
Leitlinie für Diversität, Geschlechtergerechtigkeit, Inklusion und Vielfalt

verabschiedet vom Akademischen Senat am 12. Februar 2026

Leitsätze

Die Leitsätze der Diversity-Strategie der Hochschule für Öffentliche Verwaltung sind:

- 1. Hochschule in der Gesellschaft:** Als Wissenschaftsinstitution in der Gesellschaft übernimmt die Hochschule für Öffentliche Verwaltung Bremen Verantwortung für die Ausgestaltung von Strukturen und institutionellen Handlungsweisen nach dem Kriterium gesellschaftlicher Vielfalt.
- 2. Vielfalt in und durch Forschung und Lehre:** Diversität ist ein Strukturprinzip der Hochschule. Als Faktor von Innovation und Kreativität kommt sie in der Vielfalt der Fach- und Wissenskulturen, ihrer Methoden, Lehr- und Lernformen und in den Inhalten von Forschung und Lehre zum Tragen.
- 3. Inklusiver Anspruch:** Der Diversity-Ansatz adressiert alle Mitglieder und alle Bereiche der Hochschule (Lehre, Forschung, Verwaltung). Er umfasst sowohl ein übergeordnetes Diversitätskonzept als auch die Förderung spezifischer Zielgruppen.
- 4. Kompetenz im Umgang mit Vielfalt:** Die Hochschule für Öffentliche Verwaltung Bremen betrachtet das Wissen um und den kompetenten Umgang mit Diversität bei allen Beteiligten als wichtiges Bildungsziel im Kontext einer globalen Wissensgesellschaft.
- 5. Vielfalt als Faktor und Rahmenbedingung für den Studienerfolg:** Die Hochschule für Öffentliche Verwaltung Bremen erklärt den Studienerfolg zur gemeinsamen Aufgabe der Studierenden und der Hochschulinstitution. Dabei sieht sie sich in der Verantwortung, diversitätsgerechte Rahmenbedingungen zu schaffen und unter diesen Bedingungen einen individuellen Studienerfolg zu fördern.
- 6. Antidiskriminierung:** Die Mitglieder der Hochschule für Öffentliche Verwaltung Bremen sind zum Handeln gegen Herabwürdigung und Benachteiligung aufgerufen. Diskriminierung in allen ihren Dimensionen wird aktiv entgegengewirkt.

Das Diversity-Konzept der Hochschule für Öffentliche Verwaltung Bremen

Das Diversitäts-Konzept der Hochschule für Öffentliche Verwaltung Bremen bezieht sich unter Bezugnahme auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) auf die Dimensionen Geschlecht, sexuelle Identität, ethnische oder soziale Herkunft / Bildungshintergrund, Sprache, Religion / Weltanschauung, Alter, Behinderung oder chronische Erkrankung. Dabei werden Arbeitsschwerpunkte in den Bereichen Internationalität und Transkulturalität, Inklusion (bezogen auf den Umgang mit verschiedenen Dimensionen von Behinderung) sowie in der Geschlechterpolitik (im Sinne von Gender als sozialer Kategorie) gesetzt.

Lehr- und Lernformen, Beratungseinrichtungen (z. B. Psychosoziale Beratungsstelle, Ombudsperson) sowie Gremien und Arbeitsgruppen sollen in förderlicher Weise die Vielfalt der Gesellschaft spiegeln. Dies schafft die Voraussetzungen gleichzeitig für gemeinschaftliches, kooperatives Handeln und für individuelle Entfaltung. Die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung - im Sinne des Einsatzes für Bildungsgerechtigkeit - verbindet sich hier mit einer Ressourcenorientierung, die vielfältige individuelle Potenziale besser erkennen hilft und zum Nutzen sowohl der Personen als auch der Institution zur Entfaltung bringen kann.

Lehre. In der Lehre wird der kultur- und geschlechtersensible Umgang mit Diversität vermittelt, begründet und eingeübt.

Forschung. Die Forschung berücksichtigt kulturelle und individuelle Unterschiede als Quelle von Variabilität und als potentiellen Moderator von Gesetzmäßigkeiten des Verhaltens und Erlebens. Die Hochschule für Öffentliche Verwaltung hat die gemeinsame Erklärung aller in der U Bremen Research Alliance und der Landesrektor:innenkonferenz zusammengeschlossenen Bremer Wissenschaftseinrichtungen zu Demokratie. Vielfalt. Weltoffenheit¹ gezeichnet.

Diversität. Die Hochschule für Öffentliche Verwaltung achtet bei Berufungen, Einstellungen und Zulassungen zum Studium auf Fairness bezüglich Diversität. Sie fördert den Zugang von Personen mit Migrationshintergrund oder anderen interkulturellen Erfahrungen, zumal sie in allen Studiengängen und Forschungseinrichtungen dringend benötigte interkulturelle Kompetenzen mitbringen.

Geschlechtergerechtigkeit. Die Hochschule für Öffentliche Verwaltung verfolgt das Ziel, Geschlechtergerechtigkeit in allen Bereichen der Hochschule zu verwirklichen. Sie achtet darauf, Auswahl- und Berufungskommissionen geschlechtergerecht zu besetzen. Das Verhältnis von männlichen und weiblichen Bewerbungen, Einladungen zu Vorstellungsvorträgen, Begutachtungen und schließlich Berufungen wird jeweils dokumentiert und explizit diskutiert. Die Funktion einer oder eines Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit wird von der Hochschulleitung wahrgenommen.

Inklusion. Die Hochschule für Öffentliche Verwaltung unterstützt die Entwicklung und Nutzung besonderer Begabungen und Kompetenzen. Sie verwirklicht im Rahmen der baulichen und administrativen Gegebenheiten die barrierefreie Nutzung ihrer Einrichtungen. Bei Prüfungen und sonstigen Studienanforderungen wird in angemessener Weise auf Behinderungen und besondere Lebenslagen, - beispielsweise durch einen Nachteilsausgleich - Rücksicht genommen. Studierende in besonderen Lebenslagen (z.B. Elternschaft, Betreuungs- und Pflegeaufgaben) haben Anspruch auf Beratung durch die psychosoziale Beratungsstelle, durch hauptamtlich Lehrende, durch Professoren und Professorinnen und die Hochschulleitung. Für ihre Studien- und Ausbildungsorganisation werden flexible Lösungen erarbeitet.

¹ [Demokratie. Vielfalt. Weltoffenheit. - Hochschule für Öffentliche Verwaltung](#)