



UNIT FOR
FAMILY,
DIVERSITY
AND EQUALITY



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

2024–2029

DIVERSITY-KONZEPT



Herausgeberin

Die Rektorin

UNIFY – Unit for Family, Diversity & Equality

Redaktion

Marie-Claire Kabengele

Charlotte von Knobelsdorff

Evelyn Kuttikattu

Marina Ladan

Ute Pfründer

Christiane Schwierén

Andrea Steinmann

Carmen Waiblinger

Philipp Wehage

Marc Weller

Annika Werner

Stand

August 2024

INHALTSVERZEICHNIS

Grußwort	4
Vorwort	5
1. VIELFALT ALS MOTOR VON EXZELLENZ	6
Diversity als gelebte Realität – Zahlen und Fakten	7
Diversity als Handlungsauftrag – gesetzliche Grundlagen und gesellschaftliche Verantwortung	7
Diversity als Synergie – Verknüpfung mit weiteren universitären Strategien und Strukturen	8
Diversity als Rahmen – Grundverständnis und Überzeugungen	9
Diversity als gemeinsamer Weg – der Beteiligungsprozess	10
2. MIT ALLEN UND FÜR ALLE – ZIELE UND ÜBERGEORDNETE MASSNAHMEN	11
Sensibilisierung und Förderung	12
Monitoring	13
Kommunikation	13
Antidiskriminierung	14
3. INS DETAIL GEHEN – ZIELE UND MASSNAHMEN NACH DIMENSIONEN	15
Care Arbeit	16
Geschlechtliche Vielfalt und Sexuelle Orientierung	17
Ethnische, Kulturelle und Nationale Herkunft	17
Alter	18
Soziale Herkunft	19
Behinderung, Chronische Krankheit und Neurodiversität	19
Religion und Weltanschauung	21

GRUSSWORT

Liebe Mitglieder, Partner*innen und Gäste der Universität Heidelberg,

Mit allen und für alle – so lautet eines der Kapitel des neuen Diversity-Konzepts unserer Universität. Und genau nach diesem Motto ist es auch entstanden. Über Monate wurden im Rahmen eines Beteiligungsprozesses von UNIFY Analysen, Interviews und Workshops durchgeführt. Allein an den intensiven Workshops nahmen mehr als einhundert Universitätsmitglieder teil.

Viele von Ihnen haben ihr biografisches Erfahrungswissen zu einzelnen Dimensionen geteilt, Bedarfe offengelegt und Ideen für die Diversitäts-Arbeit der kommenden Jahre formuliert. Ich danke Ihnen an dieser Stelle für Ihr Vertrauen, Ihre Offenheit und Ihr Engagement. Mit Ihrer Bereitschaft zur Beteiligung wurde die Grundidee des neuen Konzeptes erfüllt: Es entstand in einem transparenten, partizipativen Prozess und die geplanten Maßnahmen sind an den konkreten Bedürfnissen unserer Universitätsmitglieder orientiert.

Dank gebührt auch den Mitgliedern der Steuerungsgruppe Diversity, einem Gremium aus Leitungspersonen, Beauftragten und Prorektor*innen, die sich ganz bewusst in mehreren Workshops und Gesprächsrunden mit den Ergebnissen des Prozesses und den Umsetzungsmöglichkeiten der Maßnahmen auseinandergesetzt haben.

Sie leben vor, was wir in die Breite tragen wollen: Jedes einzelne Mitglied unserer Universität ist aufgefordert, zu einem wertschätzenden, inklusiven Miteinander beizutragen. Gleichzeitig kommt unseren Führungskräften hier eine besondere Verantwortung zu, diversitätssensibel zu handeln und Räume für Weiterentwicklung zu schaffen.

Wir leben in herausfordernden Zeiten und sind alle aufgerufen, uns gegen Ausgrenzung, Hassrede und Diskriminierung zu stellen. Eine freie und unerschrockene Dialog- und Debattenkultur an der Universität ist wichtiger denn je, für die Wissenschaft selbst und auch als wesentlicher Beitrag zum Gelingen gesellschaftlicher Aushandlungsprozesse.

Diversität ist Kernelement unseres Selbstverständnisses und unserer Zukunftsstrategie. Ich freue mich gemeinsam mit Ihnen allen den Weg gehen zu können, den das Diversity-Konzept 2024 bis 2029 an unserer Universität befördern soll.

Prof. Dr. Frauke Melchior

Rektorin

VORWORT

Liebe Mitglieder unserer Universität,

herzlich willkommen zur Vorstellung des neuen Diversity-Konzepts der Universität Heidelberg für die Jahre 2024 bis 2029.

Vielfalt bereichert unsere Universität und ist fest in unseren Grundwerten verankert. Artikel 3 des Grundgesetzes garantiert die Gleichheit aller Menschen vor dem Gesetz und verbietet Diskriminierungen. Diese Prinzipien gehören zu den universellen Verbürgungen des modernen Rechtsstaates; sie finden sich auch in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union.

Unser neues Diversity-Konzept zielt darauf ab, eine inklusive und respektvolle Kultur zu fördern. Es soll sicherstellen, dass alle Universitätsmitglieder, unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion, Behinderung oder sexueller Orientierung, gleiche Chancen und Möglichkeiten haben. Das Konzept stützt sich auf gesetzliche Grundlagen wie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das Mutter-schutzgesetz und das Behindertengleichstellungsgesetz.

Ein zentrales Element unseres Konzepts ist die systematische Erhebung und Auswertung von Diversity-Daten, um Ungleichgewichte sichtbar zu machen und gezielt anzugehen. Dieses Diversity-Monitoring hilft uns dabei, Trends aufzuzeigen und Bereiche zu identifizieren, in denen Handlungsbedarf besteht.

