



# **audit vielfaltsgerechte hochschule Auditierung**

## **Handlungsprogramm**

Hochschule: Universität Hohenheim

Auditor\*in: Martina Arnold



## Strategischer Rahmen

Mit dem Struktur- und Entwicklungsplan (2023 – 2027) soll das Thema Diversität stärker als bisher in den Vordergrund rücken und die Inklusivität unter den Studierenden und Beschäftigten gefördert werden. Die erste Maßnahme ist die Einrichtung der Senatskommission für Diversität. Sie ist einem Prorektorat zugeordnet.

Die noch zu bildende Senatskommission für Diversität wird in enger Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro bzw. dem / der Referent:in für Diversität und Vertretungen aller Statusgruppen agieren.

Sie steuert die Umsetzung der Vielfaltsthemen, stellt den Status Quo fest und identifiziert und priorisiert mögliche Themen. Die konkreten Maßnahmen aus dem Handlungsprogramm wird sie umsetzen und dazu verschiedene Akteur:innen an der Hochschule vernetzen und Ressourcen bündeln. Die Erkenntnisse aus den Workshops zur Einführung und Umsetzung von Diversität unter Beteiligung aller Statusgruppen von 2016 und 2019 werden genutzt und auf den aktuellen Stand gebracht.

Es wird eine Evaluation der Maßnahmen aus dem Handlungsprogramm erfolgen und es werden mögliche rechtliche oder andere Grenzen definiert. Ein dynamisches Kommunikationskonzept wird entwickelt. Dazu gehören die Definition eines Leitbildes für Diversität/Vielfalt sowie eine Homepage zu Diversität/Vielfalt mit einem Wegweiser zu den Ansprechpersonen.

Eine Kultur zur selbstverständlichen Akzeptanz und Förderung von Vielfalt wird an der Universität Hohenheim gepflegt. Dabei werden auch immer wieder neue Aspekte berücksichtigt. Ziel ist es, eine dynamische und flexible Reaktion auf Vielfaltsaspekte umzusetzen.

Die Universität Hohenheim hat als vielfaltsgerechte Hochschule Ansprechpersonen zu den Vielfaltsthemen – die Haltung der Hochschule ist bekannt. Voraussetzung für alle Aktivitäten im Vielfaltsthema wird die noch gemeinsam zu findende einheitliche Definition von Vielfalt sein.

Als Haupt-Dimensionen, mit denen sich die Akteur:innen an der Universität zunächst intensiv auseinandersetzen wollen und zu denen Maßnahmen zur weiteren Förderung von Vielfalt entwickelt und umgesetzt werden, wurden im ersten Schritt Gender, Familie, ethnische Herkunft, physische und geistige Fähigkeiten (Inklusion weit gefasst), soziale Herkunft und Alter (Zusammenarbeit von älteren und jüngeren Beschäftigten, Studieren mit und ohne Kind) und die übergeordnete Dimension Kommunikation definiert.



# Handlungsprogramm

## 1) Thema / Zielsetzung

### Schwerpunkt: Kommunikation

#### a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

##### **1. Maßnahme: Die Homepage „Wegweiser Diversität“ wird eingerichtet**

Um das Thema Diversität innerhalb der Universität als wichtige Dimension des Handelns sichtbar zu machen, wird in Absprache mit der Stabstelle Webredaktion & -entwicklung eine Homepage mit dem Titel „Wegweiser Diversität“ eingerichtet, die sowohl die bereits bestehenden Maßnahmen bündelt als auch die neuen Maßnahmen ausführlich darstellt. Die Ansprechpersonen werden dort genannt und dadurch sowohl sichtbar gemacht als auch vernetzt.

##### **Umsetzungsschritte:**

Die Hauptthemen der Homepage „Wegweiser Diversität“ werden hohenheimspezifisch definiert. Die beteiligten Institutionen, Ansprechpersonen und Abteilungen sind maßgeblich an der Erstellung der Homepage „Wegweiser Diversität“ beteiligt, so dass das Ziel dieser Homepage, alle Aktivitäten und Ziele transparent darzustellen sowie die beteiligten Institutionen und Personen zu nennen, erreicht wird. Unter Umständen wird die Unterstützung eines externen Anbieters zu Hilfe genommen.

##### **Zeitplanung:**

Die Freischaltung der Homepage wird voraussichtlich den Zeitraum bis zur ersten Re-Auditierung in Anspruch nehmen.

