



vielfalt
an deutschen Hochschulen

VIELFALT FÖRDERN!

**DIE INITIATIVE „VIELFALT AN
DEUTSCHEN HOCHSCHULEN“**
WINTERSEMESTER 2023 / 2024

VIELFALT FÖRDERN!

DIE INITIATIVE „VIELFALT AN
DEUTSCHEN HOCHSCHULEN“
WINTERSEMESTER 2023 / 2024

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

HRK Hochschulrektorenkonferenz
Die Stimme der Hochschulen

Am 1. September 2022 startete die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Initiative „Vielfalt an deutschen Hochschulen“. Ziel der Initiative war es, Hochschulen bei der Weiterentwicklung von ganzheitlichen Diversitätskonzepten zu unterstützen. Neben der Förderung konkreter Projekte und Kampagnen an 33 Hochschulen standen dabei der projektübergreifende Dialog und Austausch im Fokus. In diesem Sinne unterstützte die Initiative ausgewählte Hochschulen bei der (Weiter)entwicklung institutioneller Diversitätsmaßnahmen und trug gleichzeitig zu systemweitem Dialog und Vernetzung mit Blick auf die nachhaltige Verankerung von Vielfalt an den Hochschulen in Deutschland bei.



INHALTSVERZEICHNIS



Inhaltsverzeichnis

Grußworte 8-9

Projektstandorte 10-11

Berichte von der Abschlusskonferenz

Vielfalt fördern: Ziele, Herausforderungen & Potentiale 12-13

Vielfalt nachhaltig etablieren 14-15

Vielfalt international betrachten 16-17

Projektpräsentationen 18-55

Bilanz 56-57

Impressum 59



Dr. Jens Brandenburg

Parlamentarischer Staatssekretär,
Bundesministerium für Bildung und Forschung

Mit dem Wissenschaftsjahr „Freiheit“ erinnern wir in diesem Jahr daran, dass Freiheit nicht selbstverständlich ist. Freiheit ist Voraussetzung dafür, dass Vielfalt gelebt werden kann. Das 75-jährige Jubiläum des Grundgesetzes und 35 Jahre Friedliche Revolution führen uns vor Augen: Freiheit muss immer wieder verteidigt werden.

Wissenschaftsfreiheit und Vielfalt sind eng verknüpft: Wissenschaft kann nur dann exzellente Ergebnisse hervorbringen, wenn sie selbstorganisiert und frei von äußeren Einflüssen agieren kann. Dazu gehört ganz zentral, dass eine Vielfalt an Perspektiven im wissenschaftlichen Dialog Platz findet. Freiheit ist Voraussetzung für Vielfalt.

Vielfalt ist jedoch nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit und Teilhabe. Vielmehr ist Vielfalt auch für die wissenschaftliche Qualität entscheidend. Exzellente Wissenschaft und Forschung braucht die besten Talente und Potenziale – in all ihrer Vielfalt. Sie bereichern nicht nur Forschung und Lehre, sondern sind auch ein Gewinn für ganz Deutschland.

Der Einsatz für Freiheit, Vielfalt und Chancengerechtigkeit wird wichtiger in diesen Zeiten. Denn auch in Deutschland gibt es Kräfte, die den gesellschaftlichen Zusammenhalt bedrohen: Positionen, die anschlussfähig sind an demokratiefeindliche Diskurse, werden sichtbarer. Ebenso Positionen, die die Legitimität wissenschaftlicher Erkenntnisse in Frage stellen. Personen, die sich für eine inklusive, diskriminierungsfreie Gesellschaft einsetzen, werden gezielt angegriffen und bedroht.

Die Anerkennung von Unterschieden ist Voraussetzung für gelebte Wissenschaftsfreiheit und Ausdruck für Inklusivität und Teilhabe. Ein großer Dank gilt daher den Hochschulen der Initiative „Vielfalt an deutschen Hochschulen“. Sie haben sich in ihren Projekten mit diversitätssensiblen Monitoring und vielfaltsbezogener Kommunikation auseinandergesetzt. Mit ihren Diversitätsmaßnahmen treten die Hochschulen sichtbar für Vielfalt im wissenschaftlichen Dialog ein. Lassen Sie uns auch zukünftig gemeinsam für die Förderung von Vielfalt und für eine lebendige Wissenschaftsfreiheit streiten.



Prof. Dr. Angela Ittel

Vizepräsidentin für Internationales, Gleichstellung und Diversität, Hochschulrektorenkonferenz
Präsidentin, Technische Universität Braunschweig

Wie inklusiv und divers sind die deutschen Hochschulen wirklich? Welche Entwicklungspotenziale gilt es zu heben und wie kann Diversität an Hochschulen besser gefördert und wertgeschätzt werden? Diese Fragen standen am Beginn der Initiative „Vielfalt an deutschen Hochschulen“, mit der die HRK gemeinsam mit dem BMBF deutsche Hochschulen bei der Umsetzung ganzheitlicher Vielfaltskonzepte unterstützen konnte.

Es liegt im ureigenen Interesse der Hochschulen – und damit auch der HRK als ihrer Interessenvertretung – die ehrliche Analyse des Status quo und die Strategieentwicklung auf diesem Gebiet voranzutreiben, um das Hochschulsystem auf diesem Wege zukunftsfähiger zu machen. Mit Dankbarkeit und Freude blicken wir auf das Erreichte. Im Rahmen der Initiative ist in 33 geförderten Projekten eine beeindruckende Bandbreite an unterschiedlichen Instrumenten und Maßnahmen zum Einsatz gekommen – von innovativen Veranstaltungsformaten über umfangreiche Kommunikations- und Sensibili-

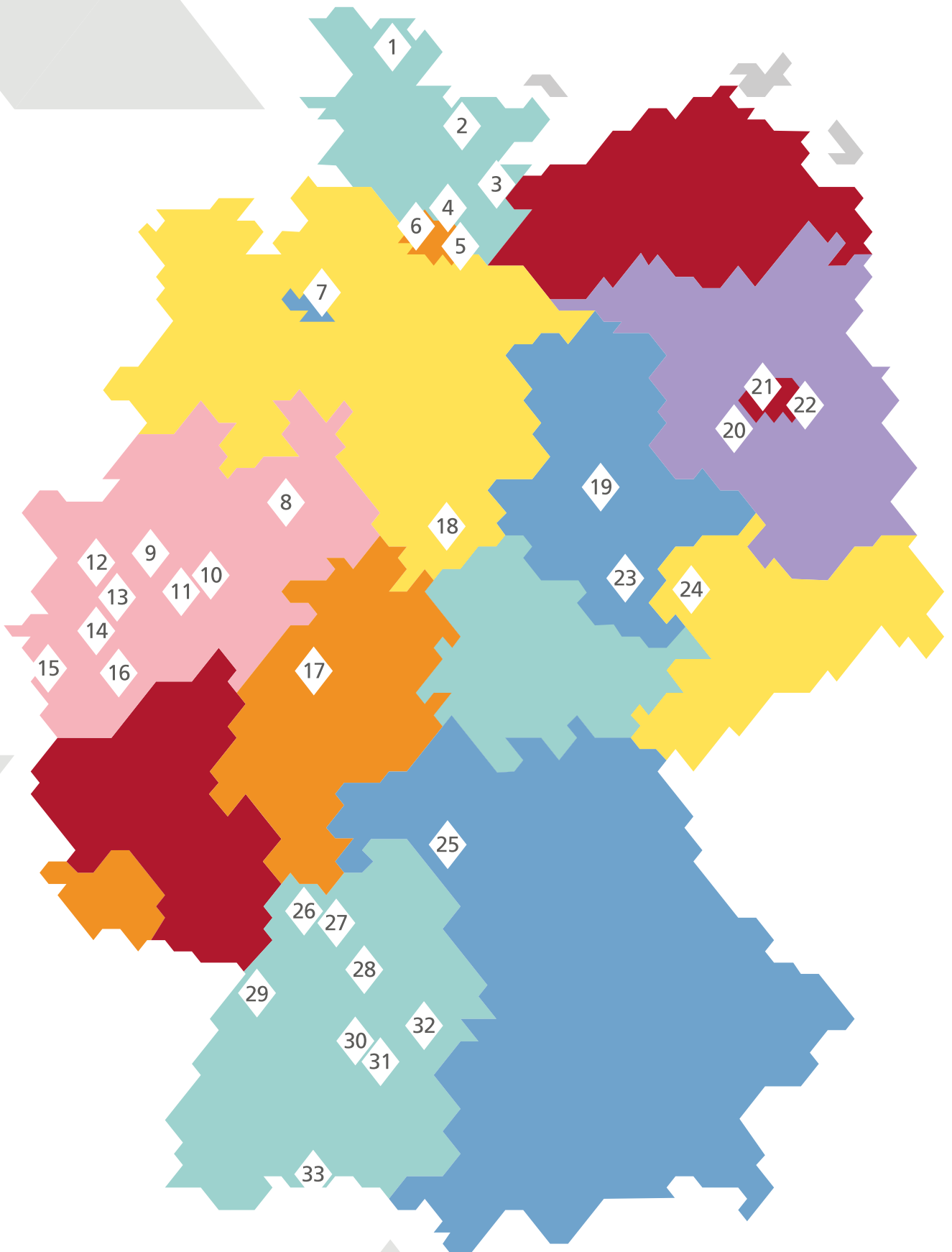
sierungskampagnen bis hin zu institutionellen Monitoringverfahren.

Sowohl die greifbaren Ergebnisse der einzelnen Projekte als auch die Bilanz, die im Rahmen der gemeinsamen Abschlusskonferenz in den Bereichen Strategie, nachhaltige Verankerung, Kommunikation und Vernetzung gezogen wurde, geben außerordentlich hilfreiche Impulse, die wir mit der vorliegenden Dokumentation in die Breite der Hochschullandschaft tragen möchten.

An dieser Stelle möchte ich allen Projektverantwortlichen im Namen der Hochschulrektorenkonferenz zu diesem Erfolg gratulieren und Ihnen für ihr großes Engagement im Rahmen der Initiative danken. Ebenso gilt unser Dank dem Bundesministerium für Bildung und Forschung für die Förderung der Initiative und die ausgezeichnete Zusammenarbeit.

Wir sind noch lange nicht am Ziel, aber ein weiterer, wichtiger Schritt auf dem Weg zur Etablierung einer ganzheitlichen, diversitätsfördernden Hochschulkultur ist gemacht.

PROJEKTSTANDORTE



- 1 **Europa-Universität Flensburg (Seite 30)**
Mit Wissen (mehr) Vielfalt schaffen
- 2 **Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (Seite 44)**
Semester-Werkstatt: Teaching Diversity in Transition
- 3 **Universität zu Lübeck (Seite 49)**
Sichtbarkeit. Sensibilisierung. Selbstreflexion.
Projekt zur vertiefenden Förderung von Vielfalt
- 4 **Bucerius Law School (Seite 34)**
Diversity matters!
- 5 **Hochschule für Musik und Theater Hamburg (Seite 36)**
Ganzheitliches und intersektionales Diversity Management-Konzept
- 6 **Evangelische Hochschule für Soziale Arbeit & Diakonie Hamburg (Seite 35)**
Vielfalt und Soziale Arbeit – Diskurse, Zieldefinitionen und Maßnahmen
- 7 **Universität Bremen (Seite 25)**
Wege zu einer diskriminierungssensiblen Hochschulkultur
- 8 **Universität Bielefeld (Seite 22)**
Vielfalt von Anfang an:
Diversitätssensibles Onboarding
- 9 **Ruhr-Universität Bochum (Seite 23)**
KLUB RUB – Ko-Labor Unconscious Bias an der RUB
- 10 **Fachhochschule Südwestfalen (Seite 40)**
CampusDialoge – Innovation durch Diversität und Partizipation
- 11 **FernUniversität in Hagen (Seite 32)**
Diversitätssensibles Peer-Mentoringprogramm
- 12 **Universität Duisburg-Essen (Seite 26)**
Vielfalt@UDE
- 13 **Katholische Hochschule Nordrhein-Westfalen (Seite 45)**
katho divers
- 14 **Deutsche Sporthochschule Köln (Seite 46)**
Entwicklung eines Diversitätskonzepts mit Hilfe von zwei Summer School-Veranstaltungen zum Thema „Diversität“
- 15 **RWTH Aachen University (Seite 19)**
Realizing Diversity (ReaDy@RWTH)
- 16 **Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn (Seite 24)**
Vielfalt fördern – Vielfalt vernetzen
- 17 **Philipps-Universität Marburg (Seite 51)**
KomDi+ Strategie für eine interne und externe Kommunikationskampagne für und über Diversität
- 18 **Georg-August-Universität Göttingen (Seite 31)**
Universität divers – Diskriminierungsschutz im Fokus
- 19 **Hochschule Magdeburg-Stendal (Seite 50)**
Vista-Win „Vielfalt stärken – Willkommenshochschule sein!“
- 20 **Universität Potsdam (Seite 53)**
MentalUP – Awareness-Monat
- 21 **Universität der Künste Berlin (Seite 21)**
Kritische Diversität in den Künsten
- 22 **Berliner Hochschule für Technik (Seite 20)**
Zukunftsforum Vielfalt
- 23 **Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (Seite 33)**
Vielfalt sichtbar machen – Diversität erleben – Diskriminierungsrisiken abbauen
- 24 **Hochschule für Musik und Theater »Felix Mendelssohn Bartholdy« Leipzig (Seite 48)**
Etablierung Stabsstelle Diversität und Entwicklung eines Diversitätskonzepts
- 25 **Hochschule für Musik Würzburg (Seite 55)**
Tage der Vielfalt
- 26 **SRH Hochschule Heidelberg (Seite 38)**
CORE – Diversity (CORDIS)
- 27 **Pädagogische Hochschule Heidelberg (Seite 37)**
Vielfalt leben – Diskriminierung abbauen (VieleDa)
- 28 **Hochschule Heilbronn (Seite 39)**
Chancen eröffnen, Vielfalt leben – Weiterentwicklung der Diversity-Arbeit
- 29 **Karlsruher Institut für Technologie (Seite 41)**
Einführung von Diversity Mainstreaming
- 30 **Hochschule Esslingen (Seite 27)**
Hinschauen: Nachhaltige Antidiskriminierungsstrategien
- 31 **Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen (Seite 52)**
Semester der Diversität
- 32 **Pädagogische Hochschule Schwäbisch Gmünd (Seite 54)**
Diversität bildet.
Ganzheitlich Partizipation gestalten
- 33 **Universität Konstanz (Seite 47)**
Roundtable for Diversity



VIELFALT FÖRDERN: ZIELE, HERAUSFORDERUNGEN UND POTENZIALE

Bericht von der Abschlusskonferenz


Von gut gewählten Schwerpunkten, einem grundlegenden Kulturwandel und drohender Überforderung: Auf der Abschlussveranstaltung der Initiative Vielfalt diskutierten Expert:innen den Status quo an deutschen Hochschulen.

Ein Blick zurück gebe bisweilen die beste Orientierung, welchen Weg man schon zurückgelegt habe, betonte Bettina Jorzik, Programmleiterin Hochschullehre, Lehrkräftebildung und Diversität beim Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft, bei einer Diskussion auf der Abschlusskonferenz der Initiative ‚Vielfalt an deutschen Hochschulen‘. In den vergangenen zehn, fünfzehn Jahren sei viel erreicht worden; die Hochschulen hätten sich ein großes Stück in Richtung einer diversitätsfreundlichen Kultur bewegt. Als Ausgangspunkt für die rapide Entwicklung nahm Jorzik das Jahr 2010, als die Universität Duisburg-Essen als erste deutsche Hochschule eine Prorektorin für das Thema Vielfalt ernannt habe. Inzwischen sei es fast mehr die Regel als die Ausnahme, dass auf der Leitungsebene von Hochschulen eine Person mit dieser dezidierten Zuständigkeit betraut sei.

Es gebe aber durchaus auch noch Schattenseiten. Sie erlebe oft, dass Hochschulen von einer Misstrauenskultur geprägt seien, sagte Prof. Dr. Simone Danz, Professorin für Inklusive Kinder- und Jugendhilfe an der Frankfurt University of Applied Sciences. Zum guten Lernen brauche es vor allem Vertrauen. Neben den organisatorischen und institutionellen Voraussetzungen für mehr Vielfalt bedürfe es auch eines institutionellen Kulturwandels, damit die gelebte Diversität im Alltag selbstverständlicher werde.

Auch auf diesem Gebiet gebe es gleichwohl große Fortschritte, so Katharina Zilles vom Dezernat Organisations- und Personalentwicklung an der Ruhr-Universität Bochum: Die Offenheit auf dem Campus sei spürbar gewachsen – ebenso wie die Bereitschaft, am Diskurs zu Vielfaltsthemen teilzunehmen. Die Studierenden seien dabei der Motor für viele Entwicklungen. Sie riet dazu, nicht die Defizitorientierung in den Fokus zu stellen, sondern Vielfalt als Regelfall anzunehmen: Vielfalt sei normal, man müsse deshalb in erster Linie den Umgang mit ihr innerhalb der Hochschulen verändern, so ihre Forderung. Unconscious-Bias-Seminare, wie sie an ihrer Institution angeboten werden, könnten zum Beispiel ein Weg dazu sein. Noch vor einigen Jahren hätten entsprechende Seminarangebote in Bochum eher diejenigen interessiert, die bereits mit dem Themenfeld Diversität vertraut waren. Mittlerweile sei die Nachfrage quer über die Statusgruppen so gestiegen, dass das Angebot ausgebaut wurde.

Prof. Dr. Angela Ittel, HRK-Vizepräsidentin für Internationales, Gleichstellung und Diversität und Präsidentin der Technischen Universität Braunschweig, warnte vor einem Überwältigungseffekt: Wegen der vielen Aspekte, die zum Thema Diversität gehörten, stelle sich vielen Hochschulangehörigen die Frage, wo man angesichts dieser thematischen Breite anfangen solle. Wichtig sei es deshalb, einen Fokus zuzu-



lassen: Nicht jede Hochschule müsse und könne gleichzeitig an allen Aspekten mit der gleichen Intensität arbeiten. Auch Einzelinitiativen zu Teilbereichen trügen Früchte – wohingegen Überforderung ein Weg in den Stillstand sei. Als wirksames Motivationsmittel, das sich in der Vergangenheit bewährt habe, sehe sie die Bereitstellung von Fördermitteln. Projekte, die dank ihnen zustande gekommen seien, könnten den Mehrwert der Vielfalt deutlich machen und als weithin sichtbare Leuchttürme fungieren, die zur Nachahmung inspirierten.

