

Strategiepapier „Diversität an der HfWU – Potentiale heben“

Präambel

Das Strategiepapier „Diversität an der HfWU – Potentiale heben“ beschreibt Gründe für Bestrebungen der HfWU hin zu mehr Diversität und Diversitätssensibilität und benennt strategische Ziele und Maßnahmen für die kommenden Jahre. Das Strategiepapier hat damit eine strategische Wirkung für die Hochschule im Bereich Diversität. Es entstand im Zusammenhang des Projektes „Semester der Diversität“,¹ soll jedoch über die Projektlaufzeit hinaus die Ergebnisse des Projektes verstetigen und nachhaltig wirken. Es knüpft damit an den Struktur- und Entwicklungsplan (SEP) 2022–2026 der Hochschule an, in dem „Gender und Diversität“ ein eigenes Kapitel zusätzlich zum bereits integrierten Chancengleichheitsplan gewidmet ist. Im SEP wurde als zentrales Ziel formuliert: *„Die Hochschule legt großen Wert auf Diversität und möchte niemanden wegen seiner Herkunft, seines Geschlechts, seiner Religion oder Weltanschauung, seiner Behinderung, seines Alters oder seiner sexuellen Identität benachteiligen.“* Das Strategiepapier zielt mit seiner Wirkung deshalb nach innen und außen und soll entsprechend kommuniziert werden.

Die Mission der Hochschule lautet „Bildung für Verantwortung“. Darüber hinaus verfügt die Hochschule über eine eigene Nachhaltigkeitsstrategie. Mit ihrem Studiengangprofil befasst sie sich mit allen Aspekten der Nachhaltigkeit: ökologisch, ökonomisch und sozial. Deshalb ist der HfWU der Bezug zu den Sustainable Development Goals ein wichtiges Anliegen, weshalb sie beispielsweise jedes Forschungs- und Drittmittelprojekt einem der 17 SDGs zuordnet. Mit der Strategie im Bereich Diversität knüpft die Hochschule an SDG4 *„Hochwertige Bildung: Bildung für alle: inklusive, gerechte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle fördern“* an. Die Hochschule möchte im Sinne ihres Nachhaltigkeitsanspruch diesem SDG gerecht werden und dieses SDG erfüllen bzw. umsetzen.

Darüber hinaus ist die Hochschule als Arbeitgeberin zur Einhaltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) verpflichtet. Das AGG regelt den Schutz vor Diskriminierung. Es ermöglicht die Gleichbehandlung und verbietet Benachteiligung, Belästigung oder Diskriminierung. Die Förderung von Diversität unterstützt nicht nur die psychische Gesundheit aller Beteiligten. Ebenso ist aus zahlreichen Studien bekannt, dass diverse Teams vielfältigere Ergebnisse erbringen und Kompetenzen bei Studierenden, Lehrenden und allen anderen fördern.² Durch die Anwesenheit von Menschen aus diversen Gruppen kann außerdem der Abbau von Vorurteilen und Diskriminierung gelingen.

¹ Das Projekt „Semester der Diversität“ wurde im Rahmen der Förderlinie „Vielfalt an deutschen Hochschulen“ vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert. Projektträger war die Hochschulrektorenkonferenz. Das Projekt hatte eine Laufzeit vom 01. Juni 2023 bis zum 30. April 2024. Das Projekt der HfWU wurde mit 25.000 Euro gefördert.

² S.h. Hoering, S., Kühl, S. & Schulze-Fielitz, A. (2010): Homogenität und Heterogenität in der Gruppenzusammensetzung - Eine mikropolitische Studie über Entscheidungsprozesse in der Gruppenarbeit; Arbeit, Heft 4, Jg 10 (2001), S. 331-351; Horwitz, S. & Horwitz, I. (2007): The Effects of Team Diversity on Team Outcomes: A Meta-Analytic Review of Team Demography; Journal of Management, 33(6), S. 987-1015; Köppel, P. (2004): Synergien in multikulturellen Arbeitsgruppen. In: Bolten, J. (Hg.): Interkulturelles Handeln in der Wirtschaft. Sternenfels: Verlag Wissenschaft & Praxis: 125–138.

Die HfWU möchte ein angenehmes und diskriminierungsfreies sowie von Diversität geprägtes Arbeits- und Lernumfeld schaffen. Sie möchte dies nach innen sowie nach außen kommunizieren und erhofft sich, die HfWU dadurch als Arbeitgeberin auf einem enger werdenden Arbeitsmarkt besser positionieren zu können. Mit der Stärkung von Diversität möchte die HfWU zu einer attraktiven Arbeitgeberin werden. Dadurch soll es im besten Fall auch gelingen, neue Arbeitskräfte, eventuell auch aus dem Ausland zu rekrutieren. Zusätzlich zur Arbeitgeberin-Rolle sorgt eine verstärkte Diversitätssensibilität der HfWU für ein verbessertes lernförderliches Studier-Umfeld erreicht werden, welches mit Blick auf einen erfolgreichen Abschluss der Studierenden und der Gewinnung von Studieninteressierten an Bedeutung gewinnt.

