

DIVERSITÄTSKONZEPT DER ARL

Inhalt

1	Einleitung.....	1
2	Strukturelle Verankerung	2
3	Ziele.....	2
4	Empfehlungen und Maßnahmen.....	3
4.1	Geschäftsstelle	3
4.1.1	Maßnahmen	4
4.2	Netzwerk	4
4.2.1	Maßnahmen	5
4.3	Forschung.....	5
4.4	Querschnittsthemen	6
4.4.1	Maßnahmen	6
5	Ausblick	7
	Literatur- und Quellenverzeichnis.....	7

1 Einleitung

„Exzellente Wissenschaft braucht Diversität und Originalität. Um langfristig die Auseinandersetzung mit allen gesellschaftlich relevanten Bereichen zu sichern, ist es erforderlich, dass die Wissenschaft auch alle diese Bereiche angemessen repräsentiert.“ (DFG 2018: www)



Menschen sind einzigartig und verschieden. Die gesellschaftliche Vielfalt kann und sollte sich auch in wissenschaftlichen Einrichtungen wie der ARL – Akademie für Raumentwicklung in der Leibniz-Gemeinschaft in einer personalen Vielfalt von Menschen mit unterschiedlichen Herkunft, Einstellungen und Orientierungen, Lebensstilen sowie in pluralistischen Arbeitsformen widerspiegeln. Die ARL fördert eine auf Vielfalt und Chancengleichheit basierende Arbeitsumgebung. Sie möchte sich im Bereich des Diversitätsmanagements engagieren und mit der Berufung einer*s Diversitätsbeauftragten in der ARL-Geschäftsstelle und dem vorliegenden Konzept Ziele für die Entwicklung einer Organisation formulieren, die auf die Vielfalt der Menschen ausgerichtet ist. Die wachsende Diversität der Beschäftigten in der Geschäftsstelle und der Mitwirkenden und Mitglieder im Netzwerk ist Basis und eine wesentliche Herausforderung für Innovationen, Leistungsstärke und wissenschaftliche Exzellenz.

Das Diversitätsmanagement leistet einen Beitrag zur Qualitätsverbesserung und Chancengleichheit und zum Abbau von Barrieren. Das Diversitätskonzept dient, in Verbindung mit der Gleichstellungsstrategie, der Entwicklung einer offenen und gesellschaftsliberalen Organisationskultur.

Ausgehend von den Zielgruppen, den Beschäftigten in der Geschäftsstelle, den Mitgliedern der Akademie und den Mitwirkenden im Netzwerk, ist das Diversitätsmanagement als eine Querschnittsaufgabe anzusehen – vergleichbar mit der Gleichstellungspolitik. Das bedeutet, von vorneherein bei allen Vorhaben, die Vielfalt der Menschen zu berücksichtigen.

Die Beschäftigten in der Geschäftsstelle sowie der Mitwirkenden und Mitglieder im Netzwerk erfahren in ihrer Vielfalt Anerkennung – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Sprache, Religion oder Weltanschauung, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Alter, Familienstand oder sexueller Orientierung. Das Diversitätsmanagement bildet dabei ein Instrument zur Analyse, Reflexion und Weiterentwicklung der Strukturen sowie der Entwicklung von Maßnahmen und Angeboten.

Ziel ist zunächst, das Thema und die Aufgaben des Diversitätsmanagements in der Geschäftsstelle und im ARL-Netzwerk bekannt zu machen und dafür zu sensibilisieren.

Das vorliegende Diversitätskonzept ist auf einen etwa 5-jährigen Zeitraum (2020-2025) ausgerichtet und enthält

- die Struktur des Diversitätsmanagements,
- Entwicklungsziele und
- Empfehlungen für Diversitätsmaßnahmen.

Die ARL möchte eine akademieweite Diversitäts-Kultur leben. Hiermit soll sichergestellt werden, dass vorhandene und zukünftige Strukturen und Prozesse zugunsten einer auf Vielfalt ausgerichteten Akademie gemeinsam geschaffen und weiterentwickelt werden. Die beauftragte Person für Diversität in der Geschäftsstelle leistet Unterstützungs-, Koordinierungs- und Vernetzungsarbeit.