Unsere Maßnahmen umfassen Sensibilisierungs- und Förderprogramme, Antidiskriminierungsstrategien sowie spezielle Angebote für verschiedene Diversitydimensionen wie Geschlecht, Alter, ethnische Herkunft, soziale Herkunft, Religion, Care-Arbeit und Behinderung. Beispielsweise haben wir Programme zur Unterstützung von Studierenden mit Care-Aufgaben und zur Förderung einer inklusiven Infrastruktur, die barrierefreie Zugänge und Ruhe- sowie Stillräume umfasst.

So ein Konzept kann nur Erfolg haben, wenn wir es gemeinsam umsetzen und leben. Ihre aktive Beteiligung und Ihr Engagement sind wesentlich, um eine Umgebung zu schaffen, in der Vielfalt geschätzt und gefördert wird. Wir laden alle Universitätsmitglieder ein, sich an der Umsetzung der Maßnahmen zu beteiligen und ihre Perspektiven und Erfahrungen einzubringen.

Wir freuen uns auf Ihre Unterstützung und Ihre Beiträge, um die Universität Heidelberg zu einem noch inklusiveren und gerechteren Ort zu machen.

Prof. Dr. Marc-Philippe Weller

Prorektor für Internationales und Diversität



1 VIELFALT ALS MOTOR VON EXZELLENZ

Diversity als gelebte Realität – Zahlen und Fakten

Diversity ist nicht immer direkt sichtbar. Gleichzeitig leben und arbeiten Menschen in Differenz zu- und miteinander. Daten sind eine Grundlage, um sich systematisch mit Diversity zu beschäftigen, um Trends aufzuzeigen und Verschiebungen sichtbar zu machen. Diversity-Monitoring zeigt auf, an welcher Stelle Ungleichgewichte herrschen, Unterrepräsentationen bestehen und an welchen Übergängen Hochschulen Mitglieder verlieren. Bildhafte Darstellungen wie die Leaky Pipeline, bekannt aus der Gleichstellung als Verlauf des „drop-out“ von Frauen im wissenschaftlichem Karriereverlauf, finden auch Anwendung in anderen Dimensionen von Diversity, wie der sozialen Herkunft. So zeigt der „Bildungstrichter“, dass von 100 Kindern, deren Eltern eine akademische Ausbildung haben, 79 ein Studium beginnen, 43 einen Master und 6 eine Promotion abschließen. Dem gegenüber stehen 27 Studienanfänger*innen mit Eltern ohne akademische Ausbildung, von denen 11 einen Master und 2 eine Promotion abschließen.¹ Die Verknüpfung mehrerer (zugeschriebener) Differenzkategorien wie Geschlecht, ethnische, nationale, kulturelle und soziale Herkunft kann Mechanismen sozialer Ungleichheit auch an Hochschulen verstärken und so zu Ausschlüssen führen, die die bestmögliche Entfaltung von Potential wissenschaftlichen Nachwuchses verhindern. Der Zugang zu Daten über das Geschlecht, Alter, Nationalität, Care-Aufgaben und Teilzeitbeschäftigung in der Verwaltung deckt intersektionale² Bedarfe und Handlungsfelder zur Förderung der Chancengleichheit auf. An der Universität Heidelberg (UHD) gibt der jährliche Gendercontrolling-Bericht auch Einblick in die Vielfalt seiner Mitglieder. Dargestellt werden Alter, Geschlecht und nationale Herkunft von Studierenden und Mitarbeitenden aus Forschung und Verwaltung. Es wird deutlich, dass die UHD international stark aufgestellt ist und viele Studierende und Wissenschaftler*innen aus der ganzen Welt anzieht. Gleichzeitig sind Studierende und Wissenschaftler*innen aus dem globalen Süden stark unterrepräsentiert.

Das Fehlen von Daten zu weiteren Diversitydimensionen ist eine Herausforderung, mit der neben der UHD auch viele weitere Hochschulen in Deutschland konfrontiert sind. An dieser Stelle Lösungswege zu finden, die datenschutzkonform und systematisiert Diversity-Controlling ermöglichen, ist eine Zukunftsaufgabe, der sich die UHD auch in Austausch mit nationalen und internationalen Netzwerken wie LERU stellen wird.

Diversity als Handlungsauftrag – gesetzliche Grundlagen und gesellschaftliche Verantwortung

Abbildung 1



Diversity-Arbeit an der Universität folgt einem gesetzlichen Auftrag. Codizes, Richtlinien und Gesetze auf supranationaler, nationaler- und Landesebene fordern die Universität als Arbeitgeberin und Bildungseinrichtung dazu auf, unterrepräsentierte Gruppen gezielt anzusprechen, Menschen in besonderen Lebensumständen zu unterstützen, eine inklusive Arbeits- und Studenumgebung zu

¹ Quelle: Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V. (2021): Vom Arbeiterkind zum Doktor. Der Hürdenlauf auf dem Bildungsweg der Erststudierenden. Diskussionspapier, Nr. 2/2021. Online: www.stifterverband.org/medien/vom_arbeiterkind_zum_doktor (Zugriff: 18.04.2024)

² Der Ansatz der Intersektionalität nimmt die Überschneidung/Verschränkung mehrerer Diversitätsdimensionen in den Blick.



schaffen, Chancengleichheit zu fördern und Diskriminierung durch Strukturen und Individuen zu verhindern. Die Universität ist Schauplatz wissenschaftlicher Auseinandersetzung. Dabei schließt sie auch gesellschaftliche Debatten und Fragestellungen mit ein und trägt als Kernaufgabe durch Forschung, Wissenstransfer und die Ausbildung von Studierenden zum gesellschaftlichen Fortschritt bei. Der Wissenschaftsfreiheit kommt dabei eine besondere Rolle zu. Auch und gerade angesichts gesellschaftlicher Spaltungen will die UHD weiterhin Raum dafür bieten, wissenschaftlich zu „streiten“ und Fragestellungen von unterschiedlichen oder konträren Perspektiven zu beleuchten, so lange sich diese Positionen innerhalb der freiheitlich demokratischen Grundordnung bewegen; dabei gelten für den wissenschaftlichen Diskurs die äußeren Grenzen der freiheitlich-demokratischen Grundordnung, wie sie sich aus dem Grundgesetz ergibt.

