

Julius-Maximilians-

**UNIVERSITÄT
WÜRZBURG**

Diversitätskonzept der Julius- Maximilians-Universität Würzburg 2023-2027



INHALTSVERZEICHNIS

| | |
|---|----------|
| 1. Diversitätsverständnis..... | 3 |
| 2. Ausgangsbasis des Diversity Managements an der JMU..... | 4 |
| 3. Weiterentwicklungsziele und Maßnahmen..... | 5 |
| 3.1. Antidiskriminierung: Ausbau von Sichtbarkeit, Strukturen und Prozessen | 5 |
| 3.2. Geschlechtergerechtigkeit..... | 7 |
| 3.3. Inklusion von Studierenden und Beschäftigten mit Behinde- rungen und chronischen Erkrankungen | 7 |
| 3.4 Internationale Studierende und Beschäftigte | 8 |
| 3.5 Studierende und wissenschaftliches Personal mit unterschied- lichen soziokulturellen oder -ökonomischen Hintergründen..... | 8 |
| 4. Ausblick: Diversity als Chance und Herausforderung..... | 9 |

1. Diversitätsverständnis

Die Julius-Maximilians-Universität Würzburg (JMU) sieht sich in der Verantwortung, eine vielfältige und chancengerechte Hochschulkultur in allen Bereichen ihrer Organisation zu fördern, Diskriminierung entschieden entgegenzuwirken und somit Voraussetzungen für die bestmögliche Entfaltung des individuellen Potentials ihrer Studierenden und Mitarbeitenden zu bieten.

Vielfalt als Richtlinie der Organisationskultur adressiert die Universität in ihren aktuellen Leitbildern. Hierbei werden besonders hervorgehoben: Chancengleichheit der Geschlechter, Familiengerechtigkeit, Integration von Menschen mit unterschiedlichen Voraussetzungen sowie Internationalität.¹

Mit der Teilnahme am Diversity-Audit des Stifterverbandes für die deutsche Wissenschaft² stellt sich die Universität 2022-2023 einem Reflexions- und Arbeitsprozess zur Weiterentwicklung und strategischen Ausrichtung ihrer diversitätsorientierten Strukturen und Angebote. Das vorliegende Konzept integriert erste Ergebnisse der gemeinsamen Arbeit in den Audit-Workshops an der JMU (Sommersemester 2022).

Oberste Priorität dieses Konzepts und auch des Auditverfahrens ist die Konzipierung und Installierung eines konzentrierten und zentralen Diversity Managements an der JMU. Ein gut abgestimmtes Diversity Management ist für alle Handlungsfelder ein Baustein zum Erfolg in Forschung, Lehre, Studium, Weiterbildung und Transfer. Es fördert den diskriminierungssensiblen Umgang aller Hochschulmitglieder, entwickelt Lehr-/Lernstrukturen sowie den Zugang zum Hochschulstudium weiter, stärkt Forschungsgruppen und -verbände entlang der von der DFG formulierten Standards und baut Brücken für die Bereiche Weiterbildung und Transfer. Das Diversitätskonzept unterstützt damit zugleich die im universitären Leitbild „Wissenschaft für die Gesellschaft“ definierten Ziele der Wertschätzung unterschiedlicher Perspektiven, Lebenslagen und Erfahrungshintergründe ebenso wie die Schaffung einer barriere- und diskriminierungssensiblen Lehr-, Lern- und Arbeitsumgebung.

Die JMU sieht in der Förderung von Vielfalt spezifische Chancen und Mehrwerte für die Weiterentwicklung ihrer Organisationskultur sowie für die Qualitätssteigerung in allen Bereichen. Indem die Universität die Heterogenität ihrer Mitglieder anerkennt und dieser aktiv begegnet, befördert sie Innovation, Kollaboration und Exzellenzgewinn.³

Darüber hinaus folgt die Weiterentwicklung unseres universitären Diversity Managements den rechtlichen Rahmenbedingungen und gesetzlichen Vorgaben wie dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und damit dem Diskriminierungsverbot in Bezug auf Geschlecht, Ethnie, Alter und Behinderung oder sexuelle Orientierung, Religion und Weltanschauungen. Diskriminierung meint dabei Benachteiligung und daraus erwachsende nachteilige Effekte, die betroffenen Personen durch Ungleichbehandlung entstehen.⁴ Antidiskriminierungsmaßnahmen und -strukturen bilden daher ein zentrales Handlungsfeld innerhalb des Diversity Managements. Mit der Schaffung und Erweiterung entsprechender Angebote setzt sich die JMU dafür ein, Benachteiligungen weiter abzubauen und den Schutz vor Diskriminierung zu erhöhen.

Beide Ansätze – die proaktive Förderung von Vielfalt und der Abbau von Ausschlussmechanismen und Diskriminierungsrisiken – stellen im handlungsstrategischen Verständnis der JMU die untrennbar miteinander verbundenen „Seiten einer Medaille“ dar.

