



# Diversitätsstrategie der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

Präsidium der Universität Oldenburg

Stand: Dezember 2023

# Inhalt

Präambel	3
Bisherige strategische Verankerung von Diversität & Verbindungslinien zu anderen Strategien, Konzepten, Prozessen	4
Selbstverständnis von Diversität	6
Strategische Ziele zu Diversität	8
Eckpunkte zu Diversität	9
Fokusbereiche zu Diversität	12
Konkrete Ziele & Ausgewählte Maßnahmen zu Diversität	14
Strukturelle Verankerung von Diversität als Querschnittsaufgabe	21
Externe Vernetzung zu Diversität	24
Qualitätssicherung zu Diversität als Querschnittsaufgabe	24
Anhang	26
Impressum	26

## Präambel

Mit der vorliegenden Diversitätsstrategie widmet sich die Carl von Ossietzky Universität Oldenburg (UOL) der Aufgabe, ihre eigene Vielfalt anzuerkennen, wertzuschätzen, zu fördern und zu gestalten, bestehende Benachteiligungen und Barrieren abzubauen und so die Diversität in der Zusammensetzung ihrer Studierenden- und Mitarbeiterschaft langfristig und nachhaltig zu erhöhen.

Ausgangspunkt für die Diversitätsstrategie bilden die Ergebnisse aus dem Diversity Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes 2020-2023, das die UOL am 14.02.2023 mit der Zertifizierung erfolgreich abgeschlossen hat. In mehreren partizipativ ausgerichteten (Projekt-)Gruppen wurde dabei eine Vielzahl an Maßnahmen zu Diversität statusübergreifend erarbeitet, beraten und teilweise bereits umgesetzt. Im Zuge des Auditierungsverfahrens ist ein Diversitätsverständnis im Rahmen des „Selbstverständnis Chancengleichheit“ der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg entwickelt und beschlossen sowie langfristige Arbeits- und Governancestrukturen zu Diversität als Querschnittsaufgabe etabliert worden. Bereits in der Pilotphase des Diversity Audits hatte die UOL 2010-2012 am Programm „Ungleich besser! Verschiedenheit als Chance“ des Stifterverbandes teilgenommen und konnte mit ihrem ausgezeichneten Konzept der „Hörsensiblen Universität“ wichtige Pionierarbeit zum aktiven Umgang mit Diversität an der UOL leisten.

Auf dieser Grundlage wegweisender und intensiver Organisationsentwicklungsprozesse ist die vorliegende Diversitätsstrategie unter Beteiligung der verschiedenen zentralen und dezentralen Organisationseinheiten der UOL erarbeitet und im Diversitätsausschuss sowie allen relevanten Gremien der UOL breit beraten worden. Nach einer positiven Stellungnahme des Senats der UOL am 01.11.2023 hat das Präsidium der UOL am 21.11.2023 die vorliegende Diversitätsstrategie beschlossen. Anschließend ist die Benennungsherstellung mit dem Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung in Form einer abschließenden Information erfolgt.

Den rechtlichen Rahmen zur Befassung von Hochschulen – und anderen öffentlichen Einrichtungen, aber auch privatwirtschaftlichen Unternehmen – mit Diversität und der Verpflichtung zur Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung bilden auf internationaler Ebene u. a. die *UN-Behindertenrechtskonvention* von 2006 (ratifiziert 2009), im europäischen Kontext u. a. die *Antirassismus-Richtlinie* von 2000 und im nationalen Kontext neben einschlägigen Artikeln des *Grundgesetzes* v. a. das *Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)* von 2006. Zentrale Regelungen zur Gleichbehandlung von Menschen mit einer Behinderung sind zudem u. a. im *Sozialgesetzbuch IX zur Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen* von 2001 und dem *Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen* von 2002 zu finden. Das *Niedersächsische Hochschulgesetz (NHG)* regelt einzelne Aspekte zu Diversität an Hochschulen und durch hochschulpolitische Steuerungsinstrumente wie die *Zielvereinbarungen mit dem Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur* werden auf Landesebene weitere Rahmenbedingungen für die Entwicklung, Umsetzung und finanzielle Ausstattung von Diversitätsaktivitäten an Hochschulen in Niedersachsen gegeben.

Als junge, national wie international anerkannte und innovative Hochschule nutzt die UOL die ihr zur Verfügung stehenden Handlungs- und Gestaltungsspielräume, um auch ihrer gesellschaftlichen Verantwortung und Vorbildfunktion zu Chancengleichheit und Diversität gerecht zu werden – und ist dabei stets offen für neue Wege.

# Bisherige strategische Verankerung von Diversität & Verbindungslinien zu anderen Strategien, Konzepten, Prozessen

Seit ihrer Gründung 1973 positioniert sich die Universität Oldenburg als Offene Hochschule, die als bundesweite Vorreiterin neuen, nicht-traditionellen Zielgruppen den Zugang zum Studium ebnet (*Die Universität Oldenburg im Profil*). In verschiedenen Strategien, Konzepten und Prozessen ist Diversität als Querschnittsthema bereits verankert und sind einzelne Diversitätsdimensionen als strategische Aufgabenbereiche etabliert. Zu den weiteren Säulen der Chancengleichheit – Gleichstellung und Familienfreundlichkeit – bestehen wichtige strategische Verbindungslinien.

Im **Hochschulentwicklungsplan (HEP) 2016** ist Diversität als strategisches Thema der Hochschulentwicklung und -planung an der Universität Oldenburg verankert. Dort formuliert die UOL ihr Selbstverständnis, die Verschiedenheit ihrer Mitglieder und die Vielfalt ihrer Überzeugungen und Lebensstile anzuerkennen und als Chance und Bereicherung für die Gesamtuniversität zu verstehen. Auch in der zukünftigen Hochschulentwicklungsplanung wird Diversität als Querschnittsthema verankert werden (*s. Fokusbereich „Diversität in Strategie & Struktur“*). Zudem wurden Diversitätsaspekte in den **Strukturplanungsgesprächen** mit den Fakultäten berücksichtigt. In den Folgegesprächen mit den Fakultäten und weiteren zentralen hochschulpolitischen Steuerungsinstrumenten soll Diversität weiter als Querschnittsthema verankert werden (*s. Fokusbereich „Diversität in Strategie & Struktur“*).

2019 hat sich die UOL ein **Leitbild für die Lehre** gegeben, in dem sie ihr Selbstverständnis als offene Hochschule bekräftigt, die sich einer vielfältigen Studierendenschaft bewusst öffnet und die Diversität ihrer Mitglieder, Angehörigen und Gäste begrüßt, als bereichernd empfindet und als Chance für die eigene Weiterentwicklung begreift. Die im Rahmen des Diversity Audits angestoßene Erarbeitung und Implementierung eines Statement-Papiers zum Thema „Offene Hochschule“ im Bereich Studium und Lehre schließt an dieses Leitbild an (*s. Fokusbereich „Offener Studienstart und -verlauf“*).

Im **Zentralen Gleichstellungsplan 2020** formuliert die UOL das Ziel, eine hochschulübergreifende Diversitätsstrategie zu entwickeln, die einen klaren Fokus auf Antidiskriminierung legt. Die ebenfalls im **Gleichstellungsplan** verankerte und mit Maßnahmen hinterlegte Befassung mit geschlechtlicher Vielfalt und sexualisierter Diskriminierung und Gewalt wird in den Fokusbereichen „**Antidiskriminierung**“ und „**Geschlechtliche Vielfalt in Service & Infrastruktur**“ der vorliegenden Strategie aufgegriffen. Die seit 1996 an der UOL bestehende **Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und sexuelle Gewalt** soll dabei als Ausgangspunkt dienen, um eine universitäre Antidiskriminierungsrichtlinie zu entwickeln. In der Erarbeitung des **Zentralen Gleichstellungsplans 2024** bleiben geschlechtliche Vielfalt und sexualisierte Diskriminierung und Gewalt als Themenbereiche an der Schnittstelle von Gleichstellung und Diversität relevant und werden durch weitere Maßnahmen unterfüttert.

Bereits seit 2004 ist die UOL im Rahmen des **audit familiengerechte hochschule** als „Familiengerechte Hochschule“ ausgezeichnet und erhielt 2017 das dauerhafte Zertifikat. 2023 durchläuft sie erneut das Dialogverfahren der berufundfamilie Service GmbH mit Schwerpunktsetzungen auf Unterstützungsstrukturen der wissenschaftlichen Qualifizierung mit Familienaufgaben und Nachteilsausgleichen für Studierende mit Familienaufgaben. Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf (insbesondere auch Wissenschaft als Beruf) bilden dabei Verknüpfungspunkte zu Diversitätsthemen. Diese beziehen sich u. a. auf Elternschaft bzw. die langfristige Übernahme von Verantwortung und Sorgeaufgaben für andere Menschen im privaten Umfeld in vielfältigen Familienkonstellationen.

Am 31.08.2022 wurde gemäß § 166 SGB IX eine **Inklusionsvereinbarung** zwischen dem Präsidium, der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat unterzeichnet. Die neue Vereinbarung regelt die Zusammenarbeit zwischen der Dienststelle, der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat in Hinblick auf die Belange schwerbehinderter Kolleg\*innen. Ziele der Inklusionsvereinbarung sind u. a. die Erhöhung der gesetzlichen Beschäftigungspflichtquote schwerbehinderter Menschen. Neben der Inklusionsvereinbarung wurde ein **Aktionsplan** verabschiedet, in dem Maßnahmen zur Umsetzung der zuvor genannten Ziele verankert sind. Ziele und Maßnahmen aus der Inklusionsvereinbarung und dem Aktionsplan sind in der vorliegenden Diversitätsstrategie in den Fokusbereichen „*Inklusion in der Personalentwicklung*“ und „*Bauliche Barrierefreiheit*“ verankert und werden in den etablierten Strukturen und Prozessen im Arbeitsbereich Inklusion umgesetzt und weiterentwickelt (s. *Strukturelle Verankerung von Diversität als Querschnittsaufgabe, Qualitätssicherung zu Diversität als Querschnittsaufgabe*).

Seit 2011 verfolgt die UOL einen strukturierten Internationalisierungsprozess, im Zuge dessen 2012 eine **Internationalisierungsstrategie** mit zentralen Handlungsbereichen und Zielen definiert worden ist. Wichtige Impulse für die weitere Ausgestaltung dieses Prozesses hat die Universität durch die Teilnahme am **HRK-Audit „Internationalisierung der Hochschulen“** im Jahr 2014 erhalten. Ein besonderes Augenmerk bei der Umsetzung der Internationalisierungsstrategie liegt darauf, die Anzahl ausländischer Studierender sowie Wissenschaftler\*innen aller Qualifikationsstufen zu erhöhen. Bei der Aktualisierung der Internationalisierungsstrategie liegt ein zukünftiger Schwerpunkt auf Aspekten der Diversität, um wichtige Verbindungslinien zwischen den Querschnittsthemen Diversität und Internationalisierung zu etablieren.