Diversity als Synergie – Verknüpfung mit weiteren universitären Strategien und Strukturen

Gleichstellungsarbeit ist in deutschen Hochschulen historisch verwurzelt. Aus Diversity-Perspektive ist Geschlecht/Gender eine von vielen Trennlinien, an denen Ungleichbehandlung und strukturelle Ausschlussmechanismen sichtbar werden. Gleichzeitig bleibt die Förderung von Frauen nicht nur aufgrund bislang unerreichter Geschlechtergerechtigkeit, sondern auch wegen ihrer hervorgehobenen Position in gesetzlichen Grundlagen, wie dem Landeshochschulgesetz, ein eigenständiger Tätigkeitsbereich. Das neue Diversity-Konzept und der **Gleichstellungsplan** bereichern und ergänzen sich durch inhaltliche Überschneidungen und enge Zusammenarbeit in der Praxis.

Als strategisches Tool wird das **Audit familiengerechte Hochschule** seit 2010 unter Federführung des Service für Familien umgesetzt. Ein Bündel an Maßnahmen trägt dazu bei, die Familienfreundlichkeit der UHD immer weiter zu stärken. Im Diversity-Konzept ist Care-Arbeit eine eigene Dimension. Dies soll das Thema Elternschaft und Pflege mit all seinen Herausforderungen sichtbar machen und in Synergie mit den Maßnahmen im Audit auf eine faire und chancengerechte Partizipation im Studium und am Arbeitsplatz hinwirken.

Ein professionelles Konfliktmanagement bildet das Gerüst für ein respektvolles und rücksichtsvolles Miteinander. Intensive fachliche und kollegiale Zusammenarbeit gestaltet sich mit **GUIDE – dem Verfahren zum professionellen Umgang bei Konflikten und Fehlverhalten**.

Diversity, Umgang mit und Förderung von Vielfalt, kann niemals isoliert von anderen großen Themen in der Hochschule betrachtet werden. Eine erfolgreiche Zukunftsstrategie entwickelt sich dann, wenn Diversity als Querschnittsaufgabe in das Zusammenspiel mit **Strategien der Digitalisierung, Internationalisierung und der Nachhaltigkeit** gebracht wird. Gerade das Thema Nachhaltigkeit und die Sustainable Development Goals (SDGs) bieten mit den Perspektiven auf Ökologie, Ökonomie und Soziales direkte Anknüpfungspunkte an die Diversitythemen Gesundheit und Wohlergehen (SDG 3), hochwertige inklusive Bildung (SDG 4), Geschlechtergerechtigkeit (SDG 5)

und Antidiskriminierung in Institutionen (SDG 16). Hier wird es Zusammenarbeit und regen Austausch mit dem Beauftragten für Studierende mit Behinderungen und chronischen Krankheiten, den Rektoraten, insbesondere mit den Prorektoraten für Internationales und Diversität sowie Nachhaltigkeit geben. Dies gilt ebenso für die strategische Aufstellung zu den Themen Führung und Nachwuchsförderung sowie die Zusammenarbeit mit dem Prorektorat Qualitätsmanagement und Kommunikation und Marketing. Im Sinne von Diversity Mainstreaming wird eine Entwicklung angestrebt, in der sich die Berücksichtigung und Wertschätzung von Diversity in allen Strategien und Programmen der Hochschule wiederfindet.

Diversity als Rahmen – Grundverständnis und Überzeugungen

- 1. Diversity ist ein handlungsleitendes normatives Konzept.** Es baut auf gesetzlichen Vorgaben auf, erkennt noch bestehende ungleiche Machtverhältnisse und Ressourcenverteilung in der Gesellschaft als Realität und Herausforderung an. Für die UHD bedeutet das, die Geschichte der eigenen Institution auch während des Nationalsozialismus und in der Nachkriegszeit aufzuarbeiten. Ebenso gehört dazu, das Bewusstsein für historisch gewachsene Ungleichheiten in der Wissenschaft zu schärfen und dekoloniale Perspektiven in Forschung und Lehre zu stärken. Dies ist immanenter Bestandteil des Selbstverständnisses und der Zukunftsstrategie der UHD.
- 2. Diversity lebt von Allianzen.** Diversity und Gleichstellungsarbeit stehen nicht in Konkurrenz. Sie ergänzen und bereichern sich durch intersektionale Perspektiven und eine gemeinsame Forderung nach fairen Chancen und Partizipation. Große Überschneidungen und gemeinsame Arbeitsfelder gibt es auch zu den Themen Nachhaltigkeit, Nachwuchsförderung und Führungskultur.
- 3. Diversity an der UHD verfolgt die Ziele, Chancengerechtigkeit für alle Universitätsmitglieder zu verwirklichen und Diskriminierungen zu verhindern.** Über einzelne Dimensionen hinaus bedeutet dies auch eine Anerkennung und Wertschätzung individueller Lebensentwürfe und Karrierewege an der Universität.



- 4. Diversity ist Leitungsaufgabe.** Jede einzelne Person an der UHD ist dazu angehalten, die im Leitbild verankerte Wertschätzung von Diversity im Arbeits- und Studienalltag zu leben. Gleichzeitig ist es Aufgabe der Hochschulleitung, Diversity fest im Profil und damit in allen Bereichen der Hochschule zu verankern und selbst als Vorbild diversitätssensibel in allen Führungsentscheidungen zu agieren.
- 5. Diversity ist kein Selbstläufer, sie wird von vielen Schultern getragen.** Das vorliegende Konzept ist das Ergebnis eines Beteiligungsprozesses. Partizipation und Zusammenarbeit wird auch die Grundlage sein, um die Strategie und Maßnahmen in den kommenden Jahren erfolgreich umzusetzen. Das kann nicht eine Einrichtung allein leisten. Dazu bedarf es vieler Akteur*innen

innerhalb der Universität, die Verantwortung im eigenen Handlungsbereich übernehmen und das Konzept so nachhaltig mit Leben füllen.