Für insgesamt fünf Weiterentwicklungsfelder wurden in einem partizipativen Prozess an der JMU konkrete Zielsetzungen und Maßnahmen erarbeitet. Der Arbeitsschwerpunkt (1) Antidiskriminierung führt alle Strategien, Angebote und Maßnahmen gegen Diskriminierung in einer zentralen Struktur zusammen. Für die Arbeitsschwerpunkte (2) Geschlechtergerechtigkeit sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium sowie (3) Internationalisierung gibt es bereits eigene Strategiekonzepte bzw. sind diese in Vorbereitung, weshalb hier nur einzelne Maßnahmen aufgeführt werden, die in der Zusammenarbeit besonders relevant sind. Im Arbeitsschwerpunkt (4) Inklusion wird der Fokus auf Maßnahmen für Studierende und Beschäftigte gelegt. Neu in den Fokus gerückt ist der Arbeitsschwerpunkt (5) Studierende und Beschäftigte mit diversen soziokulturellen oder -ökonomischen Hintergründen.

¹ <https://www.uni-wuerzburg.de/universitaet/leitbild/>

² <https://www.stifterverband.org/diversity-audit>

³ Vgl. de Ridder/ Jorzik (Hg.), Vielfalt gestalten. Kernelemente eines Diversity-Audits für Hochschulen, Onlinepublikation abrufbar unter https://hs-duesseldorf.de/hochschule/verwaltung/diversity/konzept/hsd/Documents/Positionen_vielfalt_gestalten.pdf

⁴ <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/was-ist-diskriminierung/diskriminierungsformen/diskriminierungsformen-node.html>

2. Ausgangsbasis des Diversity Managements an der JMU – wo stehen wir?

In enger Zusammenarbeit haben die Universitätsleitung, die Fakultäten mit ihren Fakultätsfrauenbeauftragten, die Universitätsfrauenbeauftragte und die Gleichstellungsbeauftragte über die vergangenen zwei Jahrzehnte hinweg konsequent und erfolgreich die genderbezogene Gleichstellung als eine Leitungsaufgabe der Universität Würzburg vorgebracht. So konnten sowohl quantitativ wie qualitativ Fortschritte erzielt werden. Dazu zählen unter vielen anderen sicht- und messbaren Erfolgen die kontinuierliche Steigerung des Professorinnenanteils, die Weiterentwicklung zielgruppenspezifischer Personalentwicklungskonzepte (und deren Würdigung durch das BMBF im Rahmen der Ausschreibung des Professorinnenprogramms III als „Gleichstellung: ausgezeichnet!“) und eine paritätische Besetzung der Universitätsleitung.

Das Gleichstellungskonzept für Studium, Lehre, Forschung und akademische Selbstverwaltung (2021-25) knüpft an die bisherigen Bestrebungen an und ergänzt weitere Handlungsfelder, etwa den Bereich der umfassenden zielgruppenspezifischen Gendersensibilisierung und den Abbau von unbewussten Voreingenommenheiten (Unconscious Bias). Auch der Berufungsleitfaden fördert chancengerechte Personalauswahl in Berufungsverfahren. Maßnahmen für das wissenschaftsstützende Personal werden in einem eigenen Gleichstellungskonzept (2018-2023) adressiert.

Das Rahmenkonzept für Personalentwicklung der JMU berücksichtigt unter dem Punkt „Übergeordnete Ziele und Strategien“ neben genderbezogener Gleichstellung und Chancengerechtigkeit auch eine familiengerechte Arbeitskultur.

Mit dem Audit „familiengerechte Hochschule“ stellt sich die JMU seit 2008 einem strukturierten, kontinuierlichen Verbesserungsprozess. In den Gleichstellungskonzepten wurden dazu vielfältige Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf festgelegt.

Die Universitätsleitung und die Schwerbehindertenvertretung sowie zentrale Dienststellen der Universitätsverwaltung koordinieren die Maßnahmen für Beschäftigte mit Behinderung oder chronischer Erkrankung.

Für die Studierenden an der JMU steht seit 2008 mit der Kontakt- und Informationsstelle für Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung (KIS) ein umfassendes und individuell zugeschnittenes Beratungs- und Unterstützungsangebot zur Verfügung, um Studierenden mit Behinderung und chronischer Erkrankung eine Teilhabe am Studium

und einen abschließenden Studienerfolg zu ermöglichen. Die Kontaktstelle ist ein bayern- wie bundesweites Best Practice-Beispiel und hat sich als Unterstützungsstruktur – auch für Hochschulmitarbeitende und externe Institutionen – als Kompetenzzentrum Studium und Behinderung an der JMU fest etabliert. Die JMU hat sich zudem bereits im Jahr 2009 verpflichtet, die HRK-Empfehlung „Eine Hochschule für alle“ umzusetzen.⁵ Zudem hat die Universität Würzburg im Jahr 2021 die Stellungnahme „Potenziale erschließen – Schwerbehinderten Akademiker:innen nachhaltig den Weg zur Promotion und in die Wissenschaft öffnen“ unterzeichnet.⁶

Mit der Konfliktberatung bietet die JMU allen Beschäftigten eine umfassende, vertrauliche und ergebnisoffene Beratung, auf Wunsch auch Moderation von Konfliktgesprächen und die Vermittlung von Mediation bei Konflikten im dienstlichen Umfeld an. Mit Beratungsangeboten, Veranstaltungen und proaktiver interner Kommunikation agiert das Konfliktmanagement innerhalb der Universität sichtbar und erreichbar.