Katharina Zilles führte ins Feld, dass häufig konstruierte Gegensätze aufgemacht würden – zwischen der Vielfalt und der Exzellenz zum Beispiel oder der Vielfalt und der Wissenschaftsfreiheit. Auf diesem Feld seien noch Debatten zu führen. An Hochschulen sei die Zeit eine knappe Ressource, aber dennoch brauche es Zeit, um die Argumente zu hören und sich auszutauschen, mahnte sie. Auch dürfe die Vielfalt nicht in Konkurrenz geraten zu anderen wichtigen Aufgaben, die die Hochschulen bewältigen müssten – von der Digitalisierung bis zur Nachhaltigkeit. In diesem Zusammenhang gelte es, die Themen verknüpft zu betrachten: Die Digitalisierung könne zu einem Abbau von Barrieren beitragen, der wiederum auf die Diversität einzahle, sagte Katharina Zilles. Und

Stifterverbandsexpertin Bettina Jorzik empfahl, entsprechende Diskussionen immer mit Blick auf die hochschulischen Kernaufgaben zu führen und alles zu ihnen in Bezug zu setzen. Dadurch laufe man nicht Gefahr, die Themen gegeneinander auszuspielen.

Bei allen diesen Aufgaben, die die Hochschulen bewältigen müssten, bleibe der Blick auf die Erfolge wichtig: Fast flächendeckend gebe es mittlerweile Leitbilder und Diversitätsstrategien an den Hochschulen sowie Hochschulgesetze mit entsprechenden Vorgaben. Dies, so Bettina Jorzik, sei ein Zeichen dafür, dass das Thema in der Breite der Hochschullandschaft angekommen sei.



VIelfALT NACHHALTIG ETABLIEREN

Bericht von der Abschlusskonferenz

Zwischen institutioneller Verankerung, Prozessorientierung und konjunkturellen Wellen: Auf der Abschlussveranstaltung der Initiative Vielfalt diskutierten Expert:innen Strategien zum Aufbau langfristiger Diversitätsstrukturen.

Die Vorhersage hatte es in sich: Es komme ein Sturm der Diversität auf die Hochschulen zu, sagte Prof. Dr. Lorenz Narku Laing von der Evangelischen Hochschule Rheinland-Westfalen-Lippe. Er untermauerte dies unter anderem mit dem stetig steigenden Anteil von Schüler:innen mit Migrationshintergrund an deutschen Schulen. Aufgabe der Hochschulen sei es, sich auf die damit verbundenen Herausforderungen einzustellen. Wie dies gelingen kann, dieser Frage widmete sich der erste Thementag der Abschlussveranstaltung der Initiative Vielfalt, an dem in unterschiedlichen Formaten ein gemeinsamer Blick auf Strategien und mögliche Lösungsansätze für eine nachhaltige Verankerung von Vielfaltsmaßnahmen an deutschen Hochschulen geworfen wurde.

Im Sinne des Konzeptes eines Diversity-Mainstreamings plädierte Dr. Ute Zimmermann als Leiterin der Stabstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt der Technischen Universität Dortmund dafür, das Thema Vielfalt in laufende Prozesse der Hochschule zu integrieren. Wenn beispielsweise ein Relaunch der Homepage geplant sei, könne man die Fragen nach mehrsprachigen Inhalten, nach leichter Sprache oder nach untertitelten Videos am besten gleich mitdenken. Gleiches gelte für Projekte zur Studieneingangsphase und natürlich bei Akkre-

ditierungsprozessen: In ihnen sollten relevante Diversitätsinhalte unmittelbar identifiziert und in das Curriculum eingewoben werden. Es habe sich bewährt, Diversität in solchen Prozessen von Anfang an mitzudenken. Durch die Schaffung von einheitlichen Standards, auf die alle Hochschulangehörigen zurückgreifen könnten, sei es leichter möglich, Aspekte der Vielfalt unkompliziert in den hochschulischen Arbeitsalltag zu integrieren.

Bei der Umsetzung dieser Prozesse sei auch der richtige Zeitpunkt ausschlaggebend, betonte Dr. Janine Dieckmann, Bereichsleiterin für Diversität, Engagement & Diskriminierung am Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft. Die Hochschulen müssten institutionelle Veränderungen umsetzen, noch bevor Personen an die Hochschule kämen, die dort Diskriminierungserfahrungen machen könnten. Es sei nötig, eingeschliffene Abläufe und Handlungsroutinen kontinuierlich kritisch zu hinterfragen. Oft werde das Thema auf die individuelle Ebene reduziert, also etwa auf Einstellungen von Mitarbeitenden. Strukturelle Fragen seien aber nicht zu unterschätzen.

Wenn Vielfalt in einem eigenen Prorektorat verankert sei, sei dies für die Wertschätzung ein positives Zeichen, bestätigte Prof. Dr. Isabell

Otto, Prorektorin für Diversity und Karriereentwicklung an der Universität Konstanz. Sie habe gute Erfahrungen mit einem Gleichstellungsrat gemacht – einem Gremium, in das sich alle Statusgruppen einbringen könnten. Dies sei auch im Umgang mit dem Thema Vielfalt von besonderer Bedeutung. Wichtig sei auch, zentrale und dezentrale Maßnahmen gleichermaßen zuzulassen und zu fördern. An solchen Aspekten zeige sich, wie fest das Thema an einer Hochschule verankert ist. Man müsse dahinkommen, dass die Vielfalt nicht mehr das Thema von „motivierten Einzelpersonen“ sei, bestätigte Janine Dieckmann. Derzeit seien häufig wenige Schlüsselpersonen die treibenden Kräfte hinter strukturellen Veränderungen, während viele Verantwortungsträger:innen noch nicht ausreichend sensibilisiert seien.

Prof. Dr. Katharina Walgenbach von der Fern-Universität in Hagen empfahl, die Vielfalt an Lebensrealitäten aus der Studierendenschaft noch stärker in die Lehre einzubeziehen. An ihrer Hochschule studierten beispielsweise 80 Prozent berufsbegleitend – diese Studierenden als Expert:innen mit an den Tisch zu holen, sei bereichernd. Sie plädierte außerdem für eine bessere Rechtsstellung aller Vielfaltsdimensionen. Während Gleichstellung und Inklusion durch entsprechende Vorschriften gesetzlich veran-

kert seien und man auf diesen Gebieten schon große Fortschritte erzielt habe, seien die Maßnahmen in den anderen Vielfaltsdimensionen wie Migrationshintergrund und sozioökonomischer Hintergrund weitgehend freiwillig; Weiterentwicklungen hingen damit vom Engagement und dem guten Willen der Hochschulleitungen ab.

Alle Teilnehmenden waren sich einig, dass eine langfristige institutionelle Transformation das Ziel sein müsse; dadurch werde das Thema wesentlich nachhaltiger verankert als bei der Förderung von Einzelmaßnahmen. Auch sei die Projekthaftigkeit vieler Ansätze allenfalls ein Zwischenschritt: Langfristige Veränderungen könnten nicht durch kurzfristige Projekte erreicht werden.





VIELFALT INTERNATIONAL BETRACHTEN

Bericht von der Abschlusskonferenz


Unterschiedliche historische Wurzeln, Modellprojekte in aller Welt und kritische Rahmenbedingungen in der Politik: Auf der Abschlussveranstaltung der Initiative Vielfalt betrachteten Expert:innen erfolgreiche Strategien in verschiedenen Ländern.

Prof. Dr. Jamil Salmi, ehemaliger Koordinator für tertiäre Bildung bei der Weltbank, untersucht den Stand der Vielfalt und die verschiedenen Ansätze in Bildungssystemen weltweit. Generell ließen sich drei unterschiedliche Treiber von Initiativen für Chancengerechtigkeit feststellen, sagte er: Erstens die klare Verordnung durch die Regierung, wie etwa in Indien, zweitens finanzielle Anreize, wie sie vor allem in angelsächsischen Systemen zu finden seien, und drittens Einzelinitiativen engagierter Institutionen, Hochschulleitungen oder Individuen. Bei seiner langjährigen Beobachtung der Situation habe er zwei zentrale Herausforderungen bemerkt, die es auf dem Weg zu mehr Vielfalt in jedem Land gebe: Erstens sei die gesellschaftliche Offenheit eine wichtige Voraussetzung dafür, das Thema voranzubringen. Und zweitens sei es wichtig, dass die Hochschulen ausreichend institutionelle Autonomie genössen, um Änderungen umzusetzen. Vor allem politischer Gegenwind, für den es auch in europäischen Ländern Beispiele gebe, könne Diversitätsinitiativen erschweren oder verhindern.

Dass die Startvoraussetzungen und Anforderungen in jedem Land unterschiedlich sind, wurde auch bei der Diskussion deutlich. In Deutschland würden die Menschen nicht so stark nach ihrer Ethnie unterschieden wie anderswo, sagte bei-

spielsweise Prof. Dr. Karen Shire, die Prorektorin für Universitätskultur, Diversität & Internationales an der Universität Duisburg-Essen; stattdessen gebe es andere, breitere Kategorien. Sie selbst stamme aus den USA und bemerke diesen Unterschied immer wieder.

Entsprechend unterschiedlich seien auch die Methoden, mit denen das Thema behandelt werde. Dr. Nita Lawton-Misra von der University of the Western Cape in Südafrika berichtete von den Maßnahmen in ihrem Land, dessen Gesellschaft zu den ungleichsten der Welt gehöre. Der Kampf gegen historische Ungleichgewichte zähle deshalb zu den zentralen Herausforderungen. Dass eine klare gesetzliche Handlungsgrundlage für die Hochschulen bestehe und es beispielsweise ein spezielles Gesprächsforum für Hochschulrektor:innen aus dem ganzen Land gebe, sei in der Praxis sehr hilfreich. Zusätzliche Initiativen gebe es auch, um die Hochschulkultur weiterzuentwickeln: Sie berichtete vom „heritage day“, einem Tag des kulturellen Erbes, der in Südafrika Staatsfeiertag sei. An ihrer Universität werde er sehr aktiv begangen, um allen Universitätsmitgliedern deutlich zu machen, dass es nicht nur das eine Erbe gebe, sondern mehrere. Das helfe, Barrieren niederzureißen.



Solche Initiativen, das wurde bei der Diskussion immer wieder deutlich, haben das Potenzial, Veränderungen anzustoßen. Deutlich machte das auch Prof. Dr. Rajani Naidoo von der University of Exeter im Vereinigten Königreich: Sie berichtete von einem Ansatz, alle Handelnden im wissenschaftlichen Ökosystem sichtbar zu machen. So sollten künftig zum Beispiel auch Forschungsadministrator:innen, Techniker:innen und weitere helfende Akteur:innen in Publikationen erwähnt werden. Weiterhin gebe es Initiativen, Forschende nach der Rückkehr aus einer Elternzeit oder anderen Abwesenheiten noch besser zu unterstützen. Rajani Naidoo berichtete auch von den Bemühungen, Vielfalt als Kriterium in der Forschungsförderung zu verankern. Man wisse, dass Vielfalt zu besserer Forschung führe, aber dennoch werde sie noch nicht ausreichend gestärkt, sagte sie. Ein weiterer offener Punkt in Großbritannien sei die Verankerung von Inhalten zur Vielfalt im Curriculum. Weil die Studienprogramme sehr eng getaktet und stark spezialisiert seien, sei es schwierig, zusätzliche Elemente im Kern-Curriculum zu verankern.

Mit Blick auf das deutsche System betonte Prof. Dr. Christian Ganseuer von der Hochschule Koblenz, Experte für Forschungs- und Innovationsmanagement, das Potenzial der Verbindung von

Exzellenz und Diversität. Diese Verbindung habe sich beispielsweise bei der deutschen Exzellenzinitiative als generelles Konzept bewährt, sagte er. Ein Schlüssel, der die Vielfalt in allen Ländern verbessern könnte, sei auch die besondere Förderung von Wissenschaftler:innen zu Beginn ihres Karriereweges. Noch in der Promotionsphase sei die Diversität der Forschenden recht ausgeprägt; in späteren Karrierephasen nehme die Vielfalt jedoch stark ab, so betonten mehrere Expert:innen. Ihre Forderung lautete daher, diverse Forschende im System zu halten, damit sie ihre Chance auf Professuren steigerten.

Jamil Salmi, der ehemalige Koordinator für tertiäre Bildung bei der Weltbank, zeigte sich überzeugt, dass beim Thema Vielfalt noch ein gewaltiges Potenzial gehoben werden könne. Diversität und Inklusion sollten nicht als abstrakte Faktoren betrachtet werden, so sein Ratsschlag – schließlich beeinflussten sie das Leben von Millionen von Menschen weltweit.



RWTH AACHEN UNIVERSITY

Realizing Diversity (ReaDy@RWTH)

Die neue Diversity-Strategie der RWTH zielt darauf ab, ein chancengerechtes und attraktives Hochschulumfeld zu fördern, in dem sich alle Menschen mit ihren individuellen Talenten in Studium, Forschung, Lehre und Betrieb bestmöglich entfalten können. Diese Strategie mit einer konkreten Umsetzungsplanung zu unterbauen, war das Kernanliegen des Projekts. Dabei wurden Zielvereinbarungen zwischen zentralen und dezentralen Akteur:innen abgeschlossen, eine Roadmap für Diversity Monitoring entstand und eine weitreichende Sensibilisierungs- und Kommunikationskampagne wurde durchgeführt.

Welches Ergebnis ist für Sie besonders wichtig?

„Für unsere Hochschule hat das Projekt zeigen können, welche Fortschritte bei der Umsetzung der Diversity-Strategie möglich sind, wenn alle an einem Strang ziehen und Ressourcen für diese Umsetzung vorhanden sind. Alle Schwerpunkte zielten drauf ab, Teile der Diversity-Strategie in der Breite der Hochschule verständlich und erlebbar zu machen. Bei der Kampagne, aber auch bei den anderen beiden Schwerpunkten – der Roadmap Diversity Monitoring und den internen Zielvereinbarungen – ist uns dies durchaus erfolgreich gelungen.“

Dr. Ralitsa Petrova-Stoyanov, Leitung Rektoratsstabsstelle Inclusion, Gender and Diversity Management

„Aus meiner Sicht war die Sensibilisierungs- und Kommunikationskampagne ein voller Erfolg. Wir haben viele positive Rückmeldungen erhalten zu den Plakaten und der Kampagnenfilmreihe.“

Nathalie Wolf, Projektkoordinatorin

Was sind Ihre lessons learned?

Was hat Sie bei der Umsetzung des Projekts am meisten überrascht?

„Am meisten überrascht bzw. beeindruckt hat mich das Engagement der Projektpartner*innen und der weiteren am Projekt und der Kampagne beteiligten Menschen an der RWTH.“

Nathalie Wolf, Projektkoordinatorin

„Überrascht war ich von der Selbstverständlichkeit, mit der sich alle angefragten Einrichtungen innerhalb der Hochschule für das Thema Diversity haben gewinnen lassen. Wir sollten mehr wagen und Menschen direkt ansprechen. Das andere, was mich beschäftigt hat: An Hochschulen dauern Abstimmungsprozesse mit allen Statusgruppen meist etwas länger. Das sichert einerseits Beteiligung am und Akzeptanz des Vorhabens, ist zugleich aber hinderlich für schnelle Innovation und Veränderung von Prozessen.“

Dr. Ralitsa Petrova-Stoyanov, Leitung Rektoratsstabsstelle

Wie geht es mit dem Thema Vielfalt weiter?

„Das Projekt ReaDy@RWTH hat wesentliche Impulse für die Umsetzung der Diversity-Strategie geliefert, die wir auch nach Projektende weiter vorantreiben. Dabei sind wir als Rektoratsstabsstelle, die auf zentraler Ebene für die Förderung von Vielfalt zuständig ist, auf die Unterstützung zahlreicher zentraler Einheiten und dezentraler Fachbereiche angewiesen. Die produktive Zusammenarbeit im Projekt mit Zuständigen aus Fakultäten, zentralen Einrichtungen und der Zentralen Hochschulverwaltung werden wir fortsetzen und hoffen, diese weiter zu intensivieren.“

Nathalie Wolf, Projektkoordinatorin

„Wir setzen uns im Rahmen unserer Arbeit und mit Blick auf die Exzellenzstrategie weiter für Diversity ein. Bei der weiteren Umsetzung der Diversity-Strategie blicken wir mit Hoffnung in die Zukunft, auch wenn die Ressourcenfrage noch offenbleibt.“

Dr. Ralitsa Petrova-Stoyanov, Leitung Rektoratsstabsstelle

Ansprechpersonen:

Dr. Ralitsa Petrova-Stoyanov
(Leitung Rektoratsstabsstelle Inclusion, Gender and Diversity Management)
genderanddiversity@rwth-aachen.de

Nathalie Wolf
(Projektkoordinatorin; Rektoratsstabsstelle Inclusion, Gender and Diversity Management)
nathalie.wolf@igad.rwth-aachen.de

<https://www.igad.rwth-aachen.de/cms/igad/Programme-Projekte/~bcagtu/Projekt-ReaDy-RWTH-der-Initiative-Vielf/>

BERLINER HOCHSCHULE FÜR TECHNIK

Zukunftsforum Vielfalt

Im Sinne des Netzwerkgedankens wurden mit Partner:innen sowohl innerhalb als auch außerhalb der Hochschule nachhaltige Verbindungen geknüpft. Das Thema Vielfalt soll dadurch auf viele Schultern gelegt werden, um sowohl die Kontinuität zu sichern als auch eine breitere Aufstellung zu erreichen. Die Gründung des ‚Netzwerks Diversität an Berliner Hochschulen‘ zählte zu den ersten Erfolgen. Videos zur Vielfalt an der Hochschule und eine Plakataktion über ‚diverse Vorbilder in der IT‘ wurden gemeinsam mit weiteren Akteur:innen in der Hochschule umgesetzt.

Welches Ergebnis ist für Sie besonders wichtig?

„Vielfalt an der Hochschule beeinflusst Gebiete, die mir als Lehrender überhaupt nicht in den Sinn kamen, zum Beispiel die Vorlesungsfolien. Diese sollten barrierefrei und nicht diskriminierend sein. Dinge, die für mich selbsterklärend sind, sind es für viele Lernende nicht. Darauf aufmerksam gemacht worden zu sein, ist für mich ein großer Gewinn, im Sinne eines ‚thinking out of the box‘. Selbstverständliches ist nicht immer selbstverständlich und manchmal braucht es einen Weckruf, um Themen überhaupt zu sehen.“

Prof. Dr. Diana Graubaum, Professorin für Lebensmitteltechnologie

„Das Projekt war aus meiner Sicht sehr wichtig, da es die Sichtbarkeit und Sensibilität für den Umgang mit Vielfalt an der Hochschule erhöht hat und somit auch in unserem Projekt ‚Interaktive Lehre in virtuellen MINT-Laboren - MINT-VR-Labs‘ zu mehr Selbstreflexion geführt hat.“

Dr. Evelyne Becker, Projektkoordination, Interaktive Lehre in virtuellen MINT-Laboren | MINT-VR-Labs

Was sind Ihre lessons learned?

