

Initiative Vielfalt an deutschen Hochschulen

Projektbeschreibungen



GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Initiative „Vielfalt an deutschen Hochschulen“

Projektbeschreibungen der geförderten Hochschulen

1. Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen
2. Berliner Hochschule für Technik
3. Universität der Künste Berlin
4. Universität Bielefeld
5. Ruhr-Universität Bochum
6. Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn
7. Universität Bremen
8. Universität Duisburg-Essen
9. Hochschule Esslingen
10. Europa-Universität Flensburg
11. Georg-August-Universität Göttingen
12. FernUniversität in Hagen
13. Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
14. Bucerius Law School
15. Evangelische Hochschule für Soziale Arbeit & Diakonie
16. Hochschule für Musik und Theater Hamburg
17. Pädagogische Hochschule Heidelberg
18. SRH Hochschule Heidelberg
19. Hochschule Heilbronn
20. Fachhochschule Südwestfalen
21. Karlsruher Institut für Technologie
22. Christian-Albrechts-Universität zu Kiel
23. Katholische Hochschule Nordrhein-Westfalen
24. Deutsche Sporthochschule Köln
25. Universität Konstanz
26. Hochschule für Musik und Theater „Felix Mendelssohn Bartholdy“ Leipzig
27. Universität zu Lübeck
28. Hochschule Magdeburg-Stendal
29. Philipps-Universität Marburg
30. Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen
31. Universität Potsdam
32. Pädagogische Hochschule Schwäbisch Gmünd
33. Hochschule für Musik Würzburg

Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen

Realizing Diversity: Chancengerechtigkeit und Vielfalt an der RWTH Aachen University (ReaDy@RWTH)

Projektbeschreibung

Diversität in (Forschungs-) Teams fördert Kreativität und Perspektivenvielfalt – darauf wurde in der Diversitätsforschung wiederholt hingewiesen. Für eine Hochschule wie die RWTH Aachen University mit dem Anspruch an Exzellenz in Forschung, Lehre und Betrieb stellen der bewusste und wertschätzende Umgang mit Vielfalt und die Förderung von Chancengerechtigkeit daher entscheidende Faktoren für ihre Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit dar.

Mit der am 08. Dezember 2022 verabschiedeten Diversity-Strategie (2022–2027) untermauert die RWTH ihre Bestrebungen zu einem Ort zu werden, an dem sich alle Menschen willkommen fühlen und frei von Diskriminierungen und Ausgrenzungen gemeinsam forschen, lernen, lehren und arbeiten können. Das Projekt ReaDy@RWTH zielt im Rahmen der Initiative „Vielfalt an deutschen Hochschulen“ der Hochschulrektorenkonferenz daher darauf ab, die Umsetzung der Diversity-Strategie zu unterstützen und setzt drei implementierungsbegleitende Schwerpunkte:

1. Zielvereinbarungen zwischen zentralen und dezentralen Akteur*innen
2. Roadmap Diversity Monitoring
3. Realize Diversity!: Sensibilisierung und Kommunikation

Die Projektschwerpunkte wirken in vielfältiger Weise auf die Ziele der HRK-Initiative hin: Sie schärfen die Zielsetzungen der hochschulweiten Diversity-Strategie und stärken die Datenbasis zu Vielfaltdimensionen; sie fördern das Diversitätsbewusstsein der Hochschulangehörigen und machen die Diversity-Ziele und -Werte der RWTH sicht- und erlebbar. Zusammengenommen leisten sie also einen unverzichtbaren Impuls für die Weiterentwicklung der Chancengerechtigkeitsarbeit der Hochschule und darüber hinaus.

Kontakt

Frau Nathalie Wolf, M.Sc.
+49 241 82 90552
nathalie.wolf@igad.rwth-aachen.de

Berliner Hochschule für Technik Zukunftsforum Vielfalt

Projektbeschreibung

Die BHT ist fest im lokalen Kiez verankert und stark von seiner Heterogenität geprägt. „Vielfalt Leben“ ist eine der drei Kernaussagen des Leitbilds der Hochschule. Eine regelmäßig aktualisierte Richtlinie „Respektvolles und diskriminierungsfreies Miteinander“, eine Antidiskriminierungskommission, ein anonymes Beschwerdeformular, Projekte zu Themen wie diversitätsorientiertem Mentoring und der Entwicklung von zielgruppenspezifischen Diversitätstrainings für Lehrende und Verwaltung flankieren das Leitbild und unterstützen es. Die hiesige Vielzahl an Einzelmaßnahmen und -prozessen war bisher aber noch nicht in ein ganzheitliches Konzept für ein strukturiertes Organisationsentwicklungsverfahren in Bezug auf Vielfalt und Antidiskriminierung eingebettet.

Das Projekt will nun

1. durch Thematisierung und das Aufzeigen der vorhandenen Verhältnisse zur weiteren Sensibilisierung der Hochschulöffentlichkeit beitragen und die real existierende Vielfalt hochschulintern sichtbar machen.
2. Bestehende, bereits bekannte Herausforderungen sollen thematisiert werden.
3. Es werden Impulse geliefert und diskutiert, wie produktiv mit der Heterogenität der Hochschulmitgliedschaft umgegangen werden kann.
4. Darüber hinaus wird das Ziel verfolgt, im Rahmen der Aktions- und Zukunftstage formulierte Bedarfe, Wünsche und Ideen auch konkret in die Hochschule, insbesondere in die zum Herbst 2023 neu konstituierte Hochschulleitung hinein zu tragen.

Das Vorhaben will die Aktions- und Zukunftstage Vielfalt an der Hochschule durchführen, in denen Vielfalt in Hochschule und Kiez thematisiert, niedrigschwellige Bedarfe und Wünsche erhoben, über bestehende Initiativen und Akteur*innen informiert, sowie Raum für Austausch gegeben werden soll. Als Teil des Vorhabens werden auch mehrere Workshops zum Thema Strategieentwicklung, Diversity-Monitoring sowie ein Workshop mit dem neuen Präsidium durchgeführt. Begleitet wird dies durch ein eigenes AStA-Programm, eine multimediale Dokumentation, sowie die Produktion und Vorstellung mehrerer didaktischer Videoclips mit Diversity-Schwerpunkt.

Kontakt

Heiner Schulze
+49 30 4504 2840
heiner.schulze@bht-berlin.de

Universität der Künste Berlin

Kritische Diversität in den Künsten

Projektbeschreibung

Die UdK Berlin ist sich bewusst, dass einer Kunsthochschule bei der Ermöglichung von Teilhabe eine herausragende Rolle zukommt, denn die Künste eröffnen wie kaum ein anderes gesellschaftliches Feld Ausdrucks- und Handlungsfähigkeit, auch marginalisierter Gruppen. In den Künsten wird Subjektivität und Zugehörigkeit immer wieder neu verhandelt – sei es im Theater oder im Film, sei es in der Literatur, in der Bildenden Kunst oder in den verschiedenen Bereichen der Musik. Den Künsten kann daher ein gesellschaftlich transformatives Potenzial zukommen.

Wichtige Schritte auf dem Weg zu einer diversitätssensibleren Kunstuniversität hat die UdK Berlin durch die Formulierung eines Konzepts für Antidiskriminierung und Diversität unternommen, der Critical Diversity Policy, die im Dezember 2022 in Kraft getreten ist, sowie durch die erstmalige Einrichtung der Stelle eines*einer Diversitätsbeauftragten mit dem Schwerpunkt Antirassismus.

Dem Konzept der kritischen Diversität liegt die Einsicht zugrunde, dass Ungleichbehandlung nur dann abgebaut werden kann, wenn sie wahrgenommen wird. Vielfalt kann nur da Anerkennung finden, wo Sensibilität und Respekt für Unterschiede bestehen. Diskriminierung kann nur da entgegengewirkt werden, wo ein Bewusstsein für das Wechselspiel von Benachteiligung und Bevorteilung besteht. Kurz, kritische Diversitätsentwicklung heißt immer auch, Antidiskriminierung zu betreiben.

Das Projekt hat das Ziel, die kritische Diversitätsentwicklung in der Breite der Hochschule zu verankern. Es umfasst drei Teilziele:

1. Eine öffentliche Veranstaltungsreihe unter Beteiligung aller Fakultäten diskutiert Perspektiven einer diskriminierungskritischen, pluralen Wissens- und Kunstproduktion.
2. Interne Maßnahmen adressieren konkrete Hindernisse in der diversitätsfördernden Hochschulentwicklung, insbesondere im Dialog mit den administrativen Bereichen. Es finden interne Workshops statt, und eine Evaluation wird erarbeitet.
3. Eine begleitende Kampagne und eine Dokumentation der Ergebnisse, die mit Studierenden erarbeitet wird, gewährleisten Sichtbarkeit und Nachhaltigkeit.

Kontakt

Frau Prof. Dr. Kathrin Peters
+49 30 3185 1276
k.peters@udk-berlin.de

Universität Bielefeld

Vielfalt von Anfang an. Diversitätssensibles Onboarding an der Uni Bielefeld

Projektbeschreibung

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. Das Projekt setzt bei einem bisher nicht voll ausgeschöpften Potenzial an: Bei Eintritt in den Universitätskontext stehen soziale Enkulturation und individuelle Verortung im Vordergrund. Dies gilt für Beschäftigte, explizit aber auch Studierende. Der Orientierungsbedarf ist sehr hoch, da der gesamte Kontext Hochschule, inklusive aller organisatorischen Aspekte, sozialen Rollen und Konventionen erschlossen werden muss.

Der Zeitpunkt des Eintritts in eine Organisation eignet sich daher besonders gut für die strategische Platzierung des Querschnittsthemas Diversität im Sinne einer Kulturvermittlung und Sensibilisierung für Risiken impliziter und expliziter Diskriminierung, da hier persönliche Vorstellungen und Ziele mit der organisationalen Realität abgeglichen werden und neben tätigkeits- bzw. studienbezogener Einarbeitung auch kulturelle und soziale Eingliederung stattfindet. Die Maßnahmen sollen explizit keinen erzieherischen oder mahnenden Charakter haben, sondern die Willkommens- und Orientierungsangebote der Fachschaften und weiterer Veranstalter*innen unterstützen und optimieren.

