



UNIVERSITÄT ZU LÜBECK



# diVeRSITäts sTRAtEgIE



IM FOCUS DAS LEBEN




UNIVERSITÄT ZU LÜBECK

## Präambel

„Die Universität zu Lübeck ist ein Ort der Vielfalt. Wir treten für eine plurale Gesellschaft, für Weltoffenheit und Chancengleichheit ein und engagieren uns entschieden gegen Diskriminierungen. Unser aktives Bekenntnis zu Diversität ist die ethische Grundvoraussetzung eines gerechten und friedlichen Zusammenlebens und zugleich Merkmal einer leistungsstarken und international vernetzten Universität.“ (Diversity-Profil, 2018).

Bildungs-, Familien- und Geschlechtergerechtigkeit, Inklusion und Diskriminierungsfreiheit sind übergeordnete Ziele, denen die Universität sich verpflichtet fühlt.



 charta der vielfalt

**UNTERZEICHNET**



## Strategie

Um diese übergeordneten Ziele in konkreten, nachhaltigen Schritten zu erreichen, wird eine Diversitätsstrategie vereinbart.

Sie legt einerseits eine organisatorische Struktur und Rahmung zugrunde, die nachhaltig Ressourcen bereitstellt und sichert – formuliert andererseits Partizipation und Agilität als Arbeitsprinzipien, die das Diversity Management an Bedarfen und Möglichkeiten orientieren.

Leuchtturm-Projekte, die das Diversity-Profil der Universität charakterisieren, verbinden beides, indem sie verstetigte Ressourcen und Kompetenzen zur Verfügung stellen und durch erfolgreiche Verfahrensweisen auf die Universität ausstrahlen.

Diese Strategie wird regelmäßig in Verfahren der Qualitätssicherung überprüft und angepasst.

## Strategische Ziele

Eine nachhaltige Implementierung von Diversity als Qualitätsmerkmal in alle strategische Prozesse der Universität

Ein Wandel der Führungs- und Arbeitskultur durch den Erwerb von Gender-Diversity-Kompetenz

Ein chancengerechter Zugang zum Studium

Inklusive und diskriminierungsfreie Arbeits- und Studienbedingungen

Eine nachhaltige Förderung von Diversity-Projekten

Neue und weiterentwickelte diversitätsbezogene Lehrmodule und Forschungsprojekte

# Grundprinzipien

## Bildungsgerechtigkeit

Unter Bildungsgerechtigkeit verstehen wir Chancengleichheit insbesondere hinsichtlich des sozioökonomischen Hintergrunds, im Weiteren aber auch hinsichtlich aller Diversitätskategorien. Bildungsgerechtigkeit begreifen wir als genuine Aufgabe unserer Universität. Sie ist als Kriterium für die Teilhabe an Studium und akademischer Arbeit Knotenpunkt aller in der Präambel genannten Gerechtigkeitsdimensionen.

## Diskriminierungsfreiheit

Alle Maßnahmen und Strategien zielen auf eine diskriminierungsfreie Teilhabe an Studium, Arbeit und akademischer Karriere ab. Unter Diskriminierung verstehen wir Ungleichbehandlungen, die Menschen aufgrund schützenswerter Merkmale benachteiligen, abwerten, bedrohen oder belästigen. Diese können von einzelnen Personen, aber auch von Institutionen ausgehen. Unsere Strategien gegen Diskriminierung werden begründet durch wissenschaftlich fundierte Kenntnis von hochschulspezifischen und gesamtgesellschaftlichen Diskriminierungsmechanismen.

## Interprofessionalisierung

Unter Interprofessionalisierung verstehen wir das voneinander und miteinander Lernen und Lehren verschiedener Professionen. Die Studiengänge der Universität sind interprofessionell aufgebaut. Die Universität als Ganze lernt dadurch, fächerübergreifend und

kooperativ zu denken und zu handeln. Dieser Ansatz prägt auch das Diversity Management.