2019 ist die Erarbeitung und Verabschiedung einer universitären **Sprachenpolitik** erfolgt, die Ziele in den Bereichen Deutsch und Englisch als Wissenschaftssprachen sowie in der Förderung individueller Mehrsprachigkeit aller Mitglieder der Hochschule formuliert und entsprechende Handlungsfelder und Maßnahmen beschreibt.

Auch in der **Digitalisierungsstrategie** der UOL finden Diversitätsaspekte Berücksichtigung: in der Gestaltung digitaler Barrierefreiheit, der Bereitstellung von Bildungsangeboten, die geschlechter- und diversitätssensibel vermittelt werden, und der Reflektion von Risiken der Digitalisierung wie der Reproduktion diskriminierender Muster („*machine bias*“). So leistet der Digitalisierungsprozess der UOL auch einen Beitrag zur Erhöhung der Teilhabechancen aller. Zu diversitätsorientierten digitalen Angeboten in Lehr-Lern-Räumen sind Ziel und Maßnahmen in der vorliegenden Diversitätsstrategie im Fokusbereich „*Diversität und Digitalisierung in Lehr-Lern-Räumen*“ verankert.

## Selbstverständnis von Diversität

Im Rahmen des Diversity Audits des Stifterverbandes „Vielfalt gestalten“ 2020-2023 hat die UOL in einem intensiven Prozess ein *Diversitätsverständnis im Rahmen des „Selbstverständnis Chancengleichheit“* der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg entwickelt, das am 06.07.2022 vom Senat und am 11.07.2022 vom Präsidium der UOL beschlossen wurde. Dieses Diversitätsverständnis bildet Grundlage und Ausgangspunkt der vorliegenden Diversitätsstrategie.

Die Carl von Ossietzky Universität Oldenburg setzt sich entschieden für die **Chancengleichheit** aller ihrer Mitglieder, Angehöriger und Gäste ein. Die stetige Erhöhung von Chancengleichheit versteht sie als unverzichtbare Grundlage für die Entfaltung von Talenten und Potenzialen in Studium, Forschung und Lehre, als Teil ihres professionellen Handelns in Verwaltung und Transfer und als Beitrag zur Wahrnehmung ihrer gesellschaftlichen Verantwortung und Vorbildfunktion. Den Schutz vor Benachteiligung und Diskriminierung sieht sie dabei als unabdingbar für eine erfolgreiche Förderung von Chancengleichheit. Gleichzeitig erfolgt das Streben nach Chancengleichheit im Wissen darum, dass an der Universität immer auch gesellschaftliche Ungleichheitsverhältnisse (re-)produziert werden. Diese eigene Mitwirkung an der Produktion von Ein- und Ausschlüssen im Kontext der Institution Universität gilt es stets mit zu reflektieren.

Der gemeinsame Einsatz für Chancengleichheit ist an der Universität Oldenburg in den drei Säulen **Gleichstellung**, **Familienfreundlichkeit** und **Diversität** institutionalisiert. Ziel ist die gleichberechtigte Teilhabe aller Universitätsmitglieder, -angehöriger und -gäste unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter, gesundheitlicher Beeinträchtigung, ethnischer oder sozialer Herkunft, Bildungshintergrund, Sprache, Religion oder Weltanschauung sowie der Familiensituation. An Universitäten bestehen strukturelle Abhängigkeitsverhältnisse, insbesondere zwischen den verschiedenen Statusgruppen, die sich auf unterschiedliche soziale Gruppen ungleich auswirken können. Die Universität Oldenburg verpflichtet sich, soziale Ungleichheiten auf allen Ebenen der Universität zu reflektieren, für diese zu sensibilisieren und strukturellen Ausgrenzungen entgegenzuwirken. Sie stellt sich offensiv gegen jegliche Diskriminierung und berücksichtigt die Verschränkung verschiedener Formen sozialer Ungleichheit (Intersektionalität). Damit fördert sie eine teilhabegerechte, inklusive und diskriminierungsärmere Studier-, Forschungs- und Arbeitsumgebung für alle.

## Diversität

Die Universität Oldenburg bekennt sich zu einer Kultur gelebter Vielfalt und gleichberechtigter, diskriminierungsfreier Teilhabe aller ihrer Mitglieder, Angehöriger und Gäste. Die Policy der Universität Oldenburg adressiert, neben den etablierten Bereichen der Gleichstellung und Familienfreundlichkeit, den hochschulpolitischen, strategischen Umgang mit Diversität als Teil der universitären Organisationsentwicklung. Der Umgang mit Diversität wird dabei als Querschnitts- und Managementaufgabe verstanden, die alle Bereiche der Hochschulentwicklung und -steuerung wie Studium, Lehre und Weiterbildung, Forschung, Transfer und Nachwuchsförderung, Technik und Verwaltung, Personalrekrutierung und -entwicklung betrifft. Die aktive Förderung und Gestaltung von Diversität ist als strategische Steuerungsaufgabe auf Leitungsebene angesiedelt und wird unter Beteiligung der an der Universität Oldenburg mit Diversität befassten Beauftragten und Interessenvertretungen ausgeführt. Zugleich sind alle Mitglieder, Angehörigen und Gäste der Universität aufgefordert, ihre Handlungsfelder diversitätssensibel und teilhabegerecht zu gestalten. Um ein diversitätskompetentes Handeln zu ermöglichen eröffnet die Universität Räume, um soziale Ungleichheiten und strukturelle Ausgrenzungen an der Hochschule in Gegenwart und Vergangenheit zu erkennen und für das eigene Handeln zu reflektieren. Die Universität Oldenburg verfolgt damit auf verschiede-

nen Organisationsebenen und unter Beteiligung aller Statusgruppen das gemeinsame Ziel einer diversitätsgerechten Organisationsstruktur und -kultur. Hierbei versteht sie sich als lernende Organisation, die ihre Strukturen, Prozesse und Praxen selbstkritisch und fehlerfreundlich in den Blick nimmt und stetig weiterentwickelt.

Innerhalb der Säule Diversität bereits an der UOL etabliert sind die Arbeitsbereiche der Inklusion, der Offenen Hochschule und der Internationalisierung, die ebenfalls Schwerpunkte der vorliegenden Strategie bilden:

Die **Inklusion** von Mitgliedern, Angehörigen und Gästen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen ist dabei für die Universität Oldenburg ein Prozess der Annahme und aktiven Gestaltung von Vielfalt – und damit weit mehr als die Erfüllung des gesetzlichen Auftrags. Einbezogen werden jegliche physische und psychische Beeinträchtigungen, unabhängig davon, ob sie sichtbar oder nicht sichtbar sind. Die Gestaltung von Barrierefreiheit, Nachteilsausgleichen und inklusiven Managementprozessen in Forschung, Lehre und Verwaltung sind dabei zentrale Elemente auf dem Weg zu einer diversitätssensiblen und partizipativen Hochschule mit einer gelebten Inklusionskultur.

Die Universität Oldenburg versteht sich als **Offene Hochschule**, die sich einer vielfältigen Studierendenschaft bewusst öffnet, insbesondere Studierenden mit beruflicher Vorbildung sowie Erstakademiker\*innen. Von diesem Grundverständnis ausgehend bietet sie zielgruppenspezifische Angebote, Beratungs- und Unterstützungsleistungen an und fördert das lebenslange Lernen. Die Universität Oldenburg fördert damit aktiv die Durchlässigkeit zwischen den Systemen der beruflichen und hochschulischen Bildung.

**Internationalisierung** ist an der Universität Oldenburg sowohl eine gelebte Haltung als auch eine strategische Entwicklungsaufgabe. Eines der wesentlichen Ziele der Internationalisierungsstrategie der Universität Oldenburg ist es, ihre Wettbewerbsfähigkeit im internationalen Vergleich sowie ihre internationale Sichtbarkeit weiterhin zu steigern, um die Universität attraktiver zu machen für internationale Wissenschaftler\*innen sowie Studierende und gleichzeitig allen Hochschulmitgliedern, -angehörigen und -gästen einen kosmopolitischen Campus und Möglichkeiten der internationalen Vernetzung zu bieten.

Im Themenbereich der **geschlechtlichen Vielfalt** setzt sich die UOL zum Ziel, die geschlechtliche Vielfalt ihrer Mitglieder, Angehörigen und Gäste stärker anzuerkennen und auf einen offenen, respektvollen Umgang mit Menschen hinzuwirken, die sich als trans\*, inter, queer oder nicht-binär verstehen. Benachteiligungen und Diskriminierungen aufgrund einer (zugeschriebenen) Geschlechtszugehörigkeit jenseits des binären Geschlechtermodells will sie sich aktiv entgegenstellen.

Das vollständige Diversitätsverständnis im Rahmen des „Selbstverständnis Chancengleichheit“ der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg ist dieser Strategie angehängt (s. [Anhang](#)) und beinhaltet weitere Ausführungen zu den Säulen Gleichstellung und Familienfreundlichkeit.

## Strategische Ziele zu Diversität

Ausgehend von ihrem Diversitätsverständnis setzt sich die UOL übergeordnete strategische Ziele, die sie langfristig erreichen will. Diese Zielsetzungen korrespondieren jeweils mit konkreten Zielen und ausgewählten Maßnahmen in verschiedenen Fokusbereichen (s. u.), welche die UOL in den nächsten Jahren schwerpunktmäßig bearbeiten und gestalten will.

### Ziel 1 **Diversität als Querschnittsthema an der UOL strategisch und strukturell weiter verankern**

Korrespondierender Fokusbereich

**Diversität in Strategie & Struktur**

### Ziel 2 **Zugänge, Übergänge und Teilhabe in Studium, wissenschaftlicher Qualifizierung, beruflicher Ausbildung und Beschäftigung an der UOL chancengleich(er) und barrierearm(er) gestalten**

Korrespondierende Fokusbereiche

**Diversität in der Personalgewinnung**

**Inklusion in der Personalentwicklung**

**Offener Studienstart und -verlauf**

**Diversität in der Förderung des wiss. Nachwuchses**

### Ziel 3 **Diversitätssensibilität und Teilhabegerechtigkeit bei der Wissensproduktion und -vermittlung in Forschung, Studium und Lehre fördern**

Korrespondierende Fokusbereiche

**Diversität und Digitalisierung in Lehr-Lern-Räumen**

**Diversitätssensible Forschung**

### Ziel 4 **Eine diversitätssensible und teilhabegerechte Führungs- und Arbeitskultur gestalten und im Servicebereich verankern**

Korrespondierende Fokusbereiche

**Diversitätskultur**

**Diversität in der Personalgewinnung**

**Inklusion in der Personalentwicklung**

**Geschlechtliche Vielfalt in Service & Infrastruktur**

### Ziel 5 **Diskriminierungen und (strukturellen) Benachteiligungen entgegenwirken und bauliche Barrieren abbauen**

Korrespondierende Fokusbereiche

**Antidiskriminierung**

**Bauliche Barrierefreiheit**

**Geschlechtliche Vielfalt in Service & Infrastruktur**

## Eckpunkte zu Diversität

Ausgehend von ihrem Diversitätsverständnis definiert die UOL Eckpunkte, an denen sie sich bei ihrer Weiterentwicklung im Bereich Diversität orientieren und ihre Diversitätsaktivitäten ausrichten will:

### Diversität als Querschnittsaufgabe / Diversity Mainstreaming

Der Umgang mit Diversität wird an der UOL als **Querschnittsaufgabe** verstanden, die alle Bereiche der Hochschulentwicklung und -steuerung wie Studium, Lehre und Weiterbildung, Forschung, Transfer und Nachwuchsförderung, Technik und Verwaltung, Personalrekrutierung und -entwicklung betrifft. Diversitätsorientierung ist somit ein querlaufendes, strukturprägendes und qualitätsbildendes Element des Hochschulmanagements.