6. Diversity stärkt die UHD als attraktiven Studien-/Forschungsort und Arbeitgeberin. Ein diversitätssensibles Arbeits-/Forschungs- und Studenumfeld ermöglicht bestmögliche Potenzialentfaltung für jede*n Einzelne*n, ebnet den Weg für exzellente Leistungen und präsentiert die UHD als zukunftsfähige, moderne Universität, die sie auch für Gastwissenschaftler*innen, Studierende und Mitarbeiter*innen aus der ganzen Welt zu einem gefragten Wirkungsort macht.

7. Diversity geht Hand in Hand mit Antidiskriminierung. Diskriminierung beschreibt die Herabwürdigung oder Benachteiligung von Menschen aufgrund einer (zugeordneten) Zugehörigkeit zu einer oder mehreren Diversitydimensionen. Gelingende Antidiskriminierungsarbeit bildet die Basis für einen glaubwürdigen und wertschätzenden Umgang mit Vielfalt an der Universität. Fehlverhalten wird konsequent verfolgt.

8. Diversity kennt Grenzen. Diversity ist kein Thema von „Minderheiten“, es geht uns alle an, denn Diversity definiert, wie wir als heterogene Universitätsfamilie miteinander arbeiten, forschen und studieren wollen. Und das muss immer wieder neu verhandelt werden. Dazu gehört eine Differenz- und Streitkultur, das Aushalten unterschiedlicher Meinungen, aber auch eine Kultur der Fehlerfreundlichkeit. Gleichzeitig endet die Toleranz für plurale Positionen dort, wo Aussagen und Handlungen von Individuen, Gruppen oder Institutionen dem Grundgesetz und den Werten der EU-Grundrechtecharta widersprechen. Aufrufe zu Gewalt, Hassrede und Ausgrenzung haben keinen Platz an der UHD.

Diversity als gemeinsamer Weg – der Beteiligungsprozess

Das vorliegende Diversity-Konzept sollte sich ganz konkret an den Bedarfen der Universitätsmitglieder orientieren. Deshalb wurde im Frühjahr 2023 unter der Leitung von UNIFY und in Begleitung einer externen Diversity-Agentur

Abbildung 2 **Beteiligungsprozess Diversity**



ein Beteiligungsprozess gestartet. Der Prozess bestand aus den folgenden Bausteinen: einem **softwaregestützten Diversity Check** funktionaler und repräsentativer Texte sowie der Website und **qualitativen Einzelinterviews** mit Universitätsmitgliedern, die Erfahrungswissen zu einzelnen Dimensionen besitzen und explorative Einsicht geben in die vielfältigen Lebensrealitäten an der Universität. Nach dieser Phase wurden zu den einzelnen Dimensionen **Workshops** durchgeführt, durch die der IST-Stand analysiert, Bedarfe erhoben und Ideen für Maßnahmen generiert wurden. Die Teilnahme an den Workshops stand allen offen, im Besonderen waren Menschen eingeladen, die sich mit einzelnen Dimensionen identifizieren. Alleine an den acht Workshops beteiligten sich auf diese Weise über 100 Personen. Um in Kontakt zu kommen und Meinungen, Sichtweisen, Erfahrungen und Wünsche sichtbar zu machen, hatten alle Universitätsmitglieder während des ganzen Prozesses die Möglichkeit, die Verantwortlichen über eine E-Mail-Adresse zu erreichen und Ideen, Forderungen und Wünsche einzuspeisen. Im nächsten Schritt wurden die Ergebnisse der Workshops in drei Treffen mit der **Steuerungsgruppe Diversity** diskutiert. In dieser, im Rahmen des Beteiligungsprozesses neu konstituierten Runde, wurden Diversity Stakeholder eingeladen, die innerhalb der Universität für die Realisierung der geplanten Maßnahmen in den einzelnen Bereichen und für die unterschiedlichen Zielgruppen von maßgeblicher Bedeutung sind. Alle Ergebnisse des Prozesses flossen in die konzeptionelle Arbeit von UNIFY für das vorliegende Konzept ein.

A large crowd of people is gathered in a town square. In the background, a tall, ornate church tower with a green dome rises above the trees. The sun is shining brightly from behind the trees on the right, creating a strong lens flare effect. The scene is set in a town with historic buildings and lush greenery.

2

**MIT ALLEN UND FÜR ALLE –
ZIELE UND ÜBERGEORDNETE
MASSNAHMEN**

Im Folgenden aufgeführt sind übergeordnete Maßnahmen, die als Zielgruppe alle Universitätsmitglieder ansprechen und einen Kulturwandel bestärken sollen. So werden dimensionsübergreifend Maßnahmen in den Bereichen „Sensibilisierung und Förderung“, „Monitoring“, „Kommunikation“ und „Antidiskriminierung“ definiert. Die Handlungsfelder in den Tabellen orientieren sich an den mittlerweile von vielen Universitäten genutzten Handlungsfeldern des Diversity Audit des Stifterverbandes.

Sensibilisierung und Förderung

Ein wichtiger Baustein zur Erreichung eines nachhaltigen Kulturwandels im Bereich Diversity ist die Sensibilisierung aller Universitätsmitglieder für die verschiedenen Diversitydimensionen und deren Rolle in Studium, Forschung, Lehre und im Miteinander in der Organisation. Um diese Kultur zu fördern, wurden verschiedene Maßnahmen erarbeitet, die Sensibilisierung und Empowerment der Universitätsmitglieder stärken und fördern.

