppen“ erleichtert** werden. Die Universität will sich also, gemäß dem o. g. Inside-Out-Modell stärker nach außen öffnen und zu öffentlichen Nachhaltigkeitsdebatten beitragen. Zweitens sollen, in der Outside-In-Perspektive, **außeruniversitäre Perspektiven und Ideen stärker aufgenommen** und dazu geeignete Formate entwickelt sowie bereits erprobte Good Practices adaptiert werden. Drittens schließlich sind die **Transferprozesse selbst nachhaltig zu gestalten**. Für die Zusammenarbeit mit außeruniversitären Akteur\*innen bedeutet dies „bevorzugt mit [jenen] zu kooperieren,

---

<sup>24</sup> Schneidewind, U. (2014). Von der nachhaltigen zur transformativen Hochschule. Perspektiven einer „True University Sustainability“. Umweltwirtschaftsforum, 22(4), 221-225. <https://doi.org/10.1007/s00550-014-0314-7>

die bereits nachhaltig handeln oder sich glaubhaft darum bemühen, ihr Handeln verstärkt an Nachhaltigkeitskriterien auszurichten“. Die Durchführung von Transferaktivitäten, wie etwa Vernetzungstreffen, Workshops und andere Veranstaltungen, soll „ressourcenschonend und sozial nachhaltig“ organisiert werden, d. h. konkret bspw. die Notwendigkeit von und die Art der Transportmittel bei Dienstreisen zu überdenken, bei der Auswahl der Diskutant\*innen auf Podien Diversitätskriterien zu berücksichtigen oder bei der Auswahl eines Caterings Müll und Lebensmittelverschwendung zu vermeiden. Zu einer nachhaltigen Gestaltung von Transfer gehört gemäß der Strategie auch, diejenigen, die sich im Transfer engagieren, besser (oder zumindest nicht schlechter) zu stellen als diejenigen, die dies nicht tun. Im gegenwärtigen akademischen ‚Belohnungssystem‘ werden vorrangig Publikationen, Drittmittel und Lehrevaluationen berücksichtigt (z. B. in Berufungsverfahren), Transferaktivitäten jedoch wenig bis gar nicht. Dem soll durch systematische Dokumentation von Transferaktivitäten und Aufwertung des jeweiligen Engagements entgegengewirkt werden.

## Betrieb

Im Handlungsfeld Betrieb definiert die Strategie die fünf Subthemen Liegenschaften, Ressourcennutzung, Mobilität, Beschaffung und Biodiversität. Viele der spezifizierten Ziele und Maßnahmen betreffen dabei den Bereich der ökologischen Nachhaltigkeit, dennoch werden auch soziale Aspekte benannt, die im Folgenden kurz zusammengefasst werden sollen.

Im Bereich der **Liegenschaften (Abschnitt B.1)** etwa sind Aspekte der Partizipation und Teilhabe insofern relevant, als dass die Universitätsgemeinschaft nicht erst nach Abschluss baulicher Entwicklungsplanungen informiert, sondern bereits in der Planungsphase beteiligt werden soll. Zudem soll es für Universitätsangehörige erleichtert werden, Räumlichkeiten zu buchen und flexibler (also z. B. nicht nur für Lehrveranstaltungen) zu nutzen.

**Abschnitt B.3 thematisiert den Einsatz für eine nachhaltige(re) Mobilität** aller Hochschulangehörigen, indem eine Beteiligung in Form von Umfragen zur Bedarfserhebung ermöglicht wird, Zugang zu nachhaltiger Infrastruktur geschaffen bzw. verbessert wird (z. B. Fahrradabstellanlagen) und auf eine breitere Teilhabe an nachhaltiger Mobilität hingewirkt wird, etwa durch Bemühungen um die Ausweitung des Gültigkeitsbereichs des Semestertickets oder um die Bereitstellung eines Jobrads für Mitarbeitende.

Auch bei Dienstreisen und Exkursionen sollen künftig nachhaltige Transportmittel bevorzugt und unvermeidliche Emissionen kompensiert werden. Weiterhin sollen die Möglichkeiten von Online-Studienangeboten oder mobilem Arbeiten verbessert werden.

Bei der **Beschaffung (Abschnitt B.4)** sollen Nachhaltigkeitsstandards festgelegt, sich um Fairtrade-Zertifizierung bemüht und die Nutzungsdauer des universitären Inventars verlängert werden, nicht zuletzt auch, indem Möbel nach dem Ausrangieren leichter an außeruniversitäre Einrichtungen und Personen zur Weiternutzung abgegeben werden können.

In **Abschnitt B.5 stehen die Gesundheit von Mensch und Natur** im Mittelpunkt. So soll der Zugang zu barrierefreien, begrünten, entsiegelten und verschatteten Erholungsflächen, ermöglicht werden und Flächen für die Aneignung und eigenständige Gestaltung durch Universitätsangehörige geschaffen werden (z. B. Werkstätten, Arbeits- oder Kreativräume, Urban Gardening). Insgesamt sollen gesundheitsförderliche und familienfreundliche Arbeits- und Studienbedingungen geschaffen werden, indem z. B. Weiterbildungsangebote zu

psychischer und physischer Gesundheit, Ruhe- und Rückzugsräume oder ergonomische Raumausstattung zum Standard werden.

## Governance

**Einleitend** wird der Weg zu einer nachhaltige(re)n Universität als „ein gemeinsamer Lernprozess“ beschrieben, „der von der Vielfalt der Hochschulangehörigen und ihrer Kompetenzen profitieren kann“. So bilden der Austausch diversen Akteur\*innen und ihre Beteiligung an universitären Entscheidungen in „transparent[en], möglichst ergebnisoffen[en] und wertschätzend[en]“ Prozessen die Kernanliegen der strategischen Überlegungen zur Governance.

Um all die Bemühungen auf den anderen vier Handlungsfeldern umzusetzen, bedarf es entsprechend **angepasster Organisationsstrukturen und Prozesse**. So sollen etwa neue nachhaltigkeitsrelevante Strukturen und Anlaufstellen geschaffen und bestehende gestärkt werden (**Abschnitt G.1**); zu Ersteren gehören Nachhaltigkeitsbeauftragte an den Fakultäten, zu Letzteren die Senats-Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit oder das Green Office. Weiterhin sollen nachhaltigkeitsbezogene Informations-, Weiterbildungs- und Beteiligungsmöglichkeiten für alle Hochschulangehörigen bereitgestellt werden.

→ Einen weiteren Pfeiler nachhaltigkeitsorientierter Governance bildet eine **stärkere Vernetzung und Kooperationskultur (Abschnitt G.2)**. Dies betrifft sowohl Akteur\*innen innerhalb der Universität als auch zwischen diesen und anderen Hochschulen, thüringen- und bundesweit ebenso wie international. Dabei sollen der Austausch, das Voneinander-Lernen nachhaltiger Praktiken sowie deren Gelingensbedingungen im Vordergrund stehen. An der Universität Jena sollen zudem alle Universitätsangehörigen zu aktuellen Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit zielgruppenspezifisch informiert werden und sich auf vielfältige Art in niedrigschwelliger Form an einer nachhaltigen Hochschulentwicklung beteiligen können, z. B. durch eigene Verbesserungsvorschläge auf einer digitalen Plattform, durch finanzielle Unterstützung studentischer Nachhaltigkeitsprojekte, durch einen partizipativen Prozess der Fortschreibung der Nachhaltigkeitsstrategie oder durch hochschulweite Nachhaltigkeitstage und -wochen. Ein weiteres Ziel bilden Bemühungen um fortlaufende Verbesserungen der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen sowohl im wissenschaftlichen als auch nichtwissenschaftlichen Bereich. Dazu gehören „die Vermeidung prekärer Beschäftigungsverhältnisse oder der Einsatz für diskriminierungsfreie Arbeitsumgebungen“ ebenso wie die Schaffung von Freiräumen während der Arbeitszeit für Nachhaltigkeitsengagement an der eigenen Tätigkeitsstätte.

**Abschnitt G.3** beinhaltet schließlich Monitoring-, Berichts- und Rechenschaftspflichten bzgl. der **Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie**. Ein regelmäßiger Nachhaltigkeitsbericht soll Transparenz über den Umsetzungsfortschritt der Strategie schaffen. Eine Evaluation des Erreichten sowie eine partizipativ gestaltete Fortschreibung der Nachhaltigkeitsstrategie sollen die Kontinuität der Bemühungen sowie eine breite Beteiligung am Entwicklungsprozess sicherstellen.

## WEITERE DOKUMENTE DER UNIVERSITÄT JENA BZGL. SOZIALER GERECHTIGKEIT

Im Verwaltungshandbuch „Hanfried“ finden sich diverse Formulare, Leitfäden, Richtlinien usw. der Universität Jena, die Aspekte einer sozial gerechten Hochschule berühren, etwa ein Formular zur Beantragung eines Nachteilsausgleichs für Studierende, Unterlagen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement oder Informationen zur Korruptionsprävention und der Annahme von Belohnungen und Geschenken.

Für den Bereich des Vizepräsidiums für Universitätsgemeinschaft und Engagement<sup>25</sup> finden sich in „Hanfried“ z. B.:

- Antidiskriminierungsrichtlinie
- Diversitäts-Monitor
- Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention
- Gleichstellungsplan 2020-2026 sowie
- dessen Anpassung 2023

## Ernst-Abbe-Hochschule Jena

### GRUNDORDNUNG

Die Grundordnung<sup>26</sup> der Ernst-Abbe-Hochschule Jena vom 24. Januar 2019 formuliert u. a. Aufgaben und Struktur der Hochschule, definiert ihre Mitgliedergruppen, deren Rechte und Pflichten sowie deren Mitbestimmungsmöglichkeiten in Gremien.

Ihre gesellschaftliche Verantwortung benennt die Hochschule etwa in einer Zivilklausel, die nicht nur den hochschulischen „Beitrag zu transparenter, öffentlicher und interdisziplinärer Diskussion“, sondern auch ein Bewusstsein für die gesellschaftliche „Folgeverantwortung ihrer Forschung“ benennt (S. 3).

Neben den hochschulischen Organen Präsidium, Hochschulrat, Senat und Hochschulversammlung sind Vertretungen bestimmter Interessengruppen explizit benannt, die jeweils an bestimmten Entscheidungen zu beteiligen sind, so etwa Personalrat, Schwerbehindertenvertretung oder die Beauftragten für Gleichstellung und Diversität (S. 6).

Eine Ombudsperson überwacht die Einhaltung der Regeln guter wissenschaftlicher Praxis und entwickelt Verfahren zum Umgang mit Verstößen gegen diese (S. 16).

<sup>25</sup> [https://www.hanfried.uni-jena.de/?block=body-1&dir=208&trail=1#block\\_body\\_1](https://www.hanfried.uni-jena.de/?block=body-1&dir=208&trail=1#block_body_1)

<sup>26</sup> [https://www.eah-jena.de/fileadmin/user\\_upload/eah-jena.de/hochschule/rechtsgrundlagen/rechtsvorschriften/Grundordnung\\_EAH\\_Jena\\_unterzeichnet\\_24012019.pdf](https://www.eah-jena.de/fileadmin/user_upload/eah-jena.de/hochschule/rechtsgrundlagen/rechtsvorschriften/Grundordnung_EAH_Jena_unterzeichnet_24012019.pdf)

## LEITBILD

Das Leitbild<sup>27</sup> der Ernst-Abbe-Hochschule Jena (EAH Jena) legt in einem einleitenden Teil einige grundlegende allgemeine Werthaltungen dar, bevor in kurzen Abschnitten separat auf Lehre, Forschung, Transfer und Organisation eingegangen wird.

So positioniert sich die EAH Jena als eine weltoffene Hochschule, die Internationalisierung in Lehre und Forschung vorantreibt, für Meinungsvielfalt, gegenseitigen Respekt und Toleranz eintritt sowie „anti-demokratischen und diskriminierenden Bestrebungen entgegentritt“ (S. 1). Grundlegend dafür ist das Eintreten für die „Einhaltung der Menschenrechte, Chancen- und Familiengerechtigkeit sowie für Nachhaltigkeit in Verantwortung für kommende Generationen“ (S. 1). Zudem setzt sich die Hochschule „aktiv für den Abbau von Chancenungleichheiten und Teilhabeerschwernissen“ ein (S. 1) und möchte „Gleichberechtigung in Studium, Lehre und Weiterbildung, Forschung und Transfer, Verwaltung sowie dem allgemeinen Campusleben“ fördern (S. 1).

Lehren und Lernen werden als „selbstbestimmte und selbstverantwortete Prozesse“ (S. 2) verstanden. Studierende sollen aus dem Studium jedoch nicht lediglich fachliche Inhalte mitnehmen, sondern auch ihre Persönlichkeit und ihr „gesellschaftliche[s] Verantwortungsbewusstsein“ weiterentwickeln (S. 2).

In der Forschung bildet der Bereich „Gesundheit und Nachhaltigkeit“ einen von drei Schwerpunkten der Hochschule (S. 2). Dabei sollen Studierende aktiv in Forschungsaktivitäten eingebunden werden (S. 2).

Wie auch die Friedrich-Schiller-Universität Jena (ausformuliert allerdings in der Nachhaltigkeitsstrategie und nicht im Leitbild) versteht die EAH Jena Transfer nicht als Einbahnstraße, sondern als „wechselseitigen und partnerschaftlichen Austausch“ bei dem „jederzeit Impulse von außen“ aufgenommen werden (S. 3) und veränderlichen gesellschaftlichen Bedürfnissen Rechnung getragen wird. Ihrer Bedeutung als „regionaler Innovationstreiber“ (S. 3) möchte die Hochschule u. a. nachkommen, indem sie nicht lediglich passiv auf gesellschaftliche Veränderungen reagiert, sondern diese aktiv mitgestaltet (S. 3).

Als selbstgesteckter Anspruch soll die alltägliche Zusammenarbeit an der Hochschule von „Wertschätzung, Partizipation“, „transparente[n] Entscheidungsprozesse[n]“ sowie „Vernetzung und Vertrauen“ geprägt sein (S. 3). Dabei sollen die Arbeitsbedingungen familienfreundlich und gesundheitsförderlich gestaltet sein (S. 3).

---

<sup>27</sup> [https://www.eah-jena.de/fileadmin/user\\_upload/eah-jena.de/hochschule/profil/Leitbild\\_EAHJena\\_2024\\_AnpassungSlogan.pdf](https://www.eah-jena.de/fileadmin/user_upload/eah-jena.de/hochschule/profil/Leitbild_EAHJena_2024_AnpassungSlogan.pdf)

## FORSCHUNGS- UND TRANSFERPROJEKTE

Der Forschungsschwerpunkt „Gesundheit und Nachhaltigkeit<sup>28</sup>“ der EAH Jena bietet durch die Beteiligung vielfältiger Disziplinen ein breites Spektrum an Forschungsthemen und Lehrangeboten – vom Gesundheitsmanagement über Pflege- und Hebammenwissenschaften, eine sozialwissenschaftliche Methodenausbildung bis zu Biomedizin, Augenoptik und Energietechnik.

Die Forschungs- und Transferprojekte in diesem Bereich<sup>29</sup> widmen sich z. B. Themen wie „Rassistische Diskriminierung in der Gesundheitsversorgung“, „Digitale Daseinsvorsorge“ oder „Menschenrechtliche Transformation des deutschen Migrationsrechts“.

