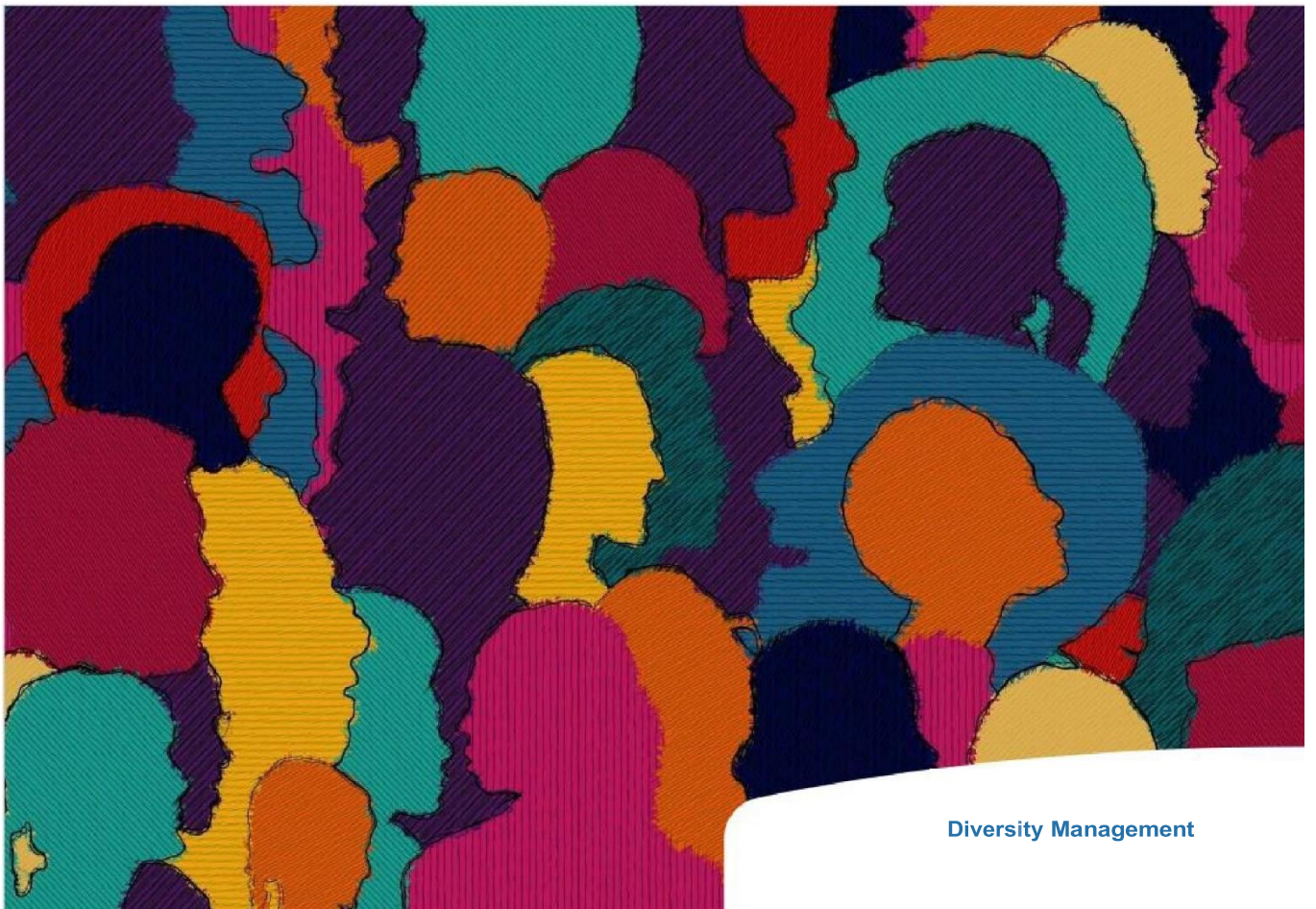




**HOCHSCHULE  
MITTWEIDA**  
University of Applied Sciences

# Diversity Management Konzept



Diversity Management

## Inhaltsverzeichnis

<b>1 Ausgangslage</b> .....	3
<b>2 Ausgestaltung des Diversity Managements an der Hochschule Mittweida</b> .....	4
<b>3 Säulen des Diversity Managements</b> .....	5
<b>4 Tragende und verbindende Module des Diversity Managements</b> .....	7
4.1    Tragendes Modul .....	8
4.2    Verbindende Module .....	9
4.2.1    Vernetzung .....	9
4.2.2    Sensibilisierung .....	10
4.2.3    Sichtbarmachung .....	11
4.2.4    Monitoring .....	12
<b>5 Ausblick</b> .....	13
<b>Literatur</b> .....	14

## Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Säulen des Diversity Managements an der HSMW .....	5
Abb. 2: Tragende und verbindende Module des Diversity Managements an der HSMW ..	7

## 1 Ausgangslage

Die Hochschule Mittweida (HSMW) ist mit über 6.000 Studierenden die größte Hochschule für Angewandte Wissenschaften (HAW) im Freistaat Sachsen. Sie hat ein klassisch ingenieur- und wirtschaftswissenschaftlich sowie sozial- und medienwissenschaftlich geprägtes Fächerangebot. In fünf Fakultäten und dem Institut für Wissenstransfer und Digitale Transformation (IWD) bietet sie insgesamt 59 Studiengänge mit Bachelor-, Master- und Diplomabschlüssen an. Das Studienangebot ist durch eine stetige interdisziplinäre Weiterentwicklung in der Lehre und Forschung geprägt. Das sichert die Qualität und Aktualität der Bildungsangebote und macht die Besonderheit des Hochschultyps der Angewandten Wissenschaften aus.

Neben den Kernaufgaben in der Lehre und Forschung nimmt die HSMW auch gesellschaftliche Verantwortung wahr. Mit ihrem Auftrag der „Third Mission“<sup>1</sup> wirkt sie in die Gesellschaft hinein und erreicht mit vielfältigen Veranstaltungen alle Altersgruppen. Als weltoffene Hochschule wirbt sie zudem um internationale Studierende und tritt für vielfältige Kulturen sowie Geschlechter- und Chancengerechtigkeit ein.

In der vergangenen Dekade wurden Beauftragte<sup>2</sup> für unterschiedliche Themenschwerpunkte bzw. Personengruppen ernannt, um sich für die Interessen der jeweiligen Zielgruppen einzusetzen und diese zu vertreten. Weiterhin existieren mit dem Personalrat<sup>3</sup> und dem StuRa<sup>4</sup> etablierte Gremien, die sich konkret um die Wahrung der Rechte und Interessen von Beschäftigten und Studierenden bemühen.

Aufgrund zunehmender gesellschaftlicher Transformationsprozesse und Anpassungen des Personenstandsgesetzes<sup>5</sup> wurden auch (hochschul-) politische Forderungen dahingehend konkreter, dass Hochschulen als Orte der Bildung, Persönlichkeitsentwicklung und Beschäftigung ein Diversity Management entwickeln mögen, um einerseits gesellschaftlichen Entwicklungslinien Rechnung zu tragen und andererseits die Potentiale aller Hochschulangehörigen in einem wertschätzenden Umfeld zu nutzen.<sup>6</sup> Damit wird ebenfalls auf Veränderungen des Arbeitsmarktes und der Studienlandschaft reagiert.

---

<sup>1</sup> Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft, Kultur und Tourismus (2021), S. 37/38 und S. 62.

<sup>2</sup> [www.rektorat.hs-mittweida.de/beauftragte/](http://www.rektorat.hs-mittweida.de/beauftragte/) (abgerufen am 05.11.2022).

<sup>3</sup> [www.personalrat.hs-mittweida.de/aufgaben-des-personalrates/](http://www.personalrat.hs-mittweida.de/aufgaben-des-personalrates/) (abgerufen am 05.11.2022).

<sup>4</sup> [www.hs-mittweida.de/webs/stura/stura/](http://www.hs-mittweida.de/webs/stura/stura/) (abgerufen am 05.11.2022).

<sup>5</sup> Vgl. Bundestag (2018).

<sup>6</sup> <https://www.studieren.sachsen.de/diversity-chancen-fur-alle-4434.html/> (abgerufen am 05.11.2022).

## 2 Ausgestaltung des Diversity Managements an der Hochschule Mittweida

Ein Diversity Management steht immer im Kontext der jeweiligen Einrichtung und lebt vom Austausch der Beschäftigten und Studierenden. Es wird von der Hochschulleitung (als zentrales Steuerungsorgan) mitgetragen und verantwortet. Dies ist auch in der aktuellen Hochschulentwicklungsplanung des Freistaats Sachsen verankert.<sup>7</sup>

Bereits im Hochschulentwicklungsplan (HEP) der HSMW wurde die Zielstellung dargestellt, dass das Diversity Management zu einer Organisationsveränderung beitragen möge:

*„Die Hochschule Mittweida wird bislang einzeln nebeneinander existierende Handlungsfelder in einem gemeinsamen Konzept zu einem strategischen Diversity Management bündeln mit dem Ziel einer nachhaltigen Veränderung der Organisationskultur.“ (zit. n. HSMW 2019, HEP, S. 33)*

