

HERAUSGEBER DIESER AUSGABE:

BADEN-WÜRTTEMBERG STIFTUNG IN KOOPERATION MIT DEM STIFTERVERBAND



STIFTERVERBAND

Baden-
Württemberg
Stiftung

WIR STIFTEN ZUKUNFT



VIelfalt GESTALTEN

10 JAHRE DIVERSITY AUDIT
FÜR HOCHSCHULEN

DUZ SPECIAL

BEILAGE ZUR DUZ
// MAGAZIN FÜR
WISSENSCHAFT UND
GESELLSCHAFT

INHALT

3 GRUSSWORT

| Von CHRISTOPH DAHL und
DR. VOLKER MEYER-GUCKEL

4 HINTERGRUND

„Mit Diversität vergrößern wir
unsere Möglichkeiten“

| Interview mit Dr. IL-TSCHUNG LIM und
Prof. Dr. UTE KLAMMER

7 Vielfältige Aspekte

| Diversity in der Hochschulgesetzgebung

8 Zahlen und Fakten

| Diversity (Re-)Audits an Hochschulen

15 Glossar Diversity

| Eine Auswahl relevanter Begrifflichkeiten

10 BLICK INS AUSLAND

Es wird nie genug sein

| Interview mit ALLAN E. GOODMAN,
Institute of International Education (IIE), USA

12 HOCHSCHULAKTIVITÄTEN

„Hoch aufgehängt“

| Interview mit Prof. Dr.-Ing. SILKE WIEPRECHT,
Universität Stuttgart

13 „Diverse Hintergründe, gemeinsames Ziel“

| Interview mit Prof. Dr. SABINE MÖBS, Duale Hoch-
schule Baden-Württemberg (DHBW) und
Dr. IVY ROSE MATHEW, Botho University in Botswana

16 DIVERSITY KOMPASS

„Wir konzentrieren uns zuerst auf
Alters- und Geschlechterdiversität“

| Interview mit RÜDIGER BECHSTEIN und
LENA BECK, ALFRED KÄRCHER SE & Co. KG

18 DIVERSITY AUDIT – ERFABUNGSBERICHTE

Den Blick verändern

| Beispiel: Filmakademie Baden-Württemberg

19 Doppelt entwickelt besser

| Beispiel: Universität Tübingen

IMPRESSUM

BEILAGE ZUR DUZ //
MAGAZIN FÜR WISSENSCHAFT & GESELLSCHAFT,
17. NOVEMBER 2023
DAS DUZ SPECIAL ERSCHEINT IN DER
DUZ VERLAGS- UND MEDIENHAUS GMBH.

HERAUSGEBERIN DIESER AUSGABE:
BADEN-WÜRTTEMBERG STIFTUNG GGMBH
CHRISTOPH DAHL, GESCHÄFTSFÜHRER
KRIEGSBERGSTR. 42 // 70174 STUTTGART
INFO@BWSTIFTUNG.DE // WWW.BWSTIFTUNG.DE

PROJEKTVERANTWORTLICHER:
DR. ANDREAS WEBER, ABTEILUNGSLEITER BILDUNG,
BADEN-WÜRTTEMBERG STIFTUNG // WEBER@BWSTIFTUNG.DE

PROJEKTMITWIRKENDE:
BETTINA JORZIK, PROGRAMMLEITUNG HOCHSCHULLEHRE,
LEHRKRÄFTEBILDUNG UND DIVERSITÄT, STIFTERVERBAND //
BETTINA.JORZIK@STIFTERVERBAND.DE
RONALD KEVIN DAHLBRUCH, PROJEKTLEITUNG DIVERSITY
AUDIT, STIFTERVERBAND // RONALDKEVIN.DAHLBRUCH@
STIFTERVERBAND.DE
SUNA MAREN JATTA, STIFTERVERBAND //
AYLIN KILIC, STIFTERVERBAND

DR. ÁGNES SEBESTYÉN, REFERENTIN BILDUNG, BADEN-
WÜRTTEMBERG STIFTUNG // SEBESTYEN@BWSTIFTUNG.DE
ANNIKA HAGELSTEIN, BADEN-WÜRTTEMBERG STIFTUNG //
ELENA ZUSCHLAG, BADEN-WÜRTTEMBERG STIFTUNG

IN ZUSAMMENARBEIT MIT DER DUZ SPECIAL-REDAKTION

KONZEPTION, TEXT, REDAKTION:
VERONIKA RENKES, V.RENKES@DUZ-MEDIENHAUS.DE

GESTALTUNG UND SATZ:
AXEPTDESIGN, BERLIN // WWW.AXEPTDESIGN.DE
LAYOUTKONZEPTION: IRIS BECKER, BERLIN

FOTOS UND ILLUSTRATIONEN:
TITEL, S.5: AXEPTDESIGN // S. 3 (links): KD BUSCH.COM –
BADEN-WÜRTTEMBERG STIFTUNG // S. 3. (rechts):
DAMIAN GORCZANY – STIFTERVERBAND // S. 6 (links): UDE //
S. 9 (links), S. 20: STIFTERVERBAND, MARTIN MAGUNIA //
S. 9 (rechts), S. 14 (links), S. 16, S. 17: PRIVAT //
S. 10: IIE // S. 12: ANITA KRÄMER // S. 13: PETER
MASHISHI // S. 14 (rechts): DHBW

KORREKTORAT: ANNE VONDERSTEIN, BERLIN

DRUCK: SDL DIGITALER BUCHDRUCK, BERLIN

VERLAG:
DUZ VERLAGS- UND MEDIENHAUS GMBH
FRANZ-MEHRING-PLATZ 1 // 10243 BERLIN
TEL.: 49 30 21 29 87-12
V.RENKES@DUZ-MEDIENHAUS.DE // DUZ-MEDIENHAUS.DE

ANGELIKA FRITSCHKE, VERONIKA RENKES
(GESCHÄFTSFÜHRERINNEN)

REDAKTIONSSCHLUSS: NOVEMBER 2023 //
© DUZ VERLAGS- UND MEDIENHAUS GMBH

ISBN: 978-3-96037-378-0



Christoph Dahl,
Geschäftsführer
Baden-Württemberg Stiftung



Dr. Volker Meyer-Guckel,
Generalsekretär Stifterverband

LIEBE LESERINNEN UND LESER,

Vielfalt zwingt uns im Alltag dazu, uns mit verschiedenen Blickwinkeln auseinanderzusetzen und Kompromisse zu finden. Als Gesellschaft profitieren wir nicht nur von unseren Gemeinsamkeiten, sondern auch von unseren Unterschieden, weil vielfältige Perspektiven neue Lösungsansätze ermöglichen. Dabei ist es wichtig, die Unterschiede anzuerkennen und zugleich unsere Gemeinsamkeiten nicht aus den Augen zu verlieren. In den vergangenen Jahren ist das Thema Diversität verstärkt in den Fokus der Aufmerksamkeit gerückt. Viele wichtige Projekte wurden angestoßen. Auf dem Weg zu mehr Vielfalt in allen Bereichen unserer Gesellschaft bleibt jedoch noch viel zu tun.

Der Stifterverband und die Baden-Württemberg Stiftung haben sich dieses Themas im Rahmen des Diversity Audits „Vielfalt gestalten“ angenommen. Das Audit will Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen darin bestärken, Diversität als Chance zu sehen. Dafür werden die Institutionen begleitet und beraten, um mit Strukturen, Maßnahmen und Instrumenten eine diversitätsfreundliche Hochschulkultur umzusetzen. Seit dem Start des Diversity Audits vor zehn Jahren konnten bereits 66 Hochschulen und eine außeruniversitäre Forschungseinrichtung auditiert werden, aktuell nehmen 21 Hochschulen und zwei außeruniversitäre Forschungseinrichtungen am Diversity Audit teil. Die Baden-Württemberg Stiftung bietet in diesem Zusammenhang finanzielle Unterstützung für Hochschulen in Baden-Württemberg an, die am Diversity Audit teilnehmen, und freut sich, dass mit dem Programm das Thema Diversität auch an Hochschulen in Baden-Württemberg intensiv gefördert wird. Aufbauend auf diesen Erfahrungen hat der Stifterverband gemeinsam mit der Charta der Vielfalt den „Diversity Kompass“ entwickelt, ein Zertifizierungsverfahren für Unternehmen, das zurzeit pilotiert wird.

Im Rahmen dieser DUZ Special-Ausgabe wollen wir uns grundlegend mit den Fragen auseinandersetzen, die Hochschulen, Forschung und Unternehmen in Deutschland im Bereich Diversität beschäftigen, und gleichzeitig einen Blick über den nationalen Tellerrand werfen. Denn Diversität hat international unterschiedliche Facetten; es gibt vielfältige Ansätze, um Gesellschaften inklusiver zu gestalten.

Wir wünschen Ihnen bei der Lektüre dieses DUZ Specials neue Inspirationen und spannende Anregungen für die Auseinandersetzung mit dem Thema Diversität.

Christoph Dahl

Dr. Volker Meyer-Guckel

„MIT DIVERSITÄT VERGRÖßERN WIR UNSERE MÖGLICHKEITEN“

DIVERSITÄT IST ZU EINEM WICHTIGEN SCHLAGWORT DER ORGANISATIONSENTWICKLUNG GEWORDEN. URSPRÜNGLICH GING ES BEI DEM BEGRIFF UM SOZIALE TEILHABE, DOCH INZWISCHEN WIRD ER ALS ERFOLGSFAKTOR GEHANDELT. KANN UND SOLL MAN DIVERSITÄT PLANEN UND MANAGEN? JA, MEINT UTE KLAMMER. KOMMT DARAUF AN, FINDET IL-TSCHUNG LIM. ABER IN EINER SACHE SIND SICH BEIDE EINIG: WEDER FORSCHENDE NOCH REKTORATE WERDEN IN DER ZUKUNFT AM THEMA „DIVERSITÄT“ VORBEIKOMMEN.

| Interview: Alexandra Straush

Frau Prof. Klammer, Herr Dr. Lim: Hat sich unser Verständnis des Begriffs Diversität verändert?