Tabelle 1 **Ziel: Diversity-Sensibilisierung stärken und Empowerment fördern**

Handlungsfeld	Maßnahme
Struktur und Strategie	– Einsetzung eines Diversity-Boards mit Stakeholdern zur Begleitung der Umsetzung des Konzepts; Schaffung struktureller Nachhaltigkeit im Sinne von Diversity Mainstreaming – Etablierung dezentraler Diversity-Beauftragter in den Fakultäten
Studium und Lehre	– Informationspakete/Erklärvideos für die Lehre für einen professionellen Umgang mit Diversity im Lehrbetrieb – Professionalisierung der Fachstudienberatungen (Formale Ernennung, Onboarding und Weiterbildung) – Leitfaden für Fachstudienberatungen zu aufgabenrelevanten Diversitythemen (Nachteilsausgleiche, Studium und Care, Neurodiversität) – Entwicklung eines Zertifikats für Gender- und Diversitykompetenzen – Diversitätssensible Angebote im Hochschulsport schaffen
Service und Beratung	– Praxiskit „Gender und Diversity in der Hochschullehre“ nach Evaluation verstetigen – Bereitstellung eines Bystandertrainings für Studierende und Promovierende – Schulungsangebote für Berufungskommissionen – Ausbau und Aktualisierung des Genderbias-Trainings auf weitere Diversitydimensionen – Leitfaden für diversitätssensible Sprache für Universitätsmitglieder – Schulungen für Diversity-Beauftragte zu allen Diversitydimensionen
Personalmanagement	– Diversitätssensible Angebote im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements stärken: Kurse für mentale Gesundheit (MHFA) – Prozessaufbau für diversitätssensibles Recruiting in Form eines Leitfadens und Workshops – Praxisorientierte Aufklärung über Pflichten und Möglichkeiten für Führungskräfte; Möglichkeit der Verpflichtung vor Rotationsführungsämtern, z.B. Dekan*in etc. – Schulungen von Verwaltungspersonal (Sachbearbeitung und Entscheidungsträger*innen) zu allen Diversitydimensionen – Bereitstellung eines Bystander-Trainings für neu Eingestellte und bei Übernahme von Führungsverantwortung
Kommunikation und Partizipation	– Verfügungsfonds „Diversity drivers“: Förderung von Diversity Veranstaltungen und Projekten

Monitoring

Vielfalt ist nicht immer auf den ersten Blick sichtbar. Ein detailliertes Wissen um die Repräsentation verschiedener Gruppen ist ein wichtiger Bestandteil einer erfolgreichen Diversity-Strategie. Die systematische Erhebung und Auswertung von Daten ermöglichen der Universität ein Monitoring ihrer gesetzten Ziele und liefern wichtige Informationen, beispielsweise über systematische Unterrepräsentationen bestimmter Personengruppen und Trendverschiebungen, die über neue Ziele und Maßnahmen informieren können.

Tabelle 2 **Ziel: Eine transparente Daten- und Wissensgrundlage schaffen für bedarfsgerechte Diversity-Arbeit**

Handlungsfeld	Maßnahme
Studium und Lehre	– Diversity-Klima – Erhebung auf freiwilliger Basis unter Studierenden – Ausbau und Veröffentlichung eines Diversity-Monitorings von Studierenden und Promovierenden auf Basis freiwilliger Angaben zu Studien- oder Promotionsbeginn
Personalmanagement	– Diversity-Klima – Erhebung auf freiwilliger Basis unter Beschäftigten – Ausbau und Veröffentlichung eines Diversity-Monitorings von Mitarbeitenden auf Basis freiwilliger Angaben, z. B. in Einstellungsprozessen
Kommunikation und Partizipation	– Transparente Veröffentlichung von Zielwerten aller Statusgruppen (Frauenanteile)

Kommunikation

Akzeptanz und Mittragen neuer Maßnahmen und Veränderungen durch die Universitätsmitglieder sind entscheidende Bedingungen für ein positives Diversity-Klima an der Hochschule. Neben Sensibilisierung und Wissensaufbau leistet hier auch eine transparente und barrierefreie Kommunikation einen wichtigen Beitrag. Eine klare Strategie zur Kommunikation der Angebote und Ziele im Bereich Diversity ist unerlässlich, um alle Universitätsmitglieder zu erreichen und zu beteiligen. So wird sichergestellt, dass sie die Angebote und Ziele im Bereich Diversity kennen und als Multiplikator*innen innerhalb der Organisation fungieren können.

Tabelle 3 **Ziel: Akzeptanz und Eigenverantwortung aller UHD-Mitglieder stärken**

Handlungsfeld	Maßnahme
Struktur und Strategie	– Entwicklung einer Kommunikationsstrategie der „Marke“ UNIFY über zielgruppenspezifische Kanäle – Entwicklung einer Kommunikationsstrategie zur Bekanntmachung des UHD Diversity-Konzepts – Entwicklung eines Kommunikationskonzepts zur Erhöhung des Bekanntheitsgrades der Satzung zur Sicherung partnerschaftlichen Verhaltens
Studium und Lehre	– Kenntnisnahme der Satzung durch Studierende und Promovierende bei der Immatrikulation – Ausbau des internationalen Austauschs mit anderen Universitäten zu Best Practices in der DEI-Arbeit (Diversity, Equity and Inclusion)
Service und Beratung	– Etablierung einer Kommunikationsstrategie für Beratungsangebote in Kooperation mit weiteren Verwaltungseinheiten
Personalmanagement	– Kenntnisnahme der Satzung zur Sicherung partnerschaftlichen Verhaltens durch Mitarbeitende bei der Einstellung

Antidiskriminierung

Fundierte Antidiskriminierungsarbeit bereitet die Basis für ein positives Diversity-Klima. Die Universität Heidelberg verfolgt das klare Ziel, Diskriminierungen zu verhindern. Dazu zählen insbesondere rassistische, antisemitische, ableistische, sexistische, trans- oder queerfeindliche Handlungen, Äußerungen oder Strukturen. Bereits erfolgte Fälle von Diskriminierung werden vollständig aufgearbeitet und Betroffenen wird Unterstützung angeboten. Durch die folgenden übergeordneten Maßnahmen wird das Thema Antidiskriminierung fest in den universitären Strukturen verankert. So wird sichergestellt, dass Diversity und Antidiskriminierung nicht nur durch individuelle Förderung und Maßnahmen angegangen werden, sondern alle Bereiche der Universität nachhaltig durchdringen.

