



Universität Hamburg
DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

Diversity-Konzept 2024 bis 2028

Inhaltsverzeichnis

1.	Präambel	3
2.	Strategischer Grundsatz, Profil und Ausgangssituation	4
2.1.	Die Universität Hamburg in Zahlen	4
2.2.	Etablierte Strukturen für Chancengerechtigkeit	5
2.3.	Rechtliche Rahmenbedingungen.....	6
3.	Ziele des universitären Diversity-Managements	7
3.1.	Organisatorische Verankerung der Diversitätsarbeit	8
3.2.	Ressourcen zur Umsetzung des Diversitätskonzepts	12
4.	Strategische Handlungsfelder des universitären Diversity-Managements	12
4.1.	Struktur und Strategie.....	12
4.2.	Studierende	13
4.3.	Nachwuchsförderung.....	14
4.4.	Personal und Führung.....	15
4.5.	Forschung, Lehre, Bildung: forschungsorientierte Lehre und Transfer.....	16
4.6.	Barrierefreie Zugänge.....	17
5.	Ausgewählte Maßnahmen in 2024-2028.....	18
5.1.	Pilotprojekt: Unconscious Bias für Berufungsausschüsse- und Auswahlkommissionen in der WiSo-Fakultät	18
5.2.	Zentrum Antidiskriminierung.....	19
5.3.	House of Career & Research Culture - Karrierewege	19
5.4.	Internationalisierung.....	20
5.5.	Personenstandsänderung.....	20
5.6.	Monitoring des Diversity-Klimas.....	20
5.7.	Anonymisierte schriftliche Prüfungen	21
6.	Literatur	22

1. Präambel

Die Universität Hamburg (UHH) ist eine Universität der Nachhaltigkeit. Nachhaltigkeit gilt dabei 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 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.

Diversität bedeutet individuelle Unterschiede wie auch Gemeinsamkeiten, die in einer Gesellschaft vorhanden sind und sich damit auch in einer Organisation wie der UHH abbilden, anzuerkennen und die sich daraus ergebenden Potentiale zu fördern. Bezogen auf die Merkmale innerhalb der Organisation können dies neben Dimensionen wie Geschlecht, Alter, Religion, Nationalität und Ethnizität, langfristige gesundheitliche Beeinträchtigung bzw. Behinderung, 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 (Intersektionalität¹) können diese Dimensionen Grundlage für Benachteiligungen (Diskriminierung) sein, was vor allem den Zugang zu und die Verfügbarkeit von Ressourcen betrifft. Im hochschulischen Kontext kann sich dies etwa darin widerspiegeln, dass angestrebte Qualifikationsziele nicht oder nicht ohne Weiteres erreicht werden können.

Entsprechend verpflichtet sich die UHH zur Garantie gleicher Entfaltungsmöglichkeiten für ihre Mitglieder und Angehörigen. Sensibilität für und ein positiver Umgang mit Diversität in ihren zum Tragen kommenden Dimensionen sind Grundvoraussetzungen zum Erreichen dieser Entfaltungsmöglichkeiten und individuellen Ziele. Unterstützungsstrukturen zum Ausgleich von Benachteiligungen und die Einbindung des vielfältigen Potentials von Diversität fördern die praktische Universitätsentwicklung. Die inklusive Gesellschaft ist ein Resultat des Prozesses des Bewusstwerdens, Akzeptierens und der Affirmation von Diversität. Dieser Prozess trägt damit zur nachhaltigen Entwicklung von Gesellschaften, ihren Strukturen, darin enthaltenen Organisationen und Individuen bei. Diversität ist daher konstitutiv für die nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft. Konsequenterweise ist Diversität auch in vielen der von den Vereinten Nationen formulierten Sustainable Development Goals (SDGs) implizit wie auch explizit adressiert.

Das vorliegende Diversity-Konzept schreibt das Diversity-Konzept von 2019-2023 fort. Es beschreibt die Diversitätsstrategie der UHH, fasst den Status quo zu Diversität an der UHH zusammen, definiert Ziele, die weiterverfolgt werden, geht auf Akzentverschiebungen ein, die sich aus der Erfahrung mit und Evaluation von Maßnahmen aus den letzten fünf Jahren ergeben haben und leitet daraus Maßnahmenpakete für die Jahre 2024-2028 ab. Das Konzept bildet die Grundlage sowohl für den Aufbau der strukturellen Diversitätsarbeit als auch für ein gemeinsames Grundverständnis der Universitätsangehörigen. Die UHH kommt dabei auch dem gesetzlichen

¹ Das Diversity-Konzept greift Intersektionalität insofern auf, als 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. Vgl. zum Thema Intersektionalität und dahingehenden Mechanismen von Differenzsetzungen und daraus resultierenden sozialen Ungleichheiten Walgenbach 2014: 120–122.

Auftrag des Hamburgischen Hochschulgesetzes zum konstruktiven Umgang mit Verschiedenheit nach.²

2. Strategischer Grundsatz, Profil und Ausgangssituation

„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 and digital 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 die Freiheit von Wissenschaft, Forschung und Lehre.
- ... 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.

Diesem strategischen Grundsatz fühlt sich die Universität Hamburg verpflichtet und leitet daraus konkrete Teilziele und Maßnahmen ab.“

Als größte Forschungs- und Ausbildungseinrichtung Norddeutschlands und als eine der fünf größten Universitäten in Deutschland folgt die UHH dem Leitbild „Innovating und Cooperating for a Sustainable and Digital Future“. Damit ist Nachhaltigkeit in all ihren Facetten und Handlungsdimensionen – inhaltlich, reflexiv-wissenschaftskritisch, didaktisch und institutionell – mit dem Bestreben nach wissenschaftlicher Exzellenz verbunden.

2.1. Die Universität Hamburg in Zahlen

So vielfältig wie das Fachangebot an den acht Fakultäten der Universität ist, genauso vielfältig sind die Menschen, die an der Universität Hamburg studieren und arbeiten:

² In §3, Absatz 4 heißt es dort: „Die Hochschulen stellen für ihre Mitglieder ein diskriminierungsfreies Studium beziehungsweise eine diskriminierungsfreie berufliche oder wissenschaftliche Tätigkeit sicher. Sie wirken im Rahmen ihrer Möglichkeiten auf den Abbau bestehender Benachteiligungen hin. Die Hochschulen erarbeiten Konzepte zum konstruktiven Umgang mit Verschiedenheit (Diversity Management).“ Hamburgisches Hochschulgesetz vom 3. Juli 2014, abrufbar unter <file://ad.uni-hamburg.de/redirect/0006/bbe1163/Downloads/hmbhg.pdf>

Derzeit zählt die UHH 42.397 Studierende (inklusive Promovierende), davon sind 56 Prozent weiblich, 14 Prozent internationale Studierende und 20 Prozent haben einen Migrationshintergrund.³ An der UHH haben 22,6 % eine studienerschwerende gesundheitliche Beeinträchtigung und 5,6 % mindestens 1 Kind. Sechs Prozent der Studierenden der Universität Hamburg verfügen über keine allgemeine Hochschulreife, können aber ein Studium ohne Abitur aufnehmen.