Die HSMW hat die Charta der Vielfalt unterschrieben und unterstützt das Verständnis eines Diversity Managements in diesem Sinne<sup>8</sup>:

### Diversity Management

„... beschreibt ein ganzheitliches Managementkonzept. Als solches ist es auf die Anerkennung und Wertschätzung aller Mitarbeitenden ausgerichtet – unabhängig von Persönlichkeitsmerkmalen, Lebensstilen oder -entwürfen. Es umfasst alle Strategien, Maßnahmen und Instrumente, die Vielfalt in der Organisation fördern und gestalten. Ziel ist es, Gemeinsamkeiten und Unterschiedlichkeit der Belegschaft zu erfassen, organisationsrelevante Aspekte dieser Vielfalt zu identifizieren und Arbeitsumfelder zu schaffen, die inklusiv und frei von Vorurteilen sind (zit. n. Charta der Vielfalt).“

---

<sup>7</sup> Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft, Kultur und Tourismus (2021), S. 59.

<sup>8</sup> Charta der Vielfalt (2022).

### 3 Säulen des Diversity Managements

Entsprechend des HEP der HSMW haben sich fünf Säulen unter dem Dach eines Diversity Managements für die HSMW zusammengefunden:

- Gleichstellung
- Service für Menschen mit Behinderung/chronischer Erkrankung
- „audit familiengerechte Hochschule“
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Internationalisierung

Dadurch ist ein Austausch entstanden, der einerseits ein gegenseitiges Kennenlernen ermöglichte und andererseits inhaltliche Arbeitsschwerpunkte der zu bündelnden Bereiche<sup>9</sup> konkret thematisierte.

Die einzelnen Säulen des Diversity Managements wurden vor allem in der vergangenen Dekade stark etabliert. In ihnen spiegeln sich auch die umfassender werdenden Anforderungen an eine Hochschuleinrichtung wider. Jeder Bereich hat eigene Schwerpunktsetzungen und Zielgruppen<sup>10</sup>, die den jeweiligen Konzeptionen zu entnehmen sind.



Abb. 1: Säulen des Diversity Managements an der HSMW (Quelle: eigene Darstellung)

Als Zielgruppen werden demnach auch alle Altersgruppen angesprochen: von der Kinderuni<sup>11</sup> über Schüler:innen, Studierende und Beschäftigte bis hin zu Senior:innen<sup>12</sup>.

<sup>9</sup> HSMW (2019), S. 33.

<sup>10</sup> <https://www.hs-mittweida.de/webs/diversity-management/> (abgerufen am 05.11.2022).

<sup>11</sup> [www.hs-mittweida.de/webs/diversity-management/familienfreundliche-hochschule/kinderuni/](http://www.hs-mittweida.de/webs/diversity-management/familienfreundliche-hochschule/kinderuni/) (abgerufen am 05.11.2022).

<sup>12</sup> [www.hs-mittweida.de/webs/diversity-management/familienfreundliche-hochschule/seniorinnen/](http://www.hs-mittweida.de/webs/diversity-management/familienfreundliche-hochschule/seniorinnen/) (abgerufen am 05.11.2022).

Das Diversity Management ist zudem als Querschnittsaufgabe zu sehen, welche sich strategisch in allen Bereichen der Hochschule widerspiegeln soll. Neben den Kernbereichen Studium, Lehre und Forschung wird es zunehmend auch im Hochschulmanagement zum Tragen kommen. Personalpolitik, Organisationsentwicklung, Kommunikation, Öffentlichkeitsarbeit, Gebäudemanagement und der IT- Bereich sind ebenso Teil des Diversity Managements. Chancengerechtigkeit zeigt sich bspw. auch in einer Verteilungsgerechtigkeit (z.B. bei Finanzen) und in Prozessen der Digitalisierung und Internationalisierung.

Dies kann auch der angepassten und ergänzend fortgeschriebenen Hochschulentwicklungsplan (2025) des Freistaats Sachsen entnommen werden. Darin heißt es wie folgt:

„Fast alle Hochschulen verstehen die Umsetzung von Chancengleichheit als strategische Aufgabe und haben diese in der Führungsebene verankert. Erforderlich ist es, Chancengleichheit in den Diskussionen systematisch in allen Bereichen der Hochschulen zu berücksichtigen. Dies ist umso entscheidender, als Chancengleichheit nicht ohne einen Kulturwandel in den Organisationen und Einrichtungen zu erreichen sein wird und dieser von den Leitungsebenen initiiert, konsequent gefordert und über die einzelnen Einrichtungsebenen hinweg kommuniziert werden muss (zit.n. SMWK 2021, S. 59).“

## 4 Tragende und verbindende Module des Diversity Managements

Das Diversity Management Konzept beschreibt die Zusammenarbeit der genannten fünf Säulen unter einem gemeinsamen Dach.<sup>13</sup>

Im Folgenden soll unterschieden werden in (1) ein tragendes Modul und (2) vier verbindende Module. Unter dem tragenden Modul wird die rechtliche Basis verstanden. Die darauf fußenden verbindenden Module umfassen wiederum die vier Vielfaltsstrategien: Vernetzung, Sensibilisierung, Sichtbarmachung und Monitoring.

