



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT  
GÖTTINGEN

DIVERSITÄTSSTRATEGIE DER  
GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT GÖTTINGEN

*Die inklusive und transformative Diversitätsstrategie der Universität Göttingen entstand in einem partizipativ angelegten Prozess und wurde in allen relevanten Gremien der Universität, insbesondere auch im Senat, diskutiert und vom Präsidium zustimmend zur Kenntnis genommen. Der hier veröffentlichte Stand leitete die Diversitätsarbeit in der Universität seit 2016 an.*

*Die Universität Göttingen hat von 2016 bis 2019 erfolgreich am Diversity Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes teilgenommen und wurde am 20.02.2019 zertifiziert. Das Audit wurde für die Umsetzung der Diversitätsstrategie genutzt.*

*Haben Sie Fragen oder Anregungen zur Weiterentwicklung der Diversitätsstrategie? Dann wenden Sie sich bitte an:*

*Dr. Doris Hayn  
Stabsstelle Chancengleichheit  
und Diversität  
doris.hayn@zvw.uni-goettingen.de*

## VORWORT DER VIZEPRÄSIDENTIN FÜR STUDIUM, LEHRE UND CHANCENGLEICHHEIT



### LIEBE MITGLIEDER UND ANGEHÖRIGE DER UNIVERSITÄT GÖTTINGEN,

es freut mich, dass Sie sich über unsere Diversitätsstrategie informieren möchten.

Die Universität Göttingen möchte ihre Mitglieder und Angehörigen bestmöglich darin unterstützen, ihre Fähigkeiten zu entfalten und weiterzuentwickeln, um ihr Studium erfolgreich abzuschließen und herausragende Leistungen im Beruf erbringen zu können.

Den Ausgangspunkt dafür bildet der sog. 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 und Wertsetzung sowie institutionelle und gesellschaftliche Rahmenbedingungen zusammenspielen.

Für Bildungsinstitutionen wie die Universität Göttingen heißt dies nicht nur, ein wertschätzendes und möglichst vorurteilsfreies Forschungs-, Arbeits- und Studienumfeld zu schaffen, die Förderung von individuellen Potenzialen, von Kreativität und Innovation sowie Diskriminierungsschutz zusammenzudenken. Dies bedeutet gleichzeitig, die Rahmenbedingungen in Studium, Lehre und Forschung sowie im wissenschaftsunterstützenden Bereich für alle zu verbessern. Denn dies ist der entscheidende Schlüssel dafür, die Universität Göttingen für die besten Studierenden, Forschenden und Beschäftigten dauerhaft attraktiv zu machen.

Dies hat die Universität Göttingen in ihrer Diversitätsstrategie programmatisch angelegt. Diese ist *inklusiv*, insofern sie darauf zielt, die Universität „zum Wohle aller“ diversitätsorientiert weiterzuentwickeln. Sie ist zudem *transformativ*, da die Universität als *engaged university* verändernd in ihr regionales, städtisches und weiteres Umfeld hineinwirken und auch dort eine diversitätsorientierte Weiterentwicklung initiieren möchte.

Die vorliegende inklusive und transformative Diversitätsstrategie ist zugleich (Zwischen-) Ergebnis, Ausgangspunkt und Rahmen der diversitätsorientierten Organisationsentwicklung an der Universität Göttingen. Mit der erfolgreichen Teilnahme am Diversity Audit des Stifterverbandes von 2016 bis 2019 hat die Universität Göttingen entscheidende Schritte dafür getan, ihre Diversitätsstrategie umzusetzen. Auch nach der Verleihung des Zertifikats für das Audit „Vielfalt gestalten“ ist die vorliegende Strategie stetiger Referenzpunkt der weiteren Diversitätsarbeit an unserer Universität.

Dass die Universität Göttingen den Auditierungsprozess so produktiv nutzen und mehrere Teilprojekte erfolgreich bearbeiten konnte, war nur durch das hohe Engagement zahlreicher Akteur\*innen auf zentraler und dezentraler Ebene möglich. Ihnen allen gilt meine Anerkennung und mein herzlicher Dank. Für die strukturierte Gestaltung dieses Prozesses danke ich der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität, und insbesondere deren Leiterin, Dr. Doris Hayn, sowie der Leitung des Bereichs Diversität in der Stabsstelle, Dr. Daniela Marx.