Was hat Sie bei der Umsetzung des Projekts am meisten überrascht?

„Hochschulweite Projekte wie das ‚Zukunftsforum Vielfalt‘ der BHT ermöglichen neue Formate, Inputs und Gestaltungsräume, um die Wichtigkeit von Vielfalt und Inklusion an unserer Hochschule maßgeblich zu fördern. Zukünftig werden wir noch stärker darauf achten, nicht zu ambitioniert zu viele Ideen und Veranstaltungen gleichzeitig zu konzipieren und umzusetzen, um lang anhaltende, erschöpfende Arbeitsphasen zu vermeiden. Dies gilt umso mehr, als man immer wieder mehr als erwartet

mit kaum beeinflussbaren Problemen zu kämpfen hat: von krankheitsbedingten hohen Ausfallraten im Winter über einen unerwarteten Cyberangriff, der die Hochschule längere Zeit komplett lahmlegte, bis hin zu Problemen, Gebärdendolmetscher*innen zu finden. Zeitgleich bieten viele Ideen und Veranstaltungen aber auch eine gute Gelegenheit, ins Gespräch zu kommen. Eine positive Erfahrung war die Offenheit von Mitgliedern der Hochschule, wenn man in Einzelgesprächen oder kleinen Runden ins Gespräch kam. Auch aus Ecken, wo wir das Interesse zuerst weniger erwartet hätten.“

Heiner Schulze, Co-Projektleitung

Wie geht es mit dem Thema Vielfalt weiter?

„Wir planen einen Folgeworkshop zum Thema Diversity-Monitoring. Der Zuspruch nach dem Workshop im Rahmen des HRK-Projektes war und ist hoch; ein Folgetermin könnte im Wintersemester 2024/25 stattfinden. Außerdem wollen wir an die begonnene Vernetzung anknüpfen und kontinuierlich stärker intern als auch mit externen Stellen zusammenarbeiten. Ebenso werden wir unsere Bemühungen verstärken, Diversität und Inklusion als Querschnittsthemen über das Leitbild hinaus zu etablieren.“

Mechthild Scott, Co-Projektleitung

Ansprechpersonen

Heiner Schulze
(Co-Projektleitung; Zentrum für Gender und Technik)
heiner.schulze@bht-berlin.de

Mechthild Scott
(Co-Projektleitung; Zentrum für Gender und Technik)
mechthild.scott@bht-berlin.de

<https://www.bht-berlin.de/4742>

UNIVERSITÄT DER KÜNSTE BERLIN

Kritische Diversität in den Künsten

Ein Symposium mit Lehrenden, Studierenden, internationalen Teilnehmer:innen sowie bestehenden diskriminierungskritischen Initiativen standen im Mittelpunkt des Projekts. Es wurde flankiert durch zahlreiche Seminare, in denen die Besonderheiten von Kunsthochschulen aus der Perspektive der Vielfalt beleuchtet wurden, insbesondere mit Blick auf Zugangsvoraussetzungen und Unterrichtssituationen. Auch der Umgang mit *students and scholars at risk* – also vor allem Geflüchteten – gehörte zu den tragenden Aspekten.

Welches Ergebnis ist für Sie besonders wichtig?

„Je mehr wir uns um Barrierearmut bemühen, desto deutlicher wird, was alles fehlt und an wen nicht gedacht wurde. Für die Veranstaltung wurde vieles zum ersten Mal zusammengeführt oder überhaupt durchgeführt. Routinen gab es nicht; alles musste mühsam beschafft werden, auch die Finanzierung.“

„Es war eine lohnende Herausforderung, auf vielen Ebenen – mit Studierenden, Professor*innen, Dozent*innen, Tutor*innen – interdisziplinär zu arbeiten. Ich fand es aufschlussreich, Kolleg*innen in anderen Fachbereichen durch ihr Engagement für die Verbesserung der Hochschule kennenzulernen.“

Was sind Ihre lessons learned?

Was hat Sie bei der Umsetzung des Projekts am meisten überrascht?

„Eine Veranstaltung dieser Größenordnung und Komplexität hätte ein Produktionsbüro benötigt. Das Projekt-Team war am Ende völlig erschöpft. Dem Anspruch an Barrierearmut und hochschulweiter Beteiligung gerecht zu werden ist so eigentlich unmöglich. Daher kam es selbst bei diesem geförderten Projekt zu Selbstausbeutung und unsichtbarer Arbeit, die in Antidiskrimi-

nierungskontexten leider an der Tagesordnung sind. Ich werde unter diesen Bedingungen, also ohne aktive Unterstützung durch die Hochschulleitung und Hochschulverwaltung, kein Diversitätsprojekt mehr realisieren.“

„Selbst ein Projekt, das Hierarchien, unsichtbare Arbeit, Tokenismus und Diskriminierung bekämpfen will, kann und wird diese Probleme reproduzieren. Was wir lernen, ist, ob die Strukturen, die wir zum Schutz und zur Förderung der Vielfalt geschaffen haben, uns dabei helfen werden, unsere eigenen Lehren zu ziehen.“

Wie geht es mit dem Thema Vielfalt weiter?

„Derzeit ist die Lage nicht zuletzt aufgrund der politischen Situation – restriktivere Migrationspolitik, Rechtsextremismus, Nahost-Konflikt – sehr schwierig. Die Förderung für eigenständige studentische Initiativen, die Antidiskriminierung in den letzten Jahren sehr befördert haben, wird abgebaut. Beauftragte für Diversität sind zeitlich und psychisch völlig überlastet; die Hochschulen polarisieren sich intern.“

Bei allen Zitaten handelt es sich um Stimmen aus dem Projekt-Team.

Ansprechperson

Prof. Dr. Kathrin Peters
(Projektleitung; Geschäftsführende Direktorin
des Instituts für Geschichte und Theorie der
Gestaltung)
k.peters@udk-berlin.de

[https://criticaldiversity.udk-berlin.de/
unlearning/](https://criticaldiversity.udk-berlin.de/unlearning/)

UNIVERSITÄT BIELEFELD

Vielfalt von Anfang an: Diversitätssensibles Onboarding

Mit dem Ankommen an der Universität beschäftigte sich das Projekt: Studierende sollten im ersten Semester während des sogenannten Onboardings informiert werden, welche Angebote zur Vielfalt es an der Universität gibt – und gleichzeitig die offene Atmosphäre kennenlernen, die auf dem Campus herrscht. Zur Vermittlung der Inhalte wurden die Fachschaften ins Boot geholt, die traditionell die Kennenlern-Veranstaltungen für neue Studierende organisieren. Auch neue Mitarbeitende und Lehrende standen im Fokus des Projekts; sie sollten während ihres Starts an der Universität ebenfalls informiert und sensibilisiert werden.

Welches Ergebnis ist für Sie besonders wichtig?

„Workshops und Coachings für studentische Multiplikator*innen wie Fachschaften und Tutor*innen oder weitere studentische Initiativen haben großes positives Feedback ausgelöst und trotz schwieriger Organisationsbedingungen einen Großteil des Projekterfolgs ausgemacht. Hier hat sich gezeigt, dass sich die Entwicklung bedarfsgenauer Instrumente und die Ausdifferenzierung verschiedener inhaltlicher Schwerpunkte lohnen.“

Was sind Ihre lessons learned?

Was hat Sie bei der Umsetzung des Projekts am meisten überrascht?

„Wir nehmen mit, dass es letztlich mehr Zielgruppen und Bedarfe gab als die, mit denen wir ursprünglich kalkuliert haben, was für uns eine sehr erfreuliche Erkenntnis ist.“

„Für uns war es eine große Herausforderung, unsere Planungen innerhalb der sehr kurzen Projektlaufzeit zu realisieren, hier gab es wenig Spielraum und es war eine sehr akurate und vorausschauende Zeit- und Kostenkalkulation notwendig. So fielen auch kleine Versäumnisse und Hürden in ursprünglichen Überlegungen sehr ins Gewicht und es musste schnell und kreativ reagiert werden.“

Wie geht es mit dem Thema Vielfalt weiter?

„Diversität wird an der Universität Bielefeld bereits als übergeordneter Themenkomplex von vielfältigen Akteur*innen aufgegriffen und in kooperativen, transparenten Prozessen behandelt. Maßnahmen, Projekte und Aufgaben werden in unterschiedlichen Kooperationen in Themenfeldern wie Antirassismus, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, Kultursensibilität oder Abbau von Barrieren realisiert.“

„Alle Maßnahmen können in die Routinen und regelmäßigen Aufgaben des Arbeitsbereichs Diversität übernommen werden. Dies bedeutet einen Ausbau der bisherigen Aktivitäten im Beratungs-, Sensibilisierungs- und Weiterbildungskontext bzw. eine Ausweitung auf die spezifische Ankommensphase. Dabei sollen die bereits in der Projektlaufzeit bestehenden und neu entstandenen Kooperationen mit weiteren Akteur*innen auf dem Campus weiter ausgebaut und gefestigt werden.“

Bei allen Zitaten handelt es sich um Stimmen aus dem Projekt-Team.

Ansprechpersonen

Pia Ortwein
(Projektleitung; Dezernat Personal
und Organisation)
pia.ortwein@uni-bielefeld.de

Diversity Management
diversitaet@uni-bielefeld.de

RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

KLUB RUB – Ko-Labor Unconscious Bias

Eine Vorlesungsreihe, die sich an Universitätsangehörige ebenso richtet wie an die breite Öffentlichkeit, thematisierte die Vorurteile, die alle Menschen in gewissen Situationen an den Tag legen – selbst dann, wenn sie sich für sensibilisiert halten. Welche Auswirkungen unbewusste Vor- und Fehlurteile auf die Forschung, das Studium und akademische Karrieren haben, wurde dabei untersucht. Zum Projekt gehörten auch Trainings, Fortbildungen und ein digitales Lernformat.

Welches Ergebnis ist für Sie besonders wichtig?

„Im Mittelpunkt steht für uns kein abgeschlossenes Ergebnis, sondern der andauernde, offene Diskurs innerhalb der Uni, zu dem die Teilprojekte wertvolle Impulse geliefert haben. Ein kritischer und konstruktiver Umgang mit Bias ist ein langfristiges Vorhaben und wir freuen uns, diesen Prozess weiterzuentwickeln.“

Andrea Kaus, Dezernentin für Organisations- und Personalentwicklung

„Ein persönliches Highlight waren für mich die wissenschaftlichen Beiträge aus ganz unterschiedlichen Fachrichtungen im Rahmen der Reihe ‚Perspektiven auf Unconscious Bias‘. Wenn Diskurse sich verbreiten, geht ihre Popularität oft auf Kosten von Komplexität und Genauigkeit – umso wichtiger ist es, sich auch mit der wissenschaftlichen Herleitung und Verwendung von Begriffen zu befassen.“

Katharina Zilles, Projektleitung

Was sind Ihre lessons learned?

Was hat Sie bei der Umsetzung des Projekts am meisten überrascht?

„Herausgefordert wurden wir nicht nur von der Komplexität des Themas Unconscious Bias, sondern auch davon, diese Komplexität unterschiedlich stark zu reduzieren. Positiv überrascht hat uns die zunehmende Resonanz auf Lern- und Austauschangebote: Während die Akzeptanz für diversitätsbezogene Angebote in der Vergangenheit oft bescheiden war, beteiligen sich inzwischen Angehörige aller Statusgruppen mit ihren vielfältigen Perspektiven.“

Katharina Zilles, Projektleitung

Wie geht es mit dem Thema Vielfalt weiter?

„Diversität als Reichtum wahrzunehmen und zu fördern und gleichzeitig Diskriminierung und Vorurteilen entgegenzuwirken ist ein unab-schließbarer Prozess. Mir ist es für die Zukunft besonders wichtig, dass wir dabei die Personen-gruppen, die sich an der Universität aus unterschiedlichen Gründen marginalisiert fühlen, unterstützen und ermutigen, ihre Potentiale und Talente zu entfalten und selbstbewusst gängige ‚Normalitäten‘ zu irritieren. Nur so werden wir eine Universität, die Chancengerechtigkeit lebt, Vielperspektivität schätzt und Innovationen und Kreativität breiten Raum gibt.“

Prof. Dr. Isolde Karle, Prorektorin für Diversität, Inklusion und Talententwicklung

Ansprechpersonen

Prof. Dr. Isolde Karle
(Prorektorin für Diversität, Inklusion
und Talententwicklung)
prorektorin-diversity@rub.de

Michalina Trompeta
(Antidiskriminierungsbeauftragte)
antidiskriminierung@rub.de

Katharina Zilles
(Projektleitung; Dezernat für Organisations-
und Personalentwicklung)
katharina.zilles@rub.de

[https://uni.ruhr-uni-bochum.de/de/
unconscious-bias](https://uni.ruhr-uni-bochum.de/de/unconscious-bias)

RHEINISCHE FRIEDRICH-WILHELMS-UNIVERSITÄT BONN

Vielfalt fördern – Vielfalt vernetzen

Sichtbar gemacht werden sollten die Vielfalt und die Angebote rund um das Thema Diversität, um Impulse für die weitere Arbeit zu gewinnen. In einer Medienkampagne wurden mittels Videoclips und Podcast-Folgen Akteur:innen vorgestellt, die sich für Chancengleichheit und Vielfalt engagieren und aus den verschiedensten Bereichen der Universität stammen. In begleitenden Werkstattgesprächen wurden die verschiedenen Diversitätsdimensionen vertieft und Engagierte aus allen Statusgruppen miteinander in Kontakt gebracht. Eine Ringvorlesung wiederum beleuchtete die Vielfalt aus akademischer Perspektive.

Welches Ergebnis ist für Sie besonders wichtig?

„Durch die verschiedenen Projektaktivitäten mit vielen Teilnehmenden sind das Prorektorat und die Stabsstelle mit ihrem Engagement für Vielfalt an der Universität nochmal bekannter geworden. Das stärkt unsere Arbeit, den Ausbau neuer Kontakte und die Kooperation mit unseren Partner*innen.“

Daina Hues, Projektmanagerin

Was sind Ihre lessons learned?

Was hat Sie bei der Umsetzung des Projekts am meisten überrascht?

„Wir waren sehr erfreut über die rege Beteiligung an unseren Werkstattgesprächen und die sehr positive Resonanz darauf. Das hat den großen Wunsch danach gezeigt, gemeinsam über Statusgruppen hinweg zu diskutieren und Bedarfe und Perspektiven auszutauschen. Diese neuen Gesprächskonstellationen haben zu sehr wertvollen Ideen in Bezug auf Diversität geführt.“

Prof. Dr. Irmgard Förster, Prorektorin für Chancengerechtigkeit und Diversität

Wie geht es mit dem Thema Vielfalt weiter?

„Wir werden die Projektergebnisse auswerten und daraus im Austausch mit unseren Kooperationspartner*innen Maßnahmen entwickeln, um

das Thema Vielfalt institutionell, strategisch und in der Projektarbeit weiter zu verankern. Die Ergebnisse sind für uns sehr wichtig, weil sie viele verschiedene Perspektiven beinhalten.“

Anna Hollstegge, Projektleitung

Ansprechpersonen

Anna Hollstegge
(Projektleitung; Leitung Stabsstelle
Chancengerechtigkeit und Diversität)
hollstegge@uni-bonn.de

Daina Hues
(Projektmanagerin, Stabsstelle
Chancengerechtigkeit und Diversität)
daina.hues@uni-bonn.de

<https://www.chancengerechtigkeit.uni-bonn.de/de/aktuelles/hrk-foerderung/foerderinitiative>

UNIVERSITÄT BREMEN

Wege zu einer diskriminierungssensiblen Hochschulkultur

Eine neue Antidiskriminierungssatzung wurde zum Gesprächsanlass gemacht – das war das zentrale Anliegen des Projekts, das dafür bewusst auf vielfältige Aktionen und unerwartete Ideen setzte, insbesondere im Rahmen des ersten ‚Uni-Aktionstages gegen Diskriminierung – Aware Together‘. Über den Tag hinweg luden unterschiedlichste Formate zur Auseinandersetzung mit Diversität und Diskriminierung(sschutz) an der Universität ein. ‚Aware Together‘ bot diverse Workshops, einen Elevator-Quiz, eine Soundinstallation zu Diskriminierungserfahrungen, Informationsstände von studentischen Initiativen und Beratungsstellen, eine Kunstausstellung, eine Theaterperformance und einen Diversity Slam.

Welches Ergebnis ist für Sie besonders wichtig?

„Rechte demokratie- und diversitätsfeindliche Haltungen und Handlungen nehmen gesamtgesellschaftlich spürbar zu. Umso wichtiger ist eine kritische wissenschaftspolitische Diversitätsarbeit – auch und besonders an Hochschulen. Sie stellt sich einem Verständnis von ‚Wissenschaftsfreiheit‘ entgegen, das de facto die Mächtigen anstelle der Marginalisierten schützt und unverblümt die Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen angreift.“

Anneliese Niehoff, Leitung Referat Chancengleichheit/Antidiskriminierung

Was sind Ihre lessons learned?

Was hat Sie bei der Umsetzung des Projekts am meisten überrascht?

Getragen hat uns die Bereitschaft vieler Universitätsmitglieder, die Themenbereiche Diversität und Antidiskriminierung stärken zu wollen und sich aktiv zu beteiligen. Ein weiteres Learning ist: Der Weg ist das Ziel! Gerade die Kontaktaufnahme mit studentischen Initiativen und viele (Rand) Gespräche mit Kolleg*innen bereiten den Boden für eine nachhaltige, auf Solidarität und gemeinsamem Wissen basierende Netzwerkarbeit.“

Nele Kuhn, Projektleitung

Wie geht es mit dem Thema Vielfalt weiter?

„An der Universität Bremen werden wir auch in Zukunft das in unserem Leitbild verankerte Ziel ‚Chancengleichheit umsetzen und Diskriminierung entgegnetreten‘ verfolgen und weiterhin an verlässlichen Strukturen und Prozessen arbeiten, die Diversität fördern. Wir gestalten gemeinsam eine inklusive Universität, an der wir einander respektvoll begegnen.“

Dr. Mandy Boehnke, Konrektorin für Internationalität, wissenschaftliche Qualifizierung und Diversität

Ansprechperson

Nele Kuhn

(Projektleitung; Arbeitsstelle Diversität im Referat Chancengleichheit/Antidiskriminierung)
nele.kuhn@vw.uni-bremen.de

<https://www.uni-bremen.de/chancengleichheit/ueber-uns/highlights-und-historie/aware-together-uni-aktionstag-gegen-diskriminierung-1>

UNIVERSITÄT DUISBURG-ESSEN

Vielfalt@UDE

Ein neues Herzstück fügten die Akteur:innen den Angeboten in Sachen Vielfalt hinzu: Ein Diversity Support Center wurde als zentrale Ansprechstelle etabliert für alle, die Unterstützung suchen. Das Zentrum sorgt für eine weitere Professionalisierung des Themas Diversität. Es überführt Vielfalts-themen aus Projektstrukturen in die Verstetigung und trägt so zur Bildung eines institutionellen Gedächtnisses und zur evidenzbasierten Weiterentwicklung der Unterstützungsmöglichkeiten bei. Dabei verfolgt das Zentrum einen intersektionalen Ansatz. Zugleich vernetzt das neue Zentrum die dezentralen Beratungsangebote und bildet eine Plattform, auf der Schulungen und Seminare ge-plant werden können.

