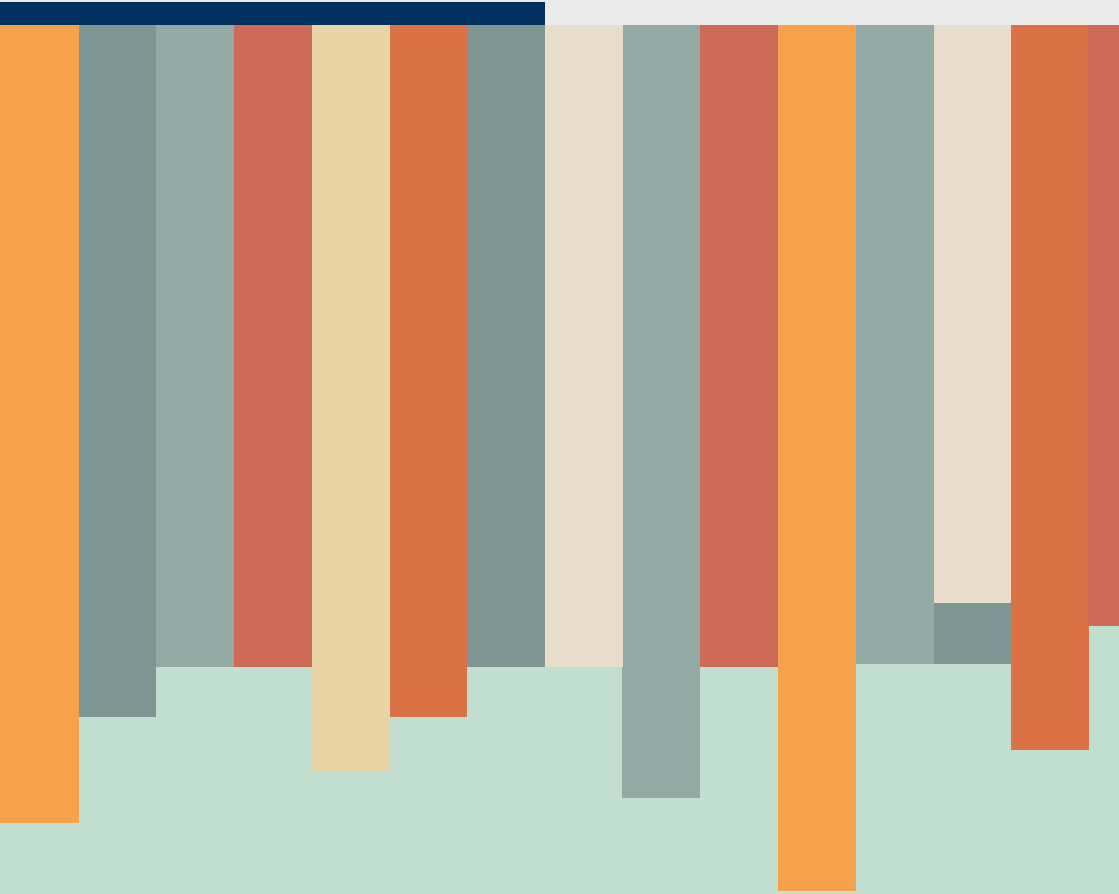




Universität Potsdam



# Diversitätsstrategie

der Universität Potsdam

**D**ie Diversitätsstrategie der Universität Potsdam entstand in einem partizipativen Prozess im Rahmen des Diversity Audits „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbands, das die UP von 2020 bis 2023 erfolgreich durchlaufen hat. Eine von der Vizepräsidentin für Forschung, wissenschaftliche Qualifizierungsphase und Chancengleichheit, Prof. Dr. Barbara Höhle, geleitete Arbeitsgruppe verfasste unter maßgeblicher Beteiligung des Koordinationsbüros für Chancengleichheit den Entwurf, der anschließend in verschiedenen Gremien diskutiert und im Senat verabschiedet wurde. Ergänzt und konkretisiert wird die Diversitätsstrategie durch einen separaten Maßnahmenkatalog.

**Haben Sie Fragen oder Anregungen zur Weiterentwicklung der Diversitätsstrategie? Dann wenden Sie sich bitte an:**

**Dr. Nina Khan**  
Koordinationsbüro für Chancengleichheit  
[nina.khan@uni-potsdam.de](mailto:nina.khan@uni-potsdam.de)

VORWORT 5

**1** EINLEITUNG 7

**2** DIVERSITÄTSVERSTÄNDNIS 9

**3** LEITSÄTZE 11

**4** ZIELE UND MASSNAHMEN 13

**5** AUSGANGSLAGE 15

**6** STRUKTURELLE VERANKERUNG  
DER DIVERSITÄTSARBEIT 17

**7** AUSBLICK 23

# Vorwort

## **Liebe Mitglieder und Angehörige der Universität Potsdam,**

die Universität Potsdam möchte Studien-, Arbeits- und Forschungsbedingungen schaffen, in denen Vorurteile und Diskriminierung keinen Platz haben, sondern alle – unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion, sexueller Orientierung, körperlichen Fähigkeiten oder sozialen Hintergründen – ihre Potentiale an einem sicheren Ort entfalten können.