Überdies arbeiten an der UHH 8.896 Beschäftigte im Bereich Technik, Bibliothek und Verwaltung (davon 76 Prozent Frauen) und 5.755 Personen im wissenschaftlichen Bereich. Insgesamt 534 Professorinnen und Professoren sind an der Universität tätig. Frauen machten an den Professuren im Jahr 2023 36,9 Prozent aus. 45 Prozent des wissenschaftlichen Personals sind weiblich.⁴ Es gibt 5924 internationale Studierende und Promovierende aus 147 Ländern.⁵

2.2. Etablierte Strukturen für Chancengerechtigkeit

Die UHH betreibt seit vielen Jahren eine engagierte und erfolgreiche Gleichstellungspolitik, die durch eine konsequente Integration der Gleichstellung in allen Handlungsfeldern der strategischen Universitätsentwicklung, vergleichsweise hohe Frauenquoten bei Berufungen sowie die Bereitstellung von Mitteln für die Gleichstellung gekennzeichnet ist.⁶ Seit 1986 besteht hierfür eine zentrale Einrichtung. Diese war zunächst auf Frauenförderung ausgerichtet. Seit 2008 wird diese als Stabsstelle Gleichstellung weitergeführt und von der Gleichstellungsbeauftragten der Universität geleitet. Die Einbindung der Gleichstellung in die Leitungsstrukturen und Steuerungsmechanismen ist über die direkte Anbindung der Stabsstelle Gleichstellung an die Vizepräsidentin für Transfer, akademische Karrierewege, Chancengerechtigkeit und Diversität gegeben. Überdies ist die Gleichstellungsarbeit strukturell in den Fakultäten, Clustern, dezentralen Einrichtungen und der Verwaltung verankert.

Die UHH hat sich den „Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG“ verpflichtet und befindet sich im Hinblick auf die Umsetzung dieser Standards in der Spitzengruppe deutscher Universitäten⁷.

Die UHH Gleichstellung bezieht neben Geschlechtergerechtigkeit und Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie Diversität in ihre Gleichstellungs- und Chancengerechtigkeitsarbeit mit ein. Insofern ist die Teilnahme der Universität am „audit familiengerechte hochschule“ (seit 2010) wie auch am Diversity-Audit und Re-Audit „Vielfalt gestalten“ (2016-2019 sowie 2021-2024) eine konsequente wie auch innovierende Entwicklung der Gleichstellungsarbeit. Die Ziele

³ Das statistische Bundesamt definiert den Begriff Migrationshintergrund wie folgt: „Eine Person hat einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde. Im Einzelnen umfasst diese Definition zugewanderte und nicht zugewanderte Ausländerinnen und Ausländer, zugewanderte und nicht zugewanderte Eingebürgerte, (Spät-) Aussiedlerinnen und (Spät-) Aussiedler sowie die als Deutsche geborenen Nachkommen dieser Gruppen.

Die Vertriebenen des Zweiten Weltkrieges haben (gemäß Bundesvertriebenengesetz) einen gesonderten Status; sie und ihre Nachkommen zählen daher nicht zur Bevölkerung mit Migrationshintergrund.“ Vgl. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Glossar/migrationshintergrund.html>

⁴ Personalstatistik UHH 2022, abrufbar unter <https://www.uni-hamburg.de/uhh/profil/fakten.html>

⁵ Präsident der Universität Hamburg (Hg.): Jahresbericht 2022 (Stand: Mai 2023), abrufbar unter [file://ad.uni-hamburg.de/redir/redir0006/bbe1163/Downloads/jb-2022\(1\).pdf](file://ad.uni-hamburg.de/redir/redir0006/bbe1163/Downloads/jb-2022(1).pdf), S. 5.

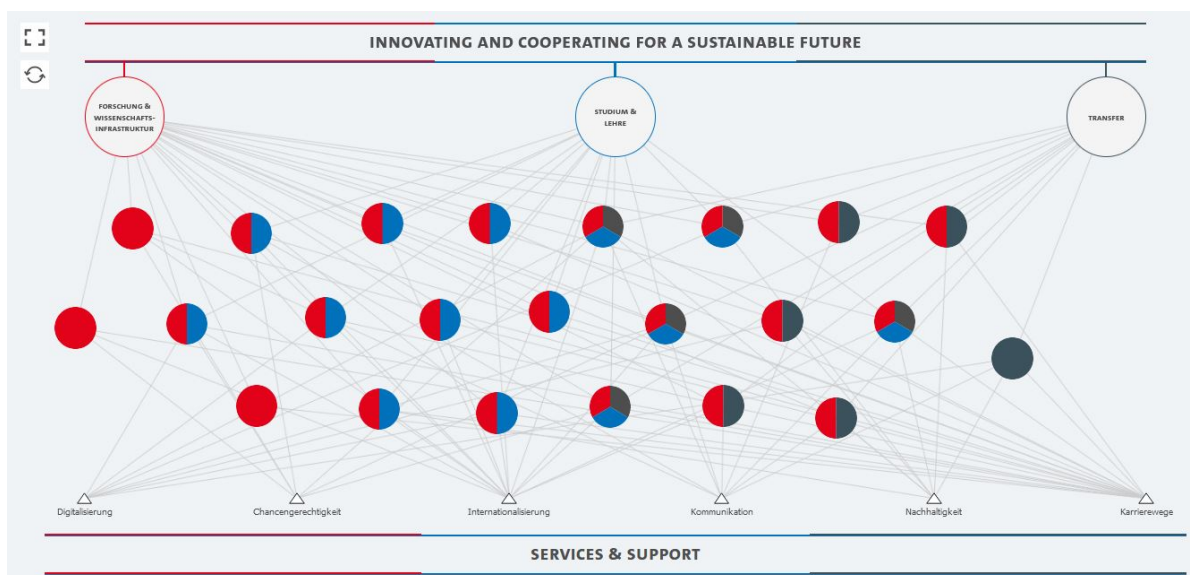
⁶ Unter Nichtberücksichtigung der finanzunabhängigen MED waren 2021 34 % der Professuren mit Frauen besetzt – damit liegt die UHH 7 % über dem Bundesdurchschnitt. Vgl. Gleichstellungszukunftskonzept für Parität der Universität Hamburg für das Professorinnenprogramm 2030, S. 6.

⁷ Die „Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards“ der DFG (2022), abrufbar unter [file://ad.uni-hamburg.de/redir/redir0006/bbe1163/Downloads/fog-aspekt-diversitaet-data\(2\).pdf](file://ad.uni-hamburg.de/redir/redir0006/bbe1163/Downloads/fog-aspekt-diversitaet-data(2).pdf)

dieser Bereiche der Gleichstellungsarbeit sind in der universitären Teilstrategie „Gleichstellung und Diversität“ operationalisiert und im Strategieraum der Universität verankert.

Neben den etablierten und erfolgreichen Maßnahmen in den Bereichen der Geschlechtergerechtigkeit und Vereinbarkeit existiert an der UHH eine Vielzahl von Einzelmaßnahmen und Einrichtungen, die verschiedene Diversitätsdimensionen in den Blick nehmen. Diese Maßnahmen sind nach dem Vorbild des Best-Practice-Instrumentenkastens zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG⁸ in der seit März 2018 existierenden Gleichstellungsdatenbank und in den Beratungswegweisern der UHH erfasst.⁹

Das Leitbild der Universität „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.