Tabelle 4 **Ziel: Antidiskriminierung strukturell verankern**

Handlungsfeld	Maßnahme
Struktur und Strategie	– Einrichtung einer Schiedskommission im Rahmen von GUIDE – Aufbau von Meldestrukturen hin zu Anlaufstellen/Ansprechpersonen – Entwicklung eines Schutzkonzepts für die Hochschule und Beratungseinrichtungen
Studium und Lehre	– Erweiterung und Verstetigung des Surveys/Campuskampagne (Umfrage zu Diskriminierung, sexueller Belästigung, Mobbing und Stalking): „Universität Heidelberg – Respekt leben, Diversity fördern, Miteinander gestalten“ – Anonymisierung schriftlicher Klausuren mit Matrikelnummer – Integration von Diversity in das Qualitätsmanagementsystem, in Inhalt und Form der Rahmenevaluation
Service und Beratung	– Erstellung eines digitalen Konfliktberatungswegweisers für Hilfsangebote bei Vorfällen der Diskriminierung, bei Konflikten, Mobbing, Stalking und sexueller Belästigung
Kommunikation und Partizipation	– Kommunikationskampagne für GUIDE und Lots*innensystem



3

INS DETAIL GEHEN –
ZIELE UND MASSNAHMEN
NACH DIMENSIONEN

Care Arbeit

Die Universität Heidelberg ist seit 2010 als „Familiengerechte Hochschule“ zertifiziert. Grundlage dafür bildet ein Programm mit einer Reihe von Angeboten und Maßnahmen. Hauptziel ist es, eine familien- und pflegegerechte Gestaltung des Arbeitsumfeldes für Beschäftigte, Wissenschaftler*innen und Studierende zu schaffen. Alle Universitätsmitglieder sollen in der Lage sein, ihre beruflichen und familiären Verpflichtungen miteinander zu vereinbaren. Darüber hinaus werden zielgruppenspezifische Angebote entwickelt, um individuelle Bedürfnisse besser zu erfüllen und einen inklusiven Arbeitsplatz zu fördern.

Tabelle 5 **Dimension Care Arbeit**

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme
Studium und Lehre	– Erweiterung von Maßnahmen bezüglich Arbeits-/Studienzeiten – Nachhaltige, diversitätssensible Führungskompetenzen im Nachwuchsbereich stärken	– Wo möglich: Familiengerechte Urlaubsplanung für Lehrende ermöglichen – Wo möglich: Familienfreundliche Gremienzeiten verankern – Empfehlungen für Nachteilsausgleich/Flexibilisierung für Studierende mit Care-Aufgaben entwickeln – Weiterbildungsangebote und/oder Zertifikat „Nachhaltige Führungskompetenz“ für Studierende und Promovierende entwickeln
Personalmanagement	– Bewusstsein schaffen und Kompetenz von Führungskräften erhöhen	– Wissen über Fürsorgepflichten als Kompetenz in das Führungsleitbild integrieren – Sammlung von Möglichkeiten zur Entlastung von Führungskräften (z. B. Lehrentlastung) – Workshop Führungskompetenz: Grundwissen zum Thema Pflege für Führungskräfte
Kommunikation und Partizipation	– Sichtbarkeit aktiver Vaterschaft erhöhen – Peer-to-peer Beratung für pflegende Studierende und Promovierende schaffen – Engagement in DACH-Region stärken: Erfahrungsaustausch und Vernetzung fördern	– Role-Model-Kampagne zur Vaterschaft und kritischer Männlichkeit – Information und Anlaufstellen schaffen – Informationspakete zum Thema „Pflege“ und Ausbau des Projekts „Pflegerlots*innen“ als peer-to-peer Modell für Studierende, Promovierende und Beschäftigte – Ausrichtung der Jahrestagung „Familie in der Hochschule“ 2025
Infrastruktur	– Care-freundliche und barrierefreie Infrastruktur ausbauen	– Infrastruktur prüfen und ausbauen (Eltern-Kind-Zimmer, Ruheräume, Stillräume, Wickelräume, Toiletten mit Wickelmöglichkeit)

Geschlechtliche Vielfalt und Sexuelle Orientierung

Die Definition des eigenen Geschlechts und die Frage nach der sexuellen Orientierung sind nicht nur Dinge des privaten oder häuslichen Lebens. Geschlechtliche Vielfalt bezeichnet dabei die ganze Breite der biologischen und sozialen Ausdrücke von Geschlecht und sexueller Orientierung die Breite der Gestaltungsmöglichkeiten partnerschaftlicher Beziehungen. Im universitären Kontext sind bestimmte Geschlechter unterrepräsentiert und/oder sehen sich mit infrastrukturellen Hürden konfrontiert. Menschen mit nicht-heterosexueller Orientierung sind sowohl im Privatleben als auch im Berufsleben häufiger von Diskriminierung betroffen. In beiden Fällen kann die Universität Heidelberg durch Förderung, Information und Schaffung sicherer Räume zum Wohlbefinden ihrer Mitglieder beitragen und für die gute wissenschaftliche Arbeit wichtige Perspektiven gewinnen. Gleichzeitig können über geschlechterspezifische Förderung exzellente Wissenschaftler*innen für den Standort gewonnen werden.

