



Universität
Münster

Wissen.Leben.Vielfalt

Die Diversity Strategie der Universität
Münster 2024-2027

Inhalt

1. Präambel.....	1
2. Mission Statement Diversity.....	3
3. Bisherige Meilensteine des Diversity-Prozesses	4
4. Handlungsleitende Grundsätze	5
5. Priorisierte Handlungsfelder und strategische Ziele.....	6
7. Evaluation und Weiterentwicklung	11

1. Präambel

Die Universität Münster steht für eine **proaktive Diversitätspolitik**, die Vielfalt in allen Dimensionen als Bereicherung und Chance begreift. Sie fördert aktiv eine Organisationskultur, in der Diversity als grundlegende Voraussetzung für Exzellenz in Forschung, Lehre, Studium und Verwaltung anerkannt und wertgeschätzt wird. Die Vielfalt an Perspektiven, die durch verschiedene Hintergründe, Erfahrungen und Identitäten entsteht, bereichert nicht nur den akademischen Diskurs, sondern fördert auch die Kreativität und Innovation. Die Uni Münster setzt innerhalb ihrer Organisation konsequent Zeichen gegen zwischenmenschliche und strukturelle Diskriminierung und Exklusion, die u. a. aufgrund von Rassismus, Ableismus, Sexismus, Klassismus, Ageismus, Homo- und Trans*feindlichkeit sowie religiöser Intoleranz entstehen. Sie strebt an, strukturelle Ausschlussmechanismen aufzuspüren und institutionelle Barrieren abzubauen. Entsprechend wird die Anerkennung von Diversity als Querschnittsaufgabe betrachtet, die alle Mitglieder, Ebenen und Bereiche der Universität betrifft.

In ihrer Rolle als Wissenschafts- und Bildungseinrichtung sowie als integraler Bestandteil des gesellschaftlichen Lebens übernimmt die Uni Münster **Verantwortung** und orientiert ihr Handeln in Forschung, Lehre, Transfer und Betrieb an den Prinzipien der Chancengerechtigkeit, Inklusion und der gleichberechtigten Teilhabe. Sie positioniert sich gegen jegliche Form von Hass, menschenverachtende Hetze und Intoleranz im universitären Kontext. Aufgrund ihrer Vorbildfunktion sieht sie sich in der Pflicht, einen weltoffenen und wertschätzenden Raum in Münster zu schaffen und wissenschaftsbasierte Beiträge und Lösungsvorschläge mit der und für die Gesellschaft zu erarbeiten. Das bedeutet im Hochschulalltag, dass Mitarbeitende und Studierende der Uni Münster sowohl in ihren individuellen Persönlichkeitsdimensionen und Bedürfnissen gefördert werden als auch in den Themenkomplexen Gleichstellung, Diversität, Inklusion und Familienfreundlichkeit sensibilisiert und praxisnah aus- und fortgebildet werden. Im Sinne dieses Selbstverständnisses löste sich die Uni Münster durch die Änderung des Universitätsnamens von ihrem militaristischen, kolonialen und antisemitischen Namensgeber Wilhelm II. Sie beendete damit die seit 1996/97 immer wieder aufkommende historisch-kritische Auseinandersetzung mit ihrem durchaus problematischen Namensgeber Wilhelm II. und ihrer eigenen Identität.

Die vorliegende Diversity-Strategie wurde durch das Prorektorat für akademische Karriereentwicklung und Diversity und die Steuerungsgruppe Diversity auf Grundlage der Arbeit der Rektoratskommission für Diversity und unter Beteiligung des Lenkungskreises für den Auditprozess „Vielfalt gestalten“ (Stifterverband) verfasst und in den relevanten zentralen Gremien (Senatskommission Diversity, Rektorat, Senat, Dekan*innen Runde) unter Einbezug einer größtmöglichen Perspektivenvielfalt diskutiert. Während die Uni Münster langjährig einzelne Kerndimensionen von Diversität adressierte und mit strategischen Dokumenten und qualitätssichernden Maßnahmen unterstützte – dazu gehören u.a. der Gleichstellungsrahmenplan, die Gleichstellungspläne der Fachbereiche, die Internationalisierungsstrategie, die Vereinbarung Partnerschaftliches Verhalten sowie die Zielvereinbarungen für die Audits „familien-gerechte hochschule“ und „Total-E-Quality“ – verpflichtet die vorliegende Diversity-Strategie erstmals die Diversity-Dimensionen und Zielgruppen. So wird sowohl eine **intersektionale Ausrichtung** der Maßnahmen befördert als auch ein **Orientierungsrahmen** für die gemeinsame Vision einer vielfältigen und chancengerechten Universität gegeben: Auf der Basis des bislang Geleisteten wurde die Entwicklungsperspektive für die kommenden fünf Jahre in Form von strategischen Zielen in definierten Handlungsfeldern erarbeitet. Erste zentrale Maßnahmen für alle Mitglieder der Uni Münster wurden transparent abgeleitet, sodass der weitere Austausch und das gemeinsame Vorantreiben der Vielfaltskultur an der Uni Münster befördert und unterstützt wird. Die Diversity-Strategie wird kontinuierlich fortgeschrieben und an sich ändernde Bedürfnisse der Universitätsmitglieder und die jeweiligen äußeren, beispielsweise rechtlichen, Rahmenbedingungen angepasst (siehe Kapitel 7).

Das Rektorat der Uni Münster hat die Diversity-Strategie in seiner Sitzung vom 11.01.2024 beschlossen. Der Senat hat die Diversity-Strategie am 31.01.2024 zustimmend zur Kenntnis genommen; der Hochschulrat hat seine zustimmende Kenntnisnahme am 02.02.2024 ausgedrückt.

