



Diversity Management Konzept



Handlungsfelder - Ziele - Maßnahmen

Vorwort

Das vorliegende Diversity Konzept wurde am 28. Januar 2015 im Senat verabschiedet.

Dieses Konzept entspringt einer intensiven Einarbeitungsphase, in der durch die Diversity Managerin Interviews mit Professorinnen und Professoren, Führungskräften, der Hochschulleitung, Studierenden und Mitarbeitenden geführt wurden.

An der Hochschule gibt es bereits einen Gleichstellungsplan. Außerdem haben die Bereiche Internationales und Forschung ihre eigenen Konzepte entwickelt. Das Personalentwicklungskonzept war zum Zeitpunkt der Verabschiedung des Diversity Konzeptes noch in der Entwicklungsphase und soll noch im Frühjahr 2015 verabschiedet werden. Die Bereiche Gleichstellung, Diversity sowie die Vertrauensperson für schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren bei der Entwicklung beteiligt, so dass der Diversity-Gedanke dort integriert wurde.

Das Diversity Konzept enthält deshalb zu oben aufgeführten Handlungsfeldern nur Maßnahmen, in denen der Bereich Diversity einen wesentlichen Beitrag leistet.

Das Konzept entspricht dem Entwicklungsstand vom 22.12.2014. Im Rahmen der Qualitätssicherung sollen die darin aufgeführten Maßnahmen in regelmäßigen Abständen evaluiert und weiterentwickelt werden.

Gendergerechte Sprache

Das Diversity Konzept wurde in gendergerechter Sprache geschrieben. Es werden, wenn möglich, „geschlechtsneutrale“ Bezeichnungen verwendet z.B. „Lehrende“ oder „Führungskraft“. Wenn dies nicht möglich ist, wird jeweils die männlich und die weibliche Bezeichnung genannt. Die Verwendung des „generischen Maskulinum“ wird abgelehnt, da durch die Verwendung der meist männlichen Form Frauen unsichtbar gemacht werden, d.h. sie sind zwar „mitgemeint“ werden aber nicht „mitgedacht“.

Gendergerechte Schreibweisen sind vielfältig. Andere nutzen beispielsweise den Gender_gap oder den Gender*stern. Sie wollen damit ausdrücken, dass es jenseits der binären Vorstellungen von „männlich“ und „weiblich“ auch andere Geschlechtsidentitäten gibt.

Ludwigshafen, den 02.03.2015

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	I
1 Strategie und Struktur	1
1.1 Status Quo und Rahmenbedingungen.....	1
1.1.1 Strukturelle Verankerung des Diversity-Gedankens an der Hochschule.....	1
1.1.2 Personelle Ausstattung und Organisationale Verankerung	2
1.1.3 Verankerung des Diversity-Gedankens im Leitbild.....	4
1.2 Das Diversitätsverständnis der Hochschule	7
1.3 Verankerung des Diversity-Konzeptes.....	9
1.4 Ziele und Maßnahmen	10
2 Studium & Lehre	12
2.1 Rahmenbedingungen und Status Quo.....	12
2.2 Ziele und Maßnahmen	13
3 Personalmanagement	15
3.1 Rahmenbedingungen und Status Quo.....	15
3.2 Ziele und Maßnahmen	15
4 Service und Beratung.....	15
4.1 Rahmenbedingungen und Status Quo.....	15
4.2 Ziele und Maßnahmen	16
5 Interne Kommunikation und Partizipation	17
5.1 Rahmenbedingungen und Status Quo.....	17
5.2 Ziele und Maßnahmen	17
6 Externe Kommunikation	18
6.1 Rahmenbedingungen und Status Quo.....	18
6.2 Ziele und Maßnahmen	18
7 IT und Liegenschaften.....	19
7.1 Rahmenbedingungen und Status quo	19
7.2 Ziele und Maßnahmen	20
8 Forschung und Internationales.....	21
8.1 Rahmenbedingungen und Status Quo.....	21
8.2 Ziele und Maßnahmen	21
Literaturverzeichnis	II

1 Strategie und Struktur

1.1 Status Quo und Rahmenbedingungen

1.1.1 Strukturelle Verankerung des Diversity-Gedankens an der Hochschule

Der Diversity-Gedanke ist in der Strategie der Hochschule bereits an verschiedenen Stellen strukturell verankert. Davon zeugen vor allem die Auditierung als familiengerechte Hochschule, die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt sowie die Verankerung im Leitbild und im Personalentwicklungskonzept.

Die Hochschule Ludwigshafen am Rhein wurde 2002, als erste Hochschule bundesweit, als familiengerechte Hochschule auditiert. Die familienbewusste Ausrichtung ist ein integraler Bestandteil der Hochschulkultur. Seit 2002 wurde die Hochschule bereits 4-mal re-auditert. In den vergangenen 12 Jahren wurden zahlreiche Maßnahmen in den Bereichen Personalmanagement, Studium & Lehre sowie Beratung umgesetzt. Im Rahmen des Auditierungsprozesses setzt sich die Hochschule regelmäßig neue Ziele¹.

Außerdem hat die Hochschule Ludwigshafen am Rhein bereits im Jahr 2010 die Charta der Vielfalt unterschrieben. Darin verpflichtet sich die Hochschule ein Arbeitsumfeld zu schaffen, dass frei von Vorurteilen ist. Alle Mitglieder² sollen - unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, sozialer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität - Wertschätzung erfahren.

Im Juni 2014 wurde das neue Leitbild der Hochschule Ludwigshafen am Rhein verabschiedet. Ihm kommt eine zentrale Bedeutung als Steuerungsinstrument bei. Es fließt nicht nur in den Hochschulentwicklungsplan ein, sondern ist neben der Auditierung zur familiengerechten Hochschule und der Charta der Vielfalt die Grundlage überhaupt, um die in diesem Konzept dargestellten Ziele für den Bereich Diversity Management abzuleiten.

Auch im Personalentwicklungskonzept wurde der Diversity-Gedanke in den Zielen und Maßnahmen verankert.

¹ Gleichstellungs- und Frauenförderplan der Hochschule Ludwigshafen am Rhein 2012, S. 4 ff.

² In der Charta der Vielfalt werden nur „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ explizit erwähnt. Auf den Kontext einer Hochschule bezogen, handelt es sich um die „Mitglieder einer Hochschule“, also alle wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, alle Professor*innen und Hochschuldozent*innen. Außerdem wurden die Diversity-Kategorien um die Kategorie „soziale Herkunft“ erweitert. Vgl. hierzu Charta der Vielfalt e.V., Vielfalt zeigen, Leitfaden für Unterzeichner/-innen der Charta der Vielfalt, S.6.