2 Strukturelle Verankerung

„Wertschätzung von Vielfalt wird glaubwürdiger, wenn sie strukturell verankert ist.“ (Kinne 2015: 8)

Das Diversitätsmanagement ist in der ARL – Akademie für Raumentwicklung bei der Leitung der Geschäftsstelle verantwortlich angesiedelt. Die Gleichstellungsbeauftragten (s. Gleichstellungsstrategie) und die beauftragte Person für Diversitätsmanagement beraten und koordinieren. Sie achten darauf, dass bei Entscheidungen innerhalb der Geschäftsstelle der ARL, sowie das ARL-Netzwerk betreffend, die Themen Chancengleichheit und der Schutz vor Diskriminierung berücksichtigt werden. Bezüglich der personalen Vielfalt der Beschäftigten in der Geschäftsstelle findet zudem ein regelmäßiger Austausch mit den Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat statt. Der Personalrat ist dabei für Behandlung aller Beschäftigten nach Recht und Billigkeit sowie deren Nicht-Benachteiligung (im Sinne von Kapitel 1 dieser Strategie und der Gleichstellungsstrategie) bei personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen verantwortlich (§59 1. Satz in Verbindung §59 5. Satz sowie §§65-67 NPersVG). Die beauftragte Person für Diversitätsmanagement ist Ansprechpartner*in für das leitende Personal und die Beschäftigten in der ARL-Geschäftsstelle sowie die Mitwirkenden und Mitglieder des Netzwerks bei Fragen zum Umgang mit Vielfalt und der Entwicklung und Implementierung von Maßnahmen.

Die ARL erfüllt hiermit auch die in der Satzung der Leibniz-Gemeinschaft als Aufgabe definierte Förderung der Diversität.

3 Ziele

Die Ziele des Diversitätsmanagements orientieren sich an der Vielfalt aller Beschäftigten in der ARL-Geschäftsstelle und aller Mitglieder und Mitwirkenden im Netzwerk. Es gilt zum einen, die Vielfalt der Menschen wahrzunehmen und sie zu respektieren. Zum anderen stellt sich die Aufgabe, die dafür erforderlichen Strukturveränderungen aufzuzeigen, Veränderungsprozesse zu initiieren und zu steuern. Das Diversitätsmanagement zielt dabei sowohl auf die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten in der Geschäftsstelle, als auch auf die erfolgreiche Zusammenarbeit im ARL-Netzwerk ab.

Mit dem Diversitätsmanagement verfolgt die ARL folgende übergreifende Ziele:

1. Chancengleichheit

Die ARL realisiert Chancengleichheit in allen Bereichen, indem sie die strukturellen Rahmenbedingungen derart gestaltet, dass allen Menschen unabhängig von ihrer individuellen Ausgangssituation Teilhabe und gleiche Aussicht auf Erfolg ermöglicht werden.

2. Förderung von Talenten

Die ARL fördert die Potenziale und Talente aller Beschäftigten in der Geschäftsstelle, sowie der Mitwirkenden und Mitglieder im Netzwerk und trägt damit sowohl zur Realisierung der Chancengleichheit als auch zur Exzellenz bei.

3. Schutz vor Diskriminierung

Die ARL duldet keine Diskriminierung jeglicher Form und achtet auf die Einhaltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Sie fördert eine Organisations- und Wissenschaftskultur, in der gegenseitiger Respekt und Wertschätzung eine hohe Bedeutung zukommen.

4. Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung

Die ARL geht davon aus, dass Diversitätsmanagement erst seine volle Wirkung erfahren kann, wenn

es auch einen Bezug zur gesamten Strategie und allen mit der ARL assoziierten Personen und Gremien herstellen kann sowie ausdrücklich als langfristige, in die Gesamttätigkeit integrierte Haltung gesehen wird.

4 Empfehlungen und Maßnahmen

Das im Folgenden skizzierte Modell konkretisiert die Handlungsschwerpunkte und -felder des Diversitätsmanagements, die in den kommenden Jahren weiterentwickelt werden sollen:

- Die Geschäftsstelle der ARL,
- das Netzwerk der ARL,
- die Forschungsaktivitäten der ARL
- sowie fachübergreifende Ansätze und Querschnittsaufgaben.

Auf der Basis verschiedener Analysen und Erfahrungen lassen sich für die einzelnen Felder

- Bedarfe analysieren,
- Entwicklungsziele formulieren und
- Arbeitspakete und Maßnahmen entwickeln.



4.1 Geschäftsstelle

Die Leitung der ARL hat im Jahr 2020 erstmals eine*n Beauftragte*n für Diversitätsthemen ernannt.

Mit der Ernennung ist das Ziel verbunden, Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Mitarbeitenden zu erkennen, organisationsrelevante Aspekte dieser Vielfalt zu identifizieren und Arbeitsumfelder zu schaffen, die inklusiv und frei von Vorurteilen sind.