Ziel ist eine nachhaltige, ebenso breite wie tiefe Wirkung, indem zu einem frühen Zeitpunkt Einfluss auf die Verortung von Gruppen und Individuen in universitärer Vielfaltskultur genommen und eine Kultur der Wertschätzung vermittelt wird. So wird offene und selbstverständliche Kommunikation über Aspekte von Vielfaltskultur und Dimensionen von Diversität gefördert und relevante Multiplikator*innen z. B. in den Fachschaften bleiben nah am Thema.

Geplant sind sensibilisierende Workshops sowie positiv irritierende Elemente im Rahmen von Präsenz- sowie Online-Veranstaltungen wie z. B. die Anwesenheit von vermeintlich unpassenden Teilnehmenden oder das Tragen von normabweichenden Attributen der Teilnehmenden als Erfahrungsanlass.

Kontakt

Pia Ortwein

+49 521 106 86764

pia.ortwein@uni-bielefeld.de

Ruhr-Universität Bochum

Ko-Labor Unconscious Bias (KLUB)

Projektbeschreibung

Die Ruhr-Universität bietet vielfältige Räume und Strukturen für die Auseinandersetzung mit Vielfalt, ihren Chancen und Herausforderungen. Mit dem Projekt Ko-Labor Unconscious Bias wird eine ergänzende Perspektive auf Vielfalt eröffnet. So soll der Blick auf die Wirkungsweisen von unbewussten Vor- und Fehlurteilen gelenkt werden, die Einfluss auf akademische Laufbahnen haben und zu systematischen Benachteiligungen beitragen können. Welche dieser „Unconscious Bias“ sind in unterschiedlichen Situationen wirksam, wie können sie sichtbar gemacht und wie kann ihnen entgegengewirkt werden?

Mit der Schaffung vielseitiger und flexibler Trainings- und Diskussionsangebote wollen wir den Diskurs über Unconscious Bias an der Ruhr-Universität vorantreiben, für ihre individuellen und systemischen Auswirkungen sensibilisieren und die Handlungskompetenzen von Entscheider*innen und von Betroffenen stärken.

Das geplante Portfolio umfasst neben Informationsvideos und E-Learning-Formaten auch klassische Trainings- und Austauschangebote für einzelne Peergruppen sowie eine interdisziplinäre Vortragsreihe. An der Erarbeitung der Angebote sind Personen aus allen Statusgruppen beteiligt und bringen vielfältige Perspektiven, Fach- und Erfahrungswissen ein.

Kontakt

Frau Katharina Zilles

+49 0234 32 22594

katharina.zilles@ruhr-uni-bochum.de

Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

Vielfalt fördern – Vielfalt vernetzen

Projektbeschreibung

Übergeordnetes Ziel des Vorhabens ist es, das Bewusstsein über Diversität in ihren verschiedenen Dimensionen bei allen Universitätsmitgliedern zu stärken und Diversität in Universitätsleben und -kultur zu verankern. Dazu wollen wir die drei Statusgruppen Studierende, Lehrende/Forschende und Mitarbeitende einladen, den institutionellen Diskurs mitzugestalten und zu intensivieren.

Durch die Beteiligung aller Statusgruppen sollen verschiedene Perspektiven auf Vielfalt berücksichtigt und neue Impulse gesetzt werden.

Das beschriebene Ziel verfolgen wir, indem wir ...

- Chancengerechtigkeit und Diversität an der Universität Bonn sichtbarer machen und Wertschätzung & Reflexion darüber verstärken.
- Perspektiven auf Diversität austauschen und Lösungen für Herausforderungen identifizieren.
- Transparenz und Wissen zum Thema Diversität schaffen bzw. verbessern.
- uns mit anderen Hochschulen austauschen, um neue Impulse für die eigene Diversitätsarbeit zu gewinnen.

Um möglichst viele Universitätsmitglieder zu erreichen, sind verschiedene Aktivitäten geplant. Dazu gehören im Einzelnen:

- Imagekampagne:
Geplant ist ein kurzer Imagefilm, der die Haltung der Universität Bonn zu Diversität thematisiert und relevante Einrichtungen vorstellt. Darüber hinaus werden Videoclips und Podcasts produziert, in denen Universitätsangehörige über ihre Initiativen berichten, eigene Erfahrungen mit Diversität im Unikontext schildern und in denen Vorbilder, z. B. hinsichtlich sozialer Herkunft, verschiedener Familienkonstellationen, Inklusion oder Internationalität vorgestellt werden.
- Informations- und Austauschformate:
Geplant sind eine öffentliche Ringvorlesung zu Diversität im universitären Kontext und eine Workshop-Reihe zu den Schwerpunktthemen Geschlechtergerechtigkeit, Bildungsgerechtigkeit, Familiengerechtigkeit, Schutz vor Diskriminierung und Inklusion.
- Kennzahlenerhebung:
Zu möglichst vielen Diversitätsdimensionen, deren Ergebnisse für strategische Planung und neue Projekte genutzt werden können.
- Universitätsweite Diversitätsumfrage:
Unter Beschäftigten, die bestehende Bedarfe identifizieren soll.

Kontakt

Anna Hollstegge & Daina Hues
chancengerechtigkeit@uni-bonn.de

Universität Bremen

Die neue Antidiskriminierungsrichtlinie der Universität Bremen – Wege zu einer diskriminierungssensiblen Hochschulkultur

Projektbeschreibung

Hintergrund:

Die Auseinandersetzung mit den Themen Chancengleichheit, Diversität und Diskriminierungsschutz sowie die Einrichtung notwendiger Strukturen haben an der Universität Bremen lange Tradition. Gleichzeitig stellt es eine große Herausforderung dar, bestehende Regelungen, Schutzmechanismen und Beratungsstrukturen in die Breite der Universität zu kommunizieren, bekannt zu machen sowie entsprechende Auseinandersetzungs- und Handlungskompetenzen aller Hochschulangehörigen zu erhöhen.

Ziele:

Das Projekt soll einen breiten, gesamtuniversitären Kommunikationsprozess zur Einführung der neuen Antidiskriminierungsrichtlinie in Gang setzen und eine selbstkritische und konstruktive Kultur der Auseinandersetzung mit den Themen Diskriminierungsschutz und Diversität fördern. Die in der Antidiskriminierungsrichtlinie formulierten Ziele, Definitionen, Verfahrenswege und Verantwortlichkeiten sollen in die Breite der Universität getragen werden. Da das Thema Diskriminierung(schutz) noch immer ein Tabuthema ist, möchten wir uns als Institution auf den Weg machen und lernen, Antidiskriminierung und Diversität in Zukunft offener, mutiger und kompetenter zu diskutieren.

Maßnahmen:

Vorgesehen sind drei zentrale Bausteine:

1. Information: Ein Kurzfilm mit eLearning-Tool, eine Begleitbroschüre und eine Webseite bündeln die Informationen. Die verlinkten, interaktiven Medien vermitteln Wissen, schaffen Reichweite und fördern Reflexion.
2. Begegnung: Ungewöhnliche Räume und Formate des Austausches laden am „Tag für Diskriminierungssensibilität“ zur Auseinandersetzung mit der eigenen Wahrnehmung und Stereotypen ein. Vom Cartoon bis zum unsichtbaren Theater, vom Elevator Pitch bis zum Diversity Slam möchte die Universität Bremen zeigen, dass und wie Diskriminierung Studienerfolge und Wissenschaftskarrieren im Weg steht.
3. Integration: Vom Onboarding bis zur Personalentwicklung fördert die konsequente Integration der Antidiskriminierungsrichtlinie in die Regelabläufe einen Kulturwandel, damit Antidiskriminierung Alltagshandeln wird.

Kontakt

Frau Nele Kuhn
+49 0421 218 60302
nele.kuhn@vw.uni-bremen.de

Universität Duisburg-Essen

Vielfalt@UDE

Projektbeschreibung

Der historische und soziale Kontext der UDE in der Metropolregion Ruhr führte zu einem frühen Engagement bei der Gewinnung und Förderung von Studierenden und Forschenden mit nicht-akademischer familiärer Bildungsgeschichte und Migrationshintergrund. Bildungsaufstieg, Leistungsheterogenität, Potentialentfaltung und Chancengerechtigkeit sind Kern des universitären Auftrags. Ziel ist die Förderung der für exzellente akademische Arbeit notwendigen Vielfalt - gleichzeitig universitäre Prozesse von Diskriminierung und sachfremden Kriterien frei zu halten.

Die UDE setzt folgende Schwerpunkte, um das Thema zukunftsfähig aufzustellen:

1. Etablierung eines Diversity Support Center als zentrale Serviceeinrichtung und damit eine dauerhafte intersektionale Verzahnung und gemeinsame Kommunikation der Bereiche Gleichstellung, Diversität, Inklusion, Antidiskriminierung und Vereinbarkeit in einem Diversity-Portal.
2. Aufbauend auf der Erweiterung des an der UDE bereits etablierten Diversity-Monitoring für Studierende wird es in Zukunft wichtig sein, die Datenlage zu erweitern, indem Promovend*innen und Early Career Researchers einbezogen werden. Somit soll ein Fokus auf Diversität und Inklusion im Kontext der Veränderung von Qualifikationswegen gelegt werden.
3. Mit der Etablierung einer Antidiskriminierungsrichtlinie und einer Antidiskriminierungsbeauftragten ist es Aufgabe der UDE, eine wertschätzende und diskriminierungsreflexive Universitätskultur in die Breite zu tragen. Die verschiedenen Einheiten der UDE werden bei der Reflexion von Diskriminierungspotentialen unterstützt. Wichtiger Baustein ist die Entwicklung und das Ausrollen eines Anti-Bias-Trainings.
4. Die UDE strebt die Stärkung des interdisziplinären wissenschaftlichen Dialogs zwischen natur-, kultur- und sozialwissenschaftlichen Perspektiven an. Das wichtige Thema Biodiversität begleitet die UDE 2023. Durch eine filmische Auseinandersetzung mit dem Thema „Vielfalt“ laden wir die Öffentlichkeit zur Teilhabe ein.

