



# Diversity-Strategie der Otto-Friedrich-Universität Bamberg

## Offenheit – Dialog – Zugehörigkeit

### Präambel

Das **Selbstverständnis der Universität Bamberg** beinhaltet ein eindeutiges Bekenntnis zu Diversität. Die Universität tritt ein für umfassende Chancengerechtigkeit von Menschen unterschiedlicher Geschlechtsidentität und sexueller Orientierung, unterschiedlicher kultureller und sozialer Herkunft, Nationalität, Religion und Weltanschauung, unterschiedlichen Alters sowie unterschiedlicher körperlicher und geistiger Fähigkeiten, einschließlich Behinderungen und chronischer Krankheiten. Sie bezieht sich dabei auf das vom Bundestag verabschiedete Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (2006), die Empfehlungen von DFG (2020, 2022), HRK (2009, 2023) und Alexander von Humboldt-Stiftung (2021) ebenso wie auf den Code of Conduct von HRK und DAAD (2009) sowie die DAAD-Diversitätsagenda (2022). Die Universität Bamberg bekennt sich zu gelebter Internationalität und lebenslangem Lernen, setzt sich für nachhaltige Familienfreundlichkeit für Beschäftigte und Studierende ein und unterstützt Geflüchtete.

Mit dem **Vizepräsidentenbereich „Diversität und Internationales“** verankert die Universität Bamberg seit 2020 das Thema Diversität in einem umfassenden Sinne auf höchster Leitungsebene und macht die Stärkung dieses Bereichs zu einem zentralen, langfristigen Ziel. Diese Schwerpunktsetzung eröffnet Möglichkeiten zum intensivierten universitätsweiten Dialog über Diversität als Querschnittsthema in Forschung, Lehre, Transfer und Verwaltung, über die Verbindung exzellenter Wissenschaft mit sozialer Verantwortung und über die Schaffung notwendiger Strukturen.

Dabei hängen **Diversität und Internationalität** unmittelbar zusammen; sie enthalten und bedingen einander. Eine Universität, die Diversität fördert, fördert auch Internationalität – für internationale Studierende, Forschende und Mitarbeitende ist entscheidend zu sehen, dass hier wirklich alle willkommen sind. Gleichzeitig fördert Internationalität auch Diversität, auf allen Ebenen menschlicher Vielfalt. Schließlich bedürfen internationale bzw. am internationalen Austausch interessierte Universitätsangehörige, die aus unterschiedlichen Gründen von Ausgrenzung betroffen sind, besonderer Unterstützung.

Konzeptionell besteht zudem ein enges Verhältnis zwischen Diversität und **Geschlechtergleichstellung** sowie **Inklusion**, da sich die Diversitätsidee aus diesen und weiteren verwandten Bewegungen entwickelt hat, deren Ansätze verbindet und durch das verstärkte Bewusstsein für die Verschränkung von Vielfältigkeitsdimensionen einen intersektionalen Blick fördert. Nicht zuletzt versteht die Universität Bamberg ihr Diversity-Engagement im Sinne ihres ganzheitlichen Nachhaltigkeitsansatzes als wichtigen Beitrag zu einer zukunftsfähigen Entwicklung.



Der **Fokus der Diversity-Arbeit** an der Universität Bamberg liegt darauf, zu forschungsbasiertem Wissen über die Bedeutung menschlicher Vielfalt beizutragen und hieraus Innovationskraft zu schöpfen, das Bewusstsein für unterschiedliche Perspektiven als etwas Verbindendes weiter zu schärfen und so zu einer Universität beizutragen, an der sich alle zugehörig und gehört fühlen. Das bedeutet auch, bestehenden Formen der Ungleichbehandlung (aufgrund von Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, Behinderung, Alter, kultureller oder sozialer Herkunft, Nationalität, Religion, Weltanschauung oder rassistischen Zuschreibungen) entgegenzutreten, von diesbezüglicher Benachteiligung Betroffene zu unterstützen und gemeinsam gesellschaftliche Verantwortung für Diversität wahrzunehmen – und jeweils im Dialog zu bleiben. Diese Diversity-Arbeit schließt Forschung, Lehre, Transfer und das gesamte universitäre Leben ein. Sie erfordert hochschulpolitische, strategische Entscheidungen, die konkretes Handeln fördern.