In diesem Sinne verfolgt die UOL einen Ansatz des **Diversity Mainstreaming**, bei dem alle universitären Planungs-, Entwicklungs- und Entscheidungsprozesse hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf Individuen und soziale Gruppen entlang von Diversitätsdimensionen überprüft werden. Diversität muss auch gestaltet und gesteuert werden. Strukturelle Barrieren sind auch primär durch die Veränderung von Strukturen abzubauen und bereichsübergreifende Synergien können am besten im institutionellen Zusammenspiel identifiziert und genutzt werden.

### Verantwortung & Partizipation

Um systematische und nachhaltige strukturelle Veränderungen zu bewirken, verfolgt die UOL einen strategischen Ansatz, der *Bottom-up*- und *Top-down*-Elemente miteinander verbindet. Eine besondere **Verantwortung** kommt dabei der universitären Leitungsebene zu – dem Präsidium, den Dekanaten, den Dezernats- und Abteilungsleitungen, aber auch jeder einzelnen Person in Führung, sei es im technisch-administrativen oder wissenschaftlichen Bereich. Sie geben im Sinne der vorliegenden Strategie *Commitment* und Zielsetzungen vor und stellen entsprechende Ressourcen wie Raum und Zeit zur Verfügung. Zugleich sind alle Mitglieder, Angehörigen und Gäste der Universität gefordert, ihre Expertise und Erfahrung einzubringen und Diversität als Querschnittsaufgabe in ihren jeweiligen Handlungsfeldern verantwortlich umzusetzen.

Alle Mitgliedsgruppen sollen dabei an der Weiterentwicklung einer diversitätssensiblen und teilhabegerechten Universität **partizipieren**. Sichtbarkeit und Repräsentanz im universitären Alltag wie in den universitären Strukturen ist dabei für Personen und Gruppen, die entlang von Diversitätsdimensionen strukturell benachteiligt sind, von besonderer Bedeutung. Eine herausgehobene Rolle spielen hierbei die mit Diversität befassten Beauftragten und Interessenvertretungen an der UOL (*s. Strukturelle Verankerung von Diversität als Querschnittsaufgabe*).

### Mehrebenen-Ansatz zu Diversität

Die UOL verfolgt im Umgang mit Diversität einen Mehrebenen-Ansatz. Der Fokus einer diversitätsorientierten Organisationsentwicklung liegt dabei auf der weiteren Öffnung und chancengerechteren Gestaltung von **Strukturen und Prozessen**, nicht der Anpassung von Individuen an die bestehenden – teilweise exkludierenden, behindernden, benachteiligenden – Strukturen und Kulturen („*fixing the institution, not fixing the individual*“). Zusätzlich und begleitend können aber auch gezielte Maßnahmen und Angebote zur **Unterstützung und Förderung** von Personen und Gruppen, die entlang von Diversitätsdimensionen strukturell benachteiligten sind, einen wichtigen Beitrag leisten auf dem Weg zu mehr Chancengleichheit. Im Zusammenspiel von diversitätsorientierter Strukturentwicklung und individueller Förderung und Entfaltung wirkt ein ebenenübergreifender **Kulturwandel** hin zu nachhaltig gelebter Vielfalt.

Beim Blick auf Diversitätsdimensionen besteht dabei stets ein Spannungsverhältnis zwischen der gebotenen Berücksichtigung und Sichtbarmachung von gesellschaftlichen Positionierungen und strukturellen Benachteiligung

von Personen und Gruppen auf der einen Seite, und der Gefahr der Essentialisierung von Identitätskategorien, der Homogenisierung von Gruppen und der Defizitorientierung oder Stigmatisierung auf der anderen Seite. Dieses Spannungsverhältnis gilt es insbesondere bei der Bereitstellung individueller Unterstützungs- und Förderangebote stets zu reflektieren. Nach Möglichkeit sollten diese themenorientiert und dimensionenübergreifend ausgerichtet sein, die Ansprache von Zielgruppen ressourcenorientiert und wertschätzend erfolgen und die Vielfältigkeit von Identitäten und Heterogenität von Gruppen anerkennen.

Über Strukturentwicklungen und individuelle Förderungen hinaus ist eine stetige **Wissensvermittlung, Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung** aller Mitglieder, Angehöriger und Gäste zu Diversität, strukturellen Ein- und Ausschlüssen, historischen Kontinuitäten und Diskontinuitäten Bestandteil und Ausweis von Qualität und Professionalität einer öffentlichen Bildungseinrichtung und modernen Arbeitgeberin und Grundlage für die tägliche Praxis eines respektvollen, wertschätzenden Miteinanders.

## Diversität & Antidiskriminierung

Hochschulen – und so auch der UOL – kommt als öffentlicher Institution neben rechtlich vorgegebenen Aufgaben auch eine besondere gesellschaftliche Verantwortung und Vorbildfunktion zu. Der Umgang mit Diversität ist dabei nicht zuletzt für eine Bildungseinrichtung qualitätsrelevant: Gestalten wir unsere Universität nicht tatsächlich für alle offen und durchlässig, so dass jede\*r die eigenen Fähigkeiten und Potentiale frei entfalten und unter bestmöglichen Bedingungen einsetzen kann, bedeutet dies einen Verlust an arbeitsmarktlicher Attraktivität, wissenschaftlicher Qualität und gesellschaftlicher Glaubwürdigkeit und Akzeptanz.

Die Förderung und Gestaltung von Diversität und die konsequente Umsetzung eines Ansatzes der **Antidiskriminierung** bilden dabei zwei Seiten einer Medaille. Ein – auch präventiv – wirksamer Diskriminierungsschutz ist Voraussetzung für die freie Entfaltung von Fähigkeiten und Potentialen. Ein kompetenter, systematischer Umgang mit Diskriminierungsvorfällen ist ein Qualitätskriterium für eine professionelle Arbeits-, Lehr- und Lernumgebung.

## Intersektionalität

Bei der Förderung und Gestaltung von Diversität und der Umsetzung eines wirksamen Diskriminierungsschutzes berücksichtigt die UOL das Zusammenwirken und die Verschränkung verschiedener Formen sozialer Ungleichheit. Dieser Ansatz der **Intersektionalität** ist dabei als Anspruch für die Diversitätsarbeit an der UOL leitend, in der Analyse und Umsetzung jedoch herausfordernd, so dass es ein stetiger Entwicklungsprozess bleibt, bestehende Leerstellen und potenzierte Bedarfe am Schnittpunkt (engl. *intersection*) von verschiedenen Diversitätsdimensionen sicht- und bearbeitbar zu machen. Eine wichtige Verbindungslinie besteht hier zur Gleichstellungsstrategie und -arbeit der UOL, die strukturelle Benachteiligungen und besondere Förderungs- und Unterstützungsbedarfe von Frauen in den Blick nimmt.

## Selbstreflexion & Fehlerfreundlichkeit

Die UOL versteht sich als lernende Organisation, die ihre Strukturen, Prozesse und Praxen selbstkritisch und fehlerfreundlich in den Blick nimmt und stetig weiterentwickelt. Die Fähigkeit zur **Selbstreflexion**, die wir alltäglich im Lernen, Lehren, Forschen und Arbeiten einüben und anwenden, richten wir auch auf die Hochschule als Institution selbst, ihre Strukturen, Prozesse, Traditionen und Visionen. Wir nutzen Zeit und schaffen Räume, um hierzu – auch gemeinschaftlich – zu lernen, zu reflektieren und immer wieder ins Gespräch zu kommen. Nicht die unbedingte Fehlervermeidung, sondern der **bewusste, kompetente und lernfreudige Umgang mit Fehlern** ist unsere Stärke auch als Organisation. Der Umgang mit Diversität bedeutet dabei immer auch einen **Umgang mit Dilemmata**, denen sich die Universität in Wertschätzung für unterschiedliche Interessen, Positionierungen und Sichtweisen stellen und die sie abwägen muss.

## Qualitätssicherung

Diversität als Querschnitts- und Managementaufgabe bedarf einer regelmäßigen **Qualitätssicherung**. Hierfür braucht es ein Instrumentarium an stetiger Selbstvergewisserung, Prüfung und Steuerung und die Orientierung an externen sowie die (Weiter-)Entwicklung interner Qualitätsstandards (s. [Qualitätssicherung zu Diversität als Querschnittsaufgabe](#)). Dabei wird auch auf die wissenschaftliche Expertise zurückgegriffen, die an der UOL in verschiedenen Forschungsbereichen zu Diversität und sozialen Ungleichheitsverhältnissen vorhanden ist.

## Fokusbereiche zu Diversität

In Fokusbereichen nimmt die UOL ausgewählte Diversitätsdimensionen bzw. diversitätsbezogene Themenbereiche in einzelnen universitären Handlungsfeldern systematisch in den Blick und hinterlegt diese mit konkreten Zielsetzungen und ausgewählten Maßnahmen (s. u.).

Die Auswahl der Fokusbereiche basiert auf den im Rahmen des Diversity Audits des Stifterverbandes 2020-2023 durchgeführten Projektgruppen an der UOL. Hierbei wurden verschiedene universitäre Handlungsfelder in den Blick genommen (Strategie & Struktur, Personalmanagement, Studium & Lehre, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Forschung, Service & Beratung, Kommunikation & Partizipation) und entweder dimensionenübergreifend („Diversität in ...“) oder mit dem Schwerpunkt auf eine bestimmte Diversitätsdimension bzw. einen diversitätsbezogenen Themenbereich (z. B. gesundheitliche Beeinträchtigung/Inklusion, Bildungshintergrund/Offene Hochschule) bearbeitet. Somit konnte bereits eine Bandbreite an Themen diversitätsorientiert adressiert und Maßnahmen in verschiedenen Handlungsfeldern entwickelt und umgesetzt werden (s. *Zweiter Selbstreport der UOL für das Diversity Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes 2023*). Andere Themen konnten im Rahmen des Auditierungsverfahrens noch nicht systematisch angegangen und sollen zukünftig verstärkt in den Blick genommen werden (z. B. im Bereich Antidiskriminierung und im Umgang mit geschlechtlicher Vielfalt). Weitere Themen wurden parallel zum Auditierungsprozess und ergänzend zu den Projektgruppen des Audits in bereits bestehenden institutionalisierten Zusammenhängen bearbeitet (z. B. das Thema Barrierefreiheit im Arbeitskreis „Bauliche Barrierefreiheit“, geleitet durch die Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers). Um weitere Verknüpfungen sichtbar zu machen und Synergien herzustellen werden auch diese diversitätsbezogenen Themen als Fokusbereiche in der Diversitätsstrategie verankert. Darüber hinaus ist es auch nach der Erarbeitung und Implementierung der vorliegenden Diversitätsstrategie ein offener Prozess, welche weiteren Themen und Aspekte zu Diversität an der UOL zukünftig fokussiert in den Blick genommen werden. Eine stetige Weiterentwicklung der Fokusbereiche erfolgt in den etablierten Arbeits- und Governance-Strukturen zu Diversität an der UOL (s. *Strukturelle Verankerung von Diversität als Querschnittsaufgabe, Qualitätssicherung zu Diversität als Querschnittsaufgabe*).