Die vorliegende Diversitätsstrategie ist das Ergebnis eines partizipativen Prozesses, in dem Angehörige der Universität Potsdam aus unterschiedlichen Statusgruppen und Bereichen gemeinsam eine Grundlage für den Umgang mit Diversität an der Hochschule formuliert haben. Sie geht aus dem zweijährigen Auditierungsverfahren „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbands hervor, mit dem die Universität Potsdam von 2020 bis 2023 die ersten Schritte auf einem umfassenden Weg der diversitätsorientierten Organisationsentwicklung getan hat.

Das Diversitätsverständnis der Universität Potsdam besagt klar: die Wertschätzung und Förderung von Diversität braucht die Identifizierung und den Abbau von Barrieren, die die Teilhabe bestimmter Gruppen und damit auch eine diverse Hochschule verhindert. Diversität braucht auch Diskriminierungsschutz und sie muss die Verschränkung unterschiedlicher Diversitätsdimensionen und deren Auswirkungen auf die Chancen von Menschen aus einer intersektionalen Perspektive berücksichtigen.

Diversität an der Hochschule braucht mehr, als ein bloßes Bekenntnis zu Vielfalt. Das Engagement aller Hochschulangehörigen, die besondere Verantwortungsübernahme von Führungskräften und eine klare Haltung der Hochschulleitung sind grundlegend. Diversität muss in allen Prozessen und Vorhaben ganz selbstverständlich integriert werden. Nur so kann das Ziel einer diversitätsorientierten und diskriminierungssensiblen Hochschule erreicht werden.

Die Diversitätsstrategie ist ein wichtiger Meilenstein für die Universität Potsdam, der nicht ohne die Mitwirkung vieler Hochschulangehöriger hätte realisiert werden können. An dieser Stelle sei auch noch einmal allen gedankt, die sich in das Auditierungsverfahren eingebracht haben und deren Ideen und Maßnahmen die Entwicklung der Diversitätsstrategie maßgeblich vorangebracht haben. Nun gilt es, die in dieser Strategie formulierten Grundsätze und Leitlinien in die Tat umzusetzen, mit Leben zu füllen und in den Alltag der Universität Potsdam zu integrieren.

Ich möchte Sie herzlich einladen, sich an diesem Umsetzungsprozess zu beteiligen!

**Prof. Dr. Barbara Höhle**  
*Vizepräsidentin der Universität Potsdam  
für Forschung, wissenschaftliche Qualifizierungsphase und Chancengleichheit*

# Einleitung

## 1

Die Universität Potsdam steht gemäß ihrem Leitbild für Chancen- und Familiengerechtigkeit, Internationalität, Toleranz und Nachhaltigkeit. Im aktuellen Hochschulentwicklungsplan (HEP 2019–2023) setzt sich die UP zum Ziel, binnen zwei Jahren eine hochschulspezifische Diversitätsstrategie zu entwickeln und zu realisieren. Die systematische Analyse von Strukturen soll die Etablierung einer chancengerechten, familienfreundlichen, internationalen und diversitätsanerkennenden Universitätskultur ermöglichen. Der Abbau von Stereotypisierungen und die Etablierung diversitätssensibler Strukturen sowie einer gendersensiblen Kultur werden als notwendige Schritte zur Förderung von gleichen Chancen unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter oder Lebensumständen betrachtet. Der Präsident der UP, Prof. Oliver Günther, Ph.D., bezeichnet Universitäten im Hochschulentwicklungsplan als „Orte der Integration, der internationalen, interkulturellen und interreligiösen Verständigung, der freien Rede und des Widerstandes gegen jede Form der Diskriminierung“. Aus dem Hochschulvertrag (MWFK – UP 2019, III.10, S. 6ff.) ergeben sich im Bereich Diskriminierungsschutz folgende Verpflichtungen für die UP:

- der Auf- und Ausbau von Strukturen und Ansprechpersonen für den Schutz vor Diskriminierung,
- die Erarbeitung einer hochschulweiten Strategie zum Schutz vor, insbesondere auch rassistisch motivierter Diskriminierung (einschließlich präventiver Maßnahmen),
- die Verabschiedung von Richtlinien oder Satzungen, die die Diskriminierungsverbote des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) aufgreifen und auf alle Hochschulangehörigen übertragen,

- die klare Benennung von Ansprechpersonen, die weisungsfrei ihren Aufgaben nachkommen können, um den Diskriminierungsschutz an den Hochschulen nachhaltig zu verankern,
- die Einführung hochschulweiter Beschwerdewege und allgemein gültige Verfahrensregeln für den – im Einzelfall auch sanktionsbewehrten – Umgang mit Beschwerden von Betroffenen beinhalten (in den Richtlinien oder Satzungen).

Vor diesem Hintergrund hat die UP von 2020 bis 2023 das Diversity Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbands durchlaufen und in diesem Rahmen die vorliegende Diversitätsstrategie erarbeitet. Sie dient als Grundlage für die Diversitäts- und Antidiskriminierungsarbeit der UP, formuliert deren Leitsätze sowie das zugrundeliegende Diversitätsverständnis und ist richtungweisend für alle diversitätsbezogenen Aktivitäten an der UP.