Tabelle 6 **Dimension Geschlechtliche Vielfalt und Sexuelle Orientierung**

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme
Struktur und Strategie	– Nutzung öffentlicher Förderprogramme	– Beantragung des Professorinnenprogrammes des Bundes und der Länder
Studium und Lehre	– Integration von Genderperspektiven in Lehrinhalte	– Entwicklung eines Zertifikats „Gender Studies“, Begleitung studentischer Initiativen
Service und Beratung	– Etablierung einer Queer-Beratungsstelle	– Individualberatung für Betroffene und Einrichtungen und Ausbau struktureller Veränderungsprozesse
Kommunikation und Partizipation	– Ausbau einer gendersensiblen Infrastruktur	– Erfassung der bisherigen Infrastruktur und Erstellung einer Karte von Unisex-Toiletten

Ethnische, Kulturelle und Nationale Herkunft

Diese Dimension beschreibt die Vielfalt der ethnischen, kulturellen und nationalen biografischen Hintergründe, die die Universitätsmitglieder mit sich bringen oder die ihnen zugeschrieben werden. Diese Dimension ist oftmals mit Rassismuserfahrungen verbunden, die für Betroffene den Zugang, die Teilhabe, den Studien- und Karriereverlauf, sowie das Gefühl von Zugehörigkeit innerhalb der Organisation beeinträchtigen können. Die aktive Berücksichtigung dieser Dimension umfasst unter anderem die Wertschätzung unterschiedlicher Herkunft, Traditionen, Sprachen und Lebensweisen sowie die Anerkennung der Potenziale, die diese mit sich bringen. So soll ein interkulturelles und diskriminierungsarmes Umfeld innerhalb der Hochschule gefördert werden. Als internationale Hochschule ist es der Universität Heidelberg ein wichtiges Anliegen, für deutsche

und nichtdeutsche Universitätsmitglieder eine Willkommenskultur zu schaffen und sie vor Rassismus und Diskriminierung aufgrund der ethnischen, kulturellen und nationalen Herkunft zu schützen.

Tabelle 7 **Dimension Ethnische, Kulturelle und Nationale Herkunft**

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme
Studium und Lehre	– Ankommen für internationale Studierende und Promovierende erleichtern und Interaktion fördern	– Programm zur gezielten sozialen Integration internationaler Studierender in studentischen Initiativen vor Ort
Service und Beratung	– Unterstützung für von Rassismus betroffene UHD-Mitglieder	– Aufbau einer zielgruppenspezifischen Antirassismus-Beratung
Personalmanagement	– Rekrutierungsprozesse diversityfreundlich gestalten – Ankommen für internationale Universitätsmitglieder erleichtern	– Überprüfung aktueller Recruiting-Prozesse für internationale Bewerber*innen auf Diskriminierungssensibilität – Unterstützungs- und Weiterbildungsangebote für internationale Universitätsmitglieder stärken: kultur- und sprachsensibles Onboarding

Alter

Altersdiversität umfasst die Vielfalt der Lebensphasen, Erfahrungen und Perspektiven, die Menschen aufgrund ihres Alters mitbringen. Diese Dimension berücksichtigt nicht nur biologische Alterungsprozesse, sondern auch soziale Konstruktionen und kulturelle Bedeutungen von Lebensalter. Durch die Förderung altersdiverser Zusammenarbeit kann die Universität von einem breiteren Spektrum an Erfahrungen, Fähigkeiten und Ideen profitieren, was Innovation und Leistungsfähigkeit ermöglichen und fördern kann. Die Einbeziehung verschiedener Altersgruppen erfordert jedoch die Überwindung von Vorurteilen und Stereotypen sowie die Schaffung von Chancen und Rahmenbedingungen, die es Menschen jeden Alters ermöglichen, ihr volles Potenzial auszuschöpfen. Die im Beteiligungsprozess erarbeiteten Maßnahmen dienen dazu, eine dynamische und vielfältige Lern- und Arbeitsumgebung zu schaffen, die verschiedene Altersgruppen fördert und wertschätzt.

Tabelle 8 **Dimension Alter**

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme
Personalmanagement	– Sensibilisierung erhöhen – Förderung von Lebenslangem Lernen – Karriereförderung für alle Altersphasen	– Workshop: Führung und Arbeiten in heterogenen Teams – Kooperation mit Gerontologie und Arbeits- und Organisationspsychologie – Fortbildungsangebot für Mitarbeiter*innen unterschiedlichen Lebensalters – Karrierecoaching /Lebensphasen-coaching für Verwaltungsmitarbeitende

Soziale Herkunft

Soziale Herkunft als Kategorie bezeichnet das soziokulturelle und auch ökonomische Erbe, welches jeder Mensch durch Geburt und Sozialisation mit sich trägt. Im Hochschulkontext wirkt sich soziale Herkunft insbesondere auf die Faktoren Hochschulzugang, Studienerfolg, -verlauf und -finanzierung aus. Um dem entgegenzuwirken, sind im Beteiligungsprozess passgenaue Maßnahmen entwickelt worden, um die Potenziale der Heterogenität der Mitglieder zu nutzen und Chancengleichheit zu fördern. Das Ziel einer inklusiven und innovativen Arbeits- und Lernkultur soll auf diese Weise ermöglicht und gefördert werden.

Tabelle 9 **Dimension Soziale Herkunft**

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme
Studium und Lehre	– Studium als Option bei Bildungsentscheidung stärken	– Gezielte Ansprache begabter Schüler*innen unterrepräsentierter Gruppen durch Aktive Rekrutierung/ Vorträge in Schulen
Kommunikation und Partizipation	– Sichtbarkeit des Programms „New Potentials“ erhöhen – Diversitätssensible Zielgruppenansprache / Öffentlichkeitsarbeit – Unterstützung beim Studienstart und Orientierung in der Studieneingangsphase für Erststudierende	– Projektseite: Digital Storytelling der bisherigen Teilnehmer*innen (Mentor*innen und Mentees) – Informationsseite für Eltern zum Studium in verschiedenen Sprachen – Gezielte Förderung von und Kooperation mit Initiativen und deren Lokalgruppen – Buddy-Programm für Erstsemester (Semesterbuddy) und Studieninteressierte (Schnuppertag an der UHD)

