



Universität Stuttgart

Intelligent durch Vielfalt

Diversity-Konzept





”

Vielfalt ist essentiell: für exzellente Wissenschaft, für erfolgreiche Teams und unsere persönliche Entwicklung. Die Vielzahl von Perspektiven ist die Basis für erfolgreiches Lernen, respektvolles Handeln und wichtiger Teil unserer Universitätskultur.

Prof. Dr. Monilola Olayioye
Prorektorin für Wissenschaftlichen Nachwuchs
und Diversity



Inhaltsverzeichnis

Leitgedanke	8
Diversity-Modell der Universität Stuttgart	9
Diversity-Strategie an der Universität Stuttgart	10
Organisationsstruktur des Diversity Managements.....	12
Unser Verständnis von Diversity	14
Gender.....	16
Lebensentwurf	17
Alter	17
Gesundheit	19
Soziale Herkunft.....	20
Nationalität & Kultur.....	20
Fachliche Ausrichtung.....	21
Auswahl an Maßnahmen	23
Ausblick.....	24
Von A bis Z: Akteur*innen, Services und Einrichtungen.....	26
Impressum.....	29

Leitgedanke

Verschiedene Fachkulturen, die Heterogenität unserer Studierenden, die hohe Zahl an internationalen Studierenden und Forschenden sowie alle Mitarbeiter*innen mit ihrer persönlichen Geschichte prägen unsere Universität. Den individuellen Werdegang einer jeden Person in unseren Universitätsalltag zu integrieren, ist uns daher ein besonderes Anliegen.

Die Auseinandersetzung mit verschiedenen Lebensentwürfen und Weltanschauungen erweitert unsere Perspektiven und bietet Chancen, die wir schätzen und ergreifen. Als *Intelligentes System für eine zukunftsfähige Gesellschaft* ist die Universität Stuttgart in der Lage, wissenschaftliche, technische wie auch gesellschaftliche Herausforderungen früh zu erkennen und zu meistern. Entsprechend ihrer Vision ist die Universität anpassungsfähig und agil, und setzt die Potenziale ihrer Mitglieder effizient und gewinnbringend ein.

Die besten Köpfe bringen wir an der Universität Stuttgart zusammen und überwinden disziplinäre Grenzen. Die Universität bildet global und integrativ denkende sowie verantwortlich handelnde Persönlichkeiten für Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft aus. Gleichzeitig profitiert sie als lernendes System von den individuellen Stärken und Erfahrungen, vom Ideenreichtum und Engagement aller Universitätsmitglieder und verdankt ihnen ihre Qualität und Erfolge. Dadurch überzeugt sie auf weltweiter Ebene als attraktive Studien- und Forschungsstätte und als zuverlässige Arbeitgeberin.

Das Diversity-Modell der Universität Stuttgart

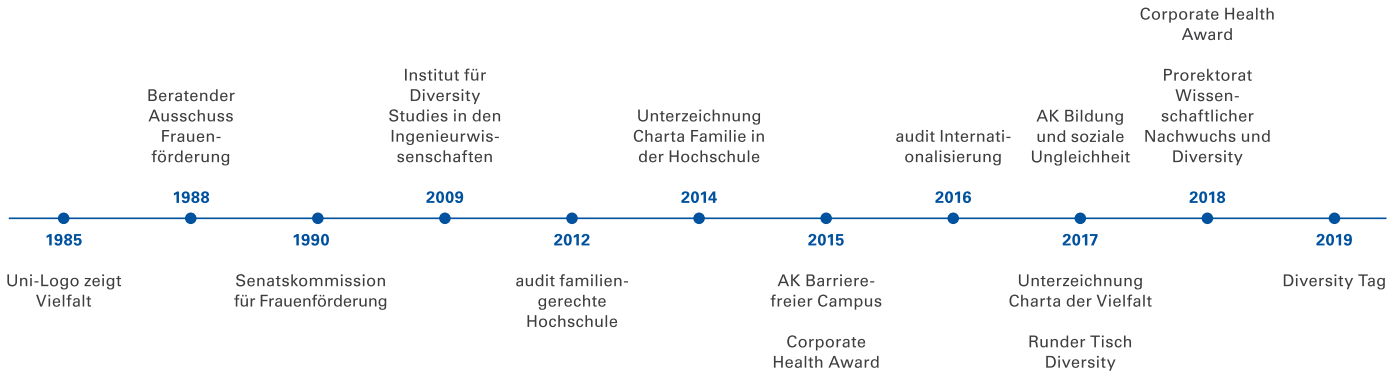
Als **Stuttgarter Weg** prägt der Leitgedanke der vernetzten Disziplinen das besondere Profil der Universität Stuttgart und ist zu einem ihrer Markenzeichen geworden. Kulturelle Vielfalt und die konsequente Zusammenarbeit komplementärer Fachdisziplinen fördern unterschiedliche Denkansätze. In Verbindung mit einer agilen Verwaltungsstruktur eröffnet dies einzigartige Möglichkeiten und erhöht die Wettbewerbskraft der Universität Stuttgart. Daher stärkt die Universität Stuttgart die Vernetzung verschiedener thematischer und methodischer Wissenszugänge in Forschung und Lehre. Dies gelingt durch die Integration ihrer Ingenieur-, Natur-, Geistes- und Wirtschafts- und Sozialwissenschaften auf der Grundlage disziplinärer Spitzenforschung. Darüber hinaus fördert sie die Zusammenarbeit der Forschungsbereiche mit dem wissenschaftsstützenden Bereich in Technik und Verwaltung und möchte weiterhin, über alle Handlungsfelder und Statusgruppen hinweg, auf die Bereicherung durch Dialog und Austausch setzen.

