



Universität Hamburg
DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

STABSSTELLE GLEICHSTELLUNG



RE-AUDIT „VIELFALT GESTALTEN“

SELBSTREPORT DER UNIVERSITÄT HAMBURG IM RAHMEN
DES DIVERSITY-RE-AUDITS „VIELFALT GESTALTEN“

AUGUST 2024

Selbstreport der Universität Hamburg für das Diversity Re-Audit „Vielfalt gestalten“ vom Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft

Der Selbstreport ist ein zentrales Element des Re-Auditierungsverfahrens; er dient der Reflexion der Diversitätsstrategie und der Bilanzierung des seit der Erst-Auditierung Erreichten. Er dient den Peers zur Vorbereitung auf das Peer Review am 11.10.2024.

Grunddaten zur Hochschule

Universität Hamburg, Mittelweg 177, 20148 Hamburg

Die Universität Hamburg (UHH) ist eine Körperschaft des Öffentlichen Rechts. Sie wird gesetzlich vertreten durch Univ.-Prof. Dr. Hauke Heekeren, Präsident der Universität Hamburg. Die zuständige Aufsichtsbehörde ist die Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke der Freien und Hansestadt Hamburg (BWFG), Hamburger Straße 37, 22083 Hamburg.

Anzahl der Studierenden inkl. Promovierende (2023): 42.397

Anzahl der Beschäftigten (2022): 15.331, davon hauptberufliches wissenschaftliches Personal 5.755 und hauptberufliches Technisches-, Verwaltungs-, Bibliothekspersonal 8.896

Inhalt

1. Historie: Wo kommen wir her?	4
2. Diversitätsstrategie und -konzept der Universität Hamburg.....	6
2.1 Diversität im Strategieraum der Universität: Strategischer Grundsatz.....	6
2.2 Entwicklung des Diversity-Konzepts.....	9
2.3 Organisatorische Verankerung der Diversitätsarbeit	10
2.4 Ressourcen zur Umsetzung des Diversitätskonzepts	16
3. Entwicklungsziele und Handlungsfelder: Maßnahmen des Diversity-Konzepts	17
3.1. Strategie und Struktur.....	21
3.2. Studierende	24
3.3. Karrierewege	27
3.4. Personal und Führung	30
3.5. Forschung, Lehre, Bildung – forschungsorientierte Lehre und Transfer.....	33
3.6. Barrierefreie Zugänge.....	38
4. Ausblick: Wo wollen wir hin?.....	40
Anlagen.....	45

1. HISTORIE: WO KOMMEN WIR HER?

Die Universität Hamburg (UHH) hat von 2016–2019 erstmalig am Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft e.V. teilgenommen. Der mehrjährige Prozess wurde genutzt, um erstens eine **Diversitätsstrategie** mit folgenden fünf **Entwicklungszielen** zu entwickeln, die auch für das Diversity-Konzept konstitutiv sind:

- I. Die Universität Hamburg schafft diskriminierungsfreie Studien- und Arbeitsbedingungen und fördert die Vielfalt sowohl der Studierenden als auch der Mitarbeitenden.
- II. Die Universität Hamburg fördert ein „organisationales Diversity-Klima“ und wirkt auf die strukturelle Chancengleichheit/-gerechtigkeit für alle Universitätsangehörigen hin.
- III. Die Universität Hamburg unterstützt aktiv die strukturelle Verankerung von Diversität und wirkt auf die Stärkung in den Governancestrukturen hin.
- IV. Diversität ist im Sinne des „cooperating and innovating“ als Querschnittsthema in Lehre, Forschung und Bildung verankert.
- V. Die Universität Hamburg schafft barrierefreie Zugänge zu Informationen und Kommunikationstechnologien sowie akustischen und visuellen Informationsquellen.

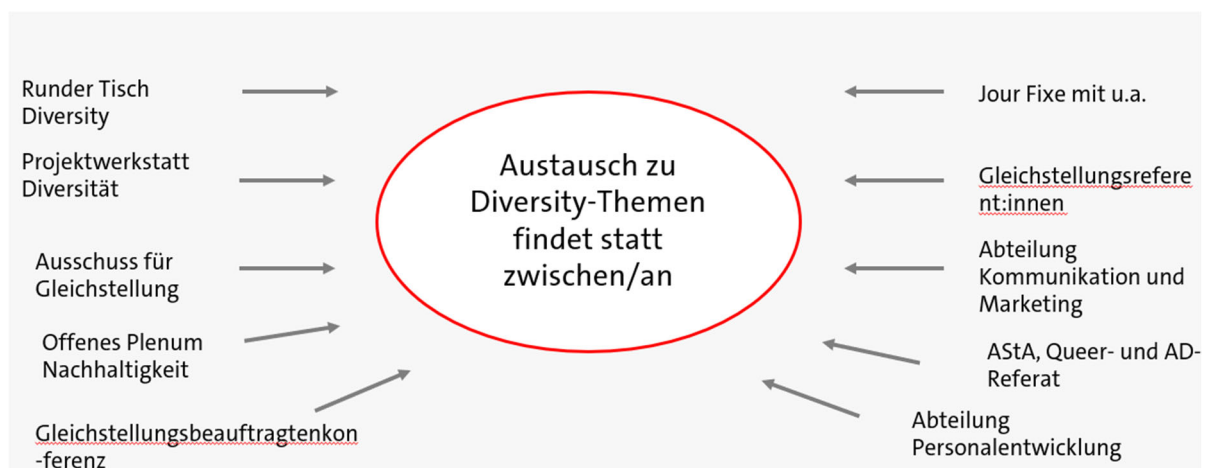
Zweitens sind drei größere Vorhaben zur Stärkung des Diversity-Managements an der Universität entwickelt und umgesetzt worden:

- eine **online navigierbare Datenbank** zu allen Angeboten, Maßnahmen und Best Practices aus Fakultäten, Zentren, Clustern, dezentralen und zentralen Einheiten der Universität in den Handlungsfeldern Geschlechtergerechtigkeit, Diversität und Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf. Diese Datenbank ist nach dem Vorbild des DFG Instrumentenkastens zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards gegliedert,
- **Beratungswegweiser bzw. Beratungslandkarten** für die Zielgruppen Studierende sowie Wissenschaftler:innen früher Karrierephasen („WiKa“), die einen transparenten Überblick über die Beratungs- und Unterstützungsangebote der Universität auf den individuellen Wegen der Qualifizierung ermöglichen (maßgeschneiderte „Reiserouten“ und Entwicklungspfade auf der „Landkarte der Möglichkeiten“) und eine Vernetzung des Beratungsangebots (als Beratungsrouten) in Ausrichtung auf die individuelle Situation der Ratsuchenden leisten,
- ein **Diversity-Konzept** für die Universität, das die strategischen Ziele in einem Maßnahmenkatalog operationalisiert. Dazu wurden **38 konkrete Maßnahmen** entlang der vom Stifterverband vorgeschlagenen sechs strategischen Handlungsfelder („Struktur und Strategie“, „Studierende“, „Karrierewege“¹, „Personal und Führung“, „Forschung – Lehre – Bildung“ und „barrierefreie Zugänge“) mit jeweils klar definierten Verantwortlichen aus verschiedensten Bereichen der Universität identifiziert. Seit der Zertifizierung konnten 25 Maßnahmen bereits umgesetzt werden bzw. sind sie als fortlaufend implementiert. Neun

¹ Bisher hieß dieses Handlungsfeld „Nachwuchsförderung“. Der Begriff „Nachwuchs“ wird in diesem Kontext an der UHH nicht mehr verwendet.

Maßnahmen sind in Bearbeitung und vier stehen noch an. Kapitel 3 fasst den Umsetzungsstand entlang der strategischen Handlungsfelder inhaltlich zusammen.

Das Auditverfahren hat viele **Mitwirkende** aus der gesamten Universität: Neben den verschiedenen Maßnahmenverantwortlichen aus Wissenschaft und Verwaltung der Fakultäten und Cluster sowie aus den Abteilungen der Präsidialverwaltung von der Universitätsstrategie, über die Personalentwicklung bis zum Liegenschaftsmanagement und der Stabsstelle Gleichstellung, der Hamburg Research Academy (HRA) und dem Zentrum Gender & Diversity (ZGD), die sich regelmäßig in dem Format „Runder Tisch Diversity“ abstimmen, Erfahrungen und Best Practices austauschen, gibt es eine strategische Steuerungsgruppe, in der Mitglieder des Präsidiums, die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hamburg, ihre Stellvertretung und Referent:innen der Stabsstelle Gleichstellung sowie eine Vertretung aus den Dekanaten der Fakultäten beraten. Neben der Steuerungsgruppe hat ein Lenkungskreis, in dem Vertreter:innen des Zentrums für interdisziplinäre Studienangebote (ISA-Zentrum), der Personalentwicklung, des Büros für die Belange von Studierenden mit Beeinträchtigungen, des AstA und der Personalräte versammelt waren, das Projektmanagement für das Auditverfahren übernommen. Sie sorgen dafür, dass die Gremien der Universität regelmäßig informiert werden, Feedback geben und zustimmend in die Beratungsprozesse eingebunden sind. Dazu gehören vor allem der Akademische Senat und der fachlich zuständige Ausschuss für Gleichstellung, die Fakultätsräte, die Universitätskammer als erweiterte Hochschulleitung sowie der Hochschulrat. Des Weiteren findet ein regelmäßiger Austausch zu diversitätsrelevanten Themen statt in dem Akademischen Senatsausschuss für Gleichstellung, der Gleichstellungsbeauftragtenkonferenz der Fakultäten mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität, dem Treffen der Gleichstellungs- und Diversityreferent:innen von Clustern, Fakultäten und der Stabsstelle Gleichstellung, dem Runden Tisch Diversity, den Diversity-Tagen der UHH, dem Jour Fixe mit dem Zentrum Gender & Diversity, dem Antidiskriminierungsreferat und Queer-Referat des AstA, an den Thementagen und in den Work Sessions zu Diversity in den Clustern und Fakultäten sowie der Aktiven Mittagspause organisiert von der Stabsstelle Gleichstellung.



Diversität und Chancengerechtigkeit sind darüber hinaus Querschnittsthemen im neu aufgesetzten Strategieprozess der UHH, worauf im nächsten Abschnitt gesondert eingegangen wird.

In diesen Selbstreport fließen des Weiteren die **Ergebnisse der Projekt-Werkstätten Diversität** ein. Bei diesen Projektwerkstätten haben sich Diversityakteur:innen der Fakultäten, Exzellenzcluster, Stabsstelle Gleichstellung und Abteilungen der Verwaltung zum Austausch getroffen und jeweils Poster mit Zielen, Outcomes und Impact erstellt (siehe Anlage).

Für diesen Selbstreport gilt, was die DFG in ihren Report zu den „Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards – Zusammenfassung und Empfehlungen 2022“ zum Umgang der Hochschulen mit dem Thema Vielfältigkeit/Diversität konstatiert: Die Datenlage zur statistischen Erhebungen von Ungleichheitsdimensionen ist – insbesondere aus Datenschutzgründen – schwierig. Die UHH folgt deshalb der Empfehlung der DFG, die festhält:

„Aufgrund der besonderen Schutzbedürftigkeit dieser sensiblen, persönlichen Daten sollten Diversitätskonzepte weniger bei der einzelnen Person ansetzen (Zählen von Personen mit Diversitätsmerkmalen) als mehr auf strukturelle Veränderungen ausgerichtet sein (z. B. organisatorische, konzeptionelle und kulturelle Änderungen in der Einrichtung).“²

Nichtsdestotrotz bemüht sich die UHH, anonymisierte Erhebungen und Befragungen durchzuführen und zu nutzen, um mögliche Diskriminierungen und abgeleitete Bedarfe zu eruieren. So lässt sich die UHH eine Sonderauswertung der Studierendenbefragung des DZHW anfertigen, die Aufschluss über u. a. Bildungsherkunft, finanzielle Situation, Beeinträchtigungen, Care-Aufgaben oder Motivation für Studiengangs- und Fächerwahl gibt. Darüber hinaus sind Mitglieder der UHH im Rahmen des Netzwerkes Diversity an Hochschulen zum Thema Monitoring im Austausch mit anderen Universitäten. Rückschlüsse auf Bedarfe von Studierenden und Mitarbeitenden lassen sich auch aus einer nichtrepräsentativen Befragung der AG Befragung des Projektes Collective Responsibility zum Thema Diskriminierung in der Beratung ziehen. Und schließlich beabsichtigt die UHH Erhebungen zum Diversity-Klima (siehe Ausblick). Zahlen zur Altersstruktur, zu Mitgliedern der Universität mit internationaler Staatsangehörigkeit und zu Personen mit angegebener Beeinträchtigung wie auch Daten zu Personen, die Elternzeit nehmen, werden erfasst.

2. DIVERSITÄTSSTRATEGIE UND -KONZEPT DER UNIVERSITÄT HAMBURG

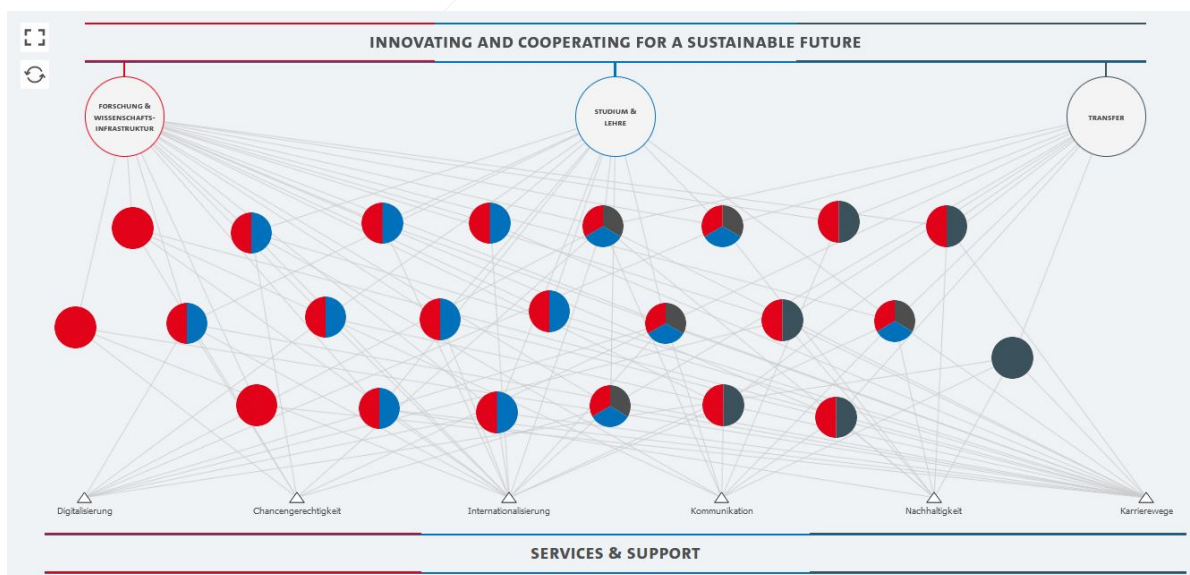
2.1 DIVERSITÄT IM STRATEGIERAUM DER UNIVERSITÄT: STRATEGISCHER GRUNDSATZ

Die Gesamtstrategie der Exzellenzuniversität Hamburg ist in einem **mehrdimensionalen** Strategieraum abgebildet. Seit 2021 wurde die Gesamtstrategie der Universität mit ihren bisherigen zwanzig Teilstrategien, die sich im Struktur- und Entwicklungsplan (STEP) 2019 ff. wiederfinden, weiterentwickelt und mündete in die Konzeption des sogenannten „Strategieraumes“. Mit dem Strategieraum wurde eine neue grafische Visualisierung und

² Vgl. DFG (Hg.): Die Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards – Zusammenfassung und Empfehlungen 2022, Bonn 2022, S. 16.

Darstellung der Universitätsstrategie unter dem Dach des universitären Leitbildes „**Innovating and cooperating for a sustainable Future**“ entwickelt. Ziel dieses innovativen Ansatzes ist es, die Umsetzung der Universitätsstrategie in agilen Projekten transparent zu kommunizieren. In seiner Konzeption als interaktive Applikation ist der Strategieraum auf der Webseite der UHH zu finden. Im Mittelpunkt stehen die Projekte, mit denen die strategischen Ziele der Universität in die Umsetzung gebracht werden. Orientiert an den zentralen Leistungsdimensionen und Querschnittsthemen soll es jedem Mitglied der Universität grundsätzlich ermöglicht werden, sich mit der jeweils benötigten spezifischen Expertise in strategische Projekte einzubringen. Zugleich soll der Strategieraum die projektübergreifende Vernetzung der Mitglieder der Universität sichtbar und diese Strategieumsetzung in Projekten für die Öffentlichkeit transparent machen. Der Strategieraum dient so als Kommunikationsinstrument, das zum Austausch anregen und gleichzeitig die Umsetzung der Strategie greifbar machen soll.

Das Leitbild der UHH „Innovating and cooperating for a sustainable future“ bildet die erste Dimension des Strategieraums als strategische Richtschnur für Universitätsentwicklung und Governance als steuernden Rahmen. Die zweite Dimension beinhaltet die drei Kern-Leistungsdimensionen einer forschungsstarken Volluniversität: Forschung (inkl. Wissenschaftsinfrastruktur), Studium & Lehre sowie Transfer. Die dritte Dimension bildet die für unsere Universität relevanten Querschnittsthemen ab: Nachhaltigkeit, Digitalisierung, **Chancengerechtigkeit und Diversität**, Talent/People, Internationalisierung sowie Kommunikation. Die Querschnittsthemen durchdringen alle Bereiche der Universität. Service und Support bilden mit allen wissenschaftsunterstützenden Aufgaben das Fundament als vierte Dimension. Der Strategieraum visualisiert die Umsetzung der verschiedenen Teilstrategien unserer Universität in Projekten.



Der Strategieraum macht deutlich: Diversity hat sich neben Geschlechtergerechtigkeit und Vereinbarkeit als Querschnittsthema in der gesamten UHH etabliert und wird bei der Konzeption von Projekten sowie als Implikation in Arbeitsprozessen mitgedacht.