##### **2. Maßnahme: Die Homepage der Universität Hohenheim wird barrierefrei**

Alle Informationen auf der Homepage müssen leicht zugänglich und damit barrierefrei sein, so dass sie von allen Besucher:innen ohne Einschränkungen genutzt werden können. Dies wird in Abstimmung mit der Stabstelle Webredaktion & -entwicklung erfolgen.

##### **Umsetzungsschritte:**

Die Barrierefreiheit der Homepage erfolgt schrittweise und wird eventuell durch einen externen Anbieter unterstützt.

##### **Zeitplanung:**

Diese Maßnahme soll bis zur ersten Re-Auditierung abgeschlossen sein.

#### b) Verantwortliche

Hochschulleitung, Senatskommission, Hochschulmarketing, Referent:in für Diversität, Personalabteilung



## 2) Thema / Zielsetzung

### Schwerpunkt: Gender / Geschlechtergerechtigkeit

#### a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

##### **1. Maßnahme: Ein universitätsinternes Monitoring zu Diversität wird entwickelt**

Bisher werden zwar diverse Daten erhoben, allerdings beschränkt sich diese Datenbasis auf das Verhältnis Frauen und Männer bzw. den Anteil Studierender internationaler Herkunft oder auch die Alterszugehörigkeit der Studierenden. Daten wie Studieren / Arbeiten mit Care Aufgaben oder Studieren / Arbeiten mit chronischer Erkrankung bzw. Behinderung werden bisher nicht erhoben, obwohl diese z. B. für Nachteilsausgleiche wichtig wären. Es ist klar, dass diese Maßnahme mehr als nur die Dimension Gender bedient.

##### **Umsetzungsschritte:**

Die Senatskommission für Diversität kann vorschlagen, weitere Daten für neue Themenfelder zu erheben, um die verschiedenen Dimensionen von Diversität zu evaluieren. Bestimmte Fachgebiete bzw. Abteilungen können themenbezogen hinzugezogen werden, so dass deren Erfahrungen eingesetzt und bei der Weiterentwicklung des aktuellen Monitorings zukünftig berücksichtigt werden können.

##### **Zeitplanung:**

Eine erste Datenbasis soll 2025 vorliegen, die ständig erweitert wird.

##### **2. Maßnahme: Eine Richtlinie für gendergerechte Sprache wird erstellt und in ein bestehendes System eingepflegt**

Auf Wunsch verschiedener Abteilungen und Fachgebiete wurde ein Workshop zum Thema „Umgang mit der gendergerechten Sprache im Alltag“ mit Vertreter:innen aller Statusgruppen an der Universität Hohenheim im Dezember 2022 durchgeführt. Das Ziel ist die Erstellung einer Richtlinie.

##### **Umsetzungsschritte:**

Diese Richtlinie wird zeitnah verabschiedet und wird in das bestehende Textlab, eine Software zur Prüfung und Optimierung der Textverständlichkeit, eingearbeitet. Auf diese Weise können beispielsweise Dokumente einheitlich geändert werden.

##### **Zeitplanung:**

Das Textlab soll zum WS 2023/24 gendergerecht genutzt werden können.

##### **3. Maßnahme: Workshops und Schulungen zur Sensibilisierung werden angeboten**

Die Implementierung der verschiedenen Dimensionen von Diversität soll durch verschiedene Workshops zur Sensibilisierung und Information / Schulung begleitet werden. Diese Workshops werden mit verschiedenen Zielgruppen abgestimmt und stehen allen Beschäftigten der Universität Hohenheim offen. Insbesondere die Führungskräfte sollen daran teilnehmen. Es ist klar, dass auch diese Maßnahme mehr als nur die Dimension Gender bedient.

##### **Umsetzungsschritte:**

Diese Fortbildungsmaßnahmen werden von externen Expert:innen, Personalentwicklung und Referent:in für Diversität durchgeführt.

##### **Zeitplanung:**

Die ersten Schulungen sind für das WS 2023 / 24 geplant und sollen regelmäßig angeboten werden.

#### b) Verantwortliche

Hochschulleitung, Senatskommission, Referent:in für Diversität,  
Personalabteilung



### 3) Thema / Zielsetzung

#### Schwerpunkt: Familie / Familienstand

#### a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

##### **1. Maßnahme: Die Notfallbetreuung „Kinderfeuerwehr“ wird neu überdacht**

Die Erfahrung hat gezeigt, dass sich die Anforderungen an die Kinderfeuerwehr z. B. durch Homeoffice oder Abendbetreuung verändert haben. Die Kinderfeuerwehr ist eine Notfallbetreuung, die immer dann eingesetzt werden kann, wenn die normale Betreuung z.B. aufgrund von Krankheit ausfällt.