2. Mission Statement Diversity

Gegenseitiger Respekt, Weltoffenheit, Internationalität und Perspektivenvielfalt: Aus der Mitte der Gesellschaft heraus lebt die Uni Münster **Diversität in allen Dimensionen**. Die Vielfalt der Universitätsmitglieder mit ihren individuellen Eigenschaften, Kompetenzen und Perspektiven sind Antrieb und Auftrag zugleich. Im Lernen voneinander, im offenen Meinungsaustausch, in Selbstreflexion und dem Meistern gemeinsamer Herausforderungen wird Diversität alltäglich gelebt. Die Uni Münster begreift Diversität als **Bereicherung und Chance**. Gelebte Vielfalt bildet eine elementare Grundlage für **Innovation und Exzellenz in Forschung, Lehre, Studium und Verwaltung**. Sie stärkt das Profil und die Position der Universität im nationalen, europäischen und globalen Bildungskontext.

Diversity ist eine zentrale **Querschnittsaufgabe**, die organisationsübergreifend für alle Bereiche der Universität von Bedeutung ist. Alle Universitätsmitglieder gestalten eine diskriminierungsarme und chancengerechte Organisationskultur aktiv mit, indem eigene stereotype Vorstellungen reflektiert und ausgrenzende Handlungsmuster überwunden werden. Für die Uni Münster als öffentliche Institution bedeutet „Wissen.Leben.Vielfalt“ auch, **gesellschaftliche Verantwortung** zu übernehmen. Sie trägt deshalb engagiert eine auf Wertschätzung und Respekt basierende Vielfalt in die Gesellschaft hinein.

Die Universität verfolgt eine **proaktive Diversitätspolitik**. In deren Zentrum steht die gleichberechtigte Teilhabe aller Universitätsmitglieder, ungeachtet ihrer Ethnizität, religiösen oder sexuellen Orientierung, ihres Alters, Geschlechts, ihrer Beeinträchtigung und sozialen Herkunft. Das Ziel ist es, eine respektvolle und wertschätzende Campus- und Organisationskultur nachhaltig zu fördern, in der **die Prinzipien der Diskriminierungsfreiheit, Chancengerechtigkeit und gleichberechtigten Teilhabe** konsequent umgesetzt werden.

Um die dafür **notwendigen Rahmenbedingungen** weiter auszubauen, setzt sich die Uni Münster aktiv für den **Abbau institutioneller Barrieren** sowie **struktureller und individueller Diskriminierung** ein. Angesichts der Vielfalt ihrer Mitglieder liegt ein besonderes Augenmerk dabei auf der Interdependenz der einzelnen Diversitätsdimensionen. So schafft die Uni Münster ein Umfeld, in dem individuelle Möglichkeiten und Kompetenzen bedarfsgerecht gefördert, Vielfaltspotentiale weiter erschlossen und der gleichberechtigte Zugang zu Studium und wissenschaftlicher wie nicht-wissenschaftlicher Karriere eröffnet werden.

Die Uni Münster setzt sich zum Ziel

1. die nachhaltige Verankerung von und Sensibilisierung für Vielfalt, Diskriminierungsfreiheit und Bildungsgerechtigkeit in den Kerntätigkeiten der Universität durch ein breitgefächertes Angebot sowie eine zielgerichtete Strategie- und Maßnahmenentwicklung auf allen Ebenen weiter voranzutreiben.
2. innerhalb der bereits bestehenden zentralen wie dezentralen Hochschulstrukturen transparente Verfahren und Prozesse zu etablieren, die Vielfalt stärken und Handlungsräume schaffen, um Diskriminierung und strukturelle Barrieren frühzeitig zu erkennen, abzubauen oder zu vermeiden.
3. Diversität als intrinsischen Wert durch eine gezielte Kommunikationsstrategie und Optimierung der Öffentlichkeitsarbeit auch über die Grenzen der Universität hinaus zu fördern.

Grundlagen für die Veröffentlichung:

Rektoratsbeschluss vom 23.07.2020 (Vorlage 2020/0565)

Zustimmende Kenntnisaufnahme durch den Senat vom 15.07.2020 (Vorlage 2020/0524)

3. Bisherige Meilensteine des Diversity-Prozesses

Das Thema Diversity ist institutionell seit dem Jahr 2016 im Prorektorat für strategische Personalentwicklung (seit Oktober 2022 umgewidmet in **Prorektorat für akademische Karriereentwicklung und Diversity**) und strategisch seit 2017 im **Hochschulentwicklungsplan** der Uni Münster verankert. Die Themenbereiche Gleichstellung, Alter, Beeinträchtigung und Internationalität begleiten die Universität schon deutlich länger und standen über lange Zeit im Fokus der Diversitätspolitik. Mit der zentralen Verankerung des Themenkomplexes Diversity im Prorektorat und unter Einbezug der verschiedenen Interessenvertretungen und Stakeholder*innen entfaltete sich erstmals ein breit angelegter universitärer Diskurs über den Stellenwert von und Umgang mit Diversität sowohl an der Universität als auch in der Gesamtgesellschaft.

Im Zuge dieser Diskussionen wurde die Notwendigkeit für eine Neuausrichtung und grundlegende organisationale Veränderung im Themenbereich Diversity festgestellt. Um die Neuausrichtung und nachhaltige Weiterentwicklung des Themenbereichs zu unterstützen und weiter voranzutreiben, wurde Anfang 2019 auf der operativen Ebene die Stelle der **Projektleitung Diversity** geschaffen und damit der Grundstein für ein **zentrales Diversity-Management** an der Uni Münster gelegt. Die Projektleitung Diversity ist in der Abteilung der Personalentwicklung angesiedelt, der eine zentrale Rolle bei der Etablierung eines diskriminierungsarmen und chancengerechten Arbeitsumfelds und Organisationsklimas zukommt; hier werden u.a. die Weichen für diskriminierungsarme Personalauswahlverfahren gestellt, Instrumente wie diversitätssensibel gestaltete Mitarbeitenden-Vorgesetzten-Gespräche und Fortbildungsangebote im Bereich Gender, Diversity, Empowerment und Antidiskriminierung erarbeitet und breit zur Verfügung gestellt.