1.1.2 Personelle Ausstattung und Organisationale Verankerung

An der Hochschule wurde in 2011 ein Vizepräsident für Qualitätsmanagement und Diversity eingeführt.

Organisational ist das Thema Diversity Management in der Stabstelle Studium & Lehre verankert. Die Vernetzung mit anderen Zuständigen in der Hochschule ist ein integraler Bestandteil der Aufgaben des Diversity Managements.

Zahlreiche Maßnahmen wurden aus dem vom Vizepräsidenten verantworteten Hochschulpaktprogramm „Diversity Management“ heraus entwickelt. In diesem Kontext wurde die Funktion des/der Diversity Managers/Managerin eingeführt.

Die Funktion des Diversity Managers oder der Diversity Managerin ist für die gesamte Hochschule zuständig. Er/sie ist Ansprechpartner/in für Studierende, Mitarbeitende und Professorinnen und Professoren. Innerhalb der Organisation hat er oder sie die Aufgabe, einen kritischen Blick auf die Berücksichtigung von Diversität zu richten und die Einheiten mit seiner/ihrer Expertise zu unterstützen. Als sogenannter „Change Agent“ stößt er oder sie Veränderungen an, um die in diesem Konzept und im Leitbild definierten Ziele zu erreichen. Darüber hinaus koordiniert er/sie eigenständig Maßnahmen.

Der oder die Diversity Manager/in arbeitet eng mit dem Team „Studienerfolg unterstützen – Beratung, Unterstützung, Qualifizierung“³ zusammen. In diesem Team werden die zentralen Maßnahmen zur individuellen Unterstützung des Studienerfolgs gebündelt.

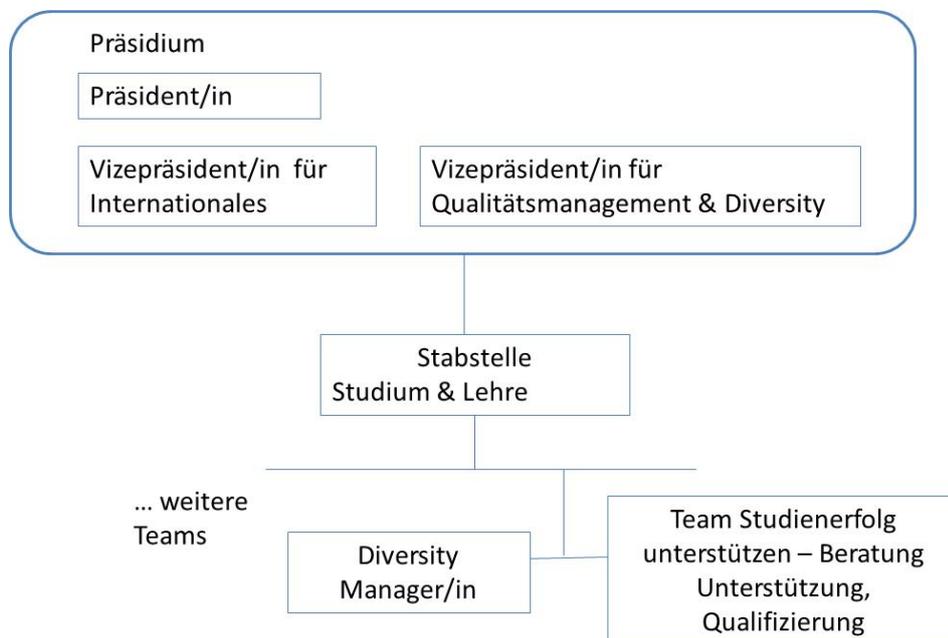


Abb.: 1 Organisationale Verankerung

³ Im Folgenden Text kurz „Team Studienerfolg unterstützen“ genannt.

Vorhaben der Hochschule mit Diversity-Bezug

Offene Hochschule (2014 – 2020)

Dem Projektantrag „Offenes Studienmodell Ludwigshafen“ der Hochschule Ludwigshafen wurde im Jahr 2014 vom BMBF stattgegeben.

Bei dem Vorhaben geht es im Wesentlichen um offene Bildungswege für eine diverse Studierendenschaft: Ziel des Projektes ist es, die bestehenden Studiengänge so flexibel zu gestalten, dass unterschiedliche Studienwege, Studiengeschwindigkeiten und Präsenzzeiten - sei es für das gesamte Studium oder auch nur eine begrenzte Studienzzeit - möglich sind. Es handelt sich dabei um einen Organisationsentwicklungsprozess, der die gesamte Hochschule betrifft.

Während im Diversity Management der Schwerpunkt auf die Weiterentwicklung der Lehre in Bezug auf lernrelevante Diversität und die Entwicklung von individuellen Unterstützungsprogrammen gesetzt wird, steht im Vorhaben „Offenes Studienmodell“ die strukturelle Weiterentwicklung der Studienangebote im Mittelpunkt. Für das „Offene Studienmodell“ sind diese Beratungs- und Unterstützungsangebote ebenfalls von Relevanz, weshalb hier ein regelmäßiger Austausch implementiert wird.

Förderung und Begleitung von Bildungsaufsteigerinnen und Bildungsaufsteigern an der Hochschule Ludwigshafen am Rhein (FöBiLu) (2014-2017)

Im Oktober 2013 wurden Fördergelder für das Projekt „Förderung und Begleitung von Bildungsaufsteigerinnen und Bildungsaufsteigern an der Hochschule Ludwigshafen am Rhein“ (kurz: Projekt „FöBiLu“ oder synonym Projekt „Studienpioniere“) von der Stiftung Mercator und dem Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft bewilligt. Mit ihrem Konzept möchte die Hochschule den Aufstieg von Studienpionieren, d.h. von Menschen ohne familiären akademischen Hintergrund, sei es mit oder ohne Migrationshintergrund, unterstützen.

Koordinierungsgremium Diversity

In dem Koordinierungsgremium sind die Fachbereiche, der AStA, der Personalrat, die Behindertenvertretung, die Bereiche Internationales und Diversity sowie die Gleichstellungsbeauftragte vertreten. Das Gremium hat die Aufgabe, die Maßnahmen im Bereich Diversity in die einzelnen Einheiten zu transportieren, Impulse zu geben und eigene Projektideen vorzustellen. Dabei sollen eigene Vorhaben der Fachbereiche und Einheiten unterstützt werden.⁴ Die Koordination des Gremiums übernimmt der/die Diversity Manager/in.

Das Gremium trifft sich aktuell zweimal im Jahr, um die Projektanträge zu besprechen und zu koordinieren.

⁴ Im Rahmen der HSP-Programmmittel werden jährlich im sogenannten „Projektfonds Diversity“ – gesichert bis 2015 – Mittel für dezentrale Projekte zur Verfügung gestellt.