Nachhaltigkeit und Diversität gehören zusammen. Chancengerechtigkeit und Diversität sind in vielen der von den Vereinten Nationen formulierten „Sustainable Development Goals (SDGs)“ implizit oder explizit adressiert. Nachhaltigkeit fungiert in diesem Zusammenhang für unsere Universität als konzeptionelle Leitlinie für das Bestreben, die Gesellschaften der Gegenwart so zu gestalten, dass deren berechtigten Interessen entsprochen und zugleich ihr künftiger Entfaltungsspielraum gesichert und gestärkt werden kann. Der konstruktive Umgang mit Diversität an der Universität Hamburg folgt demselben Grundsatz auf der Ebene des Individuums. Menschen wollen heute und in Zukunft ihr Leben nach ihren eigenen Vorstellungen gestalten. Dazu benötigen sie Ressourcen und entgegenkommende Lebensbedingungen, wie etwa eine möglichst exklusionsfreie Gesellschaft. Nachhaltigkeit heißt demnach, heute lebenden und zukünftigen Generationen diese Bedingungen eines selbstgestalteten Lebens zu gewährleisten.

Für jedes der im Strategieraum abgebildeten Themenfelder ist in einem partizipativen Beteiligungsverfahren ein strategischer Grundsatz formuliert worden. Der Akademische Senat hat den strategischen Grundsatz Chancengerechtigkeit und Diversität im Mai 2024 zustimmend zur Kenntnis genommen. Er lautet:

Strategischer Grundsatz Chancengerechtigkeit und Diversity

Die Universität Hamburg engagiert sich für Chancengerechtigkeit: Diversität, Gleichstellung, Inklusion und Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie. Vielfalt als Bereicherung prägt sichtbar unser universitäres Leben. Wir gestalten eine chancengerechte und sensible Organisationskultur und Struktur.

Unser Leitbild „Innovating and cooperating for a sustainable future“ prägt auch unseren konstruktiven Umgang mit Chancengerechtigkeit: Nachhaltigkeit beinhaltet das Bestreben, die Gesellschaften der Gegenwart so zu gestalten, dass deren berechtigten Interessen entsprochen, zukünftige Entfaltungsspielräume gesichert und gestärkt werden können. Unsere Universität ...

** ... fördert eine pluralistische, chancengerechte akademische Kultur, engagiert sich für Meinungsvielfalt im Rahmen unserer demokratischen Gesellschaft und verteidigt Wissenschaftsfreiheit.*

** ... verpflichtet sich, Menschen darin zu unterstützen, ihr Potenzial in Studium, Forschung, Lehre, Bildung und am universitären Arbeitsplatz unabhängig von ihrer Lebenssituation, Identität und Herkunft zu entfalten. Sensibilität für und ein positiver Umgang mit Vielfalt sowie diskriminierungsfreie Studien-, Forschungs- und Arbeitsbedingungen sind Grundvoraussetzungen.*

** ... schafft ihren Mitgliedern ein Studien-, Forschungs- und Arbeitsumfeld, dem sie sich zugehörig fühlen. Beteiligung, Wertschätzung, Anerkennung und ein respektvoller Umgang der Mitglieder miteinander sind uns wichtig.*

2.2 ENTWICKLUNG DES DIVERSITY-KONZEPTS

Das Auditverfahren „Vielfalt gestalten“ gab einen wichtigen Impuls, die für die Exzellenzstrategie entwickelte Teilstrategie „Chancengerechtigkeit und Diversität“ weiterzuentwickeln und ein **Diversity-Konzept** auszuarbeiten. Es wurde nach Befassung in den Gremien vom Präsidium 2019 beschlossen und bildet seitdem den konzeptionellen Rahmen für die Diversity-Arbeit an der UHH. Das Diversity-Konzept wird mit Leben gefüllt und konkretisiert durch die insgesamt 38 Maßnahmen, die den **sechs strategischen Handlungsfeldern** zugeordnet sind, jedoch immer auch **Überschneidungen zu anderen Handlungsfeldern** aufweisen.

Dem Konzept liegt folgendes Bekenntnis zugrunde: Diversität bedeutet, individuelle Unterschiede wie auch Gemeinsamkeiten, die in einer Gesellschaft vorhanden sind und sich damit auch in einer Organisation wie der Universität Hamburg abbilden, anzuerkennen und die sich daraus ergebenden Potentiale zu fördern. Bezogen auf die Merkmale innerhalb der Organisation können dies neben Dimensionen wie Geschlecht, Alter, Nationalität und Ethnizität, Behinderung bzw. chronische Erkrankungen, sexuelle Orientierung, auch die familiäre Situation in Hinblick auf Kinderbetreuung und die Pflege von Angehörigen, soziale Herkunft, äußere Erscheinung und fachliche Perspektive sein. Einzelne oder in Kombination (Intersektionalität) können diese Dimensionen Grundlage für Ungleichbehandlung (Diskriminierung) sein, was vor allem den Zugang zu und die Verfügbarkeit von Ressourcen sowie die Erreichung angestrebter Qualifikationen betrifft. Das Diversity-Konzept der UHH greift Intersektionalität so auf, dass es besonders auf die Verknüpfung von Zugehörigkeiten bzw. Zuschreibungen zu einzelnen „Diversity-Kategorien“ aufmerksam macht und sich daraus ergebenden Benachteiligungen für die soziale Teilhabe innerhalb der Universität entgegenwirken will.³ Darüber hinaus geht es um die grundsätzliche Frage der Wahrnehmung von Barrieren und Wertschätzung im Zusammenhang mit Diversitätsdimensionen durch die Mitglieder der UHH. Im Mittelpunkt der Diversity-Arbeit steht deshalb weiterhin die Förderung von Chancengerechtigkeit und der Abbau von Diskriminierung.

Die Diversity-Maßnahmen wurden unter Beteiligung unterschiedlicher Akteur:innen entwickelt und dienen alle dem Ziel, die Vielfalt an der UHH zu fördern und zu erhöhen sowie Benachteiligungen zu vermeiden oder zu beseitigen. Einen **Schwerpunkt der Diversitätsarbeit** an der UHH bildet die **Antidiskriminierung** und damit der Barriereabbau, weil sich ohne eine gelebte Antidiskriminierungskultur Diversität nicht entfalten kann. Weitere Inhalte des Diversity-Konzeptes sind Sensibilisierungsmaßnahmen sowie Förderungs- und Mentoringprogramme, die die Diversität von Studierenden und Mitarbeitenden in den Blick nehmen. Die Inhalte des Konzeptes werden unten weiter ausgeführt.

Insofern bildet das Diversity-Konzept die konzeptionelle Grundlage für die neue **Antidiskriminierungsrichtlinie**, die im Frühjahr 2024 vom Präsidium verabschiedet wurde. Die Richtlinie soll allen Studierenden und Mitarbeitenden der Universität gleichermaßen Zugang gewähren und Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht, Herkunft, sexueller Orientierung,

³ Vgl. zum Thema Intersektionalität und dahingehenden Mechanismen von Differenzsetzungen und daraus resultierenden sozialen Ungleichheiten Walgenbach, Katharina: Heterogenität - Intersektionalität - Diversity in der Erziehungswissenschaft, Verlag Barbara Budrich 2014: S. 120–122.

rassistischer Zuschreibung, Behinderung und chronischer Krankheit sowie Alter begegnen. Dass auch die Dimensionen Familienverantwortung, soziale Herkunft und äußere Erscheinung in die Richtlinie mit aufgenommen wurden, stellt eine entscheidende Erweiterung des Diskriminierungsschutzes und eine Fortentwicklung der Diversitätsstrategie dar, da das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz diese Merkmale nicht umfasst.⁴ Insbesondere soziale Herkunft ist, wie zahlreiche Untersuchungen belegt haben, im Bildungsbereich ein Faktor, der über den Zugang zur Hochschule und den Studienerfolg entscheidenden Einfluss hat.⁵ Deshalb ist die gezielte Adressierung dieses Diversitätsmerkmals mit Fördermaßnahmen einerseits und einem kodifizierten Diskriminierungsschutz andererseits eine wichtige Innovation der Diversitätsstrategie der UHH. Die Antidiskriminierungsrichtlinie sendet ein deutliches Signal an die Mitglieder der UHH, dass Diversität hier erwünscht ist und Benachteiligung aktiv begegnet wird.

Darüber hinaus wurde zur Flankierung der Antidiskriminierungsrichtlinie und zur Stärkung des Diskriminierungsschutzes und der weiteren Sensibilisierung, Professionalisierung und Unterstützung von Mitgliedern der UHH beim Thema Diskriminierung ein universitätsübergreifendes **Zentrum Antidiskriminierung** eingerichtet, welches die Beratungs- und Unterstützungsangebote in Bezug auf Antidiskriminierung bündelt und eine UHH-weite Antidiskriminierungsberatungsstelle vorhält. Es fand hier eine Veränderung der Schwerpunktsetzung statt, da es zunehmend Meldungen von Diskriminierung gegeben und die UHH den Bedarf gesehen hat, als eine zentrale Diversitätsmaßnahme das Leben von Vielfalt in der Universität zu fördern sowie Benachteiligungen zu bekämpfen und abzubauen. Sowohl die Antidiskriminierungsrichtlinie als auch das Zentrum Antidiskriminierung sind wichtige Meilensteine auf dem Weg hin zu einer noch stärkeren Verankerung der Diversitätsstrategie und des Diskriminierungsschutzes auf organisationaler Ebene.

2.3 ORGANISATORISCHE VERANKERUNG DER DIVERSITÄTSARBEIT

Für die zielgruppenspezifische Arbeit entlang der Diversitätsdimensionen, z. B. für Menschen mit Behinderung, Beeinträchtigung, chronischen Krankheiten oder familiären Verpflichtungen, aber auch für die konzeptionelle Weiterentwicklung der Diversitätsstrategie arbeiten viele Akteur:innen der UHH in verschiedenen Einrichtungen der Universität und externe Akteur:innen erfolgreich zusammen. Dies wird im Folgenden skizziert.

Diversität hat eine definierte Ressortzuständigkeit im Präsidium bei der **Vizepräsidentin für Transfer, akademische Karrierewege, Chancengerechtigkeit und Diversität**. Sie sorgt u. a. dafür, dass Diversitätsbezüge in allen strategischen Projekten der Universität im Strategieraum, seien es in der Digitalisierung, in der Ausgestaltung der Assessment-Center

⁴ Vgl. <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/>. In Landesantidiskriminierungsgesetzen, über welches Hamburg zum jetzigen Zeitpunkt nicht verfügt, wird in einigen Bundesländern soziale Herkunft als Merkmal geschützt, z. B. in Berlin.

⁵ Vgl. z. B. STIFTERVERBAND für die deutsche Wissenschaft e. V.: HOCHSCHULBILDUNG IN DER TRANSFORMATION. Ein Fazit nach zehn Jahren Bildungsinitiative. Hochschul-Bildungs-Report 2020. Abschlussbericht, Essen 2022.

oder der sozialen Nachhaltigkeit, berücksichtigt werden (siehe Projekte und Maßnahmen). Der Strategieraum bildet diese Querbezüge in den strategischen Projekten ab. Kurze Projektsteckbriefe zeigen Ziele, Outcome und Impact sowie Projektverantwortung und Projektsponsor:innen.

Die koordinative Gesamtverantwortung für alle Gleichstellungsmaßnahmen liegt bei der **Gleichstellungsbeauftragten der Universität** in ihrer Funktion als Leiterin der **Stabsstelle Gleichstellung**. Die Stabsstelle mit den drei Bereichen Gleichstellung, Geschlechtergerechtigkeit, Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf und Diversität werden von den Mitarbeitenden der Stabsstelle mit ihren jeweiligen Schwerpunkten vertreten. Diese Bereiche werden dabei in ihrer jeweiligen inhaltlichen Verschränkung (Intersektionalität) berücksichtigt und bearbeitet. Im Diversitätsbereich wird die Expertise zur Erstellung von Konzepten, zur Vernetzung und der Einbringung der Diversitätsperspektive aus und von verschiedenen Abteilungen genutzt. Neben koordinierenden Aufgaben steuert die Stabsstelle Impulse zu Diversitätsthemen an unterschiedlichen Fakultäten und mit verschiedenen Akteur:innen bei. Beispielsweise initiierte der Bereich ein Konzept für All-Gender-WCs. Die Stabsstelle Gleichstellung hat in Zusammenarbeit mit den verschiedenen Interessenvertretungen und Abteilung 8, Liegenschaftsmanagement, in einem ersten Schritt ein Konzept für die Einrichtung von All-Gender-Toiletten erstellt. Ebenso wie die Gleichstellungsbeauftragte der Universität verstehen auch die **Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten** und die **Referent:innen der Fakultäten und Cluster** wie die **Gleichstellungsbeauftragten des Technischen, Verwaltungs- und Bibliothekspersonals** Diversität als integralen Bestandteil der universitären Gleichstellungsarbeit.

Das **Beratungszentrum Antidiskriminierung** berät und unterstützt sowohl Studierende als auch Beschäftigte in Fällen von Diskriminierung und bildet sowie sensibilisiert Mitglieder der UHH für das Thema. Es arbeitet mit den **Beschwerdestellen nach AGG** für Beschäftigte und Studierende zusammen und steht im engen Kontakt mit den weiteren **Beratungseinrichtungen der Universität** wie die im Fall von Konflikten und Gesundheitsschutz.

Das **Familienbüro** ist in der Stabsstelle Gleichstellung verortet und berät Studierende und Beschäftigte zu Fragen der Vereinbarkeit von Familie, Studium und Arbeit.

Die **Hamburg Research Academy (HRA)** bietet für unterschiedliche Bereiche der Wissenschaft Qualifizierung und Angebote. Ein umfassendes Workshop-Programm stärkt überfachliche Kompetenzen für die wissenschaftliche Arbeit. Themen sind z. B. wissenschaftliches Schreiben und Publizieren, Zeitmanagement und Disputationstraining. Die Unterstützung des Ankommens von internationalen Wissenschaftler:innen oder Forschenden, die ins Ausland gehen wollen, stärkt das Internationalisierungsbestreben der Universität.

Das **Zentrum Gender & Diversity (ZGD)** ist eine gemeinsame Einrichtung der Universität Hamburg, der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg, der Technischen Universität Hamburg, der Hochschule für Musik und Theater, der Hochschule für Bildende Künste, der HafenCity Universität, der Helmut Schmidt Universität, der Bucerius Law School und der Evangelischen Hochschule, das an der UHH loziert ist und von der Landeshochschulkonferenz getragen wird. Das ZGD unterstützt Forschungsaktivitäten zu Gender & Diversity, dient der Vernetzung mit Gender/Diversity-Akteur:innen und entwickelt Tagungen, Workshops und öffentliche Angebote zu aktuellen Themen der Gender- und

Diversity-Studies. Außerdem berät es zu Gender- und Diversity-Aspekten in Forschung, Lehre und Studium. Es arbeitet eng mit den Einrichtungen für Gleichstellung an den Hochschulen zusammen. Darüber hinaus können Lehrzertifikate erworben werden, indem dort registrierte Veranstaltungen zu Gender und Diversity an Hamburger Hochschulen besucht werden.

Das **Hamburger Zentrum für Universitäres Lehren und Lernen (HUL)** ist eine zentrale Einrichtung für Forschung, Lehre und Beratung und zuständig für die hochschuldidaktische Qualifizierung aller Lehrenden an der Universität Hamburg. Die Qualifizierungsangebote behandeln auch explizit Diversitätsthemen, wie beispielsweise Fortbildungen zu rassismuskritischer Lehre, und tragen somit dazu bei, Diversität fächerübergreifend in die Lehre zu integrieren.

Im Referat **Personalentwicklung** in der Personalabteilung wird das Thema Potentialdiagnostik bei Besetzung von Juniorprofessuren und Assessment-Center für W3-Professuren behandelt. Dieses hat große Relevanz für die Diversifizierung der UHH. Hier werden Kompetenzen und Entwicklungsmöglichkeiten aller Bewerber:innen überprüft und beurteilt. Es werden zusätzlich Mitglieder von Berufungsausschüssen und Personalauswahlkommissionen sensibilisiert sowie auch auf das Thema Unconscious Bias (unbewusste Vorannahmen) aufmerksam gemacht.

Die Stabsstelle „Koordination der Belange Studierender mit Beeinträchtigungen“, die nach außen unter der Bezeichnung **Büro für die Belange von Studierenden mit Beeinträchtigungen** auftritt, ist die zentrale Anlaufstelle der Universität Hamburg für Studienbewerber:innen und Studierende mit Beeinträchtigungen. Das Büro berät und unterstützt bei allen beeinträchtigungsbezogenen Anliegen rund um Studienorientierung, Bewerbung und Studium. Das Büro fungiert zudem als Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) für die Gruppe der Studierenden mit Behinderungen. Zu den zentralen Aufgaben der Stabsstelle gehört seit 2021 auch das Thema „Digitale Barrierefreiheit in Studium und Lehre“. Es werden regelmäßige Schulungs- und Unterstützungsangebote zum Thema digitale Barrierefreiheit insbesondere für Lehrende angeboten. Seit Dezember 2022 ist das Büro für die Belange Studierender mit Behinderungen als vierte bundesdeutsche Hochschule beim Deutschen Patent- und Markenamt als befugte Stelle eingetragen. Befugte Stellen sind Einrichtungen, die in gemeinnütziger Weise Bildungsangebote oder barrierefreien Lese- und Informationszugang für Menschen mit einer Seh- oder Lesebehinderung zur Verfügung stellen (§ 45c Abs. 3 UrhG). Sie können Personen mit Blindheit, Seh- oder Lesebehinderung Literatur in barrierefreien, vor allem digitalen Formaten zur Verfügung stellen, diese Dateien speichern und an andere befugte Stellen weitergeben.

Weiterhin ist die **Abteilung Internationales** damit betraut, globales Denken und globale Vernetzung durch internationale Kooperation, Austausch zu Hause und im Ausland und umfassende Betreuung zu fördern. Die Partnerschaften zu anderen Universitäten im Ausland ermöglichen regelmäßige Austausche, wie z. B. den jährlich stattfindenden Trilateral Staff Exchange von Verwaltungsmitarbeitenden der UHH mit der Northwestern University und der Universität Stellenbosch. Auch Austauschprogramme für Studierende und Wissenschaftler:innen werden vorgehalten.

