

Diversity Management Konzept 2025 – 2028

FÜR DIE HAW HAMBURG

**HOCHSCHULE FÜR ANGEWANDTE
WISSENSCHAFTEN HAMBURG**
Hamburg University of Applied Sciences

**Weil Du was
verändern kannst.**

INHALT

EINFÜHRUNG IN DAS DIVERSITY MANAGEMENT KONZEPT DER HAW HAMBURG	3
Die Diversity Vision der HAW Hamburg: Drei leitende Werte	6
Diversity-Management als Querschnittsaufgabe	7
Qualitätskontrollen und Konzeptentwicklung basierend auf externen Auditierungen	8
HANDLUNGSFELD 1: ANTIDISKRIMINIERUNG	9
HANDLUNGSFELD 2: MONITORING	14
HANDLUNGSFELD 3: VERNETZUNG UND VERANKERUNG	17
HANDLUNGSFELD 4: KOMPETENZORIENTIERUNG	21
HANDLUNGSFELD 5: SICHTBARKEIT UND WERTSCHÄTZUNG	25
AUSBLICK	29
ÜBERBLICK: ZIELE, MASSNAHMEN, VERANTWORTLICHKEITEN 2025 – 2028	30

ABKÜRZUNGEN:	
ADG	Ausschuss Gleichstellung und Diversity
BS	Beauftragter für die Belange behinderter und chronisch kranker Studierender an der HAW Hamburg
CdO	Chief digital Officer
DIB	Diversity- und Inklusionsbeauftragte*r
EQA	Betriebseinheit Evaluation, Qualitätsmanagement, Akkreditierung
FK	Führungskräfte
GBA	Gleichstellungsbeauftragte
GBA-TVP	Gleichstellungsbeauftragte für das technische, Bibliothek-, und Verwaltungspersonal
GBA-WISS	Gleichstellungsbeauftragte für den Wissenschaftlichen Bereich.
GG	Gleichstellungsreferent*in
LE	Lehrentwicklung
NAB	Netzwerk Beratungs- und Anlaufstellen
P	Präsidium
PE	Personalentwicklung
PK	Stabsstelle Presse und Kommunikation
PR	Personalrat
PS	Personalservice
PST	Stabsstelle Planung und Strategie
SBV	Schwerbehindertenvertretung
STG	Stabsstelle Gleichstellung
ZSB	Zentrale Studienberatung

Einige der im Abkürzungsverzeichnis aufgeführten Organisationseinheiten der HAW Hamburg haben bedingt durch den Strategieentwicklungsprozess "HAW Hamburg" neue Namen.

EINFÜHRUNG IN DAS DIVERSITY MANAGEMENT KONZEPT DER HAW HAMBURG

Die HAW Hamburg hat sich in dem Struktur- und Entwicklungsplan 2021 – 2025 zum Ziel gesetzt, Individualität und Vielfalt mit all ihren Facetten in den Strukturen und Prozessen der Hochschule mitzudenken, zu schützen und zu fördern. Dieses Ziel greift das in der Präambel der Grundordnung zum Ausdruck kommenden Selbstverständnis auf:

„Die HAW Hamburg fördert einen respektvollen und solidarischen Umgang ihrer Mitglieder und Angehörigen untereinander. Sie setzt sich im institutionellen Handeln und in der Kommunikationskultur für Gleichberechtigung und Chancengleichheit aller Hochschulmitglieder ein und geht gegen Diskriminierung und Ausgrenzung von Einzelpersonen oder Gruppen vor. Sie verpflichtet sich, weder Rassismus noch Diskriminierungen auf Grund sozialen Lage, der sexuellen Orientierung, von Geschlecht, Alter, Behinderung oder Religion an der Hochschule zu dulden.“

Dafür nutzt die Hochschule ihr integriertes und tragendes Diversitätsverständnis, mit welchem den Werten der Hochschule Ausdruck verliehen wird und welches eng mit dem Studien- und Arbeitsalltag der Hochschulmitglieder verknüpft ist. Diesem Verständnis liegt die Erkenntnis zugrunde, dass die Bildungschancen für Menschen in unserer Gesellschaft auch strukturell ungleich verteilt sind. Als HAW Hamburg ist es uns ein zentrales Anliegen, Bildungsgerechtigkeit und Chancengleichheit zu fördern. Unsere Studierenden und Mitarbeitenden sind in ihrer jeweiligen Individualität vielfältig, genauso wie ihre Kompetenzen in ihren jeweiligen Bildungs- oder Berufsbiographien. Wir wollen ihre Talente erkennen und sie in ihrem Kompetenzentwicklungsprozess unterstützen.

Das Diversity Management Konzept der HAW Hamburg bündelt die Ziele und Maßnahmen, zu denen sich die HAW Hamburg auf Basis des gesetzlichen Auftrages nach § 3 Abs. 4 S. 3 HmbHG verpflichtet. Mit dem konstruktiven Umgang mit der Verschiedenheit der Mitglieder strebt die HAW Hamburg den Abbau von Benachteiligungen an. Das Konzept folgt dem Ansatz der wirkungsvollen Begrenzung von Diskriminierung, um den Mitgliedern der Hochschule einen sicheren Raum für ein diskriminierungsfreies Studium beziehungsweise eine diskriminierungsfreie Tätigkeit zu schaffen. Das Diversity-Management wurde an der HAW Hamburg eingeführt, um bestehenden Diskriminierungserfahrungen im Studien- und Arbeitsalltag entgegenzuwirken und um eine kooperative und vielfältige Hochschulkultur zu etablieren.

Das Diversity Management Konzept operationalisiert die strategische Diversity-Vision und das grundlegende Diversitätsverständnis mit den für die HAW Hamburg relevanten Werten und entwickelten Strukturen, wie den Gleichstellungs- und Inklusionsplänen. Es knüpft an den strategischen Zielen der Diversity-Vision an und zeigt für ausgewiesene fünf Handlungsfelder einen konkreten Aktionsplan auf. Daran anschließend werden für diese fünf Handlungsfelder noch die avisierten Maßnahmen ausgeführt und abschließend in einer Übersichtstabelle dargestellt.

Das immanente Ziel des Diversity Management Konzepts ist es, die Strukturen und Prozesse, die Chancengerechtigkeit, Wertschätzung und Antidiskriminierung zu etablieren und zu stärken, an der HAW Hamburg so zu verankern und nachhaltig zu fördern, dass ein chancengerechtes Studieren und Arbeiten ermöglicht und geschützt, auf die unterschiedlichen Bedarfe, Ressourcen und Erfahrungen der Hochschulmitgliede eingegangen und vielfältige Kompetenzen gefördert wird.

DIE DIVERSITY-VISION DER HAW HAMBURG: DREI LEITENDE WERTE

Die HAW Hamburg hat im Jahr 2020 auf der Basis eines breiten partizipativen Prozesses gemeinsam mit den verschiedenen Mitgliedergruppen eine Diversity-Vision formuliert. Damit konnte das gemeinsame und verbindende Verständnis über die Begriffe und Werte von Diversität entwickelt und dies als ihre Diversity-Vision formuliert werden. In ihr werden die Werte und die Haltung der Hochschule definiert, die als Kompass das strategische und alltägliche Handeln leiten sollen:

UNSER WEG

HALTUNG

Wir begreifen **vielfältige Perspektiven** und Erfahrungen als **bereichernd**.

Wir erkennen **vielfältiges Wissen** an und setzen uns für gleichberechtigte Teilhabe und Chancen ein.

Wir treten **diskriminierendem Verhalten** entschieden **entgegen**.

REFLEXION

Wir sind uns bewusst, dass gesellschaftliche Ungleichheiten und Diskriminierungen auch an unserer Hochschule wirken.

Wir reflektieren, wie gesellschaftliche Ungleichheiten die **Verteilung von Ressourcen** an unserer Hochschule beeinflussen.

Wir setzen uns kritisch mit unseren Strukturen und Normvorstellungen auseinander.

GESTALTUNG

Wir gestalten Strukturen und Prozesse so, dass sie die **vielfältigen Ressourcen, Bedürfnisse und Voraussetzungen** der Hochschulangehörigen berücksichtigen.

Wir tragen in Lehre, Forschung und Management dazu bei, **Chancen zu ermöglichen** und Ausschlüsse zu verringern.

Wir befördern eine lebendige und **respektvolle Konfliktkultur**.

Der Begriff Diversity verweist darauf, dass Menschen aufgrund ihrer Positionierungen in verschiedenen sozialen Kategorien vielfältig sind. Die Merkmale und sozialen Kategorien sind eng verwoben mit gesellschaftlichen Machtverhältnissen und Menschen treffen entsprechend ihrer jeweiligen Positionierung auf unterschiedliche Teilhabemöglichkeiten oder Teilhabebarrrieren. Dies gilt für den breiten gesellschaftlichen Raum und erfasst damit auch den Erfahrungsraum der HAW Hamburg. Daraus ergeben sich spezifische Ressourcen und Bedarfe, die Studierende, Mitarbeitende und Professor*innen als Mitglieder dieser Hochschule mitbringen. Grundlage für das Diversity-Verständnis und die Berücksichtigung sozialer Positionierungen an der HAW Hamburg ist die Definition schützenswerter Merkmale in der [Antidiskriminierungsrichtlinie](#) (Antidiskriminierungsrichtlinie der Hochschule für angewandte Wissenschaften Hamburg 2021, Abschnitt 2.2.) im folgenden Textfeld. Auch darüber hinaus werden weitere Merkmale in der Diversity-Arbeit berücksichtigt.

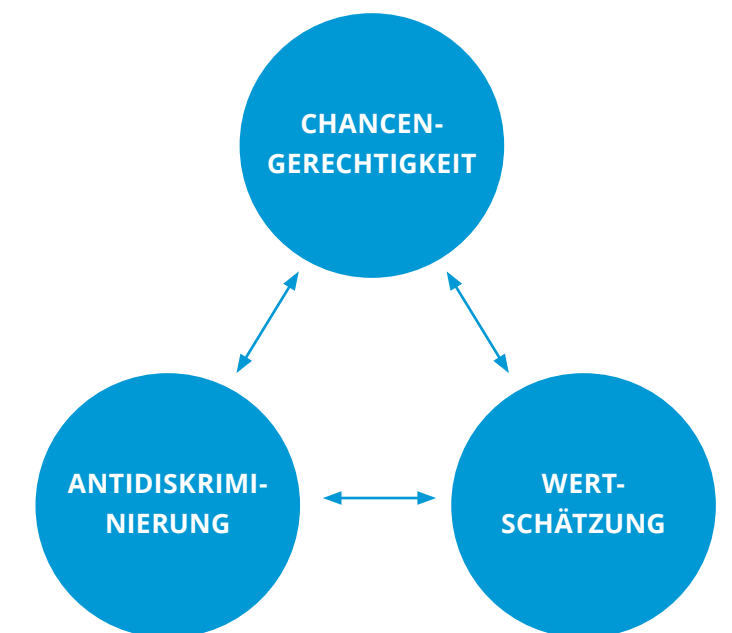
Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) definiert schützenswerte Merkmale und verbietet Benachteiligung aus diesen Gründen:

- **ethnische Herkunft, rassistische und antisemitische Zuschreibungen**
- **geschlechtliche Identität (umfasst auch z. B. trans* und inter* Personen)**
- **Religion oder Weltanschauung (umfasst auch Nichtzugehörigkeit zu einer Religion oder Weltanschauung)**
- **Behinderung und chronische Krankheiten (dauerhaft, sichtbar und unsichtbar, z. B. Sinnes- oder Mobilitätsbeeinträchtigung, chronisch-somatische Erkrankungen, Teilleistungsstörungen, psychische Erkrankung)**
- **Lebensalter**
- **sexuelle Orientierung**