Schnittstellen von anderen Stellen mit dem Bereich Diversity

Im Bereich Diversity Management gibt es Schnittstellen zu anderen an der Hochschule bereits seit langen etablierten und gesetzlich vorgeschriebenen Stellen wie der Gleichstellungsbeauftragten und der Behindertenvertretungen von Studierenden und Mitarbeiterinnen sowie Mitarbeitern.

Die Zusammenarbeit zwischen den bereits existierenden Stellen soll in bewährter kooperativer Weise weitergeführt werden.

1.1.3 Verankerung des Diversity-Gedankens im Leitbild

Förderung von Chancengleichheit und Wertschätzung

Alle Mitglieder der Hochschule sollen Wertschätzung erfahren sowie fair und gleichberechtigt behandelt werden, unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Behinderung, sexueller Orientierung, etc. Dieses strategische Ziel der Hochschule wurde bereits mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt im Jahr 2010 verdeutlicht und im Jahr 2014 mit der Verabschiedung des Leitbildes erneut bekräftigt.

Im Leitbild der Hochschule heißt es hierzu prägnant

*„Die Hochschule Ludwigshafen am Rhein steht ein für...
...gegenseitigen Respekt und Wertschätzung.
...lebendige Vielfalt und Chancengleichheit. ...“*

Gleichberechtigung wird in zwei Ausprägungen angestrebt. Einerseits sollen möglichst faire, gleiche Bedingungen für alle Personen geschaffen werden. Ein Beispiel hierfür wären anonyme Bewerbungsverfahren. Auf der anderen Seite ist es notwendig, dass die Hochschule nicht gleiche Regeln und Bedingungen für alle anwendet, sondern auch gezielt darauf hinwirkt wahre Chancengleichheit herzustellen. Für behinderte und/oder chronisch erkrankte Studierende kann das beispielsweise bedeuten, dass sie Nachteilsausgleiche in Form von modifizierten Prüfungsansprüchen wahrnehmen können.

Der respektvolle Umgang miteinander ist ein Ziel, welches Sensibilisierung und die tägliche Umsetzung durch Mitarbeitende, Lehrende und Studierende notwendig macht. Die Führungskräfte und Lehrenden der Hochschule übernehmen hierbei eine Vorbildfunktion.

Entfaltung von gesellschafts- und bildungspolitischen Engagement in der Idee einer Offenen Hochschule

Hinter der Idee der „Offenen Hochschule“ steht - vereinfacht ausgedrückt - die Annahme, dass sich die Hochschule als Organisation an den Studierenden, in ihrer ganzen Vielfalt orientiert. Die Hochschule wendet sich somit vom Ideal der Normstudierenden ab, sie sieht die Studierenden in ihren vielfältigen Kompetenzen, Hintergründen und Lebenssituationen. Individuelle Unterschiede von Studierenden werden in einer Offenen, in anderen Worten inklusiven, barrierefreien Hochschule, als Regel und nicht als Ausnahme betrachtet.

Das vorher genannte Ziel, nämlich die Wertschätzung von allen Menschen in ihrer Vielfalt, ist die Voraussetzung für die Verwirklichung einer Offenen Hochschule.

Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und/oder Studium in unterschiedlichen Lebenslagen

In ihrem Leitbild bekennt sich die Hochschule klar zu dem Ziel, die Vereinbarkeit von Beruf und/oder Studium in unterschiedlichen Lebenslagen zu fördern.

*„Für Studierende will die Hochschule Ludwigshafen am Rhein...
... bei der Herausforderung unterstützend wirken, Familie, Partnerschaft, Studium und Beruf zu vereinbaren, sowie für gesunde Studienbedingungen eintreten.
Für ihre Mitarbeiter/-innen und Lehrenden will die Hochschule Ludwigshafen am Rhein...
...bei der Herausforderung unterstützend wirken, Familie, Partnerschaft und Beruf zu vereinbaren ...“*

Der Begriff unterschiedliche Lebenslagen ist im weiteren Sinne zu interpretieren und beinhaltet nicht nur familiäre Verpflichtungen in Form von Kindererziehung, sondern auch die Pflege von Angehörigen sowie die Berücksichtigung von anderen individuellen Lebenslagen wie bspw. einer schweren Erkrankung und/oder Behinderung.

Unterstützung von Bildungsaufstiegen

Des Weiteren wird in dem Leitbild das Ziel, Bildungsaufstiege zu unterstützen festgeschrieben. Dabei nimmt die Hochschule ihre Verantwortung als Bildungseinrichtung wahr.

*„Für die Gesellschaft will die Hochschule Ludwigshafen am Rhein...
...Bildungsaufstiege unterstützen.“*

Mit Bildungsaufsteigerinnen und Bildungsaufsteiger sind Studienpioniere gemeint, also Menschen, die als erste/r in ihrer Familie studieren. Sie haben ihre Hochschulzugangsberechtigung über unterschiedliche Wege erworben: Klassisch über das Abitur, über ihre berufliche Qualifikation, im In- oder Ausland.

Entwicklung von diversity-gerechten individuellen Beratungs- und Betreuungsangeboten für Studierende

Im Leitbild hat sich die Hochschule das Ziel gesetzt, für die Studierenden eine „individuelle und umfassende Beratung und Betreuung“ zu bieten. Bei dieser Beratung spielt die Sensibilität für die individuellen Lebenslagen und Hintergründe eine wichtige Rolle.

Übernahme von gesellschaftlicher Verantwortung als öffentliche Bildungseinrichtung

Diesem Ziel ist die Hochschule in vielerlei Hinsicht verpflichtet. Zum einen durch ihre Verantwortung als öffentliche Bildungseinrichtung und Anbieterin von Studiengängen. Zum anderen will sie die Studierenden zu gesellschaftlich verantwortlich handelnden Menschen heranbilden.

Förderung von Internationalisierung in der Lehrenden- und Studierendenschaft

Im Leitbild ist die internationale Ausrichtung der Hochschule klar verankert. So heißt es bereits in der Präambel

*„Die Hochschule Ludwigshafen am Rhein sieht sich...
...als eine regional verankerte, national wie international ausgerichtete Einrichtung der Bildung und Wissenschaft...“*

Für die Studierenden möchte die Hochschule „Interkulturalität fördern und erlebbar machen“. Im Bereich Lehre, Studium und Bildung möchte die Hochschule „Internationalität durch Kontakte mit Studierenden und Lehrenden aus anderen Ländern vor Ort sowie durch Auslandsaufenthalte“ leben und damit „das Verständnis für die eigene wie für andere Kulturen“ weiterentwickeln.

