

**Akademischer Senat der  
Universität Bremen  
XXVI/16. Sitzung, 22.02.2017**

**Beschluss-Nr. 8803**

**Themenfeld: Diversity  
hier: Diversity-Strategie der Universität Bremen**

Bezug: Vorlage Nr. XXVI/154

**Der Akademische Senat nimmt die Neufassung der Diversity-Strategie in 2. Lesung  
zustimmend zur Kenntnis.**

**Abstimmungsergebnis: 18 : 1 : 1**

## **Vielfalt als Chance erkennen, fördern und gestalten**

### Diversity-Strategie der Universität Bremen<sup>1</sup>

Prof. Dr. Yasemin Karakaşoğlu, Konrektorin für Internationalität und Diversität

#### **1. Mission Statement - Leitsätze**

Die Diversity-Strategie dient als Leitlinie für ein auf zentraler und dezentraler Ebene dynamisch weiter zu entwickelndes Diversitätsverständnis an der Universität Bremen und dessen Verankerung in Forschung, Lehre und Verwaltung. Sie wird über die Diversity-Gremien mit abschließender Befassung im Akademischen Senat einer regelmäßigen Revision unterzogen, bei der das Erreichen der Ziele kontrolliert und ggf. Anpassungen im Sinne veränderter Leitideen sowie neuer Konzepte und Maßnahmen vorgenommen werden.

Die Leitsätze der Diversity-Strategie sind:

1. **Universität in der Gesellschaft:** Als Wissenschaftsinstitution in der Mitte der Gesellschaft übernimmt die Universität Bremen Verantwortung für die Ausgestaltung von Strukturen und institutionellen Handlungsweisen, die der gesellschaftlichen Vielfalt entsprechen.
2. **Vielfalt in und durch Forschung und Lehre:** Diversität ist ein Strukturprinzip der Universität, ist Faktor von Innovation und Kreativität. Dieses kommt sowohl in der Vielfalt der Fach- und Wissenskulturen, ihrer Methoden, Lehr- und Lernformen wie auch in Forschungs- und Lehrinhalten zum Ausdruck.
3. **Inklusiver Anspruch:** Der Diversity-Ansatz adressiert alle Mitglieder der Universität sowie alle Bereiche (Lehre, Forschung, Verwaltung) und umfasst sowohl ein ‚Diversity Mainstreaming‘ als auch die Förderung spezifischer Zielgruppen.
4. **Kompetenz im Umgang mit Vielfalt:** Die Universität Bremen betrachtet das Wissen um und den kompetenten Umgang mit Diversität bei allen Beteiligten als wichtiges Bildungsziel im Kontext einer globalen Wissensgesellschaft.
5. **Vielfalt als Faktor und Rahmenbedingung des Studien- und Qualifizierungserfolgs:** Die Universität Bremen betrachtet den Studienerfolg als gemeinsame Aufgabe von Studierenden und Bildungsinstitution. Dabei sieht sie sich in der Verantwortung, die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass sie der Diversität der Studierenden gerecht werden und einen individuellen Studienerfolg fördern.
6. **Empowerment und Partizipation:** Unterschiedliche individuelle Voraussetzungen werden so einbezogen, dass persönliche Entwicklungsmöglichkeiten der Universitätsmitglieder bestmöglich unterstützt werden und somit eine umfassende Teilhabe möglich wird.
7. **Anti-Diskriminierung:** Die Mitglieder der Universität Bremen sind zu Achtsamkeit aufgerufen gegenüber vielfältigen Formen von Diskriminierung. Diskriminierungen gegenüber allen Dimensionen von Vielfalt wird aktiv entgegengewirkt.

---

<sup>1</sup> Diskussionsstand Februar 2012; vom Akademischen Senat der Universität Bremen am 22.02.2017 zustimmend zur Kenntnis genommen. Die aktuelle Diversity-Strategie ist das Ergebnis eines umfassenden Abstimmungs- und Weiterentwicklungsprozesses der Strategie von 2012 im Initiativkreis Diversity, im Lenkungs- und Berater\*innenkreis Diversity sowie im Rektorat. Sie ist zugleich Mission-Statement und Handlungsrahmen. In die Strategie eingeflossen sind Erfahrungen aus den Diversity- Prozessen von 2012 bis 2017 sowie aus dem Initiativkreises Diversity, insbesondere aus den Pilotmodellen dreier Fachbereiche („Initiativkreis Diversity“). Die Diversitätsorientierung hat Eingang gefunden in die Profilvermerkmale der Universität Bremen (vgl. [www.uni-bremen.de/universitaet/profil/](http://www.uni-bremen.de/universitaet/profil/)) und fließt als Grundhaltung in das Leitbild für Studium und Lehre der Universität Bremen ein. Über aktuelle Aktivitäten und Prozesse, mit denen diese Grundorientierung zentral wie auch dezentral umgesetzt wird, informiert laufend aktualisiert die Website [www.uni-bremen.de/diversity](http://www.uni-bremen.de/diversity).