Aus Gründen der besonderen Relevanz für den Hochschulkontext im Allgemeinen sowie der HAW Hamburg im Besonderen werden die schützenswerten Merkmale nach dem AGG um die folgenden Merkmale ergänzt:

- **soziale Herkunft bzw. sozialer Status (z. B. Bildungsstand, Einkommen, Erwerbsstatus und/oder Beruf der betroffenen Person bzw. ihrer Eltern)**
- **Familienstatus (z. B. (nicht) verheiratet, Betreuungs- und Pflegeaufgaben)**
- **Nationalität und Staatsangehörigkeit**
- **äußere Erscheinung (z. B. Gewicht, Kleidung, Auftreten, Sprache)**

Diversity-Management befindet sich in einem Spannungsfeld zwischen dem Ziel, soziale Kategorien aufzulösen, und der Notwendigkeit, soziale Kategorien zu benennen und damit auch zu reproduzieren, um diskriminierende Strukturen und Dynamiken sichtbar und überwindbar zu machen. Das Spannungsfeld zwischen Benennen und Auflösen der Kategorien ist ein Dilemma, sollte jedoch nicht als Paradox verstanden werden, sondern als Hinweis dafür, dass ein Diversity-Management eine Reihe an Maßnahmen beinhalten muss, die verschiedene Ansätze und Perspektiven abbildet. Dieser Vielfalt will das Diversity Management Konzept der HAW Hamburg Rechnung tragen und orientiert sich dafür an drei leitenden Werten:



WERT DER ANTIDISKRIMINIERUNG:

Gesellschaftliche Ungleichheiten sind historisch gewachsen und tief im Bildungssystem und in der Arbeitswelt verankert, so dass dies eine ungleiche Verteilung von Bildung und beruflichen Chancen zur Folge hat und dies bis heute. Alltägliche Interaktionen können Diskriminierungen ebenso reproduzieren wie strukturelle Voraussetzungen und regelhafte Prozesse (§ 3 Abs. 2 AGG). Benachteiligungen, Ausgrenzungen und Diskriminierungen erscheinen häufig alltäglich und gewohnt – doch sie kosten die Betroffenen viel Kraft und beeinträchtigen die gleichberechtigte Teilhabe an einer Hochschule. Als HAW Hamburg ist es uns ein zentrales Anliegen, Bildungsgerechtigkeit sowie Chancengerechtigkeit im Beruf zu schützen und zu fördern sowie ein diskriminierungsfreies und zugleich diversitätsgerechtes Studieren und Arbeiten zu ermöglichen.

Die Hochschule hat es sich daher zum Ziel gesetzt, durch gezielte Maßnahmen in den relevanten Handlungsfeldern zum Abbau gesellschaftlicher Ungleichheiten einen relevanten Beitrag zu leisten. Strukturen zum Diskriminierungsschutz und die gezielte Förderung benachteiligter und vulnerabler Gruppen sind essenziell für die HAW Hamburg. Präventive Maßnahmen zur Sensibilisierung, Anpassung der Strukturen und Prozesse sowie angemessene Ressourcen und Handlungsmöglichkeiten zur Unterstützung im Diskriminierungsfall ermöglichen einen proaktiven und verantwortungsbewussten Umgang mit Diskriminierung. **Die HAW Hamburg setzt sich so entschieden gegen Diskriminierung und für ein gleichberechtigtes Miteinander ein.**

WERT DER CHANCENGERECHTIGKEIT:

Mit der Chancengerechtigkeit bildet die HAW Hamburg ihr Leitbild ab, dass die Studierenden und Mitarbeitenden gleichberechtigt an der Gestaltung der Hochschule als Bildungseinrichtung und Arbeitgeberin sowie als Ort der Forschung und des Transfers teilhaben können – unabhängig von ihrer gesellschaftlichen Positionierung. Deshalb setzt sich die Hochschule dafür ein, strukturelle Benachteiligungen gesellschaftlicher Gruppen auszugleichen und die individuellen Potenziale ihrer Mitglieder gezielt zu fördern. Die HAW Hamburg ist bestrebt, Zugangsbarrieren abzubauen und Brücken in die Hochschule hinein auszubauen. Auch etablierte Strukturen werden laufend diskriminierungskritisch reflektiert, um das Lernen und Arbeiten an der Hochschule insbesondere für Menschen zu ermöglichen, die von gesellschaftlicher Benachteiligung betroffen sind. Damit leistet die HAW Hamburg einen nachhaltigen Beitrag zu einer bildungsgerechten Gesellschaft im Sinne des § 3 Abs. 4 HmbHG.

WERT DER WERTSCHÄTZUNG:

An der HAW Hamburg werden vielfältige Erfahrungen, Perspektiven und Expertisen als bereichernd wertgeschätzt und zugleich als Normalität anerkannt. Die Mitglieder der HAW Hamburg sollen sich in einem Raum der bestmöglichen Sicherheit und Freiheit entfalten und einbringen können. Es wird eine solidarische Kultur etabliert, in der wir produktiv und kooperativ arbeiten und lernen können. Strukturen und Prozesse werden so gestaltet, dass sie die unterschiedlichen Ressourcen und Kompetenzen der Studierenden, Mitarbeitenden und Professor*innen berücksichtigen. Diese Haltung zeigt sich in den Zugängen zur Organisation insbesondere in den Zulassungsvoraussetzungen für Studierende und in den Verfahren zur Stellenbesetzung, aber auch in dem Studien- sowie Organisationsalltag durch die Curricula der Studiengänge sowie der Lehr- und Forschungspraxis sowie Verwaltung. Bei diesen Prozessen werden möglichst vielfältiges Wissen, diverse Qualifikationen und Kenntnisse einbezogen, um der Vielfalt und Individualität der Mitglieder der Hochschule wertschätzend Rechnung zu tragen und Raum für Entfaltung zu geben. Wertschätzung für Unterschiede bedeutet jedoch nicht, diese festzuschreiben. Es werden stets die tatsächlichen Kompetenzen und Bedürfnisse von Personen in den Blick genommen und diesbezügliche Zuschreibungen reflektiert. Die HAW Hamburg will damit Expertisen erkennen und fördern sowie einen wertschätzenden Umgang mit den unterschiedlichen Perspektiven und Ressourcen umsetzen.

DIVERSITY-MANAGEMENT ALS QUERSCHNITTAUFGABE

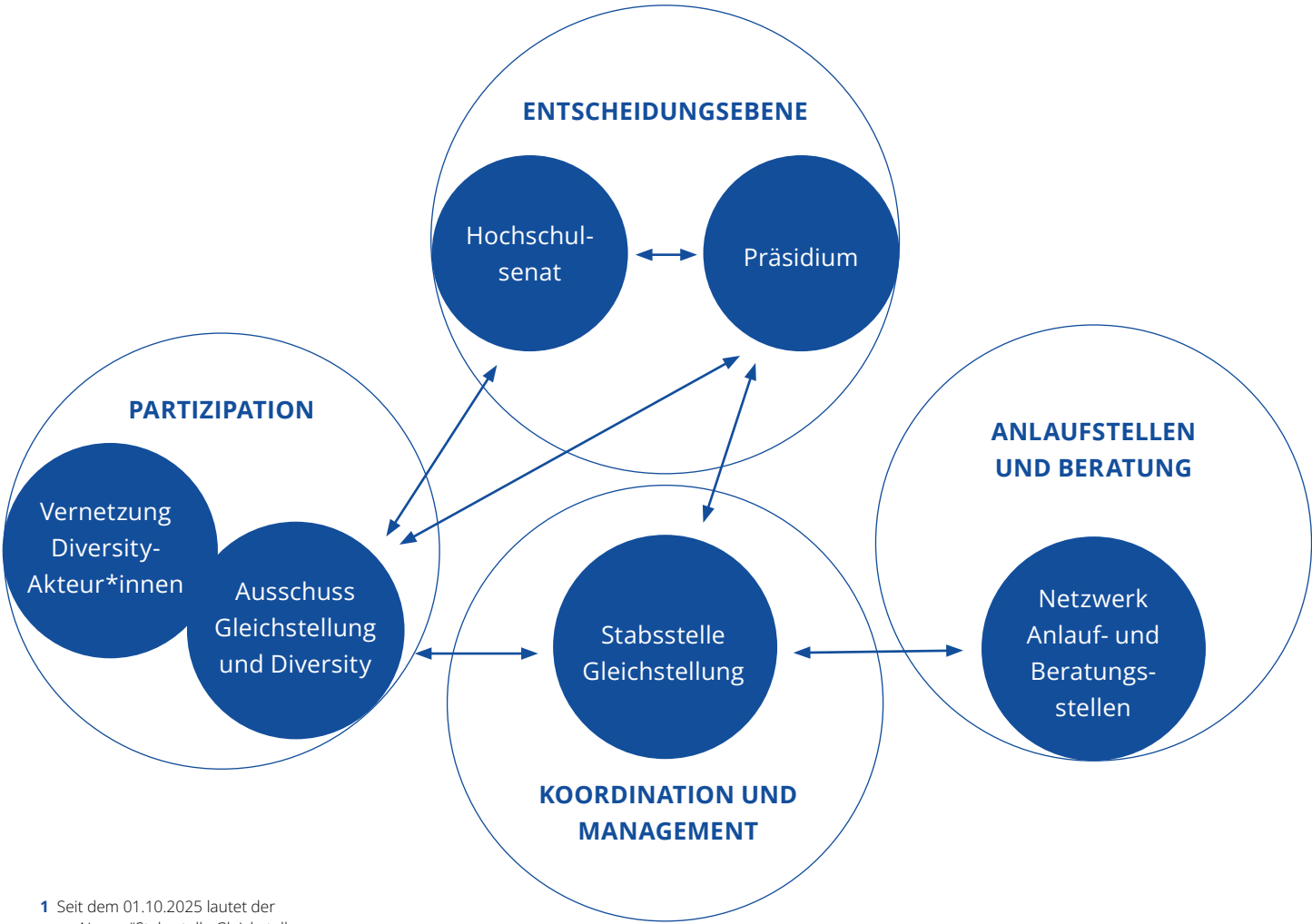
Die HAW Hamburg begreift Diversity als Querschnittsaufgabe, um zu gewährleisten, dass die Anliegen und Anforderungen in die Strukturen und Prozessen der Hochschule integriert werden und zwar über die fachlichen und organisatorischen Grenzen hinweg. Zentral ist dafür ein dialogisch angelegter Prozess, welcher auf Kooperation, Austausch und Wertschätzung zwischen allen zentralen und dezentralen Organisationseinheiten der HAW Hamburg basiert.

Die Stabsstelle Gleichstellung¹ nimmt in diesem Prozess die zentrale Koordinationsrolle ein und ist zuständig für die Zirkulation von Wissen und Erfahrungen zwischen den verschiedenen Organisationseinheiten sowie für die Beratung zu Diversity-Themen. Neben der zentralen Koordination soll eine Kooperationsstruktur zwischen Akteur*innen und Gremien aufgebaut werden, die nachfolgend im Handlungsfeld 3 noch konkreter expliziert wird.

