



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 Schwierien

Andrea Steinmann

Carmen Waiblinger

Philipp Wehage

Marc Weller

Annika Werner

**Stand**

August 2024

# INHALTSVERZEICHNIS

Grußwort	4
Vorwort	5
<b>1. VIELFALT ALS MOTOR VON EXZELLENZ</b>	<b>6</b>
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
<b>2. MIT ALLEN UND FÜR ALLE – ZIELE UND ÜBERGEORDNETE MASSNAHMEN</b>	<b>11</b>
Sensibilisierung und Förderung	12
Monitoring	13
Kommunikation	13
Antidiskriminierung	14
<b>3. INS DETAIL GEHEN – ZIELE UND MASSNAHMEN NACH DIMENSIONEN</b>	<b>15</b>
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
Abkürzungsverzeichnis	22

## 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 unsere 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 Maßnahme 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.<sup>1</sup> 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. Mit Blick auf die Verwaltung deckt ein intersektionaler<sup>2</sup> Blick auf Daten zu Geschlecht, Alter, Nationalität, Care-Aufgaben und Teilzeitbeschäftigung 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-Monitoring 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

<sup>1</sup> 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](http://www.stifterverband.org/medien/vom_arbeiterkind_zum_doktor) (Zugriff: 18.04.2024)

<sup>2</sup> Der Ansatz der Intersektionalität nimmt die Überschneidung/Verschränkung mehrerer Diversitydimensionen 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 Studiumfeld 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 (zugehörigen) 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 ein Beteiligungsprozess gestartet. Der Prozess bestand

Abbildung 2 **Beteiligungsprozess Diversity**



aus den folgenden Bausteinen: einem **softwaregestützten Diversity-Check** funktionaler und repräsentativer Texte sowie der Website und **qualitativen Einzel-Interviews** 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 einhundert 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.





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	Zeitraum	Verantwortlich
Struktur und Strategie	– Einsetzung eines Diversity-Boards mit Stakeholdern zur Begleitung der Umsetzung des Konzepts; Schaffung struktureller Nachhaltigkeit im Sinne von Diversity Mainstreaming	ab 2025	ProR I&D, UNIFY
	– Etablierung dezentraler Diversity-Beauftragter in den Fakultäten	ab 2028	ProR I&D, UNIFY
Studium und Lehre	– Informationspakete/Erklärvideos für die Lehre für einen professionellen Umgang mit Diversity im Lehrbetrieb	ab 2024	heiSKILLS, UNIFY
	– Professionalisierung der Fachstudienberatungen (Formale Ernennung, Onboarding und Weiterbildung)	ab 2025	D 2.3
	– Leitfaden für Fachstudienberatungen zu aufgabenrelevanten Diversitythemen (Nachteilsausgleiche, Studium und Care, Neurodiversität)	2025	UNIFY
	– Entwicklung eines Zertifikats für Gender- und Diversitykompetenzen	ab 2025	heiSKILLS, UNIFY
	– Diversitätssensible Angebote im Hochschulsport schaffen	ab 2026	heiMOVE
Service und Beratung	– Praxiskit „Gender und Diversity in der Hochschullehre“ nach Evaluation verstetigen	ab 2025	ProR S&L, UNIFY
	– Bereitstellung eines Bystandertrainings für Studierende und Promovierende	ab 2025	UNIFY
	– Schulungsangebote für Berufungskommissionen – Ausbau und Aktualisierung des Genderbias-Trainings auf weitere Diversitydimensionen	2025–2026	D 5, UNIFY
	– Leitfaden für diversitätssensible Sprache für Universitätsmitglieder	2026	UNIFY
	– Schulungen für Diversity-Beauftragte zu allen Diversitydimensionen	ab 2029	UNIFY
Personalmanagement	– Diversitätssensible Angebote im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements stärken: Kurse für mentale Gesundheit (MHFA)	ab 2024	UGM
	– Prozessaufbau für diversitätssensibles Recruiting in Form eines Leitfadens und Workshops	2025	D 5, UNIFY
	– Praxisorientierte Aufklärung über Pflichten und Möglichkeiten für Führungskräfte; Möglichkeit der Verpflichtung vor Rotationsführungsämtern, z. B. Dekan*in etc.	2026	D 5, UNIFY
	– Schulungen von Verwaltungspersonal (Sachbearbeitung und Entscheidungsträger*innen) zu allen Diversitydimensionen	ab 2026	D 5.3
	– Bereitstellung eines Bystander-Trainings für neu Eingestellte und bei Übernahme von Führungsverantwortung	ab 2026	D 5, UNIFY
Kommunikation und Partizipation	– Verfügungsfonds „Diversity drivers“: Förderung von Diversity Veranstaltungen und Projekten	ab 2025	UNIFY