# Diversitäts- verständnis

## 2

Die Diversitätsstrategie und -arbeit der Universität Potsdam basieren auf einem Diversitätsverständnis, das durch ein Bewusstsein für gesellschaftliche Vielfalt geprägt ist und durch das Bestreben, diese in wertschätzender Anerkennung an der UP zu fördern und abzubilden. Diversitätsdimensionen werden als soziale, mitunter intersektional<sup>1</sup> verschränkte Kategorien betrachtet, die durch gesellschaftliche Dynamiken und Praktiken hervorgebracht werden und mit Ausschlussmechanismen und Diskriminierungserfahrungen einhergehen können. Daher setzt eine positive Einstellung zu Diversität mit dem Ziel ihrer Förderung eine institutionelle Selbstreflexion und Analyse voraus, die Aufschluss über die etwaige Unterrepräsentation marginalisierter gesellschaftlicher Gruppen sowie Ausgrenzungsmechanismen und Zugangsbarrieren an der UP geben kann. Diversitäts- und Antidiskriminierungsarbeit werden daher als ineinandergreifend und sich gegenseitig bedingend erachtet – sie stellen zwei Seiten einer Medaille dar. Auf der Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und der Antidiskriminierungsrichtlinie der UP (2022) werden in der Diversitätsarbeit der UP u. a. die nachfolgend genannten Diversitätsdimensionen betrachtet. Diese Auflistung stellt keine Hierarchisierung dar und gilt nicht als vollständig. Sich verändernde gesellschaftliche Debatten müssen kontinuierlich verfolgt

Die Diversitätsstrategie und -arbeit der Universität Potsdam basieren auf einem Diversitätsverständnis, das durch ein Bewusstsein für gesellschaftliche Vielfalt geprägt ist und durch das Bestreben,

und ggf. weitere Dimensionen berücksichtigt werden. Die jeweilige Ausgangssituation und Bedarfslage an der UP insgesamt sowie in einzelnen Fakultäten und Einrichtungen kann eine phasenweise Schwerpunktsetzung der Diversitätsarbeit auf bestimmte Dimensionen erfordern:

- **rassistische Zuschreibungen und/oder ethnische Herkunft**
- **antisemitische Zuschreibungen**
- **Religion/Weltanschauung**
- **Geschlecht (einschließlich geschlechtlicher Identitäten)**
- **sexuelle Orientierung**
- **Behinderung<sup>2</sup>, körperliche oder psychische Beeinträchtigung und/oder chronische Erkrankung**
- **soziale Herkunft/sozialer Status**
- **Lebensalter**
- **Sprache**
- **Staatsangehörigkeit**
- **Familienstand**
- **Reproduktions- und Sorgearbeit**
- **äußere Erscheinung**
- **etc.**

Die Dimensionen müssen auch in ihrer Verschränkung und den damit zusammenhängenden spezifischen Auswirkungen – also in einem intersektionalen Verständnis – betrachtet werden.

<sup>1</sup> Das Konzept der „Intersektionalität“ beschreibt das Zusammentreffen mehrerer Diversitätsdimensionen bzw. Diskriminierungsmerkmale in einer Person und betrachtet die daraus entstehenden Wechselwirkungen. Diese können jeweils spezifische Diskriminierungserfahrungen für bestimmte Personengruppen hervorbringen. So unterscheiden sich beispielsweise die Erfahrungen und Benachteiligungen, die schwarze Frauen aufgrund der Überschneidung von rassistischen Zuschreibungen (Rassismus) und Geschlecht (Sexismus) machen, von denen weißer Frauen. In Der Diversitäts- und Antidiskriminierungsarbeit gilt es, diese intersektionalen Verschränkungen mitzudenken und die Komplexität von Lebensrealitäten in Maßnahmen und Angeboten so weit wie möglich zu berücksichtigen.

<sup>2</sup> Behinderung wird entsprechend der Ausführungen und Begriffsbestimmung des Inklusionskonzepts der UP (2021) verstanden. Es soll einer vereinfachenden Dichotomisierung in Behinderte und Nichtbehinderte entgegengewirkt und demgegenüber betont werden, dass institutionelle Strukturen und gesellschaftliche Barrieren dazu führen, dass Menschen in unterschiedlichem Ausmaß an der Teilhabe an Bildung und auf dem Arbeitsmarkt behindert werden.

# Leitsätze

## 3

Die Diversitätsarbeit der UP basiert auf den folgenden Leitsätzen, die den Ansatz sowie die zugrundeliegende Haltung und Perspektive verdeutlichen:

### **CHANCENGLEICHHEIT**

Die UP steht für das Recht aller Hochschulangehörigen auf gleiche Teilhabe sowie Zugangs- und Erfolgchancen unabhängig von ihrer individuellen Ausgangssituation und gesellschaftlichen Positionierung ein.

### **WERTSCHÄTZUNG VON DIVERSITÄT**

Die UP betrachtet die Diversität ihrer Mitglieder als Potential und positive Bereicherung für ein vielfältiges und gleichberechtigtes Miteinander bei gleichzeitigem Bekenntnis zum Schutz vor Stereotypisierungen.