Weitere Aspekte von Diversität adressieren an der JMU auch Formate wie das Zertifikat „GSiK: Globale Systeme und interkulturelle Kompetenz“, das interdisziplinäre Genderforum JMU, der am Lehrstuhl für Evangelische Religionspädagogik seit 2019 angegliederte Masterstudiengang „Diversitätsmanagement“ und das ebenfalls dort angebotene Zusatzstudium „Antisemitismuskritische Bildung für Unterricht und Schulen“ (seit 2022) sowie das neue Zertifikat „Diversität“ in Kooperation mit den beiden anderen Würzburger Hochschulen (Hochschule für Musik und Technische Hochschule Würzburg-Schweinfurt).

Für das wissenschaftsstützende Personal bietet die JMU seit 2017 das Zertifikatsprogramm UNiversInternational mit dem Schwerpunkt sprachliche und interkulturelle Kompetenz an.

Die Studierendenvertretung der JMU arbeitet in mehreren Referaten zu diversitätsbezogenen Themen (Referat gegen Rassismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit, Referat Barrierefrei, Referat Queer:feminismus, Referat Würzburg International Network) und bietet Studierenden Anlaufstellen sowie Diskursräume für die inhaltliche Auseinandersetzung mit Vielfalt und (Anti)Diskriminierung.

Unabhängig davon werden internationale Studierende (Incomings) durch das Service Centre InterNational Transfer (SINT) betreut und erhalten im Bedarfsfall ebenfalls indivi-

⁵ <https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/eine-hochschule-fuer-alle/>

⁶ <https://promi.uni-koeln.de/wp-content/uploads/2022/01/Stellungnahme-Potentiale-erschliessen.pdf>

duelle Unterstützung. Projekte für virtuelle und gemischte („blended“) Mobilitäten ermöglichen Studierenden, denen physische Mobilität in geringerem Umfang möglich ist, Mobilitätserfahrungen. Für ausländische Studierende und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die sich bei Konflikten im Universitätsalltag vertrauliche Unterstützung wünschen, hat die JMU die Stelle einer Internationalen Mentorin bzw. eines Internationalen Mentors eingerichtet.

Internationale (Gast-)Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler erhalten vom Welcome-Centre Unterstützung bei administrativen und praktischen Fragen rund um ihren Start oder Aufenthalt an der JMU.

Seit 2016 hat die JMU eine Internationalisierungsstrategie. Diese wird derzeit umfassend überarbeitet und neu ausgerichtet. Ziel ist die Fertigstellung bis Ende 2023.

Die JMU ist zudem der europäischen Universitätsallianz CHARM-EU beigetreten, in der Diversität als eines der großen und verbindenden Querschnittsthemen in mehreren strategischen Feldern vorangebracht wird. Die JMU bringt sich in die entsprechenden CHARM-EU-Arbeitsgruppen ein.

3. Weiterentwicklungsziele und Maßnahmen

Die JMU sieht sich in mehreren Handlungsfeldern bereits gut und aktiv aufgestellt (Gleichstellung der Geschlechter, Familiengerechtigkeit, Inklusion). Zur Bündelung aller vorhandenen Strukturen und einer darauf aufbauenden bedarfsorientierten Erweiterung wurde an der JMU im Rahmen des Audits „Vielfalt gestalten“ im Frühjahr und Sommer 2022 ein Weiterentwicklungsprozess initiiert, in dessen Zuge alle an der Weiterentwicklung des Diversity Managements interessierten Mitglieder der Universität mitwirken konnten. Durch die eingangs installierten Organe Steuerungsgruppe und Lenkungsreis wurde der Prozess strategisch gesteuert. Als Ergebnis des gemeinsamen Arbeitsprozesses wird eine zentrale und sichtbare Struktur für das Diversity Management geschaffen. Für die Arbeitsschwerpunkte Antidiskriminierung, Geschlechtergerechtigkeit und Vereinbarkeit von Familie mit Beruf/Studium, Inklusion, Internationalisierung und Studierende/Beschäftigte mit diversen soziokulturellen oder -ökonomischen Hintergründen wurden Ziele und Maßnahmen erarbeitet.

Themenübergreifend wird als eine wesentliche Voraussetzung für die Erfolgsprüfung der Maßnahmen der Aufbau einer geeigneten Datengrundlage gesehen.

