

## Leitlinien für das Vielfaltsmanagement der Universität Rostock

Das vorliegende Dokument wurde verabschiedet von folgenden Universitätsgremien:

Kommission für Chancengleichheit und Vielfalt am 4. April 2018,  
Rektorat am 9. April 2018,  
Akademischen Senat am 4. Juli 2018.

Rostock, Juli 2018

### Inhaltsverzeichnis

1 Präambel.....	1
2 Vielfaltsmanagement ist unverzichtbar .....	1
3 Unsere Definition von Vielfalt und Vielfaltsmanagement .....	1
4 Leitsätze .....	2
5 Herausforderungen.....	4
6 Anlage: Ausgangssituation: Verankerung, Strukturen, Vernetzung.....	5

### Impressum

erstellt von: Dr. Uta Buttkewitz (Koordinatorin Willkommenskultur) und Dr. Kirstin Kastell (Wissenschaftliche Mitarbeiterin Diskriminierungsfreier Campus), unter der Leitung von: Prof. Dr. Bettina Eichler-Löbermann (Prorektorin Internationales, Gleichstellung & Vielfaltsmanagement a. D.), 2018

## 1 Präambel

Traditio et innovatio – dem Leitspruch der Universität Rostock entsprechend sind wir von einer 600jährigen Universitätsgeschichte geprägt. Es gehört zu unserem Selbstverständnis, dass die Vielfalt unserer Angehörigen und die Vielfalt der an der Universität Rostock vorhandenen Fach- und Wissenskulturen essentielle Voraussetzungen für innovative Forschung und Lehre sind und die Nutzung unterschiedlicher Blickwinkel zu mehr Kreativität führt. Vielfalt bereichert den Hochschulalltag und ist integraler Bestandteil unserer Profilbildung. Sie birgt zahlreiche Chancen für neue Denkansätze und Herangehensweisen in Studium, Wissenschaft und Hochschulmanagement. Gleichzeitig stellt der Umgang mit der Verschiedenheit der Studierenden und Mitarbeitenden auch eine Herausforderung dar. Mit den *Leitlinien für das Vielfaltsmanagement* schreiben wir unsere Grundhaltungen gegenüber den Angehörigen der Universität Rostock fest und definieren, was wir unter *Vielfalt* und *Vielfaltsmanagement* verstehen.

## 2 Vielfaltsmanagement ist unverzichtbar

In einer ganzheitlichen Herangehensweise werden die Internationalisierungs- und die Gleichstellungsstrategie mit dem Vielfaltsgedanken verknüpft und auf der breiten Basis bereits bestehender Maßnahmen zur Antidiskriminierung, Barrierefreiheit und Familienfreundlichkeit, in einer gemeinsamen Perspektive gedacht und weiterentwickelt. Dies ist erforderlich, um gegenwärtigen gesellschaftlichen Entwicklungen gerecht zu werden:

- Die externen Anforderungen an die Hochschulen zu Belangen der Chancengerechtigkeit steigen. Das betrifft u. a. gesetzliche Vorgaben, z. B. aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), den Gleichstellungsgesetzen oder der UN-Behindertenrechtskonvention. Zudem sind politische Forderungen zu erfüllen, wie die Zielvereinbarungen mit dem Land.
- Der Wettbewerb zwischen den Hochschulen wächst: Einerseits machen drittmittelgebende Institutionen, wie die DFG, ihre Förderungen zunehmend von Gleichstellungs- und Vielfaltskonzepten abhängig, die sie zudem öffentlich vergleichen; andererseits erwarten Hochschulmitglieder, Studieninteressierte und potenzielle Mitarbeitende inzwischen ein Diversity Management und Einrichtungen wie Student Service Center, Welcome Center, Familienbüro, Graduiertenakademien, Mentoringprogramme.
- Angesichts der zunehmenden Internationalisierung gewinnt der Aspekt der Willkommenskultur an Bedeutung, sowohl hinsichtlich der weltweit auszurichtenden Rekrutierung von begabten Studierenden und qualifiziertem Personal, als auch mit Blick auf die Integration von Flüchtlingen in das universitäre Bildungsangebot.
- Die gegenseitige Durchdringung von Berufs- und Privatleben erfordert angemessene Antworten im Rahmen einer familiengerechten, vereinbarkeitsorientierten und gesundheitsfördernden Personalpolitik. Um einen attraktiven Studien- und Arbeitsort darzustellen, bedarf es einer diversitätssensiblen Organisationskultur, die das Arbeitsklima und die Arbeitszufriedenheit verbessert.

