

Hochschule Anhalt

# Vielfaltsstrategie

Beschluss des Senats der Hochschule Anhalt vom 08.07.2026

**Verantwortlich:**

Hochschule Anhalt  
Prof. Dr. Jörg Bagdahn (Präsident)  
Bernburger Str. 55  
D-06366 Köthen  
Tel.: 03496 67-1000  
E-Mail: [praesident@hs-anhalt.de](mailto:praesident@hs-anhalt.de)  
Web: [www.hs-anhalt.de](http://www.hs-anhalt.de)

# Inhaltsverzeichnis

|                                                              |   |
|--------------------------------------------------------------|---|
| <b>Wir leben Vielfalt</b> .....                              | 2 |
| <b>Selbstverpflichtung – Handlungsfelder</b> .....           | 3 |
| <b>a. Entwicklung und Struktur</b> .....                     | 4 |
| <b>b. Bau/ Liegenschaften</b> .....                          | 4 |
| <b>c. Studium und Lehre</b> .....                            | 4 |
| <b>d. Service und Beratung</b> .....                         | 5 |
| <b>e. Personalmanagement und -entwicklung</b> .....          | 6 |
| <b>f. Statistik und Monitoring</b> .....                     | 6 |
| <b>g. Forschung</b> .....                                    | 6 |
| <b>h. Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses</b> ..... | 6 |
| <b>i. Kommunikation und Partizipation</b> .....              | 7 |
| <b>j. Hochschulsport</b> .....                               | 7 |
| <b>Ausblick</b> .....                                        | 8 |

## Wir leben Vielfalt.

Die Hochschule Anhalt versteht Vielfalt oder Diversität als gelebte Stärke und zentrale Grundlage für Innovation, Gerechtigkeit und gesellschaftlichen Zusammenhalt. Sie bekennt sich zu einem respektvollen und wertschätzenden Miteinander, in dem alle Mitglieder der Hochschule unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion, Weltanschauung, Alter, sexueller Identität und körperlicher oder psychischer Beeinträchtigung gerechte Chancen erhalten, ihre Potenziale zu entfalten.

Auf der Grundlage des Leitbilds verfolgt die Hochschule Anhalt das Ziel, Diversität und Gleichstellung in allen Bereichen der Hochschule zu fördern, soziale Vielfalt anzuerkennen und geeignete Maßnahmen für die Umsetzung zu entwickeln. Die Hochschule Anhalt versteht Diversität als Querschnittsaufgabe, die in Forschung, Lehre, Studium, Verwaltung und Transfer gleichermaßen verankert ist. Vielfalt weckt Begeisterung dafür, neue Perspektiven einzunehmen, kreative Lösungen zu entwickeln und Zukunft zu gestalten – gemeinsam, offen und diskriminierungsarm.

Die Hochschule Anhalt ist eine kulturell und sozial offene Hochschule, die Teilhabe ermöglicht und Barrieren abbaut. Sie verpflichtet sich, strukturelle Benachteiligungen aufzudecken, ihnen entgegenzuwirken und alle Mitglieder der Hochschule in ihrer individuellen Entwicklung zu unterstützen. Die Hochschule fördert eine inklusionsorientierte Kultur, die den Wert unterschiedlicher Erfahrungen, Lebenswege und Sichtweisen aktiv sichtbar macht.

In Kooperation mit Stadt- und Landkreisverwaltungen der Hochschulstandorte, kommunalen Unternehmen und der lokalen Zivilgesellschaft sowie dem Umweltbundesamt, der einzigen Bundesbehörde in der Region Anhalt, gestaltet die Hochschule Anhalt eine weltoffene Bildungslandschaft, die Diversität als Chance für gesellschaftliche Verantwortung und Nachhaltigkeit begreift. Durch kontinuierliche Reflexion, Sensibilisierung und Beteiligung aller

Hochschulangehörigen ist es das Ziel, die Arbeits-, Lehr-, Lern- und Forschungsräume der Hochschule Anhalt so weiterzuentwickeln, dass in allen Bereichen Vielfalt gelebt und auf dieser Grundlage Zukunft gestaltet wird. Damit schafft die Hochschule eine nachhaltige Diversitätskultur, die über die Institution hinaus in die Region Anhalt wirkt.