## 2. Der Diversity-Ansatz der Universität Bremen

Mit „Vielfalt“ beschreiben wir einen Zustand, während wir den Begriff „Diversity“ für den (hochschul-)politischen/strategischen Umgang mit dieser Vielfalt verwenden. Orientiert am Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bezieht sich die Diversity-Strategie der Universität Bremen auf die Dimensionen Geschlecht, sexuelle Identität, ethnische<sup>2</sup> oder soziale Herkunft/Bildungshintergrund<sup>3</sup>, Sprache, Religion bzw. Weltanschauung, Alter, Behinderung oder chronische Erkrankung. Dabei werden Arbeitsschwerpunkte in den Bereichen Internationalität und Interkulturalität, Inklusion (bezogen auf den Umgang mit verschiedenen Dimensionen von Behinderung) sowie Geschlecht (im Sinne der sozialen Kategorie Gender) gesetzt.

Der Diversity-Ansatz der Universität Bremen berücksichtigt, dass Menschen sich nicht nur über eine Diversitätsdimension definieren bzw. aus dieser heraus wahrgenommen werden. In der intersektionalen Verknüpfung von Dimensionen ergeben sich Chancen wie auch Risiken von Integration in und Ausschluss aus der Institution und Gesellschaft. So ist für Individuen häufig eine Kombination verschiedener Differenzmerkmale in individuell sehr unterschiedlicher Konstellation relevant.<sup>4</sup>

Wir verstehen unsere Diversity-Strategie als eine Aufforderung an alle Bereiche unserer Universität, bestehende Strukturen und Angebote stetig dahingehend zu hinterfragen, ob sie der Vielfalt der (potenziellen) Universitätsangehörigen angemessen sind. Der Ansatz hat damit einen in umfassendem Sinne inklusiven Anspruch und ist prozessorientiert. Lehr- und Lernformen, Beratungseinrichtungen sowie Gremien und Arbeitsgruppen sind so ausgerichtet, dass sie die Vielfalt der Gesellschaft spiegeln und angemessene Rahmenbedingungen für die individuelle Entfaltung bieten. Die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung - im Sinne des Einsatzes für Bildungsgerechtigkeit - verbindet sich hier mit Ressourcenorientierung, die vielfältige individuelle Potenziale besser erkennt und zum Nutzen sowohl der Personen als auch der Institution zur Entfaltung bringt.

## 3. Vielfalt im gewachsenen Selbstverständnis der Uni Bremen – zentrale Akteur\*innen der Diversity Prozesse

Im institutionellen Selbstverständnis der Universität Bremen, die auf der Tradition der Reformbewegung der 1970er Jahre aufbaut, existiert eine langjährig gewachsene Aufmerksamkeit gegenüber der Benachteiligung aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit sowie der sozialen Herkunft. Die Sensibilisierung gegenüber diesen Ungleichheitsdimensionen und ihrer je spezifischen Bedeutsamkeit hat so vergleichsweise früh Eingang in institutionelle Handlungsvorgaben (Berufungsordnungen, Einstellungsvoraussetzungen, Forschungsförderung, Studienzugsregelungen etc.) gefunden. Hier ist über Jahrzehnte viel Fachexpertise im Umgang mit Gleichstellungsfragen aufgebaut worden, die sich in der Vielfalt von Akteur\*innen, Einrichtungen und Maßnahmen widerspiegelt und ihren Niederschlag in nachhaltigen Strukturen gefunden hat.