IL-TSCHUNG LIM: Diversität ist im Ursprung ja kein normativer Begriff, er beschreibt Verschiedenartigkeit. Seit den 1980er-Jahren ist er aber Teil der politischen Sprache geworden, um damit soziale Teilhaberechte für Minderheiten einzufordern. Seitdem steht Diversität für eine Inklusionsregel: Wer soll dazugehören? Und steht damit in Konkurrenz zu anderen Inklusionsregeln, zum Beispiel der meritokratischen, die sich an Kompetenz und Leistung orientiert. Diversität hingegen bringt ganz andere Dimensionen wie Geschlecht, körperliche Beeinträchtigung, den sozialen oder ethnischen Hintergrund ins Spiel. Daraus ergeben sich zwangsläufig Verteilungs- und Kulturkämpfe, die an US-amerikanischen Hochschulen ja auch als „Campus Wars“ ausgetragen wurden. Und die sind noch nicht abgeschlossen, Diversität als normativer Wert ist nicht unumstritten.

UTE KLAMMER: Natürlich kann man über diese Frage streiten. Aber es ist ähnlich wie in unserer Gesellschaft: Wir diskutieren darüber, wie wir zum Beispiel Migranten besser in unser System integrieren können. Und vergessen dabei, dass dieses System durch Zuwanderung inzwischen ein Neues ist, das sich

gewandelt hat. Nicht die Migranten müssen sich anpassen, sondern wir alle an das neue Ganze. Deshalb geht es bei der Diskussion um Diversität an Hochschulen nicht nur darum, etwas für bestimmte benachteiligte Gruppen zu tun. Es geht eigentlich darum, die Hochschulkultur zu verändern, jedes Mitglied der Hochschule muss sich ändern.

„BEI DER DISKUSSION UM DIVERSITÄT AN HOCHSCHULEN GEHT ES NICHT NUR DARUM, ETWAS FÜR BESTIMMTE BENACHTEILIGTE GRUPPEN ZU TUN. ES GEHT EIGENTLICH DARUM, DIE HOCHSCHULKULTUR ZU VERÄNDERN, JEDES MITGLIED DER HOCHSCHULE MUSS SICH ÄNDERN“

PROF. DR. UTE KLAMMER

Also sollte Diversität in einer Institution oder einem Unternehmen aktiv gestaltet werden?

IL-TSCHUNG LIM: Das kommt darauf an, wie man sie betrachtet. Diversität im Sinne von Verschiedenheit ist im Grundsatz vorhanden, stellt sich in unserer Gesellschaft oder in Institutionen ganz automatisch her. Oder man kann Diversität zum Organisationszweck machen: Dann muss Diversität gestaltet und hergestellt werden. Im zweiten Fall ist

damit im Allgemeinen eine Erfolgserwartung verknüpft: Als in den USA unter der Regierung von Ronald Reagan die Gleichstellungsprogramme aus den 1960er-Jahren zurückgefahren wurden, entdeckten die Beauftragten in den Personalabteilungen das Thema Diversität neu: als Quelle für mehr Produktivität und ökonomischen Gewinn.

Wie steht es denn nun um das Diversitätsmanagement an Hochschulen? Herrscht da Aktionismus vor oder strategische Planung?



IL-TSCHUNG LIM: Diversität ist eine gesellschaftliche Forderung, die spätestens seit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz von 2006 von außen an die Hochschulen herangetragen wird. Mich interessierte in meiner Forschung: Wie findet die Implementierung statt? Wie wird aus einer sozialen Erwartung Organisationswirklichkeit? Meine Interviews ergaben, dass Organisationen oft nicht rational handeln. Sie initiieren Maßnahmen, von denen sie eigentlich gar nicht wissen, was am Ende dabei herauskommt. Sie praktizieren eine Art Mimesis, ein Nachahmungsverhalten dessen, was sie an benachbarten Standorten beobachten, man folgt Best-Practice-Beispielen. Hier bewahrt sich eine Erkenntnis des Soziologen Niklas Luhmann: Er spricht von der „Poesie der Reformen“ und meint damit, dass der strukturelle Wandel von Organisationen nicht steuerbar ist und jede Reformdynamik stets unberechenbar bleibt.

UTE KLAMMER: Vor dem Hintergrund meiner Erfahrung als langjährige Prorektorin für dieses Feld würde ich das differenziert sehen. Viele Hochschulen starten tatsächlich mit einem Korb von Einzelmaßnahmen, geboren aus Projekten mit begrenzter Laufzeit. Einigen gelingt es dann, diese Maßnahmen zu verstetigen und in eine Strategie zu überführen. Anderen nicht. Das sind oft Institutionen, in denen die Hochschulleitung das Thema nicht hoch genug priorisiert. Oder Hochschulen, die so ins Tagesgeschäft eingebunden sind, dass sie insgesamt ein Problem mit dem Thema Strategiebildung haben. Es ist aber sehr sinnvoll, sich im Rahmen einer Strategie auf Schwerpunkte zu einigen und den für das Thema

zuständigen Personen damit eine inhaltliche Orientierung zu bieten. Und für viele Hochschulen ist das auch machbar.

Was passiert, wenn so eine Strategie nicht vorliegt?

UTE KLAMMER: Dann verlaufen sinnvolle und hochgelobte Maßnahmen oft im Sande. Ich selbst habe mal ein erfolgreiches Projekt initiiert, das sogar mit dem German Diversity Award ausgezeichnet wurde. Es ging darum, zugewanderte Akademikerinnen und Akademiker ohne einen in Deutschland anerkannten oder für den Arbeitsmarkt anschlussfähigen Abschluss zu einer hier verwertbaren Qualifikation zu verhelfen. Dieses Projekt lief an die zehn Jahre, wurde aber irgendwann eingestellt. Schuld an solchen Entwicklungen sind die Zwänge, denen die Personalpolitik der Hochschulen unterliegt: Wenn aus Drittmitteln finanzierte Stellen mehrfach verlängert werden, können die Beschäftigten sich einklagen und belasten damit langfristig das allgemeine Personalbudget. Nur wenn eine Institution anerkennt, dass es sich beim Thema Diversität um eine hochschulische Daueraufgabe handelt, können sich auch nachhaltige Strukturen bilden.

Also besser erst eine Stelle schaffen und dann eine Strategie entwickeln?

IL-TSCHUNG LIM: Wenn erst einmal eine Organisationseinheit vorhanden ist, dann verfestigt und stabilisiert sie sich von selbst: So kann daraus eine institutionelle Daueraufgabe



Dr. Il-Tschung Lim ist Soziologe an der Justus-Liebig-Universität Gießen. Als Mitherausgeber des für Februar 2024 angekündigten Bandes „Die Poesie der Reformen: Zur Karriere des Diversity Management an Hochschulen in Deutschland“ – zusammen mit Julika Griem und David Kaldewey – setzt er sich kritisch mit der Karriere des Diversity Managements an deutschen Hochschulen auseinander.



Prof. Dr. Ute Klammer war von 2008 bis 2015 Deutschlands erste Prorektorin für Diversity. Die Soziologie-Professorin an der Universität Duisburg-Essen hat aus dieser Erfahrung heraus – gemeinsam mit Christian Ganseuer – die Publikation „Diversity Management – Kernaufgabe der künftigen Hochschulentwicklung“ veröffentlicht.

entstehen und sich Stück für Stück unverzichtbar machen. Und auf lange Sicht kommt es dann zu Wandlungsprozessen in der Organisation, auch ohne Masterplan vorab.

Und wenn eine Hochschule das Thema komplett ignoriert?

IL-TSCHUNG LIM: Das geht nicht. Keine moderne Organisation kann es sich leisten, an der Realität dieses Diskurses vorbei zu existieren. Es gibt ja auch genügend gute, oft auch ganz pragmatische Gründe, sich des Themas anzunehmen. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind zum Beispiel gut beraten, in Anträgen die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft einzuhalten. Dort werden jetzt Pflege- und Erziehungszeiten in Lebensläufen positiv bewertet.

UTE KLAMMER: Das stimmt. Sehr erfolgreich Forschende, die sich bisher nicht um solche Themen gekümmert haben, klopfen jetzt in Servicestellen an und lassen sich beraten. Hier geht es also nicht mehr um „Gutmenschentum“, sondern um Notwendigkeiten: Es geht um Ergebnisse bei der leistungsorientierten Mittelvergabe, um Anpassungen, die die Studienabbrecherquoten senken und den Studienerfolg erhöhen, es geht um die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten, um mehr Work-Life-Balance und einen geringeren Krankenstand.

Das sind ganz schön viele Baustellen ...

UTE KLAMMER: Natürlich gibt es Grenzen, ich kann im Diversity Management nicht jedes Bedürfnis abbilden. Die Hochschulen müssen deshalb Schwerpunkte setzen. Manche nehmen inzwischen eher den Fachkräftemangel in den Blick, denn Diversity Management ist der Schlüssel zur Zufriedenheit der Beschäftigten. Andere kümmern sich eher um den Studierendenzurückgang, bemühen sich um neue Zielgruppen. Wieder andere entdecken für sich neue Forschungsthemen, zum Beispiel medizinische Fakultäten, die ein Zentrum für Gender-Medizin eröffnen.

Diversität berührt die Forschung also auch inhaltlich?

UTE KLAMMER: Sowohl thematisch als auch strukturell. Wir brauchen Multiperspektivität, da führt kein Weg dran vorbei. Die Frage ist: Wie können Gleichstellungsprozesse Exzellenz auf eine neue Stufe heben? Zurzeit sind die Hochschulen

ein Battlefield, es geht um Konkurrenz und Wettkampf: Wer wirbt die meisten Drittmittel ein, wer hat am meisten publiziert, wie groß ist der eigene Mitarbeiterstab. Und darauf haben zum Beispiel die meisten Frauen keine Lust. Oder andere Forschende mit alternativen Lebensentwürfen. Deren Potenzial verlieren wir. Mit Diversität hingegen vergrößern wir unsere Möglichkeiten.