Die inklusive und transformative Diversitätsstrategie der Universität ist zugleich selbst Teil des organisationalen Veränderungsprozesses: Sie wird im Zusammenspiel mit gesellschaftlichen, wissenschaftspolitischen und hochschulinternen Debatten, vor dem Hintergrund neuer Erkenntnisse aus Forschung und Praxis und insbesondere mit dem konkreten „Tun“ aller, die an der Universität Göttingen studieren und arbeiten, kontinuierlich weiterentwickelt werden.

Dies mit zu gestalten, ist mir ein zentrales Anliegen und eine große Freude. Deshalb freue ich mich auch, falls Sie Anregungen für die Weiterentwicklung der Diversity Strategie haben sollten.

*Prof. Dr. Andrea D. Bührmann  
Vizepräsidentin für Studium, Lehre  
und Chancengleichheit  
Göttingen, Mai 2019*

## PRÄAMBEL

Die Georgia Augusta ist den Werten der Aufklärung eng verbunden. Als forschungsstarke, international orientierte Universität ist sie Teil eines herausragenden Forschungsumfelds (Göttingen Campus). Die Universität Göttingen legt größten Wert auf exzellente Ergebnisse in Studium, Lehre, Nachwuchsförderung und Forschung. Deshalb fördert sie eine Wissenschafts- und Arbeitskultur, die allen Mitgliedern und Angehörigen der Universität gleiche Chancen ermöglicht und sie in der Entfaltung ihrer Talente und Potenziale fördert – unabhängig von Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, Religion oder Weltanschauung, Behinderung oder chronischer Krankheit, ethnischer und sozialer Herkunft sowie unabhängig von ihren unterschiedlichen Erfahrungshintergründen und Lebenssituationen. Durch diese erkennbare Kultur von Gleichstellung und Diversität wird die Universität Göttingen im Kontext des Göttingen Campus langfristig weitere herausragende Forschende, Lehrende und Studierende anziehen.

Die Universität Göttingen hat im Frühjahr 2016 unter breiter Beteiligung von Vertreterinnen und Vertretern aus Präsidium, Senat und Senatskommission für Gleichstellung und Diversität, Fakultäten, Abteilungen und Stabsstellen, zentralen Einrichtungen, Personalrat, der Studierenden, des Studentenwerks sowie der Schwerbehindertenvertretung

die vorliegende Diversitätsstrategie erarbeitet und im Lenkungsausschuss Diversität abgestimmt.

Die Senatskommission für Gleichstellung und Diversität hat die Strategie am 30.06.2016 befürwortet. Der Senat hat die Strategie am 26.10.2016 diskutiert.

Die Diversitätsstrategie der Universität Göttingen hat programmatischen Charakter. Sie verbindet die vielfältigen, bereits bestehenden diversitätsbezogenen Aktivitäten an der Universität Göttingen in einer gemeinsamen Ziel- und Umsetzungsperspektive und ermöglicht eine Bündelung aller Kräfte für eine kontinuierliche Weiterentwicklung hin zu einer Organisation, in der Vielfalt Normalität ist.



## ZIELE

**Wir stellen uns** mit der Diversitätsstrategie den Anforderungen, die sich für eine zukunftsorientierte Universität aus dem gesellschaftlichen Wandel ergeben. Wir erkennen die Heterogenität der Mitglieder und Angehörigen der Universität an, begreifen Diversitätspolitik als Querschnittsaufgabe der Hochschulentwicklung und öffnen uns für neue Zielgrup-

pen. Querschnittsaufgabe bedeutet, dass nicht nur einzelne Beauftragte und ausgebildete Fachkräfte, sondern *alle* Mitglieder und Angehörigen der Universität aufgefordert sind, *alle* Strukturen und Prozesse in *allen* Handlungsfeldern – wie Forschung, Studium, Lehre, Wissenstransfer und Wissenschaftsmanagement – diversitätsgerecht zu gestalten.



*Aufbruch – Kirschblüte auf dem Campus*



**Wir wollen** mit einer diversitätsgerechten Organisationsstruktur und -kultur sowohl die für innovative Forschung und Lehre grundlegenden Ideen- und Kreativitätspotenziale freisetzen als auch zur Realisierung von Bildungschancen für Studierende und Nachwuchswissenschaftler\*innen mit unterschiedlichen Hintergründen beitragen.