Auch als Forschungsthema wird die Universität Stuttgart Diversity in Zukunft weiter fördern. Ende 2009 wurde hierzu das **Institut für Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften** an der Universität Stuttgart eingerichtet. Das IDS untersucht das Innovationspotenzial von Vielfalt und Unterschieden in sozio-technischen Systemen im Kontext der digitalen Transformation.

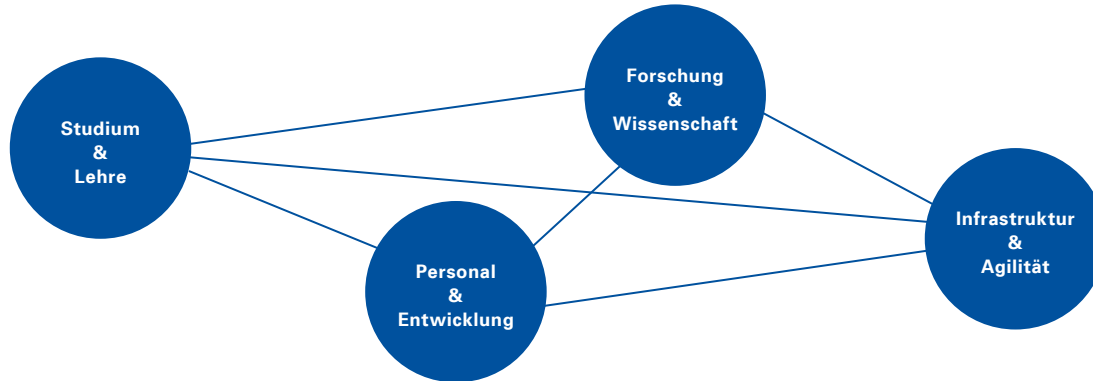
Diversity-Strategie an der Universität Stuttgart

Als Arbeitgeberin fördert die Universität Stuttgart alle ihre Beschäftigten und ermöglicht ihnen die Ausschöpfung des individuellen Potenzials. Sie gibt Raum für Diversität und Chancengleichheit sowie für einen fairen Umgang miteinander – unabhängig von Status, Alter, Glaube, Hautfarbe, Behinderung, sexueller Orientierung und Geschlecht. Die Bedeutung von Diversity ist im Leitbild der Universität Stuttgart festgeschrieben. Ausdruck finden sie zudem im Slogan **Intelligent durch Vielfalt**. Auch die Bildmarke des Logos der Universität Stuttgart symbolisiert die Universität als pluralistische Einheit einer Vielzahl von Institutionen, Menschen und Meinungen.

Die Universität Stuttgart blickt auf zahlreiche Erfolge ihrer Gleichstellungspolitik zurück und verfügt über viele Einrichtungen sowie Einzelmaßnahmen, die stets weiterentwickelt werden. Einige Aktionen und Meilensteine, die im Zusammenhang mit Diversity stehen, sind auf dem Zeitstrahl dargestellt.