---

<sup>28</sup> <https://www.eah-jena.de/forschung/forschungsschwerpunkte/gesundheit-und-nachhaltigkeit>

<sup>29</sup> <https://www.eah-jena.de/forschung/aktuelle-forschung/forschung-gesundheit-und-nachhaltigkeit>

## Ressourcen zum Thema Nachhaltigkeit und soziale Gerechtigkeit

Die hier versammelten Ressourcen umfassen Material zum Hören (z. B. Hinweise auf Podcasts oder Radiosendungen), zum Anschauen (z. B. Fernsehbeiträge, die via Mediathek online zugänglich sind), zum Lesen (z. B. Webseiten von Initiativen, Blogartikel von Aktivist\*innen, wissenschaftliche Artikel und Bücher, Publikationen von Bundesministerien) und zum Mitmachen (z. B. Selbsttests, Hinweise auf Gruppen und Initiativen, bei denen man sich einbringen kann).

Die Ressourcen bieten eine Mischung aus leicht erschließbaren Materialien (für diejenigen, die sich ganz neu mit einem Thema beschäftigen wollen) ebenso wie wissenschaftliche Publikationen oder Hinweise auf Forschungsprojekte (für diejenigen, die tiefergehende Informationen wünschen).

Dabei wird kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben. Es lassen sich aber viele der hier versammelten Materialien als ‚Sprungbrett‘ nutzen, d. h. meist finden sich in einem Buch, einer Broschüre oder auf einer Webseite weitere Quellen und Links zum jeweiligen Thema, die für eine eigenständige, vertiefte Recherche genutzt werden können.

Die Ressourcensammlung beginnt mit einem Überblick über bestehende Anlaufstellen und Einrichtungen an den beiden Jenaer Hochschulen, in der Stadt Jena und im Land Thüringen sowie auf Bundesebene. Die darauffolgenden Abschnitte der Ressourcensammlung sind thematisch gegliedert, wobei viele Materialien mehr als nur ein Thema abdecken und die hier vorgenommene Einordnung daher nicht als ‚harte‘ Abgrenzung zu verstehen ist.

Soweit Erläuterungen der Autor\*innen dieser Dokumentation zur Einordnung der jeweiligen Quellen beigefügt sind, sind diese in [eckigen Klammern] platziert.

## Anlaufstellen, Institutionen, Organisationen

### An der Friedrich-Schiller-Universität Jena

- App „UniStartJena“: <https://www.uni-jena.de/294470/app-unistartjena> [Bündelt Informationen für neue Studierende, um den Studienstart zu erleichtern]
- Studierendenrat: <https://www.stura.uni-jena.de> [z. B. mit Referat Queer-Paradies (<https://www.queer-paradies.de>) sowie weiteren Referaten und Arbeitskreisen, z. B. für Soziales/Nachteilsausgleich, Menschenrechte und Antidiskriminierung, Gleichstellung etc.: <https://www.stura.uni-jena.de/referate/>]
- Dr. FSU: <https://www.dr.uni-jena.de> [Rat der Doktorand\*innen]
- Personalrat: <https://www.uni-jena.de/5265/personalrat>
- Niedrigschwellige Möglichkeit, um Diskriminierung anonym zu melden: <https://www.uni-jena.de/133430/meldeformular>
- Stabsstelle Arbeitssicherheit: Arbeitssicherheit, Umweltschutz, Gefahrstoffe, Brandschutz: <https://www.uni-jena.de/28220/arbeitssicherheit>
- Stabsstelle Qualitätsentwicklung in der Lehre: <https://www.uni-jena.de/5430/stabsstelle-qualitaetsentwicklung-in-der-lehre> [Hier auch Verweis auf Studierenden-AG „Qualitätsentwicklung in der Lehre“; letzte Sitzung am 8. Mai 2024. Die AG ist gedacht als Mitwirkungsforum für Studierende, zusätzlich zu den



bestehenden Gremien. Studierende sollen hier über die auf Verbesserungsmöglichkeiten hinweisen und Anregungen in den Qualitätsentwicklungsprozess einbringen können.]

- Internationales: <https://www.uni-jena.de/68/international> [Anlaufstelle bei geplantem Auslandsaufenthalt oder wenn man aus dem Ausland nach Jena kommt.]
- Familienbüro: <https://www.uni-jena.de/5120/familienbuero> [Das Hochschul-Familienbüro „JUniFamilie“ ist eine Kooperation der Friedrich-Schiller-Universität Jena und des Studierendenwerks Thüringen und Ansprechpartner z. B. für Angehörigenpflege, Elternzeit, Kinderbetreuung.]
- Fair.miteinander: Portal für Gleichstellung und Diversität: <https://www.uni-jena.de/51821/gleichstellung-und-diversitaet>
- Gleichstellungsbüro: <https://www.uni-jena.de/26795/gleichstellungsbuero>
- Diversitätsbüro: <https://www.uni-jena.de/29195/diversitaetsbuero>; Diversitätsbeauftragter: Prof. Dr. David J. Green
- Schwerbehindertenvertretung: <https://www.uni-jena.de/15405/schwerbehindertenvertretung>
- Inklusion: <https://www.uni-jena.de/5130/inklusion>
- Wertschätzendes Verhalten und Schutz vor Diskriminierung: <https://www.uni-jena.de/193325/wertschaetzendes-verhalten-und-schutz-vor-diskriminierung> [Übersicht über Themen, Anlaufstellen (intern und extern) für Information, Beratung und Beschwerde]
- Diversitätssensible Veranstaltungsplanung: <https://www.uni-jena.de/56452/diversitaetsensible-veranstaltungsplanung>
- Verzeichnis barrierefreier Gebäude der Friedrich-Schiller-Universität Jena: <https://www.uni-jena.de/unijenamedia/137445/barrierefreie-hochschulgebäude.pdf>
- Heterogenität und Inklusion in der Lehre: <https://www.uni-jena.de/51931/heterogenitaet-und-inklusion-in-der-lehre>
- Gleichstellungsplan 2020-2026 der Friedrich-Schiller-Universität Jena: <https://www.uni-jena.de/unijenamedia/141180/u-jena-gleichstellungsplan-2020-2016-website.pdf> sowie Anpassung 2023: <https://www.hanfried.uni-jena.de/vhbmedia/28171/gleichstellungsplan-der-fsu-jena-2020-2026-anpassung-2023.pdf>
- Büro der Vizepräsidentin für Universitätsgemeinschaft und Engagement: Arbeitsbereich Gleichstellung und Diversität: Strategieentwicklung und Management: <https://www.uni-jena.de/285406/buero-der-vizepraesidentin-fuer-universitaetsgemeinschaft-und-engagement>
- KomRex: Zentrum für Rechtsextremismusforschung, Demokratiebildung und gesellschaftliche Integration, Friedrich-Schiller-Universität Jena: <https://www.komrex.uni-jena.de/>
- Strukturaufbauprojekt „Gender in Focus“ an der Universität Jena (2024-2029): <https://www.uni-jena.de/51843/forschung>

- Übersichtsseite „Wir wirken: Wie die Universität die Gesellschaft durch Wissen mitgestaltet“: <https://www.uni-jena.de/181775/third-mission> (z. B. Wissenstransfer, Beratung, Weiterbildung und gesellschaftliches Engagement)
- Forschungsprojekt „Analyse der Rolle und des Arbeitsmarkt-Potenzials internationaler Studierender der Friedrich-Schiller-Universität Jena im Kontext Thüringens“ (ARAPiS): wird gefördert aus Mitteln des Struktur- und Innovationsbudgets des Thüringer Ministeriums für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft. <https://www.career.uni-jena.de/5214/arapis>
- Refugee Law Clinic Jena e.V.: <https://www.rlcjena.de> [Studentischer Rechtsberatungsservice für Geflüchtete; Ausbildungsangebot zum Aufenthalts- und Asylrecht.]
- Studierendenwerk Thüringen: bietet z. B. eine allgemeine Sozialberatung (<https://www.stw-thueringen.de/beratung/allgemeine-sozialberatung.html>) sowie psychosoziale Beratung (<https://www.stw-thueringen.de/beratung/psychosoziale-beratung/>)
- Universitäre Gesundheitsförderung: <https://www.uni-jena.de/5155/psychisch-gesund-und-achtsam-sein> und <https://www.hochschulsport.uni-jena.de/590/psychosoziale-gesundheit> [Präventionsangebote des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) und des Studentischen Gesundheitsmanagements (SGM) zur psychischen bzw. psychosozialen Gesundheit für Mitarbeitende und Studierende]
- Thinius, J. & Beelmann, A. (2022). Das soziale Klima an Hochschulen: Eine Untersuchung zu sozialen Beziehungen und Diskriminierungserfahrungen von Studierenden der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Jena: Zentrum für Rechtsextremismusforschung, Demokratiebildung und gesellschaftliche Integration, Friedrich-Schiller-Universität. <https://www.komrex.uni-jena.de/komrexmedia/3010/thiniusbeelmann2022sozklimafsu.pdf> [Studie an der Friedrich-Schiller-Universität Jena zum Thema Diskriminierung]

### An der Ernst-Abbe-Hochschule Jena

- Studierendenrat: <https://stura.eah-jena.de>
- Studierendenrat der Ernst-Abbe-Hochschule Jena, AG Neurodiversität: <https://www.stura.eah-jena.de/ag-neurodiversitaet/>
- Personalrat: <https://www.eah-jena.de/hochschule/struktur/personalrat>
- Gleichstellungsbeirat und Gleichstellungsbeauftragte: <https://www.eah-jena.de/hochschule/struktur/gleichstellungsbeirat>
- Schwerbehindertenvertretung: <https://www.eah-jena.de/hochschule/struktur/schwerbehindertenvertretung>
- Diversitätsbeauftragte: <https://www.eah-jena.de/hochschule/struktur/diversitaet>
- Niedrigschwellige Möglichkeit, um Diskriminierung anonym zu melden: <https://www.eah-jena.de/hochschule/struktur/diskriminierung-melden>
- Migration and Participation Law Clinic (MaP): <https://www.eah-jena.de/map> [Ziel von MaP ist es, Studierende der EAH und weitere Interessierte dazu zu qualifizieren,

unter juristischer Supervision Migrant\*innen ehrenamtlich zu Fragen der sozialrechtlichen Teilhabe zu beraten, besonders zur Bildungs- und Arbeitsmarktintegration, z. B. zum Zugang zu Sprachkursen, zu Ausbildungsplätzen, zur Beschäftigung oder zum Studium.]

## In Jena und Thüringen

- Antidiskriminierungsstelle Jena: <https://antidiskriminierung.jena.de> [Kommunale Antidiskriminierungsstelle, wo Vorfälle gemeldet und Gespräche vereinbart werden können.]
- Lokale Partnerschaft für Demokratie Jena: <https://www.demokratie-jena.de/partnerschaft-fuer-demokratie-jena/>
- MigraNetz Thüringen e.V. – Landesverband der Migrant\*innenorganisationen: <https://www.migranetz-thueringen.org/de/>
- Migrations- und Integrationsbeirat der Stadt Jena: <https://wahlen.jena.de/de/migrationsbeirat> und <https://neu.jena.de/de/migrations-und-integrationsbeirat> [Der Beirat vertritt als ehrenamtlich arbeitendes Gremium alle Einwohner\*innen Jenas, die eine Migrationsgeschichte haben, und wird am 01.04.2025 für die nächsten fünf Jahre neu gewählt.]
- Demokratischer Jugendring Jena e.V.: <https://jugendring-jena.de/> [Dachverband für aktuell über 20 Jenaer Jugendverbände. Ist Träger der Lokalen Partnerschaft für Demokratie Jena und unterstützt hierüber Einzelpersonen, Initiativen und Vereine bei der Demokratieförderung, Vielfaltsgestaltung und Arbeit gegen Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit]
- Raus aufs Land: <http://www.adberatung.de/> [Modellprojekt. Antidiskriminierungsberatung vor Ort in Weimar, Weimarer Land, Ilm-Kreis, Saale-Holzland-Kreis und digital]
- Landeszentrale für politische Bildung: <https://www.lztthueringen.de/>
- Vielfalt Leben - QueerWeg Verein für Thüringen e.V.: <https://www.queerweg.de>
- Saale-Betreuungswerk der Lebenshilfe Jena e.V.: <https://sbw-jena.info>
- Gesamtschule UniverSaale, Jena: <https://querwege.de/universaale/>
- Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung: <https://www.tkg-info.de>
- Netzwerk Diversität an Thüringer Hochschulen: <https://www.diversitaet-in-thueringen.de>
- Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft (IDZ): <https://www.idz-jena.de> [In Trägerschaft der Amadeu Antonio Stiftung: Das IDZ ist Teil des bundesweiten Forschungsinstituts Gesellschaftlicher Zusammenhalt (FGZ).]
- Die beispielbare Stadt: <http://www.beispielbare-stadt.de> [Städte für Kinder sicher und attraktiv machen: Dieses Konzept wird auch in Jena seit Mai 2023 umgesetzt: <https://rathaus.jena.de/de/beispielbare-stadt>; <https://rathaus.jena.de/de/wie-kann-der-strassenraum-interessanter-und-sicherer-fuer-kinder-werden-0>; <https://rathaus.jena.de/de/beispielbare-stadt-erste-elemente-werden-aufgebaut>]

- Agathe – Älter werden in der Gemeinschaft – Thüringer Initiative gegen Einsamkeit: <https://üag.de/beratung/generationenarbeit/agathe>; in ganz Thüringen: <https://www.agathe-thueringen.de>
- ThINKA – Thüringer Initiative für Integration, Nachhaltigkeit, Kooperation und Aktivierung: <https://bimf.thueringen.de/akteure/thinka> in Jena und ganz Thüringen
- Lokale Partnerschaft für Demokratie Jena <https://www.demokratie-jena.de>
- Runder Tisch für Demokratie: <https://www.kokont-jena.de/runder-tisch-fuer-demokratie/>
- Stadtprogramm für Demokratie: Jenaer Programm gegen Rechtsextremismus, Rassismus, Antisemitismus und Diskriminierung [In 2025 wird dieses Jenaer Stadtprogramm überarbeitet und soll zunächst durch den „Runden Tisch für Demokratie“ verabschiedet werden. Im Gespräch ist jedoch auch eine Verabschiedung durch den (demokratisch legitimierten) Stadtrat, um dem Programm dadurch mehr Gewicht zu verleihen. Kritiker\*innen befürchten dadurch jedoch eine inhaltliche Verwässerung des Programms.] <https://www.kokont-jena.de/einladung-zur-ersten-sitzung-des-runden-tischs-fuer-demokratie-2025-am-13-januar-2025-im-historischen-rathaus/> Entwurfssfassung: [https://www.kokont-jena.de/wp-content/uploads/2025/01/Stadtprogramm-Gesamtentwurf-2025\\_Runder-Tisch.pdf](https://www.kokont-jena.de/wp-content/uploads/2025/01/Stadtprogramm-Gesamtentwurf-2025_Runder-Tisch.pdf)

