



# Diversitätsstrategie

Erarbeitet im Rahmen der Teilnahme am Audit „Vielfalt gestalten“.

Zur fortlaufenden weiteren Bearbeitung vorgesehen.

Kontakt: Diversitätsbeauftragter, Niklas Radenbach, [diversitaet@uni-erfurt.de](mailto:diversitaet@uni-erfurt.de)

## Inhalt

Präambel .....	1
Ziele .....	2
Strategie .....	3
Verankerung von Diversität und Inklusion .....	5
Stärken, Herausforderungen und Entwicklungspotenziale .....	11
Agenda zum weiteren Vorgehen .....	12

## Präambel

Die Universität Erfurt blickt auf eine lange wissenschaftliche Tradition zurück. Sie ist eine der frühen Universitäten in Deutschland und hat sich in ihren historischen Anfängen als Stätte des Humanismus einen Namen gemacht. Mit ihrer Neugründung als Reformuniversität im Jahr 1994 wurde an die ältere Geschichte angeknüpft, zugleich aber vollzogen sich auch wesentliche Veränderungen. Mit der *Philosophischen Fakultät*, der *Staatswissenschaftlichen Fakultät* und dem *Max-Weber-Kolleg* verfügte die neugegründete Universität von Beginn an über ein geistes-, kultur-, rechts-, wirtschafts- und sozialwissenschaftliches Fächerspektrum. Dieses wurde mit der Aufnahme der Pädagogischen Hochschule im Jahr 2001 um die bildungswissenschaftlichen Disziplinen der Erziehungswissenschaft, der Psychologie sowie um die Fachdidaktiken und pädagogischen Fächer erweitert. 2002 erfolgte die Gründung der *Willy Brandt School of Public Policy* – zunächst unter dem Namen *Erfurt School of Public Policy* – als zentrale wissenschaftliche Einrichtung. 2003 wurde das seit 1952 bestehende Philosophisch-Theologische Studium als *Katholisch-Theologische Fakultät* in die Universität aufgenommen. 2006 konstituierte sich die *Erfurt School of Education*, 2019 erfolgte die Gründung des *Erfurt Laboratory for Empirical Research* (ErfurtLab). Im Jahr 2023 hat das neu geschaffene *Institute for Planetary Health Behaviour* (IPB) seine Arbeit aufgenommen. Am Forschungscampus Gotha verfügt die Universität bereits seit 2004 über die *Forschungsbibliothek*, das *Forschungszentrum Gotha* sowie seit 2020 über das *Forschungskolleg Transkulturelle Studien/Sammlung Perthes*.

Insgesamt lässt sich konstatieren, dass die beschriebene Wiedergründung, die Aufnahme und Weiterentwicklung von Struktureinheiten und Einrichtungen das Profil der Universität diversifiziert und zugleich geschärft hat. Die Geschichte der Universität seit ihrer Neugründung kann insgesamt als Prozess organisationaler Inklusion bezeichnet werden, der sehr erfolgreich verlaufen ist. Die Vielfalt der unterschiedlichen Struktureinheiten, das praktizierte Zusammenwirken zwischen und innerhalb von diesen sowie die Bereitschaft, sich immer wieder zu überdenken und weiterzuentwickeln, trägt maßgeblich zur Wirksamkeit der Universität Erfurt und zu ihrer Sichtbarkeit bei.

Diversität ist insbesondere auch über ihre Mitglieder und Angehörigen ein fester Bestandteil im Profil der Universität Erfurt und zugleich ein wichtiger Bezugspunkt für ihre Zukunftsentwicklung. Menschen wie sie sind, mit unterschiedlichen sozialen Hintergründen und Bildungsbiographien, in verschiedenen Lebenslagen, mit chronischer Erkrankung und Behinderung oder gesund, mit Familienaufgaben, mit diversen geschlechtlichen und sexuellen Identitäten, verschiedenen Hautfarben, unterschiedlichen Migrationsgeschichten, verschiedenen Nationalitäten und ethnischen Zugehörigkeiten, Religionen, Weltanschauungen und einer Vielzahl weiterer Differenzierungsmerkmale – sie alle sollen sich an der Universität Erfurt willkommen fühlen und diese als Ort begreifen, den sie mitgestalten und weiterentwickeln können. Vielfalt ist für die Universität mit Chancen verbunden. Gerade mit den an ihr vertretenen Disziplinen kann und will die Universität Erfurt wichtige Beiträge zum Umgang

mit Vielfalt im Kontext gegenwärtiger gesellschaftlicher Entwicklungen und Zukunftsaufgaben leisten.

## Ziele

Im Rahmen ihrer Diversitätsstrategie erachtet die Universität Erfurt es für wichtig, ein weites Verständnis von Diversität zugrunde zu legen, das sowohl Unterschiede zwischen Menschen als auch deren verbindende Gemeinsamkeiten in den Blick nimmt. Der zentrale Anspruch und das fortdauernde Ziel im Umgang mit Diversität besteht für die Universität darin, sich selbst als inklusive Einrichtung zu gestalten. Der Begriff der Inklusion wird dabei weit verstanden und umfasst sämtliche Aktivitäten, Angebote und Maßnahmen, die darauf abzielen, Diversität konstruktiv und fördernd zu adressieren. Dies schließt die Ermöglichung von Chancengleichheit sowie Teilhabe und den Schutz vor Diskriminierung ausdrücklich ein. Die Universität stellt sich dezidiert gegen Benachteiligungen – unabhängig davon, ob diese direkt oder indirekt, strukturell oder institutionell erfolgen, ein bestimmtes Merkmal adressieren oder auf mehrere Dimensionen gerichtet sind. Ebenso positioniert sie sich entschlossen gegen jede Form von Belästigung und Gewalt. Vielfalt und Toleranz sollen vielmehr als selbstverständliche Normalität im Miteinander und als Bereicherung im Hochschulalltag angesehen und gelebt werden.

