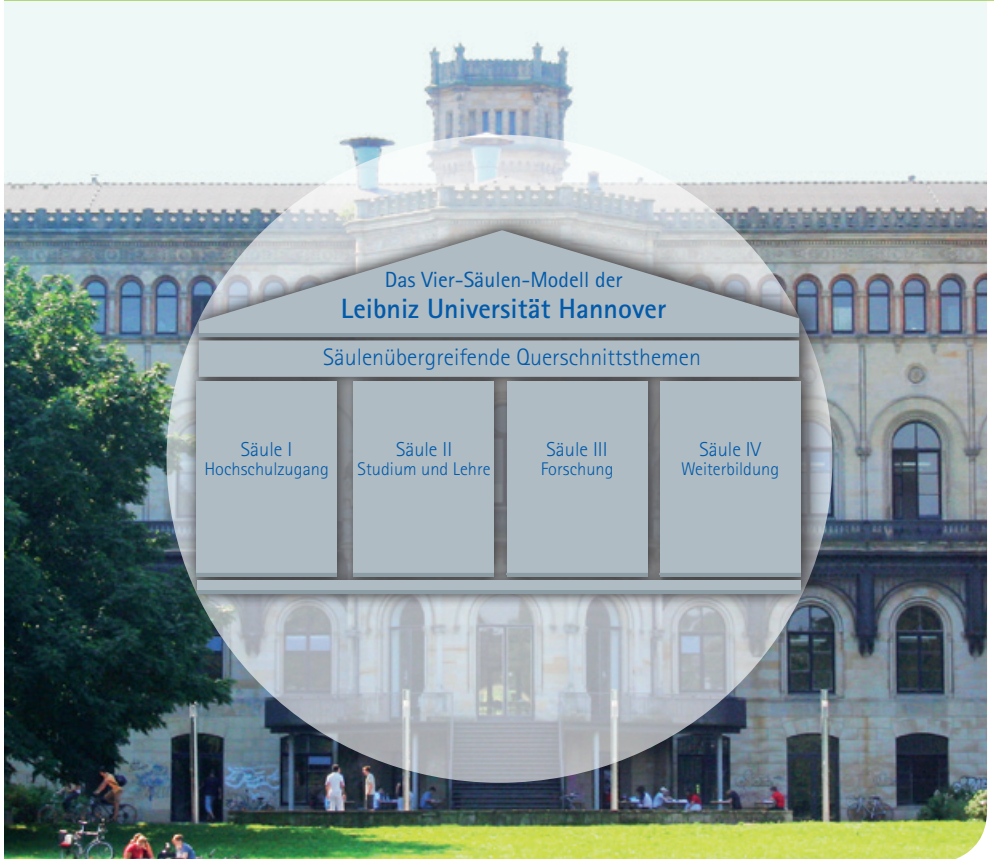
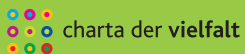


Diversity Konzept 2025

Entwicklungsziele und strategische Maßnahmen

DIVERSITY MANAGEMENT





Impressum

Broschüre:

Diversity Konzept 2025 | Entwicklungsziele und strategische Maßnahmen

Herausgeberin

Leibniz Universität Hannover

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte Dipl.-Sozialwiss. Helga Gotzmann

Inhalt

Diversity Rat der Leibniz Universität Hannover

Referentin für Diversity Management Dr. Isabel Sievers

Redaktion

Dr. Isabel Sievers, Referentin für Diversity Management

Hochschulbüro für ChancenVielfalt

Gestaltung

www.jdesign-agentur.de

Bildnachweis

Leibniz Universität Hannover

S. 8 © Susanne Körner/Fotolia.com; S. 10 © Kitty/Fotolia.com;

S. 20 © Andrey Kuzmin/Fotolia.com; S. 21 © contrastwerkstatt/Fotolia.com;

Titel/S. 24 © Halfpoint/Fotolia.com; Titel/S. 26 © grki/Fotolia.com;

S. 31 © jamdesign/Fotolia.com

Stand

Juli 2018

Inhalt

1. Einleitung	5
2. Strukturelle Verankerung	6
3. Ziele	8
4. Handlungsfelder	10
4.1 Säule I: Hochschulzugang	12
4.2 Säule II: Studium und Lehre	14
4.3 Säule III: Forschung	16
4.4 Säule IV: Weiterbildung	18
4.5 Säulenübergreifende Querschnittsthemen	20
5. Ausblick	22
Mitglieder des Diversity Rats	24
Literatur- und Quellenverzeichnis	26

1. Einleitung

Menschen sind einzigartig und verschieden. Die gesellschaftliche Vielfalt spiegelt sich an Universitäten und Hochschulen in einer personalen Vielfalt mit Menschen unterschiedlicher Lebensstile und Arbeitsformen wider. Die Leibniz Universität Hannover fördert eine auf Vielfalt und Chancengleichheit basierende Hochschulkultur. Sie setzt ihr Engagement im Diversity Management mit dem Konzept 2025 fort und formuliert erstmals Entwicklungsziele für die künftige Förderung und Gestaltung ihrer auf die Vielfalt der Menschen ausgerichteten Organisation. Die Diversität der Studierenden und Beschäftigten ist die Garantie für Innovationen, Leistungsstärke und wissenschaftliche Exzellenz. Das Diversity Management leistet einen Beitrag zur Qualitätsverbesserung, Barrierefreiheit und Bildungsgerechtigkeit.

Das Diversity Konzept 2025 dient, in Verbindung mit anderen Kernaufgaben, der Optimierung hochschulischer Prozesse im Hinblick auf die Organisation, gegenseitigem Respekt und Wertschätzung. Darüber hinaus stellt es eine präventive Initiative zur positiven Wendung des gesetzlichen Antidiskriminierungsauftrags dar.

