

Dr. Angelika Paschke-Kratzin & Dr. Lars Vorberger

---

**Erfahrungsbericht:** Äußere Einflussfaktoren und strategische Entwicklung und Verankerung von Diversity an einer Exzellenzuniversität

# Diversity an der Universität Hamburg - Erfahrungsbericht

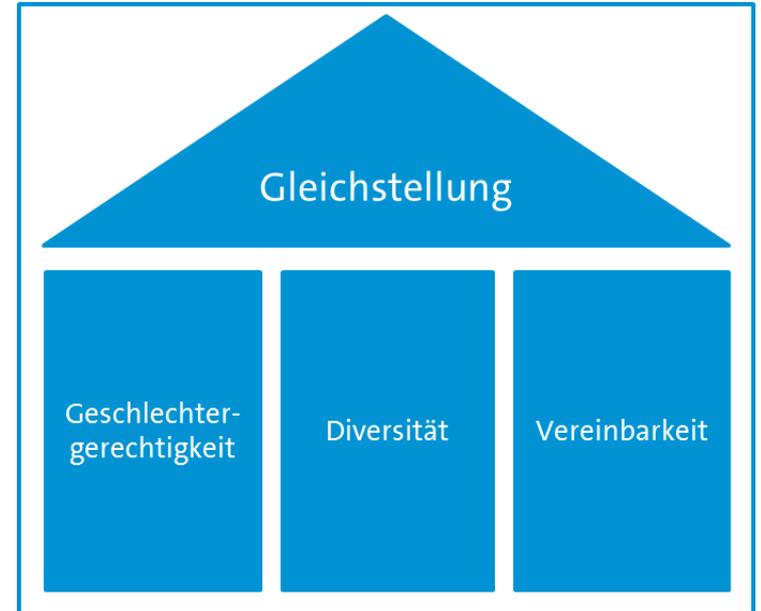
## Überblick

- (1) Einflussfaktoren
- (2) Status Quo
- (3) Einordnung & Ausblick



# Diversity an der Universität Hamburg

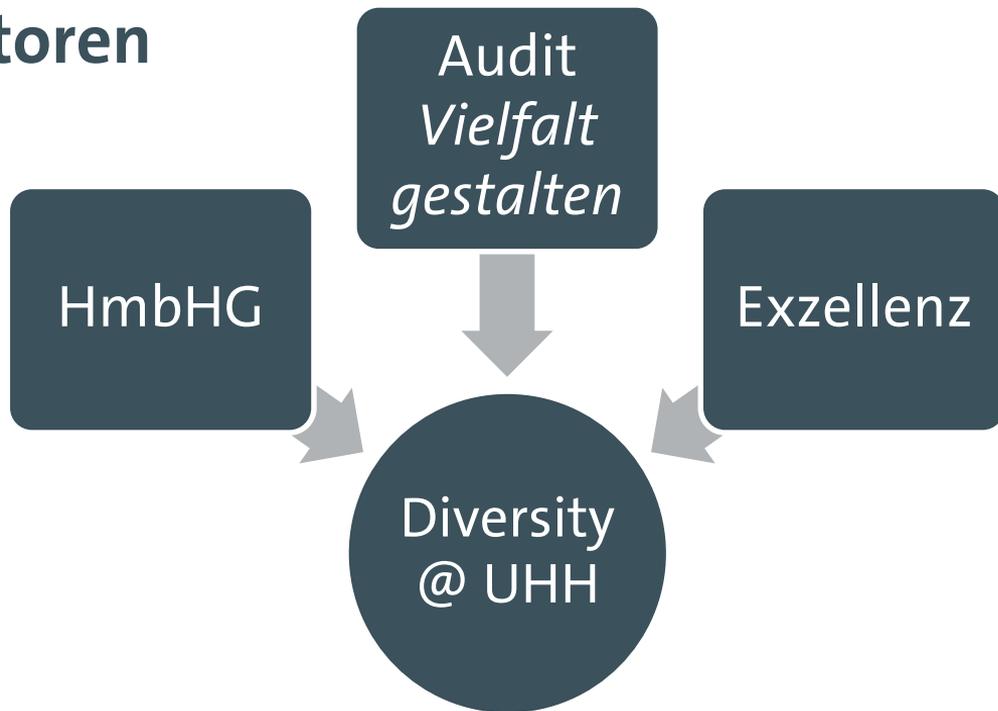
- An der UHH werden unter dem Dach Gleichstellung die drei Säulen Geschlechtergerechtigkeit (Gender), Diversität (Diversity) und Vereinbarkeit (Familie) vereint.
- d. h. Diversity als Teil der Gleichstellung