„KEINE MODERNE ORGANISATION KANN ES SICH
LEISTEN, AN DER REALITÄT DIESES DISKURSES
VORBEI ZU EXISTIEREN. ES GIBT JA AUCH
GENÜGENDE GUTE, OFT AUCH GANZ
PRAGMATISCHE GRÜNDE, SICH DES THEMAS
ANZUNEHMEN“

PROF. IL-TSCHUNG LIM

VIELFÄLTIGE ASPEKTE

DIE GESETZLICHEN REGELUNGEN ZUR UMSETZUNG VON DIVERSITY AN DEUTSCHEN HOCHSCHULEN SIND IN DEN EINZELNEN BUNDESLÄNDERN ZUM TEIL RECHT UNTERSCHIEDLICH AUSGESTALTET. EIN KLEINER EINBLICK IN EINEN BEREICH MIT VIEL ENTWICKLUNGSPOTENZIAL.

| Text: Veronika Renkes

„Aufgrund der föderalen Struktur Deutschlands und einiger unterschiedlicher rechtlicher Regelungen in den Bundesländern gibt es keine einheitlich für ganz Deutschland geltende Rechtsgrundlage zum Umgang mit allen Aspekten der Chancengleichheits- und Diversitätsarbeit im deutschen Wissenschaftssystem“, heißt es in dem Bericht „Die Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards“, den die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) 2022 veröffentlichte.

Rahmenbedingungen für den Umgang mit Diversity an den Hochschulen bieten vor allem die Landeshochschul- und Landesgleichstellungsgesetze, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie das Hochschulrahmengesetz (HRG). Und auch die Antidiskriminierungsregeln der Europäischen Union haben Einfluss genommen auf die Umsetzung von Diversity an den hiesigen Hochschulen. Dazu zählen die Charta der Grundrechte der Europäischen Union, die Antirassismusrichtlinie, die Rahmenrichtlinie Beschäftigung, die Gender-Richtlinie sowie die Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter auch außerhalb der Arbeitswelt, die alle zum größten Teil im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Deutschland umgesetzt wurden.

Das Gesetz verpflichtet die Hochschulen zur Verhinderung von „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“ (AGG § 1). Aber auch die „soziale Herkunft“ oder der „ökonomische Hintergrund“ wird von vielen Hochschulen in den Fokus genommen, obwohl dies nicht im AGG verankert ist – so der Bericht der DFG. So richtet als erste Hochschule in Deutschland die Universität Duisburg-Essen im Jahr 2008 ein Prorektorat für Diversity Management ein. Weitere Hochschulen wie die Goethe-Universität Frankfurt, die RWTH Aachen oder die TU Dortmund folgten und stellten entsprechende Stabsstellen, Prorektorate, Vizepräsidentenschaften oder Abteilungen bereit.

HOCHSCHULGESETZE UND DIVERSITY IN DEN 16 BUNDESLÄNDERN

Es gibt viele Gemeinsamkeiten, aber auch einige Unterschiede, auf die die Gesetzgeber in den einzelnen Bundesländern bezüglich der Implementierung von Diversity in den Hochschulen Wert legen. Im Folgenden eine exemplarische Auswahl – ohne Anspruch auf Vollständigkeit:

BERLIN: Betrachtet man heute die Hochschulgesetze der Länder, dann gilt Berlin mit seinem im September 2021 novellierten Berliner Hochschulgesetz als „stärkstes“ Bundesland bei der Adressierung von Diversität. Unter 1. Hochschule der Vielfalt (§ 5b, Abs. 5) heißt es: „Die Hochschulen berücksichtigen die besonderen Bedarfe von Studierenden und von Studienbewerbern und Studienbewerberinnen mit Behinderungen (...) oder chronischen Erkrankungen und treffen in allen Bereichen die erforderlichen Maßnahmen zu ihrer Inklusion. Für die Durchführung des Studiums und der Prüfungen sind geeignete Maßnahmen zu treffen, die unter Wahrung der Gleichwertigkeit einen Nachteilsausgleich gewährleisten.“

BADEN-WÜRTTEMBERG UND NIEDERSACHSEN: Die Hochschulen sollen u. a. die besonderen Bedürfnisse von Studierenden mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen sowie von Studierenden mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen berücksichtigen und „Studiengänge grundsätzlich so [...] organisieren, dass sie in Teilzeit studiert werden können.“

BAYERN, BRANDENBURG UND HESSEN: Legen u. a. besonderen Wert auf die internationale und europäische Zusammenarbeit. Die Hochschulen sollen die besonderen Bedürfnisse ausländischer Studierender und Wissenschaftler*innen berücksichtigen und deren Integration in allen Bereichen der Hochschule ermöglichen.

BREMEN UND HAMBURG: In den beiden Hansestaaten verlangt der Gesetzgeber u. a., der Unterrepräsentanz von Frauen im Wissenschaftssystem entgegenzuwirken.

MECKLENBURG-VORPOMMERN: Betont u. a. die Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses unter besonderer Berücksichtigung des Gleichstellungsauftrages.

NORDRHEIN-WESTFALEN: Fordert u. a.: „Die Gremien der Hochschule müssen geschlechtsparitätisch besetzt werden.“

RHEINLAND-PFALZ: Die Gesetzgebung hebt u. a. hervor: „Ausschreibungen müssen sich gleichermaßen an alle Geschlechter richten.“ Sie müssen in Teilzeitform erfolgen. Das gilt auch für Führungspositionen.

SAARLAND: Die Hochschulen sollen u. a. „die besonderen Bedürfnisse von beruflich qualifizierten Studierenden ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung sowie von Studierenden nichtakademischer Herkunft“ beachten.

SACHSEN-ANHALT: Betont, dass die Hochschulen u. a. „die besonderen Bedürfnisse von Familien und Studierenden mit Kindern“ berücksichtigen sollen.

THÜRINGEN UND SCHLESWIG-HOLSTEIN: Fordern u. a. explizit, dass Beauftragte für Diversität installiert werden.

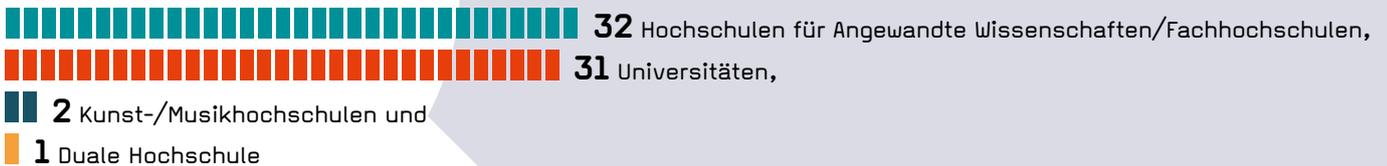
SACHSEN: Sieht u. a. eine „Qualitätssicherung durch regelmäßige Bewertung der Leistungen bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages“ vor. Das ostdeutsche Bundesland hat als letztes der 16 Bundesländer 2023 eine gendersensible Sprache in seinem Hochschulgesetz verwendet.

DIVERSITY (RE-)AUDITS AN HOCHSCHULEN

66 HOCHSCHULEN HABEN BISHER AM DIVERSITY AUDIT TEILGENOMMEN, EINIGE SOGAR ZWEIMAL – UND DAMIT DIE CHANCE GENUTZT, IHRE DIVERSITY PERFORMANCE ZU VERBESSERN.

66 Hochschulen haben das Diversity Audit erfolgreich abgeschlossen.

Davon:



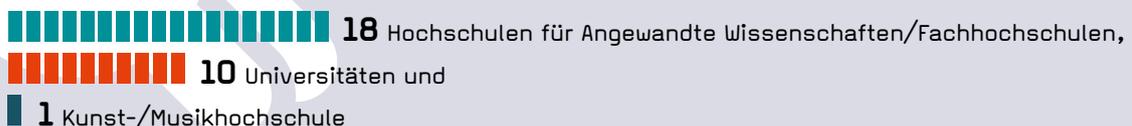
Weitere **12** Hochschulen bereiten das Re-Audit vor.

Davon:



29 Hochschulen sind bereits re-auditiert.

Davon:



DIVERSITY CHECK FÜR HOCHSCHULEN

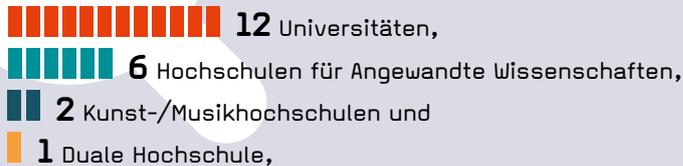
Der Stifterverband bietet Hochschulen mit einem eigens entwickelten Self-Assessment Tool Diversität die Möglichkeit, anhand strukturierter Fragen zu verschiedenen Handlungsfeldern des Diversitätsmanagements den Diversity-Reifegrad ihrer Institution einzuschätzen. Das Instrument erfasst die Diversity-Performanz in neun wesentlichen Handlungsfeldern: Strategie, Struktur, Studium & Lehre, Forschung & Transfer, Service & Beratung, Interne Kommunikation und Partizipation, Externe Kommunikation, Personalmanagement und -entwicklung und IT sowie Liegenschaften. Nach erfolgter Selbsteinschätzung erhalten die Teilnehmer*innen eine Auswertung mit Informationen zum festgestellten Reifegrad der Hochschule sowie eine Übersicht über die Performanz in den einzelnen Handlungsfeldern.



Mehr Infos: <https://www.stifterverband.org/diversity-check>

Aktuell durchlaufen **21** Hochschulen das Diversity Audit.

