



Diversitätsstrategie
der Johannes Gutenberg-
Universität Mainz



Impressum

Herausgegeben von der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (JGU)

verabschiedet vom Senat der JGU in der Sitzung vom 21.05.2021

Bezugsstelle und bei Informationsbedarf:

Stabsstelle Gleichstellung und Diversität

Koordinationsstelle Diversität

Dr. Maria Lau und Saskia Mahal

Forum universitatis 3, Raum 00-404

55122 Mainz

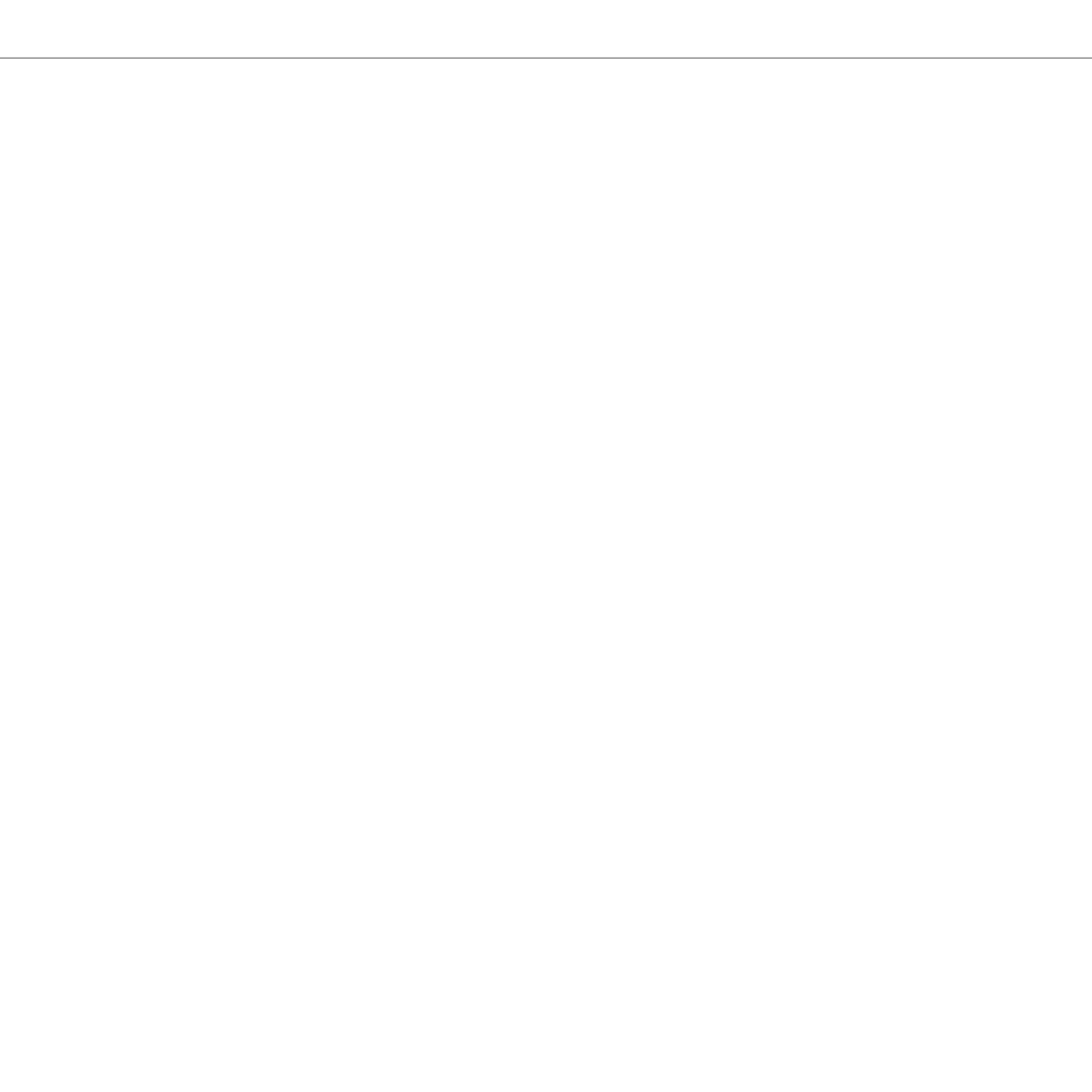
Telefon +49 6131 39-229 88

Fax +49 6131 39-25747

E-Mail: diversitaet@uni-mainz.de

WWW: <https://diversitaet.uni-mainz.de/>

© Johannes Gutenberg-Universität Mainz,
Mai 2021



DIVERSITÄTSSTRATEGIE DER JOHANNES GUTENBERG-UNIVERSITÄT

Präambel

Eine Universität lebt von der Vielfalt ihrer Mitglieder. Diese zu unterstützen und zu bestärken ist die Absicht der JGU. Die Diversitätsstrategie verfolgt daher das übergeordnete Ziel, allen Mitgliedern der JGU die bestmögliche Teilhabe an universitären Prozessen und die **bestmögliche Entfaltung ihrer individuellen Potenziale** zu ermöglichen.

Universitäten setzen wichtige Impulse für die Gesellschaft. Sie sind der freiheitlich-demokratischen Grundordnung als Prinzip der politischen Wertvorstellungen verpflichtet. Chancengleichheit ist eine wichtige Voraussetzung dafür. Auf dieser Grundlage ist es der JGU ein Anliegen, mit ihrer Diversitätsstrategie Position für einen respektvollen, wertschätzenden und reflektierten Umgang mit personeller Vielfalt zu beziehen. Die gleichberechtigte Teilhabe ihrer Mitglieder in all ihrer Vielfalt

erhöht gleichzeitig die Leistungsfähigkeit der Universität bei der Erfüllung ihrer originären Aufgaben in Forschung, Lehre und Weiterbildung.