Kontakt

Frau Dr. Regina Hauses
+49 201 183 4010
regina.hauses@uni-due.de

Hochschule Esslingen

Hinschauen: Nachhaltige Antidiskriminierungsstrategien an der Hochschule Esslingen

Projektbeschreibung

Hintergrund:

Im Dezember 2022 wurde erstmalig ein Diskriminierungsmonitoring an der Hochschule Esslingen durchgeführt. Deutlich wurde dabei, dass die verschiedenen Ansprechpersonen (bzgl. Gleichstellung, sexualisierter Gewalt, Antidiskriminierung, Behinderung usw.) sowie die wenigen, bereits existierenden Antidiskriminierungsstrategien kaum bekannt sind. Antidiskriminierung erscheint als exklusives Thema der Fakultät „Soziale Arbeit, Bildung und Pflege“, das die Technikwissenschaften nicht betrifft. Zugleich wurden viele Diskriminierungserfahrungen geschildert und große Unsicherheit, wie und ob die Hochschule damit umgeht.

Ziele:

1. Alle Ansprechpersonen und diskriminierungserfahrende Gruppen sind miteinander vernetzt.
2. Ein einheitliches Beschwerdeverfahren ist erstellt und für die Ansprechpersonen und Hochschulleitung umsetzbar.
3. Alle Hochschulangehörigen sind bzgl. Diskriminierungsrisiken und Beschwerdeverfahren informiert.

Maßnahmen:

- Bildung eines Vertrauensrates mit allen Ansprechpersonen (der bspw. das Projekt begleitet).
- Initiierung von diskriminierungserfahrenen Gruppen (die ihre Erfahrungen und Bedarfe in das Projekt einbringen).
- Erstellung eines einheitlichen und für alle Ansprechpersonen / Leitungsfunktionen verbindlichen Beschwerdeverfahrens, einschließlich ggf. rechtlicher Konsequenzen.
- Etablierung fortlaufender Schulungen von Multiplikator:innen aus allen Statusgruppen für eine Verweisberatung entsprechend des Beschwerdeverfahrens und bzgl. Diskriminierungen.
- Erstellung von digitalem und analogem Informationsmaterial für alle Hochschulangehörigen zu Diskriminierungen, Ansprechpersonen und Beschwerdeverfahren.
- Etablierung fortlaufender Information aller Statusangehörigen an der Hochschule und insbesondere aller Erstsemester, neuen Professor:innen und Mitarbeitenden zu Diskriminierungen, Ansprechpersonen und Beschwerdeverfahren.

Kontakt

Frau Prof. Dr. Monika Götsch
+49 0711 397 4529
monika.goetsch@hs-esslingen.de

Europa-Universität Flensburg

Mit Wissen [mehr] Vielfalt schaffen

Projektbeschreibung

Mit dem Vorhaben „Mit Wissen [mehr] Vielfalt schaffen“ will die EUF zwei neue, übergreifende Bausteine in ihr Diversitätskonzept integrieren:

Teilprojekt 1 füllt Wissenslücken über die konkreten Verfasstheiten und Diversitätsbedarfe der Mitarbeitenden und Studierenden der EUF, indem es auf die Konzeption und Entwicklung eines differenzierten Diversitäts-Monitorings zielt. Mit dessen Hilfe soll eine Datengrundlage zur strategischen Steuerung der Universität unter Diversitätsaspekten und zur besseren Evaluation bereits bestehender Maßnahmen entstehen.

Angesichts der Vielzahl von Aufgaben in Lehre, Forschung und Selbstverwaltung bleibt Professor*innen für die Entwicklung von Führungskompetenzen und die Wahrnehmung von Führungsaufgaben wenig Zeit.

Teilprojekt 2 zielt daher auf die Konzeption und Entwicklung eines durchgängig an den Bedarfen der Professor*innen orientierten digitalen Informations- und Unterstützungsangebots. Mit diesem neuen E-Learning-Angebot will die Universität Hochschullehrer*innen und anderen Führungskräften über bereits bestehende Coaching-Angebote hinaus Wissen und Werkzeuge zur professionellen, diversitätsbewussten Wahrnehmung ihrer Führungsaufgaben an die Hand geben.

In den Veranstaltungen im Projektverlauf erhalten Betroffenen Gruppen sowie Vertreter*innen aus Stadtgesellschaft, Wirtschaft und öffentlicher Verwaltung Gelegenheit, ihre Perspektiven und Erfahrungen einzubringen; in den Abschlussveranstaltungen teilen wir Ergebnisse des Projekts mit ihnen. Denn das Vorhaben birgt ein hohes Transfer-Potenzial, nicht nur an der Universität, sondern auch in der Stadtgesellschaft ein Bewusstsein dafür zu schärfen, dass das Wissen um und die Anerkennung von Vielfalt ein wichtiger Faktor für die Innovationskraft des Standortes ist – attraktive Arbeitsbedingungen verdanken sich nicht zuletzt der Diversitätskompetenz von Führungskräften.

Kontakt

Frau Martina Spirgatis

+49 461 805 2762

martina.spirgatis@uni-flensburg.de

Georg-August-Universität Göttingen

Universität divers – Diskriminierungsschutz im Fokus

Projektbeschreibung

Seit über zehn Jahren setzt die Universität Göttingen ihre umfassende Diversitätspolitik erfolgreich um. Mit ihrer Diversitätsstrategie (2016) hat sie diesen Weg programmatisch untermauert und im Rahmen des Auditierungsprozesses des Stifterverbandes (2016-2019) mit breiter Beteiligung operativ ausgestaltet. 2023/24 strebt sie die Re-Auditierung an. Zugleich erarbeitet sie im Rahmen eines breit angelegten Strategieprozesses Zielvorstellungen und Maßnahmen für eine zukunftsfähige Universität; Chancengleichheit und Diversität ist dabei eine Querschnittsdimension.

Die Universität setzt in ihrer Diversitätspolitik auf die Verbindung zwischen der Verwirklichung von Chancengleichheit und dem Schutz vor Diskriminierung. Zu Letzterem erarbeitet die Universität seit dem WiSe 2022/23 ein Konzept, durch das Diskriminierungsschutz umfassend, transparent und praxisnah angelegt wird und zukünftig umgesetzt werden kann.

Das Projekt „Universität divers – Diskriminierungsschutz im Fokus“ begegnet den in diesen und weiteren universitätsweiten Entwicklungsprozessen hervortretenden Bedarfen und Notwendigkeiten.

Eng verzahnt mit bereits vorhandenen und geplanten Maßnahmen und Aktivitäten der Universität, trägt es mit zwei Bausteinen

1. einer Vollerhebung zu Diversität und Diskriminierung unter allen Hochschulmitgliedern und -angehörigen und
2. einer Informationskampagne

dazu bei, die Diversitätsstrategie der Universität weiter in die Breite zu tragen sowie in neuer Qualität zu vertiefen.

Kontakt

Frau Dr. Daniela Marx

+49 551 39 26324

daniela.marx@zvw.uni-goettingen.de

FernUniversität in Hagen

Entwicklung eines diversitätssensiblen Peer-Mentoring-Programmes

Projektbeschreibung

Hintergrund des Projekts:

An der FernUniversität sind insgesamt unterrepräsentierte Studierendengruppen vertreten. Verschiedene Zielgruppen sind mit unterschiedlichen Barrieren konfrontiert, haben unterschiedlichen Zugang zu Ressourcen und somit auch entsprechende Bedarfe. Basierend auf wichtigen Diversitätsdimensionen stehen folgende Zielgruppen im Fokus: Studierende mit Careverpflichtungen, Erstakademiker*innen, alternativer Hochschulzugang, Geschlecht, Behinderung/chronische Erkrankung.

Ziele des Projekts:

- Peer-Mentoring-Programme für mehrere Zielgruppen unter der Berücksichtigung verschiedener Diversitätsdimensionen konzipieren
- Das Peer-Mentoring für Studierende mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung als Referenzrahmen fortführen
- Erkennen von Barrieren in den verschiedenen Dimensionen von Diversität an der Hochschule
- Bedarfsklärung
- Entwicklung eines virtuellen Dialograumes
- Langfristig: Studienerfolg aller Studierendengruppen steigern
- Langfristig: Diversität sichtbar machen, implizite und explizite Barrieren abbauen

Maßnahmen im Rahmen des Projekts:

Verschiedene Veranstaltungsformate sollen dazu dienen, mit den unterschiedlichen Studierendengruppen sowie Hochschulangehörigen ins Gespräch zu kommen und Bedarfe im Hinblick auf das Peer-Mentoring zu klären.

Das Peer-Mentoring-Programm für Studierende mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung soll fortgeführt werden und als Referenzrahmen für die weiteren Programme dienen.

Es wird eine Erhebung von Diskriminierungserfahrungen durchgeführt. Die Ergebnisse sollen eine Basis des Peer-Mentoring-Programms bilden und eine diskriminierungssensible Perspektive ermöglichen.

Die verschiedenen Maßnahmen werden durch Öffentlichkeitsarbeit in Kooperation mit der Pressestelle der FernUniversität in Hagen begleitet.

Kontakt

Anna Haase
+49 2331 9872214
anna.haase@fernuni-hagen.de

Dr. Meike Hilgemann
+49 2331 9874667
meike.hilgemann@fernuni-hagen.de

Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Vielfalt sichtbar machen – Diversität erleben – Diskriminierungsrisiken abbauen

Projektbeschreibung

Hintergrund:

Die Universität Halle begibt sich derzeit auf den Weg zur Entwicklung eines themenübergreifenden Vielfaltskonzepts und einer Schwerpunktsetzung über die bereits etablierten Vielfaltsperspektiven (Gleichstellung, Inklusion, Familiengerechtigkeit, Geschlechtervielfalt) hinaus. Zudem befindet sich die Universität derzeit in einem umfassenden Hochschulentwicklungsprozess, welcher Entscheidungen zu Strukturänderungen der Universität herbeiführen wird. Mit diesem Prozess müssen Maßnahmen im Bereich Diversität abgestimmt werden.

Die Evaluation bisheriger Sensibilisierungsmaßnahmen – wie Veranstaltungsreihen, Weiterbildungen, Infostände und Leitfäden – zeigt, dass es noch weiterer innovativer Formate bedarf, um eine diversitätstfördernde Kultur an der MLU nachhaltig zu etablieren.