Die HAW Hamburg profitiert von vielen engagierten Hochschulmitgliedern, welche diversitätsbezogene Aufgaben aus eigener Motivation heraus und zusätzlich zu ihrem schon bestehenden Tätigkeitsbereich

ausfüllen. Darüber hinaus gibt es Beauftragte und Interessensvertretungen für Diversity-Themen. Dazu zählen insbesondere der Beauftragte für die Belange behinderter und chronisch kranker Studierender an der HAW Hamburg, die Schwerbehindertenvertretung, die Gleichstellungsbeauftragten und die AGG Beschwerdestellen für Beschäftigte und Studierende. Um diversitätsbezogenes Wissen zu zirkulieren sowie Synergien und Erfahrungsaustausch entstehen zu lassen, benötigt es ein zentrales Vernetzungsorgan, an dem die Diversity-Akteur*innen partizipieren können. Das ist der Ausschuss des Hochschulsenats für Gleichstellung und Diversity, der sich mitgliedergruppenübergreifend zusammensetzt. Der Ausschuss ist eine ständige Kommission des Hochschulsenats und berät diesen zur Gleichstellungs- und Diversity-Themen. Darüber hinaus gibt es das Netzwerk der Anlauf- und Beratungsstellen, welches erst im letzten Jahr 2024 gegründet wurde.

Das Ziel der neu aufzubauenden Kooperationsstruktur ist es, die bestehenden Akteur*innen und Gremien (siehe folgende Grafik) zu stärken, besser zu vernetzen und sichtbarer zu machen, so dass diese voneinander lernen können.



¹ Seit dem 01.10.2025 lautet der neue Name: "Stabsstelle Gleichstellung, Diversity und Antidiskriminierung".

QUALITÄTSKONTROLLEN
UND KONZEPTENTWICKLUNG
BASIEREND AUF EXTERNEN
AUDITIERUNGEN

Im Zuge der erstmaligen Zertifizierung durch das vom Stifterverband vergebene Zertifikat „Vielfalt gestalten“ im Jahr 2020 hat die HAW Hamburg ihr Diversity-Management wirkungsvoll implementiert. Seitdem wird das interne Diversity-Management durch regelmäßige externe Qualitätsprüfungen im Rahmen der Auditierungsprozesse (2024 erfolgte die zweite und auch erfolgreiche Zertifizierung) begleitet. Die Auditierungen ermöglichen der Hochschule als lernende Organisation neben der begleiteten Selbstreflexion aus der externen Qualitätskontrolle besonders die Aufnahme von neuen Impulsen und Perspektiven für die Weiterentwicklung ihrer Ziele und Maßnahmen. So kann sichergestellt werden, dass ein wertschätzendes, respektvolles, inklusives und diskriminierungsfreies Lern- und Arbeitsumfeld für alle Mitglieder der HAW Hamburg erarbeitet wird.

Um diese Prozesse sinnvoll zu verknüpfen, wird das Diversity Management Konzept begleitend alle drei Jahre basierend auf dem Auditierungsprozess in einem partizipativen und dialogischen Prozess evaluiert. Zudem werden die Ziele und Maßnahmen für die kommenden drei Jahre überprüft und ggf. konzeptionell angepasst. Auch dieses Konzept basiert auf der Evaluation im Auditierungsprozess im Jahr 2024. Die Entwicklungsziele wurden im Zuge der Re-Auditierung mit einem Runden Tisch auf mehreren Sitzungen erarbeitet. Hierzu eingeladen waren Vertreter*innen der verschiedenen Mitgliedsgruppen der Hochschule, wie Beschäftigte aus Wissenschaft

und Verwaltung, die Hochschulleitung, Führungskräfte und Mitarbeiter*innen aus Stabsstellen und Servicebereichen, Lehrende, Studierende und Studierendenvertretungen. Als prozessbegleitende Fokusgruppe bot der Runde Tisch einen Austausch- und Reflexionsraum für das Re-Auditierungsverfahren und gab zentrale Impulse für die Weiterentwicklung der Zielsetzungen. Ergänzt werden diese Ergebnisse durch Impulse aus dem Bericht zum Peer Review Verfahren der am Audit beteiligten Diversity-Expert*innen aus anderen Hochschulen. Daraus abgeleitet wurden fünf Handlungsfelder, die das Diversity-Management der nächsten Jahre prägen und innerhalb derer jeweils einzelnen Ziele und Maßnahmen konkretisiert werden:

- 1. Antidiskriminierung (AD)
- 2. Monitoring (MO)
- 3. Vernetzung und Verankerung (VV)
- 4. Kompetenzorientierung (KO)
- 5. Sichtbarkeit und Wertschätzung (SW)

Es ist geplant, das Konzept 2028 fortzuschreiben, um die Nachwuchsförderung im Rahmen des neu gegründeten Center for Postgraduate Studies (CPS) zu integrieren, das bis 2028 ein eigenständiges Konzept zur Förderung von Gleichstellung & Diversity erhält.

VIELFALT [®]
GESTALTEN
RE-AUDIT
DES STIFTERVERBANDES
ZERTIFIKAT 2024

Handlungsfeld 1:
Antidiskriminierung

HANDLUNGSFELD 1:
ANTIDISKRIMINIERUNG

Im Herbst 2021 verabschiedete die HAW Hamburg ihre Antidiskriminierungsrichtlinie. Diese definiert, welche Formen von Diskriminierung bestehen und auf Grundlage welcher Merkmale Diskriminierung vorliegen kann. Dabei bezieht sich die HAW Hamburg auf die schützenswerten Merkmale aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und ergänzt diese um weitere Merkmale, siehe Kasten auf [Seite 5](#). Die Antidiskriminierungsrichtlinie beschreibt auch, wie im Falle von Diskriminierung verfahren werden kann, legt Beratungs- und Sanktionsmöglichkeiten dar

und schreibt präventive Maßnahmen zum Diskriminierungsschutz vor. Im Zuge der Verabschiedung wurde auch die Beratungslandkarte der HAW Hamburg überarbeitet und auf der Webseite der Hochschule präserter platziert. Darüber hinaus wurde die AGG-Beschwerdestelle für Studierende eingerichtet sowie die AGG-Beschwerdestelle für Mitarbeitende in ihrer Sichtbarkeit erhöht. Für die weitere Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinie sowie Evaluation und Öffentlichkeitsarbeit zu den Inhalten werden unter Ziel AD1 verschiedene Maßnahmen für die nächsten Jahre festgelegt.

Ziel AD1:
Die Antidiskriminierungsrichtlinie wird mit Leben gefüllt, inklusive Strukturen und Ansprechpersonen.

Maßnahmen	Erfolgsindikatoren	Verantwortlich	Unterstützend	Zeitraum
AD1.1: Die in der Antidiskriminierungsrichtlinie festgelegten Ziele und Maßnahmen werden durch Aufgaben- und Ressourcenverteilungen in ihrer Umsetzung sichergestellt.	Aufgaben- und Ressourcenverteilung sind festgelegt und zugewiesen.	STG, P	PR, BS, GBA, TVP	Seit 2025
AD1.2: Die Kompetenzen und Zuständigkeiten der jeweiligen Ansprechpersonen und den Beschwerdestellen werden definiert und im Rahmen einer Beratungslandkarte transparent verständlich präsentiert.	Übersicht der Kompetenzen und Zuständigkeiten liegt vor und ist für Dritte verständlich aufbereitet und niedrigschwellig zugänglich.	STG, NAB	ZSB	Seit 2025
AD1.3: Das System der Anlauf- und Beratungsstellen wird überprüft, Bedarfe sind identifiziert und es wird an der Verbesserung der Beratungsstruktur gearbeitet.	Die Überprüfung und die Bedarfe sind dokumentiert und aufgrund dessen wird die Beratungsstruktur verbessert.	STG, NAB	P	Ab 2026
AD1.4: Die Inhalte der Antidiskriminierungsrichtlinie werden jährlich hochschulintern über verschiedene Medien kommuniziert, um im Hochschulalltag zur Anwendung zu kommen.	Jährliche Kommunikation hat stattgefunden.	DIB	PK	Seit 2025

Im Jahr 2024 wurde das Netzwerk der Beratungs- und Anlaufstellen als Weiterführung des ehemaligen Netzwerks der Konflikthanlaufstellen gegründet. Die HAW Hamburg bietet ihren Mitgliedern ein umfangreiches Angebot an Beratungs- und Anlaufstellen bei Konflikten und im Falle von Diskriminierungen. Die Fachkräfte und Berater*innen an diesen Anlaufstellen leisten einen wichtigen Beitrag für die Hochschule und decken einen breiten Beratungsbedarf ab. Es zeigt sich aber, dass ein mittlerweile verstärkt nachgefragter Bedarf nach Beratung bei Rassismus oder Antisemitismus noch nicht ausreichend personell und organisatorisch abgedeckt ist. Zudem besteht weiterhin der Bedarf, die Aufträge, Leistungen und auch die Binnenvernetzung der Beratungs- und Anlaufstellen einzeln und miteinander weiter auszudifferenzieren, um die Zuständigkeiten zu klären und auch die Potenziale der Verweisberatung (intern oder extern) auszuschöpfen, so dass den Mitgliedern ein passendes Beratungsangebot gegeben werden kann.

Während es in den Bereichen Gleichstellung der Geschlechter, Vereinbarkeit und Inklusion wirkungsvolle Strukturen und Prozesse zur Unterstützung gibt, besteht für andere Kategorien ein Mangel an Bera-

tungsangeboten. Besonders die Themen Rassismus, Religion und Alter werden kaum systematisch betrachtet, insbesondere in ihren intersektionalen Bezügen zu anderen Bereichen, wie Gleichstellung oder Inklusion. Die Mitglieder des Runden Tisches betonten, dass es eine stetige Professionalisierung und Sensibilisierung der bestehenden Beratungsstellen in Bezug auf Intersektionalität und mehrdimensionaler Diskriminierung bedarf. Leerstellen in den Kompetenzen der Beratungsstellen sollen zudem zukünftig durch den Einbezug externer Weiterbildungs- und Beratungsstellen ausgeglichen werden. Weiter fehlt es an einer systematischen Auswertung der Erfahrungen, um daraus Ableitungen für die Anpassung von Strukturen und Prozessen zu treffen.

Unter Ziel AD2 sind Maßnahmen festgehalten, mit denen die Vernetzung ausgebaut und vertieft werden soll, um so den Zugang zu den Beratungs- und Anlaufstellen zu verbessern, Leerstellen zu identifizieren und gemeinsame Lösungen zu entwickeln. Mit der Antidiskriminierungsrichtlinie und dem neu gegründeten Netzwerk der Anlauf- und Beratungsstellen sind für dieses Ziel in den letzten Jahren wichtige Grundlagen geschaffen worden.

Ziel AD2:
Bisher unterbeleuchtete und wenig strukturierte Diversity-Bereiche sind überprüft worden und haben ggf. eine Struktur und/oder neu aufgesetzte Maßnahmen erhalten.