Davon:



Hinzu kommt die Universität Klagenfurt in Österreich

Nach zehn Jahren ist das eine beachtliche Bilanz; es gibt aber auch **blinde Flecken**:

- In **zwei Bundesländern** – Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt – hat sich bisher **keine Hochschule am Audit beteiligt**.
- **Kunsthochschulen und pädagogische Hochschulen** haben bisher **gar nicht, Musikhochschulen kaum am Audit partizipiert**.
- Während jede dritte Universität und Hochschule für Angewandte Wissenschaften/ Fachhochschule in öffentlich-rechtlicher Trägerschaft das Audit erfolgreich abgeschlossen hat, wurden die **Hochschulen in privater oder kirchlicher Trägerschaft bisher kaum erreicht**.

DIVERSITÄT BEDEUTET FÜR MICH ...

„ ... in erster Linie, Unterschiede auszuhalten. Das ist für mich auch nicht negativ oder defensiv. Es geht für mich tatsächlich darum, Unterschiede erst einmal wahrzunehmen. Sie bereichern einen ja nicht nur und machen das Leben lebendig und interessant und spannend, sondern oftmals reiben wir uns an denen. Ich finde, das ist schon wichtig, das auszuhalten.“

– Bettina Jorzik,

Programmleitung Hochschullehre, Lehrkräftebildung und Diversität, Stifterverband



„ ... die Vielfalt von Menschen wertzuschätzen, sie zu fördern und Menschen zu empowern.“

– Suna Maren Jatta,

Programmmanagerin Diversity, Stifterverband



JUBILÄUMSVERANSTALTUNG

Anlässlich von 10 Jahre Diversity Audit richtete der Stifterverband am 6. Juli 2023 eine Jubiläumsveranstaltung in Bonn aus, von der die hier abgedruckten Statements stammen – siehe auch Seite 20.



Zum Video der Jubiläumsveranstaltung:

<https://www.youtube.com/watch?v=Urhe0YnaUp8>

Dr. Allan E. Goodman
ist der sechste Präsident des Institute of International
Education (IIE) mit Sitz in New York.



„ES WIRD NIE GENUG SEIN“

DAS INSTITUTE OF INTERNATIONAL EDUCATION (IIE) IST DIE WELTWEIT GRÖSSTE PRIVATE FÖRDERORGANISATION FÜR INTERNATIONALEN BILDUNGSUSTAUSCH. MIT DEM NEUEN CENTER FOR ACCESS AND EQUITY VERSUCHT DAS IIE, EINE MÖGLICHST BREITE PALETTE VON MENSCHEN ZU ERREICHEN. DAFÜR SEI ES ENTSCHEIDEND, SICH DIE GEFAHR UNBEWUSSTER BENACHTEILIGUNG STÄNDIG VOR AUGEN ZU HALTEN – SO IIE-CHEF ALLAN E. GOODMAN IM INTERVIEW.

| Interview: Alexandra Straush

„Diversity, Equity, Inclusion, and Access“ sind die gängigen Schlagworte, wenn über Chancengleichheit diskutiert wird. Was bedeuten sie in den USA?

In den USA diskutieren wir schon länger darüber – mit wechselnder Stoßrichtung. Wenn wir von „Diversity“ gesprochen haben, meinten wir vor zehn Jahren noch, dass nicht weiße Menschen in angemessenem Anteil in allen Bereichen der Gesellschaft vertreten sein sollten. Seit fünf Jahren geht es eher um Menschen verschiedenster sexueller oder Gender-Identität. Mit „Access“ war vor zehn Jahren die Möglichkeit gemeint, dass Menschen im Rollstuhl oder Sehbehinderte nicht am Weg zum oder über einen Campus scheitern. Heute sprechen wir eher darüber, dass Menschen mit unterschiedlichem sozio-ökonomischem Status gleiche Zugangschancen haben sollten.

Das klingt so, als geriete sogleich das nächste Problem in den Blick, kaum dass man eines einigermaßen gelöst hat.

Ja, es bleibt eine ständige Herausforderung. Das ist nun mal die Art, wie wir unsere Gesellschaft verbessern, Stück für Stück. Und das dauert lange. Nehmen wir zum Beispiel die Gleichberechtigung der Afroamerikaner. Deswegen wurde im 19. Jahrhundert

in den USA ein Bürgerkrieg geführt. Trotzdem werden sie heute immer noch People of Color finden, die gegen Ungleichheit ankämpfen.

Das neue Center for Access and Equity hat besonders zwei Dimensionen in den Blick genommen, warum?

Weil diese beiden für uns als Organisation für internationale Bildung und Austausch besonders wichtig sind. Studierende, die keine weiße Hautfarbe haben, aus bildungsfernen Familien stammen, mit Behinderungen oder begrenzten finanziellen Mitteln belastet sind, sind historisch gesehen im internationalen Austausch unterrepräsentiert. Aber wir möchten sichergehen, dass wir unsere Stipendiaten aus dem größtmöglichen Pool an Bewerbern schöpfen.

Und was genau tut das IIE, um eine breitere Basis zu erreichen?

Da ist zum Beispiel unser American-Passport-Projekt. Vor dem Hintergrund deutscher Verhältnisse mag das überraschen, aber nur 38 Prozent aller Amerikaner haben einen Reisepass und von denen ist die Hälfte über 60 Jahre alt. Unter den jungen Menschen auf dem College sind es gerade mal zehn Prozent.



**„WIR UNTERSUCHEN SYSTEMATISCH
UNSERE INTERNEN HALTUNGEN UND
ABLÄUFE AUF INHÄRENTE, UNBEWUSSTE
BENACHTEILIGUNG. UND IN UNSEREN
MANAGEMENT-MEETINGS BEURTEILEN WIR
UNS DIESBEZÜGLICH GEGENSEITIG“**

Das liegt an den damit verbundenen Hürden: Zuerst einmal wissen viele Amerikaner gar nicht, wo sie ihre Geburtsurkunde haben. Dann müssen sie noch ein langes Formular ausfüllen, ein Foto nach bestimmten Vorgaben anfertigen lassen und 200 Dollar Gebühren bezahlen. Das IIE hat nun das Ziel, bis zum Ende dieses Jahrzehnts 10.000 Studierenden zu einem Pass zu verhelfen und damit die Grundlage für internationalen Bildungsaustausch zu schaffen.

Sprechen Sie denn unterrepräsentierte Gruppen direkt an?

Wir möchten zumindest keine Programme auflegen, bei denen Menschen das Gefühl haben: „Davon bin ich ausgeschlossen“ – zum Beispiel, indem wir auf Fragebögen nur die Ankreuzmöglichkeit „männlich“ oder „weiblich“ anbieten. Es würde mich beunruhigen, wenn wir unter unseren Stipendiaten keine Mitglieder der Trans-Community hätten. Und ich zeige diesen Menschen Respekt, indem ich zum Beispiel in meiner Korrespondenz hinter die Grußformel und meinen Namen immer auch meine Pronomen setze. Damit signalisiere ich gegenüber Menschen, denen dieses Thema wichtig ist: Egal welche Pronomen mein Gegenüber verwenden möchte, es ist für mich absolut in Ordnung.

Geht es bei Access and Equity denn nur um Ihre Förderpolitik?

Nein, das betrifft uns als gesamte Organisation. Wir untersuchen systematisch unsere internen Haltungen und Abläufe auf inhärente, unbewusste Benachteiligung. Und in unseren Management-Meetings beurteilen wir uns diesbezüglich gegenseitig. Das Thema betrifft auch unsere Personalpolitik. Als große

Organisation bekommen wir jährlich 17.000 Bewerbungen. Von 200 Kandidaten passen dann vielleicht nur fünf am besten auf eine Stelle. Die sollte ich mir als Personalverantwortlicher genau anschauen: Wenn sie alle aussehen wie ich selbst, dann sollte ich mit dem Auswahlprozess noch mal von vorne beginnen.

Glauben Sie, es ist möglich, das gesamte akademische System mit Blick auf DEIA zu verändern?

Das versuchen wir zumindest anzustoßen. In Partnerschaft mit dem Dickinson College bieten wir zum Beispiel Workshops zur Förderung von Inklusion und interkultureller Kompetenz an, die sich an Fachleute im Hochschulwesen, Fakultätsmitglieder und internationale Pädagogen in verschiedenen Bereichen richten. Darunter sind NGOs, Stiftungen und Regierungsbehörden aus aller Welt. So bemühen wir uns um eine neue, internationale Bildungsstruktur auf der Basis globaler, interkultureller und inklusiver Gerechtigkeit. Allerdings gilt für DEIA: Egal, wie viel wir tun, es wird nie genug sein.

KOOPERATION MIT DEM IIE

Die Baden-Württemberg Stiftung kooperiert mit dem Institute of International Education (IIE) in verschiedenen Programmen, wie zum Beispiel dem Baden-Württemberg Fund for Persecuted Scholars und dem Baden-Württemberg-STIPENDIUM.

Prof. Dr. Silke Wieprecht

ist seit Oktober 2021 Prorektorin für Diversity und Internationales an der Universität Stuttgart. Zudem ist sie Professorin und Lehrstuhlleiterin am Institut für Wasser- und Umweltsystemmodellierung (IWS) in der Fakultät Bau- und Umweltingenieurwissenschaften.



„HOCH AUFGEHÄNGT“

DIE UNIVERSITÄT STUTTGART HAT DIVERSITY MANAGEMENT FEST IN DER ORGANISATIONSSTRUKTUR VERANKERT, DAMIT ES IN ALLE BEREICHE DES AKADEMISCHEN BETRIEBS AUSSTRAHLT.

EIN EINBLICK IN STRATEGISCHE ANSÄTZE UND ABLÄUFE VON PROREKTORIN SILKE WIEPRECHT.

| Interview: Alexandra Straush

Frau Prof. Wieprecht: Was bedeutet es für die Universität Stuttgart, dass es Ihre Position gibt?

Das macht einen großen Unterschied in der Gewichtung des Themas aus. Neben meinem Prorektorat gibt es nur vier weitere, für Forschung, Lehre, Informationstechnologie und Technologietransfer. Daran können Sie ablesen, wie hoch das Thema Diversity in der strategischen Ausrichtung der Hochschule aufgehängt ist. Aus dem gleichen Grund haben wir vor Kurzem uniQUS, die Stabsstelle für inklusive Universitätskultur, eingerichtet: Damit sind die Themen Gleichstellung und Diversität nicht mehr länger in der Verwaltung verankert, die der Kanzlerin unterstellt ist, sondern dem gesamten Rektorat zugeordnet.