Welches Ergebnis ist für Sie besonders wichtig?

„Mit dem neugegründeten Diversity Support Center als Stabsstelle des Prorektorates für Uni-versitätskultur, Diversität und Internationales ist der Grundstein für eine dauerhafte inter-sektionale Verzahnung und eine gemeinsame Kommunikation der Bereiche Gleichstellung, Diversität, Inklusion, Antidiskriminierung und Familie* gelegt.“

Dr. Regina Hauses, Projektleitung

„Die UDE trägt eine wertschätzende und dis-kriminierungsreflexive Universitätskultur in die Breite – nicht nur durch Strukturen, also durch die Etablierung einer Antidiskriminierungsbeauftragten und einer entsprechenden Richtlinie, sondern insbesondere durch eine Veränderung der Universitätskultur: durch das Ausrollen von Trainings zu Unconscious-Bias und durch einen verstärkten Dialog und den Ausbau von Aktivi-täten für Demokratie und gegen Antisemitismus und Muslim*innenfeindlichkeit.“

Prof. Karen Shire (Ph. D.), Prorektorin für Uni-versitätskultur, Diversität und Internationales

Was sind Ihre lessons learned?

Was hat Sie bei der Umsetzung des Projekts am meisten überrascht?

„Vielfalt@UDE hat gezeigt, dass die bestehende Datenlage zu schwach ist. Wir haben die Lücken identifiziert und neue Instrumente konzipiert. Auf dieser Grundlage können wir das bereits etablierte Diversity Monitoring für Studierende – zusammen mit unseren Nachbaruniversitäten in der Universitätsallianz Ruhr – jetzt im Hin-blick auf die veränderten Karrierewege der Promovend*innen und Early Career Researchers erweitern.“

*Karl-Heinz Stammen, Projektmitarbeiter;
Zentrum für Hochschulqualitätsentwicklung*

Wie geht es mit dem Thema Vielfalt weiter?

„Im Fokus steht die Weiterentwicklung einer diversitätssensiblen und diskriminierungsre-flexiven Universitätskultur, die auf Dialog und regelmäßiges Training setzt. Wir vertiefen unser noch lückenhaftes Wissen und leisten mit dem erweiterten Monitoring einen direkten Beitrag zu den forschungsbezogenen Gleichstellungs- und Diversitätsstandards. In die Breite tragen wir das Thema durch eine starke Vernetzung in der Hochschullandschaft, durch eine substanzielle Einbindung in die Exzellenzstrategie sowie durch die Verankerung im Forschungsgegenstand über die verschiedenen Fachkulturen hinweg.“

Prof. Karen Shire (Ph. D.), Prorektorin für Uni-versitätskultur, Diversität und Internationales

Ansprechpersonen

Dr. Nicole Auferkorte-Michaelis
(Geschäftsführerin Zentrum für Hochschulqualitätsentwicklung)
nicole.auferkorte-michaelis@uni-due.de

Dr. Regina Hauses
(Projektleitung; Diversity Support Center)
regina.hauses@uni-due.de

Prof. Karen Shire (Ph.D.)
(Prorektorin für Universitätskultur, Diversität und Internationales)
shire.prorektorin@uni-due.de

<https://www.uni-due.de/diversity/>

HOCHSCHULE ESSLINGEN

Hinschauen: Nachhaltige Antidiskriminierungsstrategien

Ein niederschwelliges Angebot für Menschen mit Diskriminierungserfahrung stand als Zielvorstellung über dem Projekt. Dafür wurde ein Vertrauensrat als neues Gremium geschaffen, in dem unterschiedliche Stakeholder aus der Hochschule vertreten sind. Mit Hilfe des Vertrauensrates soll Beschwerden von Studierenden, Mitarbeitenden, Lehrenden, aber auch von Bewerber:innen nachgegangen werden. Das Gremium soll künftig zum Motor für weitere Initiativen aus dem Bereich der Vielfalt werden. Mit der Gründung einer Gruppe für diskriminierungserfahrene Studierende legte die Hochschule zudem den Grundstein für eine Selbsthilfe- bzw. Selbstermächtigungsorganisation.

Welches Ergebnis des Projekts ist für Sie besonders wichtig?

„Mich freut es sehr, dass sich unsere Hochschule im Zuge der Erstellung einer Satzung zur Antidiskriminierung in den Gremien intensiv mit der Thematik beschäftigt hat. Demzufolge hat eine breite Sensibilisierung für die Materie stattgefunden. Die Einrichtung eines Vertrauensrates ist ferner eine erfreuliche Errungenschaft.“

Prof. Christof Wolfmaier, Rektor

„Wir sind ziemlich stolz darauf, dass wir es im Rahmen des Projektes geschafft haben, an unserer Hochschule ein Beschwerdeverfahren inklusive einer Satzung zum Schutz vor Diskriminierung einzuführen.“

Prof. Dr. Monika Götsch, Projektleitung

„Die Sensibilisierung für Diskriminierungen und der Diskriminierungsschutz sämtlicher Hochschulangehöriger ist für mich von entscheidender Bedeutung. Weil dies teilweise gut gelungen ist, hat die Hochschule durch das Projekt einen großen Schritt hin zu deutlich mehr Diskriminierungsschutz getan.“

Imran Kabacaoglu, studentische Mitarbeiterin

Was sind Ihre lessons learned?

Was hat Sie bei der Umsetzung des Projekts am meisten überrascht?

„Wir hatten das große Glück, auf sehr viel Zuspruch und Offenheit sowohl im Rektorat als auch im Senat zu stoßen, als es darum ging, ein transparentes Beschwerdeverfahren an der Hochschule zu entwickeln und zu installieren. Aber auch innerhalb des neu zusammengesetzten Vertrauensrates gab es viel Unterstützung durch engagierte Mitarbeit. Immer wieder sind wir darüber hinaus auf interessierte Studierende getroffen, die sich einbringen wollten.“

Prof. Dr. Monika Götsch, Projektleitung

Wie geht es mit dem Thema Vielfalt weiter?

„Besonders erfreulich ist die Tatsache, dass im Sinne der Nachhaltigkeit eine neue Stelle für die Antidiskriminierungsarbeit im Umfang von 25% geschaffen werden konnte, die ab dem Projektende bis 2025 bewilligt worden ist. So können beispielsweise weiterhin neue Hochschulmitglieder informiert und sensibilisiert werden. Es ermöglicht uns zudem, das Beschwerdeverfahren zu evaluieren und bei Bedarf entsprechende Anpassungen vorzunehmen sowie den internen Informationsfluss zu gewährleisten. Ferner hat sich die im Rahmen des Projekts entstandene Gruppe für diskriminierungsgefährdete und -erfahrene Studierende verselbstständigt und wird sich über den Projektzeitraum hinaus weiterhin selbst verwalten.“

Andrea Zug, Projektkoordinatorin

Ansprechpersonen

Prof. Dr. Monika Götsch
(Projektleitung; Professorin im Fachbereich Soziale Arbeit, Bildung und Pflege)
monika.goetsch@hs-esslingen.de

Andrea Zug
(Projektkoordinatorin)
andrea.zug@hs-esslingen.de

WAS BRAUCHT ES ZUR UMSETZUNG VON VIELFALT AN DEUTSCHEN HOCHSCHULEN?

Eindrücke von der Abschlusskonferenz

...eine vertrauensvolle Atmosphäre und ein Bewusstsein, dass es den Beitrag aller braucht, damit das Zusammenleben gelingt: Irritationen zulassen und darüber reden sowie ein Bewusstsein, dass es keine pauschalen Lösungen für alle gibt. Vielfalt ist vielfältig und daher auch anstrengend ==> gemeinsam dafür sorgen, dass Barrieren und Exklusion erkannt und abgebaut werden.

... ehrliches Interesse und Engagement an der Beseitigung von Barrieren und Behinderung (wie Untertitelung), Machtmissbrauch, Ost-West-Diskriminierung

EINE HOCHSCHULENLEITUNG, DIE DAHINTER STEHT

Gut ausgestattete Förderprogramme die es ermöglichen, Diversity-Projekte aufzusetzen.

Genug Ressourcen, um keine Konkurrenz zwischen den verschiedenen Diversitätsdimensionen zu erzeugen!

Diversity-Arbeit und Ziele mit genereller Hochschulstrategie verbindet

MUT UND DURCHHALTEVERMÖGEN, WÜRDIGUNG DES ENGAGEMENTS

Wichtig wäre, dass es nicht immer nur für die gleichen (von Diskriminierung betroffenen) Personen anstrengend ist. Die Verantwortung für Diversitätsförderung und Diskriminierungsschutz liegt nicht in erster Linie bei den Betroffenen, sondern bei der Dominanzgesellschaft

Nicht zusätzlich, sondern Prozesse/Inhalte anders gestalten

Ein grundsätzliches Umdenken in den Leitungen deutscher Hochschulen. Diversity wird von vielen als „Modethema“ gesehen und nicht als strategisches Thema, das das Profil schärfen kann und in Zeiten zurückgehender Studierendenzahlen den Unterschied machen kann.

Beteiligungsstrukturen, die auch marginalisierten Gruppen, die keine Beauftragten haben, Mitgestaltung ermöglichen

DIVERSITÄT ODER DIVERSITY; KLARER UMGANG MIT DER BEGRIFFLICHKEIT

Eine (Wissenschafts-) Politik, die nicht rechter Narrativen folgt, sondern die sich klar gegen Diskriminierung und für Gleichstellung und Vielfalt positioniert (und diese nachhaltig fördert)

- Forschung auf dem Gebiet, transparente Berufungs-, Förder-, Betreuungsverfahren, klare statistische Übersichten, damit die Hochschulen auch untereinander vergleichbar sind

TOLERANZ UND DEESKALATIONSVERMÖGEN

KLARE ABGRENZUNG NACH RECHTS; AUF WORTE MÜSSEN TATEN FOLGEN!

- Zuhören
- unbequem
- anders

Ohne Einbindung in die Hochschulstrategie versanden erfolgte Initiativen!

EINE WIRKLICH OFFENE FEHLER-KULTUR

miteinander und mit den Themen

Dort wo Ressourcen fehlen, braucht es Leidenschaft und Durchhaltevermögen!

GEGENSEITIGE UNTERSTÜTZUNG DER ENGAGIERTEN

Nicht nur projektbezogene, sondern auch unbefristete personelle Ressourcen, um diskriminierungssensiblen Umgang und eine Förderung von Diversität auch nachhaltig an Hochschulen verankern und umsetzen zu können.

WERTSCHÄTZUNG FÜR DIE (ANTREIBENDEN) PERSONEN

Einen professionellen Umgang miteinander und mit den Themen

vielleicht :-) Vielsprachigkeit, Sensibilitäten für die regionalen und ortsansässigen Kulturen, geschichtlichen Bezug zu Hochschulen
Mentorinnen für Doktorandinnen, Familienfreundlichkeit statt Nepotismus, Sensibilisierung gegen Machtmissbrauch.

Bewusstsein der Führung (und Professor*innen), dass sie selbst sensibilisiert werden müssen und Diversitysensibilisierung eine Führungskompetenz ist, die erworben werden muss

EINE KULTUR DER AMBIVALENTEN ERINNERUNG

KLARE BENENNUNG, KLARE ABGRENZUNG DER THEMATIK

Das Commitment der Hochschulleitung

Machtmissbrauch thematisieren

Personal (z.B. mindestens 50% Stelle) die nur dafür eingerichtet wird.

Abbau der hierarchischen Barrieren im Kopf, Professor:innen sind keine Götter (mehr)

(Finanzielle) Ressourcen, Ausdauer, Durchsetzungsvermögen und Menschen mit Macht, die das Thema voran bringen!

Einbezug aller Thematiken: Machtmissbrauch, Altersdiskriminierung, Ost-West-Diskriminierung, Klassismus, Nepotismus

**können, auch bei
einen Meinungen,
s geht es nicht!**

EUROPA-UNIVERSITÄT FLENSBURG

Mit Wissen (mehr) Vielfalt schaffen

Das Projekt zielte bewusst auf Professor:innen: In einem neu entwickelten Führungskräfte-Training, das speziell auf die Bedürfnisse der Universität zugeschnitten wurde, bekamen sie wichtige Instrumente und Methoden für ihre Arbeit am eigenen Lehrstuhl an die Hand. Vielfalts-Themen wurden bei der Konzeption nicht etwa als Exkurs in das Training aufgenommen, sondern an zentraler Stelle platziert. Sie tauchen als wichtige Fallbeispiele auf; das sorgt für Anwendungswissen und zugleich für eine bessere Sensibilisierung.

Welches Ergebnis ist für Sie besonders wichtig?

„Wichtig ist, dass wir das Projekt nutzen konnten, um mehr Informationen über die tatsächliche Vielfalt, Erkenntnisse über mögliche Diskriminierungsrisiken sowie ggf. tatsächliche Diskriminierungserfahrungen zu erhalten und darauf geeignete Maßnahmen aufzubauen. Wichtig ist ferner, ein digitales Tool zur Information, Unterstützung und Fortbildung zu konzipieren, welches wir für das Aufgabenfeld ‚diversitätsbewusste Personalführung‘ sukzessive ausbauen sowie fortentwickeln werden, zum Beispiel für die Implementation einer digitalen Schulung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz.“

Was sind Ihre lessons learned?

Was hat Sie bei der Umsetzung des Projekts am meisten überrascht?

„Inhaltlich waren beide Teilprojekte noch anspruchsvoller als gedacht und auch die technische Umsetzung gestaltete sich komplexer als zunächst angenommen, zum Beispiel hinsichtlich der Datenschutzfolgenabklärung im Vorfeld der Befragungen sowie dem iterativen Prozess zur Konzeption, Programmierung und Testung des digitalen Tools.“

„Tatsächlich hatten wir uns für die recht kurze Projektlaufzeit zu viel vorgenommen. So konnten insbesondere Überlegungen zum Transfer in die Stadtgesellschaft bzw. Region hinein in der kurzen Projektlaufzeit nicht realisiert werden.“

Wie geht es mit dem Thema Vielfalt weiter?

„Wir werden die beiden Teilprojekte im Anschluss an die Projektlaufzeit zunächst fertigstellen. Die Auswertung des Diversitätsmonitorings werden wir insbesondere im zuständigen Senatsausschuss erörtern und weitere Maßnahmen ableiten. Das digitale Informations- und Unterstützungsangebot für Professor*innen zur diversitätsbewussten Personalführung werden wir weiter ausgestalten und optimieren.“

Alle Zitate von Martina Spirgatis, Projektleitung

Ansprechperson

Martina Spirgatis
(Projektleitung; Gleichstellungsbeauftragte)
martina.spirgatis@uni-flensburg.de

[https://www.uni-flensburg.de/
chancengleichheit/mit-wissen-mehr-vielfalt-
schaffen](https://www.uni-flensburg.de/chancengleichheit/mit-wissen-mehr-vielfalt-schaffen)

GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT GÖTTINGEN

Universität divers – Diskriminierungsschutz im Fokus

Wichtige Erkenntnisse gewannen die Göttinger:innen im Rahmen ihres Projektes: In einer Vollbefragung erhoben sie Daten zu Diversität, Diskriminierungserfahrungen, sozialem Klima, Machtmissbrauch und Mental Health. Das Wissen über Diversität und die Sensibilität für Diskriminierungserfahrungen sollen künftig in alle Arbeitsprozesse einfließen, damit diese Themen in der Organisation zur ‚Normalität‘ werden. Eine neu erarbeitete Diskriminierungsschutz-Richtlinie ist dafür ein zentraler Baustein.

Welches Ergebnis ist für Sie besonders wichtig?

„Erhebungen zu Diversität und Diskriminierungserfahrungen liefern wesentliche Grundlagen, um Diskriminierungsschutz an Hochschulen zielgenau umsetzen zu können. Dafür sind präventive Maßnahmen ebenso notwendig wie Unterstützung bei Angriffen und Diffamierungen – auch und gerade, wenn diese unter einem exkludierenden Verständnis von ‚Wissenschaftsfreiheit‘ erfolgen. Herstellung von Chancengleichheit und Schutz vor Diskriminierung sind Kernelemente einer demokratischen Hochschulkultur – immer und nicht nur in den aktuell besonders herausfordernden Zeiten.“

Dr. Doris Hayn, Leitung Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität

Was sind Ihre lessons learned?

Was hat Sie bei der Umsetzung des Projekts am meisten überrascht?

„Aufschlussreich waren für mich sowohl der positive Zuspruch zur Befragung, der uns von vielen Seiten erreicht hat, als auch die Kritik bis hin zu Widerständen, die eingegangen sind. Die Rückmeldungen zeigen uns, wie sehr die Einschätzung davon, was in Bezug auf Chancengleichheit und Diskriminierungsschutz als relevant erachtet wird, auch von der eigenen Position in Hochschule und Gesellschaft abhängt. Realitäten von Menschen, die gesellschaftlich marginalisiert sind, müssen eine noch viel größere Rolle in der Organisationsentwicklung an Hochschulen spielen.“

Dr. Daniela Marx, Projektleitung; Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität

Wie geht es mit dem Thema Vielfalt weiter?

„Wir beobachten, dass auch im Hochschul- und Wissenschaftskontext gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit und antidemokratische Positionen erstarben. Um dem entgegenzuwirken, muss die Förderung von Vielfalt mehr denn je damit einhergehen, Diskriminierungsschutz auszubauen und demokratische Werte zu stärken.“
Prof. Dr. Inge Hanewinkel, Vizepräsidentin für Chancengleichheit, Diversität und Internationales

Ansprechpersonen

Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität
universitaet-divers@uni-goettingen.de

<https://www.uni-goettingen.de/universitaet-divers>

FERNUNIVERSITÄT IN HAGEN

Diversitätssensibles Peer-Mentoringprogramm

Entstanden ist ein ausgeklügeltes Programm, das Studierende mit ähnlichen Lebenssituationen zusammenbringt – Studierende teilen Erfahrungen und Lösungsansätze miteinander. In diesem Projekt wurden Studierende aus den unterschiedlichsten Fächern miteinander in Kontakt gebracht, die durch ihre Lebenssituation – sei es Elternschaft, Behinderung, vorherige berufliche Qualifikation oder Ähnliches – vor vergleichbaren Herausforderungen und Fragen stehen. Als Pilotprojekt für die Zielgruppe Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung ist das Mentoring gestartet, es soll nun aber auf weitere Zielgruppen ausgeweitet werden.