Ausgehend von den Zielgruppen, der Studierenden und den Beschäftigten, sowie den zentralen und dezentralen Organisationseinheiten, ist das Diversity Management als eine Querschnittsaufgabe anzusehen – vergleichbar mit der Gleichstellungspolitik. Das bedeutet, bei allen Vorhaben die Vielfalt der Menschen

und ihre Lebenssituationen von vornherein zu berücksichtigen. Dies gilt besonders für die Entwicklungsplanung, für die organisationale Personalentwicklung und bei Veränderungen von Lern- und Lehrprozessen. Die Universitätsangehörigen erfahren in ihrer Vielfalt Anerkennung – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Sprache, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, Familienstand oder sexueller Orientierung. Das Diversity Management bildet dabei ein Instrument zur Analyse, Reflexion und Weiterentwicklung der Strukturen sowie der Entwicklung von Maßnahmen und Angeboten.

Seit der Implementierung des Diversity Managements 2013 wird die Strategie verfolgt, für das Thema und die Aufgaben des Diversity Managements zu sensibilisieren. Mit Informationen, Workshops und Umfragen wurde das Diversity Management hochschulöffentlich und darüber hinaus bekannt gemacht. Der 2016 eingesetzte Diversity Rat entwickelte und diskutierte das Diversity Konzept 2025. Unter Einbeziehung der bisherigen Akteure und Akteurinnen an der Leibniz Universität Hannover, sowie anderen Universitäten und Hochschulen, werden für die Kernbereiche der Universität Entwicklungsziele und strategische Maßnahmen empfohlen.

Damit soll das Diversity Konzept 2025 in besonderer Weise zu den profildbildenden Maßnahmen und einer erfolgreichen Positionierung der Leibniz Universität beitragen. Das vorliegende Diversity Konzept 2025 baut auf

der Diversity Strategie von 2013 auf und ist eine Weiterentwicklung und Konkretisierung für die nächsten Jahre. Es enthält die

- **Struktur des Diversity Managements**
- **Entwicklungsziele**
- **Empfehlungen für Diversity Maßnahmen.**

Die Leibniz Universität Hannover ist mit ihrem Vier-Säulen-Modell (s. Abb. Seite 5) von Anfang an darauf spezialisiert, eine hochschulweite Diversity Kultur zu prägen. Dieses Strukturmodell soll ein stärkeres Miteinander fördern, in dem in erster Linie geprüft wird, welche vorhandenen Angebote und Prozesse zugunsten der auf Vielfalt ausgerichteten Organisation gemeinsam verändert bzw. ergänzt werden sollen.

Die vorgeschlagenen Entwicklungsziele und Maßnahmen sind zukunftsweisend und wichtig. Die Möglichkeiten der Umsetzung sind vorhanden. Die Prioritätensetzung bei der Umsetzung der Maßnahmen obliegt den jeweils verantwortlichen Universitätseinrichtungen. Das Hochschulbüro für ChancenVielfalt leistet Unterstützungs-, Koordinierungs- und Vernetzungsarbeit.

Bei künftigen Planungen und Entscheidungen ist immer zu berücksichtigen, dass die Leibniz Universität bereits eine zukunftsgegenwärtige Servicekultur aufweist, z. B. durch Projekte mit Diversitätseinhalten, Angeboten und Unterstützungsleistungen für verschiedene Zielgruppen. Hier wären das Gesundheitsmanagement, die

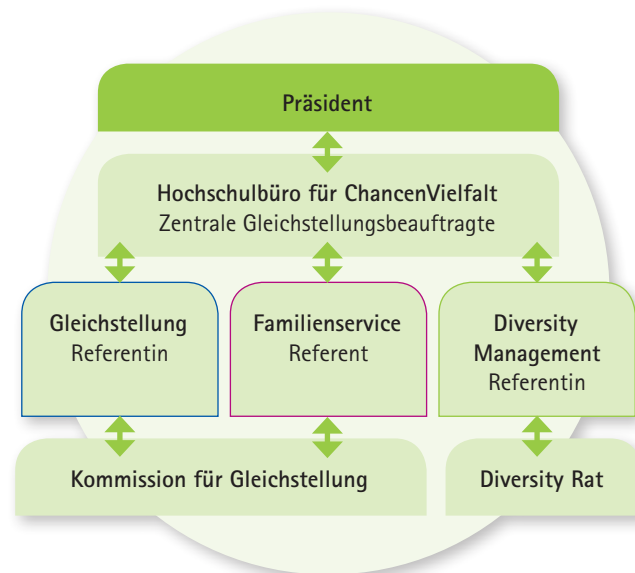
Gleichstellungsarbeit, die Graduiertenakademie, die Personalentwicklung, Forschungs- und Antragsmanagement und der gesamte Bereich studentischer und akademischer Angelegenheiten hervorzuheben.

Dass es sich hierbei um ein positives zukunftsgegenwärtiges Konzept handelt, zeigt sich an den aktuellen Diskussionen in Gesellschaft und Wissenschaft, die eine Integrationspolitik fordern. „Exzellente Wissenschaft braucht Diversität und Originalität. Um langfristig die Auseinandersetzung mit allen gesellschaftlich relevanten Bereichen zu sichern, ist es erforderlich, dass die Wissenschaft auch alle diese Bereiche angemessen repräsentiert.“ (DFG)¹

In einem guten Zusammenspiel der Hochschuleinrichtungen wird das Diversity Konzept 2025 gelingen und das Diversity Management eine Visitenkarte für ein weltoffenes und anerkanntes Miteinander sein.

¹ vgl. Deutsche Forschungsgesellschaft. Diversity - Vielfalt im Wissenschaftssystem. www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/diversity_wissenschaft/

2. Strukturelle Verankerung



Diversity Management an der Leibniz Universität Hannover

Das Diversity Management ist an der Leibniz Universität beim Präsidenten verantwortlich angesiedelt. Für das operative Geschäft, die inhaltliche Konzeption und die Umsetzung liegt die Verantwortung bei der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und der Referentin für Diversity Management (Hochschulbüro für ChancenVielfalt). Das Diversity Management bildet neben den Schwerpunkten **Gleichstellung von Männern und Frauen** und dem **Familienservice** das dritte Handlungs- und Tätigkeitsfeld des Hochschulbüros für ChancenVielfalt.

