

Umgang der Hochschulen mit dem Thema Vielfältigkeit/Diversität

Qualitativer Bericht der Leibniz Universität Hannover zu den
„Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG

29.01.2021

Inhalt

1. Rahmenbedingungen für Maßnahmen in Bezug auf das Schwerpunktthema an der Einrichtung	- 1 -
Übersicht von Zuständigkeiten auf zentraler und dezentraler Ebene	- 2 -
2. Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf die Einrichtung	- 3 -
a) Erfolgsfaktoren aus Sicht der Einrichtung	- 3 -
Maßnahmen mit ihren Erfolgsfaktoren	- 3 -
Auswahl an erfolgreichen Maßnahmen nach den Vier-Säulen:	- 4 -
b) Herausforderungen und Hemmnisse aus Sicht der Einrichtung	- 5 -
3. Anmerkungen / Kommentare	- 5 -
Einwilligungserklärung zum Datenschutz und zur Datenverarbeitung	- 6 -

Präsident
Prof. Dr. Volker Epping
Leibniz Universität Hannover
Welfengarten1
30167 Hannover
Fon: 0511 762 2202
praesident@uni-hannover.de

Gleichstellungsbeauftragte
Dipl. -Sozialwiss. Helga Gotzmann
Leibniz Universität Hannover
Wilhelm-Busch-Straße 4
30167 Hannover
Fon: 0511 762 3565
gotzmann@chancenvielfalt.uni-hannover.de

1. Rahmenbedingungen für Maßnahmen in Bezug auf das Schwerpunktthema an der Einrichtung

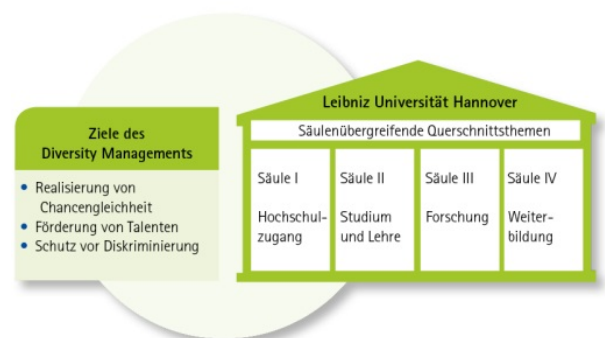
Bitte machen Sie zu Beginn deutlich, durch welche Personen, Organe und Gremien innerhalb Ihrer Einrichtung der Bericht verabschiedet bzw. (zustimmend) zur Kenntnis genommen wurde. Umreißen Sie die Rahmenbedingungen an Ihrer Einrichtung für Initiativen und Maßnahmen zum Schwerpunktthema; z. B. statistischer Blick auf die Situation an der Einrichtung, juristische Rahmenbedingungen, Verankerung/Verantwortung für Maßnahmen, knappe Einordnung in die Gleichstellungspolitik der Einrichtung, Nachhaltigkeit etc.

Der Bericht zum Schwerpunktthema „Diversität und Vielfältigkeit“ wurde an der Leibniz Universität Hannover (LUH) in der Kommission für Gleichstellung diskutiert, dem Senat zur Stellungnahme vorgelegt und vom Präsidium verabschiedet.

Das Thema Vielfältigkeit/Diversität ist an der LUH über das 2016 implementierte Diversity Management zentral strukturell und inhaltlich verankert. Es ist auf der Leitungsebene dem Präsidium und auf der Prozessebene der zentralen Gleichstellungsbeauftragten verantwortlich zugeordnet. Das Diversity Management ist ausgestattet mit einer Referentin und Sachmitteln. Ein Diversityrat, bestehend aus 18 Mitgliedern aus unterschiedlichen Hochschulbereichen und Funktionen, begleitet und analysiert die Aufgaben auf der Arbeitsebene. Der Senat entscheidet über hochschulweite Maßnahmen, z. B. dem Diversity-Konzept 2025.

Mit einem Vier-Säulen-Modell wird das Diversity Management als Strukturkategorie ähnlich wie die Gleichstellungsarbeit in den Kernbereichen der LUH umgesetzt: Hochschulzugang, Studium und Lehre, Forschung und Weiterbildung (siehe Abbildung). Quer zu diesen Bereichen liegen zentrale Themen, die die Kernbereiche darin unterstützen, Diversität zu erkennen, zu fördern und zu leben, z. B. die Personalentwicklung, die Gleichstellungsarbeit, das Gesundheitsmanagement u. v. m. Das Vier-Säulen-Modell garantiert, dass Diversität strukturell und thematisch in allen Bereichen institutionalisiert ist und begünstigt die Zusammenarbeit von vielen Akteurinnen und Akteuren.