2016	<ul style="list-style-type: none"> • Institutionelle Verankerung des Themenkomplexes Diversity im Prorektorat für Strategische Personalentwicklung
2017	<ul style="list-style-type: none"> • Strategische Verankerung von Diversity als universitätsweites Querschnittsthema im Hochschulentwicklungsplan • Total-E-Quality-Prädikat, erstmals mit Zusatz „Diversity“
2019	<ul style="list-style-type: none"> • Aufbau operationales Diversity Management auf zentraler Ebene • Erster Bericht zum Sachstand „Diversity“ an der Universität
2020	<ul style="list-style-type: none"> • Etablierung von Diversity als strategisches Thema in der Struktur- und Entwicklungsplanung mit den Fachbereichen • Mission Statement Diversity • Total-E-Quality-Spitzenprädikat mit Zusatz „Diversity“
2021	<ul style="list-style-type: none"> • Die Rektoratskommission für Diversity (RKD) nimmt ihre Arbeit auf • Das Rektorat beschließt die Teilnahme am Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbands
2022	<ul style="list-style-type: none"> • Der Bericht der RKD ans Rektorat definiert die Entwicklungsperspektive der Universität im Bereich Diversity • Start in den Auditierungsprozess „Vielfalt gestalten“ • Unterzeichnung der Charta der Vielfalt • Umgewidmetes Prorektorat für Akademische Karriereentwicklung und Diversity startet
2023	<ul style="list-style-type: none"> • Einrichtung des Rektoratspreises für Diversity (dotiert mit 20.000 Euro) • Einrichtung der Senatskommission für Diversity • Erste universitätsweite Diversity-Woche wird ausgerichtet • Pilotprojekt zur Erhebung des Diversity-Klimas in der Gesamtuniversität • Verabschiedung und Veröffentlichung der Diversity-Strategie • Abschlussbericht im Rahmen des Audits „Vielfalt gestalten“

Abb. 1: Meilensteine im Diversity-Prozess der Uni Münster (2016 bis 2023)

Im Jahr 2020 haben Senat und Rektorat das **Mission Statement Diversity** „Wissen.Leben.Vielfalt“ verabschiedet, welches die Haltung der Universität zum Thema Diversität in Forschung, Lehre und Transfer nachhaltig verankert. Mit dem Ziel, die breite Beteiligung aller Statusgruppen sowie zu der Zeit im Diskurs noch unterrepräsentierter Gruppen an der Neuausrichtung des Themenbereichs Diversity zu gewährleisten, wurde im Winter 2020 die auf ein Jahr angelegte **Rektoratskommission für Diversity (RKD)** implementiert. Die Aufgabe der RKD war es, die Institution, ihre Strukturen und Prozesse im Hinblick auf Ungleichbehandlungen und Diskriminierungen zu analysieren und darauf aufbauend Handlungsempfehlungen zu entwickeln. Ziel war es, Vielfalt als intrinsischen Wert in allen Bereichen der Universität zu befördern. Die RKD beriet die Leitungsebene der Universität multiperspektivisch und beförderte aktiv eine Kultur der Inklusion und Vielfalt. Im März 2022 legte die RKD einen Bericht an das Rektorat vor, der Empfehlungen für priorisierte Handlungsfelder (Strategie und Struktur, Service und Beratung, Studium und Lehre, sowie Kommunikation) innerhalb einer universitären Diversity-Strategie sowie für Maßnahmenpakete innerhalb dieser Handlungsfelder enthält. Mit der Vorlage des Abschlussberichts beendete die RKD ihre Tätigkeit, die seit 2023 von der neu etablierten Senatskommission Diversity fortgeführt wird.

Die Beteiligung der Uni Münster am **Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“** des Stifterverbandes fügte sich nahtlos in die Arbeit der RKD und in den laufenden Diversity-Prozess der Universität generell ein. Die Teilnahme am langfristig ausgerichteten Diversity-Audit wurde und wird als eine Chance betrachtet, den begonnenen Organisationsentwicklungsprozess strukturiert und mithilfe externer Expertise voranzutreiben, die Teilprozesse in ein strategisches Gesamtkonzept zu überführen und effektiv in die breite Hochschulöffentlichkeit kommunizieren zu können. Dabei wurde gerade auch die Einbindung von Peer-to-Peer-Austauschforen sowie von (hochschul)öffentlichen Veranstaltungen als besonders hilfreich für den angestrebten nachhaltigen Struktur- und Kulturwandel angesehen. Begleitend wurde im Jahr 2022 die **Charta der Vielfalt** unterzeichnet. Mit der Unterzeichnung verpflichtet sich die Uni Münster dazu, Vielfalt innerhalb und außerhalb der Organisation anzuerkennen, die darin liegenden Potenziale als Chance und Bereicherung zu begreifen sowie eine Campuskultur zu fördern, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist.

In diesem Geist wurden im Jahr 2023 weitere Maßnahmen umgesetzt, die Diversity als gelebte Praxis im Universitätsalltag und in der Breite der Organisation verankerten. Das Rektorat hat die Einrichtung eines mit 20.000 Euro dotierten **Rektoratspreises für Diversity** beschlossen; der Preis wird zukünftig alle zwei Jahre im Wechsel mit dem Rektoratspreis für Gleichstellung verliehen, um herausragende Maßnahmen und Projekte im Themenspektrum Diversity zu würdigen und ihnen als best-practice-Beispiele eine besondere Sichtbarkeit zu geben.