### **INTERSEKTIONALITÄT**

In den Strategieprozessen und Maßnahmen zu Diversität und Antidiskriminierung an der UP werden die Verschränkung von Diversitätsmerkmalen und damit potentiell verbundene Diskriminierungserfahrungen (mehrdimensionale Diskriminierung) mitgedacht.

### **DIVERSITÄT BRAUCHT ANTI-DISKRIMINIERUNG**

Die Schaffung einer diskriminierungssensiblen und -armen Hochschulkultur in allen Bereichen, die Identifikation und der Abbau struktureller (Zugangs-)Barrieren sowie die Gewährleistung von Diskriminierungsschutz stellen wichtige Bausteine in der Förderung von Diversität an der UP dar.

### **SENSIBILISIERUNG UND PROFESSIONALISIERUNG**

Die UP betrachtet die Sensibilisierung aller Hochschulangehörigen zum Thema Diversität als wichtiges Ziel und als Bestandteil von Professionalisierung durch den Aufbau von Diversitätskompetenz (im Kontext Hochschule).

### **VERBINDUNG VON TOP-DOWN- UND BOTTOM-UP-ANSÄTZEN**

Eine erfolgreiche Diversitätsarbeit an der UP braucht ein starkes Engagement und liegt in der Verantwortung der Hochschulleitung unter demokratischer Partizipation von (studentischen) Initiativen, Betroffenenengruppen und weiteren Hochschulangehörigen auf breiter Basis.

### **DIVERSITÄT ALS QUERSCHNITTS-AUFGABE**

Die UP sieht alle Hochschulangehörigen in der Verantwortung, Diversität zu fördern. Dies erfordert die Berücksichtigung von Diversität in allen Vorhaben, Strukturen und Prozessen in allen Handlungsfeldern der UP (durch alle Hochschulangehörigen), in engem Austausch mit den für Diversität und angrenzende Themen Beauftragten sowie Bereichen und Einrichtungen mit Fachexpertise (Diversity Mainstreaming).

# Ziele und Maßnahmen

## 4

Die Universität Potsdam verfolgt mit ihrer Diversitätsstrategie folgende übergeordnete Ziele:

- die Etablierung einer diversitätsorientierten und diskriminierungssensiblen Hochschulkultur
- eine attraktive und wertschätzende Lehr-, Lern- und Arbeitsumgebung für alle Hochschulangehörigen ungeachtet von Diversitätsdimensionen
- die Wertschätzung von Diversität in allen Statusgruppen
- die Berücksichtigung von Diversität in allen Prozessen von Lehre, Forschung und Verwaltung
- die gleichberechtigte Teilhabe aller Hochschulangehörigen ungeachtet von Diversitätsdimensionen
- die Gewährleistung von Diskriminierungsschutz
- die Herstellung von Chancengleichheit

Diese Ziele sollen im Sinne eines horizontalen Ansatzes durch zielgruppenübergreifende Maßnahmen realisiert werden, die in Bezug auf mehrere Dimensionen greifen bzw. allen Hochschulangehörigen zugutekommen. Wo sinnvoll, können einzelne Diversitätsdimensionen bedarfsorientiert und zielgruppenspezifisch fokussiert werden. Dabei gilt es, eine intersektionale Perspektive zu jeder Zeit beizubehalten. Dazu wird die Diversitätsstrategie um einen nach Handlungsfeldern und Diversitätsdimensionen konkretisierten Maßnahmenkatalog ergänzt, dessen Umsetzung in regelmäßigen Abständen evaluiert wird und die Maßnahmen ggfs. ergänzt und angepasst.



# Ausgangslage

## 5

Gleichstellungs-, Inklusions- und vermehrt Diversitätsarbeit ist für die Hochschule eine (Rechts-) Pflicht. Die Institutionalisierung der Diversitätsarbeit an Hochschulen basiert auf einer Vielzahl rechtlicher Forderungen, die sich historisch immer weiter ausdifferenzieren. Das Zusammenspiel von internationalen, europäischen und nationalen Regelungen bildet ein Fundament der Verantwortung, durch gezielte Maßnahmen einen Ort faktischer Chancengleichheit aller Universitätsmitglieder zu schaffen. Gleichbehandlung und die Notwendigkeit von Antidiskriminierungsmaßnahmen sind für das gesamte staatliche Handeln im Grundgesetz verfassungsrechtlich verankert. Artikel 3 GG verbietet Benachteiligungen wegen des Geschlechts, der Abstammung, der Rasse, der Sprache, der Heimat und Herkunft, des Glaubens, der religiösen oder politischen Anschauungen oder einer Behinderung. Artikel 3 Absatz 2 GG enthält außerdem einen staatlichen Auftrag für die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und die Beseitigung bestehender Nachteile. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz 2006 (AGG) legt die Pflichten der Universität als Arbeitgeberin im Bereich Diskriminierungsschutz fest – Studierende werden hier nicht berücksichtigt. Es hat zum Ziel, „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“. Auf landesrechtlicher Ebene normiert das Brandenburgische Hochschulgesetz (BbgHG) eine Verantwortung der Hochschulen für Mitglieder mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben und für eine diskriminierungsfreie und gleichberechtigte Teilhabe am Studium (§ 3 Abs. 4 BbgHG). Zudem verweist das BbgHG an verschiedenen Stellen auf das Landesgleichstellungsgesetz (LGG). Zwar sind Hochschulen im LGG (anders als in anderen Bundesländern) ausdrück-