Basierend auf den vorangehenden Ausführungen besteht das zentrale Ziel für die Universität darin, sich in den kommenden Jahren als diversitätssensible, inklusive Hochschule weiterzuentwickeln. Besonderer Fokus liegt hierbei auf der Stärkung einer Alltagskultur, die sich durch Wertschätzung, Achtsamkeit und den konstruktiven und fördernden Umgang mit Vielfalt auszeichnet. Die Universität will sich hierbei als lernende Organisation begreifen und stärken. Sie will ihren Mitgliedern und Angehörigen die Möglichkeit geben, für ihre Belange und Interessen einzutreten, sie will ihre Stimmen hörbar werden lassen, damit Vielfalt in der Universität erfahrbar wird und in diversitätsbezogene Aktivitäten und Maßnahmen und somit in die Ausgestaltung der Universität einfließen können. Auf diese Weise will die Universität sich stetig als inklusive Hochschule weiterentwickeln.

In Bezug auf Studium und Lehre ist der Umgang mit Diversität für die Universität Erfurt mit dem Anspruch verbunden, die Studierenden in ihrer Vielfalt aktiv zu fördern. Die Universität will für unterschiedliche Studieninteressierte offen sein, auch für solche, für die der Hochschulzugang aus strukturellen Gründen mit besonderen Herausforderungen verbunden ist. Ziel ist insgesamt, für eine diversifizierte Studierendenschaft Rahmenbedingungen zu schaffen, damit sie den von ihnen angestrebten Studienerfolg bestmöglich erreichen können. Die Universität will dabei in den oben genannten wissenschaftlichen Disziplinen qualifizieren und die Studierenden damit auf die Herausforderungen einer modernen Gesellschaft vorbereiten. Absolvent:innen sollen in der Lage sein, in beruflichen, sozialen und

gesellschaftlichen Kontexten souverän zu agieren, mit Mehrdeutigkeiten reflektiert umzugehen und ihr Wissen sinnvoll anzuwenden. Auf diese Weise will die Universität einen Beitrag für gesellschaftlich verantwortungsvolles Handeln in einer Welt leisten, die von Unsicherheiten geprägt ist und Resilienz erfordert, um andauernde und bevorstehende Krisen zu bewältigen.

Ebenso ist die Universität bestrebt, die Diversität ihrer Beschäftigten aktiv zu fördern. Ziel ist es, Rahmenbedingungen zu schaffen, damit sich jede Person, die an der Universität eine Tätigkeit aufnimmt, willkommen fühlen kann. Gesellschaftliche Vielfalt soll sich nach Möglichkeit auch in der universitären Personalstruktur widerspiegeln. Von einer inklusiven, kompetenzorientierten Personalentwicklung kann die:der Einzelne und die Universität insgesamt profitieren.

Bezogen auf die an der Universität durchgeführte Forschung stellt Diversität für die Universität – wie bereits in ihrer positiv beschiedenen Anfrage auf Mitgliedschaft in der Deutschen Forschungsgemeinschaft in 2018 dargelegt – ein wichtiges Element für die Horizonterweiterung, Kreativität und Weiterentwicklung in den Kultur- und Sozialwissenschaften dar. Zahlreiche an der Universität realisierte Forschungsprojekte adressieren inhaltlich Fragen von Diversität und Inklusion. Daran will die Universität anknüpfen und auch künftig wissenschaftliche Fragen adressieren, die für die Theorie und Praxeologie einer vielfältig-pluralen Gesellschaft von Bedeutung sind. Ziel ist auch, die durch Diversität und Inklusion entstehende Perspektivenvielfalt zu nutzen, um innovative, multidimensionale Lösungen zu erarbeiten und sich (weiterhin) als sehr erfolgreiche forschende Einrichtung zu profilieren. Die von Wissenschaftler:innen der Universität generierten Erkenntnisse zu Diversität und Inklusion sollen auch außerhalb der Scientific Community rezipiert und aufgegriffen werden. Die Universität will Transfer in die Gesellschaft leisten, gesellschaftliche Transformationsprozesse mitgestalten und zu einem konstruktiven Umgang mit Vielfalt in einer globalisierten Welt beitragen.

## Strategie

Der konstruktive Umgang mit Vielfalt ist eine Daueraufgabe, die sich immer wieder neuen Fragen und sich verändernden Anforderungen zu stellen hat. In diesem Sinne sind die im vorangehenden Abschnitt formulierten Zielsetzungen als prozessual zu begreifen. Sie fungieren als Bezugspunkte, die im Verlauf der nächsten Jahre immer aufs Neue konkretisiert und bei Bedarf auch reformuliert werden können.