Ebenfalls im Jahr 2023 wurde mit der **Senatskommission für Diversity** ein auf Dauer angelegtes zentrales Gremium strukturell verankert, das die subsidiären Diversity-Strukturen der Universität strategisch zusammenführt (siehe Kapitel 6). Die Kommission leistet einen zentralen Beitrag dazu, dem Themenbereich Diversity sowohl nach innen als auch nach außen Sichtbarkeit zu verleihen und diesen zukunftsgerichtet weiter voranzutreiben. Sie berät die Universität bei der Fortschreibung und Weiterentwicklung ihrer proaktiven Diversitätspolitik mit dem Ziel, Diversität und Chancengerechtigkeit als handlungsleitende Prinzipien nachhaltig in der Campus- und Organisationskultur der Universität zu verankern. Passend hierzu beteiligt sich die Uni Münster seit 2023 zudem am jährlich stattfindenden bundesweiten Diversity-Tag. Zum Auftakt hat die Uni Münster den Diversity-Tag 2023 mit einer ganzen **Diversity-Woche** und zahlreichen zentral und dezentral organisierten Veranstaltungen, Austauschforen und Fortbildungsangeboten zum Schwerpunktthema Rassismus/Critical Whiteness für Universitäts- und Stadtöffentlichkeit gerahmt.

Um ihren partizipativen und transparenten Diversity-Prozess auf eine solidere Datengrundlage zu stellen, unternimmt die Uni Münster im Jahr 2023 als Teil des Auditierungs- und Strategieprozesses ein **Pilotprojekt zur Erhebung des gesamtuniversitären Diversity-Klimas**, das in der Folge in einen kontinuierlichen Datenprozess überführt werden soll. Innerhalb einer wissenschaftsbasierten, empirisch-fundierten und indikatorengestützten Bestandsaufnahme mit einer universitätsweiten Beteiligungsmöglichkeit aller Mitglieder der Universität soll erstmalig der organisationale Entwicklungsstand im Bereich Diversität im Allgemeinen und im Bereich Diskriminierungsprävention im Speziellen erfasst werden.

4. Handlungsleitende Grundsätze

Im Hinblick auf die Umsetzung der Diversity-Strategie, ihrer Zielsetzungen und abgeleiteten Maßnahmen werden folgende handlungsleitende Grundsätze festgeschrieben:

- **Partizipation und Mainstreaming-Ansatz:** Die Uni Münster fördert Diversity als Querschnittsaufgabe, die von allen Akteur*innen auf allen Ebenen und in allen Bereichen der Universität integrativ mitgedacht wird und von einzelnen Fachstellen mit besonderer Diversity-Kompetenz und spezifischen Aufgaben unmittelbar unterstützt wird. Die Universität bezieht alle Mitglieder unabhängig von ihrer Statusgruppe und Karrierestufe in die Strategie- und Maßnahmenentwicklung sowie in Gremienprozesse ein. Führungskräften kommt in ihren Bereichen eine besondere Bedeutung zu:

Sie sind Multiplikator*innen für Diversity und Vorbilder für chancengerechtes, offenes und wertschätzendes Arbeiten. Sie entwickeln mit ihren Teams vor Ort bedarfsgerechte Maßnahmen und stellen Passungen zu zentralen Angeboten her.

- **Forschungsorientierung und Exzellenz:** Die Erwartung und der Qualitätsstandard der Uni Münster ist es, in Forschung, Lehre, Transfer und Verwaltung durch kritisches, kreatives und multiperspektivisches Denken und Arbeiten höchste Qualität auf dem neuesten Stand der Forschungserkenntnis und -methodologie zu ermöglichen. Hierzu ist es einerseits unabdinglich, Diversität als eine zentrale Voraussetzung für Exzellenz anzuerkennen. Die Anerkennung der Diversität von Forschenden und Lehrenden sowie die aktive Einbindung von unterschiedlichen Erfahrungen, Erkenntnissen und unterrepräsentierten Perspektiven sind unabdingbare Erfolgsfaktoren für eine differenzierte und umfassende Auseinandersetzung mit wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Herausforderungen. Andererseits ist ein wissenschaftsbasiertes Vorgehen im Kontext von Diversität ein ebenso wichtiger Faktor für die Verankerung von Diversity als Querschnittsthema in Forschung, Lehre und Transfer. Die Diversity-Strategie, die abgeleiteten Maßnahmen sowie die Datengrundlage basieren folglich auf aktuellen Forschungserkenntnissen und werden kontinuierlich einer kritischen, forschungsgeleiteten Reflexion und Evaluation unterzogen. Wissenschaftler*innen aus unterschiedlichen Fachdisziplinen und Erfahrungskontexten der Universität sind als Akteur*innen in die Entwicklungsschritte des Diversity-Prozesses eingebunden. Nur so kann es gelingen, sowohl die besten Köpfe weltweit für die Uni Münster zu gewinnen als auch ihnen vor Ort die perfekten Rahmenbedingungen für kreative, innovative und sinnstiftende Spitzenleistungen zu bieten.
- **Intersektionalität, Selbstreflexion und Anti-Diskriminierung:** Intersektionalität und kulminierende Mehrfachdiskriminierung sind besondere Herausforderungen, die sich eine Organisation stellen muss, die konsequent gegen Diskriminierung, Ungleichbehandlung und Exklusion vorgehen will. Die Maßnahmen- und Programmpakete innerhalb der Handlungsfelder verfolgen das Ziel, die Heterogenität und mehrdimensionalen Unterschiede zwischen Menschen entlang sozialer Kategorien und ihren Verknüpfungen in intersektionalen, ineinandergreifenden Ungleichverhältnissen und Diskriminierungsstrukturen aufzugreifen, sowie Ansätze zur Anerkennung und Förderung von Diversity zu entwickeln. Es gilt, Intersektionalität konsequent und lösungsorientiert mitzudenken und abzubilden.