---

# Einflussfaktoren

# Äußere Einflussfaktoren



# Hamburgisches Hochschulgesetz

- 18. Juli 2001
- § 3 (4) HmbHG: „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).“
- § 3 (5) Gleichstellung von Frauen und Männern („Sie stellen Gleichstellungspläne auf und erlassen Richtlinien zur Erhöhung des Anteils des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal [...].“)

# Hamburgisches Hochschulgesetz

- diskriminierungsfreie Umgebungen
- Abbau bestehender Benachteiligungen
- Konzept zum Umgang mit Verschiedenheit

# Exzellenzstrategie

- seit 2019 Exzellenzuniversität, mit dem Flagship-Konzept: „Innovating und cooperating for a sustainable future“
- 4 Exzellenzcluster: CUI: Advanced Imaging of Matter; CLICCS: Climate, Climatic Change, and Society; UWA: Understanding Written Artefacts und QU: Quantum Universe
- 5 zentrale Themen: Exzellenz in (1) Forschung, (2) Lehre, (3) Transfer, (4) Internationalisierung und (5) Forschungsinfrastruktur (24 Vorhaben)

# Exzellenzstrategie – Diversity

- „Innovating und cooperating for a sustainable future“
- (A.2.2.1.) Universitätskonzept : Equal opportunity and diversity > Trias, Diversity Audit, Def. von Diversity, Bsp. Kodex zur Religionsausübung (26-27)
- (C.6.2.) wichtigste interne Maßnahmen in den Bereichen Internationalisierung, Chancengleichheit, Personalplanung, Rekrutierung und Entwicklung sowie Kooperationen seit 2007: Diversity-Konzept (141)

# Exzellenzstrategie – Diversity

- Exzellenzcluster (neben Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten)
  - **QU:** Diversity & Family (Diversity, Family, Equal Opportunity)
  - **CUI:** Diversity (Equal opportunities, Compatibility, Intercultural, Mental Health, LGBTQI\*)
  - **UWA:** Equal Opportunity, Coordinator Equal Opportunity
  - **CLICCS:** Equality (Gender, Diversity, Family)

## Exzellenzstrategie – Verlauf

- interne Zwischenevaluation der Vorhaben 2022, Vorbereitung der erneuten Cluster-Antragsstellung bis 2024 & Evaluation durch den Wissenschaftsrat (WR) 2025
- Anforderungen der DFG und des WR hinsichtlich einer Konzeptentwicklung und deren Umsetzung in den Themenfeldern „Gleichstellung/Diversity“ und „Nachwuchsentwicklung“

## ***Audit Vielfalt gestalten (Stifterverband)***

- 2016 – 2018 Teilnahme am Diversity-Audit des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft
- 20. Februar 2019 Auszeichnung mit dem Zertifikat „Vielfalt gestalten“ als erste Hamburger Hochschule
  - Diversity-Konzept
  - Gleichstellungsdatenbank
  - Beratungslandkarten

# Audit *Vielfalt gestalten* (Stifterverband)

- Diversity-Konzept
  - Ausgangssituation
  - Ziele und strategische Handlungsfelder des universitären Diversity-Managements
  - Maßnahmen

## ***Audit Vielfalt gestalten (Stifterverband)***

- Gleichstellungsdatenbank
  - seit 2018, aktualisiert und erweitert 2022
  - 200 Maßnahmen: Veranstaltungen, Förderungen, Vernetzungsangebote, Beratungen u.v.m.
  - Filterung nach Schlagworten, Fachgebieten und Zielgruppen



---

# Status Quo

# Status Quo

- Diversity-Konzept
- Veranstaltungen
- Runder Tisch Diversity
- zusätzliche Maßnahmen | Projekte

# Status Quo

- Diversity-Konzept
  - Umsetzungsstand gesamt:

offen	6
in Bearbeitung	18
fertig	14

# Status Quo

- Diversity-Konzept
  - (20) Umsetzung Urteil BVerfG zum Personenstand/Namensänderung
  - (24) Schaffung von Role Models
  - (25) LGBTI-Netzwerk in Pilotfakultät
  - (38) Entwicklung Zusatzfunktion „UHH-App“ zu Barrierefreiheit

# Status Quo

- Science and beyond – Das LGBTQI\*-Netzwerk
  - Netzwerk für LGBTQI\*-Mitarbeitende und Unterstützer:innen, offen auch für andere Hochschulen und Forschungsreinrichtungen
  - Ziele: Vernetzung & Austausch, Erhöhung der Sichtbarkeit und Sensibilisierung
  - regelmäßige Veranstaltungen, Vortragsreihe (im April: Economic Research on LGBTQ+ issues), Kaffeepause (jeden 4. Donnerstag im Monat, bisher digital)

# Status Quo

- Veranstaltungen
  - Stabsstelle Gleichstellung (Aktive Mittagspause, geschlechtergerechte Sprache, Workshops)
  - Diversity-Tage
    - erster Diversity-Tag an der UHH am 07.06.2016
    - seit 2018 mehrtägige Veranstaltung
    - 2020 und 2021 digital
    - 2022: vom 13.-17.06., über 35 Einzelveranstaltungen (digital, hybrid und in Präsenz)