Ziele:

- Status-Quo-Erhebung und Identifikation diversitätsspezifischer Bedarfe (M1)
- Stärkere intersektionale Verzahnung bestehender Angebote, stärkere Nutzung von Synergien, Rollenklärung und Vermeidung von Doppelstrukturen (M2–M3)
- Abstimmung mit Ergebnissen des Hochschulentwicklungsprozesses (M4)
- Erweiterung der Sensibilisierungsformate für Studierende und Beschäftigte durch neue attraktive und niedrigschwellige Angebote (M5–M6)

Maßnahmen:

- M1 – Workshop Monitoring von Diversität – Sichtbarkeit von Bedarfen
- M2 – Workshop Stabsstelle Vielfalt u. Chancengleichheit
- M3 – Workshop Intersektionalität umsetzen
- M4 – Workshop Abstimmung mit Hochschulentwicklungsprozess
- M5 – Konzeption und Produktion von interaktiven Spielen
- M6 – Konzeption und Produktion von E-Learning-Angeboten

Kontakt

Frau Martina Langnickel
+49 345 5521006
martina.langnickel@rektorat.uni-halle.de

Bucerius Law School

Diversity matters!

Projektbeschreibung

Gerade in der Rechtswissenschaft muss Diversität Beachtung finden: Es gilt, bestehende Rechtsstrukturen zu hinterfragen und kritisch zu prüfen, um Diskriminierungen entgegenzuwirken. Auch in der Gestaltung und Auslegung von Rechtsnormen sollte die Vielfalt von Perspektiven mehr Beachtung finden. Diversität ist daher fest im Leitbild der Hochschule verankert. Verschiedene Ansätze zur Steigerung der Diversität, insbesondere innerhalb der Studierendenschaft, werden bereits verfolgt. Es fehlt allerdings ein zugrundeliegendes ganzheitliches Konzept und eine strukturierte Vernetzung und Steuerung der im Themenspektrum aktiven Hochschulmitglieder sowie ein interner Dialog mit allen relevanten Personengruppen, der für ein hochschulweites Commitment entscheidend wäre.

Ziel des Projekts ist daher die Entwicklung eines solchen Konzepts, das nachhaltig von der gesamten Hochschulgemeinschaft getragen und gelebt sowie institutionell verankert wird. Durch quantitative und qualitative Befragungen werden relevante Diversitätsdimensionen und Bedarfe identifiziert, die die Basis für die Zielklärung legen. Dazu wird ein Workshop unter Beteiligung verschiedener Akteur*innen der Hochschule durchgeführt. Anhand der formulierten Ziele werden dann bereits vorhandene Maßnahmen auf ihre Relevanz überprüft und ggf. neue Maßnahmen identifiziert.

Ein weiteres Ziel ist der Transfer von Forschungsergebnissen aus dem Themenbereich „Diversität und Recht“ nach außen im Rahmen einer Videoreihe. Fortlaufende mediale Begleitung des Projekts durch die Hochschulkommunikation ergänzt dieses Ziel und fördert Außen- und Innendarstellung diversitätsrelevanter Themen.

Zum Ende des Projekts wird eine Tagung der Bucerius Law School zum Projekt „Diversity matters!“ für Interessierte anderer Hochschulen organisiert, auf der die Erfahrungen mit dem Förderprojekt dargestellt und ein hochschulübergreifender Austausch ermöglicht werden.

Kontakt

Frau Isabelle Pfister
+49 40 30706 2919
isabelle.pfister@law-school.de

Evangelische Hochschule für Soziale Arbeit & Diakonie

Vielfalt und Soziale Arbeit - Diskurse, Zieldefinitionen und Maßnahmen

Projektbeschreibung

Das Projekt baut auf ersten Institutionalisierungen von Gleichstellung an der EHH (Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragte*r und -beirat) auf.

Diskussionen um die Formulierung eines ersten Gleichstellungskonzepts zeigten, dass ein Bedarf zur Erhebung von Daten im Rahmen eines Diversity-Monitorings besteht, um den Grad der Diversität an der EHH zu eruieren.

Auch zeigte sich dabei ein großer Durst nach umfassender Information:

Diversitätssensible und kompetente Bewusstseins- und Wissensentwicklung wird vor dem Hintergrund des aktuellen Diskurses um Antidiskriminierung, Intersektionalität, Gleichstellung und Diversität stattfinden. Als konkrete Maßnahmen werden hierzu drei Vorträge und ein Fachtag durchgeführt. Sie sind als hochschulübergreifende, sozialraumbezogene Informationsvermittlung gedacht, um über diese Themen in einen Austausch zwischen dem sozialen Umfeld und der Hochschule einzutreten. Die hochschulinterne Informationsvermittlung wird laufend auf der Webseite der Hochschule vorgenommen.

Praktische Anwendungsmöglichkeiten werden in einem zweitägigen Workshop für das Verwaltungspersonal eruirt.

Die institutionelle Weiterentwicklung der EHH wird durch ein Studierenden-Seminar zur Entwicklung eines Schutzkonzepts befördert.

Ein zweites Strategie-Seminar für Studierende diskutiert den themenübergreifenden Entwurf einer Gesamtkonzeption der institutionellen Entwicklungsplanung für die EHH im Hinblick auf Vielfalt. Maßnahmen und Pläne werden extern evaluiert. Ergebnisse des Zielfindungsseminars, Fachtags und externe Evaluation fließen in eine Gesamtkonzeption und einen Aktionsplan zur nachhaltigen Weiterführung der Hochschulentwicklung im Hinblick auf Vielfalt ein. Dieses ist das mittel- bis langfristige Ziel, auf welches das Projekt hinarbeitet.

Kontakt

Herr Prof. Siegfried Saerberg

+49 178 7687689

sxaerberg@rauheshaus.de

Hochschule für Musik und Theater Hamburg

Ganzheitliches und intersektionales Diversity Management Konzept HfMT

Projektbeschreibung

Ausgangslage:

An der HfMT Hamburg studieren, lehren und arbeiten Menschen aus annähernd 60 Nationen. Insbesondere die Studierendenschaft der Hochschule ist international breit aufgestellt. Dennoch spiegelt die Studierendenschaft bislang nicht die gesellschaftliche Breite wider: So haben z. B. die Hälfte der 18-jährigen Hamburger:innen einen sog. Migrationshintergrund. Die Spezifika einer Hochschule für Musik und Theater zeigen sich auch im Vergleich zu anderen akademischen Institutionen, wie Universitäten: Hier haben laut der 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks 11 % der Studierenden eine oder mehrere studienerschwerende Gesundheitsbeeinträchtigungen (psychische Erkrankungen: 55 %, chronische somatische Krankheiten: 30 %, Sehbeeinträchtigung/Blindheit: 10 %, Mobilitätsbeeinträchtigungen: 10 %). Keine Angabe zu ihrer Beeinträchtigung machten 11 % der Studierenden. (Deutsches Studentenwerk e.V. 2017 o.A.)

An der HfMT sind die benannten sozialen Gruppen bisher unterrepräsentiert. Auffallend wenige Studierende haben eine Behinderung bzw. chronische Erkrankung. Schwarze Studierende und Studierende mit klassischem Migrationshintergrund gibt es kaum.

Auch der sozioökonomische Hintergrund ist sehr homogen: Die Studierenden kommen in der großen Mehrheit aus Akademikerfamilien.

Maßnahmen:

Beteiligungsverfahren der gesamten Hochschule im Prozess zur Erarbeitung eines Diversity-Management-Konzepts und Durchführung von Veranstaltungen, Panels, Seminaren, die als künstlerisch-wissenschaftlicher Prozess verstanden werden, und zugleich Vermittlungsmethoden im Rahmen des Prozesses zur Erarbeitung des Konzepts bereitstellen, hier Study Weeks zu folgenden Themenfeldern: Klassismus, Inklusion, Kolonialität (einschließlich anti-schwarzem Rassismus), Gleichstellung von Frauen, Inter-, Trans- und non-binären Personen, Antidiskriminierung und Bildungsteilhabe, Nähe und Distanz.

Ziel des Projekts:

Erstellung eines Diversity-Management-Konzepts, das künstlerisch-wissenschaftlich fundiert und gleichzeitig über die Gremien der akademischen Selbstverwaltung strukturell in Forschung, Lehre und Praxis verankert ist.

Im Ergebnis wird das entstandene Diversity-Management-Konzept der Öffentlichkeit präsentiert. Dadurch können ein hochschulübergreifender Dialog und eine Transferwirkung erreicht werden.

Kontakt

Dr. Bilinc Ercan-Catanzaro

+49 40 428482587

bilinc.ercan-catanzaro@hfmt.hamburg.de

Pädagogische Hochschule Heidelberg

VieleDa

Projektbeschreibung

Hintergrund:

Vielfalt und Inklusion sind für die Pädagogische Hochschule Heidelberg (PH HD) zentrale Themen in Lehre und Forschung. Die PH HD versteht sich als lernende Organisation, die sich intensiv mit der Frage beschäftigt, wie inklusionsorientierte Strukturen im eigenen Haus etabliert werden können. Über die Vielfalt ihrer Mitglieder sowie über konkrete Teilhabechancen und -barrieren liegen derzeit nur eingeschränkte Daten vor. Diese Datengrundlage soll verbessert und als Ausgangsbasis für einen Organisationsentwicklungsprozess genutzt werden.

Ziele:

In erster Linie soll ein Bewusstsein für eine diversitätssensible und diskriminierungskritische Hochschulkultur sowie entsprechende Strukturen und Praktiken etabliert werden. Zudem soll Vielfalt als strategisches Ziel formuliert und als solches in der Organisation verankert werden. Im Rahmen dieses partizipativen Prozesses haben alle Hochschulmitglieder Gestaltungsmöglichkeiten, um die Vielfaltdimensionen zu erfassen, zu verstehen und zu verändern und so zur sozialen Gerechtigkeit und Demokratisierung innerhalb der Hochschule beizutragen.

Maßnahmen:

Ende November 2023 findet eine Woche der Vielfalt statt.

1. In den Foyers der beiden Hauptgebäude der PH HD wird auf die Thematik „Vielfalt und Teilhabe an der Hochschule“ aufmerksam gemacht und Diskussionsimpulse ausgelegt, die zum Austausch anregen sollen. Ebenso werden die digitalen Kommunikationsstrukturen genutzt.
2. Für regulär stattfindende Lehrveranstaltungen werden Diskussionsimpulse angeboten, die von Studierenden und Lehrenden freiwillig genutzt und in die Diskurse eingebunden werden können.
3. Im Rahmen dieser Woche findet ein hochschulweiter „Aktionstag Vielfalt“ in Form eines Open-Space statt. Dieser Tag dient der Bestandsaufnahme von Teilhabebarrieren aus Sicht aller beteiligten Akteur:innengruppen. Im Vordergrund steht der Austausch über folgende Fragestellungen: Wo sehen unterschiedliche Personen der Hochschule Barrieren/Begrenzungen von Vielfalt an der PH HD? Wie können Barrieren abgebaut werden?
Um alle Hochschulmitglieder (ungeachtet von Statusunterschieden oder Erfahrungshintergrund) in einen gemeinsamen Austausch zu bringen, wird eine offene, niedrighschwellige und effektive Methode genutzt. Ein besonderes Augenmerk wird auf die kommunikative Zugänglichkeit aller methodischen Vorgehensweisen gelegt.