5. Priorisierte Handlungsfelder und strategische Ziele

Die Uni Münster versteht Diversität als Bereicherung und Chance für alle Aspekte des zwischenmenschlichen, organisationalen und gesellschaftlichen Handelns im Sinne der sozialen Gerechtigkeit und einer solidarischen Gesellschaft. Übergeordnetes Ziel ihres Diversity-Prozesses ist es daher, dieses positive Verständnis von Vielfalt in der Organisationskultur und -struktur weiter zu festigen und durch Angebote, Maßnahmen und Programme weitestgehend in alle Kernprozessen in Forschung, Studium, Lehre und Transfer zu integrieren.

Für die kommenden drei Jahre fokussiert die Uni Münster die folgenden vier Handlungsfelder: Strategie und Struktur, Studium und Lehre, Beratung sowie interne Kommunikation und Partizipation.

In allen Handlungsfeldern liegt der Schwerpunkt jeweils auf **nachhaltigen strukturellen Änderungen**. So sollen individuelle Erfahrungen genutzt werden, um die bestehenden Strukturen der Universität im Gegenstromprinzip in partizipativen Verfahren und unter aktiver Beteiligung aller Statusgruppen im Sinne eines Diversity Mainstreamings an die Vielfältigkeit ihrer aktuellen und zukünftigen Mitglieder anzupassen. In allen Handlungsfeldern sollen etwaige bestehende strukturelle und institutionelle Barrieren, die zu einer Ungleichbehandlung führen können, identifiziert und abgebaut werden, um alle Mitglieder

der Universität unter Einbezug ihrer diversen Lebensrealitäten und Positionierungen zu einer gleichberechtigte Teilnahme zu befähigen.

5.1 Handlungsfeld Strategie und Struktur

Die Governance der Uni Münster basiert auf dem Subsidiaritätsprinzip und fördert daher in partizipativen Strukturen die Entwicklung von Zielen und Strukturen im Bereich Diversity aus der dezentralen Praxis heraus. In der gelebten Praxis bedeutet dies, dass Fachbereiche und dezentrale Einheiten eine größtmögliche Selbstbestimmung und Eigenverantwortung in der Ausgestaltung der fachbereichsspezifischen-diversitätssensiblen Rahmenbedingungen erhalten. Das Subsidiaritätsverständnis der Uni Münster ermöglicht damit die zentral und dezentral gesteuerten Diversity-Prozesse im Sinne eines Gegenstromprinzips, Top-down und Bottom-up, zu verknüpfen. Damit dies gelingen kann, ist eine Organisationskultur erforderlich, die von gegenseitigem Respekt und der Wertschätzung aller geprägt ist und in der Chancengerechtigkeit und Diskriminierungsarmut konsequent gelebt werden kann. Hierzu bedarf es eines organisatorischen Rahmens, der Prozesse und Instrumente liefert, um sowohl die Wirkmächtigkeit von Unterschieden, Identitäten und Zugehörigkeiten transparent zu machen als auch eine nachhaltige Diversitätskultur mit Anerkennung von Heterogenität und Vielfalt an der Universität zu etablieren.

Um diesen organisatorischen Rahmen zu schaffen, setzt sich die Uni Münster folgende Ziele:

- Im Sinne eines Diversity Mainstreamings integriert die Universität Diversity als strategisches Querschnittsthema in alle strategischen Kernprozesse, d.h. u.a. in die strategischen Planungsgrundsätze, die Hochschulentwicklungsplanung, die Struktur- und Entwicklungsplanung der Fachbereiche, die Systemakkreditierung und das Qualitätsmanagement.
- Der bedarfsgerechte Ausbau ihrer Diversity Management-Strukturen wird weiter vorangetrieben, sowohl auf Ebene der zentralen Einrichtungen als auch in den 15 Fachbereichen.
- Es werden Vernetzungs- und Austauschforen etabliert, die alle Akteur*innen, die an der Universität zu unterschiedlichen diversitätsbezogenen Themen arbeiten, stärker untereinander vernetzen und zu aktuellen Themen und Entwicklungen im Bereich Diversity in den Austausch bringen; Synergien werden genutzt und ggf. vorhandene Doppelstrukturen werden abgebaut.
- Es wird eine robuste Datengrundlage in Bezug auf Diversity an der Universität geschaffen.

5.2 Handlungsfeld Studium und Lehre

Die Uni Münster strebt an, proaktiv Diversitätsdimensionen und Intersektionalität sowie ihre komplexen Implikationen für die im Zusammenhang mit der Idee des Forschenden Lernens hin ausgerichtete Lehre einzubeziehen. Der Begriff der Intersektionalität findet hier in doppelter Hinsicht Anwendung. Einerseits in erkenntnistheoretisch-methodologischer Hinsicht, um eine bestimmte Zugangsweise zum betreffenden Themenbereich zu bezeichnen, und andererseits, um das Phänomen sich überschneidender (Mehrfach-)Diskriminierung zu benennen. Dafür ist es notwendig, die eigenen Strukturen und Inhalte kontinuierlich selbstkritisch zu hinterfragen, Barrieren zu reduzieren und diversitätssensible Rahmenbedingungen zu implementieren. Die Ermöglichung eines erfolgreichen, inklusiven und persönlich bereichernden Studiums für alle bereits eingeschriebenen und zukünftigen Studierenden steht dabei im Vordergrund. Neben der fachbezogenen und somit gegenständlichen Thematisierung erfolgt mit Blick auf Perspektiveinnahme und -erweiterung auch in interdisziplinärer Hinsicht ein entsprechender Diskurs. Zugleich wird die hochschuldidaktische Praxis genutzt, um Analysen und Reflexionen im Hinblick auf eigenes Erleben und den Umgang mit Diversität zu initiieren. Damit erfolgt in hochschuldidaktischer Hinsicht eine sogenannte doppelte Zielperspektive.