## In Deutschland

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes: <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/startseite/startseite-node.html>
- Beratungskompass Verschwörungsdenken: <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/pressemitteilungen/DE/2025/02/beratungskompass.html> [Beratungsstelle der Bundesregierung für von Verschwörungserzählungen Betroffene; nahm am 27.02.25 die Arbeit auf]
- Amadeu Antonio Stiftung: <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/> [Ziel der Amadeu Antonio Stiftung: eine demokratische Zivilgesellschaft zu stärken, die sich konsequent gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus wendet.]
- Institut für demokratische Kultur (IdK) an der Hochschule Magdeburg-Stendal: <https://www.h2.de/forschung/forschungszentren/institut-fuer-demokratische-kultur.html>
- Violence Prevention Network: <https://violence-prevention-network.de> [Ist eine deutsche Nichtregierungsorganisation im Bereich Extremismusprävention, die Beratung und Weiterbildung (u. a. für Angehörige, Lehrende und Mitarbeitende im Justizvollzug) sowie Deradikalisierungsmaßnahmen im Strafvollzug anbietet]
- Bundeszentrale für politische Bildung: <https://www.bpb.de/>
- Diskriminierungs-Check der Antidiskriminierungsstelle des Bundes: <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/wir-beraten-sie/diskriminierungs-check/wegweiser/diskriminierungs-check-node.html>
- Vielfalt entscheidet – Data for Equity: <https://vielfaltentscheidet.de>
- Sektion Soziale Ungleichheit und Sozialstrukturanalyse der Deutschen Gesellschaft für Soziologie: <https://soziale-ungleichheit.de/>

- Arbeitsgemeinschaft trans\*emanzipatorische Hochschulpolitik: <http://ag-trans-hopo.org>
- Netzwerk Nachhaltige Wissenschaft: <https://netzwerk-nachhaltige-wissenschaft.de>
- Konzeptwerk Neue Ökonomie: <https://konzeptwerk-neue-oekonomie.org>
- Die Frankfurt University of Applied Sciences richtet zum 01.04.2025 am Fachbereich 4: Soziale Arbeit und Gesundheit eine Professur für Soziale Ungleichheit und sozialökologische Transformation ein. Der Fachbereich: <https://www.frankfurt-university.de/de/hochschule/fachbereich-4-soziale-arbeit-gesundheit/willkommen-am-fb-4/>
- Prout at Work: <https://www.proutatwork.de>
- Charta der Vielfalt: <https://www.charta-der-vielfalt.de> [Die Friedrich-Schiller-Universität Jena hat diese unterzeichnet.]
- Georg-August-Universität Göttingen: Institut für Diversitätsforschung: <https://www.uni-goettingen.de/de/445828.html>
- Vielfalt gestalten: Diversity Audit des Stifterverbandes: [https://www.stifterverband-change.org/audits/diversity\\_audit](https://www.stifterverband-change.org/audits/diversity_audit) [Die Ernst-Abbe-Hochschule Jena ist hierdurch zertifiziert, ebenso wie die meisten anderen Thüringer Hochschulen, die Uni Jena jedoch nicht.]
- audit familiengerechte hochschule: <https://www.berufundfamilie.de/auditierung-unternehmen-institutionen-hochschule/audit-fgh>
- Aufstehen gegen Rassismus: <https://www.aufstehen-gegen-rassismus.de/>
- Online-Selbstlernkurse zu aktivistischem Handwerkszeug: <https://organisiert-euch.de>
- Sammlung für Bildungs- und Workshopmaterialien: [www.weltverbessern-lernen.de](http://www.weltverbessern-lernen.de)
- Rechtliche Verankerungen von Antidiskriminierung sind z. B. die sog. Antirassismusrichtlinie der Europäischen Union (Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:32000L0043>), das Grundgesetz (Artikel 3) (<https://www.gesetze-im-internet.de/gg/BJNR000010949.html>; <https://www.bundestag.de/grundgesetz>) sowie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz §1 (<https://www.gesetze-im-internet.de/agg/BJNR189710006.html>)

## Allgemein zu sozialer Gerechtigkeit

- Quent, Matthias (2023). Man bemerkt sie vor allem, wenn sie fehlt: Soziale Gerechtigkeit. Share Magazin: <https://share.eu/magazine/soziale-gerechtigkeit> [17.07.2023].
- Brocchi, D. (2019). Nachhaltigkeit und soziale Ungleichheit: Warum es keine Nachhaltigkeit ohne soziale Gerechtigkeit geben kann. Springer VS: Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-25633-3>
- Heinrich-Böll-Stiftung (2022). Sozialatlas: Daten und Fakten über das, was unsere Gesellschaft zusammenhält. Heinrich-Böll-Stiftung: Berlin.

<https://www.boell.de/de/sozialatlas> [Unter dem angegebenen Link werden auch Podcastfolgen, Infografiken etc. zum Sozialatlas angeboten.]

- Bundeszentrale für politische Bildung (2023). Soziale Ungleichheit. Informationen zur politischen Bildung, Heft 354, 1/2023  
<https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/izpb/soziale-ungleichheit-354/> [komplettes Themenheft, darin u. a.:]
  - Groh-Samberg, O., Kleinert, C., & Konietzka, D. (2023). Was ist soziale Ungleichheit? Konzeptionelle Perspektiven. Informationen zur politischen Bildung, Nr. 354/2023. Bundeszentrale für politische Bildung:  
<https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/izpb/soziale-ungleichheit-354/520841/was-ist-soziale-ungleichheit-konzeptionelle-perspektiven/>
  - Konietzka, D., & Groh-Samberg, O. (2023). Struktur sozialer Ungleichheit. Informationen zur politischen Bildung, Nr. 354/2023.  
<https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/izpb/soziale-ungleichheit-354/520846/struktur-sozialer-ungleichheit/> [Artikel gibt einen Überblick über die soziologischen Konzepte Klassen, Status, Schichten, Milieus und Lagen. Artikel ist also eher für diejenigen von Interesse, die sich einen knappen, aber fundierten Überblick über die entsprechenden soziologischen Modelle verschaffen wollen.]
- Opielka, M. (2016). Soziale Nachhaltigkeit aus soziologischer Sicht. Soziologie, 45(1), 33–46. <https://www.iso.org/veroeffentlichungen/aufsaeetze/soziale-nachhaltigkeit-aus-soziologischer-sicht/> [starker Fokus auf die wissenschaftliche Disziplin der Soziologie und das Füllen einer theoretischen Leerstelle]
- Opielka, M. (2023). Soziales Klima (1. Aufl.). Beltz Juventa.  
[https://www.beltz.de/fachmedien/sozialpaedagogik\\_soziale\\_arbeit/produkte/details/49998-soziales-klima.html](https://www.beltz.de/fachmedien/sozialpaedagogik_soziale_arbeit/produkte/details/49998-soziales-klima.html) und  
<https://www.iso.org/veroeffentlichungen/buecher/michael-opielka-soziales-klima-der-konflikt-um-die-nachhaltigkeit-des-sozialen-2023/>
- Rüegg, R., Tischhauser, A., Fritschi, T., Zychlinski, J., & Korell, I. (2021). Was ist soziale Nachhaltigkeit? Eine Annäherung. impuls: Magazin des Departements Soziale Arbeit, 3/2021, 18–21. <https://doi.org/10.24451/arbor.15402>,  
[https://www.bfh.ch/dam/jcr:ab346d33-7886-4370-a264-9091946aca57/210810\\_impuls\\_3\\_2021\\_verlinkt.pdf](https://www.bfh.ch/dam/jcr:ab346d33-7886-4370-a264-9091946aca57/210810_impuls_3_2021_verlinkt.pdf)
- Hindenburg, D. (2022). Vom Urzustand zum Gesellschaftsvertrag: Eine Theorie der sozialen Gerechtigkeit. Oekom Verlag: München. <https://www.oekom.de/buch/vom-urzustand-zum-gesellschaftsvertrag-9783962383473>
- Hinsch, W. (2016). Die gerechte Gesellschaft: Eine philosophische Orientierung. Reclam: Stuttgart.
- Club of Rome & Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie GmbH (2024). Earth for All Deutschland: Aufbruch in eine Zukunft für Alle. Oekom Verlag: München.  
<https://www.oekom.de/buch/earth-for-all-deutschland-9783987261114>
- Bundesregierung (2023). Menschliches Wohlbefinden und Fähigkeiten, soziale Gerechtigkeit: Herausforderungen und Wege der Transformation. Bundesregierung: Berlin.  
<https://www.bundesregierung.de/resource/blob/975274/2215554/24742725f58152>

[cb2777995f06145372/2023-08-23-transformatiosnbericht-menschliches-wohlergehenericht-1--data.pdf?download=1](https://www.bne-portal.de/bne/de/news/engagement-foerdern-engagementstrategie-des-bundes.html)

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2024). Engagementstrategie des Bundes. Berlin <https://www.bne-portal.de/bne/de/news/engagement-foerdern-engagementstrategie-des-bundes.html> [beschlossen vom Bundeskabinett hat am 4. Dezember 2024, erarbeitet u. a. mittels eines einjährigen zivilgesellschaftlichen Beteiligungsprozesses]
- Deutschlandfunk: Essay & Diskurs (10.03.2024, 30 min). Soziale Ungerechtigkeit tötet in großem Stil – Gespräch mit Michael Marmot. <https://www.deutschlandfunk.de/soziale-ungerechtigkeit-toetet-in-grossem-stil-gespraech-mit-michael-marmot-dlf-f01c4699-100.html>
- Online-Kurs des Verbands für interkulturelle Arbeit VIA Bayern e.V.: <https://vielfalt-gestalten.de/courses/antidiskriminierung/> [Bietet ein Erklärvideo sowie einen vertiefenden Online-Zertifikatskurs mit vier Modulen mit insgesamt 15 Themenfeldern. Der Kurs ist kostenfrei und kann flexibel genutzt werden.]
- UN World Day of Social Justice: jedes Jahr am 20. Februar, <https://www.un.org/en/observances/social-justice-day>
- Bosetti Late Night, 3sat, 45min: <https://www.zdf.de/3sat/bosetti-late-night> [Themen der verschiedenen Folgen sind u. a. Feminismus, Gender, Inklusion/BeHinderung]
- „Check deine Privilegien“: [Unter diesem Suchbegriff finden sich online viele Listen mit Fragen, die für Privilegien und Diskriminierung sensibilisieren sollen, z. B. <https://demosmag.de/miteinander-wir/check-deine-privilegien/> oder <https://rosamag.de/check-deine-privilegien-arbeiterinnenkind-vs-akademikerinnenkind/>]
- Piketty, T.: diverse Bücher: z. B. bei C.H. Beck: <https://www.chbeck.de/suche/?query=Piketty>
  - (2025). Die Kämpfe der Zukunft: Gleichheit und Gerechtigkeit im 21. Jahrhundert. (zusammen mit Sandel, M.)
  - (2022). Rassismus messen, Diskriminierung bekämpfen.
  - (2021). Ökonomie der Ungleichheit: Eine Einführung.
- Sen, A. & Nussbaum, M. [Entwickelten in den 1980ern den Capabilities Approach] Publikationen dazu sind u. a.:
  - Sen, A. (1985). Commodities and capabilities. Amsterdam: North-Holland, Elsevier Science Publishers. <https://archive.org/details/commoditiescapab0000sena>
  - Sen, A. (2001). Development as freedom. Oxford, UK: Oxford University Press. <https://archive.org/details/developmentasfre00sena>
  - Nussbaum, M. (2011). Creating capabilities: The human development approach. Cambridge, MA: Belknap Press of Harvard University Press. <https://www.jstor.org/stable/j.ctt2jbt31>
  - Nussbaum, M. (2003). Capabilities as fundamental entitlements: Sen and social justice. In: Feminist Economics, 9(2-3), 33-59. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1354570022000077926>
- Rawls, J. (1971). A theory of justice. Cambridge, MA: Belknap Press of Harvard University Press. [Der Klassiker der Gerechtigkeitstheorie.]

Das folgende Bild zu Gleichheit, Gerechtigkeit und Teilhabe ist (in verschiedenen Variationen) in Online-Communities weit verbreitet, um die Unterschiede bzw. Abstufungen zu illustrieren.

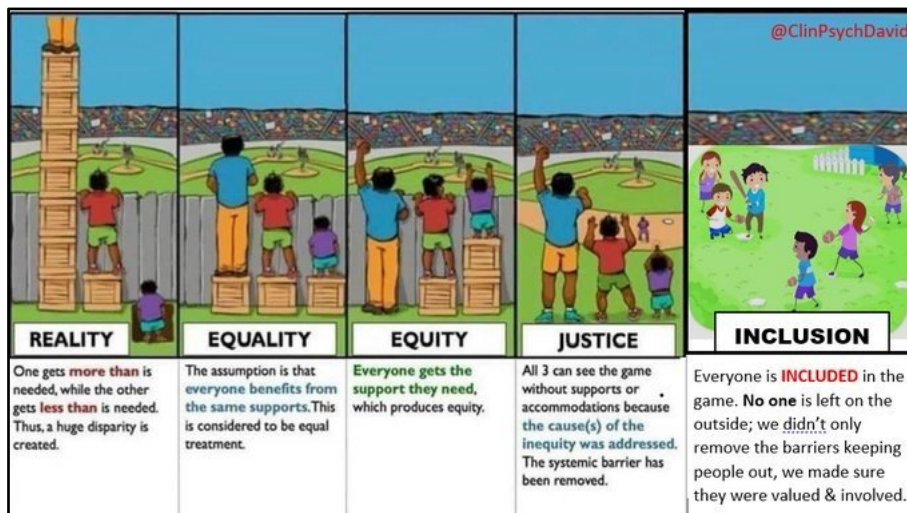


Abbildung 1: Reality, equality, equity, justice, inclusion (Quelle: <https://www.jennifertardy.com/linkedin-newsletter-articles/how-we-define-diversity-equity-inclusion-and-belonging-at-jtc>; Zugriff: 10.03.2025)

## Thema: Demokratie

- Bornemann, B., Knappe, H., & Nanz, P. (Hrsg.) (2022). The Routledge Handbook of Democracy and Sustainability. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429024085>
- Heidenreich, F. (2023). Nachhaltigkeit und Demokratie: Eine politische Theorie. Suhrkamp: Berlin. <https://www.suhrkamp.de/buch/felix-heidenreich-nachhaltigkeit-und-demokratie-t-9783518299883>
- Elsässer, L. (2018). Wessen Stimme zählt? Soziale und politische Ungleichheit in Deutschland. Campus: Frankfurt a. M. [https://www.mpifg.de/pu/books\\_wz/2018/wz\\_elsaesser\\_2018-6](https://www.mpifg.de/pu/books_wz/2018/wz_elsaesser_2018-6)
- Klein, S. (2025). Toxisch reich: Warum extremer Reichtum unsere Demokratie gefährdet. Oekom Verlag: München. <https://www.oekom.de/buch/toxisch-reich-9783987261381>
- Stadtverwaltung Jena (2025). Möglichkeiten der Bürgerbeteiligung in Jena. <https://beteiligung.jena.de/de/umfrage-zur-broschuere-moeglichkeiten-der-buergerbeteiligung-jena> [Broschüre zu formellen und informellen Formen, Verfahren und Anlaufstellen der Bürgerbeteiligung]
- Landeszentrale für politische Bildung Thüringen: <https://bildungfürdemokratie.de> [bietet u. a. Podcast, Blog, Veranstaltungen, Informationen zum Wahlrecht sowie zu verschiedenen Wahlen (Kommunal, Landtag, Europa, Wahlen in den USA)]
- Caritas (2024). Frust-O-Mat. <https://frust-o-mat.de> [entwickelt von der Caritas im Vorfeld der Landtagswahlen in Brandenburg am 22. September 2024, um tendenziell rechts wählende Jugendliche anzusprechen; Pressemitteilung: <https://www.caritas.de/diecaritas/in-ihrer-naehe/berlin/presse/radikalzugehoert>]
- Goldberg S., Lindell M., & Bächtiger A. (2024). Empowered minipublics for democratic renewal? Evidence from three conjoint experiments in the United States, Ireland, and