2.3. Rechtliche Rahmenbedingungen

Gesetzliche Regelungen wie das Hamburgische Hochschulgesetz (HmbHG), das Hamburgische Gleichstellungsgesetz (HmbGleG), das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das Hamburgische Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (HmbBGG), sowie die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) setzen Leitlinien für die Ausgestaltung diversitätsbezogener Arbeit. So sieht das HmbHG (§ 3 Abs. 4) die Hochschulen in der Verantwortung, „für ihre Mitglieder ein diskriminierungsfreies Studium beziehungsweise eine diskriminierungsfreie

⁸ <https://instrumentenkasten.dfg.de/>

⁹ <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/gleichstellung/datenbank.html>

berufliche oder wissenschaftliche Tätigkeit sicherzustellen. Sie wirken im Rahmen ihrer Möglichkeiten auf den Abbau bestehender Benachteiligungen hin. Die Hochschulen erarbeiten Konzepte zum konstruktiven Umgang mit Verschiedenheit (Diversity Management)“.¹⁰

Darüber hinaus sind in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen 2023/2024 zwischen der Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung (BWFG) und der UHH diversitätsrelevante Zielzahlen zur Durchlässigkeitsquote, zur Professorinnenquote, zur Frauenquote des wissenschaftlichen Personals, zur Zertifizierung „audit familiengerechte hochschule“, zur Bildungsausländerquote bei den Studierenden sowie zur Ausländerquote des wissenschaftlichen Personals fixiert.

Daneben gibt es in den landesbehördlichen Regelungen weitere diversitätsrelevante Bezüge. Hierunter fällt etwa „Hamburg I (i)ebt vielfältig. Fortschreibung des Aktionsplans für Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt der Stadt Hamburg“ (2023), der unter anderem die explizite Berücksichtigung der Themen geschlechtliche und sexuelle Vielfalt in der strategischen Ausrichtung der Hamburger Hochschulen sowie mittels Maßnahmen in Bezug auf Lehre und Forschung vorsieht.¹¹ Weiterhin gibt es die dezentrale Antidiskriminierungsstrategie der Stadt Hamburg von 2013 sowie die „Eckpunkte und Prozess zur Fortschreibung der Antidiskriminierungsstrategie des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg“ vom 28.03.2023.¹²

Die Antidiskriminierungsrichtlinie der UHH wurde am 30.04. 2024 vom Präsidium verabschiedet. Sie erweitert die im AGG-geschützten Merkmale um die Dimensionen soziale Herkunft, äußere Erscheinung und Familienverantwortung.

3. Ziele des universitären Diversity-Managements

Vielfalt wird als Potential, Ressource und individueller Vorteil innerhalb wie außerhalb der Organisation verstanden. Die Vielfalt des Einzelnen bereichert nicht nur das Profil der Universität, sondern stellt zudem ein hohes wissenschaftliches Wachstumspotential dar.

Daher liegt ein Schwerpunkt der Maßnahmen des Diversity-Konzepts bei den Studierenden sowie dem wissenschaftlichen Nachwuchs mit ihren jeweiligen Entwicklungspfaden im „student or scientific life cycle“. Ein erfolgreicher Studienabschluss, der Übergang in die Wissenschaft sowie eine qualifizierte Entwicklung innerhalb des Wissenschaftsfeldes sind die wichtigsten Schritte in der akademischen Karriere. Um dabei gleichzeitig diversitätsgerechte Strukturen zu schaffen und alle Mitarbeitenden der Universität Hamburg hinsichtlich einer Diversitätsorientierung zu unterstützen, sollen eine optimale Beratung, Begleitung und Förderung gewährleistet werden. Kriterien wie Bildungsgerechtigkeit, Diskriminierungsschutz sowie Nachhaltigkeit und Intersektionalität sind dabei essentiell und somit entsprechend zu berücksichtigen.

Auf Basis der Stärken-Schwächen-Analyse im Rahmen der Teilstrategie „Gleichstellung und Diversität“, der Auseinandersetzung mit bisher definierten diversitätspolitischen Zielen in den

^{**10} Hamburgisches Hochschulgesetz vom 3. Juli 2014, abrufbar unter <file://ad.uni-hamburg.de/redir/redir0006/bbe1163/Downloads/hmbhg.pdf>

¹¹ Vgl. Hamburg I(i)ebt vielfältig. Fortschreibung des Aktionsplans für Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt, Hamburg 2023. Abrufbar unter <file://ad.uni-hamburg.de/redir/redir0006/bbe1163/Downloads/d-fortschreibung-aktionsplan-fuer-akzeptanz-geschlechtlicher-und-sexueller-vielfalt-2023.pdf>

¹² Vgl. Drucksache 22/114117: Mitteilung der Bürgerschaft an den Senat vom 28.03.2023 Eckpunkte und Prozess zur Fortschreibung der Antidiskriminierungsstrategie des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg, abrufbar unter [file://ad.uni-hamburg.de/redir/redir0006/bbe1163/Downloads/eckpunkte-und-prozess-zur-fortschreibung-der-antidiskriminierungsstrategie-des-senats-der-freien-und-hansestadt-hamburg\(1\).pdf](file://ad.uni-hamburg.de/redir/redir0006/bbe1163/Downloads/eckpunkte-und-prozess-zur-fortschreibung-der-antidiskriminierungsstrategie-des-senats-der-freien-und-hansestadt-hamburg(1).pdf)

UHH-Strategiepapieren¹³, der Nachhaltigkeitsziele (SDGs) der Vereinten Nationen¹⁴ und des Prozesses des Diversity-Re-Audits „Vielfalt gestalten“ verfolgt das Diversity-Konzept fünf Entwicklungsziele:

- I. Die Universität Hamburg unterstützt aktiv die strukturelle Verankerung von Diversität und wirkt auf die Stärkung in den Governancestrukturen hin. (Handlungsfeld 1)
- II. Die Universität Hamburg schafft diskriminierungsfreie Studien- und Arbeitsbedingungen und fördert die Vielfalt sowohl der Studierenden als auch der Mitarbeitenden. (Handlungsfeld 2, 3, 4)
- III. Die Universität Hamburg fördert ein „organisationales Diversity-Klima“ und wirkt auf die strukturelle Chancengleichheit für alle Universitätsangehörigen hin. (Handlungsfeld 2, 3, 4)
- IV. Diversität ist im Sinne des „cooperating and innovating“ als Querschnittsthema in der Lehre, Forschung und Bildung verankert. (Handlungsfeld 5)
- V. Die Universität Hamburg schafft barrierefreie Zugänge zu Informationen und Kommunikationstechnologien sowie akustischen und visuellen Informationsquellen. (Handlungsfeld 6)

Diese fünf Entwicklungsziele bilden den strategisch-paradigmatischen Rahmen für die nachfolgend beschriebenen sechs Handlungsfelder, wobei die Ziele II bis III handlungsfeld-übergreifend sind. Zur Zielerreichung sind den Handlungsfeldern und damit auch den Entwicklungszielen verschiedene Teilziele zugeordnet, die in den strategischen Handlungsfeldern dargestellt sind. Sie werden ergänzt durch weitere zentrale und dezentrale Maßnahmen, die, insofern sie bereits umgesetzt sind, in der Gleichstellungsdatenbank zu finden sind.¹⁵

3.1. Organisatorische Verankerung der Diversitätsarbeit

Für die zielgruppenspezifische Arbeit entlang der Diversitätsdimensionen wirken verschiedene Akteur:innen der UHH in unterschiedlichen Einrichtungen der Universität und externe Akteur:innen zusammen.