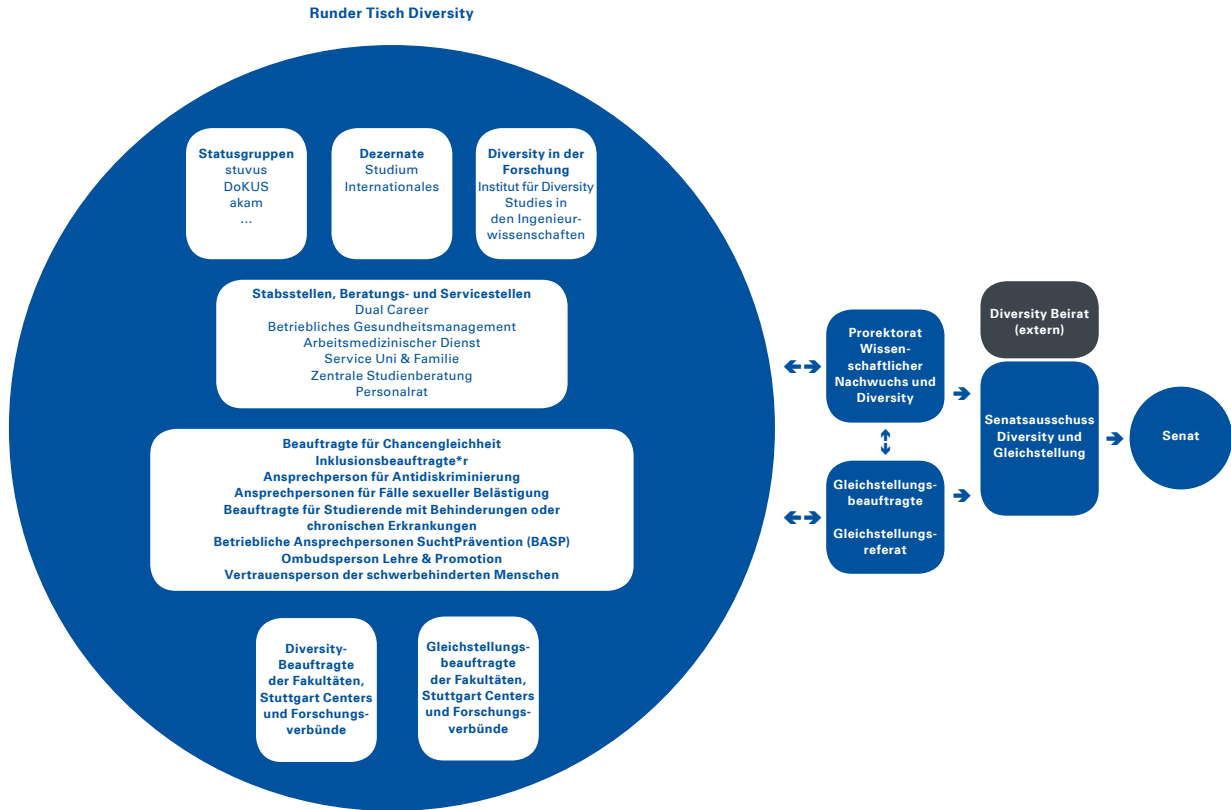


Für ihr Diversity Management hat die Universität Stuttgart die Handlungsfelder **Forschung & Wissenschaft, Studium & Lehre, Personal & Entwicklung** sowie Infrastruktur & Agilität gewählt (siehe Abbildung). Als Querschnittsthema nimmt Diversity Bezug auf alle diese Handlungsfelder. Aus ihnen lassen sich in Zukunft Maßnahmen ableiten, die in ihrem Facettenreichtum mehrere Dimensionen enthalten oder berühren. Damit ergänzt das Diversity-Konzept den Gleichstellungsplan und umfasst alle Dimensionen.



Das Handlungsfeld „Infrastruktur und Agilität“ beinhaltet neben Gebäuden und Barrierefreiheit auch Digitalisierung und Mobilität im weitesten Sinne, wie z.B. flexible Personal- und Verwaltungsstrukturen, Interdisziplinarität und Internationalisierung.

