

## Diversitätsstrategie HMT Leipzig 2025

### Präambel

Respektvolles Miteinander beginnt beim Verstehen der Lebenssituationen und Herausforderungen von Menschen, auf welche Diversitätsdimensionen zutreffen. Das ist wichtig, weil diese Herausforderungen oft nur auf einen kleinen Teil einer Gruppe zutreffen und daher von der Mehrheit nicht oder nur verzerrt wahrgenommen werden. Die Anerkennung und Wahrnehmung von Diversität sollen allen Mitgliedern der Hochschule ermöglichen, ihr volles Potenzial zu entfalten.

Die Anerkennung von Diversität beginnt mit einer wertschätzenden Wahrnehmung des Gegenübers. Das bedeutet, einander zuzuhören und zu verstehen, respektvoll gemeinsam nach Wegen zu suchen, um Barrieren abzubauen und zugleich zu akzeptieren, dass dies ein steter Prozess ist, der nur teilweise zu dauerhaften Lösungen führen kann. Einer Mehrheit angehörende Menschen oder Entscheidungsträger\*innen sind in besonderem Maße aufgefordert, eigenes Denken und Handeln zu reflektieren, sich an Regeln zu binden und die vorhandene Macht dahingehend unterstützend zu nutzen.

Eine Hochschule ist in mehrerer Hinsicht Teil der Gesellschaft: Sie bildet für die Gesellschaft aus und soll zugleich ein Rollenmodell für die Gesellschaft sein. Dabei ist Respekt die entscheidende Basis, um einander zu begegnen, denn: der respektvolle, wertschätzende und sich entfaltende Umgang mit Diversität kann ein gutes Rollenmodell für eine Gesellschaft sein.

Als Diversitätsdimensionen liegen diesem Papier zugrunde:

- Geschlecht
- Sexuelle Orientierung
- Ethnische Herkunft
- Kulturelle Herkunft
- Religion und Weltanschauung
- Soziale Herkunft
- Bildungshintergrund
- Alter
- Familiäre Situation
- Krankheit und Behinderung

Menschen, die einer oder mehreren dieser Diversitätsdimensionen als Minderheit angehören, erleben mit höherer Wahrscheinlichkeit Barrieren und Diskriminierung als andere. Dies wahrzunehmen und Räume zu schaffen, in denen darüber gesprochen werden kann, gegenseitiges Unverständnis zu reduzieren und idealerweise abzubauen, ist unser Ziel.

## 1. Sichtbarkeit

Vielfalt sichtbar zu machen ist ein Faktor für eine inklusive und zukunftsorientierte Hochschulkultur, um im Sinne unseres Engagements für Gleichberechtigung und Chancengleichheit alle talentierten Individuen zu erreichen und zu fördern.

### **Bestehendes:**

Die Website der HMT dient als zentrale Informationsquelle, die nicht nur Veranstaltungen und Beratungsangebote präsentiert, sondern auch ein Spektrum an relevanten Informationen für alle bereithält.

### **Entwicklungsziele:**

Durch die Gestaltung der Kommunikationskanäle, wie der HMT-Website und sozialen Medien, sowie durch die bewusste Auswahl von Bildern, Symbolen und Programminhalten, die keine Stereotype bedienen, soll die Atmosphäre der Offenheit und des Respekts an der HMT weiterentwickelt werden.

Die Website soll auch zukünftig das vielfältige Spektrum gewonnener Preise und Auszeichnungen widerspiegeln und auf diese Weise die Vielfalt an der HMT noch besser abbilden.

Öffentliche Dokumente, Ausschreibungen und Programme müssen diversitätssensibel formuliert werden.

Die diversitätssensiblen Strukturen der HMT werden in der Öffentlichkeit als ein besonders wichtiger Aspekt dargestellt und hervorgehoben, z.B. durch die Bewerbung sowie Bekanntmachung der vorhandenen vielfältigen Beratungsstellen.