## 3 Unsere Definition von Vielfalt und Vielfaltsmanagement

Mit unserem Vielfaltsmanagement adressieren wir alle Mitglieder und alle Bereiche unserer Hochschule: Wir begegnen einander mit Offenheit, Wertschätzung und Anerkennung und verstehen Vielfalt als Selbstverständlichkeit. Sie beschreibt keine Abweichungen oder Andersartigkeit, sondern die Verschiedenheiten und Gleichheiten von Menschen hinsichtlich bestimmter Merkmale, die wir alle in uns vereinen: Alter, Geschlecht, sexuelle Identität, Religion oder Weltanschauung, Gesundheit und körperliche Fähigkeiten sowie ethnische Herkunft. Für uns als Bildungseinrichtung sind neben diesen rechtlich, u. a. im AGG, geschützten Dimensionen weitere Faktoren bedeutsam: sozioökonomischer Hintergrund, Bildung und Werdegang, Familienstand, familiäre Betreuungsverpflichtungen sowie die Vielfalt der Beschäftigungsverhältnisse, z. B. nicht-wissenschaftlich oder wissenschaftlich, befristet oder unbefristet, in Teilzeit oder Vollzeit. Ebenso wird die Vielfalt der Fach- und Wissenskulturen, der Methoden, der Lehr- und Lernformen und der Inhalte von Forschung, Lehre und Fächern in den Blick genommen.

Um den individuellen Fähigkeiten, Erfahrungshintergründen und Lebenssituationen der Universitätsangehörigen gerecht zu werden und die Entfaltung der vorhandenen Talente und Potenziale zu ermöglichen, ist ein entsprechendes Vielfaltsmanagement notwendig. Vielfaltsmanagement ist Gemeinschafts-, Führungs- und Querschnittsaufgabe. Das bedeutet, dass alle Hochschulmitglieder, insbesondere die Führungskräfte, für das Gelingen Verantwortung tragen und sämtliche universitären Bereiche zu berücksichtigen sind. Unsere Herangehensweise verbindet dabei den Fairness- und Antidiskriminierungsansatz mit dem Diversity Mainstreaming. Es gilt, eine diversitätsgerechte Organisationskultur, Chancengerechtigkeit und Vielfaltsmanagement nachhaltig zu etablieren. In Forschung, Lehre/Studium und Verwaltung sind die Auswirkungen von Entscheidungen und Verfahren auf die Lebensrealitäten unserer Studierenden und Mitarbeitenden zu betrachten. Ihre Perspektiven sind bei der Entwicklungsplanung, der Gestaltung von Abläufen und bei der Lösung von Problemen zu berücksichtigen. Dabei müssen wir proaktiv vorgehen sowie Abläufe und Maßnahmen stetig evaluieren und weiterentwickeln. In diesem kontinuierlichen Prozess sind die unterschiedlichen Voraussetzungen und Bedingungen der einzelnen Fächerkulturen zu berücksichtigen und die Studierenden und Mitarbeitenden zu beteiligen.

## **4 Leitsätze**

Um Vielfalt und Vielfaltsmanagement gemeinsam und lebendig zu gestalten, formulieren wir folgende Leitsätze:

### **Wertschätzung von Vielfalt, respektvoller Umgang miteinander**

Wir schätzen die Vielfältigkeit unserer Hochschulmitglieder wert und setzen uns aktiv für Chancengerechtigkeit, Familienfreundlichkeit, Inklusion und Barrierefreiheit, Willkommenskultur und Teilhabe ein. Dazu gehören gegenseitiger Respekt und die Fähigkeit, Perspektiven zu wechseln, sich in andere Personen und ihre Lebensumstände hineinzusetzen und diese zu verstehen. Wir schätzen die Fähigkeiten, Erfahrungen und Bedarfe unserer Studierenden und Mitarbeitenden und fördern die Entfaltung und Weiterentwicklung ihrer Talente und Potenziale.

