

# Diversitätsverständnis im Rahmen des „Selbstverständnis Chancengleichheit“ der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

Stand: Juli 2022

Das Diversitätsverständnis im Rahmen des „Selbstverständnis Chancengleichheit“ der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg wurde am 06.07.2022 vom Senat der Carl von Ossietzky Universität und am 11.07.2022 vom Präsidium der Carl von Ossietzky Universität beschlossen. Erarbeitet wurde es im Rahmen des Diversity Audits des Stifterverbandes „Vielfalt gestalten“.

## Präambel

*Das vorliegende Papier stellt das Diversitätsverständnis der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg im Rahmen ihres Selbstverständnisses zur Chancengleichheit dar. Der Begriff der Chancengleichheit bildet dabei das Dach, unter dem an der Universität Oldenburg die drei Säulen Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Diversität institutionalisiert sind. Der im Rahmen des Diversity Audits des Stifterverbandes neu fokussierte Bereich Diversität wird dabei im Folgenden ausführlicher dargelegt, während die bereits etablierten Bereiche Gleichstellung und Familienfreundlichkeit an anderer Stelle weiter ausgeführt werden.*

Die Carl von Ossietzky Universität Oldenburg setzt sich entschieden für die **Chancengleichheit** aller ihrer Mitglieder, Angehöriger und Gäste ein. Die stetige Erhöhung von Chancengleichheit versteht sie als unverzichtbare Grundlage für die Entfaltung von Talenten und Potenzialen in Studium, Forschung und Lehre, als Teil ihres professionellen Handelns in Verwaltung und Transfer und als Beitrag zur Wahrnehmung ihrer gesellschaftlichen Verantwortung und Vorbildfunktion. Den Schutz vor Benachteiligung und Diskriminierung sieht sie dabei als unabdingbar für eine erfolgreiche Förderung von Chancengleichheit. Gleichzeitig erfolgt das Streben nach Chancengleichheit im Wissen

darum, dass an der Universität immer auch gesellschaftliche Ungleichheitsverhältnisse (re-)produziert werden. Diese eigene Mitwirkung an der Produktion von Ein- und Ausschlüssen im Kontext der Institution Universität gilt es stets mit zu reflektieren.

Der gemeinsame Einsatz für Chancengleichheit ist an der Universität Oldenburg in den drei Säulen **Gleichstellung**, **Familienfreundlichkeit** und **Diversität** institutionalisiert. Ziel ist die gleichberechtigte Teilhabe aller Universitätsmitglieder, -angehöriger und -gäste unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter, gesundheitlicher Beeinträchtigung, ethnischer oder sozialer Herkunft, Bildungshintergrund, Sprache, Religion oder Weltanschauung sowie der Familiensituation. An Universitäten bestehen strukturelle Abhängigkeitsverhältnisse, insbesondere zwischen den verschiedenen Statusgruppen, die sich auf unterschiedliche soziale Gruppen ungleich auswirken können. Die Universität Oldenburg verpflichtet sich, soziale Ungleichheiten auf allen Ebenen der Universität zu reflektieren, für diese zu sensibilisieren und strukturellen Ausgrenzungen entgegenzuwirken. Sie stellt sich offensiv gegen jegliche Diskriminierung und berücksichtigt die Verschränkung verschiedener Formen sozialer Ungleichheit (Intersektionalität). Damit fördert sie eine teilhabegerechte, inklusive und diskriminierungsärmere Studier-, Forschungs- und Arbeitsumgebung für alle.

## Gleichstellung

Die Universität Oldenburg hat eine besondere gesetzlich fest verankerte Verpflichtung, durch die Förderung von Frauen die Chancengleichheit von Frauen und Männern aller Statusgruppen in ihren unterschiedlichen Lebenssituationen durchzusetzen, Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts entgegenzutreten, auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken und zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung beizutragen. Sie steht in der Tradition engagierter und erfolgreicher Frauenförderung, die sie insbesondere auf den weiteren Abbau von Unterrepräsentanzen, die Erhöhung des Frauenanteils an der akademischen Selbstverwaltung sowie die geschlechtergerechte Gestaltung von Arbeitsbedingungen und Qualifizierungsmöglichkeiten ausrichtet. Mit dem *Zentralen Gleichstellungsplan 2020* hat die Universität Oldenburg ihre Gleichstellungsarbeit langfristig auf eine systematische, transparente und verbindliche Grundlage gestellt. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte wirkt als unabhängige Interessenvertretung an Entscheidungen zur Gleichstellungsarbeit mit.

## Familienfreundlichkeit

Die Universität Oldenburg hat es sich zum Auftrag gemacht, ihre Arbeits- und Studienbedingungen bewusst familiengerecht zu gestalten. Sie fördert die Vereinbarkeit von Familie und

Beruf bzw. Studium und unterstützt ihre Mitglieder und Angehörigen, die in verschiedenen Lebensphasen Sorge- und Pflegearbeit erbringen. Familie wird dabei verstanden als ein sozialer Ort, an dem unabhängig vom Verwandtschaftsverhältnis persönliche Verantwortung für andere Menschen übernommen wird. Im Rahmen des *audits familiengerechte hochschule* ist die Universität Oldenburg wiederholt für ihre Familienfreundlichkeit ausgezeichnet worden und ist inzwischen Trägerin des dauerhaften Zertifikats.