Die Verantwortung für die Weiterentwicklung der Diversitätsstrategie liegt beim Präsidium in enger Abstimmung mit den Hochschulgremien, Fachbereichen sowie Gleichstellungsakteurinnen und -akteuren. Zur Sicherstellung der Wirksamkeit werden regelmäßige Evaluationszyklen etabliert, in deren Rahmen die Zielerreichung überprüft und Maßnahmen fortgeschrieben werden. Die Ergebnisse dieser Evaluationen werden hochschulöffentlich kommuniziert und fließen in die kontinuierliche Weiterentwicklung der Diversitätsstrategie ein.

## **Selbstverpflichtung – Handlungsfelder**

Die Hochschule Anhalt verpflichtet sich, Chancengleichheit für alle ihre Mitglieder, Angehörigen und Gäste zu fördern. Sie sieht die ständige Verbesserung von Chancengleichheit als unverzichtbare Grundlage für die Entfaltung von Talenten und Potenzialen in Studium, Forschung und Lehre sowie als Teil ihres professionellen Handelns in Verwaltung und Transfer. Der Schutz vor Benachteiligung und Diskriminierung ist für die Hochschule Anhalt von entscheidender Bedeutung. Als Grundlage dient u.a. die [Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung, \(sexueller\) Belästigung und Gewalt](#).<sup>1</sup>

Die Hochschule Anhalt erkennt an, dass an Hochschulen strukturelle Abhängigkeitsverhältnisse bestehen, die sich auf unterschiedliche soziale Gruppen ungleich auswirken können. Sie verpflichtet sich, soziale Ungleichheiten auf allen Ebenen der Hochschule zu reflektieren, für diese zu sensibilisieren und strukturellen Ausgrenzungen entgegenzuwirken.

Die Gestaltung von Barrierefreiheit, Nachteilsausgleichen und inklusiven Managementprozessen in Forschung, Lehre und Verwaltung sind zentrale Elemente auf dem Weg zu einer diversitätssensiblen und partizipativen Hochschule mit einer gelebten Inklusionskultur. Die Hochschule Anhalt versteht sich als offene Hochschule, die sich einer vielfältigen Studierendenschaft bewusst öffnet, insbesondere Studierenden mit beruflicher Vorbildung sowie Erstakademikerinnen und Erstakademikern. Von diesem Grundverständnis ausgehend bietet sie zielgruppenspezifische Angebote, Beratungs- und Unterstützungsleistungen an und fördert das lebenslange Lernen. Die Hochschule Anhalt unterstützt damit aktiv die Durchlässigkeit zwischen den Systemen der beruflichen und hochschulischen Bildung. Internationalisierung ist an der Hochschule Anhalt sowohl eine gelebte Haltung als auch eine strategische Entwicklungsaufgabe. Im Themenbereich der geschlechtlichen Vielfalt wirkt die Hochschule Anhalt auf einen offenen, respektvollen Umgang mit Menschen hin, die sich als trans\*, inter, queer oder nicht-binär verstehen. Benachteiligungen und Diskriminierungen aufgrund einer zugeschriebenen Geschlechtszugehörigkeit jenseits des binären Geschlechtermodells stellt sie sich aktiv entgegen.

Dazu nimmt die Hochschule Anhalt verschiedene Handlungsfelder in den Blick: Hochschulentwicklung und -struktur, Bau/Liegenschaften, Studium und Lehre, Service und Beratung, Personalmanagement und Personalentwicklung, Statistik und Monitoring, Forschung, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Kommunikation und Partizipation sowie Hochschulsport. Sie bearbeitet diese sowohl dimensionenübergreifend („Diversität in...“) als auch mit dem Schwerpunkt auf eine bestimmte Diversitätsdimension. Somit werden eine Bandbreite an Themen

---

<sup>1</sup> Siehe [www.hs-anhalt.de/hochschule-anhalt/profil/beauftragte/gleichstellung/gleichstellung-2.html](http://www.hs-anhalt.de/hochschule-anhalt/profil/beauftragte/gleichstellung/gleichstellung-2.html).

diversitätsorientiert adressiert und Maßnahmen in verschiedenen Handlungsfeldern entwickelt und umgesetzt.