Finland. American Political Science Review, 1-18. doi:10.1017/S0003055424001163  
[allgemein zu demokratischer Beteiligung, insbesondere Bürgerräten]

- Allianz Vielfältige Demokratie: <https://allianz-vielfaeltige-demokratie.de>  
[Bürgerbeteiligung in politischen Prozessen]
- Deutschlandfunk: Systemfragen (30.01.2025, 28 min). Ungleiche Demokratie: Warum vielen Menschen nicht zugehört wird. <https://www.deutschlandfunk.de/ungleiche-demokratie-warum-vielen-menschen-nicht-zugehoert-wird-100.html>
- Fachstelle Bildungsallianzen gegen rechte Ideologien der Heinrich-Böll-Landesstiftungen und Heinrich-Böll-Stiftung Rheinland-Pfalz (2024). Antidemokratie getarnt als politische Bildung: Analysen zum Institut für Staatspolitik, zur Bibliothek des Konservatismus, zur Desiderius-Erasmus-Stiftung sowie zu Geschichte und Kritik rechter Bildungsstätten. Fachstelle Bildungsallianzen gegen rechte Ideologien der Heinrich-Böll-Landesstiftungen und Heinrich-Böll-Stiftung Rheinland-Pfalz: Mainz. <https://www.boell-thueringen.de/de/2024/09/16/antidemokratie-getarnt-als-politische-bildung>
- Fachstelle Bildungsallianzen gegen rechte Ideologien der Heinrich-Böll-Landesstiftungen (2024). Zur Sache! Was die AfD wirklich will und was wir entgegen. Weiterdenken Verlag: Dresden. <https://www.boell-thueringen.de/de/2024/02/09/zur-sache-was-die-afd-wirklich-will-und-was-wir-entgegenen>
- modus – Zentrum für angewandte Deradikalisierungsforschung: <https://modus-zad.de> [bietet u. a. Forschung (z. B. zu Hate Speech auf TikTok und alternativen Plattformen oder zu Missbrauch von Gaming-Inhalten und -Plattformen durch Extremist\*innen) sowie ein Portal zur Aufklärung gegen Verschwörungsnarrative]

## Thema: Klimawandel und Klimagerechtigkeit

- Otto, F. (2023). Klimaungerechtigkeit. Was die Klimakatastrophe mit Kapitalismus, Rassismus und Sexismus zu tun hat. Ullstein: Berlin.
- Rosa-Luxemburg-Stiftung (14.06.2024). Wie die extreme Rechte die Klimakrise nutzt | Natascha Strobl über Faschismus in der Gegenwart: <https://www.youtube.com/watch?v=OgKHpTYTi5g>
- BUNDjugend (2023a). VerRücktes Klima – BeHinderte Lösungen: <https://www.bundjugend.de/projekte/locals-united/verruecktes-klima/>
- BUNDjugend (2023b). Kolonialismus & Klimakrise: über 500 Jahre Widerstand: <https://www.bundjugend.de/projekte/locals-united/kolonialismusundklimakrise/>
- Aktionsbündnis Brandenburg gegen Gewalt, Rechtsextremismus und Rassismus (2023). Klimaschutz im Fokus. Wie Rechtsextreme die ökologische Wende bekämpfen: <https://aktionsbuenndnis-brandenburg.de/produkt/klimaschutz-im-fokus/>
- BUND (2024). Mehr Mitbestimmung möglich machen: Die Stärkung der Zivilgesellschaft bei der Umsetzung nationaler Klimapolitik. <https://www.bund.net/service/publikationen/detail/publication/staerkung-der-zivilgesellschaft-bei-der-umsetzung-nationaler-klimapolitik-mehr-mitbestimmung-moeglich-machen/>

- BUND (2024). Argumente für sozial gerechten Klimaschutz. <https://www.bund.net/service/publikationen/detail/publication/argumente-fuer-sozial-gerechten-klimaschutz/>
- Fachstelle Radikalisierungsprävention und Engagement im Naturschutz (FARN) (2021). Die extreme Rechte zwischen Klimawandelleugnung und Klimanationalismus. Fachstelle Radikalisierungsprävention und Engagement im Naturschutz (FARN). <https://www.nf-farn.de/klimawandelleugnung-und-klimanationalismus> [Siehe auch viele weitere Publikationen von FARN sowie deren Angebote im Bereich der Bildungsarbeit]
- Konzeptwerk Neue Ökonomie: <https://konzeptwerk-neue-oekonomie.org/bausteine-fuer-klimagerechtigkeit/> [Hier insbesondere die Reihe „Bausteine für Klimagerechtigkeit“, aber auch die Angebote im Bereich der Bildungsarbeit]
- Quent, M., Richter, C. & Salheiser, A. (2022). Klimarassismus. Der Kampf der Rechten gegen die ökologische Wende. Piper: München. <https://www.piper.de/buecher/klimarassismus-isbn-978-3-492-06399-9>
- Deutscher Ethikrat (2024). Klimagerechtigkeit. Deutscher Ethikrat: Berlin. <https://www.ethikrat.org/publikationen/stellungnahmen/klimagerechtigkeit/>
- Raworth, K. (2012). A safe and just space for humanity: Can we live within the doughnut? Oxfam GB, London. <https://www.oxfam.org/en/research/safe-and-just-space-humanity>
- Raworth, K. (2017). Doughnut Economics: Seven ways to think like a 21st century economist. Chelsea Green Publishing: White River Junction, VT. <https://www.kateraworth.com>
- Rockström, J., Gupta, J., Qin, D., Lade, S. J., Abrams, J. F., Andersen, L. S., Armstrong McKay, D. I., Bai, X., Bala, G., Bunn, S. E., Ciobanu, D., DeClerck, F., Ebi, K., Gifford, L., Gordon, C., Hasan, S., Kanie, N., Lenton, T. M., Loriani, S., ... Zhang, X. (2023). Safe and just Earth system boundaries. Nature, 619(7968), 102-111. <https://doi.org/10.1038/s41586-023-06083-8>
- Centre for Planetary Health Policy (CPHP) (2024). Webinar zu „Soziale Klimapolitik – klimaresiliente Sozialpolitik: Wie gelingt das?“ in der Webinarreihe „Planetary Health Dialogues“ <https://cphp-berlin.de/phd-10/>
- Deutscher Naturschutzring (DNR) e.V. (2024). Appell für einen European Green and Social Deal. DNR: Berlin. [https://www.dnr.de/sites/default/files/2024-06/Appell\\_Green\\_Deal\\_Social\\_Deal.pdf](https://www.dnr.de/sites/default/files/2024-06/Appell_Green_Deal_Social_Deal.pdf) [36 Organisationen fordern hierin ein neues europäisches Wohlstandsmodell und die Stärkung des Green Deal, dessen ausreichende Finanzierung sowie die Einführung bzw. Stärkung von Mechanismen für sozial gerechten Ausgleich bei der Transformation]
- Bohmann, S., & Küçük, M. (2024). Einkommensstarke Haushalte verursachen mehr Treibhausgasemissionen – vor allem wegen ihres Mobilitätsverhaltens. DIW Wochenbericht, 91(27), 421-429. [https://www.diw.de/de/diw\\_01.c.906982.de/publikationen/wochenberichte/2024\\_2\\_7\\_2/einkommensstarke\\_haushalte\\_verursachen\\_mehr\\_treibhausgasemissionen\\_vor\\_alle\\_m\\_wegen\\_ihres\\_mobilitaetsverhaltens.html](https://www.diw.de/de/diw_01.c.906982.de/publikationen/wochenberichte/2024_2_7_2/einkommensstarke_haushalte_verursachen_mehr_treibhausgasemissionen_vor_alle_m_wegen_ihres_mobilitaetsverhaltens.html) [Siehe auch weitere Publikationen des DIW zur sozial gerechten Gestaltung der Nachhaltigkeitstransformation.]

- Das gesamte Themenheft „Sozialpolitische Aspekte der sozialökologischen Transformation“ der wissenschaftlichen Zeitschrift „Sozialer Fortschritt“, 73(6-7) (2024): <https://elibrary.duncker-humboldt.com/issue/7300/sozialpolitische-aspekte-der-sozialokologischen-transformation> und <https://www.iso.org/veroeffentlichungen/aufsaeetze/michael-opielka-nachhaltige-sozialpolitik-wohlfahrtsregime-und-nachhaltigkeitsregime-2024/> [u. a. mit Beiträgen von Thomas Barth, Michael Opielka und Frank Nullmeier sowie dem folgenden Artikel: Heinze, R. G., & Schupp, J. (2024). Klimasozialpolitik als Pfeiler der Nachhaltigkeitswende. Sozialer Fortschritt, 73(6-7), 443-460. <https://doi.org/10.3790/sfo.2024.1442002>]
- Thinktank „Zukunft KlimaSozial“ bzw. „Institut für Klimasozialpolitik“, Berlin: <https://zukunft-klimasozial.de> [Gegründet 2024 von den Wissenschaftlerinnen Brigitte Knopf und Ines Verspohl mit dem Ziel, die Verbindung von Sozial- und Klimapolitik näher zu beleuchten und konkrete Empfehlungen für Entscheidungsträger\*innen zu erarbeiten. Erste Publikation des Thinktanks ist das Papier „Eine sozial gerechte und klimaneutrale Zukunft sichern – 11 Thesen für eine Klimasozialpolitik“: [https://zukunft-klimasozial.de/wp-content/uploads/2024/06/Zukunft-KlimaSozial\\_11-Thesen-fuer-eine-Klimasozialpolitik.pdf](https://zukunft-klimasozial.de/wp-content/uploads/2024/06/Zukunft-KlimaSozial_11-Thesen-fuer-eine-Klimasozialpolitik.pdf)]
- DIW Econ (2025). Klimaschutzinvestitionen durch Vermögensbesteuerung von Superreichen. Eine Kurzexpertise der DIW Econ GmbH im Auftrag der Klima-Allianz Deutschland. Berlin: DIW Econ: Das Consulting-Unternehmen des DIW Berlin. <https://www.klima-allianz.de/publikationen/publikation/studie-gerechte-finanzierung-von-klimaschutz-deutsche-milliardaere-in-die-pflicht> sowie ein Artikel dazu bei Klimareporter: <https://www.klimareporter.de/finanzen-wirtschaft/studie-tax-the-rich>
- Umweltbundesamt (UBA) (2025). Ratgeber für mentale Gesundheit im Klimawandel. UBA: Dessau-Roßlau. <https://www.umweltbundesamt.de/publikationen/ratgeber-fuer-mentale-gesundheit-im-klimawandel-0>
- Heinrich-Böll-Stiftung Thüringen (2021). Jugendbewegungen der sozial-ökologischen Transformation in Thüringen: Spektrum – Ziele – Anknüpfungspunkte: Ergebnisbericht. Heinrich-Böll-Stiftung Thüringen: Weimar. <https://www.boell-thueringen.de/de/2021/10/14/jugendstudie>
- Deutschlandfunk Nova: Hörsaal (28.11.2024, 45 min). Linus Westheuser: Getriggert – warum die Klimakrise polarisiert. <https://www.deutschlandfunknova.de/beitrag/soziologie-warum-die-klimakrise-polarisiert> [Klimapolitik betrifft nie nur das Klima, sondern ist verknüpft mit gesellschaftlichen Konflikten, so der Ausgangspunkt des Soziologen Linus Westheuser von der Humboldt-Universität Berlin. Er ist Co-Autor des Buches „Triggerpunkte“ und geht in diesem Vortrag darauf ein, warum gesellschaftliche Ungleichheiten unser Denken über Klimapolitik beeinflussen.]
- EJOLT: Mapping Environmental Justice: <http://www.ejolt.org/maps/> und <https://ejatlas.org> [Datenbank und Karte zu Umweltkonflikten weltweit; kann u. a. nach Gütern, Unternehmen oder Art des Konflikts gefiltert werden]

## Thema: Ableismus und BeHinderung<sup>30</sup>

- Thielebein, T. (2022). Be\_hinderung ist ein Konstrukt. In: Blog ABV Gender- und Diversitykompetenz. [https://blogs.fu-berlin.de/abv-gender-diversity/2022/11/01/be\\_hinderung-ist-ein-konstrukt%EF%BF%BC/](https://blogs.fu-berlin.de/abv-gender-diversity/2022/11/01/be_hinderung-ist-ein-konstrukt%EF%BF%BC/)
- Payk, K. (2019). Hä, was heißt denn be\_hindert? Unser Glossar gegen die Panik vor Wörtern. Diesmal: be\_hindert. In: Missy Magazine. [https://missy-magazine.de/blog/2019/03/12/hae-was-bedeutet-be\\_hindert/](https://missy-magazine.de/blog/2019/03/12/hae-was-bedeutet-be_hindert/)
- Bundeszentrale für politische Bildung, hier z. B. Kulke, D. (2023). Teilhabe und Inklusion: <https://www.bpb.de/themen/inklusion-teilhabe/behinderungen/521497/teilhabe-und-inklusion/>
- Krauthausen, R.: <https://raul.de> [Inklusionsaktivist und Medienschaffender aus Berlin; Podcasts, Bücher, TV-Auftritte etc.]
- Krauthausen, R. (2023a). Dachdecker wollte ich eh nicht werden: Das Leben aus der Rollstuhlperspektive. Rowohlt: Hamburg. 5. Auflage, Originalausgabe 2014. <https://www.rowohlt.de/buch/raul-aguayo-krauthausen-dachdecker-wollte-ich-eh-nicht-werden-9783499622816>
- Krauthausen, R. (2023b). Wer Inklusion will, findet einen Weg. Wer sie nicht will, findet Ausreden. Rowohlt: Hamburg. <https://www.rowohlt.de/buch/raul-aguayo-krauthausen-wer-inklusion-will-findet-einen-weg-wer-sie-nicht-will-findet-ausreden-9783499010293>
- Krauthausen, R. & Hermann, A. (2024). Als Ela das All eroberte. Carlsen: Hamburg. <https://als-ela-das-all-eroberte.de> [Kinderbuch]
- Inklusionsfakten: <https://inklusionsfakten.de> [besonderer Schwerpunkt auf Schule und Bildung]
- AbilityWatch e.V.: <https://abilitywatch.de> [Der Verein bzw. die Aktionsplattform versteht sich als Teil einer modernen BeHindertenbewegung in Deutschland, will Politik kritisch begleiten, Fragen aufwerfen und das soziale Modell von BeHinderung etablieren. AbilityWatch fordert die Vertretung für Menschen mit BeHinderung von Menschen mit Behinderungen, organisiert Demonstrationen, betreibt Öffentlichkeitsarbeit und macht mit Aktionen auf die fehlende Gleichberechtigung und mangelnde Einhaltung der UN-Behindertenrechtskonvention aufmerksam.]
- Sozialhelden e.V.: <https://sozialhelden.de> [Entwickelt lösungsorientierte Projekte rund um die Themen Inklusion und Disability Mainstreaming. Breiter Fundus an Schulungsvideos, Links zu weiteren Projekten und Organisationen sowie Fortbildungsangeboten in Inklusion, Diversität und Barrierefreiheit.]