Das Veranstaltungsprogramm sollte so gestaltet werden, dass es unterschiedliche Gruppen anspricht und interkulturelle Beiträge fördert. Die Budgetierung muss die Förderung von diversitätssensiblen Projekten widerspiegeln. So könnten z.B. auch Prüfungsprogramme standardmäßig um Werke von historisch unterrepräsentierten Gruppen, wie z.B. Komponistinnen, erweitert werden. Um die Vernetzung und Sichtbarkeit des gemeinsam Unterschiedlichen zu stärken, sollen fachübergreifende Projekte gefördert werden.

Verpflichtende jährliche Weiterbildungen und Workshops werden angeboten, in denen alle Mitglieder der Hochschulgemeinschaft die Prinzipien des Diversitätskonzepts kennenlernen und diskutieren können. Für Studierende können Credit Points für Teilnahme an den Workshops angerechnet werden.

## 2. Transparenz

Transparenz fördert eine Kultur des Vertrauens innerhalb der Hochschulgemeinschaft. Alle profitieren von leicht zugänglichen Studienordnungen, Prüfungsmodalitäten und organisatorischen Strukturen sowie inhaltlicher Klarheit der Lehr- und Forschungsinhalte. Nachvollziehbar formulierte Prüfungskriterien und Prüfungsleistungen sowie klar kommunizierte Kriterien bei der Vergabe von Stipendien und Preisen fördern ein faires und sachbezogenes Miteinander.

### **Bestehendes:**

Die Prüfungsanforderungen sind in den Prüfungsordnungen der HMT Leipzig transparent geregelt und über die Website zugänglich. Sie werden regelmäßig überprüft und aktualisiert. Die individuelle Antragstellung von Nachteilsausgleichen berücksichtigt die unterschiedlichen Bedürfnisse der Studierenden.

Die Lehrveranstaltungen können jedes Semester auf Antrag von Lehrenden und Studierenden evaluiert werden. Seit dem Wintersemester 2022/23 werden reihum Lehrveranstaltungen eines von der AG Qualitätsmanagement zuvor bestimmten Bereiches in seiner Gesamtheit evaluiert.

Das hochschuldidaktische Zentrum Sachsen bietet außerdem "TAPs (Teaching Analyzing Polls)" an, die Lehrende für individuelle Evaluationen innerhalb ihrer Unterrichte und Lehrveranstaltungen nutzen können.

Die Willkommens-E-Mail mit Einladung und Informationen der Bibliothek sowie die Einführungstage für Studienanfänger\*innen sind Positivbeispiele für Transparenz in der Kommunikation.

### **Entwicklungsziele:**

Dass Prüfungsordnungen bei Lehrenden und Studierenden bekannt sind, muss vorausgesetzt werden. Die Inhalte der Ordnungen werden klarer von den Verantwortlichen kommuniziert.

Bewertungskriterien sollten weiterhin regelmäßig aktualisiert und die Begründung der Benotung sowohl inhaltlich als auch bezüglich der Prüfungsordnungen und Prüfungskommissionen einsehbar erfolgen. Die Erläuterung gegenseitiger Erwartungshorizonte ist fortlaufend notwendig, um die Verbindlichkeit und Transparenz für Lehrende und Studierende zu erhöhen. Dies ermöglicht z. B. eine nachhaltigere Entscheidungsfindung für Studierende bei der Auswahl von Studienschwerpunkten.

In der Evaluation der Lehrveranstaltungen wird konstruktive Kritik gefördert, Zeit für umfassendes Feedback eingeplant und für subjektive Einflüsse hinsichtlich der Diversitätskategorien sensibilisiert.

Insbesondere im Kontext von Einzelunterricht soll verstärkt für die Nutzung der Angebote des Hochschuldidaktischen Zentrums Sachsen (HDS) geworben werden.

