

Diversity-Konzept der Freien Universität Berlin

2021–2026



Diversity@fu

Inhaltsverzeichnis

1. Leitbild und Mission	2
2. Ausgangslage	3
Datengrundlage	3
Diversity-Maßnahmen	6
Gesetzlicher Rahmen	7
Aktuelle Arbeitsstrukturen	8
Steuerungsinstrumente	11
Hochschulübergreifende Vernetzung	11
3. Diversity-Verständnis	13
4. Handlungsleitende Grundsätze	15
5. Verzahnung der Diversity-Strategie	17
Verzahnung mit vertikalen Ansätzen	17
Verzahnung mit anderen Strategien	18
6. Ziele und Maßnahmen	20
Übergreifende Ziele	21
Behinderung, chronische Erkrankung und psychische gesundheitliche Beeinträchtigungen	23
Rassismus und Migrationsgeschichte	24
Sozialer Status	24
Geschlechtliche Identität	25
7. Umsetzung	26
8. Ausblick: Herausforderungen	28
Abkürzungen/Glossar	31
Anhang: Mitglieder des Diversity-Leitungsteams und Diversity-Plenums	33

Das Diversity-Konzept dokumentiert Diversity-Ansatz und -Strategie der Freien Universität Berlin und legt bedarfsorientierte und operationalisierbare Ziele und Maßnahmen für den Zeitraum 2021 bis 2023 fest. Das Konzept dient der Transparenz sowie der Orientierung und Unterstützung von Hochschulangehörigen in ihren Bestrebungen, auf ein diskriminierungsfreies und diversitätsgerechtes Studier-, Forschungs- und Arbeitsumfeld hinzuwirken.

*Das Diversity-Konzept basiert auf dem ‚Selbstbericht‘ der Freien Universität Berlin, der 2020 im Rahmen des Diversity Audit des Stifterverbands in Zusammenarbeit zwischen der für Diversity und Gleichstellung zuständigen Vizepräsidentin, Prof. Dr. Verena Blechinger-Talcott, der Arbeitsstelle Diversity- und Gender-Controlling, Gabriele Rosenstreich, dem Diversity-Leitungsteam (s. Anhang) und weiteren Diversity-Akteur*innen der Hochschule erstellt wurde. Zu den im Konzept festgelegten Zielen gehört insbesondere die Schaffung von Arbeitsstrukturen und anderen Grundlagen, die die Beteiligung von Hochschulangehörigen aller Statusgruppen in zukünftigen Diversity-Prozessen fördern. Insgesamt steht die Universität noch am Anfang einer systematischen Bestandsaufnahme und Bedarfsanalyse. Das vorliegende Konzept dient somit in den kommenden zwei Jahren als Ausgangspunkt für einen Organisationsentwicklungsprozess, der insbesondere im Rahmen des Diversity Audit stattfindet. Darin sollen Grundlagen geschaffen werden, die eine bedarfsorientierte Zielsetzung und die systematische Umsetzung von zielführenden Maßnahmen weiter stärken. Vorgesehen ist die anschließende Fortschreibung des Diversity-Konzepts alle vier Jahre.*

Das Präsidium hat das Konzept am 16.2.2021 beschlossen.

1. Leitbild und Mission

Die kritische Reflexion gesellschaftlicher Entwicklungen und die Wahrnehmung sozialer Verantwortung sind im Selbstverständnis der Freien Universität Berlin fest verankert. Die Freie Universität Berlin wurde 1948 als Reaktion auf die zunehmende politische Einflussnahme auf die damalige Universität Unter den Linden gegründet. Die Idee der Gründung einer Freien Universität fand weitreichende internationale Unterstützung, die der Freien Universität den Weg zu einer Hochschule von internationalem Rang ebnete. Freiheit und Internationalität bestimmen seither ihre Entwicklung.

Das wissenschaftliche Ethos der Freien Universität Berlin wird von drei Werten bestimmt: Veritas, Iustitia, Libertas – Wahrheit, Gerechtigkeit und Freiheit. Getreu diesen [Leitbegriffen](#) betont die Freie Universität Berlin in ihrem 2013 veröffentlichten [Mission Statement Diversity](#) die Wertschätzung unterschiedlicher Perspektiven, Lebenslagen und Erfahrungshintergründe ebenso wie das Ziel einer barriere- und diskriminierungsfreien Lehr-, Lern- und Arbeitsumgebung. Entsprechend gehört die gleichberechtigte Teilhabe aller Universitätsmitglieder zu ihrem Wertekanon. Die Freie Universität Berlin stellt sich auch ihrer gesellschaftlichen Verantwortung in Forschung und Lehre in einer offenen und pluralen Stadtgesellschaft und beansprucht, einen Beitrag zur Bildungsgerechtigkeit und wissenschaftlicher Exzellenz zu leisten.

Die Freie Universität Berlin sieht sich gemäß ihren Gründungsprinzipien und Leitbegriffen, ihrem Wertekanon und ihrem Profil in der Verantwortung, Diversity anzuerkennen und zu fördern und Ausgrenzungsmechanismen, die dem im Wege stehen, selbstkritisch zu erkennen, zu reflektieren und abzubauen. Das [Mission Statement Diversity](#) dient als Ausgangspunkt der Diversity-Strategie der Universität. Die Entscheidung zur Teilnahme am zweijährigen Organisationsentwicklungsprozess im Rahmen des [Diversity Audits des Stifterverbands](#) – „Vielfalt gestalten“ – (2020–2023) steht für eine verbindliche Zusage der Freien Universität, sich mit breiter Beteiligung mit der Thematik Diversity auseinanderzusetzen und sich auf eine universitätsweite diversitätsgerechte Organisationsstruktur zu einigen. Sie bescheinigt den strategischen Wert, der an der Freien Universität Berlin auf das Arbeitsfeld Diversity gelegt wird.

Mit der Gründung der [Berlin University Alliance](#) haben sich die Freie Universität Berlin, die Humboldt-Universität zu Berlin, die Technische Universität Berlin und die Charité – Universitätsmedizin Berlin das langfristige Ziel gesetzt, gemeinsam einen integrierten Forschungsraum in Berlin zu schaffen und zu gestalten. Sie wird seit 2019 für zunächst sieben Jahre im Forschungswettbewerb Exzellenzstrategie des Bundes und der Länder gefördert. Eines der Kernziele der Berlin University Alliance ist die gemeinsame Förderung von Diversität und Gleichstellung als Querschnittsthema.

2. Ausgangslage

Die Freie Universität gehört zu den elf deutschen Hochschulen, die in der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder in allen drei Förderlinien erfolgreich abgeschnitten haben; seit 2007 hält sie den Status einer Exzellenzuniversität.

Als staatliche Volluniversität mit elf Fachbereichen und vier Zentralinstituten bietet die Freie Universität Berlin 73 grundständige und 105 Masterstudiengänge in den Fächergruppen Geistes- und Sozialwissenschaften, Naturwissenschaften sowie Veterinärmedizin an.¹

Auch wenn Diversity ein relativ neuer Begriff in der Hochschulpolitik in Deutschland ist, schaut die Freie Universität Berlin auf ein langes und erfolgreiches Engagement in der Förderung des wertschätzenden Umgangs mit Vielfalt und dem Abbau von Ungleichheitsverhältnissen zurück. Ergänzend zu den gesetzlich verankerten Maßnahmen, zum Beispiel Interessenvertretungen und Beauftragte, setzt sie universitätseigene Maßnahmen in vielen Bereichen sowie für und mit allen Statusgruppen um, zahlreich bescheinigt durch Auszeichnungen wie dem Zusatz-Prädikat Diversity des Total E-Quality Award (2017)² und dem [Audit familiengerechte Hochschule](#) (regelmäßig seit 2007). Seit 2020 nimmt die Freie Universität Berlin am [Diversity-Auditverfahren des Stifterverbands](#) teil.

Datengrundlage

Am 31.12.2020 hatte die Freie Universität Berlin **33.390 Studierende** und **3.712 Promovierende**. **5.573** hauptberuflich **Beschäftigte** waren an der Freien Universität angestellt, davon **2.853 Personen im wissenschaftlichen Bereich** (418 Professor*innen, 121 Gast-, Erstattungs- und Seniorprofessor*innen und 2.314 wissenschaftliche Mitarbeiter*innen) und **2.720 Personen im wissenschaftsunterstützenden Bereich**.³

Bereits seit Langem werden für die Diversity-Arbeit relevante Daten sowohl in der Hochschulstatistik als auch bei Studierendenbefragungen erfasst. Die Datengrundlage weist jedoch viele Lücken auf, und die Freie Universität steht noch am Anfang einer systematischen Auswertung der vorhandenen quantitativen und qualitativen Diversity-Daten.⁴ Die Stärkung der Datengrundlage in Bezug auf Diversity ist eines der Ziele des Diversity-Konzepts (Ziel 1.4, siehe unten) – geplant sind unter anderem die gezielte Aufbereitung und Analyse sowie die Erarbeitung von Monitoringinstrumenten und -verfahren (Maßnahmen 1.4.1, 1.4.3). Hier eine Auswahl der zur Verfügung stehenden Daten zur Zusammensetzung der Universität:

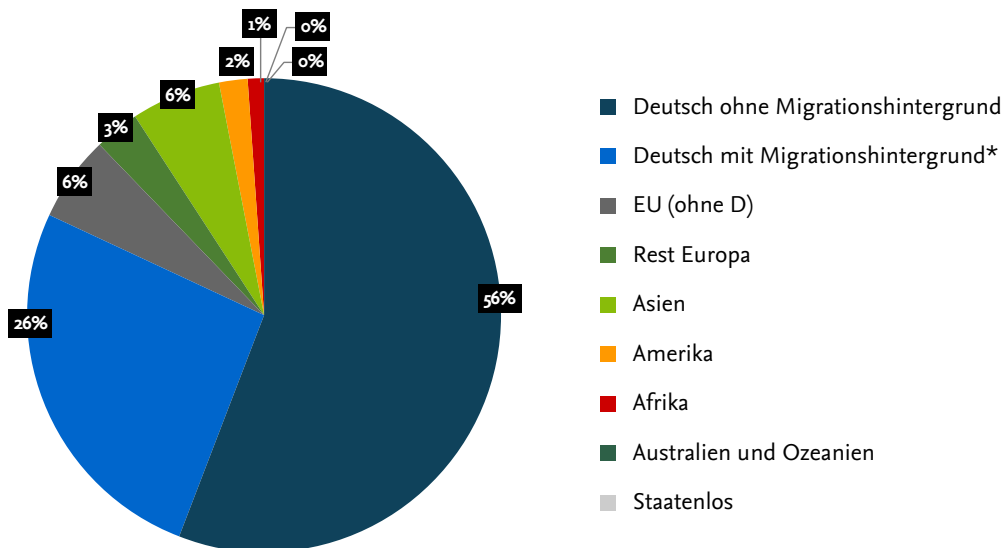
-
- 1 Hinzu kommt der humanmedizinische Fachbereich Charité – Universitätsmedizin Berlin, eine gemeinsame Einrichtung von Freier Universität Berlin und Humboldt-Universität zu Berlin. Diese wird jedoch nicht im vorliegenden Konzept berücksichtigt.
 - 2 Die erneute Bewerbung erfolgt 2021.
 - 3 Soweit nicht anders vermerkt, sind die dargestellten Daten der Hochschulstatistik der Freien Universität Berlin entnommen, Stand 31.12.2020.
 - 4 Das interne Berichtssystem der Freien Universität ermöglicht die Bereitstellung, das Monitoring und die Analyse von insbesondere quantitativen Daten. Neben der amtlichen Hochschulstatistik können zentrale Erhebungen sowie auch einzelne Projektevaluationen zur Betrachtung diversitätsbezogener Fragestellungen herangezogen werden, insbesondere die zentralen Bachelor-, Master-, Exmatrikulierten- und Absolvent*innen-Befragungen der [Arbeitsstelle Lehr- und Studienqualität](#) sowie der [University Health Report](#) des Arbeitsbereichs Public Health. Eine flächendeckende Einbindung von Fragen zu Diversity bei Erhebungen oder eine auf Diversity-Fragen fokussierte Befragung der Studierenden und/oder Beschäftigten der Universität ist bisher nicht erfolgt.