Die nachfolgende Abbildung 2 gibt eine Übersicht zu den herausgearbeiteten Modulen. Sie werden im Fortgang einzeln betrachtet und ausgeführt.

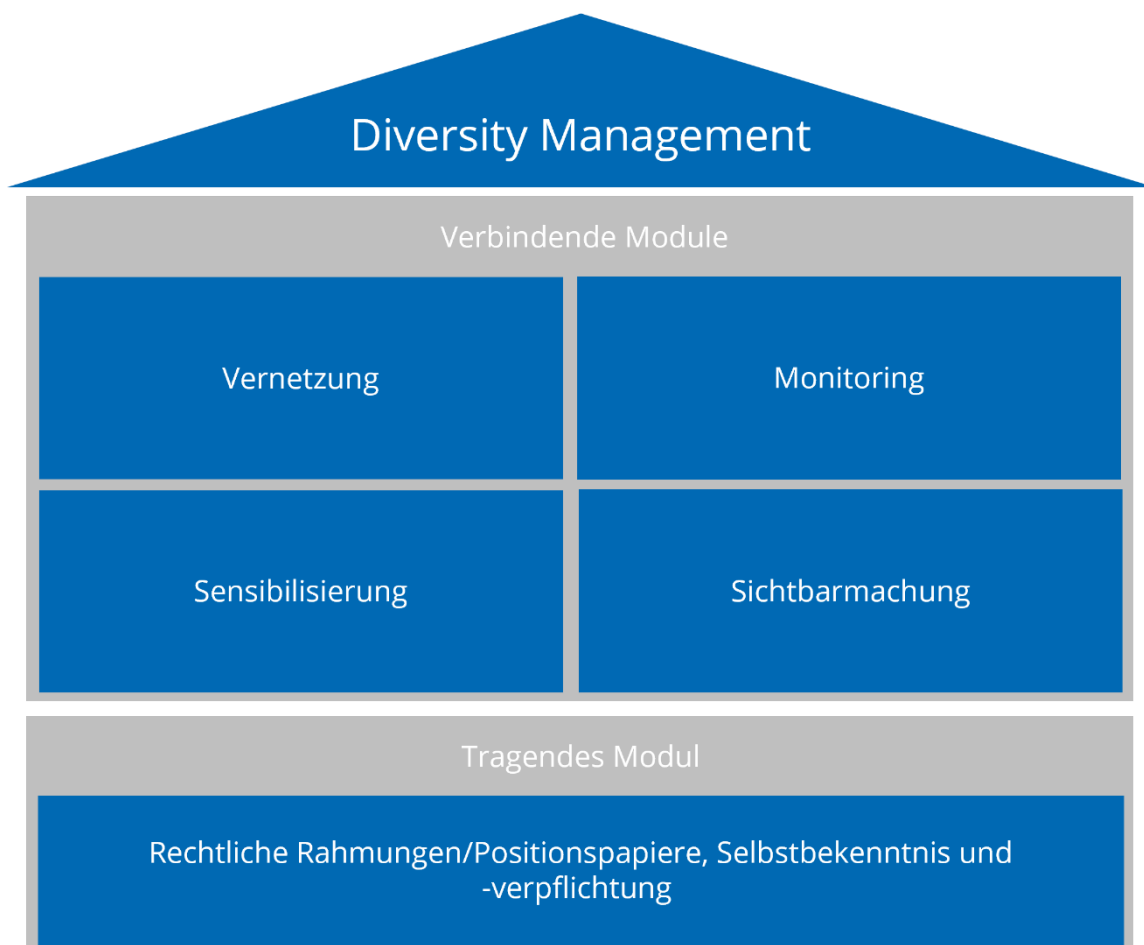


Abb. 2: Tragende und verbindende Module des Diversity Managements an der HSMW (Quelle: Eigene Darstellung)

<sup>13</sup> Im Hinblick auf aktuelle politische Entwicklungen und Willensbekundungen (in Form einer Novellierung des SächsHSFG, eines neuen sächsischen Gleichstellungsgesetzes ect.) und Forschungsergebnissen (z.B. Studie zu Lebenslagen von LSBTIQ\* Personen in Sachsen) greift das vorliegende Konzept dargestellte Anregungen und Hinweise mit auf und implementiert diese in die Arbeit des Diversity Managements.