Die bisherige Datenlage zu den avisierten Arbeitsschwerpunkten ist sehr heterogen. Während im Bereich der Geschlechtergleichstellung seit 2018 ein regelmäßiges Monitoring und die Veröffentlichung eines Genderdatenreports an der JMU Standard sind, gibt es in anderen Feldern nur wenig Datengrundlage. Die erhobenen Personaldaten von

Studierenden, Absolventinnen und Absolventen und Beschäftigten erfassen nur wenige Dimensionen von Diversität, darunter Geschlecht, Alter und Nationalität. Für die Beschäftigten liegen zusätzlich Angaben zum Familienstand bzw. zu Kindern vor – nicht jedoch für die Studierenden. Angaben zu chronischen Erkrankungen oder Beeinträchtigungen liegen – sofern gemeldet – für Beschäftigte vor, für die Studierenden müssen Daten aus bundesweiten Erhebungen extrapoliert werden. Für die eigenen Beratungsfälle erhebt KIS jeweils Daten.

Die vom Referat A.3 Qualitätsmanagement durchgeführten turnusmäßigen Befragungen von Kohorten bei Studieneingang oder Studienabschluss zu Themen wie Studienvoraussetzungen, Vorkenntnisse/Vorbildung, Beratungs- und Betreuungsangebote, studienvorbereitende oder studienbegleitende Angebote der Universität etc. liefern wichtige Anhaltspunkte, müssen aber für die konkrete Bedarfsermittlung noch deutlich präzisiert werden.

Ein systematisches Vielfaltsmonitoring verbunden mit einer Bedarfserhebung über alle Statusgruppen an der Universität hinweg soll helfen, Bedarfe sowie bisherige und zukünftige Erfolge im Diversity Management an der Universität sichtbar zu machen. Diese Identifikation soll dazu dienen, Bewusstheit zu schaffen und bildet im nächsten Schritt die notwendige Grundlage für eine passgenaue, verfeinerte Umsetzung der Maßnahmen und deren Erfolgsprüfung. Perspektivisch muss ein Zusammenspiel aus qualitativen und quantitativen Erhebungen die Wirksamkeit der geschaffenen zusätzlichen Maßnahmen in regelmäßigen Abständen überprüfen.

In verschiedenen Bereichen wurde der Bedarf an einer effektiveren internen Kommunikation festgestellt. Hierfür werden in Zusammenarbeit mit der Pressestelle der JMU Konzepte erarbeitet. Darüber hinaus sollen regelmäßige Runde Tische aller Diversitätsakteure eine effiziente und nachhaltige Weiterentwicklung des Diversity Managements an der JMU sicherstellen. Zudem sollen Informationen nicht mehr vorwiegend dezentral, sondern gebündelt auf einer zentralen Homepage zur Verfügung gestellt werden, um die intersektionale Kontaktaufnahme zu den relevanten Ansprechpersonen zu erleichtern.

Im Folgenden werden Zielsetzungen und Umsetzungsschritte in den Handlungsfeldern vorgestellt.

3.1. Antidiskriminierung: Ausbau von Sichtbarkeit, Strukturen und Prozessen

Um in der Antidiskriminierungsarbeit eine Stärkung von Prävention und Aktion auf der einen Seite und professioneller Unterstützung für von Diskriminierung Betroffene auf der anderen Seite zu erreichen, werden sichtbare und leicht zugängliche Strukturen aufgebaut. Dies soll über die Erarbeitung und Veröffentlichung einer Antidiskriminierungsrichtlinie, die Bündelung aller Unterstützungsangebote auf einer

zentralen und leicht zugänglichen Homepage sowie über Informations- und Weiterbildungsangebote für alle Studierenden und Beschäftigten der JMU hergestellt werden. Die Angebote sollen durch ein eigenes Qualitätsmanagement begleitet werden und, wo möglich, auch in englischer Sprache zur Verfügung stehen. Folgende Maßnahmen werden dazu implementiert:

1. Ein „**Code of Conduct**“ soll Bewusstsein für Diskriminierungsrisiken schaffen. Er unterstützt die Weiterentwicklung hin zu einer diversitätssensiblen Hochschulkultur und gibt den Rahmen für ein diskriminierungssensibles Miteinander an der Universität. Er ist als öffentliches Dokument gedacht, das ein Element der Außendarstellung der Universität darstellt und auch in englischer Sprache angeboten wird.
2. Die JMU bietet bereits für viele Diversitätsdimensionen Anlaufstellen an. Diese sollen auf einer **zentralen Homepage** übersichtlich erfasst und aktuell gehalten werden. Angehörigen der Universität soll dadurch der Zugang zu Informationen erleichtert werden. Parallel soll über diese Homepage die Möglichkeit eingerichtet werden, niedrigschwellig eine Anlaufstelle zu kontaktieren, auf Wunsch auch anonym.