Zusammensetzung der Studierenden

- Der Anteil der Bachelorstudierenden mit einer **Behinderung und/oder einer chronischen Erkrankung** wird auf etwa 12 Prozent geschätzt.⁵ Circa 25 Prozent der 2019 befragten Studierenden gaben an, an einem depressiven Syndrom zu leiden und 30 Prozent an einer generalisierten Angststörung.⁶
- Der Anteil der Studierenden (ohne Promovierende) mit deutscher **Staatsbürgerschaft** entspricht in etwa dem Anteil der Berliner Bevölkerung (82 %). Von den Studierenden ohne deutsche Staatsbürgerschaft (6.007 Personen) haben 84 Prozent ihre Hochschulzugangsberechtigung außerhalb Deutschlands erworben, während 16 Prozent Bildungsinländer*innen sind. Die Anzahl der Bachelorstudierenden mit Migrationshintergrund (29 %) ist höher als der bundesweite Anteil im Erststudium (23 %).⁷ 63 Prozent der Promovierenden besitzen die deutsche Staatsangehörigkeit.

Studierende nach Staatsbürgerschaft (2020)

(ohne Promovierende)



* Schätzung gemäß Bachelorbefragung 2015

- 87 Prozent aller 2015 befragten Bachelorstudierenden gaben an, dass Deutsch ihre Mutter- bzw. **Erstsprache** ist.⁸

5 Quelle: [Bachelorbefragung 2015](#).

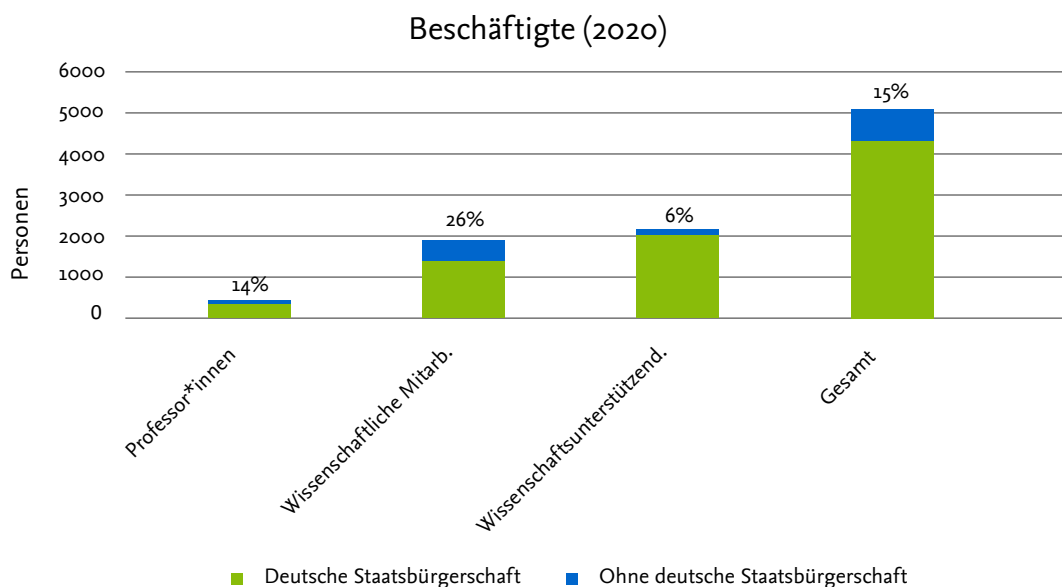
6 Quelle: [University Health Report 2019](#).

7 Quelle: [Bachelorbefragung 2015](#). Die deutsche Staatsangehörigkeit besaß 91 % der Befragten mit Migrationshintergrund, und 88 % gaben an, in Deutschland geboren zu sein. Gemäß [statistischem Bundesamt](#) hat eine Person einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst und/oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde. Insgesamt 35 % der Einwohner*innen von Berlin und 15 % der deutschen Staatsangehörigen in Berlin haben demnach einen Migrationshintergrund (Stand 30.6.2020. Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, Statistischer Bericht A15-hj 1/20, S. 10). Achtung: Daten zum Migrationshintergrund geben keinen Hinweis auf die ethnische Herkunft und/oder auf mögliche rassistische Zuschreibungen und somit Diskriminierungserfahrungen, sondern lediglich auf die Diversity-Dimension Nationalität.

8 Quelle: [Bachelorbefragung 2015](#).

- Die Mehrheit der 2019 befragten Studierenden gab als subjektiven **sozialen Status** an, im „oberen Mittelfeld“ zu sein.⁹
- Die **Hochschulzugangsberechtigung** wird manchmal als ein möglicher Proxy-Indikator (unter anderem) für soziale Herkunft genutzt, ist jedoch nicht mit dieser gleichzusetzen: Studierende mit einem allgemeinen schulischen Hochschulzugang bilden an der Freien Universität mit 83 Prozent die größte Gruppe; sehr gering ist dagegen sowohl der Anteil der Studierenden mit fachgebundener Hochschulreife mit weniger als einem Prozent als auch der Anteil der beruflich Qualifizierten (ohne Abitur), der etwa ein Prozent der Gesamtstudierendenzahl ausmacht.
- Der Frauenanteil unter den Studierenden entspricht 61 Prozent. Bei vier Personen wurde bis Ende 2020 der **Geschlechtseintrag** ‚divers‘ vorgenommen. Bei den Promovierenden sind es 56 Prozent Frauen. Bei lediglich einer promovierenden Person wurde bis Ende 2020 der Geschlechtseintrag ‚divers‘ vorgenommen.
- Die Mehrheit der 2019 befragten Studierenden gab an, keine **Kinder** zu haben (95 %).¹⁰ 2015 gaben 5 Prozent der befragten Bachelorstudierenden an, (mit)verantwortlich für die **Pflege** oder Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen zu sein.¹¹

Zusammensetzung der Beschäftigten



- 3,7 Prozent der Beschäftigten hatten 2019 eine **Schwerbehinderung** (nach § 2 Abs. 1 SGB IX).
- Circa 85 Prozent der insgesamt 5.573 Beschäftigten besitzt die deutsche **Staatsbürgerschaft** (2019: 77 %).
- Der Frauenanteil unter den Beschäftigten entspricht 55 Prozent. Bislang hat kein*e Beschäftigte*r im Datenerfassungssystem den **Geschlechtseintrag** divers.

9 Quelle: [University Health Report 2019](#). Der subjektive soziale Status der Studierenden wird durch den MacArthur Scale of Subjective Social Status erfasst, mit Bezug auf mehrere Indikatoren (Einkommen, Bildungsgrad, Job) und für den Haushalt, in dem sie aufgewachsen sind (Skala 1–10). Der Anteil der Studierenden, die ihren Herkunftshaushalt auf dem untersten oder dem obersten Skalenwert einordnen, ist sehr gering (2,2 %). Im Vergleich zur bundesweiten Befragung Studierender in Deutschland geben Studierende der Freien Universität Berlin einen signifikant höheren subjektiven sozialen Status an (Mittelwert 6,3 vs. 6,1).

10 Quelle: [University Health Report 2019](#).

11 Quelle: [Bachelorbefragung 2015](#).

- Die größte Gruppe unter den Beschäftigten ist zwischen 30 und 34 Jahre alt (18 %), wobei das wissenschaftliche Personal viel stärker in dieser **Altersgruppe** vertreten ist (26 %) als das wissenschaftsunterstützende Personal (11 %), dessen höchster Anteil auf die Altersgruppe 55 bis 59 Jahre fällt (16 %).

Diversity-Maßnahmen

Die Freie Universität Berlin verbindet die wissenschaftliche Beschäftigung mit (Aspekten von) Diversity in Forschung und Lehre mit dem konkreten Umgang mit Diversity innerhalb der Universität. Es wurde bereits eine große Spannbreite von mehr als 400 diversitätsorientierten Maßnahmen und Angeboten in allen Handlungsfelder verzeichnet, von denen eine Vielzahl schon abgeschlossen ist. Alle im Folgenden erwähnten Maßnahmen sind somit lediglich beispielhaft.

Die Freie Universität Berlin hat vielfältige Maßnahmen zur Unterstützung bei der Entwicklung gender- und diversitätsbewusster Hochschullehre erfolgreich umgesetzt. Neben dem breit gefächerten Angebot an [Lehrveranstaltungen](#) im Themenfeld ‚Gender und Diversity‘ (50 bis 100 curriculare Lehrveranstaltungen pro Semester)¹² gibt es zum Beispiel den konsekutiven Masterstudiengang ‚[Gender, Intersektionalität und Politik](#)‘,¹³ den Kompetenzbereich ‚[Gender- und Diversity-Kompetenz](#)‘ im Studienbereich Allgemeine Berufsvorbereitung und die [Toolbox – Gender und Diversity in der Lehre](#).¹⁴ Auch forschungsorientierte Arbeitsbereiche mit dem Schwerpunkt Diversity wurden eingerichtet, zum Beispiel der [Arbeitsbereich Gender & Diversity am Otto-Suhr-Institut für Politikwissenschaft](#) (2018).¹⁵

Der Schwerpunkt der Maßnahmen liegt bislang vor allem auf der Diversity-Dimension Geschlecht aber es gibt auch einige Maßnahmen mit Bezug auf andere Diversity-Dimensionen, zum Beispiel: Im Programm [Welcome@FUBerlin](#) erhalten Studieninteressierte mit Fluchterfahrung seit 2015 unter anderem familienfreundliche Sprach- und Vorbereitungskurse sowie Begleitung durch studentische Ehrenamtliche. Durch ihre Beteiligung an den internationalen Programmen [Academics in Solidarity](#) und [Academy in Exile](#) (seit 2017) sowie in Kooperation mit der Organisation [Scholars at Risk](#) (seit 2011) unterstützt die Freie Universität Berlin geflüchtete Wissenschaftler*innen darin, ihre Forschung im Exil weiterzuführen. Der [Dual Career & Family Service](#) bietet eine monatliche [Gedächtnissprechstunde](#) für Hochschulmitglieder an, in der diesen geholfen wird, normale Alterungsprozesse von demenziellen Erkrankungen abzugrenzen. Mehrere Hörsäle sind mit Übertragung der Audiosignale für Träger*innen von Hörgeräten über W-Lan und App für Mobiltelefone ausgestattet. Im Workshop [„Schule und Antisemitismus“](#) erhalten Lehramtsstudierende einen Einblick in die Thematik und Arbeitshilfen zur Antisemitismus-

12 Das Verzeichnis [AGENDA](#) fasst alle Lehrveranstaltungen mit Bezug zu Gender-, Diversity- und Queer-Studies zusammen.

13 Seit Wintersemester 2019/2020 am Arbeitsbereich [„Gender & Diversity“](#) am Otto-Suhr-Institut für Politikwissenschaft.

14 Sie bietet einen digitalen Instrumentenkasten mit fachspezifischen sowie fachübergreifenden Anregungen. Lehrende können zudem in Workshops und Webinaren das Tool und dessen Nutzung näher kennenlernen.

