

## Die Diversitätsstrategie der Universität Göttingen: inklusiv und transformativ

Die Universität Göttingen verfolgt seit mehr als zehn Jahren eine innovative und ambitionierte Diversitätsstrategie: So ist das Thema Diversität nicht nur in die zentrale Strategie- und Entwicklungsplanung eingeführt worden. Vielmehr wurde auch die Charta »Familie in der Hochschule« und der »Charta der Vielfalt« unterschrieben, eine inklusive und transformative Diversitätsstrategie entwickelt und verabschiedet und – deutschlandweit eine Besonderheit – das Institut für Diversitätsforschung an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät gegründet. Diversitätsbezogene Positionen im Bereich Lehre und Studium (Projekt Göttingen Campus Q<sup>PLUS</sup>) wurden entfristet und eine zentrale Position zur Koordination der Diversitätspolitik und -arbeit eingerichtet, um eine nachhaltige Verankerung des Themenfeldes zu sichern. Zusätzlich sind zahlreiche öffentlichkeitswirksame Sensibilisierungsmaßnahmen für verschiedene Zielgruppen durchgeführt worden.

---

Die Universität unterstützt ihre Mitglieder und Angehörigen darin, ihre Fähigkeiten unabhängig von ihrer Herkunft und Lebenssituation zu entfalten und so weiterzuentwickeln, dass sie ihr Studium möglichst erfolgreich abschließen und herausragende Leistungen im Beruf erbringen können.

---

Als Ausgangspunkt dafür nutzt die Universität den sogenannten Befähigungsansatz (Capability Approach): Inwiefern Menschen ihre Fähigkeiten verwirklichen und ein »gutes« Studium oder eine »gute« Arbeits- bzw. Forschungsleistung realisieren können, hängt nach diesem Ansatz entscheidend davon ab, wie gut individuelles Vermögen sowie institutionelle und gesellschaftliche Rahmenbedingungen zusammenspielen.

Die Verfahren, Prozesse und Strukturen in Studium, Lehre, Forschung und Verwaltung, aber auch die Hochschulkultur werden daher im Sinne der Diversitätsstrategie weiterentwickelt, sodass sie der Diversität von Studierenden und Beschäftigten Rechnung tragen und diese zu »guten« Studien- und Arbeitserfolgen befähigen. Die Universität

geht damit einen weiteren Schritt in Richtung einer Organisationsstruktur und -kultur, die von gegenseitigem Respekt und der Wertschätzung aller geprägt ist.

Seit 2015 hat die Universität Göttingen eine koordinierte Diversitätsstrategie erarbeitet und setzt diese gleichzeitig top-down und bottom-up um. Dabei verfolgt sie eine forschungsorientierte und -basierte Strategie, indem sie aktuelle Forschungsergebnisse ebenso wie Ansätze guter Praxis für die eigene diversitätsorientierte Weiterentwicklung berücksichtigt.

Diversitätsorientierung ist an der Universität Göttingen als Querschnittsaufgabe in Profilbildung und Hochschulentwicklung verankert – so zum Beispiel in der Universitätsstrategie »Positionen und Perspektiven 2014–2024« und im Positionspapier »Perspektiven für Karrierewege in der Wissenschaft«. Für den Bereich Studium und Lehre zeigt insbesondere das »Leitbild für das Lehren und Lernen an der Universität Göttingen«, dass Diversitätsorientierung eng mit Digitalisierung und Internationalisierung verzahnt wird, um die forschungsorientierte Lehre noch weiter zu stärken.

---

Die Universität Göttingen legt ihren Bestrebungen und Aktivitäten ein Diversitätsverständnis zugrunde, das Unterschiede *und* Gemeinsamkeiten erfasst.

---

Unterschiedliche Dimensionen von Diversität werden nicht als festgeschriebene Merkmale von Menschen aufgefasst, sondern als ebenso komplexe wie dynamische Konstellationen selbstgewählter, aber auch gesellschaftlicher Zuschreibungen und Zugehörigkeiten, die die Grundlage von Diskriminierungen und Privilegierungen sein können.