Das Programm **PIASTA** (Programm International für alle Studierenden und Alumni) bietet allen Studierenden der Universität Hamburg Räume und Möglichkeiten, in Kontakt mit

Studierenden aus der ganzen Welt zu kommen, sich selbst aktiv in die Internationalisierung des Studiums und des Campus einzubringen, die Welt aus unterschiedlichen Perspektiven zu betrachten, sich im Bereich allgemeine Studienkompetenzen und Interkulturelle Sensibilisierung weiter zu qualifizieren. Dafür werden Workshops beispielsweise zu Antirassismus und Antisemitismuskritik angeboten.

Das **Koordinationszentrum #UHHhilft** unterstützt seit dem Wintersemester 2015/16 mit dem Studienorientierungsprogramm #UHHhilft Menschen, die ihr Studium fluchtbedingt unterbrechen mussten oder nicht aufnehmen konnten. Das Team hilft dabei, einen Weg in ein Regelstudium zu finden und unterstützt bei der Wahl des richtigen Studiengangs, der Bewerbung und der Orientierung an der Universität. Auch für Studierende mit Fluchthintergrund, die an der Universität Hamburg immatrikuliert sind, bietet das Zentrum studienbegleitende Inhalte an.

Weiterhin sind für die organisatorische Verankerung von Diversität die **Interessenvertretungen** der verschiedenen Mitgliedergruppen der Universität Hamburg zu nennen.

Dazu gehört der **Allgemeine Studierendenausschuss (AStA)**. Er vertritt die Interessen der Studierenden gegenüber u. a. der Hochschulverwaltung und bietet verschiedene Dienstleistungen und Beratungen an. Im AStA gibt es zudem die Referate Queer, Antidiskriminierung, AlleFrauen und Internationales und das Referat für chronisch kranke und behinderte Studierende (RBCS), die die Belange der jeweiligen Interessengruppen in die Universität hineintragen. Die Fachschaftsräte vertreten die Studierenden einzelner Fachbereiche oder Studiengänge und sind ansprechbar für spezifische Anliegen.

Neben der Gleichstellungsbeauftragten der Universität nach HmbHG als Interessenvertretung werden Gleichstellungsbeauftragte in jeder Fakultät gewählt, die sich für die Gleichstellung der Geschlechter und die Förderung von Diversität an der Universität einsetzen, durch Referent:innen in den Fakultäten und Clustern unterstützt werden und sich dem Thema Diversität widmen. Die Gleichstellungsbeauftragten des Technischen, Verwaltungs- und Bibliothekspersonals sind ebenso mit dem Bereich Diversität in ihrer Arbeit befasst.

Die **Personalräte** vertreten die Interessen des wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Personals der Universität. Sie sind ebenfalls als erste Anlaufstelle eine wichtige Einrichtung zur Beratung und Verweisberatung von Mitarbeitenden.

Die Inklusionsbeauftragte der Arbeitgeberin und die gewählte Schwerbehindertenvertretung vertreten die Belange von schwerbehinderten und diesen gleichgestellten Mitarbeitenden. Die Vertretung umfasst auch die Mitwirkung an der Herstellung barrierefreier Strukturen. Die Aufgaben der Inklusionsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung sind im SGB IX geregelt. Mitarbeitende können sich z. B. an die Schwerbehindertenvertretung oder die Inklusionsbeauftragte wenden, um sich über die Möglichkeiten beraten zu lassen, ihre Arbeitsbedingungen individuell anzupassen, z. B. durch andere zeitliche Rahmenbedingungen oder die Beschaffung von Hilfsmitteln.

Die Beauftragte für die Belange von Studierenden mit Behinderungen nach § 88 HmbHG wird vom Akademischen Senat gewählt. Sie vertritt die Interessen von Studienbewerber:innen und

Studierenden mit Behinderungen als Gruppe durch die Mitwirkung an der Gestaltung rechtlicher Regelungen und Verfahren, insbesondere zu Maßnahmen des Nachteilsausgleichs im Bewerbungsprozess sowie bei der Durchführung des Studiums. Die Beauftragte berät und unterstützt Studienbewerber:innen und Studierende durch individuelle Beratung, Abgabe von Stellungnahmen gegenüber Prüfungsausschüssen, Lehrenden oder externen Stellen, vor allem Kostenträger für personelle und technische Unterstützung.

Das **Netzwerk Science and beyond - LGBTI-Netzwerk** ist eine Plattform für queerfeministische, LGBTQIA*- und Ally-Gruppen innerhalb der Universität. Zielgruppe sind alle Queers/LGBTQIA* und Allies der Hamburger Wissenschaft, d. h. nicht nur Wissenschaftler:innen, sondern ebenfalls alle „wissenschaftsnah“ Beschäftigten aus Administration, Verwaltung und Wissenschaftsmanagement. Im Vordergrund steht die Vernetzung, dabei stehen der Austausch über strukturelle und soziale Aspekte des Arbeitsumfeldes im Fokus. Die Sichtbarkeit soll durch role models für LGBTQIA*-Mitarbeitende in der Wissenschaft, insbesondere zu Beginn einer Karriere, erhöht werden. Das Netzwerk stellt eine Peer-Unterstützung und Beratung queerer Beschäftigter durch einen geschützten Raum für alle Anliegen der Zielgruppe dar und bietet damit ein Empowerment dieser Gruppe. Als gemeinsame Initiative des Exzellenzclusters „CUI: Advanced Imaging of Matter“, der Stabsstelle Gleichstellung und der Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften bildete im Jahr 2020 ein Online-Workshop mit dem Thema „Science and beyond – Was ist eigentlich dieses LGBTQI*?!“ den Auftakt zur Gründung. Anschließend wurde das Netzwerk 2021 mit einer Kick-off Veranstaltung initiiert.

Die Projekte **Erstakademiker*innen-Stammtisch** und **FLINTA§TISCH** in der Fakultät für Rechtswissenschaften zeichnen sich durch folgende Leistungen auf dem Gebiet der Gleichstellung und Diversitätsförderung aus: Beide Stammtischformate bieten diversitätsorientiertes Unterstützungspotential für Erstakademiker*innen und FLINTA*, schaffen „safer spaces“ und fördern das Problembewusstsein für strukturelle Diskriminierung. Mit dem Erstakademiker*innen-Stammtisch wird Studierenden, die nicht aus akademischen Elternhäusern kommen, eine Plattform für Erfahrungsaustausch und gegenseitigem Support geboten. Der FLINTA§TISCH ist die feministisch juristische Community am Rechtshaus mit intersektionalem Anspruch. Der Stammtisch bietet einen Raum für Austausch, Vernetzung und Gemeinschaft für alle Studierenden, wissenschaftlichen Mitarbeitenden, Promovierenden und Lehr- und Verwaltungspersonal an der juristischen Fakultät, die sich als FLINTA* identifizieren.

Als weiteres ist das Projekt **„Collective responsibility – Rassismus(kritik) an Hochschulen“** zu nennen. In der Debatte um Diversität im Hochschulkontext ist Rassismus(kritik) ein zentrales Handlungsfeld. Das Studiendekanat der Fakultät für Geisteswissenschaften hat im März 2021 in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät sowie der Stabsstelle Gleichstellung das Projekt „Collective Responsibility – Rassismus(kritik) an Hochschulen“ gestartet. Ziel ist es, die historisch gewachsene Ausgangssituation der Universität Hamburg kritisch zu reflektieren und Maßnahmen zu erarbeiten, um den konstruktiven Umgang mit Diversität sowie die Bekämpfung rassistischer Diskriminierung zu fördern.

Den Auftakt des Projekts bildete ein „Round Table Collective Responsibility“. In der Folge hat sich der Round Table zu einem regelmäßigen Format entwickelt. Aus dem Round Table sind zwei stetige Arbeitsgruppen mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen hervorgegangen:

die AG zur Organisation der vierteiligen Veranstaltungsreihe „Critical Whiteness im Gespräch: Wissenschaft trifft Kunst & Kultur“ und die AG zur Durchführung einer Befragung zu rassismuskritischer Beratung und Information an der UHH. Die Einholung externer Expertise, indem einmal im Semester eine Veranstaltung zu Rassismuskritik organisiert wird (z. B. zu Black Studies oder rassismuskritischer Lehre), sendet Impulse in die UHH, die von Studierenden und Lehrenden gleichermaßen aufgegriffen werden. Die Erkenntnisse aus der Befragung der Beratungsstellen machen deutlich, dass weiterhin ein Interesse an Weiterbildungen zu Antidiskriminierung besteht, das die UHH u. a. durch das Zentrum Weiterbildung, durch das HUL und Angebote der Stabsstelle Gleichstellung bedient.

Auch mit dem **Projekt Safer Spaces**, initiiert von Studierenden, welches **Empowerment-Workshops für BIPOCs** und Fortbildungen zu Handlungsstrategien gegen Diskriminierung anbietet, wird das Thema Rassismuskritik weiter an der Universität verankert.

Inhaltliche Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten für Diversität sind strukturell an vielen Orten der Universität verortet. Dies ist für große Volluniversitäten mit pluralen Zielsystemen und vielen Mitwirkungsrechten konstitutiv. Deshalb sind neben den Strukturen vor allem die Formate der Zusammenarbeit und des Austauschs wichtig, um Diversitätsziele erfolgreich umzusetzen. An der Universität Hamburg haben sich dazu besonders folgende Formate etabliert und bewährt.

Der **Runde Tisch Diversity** wurde 2012 an der UHH von Seiten der Gleichstellungsbeauftragten der Universität initiiert. Das Format wurde als Austauschplattform konzipiert, in dessen Rahmen sich interessierte Mitglieder der UHH zu Themen mit Diversity-Bezug austauschen können. Zudem besteht die Möglichkeit, Fachexpert:innen oder Vertreter:innen verschiedener UHH-Einrichtungen zu bestimmten Themen einzuladen oder Projekte im Bereich Diversity vorzustellen.

Bei der **Projektwerkstatt Diversität** handelt es sich um ein partizipatives Format im Rahmen des neuen Strategieprozesses. Alle Maßnahmenverantwortlichen präsentieren ihre jeweiligen Entwicklungsziele, den aktuellen Arbeitsstand und anstehende Herausforderungen an diversitätsinteressierte Mitglieder der Universität auf einem Marktplatz der Möglichkeiten/in einem Gallery Walk, um Feedback und weitere Ideen einzuholen sowie den intendierten Impact ihrer Maßnahme zu schärfen. In der letzten Werkstatt gab es zusätzlich drei Schwerpunktthemen: „Diversität und Exzellenz“, „Diversität und Karrierewege“ und „Diversitätsklima“.

Die **Diversity-Tage** finden einmal jährlich an der UHH eine Woche lang mit rund 30 Veranstaltungen statt. In dieser Woche werden die Vielfalt an der Universität verstärkt sichtbar gemacht und sich mitgliedergruppenübergreifend mit den Chancen und Herausforderungen einer vielfältigen Hochschule auseinandergesetzt. Mitarbeitenden des TVBP wird hierfür die Möglichkeit gegeben, die Zustimmung der vorgesetzten Person vorausgesetzt, während der Arbeitszeit mit einem Zeitkontingent von vier Stunden an den Veranstaltungen teilzunehmen. Das Angebot wird zum Großteil von den Verantwortlichen der Diversitätsmaßnahmen gestellt, bietet aber darüber hinaus auch für andere Mitglieder der UHH eine Gelegenheit, ihre eigene Arbeit in Bezug auf vorhandene Diversitätsaspekte zu reflektieren und einzubringen. Ein wechselseitiger Austausch und intensives Lernen voneinander wird durch die Diversity-Tage so

ermöglicht. Mitgliedern der UHH mit bisher wenig Affinität zum Thema Diversität wird so ein niedrigschwelliges breites Angebot zum Einstieg eröffnet. Best practice Beispiele sind z. B. Veranstaltungen zu Bildungsverläufen von Erstakademiker:innen.

Das **offene Plenum für Nachhaltigkeit** an der Universität Hamburg findet jedes Semester statt und ist ein inklusives und vielfältiges Format, das alle Themen der Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen in das Nachhaltigkeitsverständnis integriert. In den Arbeitsgruppen, die ihre Arbeit beim offenen Plenum vorstellen sowie in den vielfältigen anderen Formaten des Sustainability Offices rund um das Tiny House werden nicht nur zentrale Themen der ökologischen Nachhaltigkeit wie Klimaresilienz und Biodiversität behandelt, sondern auch essenzielle Aspekte der sozialen Nachhaltigkeit wie Diversität, Inklusion, Wissensgerechtigkeit und Barrierefreiheit. Diese Themen fließen nicht nur in die inhaltliche Arbeit des Sustainability Offices und der UHH ein, sondern werden auch in der Organisation des offenen Plenums berücksichtigt. So sorgt eine diverse Besetzung von Panels, die Einladung von Speaker:innen mit verschiedenen Hintergründen, digitales Streaming und die umfassende Berücksichtigung von Barrierefreiheit dafür, dass das Plenum in all seinen Facetten möglichst zugänglich und inklusiv gestaltet ist.

Mindestens einmal im Semester gibt es bilaterale **Jour fixe** der Stabsstelle Gleichstellung mit u. a. Abteilung 2 Kommunikation und Marketing, der Personalentwicklung, dem Queer- und Antidiskriminierungsreferat und den Gleichstellungsreferent:innen der Fakultäten und Cluster sowie den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten, um übergeordnete strategische Themen zu Diversität und Chancengerechtigkeit zu bearbeiten

Die **Aktive Mittagspause** ist ein zumeist virtuelles Format und erlaubt aufgrund seiner Kürze (eine Stunde) Mitarbeitenden der UHH, eine schnelle Einführung in Themen mit Bezug zu Diversität. Jedes Semester finden ein bis zwei Veranstaltungen zu Diversität, Geschlechtergerechtigkeit oder Vereinbarkeit statt, kürzlich z. B. zu Bildungsaufsteiger:innen.

Diese Einrichtungen bearbeiten für sich und in Kooperation das Thema Diversität mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen, tragen aber alle dazu bei, Diversität strukturell an der UHH zu verankern.

2.4 RESSOURCEN ZUR UMSETZUNG DES DIVERSITÄTSKONZEPTS

Für die Diversitätsarbeit stehen an der UHH personelle und finanzielle Ressourcen zur Verfügung. Mit der Denomination und den Themen Gleichstellung oder Diversität sind neben der **Stabsstelle Gleichstellung auch Akteur:innen an den Fakultäten und Clustern** betraut. In den Bereichen stehen weiterhin personelle Ressourcen für die Bearbeitung von Gleichstellungsthemen wie Geschlechtergerechtigkeit, Vereinbarkeit von Studium oder Beruf und Familie zur Verfügung, die im Sinne des intersektionalen Verständnisses der jeweiligen Bereiche ineinandergreifen und zu Synergieeffekten führen.

Die Fakultäten wie die Stabsstelle Gleichstellung verfügen über feste **Budgets**. Aus diesen Budgets werden maßnahmenbezogene Mittel zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus können Finanzierungsbedarfe für spezifische Maßnahmen durch eine Beschlussfassung des Präsidiums aus zentralen Mitteln der Universität finanziert werden. Im Gleichstellungsfonds der Universität sind weiterhin Mittel vorgehalten, die in die Förderung von spezifischen

Maßnahmen im Kontext Diversität verwendet werden können. Neben dem Gleichstellungsfonds sind ein Frauenförderfonds, Qualifizierungsfonds und Betreuungsfonds zentral vorhanden.

In den Fakultäten und Forschungsverbünden wie Exzellenzclustern werden operativ ebenfalls durch Gleichstellungsbeauftragte und Referent:innen Maßnahmen zu Gender- und Diversity-Themen umgesetzt. Die Dekanate und Equality Boards der Forschungsverbünde stellen finanzielle Mittel hierfür zur Verfügung.

Zusätzliche Mittel fließen seit Sommer 2024 in eine neugeschaffene Stelle am Zentrum für Gender & Diversity wie auch an der Hamburg Research Academy, die Forschende bei der Integration von Gender- und Diversity-Fragestellungen in Forschungsvorhaben berät und unterstützt.

Darüber hinaus sind hier ebenfalls die finanziellen Ressourcen im Referat Personalentwicklung, in Kooperation mit einem externen Anbieter, mit der Zuständigkeit für Potentialdiagnostik und Assessment-Center aufzuführen. Beide Verfahren zielen auf strategische Kompetenzentwicklung der zu Berufenden ab und haben starke Bezüge zu Diversitätsfragen.

Weiterhin gibt es an mehreren Fakultäten spezielle finanzielle Anreizsysteme, die den Einbezug von Gender- und Diversity-Themen in die Lehre und Forschung befördern und die Diversifizierung der Mitarbeitenden der UHH erhöhen sollen. Genannt werden kann hier exemplarisch die Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, die die Teilnahme an Fortbildungen zu Unconscious Bias mit LOMI-Punkten (leistungsorientierte Mittelvergabe) honoriert.

3. ENTWICKLUNGSZIELE UND HANDLUNGSFELDER: MAßNAHMEN DES DIVERSITY-KONZEPTS

Mit Abschluss der Erst-Auditierung wurde ein **Diversity-Konzept** für die Universität entwickelt, das die strategischen Ziele in einem Maßnahmenkatalog operationalisiert. Dazu sind **38 konkrete Maßnahmen** entlang der vom Stifterverband vorgeschlagenen sechs strategischen Handlungsfelder („Struktur und Strategie“, „Studierende“, „Karrierewege“, „Personal und Führung“, „Forschung – Lehre – Bildung“ und „barrierefreie Zugänge“) mit jeweils klar definierten Verantwortlichen aus verschiedensten Bereichen der Universität identifiziert worden. Die Fortschreibung des Diversity-Konzeptes 2024–2028 behält die Struktur der sechs strategischen Handlungsfelder bei.

Dieses Kapitel fasst den **Umsetzungsstand entlang der strategischen Handlungsfelder** inhaltlich zusammen und skizziert kurz, welche Herausforderungen und Entwicklungspotentiale sich ergeben haben. Als Anlage sind diesem Report 26 Poster über alle zentralen Aktivitäten im Kontext Diversity beigelegt, die ausführlich Aufschluss geben über Ziele, Umsetzungsstand, Entwicklungspotentiale und organisatorische Verankerung sowie Zuständigkeit der jeweiligen Maßnahmen. Einige der dargestellten Maßnahmen betreffen inhaltlich mehrere Handlungsfelder, wie die folgende Tabelle zeigt. Sie werden im Folgenden einem Schwerpunkt zugeordnet.