Von zentraler Bedeutung, um die formulierten Ziele zu erreichen, ist eine auf Partizipation setzende Hochschulsteuerung, die den konstruktiven Umgang mit Vielfalt als gemeinsame Verantwortung versteht. Herangehensweise ist für die Universität hierbei, Diskursräume und -formate bereitzustellen, in denen alle Mitglieder und Angehörigen ihre Stimme und

somit ihre Interessen und Bedarfe in Bezug auf Diversität und Inklusion einbringen können. Davon ausgehend lassen sich gemeinsam neue Aktivitäten, Angebote und Maßnahmen entwickeln und umsetzen, die den geäußerten Interessen und Bedarfen Rechnung tragen. Partizipation, Artikulation von Interessen und Bedarfen, gemeinsames Konzipieren und gemeinsames Tun, sind somit wichtige, ineinandergreifende Schritte, um die Universität im Sinne einer lernenden Organisation immer weiter diversitätssensibel und inklusiv auszugestalten.

Auf Ebene der Hochschulleitung ist Diversität als Aufgabenfeld gemäß Geschäftsverteilungsplan dem Präsidenten zugeordnet. Dieser wird bei seiner Aufgabenwahrnehmung durch den Beirat für Diversität unterstützt. Darüber hinaus wird das Aufgabenfeld Diversität von einer Vielzahl weiterer Akteur:innen und Entscheidungsorgane mitgestaltet. Zu nennen ist insbesondere der Senat als zentrales Entscheidungsgremium der akademischen Selbstverwaltung, ebenso die von ihm eingesetzten beratenden Ausschüsse. Besondere Verantwortung kommt zweifelsohne der:dem vom Senat gewählten Diversitätsbeauftragte:n zu, die:der eng mit zahlreichen Akteur:innen aus der Universität zusammenarbeitet. Explizit seien hier insbesondere die Gleichstellungsbeauftragte, die Inklusionsbeauftragte, die Schwerbehindertenvertretung, der Personalrat, der Studierendenrat, das Internationale Büro, das Dezernat für Studium und Lehre und die Dekanate genannt. Aber auch alle weiteren Stellen, Gremien, Interessenvertretungen, Hochschulgruppen und jedes Mitglied und jede:r Angehörige:r der Universität können die Universität als diversitätssensible Hochschule mitgestalten und sie als solche stärken.

Um die für Studium und Lehre umrissenen Zielsetzungen zu erreichen, Studierende aktiv in ihrer Vielfalt zu fördern und den Kompetenzerwerb zu unterstützen, setzt die Universität auf die Stärkung einer diversitätssensiblen Lehr- und Lernkultur. Dabei sind – wie im Leitbild Lehre verankert – das Verstehen von Bedürfnissen, eine funktionierende Interaktion, Wertschätzung und gegenseitiges Vertrauen zwischen den beteiligten Akteur:innen konstitutiv. Die Lehrenden sehen sich der kontinuierlichen Sicherung und qualitativen Verbesserung der Studiengänge, der Lehre und den Rahmenbedingungen erfolgreichen Studierens verpflichtet. Das Qualitätsmanagement wird kontinuierlich weiterentwickelt, um eine umfassende Qualitätskultur zu sichern, wovon gerade eine diversifizierte Studierendenschaft profitiert. Im Fokus steht die Stärkung diversitätssensibler Studienstrukturen, die individualisierte Studienverläufe ermöglicht und Durchlässigkeit unterstützt. Diversity-Kompetenz stellt für die Universität ein wichtiges inhaltliches Thema der Lehre dar. Das forschende Lernen ebenso wie auch die interdisziplinäre Gestaltung von Studium und Lehre und die damit verbundene Integration von unterschiedlichen wissenschaftlichen Sichtweisen sind geeignete Instrumente, um eine durch Vielfalt geprägte Studierendenschaft auf die Herausforderungen einer modernen Gesellschaft vorzubereiten.

Bezogen auf ihre Beschäftigten will die Universität sämtliche ihr zur Verfügung stehenden Instrumente der kompetenzorientierten Personalentwicklung nutzen, um Vielfalt zu fördern. Dies betrifft etwa die Berücksichtigung diversitätsbezogener Kriterien bei Stellenbesetzungen, bei der Ausgestaltung von Arbeitsplätzen ebenso wie mögliche Entwicklungsperspektiven für ihre Beschäftigten. Besondere Bedeutung hat hier die Konzeption von kompetenzorientierten Qualifizierungsangeboten. Die Universität ist bestrebt, diese möglichst bedarfsgerecht zu gestalten und weiterzuentwickeln, auch unter Einbeziehung empirischer Daten.