Maßnahmen	Erfolgsindikatoren	Verantwortlich	Unterstützend	Zeitraum
AD2.1: Ein Koordinierungsbüro von ArbeiterKind.de wird als Anlauf- und Beratungsstelle für klassistische Diskriminierung auf die Webseite mit der Beratungslandkarte der Hochschule aufgenommen.	Das Koordinierungsbüro von ArbeiterKind.de ist auf der Webseite aufgenommen.	DIB		Ab 2026
AD2.2: Die Professionalisierung und Sensibilisierung der Beratungsstellen in Bezug auf Intersektionalität und Diskriminierung wird regelmäßig sichergestellt. ²	Jedes Jahr hat eine Sensibilisierungsmaßnahme stattgefunden.	DIB	PE	Seit 2025
AD2.3: Die Vernetzung der Beratungsstellen und der AGG-Beschwerdestelle der Hochschule untereinander sowie mit externen Akteur*innen wird ausgebaut.	Das Beratungsanlaufnetzwerk ist mit regelmäßigen Treffen verstätigt.	NAB	STG	Bereits begonnen
AD2.4: Weitere Maßnahmen und Strukturen werden prozesshaft diskutiert, festgelegt und geschaffen. Bestehende Bedarfe werden regelmäßig ermittelt und die Schließung von Bedarfslücken regelhaft evaluiert.	Ein Controllingprozess für den Diversity-Bereich ist etabliert.	DIB	NAB, ADG	Seit 2025

² Diese Maßnahme knüpft an, an die Ziele 3.1.4, 3.1.5 und 3.1.6 aus dem [Inklusionsplan der HAW Hamburg](#)

Auch im Bereich Digitalisierung gibt es Handlungsbedarfe für Chancengerechtigkeit bzw. diskriminierungsfreie Strukturen, bspw. in Bezug auf Personen mit Care-Verpflichtungen oder Behinderung und chronischer Erkrankung: Die Hochschule betrachtet Vereinbarkeit als einen ihrer zentralen Werte, dem sie seit 2008 mit regelmäßigen Auditierungen für das Zertifikat „Familiengerechte Hochschule“ Ausdruck verleiht. Die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens oder der digitalen Lehre nützen besonders Mitarbeitenden und Studierenden, die aufgrund von Care-Verpflichtungen Vereinbarkeit in ihrem Alltag herstellen müssen. Um dafür gute Rahmenbedingungen zu schaffen, ist es wichtig, dass neben der Lehre auch Arbeitstreffen – von Gremiensitzungen bis zum Teamtreffen – inklusiver und digitale Arbeitsformen berücksichtigt

werden. Das bietet den zusätzlichen Vorteil, direkt auch weitere Personengruppen etwa mit einer Behinderung oder chronischen Erkrankung einbinden zu können. Eine inklusive Gestaltung von Treffen kann vielfältig sein und an die Bedürfnisse des jeweiligen Teams angepasst werden. So können Treffen hybrid abgehalten werden, Aufnahmen von Treffen können nachträglich zur Nachvollziehbarkeit veröffentlicht, Protokolle jeglicher Art (z. B. visuell oder textuell) können geführt und anschließend in Teams mit einer Chat-Funktion für Rückfragen zur Verfügung gestellt werden etc. Zur Erreichung barrierearmer und diversitygerechter Digitalstrukturen an der Hochschule werden daher angelehnt an das Handlungsfeld 3.5 im [Inklusionsplan der HAW Hamburg](#) folgende Maßnahmen verfolgt:

Ziel AD3:
Digitalisierungsmaßnahmen und -prozesse werden möglichst barrierearm und diversitygerecht gestaltet.

Maßnahmen	Erfolgsindikatoren	Verantwortlich	Unterstützend	Zeitraum
AD3.1: Digitalisierungsprozesse werden diversitätssensibel gestaltet. Partizipative Feedback-Prozesse werden etabliert, sodass die Perspektive von Menschen mit einer Behinderung oder chronischer Erkrankung einbezogen wird (z.B. Etablierung eines Qualitätszirkels oder Ergänzung des IT- & Digitalisierungsbeirats).	Die Perspektive von Menschen mit einer Behinderung oder chronischer Erkrankung ist strukturell in den Digitalisierungsprozessen eingebunden.	DIB	CdO, SBV	Ab 2026
AD3.2: Ein Leitfaden für inklusive Treffen auch für den digitalen Raum wird gestaltet und an die Hochschulgemeinschaft kommuniziert. ³	Übersicht der Kompetenzen und Zuständigkeiten liegt vor und ist für Dritte verständlich aufbereitet und niedrigschwellig zugänglich.	GG, DIB	GG, DIB	2025–2026
AD3.3: Eine Überprüfung, inwieweit Gremiensitzungen als inklusive Sitzungen gestaltet werden können, wird durchgeführt.	Die Überprüfung und die Bedarfe sind dokumentiert und aufgrund dessen wird die Beratungsstruktur verbessert.	CdO, DIB	FK, SBV	Seit 2025



³ Diese Maßnahme knüpft an, an Ziel 3.3.3 aus dem [Inklusionsplan der HAW Hamburg](#)

Unbewusste, kognitive Verzerrungen (unconscious biases) und undefinierte oder unbeabsichtigt benachteiligende Strukturen und Prozesse führen häufig zu Benachteiligungen aufgrund schützenswerter Merkmale bei Einstellungsverfahren, Beförderungen oder Weiterbildung. Besonders wichtig ist es daher, Personalauswahlverfahren und Berufungsprozesse diversitätssensibel zu gestalten. Auf Verbesserungsbedarfe in diesem Feld wiesen auch die vier externen Expert*innen im Evaluationsprozess des Auditierungsverfahren Ende 2023 hin. Daher sind hier unter AD4 weitere Maßnahmen aufgeführt, die mit ihren Zielrichtungen auch in den Gleichstellungsplänen der HAW Hamburg und im Projekt „go-2-prof:in“ platziert werden. Mit dem erfolgreich bei Bund und Ländern

eingeworbene Projekt „go-2-prof:in“ (Laufzeit 2023 - 2028) will die HAW Hamburg das Berufsbild HAW-Professur attraktiver bewerben und gleichzeitig den interessierten wissenschaftlichen Nachwuchs fördern. Im Rahmen der Antragstellung wurden mittels Befragungen unter neuberufenen Professor*innen sowie einer Bedarfsprognose viele Erkenntnisse gewonnen. Damit konnte der Grundstein für eine passgenaue strategische Planung einer diversitätssensiblen Gewinnung von Bewerber*innen auf Professuren an der HAW Hamburg gelegt werden und das hier formulierte Ziel der Verbesserung des Einbezugs von Diversity bei Stellenausschreibungen und Berufungsverfahren durch gezielte Maßnahmen konkretisiert werden:

Ziel AD4:
Verbesserung des Einbezugs von Diversity bei Stellenausschreibungen und Berufungsverfahren.

Maßnahmen	Erfolgsindikatoren	Verantwortlich	Unterstützend	Zeitraum
AD4.1: Erstellung eines Leitfadens zum gendergerechten und diversitätssensiblen Personalauswahlverfahren	Der Leitfaden ist erstellt und an alle Beschäftigten kommuniziert worden.	GG, DIB	PS, GBA-TVP	2026
AD4.2: Identifikation und Aktivierung diversitätssensibler Gate Opener*innen an der HAW Hamburg.	Gate Opener*innen sind identifiziert und explizite Sensibilisierungsangebote geschaffen.	STG	PE, GBAs	Bereits begonnen
AD4.3: Erstellung eines Toolkits für mehr Gender-Chancengerechtigkeit in Berufungsverfahren.	Der Toolkit ist mit einem Fokus auf Chancengerechtigkeit für benachteiligte Gruppen erstellt.	STG, go-2-prof:in	GBA Wiss	Seit 2025
AD4.4: Denominationen und Ausschreibungstexte von Professuren diversitätssensibel gestalten.	Im Leitfaden zum gendergerechten und diversitätssensiblen Personalauswahlverfahren sind Hinweise aufgenommen und eine Stichprobenprüfung wurde durchgeführt.	STG, go-2-prof:in	PS	Seit 2025

Handlungsfeld 2: Monitoring

HANDLUNGSFELD 2: MONITORING

Die Erhebung diversitätsbezogener Daten von Mitarbeitenden und Studierenden soll diversitätsspezifische Kompetenzen, Bedarfe und Positionierungen an der Hochschule erfassen. Ziel dessen ist es, Teilhabebarrrieren zu erkennen, Anpassungen von benachteiligten Strukturen vorzunehmen und gezielte Förderung zu ermöglichen. Beim Runden Tisch im Rahmen der Re-Auditierung wurde die Bedeutung des Diversity-Monitorings hervorgehoben und kleinschrittige Unterziele im Prozess definiert, die unter Ziel M01 zusammengefasst sind.

In den nächsten Schritten soll festgelegt werden, wer die verantwortlichen Akteur*innen sein sollen. Ziel ist es, dass in das Diversity-Monitoring möglichst das diversitätsbezogene Fachwissen von allen Hochschulmitglieder einfließt. Außerdem soll eine Vernetzung mit anderen (Bildungs-)Institutionen stattfinden, die bereits ein Diversity-Monitoring durchführen. So kann die Hochschule von ihrem Erfahrungswissen profitieren. Anschließend kann erarbeitet werden, welche diversitätsbezogenen Daten wie und in welchem Turnus erhoben werden können.

Ziel M01: Es wird ein Diversity-Monitoring aufgebaut.

Maßnahmen	Erfolgsindikatoren	Verantwortlich	Unterstützend	Zeitraum
M01.1: Es wird festgelegt und hochschulintern kommuniziert, welche Akteur*innen für den Aufbau und die Durchführung des Diversity-Monitorings verantwortlich sind.		STG, P	PST	Ab 2026
M01.2: Zu erhebende, diversitätsbezogene Daten insbesondere vulnerabler Gruppen, sowie die Operationalisierung der Erhebung werden definiert.	Ein Konzept für das Diversity-Monitoring ist erstellt. Die Erstellung ist partizipativ geschehen.	DIB	PST, PS	Ab 2026
M01.3: Prozesse für die Datenerhebung und -auswertung werden, unter Beteiligung von Studierenden, diskutiert, bewertet und definiert. Dabei wird der Turnus der Erhebungen festgelegt und diskutiert, wie möglichst repräsentative und belastbare Daten erhoben werden können	Das Konzept ist kommuniziert und wird umgesetzt.	DIB	PS, PST	Ab 2026
M01.4: Erfahrungswissen aus anderen (Bildungs-)Institutionen, die ein Diversity-Monitoring durchführen, wird eingeholt.		DIB	GG	Ab 2026
M01.5: Die notwendigen Strukturen zur Durchführung des Monitorings werden geschaffen.	Das Diversity-Monitoring ist aufgebaut.	P, STG		Ab 2027

Eine gesondert betrachtete Komponente des Diversity-Monitorings sind die Studiengangsanalysen. In diesen werden einige demografische und biografische Daten der Studierenden anonymisiert online erhoben. Es wird unter anderem gefragt, ob die Studierenden neben dem Studium einer Erwerbsarbeit nachgehen, ob sie Care-Verpflichtungen haben oder ob sie bereits mit dem Gedanken beschäftigt waren, ihr Studium abzugeben und aus welchen Gründen dem so war.

Außerdem werden die Diversity-Kompetenzen der Lehrenden in Didaktik und Fachbezug aus Sicht der Studierenden abgefragt. Diese Daten bieten ein großes Potenzial, um Unterstützungsbedarfe und Herausforderungen bei Studierenden und Lehrenden zu ermitteln. Gleichzeitig handelt es sich auch um die Abfrage sensibler Informationen, die entsprechend umsichtig umgesetzt werden muss. Aus diesem Grund sollen die Fragebögen zu den Studiengangsanalysen diversitätsgerecht überarbeitet werden.

Ziel MO2:
Diversity-Aspekte sind regelhafter Teil der Studiengangsanalysen und des daran anknüpfenden Qualitätsmanagementprozesses.