Warum diese hohe Gewichtung?

Weil der intelligente Umgang mit Vielfalt essenziell ist für exzellente Wissenschaft, erfolgreiches Lehren und Lernen und die Integration unterschiedlicher Perspektiven und Erfahrungshintergründe. Ich selbst zum Beispiel bin Ingenieurin und lerne ganz viel von Menschen, deren Denk- und Arbeitsweise anders strukturiert ist. Im Austausch mit anderen passiert oft etwas Unvorhersehbares, das hält mich geistig flexibel und kreativ.

Wo setzt die Hochschule denn mit ihren Überlegungen zur Diversität an?

Das betrifft eigentlich alle Bereiche: Forschung, Lehre sowie das wissenschaftsunterstützende Personal. Es gibt schon ein großes Engagement von sehr vielen Personen. Jetzt müssen wir noch jene für das Thema gewinnen, die damit größere Hürden verbinden. Deshalb haben wir jetzt zum Beispiel eingeführt, dass bei unseren Onboarding-Veranstaltungen für

Studierende, Promovierende und Forschende immer auch Informationen über Anlaufstellen zu Fragen der Diversität verfügbar sind.

Und wie tragen Sie das Thema weiter in Ihre Hochschule hinein?

Als eine der Unterzeichnerinnen der Charta der Vielfalt nimmt die Hochschule seit 2019 einmal im Jahr am Diversity-Tag teil. Dieses Jahr haben wir als Ergebnis 15 Maßnahmen priorisiert, die wir bis Ende 2024 umsetzen wollen, und haben dazu auch die Zusage des Rektorats. Dazu gehören zum Beispiel Schulungen für Führungskräfte und Berufungskommissionen, um sie auf die Gefahren von „unconscious bias“ aufmerksam zu machen. Oder der schon länger bestehende Service „Gender & Diversity Consulting“ zur Unterstützung bei Forschungsanträgen. Geplant ist außerdem, dass künftig in den Sitzungen der Fakultätsräte regelmäßig ein festes Zeitfenster für das Thema Diversität eingeplant ist.

Wie divers ist Ihre Hochschule denn bereits, betreiben Sie ein Monitoring?

Monitoring und Datenerhebung sind besonders bei Diversity ein schwieriges Thema, da wir einige Aspekte aus Datenschutzgründen nicht erfassen dürfen. Und wenn wir sie nur von denen erheben, die an einer freiwilligen Umfrage teilnehmen, bekommen wir ein verzerrtes Bild. Aber wir wissen ja zum Beispiel um die Vielfalt der Länder, aus denen Studierende oder Wissenschaftler*innen nach Stuttgart kommen. Und in der Beratung oder in persönlichen Gesprächen zeigt sich, dass Universitätsangehörige Pflegeaufgaben nachgehen oder Kinder betreuen. Wichtig ist, dass man sich der vielen Lebensentwürfe bewusst ist und das Hochschulleben entsprechend flexibel gestalten kann.

**„DER INTELLIGENTE UMGANG MIT VIELFALT IST
ESSENZIELL FÜR EXZELLENT WISSENSCHAFT,
ERFOLGREICHES LEHREN UND LERNEN UND DIE
INTEGRATION UNTERSCHIEDLICHER PERSPEKTIVEN
UND ERFAHRUNGSHINTERGRÜNDE“**



FIRE-Netzwerktreffen: Die Mitglieder trafen sich im April dieses Jahres zur Konferenz in Skukuza, Südafrika.

„DIVERSE HINTERGRÜNDE, ABER EIN GEMEINSAMES ZIEL“

DAS AN DER DUALEN HOCHSCHULE BADEN-WÜRTTEMBERG IN HEIDENHEIM GEGRÜNDETE NETZWERK FEMALE INTERNATIONAL RESEARCH (FIRE) BRINGT DEUTSCHE UND AFRIKANISCHE WISSENSCHAFTLERINNEN ZUSAMMEN. SEIN ZIEL: FRAUEN IN DER FORSCHUNG VORANZUBRINGEN UND DABEI OFFEN ZU SEIN FÜR ANDERE KULTURELLE IMPULSE. EIN EINBLICK VON DEN BEIDEN FIRE-MITGLIEDERN IVY ROSE MATHEW UND SABINE MÖBS.

| Interview: Alexandra Straush

Warum gibt es das Netzwerk Female International Research, kurz FIRE?

SABINE MÖBS: Weil wir Frauen im Wissenschaftsbetrieb oft einfach nicht gesehen werden. Bei der Integration in bestehende Netzwerke, der Begutachtung von Veröffentlichungen oder Projektanträgen, der Vergabe von Lebenszeitprofessuren – überall sind wir im Nachteil. Ziel des Netzwerks ist es, die Zahl von Forscherinnen und ihren wissenschaftlichen Output zu erhöhen, Strukturen für weibliche Verbundforschung aufzubauen und dabei Industriepartner einzubinden. Unsere afrikanischen Partner schätzen den erleichterten Zugang zu industriebasierten Forschungsthemen, während die deutschen Mitglieder das Netzwerk vertrauenswürdiger Forschungspartner schätzen. Eine Win-win-Situation.

Und was hat das Netzwerk seinen Mitgliedern konkret zu bieten?

IVY ROSE MATHEWS: Wir wollen mit konkreten Hilfestellungen Kapazitäten aufbauen. Dazu gehören Sprachkurse, Trainings im Bereich Forschungsfinanzierung, Einblicke in Forschungskooperationen mit der Industrie und Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt. Meine Idee war eigentlich, dass ich durch die Teilnahme besser an Europa angebunden werde. Aber ich habe festgestellt, dass ich jetzt auch in Afrika viel besser vernetzt bin.

„WIR TREFFEN GEMEINSAME ENTSCHEIDUNGEN,
DISKUTIEREN FORSCHUNGSDIEN UND
ZUKÜNFTIGE FINANZIERUNGSMÖGLICHKEITEN.
DAFÜR IST ES WICHTIG, DASS WIR ALLE
EINANDER KENNEN UND VERTRAUEN“

**DR. IVY ROSE MATHEW,
BOTHO UNIVERSITY IN BOTSWANA**

Wie kam es zur Gründung des Netzwerks?

SABINE MÖBS: Mein Forschungsfeld ist Digital Learning. In der Coronakrise, als Kontakte nur noch online möglich waren, habe ich die Zeit genutzt, mich mit Kolleginnen in Verbindung zu setzen. Dabei habe ich festgestellt, dass sowohl ich als auch sie Eins-zu-Eins-Partnerschaften mit Forscherinnen in Afrika hatten. Also habe ich sie eingeladen, alle diese Kontakte in einem Netzwerk zusammenzuführen.

Warum mit dem Schwerpunkt Afrika?

SABINE MÖBS: Weil Afrika die Zukunft ist, hier werden reale Probleme angepackt und gelöst. In der Gründungsphase war es schwierig für mich zu erklären, dass ich keine Entwicklungshilfe leisten will, sondern dass ich mit den Kolleginnen zusammenarbeiten will, weil sie gute Forschung machen. Daran kann man sehen, wie wichtig es ist, dass wir in Deutschland die Diskussion über Diversität vorantreiben.

Wie genau funktioniert das Netzwerk?

IVY ROSE MATHEWS: Der Kern unserer Aktivitäten ist unsere monatliche Online-Konferenz, die ich zusammen mit drei



Dr. Ivy Rose Mathew ist Pro-Vice Chancellor Academics and Quality an der Botho University in Botswana.



Prof. Dr. Sabine Möbs hat eine Professur für BWL – Digital Business Management an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) inne. Zudem wurde sie im Februar dieses Jahres zur zentralen Gleichstellungsbeauftragten der DHBW gewählt.

Kolleginnen koordiniere. Wir setzen uns an jedem ersten Freitag im Monat für zwei Stunden zusammen, heißen neue Mitglieder willkommen, besprechen die Meilensteine und Aktivitäten in den derzeit finanzierten Projekten, treffen gemeinsame Entscheidungen, diskutieren Forschungsideen und zukünftige Finanzierungsmöglichkeiten. Dafür ist es wichtig, dass wir alle einander kennen und vertrauen. Neue Mitglieder nehmen wir deshalb nur auf Empfehlung von bereits etablierten auf.

Sind denn schon konkrete Forschungsideen aus dem Netzwerk entstanden?

IVY ROSE MATHEWS: Tatsächlich bin ich gerade Teil einer FIRE-Forschungsgruppe, die an der Frage arbeitet, wie nachhaltiger Tourismus die beiden Kontinente Afrika und Europa verbinden kann. Es gibt drei weitere Projekte von anderen FIRE-Mitgliedern, die sich in der Entwicklung befinden, für die wir noch eine Finanzierung suchen.

SABINE MÖBS: Außerdem haben wir Strukturprojekte auf den Weg gebracht. Ein Beispiel ist FIRE-Talk, das von der Baden-Württemberg Stiftung gefördert wird. Hier geht es

um Kommunikation in jedweder Form: Wir bieten Sprachkurse in Suaheli an oder Deutsch- und Englischkurse für Forscherinnen. Außerdem organisieren wir Meet-and-Greet-Veranstaltungen, in denen wir Forscherinnen mit Industriepartnern in Deutschland und Afrika zusammenbringen. Ein weiteres Projekt ist unser Female Innovation Training, kurz FIT. In diesem zehnwöchigen Online-Coaching helfen wir noch nicht so etablierten Forscherinnen, mit einer Idee voranzukommen, am Ball zu bleiben – oder sie eben auch fallen zu lassen. Auf

diese Weise haben wir zum Beispiel eine junge Frau aus Tansania unterstützt. Sie hat im Rahmen ihrer Masterarbeit ein Businessmodell für profitableren Anbau von Vanille entwickelt.