Kontakt

Frau Prof. Dr. Karin Terfloth
+49 6221 477 197
terfloth@ph-heidelberg.de

SRH Hochschule Heidelberg
CORE - Diversity (CORDIS)

Projektbeschreibung

Mit dem Projekt CORE – Diversity (CORDIS) möchte die SRH Hochschule Heidelberg (HSHD) Vielfalt an der Hochschule sichtbarer und erlebbarer machen, Gleichberechtigung fördern und Diversität als Wert stärken. Die Hochschule reagiert damit auf die stetig wachsende Vielfalt ihrer stark international und inklusiv geprägten Hochschulgemeinschaft. Zwar existieren bereits verschiedene Strukturen und Angebote zur Förderung von Vielfalt an der HSHD, doch müssen diese intern noch bekannter gemacht werden. Zudem braucht es neue bedarfsorientierte Angebote, um die Hochschulangehörigen verstärkt für Diversität und vielfältige Bedürfnisse zu sensibilisieren und einen diversitätsfördernden Umgang miteinander zu unterstützen. Im Sinne der bereichsübergreifenden Relevanz dieses Themas arbeiten bei CORDIS zahlreiche Abteilungen und Akteur:innen der Hochschule zusammen und auch Studierende werden an der Projektgestaltung beteiligt.

Thematisch fokussiert sich CORDIS auf die an der HSHD besonders relevanten Diversitätsbereiche Menschen mit Einschränkungen, Internationalität und Geschlecht. Dabei verfolgt das Projekt drei Ziele:

Erstens soll eine aktuelle Bestandsaufnahme der an der Hochschule bestehenden Strukturen und Angebote im Hinblick auf Diversitätsförderung erfolgen. Als Maßnahme werden hierzu eine Diversity-Evaluation sowie eine Umfrage unter den Hochschulangehörigen zur Ermittlung individueller Perspektiven und Bedarfe zum Thema Vielfalt durchgeführt.

Zweitens sollen Hochschulmitarbeitende ihre Diversitätskompetenzen weiterbilden können, wozu ein Angebot unterschiedlicher Diversity-Workshops geschaffen wird.

Drittens soll die Sichtbarkeit der Vielfalt der Hochschulangehörigen erhöht werden. Hierfür wird eine multimediale Ausstellung („Campusgeschichten“) erstellt, die hochschulintern wie auch in der regionalen Öffentlichkeit zu einem Dialog einlädt. Insgesamt leistet das Projekt so einen nachhaltigen Beitrag zur Weiterentwicklung einer diversitätsfördernden Hochschulkultur.

Kontakt

Frau Petra Kling
+49 6221 6799726
petra.kling@srh.de

Hochschule Heilbronn

Projektbeschreibung

Die Hochschule Heilbronn betreibt seit 2015 aktives Diversity Management. Ziel ist, eine chancengerechte, weltoffene und diskriminierungsfreie Hochschule zu sein, in der Vielfalt gelebt wird und alle ihre Potenziale frei entfalten können. Der Veränderungsprozess hin zu einer diversitätssensiblen Hochschulkultur umfasst als Querschnittsaufgabe alle Bereiche der Hochschule und zielt auf den Abbau struktureller Hindernisse und aktiven Diskriminierungsschutz sowie auf einen Perspektivwechsel, der Diversität an der Hochschule nicht als Problemfeld, sondern als Potenzial und Stärke verstehbar macht.

Die Diversity-Arbeit der HHN ist bisher stark drittmittelorientiert. Dies erschwert deren Profilierung innerhalb der Hochschule. Aus diesem Grund soll die Diversity-Arbeit langfristig stärker strategisch verankert und die bestehende enge Integration von Gleichstellung und Diversität deutlicher abgebildet werden. Dazu braucht es ein hochschulweites internes Commitment sowie ein grundlegendes Verständnis von Diversity in der Tiefe und Breite.

Um dies zu erreichen, müssen zukünftige Tätigkeiten durch einen empirischen Unterbau legitimiert werden. Die Verfügbarkeit von Diversity-bezogenen Daten über die Hochschulstatistik erwies sich jedoch bisher als eine Leerstelle.

Das Projekt umfasst daher folgende Maßnahmen:

- Schaffung einer Datenbasis für strategische Maßnahmen durch die Umfrage "gelebte Vielfalt an der HHN"
- Stärkung des Diversity-Verständnisses durch Dialogrunden "gelebte Vielfalt" mit Personen in Schlüsselpositionen, Vertreter*innen marginalisierter Gruppen und Studierenden
- Konzeptentwicklung für eine Image-Kampagne "Du bist hier richtig" rund um das Diversity-Verständnis der HHN und die Ergebnisse der vorherigen Maßnahmen

Kontakt

Frau Lisa Zimmermann
+49 7131 504 6810
lisa.zimmermann.02@hs-heilbronn.de

Fachhochschule Südwestfalen

CampusDialoge

Projektbeschreibung

Die Fachhochschule Südwestfalen bietet durch die regionale Aufteilung auf fünf Standorte und die jeweilig unterschiedliche Fach- und Standortkultur sowie das breite Portfolio an Ausbildungswegen eine besondere Ausgangslage für Diversität. Die Studierendenschaft zeichnet sich durch eine große Heterogenität bezüglich Bildungsweg, Herkunft, Alter und Geschlecht aus. Bislang gibt es noch kein ganzheitliches Konzept, die verschiedenen Diversitätsdimensionen sowie Diskriminierungs-betroffene zu adressieren und bedarfsgerechte Angebote zu schaffen.

Die FH befindet sich aktuell in einem Strukturentwicklungsprozess, der von Beginn an diversitätssensibel gestaltet werden soll. Langfristiges Ziel des vorliegenden Projektes ist daher die Schaffung einer gelebten wertebasierten Hochschulkultur, in deren Kern die sichtbare und unsichtbare (Perspektiven-)Vielfalt von Menschen, ihren Lebenslagen und (sozialen) Zugehörigkeiten als Innovationskraft und Bereicherung für einen Prozess des lebenslangen Lernens verstanden wird. Somit dient das Projekt als Meilenstein auf dem Weg zur Entwicklung einer ganzheitlichen Diversitäts- und Antidiskriminierungs-Strategie.

Das Projekt gliedert sich in vier Teilbereiche auf:

1. Diversitätsworkshops für Führungskräfte;
2. Partizipative Impulsworkshops zu verschiedenen Diskriminierungsdimensionen für alle Hochschulmitglieder;
3. Eine quantitative Umfrage, in der Diskriminierungserfahrungen, Wissen um Beratungsstellen und vorhandene Einstellungen abgefragt werden;
4. Eine umfangreiche cross-mediale Öffentlichkeitskampagne, um größtmögliche Partizipation und Transparenz während der Projektdauer zu ermöglichen.

Die Ergebnisse der Umfrage sowie des Prozesses der damit einhergehenden diversitätsorientierten Hochschulentwicklung werden in einer Abschlussveranstaltung Ende März 2024 internen und externen Akteur*innen vorgestellt.

Kontakt

Frau Dr. Bettina Kretzschmar
+49 2331 9330 6908
kretzschmar.bettina@fh-swf.de

Karlsruher Institut für Technologie

Einführung von Diversity Mainstreaming am Karlsruher Institut für Technologie (KIT)

Projektbeschreibung

Hintergrund:

Um gleichzeitig alle Aspekte von Vielfalt als Mehrwert zu begreifen und der Komplexität der Intersektionalität gerecht zu werden, wird – wie im Diversity Statement des KIT festgehalten – ein ganzheitlicher Ansatz mit folgenden Schwerpunkten gelebt:

- Individuelle Lebensentwürfe ermöglichen, Lebenssituationen berücksichtigen
- Transparente und faire Rahmenbedingungen schaffen
- Diversity-Kompetenz von Leitungs- und Führungskräften entwickeln

Darüber hinaus existieren bereits vielfältige Strukturen und Maßnahmen zur Förderung von und im Umgang mit Diversität, diese sind z. B. in der Dachstrategie KIT 2025 integriert.

Die Teilnahme an der HRK-Initiative bietet die Möglichkeit, die bestehenden und teilweise fragmentierten (Einzel-) Maßnahmen hin zu einem umfassenden und nachhaltigen Diversity Mainstreaming strategisch weiterzuentwickeln.

Ziele:

Ziel ist es, den Diversitätsgedanken noch stärker zu verankern, d. h. Diversität als Kernelement in die Prozesse und Strukturen am KIT zu integrieren. Damit bestrebt das KIT, die Kultur der Wertschätzung und Förderung von Vielfalt weiterzuentwickeln, um letztlich als Institution gemeinsam zu wachsen und die Leistungspotentiale aller Beschäftigten bestmöglich zu fördern.

Maßnahmen:

1. Implementierung eines Diversity-Monitorings
2. Ausbau von Diversity-Kompetenzen bei Führungskräften
3. Implementierung von Diversitäts-Aspekten in die Forschungsvorhaben des KIT
4. Implementierung/Weiterentwicklung diversitätssensibler Verfahren in der Administration

Grundlage dieser Maßnahmen ist ein Projekt-Kick-off-Workshop mit der KIT-Senatskommission für Chancengleichheit und Diversität, um die Organisation in der Breite mitzunehmen und wichtige Impulse für das Projekt zu erhalten.