Das Vier-Säulen-Modell



Mit dem Vier-Säulen-Modell werden die Inhalte und Themen des Diversity Managements weitgehend von den Universitätsstrukturen geleitet und weniger von den Diversitätsdimensionen. Der Grund dafür ist, Stigmatisierungen und Vorurteile zu vermeiden. Die Maßnahmen des Diversity Managements der LUH stehen permanent in einem Spannungsfeld: Zum einen Vielfalt als Chance zu fördern und als eine Kraft für Erfolgsfaktoren zu integrieren und zum anderen Strukturen zu schaffen, die Benachteiligungen entgegenwirken. Es gilt Chancengleichheit für Menschen, die aufgrund von Diversitätsmerkmalen besondere Unterstützung brauchen, zu unterstützen und gleichzeitig darauf zu achten, dass erneute Stigmatisierungen von Personen und Gruppen verhindert werden. Diversitätsdimensionen definiert die LUH auch weniger als Ungleichheitsdimensionen sondern sie hat folgenden ressourcenorientierten Leitgedanken formuliert:

Die LUH betrachtet die Diversität der Studierenden und Beschäftigten als besonderes Potenzial. Sie fördert eine auf Vielfalt und Chancengleichheit basierende Hochschulkultur, die Voraussetzung für wissenschaftliche Leistungsfähigkeit und Innovationskraft ist. Jedes Universitätsmitglied soll seine individuellen Fähigkeiten unabhängig von Geschlecht, Ethnizität, Alter, körperlicher Einschränkung, sexueller Orientierung, Religion oder sprachlicher und sozialer Herkunft entfalten und einbringen können.

Die LUH lebt einen inklusiven Ansatz und sieht die Vielfalt als Kraft für Innovationen.

An der LUH studierten im WS 2019/2020 ca. 30.000 Studierende. Die Studienanfänger*innen kamen zu 70% aus Niedersachsen, 26% aus anderen Bundesländern und 14% aus dem Ausland. Der Anteil von Studierenden mit Kindern liegt bei 7% und der Anteil von Studierenden mit einer Behinderung bei 9%. Von den Studierenden sind 41% weiblich, die sich ganz unterschiedlich auf die Fakultäten verteilen, z. B. 13% Studentinnen beim Maschinenbau, Elektrotechnik und Informatik und 64% Studentinnen an der Philosophischen Fakultät.

Da viele Diversitätskategorien der Studierenden bei der Immatrikulation aus Gründen der Datensparsamkeit und aufgrund fehlender rechtlicher Grundlagen nicht abgefragt werden können, z. B. Anzahl der Kinder, Behinderung, ethnische Herkunft, sexuelle Orientierung u. a. können hierüber keine Statistiken geführt werden. Aufgrund der Änderungen im Personenstandsgesetz gibt es zurzeit die Möglichkeit, bei der Abfrage nach Geschlecht bei den Studierenden „keine Angabe“ zu machen.

Informationen zu vorhandenen Diversitätskategorien werden über Umfragen eingeholt. Bereits 2011 hat die LUH an der bundesweiten [CHE-Studie Quest](#) teilgenommen, um mehr über die Vielfalt der Studierenden zu erfahren. Zusätzlich werden regelmäßig Abfragen durchgeführt z.B. [„beeinträchtigt studieren – best2“](#).

Von den ca. 5.000 Beschäftigten waren im Dezember 2019 insgesamt 474 Personen aus mehr als 20 ausländischen Staaten beschäftigt, davon 180 Frauen. Darüber hinaus liegen Daten über die Zugehörigkeit zu einer Mitgliedsgruppe, zur Eingruppierung, über den Familienstand, die Anzahl der Kinder, Grad der Behinderung und ob jemand Ausländer oder Ausländerin ist, vor. Über die Vielzahl der Diversitätsdimensionen liegen auch bei den Beschäftigten aus den bereits genannten Gründen kaum Daten vor, z. B. fehlen Informationen über den Migrationshintergrund, sexuelle Orientierung, sprachlicher und sozialer Herkunft u. a. m.