Die **vorliegende Diversity-Strategie** ist mit dem neuen Gleichstellungskonzept (2024) und weiteren Strategiepapieren – vor allem der Forschungsstrategie (2024) und der Internationalen Strategie (2023) – verzahnt und mit zahlreichen Stellen abgestimmt, darunter den Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst, den Gleichstellungsbeauftragten, der Kontaktstelle Studium und Behinderung, dem Beauftragten für Studierende mit Behinderung und der Schwerbehindertenvertretung, der Antidiskriminierungsstelle, der Ansprechstelle für Fragen des Schutzes vor sexualisierter Belästigung und Gewalt, der Familiengerechten Hochschule, der Zentralen Studienberatung sowie dem Personalrat. Dies unterstreicht die Bedeutung von Diversität als Querschnittsthema und als Ansatz, der unterschiedliche Anliegen verbindet und Spaltung, Desinformation und Ausgrenzung durch Wissen und Kooperation zu begegnen sucht. In den kommenden Jahren geht es darum, Gesprächs- und Informationsangebote für alle Universitätsangehörigen auszubauen, das Engagement der verschiedenen Stellen und Interessengruppen durch Vernetzung weiter zu stärken sowie das bisher Erreichte institutionell zu verankern – im Sinne einer Universität, an der der Umgang mit unserer aller Unterschiedlichkeit eine Basis für exzellente Forschung und Lehre, Chancengerechtigkeit sowie eine Atmosphäre der Offenheit, des Dialogs und der Zugehörigkeit bildet.

## I. Diversität gesamtuniversitär

Gerechter Bildungszugang und multiperspektivische Forschung und Lehre fördern wissenschaftliche Exzellenz und gesamtgesellschaftlichen Wandel gleichermaßen. Die Universität Bamberg nimmt ihre Verantwortung für die Werte, die mit Diversität, Teilhabe und Schutz vor Diskriminierung verbunden sind, ernst und berücksichtigt sie als übergreifendes Leitprinzip. Auch deswegen hat sie 2020 entschieden, einen eigenen Vizepräsidentenbereich für Diversität und Internationales einzurichten. Zahlreiche gesamtuniversitäre Maßnahmen sind bereits umgesetzt worden. Diese reichen von einem Gender-Equality-Plan und neuen Empfehlungen für den gendergerechten Sprachgebrauch bis zur Fortsetzung der kontinuierlichen Arbeit an einem barrierearmen Webauftritt und der Ausstattung von immer mehr Hörsälen und Seminarräumen mit Induktionsschleifen. Darüber hinaus hat die Universität ein dichtes Netz neuer, aufeinander abgestimmter Diversity-Initiativen entwickelt. So wurde eine Diversity-Website eingerichtet, ein jährlicher Diversity-Preis ausgelobt, ein Diversity-Tag und ein Runder Tisch Diversity initiiert, ein zweites Konfliktleitsystem aufgebaut und eine Antidiskriminierungsstelle sowie eine Ansprechstelle für Fragen des Schutzes vor sexualisierter Belästigung und Gewalt eingerichtet. Die

hierdurch erreichte gesteigerte Sichtbarkeit von Diversität und das erhöhte Bewusstsein für deren Bedeutung in allen universitären Bereichen soll aufrechterhalten und durch Fortführung etablierter Maßnahmen, passgenaue Ergänzungen und Verzahnungen weiter gestärkt werden.

## Ziele und Maßnahmen

**Z 1** Der **Professorinnenanteil** (W2 und W3) von aktuell 33% soll mindestens gehalten und möglichst erhöht werden.

**M** Die Universität erstellt ein neues **Gleichstellungskonzept**, dessen ganzheitliche, intersektional ausgerichtete Maßnahmen den angestoßenen Struktur- und Bewusstseinswandel verstärken und Maßnahmen zur Erreichung der Parität von Professorinnen und Professoren in den Vordergrund rücken.

**M** Als flankierende Maßnahmen zur Steigerung des Professorinnenanteils werden **Mitarbeitedenstellen** (jeweils E13 für die Dauer von bis zu zwei Jahren) im Rahmen von Berufungsverhandlungen mit Professorinnen bereitgestellt.

**Z 2** **Weibliche Post-Docs** sollen im Karriereprozess unterstützt werden, um dem Phänomen der Leaky-Pipeline entgegenzuwirken.