Kontakt

Franziska Nickolaus

Christian-Albrechts-Universität zu Kiel
Teaching Diversity in Transition

Projektbeschreibung

Die CAU betreibt bereits seit mehreren Jahren erfolgreich eine intersektionale Diversitätspolitik. Dabei lag ein gewisser Schwerpunkt bisher auf dem Bereich Inklusion, u.a. durch den Aktionsplan zur UN-BRK, das IIB und den Inklusionsfonds. Als größtes Desiderat innerhalb der bearbeiteten Diversity-Kategorien wurde der Umgang mit institutionellem und strukturellem Rassismus analysiert. Wie die deutsche Hochschullandschaft insgesamt ist auch die CAU eine recht weiße Institution. Dies wird zum einen daran deutlich, dass bedeutende Wissenslücken zur kolonialen Vergangenheit und zu post-kolonialen Kontinuitäten des deutschen Hochschulsystems existieren. Zum anderen fehlen Betroffenen von Rassismus institutionelle Peer-Anlaufstellen. Das größte diversitätsbezogene Entwicklungspotenzial innerhalb des Aufgabengebietes der Hochschule besteht im Bereich Studium und Lehre. Diesen Bedarfen möchte die CAU zukünftig noch stärker begegnen und nimmt dabei auch die Übergänge Studium und Beruf sowie den Einstieg ins Studium zunehmend in den Blick.

Ziele des Projekts:

Die Semester-Werkstatt „Teaching Diversity in Transition“ beteiligt möglichst in die Breite, d. h. statusgruppenübergreifend Studierende, Lehrende, Verwaltungsmitarbeitende und Forschende. Die Semester-Werkstatt soll als partizipatives Format zu einer fokussierten Implementierung der Diversitätsstrategie beitragen, indem erste Ziele und Maßnahmen im Potenzialbereich Studium und Lehre nahtlos nach Verabschiedung der Strategie in eine Umsetzungsphase gebracht werden können. Dabei sollen auch Leuchtturmprojekte im Bereich Inklusion weiterentwickelt und Leerstellen im Bereich Anti-Rassismus gefüllt werden. Mit unseren Netzwerkpartner*innen, Studieninteressent*innen und zivilgesellschaftlichen Akteur*innen in der Region sollen folgende Fragestellungen eruiert werden:

- Wie gelingt ein diversitätssensibler Einstieg in ein Studium an der CAU?
- Was macht inhaltlich und didaktisch diversitätsgerechte Lehre aus?
- Was muss bei der Planung von diversitätsbewussten Veranstaltungen bedacht werden und wer ist inner- und außerhalb der CAU einzubeziehen?
- Wie bereitet die CAU ihre Absolvent*innen auf Diversitätsaspekte im Berufsleben vor?
- Wie wird diversitätssensible Personalauswahl und -entwicklung an der CAU gestaltet?

Diese Fragestellungen werden intersektional betrachtet und didaktisch in der Bearbeitung so aufbereitet, dass ein konkreter Output in Form von Handlungsempfehlungen und Leitfäden-Entwürfen möglich sein wird.

Kontakt

Eddi Steinfeldt-Mehrtens
+49 431 880 7000
esteinfeldt-mehrtens@uv.uni-kiel.de

Katholische Hochschule Nordrhein-Westfalen

katho divers - Entwicklung einer diversitätsreflexiven und diskriminierungskritischen Kultur und Struktur an einer Hochschule in katholischer Trägerschaft

Projektbeschreibung

Die katho ist mit ca. 5.300 Studierenden die größte staatlich anerkannte, refinanzierte Hochschule in kirchlicher Trägerschaft in Deutschland.

Die in der Gesellschaft vorhandene Vielfalt bildet sich weder bei den Mitarbeitenden noch in der Verwaltung ab. Die Studierendenschaft wird als vornehmlich weiblich gelesen (70-80 %), was auf das Angebot der Studiengänge (Soziale Arbeit, Heilpädagogik, Pflegemanagement und -pädagogik, Hebammenwissenschaft, angewandte Theologie) zurückzuführen ist. In Bezug auf Kategorien wie religiöse / sexuelle Orientierung, dis-/ability, race und sozioökonomischer Hintergrund ist die Studierendenschaft im Vergleich zu den Beschäftigten vielfältiger aufgestellt, bildet aber nicht die gesellschaftliche Vielfalt ab.

Diese Ausgangslage macht die Notwendigkeit deutlich, unterrepräsentierte Gruppen zu stärken, sie bewusst an die katho zu holen und wissenschaftliche Vielfalt als Perspektivenvielfalt aller beteiligten Akteur_innen zu gewährleisten.

Die geplanten Maßnahmen sollen auf eine umfassende institutionelle Kultur der Wertschätzung und Förderung von Vielfalt hinwirken, die dem Profil und den Zielen der katho als gesellschaftlich engagierte, staatlich refinanzierte Hochschule in katholischer Trägerschaft angemessen sind.

Ziele:

- Mittelfristig: Entwicklung einer Diversitätsstrategie, Bündelung und Koordinierung bestehender Aktivitäten, Etablierung eines Beschwerdemanagements für alle Diskriminierungsformen
- Langfristig: Aufbau nachhaltiger zentraler und dezentraler Diversitäts- und Antidiskriminierungsstrukturen

Maßnahmen:

- Status-Quo-Analyse und Etablierung eines kontinuierlichen Diversity-Monitorings
- Sensibilisierungsmaßnahmen durch internen Diskurs
- Strategieseminare zur Organisationsentwicklung
- Hospitationen an anderen Hochschulen und externe Vernetzung
- Einbezug der regionalen Öffentlichkeit in der Abschlussveranstaltung
- Fortlaufende öffentliche Veranstaltungen zu Diversitätsthemen mit Öffentlichkeitsarbeit und Internetauftritt
- Transfer der Ergebnisse insb. im Hinblick auf Diversität an Hochschulen in kirchlicher Trägerschaft

Kontakt

Frau Prof.in Dr. Barbara Schermaier-Stöckl
+49 151 15158457
b.schermaier-stoeckl@katho-nrw.de

Deutsche Sporthochschule Köln

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

Projektbeschreibung

Die Deutsche Sporthochschule Köln bekennt sich offensiv zur Diversität in verschiedensten Dimensionen und setzt sich für ein von Respekt und Wertschätzung gekennzeichnetes Miteinander ein. Im Rahmen dessen ist 2019 vom Senat der Deutschen Sporthochschule Köln eine Ordnung zum wertschätzenden Verhalten und zum Schutz vor Diskriminierung und Belästigung verabschiedet worden. Diese soll nun um ein allumfassendes Diversitätskonzept ergänzt werden und durch entsprechende Maßnahmen zur Wertschätzung aller Diversitätsdimensionen beitragen. Die positive Anerkennung der Diversität an Hochschulen sowie Maßnahmen einer wertschätzenden Kultur stellen, nicht zuletzt seit der Anerkennung eines dritten Geschlechts, Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen von Akteur*innen im Sport, aber auch aufgrund der Notwendigkeit Hochschulen als attraktiven Lern- und Arbeitsplatz zu kennzeichnen, mehr denn je ein Schlüsselthema der zukünftigen Entwicklung von Hochschulen dar.

Ziel ist es, das Diversitätskonzept durch die Diskussionen mit Hochschulmitgliedern und externen Expert*innen zu finalisieren, sowie Umsetzungen und Maßnahmen in der Hochschule vorzubereiten, um den besonderen universitären Herausforderungen zu begegnen. Außerdem sollen Inhalte der Summer School durch Informationsveranstaltungen und Informationsflyer zum einen „in die Breite getragen werden“ und durch vertiefende Workshops, Qualifizierungsangebote und Beratungsangebote für Studiums-Projekte, Bachelor- oder Masterarbeiten zum anderen „in die Tiefe gehen“. Durch die Zusammenarbeit mit der Pressestelle der Hochschule wird eine gezielte „Innen- und Außenkommunikation“ stattfinden. Die Bekanntmachung und die Nacharbeitung der Veranstaltungen, durch digitale und analoge Werbehinweise, Flyer und Aufsteller dient sowohl hochschulintern als auch hochschulextern, zur Sichtbarkeit des Themas. Sichtbarkeit und Aufmerksamkeit schaffen ist ein Kernbereich des neuen Diversitätskonzepts.

Kontakt

Frau Lena Sieberg
+49 221 4982 4263
l.sieberg@dshs-koeln.de

Universität Konstanz
Roundtables for Diversity

Projektbeschreibung

Die Notwendigkeit für dieses Projekt ergab sich aus der Erkenntnis, dass die Universität Konstanz die Vielfalt ihrer Mitglieder besser erkennen und wertschätzen muss. Während die Universität bereits zahlreiche Maßnahmen zur quantitativen Datenerhebung durchführt, fehlen qualitative Daten der direkt Betroffenen, um weitere Maßnahmen gezielt und zielgerichtet entwickeln zu können. Das Projekt verfolgt das langfristige Ziel, das Bewusstsein für die Bedeutung von Diversität und Inklusion an der Universität zu stärken und konkrete Maßnahmen zu entwickeln, die auf die spezifischen Bedürfnisse der Universitätsangehörigen zugeschnitten sind.

Mittelfristig sollen die erhobenen qualitativen Daten und Perspektiven dazu beitragen, die universitäre Praxis und Politik zu verbessern und damit das Engagement der Universität für Diversität und Inklusion zu unterstreichen. Damit ergänzen sie quantitative Datenerhebungen wie das Diversity-Klima-Monitoring und schaffen gleichzeitig einen aktiven Dialog innerhalb der Universität.

Um diese Ziele zu erreichen, werden verschiedene Maßnahmen eingesetzt. Dazu gehören die Organisation von Roundtable-Workshops, in denen die Teilnehmenden ihre Erfahrungen und Perspektiven austauschen können, und die anschließende qualitative Datenerhebung, die als wertvolle Ressource für die Diversity-Strategie der Universität dient. Darüber hinaus wird eine begleitende Social-Media-Kampagne durchgeführt, um die Sichtbarkeit des Projekts zu erhöhen und die Teilnahme zu fördern. Des Weiteren werden die Ergebnisse der Workshops und die daraus gewonnenen Erkenntnisse in verschiedenen Formaten, darunter schriftliche Berichte und Videobeiträge, dokumentiert und verbreitet. Auf diese Weise wird nicht nur die Auseinandersetzung mit dem Thema Diversität und Inklusion an der Universität gefördert, sondern auch ein nachhaltiger Kulturwandel innerhalb der Institution angestoßen.