### **Berücksichtigung von Unterschieden *und* Gemeinsamkeiten**

Wir achten die Heterogenität der Studierenden und Mitarbeitenden unserer Universität und die Verschiedenartigkeit ihrer Lebenshintergründe und Sichtweisen. Diese erkennen wir an und berücksichtigen sie bei strategischen und personellen Entscheidungen. Dabei beziehen wir sowohl Unterschiede als auch Gemeinsamkeiten ein.

### **Diskriminierungsfreier Campus**

Das Engagement für einen diskriminierungsfreien Campus verstehen wir als wichtige universitäre Aufgabe. Benachteiligungen aus Gründen der sozialen oder ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sind präventiv zu verhindern und/oder aktiv zu beseitigen. Neben Ausgrenzungen und Barrieren berücksichtigen wir auch Privilegien und Bevorteilungen. Wir setzen uns für eine offene und sichere Arbeits- und Studiumgebung ein und fördern ein inklusives Bildungs- und Forschungsklima, in dem Herkunft, Geschlecht, körperliche Fähigkeiten oder sonstige Merkmale keine Zugangsbarrieren bilden. Wir wirken Stereotypen und Vorurteilen entgegen.

### **Organisationskultur**

Wir arbeiten lösungs- und serviceorientiert und passen unsere Organisationskultur den Bedarfen unserer Studierenden und Mitarbeitenden sowie den gesellschaftlichen Entwicklungen stetig an. Gemeinschaftliches und kooperatives Handeln steht dabei im Vordergrund.

### **Willkommenskultur**

Offenheit und Ansprechbarkeit sind wesentliche Merkmale unserer Willkommenskultur. Zuständigkeiten sind klar geregelt und werden transparent kommuniziert. Alle neuen Studierende und Mitarbeitende werden hierbei berück-

sichtigt und erhalten von Beginn an umfassende Orientierungsangebote. Für internationale Studierende, Gastwissenschaftler\*innen und studieninteressierte Geflüchtete gibt es zielgruppenspezifische Betreuungs- und Beratungsformate, die stetig angepasst und weiterentwickelt werden. Zudem arbeiten wir eng mit der Stadt Rostock und der lokalen Wirtschaft zusammen mit dem Ziel einer nachhaltig etablierten Willkommenskultur in der Region.

### **Kompetenter Umgang mit Vielfalt**

Der kompetente Umgang mit Vielfalt ist wesentlicher Teil eines gelungenen Vielfaltsmanagements. Kompetenz bedeutet Sensibilität für Verschiedenheiten und Gleichheiten, Bewusstsein für die mit der Thematik verbundenen Herausforderungen und Reflexivität den eigenen Einstellungen gegenüber. Die Universität Rostock fördert die Kenntnisse und Fähigkeiten der Studierenden und Mitarbeitenden im gendersensiblen, interkulturell angemessenen und inklusionsorientierten Umgang miteinander.

### **Gleichstellung aller Geschlechter**

Wir achten in allen universitären Bereichen und auf allen Qualifizierungsstufen darauf, dass geschlechtliche und sexuelle Identität und Orientierung einer Person nicht in deren Bewertung hinein spielen. Dazu zählen Besetzungs- und Entscheidungsprozesse, Gremien und Auswahlkommissionen, die Stellen- und Stipendienvergabe, Beförderungen und die Aufstellung von Kandidat\*innen bei Gremienwahlen. Auswahlkriterien werden transparent gemacht. Ziel ist es, den Gleichstellungsbegriff für alle geschlechtlichen Identitäten zu interpretieren und bestehende Diskriminierungen aufgrund von sexueller Identität und Orientierung abzubauen.