Schaffen von gesunden Studien- und Arbeitsbedingungen an der Hochschule

Die Hochschule macht im Leitbild deutlich, dass sie gesunde Studien- und Arbeitsbedingungen schaffen möchte. Sie tritt für „gesunde Studienbedingungen“, ein und bietet für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Lehrende ein „gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld“.

1.2 Das Diversitätsverständnis der Hochschule

Im modernen Diversity Management (DiM) wird „Diversity“ grundsätzlich in Richtung „Vielfalt als Unterschiede und Gemeinsamkeiten“ interpretiert. Dieses Verständnis liegt auch dem DiM-Ansatz der Hochschule zugrunde: Nicht nur die „Andersartigkeit“ soll im Fokus stehen, sondern auch das Verbindende zwischen Personen thematisiert werden. Damit orientiert sich die Hochschule an einer **intersektionellen Perspektive auf Ungleichheit bzw. Diversity**. Dementsprechend ist es das Ziel Strategien und Instrumente zu entwickeln, die verschiedene Diversitätsdimensionen gleichzeitig in den Blick nehmen und sensibel die Frage berücksichtigen, wann welche Kategorien bedeutsam werden oder auch nicht.

In der Literatur finden sich im Wesentlichen fünf organisationale Verständnisansätze von Diversität, die eine bestimmte Strategie im Hinblick auf die Konzeption von Diversity Management implizieren.

Diversitätsverständnisse	Grundorientierung	Fokus	Ziel
Homogenitätsansatz	Diversitätsresistent	Homogenes Ideal als Majorität in der Organisation	Verteidigung des homogenen Status Quo
Fairness- & Antidiskriminierungsansatz	Moralisch-ethisch-orientiert	Benachteiligte Minorität in der Organisation	Gleichbehandlung von Majorität und Minorität
Marktzutritts- & Legitimitätsansatz	Ökonomisch-ergebnisorientiert	Organisation und Markt im Wettbewerb	Zugang zu neuen Tätigkeitsfeldern oder Studierendengruppen
Lern- & Effektivitätsansatz	Ressourcenorientiert	Personelle Ressourcen in der Organisation	Organisationales Wissen und Lernen, Nutzen von Diversitätspotenzialen
Verantwortungs- & Sensibilitätsansatz	Strategisch-gesellschaftsorientiert	Hochschule als Teil der Gesellschaft	Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung

Abb.: 2 Organisationale Verständnisansätze von Diversität

Quelle: Eigene Darstellung angepasst auf den Hochschulbereich nach Schulz (2009, S.66) zitiert in Warmuth (2012, S.206)

Außer dem **Homogenitätsansatz**, der perspektivisch Diversität als Gefahr ansieht und mehrheitlich ein homogenes Ideal in der Organisation anstrebt, fließt das Diversitätsverständnis aller Ansätze in das Diversity Konzept der Hochschule ein.

Ziel des **Fairness- & Antidiskriminierungsansatzes** ist es alle Mitglieder einer Organisation fair und gleichberechtigt zu behandeln, dies spiegelt sich bspw. in dem Ziel Chancengleichheit und Wertschätzung für alle Mitglieder wider.

Auch der **Marktzutritts- & Legitimitätsansatz** mit dem Ziel Zugang zu neuen Tätigkeitsfeldern oder Studierendengruppen zu erhalten, lässt sich in Beziehung zu den von der Hochschule definierten Zielen setzen. Durch die angestrebte weitere Öffnung der Hochschule und der damit einhergehenden Flexibilisierung der Studienbedingungen, lassen sich bspw. neue Studierendengruppen gewinnen, wie Studierende mit Familienpflichten, die sich sonst z.B. aus organisatorischen Gründen nicht für ein Studium entscheiden könnten. Dieses Ziel wird auch in Verbindung mit dem Ansatz der Verantwortungsübernahme für die

Gesellschaft diskutiert. Er gewinnt in den politischen Diskussionen vor allem dann an Bedeutung, wenn mittel- bis langfristig die Bewerber- und Bewerberinnenzahlen aufgrund des demographischen Wandels zurückgehen.

Beim **ressourcenorientierten Lern- und Effektivitätsansatz** steht der Nutzen von Diversitätspotentialen im Vordergrund. Die Diversität der Studierenden, Lehrenden sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soll gezielt für individuelles und gruppenbezogenes Lernen und als Wissensressource genutzt werden. Hinter diesem Ansatz steckt die Grundüberlegung, dass heterogene Teams durch ihre Vielfalt und Kompetenzen zu kreativeren und innovativeren Lösungen kommen als homogen zusammengesetzte Gruppen. Diesen Effekt möchte auch die Hochschule für sich nutzbar machen, indem sie einerseits verstärkt didaktisch die Kompetenzen und Vorerfahrungen der Studierenden berücksichtigt und gleichzeitig die Vielfalt ihrer Mitglieder erhöht.

In Übereinstimmung mit dem **Verantwortungs- und Sensibilitätsansatz** übernimmt die Hochschule gesellschaftliche Verantwortung. Auch diesem Diversitätsverständnis trägt die Hochschule Rechnung indem sie die Gesellschaft als eigständige Zielgruppe im Leitbild verankert hat. Aktivitäten zur Unterstützung in der Gesellschaft benachteiligter Gruppen (u.a. Studienpioniere, Menschen mit Migrationshintergrund) sind eine Ausprägung dieses Ansatzes.

Die Grundlage für das DiM an der Hochschule bildet also die „Equity Perspektive“, die sich an normativen Zielen der Chancengleichheit orientiert. Darauf aufbauend versucht sie jedoch, die „Business Perspektive“ einnehmend, auch komparative Wettbewerbsvorteile zu realisieren, indem sie den Marktzutritts- und Legitimitätsansatz sowie den ressourcenorientierten Lern- und Effektivitätsansatz verfolgt. Als dritter Aspekt kommt die „Gesellschaftliche Perspektive“ zum Tragen, indem sie ihre übergeordneten Organisationsziele mit der Organisationsumwelt verknüpft und bereit ist, gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen.

Aufbauend auf diesem Diversitätsverständnis verfolgt die Hochschule einen systematischen Implementierungsansatz, indem ein den Zielen des Leitbildes verpflichtetes Konzept entwickelt wird, welches die gesamte Organisation umfasst. Davon unabhängig ist der Hochschule bewusst, dass u.a. aufgrund der Hochschulstruktur als loses gekoppeltes System (Vgl. Weick 1976) in verschiedenen Bereichen unterschiedliche Verständnisse von Diversität parallel vorhanden sein können. Dabei muss sie den Spagat schaffen und gleichzeitig sicherstellen, dass die strategischen Ziele und Maßnahmen hochschulweit umgesetzt werden.