Die zentrale Homepage soll Diversität an der JMU sichtbar machen. So werden auch die Initiativen #WueSeeYou und #WueTogether des Büros der Universitätsfrauenbeauftragten in die Startseite eingebettet. #WueSeeYou besteht aus Multimediareportagen, für die JMU-Angehörige aus verschiedenen Bereichen zu ihrem Weg an die Universität Würzburg sowie zu ‚Bereicherungen und Herausforderungen‘ durch gelebte Vielfalt befragt wurden.

#WueTogether soll als interaktives Online-Tool allen Angehörigen der JMU die Möglichkeit bieten, sich durch anonyme Selbstidentifikation, auch mittels Avataren, in ihrer Vielfältigkeit zu zeigen: schriftliche Angaben werden in die „word-cloud“ gespeist, in der zum einen die Vielfaltsdimensionen in ihrer Repräsentanz/Größe, zum anderen die Überschneidungen von Vielfaltsdimensionen deutlich werden sollen. Die Wahl der Avatare macht darüber hinaus bildlich deutlich, wie divers die JMU ist bzw. sich fühlt. Das Tool dient implizit einer Steuerung und Evaluation der bereitgestellten Angebote im Diversity Management.

3. Entsprechend dem Bayerischen Hochschulinnovationsgesetz (Art. 25 Absatz 2 BayHIG) wird eine **Ansprechperson für Antidiskriminierung** – ggf. zunächst kommissarisch – bestimmt. Für intersektionale Diskriminierungserfahrungen, bei denen es um eine Gleichzeitigkeit, Überschneidung oder Wechselbeziehung

von Diversitätsdimensionen geht, sowie für alle Diversitätsdimensionen, für die es kein eigenes Beratungsangebot gibt, wird ergänzend eine niedrigschwellige „Kontaktstelle Antidiskriminierung“ Betroffene aus allen universitären Statusgruppen unterstützen und sofern passend den Weg zu geeigneten Beratungsstellen weisen. Weiterhin wird eine dauerhafte Vernetzungsstruktur aufgebaut, die alle relevanten Beratungsstellen der JMU regelmäßig an einen Tisch bringt. Das fortlaufende Professionalisierungs- und Weiterbildungsangebot an der JMU soll erweitert und in Ansprache mit allen Beratungsstellen koordiniert werden (z.B. rassistische oder antisemitische Diskriminierung, Umgang mit interkulturellen Herausforderungen usw.).

4. Nach dem Vorbild großer amerikanischer Universitäten werden **digitale Vernetzungsräume** („Affinity Spaces“)⁷ für Studierende und Mitarbeitende zu den Diversitätsdimensionen bereitgestellt, die einen Austausch befördern und dadurch zum „Empowerment“ der Betroffenen beitragen. Zudem werden bereits bestehende Vernetzungsangebote v.a. seitens studentischer Gruppen und Initiativen über das zentrale Diversity Management sichtbar gemacht.
5. Um nachhaltig das öffentliche Bewusstsein zu sensibilisieren und langfristig den weiteren Kulturwandel zu unterstützen, werden für Studierende und Beschäftigte der JMU **Informations- und Trainingsformate** (entsprechend der Sensibilisierungsformate im Bereich Geschlechtergerechtigkeit) angeboten - beispielsweise wurde in einer Kooperation des Büros der Universitätsfrauenbeauftragten mit der wissenschaftlichen Personalentwicklung ein Unconscious Bias-Workshop als verpflichtendes Element in das Zertifikat „Führung“ der JMU integriert. Diese Maßnahmen gehen Hand in Hand mit der Sichtbarmachung von Vielfalt an der JMU über die zentrale Homepage. Sie ergänzen die Veranstaltungen im gemeinsamen Zertifikat „Diversität“³ der drei Würzburger Hochschulen und sollen für Studierende auch im ASQ-Pool und im Freien Bereich anrechenbar sein. Im Bereich des hochschuldidaktischen Programms „ProfiLehre“ sollen Angebote für Lehrende erweitert und regelmäßig vorgehalten werden.
6. Flankierend zu allen Angeboten soll in Zusammenarbeit mit der Pressestelle die **Öffentlichkeitsarbeit im Bereich Diversität** verstärkt werden. An besonderen Aktionstagen werden Regenbogenflaggen gehisst, die Kampagnen #WueSeeYou und #WueTogether werden über Plakat- und Flyeraktionen bekannt gemacht, der einBLICK berichtet über Aktionen und Events usw.