Welches Ergebnis ist für Sie besonders wichtig?

„Es ist für mich von besonderer Bedeutung, ein tiefergehendes Verständnis für die Anliegen und Schwierigkeiten unterschiedlicher Studierenden-Gruppen gewonnen zu haben. Zu verschiedenen Gelegenheiten sind wir mit der Hochschule hierzu ins Gespräch gekommen und konnten für die unterschiedlichen Belange sensibilisieren. Diese Erfahrungen tragen zu einem konstruktiven hochschulweiten Dialog zu Diversität bei.“

Dr. Meike Hilgemann, Projektleitung

Was sind Ihre lessons learned?

Was hat Sie bei der Umsetzung des Projekts am meisten überrascht?

„Besonders überrascht hat es mich, wie schwierig es war, die Studierenden zu erreichen und auf Veranstaltungen aufmerksam zu machen. Diese spezifische Situation in der Fernlehre sollte in Zukunft verstärkt berücksichtigt werden, um den Dialog mit der Studierendenschaft weiter zu vertiefen und ihre Teilnahme an relevanten Veranstaltungen zu fördern.“

Anna Haase, Projektmitarbeiterin

Wie geht es mit dem Thema Vielfalt weiter?

„Die kürzliche Unterzeichnung der Charta der Vielfalt zeigt das klare Engagement der Hochschule für Diversität in allen Bereichen. Diese Verpflichtung dient als Ausgangspunkt für weitere positive Veränderungen. Die geplante Erhebung zu Diversität und Diskriminierung an der Hochschule wird dazu beitragen, den Dialog zu verstärken und konkrete Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt zu entwickeln.“

Anna Haase, Projektmitarbeiterin

Ansprechpersonen

Dr. Anna Haase
(Projektmitarbeiterin; Referentin für Diversität)
anna.haase@fernuni-hagen.de

Dr. Meike Hilgemann
(Projektleitung; Referatsleitung
Chancengerechtigkeit)
meike.hilgemann@fernuni-hagen.de

<https://www.fernuni-hagen.de/chancengerechtigkeit/handlungsfelder/diversitaet/diversitaetssensibles-peermentoring.shtml>

MARTIN-LUTHER-UNIVERSITÄT HALLE-WITTENBERG

Vielfalt sichtbar machen – Diversität erleben – Diskriminierungsrisiken abbauen

Das Projekt förderte die strategische Verzahnung als ersten Schritt auf dem Weg zu einem universitären Vielfaltskonzept. Interne Workshops brachten zahlreiche Akteur:innen und Perspektiven zusammen. Im Ergebnis dieser Prozesse konnten explizit benannte Diversitätsdimensionen mit differenzierten und gemeinsamen Handlungsbedarfen als Querschnittsaufgaben im Hochschulentwicklungsplan verankert werden. Zudem wurden innovative Sensibilisierungsformate entwickelt: Der Erklärfilm ‚Vielfältiger, als du denkst!‘, das Brettspiel ‚Wer wird Professor*in?‘ und weitere Angebote veranschaulichten auf ansprechende Weise Diskriminierungsrisiken und Unterstützungsmöglichkeiten im Universitätskontext.

Welches Ergebnis ist für Sie besonders wichtig?

„Um dem Ideal einer diversitätssensiblen und chancengerechten Universität näher zu kommen, braucht es alle Angehörigen und Mitglieder. Daher müssen wir mit unseren Maßnahmen unterschiedliche Zielgruppen in ihrer Studien- und Arbeitsrealität erreichen, für unser Thema gewinnen und die verschiedenen Perspektiven berücksichtigen.“

Dr. Andrea Ritschel, Projektmitarbeiterin

Was sind Ihre lessons learned?

Was hat Sie bei der Umsetzung des Projekts am meisten überrascht?

„Der Förderzeitraum fiel in eine Zeit, welche die immense Wichtigkeit von dauerhaft verankerter und mit ausreichenden Ressourcen ausgestatteter Diversitäts- und Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen nicht besser verdeutlichen konnte. In den Nachrichten war mit erschreckender Regelmäßigkeit von Angriffen auf unsere Demokratie zu hören, die auch vor Hochschulen nicht Halt machen – tätliche Angriffe auf Studierende, Versuche organisierter Rechtsextremer, an Hochschulen Fuß zu fassen sowie die Verschiebung des Sagbaren in der Debatte um vermeintliche ‚Cancel Culture‘ in der Wissenschaft. Dies stimmt nachdenklich und betroffen, motiviert aber auch umso mehr, wirksame präventive Maßnahmen zu entwickeln und betroffenen Personen unterstützend zur Seite zu stehen.“

Sabine Wöller, Projektmitarbeiterin

Wie geht es mit dem Thema Vielfalt weiter?

„Im Zuge unseres Projektes konnten wir die strategische Verankerung von Vielfalt und Chancengleichheit weiter vorantreiben. Dies gelang durch einen partizipativen Ansatz, bei dem wir zahlreiche thematische Akteur*innen über alle Mitgliedergruppen hinweg zur gemeinsamen Arbeit an einen Tisch brachten. Dies war der gelungene Auftakt auf dem Weg zu einem gesamtuniversitären Vielfaltskonzept, das Diversitätsdimensionen intersektional verschränkt miteinander betrachtet.“

Dr. Andrea Ritschel, Projektmitarbeiterin

Ansprechpersonen

Dr. Andrea Ritschel
(Projektmitarbeiterin; Referentin für Vielfalt und Chancengleichheit, Stabsstelle Vielfalt und Chancengleichheit)
vielfalt@rektorat.uni-halle.de

Sabine Wöller
(Projektmitarbeiterin; Präventions- und Beratungsstelle Antidiskriminierung)
antidiskriminierung@uni-halle.de

<https://www.rektorin.uni-halle.de/stabsstellen/vielfalt-chancengleichheit/hrk-vielfalt/>

BUCERIUS LAW SCHOOL

Diversity matters!

Das Klischee, dass eine private Hochschule mit strengem Auswahlverfahren und hohen Studiengebühren nicht der beste Nährboden für Vielfalt sei, sollte widerlegt werden – und gleichzeitig entwickelte die Hochschule zusätzliche Instrumente, um die Vielfalt auf dem Campus weiter zu stärken. Dazu wurden vorhandene Aktivitäten gebündelt und zusammen mit dem Rückenwind aus einer hochschulweiten Befragung über Erfahrungen und zusätzliche Bedarfe in einem Workshop zusammengeführt.

Welches Ergebnis ist für Sie besonders wichtig?

„Diversität ist eines meiner Kernthemen und zugleich ein wichtiges Anliegen unserer Hochschule. Die Informationen, die wir durch das Projekt ‚Diversity matters!‘ gewonnen haben, legen wichtige Grundlagen für unser Ziel, ein nachhaltiges Diversitätskonzept zu entwickeln, mit dem wir Diversität auf allen Ebenen unserer Law School sichtbar implementieren wollen. Damit sind wir unserem Anspruch, für alle zugänglich zu sein, einen großen Schritt nähergekommen.“

Prof. Dr. Michael Grünberger, Präsident

Was sind Ihre lessons learned?

Was hat Sie bei der Umsetzung des Projekts am meisten überrascht?

„Ganz klar: Trust the process! Es gab einige positive wie negative Überraschungen, es gab Widerstände und Zweifel, aber am Ende haben die Erkenntnisse, die wir gewonnen haben, zu guten Ergebnissen oder besser: Ansatzpunkten geführt. Das Ende des Projekts markiert tatsächlich einen Startpunkt, nicht den Abschluss.“

Isabelle Pfister, Projektleitung

Wie geht es mit dem Thema Vielfalt weiter?

„Wir haben im Projektverlauf gesehen, dass wir schon jetzt auf vielen Ebenen an einer diversen Hochschule arbeiten. Weiterhin ist es dabei gut und richtig, dass die Verantwortung dafür nicht an einer einzelnen Stelle hängt, sondern verschiedene Abteilungen mit ihrer jeweiligen Expertise daran arbeiten. Wenn es uns gelingt, die auf viele Schultern verteilte Arbeit nun noch besser abzustimmen, sehe ich uns auf sehr gutem Weg, das Thema Vielfalt fest in Prozessen und Strukturen, aber auch in der Kultur unserer Hochschule zu verankern.“

Thies Hauck, Leiter Hochschulentwicklung

Ansprechperson

Isabelle Pfister
(Projektleitung; Diversity-Koordinatorin)
isabelle.pfister@law-school.de

<https://www.law-school.de/hochschulprofil/was-uns-bewegt/chancengleichheit/diversity-matters>

EVANGELISCHE HOCHSCHULE FÜR SOZIALE ARBEIT & DIAKONIE HAMBURG

Vielfalt und Soziale Arbeit – Diskurse, Zieldefinitionen und Maßnahmen

Diversität ist eine Kernkompetenz an einer Hochschule, an der Soziale Arbeit und Diakonie sowohl in Vollzeit als auch berufsintegrierend und berufsbegleitend gelehrt wird: Die Inhalte nehmen die Studierenden als Multiplikator:innen mit in ihre spätere berufliche Tätigkeit. Ein Aktionsplan zur Barrierefreiheit war wesentlicher Bestandteil des Projekts: Wie geht die Hochschule etwa mit der Neurodiversität ihrer Studierenden um? Ein weiteres Ziel war ein Schutzkonzept für die Hochschule, in dem etwa die Gewaltprävention thematisiert wird.

Welches Ergebnis ist für Sie besonders wichtig?

„Mir ist wichtig, dass Vielfalt bei allen Statusgruppen an der Hochschule angekommen ist.“

Prof. Siegfried Saerberg, Projektleitung

„Mir ist besonders wichtig, dass die gesamte Hochschulgemeinschaft durch die Schutzkonzept-Arbeit für mögliche Grenzverletzungen sensibilisiert wird. Und dass durch das Projekt zahlreiche Beteiligungsformen für die Studierenden eröffnet wurden.“

Prof. Dr. Jutta Wedemann, Professorin

„Durch das Vielfalt Projekt wurde Vieles an unserer Hochschule bewegt und angestoßen. Außerdem konnte die Sensibilität für diverse Themen erhöht werden. Ganz herzlichen Dank dafür.“

Prof. Dr. Ute Dübler, Professorin

„Das Vielfaltsprojekt hat an unserer Hochschule Vieles in Bewegung gesetzt. Auf diesem wichtigen Weg sind wir die ersten Schritte gemeinsam gegangen.“

Lea Krampe, Studierende

Was sind Ihre lessons learned?

Was hat Sie bei der Umsetzung des Projekts am meisten überrascht?

„Dass Vielfalt zwar für die meisten wichtig erscheint, aber nur für wenige wirklich Motivation zum Handeln darstellt. Ferner hat mich überrascht, dass – nach dem Anklang der Vorträge zu urteilen – Neurodivergenz zurzeit wohl das brennendste Thema im Spektrum Vielfalt zu sein scheint.“

Prof. Dr. Siegfried Saerberg, Projektleitung

„Für Vielfalt an der Hochschule braucht es Räume und Gelegenheit zur Begegnung und Vernetzung.“

Colin Casey, Studierender

Wie geht es mit dem Thema Vielfalt weiter?

„Es kommt nun darauf an, handfeste Konzepte und Pläne zu formulieren.“

Prof. Dr. Siegfried Saerberg, Projektleitung

„Die Entwicklung eines Schutzkonzeptes fördert die Sensibilisierung und macht die Hochschule zu einem Kompetenzzort im Umgang mit Grenzverletzung, Gewalt und Machtmissbrauch. Die Hochschule möchte das Thema Vielfalt durch regelmäßige Angebote in Form von Workshops und Vorträgen lebendig halten.“

Prof. Dr. Jutta Wedemann, Professorin

Ansprechpersonen

Prof. Dr. Siegfried Saerberg
(Projektleitung; Leitung des Zentrums für Disability Studies und Teilhabeforschung)
siegfried.saerberg@zedis-hamburg.de

Prof. Dr. Jutta Wedemann
(Professorin)
jwedemann@rauheshaus.de

<https://ev-hochschule-hh.de/hochschule/gleichstellung/>

HOCHSCHULE FÜR MUSIK UND THEATER HAMBURG

Ganzheitliches und intersektionales Diversity Management-Konzept

Im Rahmen des Projekts wurde sowohl mit wissenschaftlichen als auch mit künstlerischen Mitteln nach Möglichkeiten gesucht, auf Diversitätslücken auf dem Campus zu reagieren. In sechs *Diversity Study Weeks* setzten die Beteiligten in Diskussionen, Workshops und künstlerischen Darbietungen neue Akzente zu dem Thema. Kooperationen mit Schulen in der Region sollten dabei helfen, persönliche und künstlerische Begegnungen zwischen Studierenden und Schüler:innen zu ermöglichen und dadurch Barrieren abzubauen.

Welches Ergebnis ist für Sie besonders wichtig?

„Von besonderer Wichtigkeit war, dass die sechs Themenfelder Inklusion, Klassismus, Nähe & Distanz, Antidiskriminierung und Bildungsteilhabe, Kolonialität sowie Gleichstellung von Frauen, Inter-, Trans- und non-binären Personen im Kontext einer künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschule näher beleuchtet wurden. Ausgestaltet wurden diese Study Weeks von Lehrenden, Mitarbeitenden, Studierenden und externen Expert:innen. Gemeinsam ist es gelungen, eine Sensibilisierung zu schaffen - einerseits für die Themenfelder und andererseits ganz konkret dafür, dass auch gewohnte Strukturen Diversitätslücken begünstigen können.“

Was sind Ihre lessons learned?

Was hat Sie bei der Umsetzung des Projekts am meisten überrascht?

„Lessons learned sind, dass Themen wie Antidiskriminierung und Diversität für die Gruppe der Studierenden dauerhaft in die Curricula integriert werden müssen und für die Gruppe der Lehrenden regelmäßige Fortbildungen angeboten werden müssen, damit die Themen nachhaltige Wirkung entfalten können. Projekte sind wichtig, können aber nur einen Anstoß geben.“

Wie geht es mit dem Thema Vielfalt weiter?

„Die Ergebnisse der Diversity Study Weeks werden in das Diversity Management Konzept der HfMT münden, welches anschließend vom Hochschulsenat beschlossen werden soll. Das Konzept konnte mithilfe der Diversity Study Weeks in einem übergreifenden Beteiligungsverfahren und damit partizipativ aus der Mitte der Hochschule entstehen und kann dadurch nachhaltig sämtliche Lehrende, Mitarbeitende und Studierende erreichen. Das Konzept ist so aufgebaut, dass es regelmäßige Berichtszeiträume geben wird, so dass wir uns mit der Erreichung der Ziele und der Umsetzung der Maßnahmen, in Abständen befassen, es dabei auf Aktualität überprüfen werden und es als dynamisches Konzept stets weiter entwickeln wollen.“

Alle Zitate von Dr. Bilinç Ercan-Catanzaro

Ansprechperson

Dr. Bilinç Ercan-Catanzaro
(Projektleitung; Vizepräsidentin für Diversity, gesellschaftliche Verantwortung, Gremien und Rechtsangelegenheiten)
bilinc.ercan-catanzaro@hfmt.hamburg.de

<https://www.hfmt-hamburg.de/hochschule/ueber-uns/diversity-und-gleichstellung/>

PÄDAGOGISCHE HOCHSCHULE HEIDELBERG

Vielfalt leben – Diskriminierung abbauen (VieleDa)

An einem Aktionstag kamen alle Hochschulangehörigen quer durch die Statusgruppen zu gemeinsamen Impulsen, Diskussionen und Workshops zusammen. Dabei gab es drei Teilziele: Erstens sollten bestehende Infrastrukturen wie Beratungsstellen und spezialisierte Einrichtungen sichtbarer gemacht werden. Zweitens sammelten die Beteiligten im OpenSpace Ideen, welche Erwartungen an die Hochschule gestellt werden und was geändert werden kann und soll. Und drittens wurden in Workshops konkrete Schritte zur Verbesserung der Situation erarbeitet.

Welches Ergebnis ist für Sie besonders wichtig?

„Die Umsetzung von partizipativen Verfahren in der gemeinsamen Planung, Durchführung und Auswertung des Organisationsentwicklungsprozesses hat sich bewährt und den Blick auf verschiedene Teilhabebarrrieren in der Hochschule geweitet.“

Prof. Dr. Karin Terfloth, Projektleitung

Was sind Ihre lessons learned?

Was hat Sie bei der Umsetzung des Projekts am meisten überrascht?

„Die Idee, verschiedene Gruppen innerhalb der Hochschule wie Studierende, Verwaltung sowie Mitarbeitende in Lehre und Forschung für gemeinsame Ziele zu gewinnen, ist notwendig und zielführend, verlangt aber gleichzeitig viel Überzeugungsarbeit und eine je spezifische Adressierung.“

Prof. Dr. Vera Heyl, Projektleitung

Wie geht es mit dem Thema Vielfalt weiter?

„Die ersten Schritte zur Sensibilisierung und Aktivierung der Hochschulmitglieder, sich an diesem langfristigen Prozess zur Entwicklung einer Diversitätsstrategie gemeinsam auf den Weg zu machen, konnten umgesetzt werden. Nun gilt es, diesen Weg konsequent und transparent weiterzugehen und die Maßnahmen auch für alle sichtbar zu realisieren.“

Prof. Dr. Karin Vach, Rektorin

Ansprechpersonen

Prof. Dr. Vera Heyl
(Projektleitung; Professorin für Psychologie bei Blindheit und Sehbehinderung)
hey1@ph-heidelberg.de

Prof. Dr. Karin Terfloth
(Projektleitung; Professorin in der Abteilung für schwere mehrfache Behinderung und Inklusionspädagogik)
terfloth@ph-heidelberg.de

Prof. Dr. Karin Vach
(Rektorin)
vach@ph-heidelberg.de

<https://www.ph-heidelberg.de/vieleda/ueber-vieleda/>

SRH HOCHSCHULE HEIDELBERG

CORE – Diversity (CORDIS)

Die Lehre an der privaten Hochschule findet in fünfwöchigen Blöcken statt, die jeweils mit einer kompetenzorientierten Prüfung abgeschlossen werden. In dieser Struktur werden künftig die Vielfaltsdimensionen noch besser verankert werden. Dazu gehört zu jedem Semesterbeginn eine persönliche Vorstellung der Beratungs- und Unterstützungsangebote für die neuimmatrikulierten Studierenden. Hinzu kommen Diversity-Workshops, deren wesentliche Inhalte künftig zum festen Bestandteil des Onboardings für neue Mitarbeitende werden.