Die **Gleichstellungsbeauftragte** ist verantwortlich für die Umsetzung der Ziele und die Durchführung der Aufgaben des Diversity Managements. Sie berät die Hochschulleitung bei Zielvereinbarungen und der Entwicklungsplanung zum Thema Diversity Management. Sie achtet darauf, dass bei hochschulpolitischen Entscheidungen die Themen Chancengleichheit und der Schutz vor Diskriminierung berücksichtigt werden.

Die **Referentin für Diversity Management** ist Ansprechpartnerin für die Einrichtungen



und Fakultäten bei Fragen zum Umgang mit Vielfalt und der Entwicklung und Implementierung von Maßnahmen. Darüber hinaus hat sie die Aufgabe der strategischen Weiterentwicklung der auf Vielfalt ausgerichteten Strukturen und Angebote für Studierende und Beschäftigte. Dazu gehören auch die Evaluation vorhandener Diversity Maßnahmen sowie die Konzeption neuer Maßnahmenpakete.

Auf Empfehlung des Senats hat die Gleichstellungsbeauftragte 2016 einen **Diversity Rat** eingerichtet. Der 18-köpfige Rat setzt sich zusammen aus Vertreterinnen und Vertretern der Mitgliedergruppen und aus Funktionsträgerinnen und Funktionsträgern folgender Bereiche: Fakultäten, zentrale Einrichtungen und Verwaltung. Die Mitglieder sind Expertinnen und Experten sowie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für das Thema Diversity. Der Diversity Rat berät die Gleichstellungsbeauftragte und die Referentin für Diversity

Management. Er bringt die fachliche Expertise aus den verschiedenen Handlungsfeldern ein und hat die Aufgabe, die Diversity Konzepte in die einzelnen Einheiten zu transportieren, Impulse zu geben und eigene Projektideen zu initiieren.

Die Vernetzung mit anderen Zuständigkeiten in der Universität ist ein integraler Bestandteil des Diversity Managements. Der enge Austausch mit den Fakultäten, Zentralen Einrichtungen sowie weiteren Arbeits- und Forschungsstellen der Universität spielt daher eine zentrale Rolle. Des Weiteren ist die Leibniz Universität Mitglied im bundesweiten Netzwerk „AG Diversity“ an Hochschulen.

3. Ziele

Die Ziele des Diversity Managements orientieren sich an der Vielfalt aller Universitätsmitglieder und -angehörigen. Es gilt zum einen, die Vielfalt der Menschen wahrzunehmen und sie zu respektieren und zum anderen, dafür erforderliche Strukturveränderungen aufzuspüren, Veränderungsprozesse zu initiieren und zu steuern. Das Diversity Management zielt dabei auf den Studien- und Forschungserfolg als auch auf die Arbeitszufriedenheit der Universitätsangehörigen ab.

Mit dem Diversity Management verfolgt die Leibniz Universität folgende übergreifende Ziele:

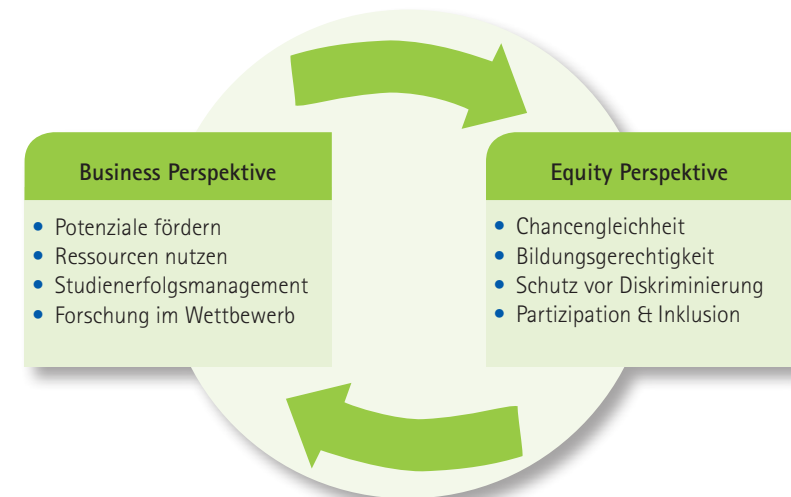
- **1. Realisierung von Chancengleichheit**
Die Leibniz Universität realisiert Chancengleichheit in allen Bereichen, indem sie die strukturellen Rahmenbedingungen derart gestaltet, dass allen Mitgliedern unabhängig von ihrer individuellen Ausgangssituation gleiche Zugangs- und Erfolgchancen ermöglicht werden.
- **2. Förderung von Talenten**
Die Leibniz Universität fördert die Potenziale und Talente aller Hochschulmitglieder und trägt damit sowohl zur Implementierung der Chancengleichheit als auch zur Exzellenz bei.
- **3. Schutz vor Diskriminierung**
Die Leibniz Universität duldet keine Diskriminierung jeglicher Form und achtet auf die Einhaltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Sie fördert eine Organisations- und Wissenschaftskultur, in der Respekt und Wertschätzung eine hohe Bedeutung zukommt.



Das Diversity Management verbindet damit zwei Perspektiven: Die so genannte **business-Perspektive**, deren Ansatz es ist, die Vielfalt der Menschen in der Organisation als besonderes Potenzial hervorzuheben und Talente zu fördern, und die (mensen-)rechtlich orientierte **equity-Perspektive**, welche die Förderung der Chancengleichheit, den Respekt vor der Vielfalt und den Schutz vor Diskriminierung in den Vordergrund stellt.

Ausgehend von den Zielsetzungen des Diversity Managements haben der Senat und das Präsidium im Jahr 2016 zehn Grundsätze zum Diversity Management verabschiedet, die das Handeln der Universitätsangehörigen an der Leibniz Universität Hannover leiten sollen.

Zusammenspiel der Business- und Equity-Perspektive



4. Handlungsfelder

Das im Folgenden skizzierte Vier-Säulen-Modell des Diversity Managements konkretisiert die Felder, in denen die Leibniz Universität ihre Handlungsschwerpunkte im Bereich des Diversity Managements legt und auch in den kommenden Jahren weiterentwickeln will.

Dieses Vier-Säulen-Modell stellt die Strukturen, Angebote und Organisation der Bereiche Hochschulzugang (I), Studium und Lehre (II), Forschung (III) und Weiterbildung (VI) in den Mittelpunkt.