Die Universität Erfurt bekennt sich zu einer forschungsbasierten Diversitätsstrategie, die einschlägige wissenschaftliche Erkenntnisse nicht nur berücksichtigt, sondern auch selbst aktiv zum diesbezüglichen Wissenskanon beiträgt. Diversität wird dabei insbesondere in der Perspektiven- und Methodenvielfalt, der Vielfalt der Erfahrungen und der im weitesten Sinne kulturellen Vielfalt produktiv gelebt. In allen drei Schwerpunktfeldern, „Bildung. Schule. Verhalten.“, „Religion. Gesellschaft. Weltbeziehungen“ und „Wissen. Räume. Medien.“, sind eine Vielzahl von Projekten vertreten, die inhaltliche Fragen von Diversität und Inklusion adressieren. In diesem Sinne sollen Diversität und Inklusion auch bei der Weiterentwicklung der Forschungsprofilstrategie berücksichtigt werden. Um ihr Ziel zu verwirklichen, generierte Erkenntnisse zu Diversität und Inklusion in die Gesellschaft zu transferieren, will die Universität Erfurt als *engaged university* agieren. Dies umfasst die gezielte Zusammenarbeit und den Austausch mit Akteur:innen aus Praxisfeldern ebenso wie auch eine verstärkte Kommunikation von Wissenschaft in gesellschaftliche Bereiche außerhalb der Scientific Community.

## Verankerung von Diversität und Inklusion

Diversität und Inklusion sind in der Universität Erfurt fest verankert. Der Umgang mit Vielfalt wird in unterschiedlichen Strategiepapieren, Konzepten und Planungsinstrumenten adressiert. Zu nennen sind in diesem Zusammenhang insbesondere die erfolgreich beschiedene Anfrage auf Mitgliedschaft in der Deutschen Forschungsgemeinschaft (2018), die Leitlinien für Studium und Lehre (2020), die Digitalisierungsstrategie für die Lehre (2021), die Personalentwicklungskonzepte für das wissenschaftliche und das nichtwissenschaftliche Personal (2020), das Gleichstellungszukunftskonzept (2019), das erfolgreich begutachtete Konzept im Rahmen des Audits familiengerechte Hochschule (2021), die Internationalisierungsstrategie (2018), der Maßnahmenplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (2018) und das Konzept des Universitären Gesundheitsmanagements. Überdies sind Diversität und Inklusion als Aufgaben in verschiedenen universitären Satzungen kodifiziert. So wird in der Grundordnung (§ 10 Abs. 4) die Möglichkeit für die Einrichtung des Beirats für Diversität geschaffen. Die Universität verfügt über eine Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Gewalt, die zuletzt 2020 überarbeitet worden ist. In den universitären Rahmenprüfungsordnungen sind Regelungen zum Nachteilsausgleich für

Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung, für Studierende in Mutterschutz sowie für Bildungsausländer:innen in der Orientierungsphase enthalten. Auch weitere Satzungen, die an dieser Stelle nicht explizit genannt sind, enthalten Regelungen mit Inklusionswirkung und befördern somit den konstruktiven Umgang mit Vielfalt an der Universität.

Von zentraler Bedeutung für die Verankerung von Diversität und Inklusion sind Aktivitäten, Angebote und Maßnahmen, die die Universität zu einem Ort machen, an dem respektvoll, wertschätzend und fördernd mit Vielfalt umgegangen wird. Die im Rahmen des Diversity Audits durchgeführten Workshops und auch die in diesem Kontext durchgeführten Vernetzungsgespräche verdeutlichten, dass der Umfang dieser Aktivitäten weit größer ist, als zunächst angenommen. Die nachfolgenden Auflistungen sind insofern keineswegs vollständig, vermitteln aber zumindest einen stichpunktartigen Ein- und Überblick. Die ersten beiden Abbildungen beziehen sich dabei auf Aktivitäten, Angebote und Maßnahmen in den Kernaufgaben Studium und Lehre und Forschung, die den Umgang mit Vielfalt adressieren:

### **Diversität in Studium und Lehre**

- Diversitätssensible Informations- und Beratungsangebote für Studieninteressierte (z. B. digitale Informationen, Hochschulinformationstag, Studi-Talks, Campus Spezialist:innen, Informations- und Beratungsangebote für internationale Studierende, Studierende mit chronischer Erkrankung und Behinderung etc.)
- Diversitätssensible Angebote zum Einstieg in das Studium, z. B. Studieneinführungstage, verschiedene zentrale und dezentrale Beratungsangebote
- Flexible und durchlässige Studienstrukturen (z. B. Differenzierung des BA-Studiums in Orientierungs- und Qualifizierungsphase; zweistufige Studiengänge, Möglichkeit des Teilzeitstudiums sowohl im BA als auch MA)
- Diversitätssensible Beratungsangebote für Studierende
- Mentoring in den Bachelor-Studiengängen
- Diversitätssensible Gestaltung von Lehrveranstaltungen durch lernorientierte Lehre, insbesondere durch aktive Einbeziehung von Studierenden, Methodenvielfalt, Präsenzlehre, ergänzt durch digitale Lehrformate (zur Unterstützung der Teilhabe), Forschendes Lernen etc.
- Interdisziplinäres Studium Fundamentale
- Forschendes Lernen
- Berufsfeldorientierung im Studium
- Diversitätssensible Gestaltung von Prüfungen
- Lehre zu diversitätsbezogenen Themen, z. B. zu Fragen von Bildung, Inklusion, Persönlichkeitsentwicklung, Ethnizität, Gender, Gesundheit und Krankheitsprävention, Globalisierung, Individualisierung, internationale Beziehungen, kulturellen Praktiken, Postkolonialismus, Religion, soziale Ungleichheit
- Berücksichtigung von diversitätsbezogenen Aspekten in der internen Akkreditierung (insbes. hinsichtlich der Studierbarkeit von Studiengängen für eine diversifizierte Studierendenschaft), im Qualitätsmanagement (z. B. bei Durchführung von Evaluationen) und bei der Weiterentwicklung von Studiengängen (insbes. Durchlässigkeit, Schaffung weiterer diversitätssensibler Studienstrukturen).
- Weitere zielgruppenspezifische Maßnahmen, z. B. für internationale Studierende, Studierende mit chronischer Erkrankung und Behinderung, Studierende mit familiären Aufgaben.