Das Strategiepapier ist ein Orientierungsrahmen für die Mitglieder der JGU. Unter Anerkennung der Besonderheiten der jeweiligen Fächer, Fachkulturen und Arbeitsbereiche regt es dazu an, die Verbesserung der Chancengerechtigkeit und den vorausschauenden, gestaltenden Umgang mit Diversität als Querschnittsaufgabe zu berücksichtigen. Unter Einbeziehung wissenschaftlicher Expertise reflektiert die JGU fortlaufend, wie und in welchem Ausmaß die Diversität ihrer Angehörigen Berücksichtigung bei der Gestaltung universitärer Prozesse und Strukturen finden kann.

Leitgedanke

Im Rahmen ihrer Diversitätsstrategie strebt die JGU die Verwirklichung tatsächlicher Chancengleichheit an. Dazu möchte sie einerseits die in ihrem Einflussbereich liegenden Risiken zur Diskriminierung und Ausgrenzung minimieren und andererseits ihre Lehr-, Lern-, Forschungs- und Arbeitsumgebungen dahingehend weiterentwickeln, dass sich alle ihre Mitglieder gleichermaßen angenommen und respektvoll behandelt fühlen. Weiterhin möchte die JGU die unterschiedlichen Bedürfnisse ihrer Mitglieder wahrnehmen und im Rahmen ihrer Möglichkeiten in Prozessen und Strukturen abbilden. Dem Diversitätshandeln der JGU liegt die Erkenntnis zu Grunde, dass ein bewusster und vorausschauender Umgang mit Vielfalt für die JGU – als lernende Organisation – erhebliche Chancen birgt.

I Diversitätsverständnis

Der Blick der JGU auf Diversität zielt auf die Reflexion der vielfältigen Voraussetzungen und Erfahrungswelten ihrer Mitglieder. Diversität zeigt sich in ganz unterschiedlichen Formen und betrifft uns alle. Deshalb gilt es, einen Umgang mit Diversität zu fördern, der sowohl Unterschiede als auch Gemeinsamkeiten berücksichtigt und anerkennt.