**M** Weibliche Mittelbaumitglieder können im Rahmen der neuen Förderlinie ‚Stay Tuned‘ in angemessenem Umfang **Hilfskraftstunden** für aktuelle Forschungsvorhaben beantragen.

**Z 3** Der Anteil **weiblicher Mittelbaumitglieder in Gremien** soll gesamtuniversitär erhöht werden.

**M** Post-Docs, die Gremienarbeit leisten, können im Rahmen der Förderlinie ‚Stay Tuned‘ zusätzliche **Hilfskraftstunden** beantragen.

**Z 4** Der **Frauenanteil in Gremien und Kommissionen**, der meist deutlich unter 50% liegt, soll erhöht werden, obwohl die Gruppe der Wissenschaftlerinnen kleiner ist als die der Wissenschaftler.

**M** Frauen, die durch die Mitgliedschaft in mehreren Gremien überproportional belastet sind, können einen formlosen Antrag auf **Entlastungsmittel** stellen.

**Z 5** Die **Barrierefreiheit** der Universität soll ausgebaut werden.

**M** **Weitere induktive Höranlagen** werden im Rahmen der finanziellen Mittel eingerichtet. Dazu werden für Menschen mit Konzentrationsschwierigkeiten Empfänger mit Kopfhörern angeschafft, die über die Kontaktstelle Studium und Behinderung ausgeliehen werden können.

**M** Für kognitiv behinderte Personen und Menschen mit sozialen Phobien werden bei Bedarf, etwa für Prüfungssituationen, verstellbare **Raumtrenner** angeschafft.

**Z 6** Der **Nachteilsausgleich** für alle Studierenden, Promovierenden und Habilitierenden mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen sowie für Studentinnen im Mutterschutz und Studierende mit Kind/ern bzw. Pflegeaufgaben soll stärker in bestehenden Strukturen verankert und noch klarer nach innen und außen kommuniziert werden.

**M** Die Möglichkeit, einen Antrag auf Nachteilsausgleich zu stellen, wird auch in **Promotions- und Habilitationsordnungen** verankert.

**M** Internationale **Austauschstudierende** mit einer Behinderung oder chronischen Erkrankung können einen Antrag auf Nachteilsausgleich beim Beauftragten für Studierende mit Behinderung einreichen.

**M** Im Rahmen der internen **Akkreditierung** wird sichergestellt, dass Studiengänge ihre Studierenden in geeigneter Weise auf die Möglichkeit des Nachteilsausgleichs hinweisen.

**Z 7** Der Anteil **schwerbehinderter Menschen** in allen Bereichen universitären Lebens (Studierende, Forschende und Lehrende, wissenschaftsstützende Mitarbeitende) soll erhöht werden.

**M** Durch Verbesserung relevanter **Strukturen** und die Intensivierung der internen wie externen **Kommunikation** zum Thema Schwerbehinderung wird die Attraktivität der Universität für Schwerbehinderte erhöht.

**Z 8** Die verschiedenen **Diversity-Arbeitsfelder** sollen besser miteinander verknüpft und koordiniert werden, u.a. durch intensivierte Kommunikation, direkte Kooperation und gemeinsame Zielsetzungen.

**M** Zur Entwicklung, Koordination, Durchführung und Evaluation von Maßnahmen in den Querschnittsbereichen Gleichstellung, Diversität und Inklusion wird eine **Person beauftragt**. Hierdurch werden Ressourcen geschont, Synergien genutzt sowie Kontinuität und nachhaltige Expertise in diesem prominenter werdenden Bereich gesichert.

**Z 9** Der **strategische Austausch** über diversitätsbezogene Themen und Initiativen soll intensiviert werden.

**M** Basierend auf den Entwicklungsperspektiven der Fakultäten, der gesamtuniversitären Diversity-Strategie sowie dem regelmäßigen Austausch der Universitätsleitung mit Dekan\*innen, Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst und Gleichstellungsbeauftragten sowie weiteren Ansprechstellen (z.B. der Antidiskriminierungsstelle) verständigen sich die Fakultäten über die Möglichkeit eigener **Diversity-Strategien**.

**M** Die an einzelnen Fakultäten bereits entwickelten Strukturen wie **Diversity-Beauftragte (SoWi)**, **Fakultäts-Runde Tische Diversity (SoWi)**, **Diversity-Netzwerke** und **-Newsletter (Huwi und SoWi)** werden in allen Fakultäten angeregt.