### **Diversität in der Forschung**

- Durchführung von Forschungsprojekten zu diversitätsbezogenen Themen, z. B. zu Fragen von Bildung, Inklusion, Persönlichkeitsentwicklung, Ethnizität, Gender, Gesundheit und Krankheitsprävention, Globalisierung, Individualisierung, internationale Beziehungen, kulturellen Praktiken, Postkolonialismus, Religion, soziale Ungleichheit
- Interdisziplinäre Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen an der Universität vertretenen Disziplinen, Methoden- und Perspektivenvielfalt
- Internationale Ausrichtung durch Zusammenarbeit mit Kooperationspartner:innen aus dem Ausland
- Auf Vielfalt ausgerichtete personelle Zusammensetzung von Forschungsgruppen
- Transfer von diversitätsbezogenen Forschungsergebnissen durch Zusammenarbeit mit Praxispartner:innen und Kommunikation von Wissenschaft in die Gesellschaft

Die Universität erachtet eine diversitätssensible, inklusive Personalentwicklung, die auf Kompetenzerweiterung abzielt, als grundlegend, um ihre gegenwärtigen Aufgaben zu erfüllen und ihre Zukunftsfähigkeit zu sichern. Wesentlich sind hierbei insbesondere folgende Aktivitäten, Angebote und Maßnahmen:

### **Diversitätssensible Personalgewinnung und Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen (für wissenschaftliches und nicht-wissenschaftliches Personal)**

- Berücksichtigung diversitätsbezogener Kriterien bei der Personalgewinnung (Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren)
- Diversitätssensible Gestaltung des On-Boarding-Prozess für neue Mitarbeitende
- Individuelle Arbeitszeitmodelle, Teilzeitarbeit, Telearbeit und Ausgestaltung des Arbeitsplatzes
- Maßnahmen zur Prävention im Sinne des betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Angebote zur Förderung von Beschäftigten mit chronischer Erkrankung und Behinderung (u. a. Integrations- und Rehabilitationsmaßnahmen)
- Unterstützung teambildender Maßnahmen
- Durchführung von BEM-Verfahren (Betriebliches Eingliederungsmanagement) im Rahmen der längereren Erkrankungen
- Angebote des Universitären Gesundheitsmanagements (UGM) zu Themen wie Bewegung, Achtsamkeit, psychische Gesundheit, Resilienz



### **Kompetenzorientierte Personalentwicklung für das wissenschaftliches Personal**

- Ermöglichung individuell unterschiedlicher Karriere- und Entwicklungswege für Nachwuchswissenschaftler:innen:
  - Unterschiedliche Promotionsformen: Einzelpromotion in der jeweiligen Fakultät, strukturierte Promotion im Rahmen des „Erfurter Promotions- und Postdoktorand:innenprogramms“ (EPPP) in einem zertifizierten Nachwuchskolleg bzw. dem Max-Weber-Kolleg, Kooperative Promotion
  - Verschiedene Optionen der Beschäftigung oder Assoziation für Postdoktorand:innen: Mitarbeiter:in mit oder ohne Habilitationsprojekt, Mitarbeiter:in in einem durch Drittmittel geförderten Forschungsprojekt, Nachwuchsforscher:in auf einer eigenen drittmittelfinanzierten Stelle, Nachwuchsgruppenleiter:in (drittmittelfinanziert), Forschungsstipendiat:in, Fellow /Kurzzeitstipendiat:in, Juniorprofessor:in mit befristeter Anstellung/Verbeamtung auf Zeit (drittmittelfinanziert).
  - Unterschiedliche Wege zur Lebenszeitprofessur: Habilitation oder „Erfurt Career Track“ in den Varianten „Junior Career Track“ (W1 zu W3) und „Advanced Career Track“ (W2 zu W3)
- Mentoring-Programm für Promovierende, Postdoktorand:innen und Career Track-Professor:innen
- Hochschuldidaktisches Angebot mit der Möglichkeit des Zertifikatsabschlusses, einschl. Workshops zum Umgang mit Vielfalt in der Hochschullehre
- Workshop-Programm zum Erwerb fächerübergreifender Schlüsselkompetenzen, auch zu diversitätsbezogenen Themen
- Individuelle Antrags- und Karriereberatung

### **Kompetenzorientierte Personalentwicklung für das nicht-wissenschaftliche Personal**

- Regelmäßige Durchführung einer Personalstrukturanalyse zur Erfassung quantitativer und qualitativer Bedarfe der Personalentwicklung unter Berücksichtigung diversitätsbezogener Aspekte
- Individuelle Qualifizierungsangebote, auch zu diversitätsbezogenen Themen (z. B. Diversity Training, interkulturelles Training, Sprachkurse)
- Förderung und Stärkung einer wertschätzenden Zusammenarbeit zwischen Führungskräften und Beschäftigten unter Beachtung der Individualitäten
- Partizipative Entwicklung für Führungsleitlinien zur Schaffung von gelebten Werten
- Individuelle Beratung von Beschäftigten und Führungskräfte durch unterschiedliche Formate, wie Teamcoaching oder Einzelcoaching für Führungskräfte