### Aktuelle und zukünftige Fokusbereiche zu Diversität an der UOL

Diversität in Strategie & Struktur	Inklusion in der Personalgewinnung	Inklusion in der Personalentwicklung	
Offener Studienstart und -verlauf	Diversität und Digitalisierung in Lehr-Lern-Räumen	Diversität in der Förderung des wiss. Nachwuchses	Diversitätssensible Forschung
Diversitätskultur	Antidiskriminierung	Bauliche Barrierefreiheit	Geschlechtliche Vielfalt in Service & Infrastruktur

### Zuordnung der Fokusbereiche zu Themenbereichen/Diversitätsdimensionen und universitären Handlungsfeldern

		Handlungsfeld							
		Strategie & Struktur	Personalmanagement	Studium & Lehre	Förderung des wiss. Nachwuchses	Forschung	Service & Beratung	IT & Liegen-schaften	Kommuni-kation & Partizipation
Themenbereich/Diversitätsdimension	Diversität/ dimensionen-übergreifend	Diversität in Strategie & Struktur Antidiskriminierung	Diversität in der Personal-gewinnung	Diversität und Digitalisierung in Lehr-Lern-Räumen	Diversität in der Förderung des wiss. Nachwuchses	Diversitäts-sensible Forschung	Diversität und Digitalisierung in Lehr-Lern-Räumen Antidiskriminierung		Diversitäts-kultur
	Inklusion/ gesundheitliche Beeinträchtigung		Inklusion in der Personal-entwicklung					Bauliche Barriere-freiheit	
	Offene Hochschule/ Bildungshintergrund, soziale Herkunft			Offener Studienstart und -verlauf			Offener Studienstart und -verlauf		
	Geschlechtliche Vielfalt/ Geschlecht						Geschlechtliche Vielfalt in Service & Infrastruktur	Geschlechtliche Vielfalt in Service & Infrastruktur	

## Konkrete Ziele & Ausgewählte Maßnahmen zu Diversität

In den benannten Fokusbereichen zu Diversität an der UOL verfolgt die UOL konkrete Ziele und ausgewählte Maßnahmen, deren Umsetzung in den jeweiligen Organisationseinheiten verantwortet wird (s. *Qualitätssicherung zu Diversität als Querschnittsaufgabe*). Die Ziele und Maßnahmen in den Fokusbereichen korrespondieren dabei mit den benannten übergeordneten strategischen Zielsetzungen zu Diversität an der UOL und tragen zu deren Erreichung bei (s. *Strategische Ziele zu Diversität*).

### Diversität in Strategie & Struktur

- Ziel 1 **Weitere strukturelle Verankerung von Diversität als strategische Querschnittsaufgabe an der UOL, insbesondere mit Blick auf dezentrale Governance- und Arbeitsstrukturen**
- Ziel 2 **Weitere Verankerung von Diversität als Querschnittsthema in den zentralen hochschulstrategischen Steuerungsinstrumenten**
- Ziel 3 **Weiterentwicklung der Datenerfassung und -analyse zu Diversität**

### Ausgewählte Maßnahmen

Maßnahme	Zuständigkeit	Stand
Durchführung einer Bestandsaufnahme und Weiterentwicklung dezentraler Governance- und Arbeitsstrukturen zu Diversität als Querschnittsthema	VP-Diversität, Ref P+E, FKEn u. a. dezentrale OEs	geplant
Verankerung von Diversität als Querschnittsthema in der zukünftigen Hochschulentwicklungsplanung (HEP), den Folgegesprächen mit den FKEn zur Strukturplanung, der Systemakkreditierung und weiteren zentralen Steuerungsinstrumenten	P, VP-Diversität, Ref P+E	in Umsetzung
Durchführung einer Bestandsaufnahme und gezielte, systematische Weiterentwicklung der Datenerfassung und -analyse zu verschiedenen Diversitätsaspekten an der UOL	Ref P+E/AkCo, Dez. 1/Abt. Organisation, Ref S+L/Interne Evaluation	geplant

## Diversität in der Personalgewinnung

- Ziel 1 **Minimierung der strukturellen Benachteiligung in der Ansprache und Auswahl potentieller, bisher unterrepräsentierter Bewerber\*innengruppen**
- Ziel 2 **Erhöhung des Bewusstseins und der Offenheit für Diversität auf Seiten Einstellender und Begegnung unbewusster Formen der Ausgrenzung**

### Ausgewählte Maßnahmen

Maßnahme	Zuständigkeit	Stand
Erarbeitung von Empfehlungen in Hinblick auf Diversitätsoffenheit in Anforderungsprofilen und für Auswahlkriterien	Dez. 1/Arbeits- und Tarifrecht, PE.OE, Inklusionsbeauftragte	in Umsetzung
Sensibilisierung im Rahmen von Schulungen zu Einstellungsprozessen und Auswahlverfahren	Dez. 1/PE.OE, Inklusionsbeauftragte	in Umsetzung
Implementierung von Mustervorgaben für die diversitätsgerechte Gestaltung von Ausschreibungen und dadurch die gezielte Ansprache unterrepräsentierter Personengruppen	Dez. 1/Arbeits- und Tarifrecht, PE.OE, Inklusionsbeauftragte	in Umsetzung

## Inklusion in der Personalentwicklung

- Ziel 1 **Erhöhung des Anteils von Beschäftigten mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung und/oder chronischen Erkrankung (im MTV-Bereich und im wissenschaftlichen Bereich) durch Sensibilisierung und Aufklärung**
- Ziel 2 **Fortlaufende Entwicklung und Implementierung von passgenauen Angeboten der Personalentwicklung zur Förderung der Inklusion (bzw. Diversität allgemein)**

### Ausgewählte Maßnahmen

Maßnahme	Zuständigkeit	Stand
Erarbeitung und Veröffentlichung einer FAQ-Liste zu dem Thema „Arbeiten und Studieren mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung oder Schwerbehinderung“	Dez. 1/PE.OE	in Umsetzung
Erarbeitung und Veröffentlichung einer FAQ-Liste mit Informationen zur Einstellung von Personen mit einer Schwerbehinderung im wissenschaftlichen Bereich	Dez. 1/PE.OE	in Umsetzung
Nachhalten eines regelmäßigen Weiterbildungsangebotes, in dem Inklusionsaspekte verankert sind	Dez. 1/PE.OE	in Umsetzung

Hinweis: Im August 2022 wurde zwischen dem Präsidium, der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat eine *Inklusionsvereinbarung* sowie ein dazugehöriger *Aktionsplan* verabschiedet. Ein Teil der zuvor benannten Maßnahmen sind dem Aktionsplan entnommen und hier exemplarisch benannt. Als führendes Dokument ist der Aktionsplan zu sehen.

## Offener Studienstart und -verlauf

- Ziel 1 **Verstärkte Ansprache und Begleitung nicht-traditioneller Studieninteressierter und Studierender beim Übergang in die Hochschule und in der Studieneingangsphase**
- Ziel 2 **Verstärkte Sensibilisierung für das Thema Offene Hochschule auf Grundlage eines intersektionalen Verständnisses von Offener Hochschule**
- Ziel 3 **Prüfung der Möglichkeiten, die Flexibilität beim Zugang zum Studium und in den Studienverläufen zu erhöhen (z. B. durch den Ausbau von Teilzeitstudienmöglichkeiten auch für Praktika)**

### Ausgewählte Maßnahmen

Maßnahme	Zuständigkeit	Stand
Erarbeitung und Implementierung eines Statement-Papiers zum Thema „Offene Hochschule“, das ein intersektionales Verständnis von Offener Hochschule darlegt	VP-Lehre, Ref S+L	in Umsetzung
Implementierung des neuen digitalen Geschäftsprozesses für Anrechnungsportfolios für Studierende mit beruflichen Vorerfahrungen	VP-Lehre, Ref S+L, PLAR-Service	geplant (Finanzierung aus Programmlinie Lehre)
Öffnung des Gasthörstudiums für nicht-traditionelle Studieninteressierte im Sinne eines „Schnupperstudiums“, das kostengünstig sowie niedrighschwellig und frei von studienorganisatorischen Anforderungen erste Studiererfahrungen ermöglicht	C3L	in Umsetzung

## Diversität und Digitalisierung in Lehr-Lern-Räumen

- Ziel 1 **Bereitstellung eines Referenzrahmens für die Realisierung von ethisch reflektierten und diversitätsbewussten Lehr- und Lernangeboten**
- Ziel 2 **Erprobung von digitalen und hybriden Angeboten in Lehr-Lern-Räumen zur Förderung der Teilhabe von Studierenden, die entlang von Diversitätsdimensionen strukturell benachteiligt sind**
- Ziel 3 **Praxisnahe Unterstützung und Beratung von Lehrenden zur diversitätsorientierten Gestaltung von Lehrmaterialien und Lehrveranstaltungen**

### Ausgewählte Maßnahmen

Maßnahme	Zuständigkeit	Stand
Erarbeitung und Implementierung eines Statement-Papiers zum Thema „Empfehlungen für eine diversitätsbewusste Lehre an der UOL“	VP-Lehre, Ref S+L	in Umsetzung
Entwicklung diversitätsorientierter digitaler und hybrider Lehr-Lern-Formate sowie barrierearm gestalteter Open Educational Resources (OER)-Inhalte (unter Einbezug von Erfahrungen und Expertise aus einem unter Diversitätsaspekten zusammengesetzten Team)	Ref S+L, Projekt participate@UOL	in Umsetzung
Schaffung diversitätsorientierter digitaler Begleitangebote zur Unterstützung in der Studieneingangsphase (z.B. für Studierende ohne Abitur, Erstakademiker*innen oder internationale Studierende)	Ref S+L, Projekt participate@UOL	in Umsetzung
Schaffung bzw. Erweiterung des Unterstützungs- und Beratungsangebots für Lehrende, die ihre Lehrmaterialien und Lehrveranstaltungen diversitätsorientiert, z. B. barrierearm, gestalten möchten	Ref S+L	geplant (Finanzierung aus Programmlinie Lehre)

## Diversität in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

- Ziel 1 **Abbau von Chancenungleichheiten und Entgegenwirken struktureller Benachteiligungen bei den Phasenübergängen des wissenschaftlichen Karriereverlaufs**
- Ziel 2 **Erhöhung des Anteils von Erstakademiker\*innen auf Positionen in der Wissenschaft durch die Bereitstellung individueller Förder- und Beratungsangebote**