Als einer der größten lehramtsbildenden Standorte Deutschlands hat die Uni Münster zudem eine besondere gesellschaftliche Verantwortung: Eine wissenschaftlich-reflexive Haltung sowie fachliche und überfachliche Kompetenzen, welche die zukünftigen Lehrer*innen im Rahmen eines auf Wissenschafts-

und Professionsbezugs hin ausgerichteten Studiums erwerben, werden die schulische und persönlichkeitsbildende Lernumwelt von Generationen von Schüler*innen bereichern. Lehrer*innen sind zentrale gesellschaftliche Multiplikator*innen und essenzielle Wissenschaftstransferpat*innen für die Uni Münster und die Gesamtgesellschaft – eine entsprechend wichtige Rolle spielen Studium und Lehre im Diversity-Prozess.

Die Uni Münster hat bereits breite Erfahrungen im Bereich Diversity in der Lehrer*innenbildung sammeln können. Hervorzuheben ist hier im Besonderen das QLB-Projekt „Dealing with Diversity: Kompetenter Umgang mit Heterogenität durch reflektierte Praxiserfahrung“ (1/2016- 12/23). Ein wesentliches Ziel des Projekts besteht darin, im Modus der Theorie-Praxis-Relationierung Lehrmodule für den kompetenten Umgang mit der zunehmenden Heterogenität von Schüler*innen zu entwickeln, zu disseminieren und nachhaltig im Studienangebot zu implementieren.

Aktuell gilt es, auf diese wichtigen Erfahrungen sowohl für die Einführung des Lehramts sonderpädagogische Förderung zum Wintersemester 2023/24 als auch mit Blick auf die Hochschuldidaktik aufzusetzen und passende Strukturen, Prozesse und Maßnahmen rund um Studium und Lehre weiter zu befördern und konsequent zu implementieren. Mit Blick auf interdisziplinäre Zusammenarbeit in Studium und Lehre werden Möglichkeiten identifiziert, Erkenntnisse und Erfahrungen aus diesem Lehr- und Forschungskontext für fachübergreifende Diskurse aufzugreifen.

Die Uni Münster setzt sich entsprechend folgende Ziele:

- Berücksichtigung von Diversität im Rahmen der Prozesse des Qualitätsmanagement Systems und des Leitbilds Lehre
- Förderung der inhaltlichen Auseinandersetzung mit „Diversität“ als Thema in der Lehre unter Berücksichtigung fachspezifischer Besonderheiten und interdisziplinärer Zugänge
- Förderung diversitätssensibler Rahmenbedingungen in Studium und Lehre

5.3 Handlungsfeld Beratung

Die Uni Münster verfügt über vielfältige und gut etablierte fachspezifische und überfachliche Unterstützungs- und Beratungsangebote. Die Verankerung von Angeboten mit Blick auf Diversität bzw. Diskriminierung/intersektionale Diskriminierung verlangt eine genaue Betrachtung gegebener Strukturen bzw. einer Erweiterung dieser. Die bereits bestehenden Beratungsstrukturen sind oft für Statusgruppen etabliert (z. B. Beratung für Studierende in der Zentralen Studienberatung (ZSB), im Career Service oder Angebote des Allgemeinen Studierendenausschusses oder Beratung für Mitarbeitende in der Beratungsstelle für Mitarbeitende und Führungskräfte bei Konflikten, Suchtfragen und gesundheitlichen Belastungen) oder auf spezifische Fragestellungen fokussiert (Beratung für Frauen in Sachen Gleichstellung oder Beratung für Menschen mit Beeinträchtigung). Da zudem oft fachliche Anliegen mit kritischen Situationen oder Problemfällen verknüpft sein können oder auf personalrechtliche Fragen ausgelegt sind, fällt es Personen mit intersektionalem Beratungsbedarf durchaus schwer, die richtige Ansprechpersonen für die Anliegenklärung zu finden. Darüber hinaus sind nicht alle Beratungsangebote der Uni Münster für alle Bedarfe und Zielgruppen gleich gut sichtbar.

Bereits seit dem Jahr 2022 werden die etablierten Beratungsstrukturen an der Uni Münster im Hinblick auf diversitätssensible, intersektionale Angebote und Prozesse analysiert. Dabei konnten offensichtlich einige Bedarfe direkt identifiziert werden. So wurden Lücken bezüglich der an der Universität bestehenden Beratungsstrukturen und Prozesse im Fall von Diskriminierungserfahrungen, insbesondere mit rassistischem Hintergrund, durch eine Ausweitung der Ressourcen der Konfliktberatungsstelle für Mitarbeitende geschlossen und die Beschwerdestelle nach AGG wurde ins Compliance Office der Universität verlegt. Zudem wurde 2023 eine transparente Darstellung der Unterstützungs-, Beratungs- und Beschwerdestellen für Betroffene von Diskriminierung an der Uni Münster online gestellt. Dies gewährt Betroffenen je nach Anliegen einen niedrigschwelligen Zugang zu den Unterstützungs- und Beratungs-

optionen. Die ersten Mitarbeitenden benannter Stellen haben fachliche Fortbildungen erhalten im Bereich Diskriminierung/diversitätssensible Beratung. Die geschilderten Maßnahmen unterstützen und erweitern die bestehenden Beratungs- und Beschwerdestellen der Uni Münster.

5.4 Handlungsfeld Kommunikation und Partizipation

Die Uni Münster strebt an, Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Diskriminierungsarmut als Querschnittsthemen breit in der Institution zu verankern. Dieser Prozess ist im Kern auch ein Kommunikationsprozess, in dem Wertorientierungen und Haltungen niedrigschwellig ausgehandelt und gemeinschaftlich weitergetragen werden müssen. Hierzu gehört es auch, die etablierten Kommunikationskanäle, -abläufe und Inhalte an der Universität selbst im Hinblick auf mögliche Ausschlüsse und Diskriminierungen kontinuierlich zu überprüfen und gegebenenfalls zu verändern.