Die Universität setzt daher an den Bedarfen und Erfahrungen der Einzelnen an und nimmt – wo notwendig und sinnvoll – einzelne Zielgruppen in den Blick, sie strebt aber zunehmend danach, – wo möglich – zielgruppenübergreifend zu arbeiten. Mit der Kombination von zielgruppenspezifischen und

zielgruppenübergreifenden Projekten, Maßnahmen und Aktivitäten wird die Universität in Richtung einer inklusiven Organisation weiterentwickelt.

---

Maßnahmen zur Individualförderung sind daher eng verknüpft mit strukturellen Lösungen, um einen Kulturwandel zu befördern.

---

Durch die Trias von Individualförderung, Strukturveränderung und Kulturwandel entwickelt die Universität eine diversitätsgerechte Organisationsstruktur und -kultur, die den Mitgliedern und Angehörigen der Universität gleiche Chancen sowie Schutz vor Diskriminierung bieten will und die Rahmenbedingungen für alle kontinuierlich verbessert. Eine besondere Stärke der Universität Göttingen ist es, bewährte Politiken der Gleichstellung der Geschlechter, der Verbesserung der Vereinbarkeit und der Inklusion von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen, die seit vielen Jahren von engagierten Akteur\*innen an der Universität umgesetzt werden, im Zuge ihrer Diversitätsstrategie aufzunehmen und sie mit neuen Maßnahmen zu verknüpfen.

---

Diese doppelte Ausrichtung – gleiche Chancen für alle und Schutz vor Diskriminierung – hat die Universität Göttingen in ihrer inklusiven und transformativen Diversitätsstrategie verankert.

---

Denn dies ist ein entscheidender Schlüssel dafür, die Universität Göttingen für die besten Studierenden, Forschenden und Beschäftigten dauerhaft attraktiv zu machen.

Diese Strategie ist im beschriebenen Sinne *inklusiv*, insofern sie darauf zielt, die Universität als Ganzes gemäß ihrem Motto »in publica commoda – zum Wohle aller« diversitätsorientiert weiterzuentwickeln. Die *transformative* Ausrichtung der Diversitätsstrategie ist ebenfalls eine besondere Stärke der Universität Göttingen: In den letzten zwei Jahren hat sich ihre Kooperation mit der Stadt Göttingen, der Göttinger Gesellschaft für Wirtschaftsförderung mbH und inzwischen auch mit den Unter-

zeichner\*innen der Charta der Vielfalt im Raum Göttingen deutlich intensiviert. Dabei streben alle Kooperationspartner\*innen es an, ihre jeweiligen Organisationen gemeinsam voneinander lernend weiterzuentwickeln.

Die sehr produktiven Austausch- und Kooperationsbeziehungen zwischen Universität und städtischen Akteur\*innen sind beispielsweise Hintergrund der seit 2016 gemeinsamen Ausrichtung des bundesweiten Diversity Tages, den die Charta der Vielfalt e.V. jährlich ausruft. Zugleich werden inzwischen zahlreiche Projekte im Bereich des Service Learnings/Community Based Learnings umgesetzt – so z.B. am Institut für Diversitätsforschung zur Erstellung einer »Diversity-Landkarte« für Göttingen. Am Institut für Diversitätsforschung wurde unter dem Titel »Diversität, Teilhabe und Zusammenhalt in der Kommune. Wissenschaft und Praxis im Austausch für eine Zukunft in Vielfalt« ein Projekt neu initiiert, das vom Land Niedersachsen finanziell gefördert wird. Im Zentrum des Projekts steht die Frage, wie Teilhabe und Zusammenhalt in einer vielfältigen Gesellschaft in den Kommunen konkret gestaltet werden (können). Inzwischen kann die Universität auch erste Erfolge in Bezug auf die diversitätsorientierte Vernetzung mit Unternehmen verzeichnen. So wurde ein Netzwerk der Unterzeichner\*innen der Charta der Vielfalt im Raum Göttingen initiiert.

---

In transformativem Sinne agiert die  
Universität also als lernende Organisation  
im gesellschaftlichen Kontext.