lich vom Geltungsbereich ausgenommen, es kann jedoch als Orientierungshilfe dienen. Für den Diskriminierungsschutz von Menschen mit Behinderungen sind speziell das Brandenburgische Behindertengleichstellungsgesetz (BbgBGG) und die Verordnung zur Brandenburgischen Barrierefreien Informationstechnik (BbgBITV), sowie allgemein für die gleichberechtigte Teilhabe das SGB IX zu beachten. Die 2018 erfolgte Änderung des Personenstandsgesetzes hat sich bereits auf die UP ausgewirkt, indem Studierende bei der Geschlechtsangabe zwischen vier Optionen wählen können. Mit der (2022) geplanten Abschaffung des Transsexuellengesetzes und der geplanten Ersetzung durch ein Selbstbestimmungsgesetz wird eine weitere relevante gesetzliche Regelung für den Themenbereich der Geschlechtervielfalt hinzukommen. Die Universität Potsdam gehört derzeit nach dem CEWS Hochschulranking nach Geschlechteraspekten zu den drei erfolgreichsten und damit führenden Universitäten Deutschlands. Im Gesamtranking der Universitäten ist die UP zum wiederholten Male in Ranggruppe 3 (mit 10 von 12 Punkten) und damit in der höchsten Kategorie platziert, die bisher erreicht wurde. Die UP erhielt 2004 erstmalig das Prädikat TOTAL E-QUALITY und 2020 zusätzlich dessen Add-on Diversity und ist seit 2015 Mitglied im Netzwerk Familie in der Hochschule. Trotz dieser herausragenden Erfolge in der Gleichstellungsarbeit besteht weiterhin Handlungsbedarf für eine Diversitätsarbeit, die weitere Diversitätsdimensionen in den Blick nimmt und diese (auch) einem horizontalen Ansatz folgend übergreifend adressiert. Mit Blick auf die an der UP schnell wachsenden Strukturen, steigenden Studierendenzahlen sowie die zunehmenden Kooperationen mit anderen Hochschulen, aber auch auf bestehende Leerstellen und Schiefen in Bezug auf eine diversitätsorientierte Ausgestaltung der Hochschule, ergibt sich die Notwendigkeit einer übergreifenden Diversitätsstrategie und eines Ausbaus bestehender Maßnahmen.