### Ausgewählte Maßnahmen

Maßnahme	Zuständigkeit	Stand
Implementierung einer Nachteilsausgleichsregelung in der Musterpromotionsordnung	Ref F+T, in Zusammenarbeit mit Rechtsreferat	geplant
Implementierung einer Nachteilsausgleichsregelung in der Habilitationsordnung	Ref F+T, in Zusammenarbeit mit Rechtsreferat	geplant
Implementierung einer Linie für Erstakademiker*innen im Rahmen des Helene Lange-Mentoring-Programms	Ref F+T, GA	in Umsetzung
Zunehmende Integration von diversitätsrelevanten Themen in das Angebot der Graduiertenakademie (z. B. Workshops zu Interkultureller Kommunikation, Unconscious Bias, Diversity Management)	Ref F+T, GA	in Umsetzung

## Diversitätssensible Forschung

- Ziel 1 **Angemessene Berücksichtigung von Vielfältigkeitsdimensionen in der Forschung**
- Ziel 2 **Sichtbarmachung und Kommunikation von Diversitätsforschung bzw. diversitätssensibler Forschungsinitiativen**

### Ausgewählte Maßnahmen

Maßnahme	Zuständigkeit	Stand
Verstärkte Information und Sensibilisierung zur Berücksichtigung von Vielfältigkeitsdimensionen in der Forschung gemäß den DFG-Standards	VP-Forschung, Ref F+T	in Umsetzung
Durchführung von Veranstaltungen, Workshops etc. zur Praxis diversitätssensibler Forschung, insbes. für den wissenschaftlichen Nachwuchs	VP-Nachwuchs	in Umsetzung
Planung und Durchführung einer Vorlesungsreihe oder Tagung zu Diversitätsforschung bzw. diversitätssensibler Forschung	CMC - Center for Migration, Education and Cultural Studies	geplant (Finanzierung aus Programmlinie Diversität)

## Diversitätskultur

### Ziel 1 Verstärkte Information, Sichtbarmachung und Sensibilisierung zu Diversitätsthemen an der UOL

#### Ausgewählte Maßnahmen

Maßnahme	Zuständigkeit	Stand
Ausweitung der Informationen zu Diversität als Querschnittsthema und zu einzelnen Diversitätsdimensionen auf der Landingpage Chancengleichheit (z. B. zu geschlechtlicher Vielfalt)	VP-Diversität, Ref P+E	geplant
Verstärkte Sichtbarmachung von Diversitätsthemen durch (häufig zweisprachige) Nutzung interner und externer Kommunikationskanäle (z. B. UOL Webseite, UOL Social-Media-Kanäle, Pressemitteilungen, Hochschulzeitung, Forschungsmagazin, Informationsmails an Beschäftigte und Studierende)	P+K	in Umsetzung
Überprüfung und konsequente Weiterentwicklung diversitätssensibler Kommunikation im Studierendenservice (z. B. Schulungen zu diversitätssensibler Beratung, Aufnahme des Themas diversitätssensibler Kommunikation in überfakultären Tutor*innenschulungen)	Dez. 3	in Umsetzung

## Antidiskriminierung

### Ziel 1 Weitere strukturelle Verankerung qualifizierter Antidiskriminierungsarbeit an der UOL, anschließend an die bestehenden Strukturen vor allem zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

#### Ausgewählte Maßnahmen

Maßnahme	Zuständigkeit	Stand
Vernetzung der bestehenden Beratungsangebote und Beschwerdestellen mit dem Auftrag: - Erarbeitung einer universitären Antidiskriminierungsrichtlinie mit transparenten und verbindlichen Regelungen zu Beschwerdeverfahren	Dez. 1, PE.OE	geplant
- Aufbau eines qualifizierten Beratungs- und Unterstützungsangebotes für Hochschulmitglieder und -angehörige im Falle von Diskriminierungen unter Berücksichtigung bestehender Beratungsstrukturen	Dez. 1, PE.OE	geplant

Hinweis: Im Zentralen Gleichstellungsplan 2020 ist die Befassung mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt ebenfalls verankert; in der Erarbeitung des Zentralen Gleichstellungsplans 2024 bleibt dieser Themenbereich an der Schnittstelle von Gleichstellung und Diversität relevant und wird durch weitere Maßnahmen unterfüttert.

## Bauliche Barrierefreiheit

**Ziel 1 Ausbau von barrierefreien, zumindest aber barrierearmen Zugängen zu allen Einrichtungen der UOL, entsprechende Gestaltung der Arbeitsplätze und die Einhaltung von barrierefreier Bauweise nach gesetzlichen Vorgaben und Normen**

### Ausgewählte Maßnahmen

Maßnahme	Zuständigkeit	Stand
Durchführung einer Bestandsaufnahme der baulichen Barrieren an der UOL und Erarbeitung eines Maßnahmenplans zu deren Abbau	Dez. 4, AK Bauliche Barrierefreiheit	in Umsetzung
Erarbeitung einer Checkliste zur Anmietung von Gebäuden	Dez. 4, AK Bauliche Barrierefreiheit	in Umsetzung
Erarbeitung einer Checkliste für Neubauten	Dez. 4, AK Bauliche Barrierefreiheit	in Umsetzung

Hinweis: Im August 2022 wurde zwischen dem Präsidium, der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat eine *Inklusionsvereinbarung* sowie ein dazugehöriger *Aktionsplan* verabschiedet. Das Ziel sowie die zuvor benannten Maßnahmen sind der Inklusionsvereinbarung sowie dem Aktionsplan entnommen und hier exemplarisch benannt. Als führende Dokumente sind die Inklusionsvereinbarung und der Aktionsplan anzusehen. Aspekte digitaler Barrierefreiheit sind in Zielen und Maßnahmen im Fokusbereich „Diversität und Digitalisierung in Lehr-Lern-Räumen“ verankert.

## Geschlechtliche Vielfalt in Service & Infrastruktur

**Ziel 1 Weitere Professionalisierung des Umgangs mit geschlechtlicher Vielfalt an der UOL, insbesondere im Servicebereich für Studierende und Beschäftigte**

**Ziel 2 Bedarfsgerechte Ausstattung der UOL mit Toiletten- und Umkleidekabinen für alle Geschlechter**

### Ausgewählte Maßnahmen

Maßnahme	Zuständigkeit	Stand
Schaffung und Implementierung transparenter und verbindlicher Regelungen zur Personenstands- und Vornamensänderung für trans*, inter oder nicht-binäre (TIN-) Studierende und Beschäftigte	Dez. 1, Dez. 3	in Umsetzung
Umsetzung des Modellvorhabens zur Einrichtung von Unisex-WC-Anlagen mit Dusche und Umkleide im Forschungs- und Trainingszentrum Sport, Umsetzung eines weiteren Pilotprojekts zu genderneutralen WCs im Gebäude A09 und Nutzung der Erfahrungen beim Betrieb für die Planung der WC-Anlagen bei großen Neubaumaßnahmen, wie z.B. dem Medizincampus	Dez. 4	in Umsetzung

Hinweis: Im Zentralen Gleichstellungsplan 2020 ist die Befassung mit geschlechtlicher Vielfalt ebenfalls verankert; in der Erarbeitung des Zentralen Gleichstellungsplans 2024 bleibt dieser Themenbereich an der Schnittstelle von Gleichstellung und Diversität relevant und wird durch weitere Maßnahmen unterfüttert.

# Strukturelle Verankerung von Diversität als Querschnittsaufgabe

An verschiedenen Stellen ist Diversität als Querschnittsthema bereits in den Strukturen der UOL verankert, sind Zuständigkeiten definiert und Ressourcen bereitgestellt und eine strategische wie operative Befassung mit Diversität damit dauerhaft gesichert:

## Präsidium

Diversität als Querschnittsthema ist im Präsidium als eigenständiges Ressort einem Präsidiumsmitglied zugeordnet und wird durch dieses federführend verantwortet. Die Gesamtverantwortung für den Umgang mit Diversität an der UOL liegt beim gesamten Präsidium. Jedes Präsidiumsmitglied trägt dafür Sorge, Diversitätsaspekte im jeweiligen Zuständigkeitsbereich zu berücksichtigen und die Diversität an der UOL aktiv im Sinne der vorliegenden Strategie zu fördern und zu gestalten.

Dem ressortzuständigen Präsidiumsmitglied ist eine Programmlinie Diversität zugeordnet, in der Finanzmittel für einzelne zentrale Diversitätsaktivitäten zur Verfügung stehen.

Zu einzelnen Diversitätsdimensionen und diversitätsbezogenen Themenbereichen bestehen im Präsidium weitere, eigenständige Ressortzuständigkeiten, insbesondere zu den Arbeitsbereichen Inklusion und Gesundheit sowie Internationalisierung. Im Niedersächsischen Hochschulgesetz sind dabei insbesondere die Förderung der internationalen Zusammenarbeit und des Austausches unter besonderer Berücksichtigung der Belange ausländischer Studierender sowie die Mitwirkung an der sozialen Förderung der Studierenden unter Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse von Studierenden mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen als Aufgaben der Hochschule – in Verantwortung des Präsidiums – festgelegt (§ 3 in Verbindung mit § 37 NHG).

Die mit Diversität als Querschnittsaufgabe und diversitätsrelevanten Arbeitsbereichen betrauten Präsidiumsmitglieder pflegen einen regelmäßigen Austausch, um sich zu strategischen und operativen Diversitätsaktivitäten abzustimmen und diese gemeinsam voranzubringen. Dies gilt ebenso für die Präsidiumsmitglieder, die für Gleichstellung und Familienfreundlichkeit als im Sinne des Drei-Säulen-Modells zu Chancengleichheit an der UOL ([siehe Selbstverständnis von Diversität](#)) ebenfalls eigenständige Ressorts zuständig zeichnen.

## Zentrale Arbeits-, Service- und Beratungsstrukturen zu Diversität

Zur Unterstützung des Präsidiums und insbesondere des ressortzuständigen Präsidiumsmitglieds ist im Referat Planung und Entwicklung eine dauerhafte Zuständigkeit für Diversität als Querschnittsaufgabe auf zentraler Arbeitsebene verankert. Der\*die Referent\*in für Planung mit Schwerpunkt Diversität ist dabei schwerpunktmäßig mit der Erarbeitung und Implementierung von gesamtuniversitären Konzepten und Strategien zu Diversität, mit der Struktur- und Entwicklungsplanung im Bereich Diversität sowie mit der Koordination, dem Monitoring und der Berichterstattung zu universitären Diversitätsaktivitäten befasst.