## 4.1 Tragendes Modul

Das tragende Modul bildet das Fundament, auf dem die Arbeit aufbaut. Es beinhaltet **rechtliche Rahmungen** und **Positionspapiere** sowie den Wertekonsens in Form eines Selbstbekenntnisses bzw. einer **Selbstverpflichtung**, auf den sich die einzelnen Säulen in Abstimmung mit der Hochschulleitung verständigt haben.

- ✓ EU-Gleichbehandlungsrichtlinien
- ✓ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)  
*(Das AGG bezieht sich auf Beschäftigte. Im derzeitigen politischen Diskurs wird auch ein Diskriminierungsschutz für Studierende debattiert und gefordert.<sup>14</sup>)*
- ✓ SGB IX
- ✓ Verfassung Freistaat Sachsen
- ✓ SächsHSFG
- ✓ Angepasste und ergänzend fortgeschriebene HEP des Freistaat Sachsen (2025)
- ✓ HEP 2025 der HSMW
- ✓ Leitlinien der HSMW
- ✓ Qualitätsziele der HSMW
- ✓ Leitbild für die Lehre an der HSMW
- ✓ Charta der Vielfalt (Selbstverpflichtung)
- ✓ Positionspapier der Sächsischen Landesrektorenkonferenz<sup>15</sup>

Für die zukünftige Arbeit ist weiterhin die Erstellung folgender Vereinbarungen/ Konzepte geplant:

- ✓ Inklusionsvereinbarung
- ✓ Vereinbarung „Familiengerechte Hochschule“
- ✓ Gleichstellungskonzept der HSMW
- ✓ Antidiskriminierungsvereinbarung

Darüber hinaus gelten für die einzelnen Säulen noch eine Vielzahl weiterer gesetzlicher Regelungen, die hier nicht gesondert aufgeführt werden, jedoch den Konzeptionen der einzelnen Säulen zu entnehmen sind.

---

<sup>14</sup> Vgl. Konferenz Sächsischer Studierendenschaften (KSS) und Bundesverband ausländischer Studierender (BAS): Pressemitteilung vom 12.07.2021: Diskriminierungsschutz auch für Studierende. KSS und BAS fordern Regelung im SächsHSFG. Abrufbar unter: [https://www.kss-sachsen.de/pm\\_16\\_21](https://www.kss-sachsen.de/pm_16_21). Zugriff: 14.11.2022.

<sup>15</sup> Vgl. Positionspapier der sächsischen Landesrektorenkonferenz zu Diversität, Gender und Inklusion als Gestaltungsprinzip moderner Hochschulen. Abrufbar unter: <https://www.lrk-sachsen.de/>.



## 4.2 Verbindende Module

Die verbindenden Module tragen zu einer **stärkeren Zusammenarbeit** der fünf Säulen bei und bilden das Dach des Diversity Managements. Für die Durchsetzung eines strategisch verankerten Diversity Managements richten die Vertretungen der jeweiligen Säulen die einzelnen Module auf die inhaltlichen Themenschwerpunkte der jeweiligen Säulen aus und verantworten sie eigenständig. Die Bündelung der Säulen unter dem Dach des Diversity Managements gewährleistet die koordinierte Zusammenarbeit zur erfolgreichen Umsetzung der Themenschwerpunkte in den verbindenden Modulen.

Bei allen Modulen ist das Ziel, möglichst barrierefrei zu agieren (u.a. bzgl. ausländischer Studierender und Menschen mit Beeinträchtigungen), um Ausgrenzungsprozesse zu vermeiden.

### 4.2.1 Vernetzung

Vernetzung ist grundlegend für die Zusammenarbeit der einzelnen Module und bildet die Basis für die erfolgreiche Umsetzung des Diversity Managements. Bereits bei ersten gemeinsamen Sitzungen wurde deutlich, dass ein **regelmäßiger Austausch** wichtig ist. Als Gremien wurden der „Arbeitskreis DM“ und der „Beirat DM“ festgelegt.