**Z 10** Alle Mitarbeitenden der Universität sollen im Hinblick auf Diversität, Gleichstellung und Inklusion weiter **sensibilisiert werden** und perspektivisch ein Anti-Bias-Training absolviert haben.

**M** Für alle Universitätsmitglieder, insbesondere jene mit Leitungs-, Beratungs- und Ausbildungsfunktionen, werden **Schulungs- und Informationsveranstaltungen zu verschiedenen Diversity-Themen** angeboten.

**M** Die Universität bietet regelmäßige Schulungs- bzw. Informationsveranstaltungen zur Reduzierung unbewusster Vorurteile an und legt allen Universitätsmitgliedern die Teilnahme an einem **Anti-Bias-Training** nahe.



**Z 11** Ein **Diversity-Monitoring** soll im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten initiiert werden.

**M** Die Bedarfe der Universitätsmitglieder u.a. im Bereich Inklusion werden **umfragebasiert und auf freiwilliger Basis** erhoben, um passende Maßnahmen zu erarbeiten.

**Z 12** Öffentliche **Informations- und Kulturveranstaltungen** sowie Veranstaltungen mit Symbolcharakter sollen weiterhin genutzt werden, um die inhaltliche Auseinandersetzung mit Diversität zu unterstützen.

**M** **Erfolgreiche jährliche Formate** wie der Diversity-Tag, die Internationale Woche, Veranstaltungen zum Black History Month, die Nacht der gendersensiblen Forschung sowie die Literaturlesung und die Vortragsveranstaltung Queer Geforscht im Rahmen des Christopher Street Day werden fortgeführt.

**M** Die Expertise der verschiedenen **Ansprechstellen und Interessengruppen** der Universität wird noch stärker in die Organisation und Durchführung von Diversity-Veranstaltungen einbezogen.

**Z 13** Der **Diskurs über strukturellen Rassismus** soll innerhalb der Universität intensiviert werden.

**M** Der **Runde Tisch Diversity** wird angeregt, zu diesem Thema strategische Schritte zu entwickeln.

**Z 14** Die diversitätsbezogene Zusammenarbeit mit **außeruniversitären Einrichtungen** soll erweitert werden.

**M** Die Kooperation mit den **Internationalen Wochen gegen Rassismus** der Stadt Bamberg wird intensiviert, indem sich die Universität verstärkt mit inhaltlich relevanten Veranstaltungen beteiligt.

## II. Diversität in der Forschung

Ausgezeichnete Wissenschaft braucht vielfältige Perspektiven – hinsichtlich ihrer Themen und Fragestellungen, ihrer Relevanz für unterschiedliche Personengruppen und der Erfahrungen aller Forschenden. Die Universität Bamberg fördert die vertiefte Wertschätzung dieses ganzheitlichen Zugangs durch Dialog, Interaktion und konkrete Maßnahmen, wie die Diversity-Gastprofessuren. Um diversitätssensible Forschung voranzutreiben, ausgezeichnete wissenschaftliche Talente in all ihrer Vielfalt gleichermaßen in die Förderung einzubeziehen und wissenschaftliche Leistungen chancengerecht zu bewerten, werden etablierte Konzepte fortgeführt, mögliche Desiderate adressiert und weiterhin Neues erprobt, wo immer möglich durch Kooperation und den Ausbau von Strukturen, die sich als erfolgreich erwiesen haben.

### Ziele und Maßnahmen

**Z 15** Die internationalen **Gleichstellungs- und Diversitätsstandards**, an denen sich die DFG und andere Institutionen in ihren Förderrichtlinien orientieren, sollen bei der Stellung von Forschungsanträgen konsequent umgesetzt werden.



**M** In der **internen Forschungsförderung** und -beratung werden Diversitätsaspekte stets adressiert und, wo sinnvoll, mitberücksichtigt.

**Z 16** Die bestehenden Stärken in **internationaler diversitätsbezogener Forschung** und Forschungs-kooperationen sollen in allen Fakultäten weiter ausgebaut und in die Lehre getragen werden.

**M** Das erfolgreiche Konzept der **internationalen Diversity-Gastprofessuren**, das Synergien zwischen Diversity- und Internationalisierungsmaßnahmen strategisch nutzt, bleibt ein Kernelement der Förderung von Diversity-Forschung und -Lehre.