Hierzu zählen die institutionelle Verankerung des Gleichstellungsauftrages als universitäres Leitziel, die frühe Etablierung des Amtes der zentralen und dezentralen Frauenbeauftragten nach dem Bremer Hochschulgesetz sowie das *Referat Chancengleichheit/Antidiskriminierung* mit zwei Schwerpunkten. Die *Arbeitsstelle Chancengleichheit* berät die Hochschulleitung, Dekan\*innen und

---

<sup>2</sup> Das AGG spricht von „Rasse“, meint aber rassistische Diskriminierung aufgrund zugeschriebener Merkmale, die sich auch auf eine ethnische oder kulturelle Herkunft oder religiöse Zugehörigkeit beziehen können.

<sup>3</sup> Die soziale Herkunft wird im AGG nicht als zentrales Merkmal aufgeführt, stellt jedoch im Kontext der Hochschulbildung ein zentrales Merkmal dar.

<sup>4</sup> Der Ansatz der Intersektionalität geht davon aus, dass die Zuordnung einzelner Diversitätskategorien zu Personen oder Personengruppen – wie in klassischen Diversity-Ansätzen verfolgt – den vielfältigen Lebensbezügen von Menschen in der durch Globalisierung und Individualisierung geprägten Gegenwart nicht mehr gerecht wird. Die Perspektive der ‚Intersektionalität‘ bedeutet damit die Berücksichtigung verschiedener Merkmale / Dimensionen in ihrer Verwobenheit.

Forschungseinrichtungen in Fragen der Geschlechterpolitik und der Bedingungen für eine familiengerechte Hochschule. Sie entwickelt zudem geschlechtergerechte personenbezogene Angebote für unterschiedlichste Zielgruppen. Die *Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt – Expertise und Konfliktberatung (ADE)* bietet Informationen, Beratungen und Fortbildungen zum Umgang mit Konflikten, Diskriminierungen und Gewalt an und berät in der Entwicklung und Implementierung eines Konflikt- und Beschwerdemanagements sowie der Umsetzung rechtlicher Vorgaben im Bereich Antidiskriminierung. Zielgruppen dieser Angebote sind Führungskräfte, Lehrverantwortliche und Interessenvertretungen sowie alle Beschäftigten und Studierenden der Universität.

Mit der Einrichtung der *Kontakt- und Informationsstelle für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen (KIS)*, der/des *Beauftragten für Inklusives Studieren (BIS)*, der (studentischen) *Interessengemeinschaft Handicap (IGH)* und weiteren konkreten Maßnahmen für ein möglichst barrierearmes Studium werden die HRK-Empfehlungen „Eine Hochschule für alle“ umgesetzt. Das Bekenntnis zur Inklusion wurde gestärkt durch die Verabschiedung eines eigenen universitären Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in 2013, dessen Umsetzung durch einen vom Akademischen Senat neu eingesetzten *Expert\*innenkreis* begleitet wird.

Die Ergebnisse jahrelanger Bemühungen um eine familiengerechte Hochschule sind auf dem Campus spürbar. Die *AG Familienfreundliches Studium* setzt hierbei wichtige Impulse. Die kontinuierliche Auseinandersetzung mit dem Ziel der Familiengerechtigkeit wird überprüft über ein regelmäßiges Auditierungsverfahren.

Der Förderung von Zugangsmöglichkeiten für Studierende ohne Hochschulzugangsberechtigung als Beitrag zu sozialer Bildungsgerechtigkeit fühlt sich die Universität seit langem verpflichtet. Bereits in früheren Jahren wurden berufsbegleitende Studienmöglichkeiten u.a. durch die Akademie für Arbeit und Politik bereitgestellt.

Fachexpertise für den Aspekt der ethnischen und sprachlich-kulturellen Vielfalt - repräsentiert durch internationale Studierende sowie Studierende mit Migrationshintergrund - ist beim *International Office* gebündelt. Schüler\*innen und Studierende mit Migrationshintergrund unterstützt die Universität durch spezifische Förderprogramme. Die sprachliche Vielfalt wird gefördert durch das *Fremdsprachenzentrum der Hochschulen im Lande Bremen (FZHB)*, für das die Universität Bremen die Federführung hat. U.a. durch den von der HRK und dem DAAD verabschiedeten „Code of Conduct“ zum wertschätzenden Umgang mit internationalen Studierenden (2009) existiert ein überregionaler Rahmen, dem sich die Universität Bremen umfassend verpflichtet fühlt. Die Willkommenskultur spiegelt sich auch in der Einrichtung eines *Welcome Centre* (2012), das neu ankommenden internationalen Wissenschaftler\*innen der Universität Bremen den Einstieg in den Alltag erleichtert. Die Internationalisierungsstrategie der Universität ist mit der Diversity-Strategie über die Idee des „Campus der Vielfalt“ und die 2016 verabschiedete Sprachenpolitik eng verknüpft.