## 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	Zeitraum	Verantwortlich
Studium und Lehre	– Diversity-Klima – Erhebung auf freiwilliger Basis unter Studierenden	2026	UNIFY
	– Ausbau und Veröffentlichung eines Diversity-Monitorings von Studierenden und Promovierenden auf Basis freiwilliger Angaben zu Studien- oder Promotionsbeginn	ab 2027	D2, UNIFY
Personalmanagement	– Diversity-Klima – Erhebung auf freiwilliger Basis unter Beschäftigten	2026	UNIFY
	– Ausbau und Veröffentlichung eines Diversity-Monitorings von Mitarbeitenden auf Basis freiwilliger Angaben, z. B. in Einstellungsprozessen	ab 2027	D5, UNIFY
Kommunikation und Partizipation	– Transparente Veröffentlichung von Zielwerten aller Statusgruppen (Frauenanteile)	ab 2025	D4.2

## 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	Zeitraum	Verantwortlich
Struktur und Strategie	– Entwicklung einer Kommunikationsstrategie zur Bekanntmachung des UHD Diversity-Konzepts	2024	KUM
	– Entwicklung einer Kommunikationsstrategie der „Marke“ UNIFY über zielgruppenspezifische Kanäle	2025	UNIFY
	– Entwicklung eines Kommunikationskonzepts zur Erhöhung des Bekanntheitsgrades der Senatsrichtlinie Partnerschaftliches Verhalten	2025	UNIFY
Studium und Lehre	– Kenntnisnahme der Senatsrichtlinie durch Studierende und Promovierende bei der Immatrikulation	ab 2025	D2
	– Ausbau des internationalen Austauschs mit anderen Universitäten zu Best Practices in der DEI-Arbeit, z. B. über LERU, 4EU+	ab 2024	GLB, 4EU+Office
Service und Beratung	– Etablierung einer Kommunikationsstrategie für Beratungsangebote in Kooperation mit weiteren Verwaltungseinheiten	2025	D5, UNIFY
Personalmanagement	– Kenntnisnahme der Senatsrichtlinie durch Mitarbeitende bei der Einstellung	ab 2025	D5

## 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	Zeitraum	Verantwortlich
Struktur und Strategie	– Einrichtung einer Schiedskommission im Rahmen von GUIDE	ab 2024	UNIFY
	– Aufbau von Meldestrukturen hin zu Anlaufstellen/Ansprechpersonen	2025	UNIFY
	– Entwicklung eines Schutzkonzepts für die Hochschule und Beratungseinrichtungen	2026	UNIFY
Studium und Lehre	– Erweiterung und Verstetigung des Surveys/Campuskampagne (Umfrage zu Diskriminierung, sexueller Belästigung, Mobbing und Stalking): „Universität Heidelberg – Respekt leben, Vielfalt fördern, Miteinander gestalten“	ab 2025	UNIFY
	– Anonymisierung schriftlicher Klausuren mit Matrikelnummer	ab 2026	ProR S&L
	– Integration von Diversity in das Qualitätsmanagementsystem, in Inhalt und Form der Rahmenevaluation	ab 2029	heiQuality, UNIFY
Service und Beratung	– Erstellung eines digitalen Konfliktberatungswegweisers für Hilfsangebote bei Vorfällen der Diskriminierung, bei Konflikten, Mobbing, Stalking und sexueller Belästigung	2025	UNIFY
Kommunikation und Partizipation	– Kommunikationskampagne für GUIDE und Lots*innensystem	ab 2025	KUM, UNIFY