Diversität hat eine definierte Ressortzuständigkeit im Präsidium bei der Vizepräsidentin für Transfer, akademische Karrierewege, Chancengerechtigkeit und Diversität. Diversitätsbezüge werden in allen strategischen Projekten der Universität im Strategieraum berücksichtigt.

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 Geschlechtergerechtigkeit, Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf und Diversität werden von den Mitarbeitenden der Stabsstelle mit ihren jeweiligen Schwerpunkten vertreten. Ebenso wie die Gleichstellungsbeauftragte der Universität verstehen auch die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und die Referent:innen der Fakultäten und Cluster und die Gleichstellungsbeauftragten des Technischen, Verwaltungs- und Bibliothekspersonals Diversität als integralen Bestandteil der universitären Gleichstellungsarbeit.

¹³ Vgl. Kapitel 1 des Diversity-Konzepts sowie u.a. Leitbild universitärer Lehre, Leitlinie „Diversität als Chance“ des BMBF-Projekts UK, Gleichstellungspläne der Fakultäten, Berufungsleitfaden und Berufsordnungsrichtlinie sowie der zentrale Gleichstellungsplan 2018-2022.

¹⁴ Insbesondere die SDGs: Gender Equality“ (Ziel 5) „Decent Work and Economic Growth“ (Ziel 8) und „Reduced Inequalities“ (Ziel 10). Siehe „Gleichstellung und Nachhaltigkeit an der Universität Hamburg“ <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/gleichstellung/gleichstellung-und-nachhaltigkeit.html>

¹⁵ <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/gleichstellung/datenbank.html>

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 Beruf.

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.

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. Das ZGD unterstützt Forschungsaktivitäten zu Gender & Diversity, dient der Vernetzung mit Gender/Diversity-Akteurinnen und Akteuren 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.

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 aufmerksam gemacht.

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. 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.

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 oder chronischen Krankheiten als vierte bundesdeutsche Hochschule beim Deutschen Patent- und Markenamt als befugte Stelle¹⁶ 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 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, 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 Ansprechpartner 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 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 des Arbeitgebers 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.

Die Projekte Erstakademiker*innen-Stammtisch und FLINTA§TISCH in der Fakultät für Rechtswissenschaften bieten als Stammtischformate diversitätsorientiertes Unterstützungspotential für Erstakademiker*innen und FLINTA*, schaffen „safer spaces“ und fördern das Problembewusstsein für strukturellen Diskriminierung.

Das Projekt „Collective responsibility – Rassismus(kritik) an Hochschulen“ befasst sich in der Debatte um Diversität im Hochschulkontext mit Rassismus(kritik) als 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.

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 verankert. 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 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 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.

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.

Das Offene Plenum Nachhaltigkeit wird vom Sustainable Office organisiert. Neben der ökologischen und ökonomischen Nachhaltigkeit wird sich zu sozialer Nachhaltigkeit ausgetauscht und von der Universität nach intern und extern berichtet.

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.

3.2. 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.

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 (ZGD) wie auch an der Hamburg Research Academy (HRA), die Forschende bei der Integration von Gender- und Diversityfragestellungen 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 Diversitythemen in die Lehre und Forschung befördern und die Diversifizierung der Mitarbeitenden der UHH erhöhen sollen.

4. Strategische Handlungsfelder des universitären Diversity-Managements

Die vielfältigen Aktivitäten, in denen das Thema Diversität bereits institutionalisiert ist, bilden den Ausgangspunkt für weitere Ziele und Maßnahmen. Diese Maßnahmen benötigen und motivieren zugleich eine vernetzte Zusammenarbeit unterschiedlicher Stellen innerhalb der Universitätsorganisation und die Rückkoppelung an Forschung und aktuelle Rechtsprechung zur Aufnahme neuer Erkenntnisse in die Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit sowie die Adaption in einer Organisationseinheit erprobter Best-Practice-Ansätze für andere Organisationseinheiten.

Die fünf übergeordneten Ziele des Diversity-Managements werden in sechs strategischen Handlungsfeldern adressiert. Inhaltlich orientieren sich diese Handlungsfelder an den sechs strategischen Handlungsbereichen des Diversity-Audits des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft.

4.1. Struktur und Strategie

Im November 2008 unterzeichnete die UHH die Charta der Vielfalt und erklärt damit, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeitenden sollen Wertschätzung erfahren unabhängig von der Herkunft und der ethnischen Zugehörigkeit, des Geschlechts, des Alters, der sexuellen Orientierung, einer Behinderung oder der Religion und Weltanschauung und ohne rassistische Diskriminierung. (§ 1 AGG)

Die UHH hat strategische Grundsätze zu verschiedenen Aufgabenfeldern erarbeitet, u.a. zu Chancengerechtigkeit und Diversity oder Internationalisierung. Diese finden sich basierend auf den jeweiligen Teilstrategien im Strategieraum wieder (siehe 2.2.) Das Diversitätsanliegen und der Vielfaltsgedanke sind bereits in verschiedenen Strategiepapieren, Konzepten und Richtlinien strukturell verankert. Die UHH hat das Re-Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes der deutschen Wissenschaft 2019 erfolgreich durchlaufen, wurde zertifiziert und durchläuft aktuell (2024) ein erneutes Auditierungsverfahren, bei dem die Umsetzung und Passgenauigkeit der im Diversity-Konzept festgelegten Maßnahmen überprüft wird. Weiterhin hat sich die UHH den Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG verpflichtet (insb. Einbezug der Geschlechter- und Diversitätsperspektive in die Forschung sowie die geschlechter- und diversitätssensible Gestaltung der Rahmenbedingungen im Forschungskontext). Die sprachliche Gleichbehandlung der Geschlechter wird in allen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, bei der Gestaltung von Vordrucken und in dienstlichen Kommunikationen gemäß den Vorgaben der FHH berücksichtigt.

Die weitere Etablierung des Themas Diversität in Zusammenhang mit Antidiskriminierung als Leitungsaufgabe¹⁷ und Commitment der erweiterten Hochschulleitung wird vorangetrieben. Die Berücksichtigung und der Verweis auf den strategischen Grundsatz Chancengerechtigkeit und Diversity und das Diversity-Konzept 2024-2028 in sonstigen Strategiepapieren und entsprechenden Regelungen werden durchgesetzt. Es findet eine verstärkte Berücksichtigung von Diversitätssensibilität in Leitfäden zu Einstellungs- und Berufungsverfahren wie eine Integration von Diversitätsaspekten in Qualitätsmanagement und Monitoring, z.B. durch regelmäßige Durchführungen von Erhebungen zum Diversity-Klima statt.¹⁸ Die Etablierung eines Arbeitskreises von Referent:innen zum regelmäßigen hochschulübergreifenden fachlichen Austausch zu Diversität der Hamburger Hochschulen wird angestrebt wie Empfehlungen zur geschlechtergerechten Sprache für den englischen Sprachgebrauch.