Der **Arbeitskreis DM** widmet sich u.a. dem Austausch zu konkreten Themen und Fallbearbeitungen vor dem Hintergrund gesetzlicher Grundlagen sowie der Vorbereitung öffentlichkeitswirksamer Maßnahmen. Im Arbeitskreis wirkt mindestens eine Vertretung aus den jeweiligen Säulen als ständiges Mitglied mit. Je nach Schwerpunktsetzung der einzelnen Sitzung werden zusätzlich weitere Kolleg:innen aus den jeweiligen Säulen eingeladen. Die einzelnen Säulen verständigen sich zudem in Vorbereitung der Treffen des Arbeitskreises innerhalb ihrer Bereiche, welche aktuellen Themen bzw. Anliegen von Bedeutung für die Abstimmung auf Ebene des Diversity Managements sind. Perspektivisch sind je nach inhaltlicher Schwerpunktsetzung der Treffen neben weiteren Vertreter:innen aus den Säulen, auch Teilnehmende aus dem Hochschulmanagement sowie dem Bereich der Lehre und der Forschung einzubeziehen. Es wurde sich darauf verständigt, mindestens zweimal pro Semester im Rahmen des Arbeitskreises DM zusammenzukommen, wobei diese Treffen auch der Vor- und Nachbereitung der einmal pro Semester stattfindenden Treffen des Beirats DM dienen sollen.

Dem **Beirat DM** gehören neben den Mitgliedern des Arbeitskreises DM Vertretungen der Hochschulleitung, des Personalrats und des StuRas an. Die regelmäßigen Treffen des Beirats DM haben das Ziel, sich gegenseitig zu Themen des Diversity Managements auszutauschen. Einerseits geht es dabei um die Abstimmung der konzeptionellen Ideen und Entwicklungen des Arbeitskreises DM vor dem Hintergrund strategischer Überlegungen der Hochschulleitung, des Personalrats und des StuRas. Andererseits steht der Austausch zu identifizierten Problemen, Bedarfen und Willensbekundungen im Mittelpunkt.

Bis Juli 2024 wird der **Vorsitz des Diversity Managements** durch die Säule Gleichstellung übernommen. Langfristig ist der Vorsitz des Diversity Managements jedoch als dienstliche

Daueraufgabe zu betrachten. Es sollte eine zentrale Koordinierungsstelle für das Diversity Management geschaffen werden, um insbesondere die Planung, Organisation und Umsetzung der im Arbeitskreis DM erarbeiteten Konzepte und Lösungen innerhalb und außerhalb der Hochschule zu gewährleisten.

Neben dem Aufbau von internen Netzwerken sollen auch externe Netzwerke weiter auf- und ausgebaut werden (z.B. mit der Koordinierungsstelle Chancengleichheit Sachsen, Charta der Vielfalt e.V.).

#### 4.2.2 Sensibilisierung

**Sensibilisierung** ist der erste Schritt in Richtung Chancengleichheit und Vielfalt. Nur wenn sich alle Beteiligten dessen bewusst sind, was eine diversitätsgerechte Hochschule zu leisten hat, kann agiert und reagiert werden.

Die Angebote der einzelnen Säulen sind einem Großteil der Hochschulangehörigen bekannt und werden in Anspruch genommen. Für ein strategisches Implementieren des Diversity Managements sind neben den bisherigen zielgruppenspezifischen Beratungsangeboten auch **zielgruppenübergreifende bzw. stärker aufeinander abgestimmte Gesprächsangebote** bedeutend. Dadurch kann umfassender auf Anliegen von Interessierten bzw. Betroffenen eingegangen und das Diversity Management breiter im Hochschulalltag verankert werden.

Zudem können im Rahmen von Gremiensitzungen ebenfalls einführende bzw. vertiefende Beratungen durchgeführt werden.

Weitere wichtige Elemente des Diversity Managements sind **Schulungen und Weiterbildungen**, um die Grundgedanken eines strategischen Diversity Managements in allen Ebenen zu verankern. Seitens des Gesetzgebers werden im §12 AGG zudem auch entsprechende Maßnahmen und Forderungen dargestellt.<sup>16</sup>

Der angepasste und ergänzend fortgeschriebene Hochschulentwicklungsplan (2025) des Freistaats Sachsen verweist in diesem Zusammenhang auch auf die Bedeutung für Lehrkontexte:

„Sachsen belegt zwar mit seinem Frauenanteil an den Studierenden im Fach ´Ingenieurwesen allgemein` bundesweit den ersten Platz, umso mehr besteht aber die Notwendigkeit, für genderspezifische Aspekte im Rahmen des allgemeinen Fort- und Weiterbildungsprogrammes zu sensibilisieren und eine gender- und diversitätssensible Lehre anzubieten.“ (zit. n. SMWK 2021, S. 59)

---

<sup>16</sup> Bundesamt für Justiz (2006): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 23. Mai 2022 (BGBl. I S. 768) geändert worden ist. Abrufbar unter: <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/>.