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	Zeitraum	Verantwortlich
Studium und Lehre	– Erweiterung von Maßnahmen bezüglich Arbeits-/Studienzeiten	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Wo möglich: Familiengerechte Urlaubsplanung für Lehrende ermöglichen</li> <li>– Wo möglich: Familienfreundliche Gremienzeiten verankern</li> <li>– Empfehlungen für Nachteilsausgleich/ Flexibilisierung für Studierende mit Care-Aufgaben entwickeln</li> </ul>	2024–2025	Rektorat
	– Nachhaltige, diversitätssensible Führungskompetenzen im Nachwuchsbereich stärken	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Weiterbildungsangebote und/oder Zertifikat „Nachhaltige Führungskompetenz“ für Studierende und Promovierende entwickeln</li> </ul>	ab 2027	Rektorat UNIFY heiSKILLS, UNIFY
Personalmanagement	– Bewusstsein schaffen und Kompetenz von Führungskräften erhöhen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Wissen über Fürsorgepflichten als Kompetenz in das Führungsleitbild integrieren</li> <li>– Sammlung von Möglichkeiten zur Entlastung von Führungskräften (z. B. Lehrentlastung)</li> <li>– Workshop Führungskompetenz: Grundwissen zum Thema Pflege für Führungskräfte</li> </ul>	2025–2026	ProR Q & N UNIFY D3, UNIFY
Kommunikation und Partizipation	– Sichtbarkeit aktiver Vaterschaft erhöhen	– Role-Model-Kampagne zur Vaterschaft und kritischer Männlichkeit	2024–2025	UNIFY, BfC
	– Peer-to-peer Beratung für pflegende Studierende und Promovierende schaffen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Information und Anlaufstellen schaffen</li> <li>– Informationspakete zum Thema „Pflege“ und Ausbau des Projekts „Pflegetots*innen“ als peer-to-peer Modell für Studierende, Promovierende und Beschäftigte</li> </ul>	2025 ab 2025	UNIFY UNIFY, BfC
	– Engagement in DACH-Region stärken: Erfahrungsaustausch und Vernetzung fördern	– Ausrichtung der Jahrestagung „Familie in der Hochschule“ 2025	2025	UNIFY
Infrastruktur	– Care-freundliche und barrierefreie Infrastruktur ausbauen	– Infrastruktur prüfen und ausbauen (Eltern-Kind-Zimmer, Ruheräume, Stillräume, Wickelräume, Toiletten mit Wickelmöglichkeit)	2024–2029	TIS



## 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	Zeitraum	Verantwortlich
Struktur und Strategie	– Nutzung öffentlicher Förderprogramme	– Beantragung des Professorinnenprogrammes des Bundes und der Länder	2024–2027	UNIFY
Studium und Lehre	– Integration von Genderperspektiven in Lehrinhalte	– Entwicklung eines Zertifikats „Gender Studies“, Begleitung studentischer Initiativen	2024–2027	heiSKILLS, UNIFY
Service und Beratung	– Etablierung einer Queer-Beratungsstelle	– Individualberatung für Betroffene und Einrichtungen und Ausbau struktureller Veränderungsprozesse	ab 2024	UNIFY
Kommunikation und Partizipation	– Ausbau einer gendersensiblen Infrastruktur	– Erfassung der bisherigen Infrastruktur und Erstellung einer Karte von Unisex-Toiletten	2025	D3, UNIFY