Für die Vergabe von Stipendien und Preisen sollen klare Bewertungskriterien formuliert und kommuniziert werden.

Die Kommunikationswege und Verantwortlichkeiten einzelner Bereiche sowohl in der Leitungsstruktur, der Lehre, als auch im Servicebereich können zukünftig transparenter kommuniziert werden, beispielsweise durch Organigramme auf der neuen Website. Als aktuelles Projekt wird die vollständige Erneuerung der Hochschulwebsite ebenfalls zu einer verbesserten Kommunikationsstruktur beitragen. Der Kommunikationsfluss soll dabei in mindestens zweisprachiger Form (Deutsch/Englisch) realisiert werden.

Studierende und Lehrende sollen ermutigt werden, sich zu äußern, wenn Grenzen überschritten werden. Ein transparenter Umgang mit Konflikten, vornehmlich hinsichtlich diversitätsbasierter Konflikte, ist unerlässlich. Vorhandene Mechanismen für Beschwerdeverfahren müssen kommuniziert, evaluiert und bei Bedarf geändert werden. Ein zusätzliches, im ersten Schritt anonymes Meldeverfahren von Diskriminierungen und Machtmissbrauch kann sicherstellen, dass alle Mitglieder der HMT ihre Anliegen vertrauensvoll vortragen können.

### 3. Verantwortungsübernahme

Übernehmen Personen die Verantwortung für diversitätsbezogene Problematiken, wird schnell klar, dass ihnen in hohem Maße komplexes Herangehen und mehrdimensionales Denken abverlangt wird. Sie benötigen daher Ermutigung und Befähigung. Verantwortung muss dabei von jedem Mitglied der Hochschule in jeder Begegnung übernommen werden. Zugleich ist in der Struktur der Hochschule eine besondere Verantwortung bei Personen mit Leitungsaufgaben verankert.

#### **Bestehendes:**

Zum Themenfeld Diversität wird aktuell eine Stabsstelle eingerichtet, in der die Schwerbehindertenvertretung, die Inklusionsbeauftragte, die Antidiskriminierungsbeauftragte, die Ombudsperson und die Gleichstellungsbeauftragten zusammenarbeiten.

Zu diversitätsbezogenen Themen werden Weiterbildungen angeboten.

Die Hochschule hat Fördermittel (2023/24: HRK „Vielfalt an deutschen Hochschulen“; 2024 – 2026: ESF „innovative Hochschulprojekte“) für ihre Weiterentwicklung in diesem Themenfeld eingeworben.

Die Hochschule hat ein Gleichstellungskonzept entwickelt und führt dies stetig fort. Die Hochschul- und Fakultätsleitungen haben Weiterbildungen zum Themenfeld Gleichstellung besucht.

Im Gleichstellungskonzept ist die Gleichstellungsarbeit als Querschnittsaufgabe aller Hochschulangehörigen definiert.

#### **Entwicklungsziele:**

**Hochschul- und Fakultätsleitungen** entwickeln Einzelmaßnahmen, mit denen sie sichtbar machen, dass sie sowohl die Verantwortung für den Themenbereich Diversität selbst übernehmen als auch Rollenvorbilder für die anderen Mitglieder der Hochschule sind. Solche Maßnahmen können sein:

- die Entwicklung diversitätsorientierter Leitlinien auf Hochschulebene (Code of Conduct)
- die Evaluation der Führungs- und Kommunikationskultur durch Befragung von Studierenden und Mitarbeitenden
- der Besuch von Weiterbildungen zu diversitätssensibler Führung, Personalauswahl und Organisationsentwicklung
- die Auslobung von diversitätsbezogenen Preisen

Für **Lehrende** werden regelmäßig Weiterbildungen zu Lehre unter Diversitätsperspektiven angeboten. Diversitätsbezogene Fragen werden in die Lehrevaluationen und in Lehrfeedbacks aufgenommen. Lehrende überprüfen regelmäßig ihre Lehrinhalte, Lehrformate und ihr Lehrhandeln anhand der Diversitätsdimensionen und ihres diversitätsbezogenen Wissens. Sie suchen den Austausch mit anderen Lehrenden, um ihre Lehre vielfältig weiterzuentwickeln. Sie machen die Diversitätsdimensionen, die sie selbst betreffen, und die damit verbundenen Herausforderungen und Möglichkeiten sichtbar.