Zu einzelnen Diversitätsdimensionen und diversitätsbezogenen Arbeitsbereichen sind weitere zentrale Arbeits-, Service- und Beratungsstrukturen an der UOL vorhanden. So sind u. a. im Referat Forschung und Transfer Kompetenzen für Internationalisierung z.B. zur Entwicklung bedarfsgerechter Maßnahmen zur Unterstützung des internationalen wissenschaftlichen Nachwuchses etabliert. Im Referat Studium und Lehre bietet der Arbeitsbereich Hochschuldidaktik Unterstützung für Lehrende der UOL bei der Entwicklung und Durchführung einer diversitätssensiblen Lehre.

Im Dezernat 1 – Personal/Organisation ist das Gesundheitsmanagement der UOL angesiedelt, das gemäß dem gesetzlichen Auftrag im Sozialgesetzbuch Maßnahmen und Angebote der Betrieblichen Gesundheitsförderung

und des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) bereitstellt, um gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten zu schaffen.

Ebenfalls im Dezernat 1 angesiedelt ist die AGG-Beschwerdestelle für Beschäftigte der UOL im Falle einer Diskriminierung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes sowie die conTakt Beratungsstelle bei Fragen zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, die Studierende und Mitarbeitende sowohl psychologisch als auch rechtlich berät und unterstützt und auch Präventions- und Öffentlichkeitsarbeit leistet. Das Beschwerde- und Verbesserungsmanagement der UOL im Zuständigkeitsbereich des Dezernat 3 – Studentische und akademische Angelegenheiten bietet allen Studierenden der Universität die Möglichkeit, ihr Anliegen der verantwortlichen Stelle mitzuteilen.

Das International Office der UOL koordiniert die internationalen Austauschaktivitäten, Beziehungen und Kooperationen der UOL, berät und unterstützt internationale Studierende, Promovierende, Postdocs und (Gast-)Wissenschaftler\*innen.

Im Sinne der Offenen Hochschule werden im wissenschaftlichen Kompetenzbereich Anrechnung (Fakultät I) Verfahren und Instrumente der Durchlässigkeit von beruflicher zur akademischen Bildung erarbeitet. Auf dieser Grundlage werden Studierende im Prior Learning Assessment and Recognition (PLAR-)Service, der im Referat Studium und Lehre angesiedelt ist, hinsichtlich der Anrechnung außerhochschulisch erworbener Kompetenzen auf Studienmodule beraten und in der Erstellung von Anrechnungsportfolios unterstützt. Im C3L – Center für lebenslanges Lernen ist die Abteilung Offene Hochschule angesiedelt, in der verschiedene Formate zur weiteren Öffnung der UOL wie das Gasthörstudium und die KinderUniversität konzeptioniert und umgesetzt werden.

Die Zentrale Studien- und Karriereberatung (ZSKB) stellt ebenfalls zielgruppenspezifische Angebote bereit, verfolgt aber vor allem den Anspruch, Gleichstellungs- und Diversitätsaspekte in allen Beratungs- und Unterstützungsangeboten als Querschnittsthemen zu berücksichtigen und Gender- und Diversity-Kompetenz als selbstverständlichen Bestandteil des professionellen Beratungshandelns zu leben und stetig weiterzuentwickeln.

Wichtige Beratungsangebote mit Diversitätsbezug bietet auch der Psychologische Beratungsservice (PBS) für Studierende sowie die Konflikt-Beratungsstelle für Beschäftigte. Eine ausführliche Darstellung der bestehenden diversitätsbezogenen Angebote an der UOL ist dem [Ersten Selbstreport der UOL für das Diversity Audit „Vielfalt gestalten“](#) des Stifterverbandes 2020 zu entnehmen.

## Zentrale Governance-Strukturen zu Diversität

Zur Beratung, Begleitung und Unterstützung des Präsidiums bei der Befassung mit Diversität als Querschnittsaufgabe an der UOL hat das Präsidium einen **Diversitätsausschuss** eingerichtet und zentral strukturell verankert. Der Diversitätsausschuss ist mit Funktionsträger\*innen und Vertreter\*innen verschiedener Organisationseinheiten breit besetzt und bietet damit ein Forum zur organisationsübergreifenden Initiierung, Planung und Abstimmung zu Diversitätsaktivitäten an der UOL. Mit der Leitung und Koordination des Ausschusses übernimmt das Präsidium dauerhaft Verantwortung für den Umgang mit Diversität als Teil der universitären Organisationsentwicklung. Durch die Beteiligung der mit Diversität befassten Beauftragten und Interessenvertretungen werden Perspektiven verschiedener Mitglieds- und Betroffenengruppen der UOL einbezogen. So nehmen etwa Vertreter\*innen des Personalrats, der Schwerbehindertenvertretung, der Kommission für Gleichstellung und des AstA und seiner Autonomen Referate eine wichtige Schnittstellenfunktion im Ausschuss wahr.

Gemäß dem im Selbstverständnis Chancengleichheit der UOL verankerten Drei-Säulen-Modell, das Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Diversität als gleichwertige Bereiche institutionell nebeneinanderstellt, befasst sich der Diversitätsausschuss inhaltlich mit den Querschnittsthemen Diversität und Antidiskriminierung. Die Themen Gleichstellung und Familie werden im Diversitätsausschuss dann behandelt, wenn sie intersektionale Verknüpfungen adressieren.

## Dezentrale Arbeits- und Governance-Strukturen zu Diversität

Auch in einzelnen Fakultäten, Instituten und anderen dezentralen Organisationseinheiten bestehen bereits verschiedenartige Verantwortlichkeiten, Zuständigkeiten und Ressourcen zu Diversität als Querschnittsaufgabe oder zu einzelnen diversitätsbezogenen Aufgabenbereichen (etwa in der FK VI - Medizin und Gesundheitswissenschaften mit der (Projekt-)Stelle eines\*r Referent\*in für Gender and Diversity Management). Eine Bestandsaufnahme und Weiterentwicklung dieser dezentralen Governance- und Arbeitsstrukturen zu Diversität als Querschnittsthema ist als konkrete Zielsetzung und Maßnahme in der vorliegenden Diversitätsstrategie verankert (s. *Fokusbereich „Diversität in Strategie & Struktur“*).

## Beauftragte & Interessenvertretungen zu Diversität

Verschiedene Interessenvertretungen und Beauftragte an der UOL sind mit einem gesetzlichen Auftrag mit Diversität als Querschnittsthema oder mit einzelnen Diversitätsdimensionen befasst und nehmen diesen Auftrag teils weisungsungebunden, teils im Auftrag des Präsidiums oder der Universität als Arbeitgeberin wahr.

Gemäß dem Niedersächsischen Personalvertretungsgesetz trägt der **Personalrat** dafür Sorge, dass jede Benachteiligung von Beschäftigten der Dienststelle wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, sexuellen Identität, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung, wegen ihres Alters, ihrer Behinderung oder wegen ihres Geschlechts unterbleibt. Neben weiteren Aufgaben im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern fördert er insbesondere die Eingliederung und berufliche Entwicklung von Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung, mit Migrationshintergrund und anderer schutzbedürftiger Beschäftigter. Der Personalrat nimmt hierzu verschiedene Beteiligungs- und Informationsrechte wahr und ist in seiner Arbeit nicht weisungsgebunden.

Die im Sozialgesetzbuch verankerte **Schwerbehindertenvertretung** fördert die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in die Dienststelle, vertritt ihre Interessen und steht ihnen beratend und helfend zur Seite. Sie übt gegenüber der Universität als Arbeitgeberin eine Kontrollfunktion aus und beantragt Maßnahmen, die den Menschen mit einer Schwerbehinderung dienen. Hierzu nimmt die Schwerbehindertenvertretung ebenfalls verschiedene Beteiligungsrechte wahr und agiert ebenfalls nicht weisungsgebunden.

Demgegenüber handelt der\*die **Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers** im Auftrag der Dienststelle, vertritt die Universität als Arbeitgeberin in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen und achtet vor allem darauf, dass dem Arbeitgeber obliegende Verpflichtungen erfüllt werden und unterstützt ihn bei diesen Aufgaben. Gesetzlich verankert ist diese Zuständigkeit ebenfalls im Sozialgesetzbuch.

Der\*die im Niedersächsischen Hochschulgesetz festgeschriebene **Beauftragte\*r für die Belange Studierender mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen** ist im Auftrag des Präsidiums beratend und unterstützend zuständig für Studierende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen, u.a. zu beeinträchtigungsbedingter Studienorganisation, Nachteilsausgleichen und zu Fragen der Barrierefreiheit, aber auch für Lehrende zur Gestaltung barrierearmer Lehre.

Der **Allgemeine Studierendenausschuss (AStA)** ist als Vertretung der Studierendenschaft ebenfalls im Niedersächsischen Hochschulgesetz verankert. Der AStA nimmt für die Studierendenschaft den gesetzlichen Auftrag wahr, die Verwirklichung der Aufgaben der Hochschule zu fördern, und ist damit auch unterstützend für die Befassung mit Diversität als Querschnittsaufgabe sowie für einzelne diversitätsbezogene Aufgabenbereiche zuständig (etwa mit dem Referat für Soziales, der inter\* trans\* Beratung oder der Beratung bei Problemen im Studium).

Die **Autonomen Referate des AStA** vertreten die Studierenden, die Mitglieder einer Sonderstatusgruppe sind, und nehmen für diese eigenständig – auch diversitätsbezogene – Aufgaben wahr, etwa im Autonomen Feministischen FrauenLesbenReferat (FemRef), in der Hochschulgruppe Ausländischer Studierender (HGAS), im Autonomen Referat für behinderte und chronisch kranke Studierende (BeRef) und im Autonomen Schwulenreferat (SchwuRef).

Über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehend gibt es im dezentralen Bereich der UOL noch weitere Beauftragte, die diversitätsbezogene Aufgaben wahrnehmen, etwa die Internationalisierungsbeauftragten in den Fakultäten oder die Vertrauenspersonen in Fakultät V - Mathematik und Naturwissenschaften.

An der Schnittstelle von Diversitäts- und Gleichstellungsbereich spielt die **Zentrale Gleichstellungsbeauftragte** ebenfalls eine wichtige Rolle bei der Befassung mit Diversität als Querschnittsaufgabe an der UOL. Gemäß dem Niedersächsischen Hochschulgesetz wirkt sie auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags der Hochschule hin und ist damit in ihrer Mitwirkung auch zuständig für intersektionale Aspekte von Gleichstellung, etwa zur Gleichstellung von Frauen mit einer Behinderung oder chronischen Erkrankung. Ebenso wie der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung ist die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte dabei in der Wahrnehmung ihrer Aufgaben nicht weisungsgebunden.

## Externe Vernetzung zu Diversität

Externe Vernetzungen und der Austausch und die Zusammenarbeit in hochschulübergreifenden, regionalen und bundesweiten Netzwerken leisten einen wichtigen Beitrag zur stetigen Selbstreflexion, Weiterentwicklung und Qualitätssicherung. Zu Diversität als Querschnittsthema ist die UOL in verschiedenen externen Zusammenhängen aktiv:

Seit 2014 ist die UOL Unterzeichnerin der **Charta der Vielfalt** und hat sich damit zum Ziel gesetzt, als Arbeitgeberin die Diversität ihrer Mitarbeitenden und ihre vielfältigen Potentiale anzuerkennen und zu fördern und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Seit 2021 nimmt die UOL am jährlichen bundesweiten **Diversity-Tag** des Charta der Vielfalt e.V. teil und hat im Januar 2023 eine dauerhafte Teilnahme beschlossen. Im **Diversity Netzwerk der Stadt Oldenburg**, das allen Oldenburger Unternehmen und Organisationen offensteht, die die Charta unterzeichnet haben, ist sie aktives Mitglied.