⁷ Siehe etwa die „Affinity Spaces“ an der Harvard University: <https://edib.harvard.edu/affinity-spaces>. Die Umsetzung von digitalen ‚Safe Spaces‘ wird derzeit auch in Deutschland gestartet, siehe bspw. die Initiative des Diversity Managements an der FAU: <https://www.gender-und-diversity.fau.de/2022/11/04/vernetzung-vonerstakademikerinnen-an-der-fau-foerdern/>

3.2. Geschlechtergerechtigkeit

Die Förderung umfassender Geschlechtergleichstellung auf allen Ebenen als strategische Leitungs- und Querschnittsaufgabe ist ein zentrales und übergeordnetes Ziel der JMU. In den vergangenen Jahren konnten an der Universität bereits viele Fortschritte bei der Gleichstellung erzielt werden, diese werden durch das aktuelle Gleichstellungskonzept für den wissenschaftlichen Bereich (2021-2025) sowie durch das Gleichstellungskonzept für den wissenschaftsstützenden Bereich (2018-2023) fortgeschrieben. Zentrale Anliegen sind hier nach wie vor die umfassende Umsetzung der mit den Gleichstellungskonzepten formulierten Ziele – wie die Steigerung von Frauenanteilen auf Führungsebenen, der Abbau von unbewussten Voreingenommenheiten in der Wissenschaft und die Verhinderung eines überproportionalen Drop-Outs von Frauen aus der wissenschaftlichen Karriere (Leaky Pipeline-Effekt). Neben der Fortführung von bestehenden Angeboten (Karriereentwicklung, Sensibilisierung und Vereinbarkeitsunterstützung) sowie der Weiterentwicklung von Unterstützungsstrukturen sollen künftig folgende Ziele und damit verbundene Maßnahmen adressiert werden:

1. Die Bekanntheit der Gleichstellungsarbeit an der JMU (wissenschaftlicher und wissenschaftsstützender Bereich) soll durch eine stärkere **Öffentlichkeitsarbeit** mit zielgruppenbezogener Ansprache und entsprechenden öffentlichkeitswirksamen Aktionen weiterhin gesteigert werden. Geplant sind ein „Tag der Universitätsfrauenbeauftragten/Gleichstellungsbeauftragten“, eine Role-Model-Kampagne und eine Überarbeitung der Informationen der Universitätsfrauen- und Gleichstellungsbeauftragten auf der zentralen Webseite „Chancengleichheit“ der JMU.
2. Die Angebote des Büros der Universitätsfrauenbeauftragten – auch aus dem laufenden Programm des **Zertifikats Diversity³** in Kooperation mit den Würzburger Hochschulen – werden in den **ASQ-Pool** bzw. den Freien Bereich eingestellt, um weiterhin das Bewusstsein für Geschlechtergerechtigkeit und eine inklusive und diskriminierungssensible Universitätskultur zu stärken. Analog werden Angebote für den wissenschaftsstützenden Bereich regelmäßig in die Programme der Personalentwicklung und der Gleichstellungsbeauftragten in Kooperation mit der Frauenbeauftragten aufgenommen (beispielsweise Diversity³). Dabei wird zusätzlich zu dem Bereich Gleichstellung von Frauen und Männern der Bereich Geschlechtervielfalt von Menschen, die sich nicht in dem binären Geschlechtermodell wiederfinden oder sich in einer Transition befinden, benannt.
3. Sexuelle Belästigung stellt nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) eine spezifische Form der Diskriminierung dar, der mit entsprechenden Präventions- und Interventionsmaßnahmen zu begegnen ist. In diesem Sinne wird mit dem Code of Conduct (si-

ehe Abschnitt 3.1) auch darauf hingewirkt, den Schutz der Mitglieder der Universität vor sexueller Belästigung und sexueller Gewalt zu erhöhen; zudem werden Maßnahmen bei Verstößen aufgezeigt. Ein **Leitfaden zur Beschwerdeführung** bei Fällen sexueller Belästigung wird erarbeitet und öffentlich sichtbar bereitgestellt. Die **gemeinsame Verantwortung** und das Problembewusstsein gegenüber Fällen sexueller Belästigung sollen über diese öffentlich sichtbaren Stellungnahmen zusätzlich erhöht werden. Hierauf wird insbesondere auch die **Ansprechperson für Fälle von sexueller Belästigung**, welche gemäß dem Bayerischen Hochschulinnovationsgesetz (Art. 25 Absatz 2) bestellt wird, hinwirken.

4. **Vereinbarkeit von Beruf/Studium mit familiären Aufgaben:** Im Sinne der Ziele für Führungskräfte, die im Rahmen des Audits familiengerechte Hochschule erarbeitet wurden, soll weiter für das Thema sensibilisiert werden. Studierende und Beschäftigte haben über die Beratungsangebote der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten die Möglichkeit, sich über verschiedene Modelle der familiären Aufgabenverteilung zu informieren und damit auseinanderzusetzen. Hierzu gehört auch eine Beratung hinsichtlich der Vor- und Nachteile von Homeoffice-Angeboten für Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen. Die Weiterentwicklung einer familienfreundlichen Infrastruktur (bspw. Bereitstellung von Wickeltischen, Spielboxen, Familien-Zimmer, barrierefreie Gebäudeplanung, Keep in touch-Programm) bleibt Priorität im Sinne der besseren Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familienaufgaben.