Welches Ergebnis ist für Sie besonders wichtig?

„Vielfalt ist für uns als weltoffene und tolerante Hochschule zentral. Mit dem Projekt ‚CORE – Diversity‘ möchten wir unser vorhandenes Angebot zielgerichtet ausbauen, damit sich alle – Studierende und Mitarbeitende – in ihrer Persönlichkeit angenommen und in ihrer Umgebung wohl fühlen. Dies ergänzt sich ideal zu unserem Studienmodell ‚Das CORE-Prinzip‘, welches durch eine konsequent lernzielorientierte Lehre die Studierenden und ihren Lernerfolg in den Mittelpunkt stellt. So wollen wir Chancengleichheit bzw. Chancengerechtigkeit sicherstellen und allen Studierenden und Mitarbeitenden die Möglichkeit bieten, in einer inklusiven und respektvollen Umgebung zu lernen, zu arbeiten und zu wachsen.“

Prof. Dr. Carsten Diener, Rektor

Was sind Ihre lessons learned?

Was hat Sie bei der Umsetzung des Projekts am meisten überrascht?

„Während des Projekts hatte ich die Gelegenheit, mit den Menschen zusammenzuarbeiten, die sich seit vielen Jahren mit Leidenschaft für Vielfalt und Inklusion an unserer Hochschule einsetzen. Ihre Hingabe und ihr unermüdliches Engagement sind inspirierend. Gemeinsam gestalten wir eine Hochschulatmosphäre, in der unterschiedliche Perspektiven geschätzt werden und jeder die Möglichkeit hat, sein volles Potenzial zu entfalten. Davon profitieren unsere Studierenden und Mitarbeitenden gleichermaßen.“

Petra Kling, Operative Projektleitung

Wie geht es mit dem Thema Vielfalt weiter?

„Über die Fortschritte, die wir im Rahmen unseres Vielfalts-Projekts bereits erzielt haben, freue ich mich sehr. Unsere Arbeit hört hier jedoch nicht auf. Wir werden auch künftig durch gezielte Weiterbildungsangebote die Diversitäts-Kompetenzen unserer Mitarbeitenden kontinuierlich erhöhen, um so das Verständnis für Vielfalt und Inklusion weiter zu vertiefen. Darüber hinaus werden wir unser Netzwerk und unsere Angebote rund um das Thema Diversität stetig ausbauen, damit sich alle Hochschulangehörigen bei uns respektiert und geschätzt fühlen.“

Anna Schultz-Coulon, Diversitätsbeauftragte

Ansprechpersonen

Prof. Dr. Carsten Diener
(Rektor)
carsten.diener@srh.de

Petra Kling
(Operative Projektleitung)
petra.kling@srh.de

Anna Schultz-Coulon
(Diversitätsbeauftragte)
anna.schultz-coulon@srh.de

<https://www.srh-hochschule-heidelberg.de/projekte/diversitaet/core-diversity-cordis/>

HOCHSCHULE HEILBRONN

Chancen eröffnen, Vielfalt leben – Weiterentwicklung der Diversity-Arbeit

Eine umfangreiche Erhebung liefert die Datengrundlage für zahlreiche weitere Aktivitäten: In Dialogrunden wurden drei Fokusthemen vertieft, um Perspektiven zu erarbeiten. Diversität in Personalentwicklung und -gewinnung, Diversität in der Forschung und Diversität in der Lehre sind die Themenbereiche, zu denen nach dem Impulsvortrag von externen Expert:innen zahlreiche Hochschulangehörige aus allen Statusgruppen ihre Erfahrungen, Wünsche und Ideen austauschten. Flankiert wurde das Projekt von einer Image-Kampagne, durch die sich die Hochschule als Impulsgeberin in der Region sichtbar machen will.

Welches Ergebnis ist für Sie besonders wichtig?

Eine fundierte Datengrundlage stellt eine Grundvoraussetzung zur Identifizierung von Potentialen, aber auch Risiken dar. Fakten zur Zusammensetzung unserer Mitglieder und der Wahrnehmung unseres Diversity-Klimas geben uns Werkzeuge in die Hand, um unsere Angebote noch bedarfsgerechter zu entwickeln sowie das Arbeits- und Studiumfeld noch sicherer zu gestalten.

Ruth Fleuchaus, Prorektorin Internationales und Diversität

Was sind Ihre lessons learned?

Was hat Sie bei der Umsetzung des Projekts am meisten überrascht?

Die Erarbeitung und Umsetzung einer hochschulweiten Umfrage war ein Projekt, das eine besonders intensive, sensible und transparente Vorarbeit forderte. Aus der Wirtschaft ist bekannt, dass Mitarbeitendenbefragungen eine Herausforderung darstellen. Dies zeigte sich auch für den Bereich ‚Hochschule‘, die als öffentliche Institution einmal mehr einer besonderen gesellschaftlichen Verantwortung unterliegt.

Lisa Zimmermann, Projektleiterin

Wie geht es mit dem Thema Vielfalt weiter?

„Mit den durch die Umfrage gewonnenen Erkenntnissen werden die Angebote der Hochschule bedarfsorientiert weiterentwickelt. Den Anspruch eine Hochschule zu leben, die offen für alle ist, bleibt handlungsleitend. Dies soll stärker in der internen und externen Kommunikation einfließen und somit eine klare Haltung bezogen werden.“

Maren Haag, Leitung Referat für Gleichstellung und Diversität

Ansprechpersonen

Referat für Gleichstellung und Diversität
referatgd@hs-heilbronn.de

[https://www.hs-heilbronn.de/de/
Diversity_Umfrage](https://www.hs-heilbronn.de/de/Diversity_Umfrage)

FACHHOCHSCHULE SÜDWESTFALEN

CampusDialoge – Innovation durch Diversität und Partizipation

Eine breit in der Hochschule verankerte Steuerungsgruppe erarbeitete eine Diversitäts-Strategie. Bewusst wurden dazu von Anfang an die Dekanate durch eine Diversity-Schulung mit ins Boot geholt und für das Thema sensibilisiert; es folgten Veranstaltungen für alle Hochschulangehörigen. Wegen der fünf Standorte wurden sie dezentral angeboten und meistens auch gestreamt. Die Erkenntnisse sollen in den Strategieprozess einfließen, in dem sich die Hochschule gerade befindet.

Welches Ergebnis ist für Sie besonders wichtig?

„Wir konnten Sichtbarkeit für marginalisierte und stärker von Diskriminierung betroffene Personen und Personengruppen schaffen, ohne die Verantwortung für den Dialog den Betroffenen zu überlassen oder ein Narrativ von ‚wir‘ und ‚den anderen‘ zu erzeugen. Dadurch konnte zum Beispiel ein Netzwerk ‚Queer an der FH‘ mit einer Queerbeauftragten entstehen. Für die Themen ‚Diversität‘ und ‚(Anti-)Diskriminierung‘ sowie die bestehenden Beratungsangebote konnte Aufmerksamkeit geschaffen werden, die eine erste Basis für die Erarbeitung einer Diversity-Strategie darstellt. Der entstandene Dialog kann für eine konstruktive Kommunikation über bestehende Hindernisse und Konflikte genutzt werden.“

Dr. Bettina Kretschmar, Projektleitung

Was sind Ihre lessons learned?

Was hat Sie bei der Umsetzung des Projekts am meisten überrascht?

„Die Rückmeldungen, die uns im Rahmen des Projekts erreicht haben, spiegeln im Positiven wie Negativen die aktuelle gesellschaftliche Situation wider: Vonseiten der Betroffenen und Verbündeten wurde stark begrüßt, dass das

Thema endlich Aufmerksamkeit und Sichtbarkeit erhält, wodurch sich neue Netzwerke bilden können und mehr Awareness geschaffen wird. Es gab jedoch auch Angehörige der Fachhochschule, die mit dem Thema und der Präsenz, die wir mit dem Projekt erreichen konnten, überfordert waren. Damit bewegen wir uns jetzt und in Zukunft in einem Spannungsfeld zwischen ‚wir brauchen noch mehr‘ und ‚das ist viel zu viel‘ und müssen einen guten Weg finden, um das Thema fest in den Strukturen zu verankern.“

Dr. Lisa Tometten, Projektmitarbeiterin

Wie geht es mit dem Thema Vielfalt weiter?

„Auf kurzfristige Sicht werden die Projektergebnisse und Erkenntnisse gebündelt und reflektiert, um daraus konkrete Maßnahmen abzuleiten und längerfristig darauf aufbauend auch eine Diversity-Strategie zu entwickeln. Da wir uns aktuell in einem Wechsel der Hochschulleitung befinden, soll dieser Prozess in Kooperation mit der neuen Leitung weiterentwickelt und nachhaltig umgesetzt werden. Die im Projekt entstandenen Materialien und Informationen werden so aufbereitet und weiterentwickelt, dass sie auch über den Projektzeitraum hinaus von allen Hochschulmitgliedern genutzt werden können.“

Dr. Bettina Kretschmar, Projektleitung

Ansprechpersonen

Dr. Bettina Kretschmar
(Projektleitung; Gleichstellungsbeauftragte)
kretschmar.bettina@fh-swf.de

Dr. Lisa Tometten
(Projektmitarbeiterin)
tometten.lisa@fh-swf.de

<https://www.fh-swf.de/cms/campusdialoge/>

KARLSRUHER INSTITUT FÜR TECHNOLOGIE

Diversity Mainstreaming

Die Vielfalt wird als Problemlöserin in den Mittelpunkt gestellt: Diverse Teams sind ein Schlüssel im Kampf gegen den Fachkräftemangel und für eine gesteigerte Kreativität. Diese Überzeugung steht beim Karlsruher Projekt im Mittelpunkt. Bei einem Workshop wurden beispielsweise der Zusammenhang zwischen New Work und Diversität beleuchtet. Auf der Grundlage einer Erhebung zum Diversity-Klima werden weitere Maßnahmen umgesetzt, die eins gemeinsam haben: Sie sollen ganz im Sinne des Mainstreamings von der Organisationsentwicklung her angepackt werden, damit sie in die gesamte Universität hineinwirken.

Welches Ergebnis ist für Sie besonders wichtig?

„Besonders wichtig ist uns die Implementierung des regelmäßigen Diversity Monitorings, da wir durch die Umfrage und das Dashboard die Möglichkeit haben, sowohl die Situation am KIT systematisch zu erfassen, Handlungsfelder abzuleiten und Entwicklungen zu sehen, als auch die Bedeutung des Themas für das KIT nach innen und außen zu kommunizieren.“

Anja Christ-Wetzel, Projektleitung

Was sind Ihre lessons learned?

Was hat Sie bei der Umsetzung des Projekts am meisten überrascht?

„Positiv an der Arbeit im Projekt hat mich überrascht, dass ein großes Interesse vorhanden ist und viele Kolleginnen und Kollegen offen und motiviert für das Thema Vielfalt am KIT sind. Doch auch wenn der Wille da ist, sind leider häufig die zeitlichen Ressourcen knapp.“

Franziska Nickolaus, Projektkoordinatorin

Wie geht es mit dem Thema Vielfalt weiter?

„Am KIT ist das Projekt ‚Einführung von Diversity Mainstreaming‘ noch nicht beendet. Wir werden eine Umfrage zum Diversityklima mit Hilfe des entwickelten Fragebogens durchführen sowie den diversitätsbezogenen Kompetenzausbau der Beschäftigten und insbesondere der Führungskräfte durch kontextbezogene Workshops weiter vorantreiben.“

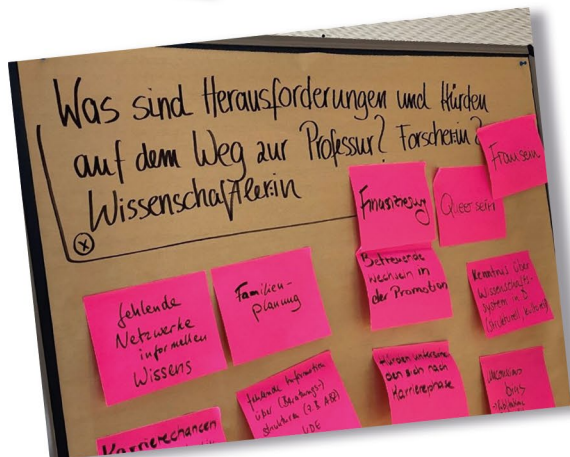
Ines Köhler, kom. Leitung Chancengleichheits- und Diversitätsmanagement

Ansprechpersonen

Anja Christ-Wetzel
(Projektleitung; Referentin Diversity-
Management in der Personalentwicklung)
anja.christ-wetzel@kit.edu

Franziska Nickolaus
(Projektkoordinatorin)
franziska.nickolaus2@kit.edu

<https://www.peba.kit.edu/diversity-mainstreaming.php>





untersucht die gemeinnützige
 ppe, wie Diversität in der
 rden, Lehrenden und
 rskriminierung in ihrem

checken und
 rmen!
 eine E-Mail von
 ganglink erhalten.
 rpusportal:
 o-divers


VERBUNDEN MIT




DIVERSITY



MATTERS



Campus Dialoge

Lass mal reden!

Betroffenheit ernst nehmen. Offen reden.

Unser Campus braucht den Dialog - **Mach mit!**

Wie gehen wir mit Vielfalt um?

Geföre ich dazu?

Wer wird gehört?

Hast du die Möglichkeit Fragen zu stellen?

Was verstehen wir unter Toleranz?

Sind wir chancen-gerecht?

Kannst du hier offen sprechen?

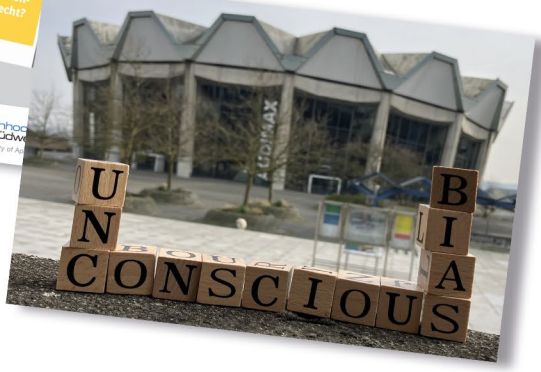
Gibt es hier Vorurteile?

SCAN ME



Gefördert von: vielfalt

Fachhochschule
 Südwest
 University of Applied Sciences



Wer wird Professor*in?



Share and analyze diverse data to make better decisions. Who will Professor*in be? The profile and characteristics of those who will become professors in the future are being analyzed. Who will be the next professors? This is the question of the future of the university and the profession. Who will be the next professors? This is the question of the future of the university and the profession. Who will be the next professors? This is the question of the future of the university and the profession.



vielfalt

ART+

ZUKUNFT IST JETZT!

Inklusive Bildung an künstlerischen Hochschulen

Das Programm ARTplus stellt sich vor

12. 12. 2023
 10 Uhr
 Orchesterprobensaal 304
 Grassstraße 8

Aufzettelung vorbehalten. Diese Veranstaltung wird unterstützt durch Sponsorrechte auf der Grundlage des freien Rücktrittsrechts. 

Exzellenz durch Vielfalt

Steigerung der Arbeitgeberattraktivität durch diversitäts-sensibles Employer Branding und Personalmarketing



Wissenschaftskarriere mit Behinderung – geht das?



Vielfalt als Querschnittsaufgabe - Diversity Mainstreaming am KIT




CHRISTIAN-ALBRECHTS-UNIVERSITÄT ZU KIEL

Semester-Werkstatt: Teaching Diversity in Transition

In Semester-Werkstätten entwickelten Universitätsangehörige und externe Expert:innen konkrete Handlungsempfehlungen, um die Lehre zu verbessern. Über mehrere Monate hinweg gab es drei Treffen, in denen die Themen stringent von der Ideensammlung und Bestandsaufnahme bis zur konkreten Umsetzung erarbeitet wurden. Federführend waren die Stabsstelle Diversität und Antidiskriminierung sowie der Geschäftsbereich Qualitätsentwicklung in der Lehre – durch diese Kombination floß Expertise aus zwei Bereichen ein.

Welches Ergebnis ist für Sie besonders wichtig?

„Für mich sind die Wirkung nach innen und die Vernetzung gleichermaßen wichtig: Innerhalb der CAU hat das Projekt unsere Diversitätsstrategie bereichert und gestärkt. Zwischen den an der HRK-Initiative beteiligten Hochschulen hat sich im Projektzeitraum ein kollegialer Austausch ergeben, in dem produktiv die Schnittstellen zwischen Vielfalts- und Demokratieförderung diskutiert wurden und der rege weitergeführt wird.“

Eddi Steinfeldt-Mehrtens, Projektleitung

Was sind Ihre lessons learned? Was hat Sie bei der Umsetzung des Projekts am meisten überrascht?

„Gerade in Zeiten der Angriffe auf die Demokratie von rechts ist die Diversitätsarbeit insbesondere auch an Hochschulen so wichtig, wo inzwischen vielfach unter einer falsch verstandenen ‚Wissenschaftsfreiheit‘ – welche die Mächtigen anstelle der Marginalisierten schützt – kritische Antidiskriminierungsarbeit verunmöglicht werden soll.“

Eddi Steinfeldt-Mehrtens, Projektleitung

Wie geht es mit dem Thema Vielfalt weiter?

„Wenn unter dem Deckmantel von Meinungs- und Wissenschaftsfreiheit Geschlechter- und Diversitätsforschende angegriffen und diffamiert werden, müssen wir – auch gerade an den Hochschulen – die Förderung von Vielfalt und Demokratie stärker zusammen denken und gemeinsam vorantreiben. Vielfalt zu fördern, bedeutet mehr denn je, auch Diskriminierungsschutz auszubauen und demokratische Werte zu stärken.“

Prof. Dr. Catherine Cleophas, Vizepräsidentin für digitale Transformation, Gleichstellung und Diversität

Ansprechperson

Eddi Steinfeldt-Mehrtens
(Projektleitung; Leitung der Stabsstelle
Diversität und Antidiskriminierung)
estiefeldt-mehrtens@uv.uni-kiel.de

<https://www.diversitaet.uni-kiel.de/de/projekte>

KATHOLISCHE HOCHSCHULE NORDRHEIN-WESTFALEN

katho divers

Mit einem Hospitationsprogramm bereichert die Hochschule ihre Diversitätsstrategie: Studierende, Verwaltungsmitarbeitende und Lehrende tauschen sich mit anderen Hochschulen, die es an den vier Standorten gibt, aus – und nehmen zahlreiche Impulse mit. Der Austausch soll jetzt verstetigt werden. Die über das gesamte Semester angebotenen Workshops zu verschiedenen Diversitätsthemen ergänzen den Blick auf das Thema.