Kontakt

Herr Dr. Sebastian Tillmann
+49 7531 88 4685
sebastian.tillmann@uni-konstanz.de

Hochschule für Musik und Theater „Felix Mendelssohn Bartholdy“ Leipzig Strukturen für Vielfalt - Entwicklung eines Diversitätskonzepts

Projektbeschreibung

Hintergrund des Projekts:

Im Bereich Gleichstellungsarbeit ist die HMT Leipzig bereits gut aufgestellt und arbeitet stetig an der Vergewisserung dieser Querschnittsaufgabe durch die Sensibilisierung der HMT-Öffentlichkeit und Gestaltung transparenter Strukturen innerhalb des Hauses.

In dieser Hinsicht hat die HMT in den letzten Jahren bereits große Fortschritte erzielt, dennoch besteht weiterhin Verbesserungsbedarf hinsichtlich der Sichtbarkeit der Beratungsangebote und hinsichtlich stärkerer Vernetzung innerhalb der Hochschule rund um das Thema Diversität.

Zur besseren Vernetzung der Querschnittsthemen und -aufgaben soll eine Stabsstelle Diversität aufgebaut werden. Diese wird aus dem Zusammenschluss der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, der Antidiskriminierungsbeauftragten und der Beauftragten für Inklusion gebildet. Aus dieser Synergie wird längerfristig das Erstellen eines Diversitätskonzepts für die HMT Leipzig angestrebt.

Ziele des Projekts:

- Entwicklung eines Diversitätskonzepts
- Überarbeitung der Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt
- Verbesserung der inneren Hochschulstrukturen zur Prävention von Diskriminierungen und zum wertschätzenden Umgang mit Vielfalt (Entwicklung eines Code of Conduct)
- Verstärkte Sensibilisierung der Hochschulöffentlichkeit, z. B. durch regelmäßige Aktionstage, Podiumsdiskussionen, Podcasts
- Einrichtung einer AGG Beschwerdestelle
- Einrichtung eines Vertrauensrats
- Übersetzung der entstandenen Materialien

Maßnahmen im Rahmen des Projekts:

- Strategieseminare zur Entwicklung eines Diversitätskonzepts
- Workshop zum Thema „Antirassismus-Arbeit an einer Musikhochschule“
- Workshop zum Thema „Teilhabe für Studierende mit Beeinträchtigungen“
- Workshop zum Thema „Klassismus und Hochschule“
- Workshop zum Thema „Diversitätssensible und diskriminierungskritische Hochschullehre“
- begleitende Podcasts zu den Workshops

Kontakt

Dr. Ute Fries
+49 0341 2144 510
prorektorin.ls@hmt-leipzig.de

Universität zu Lübeck

„Sichtbarkeit. Sensibilisierung. Selbstreflexion. Projekt zur vertiefenden Förderung von Vielfalt an der Universität zu Lübeck.“

Projektbeschreibung

Hintergrund:

Antidiskriminierungsarbeit und -beratung ist zentraler Bestandteil unseres Diversity Managements. Aus dieser Tätigkeit heraus konstatieren wir, dass

1. ein universitätsweites Bewusstsein für Mechanismen der Benachteiligung und Ausgrenzung fehlt und
2. von Diskriminierung Betroffene viele Hürden und Hemmungen erfahren, sich institutionelle Unterstützung zu sichern - oder auch nur Diskriminierung für sich als solche zu benennen.

Damit verbunden machen wir die Erfahrung, dass wir wenig Kenntnis über die Wirksamkeit unserer Maßnahmen haben.

Ziele:

Das langfristige Ziel ist es, ein Bewusstsein für Benachteiligung und Ausgrenzung zu schaffen, einen fortlaufenden institutionellen Lernprozess zu sichern, in dem diese abgebaut werden und in dem die Erfahrungen der von Diskriminierung betroffenen Personen essentiell sind. Mittelfristig soll als Basis für diesen Lernprozess ein gemeinsames Wissen über Unconscious Bias und über spezifische Diskriminierungsmuster an Hochschulen sowie ein Bewusstsein für die Bedarfe und Rechte von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen geschaffen werden.

Maßnahmen:

Daher ist ein Kernelement ein verpflichtender Selbstlernkurs zum Thema Unconscious Bias und eine Kampagne, die Diskriminierungserfahrungen aufzeigt und Betroffene darin bestärkt, Diskriminierung zu benennen und Handlungsstrategien zu entwickeln und umzusetzen. Um einen institutionellen Lernprozess zu gestalten, benötigen wir ein Monitoring, das uns die Wirksamkeit der Maßnahmen und die Bedarfe der verschiedenen Gruppen an der Universität aufzeigt. Um zu zeigen, dass wir uns als lernende Institution verstehen und um Perspektiven von Extern zu gewinnen, schließen wir mit einer öffentlichen Veranstaltung.

Kontakt

Herr Dr. Jonathan Kohlrausch
+49 451 31011222
jonathan.kohlrausch@uni-luebeck.de

Hochschule Magdeburg-Stendal

VISTA-WIN: Vielfalt stärken – Willkommenshochschule sein!

Projektbeschreibung

An der Hochschule Magdeburg-Stendal (h^2) studieren rund 5.300 Studierende an zwei Standorten. Die h^2 befindet sich in einer Region, deren Bevölkerung durch wenig, aber langsam zunehmende und vor allem zunehmend wichtiger werdende Vielfalt gekennzeichnet ist. Gleiches gilt für Studierende und Mitarbeitende. 2022 fand im Land Sachsen-Anhalt in fast allen Hochschulen und Universitäten eine Umfrage zum Diskriminierungserleben statt. Von den 282 Angehörigen der h^2 (Studierende und Mitarbeitende), die sich an der Umfrage beteiligt haben, geben 34 % an, ihrem Gefühl nach hätten innerhalb der Strukturen der h^2 nicht alle die gleichen Möglichkeiten und Aufstiegschancen (FEM-Power 2022, Tabellenband S. 22). 33 % wurden in den vergangenen zwei Jahren einmal oder mehrfach, 6 % regelmäßig diskriminiert (a.a.O., S. 23). Die dafür genannten Gründe decken das ganze Spektrum des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und mehr ab, wobei die geschlechtliche Identität am häufigsten genannt wird. Diskriminierung wird zu 20 % im Kontext von Lehrveranstaltungen erlebt, zu 8 % im Rahmen von Service- oder Beratungsleistungen und zu 14 % in Fluren und Mensen (a.a.O., S. 24, 40, 44). Die berichteten Diskriminierungen gingen zu 18 % von Professor*innen, zu 7 % von leitendem Personal und zu 20 % von Studierenden aus (a.a.O., S. 64f).

Ziel von VISTA-WIN ist es vor diesem Hintergrund,

1. die Hochschulakteur*innen für Diversitätsthemen zu sensibilisieren;
2. die an beiden h^2 -Standorten (Magdeburg/Stendal) bereits vorhandenen vielfaltsfördernden Maßnahmen, Strukturen und Aktivitäten, die ggf. unabhängig voneinander wirken, in einen Dialog zu bringen, ihre Zusammenarbeit zu koordinieren und
3. eine Struktur zu etablieren, die mit geregelten Zuständigkeiten unter Einbeziehung aller relevanten Akteur*innen den Auftrag hat, eine umfassende und nachhaltige Strategie für die Entwicklung einer Willkommenshochschule voranzutreiben.

Die Strategie von VISTA-WIN stützt sich auf folgende Säulen: Awareness; gezielte Antidiskriminierungsarbeit einschließlich Weiterbildung und Aufbau von präventiven und unterstützenden Strukturen; Förderung positiver symbolischer und materieller Repräsentationen der Vielfalt und der Pluralität der Akteur*innen, die in die hochschulische Wissensproduktion involviert sind; Wissens- und Praxistransfer innerhalb der Hochschule Magdeburg-Stendal (h^2) und in die Region; Verknüpfung von handlungsrelevanten Fragestellungen mit Lehrinhalten; Wege zur Öffnung der h^2 für nicht-traditionelle Studierende, insbesondere für unterrepräsentierte sowie gesellschaftlich benachteiligte Akteur*innengruppen durch Anerkennung und Anrechnung von außerhochschulischen Kompetenzen.

Kontakt

Prof. Dr. Josefine Heusinger
+49 391 886 4117
Josefine.heusinger@h2.de

Philipps-Universität Marburg

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

Projektbeschreibung

Die Philipps-Universität ist eine wertschätzende, verantwortungsvolle und von Neugierde angetriebene Gemeinschaft. Vielfalt ist für uns gesellschaftliche Realität und Bereicherung. Gleichzeitig wissen wir um die gesellschaftlichen Strukturen und Machtverhältnisse, die auch innerhalb unserer Hochschule greifen. Wir überprüfen und überarbeiten kontinuierlich unsere Strukturen und Abläufe, um langfristig Diskriminierungsrisiken über das im AGG gesetzte Maß hinaus zu senken und die gleichberechtigte Teilhabe aller zu ermöglichen. Darüber hinaus entwickeln und verwirklichen wir Maßnahmen im Bereich Sensibilisierung und Prävention, um allen Mitgliedern und Angehörigen der Universität das notwendige Wissen und Handwerkszeug für das Lernen, Lehren, Forschen und Arbeiten in einer vielfältigen Hochschule zu vermitteln. Trotz der engen Verzahnung mit anderen, auch öffentlichen Akteur*innen, und des Vielfaltsfokus innerhalb der Zukunftsvision der Universität, bleibt die interne und externe Kommunikation der an der Philipps-Universität stetig intersektionaler werdenden Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsarbeit eine Aufgabe, deren systematisch-strategische Ausrichtung mit vorhandenen Ressourcen bisher nicht hinreichend erreicht werden konnte.

Folgende Ziele werden mit dem Projekt KomDi+ verfolgt:

1. Diversität nachhaltig als Kernthema in der internen und externen Kommunikation verankern
2. Kommunikationsformen für unterschiedliche Zielgruppen entwickeln, erproben und standardisieren, die den kritischen Diskurs zu Diversität befördern

Diese sollen mit verschiedenen Maßnahmen erreicht werden:

1. Erkenntnisse aus den Kommunikationsprozessen des gerade abgeschlossenen Diversity Audits kritisch-reflexiv zusammentragen und für die Priorisierung von Pilotformaten nutzen
2. Identifikation strategisch relevanter Aspekte für eine passgenaue Kampagne zur internen und externen Kommunikation der Angebote, Maßnahmen sowie der Ziele der Diversity Strategie
3. Entwicklung eines nachhaltigen Baukasten Systems mit Kommunikationsmaßnahmen für Diversitätsthemen für die verschiedenen Aufgabenfelder, Bereiche und Prozesse innerhalb und außerhalb der Universität
4. Erprobung und Evaluation einzelner Kommunikationsmaßnahmen

Kontakt

Katharina Völsch
+49 6421 2826446
katharina.voelsch@uni-marburg.de

Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen Semester der Diversität

Projektbeschreibung

Die HfWU hat bereits einige Aktivitäten unternommen, um Diversität an der Hochschule zu fördern und ein größeres Bewusstsein hierfür zu schaffen. Allerdings ist bisher das Wissen über die konkrete Vielfalt der Studierenden und Beschäftigten etwa in Bezug auf Herkunft, Weltanschauung, Behinderung und sexuelle Identität lückenhaft.