15 Hinzu kommen Forschungsprojekte mit einem Fokus auf spezifischen diversityrelevanten Fragestellungen, z. B. Berlin Graduate School [Muslim Cultures and Societies](#) (seit 2007); [Soziale Kohäsion in Krisenzeiten: Die Corona-Pandemie und anti-asiatischer Rassismus in Deutschland](#) (2020); [Die Homosexuellenbewegung und die Rechtsordnung in der Bundesrepublik 1949–2002](#) (2018–2020).

prävention im späteren Schulalltag.¹⁶ Der [Fonds für Wissenschaftlerinnen in Laborfächern](#) unterstützt die Partizipation während Schwangerschaft und Stillzeit sowie den beruflichen Wiedereinstieg nach Mutterschutz und Elternzeit durch Sach- und Personalmittel zur Finanzierung von zusätzlichen Maßnahmen.¹⁷ Im Rahmen der Berliner Pride Week wird seit 2018 die Regenbogenflagge als Zeichen gegen Homo- und Transphobie gehisst und relevante Beiträge in den [sozialen Medien](#) der Freien Universität kommuniziert.

Auch gibt es einige zielgruppenübergreifende Maßnahmen: Der [Code of Conduct für die digitale Lehre](#) (2020) legt Regeln und Ansprechpersonen im Falle von Diskriminierung in Zusammenhang mit Online-Lehre fest und in der Berufungsordnung (2018) nimmt ein Absatz zu Chancengleichheit und Diversität jede Berufungskommission in die Pflicht, diskriminierungssensibel zu agieren (und bei einer Unterrepräsentanz von Frauen gezielt aktiv zu werden) – Maßnahmen, die diese Sensibilität fördern sollen, sind im Konzept geplant (Maßnahme 1.8.1). Auf dezentraler Ebene haben einige Einrichtungen, zum Beispiel das [Lateinamerika-Institut](#) und die [Dahlem School of Education](#), studentische Hilfskraftstellen eingerichtet mit dem Schwerpunkt niedrigschwellige Diversity-Beratung.

Der Aufbau einer Diversity-Maßnahmen Datenbank ist im Rahmen dieses Konzepts geplant (Maßnahme 1.4.1), um die diversitätsbezogene Datenlage der Universität zu stärken (Ziel 1.4). Bereits 2020 wurde mit der Datenerhebung begonnen, im Zusammenhang mit der Bestandsaufnahme im Vorfeld dieser Konzeptentwicklung. Durch die Datenbank sollen nicht nur Synergien gefördert, sondern ein differenzierterer Blick und ein tieferes Verständnis für Erfolgsfaktoren in Bezug auf einzelne Maßnahmen gewonnen werden, was wiederum der Evaluation zukünftiger Maßnahmen und ihrer Qualitätssicherung dienen wird.

Gesetzlicher Rahmen

Zur Ausgangssituation der Hochschule gehören die externen Strukturen, in die sie eingebettet ist, insbesondere die Gesetzgebung. Die Freie Universität nimmt die gestiegene Bedeutung des Schutzes vor Diskriminierung und der Wertschätzung und Förderung von Vielfalt in Deutschland auf, die zunehmend auch ausdrücklich rechtlich geregelt wird. Es gibt neben dem allgemeinen Diskriminierungsverbot, das aus dem Grundgesetz (Art. 3) folgt, eine Reihe von bundes- und landesrechtlichen Regelungen. Neben dem Gleichstellungs-/Inklusionsauftrag (z. B. [LGG](#), [LGBG](#), [SGB IX](#)) und der Verpflichtung zur Barrierefreiheit ([BIKTG](#)) ist insbesondere das [Landesantidiskriminierungsgesetz Berlin 2020](#) (LADG) zu nennen, das den Diskriminierungsschutz über die bisherige Verantwortung der Universität als Arbeitgeberin gemäß [Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz 2006](#) (AGG) hinaus auch zu einer expliziten Verantwortung gegenüber Studierenden erweitert.¹⁸ Auch erweitert es den Katalog der bisher etablierten sechs Diskriminierungskategorien (vgl. AGG) um die Kategorien sozialer Status, Sprache und chronische Erkrankung

16 Im Rahmen des Lehramt Plus Programms an der [Dahlem School of Research](#): Workshop für Lehramtsstudierende (August 2020).

17 Mit Förderung durch das Professorinnenprogramm III des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zunächst 2020 als zweijähriger Pilot an den Fachbereichen Physik sowie Biologie, Chemie, Pharmazie eingerichtet.

18 Das LADG ergänzt auch die bisher etablierten sechs Diskriminierungskategorien des AGGs mit sozialer Status, Sprache und chronische Erkrankung und stellt klar, dass die Kategorien verschränkt sind und Diskriminierung in der Regel mehrdimensional ist.

und stellt klar, dass die Kategorien verschränkt sind und Diskriminierung in der Regel mehrdimensional ist.¹⁹

Im [Berliner Hochschulgesetz](#) (BerlHG) werden alle Hochschulmitglieder und nebenberuflich an der Hochschule Tätigen dazu verpflichtet, niemanden zu benachteiligen (§ 44 Abs. 1).²⁰ Die geplante Novellierung des BerlHG 2021 wird voraussichtlich neue Vorgaben im Bereich Antidiskriminierung mit sich bringen. Auch die 2018 erfolgte Änderung des Personenstandsrechts (Festlegung von vier Optionen für die Erfassung des Geschlechts) wirkt in die Universität hinein.

Im Diversity-Konzept müssen die neuen einschlägigen Gesetzesänderungen an der Freien Universität Berlin umgesetzt werden. Die Maßnahmen wenden aktuelle rechtliche Diskriminierungsverbote und Schutzgebote an der Freien Universität an und erweitern diese gemäß Leitbild der Freien Universität.

Aktuelle Arbeitsstrukturen

Eine gezielte Auseinandersetzung mit dem Diversity-Begriff und eine organisatorische Verankerung von Diversity gibt es an der Freien Universität Berlin seit der Einrichtung der Stelle Gender- und Diversity-Controlling in der Stabsstelle Strategische Planung und Berichtswesen im Jahr 2011 (0,5 VZÄ). Im Jahr 2012 wurde das Mission Statement Diversity als Erweiterung der Leitbegriffe der Hochschule in einem partizipativen Verfahren erarbeitet (2013 vom Präsidium beschlossen). Im Geschäftsverteilungsplan des Präsidiums wird eine Zuständigkeit für Diversity festgelegt, ebenso wie für die Gleichstellung der Geschlechter.

2017 wurde eine Diversity-Governance-Struktur mit der Einrichtung eines „Diversitynetzwerk-Leitungsteams“ eingeführt, um das Thema Diversity an der Freien Universität umfassend zu bearbeiten. Um die systematische Strukturierung und Vernetzung aller Akteur*innen und Aktivitäten in diesem Themenfeld zu befördern, wurde die Governance-Struktur im Jahr 2020 erweitert (s. u.). Ihre Umsetzung und Evaluation bzw. weitere Stärkung stellt eines der Ziele dieses Konzepts dar.

Zum 1.3.2020 wurde die Stelle für Diversity- und Gender-Controlling neu besetzt und mit einem Schwerpunkt auf Diversity (1 VZÄ) neu ausgerichtet. Als Fachstelle berät und unterstützt sie das Präsidium bei der strategischen Positionierung und operativen Entwicklung der Universität bei Fragen, die Diversity, inklusive Geschlecht, betreffen. Unter anderem liegt die Erstellung des Diversity-Konzepts, die Koordination von diversitätsbezogenen Prozessen wie dem Diversity Audit und diversitätsbezogenen Informationen/Daten in ihrem Zuständigkeitsbereich.

19 Diskriminierung geschieht meist nicht exklusiv auf einen „Grund“ bezogen, sondern existiert und wird erlebt in einem komplexen Zusammenwirken von intersektionalen, d. h. ineinandergreifenden Zugehörigkeiten und Benachteiligungsstrukturen. Die Verbindung der Kategorien des § 2 LADG mit einem „sowie“ (statt mit einem „oder“ wie in § 1 AGG) soll für die Mehrdimensionalität von Diskriminierungen sensibilisieren. (Abgeordnetenhaushaus von Berlin. Vorlage zur Beschlussfassung Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG), Drucksache 18/1996, 12.6.2019. Begründung S. 19.)

20 Hinzu kommen die Regelungen zur Chancengleichheit für die Geschlechter (§ 5a BerlHG), für die Frauenbeauftragten (§ 59 BerlHG), sowie zu Studierenden mit Behinderungen (§ 4 BerlHG).

Des Weiteren gibt es verschiedene diversityrelevante Arbeitsstrukturen an der Freien Universität Berlin, deren Fokus auf spezifischen Diversity-Dimensionen liegt. Neben den gut etablierten Geschlechtergleichstellungsstrukturen auf zentraler und dezentraler Ebene gibt es insbesondere bei den Dimensionen ‚Behinderung, chronische Erkrankung und gesundheitliche Beeinträchtigung‘ und ‚sozial-familiäre Lage‘ Arbeitsstrukturen einerseits in Form der gesetzlich verankerten Interessensvertretungen ([Beauftragte*r für Studierende mit Behinderungen und mit chronischen Krankheiten](#) und [Schwerbehindertenvertretungen](#)) und andererseits zentrale Fachstellen, die in Eigeninitiative der Universität eingerichtet wurden: die [Beratungsstelle für Studierende mit Behinderungen und mit chronischer Erkrankung](#)²¹ und der [Dual Career & Family Service](#).²²

Bislang nur begrenzt vorhanden sind gezielte Antidiskriminierungsstrukturen der Hochschule: Lediglich in Bezug auf die Dimension Geschlecht (inkl. [sexualisierte Gewalt](#)) und in geringerem Maße in Bezug auf die Dimension Behinderung sind Anlaufstrukturen für alle Statusgruppen vorhanden. Für Beschäftigte wurde in der Personalabteilung eine Mitarbeiterin mit der Funktion der [Beschwerdestelle gemäß § 13 AGG](#) beauftragt, und es gibt [Personalvertretungen](#). Hinzu kommen zentrale und dezentrale allgemeine Beratungs- und Beschwerdestrukturen an der Freien Universität, die eventuell im Falle von Diskriminierung als Anlaufstelle dienen können, ohne dass eine entsprechende Expertise vorausgesetzt werden kann, wie zum Beispiel die [psychologische Beratung für Studierende](#) im [Studierenden-Service-Center](#). Der [ASTa](#) verfügt über eigene Anlaufstrukturen in Form von [Peer-Beratung](#) und Interessenvertretung für Studierende mit Bezug auf die Diversity-Dimensionen Behinderung, Geschlecht, sexuelle Orientierung, rassistische Diskriminierung und Familienstand. Diese Anlaufstellen agieren autonom, ohne formelle Einbindung in die Hochschulstrukturen (und kommen somit nicht der Verantwortung der Hochschule in Zusammenhang mit Diversity und Antidiskriminierung nach).

Eine hohe Priorität im Diversity Konzept liegt auf der systematischen Erfassung und Bekanntmachung der Angebote (Maßnahme 1.3.1) und auf der Erarbeitung eines Modells für robuste Arbeitsstrukturen im Feld Diversity/Diskriminierung, die die Wirksamkeit der vielfältigen Maßnahmen und Angebote (inkl. Beratung und Beschwerden) stärken (Maßnahme 1.3.3). Um die Sichtbarkeit von Diversity-Themen und Aktivitäten und den Zugang zu bestehenden Ressourcen und Unterstützungsangeboten weiter zu erhöhen, wird zudem auf der zentralen Website ein [Diversityportal](#) eingerichtet (Maßnahme 1.6.1).