**Z 17** Die Erfolge der Universität im Bereich der **gendersensiblen Forschung** sollen gezielt ausgebaut werden.

**M** Mindestens **eine der Diversity-Gastprofessuren**, die die Universität jährlich ausschreibt, wird regelmäßig zu einem geschlechterrelevanten Thema besetzt.

**Z 18** Die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Diversity soll **fakultäts- und ggf. universitätsübergreifend** weiter gestärkt und sichtbar werden.

**M** Eine **Diversity-Ringvorlesung** wird organisiert. Diese zentrale Veranstaltungsreihe ist auch für die interessierte Öffentlichkeit zugänglich.

**M** Projekte wie **Genial Forschen** und Formate wie **Queer Geforscht** werden aufgrund ihres Modellcharakters genutzt, um ähnliche Initiativen sowohl auf Fakultätsebene als auch universitätsweit anzustoßen.

**M** Die bzw. der Vizepräsident\*in für Diversität und Internationales wird von **wissenschaftlichen Expert\*innen** für Diversity unterstützt.

**Z 19** **Exzellente Studierende** und **Early Career Researchers** sollen unabhängig von ihrem individuellen Hintergrund oder möglichen Einschränkungen chancengerecht gefördert werden.

**M** Sehr gute Studierende und Early Career Researchers mit Beeinträchtigungen, Behinderungen oder chronischen Krankheiten werden dezidiert zur wissenschaftlichen Arbeit ermutigt bzw. in ihrer Karriere unterstützt, beispielsweise durch individuelle **Regelungen zum Nachteilsausgleich** – auch vor dem Hintergrund, dass ihnen der Einstieg in die Wissenschaft über studentische Hilfskraftverträge oder Gremienarbeit nur unter besonderen Bedingungen möglich ist.

### III. Diversität in Studium und Lehre

Weltoffene, moderne Universitäten begreifen die Heterogenität ihrer Studierenden als enorme Bereicherung. Das bedeutet auch, dass sie als Bildungseinrichtungen Diversität und deren Implikationen thematisch und methodisch in die Lehre miteinbeziehen und sich zugleich für ein erfolgreiches, möglichst barrierefreies Studium für alle, im Sinne erhöhter Bildungsgerechtigkeit, einsetzen. Die Universität Bamberg bietet in jedem Semester über 100 Lehrveranstaltungen mit Diversity-Bezug an, erhöht deren Sichtbarkeit durch ein Gender & Diversity-Vorlesungsverzeichnis und informiert auf der Diversity-Website über weitere diversitätsbezogene Angebote in Lehre und Studienorganisation.

Zudem hat sie Strukturen zur Beratung und Förderung von weiblichen Studierenden sowie von Studierenden mit Behinderungen und chronischen Krankheiten weiter ausgebaut; dasselbe gilt für Studierende mit Familien- und Betreuungsaufgaben, internationale Studierende und Geflüchtete. Im Sinne eines ganzheitlichen Diversity-Ansatzes wird es nun u.a. darum gehen – in Bezug auf inhaltliche und methodische Möglichkeiten der Lehre sowie hinsichtlich der Verbesserung von Studienbedingungen – neben der Situation spezifischer Gruppen auch Überschneidungen von bestimmten Erfahrungen, Hintergründen und Zuschreibungen stärker mitzubedenken.

## Ziele und Maßnahmen

**Z 20** Die **Sichtbarkeit** diversitätssensibler Lehre soll, gerade auch verbunden mit aktueller, interdisziplinärer Forschung, weiter erhöht werden.

**M** Das Zentrum für **Hochschuldidaktik** baut Fortbildungsangebote mit einem Fokus auf diversitybezogene Themen und Ansätze auf.

**M** Das **Vorlesungsverzeichnis Gender & Diversity**, das in jedem Semester alle relevanten Veranstaltungen erfasst und zur Vernetzung anregt, wird weitergeführt und strategisch beworben.

**M** Die geplante **Diversity-Ringvorlesung** wird je nach thematischer Ausrichtung und Eignung in das laufende Lehrveranstaltungsprogramm eingebunden.