Im Dezember 2023 wurde im Rahmen des Projektes „Semester der Diversität“ unter allen Beschäftigten, Studierenden und Lehrbeauftragten erstmalig eine umfassende Umfrage zum Thema Diversität durchgeführt. Trotz der Fülle an bereits bestehenden Angeboten (z.B. Beratungsmöglichkeiten für Studierende und Beschäftigte, Leitfaden zur Gendersensibilität, Veranstaltungen zum Thema) verdeutlichte die Umfrage, dass sich die Hochschule dem Thema Diversität in den kommenden Jahren verstärkt widmen sollte und dieser Bereich durch verschiedene Maßnahmen noch weiter ausgebaut werden kann.

Die zentralen Befunde der Umfrage sowie die Ergebnisse der Diskussionen, des Austausches und der Anregungen beim Abschlussworkshop des Projekts, zu dem alle Beschäftigten und Studierenden und insbesondere Vertreter:innen der Zentralen Studienberatung, der Gleichstellungskommission und die Ansprechpersonen für sexuelle Belästigung und Antidiskriminierung explizit eingeladen waren, geben die Richtschnur für das Strategiepapier vor. Sie zeigen an, welche Bereiche die Hochschule vorrangig angehen sollte und welche auch von Seiten der Befragten als besonders eklatant und wichtig empfunden werden. Auf diese Ergebnisse soll deshalb mit diesem Strategiepapier reagiert werden. Die Hochschule setzt es sich deshalb zum Ziel, sich explizit dem Umgang mit den Beeinträchtigungen, insbesondere psychischen Störungen zu widmen, die berichtete Diskriminierung an der HfWU abzubauen und mehr Informationen über Beratungsangebote zur Verfügung zu stellen. Diesem Zweck dienen die nachfolgenden drei Ziele und die entsprechenden Maßnahmen.

Ziele und Maßnahmen der Diversitätsstrategie

Strategisches Ziel 1:

Die Hochschule ist weltanschaulich-neutral im Rahmen der freiheitlich demokratischen Grundordnung und legt großen Wert auf Diversität: Sie achtet auf eine diverse Zusammensetzung von Studierendenschaft und Beschäftigten und vertritt dies in der Hochschulöffentlichkeit und nach außen.

Maßnahmen:

- 1.1. Die Hochschulkommunikation erarbeitet ein Konzept, um das Thema kommunikativ in das Wertesystem der HfWU zu integrieren. Im Ergebnis stehen kommunikative Maßnahmen, die dabei unterstützen, dass sich Beschäftigte und Lehrende über die Bedeutung der Diversität bewusst werden, sie in ihre Arbeitsabläufe mit aufnehmen und mitdenken. Dies schließt auch die Außenwirkung mit ein: Diversität soll als Teil des HfWU-Wertesystems sichtbar werden. Das Konzept befasst sich mit allen Aspekten, die die interne und externe Kommunikation betreffen: Kommunikationskanäle, Medien, Design und Bildsprache.
- 1.2. Die Hochschule führt regelmäßig alle drei bis fünf Jahre eine Umfrage zur Diversität und dem Diversitätsklima durch. Ausgangspunkt ist die Umfrage aus dem Jahr 2023.
- 1.3. Folgendes Statement der Charta der Vielfalt wird ab 2024 in Stellenausschreibungen eingefügt: „Wir begrüßen Bewerbungen unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer und sozialer Herkunft, Religion/Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexueller Orientierung und Identität.“
- 1.4. Stellenanzeigen werden ab 2024 gender-fair ausgeschrieben.³

Strategisches Ziel 2:

Die Hochschule unterstützt Studierende, Lehrende und alle Beschäftigten beim Erwerb von Kompetenzen im Umgang mit Diversität.

Maßnahmen:

- 2.1. Die Hochschule bietet unter Federführung der Diversitätsbeauftragten in Zusammenarbeit mit dem Studium generale und bei Bedarf der ZSB ab 2024 jedes Jahr mindestens eine Veranstaltung (Workshop, Vortrag o.ä.) eines Gastredners/ einer Gastrednerin zum Thema Diversität an.
- 2.2. Auf Diversität wird beim Onboarding von Studierenden und Lehrenden geachtet: Das Kompetenzzentrum Lehre integriert ab Sommersemester 2024 in die Einführungsveranstaltungen für Studienbeginner:innen Inhalte zum Thema Diversitätssensibilität und Anti-Diskriminierung. Die Besprechung der Diversitätsmerkmale sowie Bearbeitung von Möglichkeiten diversitätssensibler Lehre wird ab dem Wintersemester 2024/25 im Onboarding-Workshop für Lehrende aufgenommen.