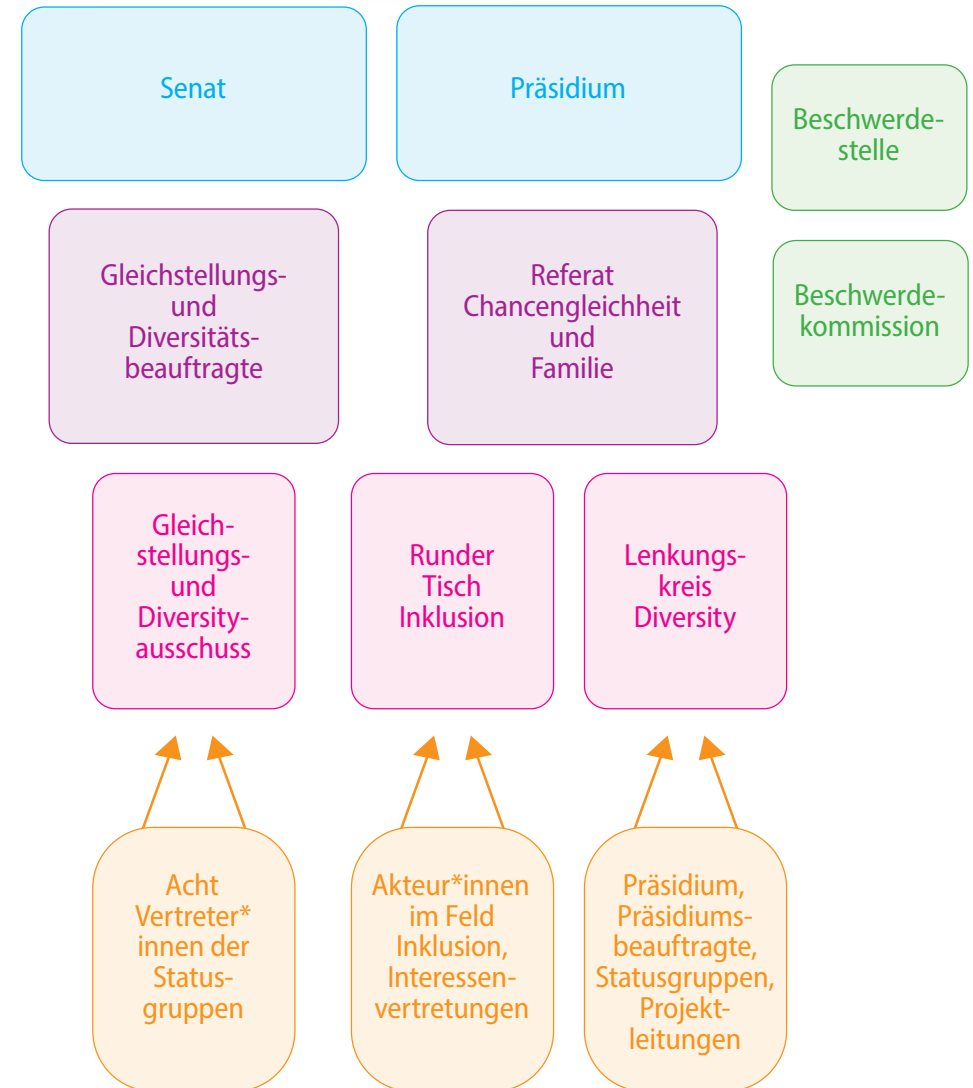
## Partizipation

Partizipation meint zum einen die Integration aller Statusgruppen und Fachbereiche, zentraler und dezentraler Akteur\*innen in das Diversity-Management, zum anderen eine politisch stärkende diversitätsgerechte Teilhabe der Zielgruppen an der Entwicklung von Maßnahmen und Strategien. Die Universität setzt dieses Prinzip auf allen genannten Ebenen des Diversity Management um.

## Qualitätssicherung

Die Verwaltungsbereiche Chancengleichheit und Qualitätsentwicklung sind in der Abteilung „Strategische Hochschulentwicklung“ zusammengefasst und arbeiten eng zusammen. Das Diversity Management verpflichtet sich zu einer regelmäßigen internen wie externen Qualitätssicherung hinsichtlich der Ziele, Strategien, Maßnahmen und eingesetzten Ressourcen.

## Arbeitsstruktur





# Leuchttürme

## Instrumente

### Hochschulstrategie

- Gleichstellungs- und Diversityplan im Struktur- und Entwicklungsplan

### Hochschulrecht

- Richtlinie zum Schutz vor Belästigung, Diskriminierung und Gewalt
- Hausordnung

### Monitoring

- Wiederholungsbefragungen zu Rassismus
- Umfrage zu Diskriminierungserfahrungen und zur sozialen Situation in der Studiengangsevaluation
- Barrierefreiheit und Inklusion als Qualitätsmerkmale im Rahmen der Kursevaluation
- Interviewstudie Barrierefreiheit 2018
- Mitarbeiterbefragung

### Kulturwandel und Sensibilisierung

- Interne Weiterbildung
- Personalentwicklungsstrategie
- Abend der Vielfalt

### Qualitätssicherung

- Audit Vielfalt Gestalten
- audit familiengerechte hochschule
- Total E-Quality-Prädikat

### Vernetzung

- Netzwerk Diversity an Hochschulen
- Netzwerk Antidiskriminierung
- Runder Tisch Echte Vielfalt Schleswig-Holstein
- Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten; Kommissionen Queere\* Gleichstellungspolitik an Hochschulen und Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt
- Runder Tisch Inklusion Schleswig-Holstein

### Propädeutikum

Das Propädeutikum der Universität zu Lübeck wurde 2016 als Integrationsprogramm für geflüchtete und internationale Studierende aus dem Studierenden Service Center heraus für studieninteressierte Geflüchtete aufgebaut. 2019 wurde es um ein Angebot aus Orientierungssemester und propädeutischen Kursen für deutschsprachige Studieninteressierte zur Vorbereitung für die MINT-Fächer erweitert. Aus diesem Angebot heraus konnte in Reaktion auf die durch die Covid-19-Pandemie verschärfte Bildungsgerechtigkeit ein bedarfsgerechtes Kurzzeitpropädeutikum entwickelt werden.