Diversity Governance-Struktur

Zur Diversity-Strategie der Freien Universität gehört eine Struktur, die den Rahmen für die Arbeit an der Umsetzung der Ziele bildet. Vor dem Hintergrund der vielfältigen Aktivitäten im Bereich Diversity und auch angesichts der großen Zahl der beteiligten Akteur*innen hat sich zunehmend die Notwendigkeit ergeben, die Governance-Struktur in diesem Feld auszubauen. Damit sollen einerseits die Kräfte systematisch gebündelt, ihnen gleichzeitig aber auch eine höhere Sichtbarkeit verliehen werden. Die Governance-Struktur regelt die Gremien, Rollen, Verfahren, die Entscheidungsmacht und Beziehungen zwischen den vielen Akteur*innen und unterstützt die Arbeit der Funktionsträger*innen im Arbeitsfeld

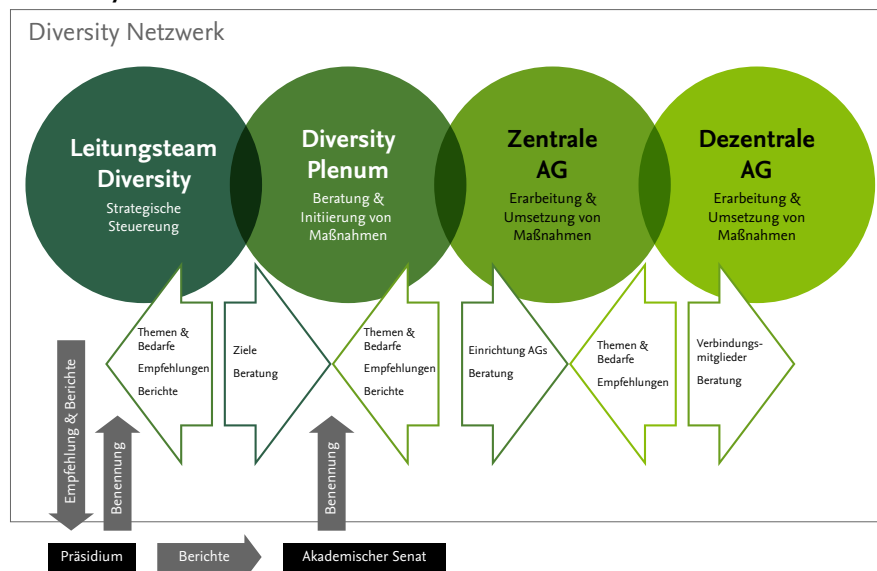
21 In der Abteilung Lehr- und Studienangelegenheiten der zentralen Universitätsverwaltung.

22 In der Personalabteilung der zentralen Universitätsverwaltung. Aus dem im Jahr 2007 eingerichteten Familienbüro hervorgegangen.

Diversity.²³ Angestrebt wird eine Struktur, die eine hohe Transparenz gewährleistet, einen Top-down- mit einem Bottom-up-Ansatz verbindet und eine breite Beteiligung relevanter Akteur*innen aus allen Statusgruppen (auf Augenhöhe) sowie des Präsidiums begünstigt.²⁴ Insgesamt 36 Hochschulangehörige aus allen Statusgruppen sind als Mitglieder im Diversity-Leitungsteam und Plenum beteiligt sowie ihre Stellvertretungen (siehe Anhang). Hinzu kommen zahlreiche nach Bedarf eingerichtete zentrale und dezentrale Arbeitsgruppen, die einzelne Maßnahmen entwickeln und umsetzen. Die aktive Mitarbeit des zuständigen Präsidiumsmitglieds im Leitungsteam sowie in einigen Arbeitsgruppen ist ein Ausdruck der Verankerung von Diversity als strategische Leitungsaufgabe. Die Frauenbeauftragten, die [Schwerbehindertenvertretungen](#), der Beauftragte für behinderte Studierende nach dem Berliner Hochschulgesetz und der [Personalrat](#) arbeiten als Interessenvertretungen in den Governance-Strukturen intensiv mit (so profitiert die Diversity-Arbeit insbesondere von den langjährigen Erfahrungen und bereits vorhandenen Instrumenten im Gleichstellungsbereich). Die Governance-Struktur soll darüber hinaus die Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Gremien gewährleisten, den Kommunikationsfluss sicherstellen und eine Brücke für das Spannungsverhältnis zwischen breiter Beteiligung und der Arbeitsfähigkeit der Gremien bieten.

Eine vorläufige Erweiterung und Stärkung der bisherigen Strukturen ist 2020 erfolgt (Präsidiumsbeschluss 21.4.2020). Die neue Diversity-Governance-Struktur setzt sich zusammen aus einem Leitungsteam Diversity, einem Diversity-Plenum sowie aus zentralen und dezentralen Arbeitsgruppen. Eine Änderung zu den bislang bestehenden Strukturen ist die Legitimierung der Mitglieder des Diversity-Plenums durch die Benennung von Mitgliedern durch die Statusgruppen im Akademischen Senat (siehe Anhang). Die Akteur*innen bilden kollektiv das Diversity-Netzwerk.

Diversity-Governance-Struktur



23 Derzeit Diversity- und Gender-Controlling sowie das Präsidiumsmitglied mit Zuständigkeit für Diversity.

24 Entsprechend den Ergebnissen des vom Präsidium beauftragten Forschungsprojekts des Arbeitsbereichs „[Gender & Diversity](#)“ am [Otto-Suhr-Institut für Politikwissenschaft](#) zum Bedarf und Diversity-Verständnis an der zentralen Verwaltung und zu Diversity-Strategien in internationalen Hochschulen (2018–2019). Die Organisationskultur der Freien Universität Berlin legt ein Verständnis von Diversity-Politik als Prozess nahe, in dem die konkreten Problemlagen, Bedarfe und passenden Aktivitäten dezentral auf Ebene der Fachbereiche und aus der Perspektive verschiedener Arbeits- und Verwaltungseinheiten sowie Statusgruppen identifiziert werden (Bottom-up-Ansatz) und zugleich alle Aktivitäten zentral gebündelt und gesteuert werden (Top-down-Ansatz). Ein solcher Steuerungsansatz trägt den Erwartungen der Mitglieder der Freien Universität Rechnung, mit ihrer Expertise einen Beitrag zur Umsetzung der Diversity-Strategie leisten zu können.

Das neuaufgestellte Diversity-Leitungsteam arbeitet bereits seit Juni 2020, und das Plenum sowie erste Arbeitsgruppen nehmen ihre Arbeit im Februar 2021 auf.

Die Governance-Struktur hat sich bereits als ein geeignetes Gerüst für die Organisationsentwicklung und die Entwicklung der Diversity-Strategie erwiesen. Sie trägt zur Transparenz und Vernetzung innerhalb der Universität sowie zu einer zunehmenden Bekanntmachung und Sensibilisierung für das Thema Diversity bei. Sie wird im Verlauf der Umsetzung des Konzepts evaluiert und ggf. angepasst (Ziel 1.2).

Steuerungsinstrumente

Wesentlich für die erfolgreiche Umsetzung der Diversity-Strategie ist deren Verzahnung mit bestehenden Steuerungsinstrumenten der Universität.²⁵ Insbesondere folgende Auswahl an Instrumenten kann für die Gestaltung der Diversity-Strategie wirksam eingesetzt werden:

- Zielvereinbarungen,
- Leitbildformulierung²⁶,
- Personalentwicklungskonzepte und -maßnahmen,
- Leistungsorientierte Mittelvergabe (in Teilen), Frauenförderpläne (für die Diversitätsdimensionen Geschlecht und geschlechtliche Identität).

Geeignete Monitoringverfahren werden für das Arbeitsfeld Diversity entwickelt.

Hochschulübergreifende Vernetzung

Vernetzung und eine Zusammenarbeit nicht nur innerhalb der Universität, sondern auch darüber hinaus ermöglichen und unterstützen den Erfahrungs- und Informationsaustausch, der für eine bedarfsgerechte und wirksame Diversity-Arbeit unabdingbar ist. Zudem schaffen sie eine Grundlage für die Bildung von wirksamen Koalitionen und Kooperationen für den Abbau von strukturellen Benachteiligungen. Denn die Herstellung von struktureller Chancengleichheit soll möglichst nicht auf eine einzelne Institution beschränkt bleiben, sondern immer auch auf eine Änderung der Hochschullandschaft und der gesellschaftlichen Zusammenhänge zielen.

25 Auch der [Hochschulvertrag](#) ist in diesem Zusammenhang als Steuerungsinstrument relevant, allerdings kann die Freie Universität nur wenig Einfluss darauf nehmen. Somit ist der Hochschulvertrag eher als eine Rahmenbedingung zu verstehen. Der aktuelle Vertrag mit der Freien Universität (2018–2022) sieht vor, dass die Hochschule Diskriminierungen in jeder Form entgegen soll. Darin hat sich die Freie Universität zur Entwicklung einer Diversity-Strategie und von Policies verpflichtet. Der Verhandlungsprozess für den neuen Hochschulvertrag beginnt voraussichtlich 2021. Die Berücksichtigung von Fragen zu Diversity und Antidiskriminierung wird erwartet.

26 Diversity ist bereits als [Mission Statement](#) im Leitbild verankert. Ein erneuter Leitbildprozess ist 2021 vorgesehen.

Die Freie Universität ist Mitglied mehrerer diversitätsbezogener Bündnisse²⁷ und arbeitet aktiv in einschlägigen lokalen, nationalen und internationalen Netzwerken mit.²⁸ So entwickelt sie im Rahmen des [Diversity & Gender Equality Steering Committees](#) der [Berlin University Alliance \(BUA\)](#) eine systematische Strategie zur Förderung von Diversität(sforschung) und diversitätsbezogenen Standards mit und setzt diese um, zum Beispiel durch den Aufbau des Diversity and Gender Equality Network für Diversitätsforschende (DiGENet, seit 2020), durch die Förderung von Nachwuchsforschungsgruppen und durch Gastprofessuren. Eine Verzahnung der Diversity-Strategie der Freien Universität mit den Aktivitäten der BUA im Bereich Diversity wird angestrebt. Dies wird unter anderem durch die Beteiligung von einem Mitglied des Diversity-Leitungsteams im [Diversity Steering Committee](#) der BUA und die Ansiedelung der Koordinierungsstelle des DiGENets an der Freien Universität – im [Margherita-von-Brentano-Zentrum](#) – unterstützt.

Als [internationale Netzwerkuniversität](#) verfügt die Freie Universität Berlin über langjährige Erfahrungen und eine Vielzahl von [Partnerschaften](#), die der Diversity-Arbeit zugute kommen können. Im Rahmen des Diversity Council im [UNA-Europa-Verbund](#) leitet die Freie Universität beispielsweise eine internationale Arbeitsgruppe zu Diversity-Datenerfassung (1Europe Projekt, 2020–23).

27 Z. B. [Bündnis gegen Homophobie](#), [Weltoffene Hochschulen gegen Fremdenfeindlichkeit \(HRK\)](#). Sie ist auch Unterzeichnerin der [Charta der Vielfalt für Diversity in der Arbeitswelt](#), [Charta Familie in der Hochschule](#) u. a.

28 Z. B. auf Landesebene die [Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen](#) und die Arbeitsgruppe der Beauftragten für Studierende mit Behinderungen und mit chronischen Krankheiten ‚Menschen mit Behinderungen in Hochschule und Wissenschaft‘, unter Federführung der Senatskanzlei – Wissenschaft und Forschung. Auf Bundesebene ist die Freie Universität aktives Mitglied z. B. im Netzwerk Vizepräsident*innen Diversity, [Netzwerk Diversity an Hochschulen](#), Netzwerk Antidiskriminierung an Hochschulen. Hinzu kommen weitere Netzwerke mit einem Schwerpunkt auf spezifischen Diversity-Dimensionen und Aufgaben, zum Beispiel [Netzwerk Gleichstellungscontrolling an Universitäten](#), [Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen \(bukof\)](#), und innerhalb dessen u. a. [bukof Kommission Queere* Gleichstellungspolitik an Hochschulen](#), Vernetzung zu barrierefreiem Studium über die [Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung \(IBS\)](#) des Deutschen Studierendenwerks, [Netzwerk Erfolgsfaktor Familie](#), [Familie in der Hochschule e. V.](#) und das [Dual Career Network Deutschland](#).