Wesentlich ist, dass

- Benachteiligungstatbeständen und -risiken über den gesetzlich besonders hervorgehobenen Aspekt der Gleichstellung der Geschlechter hinaus und damit auch einem breiteren Spektrum von Belangen, die sich aus der Vielfalt der Mitglieder der Universität ergeben, verstärkt Aufmerksamkeit zuteilwird;
- das Zusammenwirken verschiedener Diskriminierungsrisiken stärker in den Fokus genommen wird;
- ein lösungsorientierter und vorausschauender Umgang mit den Herausforderungen, die Diversität mit sich bringen kann, (weiter-)entwickelt wird;

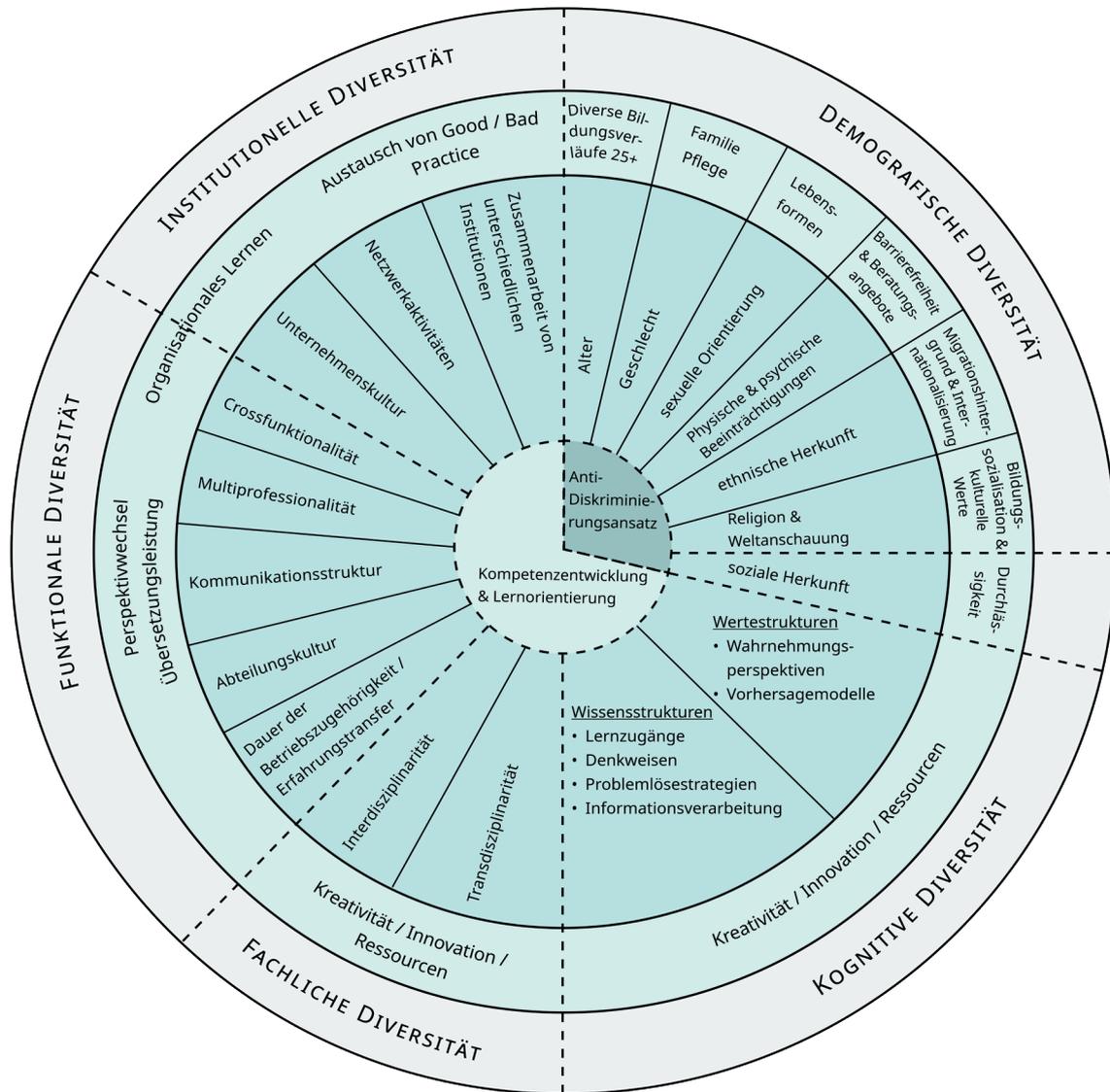
- das Bewusstsein dafür weiterentwickelt wird, dass ggf. auch bestehende Strukturen verändert werden müssen;
- ein respektvoller Umgang miteinander selbstverständlich ist;
- Perspektiven gefördert werden, die anerkennen, dass die Gewährleistung eines diskriminierungsfreien Umfeldes der institutionellen Weiterentwicklung förderlich ist.