Organisationsstruktur des Diversity Managements



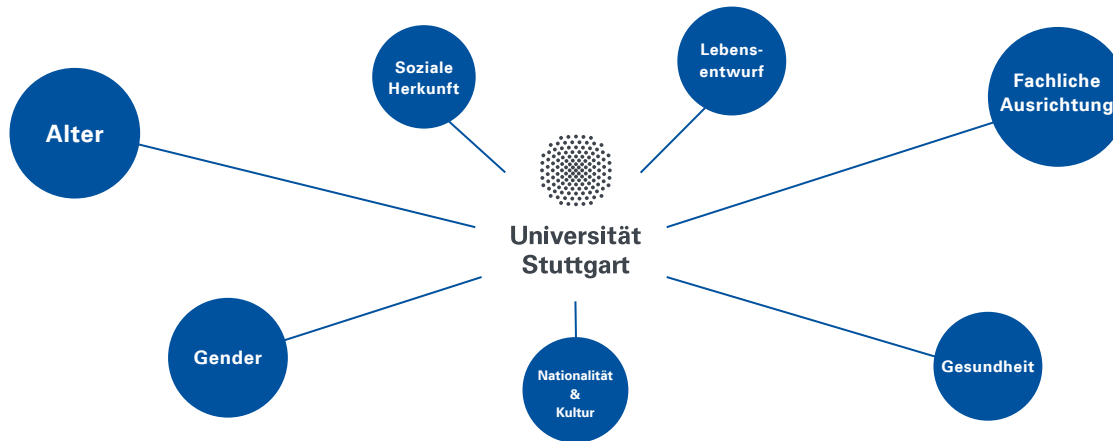
Um das Diversity Management an der Universität Stuttgart entsprechend seiner hohen Bedeutung strategisch zu entwickeln, effizient zu gestalten und auszubauen, gibt es seit 2019 das **Prorektorat für Wissenschaftlichen Nachwuchs und Diversity**. Mit der Verankerung von Diversity in den Leitungsstrukturen möchte die Universität Synergien aus bestehenden Aktivitäten nutzen, Ziele ableiten und Diversity-Maßnahmen aktiv fördern.

Der **Runde Tisch Diversity** dient als Diskussionsforum für die verschiedenen Akteur*innen. Er fördert den Austausch zwischen den Einrichtungen, den Fakultäten und dem Rektorat. Damit ermöglicht diese Vernetzung den Informationsfluss, die Bündelung von bestehenden Maßnahmen sowie die Entwicklung neuer Aktionen. Alle, die mit dem Thema Diversity Berührungspunkte aufweisen, werden von dem*der Prorektor*in für Wissenschaftlichen Nachwuchs und Diversity und von der Gleichstellungsbeauftragten zu einer flexiblen Teilnahme eingeladen. Aus dem Runden Tisch können sich dynamisch und agil Arbeitsgruppen bilden, die spezifische Diversity-Angelegenheiten aus verschiedenen Perspektiven heraus betrachten. Den Fakultäten, Stuttgart Centers und Forschungsverbänden ist es möglich, zusätzlich zu den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten **Diversity-Beauftragte** zu bestimmen. Über den **Senatsausschuss Diversity und Gleichstellung**, unter gemeinsamer Leitung des Prorektorats für Wissenschaftlichen Nachwuchs und Diversity und der Gleichstellungsbeauftragten, können Empfehlungen für Diversity-Maßnahmen in den Senat eingebracht werden. Externe Expertise fließt künftig über den geplanten **Diversity-Beirat** in das Diversity Management der Universität Stuttgart ein.

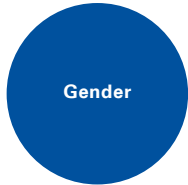
Unser Verständnis von Diversity

Die Universität Stuttgart setzt sich für ein aufgeschlossenes Miteinander ein. Offenheit, Toleranz, Respekt und Fairness sind die Basis für das gemeinsame Wirken im Hochschulalltag und das Erreichen der Organisationsziele.

Die Universität Stuttgart bietet ihren Angehörigen Raum, ihr persönliches Potenzial zu entfalten und erfolgreich in ihren Aufgaben und Zielen zu sein. Dabei bilden **Diversity, Chancengleichheit** und **Inklusion** den Rahmen für ein produktives und effektives Arbeits- und Studenumfeld. Mit ihrem Diversity-Konzept adressiert die Universität die Dimensionen **Gender, Lebensentwurf, Alter, Gesundheit, Soziale Herkunft, Nationalität & Kultur** sowie **Fachliche Ausrichtung**, die alle ihre Handlungsfelder betreffen, und betrachtet sie somit aus intersektionaler Perspektive. Aus diesen Dimensionen leiten wir an der Universität Stuttgart vielfältige Diversity-Maßnahmen ab.