Maßnahmen	Erfolgsindikatoren	Verantwortlich	Unterstützend	Zeitraum
MO2.1: Die Fakultätsqualitätsmanager*innen und die Zuständigen der Betriebseinheit Evaluation, Qualitätsmanagement und Akkreditierung werden für das Thema Diversity sensibilisiert. ⁴	Die Sensibilisierung hat stattgefunden.	DIB	PE	Ab 2026
MO2.2: Eine regelmäßige Vernetzung zwischen EQA und den Diversity-Akteur*innen der Hochschule wird etabliert. Im Zuge dieser Vernetzung werden inhaltliche Fragen sowie Prozesse der Datenerhebung und -auswertung diskutiert und reflektiert.	Ein Jour-Fixe ist etabliert. Ggf. im Rahmen des Senatsausschusses Gleichstellung + Diversity.	DIB	GG, EQA	Ab 2026
MO2.3: Die Fragebögen zu den Studiengangsanalysen werden – in einem partizipativen Prozess, unter anderem unter Einbindung von Studierenden – auf Diversity-Aspekte hin überprüft und ggf. erweitert.	Die Überprüfung hat stattgefunden.	DIB	GG, EQA	Ab 2027

⁴ Diese Maßnahme knüpft an, an die Ziele 3.1.4 und 3.1.5 aus dem Inklusionsplan der HAW Hamburg

Handlungsfeld 3: Vernetzung und Verankerung

HANDLUNGSFELD 3:
VERNETZUNG
UND VERANKERUNG

Wissen zirkulieren und Synergien entstehen lassen: Die Mitglieder des Runden Tisches befanden diese Aspekte als zentral für ein gelingendes Diversity-Management. Um dem gerecht zu werden, braucht es hochschulweit eine effektive und verstetigte Vernetzung sowie eine Unterstützungskultur der Diversity-Akteur*innen. Im Re-Auditierungsprozess hat sich gezeigt, wie viel Interesse und Bedarf an Austausch, Unterstützung und gemeinsamem Lernen bei den Akteur*innen besteht. In die Vernetzung sollen die Mitarbeitenden der Hochschule inkludiert werden,

die sich im Bereich Diversity engagieren – unabhängig davon, ob Diversity explizit in ihren Stellenbeschreibungen verankert ist oder nicht. Gleichzeitig sollen die bereits knappen Zeitressourcen nicht mehr als nötig beansprucht werden. Ziel ist es, eine gleichzeitig übergreifende und spezialisierte Vernetzungsstruktur zu etablieren, um konkrete fachliche und praktische Fragen zu besprechen und darüber hinaus strategische und themenübergreifende Entscheidungen zu diskutieren. Wie genau diese Vernetzungsstruktur gestaltet werden kann, wird in den nächsten Schritten, zusammengefasst unter dem Ziel VV1, elaboriert:

Ziel VV1:
Diversity-Aspekte sind regelhafter Teil der Studiengangsanalysen und des daran anknüpfenden Qualitätsmanagementprozesses.

Maßnahmen	Erfolgsindikatoren	Verantwortlich	Unterstützend	Zeitraum
VV1.1: Es wird festgelegt, wie eine Vernetzungsstruktur zu Diversity an der Hochschule gestaltet werden kann, bei der die Akteur*innen auch über Entscheidungskompetenzen verfügen.	Ein Konzept für die Partizipationsstruktur im Bereich Diversity ist erstellt.	P	STG, GBAs	Seit 2025
VV1.2: Attraktive digitale und analoge Begegnungsräume für die hochschulweite Vernetzung und den Arbeitsbereichen übergreifenden Erfahrungsaustausch zu Diversity als Querschnittsthema werden regelmäßig geschaffen.	Erste Begegnungsräume wurden geschaffen.	DIB		Ab 2027

Die nachhaltige Verankerung von Diversity spiegelt sich bereits im Struktur- und Entwicklungsplan 2021–2025 der HAW Hamburg. Hier heißt es, Vielfalt solle mit all ihren Facetten in sämtlichen Strukturen und Prozessen der Hochschule mitgedacht werden. Anknüpfend daran lautet eines der strategischen Ziele im Struktur- und Entwicklungsplan 2021–2025 daher, dass Diversity auf zentraler und dezentraler Ebene strukturell verankert werden soll. Auch in weiteren Konzepten und Plänen ist Diversity inzwischen ein fester Bestandteil, wie zum Beispiel im Leitbild Lehre, in der Digitalisierungsstrategie oder in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Fakultäten. Da die Struktur- und Entwicklungspläne regelmäßig erneuert werden, kann die konkrete Diversity-Arbeit immer wieder entsprechend aktueller Bedarfe und Entwicklungen angepasst werden.

Die formelle Verankerung von Diversity in hochschulischen Strukturen ist ein dynamischer und fortlaufender Prozess. Im Rahmen der Re-Auditierung wurde durch den Runden Tisch diskutiert, ob die Stabsstelle Gleichstellung umbenannt und Diversity in ihren Namen aufgenommen werden sollte, um der Bedeutung von Diversity für die HAW Hamburg gerecht zu werden. Eine Entscheidung über den Vorschlag der Umbenennung und die Schaffung neuer Strukturen, wird in den Maßnahmen unter dem Ziel VV2 aufgenommen.

Aktuell befindet sich die Hochschule in einem Transformationsprozess mit dem Titel „Strategieprozess: HAW Hamburg 2030“. Obwohl den Strategieprozess hohe Einsparerwartungen begleiten, hat die HAW Hamburg die Herausforderung angenommen, offen und gemeinsam mit ihren Mitgliedern in partizipativen Prozessen Neues für ihre Zukunft bis 2030 zu gestalten. Ziel des Prozesses ist es, die HAW Hamburg im Hinblick die neuen gesellschaftlichen Herausforderungen – wie Klimawandel, Digitalisierung und Fachkräftemangel– interdisziplinär und thematisch neu auszurichten, um damit sowohl Freiräume in Forschung und Lehre sowie die gesellschaftliche Relevanz des HAW-Studiums zu vergrößern. Die Transformation der Hochschule im Strategieprozess macht es möglich, Standards, Kriterien und Kennzahlen für die (Neu)Verteilung von Ressourcen und Zuständigkeiten neu zu definieren. Bis zum Ende des Jahres 2025 werden erste Vorschläge zur Neustrukturierung der Hochschule umgesetzt und weitere strategische Entscheidungen auch im Bereich Gleichstellung und Diversity getroffen, die Grundlage des Struktur- und Entwicklungsplans (SEP) 2027-2031 sein werden.

Da Diversity als Querschnittsthema der HAW Hamburg eng in den Strategieprozess eingebunden ist, bietet der Prozess aufgrund seiner umfassenden Partizipationsformate die Chance, in allen Bereichen der Hochschule auch Diversity-Themen in partizipativer Richtung weiterzuentwickeln, die Governance-Struktur neu aufzusetzen und in den neuen Strukturen und Prozessen, die im Strategieprozess definiert werden, systematisch zu verankern.

Ziel VV2:
Diversity ist nachhaltig in den Strukturen und
Prozessen der Hochschule verankert.

Maßnahmen	Erfolgsindikatoren	Verantwortlich	Unterstützend	Zeitraum
VV2.1: Die Struktur inklusive des Namens der Stabsstelle Gleichstellung ⁵ wird im Hinblick auf Diversity überdacht und ggf. verändert.	Die Stabsstelle präsentiert ihre neue Struktur auf ihrer auf Ihrer Website der HAW Hamburg. Das Organigramm der Hochschule ist mit einem eventuellen neuen Namen der Stabsstelle geändert worden.	STG, P		Seit 2025
VV2.2: Es wird erörtert, welche zeitlichen und personellen Ressourcen an der Hochschule auch über die Stabsstelle Gleichstellung hinaus für die Auseinandersetzung mit Diversity zur Verfügung stehen und wie diese gelingend gestaltet werden kann.	Eine Übersicht über Ressourcen ist erstellt und wird aktuell gehalten. Die Gleichstellung hat eine koordinierende Rolle in der Vernetzung dieser Ressourcen.	P, STG		Seit 2025
VV2.3: Es wird erörtert und hochschulweit kommuniziert, welche Akteur*innen über Gestaltungskompetenzen in Bezug auf Diversity verfügen.	Die Übersicht über Ressourcen ist um Hinweise zur Gestaltungskompetenzen von Diversity-Akteur*innen ergänzt.	STG	P	Ab 2026
VV2.4: Durch verstetigte Vernetzung werden Diversity-Expertisen verschiedenster Akteur*innen an der HAW Hamburg zusammengetragen, Austausch gefördert und Synergieeffekte ermöglicht.	Die Partizipationsstruktur wird gelebt.	DIB	NAB	Ab 2026
VV2.5: Diversity ist in den Qualitätssicherungsprozessen der HAW Hamburg verankert. Die für die Qualitätssicherung zuständigen Akteur*innen denken diversitätsbezogene Themen mit und beziehen bei Bedarf die Expertise von anderen Diversity-Akteur*innen ein. Beim Auf- und Umsetzen von Prozessen und Strukturen der Hochschule wird das Thema Diversity in allen Organisationseinheiten regelhaft mitgedacht. Das gilt für die strukturelle, institutionelle und individuelle Ebene.	Diversity ist eine Kategorie, die in Qualitätssicherungsprozessen sowie Umstrukturierungsprozessen explizit erwähnt und (mit) reflektiert wird.	P, DIB		Seit 2025
VV2.6: Das Konzept eines Raums der Stille wird im Zusammenhang mit dem neuen Hochschulgesundheitsmanagement diskutiert und geprüft.	Eine Überprüfung der Umsetzungsmöglichkeiten für einen Raum der Stille bzw. des Rückzugs ist erfolgt.	DIB, HGM		Ab 2026

⁵ Die Namensänderung in "Stabsstelle Gleichstellung, Diversity und Antidiskriminierung" erfolgte zum 01.10.2025.

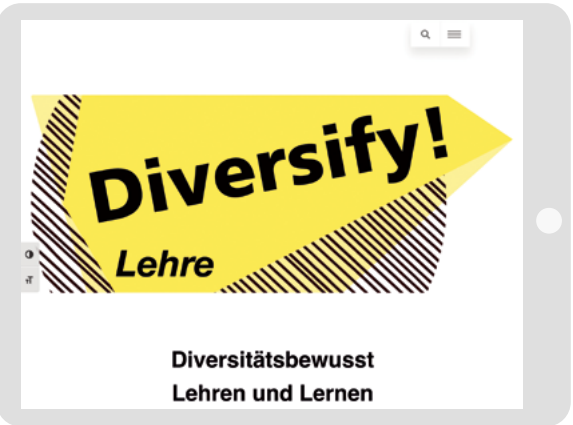
Handlungsfeld 4:

Kompetenz-

orientierung

HANDLUNGSFELD 4:
KOMPETENZORIENTIERUNG

Alle Beschäftigten der Hochschule sollen diversitätsbewusst handeln. Aus diesem Grund sollen Diversity-Kompetenzen auch essenzielle Bestandteile der Weiterbildungsangebote für Mitarbeitende und Lehrende sein. Die Stabsstelle Gleichstellung, das Team Lehrentwicklung sowie die Personalentwicklung bieten bereits aktuell Veranstaltungen zum Thema Diversity an. Das Angebot soll in den kommenden Jahren erweitert werden.