Grundsätzlich gilt es, ein Bewusstsein für gesellschaftliche Machtstrukturen und damit verbundene Privilegien und Benachteiligungen, die sich auch im universitären Umfeld auswirken, zu schaffen. Ebenso soll das Bewusstsein dafür geschärft werden, dass Menschen auf Grund von sozialen Differenzierungen immer auch positive und negative Vorannahmen erfahren und auch im universitären Umfeld Erwartungen und Idealvorstellungen bestehen, die zu hinterfragen und ggf. aufzubrechen sind.

Die Herangehensweise sollte eine umfassende sein. Die Gewährleistung tatsächlicher Chancengleichheit und die Vermeidung von Diskrimi-

nierung auf Grund von individuellen Faktoren¹ wie Alter, Geschlecht, Religion, physische und psychische Beeinträchtigung, Herkunft, Familienstand, sozialer Hintergrund, finanzielle Lage, sexuelle Orientierung und Identität müssen gewährleistet sein. Daneben empfiehlt sich kontextabhängig die Betrachtung weiterer Ebenen (vgl. Abb. 1) im Sinne einer kritischen Analyse bestehender und zukünftiger universitärer Prozesse und Strukturen vor dem Hintergrund ihrer unterschiedlichen Auswirkungen auf einen vielfältigen Personenkreis. Entsprechend werden Maßnahmen sowohl auf der individuellen als auch der institutionellen Ebene ansetzen.

¹ Diversitätsfaktoren bezeichnen Zugehörigkeiten zu konstruierten sozialen Kategorien, die selbstgewählt sein können, aber nicht sein müssen und die Implikationen im universitären Kontext haben können.



Es ist der JGU wichtig zu betonen, dass die Diversitätsstrategie missversteht, wer sie als Grundlage für die Rechtfertigung gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit, exkludierender repressiver Identitätspolitik, religiösen Fundamentalismus etc. interpretiert. Das Gegenteil ist der Fall: Die Diversitätsstrategie steht in vollem Einklang mit der *Resolution zu Toleranz auf dem Universitätsgelände* und ergänzt deren Umsetzung.²

II Hintergrund

Im Fokus der Diversitätsstrategie standen zunächst Anforderungen, die ein bewusster Umgang mit studentischer Diversität für universitäre Prozesse und Strukturen impliziert.³ Sukzessive werden weiterhin alle Mitglieder der JGU in den Blick genommen. Entsprechend wird die Diversitätsstrategie durch einen differenzierten Maßnahmenkatalog ergänzt, der fortlaufend weiterentwickelt werden wird.