1.3 Verankerung des Diversity-Konzeptes

Unterschiedliche Aspekte des Diversity Bereiches existieren schon seit langer Zeit. So unterstützt das International Office seit 1991 in Form einer eigenen Abteilung die internationalen Studierenden und Austauschlehrenden.

Die professorale Gleichstellungsbeauftragte kann aufgrund von Deputatsreduktion und personeller Unterstützung ihren Aufgaben umfassend nachgehen. Den Beauftragten für Studierende und Mitarbeitende mit (Schwer-)behinderung und/oder chronischer Erkrankung wird ermöglicht, diese Aktivitäten innerhalb ihrer Arbeitszeit auszuführen.

Die Aktivitäten aus diesem Konzept im Bereich Diversity Management wurden aus unterschiedlichen Projektanträgen (Hochschulpakt II Programmmittel, FöBiLU-Projekt) entwickelt und sind damit zunächst zeitlich befristet.

Die Hochschule verpflichtet sich, für eine Verankerung des Diversity Managements nachhaltig einzutreten und im Rahmen ihrer Möglichkeiten finanzielle und personelle Mittel bereitzustellen.

1.4 Ziele und Maßnahmen

Ziele	Maßnahmen	Zeitraum	Verantwortlich
Verabschiedung des Diversity Konzeptes	Vorstellung in der Hochschulleitungsrunde und im Senat	Januar 2015	Vorbereitung durch den/die Diversity Manager/in, Senatsbeschluss
<ul style="list-style-type: none"> • Umsetzung und Weiterentwicklung der Ziele und Maßnahmen • Entwicklung von neuen Maßnahmen bei Bedarf 	Diskussion und Entscheidung über die Teilnahme am Diversity Audit für Hochschulen	2015/16	Vorbereitung der Diskussionsgrundlagen durch den/die Diversity Manager/in, Entscheidung in den zuständigen Gremien
Planung, Förderung und Umsetzung von zentralen und dezentralen Maßnahmen	Evaluation der Arbeit des Koordinierungsgremiums Diversity Ggf. Weiterentwicklung des Aufgabenbereichs	2015/2016	Vorbereitung durch den/die Diversity Manager/in, Koordinierungsgremium Diversity,
	Schaffung eines dauerhaften Projektfonds „Diversity“	ab 2016	Hochschulleitung und Haushaltsausschuss
<ul style="list-style-type: none"> • Barrierefreie Hochschule / Inklusion in der Lehre • „Disability Mainstreaming“⁵ aller Bereiche und Prozesse in Studium & Lehre sowie Verwaltung 	Gründung einer Arbeitsgruppe „Barrierefreie Hochschule“	2016	Koordination durch den/die Diversity Manager/in, Mitglieder: Vertretung durch alle Fachbereich, alle Bereiche der Verwaltung, der Schwerbehindertenvertretung für Studierende und der Vertrauensperson für behinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
	Erstellung eines Aktionsplans: 1. Anforderungen an eine inklusive Hochschule 2. Evaluation 3. Handlungspotentiale 4. Entwicklung von konkreten Maßnahmen	2016	Koordination durch den/die Diversity Manager/in, Arbeitsgruppe „Barrierefreie Hochschule“
Strukturelle Verankerung des Diversity Managements an der Hochschule	Gemeinsame strategische Weiterentwicklung der Bereiche „Gleichstellung“, „Behindertenvertretung“ und „Diversity“	ab Mai 2015; fortlaufend	Gleichstellung, Behindertenvertretung für Studierende und Mitarbeitende der Hochschule und Diversity Manager/in

⁵ Unter Disability Mainstreaming versteht man die Analyse einer Organisation (Prozesse, Infrastruktur, etc.) aus der Perspektive von Menschen mit Behinderung und/ oder chronischer Erkrankung mit dem Ziel der systematischen und nachhaltigen Integration ihrer Bedürfnisse, um eine tatsächliche Gleichstellung zu erreichen.

Ziele	Maßnahmen	Zeitraum	Verantwortlich
Chancengleichheit/ Diskriminierungsschutz	<ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="521 177 1025 376">• Aufbau einer Beschwerdestelle / Antidiskriminierungsstelle nach § 13 AGG für Mitarbeitende der Hochschule nebst Beschwerdeverfahren mit festgelegten Prozessen<li data-bbox="521 384 1025 541">• Einrichtung einer Beschwerdemöglichkeit für Studierende nebst Beschwerdeverfahren mit festgelegten Prozessen	2015	Koordination durch den/die Diversity Manager/in in Zusammenarbeit mit der zentralen Beschwerdestelle, Hochschulleitung, Personalabteilung und aller Fachbereiche

2 Studium & Lehre

2.1 Rahmenbedingungen und Status Quo

Diversität in der Lehre hat zahlreiche Facetten. Sie reichen von den Lernstrategien der Studierenden, ihren Vorkenntnissen, ihrer Nähe oder Ferne zu Hochschulstudium durch ihren Bildungshintergrund bis hin zur Frage, welche Kontexte und Beispiele bei der Verknüpfung von Theorie und Praxis zugrunde gelegt werden. Ziel von Hochschullehre ist, dass die Studierenden die Qualifikationsziele des jeweiligen Studiengangs erreichen. Das Hauptaugenmerk im Bereich Lehre liegt daher in der Kompetenzentwicklung von Studierenden, deren Erfolg nicht von Diversität abhängig sein soll. Die Kompetenzen beziehen sich auf die im Qualifikationsrahmen für Deutsche Hochschulabschlüsse genannten Klassifizierungen von Fachwissen, Methodenkompetenz und Kommunikativen bzw. Sozialen Kompetenzen. Die Hochschule erstellt daher Studienprogramme und Studiengänge, Module und Veranstaltungen, die einen individuellen Kompetenzerwerb unterstützen.

Außerdem werden Studierende durch zusätzliche Beratungs- und Unterstützungsangebote der Fachbereiche sowie des Teams „Studienerfolg unterstützen“ in allen Studienphasen in ihrem Studienerfolg unterstützt. Status quo ist, dass in den vergangenen Semestern vor allem für bestimmte Zielgruppen, z.B. Studienpioniere oder Beruflich Qualifizierte – jeweils mit oder ohne Migrationshintergrund – bestimmte Maßnahmen z.B. Mentoringprogramme zur Sicherung des Studienerfolgs entwickelt wurden. Diese stehen, im Einklang mit dem Diversitätsverständnis der Hochschule, allen Studierendengruppen offen. Zusätzlich wurden Maßnahmen und das Vorhaben „Offene Hochschule“ initiiert, um die Vereinbarkeit von Studium und Familie zu verbessern.