Ebenso wie in der Gleichstellungsarbeit gibt es für Vielfalt das Gebot der Chancengleichheit und das Diskriminierungsverbot. Ein Anspruch auf Nachteilsausgleich für Menschen mit Behinderungen - im Studium und am Arbeitsplatz – ergibt sich aus den Artikeln 3 und 20 des Grundgesetzes. Hier sind der Gleichheitsgrundsatz, das Benachteiligungsverbot für behinderte Menschen und das Sozialstaatsprinzip festgeschrieben. Darüber hinaus sind Gleichheitsgebote und Diskriminierungsverbote im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie in den Ländergesetzen und in der Menschenrechtskonvention festgeschrieben, an denen sich das Diversity Management der LUH orientiert. Entsprechend dieser gesetzlichen Regelungen und Grundsätze hat die LUH Diversitybeauftragte, Regeln zum Nachteilsausgleich für Studierende, einen Aktionsplan Barrierefreie Universität, ein Beratungs- und Beschwerdemanagement und zahlreiche weitere Angebote zur Herstellung der Chancengleichheit.

Übersicht von Zuständigkeiten auf zentraler und dezentraler Ebene

Das Diversity Management ist an der LUH als Querschnittsaufgabe verankert. Für die Umsetzung und Weiterentwicklung sowie für die konzeptionelle und operative Arbeitsebene sind verschiedene Gremien, Einrichtungen und Personen zentral und dezentral zuständig:

Organe, Gremien und Einrichtungen	Aufgabenbereiche Vielfältigkeit bzw. Diversität
Senat	Ziele und Maßnahmen im Entwicklungsplan, Implementierung von Vielfältigkeit und Diversität in Grundsatzpapiere
Präsidium	Diversity-Repräsentation nach innen und außen, Verteilung der Ressourcen, Internationalisierungsstrategie
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte	Verantwortlich für die Umsetzung der zentralen Ziele und des Diversity-Konzepts
Diversity Management – Referentin	Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen, Öffentlichkeitsarbeit, Beratung und Beschwerdemanagement, Projekte
Diversityrat	Begleitung und Controlling der umgesetzten Maßnahmen

Organe, Gremien und Einrichtungen	Aufgabenbereiche Vielfältigkeit bzw. Diversität
Personalentwicklung und Organisationsentwicklung	Diversitätsrelevante Weiterbildungsangebote für das Hochschulpersonal und für die Hochschuldidaktik, Talent Development System, Führungsleitlinien u. v. m.
Referat für Kommunikation und Marketing	Kampagnen zur Sensibilisierung, Mehrsprachigkeit, Gebärdensprachdolmetscher*innen bei der Öffentlichkeitsarbeit u. v. m.
Zentrale Studienberatung	Beratung, Studienbewerbung, Begleitung Studierender mit Handicap
Fakultäten, zentrale Einrichtungen, Verbundprojekte	Benennung von Diversity-Beauftragten, Einrichtung von Diversity-Kommissionen, Regeln zum Nachteilsausgleich, Lehrveranstaltungen und Informationen in englischer Sprache u. v. m.

2. Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf die Einrichtung

Stellen Sie in den folgenden zwei Unterkapiteln bitte überblicksartig die Aktivitäten der Einrichtung **mit direktem Bezug auf das Schwerpunktthema** dar, möglichst inklusive Begründung für den Einsatz der einzelnen Maßnahmen, deren Ziele, Laufzeit, Perspektiven und Ressourcen. Es ist nicht notwendig, an dieser Stelle einen Gesamtüberblick über die vorhandenen Gleichstellungsmaßnahmen an Ihrer Hochschule zu geben.

Die interne Vernetzung ist ein integraler Bestandteil des Diversity Managements. Der enge Austausch mit den Fakultäten, zentralen Einrichtungen sowie weiteren Arbeits- und Forschungsstellen spielt eine zentrale Rolle bei der Akzeptanz und Passgenauigkeit von Diversitätsmaßnahmen.

a) Erfolgsfaktoren aus Sicht der Einrichtung

Gehen Sie bitte auf **Erfolgsfaktoren** in Bezug auf das Schwerpunktthema ein. Es empfiehlt sich, hier besonders gute, **erprobte und empfehlenswerte Praxisbeispiele** herauszustellen.

Der größte Erfolgsfaktor bei der Entwicklung und Verankerung des Diversity Managements an der LUH war die Gestaltung des Implementierungsprozesses unter einer breiten Beteiligung der Gremien, Serviceeinrichtungen, Personen und Aktivitäten. Bereits 2011 gab es die erste Arbeitsgruppe, 2013 den Start in eine Projektphase „Vielfalt als Chance“ und die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt sowie den Beitritt zur HRK Offensive „Weltoffene Hochschulen – Gegen Fremdenfeindlichkeit“ und vieles mehr. Damit war ein uniweites Commitment geschaffen, es starteten breit angelegte Sensibilisierungskampagnen und Veranstaltungen, Weiterbildungen und Befragungen.