Welches Ergebnis ist für Sie besonders wichtig?

„Besonders wichtig für mich ist, dass das Projekt katho divers als ein nachhaltiges Angebot an unseren vier Hochschulstandorten verstetigt wird und die Sichtbarkeit und Förderung von Diversität und Vielfalt in den Fokus rücken. Die Ausarbeitung der Diversitätsstrategie und die Veranschaulichung von Best Practice-Beispielen anderer Hochschulen sowie die Vernetzung der katho-Standorte untereinander und die Sensibilisierung der Studierenden, Mitarbeiter_innen, Professor_innen bis hin zur Leitungsebene für die Diversity-Thematik ist für mich dabei von besonderer Relevanz.“

Julia Kreissl, Masterstudierende Soziale Arbeit

Was sind Ihre lessons learned?

Was hat Sie bei der Umsetzung des Projekts am meisten überrascht?

„Die wichtigste Erkenntnis ist für mich, dass die Erarbeitung einer Diversitätsstrategie Zeit und eine gute Prozessgestaltung braucht. Positiv überrascht hat mich die hohe Beteiligung von Interessierten aus allen Statusgruppen am Projekt. Eine Herausforderung bei der Gestaltung des Prozesses stellten die unterschiedlichen Interessen und Themenschwerpunkte dar, die sich herauskristallisiert haben und die strukturiert bearbeitet werden müssen. Das ist die Aufgabe für die Zeit nach dem Projekt.“

*Prof. Dr. Barbara Schermaier-Stöckl,
Projektleitung*

„Mir ist deutlich geworden, dass wir an den Themen von Vielfalt und Diskriminierung mit allen Verantwortlichen und Hochschulgruppen arbeiten müssen.“

Deshalb fand ich es sehr positiv, dass alle Statusgruppen zusammen an Projekten gearbeitet haben und im Austausch miteinander waren.“

Jutta Fleißig, Studierendensekretariat, Vorsitzende Mitarbeitervertretung

Wie geht es mit dem Thema Vielfalt weiter?

„Bereits bestehende Initiativen, Projekte und Arbeitsgruppen werden sich weiterhin, und entsprechend den Ergebnissen unserer Umfrage, noch gezielter mit den unterschiedlichen Diversitätskategorien beschäftigen. Und es werden Aktivitäten an allen vier Standorten gebündelt und weiterentwickelt, um die Sichtbarkeit der Hochschule nach außen zu verstärken und noch diverser zu werden. Die BRAVE SPACES haben sich bereits etabliert und sollen weiter gestaltet werden.“

Dirk Zimmermann, Studierender Soziale Arbeit

Ansprechpersonen

Prof. Dr. Barbara Schermaier-Stöckl
(Projektleitung; Rektorin)
b.schermaier-stoeckl@katho-nrw.de

Saskia Steiner
(Projektmitarbeiterin; Referentin für Gleichstellung, Inklusion und Diversität)
s.steiner@katho-nrw.de

<https://katho-nrw.de/katho-divers>

DEUTSCHE SPORTHOCHSCHULE KÖLN

Entwicklung eines Diversitätskonzepts mit Hilfe von zwei Summer School-Veranstaltungen zum Thema „Diversität“

Die besonderen Herausforderungen einer Sporthochschule beim Thema Vielfalt standen im Vordergrund des Projektes: Wie etwa geht man bei den Sporttests zu Studienbeginn mit Bewerber:innen um, die sich keinem der beiden Geschlechter zugehörig fühlen, wenn es doch fest definierte Mindestanforderungen für Männer und für Frauen gibt? Und wie lässt sich schon in der Schule die Freude am Sport pflegen, wenn manche Schüler:innen dort durch die etablierten Raster fallen? Auf solche Fragen gibt ein neues Diversitätskonzept jetzt Antwort.

Welches Ergebnis ist für Sie besonders wichtig?

„Für uns war es auf Grund der Projektförderung möglich, unser Diversitätskonzept partizipativ weiterzuentwickeln. Das Konzept legt einen wichtigen Grundstein und wird Diversität und Vielfalt nachhaltig an unserer Hochschule gestalten und fördern.“

Prof. Dr. Thomas Abel, Prorektor für Kommunikation, Digitalisierung und Diversität

Was sind Ihre lessons learned?

Was hat Sie bei der Umsetzung des Projekts am meisten überrascht?

„Wir haben gelernt, wie bedeutsam die Einbeziehung der Sichtweise von Menschen mit diversen Erfahrungshintergründen ist und welchen positiven Effekt es hat, Begegnungen mit diesen Menschen zu schaffen. Es hat uns positiv überrascht, wie hoch die Motivation und das Interesse unter den Studierenden ist, sich für Diversität und Vielfalt zu engagieren.“

Lena Sieberg, Projektleitung

Wie geht es mit dem Thema Vielfalt weiter?

„Es wird nun darum gehen, das Diversitätskonzept in eine Richtlinie der Hochschule zu überführen und dafür Sorge zu tragen, dass das Thema Vielfalt auch weiterhin eine zentrale Berücksichtigung im Rektorat findet. Weiterhin ist darauf zu achten, dass das Diversitätskonzept gelebt wird und auf dem Campus weiterhin Vielfalt als eine große Chance begriffen wird.“

Prof. Dr. Thomas Abel, Prorektor für Kommunikation, Digitalisierung und Diversität

Ansprechpersonen

Prof. Dr. Thomas Abel
(Prorektor für Kommunikation, Digitalisierung und Diversität)
abel@dshs-koeln.de

Lena Sieberg
(Projektleitung; Referentin für Diversität)
l.sieberg@dshs-koeln.de

<https://www.dshs-koeln.de/hochschule/gender-diversity/>

UNIVERSITÄT KONSTANZ

Roundtable for Diversity

Studierendenbefragungen haben an der Universität eine lange Tradition. An Roundtables soll das Thema Vielfalt jetzt noch intensiver beleuchtet werden: Unterteilt nach fünf Themen (First Generation Academics, Studium und Lehre, inklusive Führung und Antidiskriminierung, Berufungsverfahren und Stellenbesetzungen sowie Willkommenskultur) treffen rund 20 Teilnehmende aufeinander, die konkrete Probleme der jeweiligen Gruppe identifizieren und Lösungsvorschläge erarbeiten. Ziel ist es, eine *inclusive university* zu schaffen mit Teilhabe und Einbeziehung Aller.

Welches Ergebnis ist für Sie besonders wichtig?

„Die große Beteiligung und das Engagement der Universitätsgemeinschaft an den Roundtables haben das Thema Vielfalt ins Rampenlicht gerückt und viele neue Ideen sowie Maßnahmen hervorgebracht. Dies ist ein weiterer entscheidender Baustein in unserem kontinuierlichen Bemühen, Vielfalt und Inklusion an der Universität Konstanz besser zu verstehen und zu fördern.“

Prof. Dr. Dorothea Debus, Prorektorin für Internationales, Gleichstellung und Diversity

Was sind Ihre lessons learned?

Was hat Sie bei der Umsetzung des Projekts am meisten überrascht?

„Besonders gelungen war aus unserer Sicht der Austausch untereinander, den wir durch eine gezielte Durchmischung der einzelnen Arbeitsgruppen erreicht haben. So saßen immer Professor*innen, wissenschaftliche und wissenschaftsunterstützende Mitarbeiter*innen und Studierende an einem Tisch und konnten sich frei austauschen und ihre individuellen Perspektiven einbringen. Damit konnten wir extrem gute und innovative Ideen generieren.“

Sebastian Tillmann, Projektleitung

Wie geht es mit dem Thema Vielfalt weiter?

„Vielfalt und Inklusion bleiben zentrale Themen, um die Universität Konstanz als ‚Inclusive University‘ weiterzuentwickeln. Wir werden das Format in den kommenden Jahren in regelmäßigen Abständen fortführen. Die Ergebnisse und Erkenntnisse aus diesem Projekt leiten unsere nächsten Schritte und helfen uns, neue Ideen zu entwickeln. Damit folgen wir einem kontinuierlichen Bemühen um mehr Vielfalt und eine noch inklusivere Hochschulgemeinschaft.“

Prof. Dr. Isabell Otto, Prorektorin für Diversität und Karriereentwicklung

Ansprechperson

Dr. Sebastian Tillmann
(Projektleitung; Referent für Diversity)
sebastian.tillmann@uni-konstanz.de

www.uni-konstanz.de/diversity/rtfd

HOCHSCHULE FÜR MUSIK UND THEATER »FELIX MENDELSSOHN BARTHOLDY« LEIPZIG

Etablierung Stabsstelle Diversität und Entwicklung eines Diversitätskonzepts

Die Vielfalt sollte institutionell höher aufgehängt werden, das war das wesentliche Anliegen. Dafür wurden die verschiedenen Beauftragten, die es bereits gibt, organisatorisch in einer Stabsstelle Diversität gebündelt. Zugleich entstand ein hochschulweites Diversitätskonzept, das nicht zuletzt der zunehmenden Nachfrage von Seiten der Studierenden Rechnung trägt. Mit Workshops wurde das Thema in die Breite getragen; im Rahmen einer Plakataktion wurden außerdem Ansprechpersonen innerhalb der Hochschule bekannt gemacht.

Welches Ergebnis ist für Sie besonders wichtig?

„Das Thema Vielfalt muss auch zur Sache des Rektorats, der Dekan:innen und der Studiendekan:innen werden. Insgesamt sollen alle diversitätsbezogenen Fragen Einzug in den Hochschul-Alltag halten.“

Dr. Ute Fries, Projektleitung

Was sind Ihre lessons learned?

Was hat Sie bei der Umsetzung des Projekts am meisten überrascht?

„Für mich selbst war zum Beispiel der Vortrag einer Kollegin hilfreich, die von einer anderen Hochschule zu uns kam und ihre langjährige Erfahrungen mit einer Stabsstelle für Diversität mit uns teilte.“

*Nora-Elisabeth Leinen-Peters,
Gleichstellungsbeauftragte*

Wie geht es mit dem Thema Vielfalt weiter?

„Der größte Sprung für uns wird sein, dass wir das Thema hierarchisch höher verankern und das Rektorat in seiner Gesamtheit sowie die Fakultätsleitungen stärker in die Verantwortung nehmen.“

Dr. Ute Fries, Projektleitung

„Wir haben schon viele verschiedene Angebote im Gleichstellungsbereich und wollen den Fokus jetzt stärker auf das Thema Diversität legen. Wir merken an den Anfragen, dass das Thema Diversität von den Studierenden immer stärker eingefordert wird. Neuerdings geht es sehr viel um den Bereich psychische und psychosoziale Gesundheit, aber auch etwa um Rassismus-Erfahrungen.“

*Nora-Elisabeth Leinen-Peters,
Gleichstellungsbeauftragte*

Ansprechpersonen

Dr. Ute Fries
(Projektleitung; Prorektorin
für Lehre, Studium und Internationales)
prorektorin.ls@hmt-leipzig.de

Nora-Elisabeth Leinen-Peters
(Gleichstellungsbeauftragte)
nora-elisabeth.leinen-peters@hmt-leipzig.de

UNIVERSITÄT ZU LÜBECK

Sichtbarkeit. Sensibilisierung. Selbstreflexion. Projekt zur vertiefenden Förderung von Vielfalt

Das Monitoring, das im Rahmen des Projekts entwickelt wurde, stand unter einer ungewöhnlichen Fragestellung: Die Akzeptanz der bestehenden Angebote zum Thema Vielfalt sollte ermittelt und ihre Wirksamkeit hinterfragt werden – mit dem Ziel, die Aktivitäten passgenauer auszurichten und Ressourcen möglichst effizient einzusetzen. Eine Plakataktion mit markanten Motiven machte die Angebote bekannter. Und neu ist auch ein Online-Selbstlernkurs zu unbewussten Vorannahmen und Antidiskriminierung für alle Mitarbeitenden.

Welches Ergebnis ist für Sie besonders wichtig?

„Durch unser Projekt haben wir entscheidende Impulse für die umfassende Förderung von Vielfalt an der Universität zu Lübeck gesetzt. Das Projekt zeigte eindrucksvoll, wie wichtig der Schutz demokratischer Werte in der Wissenschaft ist. Indem wir Diversität fördern und Diskriminierungen abbauen, stärken wir nicht nur die Hochschulgemeinschaft, sondern leisten einen wichtigen Beitrag zur Stabilität und Zukunft unserer demokratischen Gesellschaft.“

Prof. Dr. Gabriele Gillessen-Kaesbach, Präsidentin m.d.W.d.G.b.

Was sind Ihre lessons learned?

Was hat Sie bei der Umsetzung des Projekts am meisten überrascht?

„Die kurze Projektlaufzeit führte dazu, dass das Projekt sehr zielgerichtet umgesetzt werden konnte. Den Aufwand der Umsetzung in den vorgegebenen Strukturen der Hochschule hatten wir bei der Antragsstellung allerdings unterschätzt. Dadurch mussten reguläre Tätigkeiten leider häufig zurückgestellt werden.“

Anna Luther, Projektleitung

Wie geht es mit dem Thema Vielfalt weiter?

„Durch die Nutzung der Ergebnisse aus dem Projekt bekommt das Thema Vielfalt neuen Aufschwung. Wir werden weiterhin versuchen, das Themenfeld sukzessive in alle Strukturen an der Hochschule zu integrieren.“

Anna Luther, Projektleitung

Ansprechperson

Anna Luther
(Projektleitung; Referentin für Diversität und Inklusion)
annalena.luther@uni-luebeck.de

HOCHSCHULE MAGDEBURG-STENDAL

Vista-Win „Vielfalt stärken – Willkommenshochschule sein!“

Die Ausstrahlung in die Region spielte bei dem Projekt eine große Rolle: Eine Willkommens-Hochschule sollte entstehen, und die Offenheit in Sachen Vielfalt sollte auf die beiden Hochschulstandorte abfärben. Ein Awareness-Konzept entstand in dem bewusst breiten Zuschnitt, darüber hinaus wurde die Vielfalt in Weiterbildungen, Seminaren und Diskussionen thematisiert. Die Hochschule möchte unter anderem die Selbstorganisation von Studierenden anstoßen.

Welches Ergebnis ist für Sie besonders wichtig?

„Es gibt kein einzelnes Ergebnis, was besonders heraussticht. Die Gesamtheit der Ergebnisse, mit jedem einzelnen Projekt das Thema Vielfalt in all seinen Facetten mehr in die Hochschule integriert und vor allem sichtbarer gemacht zu haben, das ist für mich die Quintessenz des Projekts!“

Sascha Bornkampf, Projektmitarbeiter

„Der Anfang des Weges zu einer für Studierende und Mitarbeitende wirklich inklusiven Hochschule ist beschritten. Jetzt gilt es, überall Theorie in Praxis umzusetzen und Erreichtes zu verteidigen und auszubauen!“

*Prof. Dr. Josefina Heusinger,
Mitglied Projektleitung*

Was sind Ihre lessons learned?

Was hat Sie bei der Umsetzung des Projekts am meisten überrascht?

„Überrascht hat mich vor allem die Aufgeschlossenheit für das Thema bei den Mitarbeitenden der Hochschule, da die öffentliche Verwaltung doch eher als starr und spießig gilt. Wenn es ein negatives ‚learning‘ gab, dann dass sich Studierende teilweise weniger engagiert zeigten als die Mitarbeitenden. Fazit: Projektarbeit kann unheimlich Spaß machen, ist aber oft mit zu viel bürokratischem Aufwand verbunden, den beteiligte Dozierende allein gar nicht bewältigen können!“

Sascha Bornkampf, Projektmitarbeiter

„Es sind unendlich viele Stellschrauben, die bewegt werden müssen, um echte Fortschritte bei der Weiterentwicklung zu einer Willkommens-

hochschule zu erreichen. Mut und Einsatzbereitschaft ‚von unten‘ sind der Motor, Unterstützung ‚von oben‘ kann sehr beflügeln, und es ist manchmal schwer, geduldig zu bleiben.“

*Prof. Dr. Josefina Heusinger,
Mitglied Projektleitung*

Wie geht es mit dem Thema Vielfalt weiter?

„Mit den angeschobenen Maßnahmen konnten einige langfristige Ziele verankert werden. Wer weiß, ob diese Maßnahmen ohne die Initiative Vielfalt überhaupt und so schnell umgesetzt worden wären. Es bräuchte daher wesentlich mehr und längere Projekte dieser Art in der Hochschullandschaft, um das Thema dauerhaft im Fokus zu behalten und Dinge anzustoßen und umzusetzen!“

Sascha Bornkampf, Projektmitarbeiter

Ansprechperson

Prof. Dr. Josefina Heusinger
(Mitglied Projektleitung; Professorin im
Fachbereich Soziale Arbeit, Gesundheit
und Medien)
josefine.heusinger@h2.de

<https://www.h2.de/vistawin>

PHILIPPS-UNIVERSITÄT MARBURG

KomDi+ Strategie für eine interne und externe Kommunikationskampagne für und über Diversität

Die Angebote in Sachen Vielfalt sollten bekannter werden. Bislang sind sie wegen der vielen verschiedenen Standorte der Universität, die über das gesamte Stadtgebiet verteilt ist, oft nur schwierig auffindbar. Eine Kampagne, die zahlreiche Kommunikationskanäle einbezieht, sollte das nun ändern. Eine weitere Säule des Projekts waren Dialogveranstaltungen, die sowohl Hochschulinternern als auch unter Einbeziehung der Stadtgesellschaft stattfanden.

Welches Ergebnis ist für Sie besonders wichtig?

„Alle Fachbereiche, die an der Befragung teilgenommen haben, erkennen die zunehmende Bedeutung diversitätssensibler Kommunikation an. Zukünftig können wir daher unsere Angebote passgenauer und damit nachhaltiger an den vorhandenen Bedürfnissen ausrichten.“

Christine Krause, Projektmitarbeiterin

„Mit der Entwicklung eines eigenen Kommunikationsbaukastens, der mit hohem Wiedererkennungswert für die vielfältigen vorhandenen Angebote wirbt, können wir vor allem die Zielgruppe der Studierenden noch besser ansprechen. Darüber hinaus erhoffen wir uns, dass das auffällige Design alle Statusgruppen zum Diskurs über Vielfalt einlädt.“

Hannah Tegtmeier, Projektmitarbeiterin

Was sind Ihre lessons learned?

Was hat Sie bei der Umsetzung des Projekts am meisten überrascht?