Dies erfordert ein Studien- und Arbeitsumfeld, in dem Stereotype und Vorurteile reflektiert und beseitigt werden: Alle Angehörigen der Universität Göttingen sollen Wertschätzung und Förderung erfahren. Ein solches Umfeld soll dazu beitragen, herausragende Leistungen zu ermöglichen.

**Wir wollen** durch die Verbindung von Diversitätspolitik mit dem Abbau von Diskriminierung die Zukunftsfähigkeit der Universität Göttingen stärken. Die Universität hat dieses Bestreben 2006 in ihrem Leitbild verankert und 2015 durch die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt unterstrichen. Sie hat bereits vielfältige Schritte in Richtung einer breiten Sensibilisierung und einer Befähigung zu Studien- und Arbeitserfolgen unternommen, die auch durch eine nachhaltige Veränderung von Strukturen gerahmt werden.



*Perspektivwechsel*

## DIVERSITÄTSSTRATEGIE DER UNIVERSITÄT GÖTTINGEN

Die Universität Göttingen verpflichtet sich einer Diversitätsstrategie, die ihre Besonderheiten berücksichtigt:

Die Universität Göttingen strebt danach, *exzellentes Studieren und Arbeiten* für alle Mitglieder und Angehörigen zu ermöglichen. Zugleich erweitert sie den „Pool der Exzellenz“ in Forschung, Studium, Lehre, Wissenstransfer und Wissensmanagement.

Die Universität Göttingen entwickelt eine *diversitätsgerechte Organisationsstruktur und -kultur*, die den Mitgliedern und Angehörigen der Universität *gleiche Chancen* sowie *Schutz vor Diskriminierung* bietet und die Rahmenbedingungen für alle verbessert.

Die Universität Göttingen legt ihren Bestrebungen und Aktivitäten ein *Diversitätsverständnis* zugrunde, das Unterschiede *und* Gemeinsamkeiten erfasst. Sie versteht Diversität als Normalität, nicht als Abweichung.

Die Universität Göttingen berücksichtigt das Zusammenwirken unterschiedlicher Vielfaltdimensionen (*Intersektionalität*) bei Privilegierungen und Benachteiligungen. Sie geht von Bedarfen und Erfahrungen aus, und nimmt – wo notwendig und sinnvoll – bestimmte Zielgruppen in den Blick.

Die Universität Göttingen nutzt den *Befähigungsansatz*, d.h. die Ressourcen der Menschen werden als Ausgangspunkt für deren Studien- und Arbeitserfolge betrachtet. Sie werden darin unterstützt, ihre Fähigkeiten zu entfalten und weiterzuentwickeln, um ihr Studium erfolgreich abzuschließen und herausragende Leistungen im Beruf erbringen zu können.

Die Universität Göttingen agiert als *engaged university*. Das heißt, sie wirkt auf vielfältige Weise über ihre Grenzen hinaus – in den Göttingen Campus, die Stadt, die Region und die Gesellschaft. Sie verdeutlicht im Rahmen ihrer Möglichkeiten, dass die Auseinandersetzung mit Diversität eine der großen gesellschaftlichen Herausforderungen unserer Zeit ist und dafür zusätzliche Ressourcen erforderlich sind.

Die Universität Göttingen ist einer *forschungsbasierten Diversitätsstrategie* verpflichtet, die aktuelle Forschungsergebnisse ebenso berücksichtigt wie Ansätze guter Praxis.



## HINTERGRUND DER DIVERSITÄTSSTRATEGIE STRATEGISCHE VERANKERUNG VON DIVERSITÄT

Diversität ist an der Universität Göttingen bereits als Strategieelement und als Entwicklungsziel und somit auch als Teil der Profilbildung verankert:

### **LEITBILD DER UNIVERSITÄT 2006**

„Die Georg-August-Universität will zur Verwirklichung der Gleichberechtigung und zur Überwindung aller dem entgegenstehenden geschlechtsbedingten, ethnischen, kulturellen, sozialen und religiösen Benachteiligungen beitragen.“

### **ZIELVEREINBARUNG DER UNIVERSITÄT MIT DEM LAND NIEDERSACHSEN 2010–2012**

Strategische Kernziele: Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG und des Gleichstellungsprogramms im Rahmen des Professorinnenprogramms, Weiterentwicklung der familiengerechten Universität; Ziele: Gleichstellungs- und Diversitätsaspekte werden im Rahmen der Qualitätsentwicklung, bei der Förderung akademischer Karrieren und bei der Studien-, Studienfinanzierungs- und Karriereberatung berücksichtigt.