² https://www.uni-mainz.de/presse/downloads/uni_mainz_senat_resolution_fuer_toleranz.pdf

³ Im Rahmen des 2017 erfolgreich abgeschlossenen Auditierungsverfahrens wurde ein besonderer Fokus auf die Sensibilisierung für Diversität, die möglichen Implikationen im Lehr-/Lernkontext sowie den Ausbau der Diversitätskompetenz und des Diversitätsbewusstseins der Mitglieder der JGU gelegt. Die bisherigen Diversitätsaktivitäten wurden nicht nur durch die Auszeichnung mit dem Zertifikat „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft im Frühjahr 2017, sondern auch durch die Auszeichnung mit dem Add-on-Prädikat für Diversity im Rahmen des Total E-Quality-Prädikats für Chancengleichheit belohnt. Darüber hinaus sind die Diversitätsaktivitäten der JGU durch zahlreiche Presse- und Medienberichte überregional sichtbar geworden. Auch innerhalb der Hochschullandschaft wird die Diversitäts-Expertise der JGU anerkannt und nachgefragt.

III Leitlinien und Entwicklungsperspektiven

Die JGU verfolgt aktiv das Ziel, langfristig ein Umfeld zu schaffen bzw. weiterzuentwickeln, in dem

- allen Mitgliedern der JGU ungeachtet ihres Alters, Geschlechts, sozialen Hintergrunds, ihrer Herkunft, Religion, sexuellen Identität und Orientierung, ihrer körperlichen Fähigkeiten sowie ihrer Lebenssituation die bestmögliche Teilhabe an universitären Prozessen, Strukturen und Ressourcen gewährleistet ist;
- die Zugänge zum Studium und zu den unterschiedlichen Ausbildungs- und Karrierephasen chancengerecht gestaltet sind;
- eine offene Diskussionskultur und ein respektvoller Umgang miteinander auf der Grundlage wechselseitiger Achtung selbstverständlich sind;

und weiterhin

- Vielfalt als Bereicherung begriffen und entsprechend gestaltet bzw. gefördert wird;
- unterschiedliche fachkulturelle Sozialisationen anerkannt, respektiert, geschätzt und Perspektivwechsel ermöglicht werden;

- zentrale und dezentrale Einrichtungen der JGU bestmöglich bei der Bewältigung der mit Diversität einhergehenden Herausforderungen unterstützt werden.

Ein derartiges Umfeld zu schaffen, erfordert eine aktive Herangehensweise und ist als Querschnittsaufgabe zu betrachten, die in allen Tätigkeitsbereichen der Universität Berücksichtigung findet.

IV Entwicklungsziele

Aus den oben genannten Leitlinien ergeben sich die im Folgenden dargestellten Entwicklungsziele für den Umgang der JGU mit Diversität.

Strukturelle Ebene

Im Rahmen der Arbeit der Stabsstelle Gleichstellung und Diversität wird die Vernetzung und Kooperation aller diversitätsrelevanten Stellen und Unterstützungsangebote der JGU vorangetrieben sowie die Vernetzung und der Austausch mit den dezentralen Einheiten gefördert.

Die *Stabsstelle Gleichstellung und Diversität* unterstützt die zentralen und dezentralen Bereiche der JGU auf der Grundlage von Situationsanalysen bei der Entwicklung eines universitätsweiten Diversitätsbewusstseins und eines wertschätzenden, gestaltenden Umgangs mit Diversität. Sie begleitet die Implementierung eines Diversitätsmanagements als Querschnittsaufgabe. Die wechselseitige Beeinflussung und das Zusammenwirken von Diskriminierungskategorien und Ausgrenzungsmechanismen anerkennend, setzt sie sich, wo notwendig, für eine stärkere

Vernetzung der Aktivitäten und Maßnahmen zu verschiedenen Dimensionen von Vielfalt ein.

Die hochschulinternen Steuerungsinstrumente, Leitlinien und Strategiepapiere werden um diversitätsspezifische Aspekte ergänzt.

Bisher fokussieren die Steuerungsinstrumente, Leitlinien und Strategiepapiere der JGU vorwiegend die Dimension des Geschlechts und hier insbesondere die Gleichstellung von Frauen und Männern bzw. die Frauenförderung. Es gilt zukünftig, darüber hinaus einem breiteren Diversitätsverständnis Rechnung zu tragen.

Bei der Gestaltung von Studienbedingungen berücksichtigt die JGU die vielfältigen Voraussetzungen, Erfahrungen und persönlichen Umstände der Studierenden.