Von zentraler Bedeutung sind außerdem die Sensibilisierung, Unterstützung und Professionalisierung der Beschäftigten in der Geschäftsstelle der ARL hinsichtlich diversitätsbezogener Themen sowie der Ausbau barrierefreier und diversitätssensibler Informationsmaterialien.

Weiterbildungsangebote finden im Rahmen der Personalentwicklung (s. Personalentwicklungsstrategie) und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (s. Nachwuchskonzept und Strategie zur Mitgliedergewinnung) statt. Die Aktivitäten haben dabei unterschiedliche Zielgruppen wie z. B. Personen auf der Leitungsebene, Promovierende, Verwaltungsmitarbeiter*innen. Auch die Angebotsformate sind sehr vielfältig, z.B. Workshops, Beratungen, Coachings u.v.m.

Ziel ist die Professionalisierung der Mitarbeitenden in der Geschäftsstelle im Umgang mit Vielfalt in ihren verschiedenen Arbeitskontexten (Netzwerkarbeit, Beratung, Verwaltung, Forschung, etc.). Diese Professionalisierung soll helfen, unbewusste Denkmuster zu reflektieren, um die Potenzialentfaltung von Talenten zu unterstützen.

4.1.1 Maßnahmen

Maßnahmen: Geschäftsstelle	Verantwortlich	Zeitraum
Ernennung einer*s Beauftragte*n für das Diversitätsmanagement	Leitung der ARL	bis Ende 2020, bereits umgesetzt
Charta der Vielfalt unterzeichnen	Leitung der ARL	geplant für 2022
Diversitätsgerechte Ansprache in Stellenausschreibungen	Diversitätsbeauftragte*r, Verwaltung der Geschäftsstelle	bis März 2021, bereits umgesetzt
Diversitäts-Bibliothek	Leitung der ARL, Bibliothek der ARL	fortlaufend
Etablierung einer Willkommenskultur für neue Mitarbeitende aus dem In- und Ausland	Leitung der ARL, Verwaltung der Geschäftsstelle	fortlaufend
Zielgruppenbezogene (Herkunft, Geschlecht, Alter, ...) Maßnahmen entwickeln	Leitung der ARL, Diversitätsbeauftragte*r	fortlaufend
Newsletter der Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragten	Gleichstellungsbeauftragte*r, Diversitätsbeauftragte*r	fortlaufend
Weiterbildungsangebote zu Diversitätsthemen	Leitung der ARL, Diversitätsbeauftragte*r	fortlaufend
Beantragung des Total-Equality-Zusatzprädikats „Diversität“	Leitung der ARL, Diversitätsbeauftragte*r	Ab 2023

4.2 Netzwerk

Diversitätsrelevante Fragestellungen gehen weit über die Belange der Geschäftsstelle hinaus und betreffen auch die Arbeit mit und im personellen Netzwerk der ARL.

Dabei werden derzeit Diversitätsaspekte z.B. bei der personellen Entwicklung des Netzwerks außerhalb des Themenbereichs der Gleichstellung von Frauen und Männern derzeit nur unstrukturiert berücksichtigt.

Nach der Satzung der ARL ist sowohl unter den Mitgliedern der Akademie als auch unter den in den Organen, Einrichtungen und Gremien der ARL-Mitwirkenden ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern (sowie Jüngeren und Älteren) anzustreben (§3 und §5 b(3)).

Die Grundsätze für die Gleichstellung von Frauen und Männern werden im Konzept zur Qualitätssicherung in der ARL umfänglich definiert. Hier werden bspw. Zielvorgaben für den Anteil von Frauen in den Gremien und in der Geschäftsstelle der ARL genannt sowie zu genderspezifischen Fragestellungen im Rahmen des Forschungsprogramms und im Zusammenhang mit den sonstigen Forschungs- und Transferaufgaben der ARL. Turnusmäßige Bestandsaufnahmen der Struktur des personellen Netzwerkes geben Aufschluss über die Beteiligung von Frauen im Rahmen der ARL, zeigen Ansatzpunkte für Gleichstellungsmaßnahmen auf und bilden die Grundlage für künftige Maßnahmen (s. Gleichstellungsstrategie).

Ein ähnlicher Fokus auf weitere Diversitätsaspekte (Nationalität, ethnische Herkunft, Sprache, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Familienstand oder sexuelle Orientierung) soll noch entwickelt werden.

Bei der zukünftigen Weiterentwicklung des personellen Netzwerkes (s. Strategie zur Mitgliedergewinnung) sollen diese Aspekte eine stärkere Berücksichtigung finden; ist die wachsende Diversität der Mitwirkenden und Mitglieder im Netzwerk doch eine große Chance für Innovationen, Leistungsstärke und wissenschaftliche Exzellenz.