Mit der kontinuierlichen Dokumentation der Diversity Aktivitäten und Maßnahmen in den Säulen² wird deutlich, wie stark und breit gefächert die Leibniz Universität das Thema Diversity bereits in die Hochschulorganisation integriert hat.

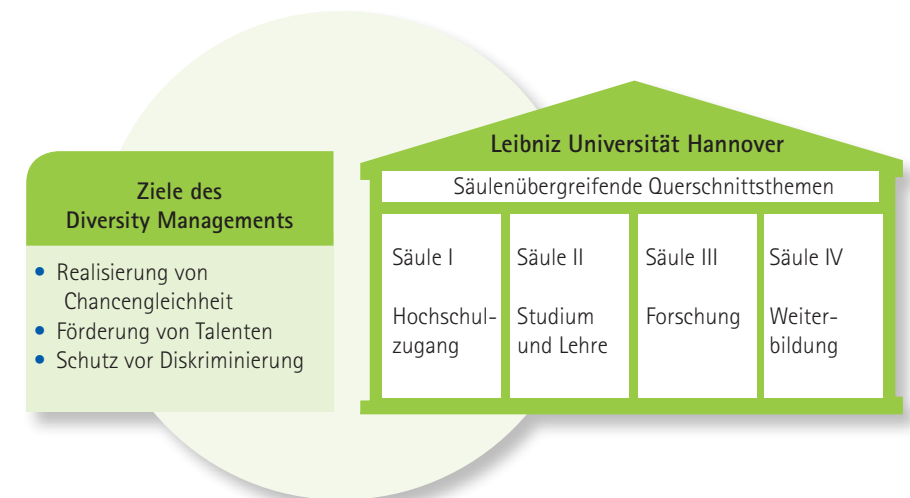
Auf der Basis verschiedener Analysen, Studien und Erfahrungen lassen sich für die einzelnen Säulen

- 1. Bedarfe analysieren,
- 2. Entwicklungsziele formulieren und
- 3. Arbeitspakete und Maßnahmenbündel ableiten.



Die Bedarfe, Entwicklungsziele und Maßnahmen beziehen sich auf die nächsten Jahre (bis 2025) und sind in den Folgejahren kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Das Vier-Säulen-Modell



² Im Rahmen des Diversity Managements wurde eine ausführliche Dokumentation der Aktivitäten und Maßnahmen in den einzelnen Säulen der letzten 5 Jahre vorgenommen, siehe <https://www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/de/diversity-management/>

4.1 Säule I: Hochschulzugang

Die erste Säule ist gekennzeichnet von Aktivitäten bzw. Einrichtungen, die den Hochschulzugang für Studieninteressierte strukturieren und organisieren. Diese haben die Aufgabe, die heterogene Gruppe Studieninteressierter für ein Studium zu motivieren, zu beraten und zu unterstützen.

Beim Hochschulzugang ist es wichtig, Studieninteressierte in ihrer Vielfalt mit ihren Anliegen abzuholen und eine Willkommenskultur zu gestalten, die eine wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Eintritt in das Studium darstellt. Bei der Studienzugangsorganisation wird auf die Unterschiede von Studieninteressierten eingegangen. Es werden zielgruppenspezifische Beratungs- und Werbekonzepte angeboten, beispielsweise das Juniorstudium. Des Weiteren werden gezielte Studieninformationen für ausländische Studierende, Geflüchtete oder für Studierende angeboten, die nach einer Berufstätigkeit ein Studium aufnehmen möchten u. v. m. Für Frauen in den MINT-Fächern gibt es das Niedersachsen-Technikum, die Sommeruni für Schülerinnen, den Zukunftstag, das Hochschulpraktikum und den jährlichen Mädchen und Technik-Kongress, um den Anteil von Frauen zu erhöhen.

Diversity Management beinhaltet hier die Analyse vorhandener Angebote und Maßnahmen für eine erfolgreiche Ansprache von Studieninteressierten und für eine erfolgreiche Immatrikulation. Einzelne Maßnahmen und Angebote sollen auf ihr Wirken hin geprüft werden, um ggf. Verbesserungsmaßnahmen entwickeln zu können. Hierzu kann eine Datenanalyse

der Anfragenden und der Teilnehmenden von Informationsangeboten gehören. Von zentraler Bedeutung sind außerdem die Sensibilisierung, Unterstützung und Professionalisierung der Beschäftigten in diesem Bereich sowie der Ausbau barrierefreier und diversitätssensibler Informationsmaterialien.

Entwicklungsziele und geplante Maßnahmen in Säule I Hochschulzugang

- Förderung von Chancengleichheit beim Hochschulzugang
 - Bestandsaufnahme und Evaluation der bestehenden Angebote zur Gewinnung von Studieninteressierten
 - Weiterführung und Neuentwicklung diversitäts- und bedarfsorientierter Angebote für Schülerinnen und Schüler
- Die Schaffung einer diversitätssensiblen Willkommenskultur³
 - Diversity Consulting beim Hochschulzugang: Besuch der Fakultäten, Bedarfsanalyse und Beratung zum Thema Vielfalt beim Studienzugang und Studienstart
 - Aufbau eines Materialpools zu diversitätssensiblen und barrierefreien Informationsmaterialien (für die Öffentlichkeitsarbeit und Beratung)
 - Umsetzung des Nationalen Kodex für das Ausländerstudium an deutschen Hochschulen

³ Die Willkommenskultur bezieht sich hier nicht nur auf Studierende und Beschäftigte aus dem Ausland, sondern auch auf z. B. Studierende der sogenannten 1. Generation, Studierende mit einer Beeinträchtigung sowie auf ein familienfreundliches Klima.