4.2. Studierende

Die vielfältigen Lebenslagen der Studierenden der UHH erfordern eine differenzierte Beratung und Begleitung – vor und während des Studiums.¹⁹ Die UHH verfügt über ein professionelles Studienmanagement sowohl zentral mit dem Campus-Center als auch dezentral mit den Studienbüros in den Fakultäten, um speziellen Bedarfen der Studieninteressierten, Studierenden und Lehrenden gerecht zu werden. Es gibt ein Zentrum Antidiskriminierung für Beratung im Fall von Antidiskriminierung wie eine Zusammenarbeit mit weiteren Beratungsstellen, dargestellt im Beratungswegweiser, und der Beschwerdestelle nach AGG für Studierende. Die Universität verfügt über eine Koordinierungs- und Beratungsstelle für Studierende mit Beeinträchtigung und ein Familienbüro. Die UHH ist mit dem „audit familiengerechte hochschule“ zertifiziert. Die Universität hat zentrale psychologische Beratungsangebote wie auch das Angebot „HOPES – Hilfe und

¹⁷ Der Hochschulleitung kommt hohe Verantwortung für die fortwährende Kommunikation und Infragestellung des hochschulweiten Umgangs mit Vielfalt und Differenz zu (vgl. Karakaşoğlu 2016: 10).

¹⁸ Hier kann auf das Konzept der Uni Konstanz zum Diversity-Klima zurückgegriffen werden, welches Tools für andere Hochschulen zur Verfügung stellt. Siehe <https://www.uni-konstanz.de/gleichstellungsreferat/diversity/diversity-an-der-universitaet-konstanz/mission-und-vision/monitoring-und-diversity-klima/>.

¹⁹ Siehe dazu: Kroher, M. et al.: 22. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks des BMBF 2021.

Orientierung für psychisch erkrankte Studierende“. Zur weiteren Unterstützung von Studierenden stehen Angebote unter anderem des Career & Qualification Centers, des Sprachenzentrums und des Zentrums für interdisziplinäre Studienangebote (ISA-Zentrum) offen. Die Angebote von PIASTA – Programm International für alle Studierenden und Alumni – für den interkulturellen Austausch sind etabliert. Die Digitalisierung im Bereich Studium und Lehre wird durch verschiedene bereits bestehende Systeme wie OLAT, CommSy, Lecture2go etc. gefördert und unterstützt. Die DZHW-Studie zu den Ursachen des Studienabbruchs an der UHH liefert spezifische Analyse-momente zum Zusammenhang von Studienvorphase, Studieneingangsphase, Studienverlauf und Studienabbruch, anhand derer verschiedene Handlungsfelder und konkrete Maßnahmen benannt werden.²⁰ Ziel ist die Studienabbruchquoten zu senken und Studienerfolg zu sichern, unabhängig von Diversitätsmerkmalen²¹ und eine diversitätsgerechte Gestaltung der Studieneingangsphase zur Reduktion des Drop-outs zu etablieren. Es werden diversitätssensible Studienstrukturen wie flexible und diversitätssensible Prüfungsformen weiter ausgebaut und Rahmenbedingungen zur Flexibilisierung des Studienverlaufs erweitert. Eine Pilotierung von anonymisierten schriftlichen Prüfungen in Fakultäten, um qualifikationsfremde unbewusste Vorannahmen aufgrund von bestimmten Diversitätsmerkmalen wie Geschlecht oder Herkunft zu reduzieren, wird angegangen.

Für Studierende sollen an den Fakultäten Roundtables, in denen sich über Exklusions- und Diskriminierungserfahrungen ausgetauscht werden kann, geschaffen werden. Dieses schließt Empowerment-Angebote für gesellschaftlich benachteiligte Studierendengruppen wie Frauen oder BIPOCS ein.²²

Das Erreichen der Zielwerte der ZLV der BWFGB 2023/2024/18 (z.B. Bildungsausländerquote in 2025 ff von 10 %; Qualitätssicherung für das „audit familiengerechte hochschule“ in den alle drei Jahre stattfindenden Dialogverfahren 2025 und 2028; Outgoing-Quote bei den Absolvent:innen für die Jahre 2025 und 2026 von 8%) wird nachhaltig angestrebt.

Die Weiterführung der Studienzertifikate „Genderkompetenz“ und „Intersektionalität & Diversity“ des Zentrum Gender & Diversity sowie Maßnahmen zur Erhöhung der Bekanntheit, um Studierende weiter zu qualifizieren, werden umgesetzt.

4.3. Nachwuchsförderung

Die UHH verfügt über eine Teilstrategie zur Nachwuchsförderung bzw. das daraus erwachsene Projekt „House of Career & Research Culture“. 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

²⁰ Dazu: Isleib, S. / Woisch, A. / Heublein, U. (2017): Die Ursachen des Studienabbruchs an der Universität Hamburg. Eine Analyse auf Basis einer Befragung der Exmatrikuliertenjahrgänge 2015 und 2016. DZHW-Projektbericht.

²¹ Bildungsherkunft, schulische Zugangswege zum Studium sowie der Abschluss einer Berufsausbildung erweisen sich als wesentliche Einflussfaktoren für einen Studienabbruch (vgl. dazu Isleib, S. et. al. 2017; Thomas 2002).

²² Der Begriff BIPOC steht für Black, Indigenous und People of Color. Dies sind aus Emanzipationskämpfen hervorgegangene Selbstbezeichnungen für von Rassismus betroffenen Gruppen.

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.

Diversity ist ein integraler Bestandteil der Personalentwicklung in Programmen wie „AUF KURS - Steuerungskompetenzen für Führungskräfte“ und „KURS HALTEN - Führungskompetenz für Stellvertretungen“. Young career researchers werden durch Qualifizierungs-, Beratungs- und Orientierungsangebote in der aktuellen Tätigkeit und in der Vorbereitung auf künftige berufliche Rollen innerhalb und außerhalb der Wissenschaft vorbereitet. Die Hamburg Research Academy (HRA) ist die zentrale Anlaufstelle für den wissenschaftlichen Nachwuchs und bündelt alle Informationen und weiterführenden Maßnahmen.²³ Das hochschuldidaktische Angebot des Hamburger Zentrums für Universitäres Lehren und Lernen (HUL) für Lehrende wird vorzugsweise für Personen weiter ausgebaut, die am Anfang einer Karriere als Wissenschaftler:innen stehen. Es gibt Peer-Mentoring Angebote für Promovierende und Mentoring für Post Docs. Die UHH hat 2024 den Zuschlag für das Professorinnenprogramm 2030 bekommen, welches Wege in die wissenschaftliche Karriere für Frauen ebnet. Weiterhin ist die UHH als familiengerechte Hochschule zertifiziert.

Es findet eine diversitätsgerechte Orientierung und Qualifizierung für die Young Career Researchers in den Graduierteneinrichtungen und Forschungsprogrammen statt. Eine kompetenzorientierte Karriereentwicklung entlang der Statuspassagen der Promotions- und Postdocphase sowie Juniorprofessur sind gegeben.

Beratung, Unterstützung und spezielle Förderung bei Karriereübergängen, insbesondere bei vielfältigen Lebenslagen und Hintergründen ist durch die unterschiedlichen Beratungsinstitutionen der Universität gesichert. Eine Verstetigung von strukturierten und offenen Mentoring- und Coaching-Programmen für Frauen und unterrepräsentierte Gruppen wie BiPOCSs, Erstakademiker:innen in der Promotions- und Post Doc-Phase UHH-weit wird umgesetzt.