<sup>30</sup> Es gibt viele unterschiedliche Perspektiven auf und daher auch unterschiedliche Schreibweisen zum Thema BeHinderung. Verschiedene Schreibweisen sollen also auf verschiedene Aspekte von Behinderungen und Behindert-Werden hinweisen. So zeigt z. B. die Schreibweise mit Binnen-H an, dass nicht beHinderte Menschen das ‚Problem‘ sind, sondern ihnen gesellschaftliche Teilhabe durch bestehende institutionelle Strukturen, soziale Normen, bauliche Gegebenheiten etc. erschwert wird. Oder kurz gesagt: BeHindert ist man nicht, beHindert wird man. Andere Schreibweisen, die dies anzeigen und als Selbstbeschreibung genutzt werden, sind etwa „be\_hindert“ bzw. „Be\_hinderung“ (siehe z. B. S. 9f. in BUNDjugend 2023: VerRücktes Klima – BeHinderte Lösungen: <https://www.bundjugend.de/projekte/locals-united/verruecktes-klima/> oder diesen kurzen Artikel: Payk, K. (2019). Hä, was heißt denn be\_hindert? Unser Glossar gegen die Panik vor Wörtern. Diesmal: be\_hindert. In: Missy Magazine. [https://missy-magazine.de/blog/2019/03/12/hae-was-bedeutet-be\\_hindert/](https://missy-magazine.de/blog/2019/03/12/hae-was-bedeutet-be_hindert/)).

- #Ableismus tötet: <https://ableismus.de/toetet/de> [Ist ein journalistisches Rechercheprojekt zu Gewalt an Menschen mit Behinderungen. Hat den Anspruch dieses Thema öffentlichkeitswirksam und zugleich wissenschaftlich fundiert zu aufzubereiten. Dokumentiert Gewaltfälle, formuliert Forderungen, macht Hilfsangebote für Betroffene, Angehörige, Mitarbeitende und Mitbewohner\*innen, inkl. einer nach Bundesländern geordneten Übersicht über weitere Anlaufstellen: <https://ableismus.de/toetet/de/hilfsangebote-beratungsstellen>]
- Podcast „Die neue Norm“: <https://dieneuenorm.de/podcast/>
- Wheelmap: <https://wheelmap.org> [Eine weltweite digitale Landkarte rollstuhlgerechter und nicht-rollstuhlgerechter Orte, die von User\*innen ergänzt werden kann.]
- JOBinklusive: <https://jobinklusive.org> [Setzt sich für einen inklusiven allgemeinen Arbeitsmarkt ein und für eine Qualifizierung von Menschen mit BeHinderung für diesen – statt deren Beschäftigung in speziellen Werkstätten für behinderte Menschen.]
- Ramp-Up.me: <https://ramp-up.me> [Bietet Informationen, Leitfäden, weiterführende Links etc. für barrierefreie Veranstaltungsplanung mit Blick auf Veranstaltungsort, Programmgestaltung und Kommunikation.]
- TV für Alle: <https://tvfueralle.de> [Filtert das TV-Programm nach Sendungen mit Untertiteln und Audiodeskription.]
- Leidmedien: <https://leidmedien.de> [Beratung für Journalist\*innen, Filmschaffende und Medien zum Thema Inklusion; viele Tipps, Leitfäden, Positivbeispiele, Glossar etc. bzgl. der medialen Darstellung von Menschen mit BeHinderungen. Die Website bietet auch für Nicht-Medienschaffende viele wertvolle Informationen, um diskriminierungssensibel mit und über Menschen mit BeHinderungen zu sprechen und zu schreiben.]
- Fotodatenbank „Gesellschaftsbilder“: <https://gesellschaftsbilder.de> [Für Redaktionen, Medienmacher\*innen und Blogger und alle Interessierten, die für ihre Arbeit Bilder fernab von Klischees suchen. Die Datenbank soll ein Angebot sein, um die Vielfalt der Gesellschaft abzubilden.]
- Diversity Arts Culture: Berliner Projektbüro für Diversitätsentwicklung: <https://diversity-arts-culture.berlin> [Konzeptions- und Beratungsstelle für Diversitätsentwicklung im Kulturbetrieb. Bietet auch ein Wörterbuch mit zentralen Begriffen, wie „Intersektionalität“, „behindert werden“ oder „Heteronormativität“, jeweils leicht verständlich erklärt]
- Disability Studies: [interdisziplinärer Wissenschaftsansatz, der BeHinderung als soziale, historische und kulturelle Konstruktion versteht.] Literaturbeispiele: Albrecht, G. L., Seelman, K. D. & Bury, M. (Hrsg.) (2000). Handbook of Disability Studies. Sage: Thousand Oaks. Oder auch: Albrecht, G L. (Hrsg.) (2006). Encyclopedia of disability. Sage: Thousand Oaks.
- Disability Pride: [eine in den USA entstandene Bewegung, deren Ziel u. a. ist, wegzukommen von Mitleid und ausschließlich medizinischen Erklärungen für BeHinderung – und stattdessen den Fokus auf Barrierefreiheit, Inklusion und Selbstbestimmung zu legen], z. B. <https://blog.zeit.de/stufenlos/2015/07/12/behindert-und-stolz-darauf/>

- Disability Mainstreaming: [bezeichnet analog zum Begriff Gender-Mainstreaming die Absicht, die Gleichstellung von Behinderten auf allen gesellschaftlichen Ebenen durchzusetzen]
- Social Washing: [Strategie, mittels derer sich Unternehmen als divers, moralisch integer und klimafreundlich darstellen], z. B. <https://utopia.de/ratgeber/social-washing-lass-dich-nicht-in-die-irre-fuehren-310612/>
- Podcast „All inclusive“ der Aktion Mensch: <https://www.aktion-mensch.de/podcast>
- ZDF Magazin Royale (13.12.2024, 32 min). Wie Deutschland Ausgrenzung als Inklusion verkauft. <https://www.zdf.de/comedy/zdf-magazin-royale/zdf-magazin-royale-vom-13-dezember-2024-100.html> und <https://www.andererseits.org/inklusion/>

## Thema: Religion

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2020). Bausteine für einen systematischen Diskriminierungsschutz an Hochschulen: Steckbrief. Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Berlin. [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/forschungsprojekte/DE/Bausteine\\_system\\_DiskrSchutz\\_an\\_Hochschulen.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/forschungsprojekte/DE/Bausteine_system_DiskrSchutz_an_Hochschulen.html) [siehe auch den Leitfaden dazu von 2024, 3. Auflage: [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/bausteine\\_f\\_e\\_systematischen\\_diskrimschutz\\_an\\_hochschulen.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/bausteine_f_e_systematischen_diskrimschutz_an_hochschulen.html)]
- Klammer, U. & Ganseuer, C. (2015). Diversity Management: Kernaufgabe der künftigen Hochschulentwicklung, Waxmann Verlag: Münster. [https://www.waxmann.com/waxmann-buecher/?tx\\_p2waxmann\\_pi2%5bbuchnr%5d=2792&tx\\_p2waxmann\\_pi2%5baction%5d=show](https://www.waxmann.com/waxmann-buecher/?tx_p2waxmann_pi2%5bbuchnr%5d=2792&tx_p2waxmann_pi2%5baction%5d=show)
- Darowska, L. (Hrsg.) (2019). Diversity an der Universität: Diskriminierungskritische und intersektionale Perspektiven auf Chancengleichheit an der Hochschule. Transcript: Bielefeld. <https://www.transcript-verlag.de/978-3-8376-4093-9/diversity-an-der-universitaet/>
- Pickel, G. (2024). Religiöse Vielfalt an Hochschulen. Reihe: Chancengleichheit. Perspektiven für die Hochschule. Band 2: (Un-)Sichtbarkeiten: Diversität an Hochschulen, S. 43-88. Koordinierungsstelle Chancengleichheit Sachsen, Universität Leipzig: Leipzig. [https://www.kc-sachsen.de/fileadmin/user\\_upload/Veroeffentlichungen/Publikationen/2024\\_KCS\\_Religioese\\_Vielfalt\\_an\\_Hochschulen\\_Reihe\\_Un-Sichtbarkeiten.pdf](https://www.kc-sachsen.de/fileadmin/user_upload/Veroeffentlichungen/Publikationen/2024_KCS_Religioese_Vielfalt_an_Hochschulen_Reihe_Un-Sichtbarkeiten.pdf) und <https://www.kc-sachsen.de/informieren/koordinierungsstelle/veroeffentlichungen>
- Meyer, J., Strauß, S. & Hinz, T. (2022). Die Studierendenbefragung in Deutschland: Fokusanalysen zu Diskriminierungserfahrungen an Hochschulen. DZHW Brief 08/2022. DZHW: Hannover. [https://doi.org/10.34878/2022.08.dzhw\\_brief](https://doi.org/10.34878/2022.08.dzhw_brief)
- Czock, H., Donges, D. & Heinzelmann, S. (2012). Diskriminierungsfreie Hochschule: mit Vielfalt Wissen schaffen. Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Berlin. <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/endbericht-diskriminierungsfreie-hochschule-ger.pdf> [Dazu gibt es zwei Materialbände: Nr. 1:

Portraits der Partnerhochschulen; Nr. 2: Good Practices, die separat angefordert werden können.]

- Koerrenz, R. & Müller, J. (2021). Schwarz-Weiß-Bunt: Haut und andere Farben. Vandenhoeck & Ruprecht: Göttingen.  
<https://ebookcentral.proquest.com/lib/thulbjena/detail.action?docID=6695100>
- Klein, U.: diverse Publikationen zum Thema Gleichstellung, Diversität, Inklusion, Religion etc. an Hochschulen: [https://www.gendiv.uni-kiel.de/de/team/team-dateien/Klein\\_Publications\\_2017.pdf](https://www.gendiv.uni-kiel.de/de/team/team-dateien/Klein_Publications_2017.pdf); daraus z. B.
  - Heitzmann, D. & Klein, U. (2012). Zugangsbarrieren und Exklusionsmechanismen an deutschen Hochschulen. In: Klein, U. & Heitzmann, D. (Hrsg.). Hochschule und Diversity: Theoretische Zugänge und empirische Bestandsaufnahme. Beltz: Weinheim, S. 11-45.
  - Klein, U. (Hrsg.)(2016). Inklusive Hochschule: Neue Perspektiven für Praxis und Forschung. Beltz: Weinheim.
  - Klein, U. (2017). Normative Bezugsrahmen der Diversityarbeit in der Hochschulentwicklung: Das Beispiel Kanada. In: Auferkorte-Michaelis, N. & Linde, F. (Hrsg.). Diversität lernen und lehren – ein Hochschulbuch. Barbara Budrich Verlag: Opladen, S. 151-170.
- Decker, O., Kiess, J., Heller, A. & Brähler, E. (Hrsg.) (2024). Leipziger Autoritarismus-Studie 2024: Vereint im Ressentiment: Autoritäre Dynamiken und rechtsextreme Einstellungen. Psychosozial-Verlag: Gießen. <https://www.boell.de/de/leipziger-autoritarismus-studie>
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2010). Diskriminierung aufgrund der islamischen Religionszugehörigkeit im Kontext Arbeitsleben – Erkenntnisse, Fragen und Handlungsempfehlungen. [Im Rahmen dieses Forschungsprojekts wurden zwei wissenschaftliche Expertisen eingeholt, die jeweils umfangreiche Berichte mit Handlungsempfehlungen verfasst haben: eine rechtswissenschaftliche und eine sozialwissenschaftliche Expertise. Der gemeinsame Überblick ist hier zu finden: [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/forschungsprojekte/DE/Expertisen\\_Diskr\\_aufgr\\_islam\\_ReligZugehoerigkeit.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/forschungsprojekte/DE/Expertisen_Diskr_aufgr_islam_ReligZugehoerigkeit.html) Die jeweiligen Berichte sind unter den folgenden Links verfügbar:]
  - Frings, D. (2010). Diskriminierungen von Musliminnen und Muslimen im Arbeitsleben und das AGG: Rechtswissenschaftliche Expertise.  
[https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise\\_diskr\\_aufgrund\\_islam\\_religionszugehoerigkeit\\_rechtswissenschaftlich.pdf?blob=publicationFile&v=3](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_diskr_aufgrund_islam_religionszugehoerigkeit_rechtswissenschaftlich.pdf?blob=publicationFile&v=3)
  - Peucker, M. (2010). Erkenntnisse der sozialwissenschaftlichen Forschung und Handlungsempfehlungen.  
[https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise\\_diskr\\_aufgrund\\_islam\\_religionszugehoerigkeit\\_sozialwissenschaftlich.pdf?blob=publicationFile&v=6](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_diskr_aufgrund_islam_religionszugehoerigkeit_sozialwissenschaftlich.pdf?blob=publicationFile&v=6)
- Bauer, G., Kechaja, M. Engelmann, S. & Haug, L. (Hrsg.) (2021). Diskriminierung und Antidiskriminierung: Beiträge aus Wissenschaft und Praxis. Transcript: Bielefeld.  
<https://www.transcript-verlag.de/978-3-8376-5081-5/diskriminierung-und-antidiskriminierung/> [Sammelband mit Beiträgen aus und zu wissenschaftlichen

Perspektiven, u. a. zur feministischen Praxis im Hochschulkontext, den Herausforderungen und Chancen von Hochschulen bzgl. Diskriminierungsschutz sowie politischer Hochschuldidaktik, Queer Theory und Antidiskriminierungspraxis.]