Im „Netzwerk Antidiskriminierung“ haben sich Vertreter\*innen von Einrichtungen, gewählte und benannte Beauftragte und Interessensgruppen zusammengeschlossen, die im Feld der Identifikation struktureller Diskriminierungen an der Universität Bremen sowie ihrer Bekämpfung tätig sind. Die Netzwerker\*innen treffen sich regelmäßig zum kollegialen Austausch über Diskriminierungsstrukturen und -tatbestände sowie Handlungsmöglichkeiten im Umgang damit.

Die Diversity-Strategie nutzt die in diesen Bereichen gesammelten Erfahrungen für einen auf alle genannten Diversitätsdimensionen erweiterten Blick. Angesichts veränderter gesellschaftlicher Rahmenbedingungen liegt die Betonung somit auf einer inklusiven und intersektionalen Diversitätsauffassung. Angestrebt wird eine Querschnittsverankerung in allen Bereichen der Universität. Strukturelle Maßnahmen und personenbezogene Angebote für unterrepräsentierte Gruppen bilden auch zukünftig eine Säule des hochschulpolitischen Handelns. Sie werden im Rahmen der Diversity-Strategie eingebunden in den umfassenden Ansatz, der das in der Vielfalt liegende Potenzial für die Individuen und die Institution stärker berücksichtigt und nutzt.

#### **4. Verknüpfung von Schwerpunktbereichen - Diversity als Querschnittsdimension**

Ziel des Diversity-Managements ist die stärkere Verknüpfung der einzelnen Arbeitsfelder und Schwerpunktbereiche miteinander; sowohl durch entsprechende Gremien und Kommunikationsstrukturen als auch durch für den Bereich zuständige Ämter/Personen. Durch diese strukturelle Vernetzung wird sichergestellt, dass Synergien entstehen. Hierüber werden gemeinsame Zielsetzungen entwickelt und das Diversity-Management der Universität proaktiv gestaltet. Unterstützend wirkt sich hierbei aus, dass sich Leitungsentscheidungen in vielen Fällen auf umfangreiche, universitätsweite und Statusgruppen übergreifende Diskussions- und Kommunikationsprozesse stützen können. Diese Tradition der Verknüpfung von Top Down mit Bottom Up Initiativen ist konstitutiv für funktionierende diversitätssensible Organisationsentwicklungsprozesse an der Universität Bremen. Der Diversity Ansatz ist als Querschnittsthema in zukünftigen Strategiepapieren der Universität Bremen zu berücksichtigen.

Seit Verabschiedung der ersten Diversity Strategie der Universität Bremen im Jahr 2012 wurden wichtige Meilensteine in Kernbereichen des Diversity-Managements erreicht. Sie dienen der Organisationsentwicklung, der Sichtbarkeit, der Erfahrbarkeit, dem Monitoring und der Nachhaltigkeit von Diversitätssensibilität in allen Bereichen der Universität. Diesen Prozess gilt es im Sinne der Nachhaltigkeit fortzuschreiben; ggf. sind neue konzeptionelle Elemente zu definieren und umzusetzen. Zur Sicherung eines nachhaltigen Diversity-Managements wurden Gremien auf verschiedenen Ebenen eingerichtet, die die strukturelle Verankerung, Weiterentwicklung und Umsetzung der Diversity-Prozesse begleiten und steuern.