Geplante Maßnahmen in Säule I: Hochschulzugang	Verantwortlichkeit	Zeitraum
Bestandsaufnahme und Evaluation der bestehenden Angebote zur Gewinnung von Studieninteressierten	Durchführende Einrichtungen, Diversity Management	fortlaufend
Weiterführung und Neuentwicklung diversitäts- und bedarfsorientierter Angebote für Schülerinnen und Schüler	Durchführende Einrichtungen, Diversity Management	fortlaufend
Diversity Consulting beim Hochschulzugang: Besuch der Fakultäten, Bedarfsanalyse und Beratung zum Thema Vielfalt beim Studienzugang und Studienstart	Diversity Management	ab 2018
Aufbau eines Materialpools zu diversitätssensiblen und barrierefreien Informationsmaterialien (für die Öffentlichkeitsarbeit, Beratung)	Referat für Kommunikation und Marketing, Zentrale Studienberatung, Fakultäten, Zentrale Einrichtungen, Diversity Management	2018
Die Umsetzung des Nationalen Kodex für das Ausländerstudium an deutschen Hochschulen	Hochschulbüro für Internationales	fortlaufend

4.2 Säule II: Studium und Lehre

Diversity Management in der Säule II konzentriert sich auf die Studiensituation, die Studienbedingungen und die Vielfalt Studierender. Die Maßnahmen verfolgen hier das Ziel, einen Beitrag zur qualitativen Verbesserung der Studienbedingungen zu leisten und damit zur Erhöhung des Studienerfolgs beizutragen, beispielsweise durch verstärkte Informationen und Umsetzung des Nachteilsausgleichs, Reduktion der Studienabbruchquote oder durch Bereitstellung von Hilfsmitteln. Hier ist das Blickfeld sowohl auf organisatorische als auch strukturelle Rahmenbedingungen gerichtet.

Des Weiteren verfolgt das Diversity Management in Säule II das Ziel, Beschäftigte in Lehre und Verwaltung im alltäglichen Umgang mit der Vielfalt der Studierenden zu unterstützen. Zentral ist die Entwicklung, Erprobung und Anwendung vielfältiger Lehrformen in den unterschiedlichen Kontexten sowie die Überprüfung von Studienordnungen im Hinblick auf veränderte Lehr- und Lernformen. Hier ist zu berücksichtigen, dass Forderungen nach diversitäts- und potenzialorientierter Lehre mit den Rahmenbedingungen der Institution Hochschule kollidieren können, beispielsweise können steigende Studierendenzahlen in Lehrveranstaltungen diese Absichten erschweren.

Es gilt noch stärker, die Studiengänge, die Studierenden und Beschäftigten zu informieren, zu beraten und die bestehenden Angebote transparent bereitzustellen. In Säule II stellt sich des Weiteren die Herausforderung der Integration diversitätssensibler Studieninhalte in die Studiengänge und Fächer.

Entwicklungsziele und geplante Maßnahmen und Aktivitäten in Säule II Studium und Lehre

- Flexibilisierung von Studienangeboten und Studienstrukturen
 - Entwicklung eines „echten“ Teilzeitstudiengangs als Muster⁴
 - Erprobung des Ingenieurwissenschaftlichen Einstiegsjahres
- Unterstützung von Studierenden und Beschäftigten im Umgang mit Vielfalt
 - Diversity Consulting an den Fakultäten
 - Workshops, Weiterbildungen und Coachings zum Umgang mit der Vielfalt
- Weiterentwicklung diversitätsgerechter Hochschullehre
 - Erstellung einer Handreichung für Hochschullehrende zum Thema „Der Vielfalt der Studierenden in der Lehre begegnen“ mit Beispielen, Hinweisen, Materialien und Methoden sowie Kurzfilmen
- Verankerung von Diversitätseinhalten in Studiengängen, Fächern und Modulen
 - Semesterweise gebündelte Veröffentlichung der bestehenden Module und Lehrveranstaltungen mit Diversitätseinhalten in Studiengängen
 - Beratung zur Integration von Diversitätseinhalten in Studiengänge

⁴ Bisher gibt es an der Leibniz Universität nur die Möglichkeit, einzelne Studiengänge in Teilzeit zu studieren (vgl. die Empfehlung der HRK-Mitgliederversammlung am 8.11.2016 zum Thema: Studieren in Teilzeit: <https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/studieren-in-teilzeit/>).



Geplante Maßnahmen in Säule II: Studium und Lehre	Verantwortlichkeit	Zeitraum
Entwicklung eines Teilzeitstudiengangs als Muster	VPL, einzelne Fakultäten, Diversity Management, Zentrale Studienberatung	ab 2020
Erprobung des Ingenieurwissenschaftlichen Einstiegsjahres	VPL, Fakultäten, Zentrale Studienberatung	ab 2019
Diversity Consulting an den Fakultäten: Bedarfsanalysen & Beratung zur Konzipierung diversitätssensibler Maßnahmen und Projekte für unterschiedliche Gruppen von Studierenden	Diversity Management	ab 2018
Workshops, Weiterbildungen und Coachings zum Umgang mit der Vielfalt	Dezernat 1 (PE), Diversity Management	fortlaufend
Erstellung einer Handreichung für Hochschullehrende zum Thema „Der Vielfalt der Studierenden in der Lehre begegnen“ mit Beispielen, Hinweisen, Materialien und Methoden sowie Kurzfilmen	Diversity Management, Dezernat 1 (PE)	2019
Semesterweise gebündelte Veröffentlichung der bestehenden Module und Lehrveranstaltungen mit Diversitätseinhalten in Studiengängen	Diversity Management	fortlaufend
Beratung zur Integration von Diversity Inhalten in Studiengänge	Diversity Management	fortlaufend

4.3 Säule III: Forschung

Auch im Handlungsfeld Forschung spielt Diversity Management eine zentrale Rolle⁵. Hierbei geht es um Zweierlei:

1) Die verstärkte Internationalisierung führt zu einer Zunahme von Vielfalt innerhalb von Forschungsteams. Im Rahmen des Diversity Managements stehen daher die aktive Förderung dieser Vielfalt und ihrer Potenziale innerhalb von Forschungsteams sowie die Unterstützung des respektvollen und diskriminierungsfreien Umgangs miteinander im Forschungsalltag im Vordergrund.