- Zick, A., Küpper, B. & Hövermann, A. (2011). Die Abwertung der Anderen: eine europäische Zustandsbeschreibung zu Intoleranz, Vorurteilen und Diskriminierung, eine Analyse. Friedrich-Ebert-Stiftung: Berlin. <https://library.fes.de/pdf-files/do/07905-20110311.pdf>
- Sticks, A. & Pfündel, K. (2023). Diskriminierungserfahrungen von Menschen aus muslimisch geprägten Herkunftsländern: Wahrnehmungen in Bezug auf Alltagssituationen, die Benotung in der Schule, die Arbeits- und die Wohnungssuche. Forschungsbericht 48. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: Nürnberg. <https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Forschungsberichte/fb48-muslimisches-leben2020-diskriminierung.pdf?blob=publicationFile&v=9>
- Beigang, S., Fetz, K., Kalkum, D. & Otto, M. (2017). Diskriminierungserfahrungen in Deutschland: Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung. Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Berlin. [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise\\_diskriminierungserfahrungen\\_in\\_deutschland.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_diskriminierungserfahrungen_in_deutschland.html)
- Uslucan, H.-H. & Yalcin, C. S. (2012). Wechselwirkung zwischen Diskriminierung und Integration: Analyse bestehender Forschungsstände. Expertise des Zentrums für Türkeistudien und Integrationsforschung (ZfTI) im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Berlin. [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise\\_wechselwirkung\\_zw\\_diskriminierung\\_u\\_integration.pdf?blob=publicationFile&v=5](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_wechselwirkung_zw_diskriminierung_u_integration.pdf?blob=publicationFile&v=5)
- Melter, C. (Hrsg.) (2021). Diskriminierungs- und rassismuskritische Soziale Arbeit und Bildung: Praktische Herausforderungen, Rahmungen und Reflexionen. Beltz: Weinheim, 2. Auflage. [https://www.beltz.de/fachmedien/sozialpaedagogik\\_soziale\\_arbeit/produkte/details/45197-diskriminierungs-und-rassismuskritische-soziale-arbeit-und-bildung.html](https://www.beltz.de/fachmedien/sozialpaedagogik_soziale_arbeit/produkte/details/45197-diskriminierungs-und-rassismuskritische-soziale-arbeit-und-bildung.html)
- Bundesmodellprojekt „Vorurteilsbewusste Bildungsarbeit mit Jugendlichen zu muslimischen Lebenswelten in Ostdeutschland“: <https://www.muslimisch-in-ostdeutschland.de>
- Vecera, S. (2022). Wie ist Jesus weiß geworden?: Mein Traum von einer Kirche ohne Rassismus. Patmos: Ostfildern. <https://shop.verlagsgruppe-patmos.de/wie-ist-jesus-weiss-geworden-011352.html> [Interview mit der Autorin auf Deutschlandfunk Kultur zum Anhören und Nachlesen (03.04.2022, 12 min): <https://www.deutschlandfunkkultur.de/kirche-rassismus-jesus-weiss-100.html>]

## Thema: Neurodiversität und psychische Gesundheit allgemein

- Zentrum für Neuro-Diversitäts-Forschung (ZNDF) Hamburg/Eppendorf: Prof. Dr. André Frank Zimpel: <https://www.andre-frank-zimpel.de> und <https://www.ew.uni-hamburg.de/ueber-die-fakultaet/personen/zimpel.html> [siehe auch das Video seiner an ein allgemeines Publikum adressierten Vorlesung „Neurodiversität – anders, aber



völlig richtig im Kopf“: <https://www.uni-hamburg.de/wissen-fuer-alle/vorlesung-fuer-alle/videos/andre-zimpel.html>]

- Friedrich-Schiller-Universität Jena: Forschungseinheit „Soziale Potenziale und Autismus“: <https://www.fsv.uni-jena.de/22528/social-potentials-in-autism-friedrich-schiller-universitaet-jena>
- Deutschlandfunk Systemfragen (12.12.2024, 20 min). Psychische Gesundheit: Was Kinder und Jugendliche brauchen. <https://www.deutschlandfunk.de/psychische-gesundheit-mental-health-jugendliche-resilienz-100.html>
- Konzept der „Stillen Stunde“: <https://www.stille-stunde.com> [Temporäre Reduktion sensorischer Reize, um Menschen mit nicht sichtbaren Beeinträchtigungen (z. B. Menschen mit ADHS oder im Autismus-Spektrum, mit MS, Long Covid, Migräne oder Depression) den Besuch von Orten zu ermöglichen, die sie sonst aufgrund von Reizüberflutung und der damit verbundenen Gefahr eines sog. Meltdowns oder Shutdowns (körperlicher Zusammenbruch) meiden. Wird z. B. in Einkaufszentren, auf Jahrmärkten, Weihnachtsmärkten etc. umgesetzt, u. a. auch in Jena: <https://www.jenakultur.de/de/1022305>]
- Mental Health Awareness Days: [Veranstaltungsreihe mit kurzen Online-Workshops zum Thema Mental Health, z. B. in 2024 von den Universitäten Halle, Jena und Leipzig gemeinsam mit den Forschungseinrichtungen iDiv und Helmholtz organisiert:] <https://www.uni-jena.de/285714/mental-health-awareness-days-2024>
- Mental Health First Aid (MHFA): <https://www.mhfa-ersthelfer.de/de/> [Für Ersthelfendekurse für psychische Gesundheit; an der Friedrich-Schiller-Universität Jena siehe: <https://www.uni-jena.de/215842/interesse-am-mhfa-programm-direkt-zu-mehr-informationen>]

## Thema: Gender, Geschlechterdiversität, Gleichstellung

- Umweltbundesamt (2018). Gendergerechtigkeit als Beitrag zu einer erfolgreichen Klimapolitik: Forschungsreview, Analyse internationaler Vereinbarungen, Portfolioanalyse. Umweltbundesamt: Dessau-Roßlau. <https://www.umweltbundesamt.de/publikationen/gendergerechtigkeit-als-beitrag-zu-einer>
- Schutzbach, F. (2018). ‚Gender raus!‘ 12 Richtigstellungen zu Antifeminismus und Gender-Kritik. Heinrich-Böll-Stiftung und Rosa-Luxemburg-Stiftung: Berlin. <https://www.gwi-boell.de/de/2017/07/04/gender-raus-12-richtigstellungen-zu-antifeminismus-und-gender-kritik>
- Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung (2023). Neuveröffentlichung Sprachleitfaden: Sag’s doch GLEICH! Gendersensible Sprache an Thüringer Hochschulen: <https://www.tkg-info.de/neueroeffentlichung-sprachleitfaden-sags-doch-gleich-gendersensible-sprache-an-thueringer-hochschulen/>
- Koordinierungsstelle Chancengleichheit Sachsen, Universität Leipzig: Good Practice an Hochschulen: <https://www.kc-sachsen.de/informieren/hochschulen/praxisdatenbank> [zu Diversity, Gleichstellung und Inklusion]; sowie: Factbook: <https://www.kc-sachsen.de/informieren/hochschulen/factbook> [statistische Daten zu den Themen Gleichstellung, Inklusion und Internationalisierung an sächsischen Hochschulen]

- Veranstaltungsreihe „Alle gleich anders?!“ – Diversity in Theorie und Praxis“: Podcast-Miniserie „Die gerechte Hochschule: Visionen einer guten und diversen Wissenschaft“: <https://www.uni-goettingen.de/de/484533.html>
- Aufzeichnung des Vortrags „Geschlechtliche Vielfalt an Hochschulen: Herausforderungen und Chancen“ mit Né Fink (07.04.2022, Länge: 01:07:37). <https://www.tkg-info.de/veranstaltung-geschlechtliche-vielfalt-an-hochschulen-herausforderungen-und-chancen-mit-ne-fink-07-04-2022-1400-bis-1700-uhr-online-via-zoom/>
- Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (2022). Handlungsempfehlungen für Geschlechtervielfalt an Hochschulen: <https://bukof.de/wp-content/uploads/22-01-25-bukof-Handlungsempfehlungen-Geschlechtervielfalt-an-Hochschulen.pdf>
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (2024). Gleichstellungsmonitor Wissenschaft und Forschung. GWK: Bonn. Themenseite und Report zum Download: <https://www.gwk-bonn.de/themen/weitere-arbeitsgebiete/chancengerechtigkeit> Pressemitteilung: <https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Pressemitteilungen/pm2024-07.pdf> [Die GWK hat die neueste Ausgabe der regelmäßigen Datenfortschreibung veröffentlicht, die die Situation von Frauen an Hochschulen und in außerhochschulischen Forschungseinrichtungen für 2022/2023 beleuchtet. Der Bericht zeigt, dass der Frauenanteil in Führungspositionen zwar langsam steigt, jedoch noch unter einem Drittel bleibt. Besonders auffällig ist laut dem Bericht die sog. Leaky Pipeline, nach der mit jeder Karrierestufe der Frauenanteil sinkt.]
- Projekt „Exzellenz entdecken und kommunizieren. Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung zum Thema Exzellenz und Gender für PostDocs und Akteur\*innen der Hochschulkommunikation (EXENKO)“ [Ist ein Forschungs- und Umsetzungsprojekt der Universitäten Duisburg-Essen (Instituts für Soziologie zusammen mit dem Essener Kolleg für Geschlechterforschung), gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Es will das vorherrschende Exzellenzverständnis von wissenschaftlicher Leistung weiterentwickeln und Veränderungen anstoßen, sodass die wissenschaftliche Leistung von Frauen nicht länger unterrepräsentiert ist. Artikel darüber in „Forschung & Lehre“: <https://www.forschung-und-lehre.de/karriere/leistung-von-wissenschaftlerinnen-sichtbarer-machen-6911> sowie die Webseite des Projekts u. a. mit der Handreichung zum Herunterladen. <https://www.exzellenz-entdecken.de/handreichung-exenko-2024/>]
- Kemper, A. (2024). Antifeministische Narrative: Ein Diskursatlas. Gunda-Werner-Institut in der Heinrich-Böll-Stiftung: Berlin. <https://www.vielfalt-mediathek.de/wp-content/uploads/2024/07/Zusammenleben-in-der-Migrationsgesellschaft-Antifeministische-Narrative.pdf>
- Bundesregierung (2022). Aktionsplan für Akzeptanz und Schutz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt „Queer leben“. Bundesregierung: Berlin. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/205126/4826d1e00dc9d02e48f46fa47bb0c3e9/aktionsplan-queer-leben-data.pdf> [Pressemitteilung zum Kabinettsbeschluss des Aktionsplans inklusive kurzem Überblick über die sechs Handlungsfelder (rechtliche Anerkennung, Teilhabe, Sicherheit, Gesundheit, Stärkung von Beratungs- und

Communitystrukturen, Internationales) hier: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/aktionsplanqueerleben-2144130>

- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2025). SDG 5: BNE und Geschlechtergerechtigkeit. <https://www.bne-portal.de/bne/de/news/sdg5-bne-und-geschlechtergerechtigkeit.html> [geeignet als erster Einstieg ins Thema; mit Verlinkungen zu weiteren Organisationen und Ressourcen]
- Deutscher Gewerkschaftsbund: <https://www.was-verdient-die-frau.de> [Beleuchtet das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen. Will Frauen bei wirtschaftlicher Unabhängigkeit unterstützen. Bietet Blog, Seminare, Newsletter, Informationsmaterialien, Vor-Ort-Vernetzungstreffen etc.]
- Lann Hornscheidt: <https://www.lannhornscheidt.com> und <https://www.gender.hu-berlin.de/de/graduierntenkolleg/mitglieder/betreuerinnen-2/prof.-dr.-phil.-lann-hornscheidt> [Profess\_x für Gender Studies und Sprachanalyse am Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien an der Humboldt-Universität zu Berlin; arbeitet u. a. zu Sprache und Gender sowie Sprache und Diskriminierung]
- Verband Entwicklungspolitik und Humanitäre Hilfe deutscher Nichtregierungsorganisationen e.V. (VENRO) (2024). Report 2024: Feminist Journeys: So können entwicklungspolitische und humanitäre Nichtregierungsorganisationen ihre Arbeit feministischer gestalten. Verband Entwicklungspolitik und Humanitäre Hilfe deutscher Nichtregierungsorganisationen e.V. (VENRO): Berlin. [https://venro.org/fileadmin/user\\_upload/Dateien/Daten/Publikationen/Sonstige/VE\\_NRO\\_NRO-Report\\_Feminist\\_Journeys.pdf](https://venro.org/fileadmin/user_upload/Dateien/Daten/Publikationen/Sonstige/VE_NRO_NRO-Report_Feminist_Journeys.pdf)
- UN-Kampagne „He for She“: <https://unwomen.de/heforshe/>
- Deutschlandfunk Kultur: Tacheles (08.03.2025, 29min). Warum Frauen weiterhin benachteiligt sind. <https://www.deutschlandfunkkultur.de/frauen-benachteiligt-gender-pay-gap-100.html> [Gespräch mit Soziologin Jutta Allmendinger]
- Deutschlandfunk Systemfragen (05.09.2024, 23 min). Gelebte Vielfalt: Diversität – irgendwo zwischen Anspruch und Wirklichkeit. <https://www.deutschlandfunk.de/gesellschaftliche-vielfalt-was-ist-diversitaet-dlf-185133ce-100.html>
- Fritz, S. (2024). Toxische Weiblichkeit. Hanser Berlin: Berlin. <https://www.hanser-literaturverlage.de/buch/sophia-fritz-toxische-weiblichkeit-9783446279155-t-5192>
- Heesen, B. v. (2022). Was Männer kosten: Der hohe Preis des Patriarchats. Wilhelm Heyne Verlag: München. <https://www.penguin.de/Paperback/Was-Maenner-kosten/Boris-von-Heesen/Heyne/e601710.rhd>; <https://www.was-maenner-kosten.de>
- „Missy Magazine“ sowie „Pissy – der Missy-Podcast“: <https://missy-magazine.de> [Magazin für Pop, Politik und Feminismus]
- Gallig, S. (2023). Männer und Feminismus. Geht das? Arte Dokumentation, produziert vom NDR, 53 min. <https://www.arte.tv/de/videos/104479-000-A/maenner-und-feminismus-geht-das/>
- Mellin, A. (2024). Welche Männer brauchen wir? Arte Sendereihe Twist, produziert vom MDR, 30 min. <https://www.arte.tv/de/videos/116060-002-A/twist/>
- ROSA e.V.: Rolling Safespace <https://www.rolling-safespace.org> [Geschützte Räume für Frauen auf der Flucht; auch in Jena gibt es eine Lokalgruppe]

- Podcast „Auf Geldreise“, Folge #172: Gleichberechtigung beginnt im Kinderzimmer, 11.12.2024, 45 min: [https://www.finanztip.de/podcast/auf-geldreise/folge-172/?utm\\_source=website&utm\\_medium=newsletter&utm\\_campaign=nl-2024kw50](https://www.finanztip.de/podcast/auf-geldreise/folge-172/?utm_source=website&utm_medium=newsletter&utm_campaign=nl-2024kw50) [Beleuchtet wie Geschlechterstereotype bereits im frühesten Kindesalter gelebt und vermittelt werden. Während die Podcastfolge gut geeignet ist, um sich auf niedrigschwellige Art mit dem Problemzusammenhang vertraut zu machen, ist sie nicht zuletzt auch Werbung für einen kommerziellen Anbieter (Kindsgut GmbH mit der Initiative „Farben sind für alle da“: <https://kindsgut.de/farben-sind-fuer-alle-da/>), daher mit der entsprechenden kritischen Distanz anhören und beurteilen.]