Sie erwähnen immer wieder Industriepartner, welche Rolle spielen die für FIRE?

SABINE MÖBS: Ein Problem zu identifizieren, es mit Industriepartnern zu diskutieren und es dann in den

akademischen Kontext zurückzutragen – das ist der beste Weg für relevante Forschung. Als Duale Hochschule, deren Studierende parallel in einem Unternehmen angestellt sind, haben wir an der DHBW viele Industriekontakte. Denen können wir sehr effektiv Forschungskapazitäten zur Verfügung stellen – auch, indem wir sie mit unseren Partnern vernetzen.

IVY ROSE MATHEWS: Die Idee, in Zusammenarbeit mit der Industrie zu forschen und duale Ausbildungsgänge zu schaffen, finde ich sehr faszinierend. Die afrikanische Industrie ist nicht sehr groß, deshalb ist das Netzwerk für mich eine gute Gelegenheit, mit deutschen Industrievertreter*innen in Kontakt zu kommen. Und für afrikanische Institutionen stellt es eine Möglichkeit dar, vom deutschen Kollaborationsmodell zu lernen.

Und welche Rolle spielt die Diversität in Ihren Projekten?

SABINE MÖBS: Bei FIRE haben wir diverse Hintergründe, aber ein gemeinsames Ziel. Wir unterscheiden uns in Lebensalter, kulturellem Hintergrund, Sprache oder Forschungsdisziplin. Aber wenn wir diskutieren, sind wir auf einer Ebene. Natürlich haben wir unsere Zusammenstöße. Aber wir gewinnen auch so viel – und zwar nicht nur Forschungsk Kooperationen, sondern auch persönliche Freundschaften.

Das Netzwerk FIRE

Das Netzwerk Female International Research (FIRE) wurde von Prof. Dr. Sabine Möbs während der Coronapandemie an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) initiiert. Mittlerweile gehören dem deutsch-afrikanischen Netzwerk mehr als 40 Forscherinnen von rund 20 Hochschulen aus sechs verschiedenen Ländern an. FIRE zielt darauf ab, bestehende Kontakte zu festigen und die Forschungskompetenzen und Ressourcen der DHBW und ihrer afrikanischen Partnerhochschulen zu nutzen, um interdisziplinäre Forschung durch strukturierten Austausch zu ermöglichen.

Weitere Infos:

<https://www.heidenheim.dhbw.de/forschung-transfer/fire>

GLOSSAR DIVERSITY

EINE AUSWAHL RELEVANTER BEGRIFFLICHKEITEN.

BARRIEREFREIHEIT/BARRIEREARMUT

betrifft Bauten, Verkehrsmittel, Internetseiten etc.; Gewährleistung der Zugänglichkeit unabhängig von körperlichen, sensorischen, kognitiven oder anderen Beeinträchtigungen; ohne Erschwernis oder fremde Hilfe nutzbar; Menschen werden durch Barrieren behindert. Rechtliche Grundlagen für barrierefreies Bauen bieten die UN-Behindertenrechtskonvention, das Behindertengleichstellungsgesetz und die Landesbauordnungen. Die konkrete Umsetzung ist in der DIN 18040 beschrieben. Während mit dem ersten Begriff konkrete Anforderungen im juristischen Sinne verbunden sind, sensibilisiert der zweite Begriff für die bewusste Auseinandersetzung damit, dass in der Realität vielfältige Barrieren (weiter)bestehen, die auch andere Menschen aufgrund unterschiedlicher Merkmale (etwa Sprachkenntnisse) ausgrenzen.

CHANGENGLEICHHEIT

ist seit den 1960er-Jahren ein grundlegendes und weithin akzeptiertes Prinzip für die Bildungspolitik und die Gestaltung von Bildungssystemen. Es bezieht sich auf Schaffung gleicher Chancen zur Erreichung von Bildungszielen unter Berücksichtigung unterschiedlicher Voraussetzungen der Lernenden. Alle Lernenden sollen unabhängig von individuellen Unterschieden die gleichen Möglichkeiten zur Entfaltung ihres Potenzials haben. Reine Chancengleichheit führt jedoch nicht zwangsläufig zu einer Verringerung sozialer Ungleichheiten. **Chancengerechtigkeit** betont das meritokratische Prinzip, wonach individuelle Anstrengung, Begabung und Leistung zu Bildungserfolg führen. Sie impliziert, dass diejenigen, die sich besonders bemühen und gute Leistungen erbringen, belohnt werden sollen. Dieser Ansatz ignoriert, dass Eigenschaften wie Begabung und Leistungsbereitschaft nicht nur individuelle Eigenschaften sind, sondern je nach sozialem Kontext variieren können. Lernende aus einem privilegierten Umfeld haben bessere Startchancen und damit bessere Bildungschancen.

DEIA

steht für Diversity (Vielfalt), Equity (Gerechtigkeit), Inclusion (Inklusion) und Access (Zugang). Das Prinzip zielt darauf ab, eine Umgebung zu schaffen, die Vielfalt anerkennt, gerechte Bedingungen schafft, inklusiv ist und Menschen uneingeschränkter Zugang zu Ressourcen, Chancen sowie Unterstützung unabhängig von ihren individuellen Merkmalen ermöglicht.

DISKRIMINIERUNG

bezieht sich auf die ungerechtfertigte Benachteiligung von Personen oder Gruppen aufgrund bestimmter (zugeschriebener) Merkmale (siehe auch **Diversitätsdimensionen**), oft in Verbindung mit Beleidigung und Herabwürdigung. Sie findet auf individueller, institutioneller und struktureller Ebene statt. **Diskriminierungsformen** sind etwa: Ableismus, Adultismus, Ageismus/Altersdiskriminierung, Antisemitismus, Body-Shaming, Fremdenfeindlichkeit, Islamfeindlichkeit, Klassismus, Rassismus, (Hetero-/Cis-)Sexismus. Begriffe, die mit „-phobie“ enden, sind im sozialen Kontext nicht angebracht, da es sich nicht um klassische Angststörungen handelt. Zu Mehrfachdiskriminierung/intersektioneller Diskriminierung siehe auch **Intersektionalität**.

DIVERSITÄT (lat. „diversitas“ = Vielfalt)

Der Begriff berücksichtigt Unterschiede und Gemeinsamkeiten von gesellschaftlichen Gruppen (vgl. **Heterogenität**). Die Theorie des **Diversity Managements** besagt, dass divers zusammengesetzte Teams kreativer, innovativer und effektiver arbeiten. Zu den **Diversitätsdimensionen** zählen: Alter, ethnische Herkunft, Geschlecht(-liche Identität), körperliche und kognitive Fähigkeiten (je nach Kontext: Beeinträchtigung, Behinderung, chronische Erkrankung etc.); Nationalität, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung, soziale Herkunft und sozioökonomischer Status (hierzu je nach Kontext auch Bildungshintergrund: akademischer Haushalt, First-Generation-Studierende etc.)

GENDER MAINSTREAMING

Seit dem Vertrag von Amsterdam von 1997/1999 ist Gender-Mainstreaming ein erklärtes Ziel der EU. Leitprinzip ist bei allen Planungs- und Entscheidungsprozessen, von vornherein Gleichstellungsaspekte zu beachten sowie unterschiedliche Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von Anfang an und regelmäßig zu berücksichtigen, da diese in unterschiedlicher Weise von politischen und administrativen Entscheidungen betroffen sein können.

HETEROGENITÄT

(griech. „heteros“ = verschieden, anders)

Im Vergleich zu **Diversität** (Vielfalt) liegt der Fokus hier auf Verschiedenartigkeit und Uneinheitlichkeit in der Zusammensetzung hinsichtlich eines oder mehrerer Merkmale. Der Begriff wird eher in Natur- als in Sozialwissenschaften verwendet.

INTERSEKTIONALITÄT

Aus dem Englischen „intersection“ (= Schnittpunkt, Kreuzung) übernommen, bedeutet dies im sozialen Kontext zunächst **Überschneidung** und Interdependenz (gegenseitige Bedingtheit) verschiedener Kategorien. So **überlagern sich auch die Diversitätsdimensionen jeder Persönlichkeit** zu einer Mehrfachzugehörigkeit. Wird eine Person aufgrund eines (zugeschriebenen) Merkmals diskriminiert, stellt sich dies je nach den anderen Merkmalen zum Teil erheblich unterschiedlich dar. Um ein umfassendes Verständnis von Diskriminierung zu erhalten, dürfen deren einzelne Formen (siehe oben) nicht unabhängig voneinander betrachtet werden. Intersektionalität meint also nicht lediglich Mehrfachdiskriminierung, sondern die Tatsache, dass die Interdependenzen zu ganz spezifischen Diskriminierungsformen führen.

TEILHABE

ist ein sozialpolitisches Konzept für Selbstbestimmung und Eigenverantwortung versus Fürsorge und Versorgung in Bezug auf Menschen mit Behinderungen. Diese entscheiden (mit), welche Leistungen sie wie erbracht haben möchten. Während sich das SGB IX / Bundesteilhabegesetz (BTHG) auf körperliche und kognitive Beeinträchtigungen fokussiert, entspricht es der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, dass (unabhängig individueller **Diversitätsmerkmale**) allen Menschen gleiche Chancen zur Teilhabe an Arbeit, Bildung, Kultur, Politik etc. ermöglicht werden.

„WIR KONZENTRIEREN UNS ZUERST AUF ALTERS- UND GESCHLECHTERDIVERSITÄT“

DIE ALFRED KÄRCHER SE & CO. KG GEHÖRT ZU DEN SECHS UNTERNEHMEN, DIE AN DER PILOTPHASE DES VOM STIFTERVERBAND BEGLEITETEN DIVERSITY KOMPASS TEILNEHMEN. WARUM FÜR DEN GLOBAL PLAYER DAS THEMA DIVERSITY SO WICHTIG IST UND WIE ER ES STRATEGISCH VERANKERT – ERLÄUTERN RÜDIGER BECHSTEIN UND LENA BECK.

| Interview: Alexandra Straush

Was bringt Ihrem Unternehmen die Teilnahme am Diversity Kompass?