Studierende mit Behinderung und/oder Beeinträchtigung standen bisher kaum in Fokus der Ziele und Maßnahmen. Ein Schwerpunkt der Maßnahmen im Bereich Studium und Lehre liegt deshalb darauf zu analysieren, inwiefern die bestehenden und geplanten Maßnahmen bzw. Instrumente für diese Zielgruppe übertragbar sind und wo Modifizierungen vorgenommen werden müssen. Ziel soll dabei sein, inklusiv zu handeln und nur in ausgewählten Situationen Sonderregelungen zu schaffen, z.B. im Bereich Beratung und Nachteilsausgleich. Damit kommt die Hochschule auch ihren im § 2 des Hochschulgesetzes⁶ verankerten Pflichten nach.

⁶ § 2 des HSG „...Sie [die Hochschulen] tragen dafür Sorge, dass Studierende mit Behinderungen gleichberechtigt am Studium teilhaben und die Angebote der Hochschule möglichst selbstständig und barrierefrei im Sinne des § 2 Abs. 3 des Landesgesetzes zur Gleichstellung behinderter Menschen nutzen können.“

2.2 Ziele und Maßnahmen

Ziele	Maßnahmen	Zeitraum	Verantwortlich
Barrierefreie Hochschule	Erarbeitung und Weiterentwicklung des Leitfadens „Studieren mit Handicap“ für Lehrende	November 2014, fortlaufende Weiterentwicklung	Hochschuldidaktik, Behindertenvertretung für Studierende, Diversity Manager/in
	Analyse der bestehenden Mentoringprogramme der Stabstelle im Hinblick auf die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung; ggf. Weiterentwicklung	Juni 2015	Team „Studienerfolg unterstützen“
Förderung von Chancengleichheit in der Übergangsphase Schule - Hochschule	Schüler- und Schülerinnenmentoring	ab März 2015, fortlaufend	Koordination durch das Team „Studienerfolg unterstützen“, Lehrende und Mitarbeitende der Hochschule als Mentorinnen und Mentoren
Förderung von Chancengleichheit in der Studieneingangsphase	Studentisches Mentoring	seit SoSe 2014	Team „Studienerfolg unterstützen“
	Angebot von Zusatzangeboten nach Rücksprache mit den Fachbereichen und dem Bereich Internationales z.Zt. Mathevorkurs, Schreibwerkstatt, Wissenschaftliches Arbeiten, etc.	fortlaufend	Koordination durch das Team „Studienerfolg unterstützen“
	Ausbau des Angebots an E-Learning Kursen z.Zt. „Wissenschaftliches Arbeiten“, „Mathevorkurs“	fortlaufend	Team „Studienerfolg unterstützen“, E-Learning Team
	Pilotierung des Selbsttests zu Lernstilen und Lernstrategien für Studierende	2015/16	Team „Studienerfolg unterstützen“ in Kooperation mit der Hochschule Worms
Förderung von Chancengleichheit während des Studiums	Angebot von Workshops und Schulungen nach Rücksprache mit den Fachbereichen und dem Bereich Internationales, z.Zt. Arbeitswelt in Deutschland für International Studierende, Umgang mit Prüfungsangst, etc.	fortlaufend	Team „Studienerfolg unterstützen“, Bereiche Gleichstellung und Internationales
	Angebot des Zertifikats „Fit für Studium und Beruf“	seit September 2014	Team „Studienerfolg unterstützen“

Ziele	Maßnahmen	Zeitraum	Verantwortlich
Förderung von Chancengleichheit während der Übergangphase Studium - Beruf	Absolventen- und Absolventinnenmentoring	2015/16	Career Center in Zusammenarbeit mit der Alumni Geschäftsstelle
Verankerung des Diversity Gedankens in der Lehre	Verankerung im Curriculum: Pilotierung eines Wahlpflichtmoduls „Managing Diversity“	WiSe 2014/15 bis SoSe 2015	Koordination durch den/die Diversity Manager/in und die Fachbereiche
	Entscheidung über eine Verstetigung des Wahlpflichtmoduls	SoSe 2015	Fachbereiche
	Extracurriculare Verankerung: Einführung eines Diversity Zertifikats	seit September 2014	Diversity Manager/in
	Extracurriculare Verankerung: Integration in bestehende Veranstaltungs- bzw. Vorlesungsreihen z.B. „Lebenslanges Lernen - 50 plus“	seit Januar 2015, fortlaufend	Diversity Manager/in liefert Beiträge; Organisation durch andere Bereiche
	Entwicklung von Fallstudien für bestehende Lehre, die für Diversity-Kompetenz sensibilisieren	2016	Kooperation zwischen dem Bereich Gleichstellung, den Fachbereichen und dem/ der Diversity Manager/in
Weiterentwicklung der Lehre in Bezug auf lernrelevante Diversität	Entwicklung einer „Diversity Toolbox“ für Lehrende – Berücksichtigung von Diversität in der Didaktik	seit Dezember 2014	Finanzierung durch den Bereich Diversity; Projektleitung Frau Prof. Rump
	Integration in laufende hochschuldidaktische Instrumente (Neuberufenes Coaching, Basiskurs, etc.) für Neuberufene	2015	Hochschuldidaktik, Diversity Manager/in
	Analyse der bestehenden Schulungen für Studierende (Tutoring und Mentoring) und ggf. Einbau von Lerneinheiten zur Sensibilisierung für Diversity-Kompetenz	2015/16	Team „Studienerfolg sichern“

3 Personalmanagement

3.1 Rahmenbedingungen und Status Quo

Die Verankerung des Diversity-Gedankens wurde bei der Erstellung des Personalentwicklungskonzepts in allen Bereichen berücksichtigt.

Im Rahmen dieses Konzeptes werden nur die Ziele und Maßnahmen aufgeführt für deren Entwicklung bzw. Weiterentwicklung das Diversity Management einen wesentlichen Beitrag leistet. Genauer kann dem Personalentwicklungskonzept entnommen werden.

3.2 Ziele und Maßnahmen

Ziele	Maßnahmen
Diskriminierungsschutz	Analyse der vorhandenen Beratung und ggf. Aus- bzw. Aufbau einer Erst- und Verweisberatung
	Ergreifung von positiven Maßnahmen nach § 5 AGG
	Aufbau einer Beschwerdestelle / Antidiskriminierungsstelle nach § 13 AGG
	Ergreifung von präventiven Maßnahmen nach § 12 AGG
Chancengleichheit	Anregung zur Diskussion über neue Verfahren z.Zt. Anonymisierte Bewerbung

4 Service und Beratung

4.1 Rahmenbedingungen und Status Quo

An der Hochschule gibt es bereits umfassende Beratungsangebote für Studierende in verschiedenen Lebenslagen, die von verschiedenen Bereichen angeboten werden, z.B. den Fachbereichen, der Verwaltung, den Bereichen Internationales und Gleichstellung, der Schwerbehindertenvertretung für Studierende, dem Studierendenwerk sowie der/dem Vertrauensdozent/in für Studierende. Im Rahmen des Hochschulpaktprogramms „Diversity Management“ wurden weitere Beratungsangebote geschaffen. Die bestehenden Beratungsangebote sollen in bewährter Weise weitergeführt werden.