## Thema: Rassismuskritik, Migration, Fluchterfahrung

- Ogette, T. (2022a). Ein rassismuskritisches Alphabet. Cbj: München, 1. Auflage. <https://www.penguin.de/buecher/tupoka-ogette-ein-rassismuskritisches-alphabet/paperback/9783570166406>
- Ogette, T. (2022b). exit RACISM: Rassismuskritisch denken lernen. UNRAST: Münster, 11. Auflage, erstmals 2017. <https://unrast-verlag.de/produkt/exit-racism/>
- Ogette, T. (2023). Und jetzt du: Zusammen gegen Rassismus. Penguin Verlag: München, 1. Auflage, Taschenbuchausgabe. <https://www.penguin.de/buecher/tupoka-ogette-und-jetzt-du-taschenbuch/9783328110309>
- Hasters, A. (2019). Was weiße Menschen nicht über Rassismus hören wollen, aber wissen sollten. Carl Hanser Verlag: Berlin. <https://www.hanser-literaturverlage.de/buch/alice-hasters-was-weisse-menschen-nicht-ueber-rassismus-hoeren-wollen-aber-wissen-sollten-9783446283411-t-5568> [Erstausgabe 2019, mit neuem Nachwort 2024]
- Hasters, A. (2023). Identitätskrise. Carl Hanser Verlag: München. <https://www.hanser-literaturverlage.de/buch/alice-hasters-identitaetskrise-9783446273917-t-3728>
- Eddo-Lodge, R. (2020). Warum ich nicht länger mit Weißen über Hautfarbe spreche. Tropen: Stuttgart. <https://www.klett-cotta.de/produkt/reni-eddo-lodge-warum-ich-nicht-laenger-mit-weissen-ueber-hautfarbe-spreche-9783608504583-t-2953>
- Foroutan, N. (2019). Die postmigrantische Gesellschaft: Ein Versprechen der pluralen Demokratie. Transcript: Bielefeld. <https://www.transcript-verlag.de/978-3-8376-4263-6/die-postmigrantische-gesellschaft/>
- Gümüşay, K. (2020). Sprache und Sein. Hanser Berlin: Berlin. <https://www.hanser-literaturverlage.de/buch/kuebra-guemuesay-sprache-und-sein-9783446265950-t-3118>
- Hund, W. D. (2017). Wie die Deutschen weiß wurden: Kleine (Heimat)Geschichte des Rassismus. J.B. Metzler Verlag: Heidelberg. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-476-04500-3>
- Kelly, N. A. (2021). Afrokultur: „der raum zwischen gestern und morgen“. Unrast: Münster, 3., überarbeitete Auflage. <https://unrast-verlag.de/produkt/afrokultur/>

- Kelly, N. A. (2021). Rassismus: Strukturelle Probleme brauchen strukturelle Lösungen. Atrium Verlag: Zürich. <https://suche.thulb.uni-jena.de/Record/1736193570?sid=50126008>
- El-Tayeb, F. (2020). Schwarze Deutsche: Der Diskurs um „Rasse“ und nationale Identität 1890-1933. Campus: Frankfurt a. M., 2. Auflage. [https://www.campus.de/buecher-campus-verlag/wissenschaft/geschichte/schwarze\\_deutsche-1508.html](https://www.campus.de/buecher-campus-verlag/wissenschaft/geschichte/schwarze_deutsche-1508.html)
- Hall, S. (2018). Das verhängnisvolle Dreieck: Rasse, Ethnie, Nation. Suhrkamp: Berlin. <https://www.suhrkamp.de/buch/stuart-hall-das-verhaengnisvolle-dreieck-t-9783518587256>
- hooks, b. (2023). Ain't I a Woman: Schwarze Frauen und Feminismus. Unrast: Münster. <https://unrast-verlag.de/produkt/aint-i-a-woman/>
- Fanon, F. (1981). Die Verdammten dieser Erde. Suhrkamp: Frankfurt a. M. <https://www.suhrkamp.de/buch/frantz-fanon-die-verdamnten-dieser-erde-t-9783518371688>
- El-Mafaalani, A. (2021). Wozu Rassismus? Von der Erfindung der Menschenrassen bis zum rassismuskritischen Widerstand. Kiepenheuer & Witsch: Köln. <https://www.kiwi-verlag.de/buch/aladin-el-mafaalani-wozu-rassismus-9783462002232>
- El-Mafaalani, A. (2020). Das Integrationsparadox: Warum gelungene Integration zu mehr Konflikten führt. Kiepenheuer & Witsch: Köln, aktualisierte und erweiterte Neuauflage. <https://www.kiwi-verlag.de/buch/aladin-el-mafaalani-das-integrationsparadox-9783462054279>
- Czollek, M. (2018). Desintegriert euch! Carl Hanser Verlag: München. <https://www.hanser-literaturverlage.de/buch/max-czollek-desintegriert-euch-9783446260276-t-2700>
- Aydemir, F. & Yaghoobifarah, H. (Hrsg.) (2024). Eure Heimat ist unser Albtraum. Ullstein Verlag: Berlin. <https://www.ullstein.de/werke/eure-heimat-ist-unser-albtraum/taschenbuch/9783548069296>
- Sow, N. (2018). Deutschland Schwarz Weiß: der alltägliche Rassismus. ISBN: 978-3-7460-0681-9 <https://noahsow.de/dsw/>
- Pertsch, S. (Hrsg.) (2023). Vielfalt: Das andere Wörterbuch. Duden/Cornelsen Verlag: Berlin. <https://shop.duden.de/Vielfalt/9783411756018>
- Brandenburgische Technische Universität Cottbus-Senftenberg (2023). Handlungskonzept gegen (extrem) rechte Einflussnahme. <https://www.b-tu.de/fg-methoden-theorien-sozialarbeit/forschung/handlungskonzept-gegen-extrem-rechte-einflussnahme-an-der-btu> [Als bundesweit erste Hochschule hat sich die BTU Cottbus-Senftenberg ein solches Handlungskonzept sowie eine zugehörige Handreichung für Hochschullehrende gegeben. Zudem nahm als Teil des Konzepts ab dem Wintersemester 2024/25 eine Monitoringstelle ihre Arbeit an der Hochschule auf: <https://www.b-tu.de/news/artikel/27441-aktiv-gegen-rechtsextremismus-und-diskriminierung>]
- Kooperationsprojekt [CoRa] des DGB-Bildungswerkes Thüringen e.V. und des Flüchtlingsrates Thüringen e.V. (2018). Flucht und Migration in Thüringen. Info-Heft. CoRa: Erfurt. <https://www.boell-thueringen.de/de/2019/04/03/info-heft-flucht-und-migration-thueringen>

- Ezra, Mobit, KomRex & IDZ Jena (2024). Thüringer Zustände: Rechtsextremismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit im Freistaat Thüringen. Fakten und Analysen 2023. <https://www.idz-jena.de/im-dialog/thueringer-zustaende/>
- Porges, K. & Hoßfeld, U. (2023). Die „Jenaer Erklärung gegen Rassismus“ und ihre Anwendung im Unterricht. Thüringer Ministerium für Bildung, Jugend und Sport: Erfurt. [https://bildung.thueringen.de/fileadmin/ministerium/publikationen/Jenaer\\_Erklaerung\\_gegen\\_Rassismus\\_und\\_ihre\\_Anwendung\\_im\\_Unterricht.pdf](https://bildung.thueringen.de/fileadmin/ministerium/publikationen/Jenaer_Erklaerung_gegen_Rassismus_und_ihre_Anwendung_im_Unterricht.pdf)
- Beratungsstelle gegen Alltagsrassismus: <https://gegen-alltagsrassismus.org> [Ist zwar explizit für den Kreis Mettmann, jedoch sind die hier benannten problematischen Erfahrungen und entsprechenden Antidiskriminierungsangebote auch über diesen Landkreis hinaus relevant]
- Nationaler Diskriminierungs- und Rassismusmonitor des Deutschen Zentrums für Integrations- und Migrationsforschung DeZIM e.V. in Berlin: <https://www.rassismusmonitor.de> [Untersucht Ursachen, Ausmaß und Folgen von Rassismus in Deutschland. Bietet Publikationen, Newsletter, Veranstaltungen etc.]
- Implicit Bias Test: <https://implicit.harvard.edu/implicit/germany/takeatest.html> [weniger wissenschaftlich: Bechdel-Test: <https://de.wikipedia.org/wiki/Bechdel-Test>]
- MAITHINK X – Die Show (15.09.2024, 29 min). Rassismus wissenschaftlich geprüft: <https://www.zdf.de/show/mai-think-x-die-show/maithink-x-folge-37-rassismus-100.html>
- MAITHINK Xperts: Rassismus, mit Alice Hasters und Prof. Dr. Karim Fereidooni (15.09.2024, 49 min). <https://www.zdf.de/show/mai-think-x-die-show/maithinkx-folge-36-xperts-mit-karim-fereidooni-und-alice-hasters-100.html>

## Thema: Altersdiskriminierung bzw. Ageism

- Silke van Dyk, Friedrich-Schiller-Universität Jena: <https://www.fsv.uni-jena.de/19800/prof-dr-silke-van-dyk> [Professorin für Politische Soziologie, Forschungsschwerpunkt u. a. Soziologie des Alter(n)s und der Demografie]
- Kessler, E.-M. & Warner, L. M. (2023). Age ismus: Altersbilder und Altersdiskriminierung in Deutschland. Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Berlin. [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/aktuelles/DE/2022/20221215\\_studie\\_altersbilder.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/aktuelles/DE/2022/20221215_studie_altersbilder.html)
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2025). Neunter Altersbericht: Alt werden in Deutschland – Vielfalt der Potenziale und Ungleichheit der Teilhabechancen. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/ministerium/berichte-der-bundesregierung/neunter-altersbericht-251456>
- Konsortium BuWik (2025). BuWik 2025: Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. wbv Publikation: Bielefeld. <https://buwik.de> [Bericht erscheint alle vier Jahre und fasst vorhandene Daten und Studien zu wissenschaftlichen Karrieren zusammen; eines der zentralen Ergebnisse: 96 % der Wissenschaftler\*innen in frühen Karrierephase sind befristet beschäftigt]

- Schoch, K. (2020). Onlineerhebung zu Gleichstellung und Diversität an der Hochschule. Open Science Framework. [doi:10.17605/OSF.IO/9WEGT](https://doi.org/10.17605/OSF.IO/9WEGT) [erhebt u. a. Altersdiskriminierung]; siehe auch den Blogartikel der Autorin, der die Umfrage kurz erläutert: <https://www.kunsthochzwei.com/gleichstellung-und-diversitat-im-hochschulkontext/>
- Schweitzer, H. (2017). Altersdiskriminierung an Schulen und Hochschulen in Deutschland. <https://www.altersdiskriminierung.de/themen/artikel.php?id=8157> [alle Artikel zum Thema „Uni & Co.“ hier: <https://www.altersdiskriminierung.de/themen/index.php?thema=13>]
- Universität zu Köln (2024). Altersdiskriminierung <https://vielfalt.uni-koeln.de/antidiskriminierung/glossar-diskriminierung-rassismuskritik/altersdiskriminierung> [Glossar-Eintrag mit Links zu weiteren Informationen]
- Mager, U. (2011). Altersdiskriminierung: Eine Untersuchung zu Konzept und Funktionen eines ungewöhnlichen Diskriminierungsverbots. Auszug aus dem Jahresbericht „Marsilius-Kolleg 2010/2011“. Universität Heidelberg: Marsilius-Kolleg: Heidelberg. [https://www.marsilius-kolleg.uni-heidelberg.de/md/einrichtungen/mk/publikationen/16\\_altersdiskriminierung.pdf](https://www.marsilius-kolleg.uni-heidelberg.de/md/einrichtungen/mk/publikationen/16_altersdiskriminierung.pdf) [juristische Perspektive auf Altersdiskriminierung; siehe auch die Vorhabensbeschreibung und das Profil von Prof. Dr. Ute Mager: <https://www.marsilius-kolleg.uni-heidelberg.de/de/forschung/fellows/fellow-klasse-200910/prof-dr-ute-mager>]
- Deutsches Institut für Menschenrechte (2017). Altersdiskriminierung und das Recht Älterer auf Freiheit von Gewalt, Misshandlung und Vernachlässigung. Fachgespräche zur Vorbereitung der 8. Sitzung der UN Open Ended Working Group on Ageing (OEWG-A). Deutsches Institut für Menschenrechte: Berlin. <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/publikationen/detail/altersdiskriminierung-und-das-recht-aelterer-auf-freiheit-von-gewalt-misshandlung-und-vernachlaessigung>
- Bundesverfassungsgericht (2015). Beschluss vom 21. April 2015: Zu den verfassungsrechtlichen Anforderungen an die Einführung von Einstellungshöchstaltersgrenzen im Öffentlichen Dienst. Bundesverfassungsgericht: Karlsruhe. [https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2015/04/rs20150421\\_2bvr132212.html](https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2015/04/rs20150421_2bvr132212.html) [Das Urteil ergab, dass die Altershöchstgrenzen für die Einstellung in den öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen verfassungswidrig sind.]

## Thema: Klassismus

- Butterwegge, C. (2021). Ungleichheit in der Klassengesellschaft (2., aktualisierte Auflage). PapyRossa: Köln. <https://shop.papyrossa.de/Butterwegge-Christoph-Ungleichheit>
- Butterwegge, C. (2024). Umverteilung des Reichtums. PapyRossa: Köln. [https://shop.papyrossa.de/epages/26606d05-ee0e-4961-b7af-7c5ca222edb7.sf/de\\_DE/?ObjectPath=/Shops/26606d05-ee0e-4961-b7af-7c5ca222edb7/Products/831-7](https://shop.papyrossa.de/epages/26606d05-ee0e-4961-b7af-7c5ca222edb7.sf/de_DE/?ObjectPath=/Shops/26606d05-ee0e-4961-b7af-7c5ca222edb7/Products/831-7)

- Initiative „ArbeiterKind“: <https://www.arbeiterkind.de> [Für alle, die als Erste in ihrer Familie studieren; lokale Gruppe in Jena: <http://www.jena.arbeiterkind.de> offenes Treffen jeden ersten Mittwoch im Monat um 19:00 Uhr, Bohlenstube in der Graduierten-Akademie, im Haus „Zur Rosen“, Johannisstr. 13, 07743 Jena]
- Seeck, F. (o.J.). Ressourcen zum Thema Klassismus: Zusammengestellt von Francis Seeck, Institut für Klassismusforschung / Vertretungsprofessor\*in Hochschule Neubrandenburg: [https://www.ewdv-diversity.de/fileadmin/user\\_upload/Publikationen\\_Mitglieder\\_PDF/DaSoS-Informationsmaterial\\_Klassismus.pdf](https://www.ewdv-diversity.de/fileadmin/user_upload/Publikationen_Mitglieder_PDF/DaSoS-Informationsmaterial_Klassismus.pdf) [Materialienliste mit Büchern, Artikeln, Broschüren, Radiobeiträgen und Podcasts; vermutlich mit Stand/veröffentlicht in 2020, da dies das Jahr der jüngsten verzeichneten Publikationen auf der Liste ist]
- Altieri, R. & Hüttner, B. (Hrsg.) (2020). Klassismus und Wissenschaft: Erfahrungsberichte und Bewältigungsstrategien. BdWi-Verlag: Marburg. [https://www.rosalux.de/fileadmin/rls\\_uploads/pdfs/Studienwerk/klassismus\\_und\\_wissenschaft.pdf](https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Studienwerk/klassismus_und_wissenschaft.pdf)
- Altieri, R. & Hüttner, B. (2021). Klassismus und Wissenschaft: Es geht um Diskriminierung. FORUM Wissenschaft (13), o.S. <https://www.linksnet.de/artikel/48177>
- Kemper, A. & Weinbach, H. (2022). Klassismus: Eine Einführung. Unrast: Münster, 5. Auflage. <https://unrast-verlag.de/produkt/klassismus/>
- Kemper, A. (2016). Klassismus: Eine Bestandsaufnahme. Friedrich-Ebert-Stiftung, Landesbüro Thüringen: Erfurt. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/erfurt/12716.pdf> [Open Access]
- Baron, C. (2014). Klasse und Klassismus: Eine kritische Bestandsaufnahme. Prokla, 44(175/2), 225-235. <https://www.prokla.de/index.php/PROKLA/issue/view/16>
- Aumair, B. & Theißl, B. (2020). Klassenreise. Wie die soziale Herkunft unser Leben prägt. ÖGB Verlag: Wien, 3. erweiterte und aktualisierte Auflage. <https://shop.oegbverlag.at/klassenreise-9783990466568>
- Bitis, S. & Borst, N. (Hrsg.) (2013). Un\_mögliche Bildung: Kritische Stimmen und verschränkte Perspektiven auf Bildungsun\_gleichheiten. Unrast: Münster. [https://unrast-verlag.de/produkt/un\\_moegliche-bildung/](https://unrast-verlag.de/produkt/un_moegliche-bildung/)
- Eribon, D. (2016). Rückkehr nach Reims. Suhrkamp: Berlin. <https://www.suhrkamp.de/buch/didier-eribon-rueckkehr-nach-reims-t-9783518072523>
- hooks, b. (2022). Die Bedeutung von Klasse: Warum die Verhältnisse nicht auf Rassismus und Sexismus zu reduzieren sind. Unrast: Münster, 4. Auflage 2020 <https://unrast-verlag.de/produkt/die-bedeutung-von-klasse/>
- Jacquet, C. (2018). Zwischen den Klassen: Über die Nicht-Reproduktion sozialer Macht. Wallstein: Göttingen. <https://www.wallstein-verlag.de/9783835391048-zwischen-den-klassen.html>
- Roßhart, J. (2016). Klassenunterschiede im feministischen Bewegungsalltag: Anti-klassistische Interventionen in der Frauen- und Lesbenbewegung der 80er und 90er Jahre in der BRD. w\_orten & meer: Berlin. <https://wortenundmeer.net/buch/julia-rosshart-klassenunterschiede-im-feministischen-bewegungsalltag/>