Die Universität Stuttgart ermöglicht allen Personen, unabhängig von ihrem Geschlecht, die gleichen Chancen. Daher fördert sie die Chancengleichheit von Frauen, Männern und Personen weiterer Geschlechter sowie inter- und transgeschlechtlicher Personen im Studium und in allen Ebenen von Wissenschaft, Wissenschaftsmanagement, Verwaltung und Technik. Das übergeordnete Ziel der Dimension Gender ist es, eine Kultur der Wertschätzung und Chancengleichheit zu etablieren. Dem Prinzip des Gender Mainstreaming entsprechend berücksichtigen alle Hochschulangehörigen in ihrem Handeln und in ihren Entscheidungen die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Menschen aller Geschlechter.

Aufgrund der technischen Ausrichtung der Universität Stuttgart wird der Gleichstellung von Frauen und Männern in Studium und Wissenschaft besondere Aufmerksamkeit geschenkt. Die **Gleichstellungsbeauftragte** und das Team des **Gleichstellungsreferats** unterstützen zusammen mit den **Fakultätsgleichstellungsbeauftragten** wissenschaftlich Beschäftigte und Studierende bei der Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags und der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft. Zur Förderung von Frauen in Wissenschaft und Studium verfolgt die Universität Stuttgart ein Life Cycle Konzept mit maßgeschneiderten Angeboten für Schülerinnen, Studentinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen. Die **Beauftragte für Chancengleichheit** ist Ansprechpartnerin für die verschiedenen Belange und Interessen der Frauen an der Universität Stuttgart aus dem Bereich Verwaltung und Technik.

Der **Service Gender Consulting** der Universität Stuttgart berät Wissenschaftler*innen hinsichtlich der Integration von Gender-Aspekten in Forschungsanträge und unterstützt sie bei der



Lebens-
entwurf

Planung und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen. Des Weiteren trägt er zur Sensibilisierung von Führungskräften bei, um sie dazu zu motivieren, die Prinzipien des Gender Mainstreaming in das Portfolio ihres Führungsverständnisses zu integrieren.

Die Universität Stuttgart sieht Gender eng verknüpft mit Lebensentwurf und damit der Vereinbarkeit von Universität und Privatleben. Da unterschiedliche Lebensentwürfe existieren, ergeben sich unterschiedliche Strategien, Leben und Arbeit bzw. Leben und Studium miteinander zu verbinden. Die Universität Stuttgart möchte daher allen ihren Mitgliedern ermöglichen, die für sie optimale Balance individuell gestalten und leben zu können. Nur so kann Leistungsfähigkeit erhalten und Potenzial ideal genutzt werden.



Alter

Das Zentrum für Lehre und Weiterbildung macht Studieren in allen Altersstufen und somit eine persönliche und berufliche Weiterbildung möglich. Zum Angebot gehören vielfältige Lehrveranstaltungen im Rahmen des **Gasthörerstudiums**, die lebenslanges Lernen fördern. Weitere Aspekte des privaten Lebensentwurfs wie etwa außeruniversitäres Engagement, eine nebenberufliche Weiterbildung, aber auch die Herausforderungen, die sich aus familiären Verpflichtungen ergeben, werden in den Fokus genommen. Dieser offene Umgang mit der Diversität in der Lebensgestaltung ist Teil einer wertschätzenden Führungskultur der Universität Stuttgart und mündet in einem vielfältigen Angebot an zielgruppenspezifischen Services und Maßnahmen, flexiblen Arbeitszeitmodellen und Studienbedingungen. Die Universität Stuttgart versteht sich als **familiengerechte Hochschule** und arbeitet kontinuierlich daran, dies in ihren Strukturen, Prozessen und Instrumenten abzubilden und die Bedingungen für ihre Beschäftigten und Studierenden nachhaltig zu verbessern. Ziel ist es, die Attraktivität des Standorts für neue Studierende und hochqualifizierte Wissenschaftler*innen durch **Welcome-Veranstaltungen** sichtbarer





zu machen. Dazu gehört auch der Ausbau der Personalentwicklungskonzepte, des **Betrieblichen Gesundheitsmanagements** und des **Leadership-Programms**.