Der Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Gewalt ist für die Universität elementarer Bestandteil ihrer Diversitätsstrategie und insbesondere durch folgende Maßnahmen verankert:

### **Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Gewalt**

- Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Gewalt (Ri-AGG-UE)
- Einrichtung von zwei mit Volljuristen besetzten Beschwerdestellen gemäß AGG Beratungsmöglichkeiten zum Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Gewalt u. a. durch die Gleichstellungsbeauftragte, die:den Diversitätsbeauftragte:n, die Allgemeine Studienberatung, das Internationales Büro, den Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung, den Studierendenrat sowie weitere Stellen
- Prävention, u. a. durch Informationsmaterialien, Bekanntmachung der Richtlinie, der Beratungs- und Beschwerdestellen, Kommunikation in die Universität mit dem Ziel der Sensibilisierung und Schaffung von Awareness

Um sich weiter als inklusive Hochschule auszugestalten, erachtet die Universität diversitätssensible Kommunikation für zentral. Diesbezüglich wird insbesondere auf folgende Aktivitäten, Angebote und Maßnahmen gesetzt:

### **Diversitätssensible Kommunikation**

- Diversitätssensible Kommunikation im Hochschulalltag, insbesondere durch Respekt, Achtsamkeit und Wertschätzung für das Gegenüber und durch Verwendung diversitätssensibler Sprache
- Bereitstellen von Informationen (perspektivisch auch von Formularen) in englischer Sprache
- Berücksichtigung diversitätsbezogener Kriterien in der Bildsprache
- Vorstellung von diversitätsbezogenen Aktivitäten und Maßnahmen in die Universität via Website, in sozialen Medien, im Rahmen von Veranstaltungen etc.
- Vorstellung von Akteur:innen, die sich in besonderer Weise für eine diversitätssensible Universität engagieren
- Durchführen öffentlichkeitswirksamer Aktionen (z. B. Hissen der Regenbogenflagge zum Christopher Street Day, der orangenen Flagge zum Internationalen Tag zur Beendigung der Gewalt gegen Frauen, Regenbogenteppich im Zuge der Studieneinführungstage)
- Erarbeitung eines diversitätssensiblen Orientierungs- und Leitsystems

Es werden an der Universität verschiedene Aktivitäten- Angebote- und Maßnahmen realisiert, die bestimmte Dimensionen von Diversität adressieren. Dies betrifft:

- Chronische Erkrankung und Behinderung,
- Geschlechtergerechtigkeit,
- Familie in der Hochschule,
- Internationalität,
- Religiöse Vielfalt,
- Studieren in erster Generation.

Die im Rahmen des Diversity Audits durchgeführte Bestandsaufnahme ergab folgende Aktivitäten, Angebote und Maßnahmen zu den jeweils genannten Dimensionen:

### **Chronische Erkrankung und Behinderung**

- Umsetzung der Rahmeninklusionsvereinbarung sowie des Maßnahmenplans des Landes und des Maßnahmenplans der Universität Erfurt zur UN-Behindertenrechtskonvention
- Systematische Erfassung und Abbau baulicher Barrieren im Rahmen der rechtlichen Zuständigkeiten
- Berücksichtigung von Barrierefreiheit im IT-Bereich
- Erstellung barrierefreier Lehr- und Studienmaterialien
- Beratungs- und Informationsangebote für Studierende, Studieninteressierte und Beschäftigte mit chronischer Erkrankung und Behinderung, u.a. zum Studieren und Arbeiten mit Erkrankung und Behinderung, zur Wiedereingliederung sowie zur Antragsstellung für persönliche u. technische Hilfen
- Beteiligung der Inklusionsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung bei Einstellungen und Berufungen
- Gewährung des Nachteilsausgleichs
- Angebote zur Gesundheitsvorsorge, z. B. Gesundheitstag, „Aktive Pause“, Hochschulsportangebot für Mitarbeitende, spezielle Angebote/Workshops zu den Themen Meditation, Achtsamkeit, Burn-out- / Stressbewältigung, Gripeschutzimpfung, Suchtprävention
- Forschung und Lehre zu Fragen von Erkrankung, Behinderung und Prävention

## **Geschlechtergerechtigkeit**

- Regelmäßige Erstellung, Überarbeitung und Umsetzung des Gleichstellungsplans und der Konzepte für die Beteiligung am Professor:innenprogramm des Bundes und der Länder
- Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei Einstellungen, Berufungen und Stipendienvergabe
- Gezielte (finanzielle und ideelle) Förderung von Wissenschaftlerinnen in Prä- und PostDoc-Phase, z. B. durch Stipendien
- Forschung und Lehrveranstaltungen im Bereich Gender Studies
- Regelung zur Verwendung gendergerechter Sprache in der inneruniversitären Kommunikation
- Bereitstellung von Informationsmaterial sowie Beratungs- und Vernetzungsmöglichkeiten für LGBTQIA\*-Personen
- Öffentlichkeitswirksame Aktivitäten zur Stärkung der Situation von LGBTQIA\*-Menschen
- Niedrigschwellige Umsetzung von Vornamensänderungen von Studierenden
- Bereitstellung geschlechtsneutraler Toiletten
- Bereitstellung kostenfreier Menstruationsprodukte