Übersicht von Maßnahmen mit ihren Erfolgsfaktoren

Maßnahme /Programme	Kurzbeschreibung und Erfolgsfaktoren
Aufbau einer Diversity-strategie	Strukturelle Verankerung des Diversity Management unter Beteiligung der Gremien und Einrichtungen Akzeptanz und Wertschätzung
Ansiedlung bei der zentralen Gleichstellungs-beauftragten	Bindeglied zwischen den Mitgliedergruppen und der Hochschulleitung Chancengleichheit unter einem Dach
Referentin für Diversity Management	Zentrale Steuerung durch zentrale Ansprechperson Implementierung fachlicher Diversitätskompetenz

Maßnahme /Programme	Kurzbeschreibung und Erfolgsfaktoren
Diversityrat	Expertise aus verschiedenen Hochschulbereichen, z. B. Internationales, Barrierefreiheit, Weiterbildung, Lehre, Beratung u. a. Frühzeitige Erkennung der Bedarfe und Probleme
Diversity-Konzept 2025	Realisierung von Chancengleichheit, Förderung von Talenten, Schutz vor Diskriminierung Selbstverpflichtende und bindende Ziele und Maßnahmen für fünf Jahre
Diversity Grundsätze	Grundsatzpapier zum respektvollen Umgang Sicherheit und Argumentationshilfe für Lehrende und Studierende
Diversity-Kampagnen gegen Vorurteile und Rassismus	Öffentlichkeitsarbeit, Sensibilisierung und Präsentation zur Haltung einer weltoffenen Hochschule Diversitätsrelevantes Wissensmanagement
Befragungen und Analysen	Erkenntnisse und Informationen über die Vielfalt der Studierende und Beschäftigte und besondere Bedarfe Konzeption bedarfsgerechter Angebote z. B. zur Förderung von Talenten und zum Schutz vor Diskriminierung

Auswahl an erfolgreichen Maßnahmen nach den Vier-Säulen:

Hochschulzugang: Die LUH hält zahlreiche Angebote für vielfältige Studieninteressierte vor. Die Angebote richten sich an Studieninteressierte aus allen Bevölkerungsgruppen der Gesellschaft, um sie für ein Studium zu motivieren. Es gibt z.B. Technik kennenlernen für Abiturientinnen, Ferienkurse zu Mathematik und Naturwissenschaften, Studienberatung für Studieninteressierte mit einer Behinderung u. v. m. Diese Angebote erhöhen die Rekrutierung von Studierenden aus Nichtakademikerfamilien und wirken Benachteiligungen beim Hochschulzugang entgegen.

Studium und Lehre: Diversitätssensible Lehre ist ein Thema in Handreichungen sowie in regelmäßigen Angeboten hochschuldidaktischer Weiterbildungen und bei Beratungen für Lehrende. Die Vielfalt der Studierenden soll mit passgenauen didaktischen Vorgaben erreicht werden.

Inklusion im Studium - zwei Beispiele: 2019 wurde der erste „**Fachtag Inklusives Studium**“ für Lehrende durchgeführt. In dem Projekt: **Inklusiv studieren** werden zwei Studierende mit einer Schwerbehinderung in einem naturwissenschaftlichen Studiengang im Studienverlauf begleitet. Es geht darum, zu erfahren und zu dokumentieren, welche Studienbedingungen sie brauchen, um das Studium erfolgreich abzuschließen. Das Projekt soll dabei helfen, einmal erprobte Lösungswege für künftige Studierende zu dokumentieren und bereitzuhalten.

Forschung: Geschlechter- und Diversitätsforschung findet an verschiedenen Instituten statt und wird durch die institutionalisierte Gastprofessur Gender und Diversity zentral gefördert. Zur Sichtbarmachung von aktuellen Forschungsthemen und -ergebnisse wurde das [Webportal Gender und Diversity Forschung](#) eingerichtet. Hier werden auch aktuelle Forschungsthemen und Lehrveranstaltungen zum Thema Diversität präsentiert.

Weiterbildung: Für die verschiedenen Zielgruppen werden kontinuierlich Weiterbildungen zum Schwerpunkt Diversität angeboten: Unconscious Bias – unbewusste Denkmuster, insbesondere für Gremienmitglieder und Führungskräfte, Vielfalt in der Lehre für Lehrende, Online-Veranstaltungen "als erste*r promovieren" für den wissenschaftlichen Nachwuchs, Erstellung von barrierefreien Dokumenten für Beschäftigte u. v. m. Darüber hinaus bestehen Kooperationen für Vielfältigkeit und Diversität, z. B. das Leibniz-Konfuzius-Institut Hannover,

eine Kooperation mit der Tongji-Universität in Shanghai, als Ort der Bildungs- und Kulturvermittlung.