Physische und psychische Beeinträchtigungen können vorübergehend oder dauerhaft zur Lebenssituation einer Person gehören. Die Gestaltung von gesundheitsgerechten Arbeits- und Studienbedingungen sowie die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen in allen Bereichen des universitären Lebens gehören zum Selbstverständnis der Universität Stuttgart. Unterschiedliche Services, Maßnahmen und Strukturen wurden eingerichtet, die die individuelle gesundheitliche Situation der Universitätsmitglieder berücksichtigen, Nachteile ausgleichen und eine gleichberechtigte Teilhabe am Universitätsleben ermöglichen. Die Beauftragten und Vertretungen der beeinträchtigten Beschäftigten und Studierenden sowie die für die Gesundheitsförderung Zuständigen unterstützen die Universität dabei, ihre Ziele sowie die gesetzlichen Vorgaben umzusetzen und ihre Mitglieder dafür zu sensibilisieren.

Barrierefreiheit in den verschiedenen Bereichen des Arbeitens, Studierens und Forschens ist erklärtes Ziel der Universität Stuttgart, wobei sich diese auf den baulich-technischen Bereich ebenso bezieht wie auf die elektronischen und Print-Medien und auf die strukturell-organisatorische Barrierefreiheit. Bisherige Projekte und Maßnahmen sollen daher für alle Handlungsfelder der Universität zusammengefasst und entsprechend der zielgruppenspezifischen Bedürfnisse und Anforderungen weiterentwickelt werden.

Die Universität Stuttgart steht für Weltoffenheit, Individualität und Gemeinschaftssinn und profitiert stark von der unterschiedlichen Herkunft ihrer Mitglieder, sei es durch deren regionale und internationale Herkunft oder deren kulturelle Identität.



Soziale
Herkunft

Der familiäre und kulturelle Hintergrund wirkt sich ebenfalls auf Studierende und ihre Herangehensweise an das Studium aus. Auch im späteren Arbeitsleben oder in einer wissenschaftlichen Karriere begleiten die eigenen und vermittelten Werte und Traditionen die Personen. Da die Universität Stuttgart allen ihren Mitgliedern den Raum bieten will, sich entsprechend ihres Potenzials zu entfalten, unterstützen zahlreiche Programme und Projekte in der Lehre die Studierenden von den ersten Semestern an, mit dem Ziel, Hindernissen entgegenzuwirken, die durch soziale und bildungskulturelle Ungleichheit entstehen. Die Kooperation mit **ArbeiterKind.de** soll dahingehend intensiviert und bestehende Maßnahmen mit dem Fokus auf die soziale Herkunft weiter ausgebaut werden.



Nationalität
&
Kultur

Unabhängig davon, ob es sich um fachliche oder persönliche Fragestellungen oder Schwierigkeiten handelt, können sich die Studierenden an zuverlässige Ansprechpersonen an der Universität wenden. Diverse Arbeitsgruppen sowie Sprachpatenschaften und unterschiedliche Mentoring-Programme stellen Kontakte zwischen den einzelnen Zielgruppen und passenden Services her und unterstützen neben Studierenden auch Schüler*innen beim Start und im Studium. Exzellente Wissenschaft wird in unserem Verständnis durch einen multiperspektivischen Ansatz möglich, in dem internationale und interkulturelle Perspektiven in Fragestellungen, Methoden, Inhalten, Programmen und Arbeitspraktiken erörtert und in vielfältigen Kooperationen gelebt werden. Daher fördert die Universität Stuttgart ihre **Internationalisierung**. Sie zieht Studierende und Wissenschaftler*innen aus der ganzen Welt an und bringt Absolvent*innen hervor, die in den unterschiedlichsten Kontexten im In- und Ausland verantwortungsvoll zu agieren wissen. Unsere ausländischen Studierenden und Wissenschaftler*innen erweitern unseren Blick im täglichen Austausch. Sie sind zudem wichtige Botschafter*innen für unser Verständnis von Diversity.



Zusätzlich fördern wir die Mobilität unserer eigenen Studierenden und die des wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Personals aus den Bereichen Technik und Verwaltung, um den internationalen Austausch mit der jeweiligen Community zu ermöglichen.

Unser Entwicklungsziel ist es, die interkulturelle Kompetenz in der Verwaltung weiter auszubauen und umfassende Dienstleistungsangebote für die Bedürfnisse einer international ausgerichteten Universität bereit zu stellen. Eine diverse Belegschaft soll auf ein ansprechendes Angebot und mehrsprachige Services zurückgreifen können.