4.2.1 Maßnahmen

Maßnahmen: Netzwerk	Verantwortlich	Zeitraum
Bestandsaufnahme und Evaluation der Kriterien für Mitwirkung in Arbeitsgremien	Präsidium, Leitung der ARL	fortlaufend
Bestandsaufnahme und Evaluation der Kriterien für Berufung als Mitglied der ARL	Präsidium, Leitung der ARL	fortlaufend
Diversitätsgerechte Ansprache in Calls	Diversitätsbeauftragte*r, Leitung der Geschäftsstelle	bis Ende 2021

4.3 Forschung

Im Bereich „Forschung“ gibt es zwei relevante Aspekte:

1. Die verstärkte Internationalisierung führt zu einer Zunahme von Vielfalt innerhalb von Gremien. Im Rahmen des Diversitätsmanagements stehen daher die aktive Förderung dieser Vielfalt und ihrer Potenziale innerhalb von Teams sowie die Unterstützung des respektvollen und diskriminierungsfreien Umgangs miteinander in der Zusammenarbeit im Vordergrund.
2. Des Weiteren geht es im Bereich „Forschung“ um Diversität als Forschungsfeld selbst, d.h. um die Forschung zu Themen wie z.B. Mehrfachdiskriminierung. Wenngleich die Diversitätsforschung noch eine relativ junge Disziplin ist, weisen zahlreiche Forschungsfelder direkte Bezüge zu diversitätsrelevanten Themen auf (z. B. Migrationsforschung, Genderforschung).

Die Forschungsergebnisse sollen Beiträge zur Bewältigung der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Herausforderungen leisten. Die im Netzwerk bereits vorhandene wissenschaftliche Expertise zu diversitätsrelevanten Fragestellungen gilt es stärker zu vernetzen und neue Forschungsaktivitäten zu unterstützen.

Mehr Informationen hierzu finden sich in der Strategie zur Forschungsförderung.

4.4 Querschnittsthemen

4.4.1 Maßnahmen

Maßnahmen: Querschnittsthemen	Verantwortlich	Zeitraum
Charta der Vielfalt unterzeichnen	Leitung der ARL	für 2022 geplant
Diversitätsgrundsätze erarbeiten	Diversitätsbeauftragte*r	Ende 2020, bereits erfolgt
Entwicklung eines Logos/„Brandings“ für Diversitätsaktionen und Materialien	Diversitätsbeauftragte*r	bis Januar 2020, bereits umgesetzt
Regelmäßige Informationen und Sensibilisierung der Geschäftsstelle und des Netzwerks zu Diversitätsthemen	Diversitätsbeauftragte*r, Gleichstellungsbeauftragte*r	fortlaufend
Weiterbildungsmöglichkeiten zu Diversitätsthemen	Leitung der ARL, Diversitätsbeauftragte*r	fortlaufend
Überprüfung und Änderung aller relevanten Dokumente in Hinblick auf gendergerechte und diskriminierungsfreie Sprache.	Leitung der ARL	bis Ende 2022
Best-Practice-Beispiele zur Umsetzung des Diversitätsmanagements zur Verfügung stellen	Diversitätsbeauftragte*r	bis Ende 2022
Teilnahme im Leibniz-Netzwerk „Diversität“	Diversitätsbeauftragte*r	fortlaufend
Teilnahme im Leibniz-Arbeitskreis „Chancengleichheit und Diversität“	Diversitätsbeauftragte*r	fortlaufend

5 Ausblick

Das vorliegende Diversitätskonzept hat einen programmatischen Charakter. Es soll die bestehenden und künftigen diversitätsbezogenen Aktivitäten in einer gemeinsamen Ziel- und Umsetzungsperspektive verbinden. An der Umsetzung des Konzepts und der Maßnahmen sind Verantwortliche aus der beteiligt. Die aufgeführten Maßnahmen sollen bis 2025 umgesetzt werden.

Literatur- und Quellenverzeichnis

DFG – Deutsche Forschungsgemeinschaft (Hrsg.) (2018): Diversity – Vielfalt im Wissenschaftssystem.

www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/diversity_wissenschaft/ (02.08.2021).

Hanappi-Egger, E.; Hofmann, R. (2012): Diversität und Diversitätsmanagement. Stuttgart.

Kinne, P. (2015): Diversity 4.0. Zukunftsfähig durch intelligent genutzte Vielfalt. Berlin/Heidelberg/New York.