### **ZUKUNFTSKONZEPT II DER UNIVERSITÄT 2011/12**

„Daher werden wir hier zusätzlich zu Gleichstellung eine Diversitätsstrategie aufzeigen. Die Kreativität, die dem Göttingen Spirit entspricht, basiert dar-

auf, dass sich die Potenziale der beiden Geschlechter, aller Altersgruppen, der unterschiedlichen ethnischen, religiösen und sozialen Gruppen, Menschen mit verschiedenen sexuellen Orientierungen sowie der Menschen mit Behinderungen entfalten können. Diese Diversitäten im Alltag tatsächlich zu berücksichtigen, ist eine Aufgabe, die an der Universität noch keineswegs vollständig bewältigt ist. Sie sieht die Notwendigkeit, institutionelle Wege zu etablieren, um Diversität zu reflektieren und zu befördern, sie lebbar zu machen und neue Möglichkeiten zu eröffnen, von ihr zu lernen.“

### **STRATEGISCHE MASSNAHMEN DER UNIVERSITÄT 2012**

„Nur eine erkennbare Kultur der Gleichstellung, Diversität und Familienfreundlichkeit am Göttingen Research Campus wird den Standort auch langfristig für herausragende Forschende und Lehrende attraktiv machen“; Ausbau von Geschlechter- und Diversitätsforschung zu einem Forschungsschwerpunkt; Fokus auf Gleichstellungs- und Diversitäts-Aspekte bei Maßnahmen zur Nachwuchsförderung.

### **INTERNATIONALISIERUNGS- STRATEGIE DER UNIVERSITÄT 2013**

„Konzeptionelle Grundlage der Internationalisierungsstrategie der Universität Göttingen ist es, kulturelle Vielfalt als Ressource zu begreifen, deren Nutzung einen entscheidenden Mehrwert für Forschung und Lehre darstellt“.

### **ENTWICKLUNGSPLAN DER UNIVERSITÄT 2013–2018**

„Die Universität will [...] sich verstärkt für ein erfolgreiches Diversitätsmanagement einsetzen. [...] Die Universitätsleitung und der Senat werden sich entschlossen und kreativ für Strategien der Inklusion aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einsetzen und diese Strategien als Qualitätskriterien in Planungs-, Entscheidungs- und Umsetzungsprozessen einbeziehen. Der Ausbau inter- und transdisziplinärer Geschlechter- und Diversitätsforschung und entsprechender Studiengänge soll der Universität ein weiterentwickeltes Profil auch im Bereich der Gleichstellungsfragen geben.“

### **UMSETZUNG UND WEITERENT- WICKLUNG DES GLEICHSTEL- LUNGSKONZEPTS DER UNIVERSITÄT IM RAHMEN DES PROFESSORINNEN- PROGRAMMS II 2014**

„Kulturwandel beschleunigen: Die größte gleichstellungspolitische Herausforderung

der nächsten Jahre wird die Verbreiterung einer geschlechter- und familiengerechten Wissenschafts- und Arbeitskultur sein [...]. Ein solcher Kulturwandel erfordert [...]. die Verzahnung der Gleichstellungspolitik mit dem im Aufbau befindlichen Diversity Mainstreaming.“

### **CHARTA „FAMILIE IN DER HOCH- SCHULE“, STATEMENT DER UNIVERSITÄT ZUR UNTERZEICHNUNG 2014**

„Die Universität Göttingen ist sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung in Bezug auf die Vereinbarkeit von Wissenschaft/ Studium/ Beruf und Familie bewusst. Sie setzt sich dafür ein, durch gleichstellungsorientierte, familienfreundliche Studien- und Arbeitsbedingungen allen ihren Mitgliedern und Angehörigen Zeit für Familien- und Fürsorgeaufgaben zu ermöglichen. Familie wird als soziale Beziehung verstanden, in der Menschen längerfristig Verantwortung füreinander übernehmen.“



### **ZIELVEREINBARUNG DER UNIVER- SITÄT MIT DEM LAND NIEDERSACH- SEN 2014–2018**

Teilhabe ermöglichen und Bildungs-

potenziale mobilisieren; Geschlechtergerechtigkeit (...) durch den weiteren Ausbau und die weitere Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit auf zentraler und dezentraler Ebene realisieren.