### **a. Entwicklung und Struktur**

Im Handlungsfeld Entwicklung und Struktur der Hochschule sind die weitere strukturelle Verankerung von Diversität und Gleichstellung als strategische Querschnittsaufgabe sowie die Weiterentwicklung der Datenerfassung und -analyse von entscheidender Bedeutung. Bei allen personen- und ressourcenbezogenen Entscheidungen sowie infrastrukturellen Maßnahmen der Hochschule sind diese ausdrücklich zu beachten und in die Qualitätssicherungsverfahren zu integrieren. Hierzu zählen auch verpflichtende Gleichstellungsprüfungen bei Berufungsverfahren.

Die Hochschule Anhalt verankert Diversität und Gleichstellung zudem in ihrer Gremienarbeit und in der akademischen Selbstverwaltung. Es erfolgen Beitritte oder der Fortbestand von Mitgliedschaften in Diversitätsnetzwerken, wie z. B. „Charta der Vielfalt“ oder „Familien in der Hochschule e. V.“. Zudem werden Schulungsangebote, wie Anti-Bias-Trainings, für Berufungskommissionsmitglieder angeboten. Hierfür stehen außerdem Informationsmaterialien zum Thema Diversität und Gleichstellung zur Verfügung.

Im Falle von Diskriminierung sind die Beschwerdestelle und weitere Ansprechpersonen als Anlaufstellen bekannt und gewährleisten u. a. anonyme Beratung.

Die Hochschule entwickelt verbindliche Rahmenregelungen für den Umgang mit Diskriminierungsfällen, einschließlich klar definierter Verfahren, Zuständigkeiten sowie eines angemessenen Sanktionierungsrahmens.

### **b. Bau/Liegenschaften**

Mithilfe des Sachgebiets Bau/Liegenschaften werden bzw. wurden die Gebäude der Hochschule Anhalt für alle Hochschulangehörigen und Gäste zugänglich und nutzbar und bieten angemessene Vorkehrungen für ein barriere- und diskriminierungsarmes sowie gleichberechtigtes Studium und Arbeiten. Dazu zählt die Verbesserung von Gebäuden für Personen, die in der Mobilität (erheblich) eingeschränkt sind sowie die Verbesserung der Orientierung für Personen mit Sinnesbeeinträchtigungen. Darüber hinaus sind die Fachbereiche und Betriebseinheiten bemüht, die Organisation ihrer Abläufe für gesundheitlich beeinträchtigte Studierende und Beschäftigte den jeweiligen Anforderungen entsprechend zu berücksichtigen.

Die Mitnahme von Assistenz- und Führhunden wird ermöglicht.<sup>2</sup>

### **c. Studium und Lehre**

Im Schwerpunktbereich Studium und Lehre werden ein offener Studienstart und -verlauf in Form bedarfsgerechter Lehr- und Lernangebote in den Blick genommen. Die Lehre an der Hochschule ist diskriminierungs- und barrierearm organisiert und wird dementsprechend durchgeführt. Um dies zu gewährleisten, werden regelmäßig Qualifizierungsmaßnahmen wie Diversity-Schulungen angeboten. Regelungen zu Anträgen im Zugangs- und Zulassungsverfahren sind leicht auffindbar, transparent und für alle Personen nachvollziehbar. Studieninteressierte mit körperlichen Einschränkungen werden beim Übergang in die Studierendenphase unterstützt und begleitet.

---

<sup>2</sup> Eine entsprechende Regelung ist in der Hausordnung vom 15.09.2021 i. d. F. vom 14.03.2022 festgehalten, vgl. [www.hs-anhalt.de/fileadmin/Dateien/Ordnungen/95\\_A02\\_Hausordnung\\_2025\\_01\\_31.pdf](http://www.hs-anhalt.de/fileadmin/Dateien/Ordnungen/95_A02_Hausordnung_2025_01_31.pdf).

Auch eine verstärkte Sensibilisierung für das Thema offene Hochschule auf der Grundlage eines intersektionalen Verständnisses ist Bestandteil dieses Schwerpunktbereichs. Die Prüfung der Möglichkeiten, die Flexibilität beim Zugang zum Studium und in den Studienverläufen zu erhöhen (z. B. durch den Ausbau von Teilzeitstudienmöglichkeiten auch für Praktika) gehört ebenso zu den Maßnahmen im Bereich Studium und Lehre wie die Diversität und Digitalisierung in Lehr-Lern-Räumen. Hierzu zählen u. a. die Bereitstellung eines Referenzrahmens für die Realisierung von ethisch reflektierten und diversitätsbewussten Lehr- und Lernangeboten, die Erprobung von digitalen und hybriden sowie asynchronen Angeboten in Lehr-Lern-Räumen zur Förderung der Teilhabe von Studierenden, die entlang von Diversitätsdimensionen strukturell benachteiligt sind, sowie die praxisnahe Unterstützung und Beratung von Lehrenden zur diversitätsorientierten Gestaltung von Lehrmaterialien und Lehrveranstaltungen. Hierfür bietet die Reihe Teach(ers)-Time ein vielfältiges Kursangebot, das für Diversity-Themen sensibilisiert und Kurse zur Gestaltung methodisch vielfältiger didaktischer Konzepte bereithält sowie einen reflektierten Umgang mit den Lehrerfahrungen fördert.