Das Projekt „Semester der Diversität“ zielt deshalb darauf ab, die bisher separiert stattfindenden Aktivitäten zukünftig zu systematisieren und zu vernetzen. Zu diesem Zweck wurden sechs Maßnahmen für alle Statusgruppen der Hochschule konzipiert, die es ermöglichen, zunächst einen genaueren Überblick zum Thema Diversität an der HfWU zu gewinnen und davon ausgehend ein Konzept und Monitoring für die Zukunft zu etablieren. Die Maßnahmen reichen von Train-the-Trainer-Schulungen über einen Einführungskurs für Studierende im ersten Semester bis hin zu einem Kommunikationskonzept, einer Umfrage zum Thema Diversität und einem Austauschformat zum gemeinsamen Mittagessen. Am Ende des „Semesters der Diversität“ steht ein auf den Umfrageergebnissen basierender Workshop. Die Ergebnisse des Workshops sollen in einem Strategiepapier „Diversität an der HfWU – Potenziale heben“ festgehalten werden, wodurch die Ergebnisse des gesamten Vorhabens nachhaltig verschriftlicht sind. Das Strategiepapier wird deshalb am Ende des Semesters quasi als Quintessenz des gesamten Vorhabens stehen.

Mit all diesen Maßnahmen können über mehrere Monate hinweg ein übergreifender Dialog und Austausch zu dem Thema Diversität ermöglicht werden. Die Hochschule möchte mit diesem Projekt ihren Fokus auf die Entwicklungspotentiale legen: Der Bedarf an Maßnahmen soll erst erhoben, das Potential und die Wirkung bestehender Maßnahmen sollen evaluiert und anschließend nachhaltig verankert werden.

Kontakt

Frau Dr. Charlotte Kempf
+49 7022 201 363
charlotte.kempf@hfwu.de

Universität Potsdam
MentalUP - Awareness-Monat

Projektbeschreibung

Die Förderung von Chancengleichheit und Diversität ist Teil des Selbstverständnisses der UP. Sie hat sich in den vergangenen Jahren verstärkt engagiert, ein diversitäts- und diskriminierungssensibles Lern-, Lehr- und Arbeitsumfeld zu schaffen – unter anderem durch die Verabschiedung einer Antidiskriminierungsrichtlinie (2022) und einer Diversitätsstrategie (2023), die Durchführung einer Umfrage zu Diversität und Diskriminierungserfahrungen an der UP (2022) sowie das erfolgreiche Durchlaufen des Diversity Audits „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbands (2020-2023). Das Thema mentale Gesundheit und Wohlergehen wird bereits im Rahmen des studentischen und betrieblichen Gesundheitsmanagements durch Beratungsangebote und einen 2023 erstmalig durchgeführten hochschulweiten Gesundheitstag an der UP zum selbigen Thema bearbeitet. Auch die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die mentale Gesundheit von Studierenden und Mitarbeitenden sind hochschulweite Themen. Diese Ansätze sollen mit dem Projekt vertieft werden.

Ziel des Projekts ist die Information und Sensibilisierung aller Hochschulangehörigen zur Auswirkung von Diskriminierung auf die mentale Gesundheit im Kontext Hochschule und den damit verbundenen potentiellen negativen Folgen für Studienerfolge sowie (nicht-)akademische Karrierewege. Darüber hinaus sollen damit zusammenhängende strukturelle Barrieren an der UP und Möglichkeiten für deren Beseitigung diskutiert werden. Mittelfristig soll darauf aufbauend eine Umfrage an der UP zu mentaler Gesundheit und Diskriminierung durchgeführt werden. Langfristig kann das Projekt die Etablierung einer diskriminierungssensiblen Hochschulkultur begünstigen, die allen zugutekommt.

Der Awareness-Monat beinhaltet zahlreiche und vielfältige Veranstaltungs- und Informationsformate, darunter Vorträge, Podiumsdiskussionen, Workshops, Empowerment-Räume, Kampagnen, Ausstellungen, Podcasts und Videos. Das Programm wird in enger Kooperation mit bestehenden Initiativen, Hochschulgruppen und Interessenvertreter*innen der UP gestaltet sowie unter Einbezug der Stadtgesellschaft. Begleitet wird der Monat durch eine aktive Öffentlichkeitsarbeit u. a. auf Social Media.

Pädagogische Hochschule Schwäbisch Gmünd Diversität bildet. Ganzheitlich Partizipation gestalten

Projektbeschreibung

Die PH Schwäbisch Gmünd hat 2012 einen Leitfaden zur Diversitätsorientierung mit dem Schwerpunkt „interkulturelle Öffnung“ verabschiedet und eine Beauftragte für diesen Bereich ernannt. Bislang standen die Dimensionen „migrationsbedingte Diversität“ und „Geschlecht/Gender“ im Zentrum der Diversitätsorientierung. Die dort etablierten Maßnahmen sollen weiterentwickelt werden und die Hochschule will sich umfassender diversitätsorientiert aufstellen, indem Diversitätsdimensionen, denen bislang wenig(er) Aufmerksamkeit geschenkt wurde, wie LGBT+, chronische Erkrankung und sozioökonomischer Hintergrund sowie Intersektionalität in den Blick genommen werden.

Ziel des Projektes ist die umfassende Diversitätsorientierung der Hochschule. Alle Hochschulangehörigen sollen umfassend für Diversitätsaspekte sensibilisiert werden, insbesondere auch für (unbewusste) Diskriminierungspotenziale. Es sollen Strategien entwickelt werden, wie vorhandene Diskriminierungspotenziale abgebaut werden können. Als Hochschule mit einem pädagogischen Schwerpunkt ist es ein besonderes Anliegen dieses Projektes, einen Transfereffekt von der Hochschule in den (vor-)schulischen Bereich herzustellen. Dementsprechend zielt das Projekt darauf ab, Studierenden den diversitätssensiblen Umgang mit Schüler*innen und die diversitätsinkludierende Auswahl und Aufbereitung von Lehr-Lern-Materialien zu vermitteln.

Zur Konzeptentwicklung wird eine umfassende Ist-Stands- und Bedarfsanalyse durchgeführt, die alle Statusgruppen umfasst. Es werden hochschulöffentliche Diskussionsveranstaltungen zu den Diversitätsaspekten Geschlecht und sexuelle Identität, Migrationserfahrung und Rassismus, soziale Herkunft und Behinderung/Inklusion organisiert. Überdies werden hochschuldidaktische Workshops zur „Diversität in der Hochschullehre“ angeboten und Fortbildungen für Mitarbeitende in den Servicebereichen organisiert. Und es wird ein Preis für die beste diversitätsadressierende Abschlussarbeit ausgeschrieben, der im April 2024 erstmals (und dann jährlich) vergeben wird.

Kontakt

Dr. Sandra Kostner
+49 7171 32 4174
sandra.kostner@ph-gmuend.de

Hochschule für Musik Würzburg

Tage der Vielfalt

Projektbeschreibung

Hintergrund des Projekts:

Diversität und Vielfalt ist Bestandteil der Berufs- und Lebenswirklichkeit aller Hochschulangehörigen und prägt den Hochschulalltag (un-)bewusst sehr. In den letzten Jahren wurden bereits verschiedene Maßnahmen ergriffen und Konzepte entwickelt und umgesetzt, welche die Vielfalt an der Hochschule fördern und den Umgang mit Diversität verbessern sollen (z. B. Leitbild Lehre, Teilnahme am Professorinnenprogramm) – nicht zuletzt im Zuge der Systemakkreditierung der Hochschule. Die künstlerisch-praktische Beschäftigung mit gesellschaftlichen Themen ist zudem Alleinstellungsmerkmal der HfM Würzburg im Vergleich zu den anderen Hochschulen der Region. Durch ihre Perspektive reichert sie den Diskurs an und schafft durch diese Besonderheit weitere Zugänge für das Thema.

Ziele des Projekts:

Das Projekt soll alle Hochschulangehörigen – Lehrende, Studierende und Verwaltungsmitarbeitende – langfristig für die Themen Vielfalt und Diversität sensibilisieren und das Bewusstsein für das damit einhergehende Potenzial und die Ressourcen schärfen. Das Vorhaben fördert gegenseitiges Verständnis und Wertschätzung, die für das gemeinsame Vorankommen der Hochschule sehr wichtig sind. Das langfristige Ziel ist echte „gelebte Vielfalt“ im Alltag der Musikhochschule. Die Pilotprojekte und andere projektbezogene Maßnahmen dienen als Versuchsfelder für langfristige Vorhaben und sind als erster Schritt zur nachhaltigen Einführung von diversitätsfördernden Maßnahmen zu verstehen. Bei guter Resonanz und positiver Evaluation sollen diese wiederholt durchgeführt werden. Neue Kollaborationen sollen bei guten Erfahrungen ebenso verstetigt werden.

Maßnahmen im Rahmen des Projekts:

Zwischen der Auftaktveranstaltung, zu der sich die verschiedenen Initiativen bzw. Projekte vorstellen und der Abschlussveranstaltung („Come Together“), zu der die Ergebnisse präsentiert werden, finden fünf sogenannte „Highlight-Veranstaltungen“ statt, die sich einem bestimmten Thema aus dem Bereich Vielfalt und Diversität widmen. Sie bieten Raum für Austausch und Dialog und die musikalisch-künstlerische Auseinandersetzung mit dem Thema. Projektbezogene Öffentlichkeitsarbeit findet hochschulintern und -extern statt. In Zusammenarbeit mit der Stabstelle Qualitätsmanagement wird das Projekt nach Abschluss evaluiert.

Kontakt

Frau Sonja Gruner
+49 931 32187-2331
sonja.gruner@hfm-wuerzburg.de