### **UNIVERSITÄT GÖTTINGEN: POSITIONEN UND PERSPEKTIVEN 2014–2024**

„Die Universität verfolgt eine umfassende Gleichstellungs- und Diversitäts-Strategie und fördert damit die Chancengleichheit aller ihrer Mitglieder und Angehörigen unabhängig von Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, Religion oder Weltanschauung, Behinderung oder chronischer Krankheit, ethnischer und sozialer Herkunft.“

### **CHARTA DER VIELFALT, UNTERZEICHNUNG DURCH DIE UNIVERSITÄT 2015**

„Die Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Talenten eröffnet Chancen für innovative und kreative Lösungen. Die Umsetzung der ‚Charta der Vielfalt‘ in unserer Organisation hat zum Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder

Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.“



**charta der vielfalt**



### **PERSPEKTIVEN FÜR KARRIEREWEGE AN DER UNIVERSITÄT GÖTTINGEN 2015**

„Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Diversität sind wichtige Querschnittsdimensionen der Personalentwicklung an der Universität.“

## **WELTOFFENE HOCHSCHULEN GEGEN FREMDEN- FEINDLICHKEIT**

### **GRUNDORDNUNG DER UNIVERSITÄT GÖTTINGEN 2016**

„Die Universität trägt in ihren Aufgabebereichen aktiv zur Verwirklichung der Gleichberechtigung aller Menschen bei [...]. Insbesondere fördert sie die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, trifft Vorkeh-

rungen zur Vermeidung von Verstößen gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und trägt Sorge, dass die Hochschulangebote möglichst barrierefrei in Anspruch genommen werden können.“

### **INKLUSIONSVEREINBARUNG DER UNIVERSITÄT GÖTTINGEN 2018**

Inklusion ist Teil der Diversitätsorientierung der Georg-August-Universität. [...] Langfristiges Ziel ist es, über Einzelmaßnahmen wie Beratungs- und Unterstützungsangebote für einzelne Zielgruppen hinaus grundlegende Strukturveränderungen und einen nachhaltigen Kulturwandel an der Universität anzustoßen.“



**VIelfALT**   
**GESTALTEN**  
**DIVERSITY-AUDIT**  
**DES STIFTERVERBANDES**  

---

**ZERTIFIKAT 2019**

### **LEITBILD FÜR DAS LEHREN UND LERNEN DER UNIVERSITÄT GÖTTINGEN 2018**

„Die enge Verzahnung von Digitalisierung, Internationalisierung und Diversitätsorientierung sowie die forschungsorientierte Lehre schaffen wichtige Voraussetzungen für ein qualitätsgesichertes erfolgreiches Studium am Göttingen Campus.“

### **ZIELVEREINBARUNG DER UNIVERSITÄT MIT DEM LAND NIEDERSACHSEN 2019–2021**

„Die Universität Göttingen betrachtet die Herstellung von Chancengleichheit bzw. -gerechtigkeit als Qualitätskriterium und Querschnittsaufgabe. [...] Die Universität wird in 2019 das Diversity Audit des Stifterverbandes erfolgreich beenden und universitäre Strukturen, Prozesse und Verfahren auf der Basis der Audit-Ergebnisse diversitätsorientiert weiterentwickeln. Die im Auditierungsprozess konzipierten Teilprojekte werden erfolgreich weitergeführt und die Teilprojekte „Erarbeitung einer Handreichung Barrierefreiheit in der IT“ sowie eine „Handreichung Diversität in Personalprozessen (insb. Personalauswahl)“ bis Ende 2019 implementiert. Das Ziel ist erreicht, wenn Ende 2019 diese zwei Teilprojekte des Diversity Audits implementiert sind.“

## AUSGANGSPUNKTE DER DIVERSITÄTSSTRATEGIE: STÄRKEN, HERAUSFORDERUNGEN UND ENTWICKLUNGSPOTENZIALE

Die Auseinandersetzung mit Diversität findet an der Universität Göttingen auf unterschiedlichen Ebenen statt und wird durch das Engagement verschiedener Akteur\*innen getragen. Aus der Analyse der Stärken, Herausforderungen und Entwicklungspotenziale wurde die Diversitätsstrategie entwickelt.

### STÄRKEN

Diversität ist bereits als Gegenstand der Strategie der Universität Göttingen und als Entwicklungsziel verankert.