Handlungsfeld		Inhaltlich zuständige Stellen	Struktur & Strategie	Studierende	Karrierewege	Personal & Führung	Forschung-Lehre-Bildung	Barrierefreie Zugänge
Maßnahme								
1	Diversitätsgerechte Gestaltung der Datenerhebung und -aufbereitung: Integration von Diversitätsaspekten in Erhebungsinstrumente, wie bspw. Studierendeneingangsbefragung, Mitarbeitendenbefragung sowie Studierenden- und Hochschulpersonalstatistik	Stab D						
2	In sämtlichen Strategiepapieren (zentral und dezentral) wird das Thema Diversität als Teil von Gleichstellung berücksichtigt (Diversity Mainstreaming).	Präsidium; dezentrale Leitungen						
3	Die Einführung eines Diversity-Impact-Assessment-Tools für Gremienvorlagen auf der Grundlage der „Drucksache-Prüfung“ der BWFG wird geprüft. Tool in Anlehnung an eine Gleichstellungsprüfung, bei der geplante Vorhaben ex ante auf mögliche geschlechtsbezogene Wirkungen untersucht werden. Beispielhaft hierfür: Kommission der Europäischen Gemeinschaften. Bei Einführung wissenschaftliche Begleitung des Prozesses	Stab G						
4	Erarbeitung einer universitätsweiten Antidiskriminierungsrichtlinie	Stab G, BB						
5	Entwicklung und Durchführung von dezentralen Pilotprojekten zur Implementierung von spezifischen Antidiskriminierungsgrundsätzen	FB Geowissenschaften						
6	Weiterführung „ Runder Tisch Diversity “ zur Abstimmung der Beratungsangebote und diversitätsorientierten Maßnahmen (z. B. entlang der Beratungslandkarten; vgl. Nr. 11)	Stab G						
7	Verstärkte interne und externe Kommunikation über Prozesse und Maßnahmen im Bereich Diversität	Stab G, Abt. 2, P14						
8	Entwicklung von Indikatoren der Themen Gleichstellung: Geschlechtergerechtigkeit, Vereinbarkeit und Diversität in das neu geschaffene Qualitätsmanagement der UHH	QM						
9	Entwicklung und Veröffentlichung von Beratungslandkarten für die beiden Zielgruppen Studierende und Wissenschaftler:innen früher Karrierephasen, um individuellen Bedürfnissen und dem Bedarf einzelner Zielgruppen mit spezifischen Fragestellungen und individuellen Entwicklungsperspektiven gerecht zu werden. Besonders berücksichtigt werden dabei Verknüpfungen zu anderen bestehenden Strukturen (z. B. UK-Willkommenskultur-Projekt).	Stab G, HRA, Abt. 3/Studienmanagement, UK						
10	Stärkung der Diversity-Kompetenz von Beratenden durch die Entwicklung spezifischer Qualifizierungsangebote sowie Supervision und Fallberatung aufbauend auf bereits bestehenden Angeboten	Abt. 3, 61, Stab G, BB						
11	Integration von Diversitätsaspekten in alle allgemeinen Beratungsangebote sowohl für Studierende als auch Mitarbeitende insbesondere mit dem Ziel der Verknüpfung mit Beratungslandkarten (Nr. 11)	Abt. 3						
12	Diversität als Kriterium für die Einführung und Evaluation von Bachelor- und Masterstudiengängen	Abt. 3, St. Gruppe QM, Studiendekan-Kammer						

Handlungsfeld		Inhaltlich zuständige Stellen	Struktur & Strategie	Studierende	Karrierewege	Personal & Führung	Forschung-Lehre-Bildung	Barrierefreie Zugänge
Maßnahme								
13	Ausbau und Stärkung der Instrumente für die Bewilligung angemessener Vorkehrungen zur Herstellung chancengleicher Studien- und Prüfungsbedingungen , z. B. durch Nachteilsausgleich- und Härtefallregelungen	BB, Fakultäten						
14	Entwicklung, Stärkung, Sichtbarmachung und Bündelung von diversitätsorientierten Angeboten in der Studieneingangs- und Studienphase ⁶ wie Sprachkurse, Schreibwerkstätten, Tutorien	UK, BB, Fakultäten						
15	Erarbeitung einer Handreichung für die beeinträchtigungssensible Gestaltung von Lehrveranstaltungen und Vermittlung dieser in der didaktischen Ausbildung für Lehrende	Abt. 3, HUL; UK, BB						
16	Diversitätssensibilisierung und -qualifizierung von Studierenden durch den Einbezug von Vielfaltsthemen in Lehrinhalte und in das „Research-based General Studies“-Programm im Rahmen eines pilotierten Verfahrens	BB, Zentrum GenderWissen (heute ZGD), WiSo, FB Geowiss						
17	Konzept zur Flexibilisierung von Studienorten und -zeiten soweit sinnvoll und möglich für alle zugänglichen Online-Lecture-Angebote wie Lecture2go, Verknüpfung mit der Plattform CommSy oder dem E-Learning-System OLAT an einer Pilotfakultät	BB, Fakultäten, HUL, Studiendekane-Kammer						
18	Empfehlung zur Erprobung eines anonymisierten/pseudoanonymisierten schriftlichen Prüfungsverfahrens an einer ausgewählten Pilotfakultät	Pilotfakultät WiSo, Studiendekane-Kammer						
19	Weiterentwicklung und Stärkung des Zentrums GenderWissen hinsichtlich der Diversität in Forschung, Lehre, Bildung	Zentrum GenderWissen (heute ZGD)						

⁶ Die Gestaltung der Studieneingangsphase mittels verbindlichen Brückenangeboten beeinflusst maßgeblich den Studienerfolg (vgl. Heublein, Ulrich; Ebert, Julia; Hutzsch, Christopher; Isleib, Sören; König, Richard; Richter, Johanna & Woisch, Andreas: Zwischen Studiererwartungen und Studienwirklichkeit. Forum Hochschule (1) 2017).

20	Prüfung der Implikationen des Urteils des BVerfG zur Verwendung des gewählten Namens von trans* Personen (z. B. STINE, Studierendenausweis) sowie Auslassung von geschlechtsspezifischen Anreden (Formulare?)	Abt. 3, Abt. 6, HRA, Stab G						
21	Zu entwickelnde Mentoring-Programme , insb. für Promovierende und Postdocs, enthalten Diversitätsbezüge, dabei insb. Berücksichtigung der Kategorie soziale Herkunft.	HRA, 61, Abt. 3, Stab G						
22	Angebote wie Inputs und Workshops für Promovierende und Postdocs der ersten Generation (Dimension: soziale Herkunft) sowie Integration des Themas in bestehende Formate	61						
23	Ausweitung von Wiedereinstiegsprogrammen als zielgruppenübergreifende Angebote zur Forstsetzung insbesondere der Wissenschaftskarriere und einer möglichen Verknüpfung mit Mentoring- oder Coaching-Programmen	61, HRA						
24	Etablierung von Gastwissenschaftler:innenprogrammen zur Schaffung von Role Models und verstärkten Sichtbarkeit unterschiedlicher Wissenschaftspersönlichkeiten	Fakultäten, Stab G						
25	Schaffung eines internen LGBTI-Netzwerks an einer Pilotfakultät	Fakultät MIN						
26	Integration von Diversitätsaspekten in bereits bestehende Programme für die Qualifizierung von Wissenschaftler:innen früher Karrierephasen sowie Entwicklung eines Zertifikats „Diversity-Kompetenz“ u. a. in Angebote der Personalentwicklung und Verankerung von „ Diversity-Kompetenz “ in Angeboten der Personalentwicklung; alternativ gibt es bereits ein interkulturelles Zertifikat	61						
27	Prüfung der Implikationen anonymisierter Bewerbungsverfahren im Verwaltungsbereich und bei Promotionsstellen	Abt. 6, HRA						
28	Entwicklung eines Leitfadens sowie Angebots von Trainings zur Stärkung der diversitätskompetenten Personalauswahl sowohl in Wissenschaft als auch Verwaltung. Bei Einführung wissenschaftliche Begleitung des Prozesses.	61, (wiss. Begleitung WiSo)						
29	Qualitätssicherung der Diversitätskategorie in Assessment-Centern zur Besetzung von Professuren und Führungspositionen in der Verwaltung	61						
30	Integration von Diversitätsaspekten in bestehende Qualifizierungsprogramme für Wissenschaft und Verwaltung	61						
31	Integration von Diversitätsaspekten in der Führungskräfteentwicklung der UHH	61						
32	Entwicklung eines Konzepts zu „Führung in Teilzeit“ unter Berücksichtigung verschiedener Diversitätsbezugsdimensionen	61						
33	Unterstützung bei Forschungsanträgen durch Handreichungen/Checklisten für den Einbezug von Gleichstellungs-/Diversitätsaspekten in die Forschungsantragsstellungen	Stab G und Abt. 4						
34	Ausbau der Gender-/Diversity-Kompetenz von Lehrenden, insbesondere im Prüfungswesen (bspw. in Verbindung mit Angeboten zur Prüfungskompetenz des HUL)	BB, HUL, Studiendekane-Kammer						

⁷ Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes zur dritten Geschlechtsoption:
https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2017/10/rs20171010_1bvr201916.html.

35	Schaffung von spezifischen Vernetzungsangeboten zum Thema Vielfalt intern, aber auch extern, (z. B. Tagung, Best-Practice-Austausch, Verknüpfung mit der Arbeit des UK, Lehlabore)	UK, Zentrum GenderWissen (heute ZGD), HRA, Abt. 3, SummerSchool Studienmanagement						
36	Implementierung einer befugten Stelle für einen verbesserten Zugang zu urheberrechtlich geschützten Werken zugunsten von Menschen mit einer Seh- oder Lesebehinderung und Implementierung des Themenbereiches Zugänglichkeit als ein Schwerpunkt in der Digitalisierungsstrategie des Verbundes der Bibliotheken; Best Practices werden verbreitet, Schulungen angeboten.	Abt. 2, BB, Bibliotheken, Medienzentren, RRZ						
37	Erweiterung bestehender Kommunikationsangebote (z. B. „Diversity-Lecture2go“) nach dem Zwei-Sinne-Prinzip, z. B. mittels Hörfassung, Übersetzung, Untertitelung sowie Ausweitung solcher Flexibilisierungsangebote im Kontext Digitalisierung	BB, RRZ, HUL F						
38	Entwicklung einer Zusatzfunktion für die „UHH-App“ bzw. den Campus-Navigator mit ausgewählten Informationen über die barrierefreie Zugänglichkeit und Nutzbarkeit von UHH-Gebäuden	Stab G, Stab AU, BB						

3.1. STRATEGIE UND STRUKTUR

Teilziele im Handlungsfeld Strategie und Struktur sind:

- Etablierung des Themas Diversität als Leitungsaufgabe und Commitment der erweiterten Hochschulleitung.
- Verankerung des Diversity-Managements auf verschiedenen Organisationsebenen (z. B. Leitlinien der Hochschulleitung, Gleichstellungspläne der Fakultäten) und in Gremien (z. B. Ausschuss für Gleichstellung oder die Gleichstellungsbeauftragtenkonferenz).

Der **strategische Grundsatz** Diversität zeigt das Commitment der Universität zu Diversität. Dieser Grundsatz ist handlungsleitend für die Universität und wird von den Mitgliedern der Universität genutzt, der erweiterten Hochschulleitung sowie von den Dekanaten und Clustern forciert und in die Universität getragen. Diversität ist als Querschnittsthema identifiziert und wird auf Leitungsebene insbesondere in Bezug auf Exzellenzaktivitäten in ihrer Bedeutung erkannt.

Abschnitt 2.3. hat gezeigt, wie das Thema Diversität organisatorisch in der Universität verankert ist.

Im **Strategieraum** wird ersichtlich, was Diversität als Querschnittsthema bedeutet, dass wir darauf achten, in allen Leistungsdimensionen und Handlungsfeldern Diversitätsbezüge sichtbar zu machen. Dies wird deutlich in den Forschungsanträgen, die als Standards Diversitäts- und Genderaspekte identifizieren, die für die Forschung selbst, aber auch unter den Forschenden berücksichtigt werden müssen. Die Arbeit der Exzellenzcluster zeigt, dass exzellente Wissenschaft und Diversität nicht nur keine Gegensätze sind, sondern sich gegenseitig bedingen. So ist die internationale Zusammensetzung der Forschenden in den

Clustern Garant für innovative Herangehensweisen durch die unterschiedlichen Hintergründe der Wissenschaftler:innen.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität wird an der Diskussion gleichstellungs- bzw. diversitätsrelevanter Themen an Sitzungen des Präsidiums und weiterer Gremien beteiligt. Ebenso ist die Thematik an die Dekanate der Fakultäten und die Leitungen der Forschungsverbünde angebunden und wird von den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und Equity- and Diversity-Boards der Forschungsverbünde vertreten.

Die Universität und die Fakultäten haben seit der Zertifizierung im Jahr 2019 u. a. folgende **Strategiepapiere und Grundlagendokumente** mit einem direkten inhaltlichen Bezug zu Diversity veröffentlicht bzw. aktualisiert und fortgeschrieben:

- Strategischer Grundsatz Diversität
- Diversity-Konzept der Universität Hamburg 2019–2023 und 2024–2028
- Antidiskriminierungsrichtlinie der UHH vom 30.04.2024
- Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt an der Universität Hamburg, 15.11.2021
- Verhaltenskodex zur Religionsausübung an der Universität Hamburg
- Gleichstellungsrichtlinie für den Wissenschaftsbereich der Universität Hamburg vom 07.02.2019
- Zentraler Gleichstellungsplan der Universität Hamburg 2023–2027
- Gleichstellungspläne der Fakultäten Rechtswissenschaft, Geisteswissenschaft, Betriebswirtschaft, Erziehungswissenschaft, der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, der medizinischen Fakultät, der MIN-Fakultät und der Fakultät für Psychologie und Bewegungswissenschaft
- Gleichstellungsplan für das Technische, Bibliotheks- und Verwaltungspersonal (TVBP) 2021–2024
- Gleichstellungsplan für das wissenschaftliche Personal des Regionalen Rechenzentrums der Universität Hamburg 2023–2028
- Gleichstellungszukunftskonzept für Parität der UHH im Antrag für das Professorinnen-Programm 2030
- Empfehlungen zur geschlechtergerechten Sprache
- Selbstverpflichtungserklärung zu Diversität der Fakultät für Psychologie und Bewegungswissenschaft der Universität Hamburg
- Handreichung zur „Gleichstellung und Diversität in DFG Verbundprojekten“, angelehnt an die Forschungsorientierten Gleichstellung- und Diversitätsstandards der DFG
- Digitalstrategie der Universität Hamburg
- Handreichung für Lehrende für „Studierende in besonderen Lebenslagen als Teilnehmende an Online-Lehrveranstaltungen“
- Vor- und Nachteile digitaler Lehre für Studierende mit Beeinträchtigung
- Übersicht der aktuell vorhandenen Barrieren für das Lern-Management-System OpenOlat
- Was sollten Lehrende zum Nachteilsausgleich wissen?

- Tipps & Hinweise für Prüfer:innen zur Gestaltung von mündlichen und mündlich-praktischen Prüfungen mit Studierenden mit Beeinträchtigungen des Hörens, die lautsprachlich kommunizieren
- Wie lassen sich Maßnahmen des Nachteilsausgleichs für Präsenz-Prüfungen auf digitale Prüfungen übertragen?
- Studierende in besonderen Lebenslagen als Teilnehmende an Online-Lehrveranstaltungen: Handreichung für Lehrende
- Tipps für eine inklusive(re) Gestaltung von Lehrveranstaltungen
- Wie können Studienbüros ihre Angebote inklusiv(er) gestalten?
- Informationen zur barrierefreien Erstellung von Studienmaterialien
- Handreichung zur Barrierefreiheit in der Online-Lehre
- Glossar für Studienbewerber:innen und Studienanfänger:innen in DGS
- Merkblatt Ausstieg und Wiedereinstieg
- Empfehlungen zur Vereinbarkeit von Studium und Familie
- 10 Schritte zur Angehörigenpflege
- Leitfaden Kinderbetreuungsangebote
- FAQs Studium und Familie
- FAQs Promotionsstudierende mit Stipendium und Familie
- Flyer Familienbüro
- 10 steps to parental leave family-friendly map
- Mutterschutzregelung (Information für Studentinnen)
- Info-Poster „Unterstützungsangebote für Studierende mit Pflegeaufgaben“
- Handreichung für Lehrende - Digitale Lehre
- Handreichungen für die diversitätsgerechte Planung von digitalen und analogen (Lehr-) Veranstaltungen an der UHH

Die Gleichstellungspläne der Fakultäten enthalten dabei Verweise auf das universitätsweite Diversity-Konzept 2019–2023 sowie eigene Maßnahmen und Vorhaben, die über die Maßnahmen des Diversity-Konzepts hinausgehen. So ist bspw. das Thema Diversität als eines von fünf Querschnittsthemen in der Organisationsstruktur des Dekanats der Erziehungswissenschaften verankert.

Die Erarbeitung und Einführung einer Antidiskriminierungsstrategie ist eine im Diversity-Konzept 2019-2023 und in der Teilstrategie verankerte Maßnahme. Die Antidiskriminierungsrichtlinie wurde am 30.04.2024 im Präsidium verabschiedet. Die Einrichtung eines Zentrums Antidiskriminierung an der UHH wurde im Frühjahr 2024 vom Präsidium beschlossen. Damit wird der in den Zielen des Diversity-Konzeptes festgehaltene Abbau von Diskriminierung und die Schaffung von gleichen Zugangsbedingungen für alle Mitglieder der UHH unabhängig von den in der Antidiskriminierungsrichtlinie festgehaltenen geschützten Merkmalen weiter vorangetrieben. Die Fortschreibung des Diversity-Konzeptes 2024–2028 führt diese Akzentuierung der Antidiskriminierungsarbeit fort.