**Z 21** Die diversitybezogene Lehre soll sich weiterhin auch **aus internationalen Forschungs Kooperationen** speisen, auch vor dem Hintergrund, dass diversitätssensible, gerade auch intersektionale Forschung in anderen Ländern vielfach weiter fortgeschritten ist.

**M** Das etablierte Konzept der internationalen **Diversity-Gastprofessuren** wird weiterhin auch zur Förderung der Diversity-Lehre genutzt, indem die internationalen Forschenden sich an Lehrveranstaltungen beteiligen und Bamberger Nachwuchswissenschaftler\*innen zu Fragen von Diversity-Forschung und -Lehre beraten.

**Z 22** **Studentisches Interesse** an und Engagement für Diversity-Fragen soll weiter gefördert werden.

**M** **Studentische Initiativen** wie das Gender- und Diversity-Netzwerk der Fakultät Huwi, der Gender- und Diversity-VC der Fakultät Huwi und studentische Referate, insbesondere die Referate für Antifaschismus/Antirassismus, für Gleichstellung und für Soziales, werden genutzt, um weitere, ähnliche Initiativen bzw. deren Verzahnung anzuregen.

**M** Um Studierende frühzeitig in den universitätsweiten Dialog um Diversität einzubinden, sowohl im Sinne der Einbeziehung unterschiedlicher studentischer Perspektiven als auch, um Fördermöglichkeiten besser zu kommunizieren, soll die **studentische Teilnahme am Runden Tisch Diversity** bestmöglich gesichert werden.

**M** Die **Rundschreiben des bzw. der Vizepräsident\*in für Studium und Lehre** werden weiterhin genutzt, um auch diversitätsrelevante Informationen an die Studierenden zu kommunizieren.

## IV. Diversität in der Verwaltung

Weltoffene, attraktive Universitäten beziehen die Diversität aller Beschäftigten bewusst in ihre Organisationskultur ein und schöpfen daraus Stärke. Die Universität Bamberg setzt sich für ein von Erfahrungs- und Perspektivenvielfalt geprägtes Arbeitsumfeld auf allen Ebenen universitären Lebens ein und fördert zugleich die Mitarbeitenden der Verwaltung – die wesentlich in die Entwicklung und Umsetzung diversitätssensibler Maßnahmen involviert sind – im Umgang mit Vielfalt. Sie hat Maßnahmen u.a. für zunehmende Chancengerechtigkeit, Barrierefreiheit und Internationalisierung auch in der Verwaltung und ihren Abläufen entwickelt, unterstützt Verwaltungsmitarbeitende bei der Professionalisierung in Bezug auf Vielfaltsthemen und bindet sie konsequent in entsprechende Austauschforen und Arbeitsgruppen ein. In Zukunft sollen insbesondere Qualifikations- und Informationsangebote weiter ausgebaut, Dialogforen gestärkt und die Zusammenarbeit der verschiedenen Stellen vertieft werden.

### Ziele und Maßnahmen

**Z 23** Der **Anteil an Mitarbeitenden** der Verwaltung, die hinsichtlich der Bedeutung von und des Umgangs mit Vielfalt qualifiziert sind, soll systematisch erhöht werden.

**M** Bei der **Personalauswahl** werden Qualifikationen und Fortbildungen im Bereich Gleichstellung und Diversität ebenso wie internationale Erfahrungen und Fremdsprachenkenntnisse wo möglich mitberücksichtigt.

**M** Alle Stellenausschreibungen werden weiterhin **gender- und diversitätssensibel** formuliert. Zudem sollen auf den Stellenangebotsseiten der Universitätshomepage Ansprechpersonen für Menschen mit Vielfältigkeitsmerkmalen genannt werden.

**Z 24** Die **Professionalisierung** hinsichtlich des Umgangs mit Vielfalt soll stetig weiter ausgebaut werden.

**M** Die Universität Bamberg organisiert regelmäßig **spezifische Informations- und Fortbildungsangebote** für den wissenschaftsstützenden Bereich.

**M** Das neue Informations- und Gesprächsformat **Talk Times**, das einen offenen Austausch in geschütztem Rahmen zu Diversitätsfragen ermöglicht, wird weitergeführt.

**M** Regelmäßige **Personalgespräche** adressieren auch diversitätsbezogene Fragen. Der von der Personalabteilung erarbeitete „Leitfaden Mitarbeitendengespräch“ wird diesbezüglich aktualisiert.