- Seeck, F. & Theißl, B. (Hrsg.) (2023). Solidarisch gegen Klassismus: organisieren, intervenieren, umverteilen. Unrast: Münster, 4. Auflage. <https://unrast-verlag.de/produkt/solidarisch-gegen-klassismus-organisieren-intervenieren-umverteilen/>
- Weinbach, H. (2006). Social Justice statt Kultur der Kälte: Alternativen zur Diskriminierungspolitik in der Bundesrepublik Deutschland. Rosa-Luxemburg-Stiftung: Berlin. <https://www.rosalux.de/publikation/id/1656/social-justice-statt-kultur-der-kaelte-alternativen-zur-diskriminierungspolitik-in-der-bundesrepublik-deutschland>
- Konferenz: „First-Generation-Studierende als Bildungsadressat\*innen und Kund\*innen privater und öffentlicher Hochschulen“, Tagung vom 26. bis 27. November 2025 in Hannover: <https://soziologie.de/call-for-papers/news/first-generation-studierende-als-bildungsadressatinnen-und-kundinnen-privater-und-oeffentlicher-hochschulen>
- Leibniz-Institut für Bildungsverläufe: <https://www.lifbi.de/de-de/Start/Institut> [Außeruniversitäre sozialwissenschaftliche Forschungseinrichtung zur bildungswissenschaftlichen Längsschnitfforschung in Deutschland]
- Deutschlandfunk Nova: Hörsaal (13.02.2025, 56 min). Bildungsaufstieg erzählen: Von Universität, Scham und Entfremdung. <https://www.deutschlandfunknova.de/beitrag/bildungsaufstieg-erzaehlen-von-universitaet-scham-und-entfremdung>
- Deutscher Volkshochschul-Verbande.V. (2023). Klassismus: Klasse erkennen, klasse handeln. Handreichung zum Kurskonzept. Deutscher Volkshochschul-Verband e.V.: Bonn <https://www.volkshochschule.de/medien/downloads/verbandswelt/projekte/praevention-und-gesellschaftlicher-zusammenhalt/dvv-pgz-kurskonzept-klassismus.pdf>
- Arbeit und Leben (DGB/VHS): Klassismus in der Arbeitswelt. Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben e.V.: Wuppertal. [https://arbeitundleben.de/images/download/Broschuere\\_Klassismus.pdf](https://arbeitundleben.de/images/download/Broschuere_Klassismus.pdf)
- Lebuhn-Chorus, A.-K. & Höse, V. (2019). Perspektiven emanzipatorischer Jugendbildung. Involvierte Pädagogik und eingreifende Praxis. Heft 7 in der Reihe „Bildungsmaterialien“. Rosa-Luxemburg-Stiftung: Berlin. <https://www.rosalux.de/publikation/id/40408/>
- Czollek, L. C., Perko, G., Kaszner, C. & Czollek, M. (2019). Praxishandbuch Social Justice und Diversity: Theorien, Training, Methoden, Übungen. Beltz: Weinheim, 2. Auflage. [https://www.beltz.de/fachmedien/training\\_coaching\\_und\\_beratung/produkte/detail/s/37454-praxishandbuch-social-justice-und-diversity.html](https://www.beltz.de/fachmedien/training_coaching_und_beratung/produkte/detail/s/37454-praxishandbuch-social-justice-und-diversity.html)
- Perko, G. (2020). Social Justice und Radical Diversity: Veränderungs- und Handlungsstrategien. Beltz: Weinheim. [https://www.beltz.de/fachmedien/sozialpaedagogik\\_soziale\\_arbeit/produkte/details/44065-social-justice-und-radical-diversity.html](https://www.beltz.de/fachmedien/sozialpaedagogik_soziale_arbeit/produkte/details/44065-social-justice-und-radical-diversity.html)
- Bildung für utopischen Wandel e.V., Leipzig [Handbücher, Bildungsmaterialien und Workshopangebote, u. a. zu Klassismus in der Umwelt- und Klimakrise (<http://buwa-kollektiv.de/materialien/methoden/handbuch-klasse-macht-klima/>)], Klimakrise und

soziale Ungleichheit (<http://buwa-kollektiv.de/materialien/methoden/klikla-handbuch-2022/>) sowie Queerfeminismus und Klimagerechtigkeit (<http://buwa-kollektiv.de/materialien/methoden/klimaqueerechtigkeit/>)]

- Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage (Hrsg.) (2017). Themenheft: Klassismus: Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft. Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage: Berlin. <https://www.schule-ohne-rassismus.org/produkt/themenheft-klassismus/>
- An.schläge: Das feministische Magazin, Heft VIII, Oktober 2014. Themenheft zu „Klassismus: Feministischer Klassenkampf“. <https://anschlaege.at/archiv/page/14/>
- Kurswechsel: Klasse – Klassismus – Klassenkampf. Heft 4/2015 <http://www.beigewum.at/kurswechsel/jahresprogramm-2015/heft-4-klasse-klassismus-klassenkampf/>

## Thema: Intersektionalität

- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. University of Chicago Legal Forum, Issue 1, Article 8, 139-167. <https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=ucif> [Publikation, die den Begriff „intersectionality“ erstmals verwendete und definierte]
- Gunda-Werner-Institut in der Heinrich-Böll-Stiftung & Center for Intersectional Justice (2019). „Reach Everyone on the Planet ...“: Kimberlé Crenshaw und die Intersektionalität. Heinrich-Böll-Stiftung: Berlin. <https://www.gwi-boell.de/de/2019/04/28/reach-everyone-planet-kimberle-crenshaw-und-die-intersektionalitaet>
- Portal Intersektionalität: <http://portal-intersektionalitaet.de/startseite/>
- Meyer, K. (2023). Theorien der Intersektionalität: zur Einführung. Junius: Hamburg, 2., ergänzte Auflage. <https://www.junius-verlag.de/Programm/Zur-Einfuehrung/Theorien-der-Intersektionalitaet-zur-Einfuehrung.html>
- Ganz, K. & Hausotter, J. (2020). Intersektionale Sozialforschung. Transcript: Bielefeld. <https://www.transcript-verlag.de/978-3-8376-4514-9/intersektionale-sozialforschung/>
- Groth, J. (2021). Intersektionalität und Mehrfachdiskriminierung in Deutschland: Marginalisierte Stimmen im feministischen Diskurs der 70er, 80er und 90er Jahre. Beltz: Weinheim. [https://www.beltz.de/fachmedien/sozialpaedagogik\\_soziale\\_arbeit/produkte/details/45420-intersektionalitaet-und-mehrfachdiskriminierung-in-deutschland.html](https://www.beltz.de/fachmedien/sozialpaedagogik_soziale_arbeit/produkte/details/45420-intersektionalitaet-und-mehrfachdiskriminierung-in-deutschland.html)
- Roig, E. (2021). Why we matter: Das Ende der Unterdrückung. Aufbau: Berlin. <https://www.aufbau-verlage.de/aufbau/why-we-matter/978-3-351-03847-2>
- Rosa Luxemburg Stiftung (2016). Intersektionalität. Wie umgehen mit sozialen Ungleichheiten in Bildungsprozessen? Rosa-Luxemburg-Stiftung: Berlin. <https://www.rosalux.de/publikation/id/37578/intersektionalitaet/>

- Schrader, K. & Langsdorff, N. v. (2014). Im Dickicht der Intersektionalität. Unrast: Münster. <https://unrast-verlag.de/produkt/im-dickicht-der-intersektionalitaet/>
- Winker, G. & Degele, N (2009). Intersektionalität: Zur Analyse sozialer Ungleichheiten. Transcript: Bielefeld. <https://www.transcript-verlag.de/978-3-8376-1149-6/intersektionalitaet/>
- Zander, M. (2017). Was ist problematisch an der Intersektionalität? Psychologie und Gesellschaftskritik, 41(2), 47-65. <https://www.h2.de/hochschule/fachbereiche/angewandte-humanwissenschaften/mitarbeiter/prof-dr-michael-zander.html>
- Diversity-Glossar: Wörter der Vielfalt im historischen Kontext. Leibniz-Zentrum für Literatur- und Kulturforschung (ZfL) im Auftrag des Diversity and Gender Equality Network (DiGENet) der Berlin University Alliance. <http://diversity-glossar.de>

## Fördermöglichkeiten, Stipendien, Preise

- Bundesprogramm „Demokratie leben!“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: <https://www.demokratie-leben.de/>
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): [eine jeweils aktuelle Recherche zu Förderbekanntmachungen ist notwendig; vergangene und aktuelle Themen umfass(t)en etwa „Transfer in der inklusiven Bildung“ (<https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/bekanntmachungen/de/2024/10/2024-10-16-bekanntmachung-inklusive-bildung.html>) oder den Themenbereich geschlechtersensible Forschung, insbesondere im Gesundheitsbereich (<https://www.gesundheitsforschung-bmbf.de/de/geschlechtersensible-forschung-im-fokus-der-bmbf-forderung-17772.php>)]
- respekt\*land: Förderprogramm der Antidiskriminierungsstelle des Bundes: <https://www.respektland.de/respektland/DE/startseite/startseite-node.html> und <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/was-wir-machen/respektland/respektland-node.html>
- DenkBunt – Thüringer Landesprogramm für Demokratie, Toleranz und Weltoffenheit: <https://denkbunt-thueringen.de>; u. a. mit Thüringer Demokratiepreis: <https://denkbunt-thueringen.de/landesprogramm/demokratiepreis/>
- VolkswagenStiftung: Chancengleichheitsmittel: <https://www.volkswagenstiftung.de/de/zusatzfoerderung-chancengleichheitsmittel> [Ab 01.01.2025 bietet die VolkswagenStiftung im Rahmen der regulären Antragstellung die Möglichkeit, sog. Chancengleichheitsmittel zu beantragen, d. h. Gelder für Maßnahmen, die dem Ausgleich von Nachteilen auf individueller Ebene dienen und /oder auf eine Stärkung von Diversität im Wissenschaftssystem allgemein abzielen.]
- VolkswagenStiftung: Transformationswissen über Demokratien im Wandel – transdisziplinäre Perspektiven <https://www.volkswagenstiftung.de/de/foerderung/foerderangebot/transformationswissen-ueber-demokratien-im-wandel-transdisziplinaere-perspektiven>

- Hans-Böckler-Stiftung: <https://www.boeckler.de/de/stipendien-2650.htm> [Begabtenförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Stipendien für Studierende, Promovierende, (Fach-)Abitur auf dem zweiten Bildungsweg etc.]
- Heinrich-Böll-Stiftung: <https://www.boell.de/de/stipendien>
- Promotionsstipendien „Just and sustainable transformation“ (Universität Kassel): <https://www.uni-kassel.de/forschung/just/aktuelles-veranstaltungen/ausschreibung-4-promotionsstipendien> [Ausschreibung von vier Promotionsstipendien für das Promotionskolleg „Just and sustainable transformation (JUST). Gerechte und nachhaltige Transformation.“ (PK 056) an der Universität Kassel; zum frühesten Beginn im Oktober 2025; Ausschreibung in vier Themenfeldern: 1) Sozial-ökologische Nachhaltigkeit durch transformative Bildung; 2) Barrierefreiheit und Teilhabe in der Freiraum-, Stadt- und Landschaftsplanung; 3) Diversität und Inklusion für nachhaltige Unternehmen und Lieferketten; 4) sozialer Rechtsstaat und demokratische Institutionen in Strukturwandelregionen. Bewerbungszeitraum: 15.01.-28.04.25.]
- Demokratie-Stiftung der Universität zu Köln: <https://demokratiestiftung.uni-koeln.de/stiftung/projekte/stiftungspreis> [schreibt alle zwei Jahre einen Preis für studentische sowie Qualifikationsarbeiten aus (Bachelor, Master, Promotion, Habilitation)]
- Friedrich-Schiller-Universität Jena: Diversitätsfond: <https://www.uni-jena.de/112827/diversitaetsfonds> [Fördermittel für Diversitätsprojekte: fördert Projekte, die das Bewusstsein für Diversität an der Uni stärken, in die Zivilgesellschaft hineinwirken und zum Abbau vorhandener Benachteiligung beitragen. Die Projekte können in den Bereichen Lehre, Forschung, Technik oder Verwaltung angesiedelt sein. Alle Universitätsangehörigen können sich bewerben, um bis zu 600 Euro aus dem Diversitätsfonds für die Umsetzung ihrer Projektidee zu erhalten. Eine Jury entscheidet, welche Projekte gefördert werden.]
- House of Resources Thüringen: <https://hor-thueringen.de/finanzierung-foerderung/> [fördert lokale Mikroprojekte im Bereich Integration]
- SDG-Fonds: Entwicklungspolitische Bildungsarbeit im Inland (Stiftung Nord-Süd-Brücken, BMZ): <https://nord-sued-bruecken.de/foerderung/foerderprogramme/in-sdg.html> [Fördert Projekte der entwicklungspolitischen Bildungs- und Informationsarbeit, insbesondere im ländlichen Raum sowie von migrantisch-diasporischen Vereinen. Antragsberechtigt sind eingetragene, gemeinnützige Vereine mit Vereinssitz in Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen oder Berlin.]
- Ideenfonds „JUGENDSTIL\* – Teilhabe und Mitgestaltung junger Migrant\*innen in Ostdeutschland“: <http://jugendstil-projekt.de/ideenfonds/> [Bewerben können sich junge Menschen mit internationaler Geschichte (Personen mit eigener oder familiärer Migrationsgeschichte, Bi\_PoC, Schwarze Deutsche, Sint\*izze und Rom\*nja) im Alter von 14 bis 27 Jahren. Gefördert werden sowohl Einzelpersonen als auch Gruppen oder Initiativen, die überwiegend Menschen mit Einwanderungsgeschichte, People of Color und Schwarze Menschen repräsentieren.]

Stand: 10.03.2025