Für Lehrende wurde die Broschüre „Gender und Diversity bewusst lehren“ veröffentlicht. Außerdem wurde die Open Educational Ressource „Diversify! Lehre – Diversitätsbewusst Lehren und Lernen“ veröffentlicht. Dieses Selbstlernangebot bietet Lehrenden praktische Tipps, Werkzeuge und Anregungen, wie Lehre diversitätssensibel und diskriminierungsfrei gestaltet werden kann – von der Vorbereitung, über die Umsetzung bis zur Nachbereitung. Aufbauend auf die OER soll zukünftig ein Workshopangebot für Lehrende entwickelt werden.

Wie der Kompetenzerwerb im Veranstaltungsprogramm verstetigt und die Motivation zur Teilnahme erhöht werden können, wird weiter zu entwickeln sein, hierzu werden die folgenden Maßnahmen unter dem Ziel K01 zusammengefasst:

Ziel K01:
Das Thema Kompetenzorientierung in der Lehre ist diversity bewusst diskutiert und ggf. erweitert worden.

Maßnahmen	Erfolgsindikatoren	Verantwortlich	Unterstützend	Zeitraum
K01.1: Diversity-Aspekte sind regelhafter Teil von Workshops und Coachings im Team Lehrentwicklung und die Nutzung von diversitätsbezogenen Ressourcen für die Gestaltung der Lehre wird explizit gefördert. ⁶	Mehrere Angebote des Teams Lehrentwicklung inkludieren Diversity-Aspekte. Der Workshop zu der OER Diversify!Lehre wird regelmäßig durchgeführt.	DIB	LE	Bereits begonnen
K01.2 Weitere niedrigschwellige Angebote für Lehrende zum Einstieg in Diversity-Themen wurden geschaffen.	Eine zunehmende Teilnahme und positive Rückmeldungen von Lehrenden an den neuen niedrigschwelligen Angeboten werden registriert.	DIB	LE	Ab 2027

⁶ Diese Maßnahme knüpft an, an die Ziele 3.1.4 und 3.1.5 aus dem [Inklusionsplan der HAW Hamburg](#)

Alle Beschäftigten der HAW Hamburg sollen regelmäßig zu Diversity-Themen fortgebildet und insbesondere Führungskräfte für die Fallstricke und Handlungsmöglichkeiten diversitätsgerechter Personalpolitik sensibilisiert werden. Bereits jetzt gibt es von der Personalentwicklung und auch im Rahmen der Angebote des Zentrums für Aus- und Fortbildung der FHH ein regelmäßiges Angebot an Fortbildungen. Dieses Angebot gilt es weiter zu erhalten und auszubauen und die Beschäftigten regelmäßig darüber zu informieren bzw. zur Teilnahme zu motivieren. Dazu sind unter dem Ziel K02 Maßnahmen formuliert.

Die Diversity-Kompetenz der Professor*innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen ist als gesondertes Ziel, K03, formuliert, da Professor*innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen nicht nur über diversitätsgerechte Lehre und die Berücksichtigung von Diversitätsdimensionen in der Forschung zu den Diversity-Zielen der HAW Hamburg beitragen, sondern auch indem Sie den wissenschaftlichen Nachwuchs betreuen und fördern.

Ziel K02:
Angebote zur Erweiterung von Diversity-Kompetenzen für alle Mitarbeitende werden gefördert.

Maßnahmen	Erfolgsindikatoren	Verantwortlich	Unterstützend	Zeitraum
K02.1: Im Rahmen der Personalentwicklung finden mehrere Workshops zu Diversity-Themen pro Jahr statt. Diese werden ausreichend und auf verschiedenen Weisen bekannt gemacht, damit sie von diversen Beschäftigtengruppen gut angenommen werden.“.	Die Angebote werden regelmäßig angeboten und evaluiert.	PE	STG	Bereits begonnen
K02.2: Führungskräfte werden für die Angebote vom Team Personalentwicklung sowie vom ZAF zu Diversity-Themen sensibilisiert.	Führungskräfte sind jährlich auf die Angebote zu Diversity-Themen hingewiesen.	PE	STG	Ab 2027

Die HAW Hamburg verfolgt in der Nachwuchsförderung den Ansatz des intersektionalen Gateopening, bei dem es darum geht, strukturelle und individuelle Barrieren zu erkennen und aufzulösen, die bestimmte Personengruppen von einer akademischen Laufbahn ausschließen. Gateopening beschreibt einen aktiven Prozess der Öffnung von Türen für unterrepräsentierte Gruppen und die Schaffung von Zugangswegen, die es diesen Gruppen ermöglichen, ihre akademischen und beruflichen Ziele zu erreichen. Dies beinhaltet eine aktive Förderung von Vielfalt, die gezielte Ermuti-

gung und die Schaffung von inklusiven Strukturen, die alle Hochschulangehörige gleichberechtigt einbeziehen. Gateopening ist darauf ausgerichtet, eine Kultur zu schaffen, in der Potenziale aller Individuen anerkannt und gefördert werden, unabhängig von sozialen Merkmalen und Positionierungen. Die Professor*innen als potenzielle Gateopener*innen in Lehre, Beratung und Verwaltung sollen daher gezielt für die Machtverhältnisse und diskriminierenden Strukturen an Hochschulen sensibilisiert werden:

Ziel KO3:
Das Thema Kompetenzorientierung in der Lehre ist diversity bewusst diskutiert und ggf. erweitert worden.

Maßnahmen	Erfolgsindikatoren	Verantwortlich	Unterstützend	Zeitraum
KO3.1: Ein Training zur Diversity-Kompetenz & Wissenschaft wird entwickelt und für das Onboarding neuen Professor*innen verpflichtet gestellt.	Das Training ist entwickelt und verpflichtet gestellt.	DIB	LE, PE	Ab 2027
KO3.2 Ein Training zur Diversity-Kompetenz wird Professor*innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen mit überwiegender Lehrverpflichtung regelmäßig angeboten. ⁷	Das Training wird angeboten.	DIB	STG, LE	Seit 2025

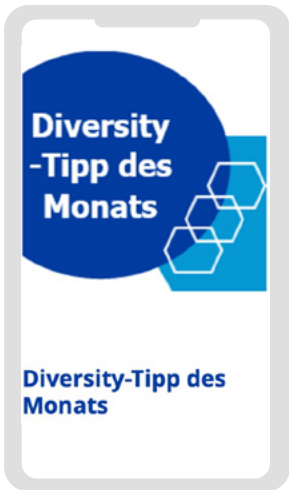
⁷ Diese Maßnahme knüpft an, an die Ziele 3.1.4 und 3.1.5 aus dem [Inklusionsplan der HAW Hamburg](#)

Handlungsfeld 5: Sichtbarkeit und Wertschätzung

HANDLUNGSFELD 5:
SICHTBARKEIT
UND WERTSCHÄTZUNG

Im Erst-Audit des Zertifikats „Vielfalt gestalten“ im Jahr 2020 hat sich die HAW Hamburg intensiv mit ihrem Verständnis von Diversity auseinandergesetzt. Dabei ist deutlich geworden, dass der Begriff Diversity inhaltlich unterschiedlich gefüllt wird, je nach Fachperspektive und Arbeitsfeld. Die Diversity-Vision der Hochschule vereint die unterschiedlichen Positionen zu Diversity, umreißt das Diversitätsverständnis der Hochschule klar und macht beides für die Hochschulmitglieder zugänglich. Nach der Entwicklung

der Diversity-Vision galt es, diese an der Hochschule bekannt zu machen. Dafür wurde eine Kommunikationsstrategie entwickelt, die den angestrebten Umgang mit Diversität auf ansprechende und anwendungsbezogene Weise für die Hochschulmitglieder zugänglich macht. Die drei essentiellen Werte aus der Diversity-Vision werden im Rahmen der Kommunikationswege an der Hochschule illustriert, publiziert kommuniziert und auch diskutiert. So werden die Kernaussagen der Diversity-Vision in das Erscheinungsbild der Hochschule und die Studien- und Arbeitsumgebung integriert.



Die Inhalte und Ziele der Diversity-Vision werden in niederschwelligen und praktischen Tipps übersetzt, die auch im Alltag Anwendung finden. Mit der Broschürenreihe „Menschen respektvoll begegnen“ werden die Mitglieder der Hochschule für die Relevanz diversitätsbewussten Handelns sensibilisiert und fachlich kompetent informiert.

Diese asynchron nutzbaren Werkzeuge mit ihrem konkreten Praxisbezug wurden vom Runden Tisch als besonders sinnvolle und wirksame Kommunikationsmedien herausgestellt. Aus diesem Grund wurde

beschlossen, die Diversity-Vision in weitere praktische und crossmediale Tools zu übersetzen. Ergänzt werden soll das Kommunikationskonzept durch Veranstaltungen zum Themenfeld Diversity. Außerdem soll Diversity verstärkt als Querschnittsaufgabe in Veranstaltungsangebote zu unterschiedlichen Themen integriert werden, sodass Anknüpfungspunkte zu den verschiedenen Arbeitsfeldern der Hochschulmitglieder deutlich werden. Hierzu werden folgende Maßnahmen für die kommenden Jahre festgelegt:

Ziel SW1:
Die Hochschulmitglieder sind über die Diversity Vision informiert worden.

Maßnahmen	Erfolgsindikatoren	Verantwortlich	Unterstützend	Zeitraum
SW1.1: In diversitybezogenen Workshops und Veranstaltungen wird die Vision regelhaft kommuniziert und der Anwendungsbezug verdeutlicht. Die Diversity Vision wird darüber hinaus in crossmediale Broschüren und Tools für Hochschulmitglieder übertragen, die ihre praktische und themenbezogene Anwendung zugänglich machen.	Die Diversity-Vision als Grundlage wurde für die Entwicklung der Diversity-Angebote und Kommunikation genutzt.	DIB	PK	Seit 2008
SW1.2: Attraktive digitale und analoge Begegnungsräume für die hochschulweite Vernetzung und den Arbeitsbereichen übergreifenden Erfahrungsaustausch zu Diversity als Querschnittsthema werden regelmäßig geschaffen.	Die Partizipationsstruktur wird gelebt.	DIB		Ab 2026

Zudem gilt es, die Motivation für diversitätsbewusstes Handeln zu fördern und das Engagement zu stärken. Die hochschulöffentliche Darstellung von Best Practices ist eine geeignete Maßnahme, um Handlungsanstöße zu generieren. Hierfür soll eine Prozessgestaltung weiter konturiert werden, in welchem Turnus und durch welche Akteur*innen die Best Practices gesammelt und veröffentlicht werden.

Ein weiterer Vorschlag der Mitglieder des Runden Tisches bezog sich auf die stärkere Kommunikation von Wissen über die negativen Effekte von Diskriminierung. Hierfür sollte auf Daten aus dem Diversity-Monitoring und den Studiengangsanalysen Bezug genommen werden. So sollen die Auswirkungen von Diskriminierung verständlich werden, was wiederum eine intrinsische Motivation zum Diskriminierungsabbau in der Hochschulgemeinschaft entfalten kann. Dabei soll an schon durchgeführte Erhebungen und Veröffentlichungen angesetzt und diese in ihrer Sichtbarkeit erhöht werden.