3.2. STUDIERENDE

Teilziele im Handlungsfeld Studierende sind:

- Fortlaufende Aktualisierung der Beratungslandkarten um diversitätssensible Service- und Beratungsangebote.
- Qualitative Verbesserung der Orientierung vor und im Studium durch Angebote mit Diversitätsbezug wie für internationale Studierende mit den international Nights oder für Studierende mit Beeinträchtigung.
- Senkung der Studienabbruchquoten und Sicherung des Studienerfolgs.
- Diversitätsgerechte Gestaltung der Studieneingangsphase zur Reduktion des Drop-outs.
- Stärkung der Studierfähigkeit zur Erreichung der Qualifikationsziele des jeweiligen Studiengangs und zur Steigerung des Studienerfolgs.
- Schaffung diversitätssensibler Studienstrukturen und Erweiterung von Rahmenbedingungen zur Flexibilisierung des Studienverlaufs.
- Weiterhin Erreichung der Zielwerte der ZLV BWFG 2017/18 (Durchlässigkeitsquote; Zertifizierung „audit familiengerechte hochschule“; Bildungsausländerquote bei den Studierenden; Outgoing-Quote bei den Studierenden).

Die Entwicklung und Umsetzung des **Beratungswegweisers** für Studieninteressierte und Studierende ist ein Projekt des Studienmanagements der UHH. Studierende sind im Rahmen ihres Studiums regelhaft im Austausch mit der Studienfachberatung und den Studienbüros. Diese sind für Fragen und Beratungsanliegen oft die erste Anlaufstelle. Ziel des Beratungswegweisers ist es, Lehrenden und Mitarbeitenden des Studienmanagements eine umfassende und nach Themen sortierte Übersicht über alle Beratungs- und Unterstützungseinrichtungen in der UHH und dem direkten Umfeld an die Hand zu geben, damit eine passgenaue Weiterverweisung stattfinden kann. Das Wissen um die institutionelle Infrastruktur der Beratung sollte nicht länger von dem individuellen Kenntnisstand der Person abhängig sein, auf die Studierende treffen. Der Beratungswegweiser für Studieninteressierte und Studierende ist seit 2019 fertiggestellt und kann seitdem von allen Mitarbeitenden mit Studierendenkontakt genutzt werden. Damit ist es möglich, dass Studieninteressierte und Studierende unabhängig von dem Ort des Erstkontakts bei einer Verweisberatung das passende Angebot erhalten. Darüber hinaus soll die Wissensweitergabe bei Personalwechseln sichergestellt sein. Hierfür wird über das Beratungsangebot und den Beratungswegweiser in der jährlich stattfindenden SummerSchool des Studienmanagements informiert.

Studierende und Studieninteressierte können sich bei Beratungsbedarf an zahlreiche **Beratungsstellen** wie das Campus-Center, den Allgemeinen Studierendenausschuss, Studienbüros und Fachschaftsräte in den Fakultäten, das Studierendenwerk, die Abteilung Internationales, das Familienbüro, das Büro für die Belange von Studierenden mit Beeinträchtigungen/chronischen Erkrankungen oder das Zentrum Antidiskriminierung wenden. Hier kann man sich u. a. zu Fragen der Studiengänge betreffend, zu Rechtsfragen (beispielsweise zum Aufenthaltsrecht bei internationalen Studierenden), der Studienfinanzierung, bei Schwierigkeiten oder besonderen Herausforderungen aufgrund von Beeinträchtigungen, von psychischen Problemen, bei besonderen Belastungen wie

Pflegeaufgaben und Kinderbetreuung oder im Falle von Diskriminierung beraten lassen. Für eine laufende Weiterentwicklung haben Beratende die Möglichkeit, an Fortbildungsveranstaltungen der UHH und der Stadt Hamburg teilzunehmen. Interne und externe Supervisionen unterstützen die Reflexion und tragen zu einer wachsenden Passgenauigkeit des Beratungsangebotes bei. Spezifische diversitätssensible Beratungsangebote sind:

- Angebote zur Beratung und Unterstützung für Internationale bei der Studienorientierung, der Anerkennung ausländischer Zeugnisse und der Bewerbung (z. B. das Projekt „PIASTA – Interkulturelles Leben und Studieren“)⁸.
- Beratungsangebote zum Umgang mit Stress v. a. beim Studienstart.
- Beratungsangebote für psychisch erkrankte Studierende (HOPES)⁹.
- Beratungsangebote für Promovierende v. a. zu den Themen Stress und Impostor Syndrom.
- Beratungsangebote für hochbegabte Schüler:innen zum Juniorstudium an der UHH.

Diversitäts- und diskriminierungssensible Beratung erfordert die individuelle Bereitschaft zur Reflexion und Auseinandersetzung u. a. mit einem Unconscious Bias. Im Winter 2023 wurden die Beratungsstellen der Universität Hamburg im Rahmen des rassismuskritischen Projektes Collective Responsibility-Rassismus(kritik) an Hochschulen dazu befragt, wie das Thema Rassismus und Diskriminierung in ihrer Beratungsarbeit auftaucht, um daraus noch passgenauere Angebote für Betroffene zu entwickeln und Beratende in diversitätssensiblen Beratungskompetenzen weiter zu qualifizieren. Ergebnisse der Befragung waren, dass die Beratenden noch Qualifizierungsbedarf dabei sehen, Diskriminierung zu erkennen, auch wenn diese in Beratungssituationen nicht eindeutig von Ratsuchenden benannt wird, sowie diskriminierungssensibel zu beraten.

Die Gründung eines Runden Tisches „Studienerfolg“ zu bestehenden Angeboten der Beratung und Unterstützung (Studienbüros, Programme zum Mentoring, #UHHhilft, Sprachenzentrum, Schreibwerkstatt, Psychologische Beratung, Koordinationsstelle der Belange von Studierenden mit Beeinträchtigungen, Studierendenwerk etc.) ist zur noch besseren Koordinierung der Angebote geplant.

Bestehende Instrumente zur Herstellung **chancengleicher Studien- und Prüfungsbedingungen**, z. B. durch **Nachteilsausgleich- und Härtefallregelungen** sind ausgebaut und gestärkt worden, unter anderem, um Studienabbruchquoten zu senken und Studienerfolge unabhängig von Diversitätskriterien zu sichern. Hierzu beraten das Büro für die Belange von Studierenden mit Beeinträchtigungen und das Familienbüro und stellen Handreichungen zur Verfügung und/oder schreiben entsprechende Empfehlungen.

Eine Diversitätssensibilisierung und Qualifizierung von Studierenden ist eine weitere Maßnahme der Diversitätsstrategie der UHH. Maßgeblich an der Umsetzung ist das hochschulübergreifende Zentrum Gender & Diversity beteiligt. Studierenden können die interdisziplinären und hochschulübergreifenden **Studienzertifikate „Genderkompetenz“ und**

⁸ Vgl. <https://www.uni-hamburg.de/piasta.html>.

⁹ Vgl. <https://www.uni-hamburg.de/campuscenter/beratung/beratungsangebote/psychologische-beratung/hopes.html>.

„**Intersektionalität & Diversity**“ erwerben. Die Lehrveranstaltungen sind Teil des Studium Generale und werden als interdisziplinäres Schwerpunktthema angeboten. Das Angebot läuft kontinuierlich. Zum Wintersemester 2023/24 wurde das Angebot überarbeitet und durch ein OER-basiertes Selbstlernmodul (Projekt „ProG“) ergänzt. Dieses vermittelt Grundlagenkenntnisse zu Diversität für Studierende, die bisher noch keine Berührung mit Diversitätsthemen hatten. Die Sichtbarkeit des Angebots des ZGD soll weiter erhöht werden, da dieses noch nicht allen Mitgliedern der UHH bekannt ist. Bei „**PIASTA – Interkulturelles Leben und Studieren**“, welches allen Studierenden der Universität Hamburg Räume und Möglichkeiten bietet, in Kontakt mit Studierenden aus der ganzen Welt zu kommen und sich im Bereich allgemeine Studienkompetenzen und Interkulturelle Sensibilisierung weiter zu qualifizieren, können Workshops zu Diversität besucht werden. Die zweitägigen Diversity-Trainings werden als Baustein A des Certificate Intercultural Competence (CIC) anerkannt.

Als ein wichtiger Aspekt der Diversitätsstrategie der UHH wurde **Antidiskriminierung und Rassismuskritik** an unterschiedlichen Orten und mit unterschiedlichen Akteur:innen verankert. Neben dem **Projekt Collective Responsibility-Rassismus(kritik) an der Hochschule** (siehe dazu diesen Report Seite 14) gibt es von Studierendenseite das **Projekt Safer Space**, welches von der UHH und der Claussen-Simon-Stiftung gefördert wird und Empowerment und Empowermenträume durch Vernetzungstreffen und Workshops für von Rassismus betroffene Studierende anbietet.

Die Zertifizierung „**audit familiengerechte hochschule**“ war bis 2017/18 Bestandteil der Ziel- und Leistungsvereinbarung (ZLV) zwischen der Universität Hamburg und der BWFGB. Im Anschluss an die umgesetzte Zielvereinbarung von 2017 hat die UHH das Zertifikat auf Dauer erhalten. Seit 2019 findet alle drei Jahre ein Dialogverfahren zur Qualitätssicherung statt. Im Jahr 2022/23 konnte die UHH das Dialogverfahren erneut erfolgreich durchführen und abschließen. Die Studierendenberatungen unterstützen sowohl in den einzelnen Fakultäten als auch zentral Studierende, die in besonderen Lebenslagen eine individuelle Studienorganisation benötigen, das Familienbüro bietet umfassende übergreifende Unterstützung durch Beratung, Vernetzung und Services. Im Mittelpunkt stehen die besonderen Bedarfe von schwangeren Studentinnen (Mutterschutz) sowie aller Studierenden, die Aufgaben der Kinderbetreuung oder Pflege/Sorge wahrnehmen. Viele Informationsveranstaltungen des Familienbüros richten sich insbesondere an Studierende. Kinderbetreuungsangebote der UHH und der Betreuungsfonds sind für Mitarbeitende und auch für Studierende eingerichtet. Die Empfehlungen zur Vereinbarkeit von Studium und Familie führen Maßnahmen an, die bei der Studienorganisation unterstützen. Mit dem „audit familiengerechte hochschule“ werden bestehende Regelungen, Aktivitäten und Angebote systematisiert und bedarfsbezogen weiterentwickelt: Es wird ein Rahmen geschaffen, der Verlässlichkeit bietet und individuelle Regelungen zulässt.

Die Kennzahlen der ZLVs zwischen UHH und BWFGB konnten für die Durchlässigkeitsquote von Bachelor- zu Masterstudiengängen sowie der Outgoing-Quote bei den Studierenden nicht erlangt werden. Der Zielwert der Bildungsausländer:innenquote bei den Studierenden für die ZLV 2017/18 sowie der nachfolgenden ZLVs konnte erreicht werden.

Die Angebote und Maßnahmen, die im strategischen Handlungsfeld Studierende und hier skizziert wurden, berühren ebenfalls die strategischen Handlungsfelder Struktur und Strategie sowie perspektivisch mittelbar das Handlungsfeld Karrierewege.

3.3. KARRIEREWEGE

Teilziele im Handlungsfeld Karrierewege sind:

- Diversitätsgerechte Orientierung und Qualifizierung für Wissenschaftler:innen in Graduierteneinrichtungen und -programmen.
- Beratung und Unterstützung bei Karriereübergängen, insbesondere bei vielfältigen Lebenslagen und Hintergründen.
- Kompetenzorientierte Karriereentwicklung entlang der Statuspassagen der Promotions- und Postdocphase sowie Juniorprofessur.
- Weiterhin Erreichung der Zielwerte der ZLV BWFG (Frauenquote wie auch Schwerbehindertenquote am wissenschaftlichen Personal; Zertifizierung „audit familiengerechte hochschule“; Ausländerquote am wissenschaftlichen Personal).

Die Universität Hamburg bietet exzellente Forschungs- und Arbeitsbedingungen für Wissenschaftler:innen früher Karrierephasen und setzt Maßstäbe, z. B. mit einer breiten Palette von Unterstützungsmaßnahmen für vielfältige wissenschaftliche und akademische Karrierewege. Mit der Exzellenzstrategie hat die Universität diese in der sogenannten Hanse-Wissenschaftskarriere gebündelt. Der Leitsatz des Berufungs- und Karrieresystems „fördern – qualifizieren – wechseln“ wurde konsequent um „holen – fördern – halten“ erweitert. Seit 2022 werden hierzu in dem mehrdimensionalen strategischen Projekt „Akademische und wissenschaftliche Karrierewege“ Entwicklungen im Bereich Karrierewege für die gesamte Universität vorangetrieben. Das Projekt widmet sich der Leitfrage, wie eine transparente, planungssichere, den Grundsätzen der Bestenbindung und den heutigen Anforderungen des akademischen Arbeitsmarkts entsprechende Konsolidierung der unterschiedlichen Karrierewege an der Universität gelingen kann. In einem ersten Schritt wurden bestehende akademische und wissenschaftliche Karrierewege an der UHH analysiert und systematisiert. Auf Basis dessen werden derzeit innovative neue Karrierepfade konzipiert, wie z. B. Researcher & Lecturer, die exzellenten Wissenschaftler:innen in frühen Karrierephasen eine Vielfalt an Möglichkeiten bieten – befristet und unbefristet, in Forschung, Lehre, Wissenschaftsmanagement oder auf außeruniversitären Wegen. Ein besonderes Augenmerk liegt auf der Unterstützung von Karriereübergängen sowie auf einer Ausgestaltung der Maßnahmen unter Gleichstellungsaspekten.

Das **House of Career & Research Culture** entwickelt und etabliert als zentrale Plattform ein gemeinsames Verständnis von Karriere- und Wissenschaftskultur an der Universität Hamburg. Die UHH engagiert sich hierbei für eine Karriere- und Wissenschaftskultur, in der pluralistische, diversitätssensible akademische Kultur gefördert wird und Meinungsvielfalt, Wissenschaftsfreiheit sowie transparente und offene Karrierewege gesichert sind. Als Grundlage hierfür wird ein Wissenschafts- und Karriereumfeld, das auf Beteiligung, Wertschätzung und Anerkennung baut und national wie international Impulse in das Wissenschaftssystem gibt, geschaffen. Es findet eine Entwicklung einer attraktiven Personalstruktur inkl. der Systematisierung akademischer und wissenschaftlicher

Karrierewege statt. Dabei werden exzellente Forschungs- und Arbeitsbedingungen in Forschung, Lehre und Wissenschaft und damit die Positionierung der UHH als attraktive Arbeitgeberin in Academia national wie international sichergestellt. Es wird ein ganzheitlicher Ansatz verfolgt: wissenschaftliche Tätigkeiten, gesundes Arbeiten, Karriereentwicklung, Chancengerechtigkeit sowie Diversität und Teilhabe sind miteinander verwoben und für die Förderung von Forschungsexzellenz von zentraler Bedeutung. Die Prinzipien „holen – fördern – halten“ und „fördern – qualifizieren – wechseln“ werden dabei u. a. durch die Hamburg Research Academy (HRA), das Career & Qualification Center und die Personalentwicklung und -verwaltung verfolgt. Zusammen mit den Fakultäten wie Exzellenzclustern, dem Forschungsmanagement und -förderung, der Geschäftsstelle für Ombudsangelegenheiten, der Abteilung für Konfliktpräventionen und Konfliktberatung, den Personalräten wie der Stabsstelle Gleichstellung und dem Zentrum für Gender & Diversity (ZGD) wird an der Unterstützung und Begleitung der Personalstrukturentwicklung, den Karrierewegen und der Umsetzung der Hamburger Erklärung gearbeitet.

Diversity wird als integraler Bestandteil zeitgemäßer Personalentwicklung für alle Beschäftigten der UHH verstanden sowie bei der strategischen Ausrichtung des Talentmanagements zur gezielten, individuellen Förderung besonders an Karriereübergängen konsequent berücksichtigt, um Vielfalt bestmöglich zu unterstützen. Eine spezifische Umsetzung zeigt sich u. a. in:

- einem verstärkten Angebot für Wissenschaftler:innen früher Karrierephasen (u. a. durch Gruppencoaching zu „mental load & family“, Verhandlungskoaching für Wissenschaftlerinnen, das Mentoring-Programm dynaMENT für Wissenschaftlerinnen in MIN-Fächern, Deutsch- bzw. Englischsprachkurse für Forscher:innen in den Clustern).
- Systematisierung von Beratungsangeboten entlang wissenschaftlicher und akademischer Karrierepfade u. a. für diversitätsgerechte Karriereförderung (seit Juni 2022).
- Diversity als ganzheitlicher Aspekt in der Fortbildung zu Beratungskompetenzen (seit März 2021) und ab 2024 die Erweiterung um ein Modul zu diversitätssensibler Beratung.
- kollegiale Beratung als Methodik zur Qualitätssicherung in der Personalentwicklung (seit März 2022).

Die genannten Maßnahmen zeigen, dass Diversity in der Förderung von Wissenschaftler:innen früher Karrierewege nicht separat gedacht wird. Die Verankerung des Querschnittsthemas in den Maßnahmen und Modulen des Referats **Personalentwicklung** (u. a. durch personelle Ressourcen für Unconscious Bias und Potentialdiagnostik) und der HRA wie dem Career & Qualification Center sind ein Beleg dafür, dass das Thema Diversity bereits strukturell und institutionell weit verankert ist.

Entwicklungspotential zeigt sich bei der Etablierung von Diversity-Kompetenz als Qualitätsstandard im Beratungsportfolio u. a. bei der Auswahl externer Coaches. Der Aufbau eines diversitätssensiblen Talentmanagements mit der gezielten Verbindung von Potenzialdiagnostik und Personalentwicklung kann die Förderung diverser Zielgruppen insbesondere an Karriereübergängen verstärken.

Die **HRA** als hochschulübergreifende Einrichtung für Promotionsinteressierte, Promovierende, Postdocs, W1-Professor:innen sowie wissenschaftlich Betreuende ist weiterhin eine etablierte und feste Größe der Förderung von Wissenschaftler:innen früher Karrierephasen an der UHH. Mit dem Themenjahr 2020/2021 „Wissen schafft Karrieren? Soziale Herkunft und Chancengerechtigkeit in der Wissenschaft“¹⁰ hat die HRA ein umfangreiches Programm mit zahlreichen Veranstaltungen und einer Interviewreihe mit Wissenschaftler:innen der ersten Generation erstellt. Darüber hinaus wurden zahlreiche Informationen zusammengetragen und bereitgestellt, die sich mit dem Thema Erste Generation auseinandersetzen, wie Literatur, Podcasts sowie Blog-, Radio- und Fernsehbeiträge.