Das Erreichen der Zielwerte der ZLV BWFGB von 2023/2024 (Frauenquote wie auch Schwerbehindertenquote am wissenschaftlichen Personal; Festlegung und Erreichung einer Ausländerquote am wissenschaftlichen Personal) wird angestrebt.

4.4. Personal und Führung

Die UHH verfügt über ein universitätsweites Personalentwicklungskonzept, das u. a. ein strategisches Handlungsfeld im Bereich von „Führung und Zusammenarbeit“ setzt. ²⁴ Zur systematischen Entwicklung von Führungskräften in der Verwaltung wurde das Programm „AUF KURS –

²³ Die HRA informiert, berät, qualifiziert und vernetzt junge Wissenschaftler:innen. Das Personalentwicklungsprogramm KOMPASS der UHH dient der überfachlichen Qualifizierung und beruflichen Orientierung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

²⁴ Vgl. dazu das Personalentwicklungskonzept der Universität Hamburg Teil I und Teil V.

Steuerungskompetenzen für Führungskräfte“ etabliert. Komplettiert werden die Programmlinien durch ergänzende Angebote, die allen Führungskräften offenstehen, wie das Einzelcoaching und Kurzveranstaltungen „Impulse für die Führungspraxis“. Alle Maßnahmen wurden in Ergänzung zu den bestehenden Führungsinstrumenten wie dem Beurteilungswesen und dem Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch entwickelt. Ein System „Betrieblicher Beratung“ zur professionellen Begleitung und Unterstützung von Mitarbeitenden zu den Themen Konfliktprävention, Gesundheitsförderung und Sozialberatung ist etabliert. Personalentwicklung, Stabsstelle Gleichstellung und Beratungszentrum für Gesundheit und Zusammenarbeit bieten regelmäßig zweimodulige Schulungen zu „diversitätsgerecht und gesund führen“ für Beschäftigte mit Führungsverantwortung an. In Berufungsverfahren für W2-/W3- und W3-Professuren werden Assessment-Center und bei W1-Professuren Potentialdiagnosen zur Berücksichtigung sozialer und Managementkompetenzen in den Auswahlprozess integriert, darin enthalten sind Aspekte der Gender- und Diversityorientierung der Kandidat:innen.

Es findet eine Stärkung der objektiven und fairen Bewertung und Behandlung von Beschäftigten und Bewerber:innen (Gender-/Diversity-Kompetenzen in der Personalauswahl und in der Zusammenarbeit) durch die Verstetigung von bereits bestehenden Schulungsangeboten und zur Sensibilisierung für den Unconscious Bias statt. Verantwortliche in Personalauswahlkommissionen, Berufungsausschüssen und Assessment-Centern werden einbezogen. Zentral organisierte Schulungen für Mitarbeitende, insbes. Führungskräfte, zu Themen wie Leitung und Macht, Machtmissbrauch im akademischen Umfeld, wie die Unterstützung von Führungskräften und Lehrenden bei der praktischen Umsetzung u. a. von Ausstieg und Wiedereinstieg von Beschäftigten und Studierenden aufgrund familiärer Verpflichtungen und die organisatorische Berücksichtigung der Gremien- und Arbeitszeiten für Beschäftigte mit Beeinträchtigungen und/oder Familienaufgaben werden angeboten und umgesetzt.

4.5. Forschung, Lehre, Bildung: forschungsorientierte Lehre und Transfer

2018 hat die DFG das Merkmal Vielfalt (Chancengleichheit) ergänzt und hält ihre Mitgliedsinstitutionen an, sowohl Diversität in Forschungsteams zu fördern als auch die Relevanz von Geschlecht und Vielfalt in die Durchführung von Forschungsprojekten einzubeziehen.²⁵ Im Jahre 2022 hat die DFG den Aspekt Diversität in ihre forschungsorientierten Gleichstellungsstandards aufgenommen und um diesen Aspekt entsprechend erweitert.²⁶ Neben Geschlecht und geschlechtlicher Identität, die in den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards von 2008 bereits berücksichtigt waren, wurden die Diversitätsdimensionen ethnische Herkunft, Religion, gesundheitliche Beeinträchtigung/Behinderung sowie soziale Herkunft und sexuelle Orientierung aufgenommen.

Das Hamburger Zentrum für universitäres Lehren und Lernen (HUL), das Zentrum für interdisziplinäre Studienangebote (ISA-Zentrum) und das Zentrum für Weiterbildung (ZFW) bilden eine Grundlage für die Entwicklung von Konzepten forschungsorientierter Lehre.

Die UHH hat ein Qualitätssicherungssystem für die Bachelor- und Masterstudiengänge entwickelt und dieses wurde am 7. Dezember 2021 vom Akkreditierungsrat formal bestätigt und trägt fortan das Siegel der Stiftung Akkreditierungsrat. Das Qualitätssicherungssystem für die Lehramtsstudiengänge ist bereits seit 2017 akkreditiert. Die Systeme sehen regelhaft mindestens

²⁵ http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/

²⁶ <https://www.dfg.de/de/service/presse/pressemitteilungen/2022/pressemitteilung-nr-27>

jährlich stattfindende Qualitätskonferenzen zur Beratung über die Weiterentwicklung der Studiengänge vor, in denen alle sieben bzw. acht Jahre auch externe Expertise einfließt. Dabei werden Studiengänge anhand von Qualitätskriterien wie z. B. Schlüssigkeit des Curriculums, Studierbarkeit und Diversität überprüft, um so die Einhaltung der formalen und fachlich-inhaltlichen Anforderungen kontinuierlich sicherzustellen. Neu einzurichtende Studiengänge unterliegen dieser Evaluation ebenfalls. Die Digitalisierung in der Lehre verfolgt das Ziel, die klassische Präsenzlehre um die Möglichkeiten digitaler Technologien zu erweitern. Im Bereich Studium und Lehre wird dieses Ziel durch verschiedene bereits bestehende Systeme wie OLAT, CommSy, Lecture2go etc. gefördert und unterstützt.

Das ZFW wirkt in die Breite der Gesellschaft und nimmt im Sinne des reziproken Transfers Impulse aus der Gesellschaft in die Universität auf. Die UHH stärkt ihre Vernetzung mit städtischen Einrichtungen im Sinne eines „social outreach“. Projekte wie #UHHhilft oder Scholars at risk sind hierfür beispielgebend. Das Projekt ProfaLe diente z.B. der Verbesserung der Lehrerbildung und hat entsprechend eine nachhaltige Wirkung auf Schulen. Das Projekt Collective Responsibility Rassismuskritik in der Hochschule verstetigt das Thema Rassismuskritik dadurch, dass regelmäßig Fortbildungen angeboten werden. Das ZGD bietet die Zertifikate „Genderkompetenz“ sowie Intersektionalität und Diversity“ an und sorgt mit dem „ProG“ (Propädeutikum Genderkompetenz“) dafür, dass Grundkenntnisse der Genderkompetenz an Studierende vermittelt werden.