Beide Ansätze werden im Folgenden unter dem Ziel SW2 zusammengefasst und mit konkreten Maßnahmen hinterlegt:

**Ziel SW2:
Diversitätsbezogene Maßnahmen erfahren
besondere Sichtbarkeit und Wertschätzung.**

Maßnahmen	Erfolgsindikatoren	Verantwortlich	Unterstützend	Zeitraum
SW2.1: Es wird festgelegt, wie, in welchem Turnus und durch welche verantwortlichen Akteur*innen Best Practices gesammelt und herausgehoben werden können.	Best Practices werden gesammelt und hochschulweit geteilt.	DIB		Ab 2027
SW2.2: Auf Best Practices im Umgang mit Diversität an der Hochschule wird regelmäßig hochschulweit aufmerksam gemacht.		DIB	PK	Ab 2028
SW2.3: Um das Bewusstsein für die Relevanz des Abbaus von Diskriminierung zu stärken, werden Informationen dazu bereitgestellt, inwiefern Diskriminierung an der Hochschule (re-)produziert wird und welche Konsequenzen dies für Betroffene und die weitere Hochschulgemeinschaft entfaltet.	Die Dokumentation zu Diskriminierungsvorfällen ist regelmäßig anonymisiert und kontextualisiert der Hochschulgemeinschaft zur Verfügung gestellt.	DIB	GG	Ab 2026

Ausblick

Die HAW Hamburg setzt sich beständig und erfolgreich für Diversität und Chancengerechtigkeit ein. Die ersten Erfolge, die Erfahrungen und das große Engagement der vielen Akteur*innen beflügeln die Hochschule dabei, die Umsetzung der hier dargestellten ehrgeizigen Maßnahmen und Partizipationsziele anzugehen.

Das Konzept bildet die Grundlage, um angesichts der tiefgreifenden Veränderungen im Rahmen des Strategieprozesses der Hochschule, das Diversity-Management anzupassen und auszubauen und liefert eine konkrete Wegbeschreibung für die nächsten Schritte zu mehr Chancengerechtigkeit an der HAW Hamburg.

Insbesondere auf struktureller Ebene wird die Etablierung neuer Governance Strukturen im Rahmen von „HAW Hamburg 2030“ eine entscheidende Rolle spielen. Doch mit den Zielen und Maßnahmen der fünf Handlungsfelder entstehen zukunftsorientierte Perspektiven und konkrete Handlungsansätze für einen erfolgreichen Ausbau des Diversity-Managements in den kommenden Jahren. Die Hochschule formuliert mit diesem Konzept einen konkreten Plan, wie eine diversitätsbewusste Hochschulentwicklung erreicht werden kann – für mehr Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Wertschätzung an der HAW Hamburg.

Übersicht Maßnahmenplan 2025 – 2028

ÜBERBLICK: ZIELE, MAßNAHMEN, VERANTWORTLICHKEITEN 2025 – 2028

HANDLUNGSFELD ANTIDISKRIMINIERUNG

Ziel AD1: Die Antidiskriminierungsrichtlinie wird mit Leben gefüllt, inklusive Strukturen und Ansprechpersonen.

Maßnahmen	Erfolgsindikatoren	Verantwortlich	Unterstützend	Zeitraum
AD1.1: Die in der Antidiskriminie- rungsrichtlinie festgelegten Ziele und Maßnahmen werden durch Aufgaben- und Ressourcenverteilungen in ihrer Umsetzung sichergestellt.	Aufgaben- und Ressourcen- verteilung sind festgelegt und zugewiesen.	STG, P	PR, BS, GBA, TVP	Seit 2025
AD1.2: Die Kompetenzen und Zustän- digkeiten der jeweiligen Ansprech- personen und den Beschwerdestellen werden definiert und im Rahmen einer Beratungslandkarte transparent verständlich präsentiert.	Übersicht der Kompetenzen und Zuständigkeiten liegt vor und ist für Dritte verständlich aufbereitet und niedrigschwellig zugänglich.	STG, NAB	ZSB	Seit 2025
AD1.3: Das System der Anlauf- und Beratungsstellen wird überprüft, Bedarfe sind identifiziert und es wird an der Verbesserung der Beratungs- struktur gearbeitet.	Die Überprüfung und die Bedarfe sind dokumentiert und aufgrund dessen wird die Beratungsstruktur verbessert.	STG, NAB	P	Ab 2026
AD1.4: Die Inhalte der Antidiskriminie- rungsrichtlinie werden jährlich hoch- schulintern über verschiedene Medien kommuniziert, um im Hochschulalltag zur Anwendung zu kommen.	Jährliche Kommunikation hat stattgefunden.	DIB	PK	Seit 2025

ABKÜRZUNGEN:

ADG	Ausschuss Gleichstellung und Diversity	LE	Lehrentwicklung
BS	Beauftragter für die Belange behinderter und chronisch kranker Studierender an der HAW Hamburg	NAB	Netzwerk Beratungs- und Anlaufstellen
CdO	Chief digital Officer	P	Präsidium
DIB	Diversity- und Inklusionsbeauftragte*r	PE	Personalentwicklung
EQA	Betriebseinheit Evaluation, Qualitätsmanagement, Akkreditierung	PK	Stabsstelle Presse und Kommunikation
FK	Führungskräfte	PR	Personalrat
GBA	Gleichstellungsbeauftragte	PS	Personalservice
GBA-TVP	Gleichstellungsbeauftragte für das technische, Bibliothek-, und Verwaltungspersonal	PST	Stabsstelle Planung und Strategie
GBA-WISS	Gleichstellungsbeauftragte für den Wissenschaftlichen Bereich.	SBV	Schwerbehindertenvertretung
GG	Gleichstellungsreferent*in	STG	Stabsstelle Gleichstellung
		ZSB	Zentrale Studienberatung

Ziel AD2: Bisher unterbeleuchtete und wenig strukturierte Diversity-Bereiche sind überprüft worden und haben ggf. eine Struktur und/oder neu aufgesetzte Maßnahmen erhalten.

Maßnahmen	Erfolgsindikatoren	Verantwortlich	Unterstützend	Zeitraum
AD2.1: Ein Koordinierungsbüro von ArbeiterKind.de wird als Anlauf- und Beratungsstelle für klassistische Diskriminierung auf die Webseite mit der Beratungslandkarte der Hochschule aufgenommen.	Das Koordinierungsbüro von ArbeiterKind.de ist auf der Webseite aufgenommen.	DIB		Ab 2026
AD2.2: Die Professionalisierung und Sensibilisierung der Beratungsstellen in Bezug auf Intersektionalität und Diskriminierung wird regelmäßig sichergestellt. ²	Jedes Jahr hat eine Sensibilisierungsmaßnahme stattgefunden.	DIB	PE	Seit 2025
AD2.3: Die Vernetzung der Beratungsstellen und der AGG-Beschwerdestelle der Hochschule untereinander sowie mit externen Akteur*innen wird ausgebaut.	Das Beratungsanlaufnetzwerk ist mit regelmäßigen Treffen verstärkt.	NAB	STG	Bereits begonnen
AD2.4: Weitere Maßnahmen und Strukturen werden prozesshaft diskutiert, festgelegt und geschaffen. Bestehende Bedarfe werden regelmäßig ermittelt und die Schließung von Bedarfslücken regelhaft evaluiert.	Ein Controllingprozess für den Diversity-Bereich ist etabliert.	DIB	NAB, ADG	Seit 2025

² Diese Maßnahme knüpft an, an die Ziele 3.1.4, 3.1.5 und 3.1.6 aus dem [Inklusionsplan der HAW Hamburg](#)

Ziel AD3: Digitalisierungsmaßnahmen und -prozesse werden möglichst barrierearm und diversitygerecht gestaltet.

Maßnahmen	Erfolgsindikatoren	Verantwortlich	Unterstützend	Zeitraum
AD3.1: Digitalisierungsprozesse werden diversitätssensibel gestaltet. Partizipative Feedback-Prozesse werden etabliert, sodass die Perspektive von Menschen mit einer Behinderung oder chronischer Erkrankung einbezogen wird (z.B. Etablierung eines Qualitätszirkels oder Ergänzung des IT- & Digitalisierungsbeirats).	Die Perspektive von Menschen mit einer Behinderung oder chronischer Erkrankung ist strukturell in den Digitalisierungsprozessen eingebunden.	DIB	CdO, SBV	Ab 2026
AD3.2: Ein Leitfaden für inklusive Treffen auch für den digitalen Raum wird gestaltet und an die Hochschulgemeinschaft kommuniziert. ³	Übersicht der Kompetenzen und Zuständigkeiten liegt vor und ist für Dritte verständlich aufbereitet und niedrigschwellig zugänglich.	GG, DIB	GG, DIB	2025–2026
AD3.3: Eine Überprüfung, inwieweit Gremiensitzungen als inklusive Sitzungen gestaltet werden können, wird durchgeführt.	Die Überprüfung und die Bedarfe sind dokumentiert und aufgrund dessen wird die Beratungsstruktur verbessert.	CdO, DIB	FK, SBV	Seit 2025

Ziel AD4: Verbesserung des Einbezugs von Diversity bei Stellenausschreibungen und Berufungsverfahren.

Maßnahmen	Erfolgsindikatoren	Verantwortlich	Unterstützend	Zeitraum
AD4.1: Erstellung eines Leitfadens zum gendergerechten und diversitätssensiblen Personalauswahlverfahren	Der Leitfaden ist erstellt und an alle Beschäftigten kommuniziert worden.	GG, DIB	PS, GBA-TVP	2026
AD4.2: Identifikation und Aktivierung diversitätssensibler Gate Opener*innen an der HAW Hamburg.	Gate Opener*innen sind identifiziert und explizite Sensibilisierungsangebote geschaffen.	STG	PE, GBAs	Bereits begonnen
AD4.3: Erstellung eines Toolkits für mehr Gender-Chancengerechtigkeit in Berufungsverfahren.	Der Toolkit ist mit einem Fokus auf Chancengerechtigkeit für benachteiligte Gruppen erstellt.	STG, go-2-prof:in	GBA Wiss	Seit 2025
AD4.4: Denominationen und Ausschreibungstexte von Professuren diversitätssensibel gestalten.	Im Leitfaden zum gendergerechten und diversitätssensiblen Personalauswahlverfahren sind Hinweise aufgenommen und eine Stichprobenprüfung wurde durchgeführt.	STG, go-2-prof:in	PS	Seit 2025

³ Diese Maßnahme knüpft an, an Ziel 3.3.3 aus dem [Inklusionsplan der HAW Hamburg](#)

HANDLUNGSFELD
MONITORING

Ziel MO1: Es wird ein Diversity-Monitoring aufgebaut.

Maßnahmen	Erfolgsindikatoren	Verantwortlich	Unterstützend	Zeitraum
MO1.1: Es wird festgelegt und hochschulintern kommuniziert, welche Akteur*innen für den Aufbau und die Durchführung des Diversity-Monitorings verantwortlich sind.		STG, P	PST	Ab 2026
MO1.2: Zu erhebende, diversitätsbezogene Daten insbesondere vulnerabler Gruppen, sowie die Operationalisierung der Erhebung werden definiert.	Ein Konzept für das Diversity-Monitoring ist erstellt.	DIB	PST, PS	Ab 2026
	Die Erstellung ist partizipativ geschehen.			
MO1.3: Prozesse für die Datenerhebung und -auswertung werden, unter Beteiligung von Studierenden, diskutiert, bewertet und definiert. Dabei wird der Turnus der Erhebungen festgelegt und diskutiert, wie möglichst repräsentative und belastbare Daten erhoben werden können	Das Konzept ist kommuniziert und wird umgesetzt.	DIB	PS, PST	Ab 2026
MO1.4: Erfahrungswissen aus anderen (Bildungs-)Institutionen, die ein Diversity-Monitoring durchführen, wird eingeholt.		DIB	GG	Ab 2026
MO1.5: Die notwendigen Strukturen zur Durchführung des Monitorings werden geschaffen.	Das Diversity-Monitoring ist aufgebaut.	P, STG		Ab 2027

Ziel MO2: Diversity-Aspekte sind regelhafter Teil der Studiengangsanalysen und des daran anknüpfenden Qualitätsmanagementprozesses.