Das bedeutet, Lehrende können mit den Belangen von Studierenden mit studienerschwerenden Beeinträchtigungen angemessen umgehen, und diskriminierende Sicht- und Verhaltensweisen sind abgebaut. Ebenso sind Anträge auf Nachteilsausgleich bzw. Sonderanträge im Zugangs- und Zulassungsverfahren rechtlich verankert und berücksichtigt. Die Richtlinie zum Umgang mit Nachteilsausgleich sensibilisiert hochschulweit für das Thema und stellt einen gleichberechtigten Umgang an allen Fachbereichen sicher.

Auch im Studium Generale werden Inklusion, Diversität und Gleichstellung in den Lehrangeboten berücksichtigt. Insgesamt fördert die Hochschule Anhalt einen partizipativen Ansatz in der Lehrgestaltung und der Entwicklung der Curricula, der die Beteiligung unterschiedlicher Statusgruppen der Hochschule bei der Weiterentwicklung von Studienprogrammen und Lehrformaten ermöglicht und damit die Bedürfnisse der Studierenden besser berücksichtigt.

#### **d. Service und Beratung**

Das Handlungsfeld Service und Beratung beschäftigt sich vor allem mit der Professionalisierung des Umgangs mit geschlechtlicher Vielfalt sowie den Bedarfen von Studieninteressierten mit studienerschwerenden Beeinträchtigungen. Hierzu zählen u. a. die Schaffung einer barrierearmen Website mit klarer Navigation, die Weiterentwicklung des Serviceangebots hinsichtlich der Bedürfnisse der genannten Personengruppen, die Bereitstellung barrierearmer Studienmaterialien oder die Unterstützung von Selbsthilfegruppen für Studierende und Mitarbeitende, psychologische Beratung sowie Workshops im Bereich Gesundheitsmanagement. Zudem werden die Bedarfe internationaler Studierender mit studienerschwerenden Beeinträchtigungen berücksichtigt. Hierfür bietet beispielsweise das International Office individuell abgestimmte (gruppenspezifische) Angebote.

Es wird angestrebt, Vertretungsregelungen für die Schwerbehindertenvertretung zu etablieren. Für die Behindertenbeauftragte wird eine Vertretungsstruktur etabliert. Es werden außerdem eine durchgängige zweisprachige Ansprechbarkeit angestrebt und vertrauensvolle Ansprechpersonen für diverse Zielgruppen bereitgestellt.

Für den Umgang mit Diskriminierungsfällen werden transparente Verfahrensabläufe etabliert, die einen klaren Meldeweg, verbindliche Vertraulichkeitsregelungen sowie definierte Zuständigkeiten umfassen. Hierzu stehen qualifizierte Ansprech- und Vertrauenspersonen (Awareness-Strukturen) zur Verfügung, die eine niedrigschwellige und auf Wunsch anonyme Beratung ermöglichen.

## **e. Personalmanagement und -entwicklung**

Das Handlungsfeld Personalmanagement und -entwicklung umfasst ebenfalls eine Vielzahl strategischer Ansätze und Maßnahmen, die zur Entwicklung und zum Wachstum der Hochschule Anhalt beitragen und diversitätssensibel aufzustellen sind. In den Bereichen Personalplanung, Personalentwicklung, Personalverwaltung und Personalcontrolling wird deshalb die Minimierung der strukturellen Benachteiligung in der Ansprache und Auswahl potentieller, bisher unterrepräsentierter Gruppen von Bewerberinnen und Bewerbern angestrebt. Bei der Diversität in der Personalgewinnung und -entwicklung geht es um die Sensibilisierung bzw. Offenheit für Vielfalt auf der Seite der Einstellenden und den Abbau unbewusster Formen der Ausgrenzung (*Unconscious Bias*). Dies soll durch Mentoring, Coaching und Weiterbildungsangebote geschaffen werden. Auch die Themen Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben spielen eine wichtige Rolle.