2) Des Weiteren geht es in Säule III um Diversity als Forschungsfeld und die Erforschung von Themen, wie Mehrfachdiskriminierung oder Diversity Aspekten in der Gesellschaft. Wenngleich die Diversitätsforschung noch eine relativ junge Disziplin ist, weisen zahlreiche Forschungsfelder direkte Bezüge zu diversitätsrelevanten Themen auf (z. B. Migrationsforschung, Genderforschung). Die Forschungsergebnisse sollen Beiträge zur Bewältigung der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Herausforderungen leisten. Die zunehmende Anzahl an Professuren mit Bezug zu Diversitätsthemen verdeutlicht diese Entwicklung (z. B. Bildung im Erwachsenenalter/Diversity Education, Stadt- und Raumentwicklung in einer diversifizierten Gesellschaft).

Die vorhandene wissenschaftliche Expertise zu diversitätsrelevanten Fragestellungen gilt es stärker zu vernetzen und neue Forschungsaktivitäten zu unterstützen. Der Ausbau von Unterstützungsstrukturen im Bereich der Forschung ist hierbei zentral. Aufgabe ist es weiterhin, die Forschungsergebnisse zugleich

in Lehre und Strategieentwicklung einziehen zu lassen. Darüber hinaus ist die Förderung von Forschungsprojekten, die Diversity Management zum Thema haben relevant, um den gesamten Bereich wissenschaftlich fundiert zu implementieren. Im Rahmen des Diversity Managements fehlen bisher Studien zur Wirksamkeit der etablierten Diversity Maßnahmen.

Entwicklungsziele und geplante Maßnahmen in Säule III Forschung

- Förderung von Talenten und Potenzialen in Forschungsteams, Verbundprojekten etc.
 - Diversitätsgerechte Ansprache in Stellenausschreibungen (Proaktive Ansprache in Forschungskontexten), Erstellung von Informationsmaterialien
 - Coaching und Workshops zur Umsetzung einer diversitätsbewussten Führungskultur
- Ausbau diversitybezogener Forschung und Transfer der Forschungsergebnisse in Lehre und
 - Foren, Fachgespräche, Fachtagungen und Veröffentlichungen zur Vernetzung beteiligter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler
 - Antragsberatung zu Diversity Themen
 - Entwicklung & Konzeption von Professuren mit Diversitybezug in den Fakultäten

⁵ vgl. Forschung. Das Magazin der Deutschen Forschungsgemeinschaft. 2/2017. 6 Seiten Diversity-Spezial
http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_magazin/wissenschaft_oeffentlichkeit/forschung_magazin/2017/forschung_2017_03.pdf



Geplante Maßnahmen in Säule III: Forschung	Verantwortlichkeit	Zeitraum
Diversitätsgerechte Ansprache in Stellenausschreibungen (Proaktive Ansprache in Forschungskontexten), Erstellung von Informationsmaterialien	Diversity Management, Fakultäten, Leibniz Schools	2019 2019
Coaching und Workshops zur Umsetzung einer diversitätsbewussten Führungskultur Leitfaden für diversitätsensible Personalgespräche	Dezernat 1 (PE), Diversity Management	ab 2019 2020
Foren, Fachgespräche, Fachtagungen und Veröffentlichungen zur Vernetzung beteiligter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler	Fakultäten, Schools, Forschungszentren und -verbände	fortlaufend
Antragsberatung zu Diversity Themen	Dezernat. 4, Diversity Management	fortlaufend
Entwicklung & Konzeption von Professuren mit Bezug zu Diversität	Fakultäten, Präsidium	2019

4.4 Säule IV: Weiterbildung

Im Rahmen der Säule IV Weiterbildung lassen sich verschiedene Themenfelder einordnen. Diese sind im Einzelnen bei der Personalentwicklung und den Angeboten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie bei der wissenschaftlichen Weiterbildung angesiedelt. Diesem Bereich wird eine besondere Bedeutung beigemessen. Bereits 2005 wurde das Dezernat für Organisations- und Personalentwicklung und IuK-Technik eingerichtet und somit der strategischen Bedeutung für die Hochschulentwicklung Rechnung getragen. Seit 2015 ist dieser Bereich durch die Ernennung eines Vizepräsidenten für Berufsangelegenheiten, Personalentwicklung und Weiterbildung gestärkt worden.

Nach innen gerichtete Angebote finden im Rahmen der Personalentwicklung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses statt. Die zahlreichen Aktivitäten haben dabei ganz unterschiedliche Zielgruppen wie z. B. Professorinnen und Professoren, Lehrende, Promovierende, Verwaltungsmitarbeiterinnen und Verwaltungsmitarbeiter, Technikerinnen und Techniker. Auch die Angebotsformate sind sehr vielfältig und reichen von Workshops über Beratungen, Mentorings bis zu Coachings u.v.m.

Neu ist im Rahmen des Diversity Managements die Professionalisierung der Hochschulmitglieder im Umgang mit Vielfalt in ihren verschiedenen Arbeitskontexten (Lehrveranstaltungen, der Beratung, der Verwaltung, der Forschung etc.). Diese Professionalisierung soll helfen, unbewusste Denkmuster zu reflektieren, um die Potenzialentfaltung von Talenten auf allen Qualifikationsstufen zu unterstützen.

Ein weiteres Handlungsfeld der Säule IV bildet die wissenschaftliche Weiterbildung. Diese zielt auf die Qualifizierung vielfältiger außer-universitärer Zielgruppen wie z. B. Fach- und Führungskräfte ab. Auch die wissenschaftliche Weiterbildung wird in einer Vielzahl von Formaten angeboten – vom einzelnen Kurs bis zum mehrjährigen Studiengang mit Hochschulabschluss. Inhaltlich muss sich das Angebot an den unterschiedlichen Fachinteressen, Vorkenntnissen und Erwartungen der Nachfragenden orientieren. Gleichzeitig sind den organisatorischen Anforderungen der häufig „nebenberuflichen“ Qualifizierungsaktivitäten Rechnung zu tragen.