3. Diversity-Verständnis

Die Diversity-Strategie der Freien Universität baut auf einem **Diversitätsverständnis** auf, das mehrdimensionale Unterschiede zwischen Menschen entlang sozialer Kategorien anerkennt und wertschätzt und ihre Verknüpfung mit intersektionalen, also ineinandergreifenden Ungleichheitsverhältnissen bzw. Diskriminierungsstrukturen berücksichtigt. Im Zeichen der Verpflichtung aller Hochschulangehörigen zu einem fairen Umgang miteinander²⁹ sowie im Zeichen der Leitbegriffe und des Wertekanons sowie der gesellschaftlichen Verantwortung und Vorbildfunktion der Hochschule als öffentlicher Institution verfolgt die Freie Universität folgende ineinandergreifende, handlungsleitende und übergreifende **Diversity-Ziele**:

- die gleichberechtigte Teilhabe aller Universitätsmitglieder ungeachtet ihrer Positionierung entlang verschiedener Diversitätsdimensionen bzw. sozialer Kategorien,
- eine barriere- und diskriminierungsarme Lehr-, Lern- und Arbeitsumgebung, eine wertschätzende Zusammenarbeit aller Statusgruppen,
- die nachhaltige Erfüllung struktureller Chancengleichheit³⁰.

Der zentrale Ansatz der Diversity-Strategie ist die **Anerkennung und Förderung von Diversity**, kombiniert mit der **selbstkritischen Reflexion und dem Abbau von Ausgrenzungsmechanismen**, die Diversity (bzw. der gleichberechtigten Teilnahme und Teilhabe) im Wege stehen. Somit werden Diversity und Antidiskriminierung als zwei Seiten einer Medaille begriffen.



Auf der Grundlage des neuen [Landesantidiskriminierungsgesetzes Berlin](#) (2020) und des [Mission Statement Diversity](#) gelten insbesondere die folgenden zehn gebündelten **Diversity-Dimensionen** in der Diversity-Strategie der Freien Universität als zentral:³¹

- ethnische Herkunft und/oder rassistische und antisemitische Zuschreibung (hierunter wird auch Migrationsgeschichte betrachtet),

29 Pflicht aller Hochschulmitglieder, „sich so zu verhalten, dass niemand wegen seines Geschlechts, seiner sexuellen Identität, seiner Rasse, ethnischen Herkunft, Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung oder seines Alters benachteiligt wird“ ([Berliner Hochschulgesetz](#) § 44 Abs. 1.3).

30 Die Erreichung dieser Ziele hat auch positive Effekte auf beispielsweise Qualität, Innovationsfähigkeit und das Anwerben und Binden von Mitarbeiter*innen.

31 In Anlehnung an das [LADG](#) und das [Mission Statement Diversity](#) der Freien Universität Berlin.

- Geschlecht inkl. geschlechtliche Identität³²,
- sexuelle Orientierung,
- Lebensalter.
- Nationalität,
- Sprache,
- Religion und/oder Weltanschauung,
- sozialer Status,
- Behinderung, chronische Erkrankung und/oder gesundheitliche Beeinträchtigung³³,
- sozial-familiäre Lage

Diese Liste ist nicht als vollständig zu betrachten und die Dimensionen sind miteinander verschränkt, sie dient jedoch als Orientierung.

32 „Die geschlechtliche Identität umfasst das körperliche und das soziale Geschlecht und beruht auf dem eigenen Geschlechtsempfinden. Die Geschlechtsidentität eines Menschen kann sich – insbesondere bei transgeschlechtlichen Menschen – von dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht unterscheiden. Zur geschlechtlichen Identität eines Menschen zählt auch der Geschlechtsausdruck.“ Abgeordnetenhaus von Berlin. Vorlage zur Beschlussfassung Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG), Drucksache 18/1996, 12.6.2019. Begründung S. 22.

33 Dem wird ein soziales Modell von Behinderung zugrunde gelegt: Behinderung wird nicht als individuelles, sondern immer als gesellschaftliches Phänomen verstanden, weshalb die Situationen des Behindert-Werdens und die Interaktion zwischen den Personen, Institutionen und gesellschaftlichen Diskursen im Mittelpunkt stehen. Dies steht in Abgrenzung zu der im medizinischen Feld vorherrschenden Sicht auf Behinderung als individuell körperliche Abweichung von allgemeinen Funktionsnormen, die es anzupassen gilt.

4. Handlungsleitende Grundsätze

Die Diversity-Strategie der Freien Universität Berlin beruht auf folgenden Grundsätzen (und Spannungsfeldern):

- **horizontaler und intersektionaler Ansatz** (Ineinandergreifen der Diversity-Dimensionen) – aber zielgruppenspezifisch wo zielführend;
- Fokus auf **Praxen** der Förderung/Inklusion und Exklusion – aber strategischer Bezug auf Identitäten/Zugehörigkeiten wo zielführend;
- **Diskriminierungssensibilität und -abbau** – Hochschulen sind Teil von komplexen gesellschaftlichen Ein- und Ausschlussstrukturen und können somit nicht komplett diskriminierungsfrei sein, durch eine machtsensible Herangehensweise kann jedoch eine diskriminierungsarme Hochschule geschaffen werden;
- Fokus auf **nachhaltige Strukturen** (im Gegensatz zu individuellen Lösungen) – bei Berücksichtigung individueller Erfahrungen;
- Abbau von **Zugangsbarrieren zur Hochschule** sowie der **Benachteiligungsstrukturen innerhalb der Hochschule**;
- Verbindung eines **Top-down-** mit einem **Bottom-up-**Ansatzes;
- **partizipativer Ansatz**, der die diversen Erfahrungen, Perspektiven und Ideen Hochschulangehöriger aller Statusgruppen integriert – bei **arbeitsfähigen Arbeitsstrukturen**;
- **Mainstreaming-**Ansatz, bei dem die Förderung von Diversity als Querschnittsaufgabe gilt, die in den regulären Arbeitsstellen integriert ist – verschränkt mit **Fachstellen** mit Expertise und spezifischen Aufgaben;
- **bedarfsorientierte Zielsetzung** und **zielorientierte Maßnahmen**;
- **strategische Ausrichtung von Aktivitäten** als Erfolgsfaktor beim wirksamen und nachhaltigen Umgang mit Diversity.

Durch einen horizontalen, zielgruppenübergreifenden Ansatz soll der Gefahr der Reproduktion und Verfestigung stereotyper Zuschreibungen durch die Benennung spezifischer Zielgruppen entgegengewirkt und die Umsetzung eines intersektionalen Ansatzes unterstützt werden. Gleichwohl sieht die Universität die Notwendigkeit spezifischer Strategien und Maßnahmen für bestimmte Gruppen, denn sie sind mit unterschiedlichen Barrieren konfrontiert und haben unterschiedlichen Zugang zu Ressourcen und somit entsprechende Bedarfe. Ein Fokus auf bestimmte Zielgruppen macht deren Benachteiligung sichtbar und thematisierbar und eröffnet Möglichkeiten zur Bearbeitung und Behebung von Benachteiligung. Eine systematische Betrachtung konkreter Zielgruppen, für die Lösungsansätze gefunden werden, kann zudem zurückfließen in die übergreifende Diskussion nach dem Umgang mit Diversity und der strukturellen Verankerung entsprechender Maßnahmen in die langfristige strategische Planung der Universität.

Einzelne Diversity-Dimensionen sind vom Diversity-Leitungsteam identifiziert worden, die aktuell einer besonderen Aufmerksamkeit bedürfen und somit im aktuellen Diversity-Konzept gezielt adressiert werden sollen:

- Behinderung, chronische Erkrankung und psychische gesundheitliche Beeinträchtigungen,

- ethnische Herkunft und rassistische und antisemitische Zuschreibung bzw. Rassismus und Migrationsgeschichte³⁴,
- sozialer Status,
- geschlechtliche Identität, insbesondere trans*, inter* und nichtbinäre Personen.

Die Wirksamkeit der vielen und vielfältigen Akteur*innen und Diversity-Aktivitäten an der Freien Universität soll durch eine übergreifende Steuerung, Struktur, Bündelung, Evaluation und ein Monitoring gestärkt werden. Die übergreifende **strategische Schwerpunktsetzung** hinsichtlich Diversity an der Freien Universität liegt deshalb in den nächsten zwei Jahren auf:

- der strategischen Ausrichtung von Aktivitäten im Arbeitsfeld Diversity,
- der Bedarfserfassung, Qualitätssicherung und dem Monitoring,
- der Sensibilisierung aller Hochschulangehörigen für das Thema,
- dem Ausbau von robusten Arbeitsstrukturen im Feld Diversity/Diskriminierung.

Diese und weitere Schwerpunkte werden unten als Ziele konkretisiert.

34 Migrationshintergrund wird vielfach als Proxyvariable für die Erfassung von Ethnizität und/oder rassistische Zuschreibung genutzt. Dies wird vielfach problematisiert, jedoch fehlen bislang etablierte Alternativen. Bei der geplanten Novellierung des bestehenden Gesetzes zur Regelung von Partizipation und Integration in Berlin in Form des Gesetzes zur Förderung der Partizipation in der Migrationsgesellschaft (PartMigG) gelten als Personen mit „Migrationsgeschichte“ Personen mit Migrationshintergrund, Personen, die rassistisch diskriminiert werden und Personen, denen nach eigenen Angaben ein Migrationshintergrund zugeschrieben wird. Aus diesem Grund wird hier dieser Begriff herangezogen.

Es ist von individueller und struktureller Diskriminierung bezüglich der ethnischen Herkunft und rassistischen und antisemitischen Zuschreibung auszugehen, jedoch gibt es bislang nur wenige relevante Anlaufstrukturen und kaum Kenntnisse der Ausgangslage an der Freien Universität, sodass diese Diversity-Dimension einer Priorisierung bedarf. Auch das Profil der Freien Universität als international ausgerichtete Hochschule legt eine besondere Aufmerksamkeit auf Rassismus nahe.

5. Verzahnung der Diversity-Strategie

Verzahnung mit vertikalen Ansätzen

Diversity ist ein horizontaler Ansatz, der alle sozialen Kategorien umfasst. Ansätze, deren Fokus auf einzelnen dieser Kategorien/Dimensionen liegen, werden als ‚vertikal‘ bezeichnet. So ist beispielsweise Gleichstellung mit dem Fokus auf Geschlecht ein vertikaler Ansatz.

Bestehende Strukturen, Wissen und Akteur*innen, deren Fokus auf spezifischen Dimensionen liegen, werden als Teilbereiche von Diversity-Arbeit berücksichtigt.

Insbesondere das Engagement der Freien Universität Berlin hinsichtlich der Diversity-Dimension Geschlecht bzw. im Gleichstellungsbereich wird als eigenständiges Element innerhalb der Gesamt-Diversity-Strategie der Hochschule weiterhin verfolgt: Die Universität kann eine jahrzehntelange engagierte Gleichstellungspolitik und -praxis vorweisen und hat dadurch eine Vielzahl von erfolgreichen Strukturen und Instrumenten zur Förderung von Frauen und zum Abbau von geschlechtsbezogenen Ausgrenzungsmechanismen etabliert. So wurde die Hochschule schon sechs Mal für ihre an Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern orientierte Hochschul- und Personalpolitik mit dem Total-E-Quality-Prädikat ausgezeichnet. Das Diversity-Konzept formuliert deshalb keine spezifischen Ziele oder gezielte Maßnahmen in Bezug auf die Dimension Geschlecht an sich, sondern verweist auf das **Gleichstellungskonzept 2021–2026**, in dem diese festgelegt sind. Geschlecht wird jedoch selbstverständlich in den horizontalen, übergreifenden Zielen und Maßnahmen berücksichtigt, ebenso wie alle anderen Diversity-Dimensionen.