Beratung und Unterstützung bei Karriereübergängen bieten Beratungswegweiser. Ziel der Entwicklung war eine visualisierte und webbasierte Darstellung zu entwickeln und zu veröffentlichen, um Unterstützungsstrukturen und Beratungswege aufzuzeigen und Verstärkungsbedarfe festzustellen. Damit sollte auf die individuellen Bedürfnisse und den Bedarf einzelner Zielgruppen, wie Wissenschaftler:innen früher Karrierephasen mit spezifischen Fragestellungen und individuellen Entwicklungsperspektiven eingegangen werden können. Die Beratungswegweiser sollen der Unterstützung zur Erreichung von Qualifikationszielen dienen. Als Kooperationsprojekt zwischen der Stabsstelle Gleichstellung und der HRA wurde die Umsetzung des Beratungswegweisers für Wissenschaftler:innen früher Karrierephasen 2019 abgeschlossen und war seither auf der Website der UHH unter dem Reiter „Wissenschaftlicher Nachwuchs“ veröffentlicht und für alle zugänglich. Das Ziel ist eine direkte Verweisberatung, die effizientere Bereitstellung von Informationen und die Einflechtung in die Darstellungslogik eines Projekts zu Karrierewegen an der UHH. Bestehende Herausforderungen sind zum einen, existierende Beratungsformate zielgruppengerecht zu bündeln und diese sichtbarer zu machen. Der Beratungswegweiser wurde aktualisiert und findet sich nun auf den Seiten der Wissenschaftlichen Karrierewege.

Um **Wissenschaftler:innen in frühen Karrierephasen noch stärker zu unterstützen** und die individuelle Diversität sowie vielfältige Lebenslagen anzuerkennen, hat das Präsidium der UHH im Jahr 2022 die Möglichkeit der Vergabe von „Kurzzeitstipendien zur Chancengleichheit und als Akuthilfe in Notsituationen“ beschlossen. Dadurch können an Promovierende, Promovierte sowie Forschende, die nachweislich hinsichtlich der Chancengleichheit benachteiligt sind oder sich nicht selbstverschuldet in Notsituationen befinden, Kurzzeitstipendien mit einer Laufzeit von einem bis zu sechs Monaten vergeben werden, um ihnen die Möglichkeit zu gewähren, sich auf ihre Fortbildung bzw. Forschung zu konzentrieren und ihr wissenschaftliches Potential entfalten zu können. Nachweislich benachteiligt sind Promotionsqualifizierte und Promovierende, Promovierte sowie Forschende, wenn in den Zielsetzungen und Maßnahmen der „Gleichstellungsrichtlinie für den Wissenschaftsbereich der Universität Hamburg“, und/oder des „Gleichstellungsplans der Universität Hamburg“ in seiner jeweils gültigen Fassung und/oder des „Diversity-Konzepts der Universität Hamburg“ in seiner jeweils gültigen Fassung hinsichtlich Chancengleichheit und Abbau von Benachteiligungen auf diese Personen Bezug genommen wird. Die Erfüllung der Kriterien kann durch Eigenauskunft bestätigt werden. Der Nachweis einer strukturellen Benachteiligung im Kontext der Chancengleichheit

¹⁰ Vgl. <https://www.hra-hamburg.de/unser-angebot/themenjahr.html>.

kann zudem erbracht werden, indem auf definierte Zielsetzungen und Maßnahmen im Hinblick auf Gleichstellung und Diversity Bezug genommen wird.

Auch mit dem universitätsweiten **Wiedereinstiegsprogramm** geht die UHH diesen Weg konsequent weiter. Lebensverläufe sind vielfältig und unterschiedliche Lebensphasen können es erfordern, eine wissenschaftliche Tätigkeit vorübergehend zu unterbrechen. Insbesondere der Beginn einer Wissenschaftskarriere ist geprägt von aufeinanderfolgenden Qualifikationsstufen. Eine Unterbrechung soll dabei keinesfalls ein Grund dafür sein, das angestrebte Qualifikationsziel nicht zu erreichen. Mit Hilfe des Wiedereinstiegsprogramms ist beabsichtigt, Wissenschaftlerinnen früher Karrierephasen einen erneuten Zugang zum Wissenschaftssystem zu ermöglichen, die ihre wissenschaftliche Tätigkeit zur Wahrnehmung familiärer Aufgaben und/oder wegen Krankheit unterbrochen haben. Die Gruppe der Wissenschaftlerinnen früher Karrierephasen umfasst Doktorandinnen mit dem Ziel der Promotion und Postdoktorandinnen mit dem Ziel der Habilitation oder der Erlangung der Berufungsfähigkeit durch einen habilitationsäquivalenten Karriereverlauf. Das Wiedereinstiegsprogramm wurde 2022 erstmalig ausgeschrieben und wird aus Mitteln des Professorinnenprogramms des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert. Nach Ausgabe der Mittel soll die Verstetigung des Programms geprüft werden.

Mit speziellen **Mentoring-Programmen** konnten Wissenschaftler:innen in frühen Karrierephasen gezielt gefördert werden. Zu nennen ist hier beispielsweise das Programm DynaMENT der MIN-Fakultät, welches für die erfolgreiche Arbeit 2023 den Gleichstellungspreis bekommen hat.

Die geschilderten Maßnahmen zu Karrierewegen berühren gleichzeitig die strategischen Handlungsfelder Struktur und Strategie sowie Personal und Führung, auf das im folgenden Abschnitt eingegangen wird.

3.4. PERSONAL UND FÜHRUNG

Teilziele im Handlungsfeld Personal und Führung sind:

- Stärkung objektiver und fairer Bewertung und Behandlung von Beschäftigten und Bewerber:innen (Gender-/Diversity-Kompetenzen in der Personalauswahl und in der Zusammenarbeit).
- Diversitätsorientierte Förderung von Mitarbeitenden hinsichtlich Karriereentwicklung.
- Förderung von Vielfalt als Leitungsaufgabe in Präsidium, Dekanaten oder Leitungen von Abteilungen, Stabsstellen und zentralen Einrichtungen mit entsprechender Vorbildfunktion für weitere Führungskräfte für ein diversitätsgerechtes Personalmanagement.

Berücksichtigung von Gender und Diversity in der Personalauswahl bedeutet, den gesamten Personalauswahlprozess zu betrachten. Dies beginnt mit der Planung und Ausschreibung einer Stelle, über die Auswahlverfahren, Evaluation der Kompetenzen und Fähigkeiten durch Potentialdiagnostik und Assessment Centern bis zur eigentlichen Auswahl und Einstellung. In allen diesen Prozessschritten ist es wichtig zu prüfen und zu sensibilisieren, welchen Einfluss Diversitätsaspekte, z. B. in Form von Unconscious Bias oder Zielgruppenadressierung, haben.

Während Geschlechtergerechtigkeit und Vereinbarkeit bereits umfangreich, auch aufgrund rechtlicher Vorgaben, berücksichtigt werden, müssen Diversitätsaspekte, z. B. in der Ausschreibung, noch stärker in den Vordergrund gestellt werden. Diversitätsgerechte bzw. diversitätssensible Personalauswahl bietet insbesondere in Hinblick auf die Bindung und Gewinnung von Mitarbeitenden Entwicklungspotentiale. Dies kann die Darstellung der UHH als diversitätssensible Arbeitgeberin (Kommunikation der diversitätssensiblen Haltung durch Diversity-Statements), eine rechtssichere und stärker diversitätssensibel formulierte Stellenausschreibung bis zur Berücksichtigung von Diversitätsaspekten in Auswahlgesprächen, z. B. durch Schulungen der Auswahlkommissionsmitglieder zu Unconscious Bias und/oder Handlungsempfehlungen für die Berücksichtigung von Diversitätsaspekten in der Personalauswahl und die Auswirkungen von Unconscious Bias, sicherstellen. Mit Blick auf die Gestaltung von Auswahlprozessen werden im Rahmen von Berufungsverfahren für W3 Professuren und W1 Professuren mit Tenure Track sowie für ausgewählte Positionen in der Verwaltung Assessment Center bzw. Potentialdiagnostik eingesetzt. Diese werden im Einklang mit der DIN 33430 für berufsbezogene Eignungsdiagnostik entwickelt und durchgeführt. Die hohe Strukturiertheit dieser Verfahren, die Verwendung vorab fest definierter Beurteilungskriterien mit konkreten Verhaltensankern sowie die Durchführung und Qualitätssicherung der Verfahren durch eignungsdiagnostisch geschultes Personal wirken dem Einfluss unterbewusster Urteilsverzerrungen oder Vorbehalten, etwa gegenüber verschiedener Diversitätsmerkmale von Bewerber:innen, gezielt entgegen. Darüber hinaus wird bei allen weiteren Auswahlverfahren über das Bewerber:innenmanagementsystem eine Vorauswahlmatrix zur Verfügung gestellt. Diese unterstützt die Verantwortlichen bei der Festlegung und Gewichtung von relevanten Auswahlkriterien, sodass die Sichtung der Bewerbungsunterlagen systematisch und kriteriengeleitet erfolgt.

In der WiSo-Fakultät wurde im SoSe 2024 ein **Pilotprojekt zu Unconscious Bias** in Auswahlverfahren gestartet, bei dem Kommissionsmitglieder für unbewusste Vorannahmen sensibilisiert und Handwerkszeug für diversitätsgerechte Auswahlverfahren implementiert werden. Dieses Pilotprojekt soll perspektivisch auf alle Fakultäten ausgeweitet werden. Diese Fortbildungen finden in Kooperation mit der Personalentwicklung statt. Dass Diversität als Querschnittsaufgabe betrachtet wird, wird deutlich durch den Umstand, dass auch in der Personalentwicklung personelle Ressourcen für den Bereich Diversität eingesetzt werden. Eine Referentin für Potential- und Eignungsdiagnostik sowie Unconscious Bias sorgt dafür, dass Diversitätssensibilität auch bei Einstellungsverfahren stärker im Fokus steht.

Erste Entwürfe zu Leitfäden für diversitätssensible Einstellungs- und Berufungsverfahren und Leitfäden existieren, diese müssen noch rechtlich geprüft und implementiert werden.

Gelebte Diversität erfordert eine **Bewusstseinsbildung und Kompetenzentwicklung** bei allen **Mitarbeitenden**, insbesondere den **Führungskräften**, die eine wichtige Schlüsselfunktion und Vorbildrolle bei der Förderung von Vielfalt und einem diversitätsgerechten Personalmanagement einnehmen. Die strategische Personalentwicklung verfolgt dabei einen Ansatz mit doppelter Blick- und Zielrichtung: Passgenaue, bedarfsorientierte Angebote ergänzen sich mit denjenigen Angeboten, die sich strategisch aus dem Diversity-Konzept ableiten. Diversitätskompetenz als strategische Schlüsselkompetenz wird dabei systematisch und fortlaufend in alle bestehenden und neuen Zertifikats-, Qualifizierungs- und Führungsprogramme integriert. Dies umfasst:

- Angebote für alle Beschäftigten zur Bewusstseinsbildung und Kompetenzentwicklung.
- Integration von Diversitätsaspekten in bestehende Qualifizierungsprogramme für Wissenschaft und Verwaltung.
- Entwicklung eines Konzepts zu „Führung in Teilzeit“.

Zu dem zu Beginn dieses Abschnitts aufgeführten Teilziel zwei (diversitätsorientierte Förderung von Mitarbeitenden hinsichtlich Karriereentwicklung) gibt es an der UHH zahlreiche Maßnahmen. Genannt werden kann hier neben dem **Mentoring-Programm dynaMENT** zur Förderung von Frauen das **Zertifizierte Supervisortraining (MINGZ)**. Das MIN-Graduiertenzentrum (MINGZ) vernetzt und unterstützt Wissenschaftler:innen früher Karrierephasen in der MIN-Fakultät. Das Zertifikatsprogramm zur guten Betreuung der MIN-Fakultät dient der Verbesserung der Promotionsbetreuung geleitet von den Grundsätzen der Chancengerechtigkeit und des Bewusstseins für Vielfalt. Die modular aufgebauten Workshops vertiefen die Umsetzung der guten wissenschaftlichen Praxis während der Promotion und im Betreuungsverhältnis und dienen somit der Karriereentwicklung von Doktorand:innen als auch Wissenschaftler:innen früher Karrierewege. Das Angebot adressiert potentielle Betreuende, angehende und erfahrene Professor:innen. Die Module umfassen u. a. Rahmenbedingungen der Promotion, Karrierebegleitung der Promovierenden, interkulturelle Kommunikation und Konfliktprävention im internationalen Umfeld, diversitätsgerechte Führung sowie eine angeleitete kollegiale Beratung.

Die Workshops bilden einen modernen Baustein der Karriereentwicklung, wie dies auch in der „Hamburger Erklärung zu Hochschul-Karrierewegen in der Wissenschaft“ abgebildet und gefordert wird. Gleichzeitig haben die Exzellenz-Cluster vermittelt, dass sie insbesondere diesen Workshop der MINGZ als verpflichtendes Element für Betreuende und Projektverantwortliche etablieren und in den Folgeanträgen ausweisen wollen. Dieses Instrument dient sowohl der modernen Qualitätssicherung bei der Promotion als auch der Förderung und Karriereentwicklung der betreuenden Wissenschaftler:innen. Es stärkt Diversität und interkulturelles Bewusstsein und eröffnet damit Möglichkeiten einer weiteren Transformation der „universitären Landschaft“.

Im Bereich **Bewusstseinsbildung** und Aufbau von Diversitätskompetenz gibt es von der Personalentwicklung z. T. in Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Gleichstellung fortlaufend **gezielte Veranstaltungen für Mitarbeitende und Führungskräfte**, u. a. zweimal im Jahr die Fortbildung „diversitätsgerecht und gesund führen“. Weiterhin werden die Themen interkulturelle Kommunikation, kritischer Umgang mit Macht, „Career & Parenthood“, Generationengerechtigkeit, „Familie & Beruf“, barrierefreie Dokumente / PDFs, Übergang in Rente und Ruhestand oder „Partizipativ führen“ aufgegriffen.

Interkulturelle Zusammenarbeit wird durch das in 2022 eingeführte erweiterte Angebot zur Ausweitung der Sprachkompetenz, z. B. durch individuelle Sprachcoachings in Zusammenarbeit mit dem Sprachenzentrum der UHH, gefördert. In Clustern und Fakultäten mit einem hohen Anteil internationaler Forscher:innen erfolgt die Kommunikation auf Englisch und es werden Sprachkurse nach Bedarf für Englisch oder Deutsch vorgehalten.

Die Angebote zur **Führung** für den Bereich Wissenschaft werden weiter ausgebaut. Die Konzeption der Angebote wird hierbei konsequent an einer gezielten **Stärkung der Diversitätskompetenz** ausgerichtet. Die Stabsstelle Gleichstellung ist auch mit anderen Akteur:innen, Fakultäten und Einrichtungen wie beispielsweise dem DESY, der Personalentwicklung und dem Beratungszentrum für Gesundheit und Zusammenhalt im Austausch und in Kooperation, um dem gestiegenen Interesse und dem Wunsch nach weiterer Professionalisierung von Auswahlverfahren und der Vertiefung von Diversitätskompetenz durch Unconscious Bias Trainings Rechnung zu tragen. Als Pilotprojekt wird im Herbst 2024 eine zweimodulige Fortbildung „diversitätsgerecht und gesund führen“ als Kooperation der Personalentwicklung, dem Beratungszentrum für Gesundheit und Zusammenhalt und der Stabsstelle Gleichstellung, als Pilotprojekt durchgeführt und soll verstetigt werden.

Die vielfältigen strategischen Impulse innerhalb der UHH bieten einerseits Chancen für die notwendigen Veränderungsprozesse, gleichzeitig besteht das Risiko einer Überforderung der Mitarbeitenden und Führungskräfte. Anzuerkennen ist dabei, dass alle Mitarbeitenden und Führungskräfte unterschiedliche Voraussetzungen und Perspektiven mitbringen und es Aufgabe der Organisation ist, diesen bedarfsgerecht zu begegnen und sie zusammenzuführen. Damit ist es Aufgabe und gleichzeitig Herausforderung für die strategische Personalentwicklung, alle Beschäftigten im Kontext dynamischen Wandels mitzunehmen und auch Raum für Ängste, Sorgen und Zweifel anzubieten und den Prozess zu begleiten.

Die **rechtssichere und diversitätssensible Gestaltung von Berufungsverfahren** ist ein wichtiges Thema mit viel Entwicklungspotential. Dies reicht, wie bei der Personalauswahl, über den gesamten Berufungsprozess bis hin zum Nachweis der Auseinandersetzung mit gender- und diversitätssensibler Lehre während des Bewerbungsverfahrens. Die Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften hat hierzu seit zwei Jahren ein Pilotprojekt. Bei Einladung zur Vorstellung muss von den Eingeladenen ein Gleichstellungskonzept eingereicht und im Gespräch vorgestellt werden.

Familiäre und berufliche Anforderungen in Einklang zu bringen, betrifft nicht nur die Beschäftigten allein, sondern ist eine Herausforderung für die Arbeitsorganisation und damit das gesamte Team sowie insbesondere die Führungskräfte. Denn Flexibilität bei den Arbeitsbedingungen, also Arbeitszeit und Arbeitsort der Einzelnen, muss im Kontext der Aufgaben des Arbeitsbereichs sowie der Flexibilitätsanforderungen der Kolleg:innen gesehen werden. Die aktuelle unter der Überschrift „New Work“ gefasste Organisationsentwicklung an der Universität Hamburg bietet dafür einen guten Rahmen, da sie sowohl die Strukturen und Prozesse als auch die Personen und damit die Kultur in den Blick nimmt. Eine Maßnahme hierfür ist z. B. die vereinbarkeitsunterstützende Anpassung der Sitzungszeiten.