Diversitätsbezogene Aktivitäten werden gleichzeitig Top-down und Bottom-up entwickelt und implementiert. Das Engagement für eine diversitätsgerechte Weiterentwicklung der Universität Göttingen wird von einer Vielzahl an Akteur\*innen auf zentraler und dezentraler Ebene getragen.

Bereits seit rund zehn Jahren werden zahlreiche diversitätsorientierte Maßnahmen umgesetzt, die einzelne oder mehrere Zielgruppen adressieren oder zielgruppenübergreifend angelegt sind (teils ohne das ‚Etikett‘ Diversität).

Die bestehenden Aktivitäten sind auf eine diversitätsgerechte Gestaltung der Universität Göttingen und/ oder auf den Abbau von Diskriminierung ausgerichtet (u.a. durch Verknüpfung von bewährten Politiken der Geschlechtergleichstellung und der Inklusion von Menschen mit Behinderungen mit Diversitätspolitik).

Die Universität Göttingen verfügt über eine innovative Internationalisierungsstrategie, die zur Förderung von Vielfalt an der Universität Göttingen beiträgt.

Im Lenkungsausschuss Diversität werden schon jetzt die Aktivitäten unterschiedlicher Akteur\*innen abgestimmt.



*Angebot der Universität: Antidiskriminierungsberatung für Studierende*

## HERAUSFORDERUNGEN UND ENTWICKLUNGSPOTENZIALE

Die Entwicklung einer diversitätsgerechten Organisationsstruktur und -kultur erfordert es, ...

... über Studieninteressierte und Studierende hinaus *alle Beschäftigten und Angehörigen* – im wissenschaftlichen und im wissenschaftsunterstützenden Dienst – noch systematischer in den Blick zu nehmen,

... neben den Dimensionen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität) *weitere*

*Diversitätsdimensionen* wie soziale Herkunft, Bildungsbiografie, Lebenssituationen/-lagen/-ziele, gesundheitliche und finanzielle Situation einzubeziehen. Bei Studierenden sind zudem Lernstile, Sprachkenntnisse und Vorwissen/ Stärken relevant, bei Beschäftigten Qualifikation/ Ausbildung, Eingruppierung, Beschäftigungsdauer und Funktion.

... weiterhin sowohl *zielgruppenübergreifende*, intersektional angelegte als auch *zielgruppenorientierte* Maßnahmen zu entwickeln,

... Individuallösungen (Einzelfallentscheidungen) noch stärker mit *strukturellen Lösungen* zu kombinieren,



Kick-Off-Veranstaltung zum Diversity Audit



... infrastrukturelle, einschließlich bauliche *Barrieren abzubauen*,

... einen Schwerpunkt auf die Weiterentwicklung von *Strukturen und Prozessen* zu legen,

... die Verantwortung dafür von allen Mitgliedern und Angehörigen der Universität Göttingen einzufordern (*Mainstreaming*) anstatt an Einzelne zu delegieren,

... auf breiter Ebene zu sensibilisieren und damit die *Motivation* zur Mitwirkung zu fördern,

... bestehende Ansätze zur Erfassung von Diversität in einem *Diversity-Monitoring* zu bündeln, um (quantitative) Veränderungen im Zeitverlauf abzubilden, und zugleich (qualitativ) die Situation von Studierenden und Beschäftigten sowie den Umgang mit Diversität und die Wirkung von Maßnahmen zu erfassen,

... noch stärker in den *Göttingen Campus und darüber hinaus*, in Stadt und Region Göttingen sowie in die Gesellschaft, zu wirken,

... Diversitätspolitik *nachhaltig* anzulegen, *klare Verantwortungs- und Arbeitsstrukturen* zu schaffen, bestehende Kräfte zu bündeln und mit entsprechenden *Ressourcen* zu hinterlegen.



*Engagierte Diskussionen im Rahmen des Kick-Off-Workshops*

#### BILDRECHTE

---

S. 3: Christoph Mischke

S. 5: Klein und Neumann

S. 6, 7, 14, 15: Peter Heller

Georg-August-Universität Göttingen

Prof. Dr. Andrea D. Buehrmann

Vizepräsidentin der Universität Göttingen für Studium, Lehre und Chancengleichheit

T 0551 39 21025 . [andrea-dorothea.buehrmann@zvw.uni-goettingen.de](mailto:andrea-dorothea.buehrmann@zvw.uni-goettingen.de)