Entwicklungsziele und geplante Maßnahmen in Säule IV Weiterbildung

- Integration der Diversity Inhalte in Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote
 - Berücksichtigung von Diversity- und Genderkompetenz bei der Auswahl von Trainerinnen und Trainern für Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote
 - Implementierung von Diversity Bausteinen und Elementen in Weiterbildungs- und Qualifizierungsangeboten
- Umsetzung der Diversity Strategie in Personalentwicklungskonzepten
 - Integration des Leibniz Academic Pathways (LEAP) ins Diversity Management



Geplante Maßnahmen in Säule IV: Weiterbildung	Verantwortlichkeit	Zeitraum
Berücksichtigung von Diversity- und Genderkompetenz bei der Auswahl von Trainerinnen und Trainern für Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote	Dezernat 1 (PE), Diversity Management	ab 2018
Entwicklung und Implementierung von Diversity Bausteinen und Elementen in Weiterbildungs- und Qualifizierungsangeboten	Dezernat 1 (PE), Diversity Management	fortlaufend
Integration des Leibniz Academic Pathways (LEAP) ins Diversity Management	Dezernat 1, Diversity Management	fortlaufend

4.5 Säulenübergreifende Querschnittsthemen

Jenseits des 4-Säulen-Modells lassen sich weitere übergreifende Handlungsfelder identifizieren, die für die Umsetzung der Diversity Ziele in den Kernbereichen zentral sind. Hierzu zählen Handlungsfelder wie die Personalpolitik, Organisationsentwicklung, die Kommunikation und die Öffentlichkeitsarbeit, das Gebäudemanagement sowie der IT-Bereich. Strukturell werden diese Felder eher von der Universitätsverwaltung mit ihren Dezernaten, Stabsstellen und zentralen Einrichtungen vertreten. Sie strahlen in die einzelnen Säulen (Hochschulzugang, Studium und Lehre, Forschung, Weiterbildung). Durch die Querschnittsthemen werden die Inhalte und die Bedeutung des Themas Diversity in die Breite und Tiefe der Universität getragen. Deshalb ist es wichtig, vorhandene Diversity Aktivitäten weiter auszubauen. Zur systematischen Verankerung der Diversity Ziele und Maßnahmen sind die enge Zusammenarbeit und Kooperationen aller Einrichtungen bzw. aller Akteure und Akteurinnen in diesen Bereichen zentral.

**WELTOFFENE
HOCHSCHULEN
GEGEN FREMDEN-
FEINDLICHKEIT**

Entwicklungsziele und geplante Maßnahmen

- Berücksichtigung der Vielfalt der Menschen in allen Hochschulbereichen und Prozessen
 - Regelmäßige Information und Sensibilisierung der Universitätsmitglieder zu Diversity Themen, wie die kontinuierliche Bekanntgabe und Bewerbung der Diversity Grundsätze
 - „Diversity Grundsätze leben“: Kleinprojekte zur Bedeutung der Diversity Grundsätze im Universitätsalltag
- Berücksichtigung von Diversity Aspekten bei Personalentscheidungen
 - Beratung zur Berücksichtigung von Diversity Aspekten bei Personalentscheidungen
- Ausbau einer barrierefreien Hochschule
 - Initiierung von Projekten in einzelnen Fakultäten zum Thema Barrierefreiheit in der Universität: z. B. eine barrierefreie Landkarte zur Fakultät; Kurzfilme zur Barrierefreiheit, Informationen zu Flyern in Brailleschrift; Ausschreibung von studentischen Projekten und Ideen, Kurzfilme zum Thema diversitätsgerechte und barrierefreie Hochschule
- Weiterentwicklung einer diversitätsgerechten Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit
 - Best-Practice: Bereitstellung von Beispielen der Einrichtungen der Leibniz Universität zum Umgang mit Vielfalt im Universitätsalltag

Geplante Maßnahmen in den Querschnittsthemen	Verantwortlichkeit	Zeitraum
Regelmäßige Information und Sensibilisierung der Universitätsmitglieder zu Diversity Themen	Diversity Management, Referat für Kommunikation und Marketing, Zentrale Studienberatung, Fakultäten, Zentrale Einrichtungen	fortlaufend
„Diversity Grundsätze leben“: Kleinprojekte zur Bedeutung der Diversity Grundsätze im Universitätsalltag	Diversity Management	2018
Beratung zur Berücksichtigung von Diversity Aspekten bei Personalentscheidungen	Dezernat 1, Diversity Management	ab 2019
Initiierung von Projekten in einzelnen Fakultäten zum Thema Barrierefreiheit: z. B. eine barrierefreie Landkarte zur Fakultät, Kurzfilme zur Barrierefreiheit, Informationen zu Flyern in Brailleschrift, Ausschreibung von studentischen Projekten und Ideen, Kurzfilme zum Thema diversitygerechte und barrierefreie Hochschule	Zentrale Studienberatung, Diversity Management, Fakultäten, Gebäudemanagement	fortlaufend
Best-Practice Bereitstellung von Beispielen zur Umsetzung des Diversity Management der Universitätseinrichtungen	Referat für Kommunikation und Marketing, Diversity Management, Fakultäten, Leibniz Schools, Zentrale Einrichtungen	ab 2018

5. Ausblick

Angesichts der hochschulpolitischen Entwicklungen und künftigen Herausforderungen sind die Implementierungen diversitätsgerechter Hochschulkonzepte notwendig geworden. Das vorliegende Diversity Konzept 2025 hat einen programmatischen Charakter. Es soll die bestehenden und künftigen diversitätsbezogenen Aktivitäten in einer gemeinsamen Ziel- und Umsetzungsperspektive verbinden. An der Umsetzung des Konzepts und der Maßnahmen sind Verantwortliche aus der Leibniz Universität beteiligt. Die empfohlenen Maßnahmen sollen bis 2025 umgesetzt werden. Ein Zwischenbericht mit einer aktualisierten Zeitleiste ist für 2021 geplant.

Das Vier-Säulen-Modell der Leibniz Universität Hannover unterscheidet sich von den gängigen Diversitätskonzepten darin, dass die Universitätsstruktur und -kultur an erste Stelle gestellt werden und nicht die Diversitätsdimensionen der Menschen, wie Alter, Geschlecht, Religion, etc. Damit sollen Fortschreibungen von Vorurteilen, Stereotypen und Rollenklischees vermieden werden und eine auf die vorhandene personale Vielfalt ausgerichtete Universität gestaltet werden.