Beispiele für säulenübergreifende Querschnittsthemen

Diversity Grundsätze: Zehn [Diversity Grundsätze](#) die das Miteinander und den Umgang mit der Vielfalt der Menschen in der Leibniz Universität leiten sollen. Sie bieten für Studierende und Beschäftigte eine wertvolle Orientierung im Universitätsalltag.

Barrierefreie Universität: Das Diversity Management hat 2019 eine Arbeitsgruppe aus den Bereichen Baumanagement, Studierenden, Mitgliedern der Personalvertretung, Arbeitssicherheit und der Schwerbehindertenvertretung zum Thema Barrierefreie Universität koordiniert. Die AG hat den [Aktionsplan „Barrierefreie Leibniz Universität Hannover“](#) mit sechs Handlungsfeldern erarbeitet und begleitet aktuell die Umsetzung der Maßnahmen.

Beratungsservice: Die LUH hält für unterschiedliche Bedarfe unterschiedliche Beratungsangebote für Studierende und Beschäftigte vor. Insbesondere das Hochschulbüro für ChancenVielfalt hat einen [Beratungsservice bei Konflikten und Diskriminierung](#).

Öffentlichkeitsarbeit: In regelmäßigen Abständen finden Sensibilisierungs-Kampagnen zu den Themen (sexuelle) Belästigung, Diskriminierung, gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit und Vielfalt als Chance statt. Über Veranstaltungen, Flyer und Websites werden aktuelle Themen hochschulöffentlich verbreitet, z. B. durch Aktionen am jährlichen bundesweiten Diversitytag, regelmäßig stattfindende Diversity-Talks, Gesprächsrunden und Vernetzung von Hochschulangehörigen.

b) Herausforderungen und Hemmnisse aus Sicht der Einrichtung

Stellen Sie **Herausforderungen, Hemmnisse und weniger erfolgreiche oder sogar gescheiterte Praxisbeispiele** (*lessons learned*) dar.

Die vorgestellten Maßnahmen sind noch recht neu und somit noch in der Erprobungsphase, so dass es noch keine Beispiele für gescheiterte Maßnahmen gibt. Die Herausforderung besteht darin, Vielfalt als Chance für universitären Erfolg in Forschung und Lehre zu fördern und gleichzeitig Stigmatisierungen und strukturellen Benachteiligungen entgegenzuwirken. Es bedarf immer wieder der Reflektion eigener Ziele und Maßnahmen. Die Leibniz Universität verfolgt daher den Ansatz, an den Strukturen und Mechanismen des Universitätsalltags anzusetzen. Diese Herangehensweise spiegelt sich auch in dem 4-Säulen-Modell wider.

Eine weitere Herausforderung ergibt sich aus der kontinuierlich hohen Fluktuation von Studierenden und Beschäftigten. Die Ziele und Maßnahmen des Diversity Managements müssen immer wieder neu kommuniziert und transparent gemacht werden. Es bedarf eines Ausbaus des Wissensmanagements und den Wissenstransfer für die Gleichstellungs- und Diversity-Themen. Insbesondere der Nutzen von und durch Vielfalt, muss immer wieder greifbar gemacht werden. Hier gilt es in Zukunft weiter anzusetzen und die Potentiale und die Innovationskraft der Vielfalt zu sehen und zu fördern.

3. Anmerkungen / Kommentare

Hier haben Sie die Möglichkeit, **zusätzliche Aspekte zum Schwerpunktthema** aufzuzeigen, wenn diese nicht bereits an anderer Stelle erwähnt wurden. Dieses Feld kann auch frei bleiben.

Einwilligungserklärung zum Datenschutz und zur Datenverarbeitung

Mit der Einreichung des Berichts bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) willigt die einreichende Einrichtung ein, dass die im Bericht enthaltenen Daten von der DFG elektronisch gespeichert und verarbeitet, für evaluative und statistische Zwecke ausgewertet und an DFG-Gremien weitergeleitet werden. Sie ist einverstanden, dass in aus den Auswertungen eventuell hervorgehenden Veröffentlichungen die in diesem Bericht vorgelegten Informationen in anonymisierter Form zitiert werden. Zudem wird zugestimmt, dass der Bericht unter Nennung der abfassenden Einrichtung in einer passwortgeschützten Onlineplattform ausschließlich den Mitgliedern der DFG zur Verfügung gestellt wird. Diese Erklärung kann jederzeit ohne Angabe von Gründen widerrufen werden.

Hannover, 29.01.2021

Ort, Datum



Präsident Prof. Dr. Volker Epping