# Strukturelle Verankerung

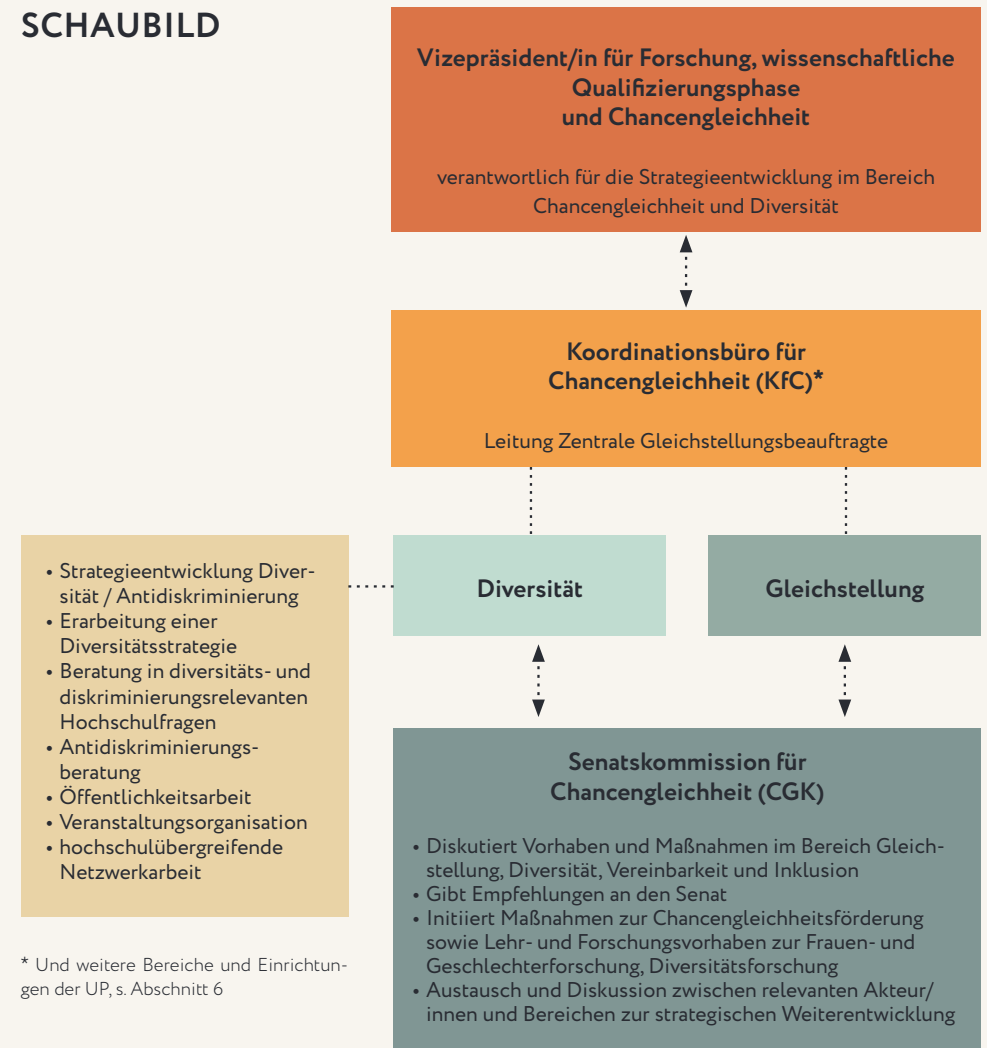


## 6

Die Zuständigkeit für die Diversitätsarbeit der UP liegt seit 2021 bei dem Vizepräsidenten/der Vizepräsidentin für Forschung, wissenschaftliche Qualifizierungsphase und Chancengleichheit. Der Vizepräsident/ die Vizepräsidentin ist Mitglied in der von

der zentralen Gleichstellungsbeauftragten geleiteten Senatskommission für Chancengleichheit (CGK). Der Präsident/die Präsidentin, die zentrale Gleichstellungsbeauftragte, jede Fakultät, die zentrale Universitätsverwaltung und die zentralen Einrichtungen benennen jeweils ein Mitglied der CGK; die Studierenden benennen zwei Mitglieder, die vom Senat bestellt werden. Die Mitwirkung

### SCHAUBILD



# ...der Diversitäts- arbeit

der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wird angestrebt. Die CGK ist für die Planung und Umsetzung von Maßnahmen im Bereich Frauenförderung und Gleichstellung und seit einer inhaltlich-personellen Erweiterung ab Oktober 2022 außerdem im Bereich Diversität, Vereinbarkeit und Inklusion tätig. Auf der operativen Ebene ist die Diversitätsarbeit der UP im Koordinationsbüro für Chancengleichheit (KfC) verankert, das von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten geleitet wird. Seit Juni 2020 ist eine hier angesiedelte, neu geschaffene und verstetigte Stelle des Referenten/der Referentin für Chancengleichheit und Diversity besetzt. Die Stelle ist maßgeblich für die Planung, Koordinierung und Umsetzung einer universitätsweiten Diversitätsstrategie, den Aufbau und die Bündelung von Antidiskriminierungsmaßnahmen (inklusive individueller Antidiskriminierungsberatung), die Weiterentwicklung des Beratungs- und Beschwerdemanagements sowie Veranstaltungsorganisation und Öffentlichkeitsarbeit zuständig. Mit der Einrichtung einer Stelle für Gender- und Diversitätsdatenmanagement im KfC im Jahr 2022 wird die Diversitätsarbeit durch die systematische Bündelung relevanter Daten und die Entwicklung eines umfassenden Konzepts für das Diversity-Monitoring weiter ausgebaut.

Weiterhin befassen sich viele zentrale und dezentrale Bereiche und Akteurinnen und Akteure der UP in verschiedenen Handlungsfeldern mit einzelnen oder mehreren Diversitätsdimensionen, auch wenn dies nicht immer unter dem Begriff Diversität gefasst wird. Es besteht eine Vielzahl an sowohl zielgruppenspezifischen als auch -übergreifenden Maßnahmen und Angeboten, die jedoch dezentral organisiert sind.

Intersektionale Gleichstellungsarbeit ist eine strategisch verankerte Querschnittsaufgabe an der UP und blickt auf eine lange und erfolgreiche Tradition. Bereits seit der Gründungsphase gibt es eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie dezentrale mit der Gleichstellung beauftragte Kolleginnen in den Fakultäten und Bereichen wie auch in der Verwaltung. Es gibt einen Service für Familien,

einen Dual Career Service, ein International Office und ein Welcome Center.

Auch die Inklusionsarbeit der UP verfügt über langjährige Erfahrungen im Engagement für Studierende und Mitarbeitende mit Beeinträchtigung und Behinderung. Hier sind vor allem die Interessenvertretungen bestehend aus dem/der Beauftragten für Studierende mit Behinderung, dem/der Beauftragten für Mitarbeitende mit Beeinträchtigungen und chronischen Erkrankungen und der Schwerbehindertenvertretung zu nennen.