LENA BECK: Vielfalt war unserer Unternehmensführung schon immer wichtig. Vor zwei Jahren hat die Unternehmensführung ein neues Leitbild verabschiedet, in dem Vielfalt noch stärker betont wird. Im letzten Jahr haben wir außerdem die Charta der Vielfalt unterschrieben. In diesem Zusammenhang hat sich auch der Vorstand mit Video-Statements an die Belegschaft gewandt.

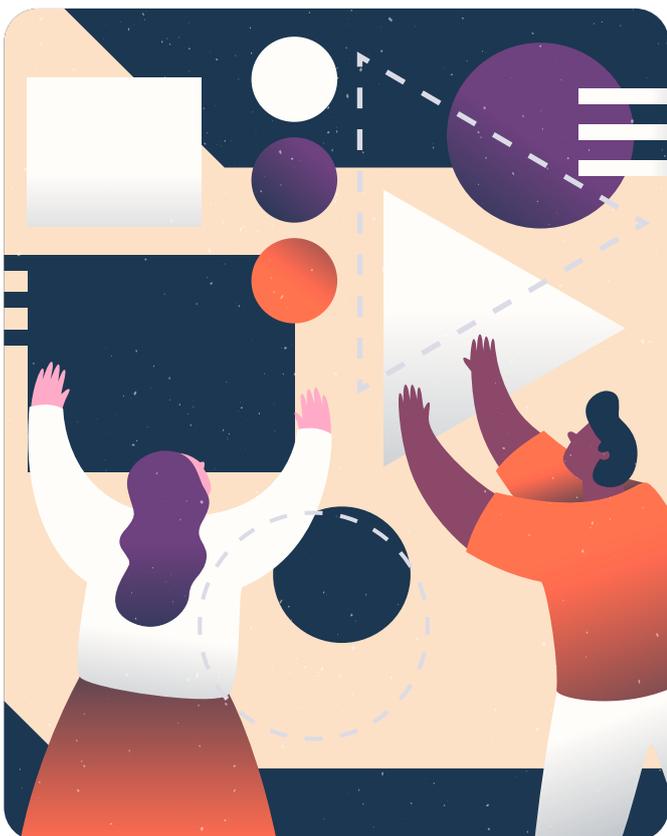
Mit unserer Teilnahme am Diversity Kompass machen wir nun Bestandsaufnahme: Wo stehen wir im Prozess? Welche Ziele wollen wir erreichen? Dabei hilft uns die professionelle Beratung und Begleitung genauso wie der Austausch über den Zwischenstand mit anderen Projektteilnehmer*innen. Sehr interessant war für uns als Familienunternehmen auch, dass wir bereits in der Phase der Co-Creation dabei sein durften: Das heißt, wir konnten das angebotene Verfahren an unseren Bedarf anpassen.

Welche Vorerfahrungen in Sachen Diversity gab es bei Kärcher?

RÜDIGER BECHSTEIN: Schon bevor wir uns aktiv mit dem Begriff Diversity Management auseinandergesetzt haben, haben wir in unserer betrieblichen Organisation Maßnahmen umgesetzt, die zu den Dimensionen von Vielfalt gehören, zum Beispiel unser Engagement im Bereich psychische Gesundheit. In Zusammenarbeit mit sozialen Einrichtungen, aber betrieblich eingebettet, bieten wir psychisch belasteten Menschen die Möglichkeit einer Beschäftigung. Dazu gehört ein geschütztes Arbeitsumfeld mit verringerter Belastung und unter Begleitung von Therapeut*innen. Eine weitere Dimension, auf die wir als weltweit agierendes Unternehmen besonders viel Wert legen, ist die kulturelle Vielfalt.

Wie schlägt die sich im Unternehmen nieder?

RÜDIGER BECHSTEIN: Zum einen bei unserem Personal: Kärcher hat insgesamt mehr als 15.300 Mitarbeitende in 80 Ländern, auch im Headquarter in Winnenden kommen Menschen mit unterschiedlichen Muttersprachen, Nationalitäten und Kulturen zusammen. Das Gleiche gilt für unsere Kundschaft: Wir verkaufen in der ganzen Welt und treffen dabei zum Beispiel auf unterschiedliche kulturelle Vorstellungen davon, wie gereinigt wird. Diese Diversität muss sich in unseren Produkten niederschlagen: In Asien zum Beispiel werden leichte, leise Geräte mit kleinen Handgriffen bevorzugt. In den USA hingegen mag es die Kundschaft eher groß und laut. Darauf müssen wir Rücksicht nehmen, wenn wir erfolgreich sein wollen.



Rüdiger Bechstein
ist Bereichsleiter Personal bei der
Alfred Kärcher SE & Co. KG.



Lena Beck
ist Mitarbeiterin im Team Corporate Culture
Development der Alfred Kärcher SE & Co. KG.



Und welche anderen Dimensionen will das Unternehmen nun stärker in den Blick nehmen?

LENA BECK: Nachdem wir uns fachlich mit dem Thema beschäftigt haben, sind wir zu dem Schluss gekommen, dass wir uns zuerst auf Alters- und Geschlechterdiversität konzentrieren werden. Das sind auch die beiden Merkmale, die sich bei unserem Personal am einfachsten erheben lassen. Zu anderen Dimensionen wie gesundheitlichen Einschränkungen oder Migrationshintergrund haben wir entweder gar keine Daten oder sie sind nur beschränkt aussagekräftig.

RÜDIGER BECHSTEIN: Wir möchten uns nun darum bemühen, bei unserem Personal – natürlich abhängig vom Angebot auf dem Arbeitsmarkt – ein möglichst ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen. Speziell das Thema Frauen in Führungspositionen werden wir stärker in den Blick nehmen. Außerdem geht es um die Frage, wie Führungskräfte die Altersvielfalt gestalten. Wir haben junge Menschen, die mit 16 Jahren bei uns ihre Berufsausbildung beginnen, genauso wie Mitarbeitende, die ihr 40- oder sogar 50-jähriges Betriebsjubiläum feiern. Wie können wir diese Spanne produktiv nutzen? Und welche Benefits können wir als Arbeitgeber anbieten?

Und welche konkreten Schritte sind jetzt in Arbeit?

LENA BECK: In einem Workshop haben wir vier Handlungsfelder festgelegt: Internationalität, Generationen- und Lebensphasenorientierung, Arbeitgeberattraktivität und Führungskräfte. Dazu gibt es auch schon Ideen für konkrete Maßnahmen, die aber noch durch den Vorstand genehmigt werden müssen. Und Gedanken, wie wir schon bestehende Maßnahmen in das Diversity Management integrieren können. Zum Beispiel die Lebenszeitarbeitskonten, die es seit zwei Jahren bei Kärcher gibt und die ein altersübergreifender Benefit sind. Je nach Lebensphase wird die Zeit von den Mitarbeitenden zum Beispiel für einen längeren Urlaub genutzt, für größere Renovierungsarbeiten oder auch, um früher in Rente zu gehen.

Wie kommt das Thema Diversität denn bei der Belegschaft an?

RÜDIGER BECHSTEIN: Das ist je nach Standort sehr unterschiedlich. Letztlich habe ich zum Beispiel Fotos von einem Kärcher-Stand auf der Pride Parade in Colorado gesehen. Aber es gibt ja auch viele andere, kleine Beispiele, wo Diversität schon in die Kultur und Rituale des Unternehmens eingeflossen ist: Der Stammtisch für Mitarbeitende, die Deutsch nicht als Muttersprache sprechen. Oder die internationale Woche in der Kantine. Da erleben die Mitarbeitenden Diversity auf dem Teller. Die Belegschaft meldet uns zurück, dass sie die Menschen im Unternehmen als sehr hilfsbereit empfindet und als sehr offen für neue Leute. Das höre ich als Personalchef natürlich sehr gerne.

DER DIVERSITY KOMPASS

Die Alfred Kärcher SE & Co. KG ist ein weltweit operierender Hersteller von Reinigungsgeräten mit Zentrale im baden-württembergischen Winnenden. Seit Anfang 2023 nimmt sie als eines von sechs Unternehmen an der Pilotphase des Diversity Kompasses teil, der initiiert wurde von der Charta der Vielfalt e.V. und dem Stifterverband. Das 15-monatige Strategie- und Organisationsverfahren unterstützt Unternehmen bei der nachhaltigen Integration und Professionalisierung des Diversity Managements. Die Teilnehmenden betrachten dabei die verschiedenen Vielfaltsdimensionen und deren Relevanz in ihrem Arbeitsumfeld, werden in Workshops bei der Zieldefinition und Entwicklung von Maßnahmen unterstützt und tauschen untereinander in Peer-Foren ihre Erfahrungen aus.

Mehr Infos:

www.stifterverband.org/pressemitteilungen/2023_02_06_diversity_kompass

DEN BLICK VERÄNDERN

DIE FILMAKADEMIE BADEN-WÜRTTEMBERG NIMMT AM DIVERSITY AUDIT TEIL, UM STUDIERENDE UND MITARBEITER*INNEN DIE AUGEN FÜR STEREOTYPE ZU ÖFFNEN UND OFFENER FÜR VIELFALT ZU WERDEN. DENN WAS DEN ZUSCHAUER*INNEN IN FILM UND FERNSEHEN VORGESETZT WIRD – WIE THEMEN, PERSONENPROFILE, SOZIALE MILIEUS –, HÄNGT AUCH DAVON AB, WER ZUKÜNFIG EINEN DER BEGEHRTEN STUDIENPLÄTZE ERHÄLT.

| Text: Alexandra Straush

Das Betreuungsverhältnis ist eng, die Studierenden sind handverlesen: Gerade mal rund 600 Menschen lernen an der Filmakademie Baden-Württemberg ihr künstlerisches Handwerk, produzieren jährlich über 250 Filme aller Genres und Formate. Und wenn sie dabei nicht den Blick ihrer Zuschauer*innen verengen wollen, müssen sie sensibilisiert sein, zum Beispiel für Stereotype in Drehbüchern und Darstellung. Um Diskriminierung zu vermeiden, Vielfalt zu fördern und offen zu sein für alle Menschen der Gesellschaft, nimmt die Filmakademie Baden-Württemberg seit Herbst 2022 am Diversity Audit für Hochschulen teil.