Das Diversity Management der Universität Bremen versteht sich als Querschnittsaufgabe, die in allen universitären Handlungsfeldern zu verankern ist. Diese auf vielfältige Weise miteinander verknüpften Handlungsfelder sind: Lehre und Studium, Forschung, Transfer, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und Administration

#### **5. Strukturelle Verankerung**

##### **5.1 in der Universitätsleitung und der zentralen Verwaltung**

Die Zuständigkeit für Steuerungsprozesse des zentralen Diversity-Managements der Universität Bremen liegt bei der/dem *Konrektor\*in für Internationalität und Diversität*. Die Hochschulleitung wird bei der Entwicklung und Implementation des Diversitätsmanagements auf der operativen Ebene unterstützt durch die/den *Referent\*in für Diversity-Management*, angesiedelt im Dezernat für Akademische Angelegenheiten. Zentrales Instrument der Planung und Umsetzung von Diversity-Maßnahmen ist der *Lenkungskreis Diversity*. Dort sind die/der Konrektor\*in, die/der Kanzler\*in, die Leitungen zentraler Verwaltungseinheiten (Dezernat für Akademische Angelegenheiten und Dezernat für Studentische Angelegenheiten) sowie zwei Dekan\*innen und der/die Referent\*in für Diversity-Management vertreten. Ein erweiterter, einmal im Semester tagender *Berater\*innenkreis Diversity* umfasst die/den wissenschaftliche(n) Expert\*in für Diversity, Diversity-Beauftragte aus den Fachbereichen, für spezifische Diversitätsaspekte verantwortliche Verwaltungsmitarbeiter\*innen sowie Initiativen und Interessenvertretungen zu verschiedenen Diversitätsdimensionen auf der Ebene von Studierenden und Mitarbeiter\*innen mit dem Lenkungskreis Diversity. Von diesem Gremium werden die zentralen Diversity-Maßnahmen und -Projekte kritisch kommentiert, diesbezügliche Entwicklungen bewertet und Empfehlungen ausgesprochen. In der Redaktionsgruppe Diversity und Inklusion wird eine zugleich selbstkritische wie auch diversitätsgerechte Öffentlichkeitsarbeit vorbereitet und fortwährend weiterentwickelt.

## **5.2 Verankerung in den Fachbereichen und wissenschaftlichen Einheiten**

Konkrete, fachbereichsspezifische Diversity-Strategien, Parameter und Maßnahmen sind seit 2012 Gegenstand der zweijährlich stattfindenden Perspektivgespräche zwischen Rektorat und Fachbereichen. In diesem Rahmen findet ein Austausch über gegenseitige Erwartungen statt und es werden konkrete Vereinbarungen zu Maßnahmen des Diversity-Managements getroffen.

Als Ergebnis der Pilotprojekte im Rahmen des Initiativkreises Diversity haben einige Fachbereiche Diversity-Beauftragte benannt, die im Berater\*innenkreis Diversity vertreten sind. Die Universitätsleitung ermutigt alle Fachbereiche, sich über entsprechende Beauftragte und ihre Entsendung in den Berater\*innenkreis an der Weiterentwicklung und Umsetzung der zentralen Diversity-Strategie zu beteiligen.

## **6. Inneruniversitärer Austausch und Bewusstseinsbildung**

Seit 2013 werden in der von Rektorat und 2der Wissenschaftlichen Expertin für Diversity-Prozesse gemeinsam organisierten Ringveranstaltungsreihe „Diversity @ Uni Bremen: exzellent und chancengerecht?!“ unterschiedliche Aspekte von Diversität in intersektionaler Perspektive zur Diskussion gestellt. Die zentrale Veranstaltungsreihe dient institutionellen Reflexionsprozessen und ist auch für die interessierte Öffentlichkeit zugänglich. Auf Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse werden hier diskriminierungs- und rassismuskritische sowie diversitätssensible und potentialorientierte Haltungen, Handlungen und Orientierungen im akademischen Milieu diskutiert. Eine enge Zusammenarbeit mit außeruniversitären nationalen und internationalen Expert\*innen und Akteur\*innen erweitert dabei den Fokus über das universitätsinterne Handlungsfeld hinaus und eröffnet (inter-)nationale Vergleichshorizonte.

Veranstaltungen mit Symbolcharakter unterstützen die inhaltliche Arbeit zu Diversität und Internationalität. So richtet die Universität gemeinsam mit den internationalen Studierendencommunities alle zwei Jahre den „International Day“ aus. Ebenfalls im zweijährlichen Rhythmus findet der „OPEN CAMPUS“ statt, mit dem sich die Universität der interessierten Öffentlichkeit in ihrer ganzen Vielfalt auf dem Campus-Park präsentiert. Unter Beteiligung des Konrektorats für Internationalität und Diversität organisiert der AStA jährlich das „Festival Contre le 2Racisme“ als ein deutliches, gemeinsames Bekenntnis gegen Rassismus und Diskriminierung.