## 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 Herkünfte, 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	Zeitraum	Verantwortlich
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	ab 2025	heiSKILLS
Service und Beratung	– Unterstützung für von Rassismus betroffene UHD-Mitglieder	– Aufbau einer zielgruppenspezifischen Antirassismus-Beratung	ab 2024	UNIFY
Personalmanagement	– Rekrutierungsprozesse diversityfreundlich gestalten	– Überprüfung aktueller Recruiting-Prozesse für internationale Bewerber*innen auf Diskriminierungssensibilität	2025	D7
	– Ankommen für internationale Universitätsmitglieder erleichtern	– Unterstützungs- und Weiterbildungsangebote für internationale Universitätsmitglieder stärken: kultur- und sprachsensibles Onboarding	ab 2026	ProR I & D

## 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	Zeitraum	Verantwortlich
Personalmanagement	– Sensibilisierung erhöhen	– Workshop: Führung und Arbeiten in heterogenen Teams	ab 2024	D5, UNIFY
		– Kooperation mit Gerontologie und Arbeits- und Organisationspsychologie	ab 2024	UNIFY
	– Förderung von Lebenslangem Lernen	– Fortbildungsangebot für Mitarbeiter*innen unterschiedlichen Lebensalters	ab 2025	D5.3, UNIFY
	– Karriereförderung für alle Altersphasen	– Karrierecoaching / Lebensphasencoaching für Verwaltungsmitarbeitende	ab 2028	D5.3

## 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	Zeitraum	Verantwortlich
Studium und Lehre	– Studium als Option bei Bildungsentscheidung stärken	– Gezielte Ansprache begabter Schüler*innen unterrepräsentierter Gruppen durch Aktive Rekrutierung/ Vorträge in Schulen	ab 2029	D 2.3
Kommunikation und Partizipation	– Sichtbarkeit des Programms „New Potentials“ erhöhen	– Projektseite: Digital Storytelling der bisherigen Teilnehmer*innen (Mentor*innen und Mentees)	ab 2024	KUM, UNIFY
	– Diversitätssensible Zielgruppenansprache/ Öffentlichkeitsarbeit	– Informationsseite für Eltern zum Studium in verschiedenen Sprachen	2025	KUM, UNIFY
	– Unterstützung beim Studienstart und Orientierung in der Studieneingangsphase für Erststudierende	– Gezielte Förderung von und Kooperation mit Initiativen und deren Lokalgruppen	ab 2025	heiSKILLS, UNIFY
		– Buddy-Programm für Erstsemester (Semesterbuddy) und Studieninteressierte (Schnuppertag an der UHD)	ab 2026	D 2.3, UNIFY

## Behinderung, Chronische Krankheit und Neurodiversität

Die Menschenrechtskonvention der Vereinten Nationen versteht unter Behinderung „langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen“<sup>3</sup>, 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 räumliche, digitale oder einstellungsbezogene Barrieren sein, aber auch diskriminierendes Handeln