### **Internationalisierung**

Wir verstehen uns als Teil des europäischen Forschungs- und Bildungsraums in einer zunehmend vernetzten Welt und investieren entsprechend in unsere Internationalisierung. Die Internationalisierung stärkt die Qualität unserer Forschung, Lehre und Dienstleistungen und trägt zur nationalen und internationalen Sichtbarkeit der Universität Rostock bei. Internationale Arbeitsgruppen steigern die Sprachkompetenz und führen durch die Auseinandersetzung mit anderen Wissenschaftskulturen und Herangehensweisen zu innovativen Forschungsergebnissen. Die verstärkte internationale Ausrichtung von Studiengängen mit englischsprachigen Lehrveranstaltungen und attraktiven Angeboten für Nachwuchswissenschaftler\*innen fördern den Austausch zwischen internationalen und deutschen Studierenden.

### **Inklusive und teilhabeorientierte Umgebung – Zugänglichkeit und Barrierefreiheit**

Wir ermöglichen unseren Studierenden und Mitarbeitenden mit Beeinträchtigungen eine chancengerechte Beteiligung an allen Bereichen des universitären Lebens und setzen uns ein für eine gerechte Teilhabe aller Hochschulmitglieder an den vorhandenen Möglichkeiten und Ressourcen. Dazu zählen neben der Zugänglichkeit von Gebäuden, Veranstaltungen und Service-Angeboten auch Auslandsaufenthalte, Weiterbildungen, Lehrveranstaltungen, Forschungsprojekte, Angebote des Hochschulsports und öffentliche Veranstaltungen. Ebenso sollen alle Hochschulangehörige in der Akademischen Selbstverwaltung mitwirken können. Wir beziehen die Belange aller bei Entscheidungen und Planungen ein. Für die Barrierefreiheit berücksichtigen wir neben baulichen auch administrative, didaktische und kommunikative Aspekte. Wir kommunizieren teilhabeorientiert durch die barrierefreie und mehrsprachige Gestaltung von Dokumenten, Informationsmaterialien und der Webpräsenz sowie die Verwendung einer diskriminierungsfreien, gendersensiblen und inklusiven Sprache.

### **Vereinbarkeit und Familienfreundlichkeit**

Wir unterstützen alle unsere Universitätsangehörigen bei der Gestaltung ihrer individuellen Lebensentwürfe und bei der Vereinbarung von Privatleben und Familie mit Studium bzw. Beruf, indem wir eine flexible Arbeitsorganisation ermöglichen und Gremiensitzungen, Besprechungen und Lehrveranstaltungen familienfreundlich terminieren. Die Wahrnehmung von Familienaufgaben wird wertgeschätzt und darf nicht zu Nachteilen führen.

## **Vielfalt in der Forschung und Lehre**

Die Berücksichtigung von Vielfalt in der Forschung beziehen wir sowohl auf die personelle Besetzung der Forschungsteams als auch auf die inhaltliche Ausgestaltung der Forschungsthemen und -fragen. Großes Potenzial hierfür bietet die Interdisziplinäre Fakultät, in der verschiedene Fachdisziplinen fach- und fakultätsübergreifend zusammenarbeiten und deren Forschungsergebnisse zukünftig stärker in unser Vielfaltsmanagement einfließen können. Um all unseren Studierenden und Nachwuchswissenschaftler\*innen Chancen auf einen erfolgreichen Abschluss zu gewährleisten, schaffen wir differenzierte Lernumgebungen und vielfaltssensible Lehrsettings. Die Belange und Bedarfe der Studierenden mit Migrationshintergrund, mit Familienaufgaben, mit Beeinträchtigungen und mit nicht-akademischem Familienhintergrund sind bei der didaktischen, der inhaltlichen und der organisatorischen Gestaltung der Lehrveranstaltungen zu beachten. Wir unterstützen unseren Wissenschaftsnachwuchs und fördern die Etablierung von Stipendien-, Tutorien- und Mentoringprogrammen.

## **5 Herausforderungen**

Die Etablierung eines Vielfaltsmanagements ist mit der Veränderung von Einstellungen, Strukturen und Prozessen verbunden und langfristig-nachhaltig zu denken. Benötigt werden politischer Wille, entsprechende zeitliche und finanzielle Ressourcen, eindeutige Zuständigkeitsregelungen und das Engagement aller.