Somit ist das Gleichstellungskonzept ein Element innerhalb des Diversity-Konzepts und mit diesem auch durch die Überschneidung einiger Maßnahmen verzahnt: Unconscious-Bias-Schulungen für Berufungskommissionen und Tenure-Kommissionen werden beispielsweise als Maßnahme im Gleichstellungskonzept aufgeführt, um die Gender-Awareness und -Kompetenz von Universitätsmitgliedern systematisch zu fördern, und sind ebenfalls im Diversity-Konzept aufgeführt (Maßnahme 1.8.1), um das Ziel diversitätssensible Einstellungs- und Onboardingverfahren zu erreichen (Ziel 1.8). In der Umsetzung dieser Maßnahme wird ein horizontaler Ansatz verfolgt, bei dem Gender/Geschlecht als eine Dimension unter anderen behandelt wird.

Besonders zu erwähnen ist, dass in Zusammenhang mit der expliziten Benennung von geschlechtlicher Identität als ein Merkmal im LADG sowie mit den von Akteur*innen innerhalb wie außerhalb der Hochschule formulierten Forderungen, sich der Ansatz der Freien Universität in Bezug auf Geschlecht erweitert hat – von der Differenzierung zwischen Mann und Frau hin zu einer Vision der Geschlechtergerechtigkeit, die inklusiv ist hinsichtlich geschlechtlicher Vielfalt jenseits des binären Modells. Somit rücken die Bedarfe von trans*, inter* und nichtbinären Hochschulangehörigen vermehrt in den Blick. Das Ziel der Stärkung der geschlechtlichen Selbstbestimmung findet sich sowohl im neuen Gleichstellungskonzept als auch im Diversity-Konzept (Ziel 5). Da das Arbeitsfeld geschlechtliche Identität jedoch bislang nicht als Teil der Gleichstellungsarbeit der Freien Universität etabliert ist, wird es derzeit hauptsächlich im Rahmen des Diversity-Konzepts bearbeitet.

Es liegen nicht nur zu Geschlecht, sondern auch zu anderen Dimensionen bereits verschiedene Konzepte, Zielvereinbarungen und Strukturen vor. So fällt zum Beispiel Familiengerechtigkeit und die Förderung der Vereinbarkeit von Arbeit oder Studium und Familie in die Verantwortung des [Dual Career & Family Service](#). Die Freie Universität nimmt seit 2007 im dreijährigen Turnus erfolgreich am „audit familiengerechte hochschule“ teil. Die letzte Re-Auditierungsphase der Konsolidierung im Jahr 2020 hat zu dem Ergebnis geführt, dass die familiengerechten Studien- und Arbeitsbedingungen auf hohem Niveau institutionalisiert sind und bedarfsorientiert weiterentwickelt werden. Das Diversity-Konzept formuliert daher auch in Bezug auf die Dimension sozial-familiäre Lage keine spezifischen Ziele oder Maßnahmen, sondern verweist auf die Strategie und das [Handlungsprogramm familiengerechte Hochschule](#) als eigenständiges Element innerhalb der übergreifenden Diversity-Strategie der Universität.

Sowohl bei horizontalen als auch bei vertikalen Ansätzen werden die Dimensionen und Kategorien aus intersektionaler Perspektive als ineinandergreifend, das heißt miteinander verschränkt begriffen. Zum Beispiel gilt es bei Beratungsangeboten für Personen mit Behinderungen (vertikaler Ansatz), die Verknüpfung mit anderen Dimensionen, zum Beispiel Geschlecht, Alter, sozialer Status, Sprache, rassistische Zuschreibung, zu berücksichtigen. Das heißt beispielsweise, dass berücksichtigt wird, dass Mädchen und Frauen mit einer Behinderung einem erheblich höheren Risiko ausgesetzt sind, sexualisierte Gewalt zu erfahren als Jungen und Männer mit einer Behinderung und als Mädchen und Frauen ohne Behinderung. Zugleich sind viele von ihnen mit höheren Zugangsbarrieren zu Beratung und Hilfe bei sexualisierter Gewalt konfrontiert als die meisten Mädchen und Frauen ohne Behinderung. Diese Barrieren sind noch höher, wenn beispielsweise Beratung nicht in einer Sprache angeboten wird, die die Person beherrscht. Das Ineinandergreifen der Kategorien und somit Ungleichheits-/Machtstrukturen beeinflusst die Erfahrungen und die materiellen und sozialen Ressourcen, die eine Person zur Verfügung stehen. Bei der Anerkennung von Diversity gilt es, die komplexen und dynamischen Lebensrealitäten anzuerkennen und in der Arbeit angemessen zu berücksichtigen, auch wenn der Fokus der Arbeit auf einer bestimmten sozialen Kategorie liegt.

Für die Diversity-Strategie der Universität bedeutet das unter anderem, dass die Sensibilisierung und die Arbeitsstrukturen, die eine gute Vernetzung der vielen Diversity-Akteur*innen der Universität ermöglichen, unabdingbar sind, denn eine umfassende Expertise jeder Anlaufstelle in Bezug auf alle Diversity-Dimensionen und Ungleichheitsverhältnisse kann nie erreicht werden.

Verzahnung mit anderen Strategien

Diversity wird als Querschnittsaufgabe der Universität verstanden, und somit gilt es, die Diversity-Arbeit auch in andere Strategieprozesse der Universität einzubetten, deren Fokus nicht diversitybezogen ist.

So wurde beispielsweise die Arbeitsstelle Diversity- und Gender-Controlling beteiligt an der Beratung zur Erarbeitung der [Nachhaltigkeitsstrategie](#) 2020 (Verzahnung insbesondere hinsichtlich der Sustainable Development Goals #5 Gender Equality und # 10 Reduce Inequalities) und [Internationalisierungsstrategie](#) 2021 (Verzahnung insbesondere hinsichtlich der Diversity Dimensionen Sprache und Nationalität sowie Rassismus).

Auch hier findet eine Überschneidung einiger Maßnahmen statt. So wird zum Beispiel in der Nachhaltigkeitsstrategie 2020 im Zielbereich Governance und Partizipation die Entwicklung eines Diversity-Konzepts aufgeführt.

Wiederum andere Strategien beziehen sich eher auf Handlungsfelder als auf inhaltliche Themen. So ist insbesondere die **Strategie Studium und Lehre 2030** zu nennen, die 2020 bis 2021 erarbeitet wird und bei der sich eine Arbeitsgruppe gezielt mit Diversity als Querschnittsthema befasst. Die wirksame Verzahnung wird durch Abstimmungen auf der Ebene der Federführung sowie durch die Mitarbeit von Mitgliedern des Diversity-Plenums in der Arbeitsgruppe gewährleistet.

Auch andere Arbeitsbereiche werden im Sinne des Mainstreamings durch Beratung darin unterstützt, Diversity-Themen zu berücksichtigen, zum Beispiel bei der Erarbeitung einer einheitlichen Benutzungsordnung für das Bibliothekssystem der Freien Universität Berlin 2020.

6. Ziele und Maßnahmen

Die Freie Universität Berlin strebt mit ihrer Diversity-Strategie einen Entwicklungsprozess an, in dem ihre ineinandergreifenden diversitybezogenen **Ziele** verfolgt werden:

- eine wertschätzende Zusammenarbeit aller Statusgruppen,
- eine barriere- und diskriminierungsarme Lehr-, Lern- und Arbeitsumgebung, die gleichberechtigte Teilhabe aller Universitätsmitglieder ungeachtet ihrer Positionierung entlang verschiedener Diversitätsdimensionen bzw. sozialer Kategorien,
- die nachhaltige Erfüllung struktureller Chancengleichheit.



Trotz einer Vielzahl diversitätsorientierter Angebote und Maßnahmen ist bislang keine systematische Bündelung und Strukturierung gelungen, um diese Ziele zu erreichen. Die **strategische Schwerpunktsetzung** bis Ende 2023 ist deshalb:

- die Umsetzung eines Diversity-Konzepts -> strategische Ausrichtung der Diversity-Maßnahmen,
- die Stärkung der Datengrundlage -> Bedarfserfassung, Qualitätssicherung und Monitoring,
- die Sensibilisierung aller Hochschulangehörigen für das Thema -> Stärkung der Grundlagen, um Bedarfe zu erfassen und Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen,
- die Entwicklung und Umsetzung von robusten Maßnahmen zum Abbau von und Intervention bei Diskriminierung -> Ausbau von Arbeitsstrukturen und Anlaufstellen im Feld Diversity/Diskriminierung.

Sowohl Ziele als auch Maßnahmen und **Handlungsfelder** sind miteinander verzahnt und somit nicht trennscharf definierbar. Das Handlungsfeld „Strategie und Struktur“ bildet einen besonderen Schwerpunkt für die Freie Universität in den kommenden zwei Jahren, um die zahlreichen und vielfältigen Maßnahmen durch einen entsprechenden strategischen und strukturellen Prozess bündeln und nachhaltig wirksam machen zu können.

Folgende konkrete Ziele wurden auf Grundlage der bisherigen Bestandsaufnahme, des Profils der Freien Universität, des aktuellen Forschungsstands³⁵ und anhand von Good-Practice-Beispielen anderer Hochschulen formuliert. Sie sollen bis Ende 2023 erreicht werden. Maßnahmen zur Erreichung der Ziele sind mitvermerkt.

³⁵ Unter anderem hat die von der [Arbeitsstelle Gender & Diversity](#) am [Otto-Suhr-Institut für Politikwissenschaft](#) 2018 und 2019 durchgeführte Forschung zu Diversity-Strukturen an der Freien Universität wertvolle Hinweise geliefert. Ergebnisse zeigten, dass die Abhängigkeit von persönlichen Beziehungen, fehlende Transparenz, mangelnde Informationen und fehlende formale Austauschformate und Zuständigkeiten besonders problematisch waren. Unter anderem wurden auch fehlende Ressourcen, der unzulängliche Zyklus der Beschwerden und der Mangel an Daten als Probleme identifiziert. Ergebnisse dieser Forschung wurden bereits bei der Weiterentwicklung der Governance-Strukturen berücksichtigt, so zum Beispiel das Spannungsverhältnis zwischen dem Wunsch nach Top-down-Vorgaben und dem Wunsch nach Selbstbestimmung.

Übergreifende Ziele

Handlungsfeld	Ziele	Maßnahmen [Federführung]
Strategie & Struktur	1.1 Die Grundsätze, strategische Ausrichtung und bedarfsorientierte Prioritäten der Diversity-Arbeit der Universität sind allen Hochschulangehörigen bekannt	1.1.1 Bekanntmachung des Diversity-Konzepts [SPB3]
	1.2 Diversity-Governance-Struktur ist arbeitsfähig, und Änderungsbedarfe sind bekannt	1.2.1 Umsetzung der am 21.4.2020 beschlossenen Governance-Struktur [SPB3] 1.2.2 Partizipative Evaluation der Governance-Struktur [SPB3] 1.2.3 Erarbeitung einer Beschlussfassung für das Präsidium für die weitere Governance-Struktur [SPB3]
	1.3 Es gibt ein robustes Modell für bedarfsgerechte Diversity-/Antidiskriminierungsstrukturen inkl. Prävention/Förderung, Beratung- und Beschwerdemanagement	1.3.1 Erfassung und Veröffentlichung der bestehenden Anlauf- und Beschwerdestrukturen [SPB3] 1.3.2 Fortbildung Hochschulakteur*innen mit Beratungsfunktion zu Diskriminierung (Verweisberatung) 1.3.3 Erarbeitung eines Modells zu Arbeitsstrukturen Diversity und Antidiskriminierung [SPB3] 1.3.4 Erstellung und Bekanntmachung eines allgemeinen Code of Conduct [SPB3]
	1.4 Es gibt eine robuste Datengrundlage in Bezug auf Diversity	1.4.1 Mapping, Bündelung, Bewertung und Aufbereitung quantitativer und qualitativer Diversitydaten inkl. Erfassung von Diversity-Maßnahmen in einer Datenbank [SPB3] 1.4.2 Identifizierung und Schließung von Lücken [SPB3] 1.4.3 Erarbeitung und Einführung von Monitoringinstrumenten ³⁶ und -verfahren [SPB3]
Studium & Lehre	1.5 Lehrende sind für die diversitätssensible Durchführung von Lehrveranstaltungen befähigt	1.5.1 Förderung der Anwendung der Toolbox Gender & Diversity in der Lehre durch Lehrende [Toolbox] 1.5.2 Integration von Diversity in Leitbild Lehre [VP3] 1.5.3 Integration von Diversity in Strategie Studium & Lehre [VP3]

³⁶ Neben zentralen Monitoring-Verfahren besteht bereits an einigen Fachbereichen Interesse an einer Analyse der bereichsinternen Lehrevaluation hinsichtlich Diversitysensibilität mit dem Ziel einer vermehrten Aufnahme von Items zu Diskriminierung und Empfinden von Diskriminierung.