3.5. FORSCHUNG, LEHRE, BILDUNG – FORSCHUNGSORIENTIERTE LEHRE UND TRANSFER

Teilziele im Handlungsfeld Forschung, Lehre und Bildung sind:

- Förderung diversitätsgerechter Forschungsdesigns und reflexiver Rahmenbedingungen.

- Wissenstransfer diversitätsrelevanter Erkenntnisse bzw. Aspekte in die Forschung und aus der Forschung in die Gesellschaft.
- Studierende erwerben eine hohe wissenschaftliche Kompetenz sowie Reflexions- und Urteilsvermögen.
- Stärkung der Qualität der Lehre unter Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit, Diversität und Inklusion.
- Förderung eines nachhaltigen und diversitätssensiblen Wandels in den Fachdisziplinen und ihrer didaktischen Praktiken im Hinblick auf zukünftige gesellschaftliche Ausdifferenzierungen und Herausforderungen wie Digitalisierung und eine heterogene Studierendenschaft.
- Verdeutlichung der Relevanz von Offenheit gegenüber Vielfalt und Diversitätssensibilität in der Gesellschaft im Sinne eines humanistischen Ideals.

Forschung

Diversität in der Wissenschaft und **Integration von Diversität in die Forschung** sind zwei verschiedene Handlungsfelder, die auch in der UHH als solche erkannt und bearbeitet werden. Die Vermittlung der Trennung der Themen sowie insbesondere die Integration von Diversität in alle Forschungsdisziplinen ist eine langfristige Herausforderung, der sich die UHH stellt.

Diversität in der Wissenschaft:

Die idealerweise in der frühen Karrierephase ausgebildeten oder **gestärkten Diversity-Kompetenzen** bereiten Wissenschaftler:innen auf die Arbeit in vielfältigen Forschungsteams vor. Insbesondere in internationalen und interdisziplinären Forschungsgruppen und -verbünden spielt Intersektionalität eine große Rolle. Alle vier Exzellenzcluster der UHH haben das Thema Diversity organisatorisch, finanziell und personell verankert und umfangreiche Maßnahmen implementiert, die

- Bewusstsein und Sichtbarkeit schaffen.
- den Anteil von Frauen und anderen unterrepräsentierten Gruppen auf allen Karrierestufen erhöhen.
- unbewusste Vorurteile und Diskriminierung (einschließlich sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt) abbauen.
- Familien und Betreuungspersonen (insbesondere Frauen) unterstützen.

Hierfür gibt es eine **clusterweite Thematisierung von Unconscious Bias** in Form von Informationsmaterial, Vorträgen, Diskussionen, Trainingsangeboten sowie Angebote zur Unterstützung von Auswahlkommissionen. Es wird in jedem Cluster eine individuelle Beratung zu Diversity-Themen angeboten. Zudem handelt das geisteswissenschaftliche Cluster UWA (Understanding Written Artefacts) und die geisteswissenschaftliche Fakultät nach dem Grundsatz „forschen mit, statt forschen über“, um unbewusste Vorannahmen zu vermeiden und ein diverses Forschungsumfeld zu gewährleisten. Im Cluster wird **Interdisziplinarität** (zwischen Geistes-, Natur- und Computerwissenschaften und innerhalb der Geisteswissenschaften) **als Dimension der Diversität und als „Diversitätsmotor“** (pluralistische

und diversitätssensible akademische Kultur als Alltagsnorm im wissenschaftlichen Dialog, in der Forschung und in der Lehre) gefördert.

Mehrere Fakultäten haben den **Anteil von Frauen wie internationalen Forscher:innen erhöht** und z. B. **Post-doc-Stellen gezielt an Frauen** vergeben sowie zentrale beratende Funktionen mit Frauen besetzt. Z. B. ist an der Fakultät für Psychologie und Bewegungswissenschaft ein weiblicher Post Doc scientific advisor. Zudem gibt es Anreizsysteme zur Erhöhung der Zahl der Habilitationen von Frauen.

Weitere umgesetzte Maßnahmen sind u. a.

- Sensibilisierungs- und Trainingsaktivitäten zur Förderung interkultureller Kompetenz und zur Bekämpfung von Vorurteilen, Diskriminierung und sexueller Belästigung, z. B. im CUI-Cluster mit der Ausstellung „Was hattest Du an?“ oder UHH-weit mit der Veranstaltung „Was tun gegen sexistische und rassistische Sprüche?“
- Podiumsdiskussionen zum Thema „Internationales Ankommen“; die Erkenntnisse aus diesen Diskussionen werden zur Verbesserung der Beratungsangebote genutzt.
- Informationsveranstaltungen zur Einführung in das deutsche Wissenschaftssystem.
- kostenlose Winter/Summer School, gemeinsam organisiert mit internationalen Partnerinstituten (strategische Partnerschaften).

Die Abteilung Forschung und Wissenschaftsförderung hat gemeinsam mit der Stabsstelle Gleichstellung eine **umfangreiche Handreichung** zur „**Gleichstellung in DFG Verbundprojekten**“ erarbeitet.¹¹ Forschende sollen damit unterstützt und ermutigt werden, Diversität in der Zusammensetzung der Projektarbeitsgruppe – und somit eine Perspektivenvielfalt durch die Arbeitsgruppe – zu reflektieren und durch geeignete eigene Maßnahmen herzustellen. Hierzu gibt die Handreichung hilfreiche Tipps und Beispiele für mögliche Diversitätsmaßnahmen.

Integration von Diversität in die Forschung:

Im Projekt „**360° - Geschlecht und Vielfalt in der Forschung**“ steht die Einbeziehung von Geschlechteraspekten in alle Phasen eines Forschungsprojektes im Vordergrund. Dabei geht es um die Fragestellung, die Methoden, die Dateninterpretation und das Auswertungsverfahren. 360° möchte hier für alle Fächer und Karrierestufen Unterstützungsangebote entwickeln. Das Zentrum Gender & Diversity und die Hamburg Research Academy haben dafür ein **umfassendes Konzept** entwickelt mit dem sie sich beim BMBF um ein fünfjähriges Umsetzungsprojekt beworben haben, welches Anfang 2024 bewilligt wurde. Die Stabsstelle Gleichstellung ist aktiv an der Entwicklung von Strukturaufbaumaßnahmen beteiligt. Mit diesem Kooperationsprojekt der UHH mit dem Zentrum für Gender & Diversity und der HRA zu 360° ist seit der Bewilligung des Projektes durch die BMBF ein Beratungszentrum und Netzwerk im Aufbau, welches zur Integration von Geschlecht und Diversität in die Forschung Mitglieder der UHH beraten wird.

¹¹ Vgl. <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/2023-05-24-de-handreichung-gleichstellung-in-dfg-verbundprojekten.pdf>.

In den Fakultäten wird **Diversität** ebenfalls **bei der Konzeption von Forschungsdesigns integriert**. Beispielsweise wird Diversität in der Stichprobenrekrutierung bei sozialwissenschaftlichen Untersuchungen berücksichtigt: Altersdiversität durch Jugendliche und angehende Rentner:innen (SELFIE-Studie); Diversität in Sozioökonomischem Status und Migration bei Jugendlichen (SEED-Studie) wird erhoben (Fakultät für Psychologie und Bewegungswissenschaften).

Eine Schlüsselrolle kommt den „**kleinen Fächern**“ **als Basis für den interdisziplinären Dialog** innerhalb der Geisteswissenschaften und als Quelle von demographischer, kultureller und sprachlicher Diversität (insbesondere mit Menschen und Perspektiven aus dem Globalen Süden und aus diasporischen Gemeinschaften) zu. Die „kleinen Fächer“ bringen, im Cluster UWA und der UHH disziplinäre, historisch-kulturelle, biographische und sprachliche Perspektiven und Erfahrungen ein, die in anderen Fachbereichen (selbst innerhalb der Geisteswissenschaften) und an anderen Hochschulen oft marginalisiert werden. Sie fördern dadurch ein plurales, nicht-eurozentrisches Verständnis von Diversität, das als wichtiges Antidot gegen die Gefahr einer Homogenisierung / Standardisierung von Diversitätskonzepten und -praktiken wirkt.

Durch einen **Genderförderfonds** in der WiSo-Fakultät werden genderunabhängig jährlich herausragende **Forschung und Lehre mit Genderbezug** prämiert und somit Anreize geschaffen, Diversität noch stärker in der Forschung zu berücksichtigen. Auch in anderen Fakultäten existieren spezielle Fördertöpfe und Preise für Forschungen und Publikationen zu Diversitäts- und Genderthemen. Zudem werden in Fakultäten wie der WiSo durch eine Leistungsorientierte Mittelvergabe (LOMI) Anreize geschaffen, die Diversität in Forschung und der Zusammensetzung der Belegschaft zu erhöhen.

In der Fakultät **Erziehungswissenschaft** gibt es einen **eigenen Forschungsschwerpunkt Diversity in Educational Research** mit dem Fokus auf Diversität in Gesellschaft, Schule und Lehrkräftebildung. Im Fachbereich 2 (Schul- und Grundschulpädagogik, Sozialpädagogik sowie Pädagogik bei Behinderung und Benachteiligung) wird insbesondere zu den Themen Behinderung, Barrieren und Inklusion in verschiedenen Handlungsfeldern geforscht.

Das fachbereichsübergreifende neu gegründete **Forschungszentrum Literacy in Diversity Settings (LIDS)** der Fakultät für Erziehungswissenschaft geht in zahlreichen Forschungsprojekten der Bedeutung sprachlicher Diversität nach und zeigt die starke Verankerung von Diversitätsperspektiven in der Forschung.

Lehre und Bildung

Diversität wird als Kompetenzfeld von Lehrenden begriffen. Eine inklusive und chancengerechte Lehr- und Lernkultur kann nur durch eine diversitätssensible Haltung der Lehrenden und Studierenden entstehen. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen Lehrende in verschiedenen Handlungsfeldern aktiv werden, wie beispielsweise der (Selbst-) Wahrnehmung, der Wahl von Fachinhalten und Lehr-Lern-Methoden, der Kommunikation und Interaktion mit den Studierenden sowie der Berücksichtigung und Weiterentwicklung der jeweiligen Rahmenbedingungen. Daher ist Diversität kein isoliertes Thema in der Hochschullehre, sondern durchdringt viele Aspekte des Lehr- und Lernprozesses. Um Lehrende in diesen Handlungsfeldern zu unterstützen und die nötige **Sensibilisierung und**

Kompetenzentwicklung zu gewährleisten, integriert das **Hamburger Zentrum für universitäres Lernen (HUL)** als zentrale Einrichtung der UHH entsprechende Themen in die Angebote u. a. zur hochschuldidaktischen Lehre.

Im Rahmen des **HUL-Workshop-Programms** für Lehrende führen das Büro für die Belange von Studierenden mit Beeinträchtigungen, die Servicestelle InklusoB und das Familienbüro seit 2020 einen ganztägigen Workshop zum Thema „Inklusiv(er) Prüfen“ durch. Hierzu entsteht gerade (Mai 2024) eine **Handreichung**.

Im **HUL-Tutorienprogramm** findet seit 2022 das Workshop Angebot „Grundlagen zur Erstellung barrierefreier Dokumente“ durch das Büro für die Belange von Studierenden mit Beeinträchtigungen statt.

Von Lehrenden wird an der UHH die Bereitschaft erwartet, sich mit gender- und diversitätssensibler Lehre auseinanderzusetzen. Zur Unterstützung wurde jeweils **eine Handreichung für die diversitätsgerechte Planung von digitalen und analogen (Lehr-) Veranstaltungen** an der UHH erstellt und allen Lehrenden und Beschäftigten zur Verfügung gestellt.

An mehreren Fakultäten und Clustern, z. B. der GW, findet ein fachbereichsübergreifender Austausch zu Gleichstellungs- und Diversitätsaspekten in Forschung und Lehre statt. Es gibt darüber hinaus eine Professur mit Teilwidmung Gender- und Diversity-Forschung.

Im einem **hochschulübergreifenden, von der BWFGB geförderten Projekt** wurde unter maßgeblicher Beteiligung der Universität Hamburg (durch drei Projektmitarbeitende) der **Blog „Lehre inklusiv“** entwickelt. Inhaltliche Basis war eine Befragung von Lehrenden der staatlichen Hamburger Hochschulen, an der sich 293 Lehrende beteiligt haben. Der Blog ist vor allem ein Informationsangebot, das Lehrenden einen schnellen Zugang zu Informationen in unterschiedlicher Tiefe und in vielfältigen Formaten ermöglichen soll. Entwicklungspotentiale liegen in der weiteren Etablierung und Weiterentwicklung bestehender Workshop-Angebote des HUL, der Evaluation des Blogs „Lehre inklusiv“ sowie der Etablierung von Angeboten im Studium Generale. Hierfür bieten das Büro für die Belange von Studierenden mit Beeinträchtigungen und die Stabsstelle Gleichstellung eine Veranstaltung zum Thema „Diversity im Studium“ an.

Es gibt eine **Zusammenarbeit mit der Clausen-Simon-Stiftung**, u. a. im B-You Programm zur Förderung von Hamburger Schüler:innen aus nichtakademischen Familien (Fakultät für Psychologie und Bewegungswissenschaften) und bei der Implementierung von Empowerment-Workshops für BIPOCs durch Stipendiatinnen der Stiftung, die an der UHH studieren/promovieren. Workshops finden zum Ende des Sommersemesters 2024 statt.

Darüber hinaus existieren **Forschungsk Kooperationen**, etwa mit der Stadtteilschule Hamburg Eidelstedt (Kess 2 Schule, d. h. Einzugsgebiet mit niedrigem sozioökonomischem Status), und es sind Abschlussarbeiten z. B. zum Thema Selbstreguliertes Lernen im Entstehen.

Diversität in der Lehre haben mehrere Fakultäten dadurch umgesetzt, dass bei Ringvorlesungen und Vorträgen darauf geachtet wurde, dass unter den **Dozierenden Frauen und andere unterrepräsentierte Gruppen** gezielt angeworben und vertreten sind.

Wiederkehrende Angebote wurden **hochschulübergreifend zu rassismuskritischer Lehre** angeboten, in der Dozierende für kolonialistische und rassistische Inhalte sensibilisiert und eine Dekolonialisierung des Kanons angestrebt wird. Im Rahmen der Diversity-Tage vom 10.–14.06. 2024 wurde der Workshop Rassismuskritik in der Lehre erneut angeboten, der durch eine Keynote von Prof. Dr. Natasha Kelly zu Black Studies im weißen Bildungssystem am 13.05.2024, die hochschulweit und darüber hinaus Interesse für das Thema Antirassismus wecken sollte, ergänzt wurde.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität bzw. ihre Stellvertretung nimmt regelmäßig am **Qualitätsbeirat Lehre und Studium** teil. Der Qualitätsbeirat berät das Präsidium der Universität Hamburg zur Weiterentwicklung des Qualitätsmanagements in Studium und Lehre und ist damit ein wichtiges Instrument für die Weiterentwicklung diversitätssensibler Lehre.

Mit Gründung der **Transferagentur** sollen Wissenschaftler:innen und Studierende mit Akteur:innen der Zivilgesellschaft, Wirtschaft, Politik, Kunst und Kultur noch stärker zusammenarbeiten. Um die Relevanz von Offenheit gegenüber Vielfalt und eine Diversitätssensibilität in der Gesellschaft zu intensivieren, ist ein kontinuierlicher Austausch und ein Ausbau der Zusammenarbeit der Transferagentur mit der Stabsstelle Gleichstellung geplant.

Ein **Pilotprojekt zum Thema anonymisierte schriftliche Prüfungen**, welches dem Umstand Rechnung tragen soll, dass Prüfungsleistungen von Frauen und Personen mit ausländisch klingendem Namen auch bei identischen Ergebnissen im Durchschnitt schlechter bewertet werden¹², wurde bisher noch nicht umgesetzt. Dies ist jedoch ein Unterfangen, welches in die Fortschreibung des Diversitäts-Konzeptes aufgenommen und als Teil der Diversitätsstrategie in Angriff genommen werden soll.

Alle oben beschriebenen Maßnahmen zu Lehre, Bildung und Forschung berühren darüber hinaus das Handlungsfeld Strategie und Struktur.

3.6. BARRIEREFREIE ZUGÄNGE

Teilziele im Handlungsfeld barrierefreie Zugänge sind:

- Schrittweise Herstellung von Informationsbarrierefreiheit.
- Implementierung einer befugten Stelle für einen verbesserten Zugang zu urheberrechtlich geschützten Werken zugunsten von Menschen mit einer Seh- oder Lesebehinderung.
- Zugänglichkeit als ein Schwerpunkt der Digitalisierungsstrategie des Verbundes der Bibliotheken.
- Chancengleichheit und gleichberechtigte Teilhabe in Bezug auf Unterstützungsangebote.

¹² Vgl. z. B. Emanuel V. Towfigh, Emanuel; Traxler, Christian & Glöckner, Andreas: Geschlechts- und Herkunftseffekte bei der Benotung juristischer Staatsprüfungen, Zeitschrift für Didaktik der Rechtswissenschaft 2018, S. 115–142.

- Selbstverständnis der UHH-Angehörigen für Bedarf und Herausforderungen in Bezug auf barrierefreie Informationszugänge zu IuK-Technologie und Informationsquellen vor allem für beeinträchtigte Personen und Nicht-Muttersprachler:innen.

Digitale Barrierefreiheit betrifft sowohl Studium und Lehre als auch die Verwaltung und die Wissenschaft. Die UHH hat umfangreiche Informationen¹³ zur Verfügung gestellt und bietet regelmäßig Schulungen oder Workshops an, die in verschiedenste Formate eingebunden sind, wie z. B. die Diversity-Tage an der UHH. Für Studierende und Lehrende gibt es ebenfalls ein umfangreiches Angebot für digitale Barrierefreiheit in Studium und Lehre von der Koordination der Belange von Studierenden mit Beeinträchtigungen.