### **Ganzheitliche Verbindung der vielfaltsrelevanten Bereiche**

Viele Diversity-Kategorien sind eng miteinander verwoben und können nicht gesondert gedacht werden. Berühren Aspekte des Vielfaltsmanagements mehr als eine Vielfaltsdimension, wird von Intersektionalität gesprochen. Es ist ein wesentliches Ziel unseres Vielfaltsmanagements, die einzelnen vielfaltsrelevanten Bereiche (stärker) miteinander zu verbinden und übergreifende Maßnahmen zu entwickeln, die von verschiedenen Einrichtungen der Universität Rostock gemeinsam umgesetzt und getragen werden. Beispielhaft genannt sei das Studierenden Service Center, für das die Bereiche Internationales, Vielfalt und Gleichstellung sowie Willkommenskultur von besonderer Bedeutung sind. Vielfaltsmanagement und die tatsächliche Umsetzung von Chancengerechtigkeit ist als Querschnitts- und Gemeinschaftsaufgabe von allen Hochschulmitgliedern im täglichen Miteinander umzusetzen.

### **Nachhaltige Personalentwicklung für alle Universitätsangehörigen**

Nachhaltige Personalentwicklung an der Universität Rostock zielt auf die Förderung und Weiterentwicklung der Kompetenzen von Beschäftigten in Wissenschaft, Wissenschaftsmanagement, Administration und Technik ab. Sie trägt bei zur Erfüllung der Aufgaben der Universität, zur Organisationsentwicklung und Erreichung ihrer strategischen Ziele sowie zur individuellen beruflichen Entwicklung der Beschäftigten. Ziel ist es, die Kompetenzen, Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse der Beschäftigten mit den aktuellen und zukünftigen Aufgaben und Herausforderungen der Universität Rostock in Einklang zu bringen. Dabei stehen die gezielte Unterstützung und strukturelle Förderung aller Beschäftigten sowie die transparente, planbare Gestaltung der Karrierewege und das Aufzeigen der verschiedenen gleichgestellten Karriereperspektiven im Vordergrund. Eine chancengerechte Personalpolitik berücksichtigt die wissenschaftlichen wie die wissenschaftsunterstützenden Tarifbeschäftigten und Beamten gleichermaßen. Ebenso müssen befristet Beschäftigte mehr Möglichkeiten der Einflussnahme, Teilhabe und Mitwirkung in der Akademischen Selbstverwaltung und bei der Gestaltung unserer Hochschule erhalten.

### **Einbeziehung aller Statusgruppen bei Unterstützungsangeboten und -strukturen**

Strukturen und Angebote, die der Förderung von Vielfalt dienen und Diskriminierung und Ausgrenzung entgegenwirken, müssen allen Mitgliedern und Statusgruppen zugutekommen können. Dazu gehören u. a. Beschwerde- und Schlichtungsstellen, wie bspw. die Ombudskommission für gute wissenschaftliche Praxis. Insbesondere Studierende benötigen Anlaufstellen, die, z. B. im Falle von Benachteiligung, Gewalterfahrung, Fehlverhalten anderer

Studierender oder Lehrender/Prüfender, eine anonyme, hierarchie- und abhängigkeitsfreie Bearbeitung und Weiterleitung ihrer Anliegen garantiert. Hierfür sind Zuständigkeiten entsprechend zu regeln.

## **Bildungsgerechtigkeit**

Fairness und Transparenz bilden die Grundlagen für Bildungsgerechtigkeit, sowohl was den Bildungszugang als auch den -verlauf betrifft. Alle Studierenden und Mitarbeitenden sollen gleiche Chancen auf ein gelungenes Studium und eine erfolgreiche Karriereentwicklung erhalten. Bei der Förderung von Talenten ist die Situation von First Generation Students zu berücksichtigen, ohne dass der soziale bzw. sozioökonomische Hintergrund einer Person zu einer Barriere beim Hochschulzugang werden darf.