Die UHH fördert diversitätsgerechte Forschungsdesigns und reflexiver Rahmenbedingungen. Ein Wissenstransfer diversitätsrelevanter Erkenntnisse bzw. Aspekte in die Forschung und aus der Forschung in die Gesellschaft findet statt. Studierende sollen eine hohe wissenschaftliche Kompetenz sowie Reflexions- und Urteilsvermögen erwerben. Eine Stärkung der Qualität der Lehre unter Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit, Diversität und Vereinbarkeit sowie Inklusion wird angestrebt. Ein nachhaltiger und diversitätssensibler Wandel in den Fachdisziplinen und in ihren didaktischen Praktiken im Hinblick auf zukünftige gesellschaftliche Ausdifferenzierungen und Herausforderungen wie Digitalisierung und eine heterogene Studierendenschaft wird gefördert. Regelmäßige Fortbildungs- und Beratungsangebote für Lehrende und Forschende zur Berücksichtigung von Gender- und Diversitätsaspekten in Forschung und Lehre werden angeboten. Die Vereinbarkeit von Arbeit und Care-Work durch Berücksichtigung von Kernzeiten für Sitzungstermine und zusätzliche Mittel für Betreuungsunterstützung werden gestärkt.

4.6. Barrierefreie Zugänge

Barrierefreie Zugänge umfassen neben baulichen Anpassungen bzw. diversitätsgerechter Campus- und Bauplanung (im Rahmen der Teilstrategie „Campusentwicklung“) auch Informations- und Kommunikationstechnologien sowie akustische und visuelle Informationsquellen.

Die Digitalisierung im Bereich Studium und Lehre wird durch verschiedene bereits bestehende Systeme wie OLAT, Moodle, CommSy, Lecture2go etc. ermöglicht. Die Herstellung von barrierefreien Zugängen zu Wissen erfolgt zurzeit oftmals nur im Einzelfall und nur selten unter Einhaltung allgemein anerkannter Standards. Im Hamburgischen Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen ist geregelt, dass akustische und visuelle Informationsquellen und Kommunikationseinrichtungen barrierefrei zugänglich sind. Je nach Form und Art der individuellen Beeinträchtigungen bzw. der daraus resultierenden Behinderungen bedarf es daher unterschiedlicher Maßnahmen zur Schaffung von Barrierefreiheit. Die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention ist eine Aufgabe, die an der UHH von den für den jeweiligen Aufgabenbereich und zuständigen Organisationseinheiten wahrgenommen werden soll. Die Zusammensetzung der im Büro für die Belange von Studierenden mit Beeinträchtigungen ratsuchenden Personen entspricht in Bezug auf das Kriterium „Form der gesundheitlichen Beeinträchtigung“ überwiegend

den Ergebnissen der 22. Sozialerhebung (Kroher et. al 2023).²⁷ Ein barrierefreier Zugang bedeutet auch, sprachliche Hürden insbesondere in Lehrveranstaltungen und bei Prüfungen zu reduzieren und eine Teilhabe zu ermöglichen. Davon profitieren in hohem Maß auch internationale UHH-Mitglieder, so dass dieser Aspekt hohe Relevanz für die Internationalisierungsbestrebungen der UHH hat. Für die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention gibt es einen hamburgspezifischen Landesaktionsplan mit konkreten Aufgaben für die Hochschulen.

Die UHH verfügt über eine befugte Stelle für einen verbesserten Zugang zu urheberrechtlich geschützten Werken zugunsten von Menschen mit einer Seh- oder Lesebehinderung. Das Thema Barrierefreiheit ist als eins der zentralen Ziele in der Digitalstrategie der Universität Hamburg verankert. Eine Verankerung von Barrierefreiheit als eins der zentralen Compliance-Themen bei der Entwicklung des Standardprozesses für Digitalprojekte wird angestrebt.

Die Herstellung von Informationsbarrierefreiheit, z. B. über die CampusApp und die Zugänglichkeit als ein Schwerpunkt der Digitalisierungsstrategie des Verbundes der Bibliotheken werden umgesetzt. Chancengleichheit und gleichberechtigte Teilhabe in Bezug auf Unterstützungsangebote wie ein 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 sollen selbstverständlich sein. Eine Verankerung des Themas Barrierefreiheit in den Digitalstrategien der Fakultäten findet statt. Die barrierefreie Gestaltung von Studien- und Arbeitsbedingungen wird schrittweise implementiert und stellt einen wichtigen Aspekt der sozialen Nachhaltigkeit dar.

Die Entwicklung eines Konzepts zur Umsetzung von barrierefreier Literatur und die Entwicklung und Umsetzung von in Clustern strukturierten Standards (gruppenbezogene Standards) zur Reduktion von Barrieren bei der Durchführung von Lehrveranstaltungen und Prüfungen werden angestrebt.

5. Ausgewählte Maßnahmen in 2024-2028

Exemplarisch sollen hier Maßnahmen der UHH zu Diversität aufgeführt werden, die die strategische Ausrichtung der UHH in Bezug auf Diversität verdeutlichen. Eine Übersicht über alle Diversitätsmaßnahmen der UHH ist in der Gleichstellungsdatenbank zu finden und online über <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/gleichstellung/datenbank.html> abrufbar:

5.1. Pilotprojekt: Unconscious Bias für Berufungsausschüsse- und Auswahlkommissionen in der WiSo-Fakultät

Unconscious Biases (unbewusste Vorannahmen) sind Wahrnehmungsverzerrungen, die aufgrund von bestimmten (äußeren) Merkmalen wie beispielsweise Geschlecht oder Herkunft auftreten können und dazu führen, dass Personen unabhängig von ihrer Persönlichkeit oder Qualifikation negativ(er) bzw. positiv(er) eingeschätzt werden. Dies kann unmittelbare Auswirkungen in Auswahl- und Berufungsverfahren sowie Prüfungen haben. Insofern ist eine Sensibilisierung für unbewusste Vorannahmen von hoher Relevanz.

Das Pilotprojekt zu Unconscious Bias wird ab dem Wintersemester 2024/25 Workshops an der WiSo-Fakultät für alle Beschäftigten, insbesondere für Mitglieder in Personalauswahl- und Berufungsverfahren, etablieren und diese werden perspektivisch auf die gesamte Universität ausgerollt. Bei Leistungsorientierter Mittelvergabe (LoMi) werden Kennzahlen die Teilnahme an Unconscious Bias Workshops berücksichtigen. So soll ein Anreiz gesetzt werden. Ziel dieser Maßnahme ist es

²⁷ Vgl. Kroher et al. 2023.

- für unbewusste Vorannahmen zu sensibilisieren und die Diversitätskompetenz zu erhöhen.
- eine Qualitätssicherung der Einstellungsverfahren bei Berufungs- und Auswahlverfahren zu garantieren.
- eine diversere Beschäftigten- und Studierendenstruktur zu erreichen.
- perspektivisch Schulungen zu Unconscious Bias für alle Beschäftigten und Studierenden der Universität anzubieten.

Die Koordination und Konzeption der Maßnahme findet in enger Abstimmung der Personalentwicklung mit der WiSo-Fakultät und der Stabsstelle Gleichstellung statt. Die Schulungen stellen als Baustein im strategischen Grundsatz Diversität einen integralen Bestandteil zum Erreichen von mehr Diversität dar und berühren die strategischen Handlungsfelder Struktur und Strategie, Studierenden, Nachwuchsförderung, Personal und Führung sowie Lehre, Bildung und Forschung.