Seit der MeToo-Bewegung gegen sexuelle Übergriffe und Belästigung im Jahr 2017 wird in der Filmbranche intensiv über das Machtverhältnis der Geschlechter diskutiert. Gemeinsam mit fünf weiteren Hochschulen für Film und Fernsehen hat die Filmakademie Baden-Württemberg 2018 deshalb eine Selbstverpflichtung zur Gender-Gerechtigkeit verabschiedet. Auch die Initiative „Gender and Diversity in Progress“ schärft mit Workshops und Lehrveranstaltungen unter anderem den Blick für die Darstellung der Geschlechter und fordert eine Null-Toleranz-Maxime für sexualisierte Gewalt im Umfeld Film.

Es sei nur konsequent, sich nicht allein auf die Geschlechterproblematik zu beschränken, sondern alle Dimensionen von Diversität in den Blick zu nehmen, meint Lucca Veyhl, Diversity & Inclusion Strategy Coordinator an der Filmakademie und Projektleiter für das Diversity Audit: „Dieser Wunsch kam nicht nur

von der Hochschulleitung, sondern auch von den Studierenden. Der Anspruch, den gesellschaftlichen Wandel an der Hochschule abzubilden, wurde also auch ‚von unten‘ an uns herangetragen.“

Das Audit sei dabei eine nützliche Strukturierungshilfe. Es stütze den Prozess, einen Blick von außen zu bekommen und sich in der Kohorte zu entwickeln. Seit Beginn haben die Beschäftigten der Filmakademie drei von insgesamt fünf internen Workshops mit einer externen Auditorin durchlaufen. In dieser Zeit wurden vier Handlungsfelder definiert, in denen sich die Hochschule stärker engagieren will: Der erste Punkt ist dabei das Bewerbungsverfahren für Studierende. „Wenn wir einen breiten Querschnitt aller Menschen dieser Gesellschaft bei uns aufnehmen möchten“, erklärt Lucca Veyhl, „dann müssen wir uns fragen: Werben wir eigentlich breit genug? Oder sprechen wir nur bestimmte Zielgruppen an?“ Und haben an einer Hochschule, wo die Studierenden für ihre Zulassung ihre künstlerische Eignung unter Beweis stellen müssen, eigentlich alle die gleichen Chancen? Oder gibt es strukturell Benachteiligte?

„WENN WIR EINEN BREITEN QUERSCHNITT ALLER MENSCHEN DIESER GESELLSCHAFT BEI UNS AUFNEHMEN MÖCHTEN, DANN MÜSSEN WIR UNS FRAGEN: WERBEN WIR EIGENTLICH BREIT GENUG? ODER SPRECHEN WIR NUR BESTIMMTE ZIELGRUPPEN AN?“

LUCCA VEYHL, DIVERSITY & INCLUSION STRATEGY COORDINATOR, FILMAKADEMIE

Auf der To-do-Liste stehen außerdem die Sensibilisierung der Mitarbeitenden, die Kommunikation aller Maßnahmen nach innen und außen und die Diskussion des Themas Kreativität und Diversität. Für die Beschäftigung mit dem Thema hat die Geschäftsführung Stundenkontingente vorgesehen. Lucca Veyhl zum Beispiel betreut das Audit in Teilzeit. „Mit mehr Ressourcen könnte man natürlich in kürzerer Zeit mehr erreichen“, ist sie überzeugt.





DOPPELT ENTWICKELT BESSER

DIE UNIVERSITÄT TÜBINGEN HAT GLEICH ZWEIMAL AM DIVERSITY AUDIT TEILGENOMMEN, UM DIE EIGENE DIVERSITÄTSSTRATEGIE ZU SCHÄRFEN UND EIN UMDENKEN IM SYSTEM VORANZUTREIBEN. GENAU ZUR RICHTIGEN ZEIT, DENN DIE ANFORDERUNGEN, MIT DENEN DIE HOCHSCHULE IMMER WIEDER NEU KONFRONTIERT WIRD, SIND VIELFÄLTIG UND KOMPLEX.

| Text: Alexandra Straush

Im Diversitätsbüro der Universität Tübingen gibt es genug zu tun. Die Anfragen sind vielfältig: Sie reichen vom Diversity-Consultings im Rahmen der Exzellenzstrategie über Details der Antidiskriminierungsrichtlinie bis hin zur Einrichtung geschlechtsneutraler Toiletten. „Das Diversitätsbüro wird regelmäßig gebeten, Ideen beizusteuern, mitzudiskutieren und über seine Arbeit zu berichten“, erläutert Prof. Dr. Monique Scheer, Prorektorin für Internationales und Diversität.

Schon länger beschäftigt sich die Universität Tübingen intensiv mit dem Thema. 2017 wurde ihr das Zertifikat „Vielfalt gestalten“ verliehen. Im Vorfeld hatte die Hochschule zwei Jahre lang am Diversity Audit teilgenommen. Ein Lenkungskreis hatte in mehreren Workshops definierte Ziele und Maßnahmen erarbeitet. Die anschließenden Jahre waren vorgesehen für die Umsetzung beziehungsweise Weiterentwicklung. „Das war der Punkt, an dem die Universität generelle Überlegungen zur zukünftigen Verortung des Themas Diversität anstellte“, erinnert sich die Kulturwissenschaftlerin Scheer. „Denn die Erst-Auditierung hatte noch Projektcharakter und nach ihrer Durchführung gab es keine Koordinierungsstelle mehr. Also wurde beschlossen, dem Diversitätsmanagement im Zuständigkeitsbereich der Gleichstellungsbeauftragten eine dauerhafte Heimat zu geben.“ Neben den bereits existierenden Gleichstellungs- und Familienbüros entstand noch ein drittes, das Diversitätsbüro. Auch das Portfolio von Prorektorin Monique Scheer wurde um das Thema Diversität erweitert.

Auf Einladung des Stifterverbandes entschloss sich die Hochschule dann 2020 zu einer Re-Auditierung. 2021 erhielt sie das Zertifikat für weitere drei Jahre. Das zweite Audit unter der Leitung von Monique Scheer bestand aus

zwei Kernelementen, einem Selbstreport und einer Begutachtung durch den Stifterverband und externe Peers. Aus der kritischen Bestandsaufnahme kam der Anstoß für neue konkrete Projekte: In der Entwicklung sind eine Antidiskriminierungsrichtlinie, ein transparentes Beratungs- und Beschwerdeverfahren, chancengerechtere Auswahl- und Rekrutierungs-

verfahren sowie eine Sensibilisierungs- und Fortbildungskampagne. In Arbeit sind außerdem der Aufbau eines Diversity-Consultings für Verbundforschungsprojekte und die Aktualisierung des Leitfadens geschlechtergerechte Sprache.

Dank der Teilnahme am Audit – davon ist Monique Scheer überzeugt – habe sich die Universität Tübingen im Bereich Diversität schon recht früh professionalisiert. Die interne Vorarbeit zahlt sich nun aus, da von außen zunehmend neue Anforderungen kommen – darunter die Struktur- und Entwicklungsplanung des Baden-Württembergischen Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst oder die Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft. Hierauf war die Hochschule durch das Diversity Audit inhaltlich und personell bereits gut vorbereitet.

„DIE ERST-AUDITIERUNG HATTE NOCH PROJEKTCHARAKTER UND NACH IHRER DURCHFÜHRUNG GAB ES KEINE KOORDINIERUNGSSTELLE MEHR. ALSO WURDE BESCHLOSSEN, DEM DIVERSITÄTSMANAGEMENT IM ZUSTÄNDIGKEITSBEREICH DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN EINE DAUERHAFTHE HEIMAT ZU GEBEN.“

PROF. DR. MONIQUE SCHEER, PROREKTORIN FÜR INTERNATIONALES UND DIVERSITÄT, UNIVERSITÄT TÜBINGEN

DIVERSITÄT BEDEUTET FÜR MICH ...

”

... dass wir als Gesellschaft noch besser lernen, dass sich aus Unterschieden keine Ungleichheiten entwickeln. Wir müssen wieder lernen, Differenzen und unterschiedliche Meinungen auszuhalten, trotzdem im Gespräch zu bleiben und Aushandlungsprozesse als normal zu akzeptieren. Eine plurale Gesellschaft lebt davon, dass Menschen vielfältig sind, dass es deswegen auch unterschiedliche Auffassungen gibt – und die müssen ausdiskutiert werden.“



– Dr. Cornelia Schu,
Geschäftsführerin der Sachverständigenrat
für Integration und Migration gGmbH

”

... dass Hochschulen sich zum Thema Diversität positionieren, und dazu haben sie verschiedene Möglichkeiten. So ist Diversität ein Forschungsgegenstand – die Hochschulen sollen darüber forschen und entsprechend darüber kommunizieren. Zudem ist die Ermöglichung von Teilhabe für alle für die Institution Hochschule eine zentrale Aufgabe. “

– Dr. Jens-Peter Gaul,
Generalsekretär der
Hochschulrektorenkonferenz

”

... eine Vielfalt an Perspektiven. Wenn Diversität richtig gemanagt wird und unter den richtigen Voraussetzungen stattfindet, werden vielfältigere Erfahrungen und Hintergründe in die Institutionen eingebracht. Bewirkt die Förderung von Diversität, dass eine größere Vielfalt von Personen ins System kommt, kann dies zu einer Steigerung der Qualität führen. Und insofern ist das auch ganz wichtig für die DFG.“



– Dr. Eva Reichwein,
Stellvertretende Leitung Gruppe Forschungskultur,
Deutsche Forschungsgemeinschaft