Vor dem Hintergrund dieser Aufgaben sollen **kontinuierlich Angebote für die Beschäftigten der HSMW** vorgehalten werden, um die Sensibilität hinsichtlich etwaiger Benachteiligungen zu erhöhen und Perspektivwechsel zu ermöglichen. Das Diversity Management wird regelmäßig Weiterbildungen zu den Bereichen Antidiskriminierung, Chancengleichheit und Vielfalt für Lehrende und Forschende, das Hochschulmanagement sowie Hochschul- und Fakultäts-/Institutsleitungen anbieten.<sup>17</sup> Darüber trägt es zur Steigerung der Qualität von Lehre und Forschung sowie der Nachwuchsentwicklung und Mitarbeiterführung bei.

#### 4.2.3 Sichtbarmachung

Neben der Sensibilisierung ist die Sichtbarmachung von Diversität eine wichtige Strategie, um alle Hochschulangehörigen auf dessen Bedeutung aufmerksam zu machen und in einem weiteren Schritt von den Zielen des Diversity Managements an der HSMW zu überzeugen.

Die **verbesserte Sichtbarkeit der vielfältigen Angebote** soll durch regelmäßige Beiträge für die jeweiligen Zielgruppen in den Newslettern (für Studierende und Beschäftigte), auf der Diversity Management Homepage, ggf. über Social Media, Radio99.3 und der Presse erfolgen. Darüber hinaus ist angedacht, die Arbeit der Säulen in den Informationsmaterialien für Studierende bzw. in den Onboarding-Unterlagen für Beschäftigte zu berücksichtigen.

Die Arbeit der einzelnen Säulen und die Schwerpunkte des Diversity Managements sollen auch in Gremien und Personalversammlungen thematisiert werden, um eine erhöhte Sichtbarkeit zu erreichen.

Abgesehen von den Beschäftigten, ist es auch für die Studierendenschaft wichtig, dass an der HSMW Diskussionsräume für Themen in Bezug auf **Vielfalt, Chancengleichheit und Antidiskriminierung** geöffnet werden. Dies könnte u.a. durch Formate wie Workshops, Seminare, Vorträge, Podien, Projekte, Kooperationen und Ausstellungen realisiert werden.

Im Sinne der Third Mission kann in diesem Zusammenhang auch ein gesellschaftlicher Auftrag formuliert werden, der gerade mit Hinblick auf die derzeitigen (gesellschafts-) politischen Entwicklungen an Bedeutung zunimmt. Zivilcourage und das Eintreten für basisdemokratische Abläufe sollten zukünftigen Generationen auch weiterhin als Wertekompass auf den Weg gegeben werden.

Die Organisation und Durchführung kann zudem auch in Absprache mit dem StuRa und den Fakultäten erfolgen. Die Einbindung in Lehre und Forschung trägt zu einer höheren Sensibilität und Verankerung bei. Möglichkeiten der Fördermittelakquise sollen genutzt werden.

---

<sup>17</sup> Zwar sind Studierende aktuell noch nicht im AGG berücksichtigt, die Angebote zur Sensibilisierung des Diversity Managements der HSMW richten sich aber auch an sie.

Bei Veranstaltungen ist darauf zu achten, dass sie so barrierearm wie möglich durchgeführt werden und entsprechende Hinweise in den Ankündigungen enthalten sind bzw. Assistenzen erfragt werden.

Die Auftaktveranstaltung des Diversity Managements der HSMW fand am 22. November 2022 in Kooperation mit dem Antidiskriminierungsbüro Sachsen statt.

#### 4.2.4 Monitoring

Um bestehende Benachteiligung und Chancenungleichheit messbar machen zu können, ist es zunächst notwendig, Ist-Zustand sowie Bedarfe auszumachen. Hierfür gilt es, **Daten zu erheben und statistische Kennzahlen** zu entwickeln, auf deren Grundlage wiederum gezielt Maßnahmen abgeleitet werden können.

Sind diese Maßnahmen etabliert, **muss in regelmäßigen Abständen evaluiert bzw. monitort** und innerhalb des Diversity Managements gemeinsam ausgewertet werden, wie effizient und zielführend die eingeführten Maßnahmen wirken, damit sie ggf. weiterentwickelt werden können oder durch neue zielgruppenorientiert ersetzt werden können.

Die Rückmeldungen und Einschätzungen der jeweiligen Zielgruppen sind richtungsweisend für die Weiterentwicklung des Diversity Managements. Ebenso sollte das Qualitätsmanagement der HSMW im Gesamtprozess einbezogen werden.

Entsprechende Hinweise und Kritiken sind auch hier dem derzeitigen Hochschulentwicklungsplan zu entnehmen, da nicht an „allen Hochschulen im Rahmen der hochschulinternen Qualitätssicherung ein systematisches gleichstellungspolitisches Monitoring stattfindet“ (SMWK 2021, S. 59).