3.3. Inklusion von Studierenden und Beschäftigten mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen

Die vor Ort – maßgeblich durch **KIS** – geleistete Inklusionsarbeit genießt bundesweit hohe Anerkennung. Die erzielten Erfolge sind Basis weiterer zielgerichteter Arbeit im Feld Inklusion von Studierenden und Beschäftigten mit Behinderungen oder gesundheitlichen Einschränkungen. Die Universität setzt sich zudem verstärkt dafür ein, die gesetzlich vorgesehene Schwerbehinderten-Beschäftigungsquote von 5% auch tatsächlich zu erreichen und grundsätzlich die Teilhabe am Arbeitsleben zu verbessern. Die Zunahme von psychischen Erkrankungen bei Studierenden und Mitarbeitenden soll durch geeignete Maßnahmen verstärkt adressiert werden. Weiterhin sollen wichtige Schritte hin zur digitalen Barrierefreiheit unternommen werden.

Folgende Maßnahmen ergeben sich aus den übergeordneten Zielen im Einzelnen:

1. **Digitale Barrierefreiheit:** Die digitale Barrierefreiheit der Homepage der Universität soll über die Fakultäten und zentralen Einrichtungen hinweg ausgebaut werden. Die bereits jetzt von KIS zweimal jährlich angebotenen Schulungen zur Erstellung barrierefreier Dokumente für alle Hochschulmitarbeitenden

den sollen fortgeführt werden. Darüber hinaus wird ein Leitfaden zur digitalen Barrierefreiheit erarbeitet.

- 2. Stärkung der Inklusion im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses:** Die Universität entwickelt das erfolgreich abgeschlossene Projekt Promotion inklusive eigenständig weiter und setzt sich für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses mit Behinderung und chronischer Erkrankung ein.
3. Die Inklusionsarbeit der KIS wird in den kommenden Jahren einen zusätzlichen **Schwerpunkt auf den Ausbau der Angebote für Studierende mit psychischen Erkrankungen** legen. Beschäftigte der Universität werden mit Hilfe der im Frühjahr 2023 erschienen Informationsbroschüre „Studieren mit psychischen Problemen an der Universität Würzburg“ niedrigschwellig sensibilisiert. Erste bereits etablierte Maßnahmen werden von KIS für Lehrende zweimal jährlich in der Schulung „Studierende mit psychischen Erkrankungen – Wie erkenne ich sie und wie gehe ich damit um?“ vermittelt. Künftig soll ein eigenes Gruppenangebot Wue-HOPES (Würzburger Hilfe und Orientierung für psychisch erkrankte Studierende) nach dem Vorbild bereits bestehender Angebote an anderen Universitäten⁸ Betroffenen konkrete Unterstützung bieten. Die Bereitstellung eines solchen Gruppenangebots erfolgt in enger Abstimmung mit bereits bestehenden Strukturen der psychotherapeutischen Beratung des Studentenwerks Würzburg sowie mit Informationsformaten der Gesunden Hochschule (Projekt zur Implementierung eines ganzheitlichen, integrierten und nachhaltigen Gesundheitsmanagements an der Universität Würzburg). Auch hier sollen Vernetzungsangebote (siehe Abschnitt 3.1, „Affinity Spaces“) geschaffen werden.

3.4 Internationale Studierende und Beschäftigte

Zur Stärkung der JMU als international vernetzte Universität soll die **Willkommenskultur** auf allen Karrierestufen weiter ausgebaut werden, wodurch nach außen auch die internationale Reputation der Universität als Studien- und Arbeitsumfeld gesteigert wird. Ein erstes großes Ziel hierbei ist die grundlegende Überarbeitung der **Internationalisierungsstrategie**, in deren Zuge der Aufbau eines Kerndatensatzes Internationalisierung erfolgen soll. Die Fertigstellung der Strategie ist bis Ende 2023 geplant; die Ergebnisse der partizipativen Workshops im Rahmen des Auditprozesses fließen in das Strategiekonzept Internationalisierung ein.

3.5 Studierende und wissenschaftliches Personal mit unterschiedlichen soziokulturellen oder -ökonomischen Hintergründen

Das allgemeine Problembewusstsein für die Zugänglichkeit von akademischen Abschlüssen und Karrieren für Studierende und wissenschaftliches Personal bspw. aus nicht-akademischen Elternhäusern, aus finanziell schwachem Umfeld oder aus weiteren intersektional relevanten Lebenslagen nimmt zu. Diese Gruppen sind in allen Statusstufen an Hochschulen unterproportional vertreten. Die soziale Ungleichheitsforschung spricht auch hier von einer „Leaky Pipeline“ und konnte zeigen: je höher die Qualifikationsstufe, desto weniger Vertreterinnen und Vertreter aus Nicht-Akademikerfamilien.⁹ Die Gründe für diese ungleiche Teilhabe sind komplex, lassen aber auf strukturelle Ursachen schließen, die (Selbst-)Selektion verursachen. Um diese unbewusste und möglicherweise ungewollte (Selbst-)Selektion zu verringern und das Potential von Studierenden und Mitarbeitenden mit unterschiedlichen soziokulturellen oder -ökonomischen Hintergründen für die JMU zu erhalten, sollen folgende Maßnahmen umgesetzt werden:

- 1. Das Wissen über die Zielgruppen** möglicher soziokulturell oder -ökonomisch bedingter Benachteiligung soll spezifisch für die JMU über interne Umfragen/ Erhebungen gesteigert werden. Hierbei wird sich die JMU mit Hochschulen, die bereits Erfahrung auf diesem Gebiet haben, vernetzen und Unterstützung in Form von externer Expertise einholen. Eine Umfrage (siehe 3. Weiterentwicklungsziele und Maßnahmen) soll wichtige und konkrete Ansatzpunkte liefern: demographische Faktoren, Zusammensetzung der Studierenden und Beschäftigten, Bildungshistorie, artikuliert Bedarfe etc. Erste Erkenntnisse werden aus der Absolventinnen- und Absolventenbefragung der JMU im Herbst 2023 erwartet. Darüber hinaus kann das interaktive Onlinetool #WueTogether wertvolle Daten über die Selbstidentifikation liefern.
2. Im nächsten Schritt sollen **Angebote** etabliert bzw. gezielt bekannt gemacht werden, die dort Unterstützung bereitstellen, wo erhöhter Bedarf zu erwarten ist (siehe Ergebnisse der Umfragen und #WueTogether). Dabei wird darauf geachtet nicht zu stigmatisieren. Insbesondere das Zentrum für wissenschaftliche Bildung und Lehre (ZBL) sowie das dort angesiedelte Schreibzentrum sind prädestiniert, diese Zielgruppen mit offenen Angeboten niedrigschwellig zu erreichen.

⁸ <https://www.uni-hamburg.de/campuscenter/beratung/beratungsangebote/psychologische-beratung/hopes.html>

⁹ <https://www.hochschulbildungsreport2020.de/chancen-fuer-nichtakademikerkinder>. Bisherige Studien zum Themenbereich beziehen sich auf Nicht-Akademiker-Herkunftshaushalte, für andere Gruppen liegen bisher keine Zahlen vor.

3. **(Peer-)Unterstützungsprogramme** nach Best Practice-Vorbildern (etwa Deutsche Universitätsstiftung – Tandem Programm¹⁰, Universität Köln mit „Erste Generation Promotion“¹¹, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen/Nürnberg mit „Wegweiser für Erstakademiker*innen“¹²) sollen sichtbar dargestellt und Kooperationen bzw. Umsetzungen für die JMU geprüft werden. Sinnvoll wäre z.B. auch hier die Bereitstellung von „Affinity Spaces“, um Betroffenen kollektiven Austausch zu ermöglichen (siehe Abschnitt 3.1).
4. Die **Zusammenarbeit mit bestehenden Netzwerken** (wie beispielsweise Arbeiterkind.de¹³) soll verstärkt und externe Partner sensibilisiert und eingebunden werden. Um künftige Studierende adressieren zu können, spielen Lehrerinnen und Lehrer eine große Rolle. Das Schulnetzwerk der JMU soll daher sensibilisiert werden. Dies geschieht über Lehrendenfortbildungen und über die gezielte Schulung der Tutorinnen und Tutoren von uni@school, um ein Talentscouting durch Lehrerinnen und Lehrer zu befördern.

4. Ausblick: Diversity als Chance und Herausforderung

Die JMU stellt sich der Herausforderung und Chance, gemeinschaftlich als Universitätsgemeinschaft einen Kulturwandel hin zu mehr gelebter Vielfalt voranzubringen. Erste Meilensteine in diesem dynamischen und partizipativ angelegten Prozess sind die Etablierung eines zentral vernetzten Diversity Managements sowie die Bereitstellung verschiedener Handlungsleitlinien. Vielfalt als gelebtes Leitbild soll künftig mit allen anderen (Teil-)Strategien – Gleichstellung, Internationalisierung, Personalentwicklung, Inklusion, Internationalisierung, Transfer etc. – der JMU zusammengeführt und als integrale Gesamtstrategie sichtbar gemacht werden. Dabei werden das Diversitätskonzept und die damit verbundenen Maßnahmen der JMU in regelmäßigen Abständen überprüft und an sich verändernde Gegebenheiten und Bedarfe angepasst.

Impressum

Herausgeber
Julius-Maximilians-Universität Würzburg
Der Präsident: Prof. Dr. Paul Pauli
Sanderring 2, 97070 Würzburg

August 2023

info@uni-wuerzburg.de
www.uni-wuerzburg.de

Layout
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Sanderring 2, 97070 Würzburg
presse@uni-wuerzburg.de
Titelbild: Eblis Galea / Colourbox.de

¹⁰ <https://www.deutsche-universitaetsstiftung.de/stipendienprogramme/tandem/>

¹¹ <https://www.egp-verein.de/>

¹² <https://www.gender-und-diversity.fau.de/diversity/diversitaetsdimensionen/soziale-herkunft-und-bildung/wegweiser-fuer-erstakademikerinnen/>

¹³ <https://www.arbeiterkind.de/>