Mitglieder des Diversity Rats

I. Mitglieder mit Stimmrecht		
	Namen	Fakultäten, Institut, Einrichtung
1	Prof. Dr. Mathias Bös	Philosophische Fakultät, Institut für Soziologie
2	Prof. Dr. Bettina Lindmeier	Philosophische Fakultät, Institut für Sonderpädagogik
3	Prof. Dr. Jutta Papenbrock	Naturwissenschaftliche Fakultät, Institut für Botanik
4	Prof. Dr. Richard Hanke-Rauschenbach	Fakultät für Elektrotechnik und Informatik, Institut für Elektrische Energiesysteme
5	Prof. Dr. Steffi Robak	Philosophische Fakultät, Institut für Erwachsenenbildung
6	Dr. Günther Vedder	Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft
7	Karin Griesbach	Dezernat 1 - Personalentwicklung
8	Dr. Marcus Hoppe	Hochschulbüro für Internationales
9	Martina Vanden Hoeck	Zentrale Einrichtung für Qualitätsentwicklung in Studium und Lehre (ZQS)
10	Dr. Nadine Pippel	Graduiertenakademie
11	Christiane Maurer	Psychologisch-Therapeutische Beratung
12	Christiane Stolz	Zentrale Studienberatung, Beauftragte für Studierende mit Handicap und / oder chronischen Erkrankungen
13	Sarah Steiding	Personalrat
14	Janna Hauschild	Studierendenvertreterin
15	Tetiana Khomych	Studierendenvertreterin

II. Mitglieder ohne Stimmrecht		
	Namen	Fakultäten, Institut, Einrichtung
16	Helga Gotzmann	Gleichstellungsbeauftragte
17	Dr. Isabel Sievers	Referentin für Diversity Management
18	Joana Rieck	Projektmitarbeiterin Hochschulbüro für Chancen-Vielfalt
III. Stellvertretende Mitglieder		
19	Dr. Natja Bieletzki	Leibniz Forschungszentrum Wissenschaft und Gesellschaft (LCSS)
20	Dr. Volker Domeyer	Zentrale Einrichtung für Qualitätsentwicklung in Studium und Lehre (ZQS)
21	Prof. Dr. Christiane Meyer	Naturwissenschaftliche Fakultät, Institut für Didaktik der Naturwissenschaften
22	Dr. Elke Mittag	Koordinationsstelle für Studieninformation und -beratung in Niedersachsen
23	Regina Garcia	Personalrat, 1. stellvertretendes Mitglied
24	Marc André Brinkforth	Personalrat, 2. stellvertretendes Mitglied

Mitglieder des Diversity Rats in der Amtszeit November 2016 - November 2018.

Literatur- und Quellenverzeichnis

- **Gotzmann, Helga; Sievers, Isabel (Hrsg.) (2016): Vielfalt an der Leibniz Universität Hannover.** Ausgewählte Diversitätsaspekte der Quest-Studierendenbefragung 2014/2015. Eine Umfrage im Rahmen des Diversity Management.
- **Gotzmann, Helga (Hrsg.) (2016): Vielfalt als Chance. Diversity Management an der Leibniz Universität Hannover.** Bericht und Empfehlungen der Senatsarbeitsgruppe Diversity Management. https://www.vielfalt.uni-hannover.de/fileadmin/diversity/pdf/161004_BerichtderSenatsarbeitsgruppe.pdf
- **Sievers, Isabel (2017a): Umgang mit Vielfalt an Hochschulen.** Diversity-Strategien an deutschen Hochschulen. In: Karpova, V.; Kovaleva, V.; Robak, S. (2017): Interkulturelle Kommunikation im globalen Bildungsraum. Hamburg, S. 99-120.
- **Sievers, Isabel (2017b): Geflüchtete an Hochschulen.** Betrachtungen im Rahmen von Diversity Strategien an Hochschulen. In: Fluchtmigration, gesellschaftliche Teilhabe und Bildung (Sievers/Grawan (Hrsg.), Frankfurt a.M., S. 110-127.
- **Sievers, Isabel; Grawan, Florian (Hrsg.) (2017): Fluchtmigration, gesellschaftliche Teilhabe und Bildung.** Frankfurt a.M.
- **Sievers, Isabel; Hauschild, Janna (2017): Die Perspektive engagierter Studierender – Eine Begleitstudie zum Projekt LeibnizWerkstatt an der Leibniz Universität Hannover.** Projektbericht, Hannover.
- **Robak, S./ Sievers, I./Hauenschild, K. (Hrsg.) (2013): Diversity Education. Zugänge – Perspektiven – Beispiele.** Frankfurt a. M.: Brandes & Apsel ISBN: 978-3-95558-013-1
- **Broschüren, Filme & Flyer**
Grundsätze zum Diversity Management der Leibniz Universität Hannover (2016): <https://www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/de/diversity-management/diversity-grundsätze/>
- **Flyer „Vielfalt als Chance“ Diversity Management Strategie (2017):** https://www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/fileadmin/chancenvielfalt/pdf/Div-Management_2018.pdf
- **Flyer zum Diversity Talk – Termine 2017**
https://www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/fileadmin/chancenvielfalt/pdf/180326_RZ_Flyer-Div-Talk.pdf
- **Broschüre „Sexuelle Belästigung – ein Thema, das alle angeht“ (2017):** https://www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/fileadmin/chancenvielfalt/pdf/sexuelle_Belaestigung_deutsch_englisch.pdf
- **Video 2017 zum 6. Diversity Tag 2018 "Gemeinsam gegen sexuelle Belästigung"** <https://www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/de/aktuelle-meldungen/details/news/film-gemeinsam-gegen-sexuelle-belaestigung/>
- **Diversity Glossar (2017):** <https://www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/de/diversity-management/>

Diversity Konzept 2025

Entwicklungsziele und strategische Maßnahmen

Leibniz Universität Hannover
Hochschulbüro für ChancenVielfalt
Diversity Management
Wilhelm-Busch-Str. 4
30167 Hannover
Tel.: 0511 762 4058