Auf Ebene der Hochschulleitung beteiligt sich die UOL im **Netzwerk der Amtsinhaber\*innen mit dem Zuständigkeitsbereich Diversität**, in dem ein fachlicher Austausch zu aktuellen politischen Entwicklungen, neuen Forschungsergebnissen sowie zur strukturellen Verankerung im Diversitätsbereich an Hochschulen erfolgt. Auf zentraler Arbeitsebene engagiert sie sich im bundesweiten **Netzwerk Diversity an Hochschulen**, das über den kollektiven Erfahrungs- und Fachaustausch eine Stärkung der Diversity- und Antidiskriminierungsaktivitäten an Hochschulen sowie die Institutionalisierung von Diversitystrategien und -strukturen an Hochschulen anstrebt.

## Qualitätssicherung zu Diversität als Querschnittsaufgabe

### Interne Qualitätssicherung

Die Umsetzung und stetige Weiterentwicklung der in der vorliegenden Diversitätsstrategie verankerten Ziele und Maßnahmen bedarf einer **Koordination, Steuerung und regelmäßigen Evaluation** zur Sicherung und beständigen Erhöhung ihrer Qualität. Die Verankerung von Diversität als strategische Querschnittsaufgabe ist dabei ein langfristiger Entwicklungs- und Lernprozess, der vom hochschulweiten Austausch und der organisationsübergreifenden Zusammenarbeit, aber auch von der Übernahme von Verantwortung und der Anerkennung fachlicher Expertise lebt. Gemäß dem Ansatz des **Diversity Mainstreamings** ist es dabei das Bestreben, **interne Qualitätsstandards** zur aktiven Förderung und Gestaltung von Diversität im Sinne der vorliegenden Strategie für universitäre Strukturen und Prozesse stetig (weiter) zu entwickeln (*s. Eckpunkte zu Diversität*).

In einzelnen diversitätsbezogenen Arbeitsbereichen sind bereits interne Qualitätssicherungsverfahren implementiert, wie z. B. zur Erreichung von Zielen der Inklusionsvereinbarung – u. a. zur Steigerung der Quote von Menschen mit einer Schwerbehinderung im wissenschaftlichen Bereich – und der Erhöhung der Zahlen internationaler Studierender sowie des Anteils des ausländischen wissenschaftlichen und MTV-Personals in der Internationalisierungsstrategie der UOL (*s. Bisherige strategische Verankerung von Diversität & Verbindungslinien zu anderen Strategien, Konzepten, Prozessen*). Diese bestehenden Prozesse zu einzelnen Diversitätsdimensionen werden bei der Steuerung der vorliegenden übergreifenden Diversitätsstrategie berücksichtigt.

Eine **Evaluation und Weiterentwicklung** der vorliegenden Diversitätsstrategie erfolgt regelmäßig und wird als nächstes nach drei Jahren angestrebt.

Im Rahmen der Gesamtverantwortung des Präsidiums liegt die **Verantwortung für die Umsetzung** der dargelegten Ziele und Maßnahmen bei der gesamten Universität, insbesondere der Leitungsebene, und konkret bei den einzelnen Organisationseinheiten für ihren jeweiligen Arbeits- und Handlungsbereich. Die für die einzelnen Maßnahmen benannten Zuständigkeiten beinhalten die Verantwortung, die Umsetzung der Maßnahme zu initiieren und zu begleiten und die für die Umsetzung notwendigen Ressourcen und fachlichen Expertisen bereitzustellen bzw. einzuholen. Die mit Diversität befassten Beauftragten und Interessenvertretungen sind hierbei gemäß ihrem gesetzlichen Auftrag einzubeziehen (*s. Strukturelle Verankerung von Diversität als Querschnittsaufgabe*).

Die Koordination und Steuerung der Umsetzung sowie die Evaluation und Weiterentwicklung der Diversitätsstrategie liegt im Verantwortungsbereich des für Diversität zuständigen Präsidiumsmitglieds und wird auf operativer Ebene unterstützt durch den\*die Referent\*in für Planung mit Schwerpunkt Diversität. Hier erfolgt auch ein **Monitoring der Maßnahmen zu Diversität** als Querschnittsaufgabe, die im zentralen Verantwortungsbereich liegen, sowie eine Zusammenführung der Umsetzungsergebnisse aus den verschiedenen Arbeitsbereichen zu einzelnen Diversitätsdimensionen auf zentraler und dezentraler Ebene.

Wo möglich und sinnvoll wird bei der Koordination, Steuerung, Evaluation und Weiterentwicklung auch auf bestehende **Daten zu verschiedenen Diversitätsaspekten** zurückgegriffen und diese im Sinne der vorliegenden Strategie ausgewertet und aufbereitet, um etwa die Umsetzung einzelner Ziele und Maßnahmen zu überprüfen. Eine Bestandsaufnahme und Weiterentwicklung der Datenerfassung und -analyse zu verschiedenen Diversitätsaspekten an der UOL, z. B. zur Darstellung langfristiger Entwicklungen im Diversitätsbereich, ist als konkrete Zielsetzung und Maßnahme in der vorliegenden Diversitätsstrategie verankert (*Diversity Controlling*) (*s. Fokusbereich „Diversität in Strategie & Struktur“*).

Durch die Kommunikation und Abstimmung, gemeinsame Themen- und Prioritätensetzung, Identifikation und Nutzung von Schnittstellen und Synergien leisten die Empfehlungen des **Diversitätsausschusses** einen wesentlichen Beitrag zur internen Qualitätssicherung im Diversitätsbereich der UOL. Die Begleitung der Umsetzung der Diversitätsstrategie erfolgt dabei u. a. durch regelmäßige Berichte des Präsidiums und der verschiedenen Organisationseinheiten zum Umsetzungsstand der einzelnen Ziele und Maßnahmen, durch organisationsübergreifende Planungen und Abstimmungen zu Diversitätsaktivitäten an der UOL im Sinne der vorliegenden Strategie.

An der inhaltlichen Schnittstelle zum Gleichstellungsbereich wird die Qualität von Diversitätsaktivitäten im Sinne der vorliegenden Strategie u.a. dadurch gewährleistet, dass die langjährig vorhandene und vielfach institutionalisierte Expertise und Erfahrung zu **intersektionaler Gleichstellungsarbeit** an der UOL im sich nun neu institutionalisierenden Diversitätsbereich berücksichtigt wird, indem etwa die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie eine Vertreterin der Senatskommission für Gleichstellung als Mitglieder im Diversitätsausschuss verankert sind und die etablierten Akteur\*innen und Gremien im Gleichstellungsbereich zu Fragen intersektionaler Verknüpfungen mit Gleichstellungsbezug (z. B. zu Frauen mit einer Beeinträchtigung) einbezogen werden und ebenfalls zuständig bleiben.

Wo möglich werden schließlich die bestehenden **zentralen Steuerungsinstrumente** der UOL (z. B. Hochschulentwicklungsplanung, Zentraler Gleichstellungsplan, Nachfolgegespräche mit den Fakultäten zur Strukturplanung,

Systemakkreditierung) genutzt, um die Umsetzung der Diversitätsstrategie zu begleiten und zu steuern und Diversität als strategische Querschnittsaufgabe weiter universitär zu verankern (s. [Fokusbereich „Diversität in Strategie & Struktur“](#)).

## Externe Qualitätssicherung

Neben der Sicherstellung und stetigen (Weiter-)Entwicklung interner Qualitätsstandards orientiert sich die aktive Förderung und Gestaltung von Diversität an der UOL im Sinne der vorliegenden Strategie auch an externen Standards und qualitätsfördernden Prozessen und Kooperationen.

Die **Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards** der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) bilden dabei als auch in der Forschungsförderung wirksam werdende Selbstverpflichtung der Mitgliedsuniversitäten – zu denen auch die UOL gehört – einen wichtigen Bezugspunkt zur Bewertung der Diversitätsaktivitäten der UOL insbesondere im Wissenschaftsbereich. Die UOL beteiligt sich aktiv am Umsetzungsprozess der DFG-Standards und nutzt diesen wo möglich und sinnvoll zur Qualitätssicherung in der Umsetzung, Evaluation und Weiterentwicklung der vorliegenden Diversitätsstrategie.

Die Teilnahme der Universität Oldenburg am **Diversity Audit** des Stifterverbandes 2020-2023 bildete den Ausgangspunkt und Rahmen zur stärkeren systematischen, strukturellen und strategischen Verankerung von Diversität als Querschnittsaufgabe an der UOL. Die Begleitung dieses intensiven Organisationsentwicklungsprozesses durch eine externe Auditorin sowie der kollegiale Austausch mit anderen am Audit beteiligten Hochschulen bundesweit in Diversity Foren des Stifterverbandes waren wichtige Faktoren zur externen Qualitätssicherung der strategischen und operativen Ausrichtung der UOL im Diversitätsbereich. Die vom Stifterverband institutionalisierten Austauschforen für zertifizierte Hochschulen in Form von Jahrestreffen und Werkstattgesprächen will die UOL vor diesem Hintergrund weiterhin aktiv zur qualitätssichernden Orientierung und Vernetzung nutzen. Zudem strebt die UOL die Re-Auditierung durch den Stifterverband mit Ablauf des Zertifikats nach drei Jahren an.

Weiteres Potential zur externen Qualitätssicherung sieht die UOL in der Nutzung und weiteren Gestaltung bestehender **internationaler Vernetzungen und Kooperationen** der UOL – allen voran zur Rijksuniversiteit Groningen, Niederlande (auch im Rahmen der gemeinsamen European Medical School) und der Nelson Mandela University in Gqeberha, Südafrika – etwa zum Expert\*innenaustausch zu strategischen wie operativen Diversitätsaktivitäten an den jeweiligen Universitäten.

Schließlich leistet auch die Mitwirkung in verschiedenen externen Netzwerken zu Diversität ([s. Externe Vernetzung zu Diversität](#)) und auch in anderen Bereichen des Hochschulmanagements einen wertvollen Beitrag zur Qualitätssicherung von Diversitätsaktivitäten an der UOL durch Informationsaustausch, kollegiale Beratung, hochschulübergreifende Reflektion und Bearbeitung von Projekten. Darüber hinaus bestehen auch in den verschiedenen Arbeitsbereichen zu einzelnen Diversitätsaspekten an der UOL weitere spezialisierte Zusammenhänge und Mechanismen zur externen Qualitätssicherung, die einen Beitrag zur stetigen Qualitätsüberprüfung und -verbesserung im übergreifenden Bereich der Diversität an der UOL leisten.