Es steht damit modellhaft zum einen für die zentrale Bedeutung der Bildungsgerechtigkeit, zum anderen für ein sowohl bedarfsgerechtes, flexibles und zugleich in den Ressourcen verteiltes Diversity Management.

### KoBAS

Die Konfliktberatung und Antidiskriminierungsstelle KoBAS wurde 2018 aus dem Referat Chancengleichheit und Familie heraus aufgestellt. Sie ist verbunden mit dem Ziel, inklusive und diskriminierungsfreie Arbeits- und Studienbedingungen zu schaffen. In diesem Sinne entwickelt sie präventive Maßnahmen, ist an Evaluationen und Umfragen beteiligt und bietet Beratung bei Konflikten und Diskriminierungen an. Sie arbeitet auf der Grundlage der Richtlinie zum Schutz

vor Belästigung, Diskriminierung und Gewalt. Sie ist Teil der Beschwerdekommision und mit der Beschwerdestelle vernetzt.

### Personalentwicklung

Die Interne Weiterbildung bietet verschiedene Zertifikate an, um individuell Karrieren zu profilieren – in allen Zertifikaten sind Kurse zu Diversity verpflichtend. Im Personalentwicklungskonzept der Universität zu Lübeck wird ein diversitätssensibler Personalentwicklungsansatz verfolgt, indem personelle Vielfalt anerkannt wird und die verschiedenen Kompetenzen und Potenziale der Mitarbeiter\*innen zur strategischen Weiterentwicklung auf Personen- und Organisationsebene genutzt und gefördert werden. Dementsprechend werden zielgruppenspezifische Entwicklungswege aufgezeigt und durch adäquate Personalentwicklungsmaßnahmen unterstützt.

### Gesunde Hochschule

Das Gesundheitsmanagement der Universität zu Lübeck entwickelt zahlreiche Maßnahmen zur Förderung gesunder Studien- und Arbeitsplätze. Die KoBAS und die Inklusionsbeauftragte sind Mitglieder in der koordinierenden AG Gesunde Hochschule. Innovative Pilotprojekte zur Studierendengesundheit und zur Gesundheit am Arbeitsplatz konnten verstetigt werden und werden wissenschaftlich durch eigens geschaffene Lehrstühle konzipiert, evaluiert und weiterentwickelt.

## Entwicklungsziele

Die Universität zu Lübeck nimmt in den kommenden drei Jahren nachfolgende konkrete Entwicklungsziele in den Fokus, um die übergeordneten strategischen Ziele zu erreichen.

### >> Integration von Diversity in strategische Handlungsfelder

#### **Digitalisierung**

Die Universität zu Lübeck strebt eine diversitätsgerechte, insbesondere barrierefreie Digitalisierung an.

#### **Internationalisierung**

Die Universität entwirft eine Internationalisierungsstrategie, die Diversity, Antidiskriminierung und Bildungsgerechtigkeit zentral berücksichtigt.

#### **Führungskräfteentwicklung**

Die Universität erarbeitet ein Konzept zur Führungskräfteentwicklung, das sowohl eine diversitätsgerechte Personalentwicklung als auch Diversity-Kompetenz als Kriterium für Führungskompetenz beinhaltet.

### >> Diversitätsbezogene Projekte und Schwerpunkte

#### **Bildungsgerechtigkeit**

Das Leuchtturm-Projekt Propädeutikum soll um flankierende Maßnahmen ergänzt werden.

#### **Infrastruktur**

Die bauliche, technische und digitale Infrastruktur wie auch Verwaltungsprozesse sollen barrierefrei gestaltet oder umgebaut werden.

#### **Lehre**

Bedarfe und Möglichkeiten zur Integration von Diversity in die Kurrikula sollen identifiziert werden und darauf aufbauend sollen erste, modellbildende Module entwickelt werden.

#### **Antidiskriminierung**

Um Diskriminierungen vorzubeugen und die Diversitätskompetenz aller Universitätsangehörigen zu erhöhen, werden bereichs- und bedarfsbezogene Handreichungen und Schulungen mit dem Anti-Bias-Ansatz entwickelt beziehungsweise durchgeführt.

#### **Rechtsextremismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit**

Die Universität zu Lübeck entwickelt Maßnahmen gegen Rechtsextremismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit auf dem Campus. Sie beschließt einen Aktionsplan gegen Rassismus.

#### **Inklusion**

Die aus der durchgeführten Interviewstudie zur Barrierefreiheit abgeleiteten Maßnahmen zur Inklusion werden verstetigt und weiterentwickelt.

*Die Diversitätsstrategie wurde am 17. Januar 2022 vom Präsidium der Universität zu Lübeck verabschiedet.*





[uni.luebeck.de](http://uni.luebeck.de)

IM FOCUS DAS LEBEN



 charta der vielfalt

UNTERZEICHNET