##### **Umsetzungsschritte:**

Die Ausgestaltung der Kinderfeuerwehr muss nachgeschärft, neue Bedarfe identifiziert und das Konzept inklusive des Personalbedarfs entsprechend überarbeitet werden.

##### **Zeitplanung:**

Die Evaluierung und evtl. Neuaufstellung der Kinderfeuerwehr wird zeitnah abgeschlossen. Die altersbedingt frei gewordenen Stellen sollen baldmöglichst unbefristet besetzt werden bzw. eine langfristige Kooperation mit externen Partnern wird zeitnah abgeschlossen.

##### **2. Maßnahme: Die Hohenheimer Campusferien werden überdacht**

Die Angehörigen der Universität haben die Kinderbetreuung in den Pfingst- und Sommerferien stark nachgefragt. Während der Corona Pandemie wurden die Campusferien ausgesetzt.

##### **Umsetzungsschritte:**

Das Konzept der Hohenheimer Campusferien wird neu überdacht und die notwendigen Personalressourcen diskutiert.

##### **Zeitplanung:**

Das neue Konzept und der daraus resultierende Personalbedarf werden bis Ende 2023 vorliegen.

#### b) Verantwortliche

Hochschulleitung, Senatskommission, Referent:in für Diversität,  
Gleichstellungsbüro



#### 4) Thema / Zielsetzung

### Schwerpunkt: Ethnische Herkunft

#### a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

##### 1. Maßnahmen: Der Onboarding – Prozesses wird erweitert bzw. optimiert

Der sogenannte „Onboarding“-Prozess reicht von der benötigten Infrastruktur des Arbeitsplatzes über Fort- und Weiterbildungsangebote bis hin zu Hilfestellungen im privaten und familiären Bereich. Der Fokus des bisherigen Onboardingprozesses liegt auf neuberufenen Professor:innen, Postdoktorand:innen und Gastwissenschaftler:innen. Dieser Prozess soll auf weitere Zielgruppen ausgedehnt werden. Die Auswahl möglicher weiterer Zielgruppen sowie die entsprechenden Zuständigkeiten und Maßnahmen schlägt die Senatskommission vor. Auch diese Maßnahme wird als übergeordnete Maßnahme angesehen, weil sie die Werte der Universität in Bezug auf mehrere Dimensionen der Diversität sichtbar macht und nicht nur die ethnische Herkunft berücksichtigt

##### **Umsetzungsschritte:**

Digitale Informationen sollen entwickelt und über ein Portal allen Angehörigen der Universität zugänglich gemacht werden.

##### **Zeitplanung:**

Die Entwicklung und die Anpassung des Onboardingprozesses wird einen längeren Zeitraum in Anspruch nehmen. Die Zeitplanung erstreckt sich daher bis zur ersten Re-Auditierung.

##### 2. Maßnahme: Das Buddy System für ausländische Studierende und Promovierende wird aktualisiert

In Gesprächen mit dem Studierendenparlament stellte sich heraus, dass ausländische Studierende massive Probleme bei der Integration in das Umfeld der Universität haben. Es entstehen u. a. Probleme bei der Wohnungssuche, bei Behördengängen, bei der Erteilung von Visa, den wohnortgebundenen Kitaplätzen. Deshalb soll ein in Teilen bereits bestehendes Buddy-System finanziell unterstützt werden. Es stellen sich Studierende als „Pate:in“ (Buddy) zur Verfügung und begleiten ausländische Studierende bei Behördengängen und insbesondere bei der Wohnungssuche.

##### **Umsetzungsschritte:**

Alle Personen, Gruppen und universitätsnahe Vereine (ISO e. V.), die sich mit der Betreuung und Unterstützung von ausländischen Studierenden und Promovierenden beschäftigen, werden identifiziert und zu einem „round table“ zusammengerufen, um die personellen Ressourcen und die finanziellen Bedarfe zu ermitteln. Außerdem sollen die Buddys geschult werden in Bezug auf ethnische Herkunft und damit verbundenen kulturellen Unterschieden. Das weitere Vorgehen wird in der Senatskommission für Diversität besprochen und weitere Maßnahmen werden vorgeschlagen.