Handlungsfeld	Ziele	Maßnahmen [Federführung]
Interne Kommunikation & Partizipation	1.6 Alle Hochschulangehörigen haben niedrighschwelligem Zugang zu Information und Anlaufstrukturen im Feld Diversity/Antidiskriminierung	1.6.1 Aufbau und Veröffentlichung eines Webportals Diversity [PK/SPB3] 1.6.2 Entwicklung und Umsetzung eines Kommunikationsplans zur Bekanntmachung des Diversity Arbeitsprozesses und Partizipationsmöglichkeiten [SPB3]
	1.7 Die Wertschätzung von Diversity ist sichtbar in der Hochschule	1.7.1 Veröffentlichung von regelmäßigen Meldungen in der Online-Redaktion zu aktuellen diversitybezogenen Anlässen [PK] 1.7.2 Erarbeitung eines Jahreskalenders Diversity als Ressource für Mitarbeitende [SPB3] 1.7.3 Ausbau des Pools von diversitygerechten Bildern für die Hochschulkommunikation [PK]
Personal	1.8 Einstellungs- und Onboardingverfahren sind diversitysensibel	1.8.1 Erarbeitung einer Handreichung und Weiterbildung zu Unconscious Bias [SPB3/BBS] 1.8.2 Integration von Diversityaspekten in Onboardingverfahren [PE]
	1.9 Es ist bekannt, wie die Beschäftigten die Organisationskultur erleben	1.9.1 Durchführung einer Diversity-Climate-Studie [SPB3]

Wie oben erläutert, widmet die Freie Universität, ergänzend zum horizontalen, übergreifenden Ansatz, in diesem Konzept vier Diversity-Dimensionen besondere Aufmerksamkeit: Behinderung, chronische Erkrankung und psychische gesundheitliche Beeinträchtigungen; Rassismus und Migrationsgeschichte; sozialer Status; geschlechtliche Identität.

Behinderung, chronische Erkrankung und psychische gesundheitliche Beeinträchtigungen

Ziel: Stärkung der Kommunikationswege und der Anwendung geltenden Rechts

Handlungsfeld	Teilziele	Maßnahmen [Federführung]
Studium & Lehre	<p>2.1 Empowerment von Studierenden mit Behinderungen, chronischen Erkrankungen und psychischen gesundheitlichen Beeinträchtigungen</p>	<p>2.1.1 Durchführung von Empowerment-Workshops für Studierende mit Behinderungen und chronischen und psychischen Erkrankungen [SPB3]</p> <p>2.1.2. Unterstützung von studentischen Peer-Initiativen, z. B. durch Bereitstellung von Infrastruktur [VA]</p> <p>2.1.3 Bedarfsorientierte Veranstaltungen [VA]</p>
	<p>2.2 Alle betroffenen Studierenden erhalten Nachteilsausgleich entsprechend geltendem Recht</p>	<p>2.2.1 Überprüfung des rechtlichen Rahmens (RSPO, SPO) für die Gewährung von Nachteilsausgleichen auf Vereinbarkeit mit höherrangigem Recht hin und Erarbeitung von Handreichung(en) zum Nachteilsausgleich für Prüfungsämter [VA]</p>
Interne Kommunikation & Partizipation	<p>2.3 Hochschulangehörige sind sensibilisiert für das Thema Behinderung und chronische und psychische Erkrankung</p>	<p>2.3.1 Veröffentlichung von Meldungen in sozialen Medien sowie Artikeln zu einschlägigen Themen, insbesondere an Internationalen Tagen mit Bezug zu Behinderung sowie chronischen und psychischen Erkrankungen [VA/SPB3]</p>
	<p>2.4 Studierende mit Behinderungen und/oder chronischen und psychischen Erkrankungen haben niedrigschwelligen Zugang zu Informationen und Anlaufstrukturen</p>	<p>2.4.1 Einrichtung und Veröffentlichung eines Newsletters für Studierende [VA]</p> <p>2.4.2 Überarbeitung der Webseite und Flyer der Beratungsstelle für Studierende mit Behinderungen und chronischen und psychischen Erkrankungen [VA]</p> <p>2.4.3 Regelmäßige Veranstaltungen, z. B. Orientierungsveranstaltung [VA]</p>
	<p>2.5 Studierende mit Behinderungen und/oder chronischen und psychischen Erkrankungen können ihre eigene Bedarfe und Interessen kommunizieren und bei Maßnahmen ihren Input geben</p>	<p>2.5.1 Abfrage Bedarfe, Interessen und Feedback von Studierenden [SPB3/VA]</p> <p>2.5.2 Partizipative Formate bei Veranstaltungen [VA]</p>
Personal	<p>2.6 Beschäftigte sind sensibilisiert für die Bedarfe von Personen mit Behinderungen und chronischen und psychischen Erkrankungen</p>	<p>2.6.1 Angebot von Fortbildungen [VA]</p>
Digitalisierung (IT)	<p>2.7 Digitale Barrierefreiheit in allen Bereichen der Universität</p>	<p>2.7.1 Mapping von Umsetzungsstand und Anpassungsbedarf hinsichtlich digitaler Barrierefreiheit [PK]</p> <p>2.7.2 Berichterstattung im Rahmen des BIKTG Bln [PK]</p> <p>2.7.3 Konzeptentwicklung und -umsetzung zur Herstellung digitaler Barrierefreiheit [PK]</p>

Rassismus und Migrationsgeschichte

Ziel: Schaffung von Grundlagen, um strukturellen Rassismus an der Hochschule zu bearbeiten

Handlungsfeld	Teilziele	Maßnahmen [Federführung]
Studium & Lehre	3.1 Empowerment für von Rassismus betroffene Studierende	3.1.1 Durchführung von Empowerment-Workshops für Studierende of Colour [SPB3]
Interne Kommunikation & Partizipation	3.2 Es besteht ein Diskurs innerhalb der Hochschule über strukturellen Rassismus	3.2.1 Durchführung von Veranstaltungen für Hochschulangehörige [MvBZ] 3.2.2 Gezielte Veröffentlichung von Texten Hochschulangehöriger zu Rassismus (in verschiedenen Medien/Formaten) [PK] 3.2.3 Durchführung einer Kampagne in sozialen Medien zum Internationalen Tag gegen Rassismus
Personal	3.3 Erhöhung der Repräsentanz von Beschäftigten mit Migrationsgeschichte	3.3.1 Recherche zu den Zugangsbarrieren bei der Einstellung von Beschäftigten mit Migrationsgeschichte
	3.4 Beschäftigte sind sensibilisiert für Rassismus	3.4.1 Förderung der Teilnahme an Weiterbildungen zu (Anti-)Rassismus

Sozialer Status

Ziel: Abbau von institutionellen und sprachlichen Barrieren von Studieninteressierten und Studierenden mit heterogenen Schul- und Ausbildungsbiografien beim Übergang in das Studium

Handlungsfeld	Teilziele	Maßnahmen [Federführung]
Strategie & Struktur	4.1 Bedarf und Handlungsspielräume der Universität in Bezug auf sozialen Status sind bekannt und werden berücksichtigt	4.1.1 Gezielte Bedarfserfassung zu sozialem Status an der Hochschule, einschließlich Zugangsbarrieren [SPB3]
Interne Kommunikation & Partizipation	4.2 Es besteht ein Diskurs innerhalb der Hochschule über strukturelle Ungleichheit in Bezug auf sozialen Status unter intersektionaler Perspektive	4.2.1 Gezielte Veröffentlichung von Texten Hochschulangehöriger zu sozialem Status (in verschiedenen Medien/Formaten) [PK]
	4.3 Studieninteressierte und Studierende mit heterogenen Schul- und Ausbildungsbiografien haben niedrigschwelligen Zugang zu Informationen über das Studium	4.2.3 Ausbau der Informationsmaterialien in verschiedenen Formaten und Veröffentlichung vorhandener niedrigschwelliger Ressourcen auf dezentraler Ebene [Studienberatung]

Geschlechtliche Identität

Ziel: Stärkung der geschlechtlichen Selbstbestimmung von trans*, inter* und nichtbinären (TIN*) Hochschulangehörigen

Handlungsfeld	Teilziele	Maßnahmen [Federführung]
Studium & Lehre	5.1 Empowerment von TIN* Studierenden	5.1.1 Angebot von Empowerment-Workshops für TIN* Studierende [SPB3]
Interne Kommunikation & Partizipation	5.2 Sprache und Ansprache der Hochschule ist inklusiv in Bezug auf Geschlechtervielfalt	5.2.1 Mapping von Praxis und Anpassungsbedarf hinsichtlich Sprache und Ansprache [VP2/SPB3] 5.2.2 Erarbeitung angepasster Verfahren/Vorlagen und Erstellung von Handreichung(en) [VP2/SPB3]
Personal	5.3 Beschäftigte sind sensibilisiert für Geschlechtervielfalt und die Bedarfe von TIN* Personen	5.3.1 Angebot von Weiterbildungen[SPB3]
Digitalisierung (IT)	5.4 Hochschulangehörige können niedrigschwellig ihren Namens- und Geschlechtseintrag in den digitalen Erfassungssystemen der Hochschule ändern	5.4.1 Mapping von Praxis und Anpassungsbedarf hinsichtlich Verfahren zur Änderung des Namens- und Geschlechtseintrags und Angaben in digitalen Erfassungssystemen [VP2/SPB3] 5.4.2 Erarbeitung angepasster Verfahren und Erstellung von Handreichung(en) [VP2/SPB3]

Diese Ziele und Maßnahmen stellen die Prioritätensetzung der Freien Universität Berlin im Zeitraum 2021 bis 2023 dar. Sie gewährleisten eine strategische Steuerung der Diversity-Arbeit der Universität und die Schaffung von robusten Grundlagen für ihre erfolgreiche Fortentwicklung. Zusätzlich werden viele bereits bestehende Maßnahmen fortgeführt. Auch gibt es eine Vielzahl und Vielfalt von weiteren Ideen an der Freien Universität. Im Sinne eines bedarfsorientierten Vorgehens, das Raum für Bottom-up-Initiativen zulässt, sind die im Konzept festgelegten Ziele und Maßnahmen als ein Gerüst zu verstehen, das zunächst einmal geschaffen wird, auf dem dann aufgebaut wird, und nicht als eine Mauer, die Aktivitäten einschränkt.