„Die Philipps-Universität verfügt über ein tragfähiges Netzwerk unterschiedlichster Akteur*innen in der Stadtgesellschaft. Besonders eindrücklich war dies bei der gemeinsamen Veranstaltung mit dem Hessischen Landestheater zu sehen. Der angeregte Dialog zwischen Stadtgesellschaft und Universität konnte für die Anwesenden noch einmal nachhaltig den selbstreflektierenden Blick auf Vielfalt stärken.“

Katharina Völsch, Projektleitung

Wie geht es mit dem Thema Vielfalt weiter?

„Für uns ist es besonders wichtig, dass gerade in Zeiten der Angriffe auf die Demokratie von rechts die Diversitätsarbeit insbesondere an Hochschulen weiterhin fest verankert wird. Vielfach wird versucht, unter einer falsch verstandenen ‚Wissenschaftsfreiheit‘ die kritische Antidiskriminierungsarbeit zu verunmöglichen. Dem setzen wir an der Philipps-Universität stabile und nachhaltige Strukturen im Bereich Antidiskriminierung und Diversität entgegen.“

Prof. Dr. Thomas Nauss, Präsident

„Vielfältigkeit und deren Anerkennung ist von großer Bedeutung für exzellente Wissenschaft, die Innovation ermöglichen will, aber auch für Chancengleichheit und die Integration unterschiedlichster Personen in eine international ausgerichtete Universität wie der Philipps-Universität Marburg. Das Bewusstsein für Diversität zu schärfen bleibt daher eine wichtige Aufgabe.“

Prof. Dr. Sabine Pankuweit, Vizepräsidentin für Chancengleichheit und Karriereentwicklung

Ansprechperson

Katharina Völsch
(Projektleitung; Leitung Stabsstelle Antidiskriminierung und Diversität)
adis@uni-marburg.de

<https://uni-marburg.de/dqenPc>

HOCHSCHULE FÜR WIRTSCHAFT UND UMWELT NÜRTINGEN-GEISLINGEN

Semester der Diversität

Federführend beim Projekt war die Stabsstelle Hochschulentwicklung, weil die Diversitätsaktivitäten stärker zum Bestandteil der Gesamtstrategie werden und die vorhandenen Angebote besser gebündelt werden sollten. Vielfaltsseminare für Mitarbeitende des Kompetenzzentrums Lehre waren im Sinne einer Multiplikator:innenschulung ein wichtiger Bestandteil, ebenso wie eine Erhebung der Bedürfnisse und Wünsche der Studierenden. Ein Teil des Projekts war auch das ‚Lunch Roulette‘, bei dem ein Algorithmus unterschiedlichste Gesprächspartner:innen zu einem Mittagessen zusammenbrachte – im Interesse der Perspektivenvielfalt.

Welches Ergebnis ist für Sie besonders wichtig?

„Die Umfrage unter allen Hochschulangehörigen half, die zukünftige Arbeit zu fokussieren. Sie zeigte, dass, wie an anderen Hochschulen auch, insbesondere Beeinträchtigungen der psychischen Gesundheit und Diskriminierungserlebnisse wegen des Geschlechts im Vordergrund stehen.“

Prof. Dr. Barbara Wild, Diversitätsbeauftragte; Professorin in der Fakultät Umwelt, Gestaltung, Therapie

Was sind Ihre lessons learned?

Was hat Sie bei der Umsetzung des Projekts am meisten überrascht?

„Leider konnten wir die Studierendenworkshops zum Thema Diversität im zurückliegenden Semester noch nicht so positionieren und solche Teilnehmezahlen generieren, wie wir uns das gewünscht haben. Doch Diversität ist für uns alle bedeutsam. Deshalb möchten wir die Kurse für die Studierenden zum Thema Diversität in den kommenden Semestern in modifizierten Formaten weiterführen.“

Sabine Wanko, Leitung Kompetenzzentrum Lehre und Zentrale Studienberatung IBIS

Wie geht es mit dem Thema Vielfalt weiter?

„Das Projekt ‚Semester der Diversität‘ an der HfWU war ein guter Anstoß: Wir möchten den Einführungskurs für Studierende weiterführen, im Studium generale über unser Projekt berichten, die Bekanntheit der schon bestehenden Maßnahmen und Informationen erhöhen und natürlich auch neue Maßnahmen etablieren. All dies haben wir in unserem Strategiepapier formuliert und möchten es in der nächsten Zeit in die Tat umsetzen.“

Dr. Charlotte Kempf, Projektleitung

Ansprechperson

Dr. Charlotte Kempf
(Projektleitung; Referentin Stabsstelle Hochschulentwicklung)
charlotte.kempf@hfwu.de

<https://www.hfwu.de/forschung-und-transfer/forschungsprofil/emotion/semester-der-diversitaet>

UNIVERSITÄT POTSDAM

MentalUP – Awareness-Monat

Die Wechselwirkungen von mentaler Gesundheit und Diskriminierung bildeten den Fokus des Projekts. Dahinter stand die Erfahrung, dass sich Diskriminierungserfahrungen auf die mentale Gesundheit von Hochschulangehörigen auswirken können. Gleichzeitig können psychische Probleme zu Diskriminierungserfahrungen führen. Ziel des Projekts waren die Sensibilisierung, Enttabuisierung und Dialogförderung: Im Rahmen eines Awareness-Monats gab es zahlreiche, innovative Veranstaltungs- und Informationsformate wie kreative und körperorientierte Workshops sowie Podien, Lesungen und Filmabende, in die bestehende Initiativen sowie die Stadtgesellschaft eng eingebunden waren.

Welches Ergebnis ist für Sie besonders wichtig?

„Gerade in Zeiten der Angriffe auf die Demokratie von rechts ist die Diversitätsarbeit insbesondere auch an Hochschulen so wichtig, wo inzwischen vielfach unter einer falsch verstandenen ‚Wissenschaftsfreiheit‘ - welche die Mächtigen anstelle der Marginalisierten schützt - kritische Antidiskriminierungsarbeit verunmöglicht werden soll.“

Christina Wolff, Leiterin Koordinationsbüro für Chancengleichheit

Ansprechperson

Dr. Nina Khan
(Referentin für Chancengleichheit und Diversity,
Koordinationsbüro für Chancengleichheit)
nina.khan@uni-potsdam.de

<https://www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung/veranstaltungen-und-aktionen/mentalup>

Was sind Ihre lessons learned?

Was hat Sie bei der Umsetzung des Projekts am meisten überrascht?

„Es wurde deutlich, dass die aktiven Akteur*innen, die sich für Diversität und Inklusion an Hochschulen einsetzen, dauerhafte Unterstützung und Ressourcen benötigen, um kreativ, nachhaltig und kontinuierlich für eine Hochschule zu arbeiten, die Diversität und Vielfalt gestalten möchte.“

Robert Meile, Beauftragter für Studierende mit Behinderung, gesundheitlicher Beeinträchtigung/chronischer Krankheit

Wie geht es mit dem Thema Vielfalt weiter?

„Das hohe Interesse, der konstruktive Austausch und das positive Feedback der Teilnehmenden während unseres MentalUP Awareness-Monats haben uns darin bestärkt, dass es sich lohnt, gemeinsam für eine vielfältige, diskriminierungssensible und demokratische Hochschule einzustehen – innerhalb der eigenen Hochschule und darüber hinaus.“

Sonja Langela, Community Managerin, Koordinationsbüro für Chancengleichheit

PÄDAGOGISCHE HOCHSCHULE SCHWÄBISCH GMÜND

Diversität bildet. Ganzheitlich Partizipation gestalten

Mit ihrem migrationsbezogenen Diversitätskonzept gehörte die Hochschule zu den Vorreiterinnen, jetzt wurde dies zu einem umfassenden Diversitätskonzept erweitert. Dazu wurden in einer Erhebung der Bedarf und die Wünsche der Studierenden ermittelt. In groß angelegten Foren ging es um Themen wie soziale Herkunft und Erstakademiker:innen, um Rassismus und Feminismus. Auch ein Preis für Abschlussarbeiten, die Vielfaltsaspekte beleuchten, wurde ausgeschrieben.

Welches Ergebnis ist für Sie besonders wichtig?

„Besonders wichtig war für mich die Sensibilisierung der Mitarbeitenden für Unconscious Biases und für die Zusammenhänge der verschiedenen Diversitätsdimensionen, die eine größere Bereitschaft zum Mitwirken bewirkte und Aktivitäten zur Vernetzung anstieß.“

*PD Dr. Gabriele Theuer,
Gleichstellungsbeauftragte*

Was sind Ihre lessons learned?

Was hat Sie bei der Umsetzung des Projekts am meisten überrascht?

„Es war herausfordernd, in so kurzer Zeit verschiedene Akteur*innen zu aktivieren, aber letztlich waren die Veranstaltungen ein Erfolg und haben Impulse in der Diversitätsarbeit gesetzt.“

Miriam Zeilinger, Gleichstellungsreferentin

„Viele der Projektteilnehmenden haben sich bereits intensiv mit Vielfalt auseinandergesetzt, sodass es eine gute Diskussionsgrundlage gab. Eine Herausforderung, die bestehen bleibt, ist es, Hochschulangehörige angesichts vielfältiger Aufgaben und enger Stundenpläne zur Teilnahme an Veranstaltungen zu motivieren, mit deren Inhalten sie sich bislang nicht oder weniger befasst haben bzw. die nicht unmittelbar mit ihren Lehr-Lern-Gebieten zusammenhängen.“

Dr. Sandra Kostner, Projektleitung

Wie geht es mit dem Thema Vielfalt weiter?

„Es wird auf der Grundlage der Ergebnisse der Datenerhebung und der Erfahrungen mit der Projektdurchführung ein ganzheitlich orientiertes Diversitätskonzept erstellt.“

Dr. Sandra Kostner, Projektleitung

Ansprechpersonen

Dr. Sandra Kostner
(Projektleitung; Diversitätsbeauftragte)
sandra.kostner@ph-gmuend.de

PD Dr. Gabriele Theuer
(Gleichstellungsbeauftragte)
gabriele.theuer@ph-gmuend.de

Miriam Zeilinger
(Gleichstellungsreferentin)
miriam.zeilinger@ph-gmuend.de

<https://www.ph-gmuend.de/die-ph/profil/diversitaetsorientierte-ph>

HOCHSCHULE FÜR MUSIK WÜRZBURG

Tage der Vielfalt

Die vorhandene Vielfalt sollte besser erlebbar werden – mit gemeinsamen Konzerten, Veranstaltungen an allen drei Standorten in Würzburg und einem Hochschul-Tandem, bei dem Angehörige unterschiedlicher Statusgruppen einander kennenlernen. Eine weitere Säule war mit ‚Back to School‘ überschrieben: Studierende gehen an Schulen, um über ihr Studium zu erzählen, Instrumente vorzustellen und damit auch jenen Lust auf die Musikhochschule zu vermitteln, die Berührungspunkte haben.

Welches Ergebnis ist für Sie besonders wichtig?

„Die zentrale Bedeutung gemütlicher informeller Begegnungsräume, in denen Personen sich gern aufhalten, ins Gespräch kommen, spontan musizieren und interagieren, ist mir in besonderer Weise bewusst geworden.“

Lena Meiertoberend, Projektkoordination

„Besonders wichtig war die Vernetzung zwischen unterschiedlichen Statusgruppen als Grundlage, um in den kommenden Wochen gemeinsam unser Diversitätskonzept auszudifferenzieren und die Vielfalt im Haus aktiv gemeinsam zu gestalten.“

Prof. Clara Blessing, Vizepräsidentin

Was sind Ihre lessons learned?

Was hat Sie bei der Umsetzung des Projekts am meisten überrascht?

„Eine Herausforderung zeigte sich in der Sichtbarmachung der Veranstaltungen und dem Erreichen aller Statusgruppen, was sich in geringeren Teilnehmendenzahlen widerspiegelte. Veranstaltungen, die einen informelleren Rahmen hatten, waren hingegen sehr gut besucht.“

Lena Meiertoberend, Projektkoordination

„Die Erkenntnis, dass Vielfalt eine Selbstverständlichkeit ist, aber kein Selbstläufer.“

Prof. Clara Blessing, Vizepräsidentin

Wie geht es mit dem Thema Vielfalt weiter?

„Von den Tagen der Vielfalt hin zu einem Alltag der Vielfalt – das ist meine Vision für unsere Hochschule. Auf der Basis der Projektergebnisse haben wir eine Vielfaltsstrategie für unsere Hochschule entwickelt, die ständig weiter ausdifferenziert wird. Teil der Strategie ist das FORUM VIELFALT, eine Austauschplattform für alle Akteurinnen und Akteure im Bereich Vielfalt, die dort ihre Erfahrungen teilen und gemeinsamen neue Projekte initiieren können.“

Prof. Clara Blessing, Vizepräsidentin

Ansprechpersonen

Prof. Clara Blessing
(Vizepräsidentin)
clara.blessing@hfm-wuerzburg.de

Lena Meiertoberend
(Projektkoordination)
lena.meiertoberend@hfm-wuerzburg.de

<https://hfm-wuerzburg.de/drittmittelprojekte-1/default-56aa18bc78>

„DIE INITIATIVE WIRKT WEITER“

Projektleiterin Anke Koch und Mitarbeiterin Lara Daub im Bilanz-Gespräch über die Ergebnisse und Erfolge der Initiative – und Überraschungen.

Sie haben die 33 geförderten Hochschulen über viele Monate intensiv begleitet. Was haben Sie dabei Neues gelernt über das Themenfeld Vielfalt?

Anke Koch: Für mich hat sich richtiggehend ein neuer Horizont eröffnet und ich habe viele wertvolle Anregungen mitgenommen – seien es neue Formen gendersensibler Sprache, seien es Einblicke in Themen wie Awareness, Unconscious Bias oder Sensibilisierungsmaßnahmen.

Lara Daub: Viele Veranstaltungen an den Hochschulen haben hybrid stattgefunden, so dass wir auch von Bonn aus überall in Deutschland dabei sein und inhaltlich eintauchen konnten. An manchen Veranstaltungen haben wir sogar in Präsenz teilnehmen können, was uns einen ganz neuen Zugang zu den Projekten und Themen eröffnet hat. Natürlich haben wir auch bei den Austauschrunden, die wir für die beteiligten Hochschulen veranstaltet haben, sehr viele Informationen mitgenommen.

Dieser Austausch war ja von vornherein vorgesehen...

Anke Koch: ...aber wir waren überrascht, welche Eigendynamik er bekommen hat! Viele Hochschulen haben sich auch unabhängig von unseren geplanten Formaten vernetzt, um Erfahrungen auszutauschen. Manche von ihnen haben sich persönlich zusammengesetzt, weil sie in der gleichen Region tätig sind, andere sind durch ein ähnliches inhaltliches Hochschulprofil verbunden, wieder andere fokussieren vergleichbare Einzelmaßnahmen.

Lara Daub: Man sieht auch, dass dieser Austausch über jene Hochschulen hinausgeht, die im Rahmen der Initiative gefördert wurden: Von Erfahrungen aus dem Projekt profitieren auch Hochschulen, die nicht beteiligt waren – aber sich in einer ähnlichen Situation befinden und auf unsere Initiative aufmerksam geworden sind.

Die Projekte sind sehr unterschiedlich, bei der Initiative kamen etliche verschiedene Ideen zusammen. Was ist der gemeinsame Nenner?

Anke Koch: Man kann die Projekte in vier Kernbereiche gruppieren, von denen mindestens einer bei allen Projekten eine Rolle spielt: Erstens die Erarbeitung bzw. Einführung von Monitoringverfahren, also die Datenerhebung. Zweitens die Ausrichtung von Veranstaltungen aller Art, darunter auch sehr innovative Formate. Drittens die Entwicklung und Durchführung von Informations- und Kommunikationskampagnen, von Social-Media-Beiträgen bis zu Ausstellungen. Und viertens die strategische Auseinandersetzung, bei der es um die Einbindung des Themas in die institutionelle Hochschulentwicklung geht.

Lara Daub: Und wegen der vielfältigen Ansätze inspirieren sich die Hochschulen gegenseitig. Das ist für uns eine wichtige Erkenntnis: Es gibt viele denkbare Wege zur Umsetzung von Vielfalt und jede Hochschule kann und muss dabei ihren ganz eigenen, individuell zugeschnittenen Ansatz verfolgen.

Wie geht es jetzt weiter?

Anke Koch: Aus vielen der geförderten Hochschulen hören wir, dass sie auf verschiedenen Wegen an die Initiative und deren Ergebnisse anknüpfen werden. Es melden sich aber auch Hochschulen, die nicht an der Initiative beteiligt waren und nach den Ergebnissen fragen, um sie für ihre eigene Entwicklung nutzbar zu machen. Unsere Abschlussveranstaltung war hierfür eine gewinnbringende Austauschplattform. Für uns ist das ein großer Erfolg, da wir sehen: Die Förderung der Hochschulprojekte ist zwar zu Ende, aber die inhaltlichen Impulse wirken weiter – auch weit über die Initiative hinaus.



Impressum

Vielfalt fördern!
Die Initiative „Vielfalt an deutschen Hochschulen“

Herausgegeben von der Hochschulrektorenkonferenz (HRK):
Ahrstraße 39 | 53175 Bonn
Tel. 0228 / 887-0
www.vielfalt-an-hochschulen.de

Verantwortliche Redaktion,
Konzeption:
Lara Daub, Anke Koch, Marijke Wahlers

Konzeption, Redaktion, Text:
Kilian Kirchgeßner

Gestaltung, Satz:
Agentur RubbeldieKatz GmbH
Bonn, September 2024,
1. Auflage

Bildnachweis

Soweit nicht anders angegeben, liegen die Nutzungsrechte der verwendeten Bilder bei den jeweiligen Hochschulen.

S. 8: Porträt Dr. Jens Brandenburg (© Bundesregierung/Guido Bergmann);

S. 9: Porträt Prof. Dr. Angela Ittel (© HRK/David Ausserhofer);

S. 42: 1. Reihe links, Berliner Hochschule für Technik (© stock.adobe.com/Alexander); 2. Reihe (v. l.): Universität zu Lübeck, katho NRW; 3. Reihe v.l.: RWTH Aachen University (© Nathalie Wolf), Universität Konstanz, SRH Hochschule Heidelberg; 4. Reihe, v.l.: Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen, Universität Duisburg-Essen;

S.43: 1. Reihe v. l.: Deutsche Sporthochschule Köln, Bucerius Law School; 2. Reihe v. l.: Universität Bonn (© Volker Lannert/Universität Bonn), Fachhochschule Südwestfalen, Ruhr-Universität Bochum (© Zilles/RUB); 3. Reihe v. l.: Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (© Louie Läuger/tenderrebellions.com), Hochschule für Musik und Theater Leipzig, Karlsruher Institut für Technologie

Das diesem Bericht zugrunde liegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 01FP22V01 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei der Redaktion.