Verschiedene Anlaufstellen und Ansprechpersonen an der UP nehmen Beratungs- und Vertretungsfunktionen wahr. Sie sind entweder zielgruppengebunden oder für alle Hochschulangehörige offen. Wenngleich nicht alle spezifisch für Diversität, einzelne Diversitätsdimensionen und daraus ggf. resultierende Diskriminierungserfahrungen zuständig sind, sind sie potentielle Anlaufstellen für damit in Verbindung stehende Konflikte, Probleme und Herausforderungen. Damit bilden sie ein bereits bestehendes – bislang aber noch loses – Netzwerk an der UP, welches stärker gebündelt und in Austausch gebracht werden sollte. Seit 2021 informiert die Homepage „Diskriminierungsfreie Hochschule“ gebündelt über alle Beratungsangebote und Anlaufstellen an der UP sowie zu Diversität und Antidiskriminierung. Seit 2022 verfügt die UP über eine Antidiskriminierungsrichtlinie, die über den Diskriminierungsschutz an der UP informiert, das Beschwerdeverfahren regelt und sowohl präventive Maßnahmen als auch Sanktionsmöglichkeiten aufführt. Mit dieser Richtlinie wird nun auch der Statusgruppe der Studierenden die Möglichkeit gegeben, offiziell Beschwerde im Diskriminierungsfall einzureichen. Allen Hochschulangehörigen steht seit 2023 eine Beschwerdestelle für Diskriminierung, Mobbing und Stalking zur Verfügung.

Studentische Initiativen, Hochschulgruppen und Interessenvertretungen bilden ebenfalls einen wichtigen Bestandteil bestehender Diversitätsmaßnahmen, liefern wichtige Impulse und äußern Forderungen und Bedarfe der Studierendenschaft.

# 6.1

## ENTSTEHUNG DER DIVERSITÄTSSTRATEGIE

Eine hochschulweite Bearbeitung des Themas Diversität hat 2020 mit der Teilnahme am Diversity Audit begonnen, in dessen Rahmen die Steuerungsgruppe<sup>3</sup>, der Lenkungskreis<sup>4</sup> und fünf Arbeitsgruppen<sup>5</sup> zur Ausrichtung der Diversitätsarbeit an der UP in einzelnen Diversitätsdimensionen sowie Handlungsfeldern gearbeitet und Ziele und Maßnahmen formuliert haben. Die Ergebnisse dieses Prozesses fließen in die Diversitätsstrategie ein. Die vorliegende Diversitätsstrategie wurde als Leitlinie für das Diversitätsverständnis der UP und zur Bündelung und strategischen Ausrichtung der Diversitätsarbeit erarbeitet. Sie basiert auf dem ersten Selbstbericht von 2020, der im Rahmen des Diversity Audits

erstellt wurde, den Überlegungen und Diskussionen der Steuerungsgruppe und des Lenkungskreises sowie den Ergebnissen der Arbeitsgruppen dieses Auditierungsprozesses. Ein erster Entwurf wurde von der Steuerungsgruppe erarbeitet, durch die AG Diversitätsstrategie<sup>6</sup> finalisiert und im Lenkungskreis diskutiert. Darüber hinaus haben viele nicht direkt am Diversity Audit beteiligte Bereiche und einzelne Akteurinnen und Akteure der UP Rückmeldungen und Anregungen zur Diversitätsstrategie beigetragen, darunter die Mitglieder der Kommission für Chancengleichheit (CGK) sowie Mitglieder einzelner Fakultätsräte.

**3** Die Steuerungsgruppe im Diversity Audit an der UP bestand aus der Vizepräsidentin für Forschung, wissenschaftliche Qualifizierungsphase und Chancengleichheit, der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und der Referentin für Chancengleichheit und Diversity.

**4** Im Lenkungskreis des Diversity Audits waren die Steuerungsgruppe sowie die Vorsitzende des Gesamtpersonalrats, der Vorsitzende des Senats, das International Office, zwei studentische Vertreterinnen bzw. Vertreter, die Leitung der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, der Service für Familien, die Potsdam Graduate School, die Beauftragte für Mitarbeitende mit Beeinträchtigungen und chronischen Erkrankungen, die Leitung des Dezernats für Personal- und Rechtsangelegenheiten (gleichzeitig AGG-Beschwerdestelle), das Zentrum für Qualitätsentwicklung in Studium und Lehre (gleichzeitig Projekt Universitätskolleg), der Beauftragte für Studierende mit Behinderung/chronischer Krankheit, der Vizepräsident für Studium und Lehre (†), die Community Managerin des KfC, die Personalentwicklung und eine Expertin für Rassismus und Diversität vertreten.

**5** Folgende Arbeitsgruppen haben sich im Diversity Audit an der UP gebildet und Ziele und Maßnahmen formuliert: AG Diversitätsstrategie, AG Umfrage, AG Prävention, AG Diversitätssensible Lehre und AG Kommunikation.

**6** In der AG Diversitätsstrategie waren die Steuerungsgruppe, das Koordinationsbüro für Chancengleichheit (KfC), das Zentrum für Qualitätsentwicklung in Lehre und Studium (ZfQ), der Gesamtpersonalrat, das Projekt „Eine Uni für Alle – Studium inklusiv gestalten“ der Zentralen Studienberatung (ZSB), eine studentische Vertreterin und eine Expertin für Rassismus und Diversität vertreten.