Eine Inklusionsvereinbarung, die darauf abzielt, alle Gruppen von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsalltag zu unterstützen und gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen, ist vorhanden. Ein Aktionsplan wird aufgestellt. Maßnahmen zur Sensibilisierung des Themas sind entwickelt und werden durchgeführt. FAQs zur Thematik bieten allen Hochschulangehörigen die Möglichkeit, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen. Im Mittelpunkt steht hier vor allem die Förderung des Verständnisses für Inklusion und Barrierefreiheit und die Bewusstseins-schaffung für psychische und physische Erkrankungen sowie kognitive Einschränkungen.

## **f. Statistik und Monitoring**

Im Bereich Statistik und Monitoring erfolgen bedarfsgerechte Datenerhebungen im Bereich Vielfalt. Dadurch kann eine fundierte Datenlage zum Thema Diversität aufgestellt werden, die die Grundlage zur Umsetzung verschiedenster Maßnahmen bildet. So werden die rückgemeldeten Kritiken aus dem Beschwerdemanagement konsequent und anonymisiert ausgewertet, um individuelle und systemische Herausforderungen zu identifizieren und gezielte Präventionsmaßnahmen abzuleiten.

## **g. Forschung**

Im Schwerpunktbereich Forschung sollen die Vielfaltsdimensionen (Geschlecht, sexuelle Orientierung, Alter, ethnische Herkunft und Nationalität, Religion und Weltanschauung, Behinderung sowie soziale Herkunft) angemessen berücksichtigt werden und auch die Sichtbarkeit von Forschung zur Diversität bzw. von diversitätssensiblen Forschungsvorhaben erhöht sowie die Kommunikation darüber verbessert werden. Zudem werden Menschen mit Behinderung in der Forschung gezielt gefördert.

## **h. Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses**

Bei der Förderung ihres wissenschaftlichen Nachwuchses hat sich die Hochschule Anhalt zum Ziel gesetzt, Chancenungleichheiten abzubauen und dem Phänomen des überproportionalen Rückgangs des Frauenanteils in höheren wissenschaftlichen Karrierepositionen (*Leaky Pipeline*) entgegenzuwirken. Zudem nehmen sich die Verantwortlichen der Hochschule Anhalt vor, den Anteil von Erstakademikerinnen und Erstakademikern<sup>3</sup> auf Wissenschaftspositionen durch die Bereitstellung individueller Förder- und Beratungsangebote zu erhöhen.

Das Angebot der Graduiertenakademie umfasst diversitätssensible Weiterbildung.

---

<sup>3</sup> Personen, die aus einem nicht-akademischen Elternhaus stammen.

## **i. Kommunikation und Partizipation**

Der Schwerpunkt Kommunikation und Partizipation zielt auf die systematische Erhöhung der Sichtbarkeit von Diversität an der Hochschule Anhalt sowie auf die Förderung einer nachhaltigen Diversitätskultur. Diversität soll hochschulweit als Querschnittsthema verankert, aktiv kommuniziert und als selbstverständlicher Bestandteil des Hochschullebens etabliert werden. Zur Umsetzung werden Informationen zu Diversitätsthemen zielgruppengerecht aufbereitet, bestehende Beteiligungsformate gestärkt und neue Sensibilisierungsangebote entwickelt. Ziel ist es, das Bewusstsein für Diversität zu schärfen und Handlungssicherheit im Umgang mit Vielfalt zu fördern.

Zugleich wird die Antidiskriminierungsarbeit strukturell weiterentwickelt und dauerhaft verankert. Dazu gehören insbesondere die transparente Kommunikation von Meldewegen, Beratungsangeboten und Zuständigkeiten sowie die konsequente Nutzung und Weiterentwicklung bestehender Instrumente, wie des Meldeportals. Präventionsmaßnahmen, insbesondere Informationskampagnen und Sensibilisierungsformate, leisten einen zentralen Beitrag zur Vorbeugung von Diskriminierung und zur Stärkung einer respektvollen, diversitätssensiblen Hochschulkultur.

Eine hochschulweite Kampagne zum Thema „Diversität an der Hochschule Anhalt“ ist geplant. Sie soll sowohl über analoge Formate (z. B. Plakataktionen) als auch über digitale Kanäle (Website und *Social Media*) umgesetzt werden.