## Diversität

Die Universität Oldenburg bekennt sich zu einer Kultur gelebter Vielfalt und gleichberechtigter, diskriminierungsfreier Teilhabe aller ihrer Mitglieder, Angehöriger und Gäste. Die Policy der Universität Oldenburg adressiert, neben den etablierten Bereichen der Gleichstellung und Familienfreundlichkeit, den hochschulpolitischen, strategischen Umgang mit Diversität als Teil der universitären Organisationsentwicklung. Der Umgang mit Diversität wird dabei als Querschnitts- und Managementaufgabe verstanden, die alle Bereiche der Hochschulentwicklung und -steuerung wie Studium, Lehre und Weiterbildung, Forschung, Transfer und Nachwuchsförderung, Technik und Verwaltung, Personalrekrutierung und -entwicklung betrifft. Die aktive Förderung und Gestaltung von Diversität ist als strategische Steuerungsaufgabe auf Leitungsebene angesiedelt und wird unter Beteiligung der an der Universität Oldenburg mit Diversität befassten Beauftragten und Interessenvertretungen ausgeführt. Zugleich sind alle Mitglieder, Angehörigen und Gäste der Universität aufgefordert, ihre Handlungsfelder diversitätssensibel und teilhabegerecht zu gestalten. Um ein diversitätskompetentes Handeln zu ermöglichen eröffnet die Universität Räume, um soziale Ungleichheiten und strukturelle Ausgrenzungen an der Hochschule in Gegenwart und Vergangenheit zu erkennen und für das eigene Handeln zu reflektieren. Die Universität Oldenburg verfolgt damit auf verschiedenen Organisationsebenen und unter Beteiligung aller Statusgruppen das gemeinsame Ziel einer diversitätsgerechten Organisationsstruktur und -kultur. Hierbei versteht sie sich als lernende Organisation, die ihre Strukturen, Prozesse und Praxen selbstkritisch und fehlerfreundlich in den Blick nimmt und stetig weiterentwickelt.

Ausgangspunkte der Weiterentwicklung des strategischen Umgangs mit Diversität sind die an der Universität Oldenburg bereits etablierten Arbeitsbereiche der Inklusion, der Offenen Hochschule und der Internationalisierung. Hierbei wird auch auf die wissenschaftliche Expertise zurückgegriffen, die an der Universität Oldenburg in verschiedenen Forschungsbereichen zu Diversität und sozialen Ungleichheitsverhältnissen vorhanden ist.

Die **Inklusion** von Mitgliedern, Angehörigen und Gästen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen ist dabei für die Universität Oldenburg ein Prozess der Annahme und aktiven Gestaltung von Vielfalt – und damit weit mehr als die Erfüllung des gesetzlichen Auftrags. Einbezogen werden jegliche

physische und psychische Beeinträchtigungen, unabhängig davon, ob sie sichtbar oder nicht sichtbar sind. Die Gestaltung von Barrierefreiheit, Nachteilsausgleichen und inklusiven Managementprozessen in Forschung, Lehre und Verwaltung sind dabei zentrale Elemente auf dem Weg zu einer diversitätssensiblen und partizipativen Hochschule mit einer gelebten Inklusionskultur.

Die Universität Oldenburg versteht sich als **Offene Hochschule**, die sich einer vielfältigen Studierendenschaft bewusst öffnet, insbesondere Studierenden mit beruflicher Vorbildung sowie Erstakademiker\*innen. Von diesem Grundverständnis ausgehend bietet sie zielgruppenspezifische Angebote, Beratungs- und Unterstützungsleistungen an und fördert das lebenslange Lernen. Die Universität Oldenburg fördert damit aktiv die Durchlässigkeit zwischen den Systemen der beruflichen und hochschulischen Bildung.

**Internationalisierung** ist an der Universität Oldenburg sowohl eine gelebte Haltung als auch eine strategische Entwicklungsaufgabe. Eines der wesentlichen Ziele der *Internationalisierungsstrategie* der Universität Oldenburg ist es, ihre Wettbewerbsfähigkeit im internationalen Vergleich sowie ihre internationale Sichtbarkeit weiterhin zu steigern, um die Universität attraktiver zu machen für internationale Wissenschaftler\*innen sowie Studierende und gleichzeitig allen Hochschulmitgliedern, -angehörigen und -gästen einen kosmopolitischen Campus und Möglichkeiten der internationalen Vernetzung zu bieten.

Die bestehenden Arbeitsbereiche an der Universität Oldenburg zu Diversität werden stetig weiterentwickelt und durch weitere Themenbereiche ergänzt. So setzt sich die Universität Oldenburg zum Ziel, die **geschlechtliche Vielfalt** ihrer Mitglieder, Angehörigen und Gäste stärker anzuerkennen und auf einen offenen, respektvollen Umgang mit Menschen hinzuwirken, die sich als trans\*, inter, queer oder nicht-binär verstehen. Benachteiligungen und Diskriminierungen aufgrund einer (zugeschriebenen) Geschlechtszugehörigkeit jenseits des binären Geschlechtermodells will sie sich aktiv entgegenstellen.

Übergreifendes Ziel der weiteren Strategie- und Maßnahmenentwicklung zu Diversität an der Universität Oldenburg ist es dabei, das Ineinandergreifen der verschiedenen Themen- und Arbeitsbereiche herauszustellen, zu stärken sowie entstehende Synergieeffekte zu nutzen und so die Rahmenbedingungen des Studierens, Forschens und Arbeitens für alle kontinuierlich und nachhaltig zu verbessern.