## **Familie in der Hochschule**

- Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“ seit 2005
- Kinderbetreuung auf dem Campus (in Kooperation mit der FHE und Studierendenwerk)
- Beratungs- und Informationsangebote zum Thema Studium mit Kind
- Ausweis „Erziehen und studieren“ für Studierende
- Nachteilsausgleich für Studierende im Mutterschutz
- Finanzielle Unterstützung für Stipendiat:innen mit Kind
- Beratungs- und Informationsangebote zum Thema Pflege von Angehörige
- Familienfreundliche Gremienzeiten
- Mitarbeit im Dual Career Netzwerk Thüringen

## **Internationalität**

- Beratungs- und Informationsangebote für internationale Studierende und Wissenschaftler:innen
- Aktivitäten zur Verbesserung des Umfeldes für internationale Studierende und Wissenschaftler:innen in der Stadt
- Beratungs- und Informationsangebote für Erfurter Studierende und Wissenschaftler:innen zu Auslandsaufenthalten, einschl. Beratung zur Finanzierung des Aufenthaltes für Studierende mit geringeren Chancen
- Tutor:innenprogramm, Gastfamilienprogramm „Fremde werden Freunde“, Buddy-Programm
- Studienbegleitende Deutschkurse, Tandem-Sprachlernprogramm
- Kultureller Austausch im Rahmen von Veranstaltungen, z. B. Café international
- Austauschprogramme mit über 100 Hochschulen
- Englischsprachige Lehr- und Studienangebote, insbes. Master of Public Policy, Master of Global Communication
- Preis für Internationalisierung
- Forschung und Lehre zu Fragen von Internationalität, Globalisierung und Weltbeziehungen

### **Religiöse Vielfalt**

- Raum der Stille
- Beachtung bedeutender religiöser Feiertage bei Prüfungen
- Zusammenarbeit mit verschiedenen Institutionen des religiösen Lebens
- Forschung und Lehre zu Fragen von Religion und religiöser Vielfalt

### **Studieren in erster Generation**

- Unterstützung der Arbeit von Arbeiterkind.de
  - Berücksichtigung der Bedarfe von Erstakademiker:innen bei Beratungen für Studierende und Studieninteressierte
  - Berücksichtigung dieses Kriteriums bei der Vergabe des Deutschlandstipendium
  - Aktivitäten zur Vernetzung von Erstakademiker:innen
- Entwicklung weiterer bedarfsspezifischer Maßnahmen

Hervorzuheben ist abermals, dass die vorangehende Auflistung keineswegs als abschließend gelten soll. Es existieren darüber hinaus noch andere, hier nicht explizit genannte Aktivitäten und Maßnahmen, die dazu beitragen, die Universität Erfurt diversitätssensibel und inklusiv zu gestalten. Wesentlich erscheint es mit Blick auf die Zukunftsentwicklung regelmäßig zu prüfen, welche weiteren Beiträge darüber hinaus noch realisiert werden können, um die Verankerung von Diversität und Inklusion an der Universität voranzutreiben und den Mehrwert von Vielfalt erfahrbar zu machen. Die vorliegende Diversitätsstrategie soll dabei als Orientierungspunkt und Impulsgeber fungieren.

## **Stärken, Herausforderungen und Entwicklungspotenziale**

Diversität und Inklusion sind bereits fester Bestandteil im gewachsenen Profil der Universität Erfurt. Die Verankerung zeigt sich – wie dargelegt – nicht nur in verschiedenen universitären Strategiepapieren, Konzepten und Ordnungen, sondern insbesondere auch in zahlreichen Aktivitäten, Angeboten und Maßnahmen, die den Umgang mit Vielfalt konstruktiv und fördernd adressieren. Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang, dass die Universität gerade mit ihrem geistes-, kultur- und sozialwissenschaftlichen Fächerprofil sowie ihrer interdisziplinären Ausrichtung bereits wichtige Beiträge in Forschung, Studium und Lehre sowie beim Transfer in die Gesellschaft zu Fragen von Diversität und Inklusion leistet. Die Universität profitiert hierbei von dem Commitment ihrer Mitglieder und Angehörigen, sich für Belange von Vielfalt einzubringen. Der in der Universität bereits weit verbreitete Leitgedanke, den Umgang mit Vielfalt als gemeinsame Verantwortung zu begreifen, stellt eine große Ressource dar. Vor diesem Hintergrund erscheint es folgerichtig, dass die Universität

sich weiter als diversitätssensible, inklusive Hochschule stärken will und dies als partizipativen Prozess begreift.