# 6.2

## VERSCHRÄNKUNG MIT WEITEREN STRATEGIEPROZESSEN AN DER UP

Im Sinne des Verständnisses von Diversität als Querschnittsaufgabe gilt es, die Verschränkungen zwischen Diversität und weiteren Konzepten und Strategieprozessen der UP mitzudenken und, wo möglich, sinnvoll zu verbinden. Besonders enge inhaltliche Überschneidungen bestehen zwischen der Diversitätsarbeit und den bereits sehr etablierten Bereichen der Gleichstellung und der Inklusion. Die Dimension Geschlecht wird aufgrund der vorhandenen Gleichstellungsstrukturen an der UP nicht explizit in die Diversitätsstrategie aufgenommen, sich ergänzende oder überschneidende Maßnahmen finden sich im Gleichstellungskonzept. Ebenso wird in diesem Zusammenhang auf das Gleichstellungszukunftskonzept 2020–2025 (GZK 2019) verwiesen. Die Dimension der Geschlechtsidentität bzw. Geschlechtervielfalt hingegen ist Teil der vorliegenden Diversitätsstrategie, da die Berücksichtigung von trans\*, inter\* und nichtbinären Hochschulangehörigen ein relativ neues Thema an der UP darstellt, das in enger Zusammenarbeit von Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit bearbeitet wird. Mit dem 2021 im Senat verabschiedeten Inklusionskonzept zur Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen für Menschen mit Behinderung und/oder chronischer Krankheit verfügt die UP über eine Gesamtstrategie zur Umsetzung einer inklusiven Hochschule (d. h. zum Abbau struktureller, baulicher, kommunikativer und didaktischer Barrieren) sowie eine konkrete Maßnahmen-

planung für den Umsetzungszeitraum 2021 bis 2030. Bei der Erstellung des Inklusionskonzepts (2020) wurden neben anderen Einrichtungen das Koordinationsbüro (KfC) und damit die Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit involviert und das KfC ist in einzelnen Maßnahmen als beteiligte Einrichtung vorgesehen. In der ebenfalls 2021 verabschiedeten Inklusionsvereinbarung zur Eingliederung von Menschen mit Behinderung wurde u. a. ein Inklusionsteam definiert, zu dessen Aufgaben die Umsetzung der Maßnahmen für Beschäftigte und die Erstellung betrieblicher Inklusionskonzepte zählen. Das 2020 vom Senat beschlossene Leitbild Lehre wurde im Diversity Audit von einer Arbeitsgruppe auf mögliche Erweiterungen unter diversitätsorientierter Perspektive untersucht, die in einer Überarbeitung des zum Leitbild Lehre dazugehörigen Maßnahmenkatalogs resultieren werden. Auch bei der Erarbeitung weiterer, nicht explizit diversitätsbezogener Strategieprozesse wurde das KfC zur Integration diversitätsrelevanter Aspekte einbezogen (u. a. Transferentwicklungsplan, Human Resource Strategie for Researchers (HRS4R), OTM-R-Strategie, Dauerstellenkonzept und Strukturbegehung durch den Wissenschaftsrat). Eine weitere wichtige Verschränkung und Umsetzung des Querschnittsauftrags liegt in der Beratung von Bereichen zu Vorhaben und Drittmittelprojektanträgen, bei der bislang vor allem durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte zur Berücksichtigung von Gender (und punktuell Diversität) beraten wurde. Richtungsweisend sind hier unter anderem die Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG (2022).

# Ausblick

## 7

Die an deutschen Hochschulen insgesamt noch recht junge und an der UP erst seit 2020 mit einer Stelle ausgestattete Diversitätsarbeit wird in den kommenden Jahren an

Bedeutung gewinnen und vermehrt als Qualitätsmerkmal von Hochschulen gelten. Darauf weisen nicht nur die neuen DFG-Forschungsstandards hin, sondern auch die Vorgaben im Hochschulvertrag (MWFK – UP 2019, III.10, S. 6ff.) oder die bundesweit zu beobachtenden (hochschul-)politischen Veränderungen (z. B. gesetzlich verankerte Diversitäts- oder Antidiskriminierungsbeauftragte in einigen Bundesländern). Für die UP gilt es, diesen neuen Arbeitsbereich ausreichend und nachhaltig strukturell auszustatten und zu verankern sowie geeignete Arbeitsstrukturen zu schaffen, die eine fundierte und zeitgemäße Diversitätsarbeit ermöglichen, ohne die etablierte und erfolgreiche Gleichstellungsarbeit zu schwächen oder Unterstützungsstrukturen für andere marginalisierte Gruppen zu beschneiden. Zielgruppenübergreifende Diversitätsmaßnahmen kommen meist nicht nur mehreren Gruppen entlang unterschiedlicher Diversitätsdimensionen zugute, sondern können insgesamt eine wertschätzende, offene und attraktive Hochschule für alle schaffen. Die Diversitätsstrategie der UP gibt hierfür wichtige Leitsätze und Ziele vor, die in den kommenden drei Jahren regelmäßig überprüft und an neue Anforderungen, Erkenntnisse und Gegebenheiten dieses dynamischen Diskurs- und Arbeitsfeldes angepasst werden sollen.

# Impressum

AG Diversitätsstrategie (Diversity Audit 2020-2023)  
unter der Leitung von Prof. Dr. Barbara Höhle,  
Vizepräsidentin für Forschung, wissenschaftliche  
Qualifizierungsphase und Chancengleichheit

Koordinationsbüro für Chancengleichheit