Der Ausbau von barrierearmen Zugängen zu allen Einrichtungen der Hochschule und die zunehmende Professionalisierung des Umgangs mit geschlechtlicher Vielfalt, insbesondere im Servicebereich für Studierende und Beschäftigte sind gelebte Selbstverständlichkeit aller Mitglieder der Hochschule. Studentische Vertretungen sowie Gleichstellungsakteurinnen und -akteure werden in den Gremien involviert. Der Austausch mit Akteurinnen und Akteuren der Stadtverwaltung des jeweiligen Hochschulstandortes zum Thema Diversität ist initiiert bzw. wird intensiviert.

Die Hochschule ist sich der bestehenden Einschränkungen hinsichtlich der Zugänglichkeit aktueller und zukünftiger Informationstechnologien bewusst. Sie arbeitet kontinuierlich daran, barrierearme und möglichst benutzerfreundliche Softwarelösungen für Lehre, Prüfungsanmeldung, -vorbereitung und -durchführung sowie für die Studienorganisation bereitzustellen und weiterzuentwickeln. Studierende erhalten Zugang zu relevanten Dokumenten in deutscher und englischer Sprache.

Die Richtlinie für geschlechtersensiblen Sprachgebrauch ist für alle Hochschulangehörigen offen zugänglich und dient als Grundlage und Hilfestellung.

## **j. Hochschulisches Gesundheitsmanagement**

Die Hochschule Anhalt begreift die Förderung der physischen und psychischen Gesundheit als Kernaufgabe einer diversitätssensiblen Organisationskultur. Durch das Hochschulische Gesundheitsmanagement werden Angebote geschaffen, die individuelle Lebenslagen berücksichtigen und die Resilienz aller Hochschulmitglieder stärken.

Sowohl in dem Angebot des Studentischen (SGM) als auch des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) finden Chancengerechtigkeit, Ganzheitlichkeit und Diversitäts-sensibilität Berücksichtigung.

Ziel des Hochschulischen Gesundheitsmanagements ist der Ausbau der Vernetzung mit weiteren Akteuren und Einrichtungen innerhalb der Hochschule (Gleichstellungsbeauftragten,

Familienfreundliche Hochschule, Studierenden-Service-Center), die regelmäßige Durchführung von Bedarfsanalysen und die Ableitung bedarfsorientierter Angebote sowie deren Verstetigung.

Mit den Zielen der Chancengleichheit und sozialen Nachhaltigkeit soll darüber hinaus ein Konzept erstellt werden, welches ein barrierearmes und vielfältiges Angebot beinhaltet, individuelle Belastungssituationen – durch Herkunft, familiäre Verpflichtungen oder Beeinträchtigungen – berücksichtigt und die Förderung der körperlichen und mentalen Gesundheit verbindet.

## **Ausblick**

In den kommenden Jahren wird die Hochschule Anhalt ihre Bemühungen um Diversität, Gleichstellung und Inklusion weiter verstärken und neue Maßnahmen entwickeln, um eine gelebte Diversitätskultur zu schaffen. Durch die Umsetzung dieser Maßnahmen in den Handlungsfeldern Hochschulentwicklung, Studium und Lehre, Service und Beratung, Personalmanagement und Personalentwicklung, Statistik und Monitoring, Forschung sowie Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Kommunikation und Partizipation sowie Hochschulsport soll außerdem eine inklusive und diskriminierungsarme Umgebung auf- und ausgebaut werden. Durch die Zusammenarbeit mit den unterschiedlichsten externen Stakeholdern soll, wie eingangs bereits erwähnt, eine weltoffene Bildungslandschaft gestaltet werden, die Diversität als Chance für gesellschaftliche Verantwortung und Nachhaltigkeit begreift. Eine Arbeitsgruppe „Diversität und Vielfalt“ soll dabei die Diversitätsarbeit an der Hochschule Anhalt sicherstellen. Maßnahmen zur Umsetzung der Diversität sollen zeitnah umgesetzt werden, ohne etablierte Strukturen und Handlungsfelder zu schwächen oder zu missachten. Die Diversitätsstrategie der Hochschule Anhalt gibt hierfür wichtige Zielsetzungen vor, die in den kommenden Jahren umgesetzt und regelmäßig evaluiert werden.