**Studierende** an Hochschulen werden nach ihrem Studium verschiedene wichtige Positionen in der Gesellschaft übernehmen. Daher ist eine Vorbereitung auf diese Verantwortungsübernahme ein Bestandteil des Studiums.

Diversitätsbezogene Themen werden in jeden Studiengang integriert. Studierende werden-gezielt dabei unterstützt:

- zu wissen, was Diversität bedeutet, und die damit verbundenen Potenziale und Chancen zu sehen und zu nutzen
- für ihre eigenen Lebenssituationen, Erfahrungen und Bedürfnisse einzustehen und diese sichtbar zu machen
- über Diskriminierungserfahrungen zu sprechen und Diskriminierungen sichtbar zu machen
- Verunsicherungen, die aus Verschiedenheit entstehen, zu akzeptieren und abzubauen.
- diversitätsbezogene Konflikte offen und respektvoll zu lösen.

Zugleich wird hochschulpolitisches und ehrenamtliches Engagement anerkannt und gefördert.

**Mitarbeiter:innen in den Service-Bereichen der Referate, Zentralen Einrichtungen, Studios und Stabsstellen:** In diesen Arbeitsbereichen werden insbesondere für Menschen mit Leitungsaufgaben Weiterbildungen zur diversitätssensiblen Personalführung angeboten. Darüber hinaus werden alle Mitarbeitenden dabei unterstützt, besondere Herausforderungen einer immer diverser werdenden Hochschulgemeinschaft zu sehen, wertzuschätzen und produktiv anzugehen. Hierzu gehören u.a. fremdsprachige Formulare und Sprachkurse für alle, die mit internationalen Studierenden und Lehrenden arbeiten.

#### 4. Zugänge - vielfältige Hochschulgemeinschaft

Damit eine Hochschulgemeinschaft hinsichtlich ihrer Vielfalt wachsen kann, ist es notwendig, dass die Zugangsvoraussetzungen zu ihr bewusst gestaltet werden, um kognitive Verzerrungen und fehlerbehaftete Vorannahmen zu minimieren. Dies beinhaltet die Implementierung klarer und fairer Zugangskriterien, welche Diskriminierung vermeiden und einen Nachteilsausgleich berücksichtigen. Der Fokus liegt auf der fachlichen Eignung bei gleichzeitiger Förderung eines inklusiven Bildungsumfelds.

Die HMT Leipzig erkennt an, dass Vielfalt in der Studierendenschaft und dem Lehrkörper neue Perspektiven und Ideen bringt, auch wenn diese Unterschiede Herausforderungen mit sich bringen können.

Die HMT ermöglicht neuen Studierenden, Lehrenden und Mitarbeiter\*innen eine schnelle Orientierung und Integration in die Hochschulgemeinschaft. Die Gestaltung der ersten Wochen des Studiums oder der Beschäftigung an der Hochschule sind von großer Relevanz.

##### **Bestehendes:**

Die HMT überarbeitet ihre Berufungsordnung, insbesondere hinsichtlich chancengerechter und diskriminierungskritischer Einstellungspolitik. Aus dem Gleichstellungs- und Diversitätsteam entsteht eine Checkliste für faire Stellenbesetzungsverfahren, die Punkte hinsichtlich der Chancengerechtigkeit beinhaltet.

Die HMT verfügt mit MentoringArts über ein Förderprogramm für Studierende, das individuelle, vielfältige Karrierewege aufzeigt und vorbereitet.