# Status Quo – Runder Tisch Diversity

## Runder Tisch Diversity

- Vernetzung und Information zum Handlungsfeld Diversity auf Leitungsebene
- entscheidungsvorbereitendes Forum für Diversity-Belange an der UHH, bspw. Vorbereitung *Re-Audit Vielfalt gestalten*

## Gleichstellungsakteur:innen/ Arbeitskreis Diversity

- reines Austauschforum mit niedrigschwelligem Ansatz der Beteiligung auf Arbeitsebene
- Vernetzungsveranstaltung mit Informationscharakter
- Arbeitskreis, um Maßnahmen und Projekte (des Diversity-Konzepts) konkret umzusetzen

## Beratungsgremium Diversity

- internationale Critical Friends
- Clearing- und Monitoringstelle für Diversity-Belange der UHH-Mitglieder
- Erarbeitung neuer Diversitätsmaßnahmen sowie Empfehlungen an Präsidium und Hochschulrat

# Status Quo

- zusätzliche Maßnahmen | Projekte
  - Projekt „Collective Responsibility“ (vgl. Maßnahme 5: Implementierung Antidiskriminierungsgrundsätzen)
  - Konzept All-Gender-Toiletten
  - ...

## Status Quo

- „Collective Responsibility Rassismus(kritik) an Hochschulen“
  - Raum für die Auseinandersetzung mit institutionellem und strukturellem Rassismus an Hochschulen, vor allem an der UHH
  - Ziele: (1) kritische Reflexion der historisch gewachsenen Ausgangssituation der UHH, (2) Förderung des konstruktiven Umgangs mit Diversität und (3) Bekämpfung rassistischer Diskriminierung
  - Arbeitsgruppen: (1) Rassismuskritik und Lehre, (2) Rassismuskritische Beratung und Information und (3) Dialogreihe „Critical Whiteness“