Als eines der Alleinstellungsmerkmale zeigt der intensiv gelebte **Stuttgarter Weg**, was erreicht werden kann, wenn die Wissenschaftler*innen aus einer Vielfalt disziplinärer Spitzenforschung kommend interdisziplinär zusammenarbeiten. Ganz in diesem Sinne entsteht der Erfolg der Universität Stuttgart nur durch die Zusammenarbeit aller Universitätsmitglieder mit ihren unterschiedlichen fachlichen Ausrichtungen und Talenten.



Eine Auswahl an Maßnahmen¹

Studium & Lehre	Forschung & Wissenschaft	Personal & Entwicklung	Infrastruktur & Agilität
Barrierefreier Campus			
Betriebliches Gesundheitsmanagement			
Welcome-Reihe		Dual Career Service	
Kinderbetreuung (Ganztags-, Ferien- Notfallbetreuung)			
Studium Generale			
Service Uni & Familie			
Hochschulsport		Fort- & Weiterbildungsangebote	
AK „Bildung und soz. Ungleichheit“		Betriebliches Gesundheitsmanagement	
AG „Schulkontakte“			
Steering Committee Internationalisierung			
Mentoring-Programme: LifeCycle (Try Science, ...)			
E-Learning		E-Learning	
„Auf dem Weg zur Professur“			
Familiennetzwerke			

¹Stand: November 2019

Ausblick

Das vorliegende und erste Diversity-Konzept dient der Bündelung der Aktivitäten und Positionierung der Universität Stuttgart und wird in den Struktur- und Entwicklungsplans 2021-2025 integriert. Nach Schaffung der organisatorischen Voraussetzungen durch die neue Organisationsstruktur sollen in dieser Zeit Diversity-Bedarfe identifiziert, Entwicklungsziele festgelegt und Maßnahmen daraus abgeleitet und umgesetzt werden. Bei der Umsetzung und Integration in die unterschiedlichen Handlungsfelder möchte die Universität Stuttgart ihre Mitglieder aktiv unterstützen, den Dialog und Austausch über alle Statusgruppen hinweg fördern und die Sichtbarkeit ihrer Diversity-Strategie erhöhen. Dies soll durch die Einrichtung eines Diversity-Fonds gelingen, mit dem erfolgreiche bestehende, geplante und neue Aktionen gefördert und deren Erfolg in der Zukunft auch bewertet werden sollen. Ziel ist daher auch die Definition messbarer Kriterien und die Entwicklung eines Qualitätssicherungskonzepts.



Von A bis Z: Akteur*innen, Service und Einrichtungen

A

- AK Antidiskriminierung
- AK Barrierefreier Campus
- AK Bildung und soziale Ungleichheit
- Ansprechperson für Antidiskriminierung
- Ansprechpersonen für Chancengleichheit und Diversity in den Fakultäten, Stuttgart Centers und Verbundprojekten
- Ansprechpersonen für Fälle sexueller Belästigung

B

- Beauftragte für Chancengleichheit
- Beauftragte für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung
- Betriebliche Ansprechpersonen SuchtPrävention (BASP)

D

- Dezernat 2 Internationales; Internationales Zentrum
- Dezernat 3 Studium; Zentrale Studienberatung
- DoKUS – Promovierendenvertretung der Universität Stuttgart
- Dual Career Programm

F

- Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

G

- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Gleichstellungsbeauftragte
- Gleichstellungsreferat
- GRADUS

I

- Inklusionsbeauftragte*r
- Institut Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften

O

- Ombudsperson Lehre und Promotion

P

- Personalentwicklung
- Personalrat
- Prorektorat Wissenschaftlicher Nachwuchs und Diversity

R

- Runder Tisch Diversity

S

- Senior Advisor International Affairs
- Service Gender Consulting
- Service Uni & Familie
- Sprachenzentrum
- Stabsstelle Berufungsmanagement
- Stuvus – Studierendenvertretung der Universität Stuttgart