<sup>3</sup> [www.behindertenbeauftragter.de/SharedDocs/Downloads/DE/AS/PublikationenErklaerungen/Broschuere\\_UNKonvention\\_KK.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=8](http://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	Zeitraum	Verantwortlich
Studium und Lehre	– Förderung einer Inklusiven Studien-administration	– Aufbau einer Beratungsstelle zur Begleitung/Vorbereitung von Anträgen für Studierende „Accessibility Office“	ab 2025	D2, TIS
		– Nachteilsausgleich professionalisieren und vereinheitlichen	ab 2025	TIS
	– Sensibilisierung für das Thema mentale Gesundheit	– Ausweitung des Angebots „Mental Health First Aid“	ab 2024	UGM
		– Buddyprogramm für neurodiverse Studierende	ab 2027	TIS
Personal-management	– Wissensaufbau und Sensibilisierung von Universitätsmitgliedern	– Workshops: Neurodiversität, chronische Krankheiten, Behinderung, Ableismus für Universitätsmitglieder mit Beratungsfunktion, Lehrende und Verwaltung	ab 2025	UNIFY
Kommunikation und Partizipation	– Entwicklung inklusiver Verwaltungs-abläufe und digitaler Angebote	– Darstellung der Webpräsenz in Leichter Sprache und mit vertonten Videos mit Untertitel und DGS	2024	KUM, UNIFY
		– 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	ab 2025	ProR S & L, TIS
		– Bereitstellung barrierearmer, digitaler Formularvorlagen für alle Verwaltungsbereiche	ab 2025	D5
Infrastruktur	– Inklusives Studien- und Prüfungs-setting nachhaltig ausbauen	– Bestandsaufnahme, Aus- und Aufbau nutzbarer Ruheräume und reizarmer Einzelprüfungsräume	2024–2026	TIS
	– Zugänglichkeit digitaler Anwendungen der UHD erhöhen	– Überprüfung von digitalen Anwendungen und Plattformen (Moodle, Heico) auf Anforderungen der Barrierefreiheit	2024–2026	StuRa, SBV, UNIFY
	– Erhöhung der Zugänglichkeit und Barrierefreiheit in Universitätsgebäuden	– Bestandsaufnahme der vorhandenen Hilfsmittel und Bedarfe in Bestandsgebäuden. Bei Bedarf Nachjustierung durch mobile Rampen, Beschriftungen mit Braille-Schrift, Leuchtstreifen auf Böden etc.	2026	TIS, SBV, UNIFY



## 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	Zeitraum	Verantwortlich
Studium und Lehre	– Arbeits- und Studienkultur der gegenseitigen Wertschätzung und des Respekts schaffen	– Sensibilisierungsangebote zum Thema Religionen und Weltanschauungen für Studierende und Mitarbeitende	ab 2025	UNIFY
		– gezielte Förderung interkultureller Dialoggruppen zum Thema Religion	ab 2025	heiSKILLS
Service und Beratung	– Vermeidung von religionsbezogenen Arbeitskonflikten	– Beratungs- und Informationsangebot zur Berücksichtigung von möglichen religionsbezogenen Konflikten	ab 2024	UNIFY
Kommunikation und Partizipation	– Förderung der interdisziplinären wissenschaftlichen Auseinandersetzung zur Dimension	– Ringvorlesung Religionen	2024	KUM
		– Symposium zum Thema Wissenschaft und Religion, Rolle von Religion an der Universität	2025	UNIFY
Infrastruktur	– Übersicht zu „Räume der Stille“ schaffen	– Erhebung vorhandener und neuer überkonfessioneller Mehrnutzungsräume der Stille und des Rückzugs	2026	UNIFY

## ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

BfC – Beauftragte für Chancengleichheit

D2 – Dezernat Studium und Lehre

D2.3 – Zentrale Studienberatung

D3 – Dezernat Planung, Bau und Sicherheit

D4.2 – Controlling und Berichtswesen

D5 – Dezernat Personal

D5.3 – Abteilung Personalentwicklung

4EU+Office – European University Alliance Office Heidelberg

GLB – Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

heiMOVE – Hochschulsport

heiSKILLS – Kompetenz- und Sprachenzentrum

KUM – Kommunikation und Marketing

ProR I&D – Prorektorat Internationales und Diversität

ProR S & L – Prorektorat Studium und Lehre

ProR Q & N – Prorektorat Qualitätsentwicklung und Nachhaltigkeit

SBV – Schwerbehindertenvertretung

StuRa – Studierendenrat

TIS – Team Inklusives Studieren

UGM – Universitäres Gesundheitsmanagement

UNIFY – Unit for Family, Diversity and Equality



UNIFY – Unit for Family, Diversity & Equality

Universität Heidelberg

Voßstraße 5, Gebäude 4211

69115 Heidelberg

[unify@uni-heidelberg.de](mailto:unify@uni-heidelberg.de)