Behinderung, Chronische Krankheit und Neurodiversität

Die Menschenrechtskonvention der Vereinten Nationen versteht unter Behinderung „langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen“³, die Menschen im Zusammenspiel mit strukturellen und gesellschaftlichen Barrieren an einem gleichberechtigten Zugang und Teilhabe an Gesellschaft und Arbeitsmarkt hindern. Mit der Schwerbehindertenvertretung, dem Beauftragten für Studierende mit Behinderungen und chronischen Krankheiten, dem Team Inklusiv Studieren der Studierendenberatung und der AG Barrierefreiheit bestehen wichtige Strukturen auf dem Weg zu einer barrierefreien Hochschule. Denn Hochschulen haben die Pflicht, Barrieren in der eigenen Einrichtung festzustellen und zu beseitigen. Dies können räumlich, digitale oder einstellungsbezogene Barrieren sein, aber auch diskriminierendes Handeln

³ www.behindertenbeauftragter.de/SharedDocs/Downloads/DE/AS/PublikationenErklaerungen/Broschuere_UNKonvention_KK.pdf?__blob=publicationFile&v=8 (Zugriff: 11.04.2024)

und Äußerungen, die aus Vorurteilen und mangelnder Sensibilisierung resultieren. Der Schwerpunkt der Maßnahmen zu dieser Dimension liegt daher in der Sensibilisierung der Universitätsmitglieder und einer Bestandsaufnahme und Ausweitung barrierearmer Prozesse und Infrastruktur.

Tabelle 10 **Dimension Behinderung, Chronische Krankheit und Neurodiversität**

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme
Studium und Lehre	– Förderung einer Inklusiven Studien-administration – Sensibilisierung für das Thema mentale Gesundheit	– Aufbau einer Beratungsstelle zur Begleitung/Vorbereitung von Anträgen für Studierende „Accessibility Office“ – Nachteilsausgleich professionalisieren und vereinheitlichen – Ausweitung des Angebots „Mental Health First Aid“ – Buddyprogramm für neurodiverse Studierende
Personalmanagement	– Wissensaufbau und Sensibilisierung von Universitätsmitgliedern	– Workshops: Neurodiversität, chronische Krankheiten, Behinderung, Ableismus für Universitätsmitglieder mit Beratungsfunktion, Lehrende und Verwaltung
Kommunikation und Partizipation	– Entwicklung inklusiver Verwaltungsabläufe und digitaler Angebote	– Darstellung der Webpräsenz in Leichter Sprache und mit vertonten Videos mit Untertitel und DGS – Einsehbare übersichtliche Darstellung der Barrierefreiheit von Räumen, der Lage von WCs für Menschen mit Behinderung/chronischer Krankheit und Ruheräume. Einbindung in das Campus Management System – Bereitstellung barrierearmer, digitaler Formularvorlagen für alle Verwaltungsbereiche
Infrastruktur	– Inklusives Studien- und Prüfungssetting nachhaltig ausbauen – Zugänglichkeit digitaler Anwendungen der UHD erhöhen – Erhöhung der Zugänglichkeit und Barrierefreiheit in Universitätsgebäuden	– Bestandsaufnahme, Aus- und Aufbau nutzbarer Ruheräume und reizarmer Einzelprüfungsräume – Überprüfung von digitalen Anwendungen und Plattformen (Moodle, Heico) auf Anforderungen der Barrierefreiheit – Bestandsaufnahme der vorhandenen Hilfsmittel und Bedarfe in Bestandsgebäuden. Bei Bedarf Nachjustierung durch mobile Rampen, Beschriftungen mit Braille-Schrift, Leuchtstreifen auf Böden etc.

Religion und Weltanschauung

Religiöse und weltanschauliche Überzeugungen sind für viele Menschen grundlegender Bestandteil ihrer Identität und ihrer Selbstwahrnehmung. Auch in der Fremdwahrnehmung verschiedener Gruppen spielen religiöse und weltanschauliche Überzeugungen eine zentrale Rolle. Religion und Nicht-Religion sind ein wichtiges intersektionales Schnittfeld von Selbstbestimmungsdiskursen, von symbolischer Vergemeinschaftung und von Abgrenzung. Dabei erscheinen religiöse und weltanschauliche Überzeugungen oft in hoch intersektionalen Diskursen eng verwoben mit den anderen Dimensionen von Diversity. UNIFY bearbeitet das Thema Religion vor allem vor diesem intersektionalen Hintergrund nicht als separates Aktionsfeld, sondern als sozial und diskursiv eingebettet mit den anderen Diversitydimensionen. Zur Vermeidung religiöser und weltanschaulicher Diskriminierung bietet UNIFY ein fundiertes Informations- und Beratungsangebot für Mitglieder der UHD.

Tabelle 11 **Dimension Religion und Weltanschauung**

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme
Studium und Lehre	– Arbeits- und Studienkultur der gegenseitigen Wertschätzung und des Respekts schaffen	– Sensibilisierungsangebote zum Thema Religionen und Weltanschauungen für Studierende und Mitarbeitende – gezielte Förderung interkultureller Dialoggruppen zum Thema Religion
Service und Beratung	– Vermeidung von religionsbezogenen Arbeitskonflikten	– Beratungs- und Informationsangebot zur Berücksichtigung von möglichen religionsbezogenen Konflikten
Kommunikation und Partizipation	– Förderung der interdisziplinären wissenschaftlichen Auseinandersetzung zur Dimension	– Ringvorlesung Religionen – Symposium zum Thema Wissenschaft und Religion, Rolle von Religion an der Universität
Infrastruktur	– Übersicht zu „Räume der Stille“ schaffen	– Erhebung vorhandener und neuer überkonfessioneller Mehrnutzungsräumen der Stille und des Rückzugs

UNIFY – Unit for Family, Diversity & Equality

Universität Heidelberg

Voßstraße 5, Gebäude 4211

69115 Heidelberg

unify@uni-heidelberg.de