Strukturelle und organisationale Rahmenbedingungen, die das Erreichen eines Leistungsziels für bestimmte Teile der Studierendenschaft unnötig erschweren oder sich benachteiligend auswirken, sollen vor dem Hintergrund studentischer Diversität sichtbar gemacht und wenn

möglich reduziert werden. Darüber hinaus gilt es das Bewusstsein dafür weiterzuentwickeln, dass unbewusste Vorannahmen Einfluss auf die Leistungsbeurteilung nehmen können.

Im Rahmen der Beratung, Betreuung, Qualifizierung und Ausbildung der in der Qualifizierungsphase befindlichen wissenschaftlich tätigen Personen berücksichtigt die JGU ihre vielfältigen Voraussetzungen, Erfahrungen und persönlichen Umstände.

Wissenschaftliche Tätigkeit erfordert in ganz besonderem Maß Freiräume für Vielfalt und Kreativität. Um potenziellen wissenschaftlichen Nachwuchs nicht aufgrund von Vorurteilen, tradierten Idealvorstellungen oder Qualifikationsanforderungen, die z. B. mit einem Familienleben, einer Behinderung, einer chronischen Erkrankung unvereinbar sind, zu verlieren, nimmt die JGU insbesondere die Übergänge vom Studium zur Promotion bzw. von der Promotion in die Post-Doc-Phase in den Blick, identifiziert bestehende Qualifikationsbarrieren und baut sie im Rahmen ihrer Möglichkeiten ab. Unbewusste Vorannahmen und dadurch bedingte Beurteilungsfehler in Auswahl- und Beurteilungsprozessen werden sichtbar gemacht und abgebaut.

Bei der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen berücksichtigt die JGU die vielfältigen Voraussetzungen, Erfahrungen und persönlichen Umstände ihrer Beschäftigten.

Die *besten Köpfe* kann die JGU nur dann für sich gewinnen, wenn sie bestehende Zugangsbarrieren abbaut und die Voraussetzungen zur Nutzung des gesamten zur Verfügung stehenden Potenzials schafft. Im Rahmen dieses Entwicklungszieles möchte die JGU daher den Fokus zunächst auf die (Weiter-)Entwicklung einer diversitätssensiblen Personalauswahl setzen.

Personelle Ebene

Das Diversitätsbewusstsein und die Diversitätskompetenz der Mitglieder der JGU werden durch entsprechende Angebote weiterentwickelt.

Ein sensibler Umgang mit Diversität erfordert auch, dass vielfältige Bedürfnisse, Voraussetzungen und Ansprüche in der universitären Lehre, in Prüfungssituationen, in Beratungssituationen, in der Betreuung, bei Verwaltungsabläufen, im Kollegium und im Miteinander des universitären Alltags auf zentraler und dezentraler Ebene berücksichtigt werden. Auf der Grund-

lage einer eingehenden Situationsanalyse, die den Austausch mit Lehrenden sowie den im wissenschaftsstützenden Bereich und in der Beratung tätigen Personen hinsichtlich der erlebten Vielfalt und der damit einhergehenden Herausforderungen umfasst, sollen Maßnahmen und Instrumente (weiter-)entwickelt werden. Diese sollen einerseits dazu geeignet sein, für vielfältige Bedürfnisse zu sensibilisieren, andererseits die Kompetenz der Beschäftigten im Umgang mit Diversität im oben genannten Sinne auszubauen.

Die Mitglieder der JGU sind mit der Diversitätsstrategie vertraut. Die Expertise der JGU auf dem Gebiet wird bundesweit anerkannt.