5.2. Zentrum Antidiskriminierung

Mit dem gegründeten Zentrum Antidiskriminierung werden die an der UHH im Kontext von Diskriminierung bestehenden Beratungsstellen für Beschäftigte und Studierende gebündelt. Eine noch engere Verknüpfung mit den AGG-Beschwerdestellen wird angestrebt. Die am 30.04.2024 vom Präsidium der UHH beschlossene Antidiskriminierungsrichtlinie schützt alle Mitglieder und Angehörigen der UHH vor Diskriminierung.²⁸ Zusammen mit der Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt²⁹ adressiert die UHH damit unterschiedliche Formen und Dimensionen der Benachteiligung wie beispielsweise soziale Herkunft, Beeinträchtigung oder rassistische Zuschreibung wie auch Machtmissbrauch. Perspektivisch sollen Fortbildungsmaßnahmen allen Beratungsstellenmitarbeiter:innen, auch ohne direkten thematischen Bezug zu Antidiskriminierung, angeboten werden. Die Antidiskriminierungskultur soll durch UHH-weite Workshops weiter gestärkt 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. Das Zentrum Antidiskriminierung wirkt damit in alle strategischen Handlungsfelder der UHH hinein.

5.3. House of Career & Research Culture - Karrierewege

Mit der Exzellenzstrategie der Universität wird in der sog. Hanse-Wissenschaftskarriere der Leitsatz des Berufungs- und Karrieresystems „fördern - qualifizieren – wechseln“ konsequent zu „holen – fördern – halten“ erweitert. In Teilprojekten werden Geschlechtergerechtigkeits-, Diversitäts- und Vereinbarkeitsaspekte für Nachwuchskräfte adressiert. Institutionell wird dies in der Hamburg Research Academy (HRA) umgesetzt, der an der UHH lozierten hochschulübergreifenden Einrichtung für Promotionsinteressierte, Promovierende, Postdocs, W1-Professor:innen sowie wissenschaftlich Betreuende in Hamburg. So gibt es beispielsweise in Kooperation mit dem Familienbüro Beratungsangebote zu den Themen Arbeit und Care-Verantwortung. Mentoring,

²⁸ Vgl. Antidiskriminierungsrichtlinie der Universität Hamburg, abrufbar unter [file://ad.uni-hamburg.de/redir/redir0006/bbe1163/Downloads/antidiskriminierungsrichtlinie\(1\).pdf](file://ad.uni-hamburg.de/redir/redir0006/bbe1163/Downloads/antidiskriminierungsrichtlinie(1).pdf)

²⁹ Vgl. Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt, abrufbar unter [file://ad.uni-hamburg.de/redir/redir0006/bbe1163/Downloads/richtlinie-schutz-vor-sexualisierter-diskriminierung\(6\).pdf](file://ad.uni-hamburg.de/redir/redir0006/bbe1163/Downloads/richtlinie-schutz-vor-sexualisierter-diskriminierung(6).pdf)

Coaching oder Unterstützung im Kontext von Mental Health sind weitere Angebote, die die HRA vorhält.

Aus dem von der zuständigen Vizepräsidentin geleiteten Projekt „House of Career & Research Culture“ heraus wurde die „Hamburger Erklärung der öffentlich rechtlichen Hochschulen“ am 1. November 2023 erarbeitet und veröffentlicht. Hieraus werden Rahmenbedingungen für die unterschiedlichen Karrierewege an den Hamburger Hochschulen entwickelt, worin die Beschäftigungsbedingungen und Aspekte zu Diversität und Gleichstellung Berücksichtigung finden werden. Mit dem House of Career werden wichtige Themen und Einzelmaßnahmen miteinander verknüpft und zu einer Gesamtstrategie für Forschungskultur zusammengeführt werden: Personalstruktur & Karriereentwicklung, Diversität & Chancengleichheit, gesunde Arbeit und Forschungsförderung & Evaluation. Das House of Career & Research Culture soll als zentrale Plattform ein gemeinsames Verständnis von Forschungskultur an der Universität Hamburg partizipativ entwickeln und etablieren, und zwar in enger Zusammenarbeit mit den Forschungs- und Verwaltungseinheiten und -einrichtungen sowie den Wissenschaftler:innen auf allen Karriere-stufen. 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. Diese Maßnahme berührt neben dem strategischen Handlungsfeld Nachwuchsförderung auch Struktur und Strategie sowie Lehre, Bildung und Forschung.

5.4. Internationalisierung

Zur Stärkung internationaler Forschungskooperationen sowie zur Steigerung der Internationalität und Mobilität in Lehre und Studium baut die UHH exklusive strategische Partnerschaften auf. Darüber hinaus ist die UHH auf fakultärer Ebene mit über 300 Partner-Hochschulen weltweit vernetzt. Das Projekt U15 Canada + U15 Germany – EDI (Equity, Diversity, Inclusion), bei dem sich jeweils 15 Universitäten aus Kanada bzw. Deutschland vernetzen, u.a. zu Fragen von Diversität austauschen und ein gemeinsames Positionspapier dazu verfassen, setzt Impulse für neue Entwicklungen und Themen im Kontext Diversität wie beispielsweise Indigenität, antischwarzen Rassismus und Kolonialismus und trägt zum Ausbau der Internationalisierung der UHH bei.

Diese strategische Ausrichtung berührt neben den Handlungsfeldern Studierende und Lehre, Forschung und Studium auch Struktur und Strategie, Personal und Führung sowie Nachwuchsförderung.

5.5. Personenstandsänderung

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 wieder 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. Eine Umsetzung für alle Mitglieder der UHH wird angestrebt.

Diese Maßnahme wirkt in die Handlungsfelder Studierende, Nachwuchs und Personal hinein.

5.6. Monitoring des Diversity-Klimas

Ein Monitoring des Diversity-Klimas ist ein weiterer Strang, der in die Diversitätsstrategie integriert wird. 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. Befragungen zu erweiterten Zielen und Maßnahmen des Diversity Konzepts werden angestrebt.

Das Monitoring bezieht sich auf die Handlungsfelder Struktur und Strategie, Studierende, Nachwuchs, Personal und Führung wie Forschung, Lehre, Bildung.

5.7. Anonymisierte schriftliche Prüfungen

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 getestet und perspektivisch an der gesamten Universität ausgerollt werden.

Dieses Projekt berührt das Handlungsfeld Studierende wie Forschung, Lehre, Bildung.

6. Literatur

- BMBF (Hrsg.) (2021): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2021. 22. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung.
- Heublein, Ulrich et al. (2017): Zwischen Studienerwartungen und Studienwirklichkeit. Ursachen des Studienabbruchs, beruflicher Verbleib der Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher und Entwicklung der Studienabbruchquote an deutschen Hochschulen. In: Forum Hochschule, Heft 1.
- Karakaşoğlu, Yasemin (2016): Erfordernis und Bedeutung von Diversity-Management Grundlegende Überlegungen für die Hochschulentwicklung. In: News. Gender, Politik, Universität. Heft 2, S. 8-10.
- Kroher, Martina et al. (2023): Die Studierendenbefragung in Deutschland: 22. Sozialerhebung. Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2021, Berlin.
- Thomas, Liz (2002): Student Retention in Higher Education: The Role of Institutional Habitus. In: Journal of Education Policy, Heft 4, S. 423-442.
- Walgenbach, Katharina (2014): Heterogenität – Intersektionalität – Diversity in der Erziehungswissenschaft.