4.2 Ziele und Maßnahmen

Ziele	Maßnahmen	Zeitraum	Verantwortlich
<ul style="list-style-type: none"> • Barrierefreie Hochschule • Inklusion in der Lehre 	Analyse der bestehenden Angebote und ggf. Weiterentwicklung der Sozial- und Studienberatung für Studieninteressierte und Studierende mit chronischen Erkrankungen und/oder Behinderungen	2016	Schwerbehindertenvertretung für Studierende, AG Barrierefreie Hochschule
	Organisation von hochschulweiten Schulungsangeboten	2016	Hochschuldidaktik, Diversity Manager/in
Förderung von Chancengleichheit in der Studieneingangsphase	Zentrales und studiengangsbezogenes Beratungsangebot für Beruflich Qualifizierte	seit 2013	Fachbereiche, Team „Studienerfolg unterstützen“
Förderung von Chancengleichheit während des Studiums und während der Übergangsphase Studium - Beruf	Diversity-sensible Beratungsangebote und Coaching	seit 2013	Career Center
Diskriminierungsschutz	Antidiskriminierungsberatung zum Empowerment gegen Diskriminierung; Entwicklung eines transparenten und hochschulweit einheitlichen Verfahrens im Umgang mit Diskriminierungen	2015	Koordination durch den/die Diversity Manager/in, Vertretung durch alle Fachbereiche, alle Bereiche der Verwaltung, der Schwerbehindertenvertretung für Studierende und der Vertrauensperson für behinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

5 Interne Kommunikation und Partizipation

5.1 Rahmenbedingungen und Status Quo

Die Rahmenbedingungen sind in diesem Handlungsfeld sehr gut, da der Diversity-Gedanke, wie bereits in Kapitel 1. dargestellt wurde, strukturell und organisational verankert wurde.

Die Förderung einer diversity-sensiblen Campuskultur und eines respektvollen Miteinanders der Hochschulmitglieder ist ein fortwährender Prozess.

5.2 Ziele und Maßnahmen

Ziele	Maßnahmen	Zeitraum	Verantwortlich
<ul style="list-style-type: none"> • Diskriminierungsschutz • Förderung einer diversity-sensiblen Campuskultur 	Verankerung im <i>Code of Conduct</i>	→ Siehe Leitbildentwicklung	
	Verankerung in den Führungsgrundsätzen	→ Siehe Personalentwicklungskonzept	
	Zusammenarbeit mit der Studierendenvertretung bei der Organisation von Veranstaltungen zur Sensibilisierung für Diversity-Kompetenz	seit 2013	Diversity Manager/in in Kooperation mit der Studierendenvertretung
	Sensibilisierung für einen diversity-sensiblen Sprachgebrauch, z.B. durch die Entwicklung eines Leitfadens zur gendergerechten Sprache	2015, fortlaufend	Diversity Manager/in, Schwerbehindertenvertretung für Studierende, Vertrauensperson für behinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Gleichstellungsbeauftragte
<ul style="list-style-type: none"> • Barrierefreie Hochschule • Förderung einer Willkommenskultur für Menschen mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen 	Sensibilisierung der Mitarbeitenden, Lehrenden und Studierenden durch Schulungen, Gespräche und Aktionstage	seit 2013	Diversity Manager/in Kooperation mit der Schwerbehindertenvertretung für Studierende und der Vertrauensperson für behinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
	Aufbau einer Informationsplattform (siehe externe Kommunikation)	2015	

6 Externe Kommunikation

6.1 Rahmenbedingungen und Status Quo

Kooperationen mit Schulen, Unternehmen, anderen Hochschulen im In- und Ausland, sowie kommunalen und sozialen Einrichtungen finden auf verschiedenen Ebenen statt und sollen auch in bewährter Weise fortgeführt werden.

Ein Fokus der Maßnahmen in diesem Handlungsfeld liegt auf der Bündelung und verbesserten Außendarstellung bereits bestehender Angebote.

6.2 Ziele und Maßnahmen

Ziele	Maßnahmen	Zeitraum	Verantwortlich
Barrierefreie Hochschule	Aufbau von Kooperationen mit Schulen, um Studierende mit Behinderung und/ oder chronischer Erkrankung für ein Studium an der Hochschule gewinnen zu können	2016	Team Studienerfolg unterstützen ggf. mit anderen Bereichen der Hochschule
	Aufbau eines Informationsportals zum Thema barrierefreie Hochschule für Studieninteressierte, Studierende, Lehrende und Mitarbeitende der Hochschule	Ab März 2015	Diversity Manager/in, in Kooperation mit der Schwerbehindertenvertretung für Studierende, der Vertrauensperson für behinderte Mitarbeitende und den Fachbereichen
	Aufbau einer Kooperation mit sozialen und kommunalen Einrichtungen, um die Beratung von Studierenden mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung zu verbessern	2016	Diversity Manager/in in Kooperation mit der Schwerbehindertenvertretung für Studierende
Verbesserung der externen Kommunikation der bestehenden Beratungsangebote	Aufbau einer Informationsplattform über die hochschulweiten und hochschulübergreifenden Beratungsangebote	ab März 2015	Diversity Manager/in in Kooperation mit den hochschulweiten und hochschulübergreifenden Anbietern von Beratungsleistungen
Verbesserung der Außendarstellung der Hochschule	Nutzung der entwickelten Angebote für Werbemaßnahmen zur Studierendengewinnung	seit 2013	Öffentlichkeitsarbeit und alle anderen Bereiche
Förderung von Chancengleichheit in der Übergangsphase Schule - Hochschule	Ausbau der bestehenden Informationsplattform für Schülerinnen und Schüler	seit 2014	Team Studienerfolg unterstützen
	Informationsveranstaltungen in Schulen	seit 2014	Team Studienerfolg unterstützen
	Koordinationskreis aus Schulen	seit 2014	Team Studienerfolg unterstützen

7 IT und Liegenschaften

7.1 Rahmenbedingungen und Status quo

Die barrierefreie Gestaltung der IT und der Liegenschaften ist im Besonderen von adäquaten finanziellen Ressourcen abhängig und kann daher nur im Verhältnis der zur Verfügung stehenden Mittel bewertet werden. Eine (Teil-)Finanzierung dieses Handlungsfeldes durch die im Rahmen des Hochschulpaktes II zur Verfügung gestellten Gelder war ausgeschlossen.