Eine solche diversitätssensible Gestaltung der Öffentlichkeitsarbeit und inhaltliche Auseinandersetzung mit dem Themenbereich Diversity dient zugleich dazu, die positive Haltung der Universität zu Diversität in die Gesellschaft hinein wirken zu lassen und aktiv an der Gestaltung und Weiterentwicklung der Gesellschaft mitzuwirken. Indem die Universität forschungsbasierte und praxisbezogene Erkenntnisse teilt, trägt sie dazu bei, ein wertschätzendes Bewusstsein für Vielfalt und Chancengerechtigkeit in der Gesamtgesellschaft zu schaffen. Dies fördert sowohl einen wechselseitigen Austausch als auch den Wissenstransfer zwischen der Universität und der breiteren Gesellschaft, wodurch gemeinsam innovative Ansätze und Lösungen entwickelt werden können.

Um zu gewährleisten, dass alle Mitglieder der Universität einen niedrigschwelligen Zugang zu Informationen und Anlaufstrukturen im Bereich Diversity/Beratung/Antidiskriminierung haben, wurde Anfang 2023 bereits das neue Webportal für Diversity eingerichtet und veröffentlicht.

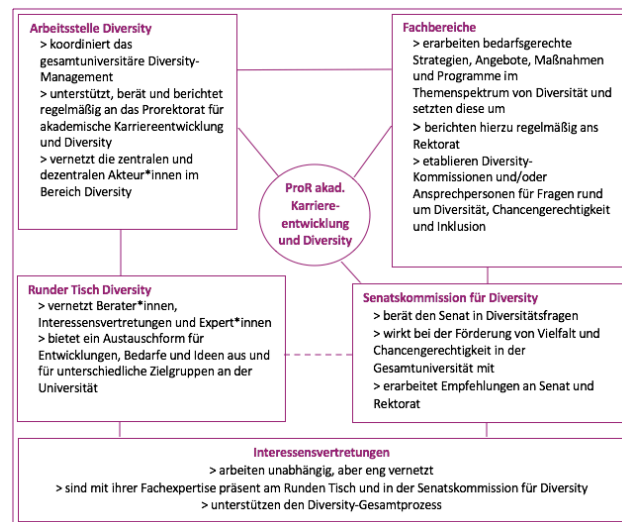
Zentrale Ziele in diesem Handlungsfeld sind:

- Analyse der etablierten Kommunikationskanäle,-abläufe und Inhalte an der Uni Münster im Hinblick auf mögliche Ausschlüsse und Diskriminierungen.
- Die grundsätzliche Haltung der Uni Münster, Diversität als intrinsisch wertvoll anzuerkennen, wird durch eine gezielte Kommunikationsstrategie und Optimierung der Öffentlichkeitsarbeit auch über die Grenzen der Universität hinaus befördert.
- Die konsequente Umsetzung von diversitätssensibler Schrift- und Bildsprache in allen zentralen Texten sowie die Sensibilisierung dezentraler Akteur*innen für den Mehrwert und die Verwendung eben dieser.
- Die Erarbeitung von öffentlichkeitswirksamen Informationsmaterialien zu besonderen diversitätsbezogenen Leistungen der Universität (z.B. Hüffer-Campus).

6. Verantwortung und Umsetzung:

Die Verantwortung für die nachhaltige Realisierung der Diversity-Strategie tragen **alle Mitglieder** der

Uni Münster gemeinsam. Partizipation ist an der Uni Münster institutionell verankert und wird sowohl durch geordnete Prozesse als auch durch ständige Gremien getragen; Beispiele im Kernbereich des Diversity Managements sind die gemeinsame Struktur- und Entwicklungsplanung (SEP) von Rektorat und Fachbereichen, die Etablierung der Rektorskommission und darauffolgend der Senatskommission für Diversity sowie des Prorektors für akademische Karriereentwicklung und Diversity. Sie ergänzen zentrale Einrichtungen wie die Arbeitsstelle Diversity, die Koordinierungsstelle Studium mit Beeinträchtigung, das Gleichstellungsbüro, die Schwerbehindertenvertretung und das Servicebüro Familie. Der kontinuierliche Kommunikations- und Beteiligungsprozess zwischen Leitungsebene, Fachbereichen, den zentralen und dezentralen Einrichtungen sowie den unterschiedlichen Anbieter*innen von Maßnahmen und Programmen und deren Zielgruppen gewährleistet, dass eine gemeinsame und breit getragene Haltung bezüglich Vielfalt und Chancengerechtigkeit in der Gesamtorganisation entsteht. Durch die Möglichkeiten der Beteiligung, die Transparenz der Angebote und die Aufforderung zur Rückmeldung über individuelle Erfahrungen und Bedarfe wird sowohl das Vertrauen in die Gesamtorganisation gestärkt als auch die Eigeninitiative und -verantwortung aller Beschäftigten, sich aktiv am Diversity-Prozess zu beteiligen, gefördert.



In der Umsetzung und für die kontinuierliche Weiterentwicklung der Diversity-Strategie sind im Detail folgende themenspezifische Gruppen, Vertretungen und Gremien eingebunden:

Rektorat: Für die Konzeption, Kommunikation, Implementierung, Evaluation und Weiterentwicklung der Diversity-Strategie ist das Prorektorat für akademische Karriereentwicklung und Diversity unter Einbezug aller relevanten Gremien verantwortlich. Das Prorektorat verantwortet innerhalb des Rektorats die Integration des Themenkomplexes Diversity in die hochschulstrategischen Steuerungsinstrumente.