Auf dem Weg zur inklusiven Universität ist der **barrierefreie Zugang zu Literatur** ein wichtiger Baustein. Das Büro für die Belange Studierender mit Behinderungen oder chronischen Krankheiten hat in Zusammenarbeit mit dem Familienbüro der Universität für Lehrende die Handreichung „Studierende in besonderen Lebenslagen als Teilnehmende an Online-Lehrveranstaltungen“ erstellt. In dieser Handreichung werden bestehende Barrieren bei digitalen Lehrformaten und Beispiele für mögliche Maßnahmen der Barrierereduktion aufgezeigt. Im Zusammenhang mit Digitalprozessen konnten folgende Maßnahmen umgesetzt werden:

- Newsletter zur digitalen Barrierefreiheit als Informationsmöglichkeit.
- Verankerung von Barrierefreiheit als Querschnittsthema in der Digitalstrategie für „Studium und Lehre“ im Rahmen der Digitalstrategie der UHH.
- Aufnahme von Barrierefreiheit als Kriterium beim Standardprozess für Digitalprojekte.

Barrierefreiheitstests der Lehr- und Lernplattform OpenOlat sowie der Kommunikations- und Kollaborationsplattform CommSy wurden mit Personen mit Beeinträchtigung durchgeführt, um Barrieren und Bedarfe aufzuzeigen. Für OpenOlat wurde anschließend eine Übersicht über aktuell bestehende Barrieren erstellt¹⁴. Dies führte weiterhin zu einer stärkeren Vernetzung des Büros für die Belange Studierender mit Behinderungen oder chronischen Krankheiten und dem Regionalen Rechenzentrum (RRZ) der UHH. Lehrende können sich für die Umsetzung barrierefreier E-Learning-Angebote beraten lassen. Ein wesentliches Ziel der Bereitstellung von Informationen nach dem Zwei-Sinne-Prinzip ist die Einbindung und Etablierung von Live-Untertitelungen.

Barrierefreie Zugänge zu Büros und Seminarräumen wurden im Zuge von Berufungsverhandlungen in der Fakultät für Psychologie und Bewegungswissenschaft umgesetzt. Allerdings ist die barrierefreie Zugänglichkeit aller Gebäude noch nicht umfassend realisiert worden. Auch besteht Entwicklungspotential hinsichtlich des Ausbaus barrierefreier Toiletten. Laut DIN18040 ist die Notwendigkeit einer behindertengerechten Toilette pro Gebäude als Minimum vorgesehen, in den Gebäuden der UHH kann momentan nicht darüber hinausgegangen werden. Zusätzliche barrierefreie Toiletten wären im Sinne einer umfassenden Berücksichtigung des Inklusionsgedankens notwendig und werden – insofern

¹³ Vgl. <https://www.uni-hamburg.de/digitale-barrierefreiheit.html>.

¹⁴ Vgl. <https://www.uni-hamburg.de/studieren-mit-behinderung/barrierefreiheit/digitale-barrierefreiheit/materialien-digitale-barrierefreiheit.html>.

baulich möglich – eingerichtet. In diesem Zusammenhang sei darauf verwiesen, dass die Entwicklung der **Zusatzfunktion für die „UHH-App“ bzw. den Campus-Navigator** mit ausgewählten Informationen über die barrierefreie Zugänglichkeit und Nutzbarkeit von UHH-Gebäuden in Bearbeitung ist.

Zur Umsetzung der Maßnahmen sind viele unterschiedliche Akteur:innen erforderlich. Das Konzept und die rechtliche Verankerung der digitalen Barrierefreiheit müssen bekannt gemacht werden. Die Umsetzung ist teilweise komplex und erfordert eine Veränderung vorhandener Prozesse.

Die barrierefreie Gestaltung von Studien- und Arbeitsbedingungen wird schrittweise implementiert und stellt einen wichtigen Aspekt der sozialen Nachhaltigkeit dar.

In den Kontext von Barrierefreiheit fällt auch die Einrichtung von All-Gender-WCs, weil einer binären Geschlechterlogik gehorchende Unterteilung der Toiletten in solche für Frauen bzw. Männer birgt Diskriminierungspotenzial für Inter-, Trans- oder Personen, die sich als nichtbinär definieren. Das Handlungsfeld Barrierefreiheit berührt insgesamt alle anderen strategischen Handlungsfelder.

4. AUSBLICK: WO WOLLEN WIR HIN?

Im Diversity-Konzept 2019–2023 und der Teilstrategie hat sich die UHH konkrete Ziele gesetzt und Maßnahmen zu deren Erreichung festgelegt. Die fünf strategischen Entwicklungsziele entwerfen eine breite Vision für die Diversitätsstrategie, während die konkreten Ziele spezifische, umsetzbare Maßnahmen sind, die zur Erreichung dieser Vision umgesetzt werden sollen und den Handlungsfeldern mit seinen Teilzielen zuzuordnen sind. Die **Fortschreibung des Diversity-Konzepts 2024–2028** führt bereits gesetzte Ziele und laufende Maßnahmen, die sich bewährt haben, fort.¹⁵ Die Struktur des Konzepts mit den sechs Handlungsfeldern Struktur und Strategie, Studierende, Karrierewege, Personal & Führung, Forschung – Lehre – Bildung und barrierefreie Zugänge bleibt erhalten.

Abschließend werden nochmals die fünf **strategischen Entwicklungsziele** angeführt und rekapituliert, wie diese mit den Diversitymaßnahmen erfüllt bzw. adressiert wurden und werden.

- I. Die Universität Hamburg schafft diskriminierungsfreie Studien- und Arbeitsbedingungen und fördert die Vielfalt sowohl der Studierenden als auch der Mitarbeitenden: Durch vielfältige Angebote beispielsweise zu Unconscious Bias sensibilisiert die UHH ihre Mitglieder für Vorurteile und schafft mit Nachteilsausgleichen, Netzwerken für gesellschaftliche marginalisierte Gruppen und spezielle Förderprogramme, z. B. dem Agathe-Lasch-Gastwissenschaftlerinnen-Programm sowie Antidiskriminierungsberatungsstellen Angebote, die Benachteiligungen abbauen.
- II. Die Universität Hamburg fördert ein „organisationales Diversity-Klima“ und wirkt auf die strukturelle Chancengleichheit/-gerechtigkeit für alle Universitätsangehörigen hin:

¹⁵ Siehe hierzu das als Anlage 2 beigefügte Diversity-Konzept 2024–2028.

Mit den in 3.1. genannten Grundsätzen, Strategiepapieren, Handreichungen, Richtlinien und Codes of Conducts zu Strategie und Struktur wirkt die Universität an verschiedenen organisationalen Orten darauf hin, dass die Vielfalt aller Mitglieder der UHH Berücksichtigung findet, wertgeschätzt und mithilfe zielgenauer Maßnahmen gefördert wird.

- III. Die Universität Hamburg unterstützt aktiv die strukturelle Verankerung von Diversität und wirkt auf die Stärkung in den Governancestrukturen hin. Dies geschieht u. a. mithilfe der erwähnten Richtlinien.
- IV. Diversität ist im Sinne des „cooperating and innovating“ als Querschnittsthema in Lehre, Forschung und Bildung verankert. Dies ist u. a. dadurch erkennbar, dass im HUL Veranstaltungen zu Diversität regelmäßig angeboten werden. Auch in verschiedenen Fakultäten existieren Forschungsprojekte und Professuren mit explizitem Fokus auf Diversity. Ebenso ist das Zentrum für Gender & Diversity ein Ort, wo dieser Grundsatz intensiv verfolgt wird.
- V. Die Universität Hamburg schafft barrierefreie Zugänge zu Informationen und Kommunikationstechnologien sowie akustischen und visuellen Informationsquellen. Dies wird durch das Büro für die Belange von Studierenden mit Beeinträchtigungen/chronischen Erkrankungen, welches umfangreiche Handreichungen und zahlreiche Schulungen zu Barrierefreiheit anbietet, der befugten Stelle, dem Beauftragten für Studierende mit Behinderungen und der Schwerbehindertenvertretung umgesetzt. Hierbei wird eng mit dem Rechenzentrum der UHH kooperiert.

Was steht für die Fortschreibung des Diversity-Konzepts an?

Karriereentwicklung soll in der Verschränkung der Aspekte von Geschlechtergerechtigkeit, Diversität und Vereinbarkeit, wie es beispielsweise das Projekt **House of Career & Research Culture** unternimmt, unterstützt und forciert werden. Derzeit befindet sich das House of Career & Research Culture in Planung, welches als zentrale Plattform ein gemeinsames Verständnis von Karriere- und Wissenschaftskultur an der Universität Hamburg partizipativ entwickeln und etablieren wird. Hierbei engagiert sich die Universität für eine Karriere- und Wissenschaftskultur, in der pluralistische, diversitätssensible akademische Kultur gefördert wird und Meinungsvielfalt, Wissenschaftsfreiheit sowie transparente und offene Karrierewege gesichert sind. Als Grundlage hierfür wird ein Wissenschafts- und Karriereumfeld, das auf Beteiligung, Wertschätzung und Anerkennung baut und national wie international Impulse in das Wissenschaftssystem gibt, geschaffen.

Hintergrund ist die Überzeugung, dass akademische und Forschungskulturen verbessert werden können, ein ganzheitlicher Ansatz verfolgt und anerkannt werden muss, dass wissenschaftliche Praxis, Karriereentwicklung sowie Gleichberechtigung und Teilhabe miteinander verwoben sind und alle gemeinsam eine Schlüsselrolle bei der Förderung von Spitzenforschung spielen. Die Notwendigkeit, eine positive und integrative Forschungskultur

zu entwickeln und zu fördern wird vor allem im angelsächsischen Wissenschaftssystem seit Langem diskutiert. Für Deutschland ist ein solches Konzept jedoch völlig neu.

Mit dem House of Career & Research Culture sollen wichtige Themen und Einzelmaßnahmen miteinander verknüpft und zu einer Gesamtstrategie zusammengeführt werden: Personalstruktur & Karriereentwicklung, Diversität & Chancengleichheit, gesunde Arbeit, Forschungsförderung & -bewertung. Das House of Career & Research Culture soll als zentrale Plattform ein gemeinsames Verständnis von Forschungskultur an der Universität Hamburg partizipativ entwickeln und etablieren, in enger Zusammenarbeit mit Forschungs- und Verwaltungseinheiten und -einrichtungen sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aller Karrierestufen. Von besonderer Bedeutung ist dabei die Überzeugung, dass die Förderung einer positiven Karriere- und Forschungskultur, in der sich alle Mitglieder zugehörig und anerkannt fühlen, ein kontinuierlicher, langfristiger Prozess ist, der das starke Engagement aller Beteiligten erfordert. Eine positive Wissenschaftskultur kann präventiv mehr erreichen und zu Vielfalt beitragen, als Einzelmaßnahmen, die Kulturdefizite stets nur partiell ausgleichen können.

Dem Thema **Antidiskriminierung**, welches zu Beginn dieses Selbstreportes bereits eine große Relevanz für die Entfaltung von Diversität zugesprochen wurde, wird durch die Antidiskriminierungsrichtlinie und die Bündelung der Beratungsangebote im Zentrum Antidiskriminierung weiterhin große Aufmerksamkeit geschenkt und die Bestrebungen fortgesetzt, Zugänge für benachteiligte Gruppen zu erweitern und Benachteiligungen abzubauen. In diesem Kontext werden auch Machtmissbrauch und sexualisierte Diskriminierung durch regelmäßige Veranstaltungen adressiert, um die Sensibilisierung und Handlungskompetenz bei allen Mitgliedern der Hochschule zu erhöhen. Menschen, die bspw. aufgrund einer Beeinträchtigung, ihrer sozialen Herkunft oder rassistischer Zuschreibungen zu gesellschaftlich vulnerablen Gruppen gehören, sind auch an der Universität Hamburg unterrepräsentiert, weshalb die Anstrengungen fortgeführt werden, spezifische Unterstützungs- und Fortbildungsangebote wie Coachings oder Workshops vorzuhalten.

Im Zusammenhang mit dem **Ausbau der Internationalisierung** nimmt die Universität Hamburg am **U15 Canada+ U15 Germany EDI (Equity, Diversity and Inclusion)** teil. Hierbei tauschen sich kanadische und deutsche Universitäten u. a. zur Diversitätsarbeit in ihren jeweiligen Ländern aus. Der gemeinsame Arbeits- und Diskussionsprozess, der neben Arbeitstreffen auch eine gemeinsame Konferenz beinhaltet, soll in einem gemeinsamen Positionspapier zu Diversität resultieren.

Ein weitergehendes Monitoring der Maßnahmen und eine regelmäßige Dokumentation erfolgen. Hochschulübergreifend gibt es in Hamburg mit der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG) eine regelmäßig tagende Institution, in der Gleichstellungs- und Diversitätsanliegen mit Vertreter:innen aller Hochschulen besprochen werden. Die LaKoG trifft sich zudem halbjährig mit der Leitung und weiteren Vertreter:innen der Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke. Ein Arbeitskreis auf Arbeitsebene der Referent:innen der Hochschulen soll etabliert werden, mit der Universität als größte Hochschule Hamburgs als Initiatorin.

Anonymisierte schriftliche Prüfungen an einer Pilotfakultät wurden im Diversity-Konzept von 2019–2023 geplant, konnten bisher jedoch noch nicht umgesetzt werden. Studien weisen

darauf hin, dass mündliche Prüfungsleistungen Verzerrungen durch einen Gender und/oder Racial bias unterliegen, weshalb eine diverse und paritätische Besetzung von Prüfungskommissionen eine vielversprechende Weiterentwicklung der Diversitätsstrategie darstellt. Auch im Hinblick auf schriftliche Prüfungsleistungen wird überlegt, ob in Klausuren oder Hausarbeiten über eine Matrikelnummer oder andere Formen der Anonymisierung vermieden werden kann, dass Rückschlüsse auf das Geschlecht oder auf einen Migrationshintergrund gezogen werden können. Hierfür soll ein Konzept entwickelt, in einem Pilotprojekt an einer Fakultät ausprobiert und perspektivisch an der gesamten Universität ausgerollt werden.

Weiterhin ist die **Erweiterung der Informations- und Sensibilisierungsangebote zu Antisemitismus** geplant. Es gibt an der Universität Hamburg bereits zahlreiche Angebote, die das Thema Antisemitismus aufgreifen und Angebote vorhalten, um ihm präventiv zu begegnen. Die im Zuge des Terrorangriffes der Hamas am 07. Oktober 2023 zunehmende Anzahl an antisemitischen Vorfällen, insbesondere an Hochschulen, hat die Notwendigkeit gezeigt, Maßnahmen und Bemühungen zu intensivieren, um Antisemitismus zu bekämpfen. Veranstaltungsformate wie die Ringvorlesung für Mitglieder der Universität und die Öffentlichkeit „Judenfeindlichkeit, Antisemitismus, Antizionismus – Formen antijüdischer Gewalt“ im Sommersemester 2024 sollen weitergeführt werden, um für aktuelle Erscheinungsformen von Antisemitismus zu sensibilisieren. Von PIASTA initiiert und vom DAAD gefördert wird es im Oktober 2024 darüber hinaus eine öffentlichkeitswirksame Kampagne zu den Angeboten der UHH zu Antisemitismus und Rassismus geben.

Ein **Monitoring des Diversity-Klimas** ist ein weiterer Strang, der in die Diversitätsstrategie integriert werden kann. An einzelnen Fakultäten gibt es bereits Befragungen (z. B. die Workplace-Climate-Umfrage des Clusters UWA), die auf die gesamte Universität ausgerollt und mit einem Fokus auf Diversität durchgeführt werden können. Beispielsweise an der Universität Konstanz sind Vorarbeiten zu Befragungen vorhanden, die von der Universität Hamburg auf ihre Anwendbarkeit geprüft und implementiert werden können.¹⁶ Befragungen zu erweiterten Zielen und Maßnahmen des Diversity-Konzepts werden angestrebt. Damit kann dann eine bessere Überprüfung der Erreichung vom strategischen Entwicklungsziel 2 (Förderung eines organisationalen Diversity-Klimas) erfolgen.

Die **Personenstandsänderung** gestaltet sich für Studierende mit einem vom Bundesinnenministerium anerkannten dgti-Ausweis als unproblematisch. Schwierigkeiten treten allerdings bei Studierenden auf, die gleichzeitig an der UHH angestellt sind: die Personalverwaltungssoftware KoPers bzw. die Stadt erkennt den dgti-Ausweis nicht an. In diesen Fällen erscheint weiter der vor der Namensänderung geführte Name (dead name), was zu einem Outing gegenüber Kommiliton:innen, Lehrkräften oder der Verwaltung führt. Eine Interimslösung bis zur Einführung des Selbstbestimmungsgesetzes am 01.11.2024 wird momentan vom Regionalen Rechenzentrum (RRZ) der UHH umgesetzt.

Die Umsetzung von Diversitätsmaßnahmen ist teilweise langwierig und komplex, weil verschiedene Abteilungen involviert werden müssen. Eine gelebte Diversitätskultur in der UHH

¹⁶ Vgl. <https://www.uni-konstanz.de/gleichstellungsreferat/diversity/diversity-an-der-universitaet-konstanz/mission-und-vision/monitoring-und-diversity-klima/>.

und stetige Schulungsmaßnahmen führen perspektivisch dazu, dass Lösungen für auftauchende Probleme von allen Beteiligten gesucht, deren Dringlichkeit erkannt und mit der nötigen Sensibilität vorgegangen wird.

Festzuhalten bleibt abschließend, dass die Universität Hamburg mit ihren vielfältigen Angeboten und Einrichtungen zum Thema Diversität eine transformierende und inklusivere Forschungs-, Lehr- und Studienkultur fördert, die sowohl die Zugangsmöglichkeiten und die Partizipation des Einzelnen als auch die fachliche Exzellenz in den Mittelpunkt stellt. Dabei hält die UHH zwar Maßnahmen vor, die greifen, wenn Benachteiligungen erfolgt sind, um auf diese zu reagieren, die davon Betroffenen zu unterstützen und zu stärken sowie Schritte zu unternehmen, die Benachteiligungen abzubauen. Der Ansatz ist jedoch, wie anhand der dargelegten Entwicklungsziele deutlich gemacht wurde, dass präventiv an einer Diversitätskultur gearbeitet wird, die auf die freie Entfaltung aller Mitglieder der UHH unabhängig von Identität abzielt.



ANLAGEN

1. Zahlen aus dem Jahresbericht 2022 der Universität Hamburg
2. Diversity-Konzept
3. Gesammelte Poster der Diversity-Maßnahmen
4. Diversity-Check