³ Genderdecoder hier: <https://genderdecoder.wi.tum.de/>

- 2.3. Für das Thema Diversität wird in die Qualifizierung studentischer Multiplikator:innen sensibilisiert (Peer-Mentor:innen, Tutor:innen).
- 2.4. Auf Diversität beim Onboarding neuer Mitarbeiter:innen wird geachtet: Neu eingestellte Personen (s. grüne Liste) werden nach zwei bis drei Monaten von den Diversitätsbeauftragten kontaktiert und auf Angebote zum Thema Diversität hingewiesen.
- 2.5. Die Hochschule vergibt ab 2026 alle zwei Jahre einen Preis für Diversität in der Lehre für Professor:innen und Lehrbeauftragte, die Organisation des Preises liegt in der Hand der Diversitätsbeauftragten.
- 2.6. Die Hochschule stellt Angebote für Coachings zum Thema Antidiskriminierung, Gleichstellung, Chancengleichheit und Diversität zur Verfügung; auf dieses Angebot können alle Beschäftigten bzw. eine Gruppe von Beschäftigten anlassbezogen zurückgreifen. Die Hochschule stellt mögliche Ansprechpersonen für ein solches Coaching zusammen, die Auswahl der Ansprechperson erfolgt durch den/ die Beschäftigte:n. Die Teilnahme an einem solchen Coaching muss vorab von einer Ansprechperson mit einer entsprechenden Beauftragung genehmigt werden; die Ausgaben für das Coaching werden von der Hochschule zentral übernommen. Der Zeitaufwand für das Coaching kann nicht auf die Arbeitszeit angerechnet werden.
- 2.7. Die Diversitätsbeauftragten unterstützen nach ihren Möglichkeiten die Lehrenden bei der diversitätsgerechten Überarbeitung ihrer Lehrmaterialien.
- 2.8. Die Ansprechpersonen für Antidiskriminierung, Gleichstellung, Chancengleichheit und Diversität können externe Schulungen, Fortbildungen, Coachings zur Ausübung ihrer Funktion erhalten; die Ausgaben für das Coaching werden von der Hochschule zentral übernommen
- 2.9. Das Kompetenzzentrum Lehre erarbeitet bis Ende 2024 eine ergänzende Strategie zur Diversität in der Hochschuldidaktik. Dazu gehört u.a. die regelmäßige Reflexion der HD-Angebote auf thematische Integration und Ausrichtung von Diversität. Dabei wird auch auf eine diversitätssensible Trainer:innenauswahl geachtet.
- 2.10. In der anstehenden Überarbeitung des Lehrevaluationskonzepts wird die Integration von Items zur Rückmeldung bezüglich Diversität und Diskriminierung in der Lehre geprüft. Darüber hinaus soll das Rückmeldeformat der Semestersprecher:innen-Treffen stärker als Möglichkeit zur diesbezüglichen Rückmeldung genutzt werden.
- 2.11. Auf der Website werden existierende Leitfäden zu den Themen Gendern und diversitätssensible Lehre verlinkt. Die Umsetzung dieser Maßnahme liegt in der Hand der Diversitätsbeauftragten und der Gleichstellungsbeauftragten.
- 2.12. „Lehre diversitätsgerecht/ antidiskriminierend gestalten“ sowie „Vermittlung von Kompetenzen im Umgang mit Diversität“ werden als Kriterien in die Richtlinie zur Vergabe von Leistungsbezügen aufgenommen.

Strategisches Ziel 3:

Die Hochschule respektiert alle Hochschulangehörigen in ihrer Individualität, wertschätzt diese und verteidigt sie gegen Diskriminierung.

Maßnahmen:

- 3.1. Die ZSB koordiniert und verantwortet das strukturierte Bekanntmachen (online und offline) der existierenden und ggf. neuen Informations- und Rückmeldesysteme zu den Themen Diversität und Anti-Diskriminierung z. B. in Form einer Beratungslandkarte über alle Beratungsangebote an der Hochschule inkl. Antidiskriminierungsleitfaden und einer Übersicht, wer wann Ansprechpartner:in ist sowie gebündelte Informationen über Möglichkeiten eines Nachteilsausgleichs.
- 3.2. Die Anti-Diskriminierungsbeauftragten entwickeln gemeinsam mit der ZSB Prozesse bei der Meldung und Erfassung von Diskriminierung.
- 3.3. Auf Confluence wird bis Ende des Jahres 2024 ein eigener Beitragsbereich zum Thema Gleichstellung und Diversität eingerichtet, dieser wird vom Referat für Gleichstellung betreut.
- 3.4. Berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten im Hinblick auf mögliche Diskriminierung (bspw. aufgrund des Alters oder des Geschlechts) werden von den Diversitätsbeauftragten überprüft.
- 3.5. Die Hochschule tritt dem Verbund Dual Career bei. Sie benennt eine Ansprechperson.
- 3.6. Die Diversitätsbeauftragten unterstützen bei der Einführung neuer Studienformate, um weiteren Gruppen den Zugang zum Studium zu ermöglichen.
- 3.7. Die ZSB unterstützt Studierende durch die Beratung im Studiengang zu individuellen Studienverläufen und aktive Kommunikation dieser Möglichkeit (z.B. Semesterbegrüßung in der Fakultät/Studiengang, Hinweis auf Studienganghomepage).
- 3.8. Unterstützungsmöglichkeiten für psychische und physische Gesundheit der ZSB werden bekannter gemacht, bspw. auf den sozialen Medien, Verlinkung/ Hinweise auf externe Angebote, Flyer o.ä.