Zugleich steht die Universität bei ihrem Anliegen, sich weiter als diversitätssensible, inklusive Hochschule weiterzuentwickeln, verschiedenen Herausforderungen gegenüber. Zu nennen sind in diesem Zusammenhang etwa unsichere Rahmenbedingungen und krisenhafte Momente in der sie umgebenden Gesellschaft. Diese werden die Universität voraussichtlich auch in den Jahren weiter fordern, was Auswirkungen auf Handlungsspielräume haben kann, die bei der weiteren Konturierung zur Verfügung stehen. Zu bedenken ist in diesem Zusammenhang, dass die Universität nicht über die notwendigen Ressourcen und Befugnisse verfügt, um sämtliche Vorhaben im Aufgabenfeld Diversität und Inklusion, die sie selbst für sinnvoll erachtet, kurzfristig umzusetzen. Umso wichtiger erscheint es daher, dass die Universität die für ihr spezifisches Profil und die wesentlichen Bedarfe ihrer Mitglieder und Angehörigen entscheidenden Bedarfe und Dimensionen von Diversität in ihren Maßnahmen bis zu einem gewissen Grad priorisiert, um sie erfolgreich zu adressieren. Voraussetzung dafür ist einerseits die erwähnte Schaffung eines Umfelds, das zu Partizipation ermutigt und es dadurch ermöglicht, die Stimmen der Mitglieder und Angehörigen hörbar werden zu lassen. Andererseits kann die im Zuge der Diversitäts-Workshops angestoßene hausinterne empirische Forschung zur Wahrnehmung von und zum Umgang mit den Dimensionen der eigenen Diversität eine wesentliche Orientierungs- und Entscheidungshilfe bieten, die den Hauptbedarfen am eigenen Standort gerecht wird. Gelingt es, dieses Anliegen erfolgreich weiterzuverfolgen und auch den künftigen Weg gemeinsam engagiert-partizipativ zu gehen, so kann der konstruktiv-fördernde Umgang mit Vielfalt der eigenen Selbsterfindungsfähigkeit der Universität Antrieb verleihen. Diversität – in all ihren Facetten – ist für die Universität in diesem Sinne mit weitreichenden Potenzialen verbunden und bietet die Möglichkeit, ihre (Weiter-)Entwicklung als innovative Profiluniversität fortzusetzen.

## Agenda zum weiteren Vorgehen

Bezogen auf die erarbeitete Diversitätsstrategie sollen im Weiteren eine Vielzahl von konkreten Schritten umgesetzt werden. Im Folgenden sind fünf von diesen beispielhaft skizziert:

### ➤ **Strategieentwicklung für bestimmte Dimensionen von Diversität**

Es ist geplant, (Teil-)Strategien für bestimmte Dimensionen und Aufgabenbereiche von Diversität zu erarbeiten. Im Einzelnen betrifft dies insbesondere:

- Neuauflage der Internationalisierungsstrategie (unter Federführung der Vizepräsidentin für Internationales),
- Erarbeitung eines Leitbildes zum Umgang mit geschlechtlicher Vielfalt an der Universität (unter Federführung der Gleichstellungsbeauftragten und des Diversitätsbeauftragten),

- Erarbeitung eines Positionspapiers hinsichtlich der Belange von Studierenden erster Generation (unter Federführung des Diversitätsbeauftragten in Zusammenarbeit mit Arbeiterkind.de),
- Neuauflage des Maßnahmenplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (unter Federführung des Diversitätsbeauftragten, dem Leiter des Dezernats 1, der Inklusionsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung).

➤ **Möglichkeit der Strategieentwicklung für Struktureinheiten und zentrale Einrichtungen**

Struktureinheiten und zentrale Einrichtungen der Universität können sich selbst eigene Strategien für den Umgang mit Diversität geben. Unterschiedliche Aktenzsetzungen und Bearbeitungsweisen hinsichtlich des Umgangs mit Vielfalt sollen dabei explizit zugelassen sein. Die:der Diversitätsbeauftragte kann bei der Erarbeitung beratend hinzugezogen werden.

➤ **Entwicklung und Erprobung von Austauschformaten**

In den kommenden Monaten sollen Austauschformate entwickelt und erprobt werden, die den inneruniversitären Austausch zu Diversität und Inklusion befördern. So ist etwa ein in regelmäßigem Turnus stattfindendes offenes Austauschtreffen geplant, in dessen Rahmen sich Akteur:innen aus dem Aufgabenfeld Diversität und Inklusion statusgruppenübergreifend in wenig formalisiertem Rahmen zusammenfinden, zu ihren Aktivitäten austauschen und Möglichkeiten der Kollaboration eruieren. Ein offenes Forum soll gleichzeitig Gelegenheit bieten, gruppen- oder individualbasierte Anliegen oder Erfahrungen in den Austausch einzubringen und zu artikulieren.

➤ **Monitoring und Evaluation**

Vor dem Hintergrund von Vorarbeiten, die im Kontext des Audits stattfanden, soll weiter ausgearbeitet werden, wie ein integriertes Monitoring und Evaluation von Diversität sowie von diversitätsbezogenen Aktivitäten und Maßnahmen an der Universität Erfurt aussehen und umgesetzt werden kann.

➤ **Weiterentwicklung diversitätsbezogener Aktivitäten und Maßnahmen**

Die aktuell durchgeführten diversitätsbezogenen Aktivitäten und Maßnahmen sollen in Bezug auf ihre Bedarfsbezogenheit und Wirksamkeit geprüft und weiterentwickelt werden.

Über die Umsetzung der Schritte soll regelmäßig im Diversitätsbeirat berichtet werden.