## **5 Ausblick**

Ein Konzept lebt davon, dass es mehrheitlich getragen und umgesetzt wird. Über die konzeptionelle Verankerung hinaus, bilden vor allem die Haltungen aller Hochschulangehörigen die Grundlage für ein Klima der Wertschätzung, der gegenseitigen Achtung und Rücksichtnahme und stehen somit als Voraussetzung, um ein Diversity Management nachhaltig zu verankern. Die Umsetzung der einzelnen Module, unter dem gemeinsamen Dach des Diversity Managements, wie im HEP als strategisches Ziel formuliert, haben das Potenzial, die Organisationskultur an der HSMW in Richtung Vielfalt, Chancengleichheit und Antidiskriminierung weiter zu verbessern.

## Literatur

Bundesamt für Justiz (2006): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 23. Mai 2022 (BGBl. I S. 768) geändert worden ist. Abrufbar unter: <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/>. Abgerufen am 12.09.2022.

Bundestag (2018): Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben (GeRegÄndGk.a.Abk): Abgerufen unter: [https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger\\_BGBI&start=//\\*%5B@attr\\_id=%27bgbl118s2635.pdf%27%5D#\\_bgbl\\_%2F%2F\\*%5B%40attr\\_id%3D%27bgbl118s2635.pdf%27%5D\\_1668688266297](https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBI&start=//*%5B@attr_id=%27bgbl118s2635.pdf%27%5D#_bgbl_%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl118s2635.pdf%27%5D_1668688266297).

Bundesgesetzblatt Jahrgang 2018 Teil I Nr. 48, ausgegeben zu Bonn am 21. Dezember 2018. Bundesanzeiger Verlag GmbH.

Charta der Vielfalt (2022): Glossar. Abrufbar unter: <https://www.charta-der-vielfalt.de/glossar/> Abgerufen am 14.11.2022.

Döge, Peter (2008): Von der Anti-Diskriminierung zum Diversity-Management. Ein Leitfaden, Göttingen: Vandenhoeck und Ruprecht.

Hochschule Mittweida (HSMW) (2019): Fortschreibung Hochschulentwicklungsplan 2025 (internes Dokument).

Konferenz Sächsischer Studierendenschaften (KSS) und Bundesverband ausländischer Studierender (BAS): Pressemitteilung vom 12.07.2021: Diskriminierungsschutz auch für Studierende. KSS und BAS fordern Regelung im SächsHSFG. Abrufbar unter: [https://www.kss-sachsen.de/pm\\_16\\_21](https://www.kss-sachsen.de/pm_16_21). Abgerufen am 14.11.2022.

Sächsische Landesrektorenkonferenz (LRK) (2022): Positionspapier der sächsischen Landesrektorenkonferenz zu Diversität, Gender und Inklusion als Gestaltungsprinzip moderner Hochschulen. Abrufbar unter: [https://www.lrk-sachsen.de/wp-content/uploads/2022/06/2022\\_04\\_14\\_LRK\\_Positionspapier-Diversitaet-Gender-und-Inklusion\\_end.pdf](https://www.lrk-sachsen.de/wp-content/uploads/2022/06/2022_04_14_LRK_Positionspapier-Diversitaet-Gender-und-Inklusion_end.pdf) Abgerufen am 12.09.2022.

Sächsisches Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung (SMJusDEG) (2022a): Pressemitteilung vom 22.09.2022: Staatsministerin Katja Meier: „Um die Situation der Frauen und ihrer Familien zu verbessern, müssen wir es ihnen ermöglichen, voll am Erwerbsleben teilzunehmen“ Abrufbar unter: <https://www.medien-service.sachsen.de/medien/news/1054820>. Abgerufen am 14.11.2022.

Sächsisches Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung (SMJusDEG) (2022b): Lebenslagen von Lsbtiq\* Personen in Sachsen. Ergebnisse und Handlungsbedarfe.

Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz (SMS) (2017): Landesaktionsplan zur Akzeptanz der Vielfalt von Lebensentwürfen. Abrufbar unter:

<https://www.vielfalt.sachsen.de/landesaktionsplan-3988.html>.

Abgerufen am 14.11.2022.

Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft, Kultur und Tourismus (SMWK) (2021): Angepasste und ergänzend fortgeschriebene Hochschulentwicklungsplanung 2025. Ab-

rufbar unter: <https://www.studieren.sachsen.de/hochschulentwicklungsplan-2025-3971.html>. Abgerufen am 14.11.2022.

Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft, Kultur und Tourismus (SMWK) (2022): Pressemitteilung vom 20.07.2022: Sächsisches Kabinett bringt umfassende Hochschul-

gesetz-Novelle auf den Weg. Abrufbar unter: <https://medienservice.sachsen.de/mediendienst/news/1051810>. Abgerufen am 14.11.2022.

Titelbild: pixabay.com, Geralt Altmann