Maßnahmen	Erfolgsindikatoren	Verantwortlich	Unterstützend	Zeitraum
MO2.1: Die Fakultätsqualitätsmanager*innen und die Zuständigen der Betriebseinheit Evaluation, Qualitätsmanagement und Akkreditierung werden für das Thema Diversity sensibilisiert. ⁴	Die Sensibilisierung hat stattgefunden.	DIB	PE	Ab 2026
MO2.2: Eine regelmäßige Vernetzung zwischen EQA und den Diversity-Akteur*innen der Hochschule wird etabliert. Im Zuge dieser Vernetzung werden inhaltliche Fragen sowie Prozesse der Datenerhebung und -auswertung diskutiert und reflektiert.	Ein Jour-Fixe ist etabliert. Ggf. im Rahmen des Senatsausschusses Gleichstellung + Diversity.	DIB	GG, EQA	Ab 2026
MO2.3: Die Fragebögen zu den Studiengangsanalysen werden – in einem partizipativen Prozess, unter anderem unter Einbindung von Studierenden – auf Diversity-Aspekte hin überprüft und ggf. erweitert.	Die Überprüfung hat stattgefunden.	DIB	GG, EQA	Ab 2027

HANDLUNGSFELD
VERNETZUNG UND VERANKERUNG

Ziel VV1: Diversity-Aspekte sind regelhafter Teil der Studiengangsanalysen und des daran anknüpfenden Qualitätsmanagementprozesses.

Maßnahmen	Erfolgsindikatoren	Verantwortlich	Unterstützend	Zeitraum
VV1.1: Es wird festgelegt, wie eine Vernetzungsstruktur zu Diversity an der Hochschule gestaltet werden kann, bei der die Akteur*innen auch über Entscheidungskompetenzen verfügen.	Ein Konzept für die Partizipationsstruktur im Bereich Diversity ist erstellt.	P	STG, GBAs	Seit 2025
VV1.2: Attraktive digitale und analoge Begegnungsräume für die hochschulweite Vernetzung und den Arbeitsbereichen übergreifenden Erfahrungsaustausch zu Diversity als Querschnittsthema werden regelmäßig geschaffen.	Erste Begegnungsräume wurden geschaffen.	DIB		Ab 2027

⁴ Diese Maßnahme knüpft an, an die Ziele 3.1.4 und 3.1.5 aus dem Inklusionsplan der HAW Hamburg

Ziel VV2: Diversity ist nachhaltig in den Strukturen und Prozessen der Hochschule verankert.

Maßnahmen	Erfolgsindikatoren	Verantwortlich	Unterstützend	Zeitraum
VV2.1: Die Struktur inklusive des Namens der Stabsstelle Gleichstellung ⁵ wird im Hinblick auf Diversity überdacht und ggf. verändert.	Die Stabsstelle präsentiert ihre neue Struktur auf ihrer auf Ihrer Website der HAW Hamburg.	STG, P		Seit 2025
	Das Organigramm der Hochschule ist mit einem eventuellen neuen Namen der Stabsstelle geändert worden.			
VV2.2: Es wird erörtert, welche zeitlichen und personellen Ressourcen an der Hochschule auch über die Stabsstelle Gleichstellung hinaus für die Auseinandersetzung mit Diversity zur Verfügung stehen und wie diese gelingend gestaltet werden kann.	Eine Übersicht über Ressourcen ist erstellt und wird aktuell gehalten.	P, STG		Seit 2025
	Die Gleichstellung hat eine koordinierende Rolle in der Vernetzung dieser Ressourcen.			
VV2.3: Es wird erörtert und hochschulweit kommuniziert, welche Akteur*innen über Gestaltungskompetenzen in Bezug auf Diversity verfügen.	Die Übersicht über Ressourcen ist um Hinweise zur Gestaltungskompetenzen von Diversity-Akteur*innen ergänzt.	STG	P	Ab 2026
VV2.4: Durch verstetigte Vernetzung werden Diversity-Expertisen verschiedenster Akteur*innen an der HAW Hamburg zusammengetragen, Austausch gefördert und Synergieeffekte ermöglicht.	Die Partizipationsstruktur wird gelebt.	DIB	NAB	Ab 2026
VV2.5: Diversity ist in den Qualitätssicherungsprozessen der HAW Hamburg verankert. Die für die Qualitätssicherung zuständigen Akteur*innen denken diversitätsbezogene Themen mit und beziehen bei Bedarf die Expertise von anderen Diversity-Akteur*innen ein. Beim Auf- und Umsetzen von Prozessen und Strukturen der Hochschule wird das Thema Diversity in allen Organisationseinheiten regelhaft mitgedacht. Das gilt für die strukturelle, institutionelle und individuelle Ebene.	Diversity ist eine Kategorie, die in Qualitätssicherungsprozessen sowie Umstrukturierungsprozessen explizit erwähnt und (mit) reflektiert wird.	P, DIB		Seit 2025
VV2.6: Das Konzept eines Raums der Stille wird im Zusammenhang mit dem neuen Hochschulgesundheitsmanagement diskutiert und geprüft.	Eine Überprüfung der Umsetzungsmöglichkeiten für einen Raum der Stille bzw. des Rückzugs ist erfolgt.	DIB, HGM		Ab 2026

⁵ Die Namensänderung in "Stabsstelle Gleichstellung, Diversity und Antidiskriminierung" erfolgte zum 01.10.2025.

**HANDLUNGSFELD
KOMPETENZORIENTIERUNG**

Ziel KO1: Das Thema Kompetenzorientierung in der Lehre ist diversity bewusst diskutiert und ggf. erweitert worden.

Maßnahmen	Erfolgsindikatoren	Verantwortlich	Unterstützend	Zeitraum
KO1.1: Diversity-Aspekte sind regelhafter Teil von Workshops und Coachings im Team Lehrentwicklung und die Nutzung von diversitätsbezogenen Ressourcen für die Gestaltung der Lehre wird explizit gefördert. ⁶	Mehrere Angebote des Teams Lehrentwicklung inkludieren Diversity-Aspekte.	DIB	LE	Bereits begonnen
	Der Workshop zu der OER Diversify!Lehre wird regelmäßig durchgeführt.			
KO1.2 Weitere niedrigschwellige Angebote für Lehrende zum Einstieg in Diversity-Themen wurden geschaffen.	Eine zunehmende Teilnahme und positive Rückmeldungen von Lehrenden an den neuen niedrigschwelligen Angeboten werden registriert.	DIB	LE	Ab 2027

Ziel KO2: Angebote zur Erweiterung von Diversity-Kompetenzen für alle Mitarbeitende werden gefördert.

Maßnahmen	Erfolgsindikatoren	Verantwortlich	Unterstützend	Zeitraum
KO2.1: Im Rahmen der Personalentwicklung finden mehrere Workshops zu Diversity-Themen pro Jahr statt. Diese werden ausreichend und auf verschiedenen Weisen bekannt gemacht, damit sie von diversen Beschäftigtengruppen gut angenommen werden.“.	Die Angebote werden regelmäßig angeboten und evaluiert.	PE	STG	Bereits begonnen
KO2.2: Führungskräfte werden für die Angebote vom Team Personalentwicklung sowie vom ZAF zu Diversity-Themen sensibilisiert.	Führungskräfte sind jährlich auf die Angebote zu Diversity-Themen hingewiesen.	PE	STG	Ab 2027

⁶ Diese Maßnahme knüpft an, an die Ziele 3.1.4 und 3.1.5 aus dem [Inklusionsplan der HAW Hamburg](#)

Ziel KO3: Das Thema Kompetenzorientierung in der Lehre ist diversity bewusst diskutiert und ggf. erweitert worden.

Maßnahmen	Erfolgsindikatoren	Verantwortlich	Unterstützend	Zeitraum
KO3.1: Ein Training zur Diversity-Kompetenz & Wissenschaft wird entwickelt und für das Onboarding neuen Professor*innen verpflichtet gestellt.	Das Training ist entwickelt und verpflichtet gestellt.	DIB	LE, PE	Ab 2027
KO3.2 Ein Training zur Diversity-Kompetenz wird Professor*innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen mit überwiegender Lehrverpflichtung regelmäßig angeboten. ⁷	Das Training wird angeboten.	DIB	STG, LE	Seit 2025

**HANDLUNGSFELD
SICHTBARKEIT UND WERTSCHÄTZUNG**

Ziel SW1: Die Hochschulmitglieder sind über die Diversity-Vision informiert worden.

Maßnahmen	Erfolgsindikatoren	Verantwortlich	Unterstützend	Zeitraum
SW1.1: In diversitybezogenen Workshops und Veranstaltungen wird die Vision regelhaft kommuniziert und der Anwendungsbezug verdeutlicht. Die Diversity Vision wird darüber hinaus in crossmediale Broschüren und Tools für Hochschulmitglieder übertragen, die ihre praktische und themenbezogene Anwendung zugänglich machen.	Die Diversity-Vision als Grundlage wurde für die Entwicklung der Diversity-Angebote und Kommunikation genutzt.	DIB	PK	Seit 2008
SW1.2: Attraktive digitale und analoge Begegnungsräume für die hochschulweite Vernetzung und den Arbeitsbereichen übergreifenden Erfahrungsaustausch zu Diversity als Querschnittsthema werden regelmäßig geschaffen.	Die Partizipationsstruktur wird gelebt.	DIB		Ab 2026

⁷ Diese Maßnahme knüpft an, an die Ziele 3.1.4 und 3.1.5 aus dem [Inklusionsplan der HAW Hamburg](#)

Ziel SW2: Diversitätsbezogene Maßnahmen erfahren besondere Sichtbarkeit und Wertschätzung.

Maßnahmen	Erfolgsindikatoren	Verantwortlich	Unterstützend	Zeitraum
SW2.1: Es wird festgelegt, wie, in welchem Turnus und durch welche verantwortlichen Akteur*innen Best Practices gesammelt und herausgehoben werden können.	Best Practices werden gesammelt und hochschulweit geteilt.	DIB		Ab 2027
SW2.2: Auf Best Practices im Umgang mit Diversität an der Hochschule wird regelmäßig hochschulweit aufmerksam gemacht.		DIB	PK	Ab 2028
SW2.3: Um das Bewusstsein für die Relevanz des Abbaus von Diskriminierung zu stärken, werden Informationen dazu bereitgestellt, inwiefern Diskriminierung an der Hochschule (re-)produziert wird und welche Konsequenzen dies für Betroffene und die weitere Hochschulgemeinschaft entfaltet.	Die Dokumentation zu Diskriminierungsvorfällen ist regelmäßig anonymisiert und kontextualisiert der Hochschulgemeinschaft zur Verfügung gestellt.	DIB	GG	Ab 2026

IMPRESSUM

Herausgeberin:
Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg
(HAW Hamburg)
Berliner Tor 5, 20099 Hamburg

Redaktion:
Stabsstelle Gleichstellung, Diversity und Antidiskriminierung

Gestaltung:
Bettina Schröder Grafik Design

Ein Service des Servicebereichs Hochschulkommunikation

© HAW Hamburg, Oktober 2025

**HAW-HAMBURG.DE/
GLEICHSTELLUNG**

**HOCHSCHULE FÜR ANGEWANDTE
WISSENSCHAFTEN HAMBURG**
Hamburg University of Applied Sciences

**Weil Du was
verändern kannst.**