##### **Entwicklungsziele:**

###### **Studienzulassung und Personalauswahl**

- Schulungen zu unbewussten Vorurteilen („unconscious bias“) bei Bewertung und Personalauswahl, z.B. durch den Verzicht auf Fotos in Bewerbungen und die Möglichkeiten anonymisierter Bewerbungsverfahren zu prüfen
- klare und faire Zugangskriterien
- Überdenken von Altersbegrenzung bei bestimmten Studienfächern
- Entwicklung von Strategien des Nachteilsausgleichs bei allen Bewerbungen

**Onboarding:** Onboarding dient auf der einen Seite dazu, so schnell wie möglich arbeits- bzw. studierfähig zu werden. Aus Diversitätsperspektive dient es vor allem dazu: a) Barrieren abzubauen und b) die diversitätsorientierten Regeln der Hochschule zu erlernen.

Wünschenswert sind daher:

- ein Buddy-Programm für Studierende
- institutsübergreifende, inkludierende Willkommensveranstaltungen für Studierende
- Onboarding für Beschäftigte und Lehrbeauftragte
- Informationen über Ansprechorte für Studienorganisation,
- Informationen über Beratungsangebote im Falle sexualisierter Gewalt, Machtmissbrauch.

## 5. Infrastruktur

Ein zentraler Aspekt für ein vielfältig gedachtes Miteinander ist die Bereitstellung einer inklusiv orientierten Infrastruktur, die sicherstellt, dass alle HMT-Angehörigen gleichermaßen am Hochschulleben teilnehmen können.

### **Bestehendes:**

Die HMT arbeitet daran, dass alle Gebäude der Hochschule barrierefreie Zugänge haben, die zu den Öffnungszeiten zugänglich sind. Zuletzt wurde die Beschilderung der barrierefreien Zugänge modernisiert.

Die HMT bietet familienfreundliche, flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit zum Homeoffice (40/60 Regelung) an. Darüber hinaus unterstützt die Hochschule Eltern durch die Bereitstellung von Einrichtungen wie Wickel- und Ruheräumen und das Angebot von Kindertellern in der Cafeteria. Zuletzt hat die HMT die Charta des Vereins "Familie in der Hochschule e.V." unterzeichnet, um ihre Verpflichtung zur Förderung einer familienfreundlichen Umgebung zu unterstreichen.

Die Beratungsangebote der HMT umfassen die Unterstützung in den Bereichen Gleichstellung, Antidiskriminierung und Inklusion. Die psychosoziale Beratung steht darüber hinaus Studierenden kostenfrei zur Verfügung. Die Ombudsperson unterstützt die Gremien als weitere Beratungsstelle.

### **Entwicklungsziele:**

Die HMT strebt danach, die Sichtbarkeit der Unterstützungsmaßnahmen zu verbessern. Dies schließt klare Information auf der Website über barrierefreie Zugänge und Angebote für Familien ein.

Es soll sichergestellt werden, dass alle Angehörigen in ihren Bedürfnissen angemessen unterstützt werden. Dazu gehören Beratungsangebote sowie die Bereitstellung von Hilfsmitteln und individuellen Lösungsansätzen. Die Schaffung einer inklusiven und diversitätsfreundlichen Umgebung ist ein fortlaufender Prozess, der kontinuierliches Engagement, Zusammenarbeit und finanzielle Mittel erfordert. Dazu gehören z. B. Maßnahmen wie die verstärkte Bewerbung von Beratungs- und Hilfsangeboten in verschiedenen Sprachen und die verstärkte Zusammenarbeit mit den Studierendenvertretungen.

Die HMT strebt danach, das Vertrauen in die Unterstützungsangebote zu stärken, indem sie eine offene und transparente Kommunikation zwischen den Studierenden, Lehrenden, Mitarbeiter\*innen und der Hochschulleitung fördert.