## **6 Anlage: Ausgangssituation: Verankerung, Strukturen, Vernetzung**

### **Verankerung von Vielfalt und Vielfaltsmanagement in universitären Dokumenten**

- Grundordnung der Universität Rostock: § 3 Leitbild und § 21a Kommission für Chancengleichheit sowie §§ 22 und 23 Gleichstellungs- und zu Behindertenbeauftragte/r
- Universitätsentwicklungsplan 2016–2020, Kapitel 1.6 Chancengleichheit, Vielfalt und Internationalisierung
- Zielvereinbarungen mit dem Land: Kapitel 1.6 Chancengleichheit der Geschlechter und Kapitel 1.7 Inklusion
- Gleichstellung: Berufungsordnung, Gleichstellungskonzept 2013, Endbericht zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG 2013 und Frauenförderpläne (Rahmenplan und Pläne der Fakultäten)
- Zielvereinbarungen familienfreundliche hochschule, Audit familienfreundliche hochschule 2009, 2012, 2016
- Unterzeichnung der Charta der Vielfalt 2009
- Internationalisierungsstrategie 2013, HRK Audit Internationalisierung 2011
- Führungsleitlinien, Dienstvereinbarungen ‚Wissenschaftsadäquate Vertragsgestaltung bei Beschäftigungsverhältnissen‘ und ‚Führung von Mitarbeitergesprächen‘, Regelungen Gute Wissenschaftliche Praxis
- Regelung von Nachteilsausgleichen in den Studien- und Prüfungsordnungen

### **Strukturen, Akteur\*innen**

An der Universität Rostock engagieren sich viele Personen für Chancengerechtigkeit und Vielfalt. Auszughaft genannt seien die folgenden etablierten Strukturen und institutionalisierten Akteur\*innen:

- das Prorektorat Internationales, Gleichstellung und Vielfaltsmanagement,
- die Kommission für Chancengleichheit und Vielfalt,
- folgende Einrichtungen: Koordinierungsstelle Vielfalt und Gleichstellung, Welcome Center, Rostock International House, Familienbüro, Gesundheitsmanagement URgesund und Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement
- die Arbeitskreise: AK Strategische Personalentwicklung, AG familienfreundliche hochschule, AK Internationales des Vereins „Rostock denkt 365°“,
- Projekte und Förderprogramme: Inklusive Hochschule, Diskriminierungsfreier Campus, Professorinnenprogramm II, KarriereWegeMentoring, Förderfonds für Nachwuchswissenschaftler\*innen,
- die Interessenvertretungen: Gleichstellungsbeauftragte und Fakultätsvertretungen, Beauftragter für behinderte und chronisch kranke Studierende und Fakultätsvertretungen, Schwerbehindertenvertretung, Personalrat, AStA: Referat Gleichstellung und Antidiskriminierung und Referat Internationales,
- Beauftragte des Arbeitgebers: Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers (§ 181 SGB IX), Beauftragter des Arbeitgebers nach dem AGG,

- Forschungsgruppen und -projekte: AG Geschlechterforschung, Gender Queer AG, verschiedene Forschungsprojekte, Profillinie AGIS der Interdisziplinären Fakultät,
- Beratungs- und Anlaufstellen für Studierende und Beschäftigte, die Unterstützung in Konfliktfällen und Situationen von Ungleichbehandlung benötigen, z. B. die Ombudskommission, die Beratungsangebote des Studierendenwerkes, das Student Service Center und die Beratungsstelle für studieninteressierte Geflüchtete.

### **Vernetzung auf Landes-, Bundes- und internationaler Ebene**

Die Universität Rostock ist auf regionaler, Landes- und Bundes- sowie auf internationaler Ebene gut zum Thema Vielfalt vernetzt und tauscht sich mit anderen Hochschulen als Mitglied in zahlreichen Netzwerken aus, u. a. in:

- Vielfalt: AG der Prorektorate (Leitungsebene) und AG Diversity (Mitarbeitenebene);
- Gleichstellung: BuKoF, LaKoF, Mentoring e. V.;
- Inklusion: Landesverbund Inklusion M-V;
- Internationales: EURAXESS-Netzwerk, Europäisches Netzwerk der Forscherberater, European Association for International Education (EAIE), Association of International Educators (NAFSA), Deutsche Assoziation für Internationalen Bildungsaustausch (DAIA), Netzwerk der International Offices auf Landesebene.