Die Information ihrer Mitglieder über alle Aspekte und mögliche Implikationen personeller Vielfalt im universitären Kontext ist zentraler Bestandteil der Diversitätsaktivitäten der JGU. Dabei gilt es zunächst, ein Bewusstsein für die Wichtigkeit des Themas zu wecken, Wissen zu vermitteln, Verständnis zu fördern und zu Perspektivwechseln anzuregen. Zweitens soll ein offener und möglichst breit getragener Diskurs über die Diversitätsstrategie und damit verbundene Entwicklungen angestoßen werden. Und zuletzt soll die JGU auch nach außen hin als ein

Ort präsentiert werden, an dem mit Vielfalt bewusst und sensibel umgegangen wird.

Das Unterstützungsangebot der JGU wird um weitere Maßnahmen für Studierende und den wissenschaftlichen Nachwuchs ergänzt.

Auf der Grundlage einer kritischen Reflexion der diversitätsspezifischen Herausforderungen und Bedürfnisse sowie der in einer ersten Bestandsaufnahme identifizierten Lücken werden in Kooperation der betreffenden Einrichtungen zusätzliche Maßnahmen entwickelt, die das bisherige Beratungs- und Unterstützungsangebot der JGU sinnvoll ergänzen.

Die Mitglieder der JGU sind besser über bestehende Unterstützungsangebote informiert und fühlen sich durch diese angesprochen.

Es gilt, die Sichtbarkeit aller zielgruppen- und diversitätsspezifischen Initiativen zu stärken und einen niedrighschwelligen Zugang zu Unterstützungsangeboten zu gewährleisten, von dem sich alle angesprochen fühlen. Dadurch soll auch der Abbau von Selbstselektionseffekten und Stereotypen gefördert werden. Dies setzt voraus, dass Beratende entsprechend sensibilisiert und informiert sind.

V Strukturelle Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten

Diversität aktiv bei der Gestaltung sämtlicher universitären Prozesse und Strukturen zu berücksichtigen, ist Aufgabe aller Mitglieder der Universität und ein Querschnittsthema. Das Präsidium zeichnet für die strategische Ausrichtung des Umgangs der JGU mit Diversität verantwortlich. Es wird dabei von der Stabsstelle Gleichstellung und Diversität unterstützt. Diese wirkt als Schnittstelle zu anderen zentralen und dezentralen Einrichtungen der JGU und identifiziert Anknüpfungspunkte und Kooperationsmöglichkeiten, um sicherzustellen, dass diversitätsbedingte Belange als Querschnittsthema in alle Prozesse der JGU einfließen und somit ein gemeinsames Verständnis von einem angemessenen Umgang mit Diversität sichtbar wird. Zudem befördert die *Stabsstelle Gleichstellung und Diversität* den Austausch mit denjenigen Personen, die sich an der JGU wissenschaftlich mit der Thematik auseinandersetzen.

VI Kooperationen und Netzwerke

Für die erfolgreiche Umsetzung der Diversitätsstrategie der JGU sind sowohl inner- als auch außeruniversitäre Netzwerke und kooperierende Einrichtungen von besonderer Bedeutung. Auf inneruniversitärer Ebene soll durch den engen Austausch mit den Vertretungsorganen der unterschiedlichen Statusgruppen der Universität gewährleistet werden, dass die Aktivitäten der JGU zu diesem Themenkomplex von ihren Mitgliedern wahrgenommen und mitgestaltet werden.

Auf außeruniversitärer Ebene ist die JGU an einem Austausch sowie der Kooperation mit (internationalen) Hochschulen interessiert. Im Rahmen der strategischen Allianz der Rhein-Main-Universitäten sind gemeinsame Vorhaben denkbar. Darüber hinaus ist die JGU im KoMDiM-Netzwerk, im bundesweiten Netzwerk Diversity an Hochschulen und aktuell im Benchmark-Club der vom Stifterverband auditierten Hochschulen vertreten. Des Weiteren sollen Kooperationen mit regional ansässigen Unternehmen aufgebaut werden, die sich mit Diversity Management befassen. Zudem ist die JGU daran interessiert, bestehende Kontakte zu entsprechenden Ini-

tiativen der Stadt Mainz sowie andere regionale Kontakte auszubauen.

Johannes Gutenberg-Universität Mainz
55099 Mainz
www.uni-mainz.de