---

Sie wirkt auf vielfältige Weise über ihre Grenzen hinaus und verdeutlicht im Rahmen ihrer Möglichkeiten, dass die Auseinandersetzung mit Diversität eine der großen gesellschaftlichen Herausforderungen unserer Zeit ist.

## Zur vorliegenden Broschüre

Die vorliegende Broschüre stellt Ergebnisse der diversitätsorientierten Entwicklung der Universität Göttingen vor. Durch die zahlreichen diversitätsorientierten Projekte und Maßnahmen wird die Diversitätsstrategie der Universität Göttingen konkret und lebendig, indem sie kontextspezifisch adaptiert und umgesetzt wird. Diversitätsbezogene Aktivitäten werden im Rahmen der rückgekoppelten Autonomie gleichzeitig Top-down und Bottom-up entwickelt und implementiert: Sie werden von engagierten Akteur\*innen aller Statusgruppen initiiert und auf zentraler Ebene oder in den Fakultäten umgesetzt.

Über diese vielfältige Maßnahmen- und Projektlandschaft informiert die vorliegende Broschüre. Sie veranschaulicht die Vielfalt und Bandbreite der diversitätsorientierten Maßnahmen und Projekte an der Universität Göttingen, indem deren Ansätze, Perspektiven, Schwerpunktsetzungen, Zielgruppen, Reichweiten und Begrifflichkeiten in den Darstellungen sichtbar werden.

Der diversitätsorientierte Organisationsentwicklungsprozess der Universität wurde ein/gerahmt und angeleitet von fünf Handlungsfeldern, an denen sich die folgende Darstellung der diversitätsorientierten Projekte und Maßnahmen orientiert.

Der **Situationsanalyse und Wissensgenerierung** dienen die im ersten Abschnitt aufgenommenen Projekte und Maßnahmen. Die Projekte und Maßnahmen im zweiten Abschnitt stellen die Bandbreite der Ansätze der Universität dar, die **Studienbedingungen und Infrastrukturen für Studium und Lehre** diversitätsorientiert weiterzuentwickeln. Im dritten Abschnitt werden Maßnahmen und Projekte dargestellt, die sich der **zielgruppenspezifischen Beratung und Unterstützung** von Mitgliedern und Angehörigen der Universität widmen. An der Universität werden auf zentraler und dezentraler Ebene Initiativen ergriffen und Maßnahmen umgesetzt, die durch **Information und Qualifizierung** (vierter Abschnitt) die Diversitätskompetenz ihrer Mitglieder und Angehörigen erweitern. Die Projekte und Maßnahmen im Bereich **Koordination/Steuerung/Organisationsentwicklung** (fünfter Abschnitt) machen deutlich, inwiefern die Diversitätsstrategie an der Universität Göttingen institutionell verankert ist und systematisch koordiniert wird.

Die Darstellung in dieser Broschüre ist notwendigerweise kurz. Sie umfasst lediglich eine Auswahl aller diversitätsorientierten Projekte und Maßnahmen, die derzeit an der Universität Göttingen umgesetzt werden. Aufgenommen sind Projekte und Maßnahmen, die in besonderer Weise zur Umsetzung der Diversitätsstrategie der Universität beitragen, aufgrund ihrer innovativen Anlage Vorbildcharakter oder auch Transferpotenzial haben und/oder die in besonderer Weise strukturwirksam sind. Einmalige Veranstaltungen sind entsprechend nicht aufgenommen. Wenn möglich, beinhalten die Maßnahmen- und Projektdarstellungen einen Link zu einer Maßnahmen- oder Projektwebseite, die alle weiterführenden Informationen bereithält. Innerhalb der Handlungsfelder sind die Maßnahmen und Projekte alphabetisch sortiert.

Die Broschüre stellt selbstverständlich nur eine Momentaufnahme dar. Sie wird langfristig durch ein dynamisches, webbasiertes Darstellungsformat flankiert, der Schnelllebigkeit der Projektlandschaft zum einen und der Dynamik des Diversitätsdiskurses zum anderen noch stärker gerecht wird.