## Anhang

Diversitätsverständnis im Rahmen des „Selbstverständnis Chancengleichheit“ der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, Stand: Juli 2022

## Impressum

© 2024 Universität Oldenburg

Herausgeberin: Präsidium Universität Oldenburg

Redaktion & Koordination: Andrea Härtel, Referat Planung und Entwicklung

Satz & Layout: Per Ruppel, Universität Oldenburg

# Diversitätsverständnis im Rahmen des „Selbstverständnis Chancengleichheit“ der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

Stand: Juli 2022

Das Diversitätsverständnis im Rahmen des „Selbstverständnis Chancengleichheit“ der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg wurde am 06.07.2022 vom Senat der Carl von Ossietzky Universität und am 11.07.2022 vom Präsidium der Carl von Ossietzky Universität beschlossen. Erarbeitet wurde es im Rahmen des Diversity Audits des Stifterverbandes „Vielfalt gestalten“.

## Präambel

*Das vorliegende Papier stellt das Diversitätsverständnis der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg im Rahmen ihres Selbstverständnisses zur Chancengleichheit dar. Der Begriff der Chancengleichheit bildet dabei das Dach, unter dem an der Universität Oldenburg die drei Säulen Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Diversität institutionalisiert sind. Der im Rahmen des Diversity Audits des Stifterverbandes neu fokussierte Bereich Diversität wird dabei im Folgenden ausführlicher dargelegt, während die bereits etablierten Bereiche Gleichstellung und Familienfreundlichkeit an anderer Stelle weiter ausgeführt werden.*

Die Carl von Ossietzky Universität Oldenburg setzt sich entschieden für die **Chancengleichheit** aller ihrer Mitglieder, Angehöriger und Gäste ein. Die stetige Erhöhung von Chancengleichheit versteht sie als unverzichtbare Grundlage für die Entfaltung von Talenten und Potenzialen in Studium, Forschung und Lehre, als Teil ihres professionellen Handelns in Verwaltung und Transfer und als Beitrag zur Wahrnehmung ihrer gesellschaftlichen Verantwortung und Vorbildfunktion. Den Schutz vor Benachteiligung und Diskriminierung sieht sie dabei als unabdingbar für eine erfolgreiche Förderung von Chancengleichheit. Gleichzeitig erfolgt das Streben nach Chancengleichheit im Wissen

darum, dass an der Universität immer auch gesellschaftliche Ungleichheitsverhältnisse (re-)produziert werden. Diese eigene Mitwirkung an der Produktion von Ein- und Ausschlüssen im Kontext der Institution Universität gilt es stets mit zu reflektieren.

Der gemeinsame Einsatz für Chancengleichheit ist an der Universität Oldenburg in den drei Säulen **Gleichstellung**, **Familienfreundlichkeit** und **Diversität** institutionalisiert. Ziel ist die gleichberechtigte Teilhabe aller Universitätsmitglieder, -angehöriger und -gäste unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter, gesundheitlicher Beeinträchtigung, ethnischer oder sozialer Herkunft, Bildungshintergrund, Sprache, Religion oder Weltanschauung sowie der Familiensituation. An Universitäten bestehen strukturelle Abhängigkeitsverhältnisse, insbesondere zwischen den verschiedenen Statusgruppen, die sich auf unterschiedliche soziale Gruppen ungleich auswirken können. Die Universität Oldenburg verpflichtet sich, soziale Ungleichheiten auf allen Ebenen der Universität zu reflektieren, für diese zu sensibilisieren und strukturellen Ausgrenzungen entgegenzuwirken. Sie stellt sich offensiv gegen jegliche Diskriminierung und berücksichtigt die Verschränkung verschiedener Formen sozialer Ungleichheit (Intersektionalität). Damit fördert sie eine teilhabegerechte, inklusive und diskriminierungsärmere Studier-, Forschungs- und Arbeitsumgebung für alle.

## Gleichstellung

Die Universität Oldenburg hat eine besondere gesetzlich fest verankerte Verpflichtung, durch die Förderung von Frauen die Chancengleichheit von Frauen und Männern aller Statusgruppen in ihren unterschiedlichen Lebenssituationen durchzusetzen, Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts entgegenzutreten, auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken und zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung beizutragen. Sie steht in der Tradition engagierter und erfolgreicher Frauenförderung, die sie insbesondere auf den weiteren Abbau von Unterrepräsentanzen, die Erhöhung des Frauenanteils an der akademischen Selbstverwaltung sowie die geschlechtergerechte Gestaltung von Arbeitsbedingungen und Qualifizierungsmöglichkeiten ausrichtet. Mit dem *Zentralen Gleichstellungsplan 2020* hat die Universität Oldenburg ihre Gleichstellungsarbeit langfristig auf eine systematische, transparente und verbindliche Grundlage gestellt. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte wirkt als unabhängige Interessenvertretung an Entscheidungen zur Gleichstellungsarbeit mit.

## Familienfreundlichkeit

Die Universität Oldenburg hat es sich zum Auftrag gemacht, ihre Arbeits- und Studienbedingungen bewusst familiengerecht zu gestalten. Sie fördert die Vereinbarkeit von Familie und

Beruf bzw. Studium und unterstützt ihre Mitglieder und Angehörigen, die in verschiedenen Lebensphasen Sorge- und Pflegearbeit erbringen. Familie wird dabei verstanden als ein sozialer Ort, an dem unabhängig vom Verwandtschaftsverhältnis persönliche Verantwortung für andere Menschen übernommen wird. Im Rahmen des *audits familiengerechte hochschule* ist die Universität Oldenburg wiederholt für ihre Familienfreundlichkeit ausgezeichnet worden und ist inzwischen Trägerin des dauerhaften Zertifikats.

## Diversität

Die Universität Oldenburg bekennt sich zu einer Kultur gelebter Vielfalt und gleichberechtigter, diskriminierungsfreier Teilhabe aller ihrer Mitglieder, Angehöriger und Gäste. Die Policy der Universität Oldenburg adressiert, neben den etablierten Bereichen der Gleichstellung und Familienfreundlichkeit, den hochschulpolitischen, strategischen Umgang mit Diversität als Teil der universitären Organisationsentwicklung. Der Umgang mit Diversität wird dabei als Querschnitts- und Managementaufgabe verstanden, die alle Bereiche der Hochschulentwicklung und -steuerung wie Studium, Lehre und Weiterbildung, Forschung, Transfer und Nachwuchsförderung, Technik und Verwaltung, Personalrekrutierung und -entwicklung betrifft. Die aktive Förderung und Gestaltung von Diversität ist als strategische Steuerungsaufgabe auf Leitungsebene angesiedelt und wird unter Beteiligung der an der Universität Oldenburg mit Diversität befassten Beauftragten und Interessenvertretungen ausgeführt. Zugleich sind alle Mitglieder, Angehörigen und Gäste der Universität aufgefordert, ihre Handlungsfelder diversitätssensibel und teilhabegerecht zu gestalten. Um ein diversitätskompetentes Handeln zu ermöglichen eröffnet die Universität Räume, um soziale Ungleichheiten und strukturelle Ausgrenzungen an der Hochschule in Gegenwart und Vergangenheit zu erkennen und für das eigene Handeln zu reflektieren. Die Universität Oldenburg verfolgt damit auf verschiedenen Organisationsebenen und unter Beteiligung aller Statusgruppen das gemeinsame Ziel einer diversitätsgerechten Organisationsstruktur und -kultur. Hierbei versteht sie sich als lernende Organisation, die ihre Strukturen, Prozesse und Praxen selbstkritisch und fehlerfreundlich in den Blick nimmt und stetig weiterentwickelt.

Ausgangspunkte der Weiterentwicklung des strategischen Umgangs mit Diversität sind die an der Universität Oldenburg bereits etablierten Arbeitsbereiche der Inklusion, der Offenen Hochschule und der Internationalisierung. Hierbei wird auch auf die wissenschaftliche Expertise zurückgegriffen, die an der Universität Oldenburg in verschiedenen Forschungsbereichen zu Diversität und sozialen Ungleichheitsverhältnissen vorhanden ist.

Die **Inklusion** von Mitgliedern, Angehörigen und Gästen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen ist dabei für die Universität Oldenburg ein Prozess der Annahme und aktiven Gestaltung von Vielfalt – und damit weit mehr als die Erfüllung des gesetzlichen Auftrags. Einbezogen werden jegliche

physische und psychische Beeinträchtigungen, unabhängig davon, ob sie sichtbar oder nicht sichtbar sind. Die Gestaltung von Barrierefreiheit, Nachteilsausgleichen und inklusiven Managementprozessen in Forschung, Lehre und Verwaltung sind dabei zentrale Elemente auf dem Weg zu einer diversitätssensiblen und partizipativen Hochschule mit einer gelebten Inklusionskultur.

Die Universität Oldenburg versteht sich als **Offene Hochschule**, die sich einer vielfältigen Studierendenschaft bewusst öffnet, insbesondere Studierenden mit beruflicher Vorbildung sowie Erstakademiker\*innen. Von diesem Grundverständnis ausgehend bietet sie zielgruppenspezifische Angebote, Beratungs- und Unterstützungsleistungen an und fördert das lebenslange Lernen. Die Universität Oldenburg fördert damit aktiv die Durchlässigkeit zwischen den Systemen der beruflichen und hochschulischen Bildung.

**Internationalisierung** ist an der Universität Oldenburg sowohl eine gelebte Haltung als auch eine strategische Entwicklungsaufgabe. Eines der wesentlichen Ziele der *Internationalisierungsstrategie* der Universität Oldenburg ist es, ihre Wettbewerbsfähigkeit im internationalen Vergleich sowie ihre internationale Sichtbarkeit weiterhin zu steigern, um die Universität attraktiver zu machen für internationale Wissenschaftler\*innen sowie Studierende und gleichzeitig allen Hochschulmitgliedern, -angehörigen und -gästen einen kosmopolitischen Campus und Möglichkeiten der internationalen Vernetzung zu bieten.

Die bestehenden Arbeitsbereiche an der Universität Oldenburg zu Diversität werden stetig weiterentwickelt und durch weitere Themenbereiche ergänzt. So setzt sich die Universität Oldenburg zum Ziel, die **geschlechtliche Vielfalt** ihrer Mitglieder, Angehörigen und Gäste stärker anzuerkennen und auf einen offenen, respektvollen Umgang mit Menschen hinzuwirken, die sich als trans\*, inter, queer oder nicht-binär verstehen. Benachteiligungen und Diskriminierungen aufgrund einer (zugeschriebenen) Geschlechtszugehörigkeit jenseits des binären Geschlechtermodells will sie sich aktiv entgegenstellen.

Übergreifendes Ziel der weiteren Strategie- und Maßnahmenentwicklung zu Diversität an der Universität Oldenburg ist es dabei, das Ineinandergreifen der verschiedenen Themen- und Arbeitsbereiche herauszustellen, zu stärken sowie entstehende Synergieeffekte zu nutzen und so die Rahmenbedingungen des Studierens, Forschens und Arbeitens für alle kontinuierlich und nachhaltig zu verbessern.