Arbeitsstelle Diversity: Mit der Arbeitsstelle Diversity wird die Projektstelle Diversity ausgebaut und verstetigt. Sie ist ein zentrales Element des Diversity Managements der Uni Münster. Indem sie die Diversity Expertise aus Dezernat 1 (Akademische und studentische Angelegenheiten) und Dezernat 3 (Personal) zusammenführt, werden Beschäftigte sowie Studierende gleichermaßen angesprochen. Die Arbeitsstelle ist zudem fest in der Organisationsstruktur der Universität verankert. Sie steht in einem regelmäßigen Austausch mit dem Prorektorat für akademische Karriereentwicklung und Diversity und fungiert als Koordinierungsstelle für alle Belange rund um das Thema Diversity und Chancengerechtigkeit.

In Zusammenarbeit mit dem Prorektorat und den relevanten Gremien werden langfristige Ziele und Strategien erarbeitet und Maßnahmen in die Umsetzung gebracht, um eine inklusive und diskriminierungsarme Umgebung für alle Mitglieder der Universität zu schaffen.

Senatskommission für Diversity: Die Senatskommission für Diversity ergänzt seit April 2023 die Gremienstruktur an der Uni Münster. Innerhalb der paritätisch besetzten Kommission des höchsten Gremiums der Universität werden Diversität und Chancengerechtigkeit als handlungsleitende Prinzipien sowohl nachhaltig in der Campus- und Organisationskultur strukturell verankert als auch in ihrer herausgehobenen Bedeutung innerhalb der University Münster besonders sichtbar. Die Senatskommission wirkt bei der Förderung von Vielfalt und Chancengerechtigkeit in der Gesamtuniversität mit und erarbeitet Empfehlungen an Senat und Rektorat.

Der Runde Tisch Diversity: Der Runde Tisch ist ein informelles Austauschforum für alle zentralen Akteur*innen im Bereich Diversity. Koordiniert durch die Arbeitsstelle Diversity kommen hier mindestens einmal im Semester Berater*innen, Interessensvertretungen und Expert*innen zusammen, um sich im Themenfeld Diversity zu vernetzen und über Entwicklungen, Bedarfe und Ideen für ihre jeweiligen Zielgruppen auszutauschen.

Fachbereiche: Dem Subsidiaritätsprinzip der Uni Münster entsprechend sind die Dekanate der Fachbereiche für die eigenständige Erarbeitung und Umsetzung von bedarfsgerechten Strategien, Angeboten, Maßnahmen und Programmen im Themenspektrum der Diversität und Chancengerechtigkeit in ihrem jeweiligen Einflussbereich verantwortlich und berichten hierzu regelmäßig an das Rektorat. Die zentrale Diversity-Strategie dient ihnen als Orientierungsrahmen. Die Fachbereiche werden ermutigt, dezentrale Diversity-Kommissionen zu bilden und/oder Ansprechpersonen für Fragen rund um Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion zu benennen. Diversity ist als Querschnittsthema in der Struktur- und Entwicklungsplanung der Fachbereiche etabliert und wird bei Evaluationen im zunehmenden Maße berücksichtigt.

Interessensvertretungen: Die unabhängig agierenden Interessensvertretungen und die Beauftragten für Mitarbeitende und Studierende werden eng miteinander vernetzt und zum Runden Tisch Diversity eingeladen. Ihre Fachexpertise ist von zentraler Wichtigkeit, sowohl für ihre jeweilige Zielgruppe als auch für den Diversity-Prozess der gesamten Organisation.

7. Evaluation und Weiterentwicklung

Evaluationen sind ein wichtiger Bestandteil der Qualitätskontrolle und -sicherung. Die zentral durchgeführten Angebote, Maßnahmen und Programme im Bereich Diversity werden regelmäßig und systematisch evaluiert, um sie hinsichtlich ihrer Konzeption, Durchführung und Wirksamkeit bewerten zu können. Diese interne Bewertung dient der bedarfsorientierten und nachhaltigen Weiterentwicklung der Standards, Strukturen und Maßnahmen des Diversity-Managements der Uni Münster.

Die Diversity-Strategie selbst wird auf Basis von Bedarfsanalysen und strategischen Zielsetzungen im engen Austausch mit der Arbeitsstelle Diversity, der Senatskommission für Diversity und weiteren zentralen Gremien sowie unter Einbezug einer größtmöglichen Perspektivenvielfalt aller Mitgliedergruppen fortgeschrieben, angepasst und entwickelt. Eine erste umfassende Evaluation erfolgt fünf Jahre nach der Erstveröffentlichung. Als Rahmenstrategie bietet die Diversity-Strategie den Fachbereichen und dezentralen Einrichtungen eine Grundlage, um Spezifizierungen für die jeweiligen Bedarfe ihrer Organisationseinheiten abzuleiten und bedarfsspezifisch selbst zu entwickeln; sie stehen dabei im steten Austausch mit ihren Diversity-Kommissionen und/oder -Beauftragten sowie den zentralen und dezentralen Interessenvertretungen.

Zudem nutzt die Uni Münster externe Audits (u. a. „Vielfalt gestalten“, „audit familiengerechte hochschule“, „TOTAL-E-QUALITY“ und das „DHV-GÜTESIEGEL“ für faire und transparente Berufungsverhandlungen), um sowohl ihren Diversity-Gesamtprozess als auch abgeleitete Maßnahmenpläne und -pakete regelmäßig auf den Prüfstand zu stellen und öffentlich sichtbar zu machen. Die über die Auditierungsprozesse und -feedbacks eingeworbene externe Expertise ermöglicht, bestehende Maßnahmen kontinuierlich weiterzuentwickeln und Lücken im Maßnahmen- und Angebotsspektrum aufzudecken und sukzessive zu schließen.

Die Evaluationsprozesse werden zentral von der Arbeitsstelle Diversity begleitet und die Ergebnisse werden regelmäßig dem Rektorat und der Senatskommission für Diversity berichtet sowie der Hochschulöffentlichkeit vorgelegt.