V

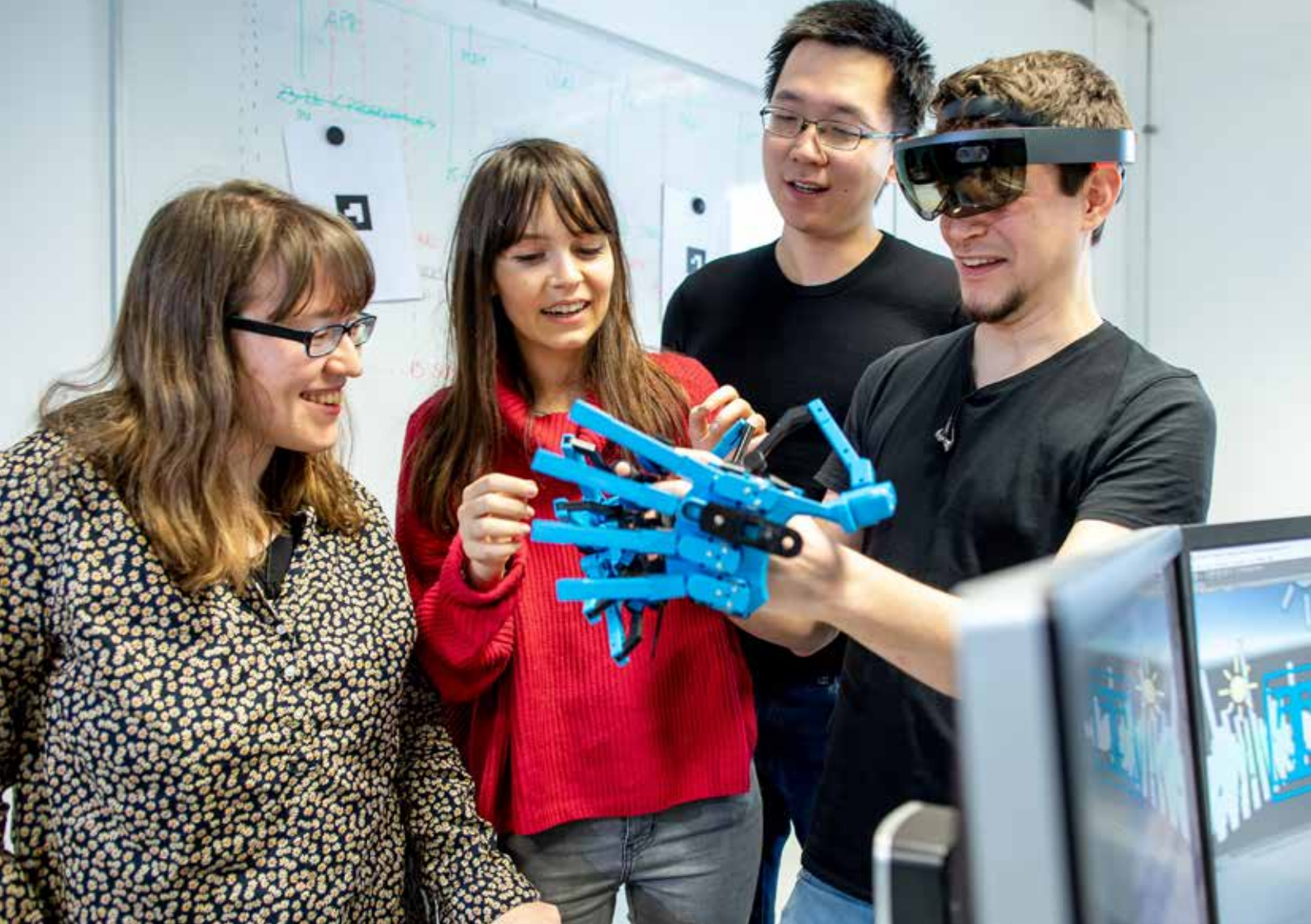
- Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen

W

- Welcome Campus

Z

- zlw – Zentrum für Lehre und Weiterbildung



Impressum

Herausgeber

Universität Stuttgart
Keplerstraße 7
70174 Stuttgart

Redaktion

Prof. Dr. Monilola Olayioye
Katharina Wilhelm

Gestaltung

Francisca Vera-García
Hochschulkommunikation

Stand

März 2020

[www.uni-stuttgart.de/universitaet/profil/
chancengleichheit/](http://www.uni-stuttgart.de/universitaet/profil/chancengleichheit/)

Bildnachweis:

Universität Stuttgart
Uli Regenscheit

Fotos:

Projektteam ESBO DS (European Stratospheric
Balloon Observatory – Design Study)
Institut für Raumfahrtssysteme
Seiten: 1, 13, 20
www.irs.uni-stuttgart.de

Team VisVAR

(Visualization & Virtual/Augmented Reality)
Visualisierungsinstitut
Seiten: 4, 16, 25, 26
www.visus.uni-stuttgart.de

*** Ein großes Dankeschön an alle Teams, die unsere Diversity-Kampagne unterstützt haben.**

www.uni-stuttgart.de/universitaet/profil/chancengleichheit/