##### **Zeitplanung:**

Diese Maßnahme soll zeitnah umgesetzt werden, so dass im Sommersemester 2024 erste Umsetzungsschritte eingeleitet werden können.

#### b) Verantwortliche

Hochschulleitung, Senatskommission, Referent:in für Diversität, Akad. Auslandsamt, Graduiertenakademie, Welcome Center



## 5) Thema / Zielsetzung

**Schwerpunkt: Physische und geistige Fähigkeiten (Inklusion weit gefasst)**

### a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

**1.Maßnahme: Die psychologische Beratungsstelle wird ausgeweitet**

Nach Rücksprache mit Mitgliedern der Universität wurde der Wunsch nach einer Erweiterung des Angebots der psychologischen Beratungsstelle geäußert. Weitere Beratungsstellen werden auf der Homepage Wegweiser Diversität sichtbar gemacht.

**Umsetzungsschritte:**

Eine enge Zusammenarbeit mit der Studienberatung, dem Prüfungsamt, dem Studierendenparlament, den queeren Gruppen und der Referent:in für Diversität ermöglicht sowohl die Erhebung der Bedarfe als auch die Organisation von Einzel- oder auch Gruppenberatung.

**Zeitplanung:**

Das Angebot soll zum SS 2024 erweitert werden.

### b) Verantwortliche

Hochschulleitung, Senatskommission, Studierendensekretariat, Referent:in für Diversität, Prüfungsamt



## 6) Thema / Zielsetzung

### Schwerpunkt: Soziale Herkunft

#### a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

##### **1. Maßnahme: Die Zusammenarbeit mit Arbeiterkind e.V. wird umgesetzt**

Die Universität Hohenheim plant in ihrem neuen SEP, Schüler:innenwochen einzuführen, um den Übergang von der Schule zur Universität zu erleichtern und um die Berufswahl der Schüler:innen zu intensivieren. Viele Studien haben ergeben, dass insbesondere Kinder aus bildungsfernen Familien Schwierigkeiten bei dem Einstieg in das universitäre Umfeld haben.

##### **Umsetzungsschritte:**

Die Universität Hohenheim strebt eine Kooperation mit Arbeiterkind e. V. an. Dieser Verein ist eine gemeinnützige Organisation, die Schüler:innen und Studierende aus Familien ohne Hochschulerfahrung auf ihrem Weg an die Hochschule unterstützen und sie durch ihr Studium bis zum Studienabschluss und Berufseinstieg begleiten. Sie bieten Workshops und Informationsveranstaltungen sowohl für Ansprechpersonen an den Hochschulen als auch für Studierende an. Eine genaue Absprache zwischen Arbeiterkind e. V. und den universitären Fachabteilungen wie z. B. der Studienberatung ist vorgesehen.

##### **Zeitplanung:**

Die Maßnahme soll zum WS 2023/24 starten.

#### b) Verantwortliche

Hochschulleitung, Senatskommission, Referent:in für Diversität





## 7) Thema / Zielsetzung

### Schwerpunkt: Alter

#### a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

**1. Maßnahme: Die Zusammenarbeit von älteren und jüngeren Beschäftigten wird verbessert**

Die Universität Hohenheim möchte unterschiedliche Altersgruppen unter den Beschäftigten stärker berücksichtigen, z. B. Unterschiede in der Belastbarkeit, unterschiedliche Lebensphasen.

**Umsetzungsschritte:**

Die Charta der Vielfalt wurde von der Universität Hohenheim bereits im Jahr 2015 unterschrieben, in der u.a. auf die Dimension Alter hingewiesen wurde. Zunächst wird der Status quo ermittelt. Dazu werden beispielsweise Expert:innengespräche geführt.

Anschließend werden entsprechende Maßnahmen erarbeitet.

**Zeitplanung:**

Die Maßnahme soll zum WS 2023/24 starten.

#### b) Verantwortliche

Personalabteilung, Personalentwicklung,



Hiermit erkläre ich mich mit dem im Rahmen des audit vielfaltgerechte hochschule erarbeiteten Handlungsprogramm einverstanden.

Prof. Dr. sc. aar. Stephan Dabbert

Name

UNIVERSITÄT HOHENHEIM  
DER REKTOR

Funktion

*Stephan Dabbert*

Unterschrift

*Stuttgart*

Ort

*29.3.2023*