Liegenschaften

Die Hochschule Ludwigshafen am Rhein hat verschiedene Standorte in Ludwigshafen⁷:

- in der Ernst-Boehe-Str. 4, das A- und B-Gebäude
- in der Ernst-Boehe-Str. 15, das E-Gebäude (oder synonym Postbankgebäude)
- im Donnersbergweg 3, das D-Gebäude (oder synonym SHE-Gebäude)
- in der Turmstraße 8, das T-Gebäude (oder synonym Media-Carré),
- in der Rheinpromenade 12, das V-Gebäude (oder synonym Ostasieninstitut) sowie
- in der Maxstraße 29, das M-Gebäude.

Beleuchtet man die Liegenschaften in Bezug auf ihre Barrierefreiheit, so sind die Gebäude in der Ernst-Boehe-Straße, im Media-Carré sowie im Ostasieninstitut für mobilitätseingeschränkte barrierearm, in dem Sinne, dass alle Gebäude und alle Vorlesungsräume mit Rollstuhl betreten werden können und es behindertengerechte Toiletten gibt. Allerdings gibt es nicht überall selbstöffnende Türen und der Zugang in das Postbankgebäude ist nur erschwert durch den Hintereingang möglich.

An anderen Standorten sind die Barrieren größer: Im Donnersbergweg gibt es zwar einen Fahrstuhl aber keine behindertengerecht umgebaute Toilette. In der Maxstraße wurde ein Plattformlift eingebaut, der mobilitätseingeschränkte Menschen die Möglichkeit bietet in die Stockwerke 1 bis 3 zu gelangen. Die Zwischengesossen und die Cafeteria sind allerdings mit dem Lift nicht erreichbar.

Lernumgebung

Standortübergreifend ist das Thema der ruhigen Einzel- oder Gruppenarbeitsplätze eine Herausforderung. Dieses Defizit, welches im Rahmen eines Neubaus ausgeräumt werden soll, trifft insbesondere Studierende mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung, da ruhige Lernräume oder Ruheräume nicht ausreichend zur Verfügung stehen.

⁷ Des Weiteren gibt es noch einen Standort in Neustadt an der Weinstraße, wo der Studiengang Weinbau und Oenologie angesiedelt ist. Der Studiengang wird in Kooperation der drei Hochschulen Ludwigshafen, Bingen und Kaiserslautern mit dem DLR Rheinpfalz (Dienstleistungszentrum Ländlicher Raum) angeboten, der zunächst nicht bei der Entwicklung des Diversity Konzeptes berücksichtigt wird.

Internetauftritt

Mit Typo 3, der aktuell verwendeten Software, ist eine barrierefreie bzw. barrierearme Gestaltung der Internetseiten möglich.

7.2 Ziele und Maßnahmen

Ziele	Maßnahmen	Zeitraum	Verantwortlich
Barrierefreie Hochschule	Barrierefreie Planung des neuen Campus	fortlaufend	Hochschulleitung
	Erstellung eines Merkblatts „Barrierefrei mit Typo 3“ und Integration in die laufenden Typo 3 Schulungen	fortlaufend	Diversity Manager/in in Kooperation mit Brain Appeal
	Bedarfsanalyse, ggf. Aufbau eines Pools für Hilfsmittel, Prüfung von Kooperationsmöglichkeiten mit Hochschulen in der Region	2016	Diversity Manager/in in Kooperation mit der Schwerbehindertenvertretung für Studierende
	Erstellung eines Lageplans für mobilitätseingeschränkte Studierende und Studieninteressierte, der auf der Informationsplattform veröffentlicht wird	April 2015	Diversity Manager/in
Förderung von Chancengleichheit während des Studiums	Einrichtung eines Raums der Stille bzw. eines Ruheraums im Postbankgebäude; Entwicklung eines Nutzungskonzeptes	2015/16	Diversity Manager/in, Kanzler, Hochschulleitung
	Einrichtung eines Raumes in dem in ruhiger Umgebung – sei es in Einzel- oder Gruppenarbeit – gelernt werden kann	2015/16	Stabstelle Studium & Lehre

8 Forschung und Internationales

8.1 Rahmenbedingungen und Status Quo

Die Bereiche „Internationales“ sowie „Forschung und Transfer“ haben eigene Konzepte entwickelt, die Grundlage für die speziellen Ziele und Maßnahmen in diesen Bereichen darstellen. An dieser Stelle werden nur die Ziele und Maßnahmen mit Schnittstellen zum Bereich Diversity aufgeführt.

8.2 Ziele und Maßnahmen

Ziele	Maßnahmen	Zeitraum	Verantwortlich
Förderung von diversitätsbezogener Forschung in Hinblick auf die strukturelle und/oder inhaltliche Weiterentwicklung von Studiengängen	Förderung von Projekten durch den Projektfonds Diversity	Seit 2014,	Alle Bereiche der Hochschule
	Projekt „Offene Hochschule“	Seit 2014	Team Offene Hochschule
Chancengleichheit für International Studierende	Förderung der Integration ausländischer Studierender, z.B. PROFIN.	Seit 1991	Bereich Internationales
	Gemeinsames Angebot von Schulungen und Workshops für die Zielgruppe	Seit 2014	Team „Studienerfolg unterstützen“, Bereich Internationales

Literaturverzeichnis

Charta der Vielfalt e.V., Vielfalt zeigen, Leitfaden für Unterzeichner/-innen der Charta der Vielfalt, [http://www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user_upload/beispieldateien/Bilddateien/Publikationen/Charta der Vielfalt-Leitfaden-2013-barrierefrei.pdf](http://www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user_upload/beispieldateien/Bilddateien/Publikationen/Charta_der_Vielfalt-Leitfaden-2013-barrierefrei.pdf) [22.12.2014]

Gleichstellungs- und Frauenförderplan der Hochschule Ludwigshafen am Rhein 2012, http://www.hs-lu.de/fileadmin/user_upload/hochschule/organisation/gleichstellung/gleichstellungsplan_2012.pdf [22.12.2014]

Warmuth G.: Die strategische Implementierung von Diversitätsmanagement in Organisationen; in Bendl R., Hanappi-Egger E., Hofmann R. (Hg.): Diversität und Diversitätsmanagement, Wien 2012, S. 203-236.

Weick, K.E. (1976): Educational Organizations als Loosely Coupled Systems. In: Administrative Science Quarterly, Vol. 21, Issue 1, p. 1-19.