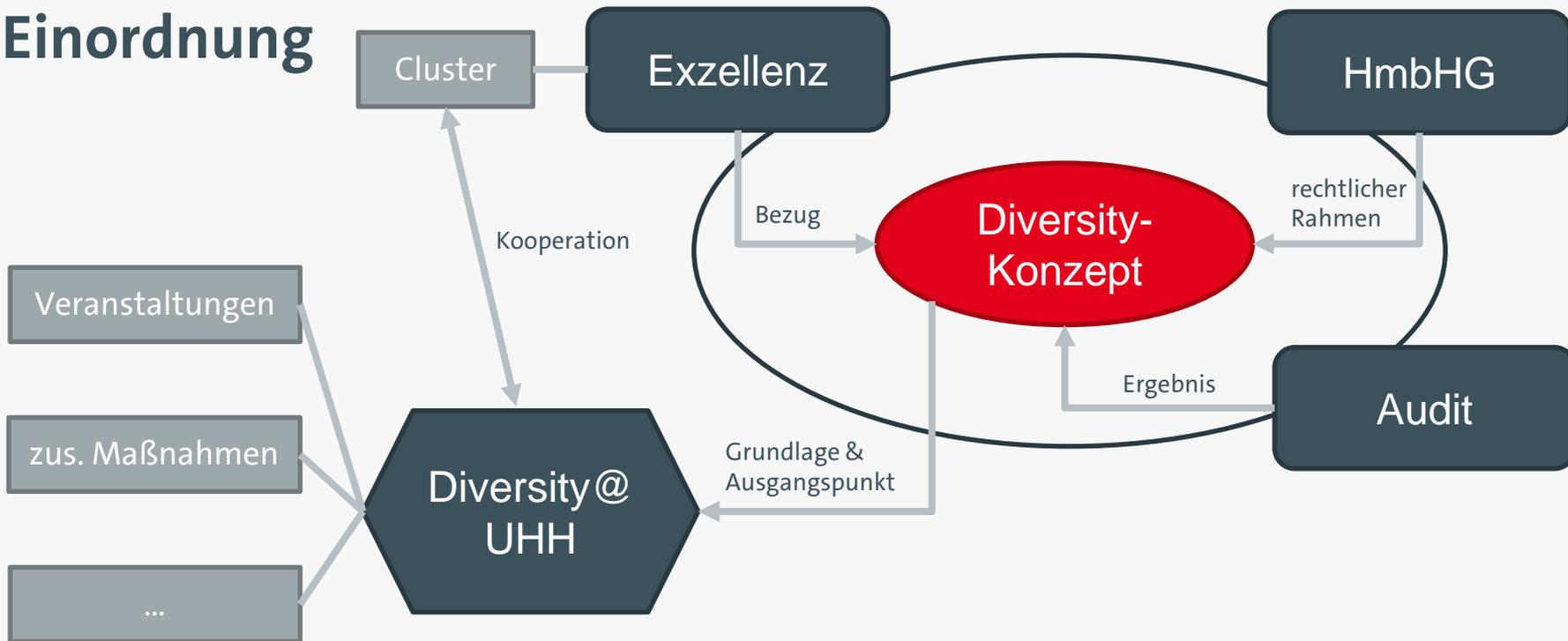
# Status Quo

- All-Gender-Toiletten
  - übergreifendes Konzept für diskriminierungs- und barrierefreie Nutzung von Toiletten für alle Menschen an der UHH als zusätzliches Angebot
  - Berücksichtigung von Bestand, Sanierungen und Neubauten
  - verschiedene Umsetzungsmöglichkeiten

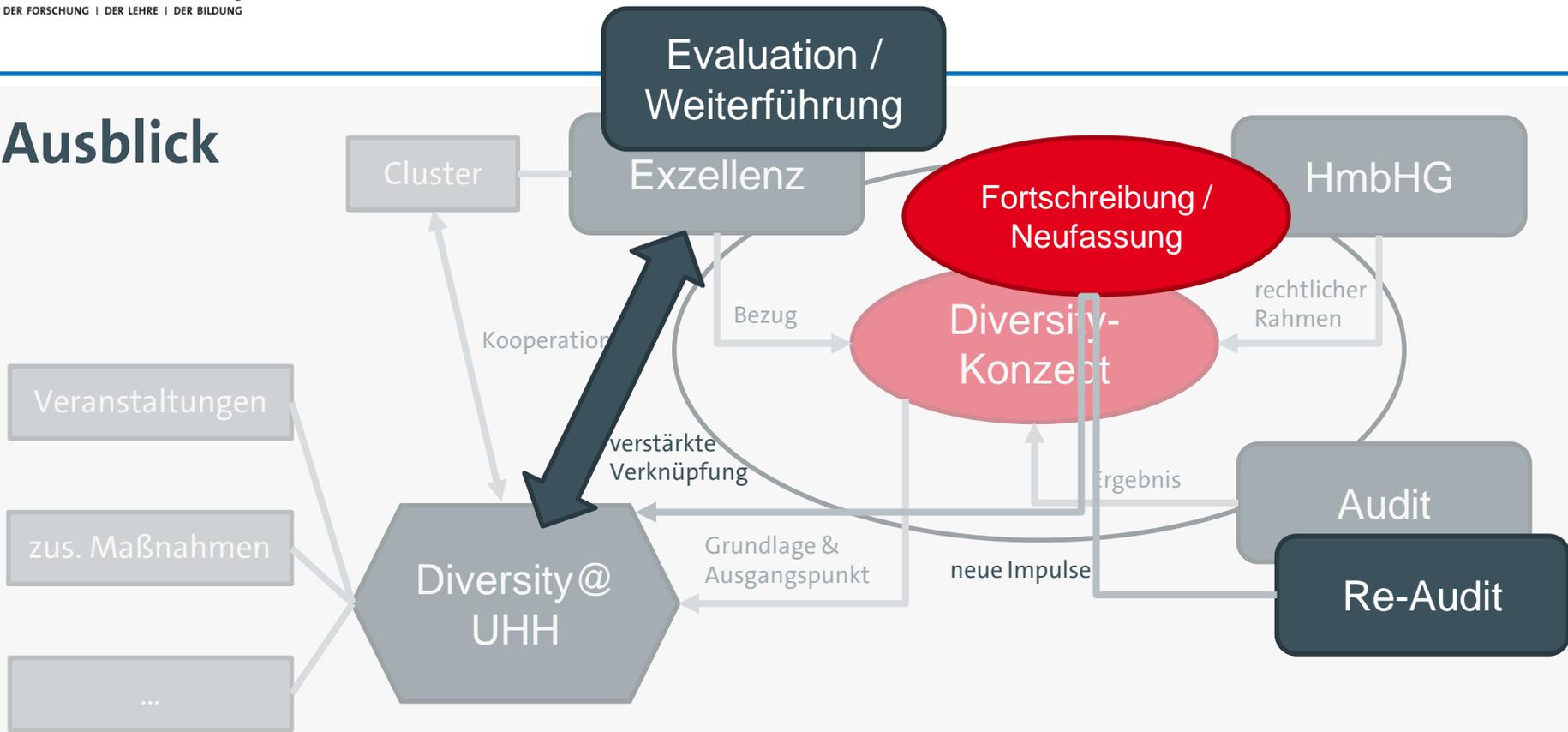
---

# Einordnung & Ausblick

# Einordnung



# Ausblick





Universität Hamburg  
DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

# Vielen Dank!

---