7. Umsetzung

Die Verantwortung für die jeweiligen Maßnahmen ist einem federführenden Bereich zugeordnet. Die Erarbeitung und Durchführung erfolgt zumeist durch und in Zusammenarbeit mit Arbeitsgruppen (gemäß Diversity-Governance-Struktur). Dabei wird möglichst statusgruppenübergreifend auf die Beteiligung der relevanten Akteur*innen, einschließlich Zielgruppen, geachtet, entweder als Mitglieder der Arbeitsgruppe, oder sie werden zur Beratung herangezogen. Eine Berichtspflicht der Arbeitsgruppen besteht gegenüber dem Diversity-Plenum, das wiederum dem Diversity-Leitungsteam Bericht erstattet. Die Zielerreichung wird letztlich dem Präsidium und von dort dem Akademischen Senat berichtet, sodass eine hohe Transparenz und somit auch Sensibilisierung in der Hochschule entstehen wird.

Die Umsetzung des Diversity-Konzepts 2021–2023 erfolgt maßgeblich im Rahmen des Diversity Audits des Stifterverbands, gleichsam als übergreifendes Organisationsentwicklungsprojekt, das mit Unterstützung einer externen Auditorin durchgeführt und von der Vizepräsidentin mit Zuständigkeit für Diversity und Gender-Controlling in Zusammenarbeit mit dem Diversity-Leitungsteam geleitet wird.

Zunächst findet 2021 die Auftragsklärung der Maßnahmen durch die Mitglieder des Diversity-Plenums in Workshops statt, und es werden Arbeitsgruppen eingerichtet, die die federführenden Arbeitsbereiche bei der Umsetzung unterstützen. Darin soll die Beteiligung aller Statusgruppen und insbesondere betroffener Personengruppen auf Augenhöhe ermöglicht werden. So wurde zum Beispiel zur Überarbeitung der Verfahren zur Änderung des Namens- und Geschlechtseintrags in den digitalen Erfassungssystemen der Universität (Maßnahmen 5.4.1, 5.4.2) bereits Ende 2020 eine Arbeitsgruppe eingerichtet, in der die funktional verantwortlichen Stellen der Universitätsverwaltung, das für Diversity und Gleichstellung zuständige Präsidiumsmitglied, das Diversity- und Gender-Controlling, die zentrale Frauenbeauftragte und die Trans*beratung des AstA zusammenarbeiten.³⁷

Mit dem Diversity- und Gender-Controlling wird die übergreifende Umsetzung des Diversity-Konzepts und der Diversity-Governance-Struktur sowohl durch fachliche Mitarbeit in den Gremien und manchen Arbeitsgruppen als auch als Geschäftsführung und Beratung unterstützt.

Bei der Planung von Maßnahmen werden jeweils messbare Ziele und Outputs bzw. Ergebnisse durch den federführenden Bereich und/oder die Arbeitsgruppe formuliert. Vorgesehen ist, dass die **partizipative Evaluation der Zielerreichung** in der Regel in der Verantwortung des jeweiligen federführenden Bereichs der einzelnen Maßnahmen liegt, mit aktiver Mitgestaltung und Mitwirkung der beteiligten und/oder betroffenen Personen.³⁸

37 Aufgrund des akuten Handlungsbedarfs wurde bereits im Vorfeld ein [Pilotverfahren zur Änderung der Anzeigenamen in Systemen der Online-Lehre](#) für trans*, inter* und nichtbinäre Studierende 2020 eingeführt.

38 Die für die Maßnahme angemessenen Methoden der Evaluation werden von dem federführenden Bereich und/oder der Arbeitsgruppe ggf. in Abstimmung mit dem Diversity-Plenum bestimmt. Diese reichen von niedrigschwelligen Gruppendiskussionen bis zur Nutzung empirischer Forschungsmethoden zur quantitativen Bemessung der Wirksamkeit.

Nach etwa einem Jahr findet ein Workshop statt, auf dem die Beteiligten über die Arbeit reflektieren und Maßnahmen gegebenenfalls justiert werden. 2023 wird über die Umsetzung der Maßnahmen und Erreichung der Ziele Bericht erstattet (auf dieser Grundlage findet die Zertifizierung durch den Stifterverband statt), und Konsequenzen für die Fortschreibung des Diversity-Konzepts werden hergeleitet.

Zur Umsetzung des Diversity-Konzepts bedarf es personeller und finanzieller Ressourcen. Die Mitarbeit bei der Umsetzung von Maßnahmen wird voraussichtlich vor allem im Rahmen der regulären Arbeitskapazität der entsprechenden Funktionsträger*innen erfolgen, da Diversity als Querschnittsaufgabe verankert wird. Dieser womöglich auch limitierende Faktor und der Bedarf an Ressourcen zur Umsetzung (sowie Finanzierungsmöglichkeiten) werden bei der Konzeption von Maßnahmen berücksichtigt.

8. Ausblick: Herausforderungen

Die 2020 erfolgte Bestandsaufnahme hat bestätigt, dass die Freie Universität Berlin eine Vielzahl von Maßnahmen ergreift, die zur Erreichung ihrer Diversity-Ziele beitragen. Sie stellt sich jedoch einer Vielzahl von ineinandergreifenden, universitätsbezogenen und gesamtgesellschaftlichen Herausforderungen bei der nachhaltigen Förderung von Diversity und dem Abbau von Diskriminierung.

Die Wirksamkeit der vielen und vielfältigen Akteur*innen und Diversity-Aktivitäten an der Freien Universität wird geschwächt durch die bislang wenig ausgeprägte übergreifende Steuerung, Struktur, Bündelung, Evaluation und ein fehlendes Monitoring. Aus diesem Grund bildet das Handlungsfeld „Strategie und Struktur“ einen besonderen Schwerpunkt in den nächsten zwei Jahren. Dieses Konzept ist bereits ein wichtiges Instrument. Dennoch stellt die **strategische Priorisierung** der Ziele und Maßnahmen und sorgsames **Haushalten** mit den personellen und finanziellen Kapazitäten³⁹ der Hochschule weiterhin eine erhebliche Herausforderung bei der Umsetzung der Diversity-Strategie dar. Dies gilt gerade angesichts zeitgleicher Prozesse – zum Beispiel System-Reakkreditierung, Neuverhandlung der Hochschulverträge und Strukturplanung –, **sich ändernder Rahmenbedingungen** (zum Beispiel BerlHG-Novellierung), **Interessenkonflikten** oder unterschiedlicher Bedarfslagen, zum Teil neuer Arbeitsstrukturen engagierter Hochschulangehöriger und der **Verzahnung von zentralen und dezentralen Ansätzen** (top-down und bottom-up). Durch Transparenz und proaktive Kommunikation wird Erwartungsmanagement betrieben und durch partizipative, flexible und zugleich verbindliche Arbeitsstrukturen und -aufträge bei zeitgleich übergreifendem Projektmanagement wird die Umsetzung gesteuert.

Obwohl sich die Freie Universität Berlin schon lange mit Diversity als Aspekt ihres Profils und ihrer Entwicklung befasst, ist dies noch ein relativ neues strategisches Thema für Hochschulen. Diese bewegen sich dabei innerhalb verzahnter Spannungsfelder, zum Beispiel hinsichtlich des Verhältnisses zwischen dem horizontalen Diversity-Ansatz und dem vertikalen Ansatz der Geschlechtergerechtigkeit, in dem inzwischen im Rahmen des Gleichstellungsauftrags eine Vielzahl von Strukturen und Instrumenten etabliert sind, sowohl innerhalb der Hochschulen als auch in Rechtsordnungen und Förderprogrammen. Die Freie Universität Berlin beschreitet einen konstruktiven Weg mit dem Themenbereich Gleichstellung der Geschlechter als ein eigenständiges Element innerhalb der Gesamt-Diversity-Strategie der Universität. Dennoch muss fortwährend darauf geachtet werden, dass kein **Konkurrenzverhältnis zwischen der Förderung der geschlechtlichen Gleichstellung und der Förderung weiterer strukturell benachteiligter Gruppen** entsteht. Bislang lag der Fokus der Freien Universität auf Geschlechtergleichstellung, sodass die Mehrzahl der Maßnahmen, die diversitybezogene Ziele verfolgen, sich nur oder hauptsächlich auf Geschlecht beziehen. Im Vergleich kann die Freie Universität auf viel weniger Erfahrungswerte, Strukturen, Instrumente und Akteur*innen hinsichtlich anderer Diversity-Dimensionen wie ethnische Herkunft und/oder rassistische und antisemitische Zuschreibung zurückgreifen. Die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen, die weitere Diversity-Dimensionen berücksichtigen, darf weder hintangestellt werden noch zum Abbau von Maßnahmen für Geschlechtergerechtigkeit führen, sondern soll vielmehr zu einer gegenseitigen Bereicherung führen und zum Beispiel einen intersektionalen Ansatz innerhalb aller Maßnahmen stärken.

39 Die Einführung von Unconscious-Bias-Trainings für alle Berufungskommissionsmitglieder z. B. bedeutet angesichts von rund 40 Berufungsverfahren pro Jahr einen erheblichen zeitlichen und finanziellen Ressourceneinsatz.

Die angemessene **Partizipation und Vertretung von strukturell benachteiligten Gruppen** in der Diversity-Arbeit stellt ebenfalls eine Herausforderung dar. Maßnahmen wie die Bestellung von Interessenvertretungen für spezifische soziale Gruppen stoßen an konzeptionelle wie auch praktische Grenzen. Eine Erweiterung der Gruppe würde Verwaltungsvorgänge erschweren und zu einer unverhältnismäßigen Belastung für Mitglieder dieser Gruppen führen, da der Pool oft klein ist, unter anderem als Folge der strukturellen Diskriminierung, die es abzubauen gilt. Das kann sich zu deren Nachteil, etwa im Hinblick auf die wissenschaftliche Karriere, auswirken.⁴⁰ Hinzukommen Probleme bezüglich der Auswahl der sozialen Gruppen/Diversity-Dimensionen und die Unmöglichkeit einer umfassenden Repräsentation angesichts von Intersektionalität. Dennoch ist die Beteiligung von strukturell benachteiligten Gruppen unerlässlich. Zielführend scheinen gerade angesichts Erfahrungen im Ausland⁴¹ Ansätze zu sein, in denen ein vielfältiges Team mit Fachexpertise handlungs- und nicht identitätsorientiert arbeitet – zum Beispiel Rassismus als Praxis der Exklusion oder potenzialorientierte Auswahlverfahren als Praxis der Inklusion – und als Knotenpunkt einer breit angelegten, partizipativen Struktur fungiert. Die **Umsetzung eines horizontalen, intersektionalen Ansatzes** in einem internen und externen Kontext, der bislang stark von einem additiven Verständnis von sozialen Kategorien und der Förderung von Individuen geprägt ist, ist nicht nur für Hochschulen eine Herausforderung. Sie wird bei der Entwicklung eines Modells für Arbeitsstrukturen angenommen werden müssen.

Wichtig ist es, dabei ebenfalls zu bedenken, dass Interessenvertretungen und Gremien nicht anstelle entsprechend ausgestatteter Arbeitsstellen, sondern nur in Zusammenarbeit mit diesen wirksam sein können. Denn die **Einbindung von Maßnahmen in nachhaltige Strukturen** und die **transparente Zuständigkeit** spielen eine wesentliche Rolle bei der Zielerreichung. Dies bedarf der Verankerung der **Finanzierung struktureller Kernmaßnahmen** im Grundhaushalt sowie der Nutzung der **Möglichkeiten zur Beantragung von Projektfördermitteln**.

Auch die **Partizipation von Studierenden** als Statusgruppe ist eine Herausforderung. In der Diversity-Governance-Struktur der Freien Universität Berlin sind studentische Vertretungen im Plenum integriert, aber es gibt strukturelle Barrieren zur Beteiligung, zum Beispiel fehlende nichtintrinsische Anreize, geringe Kapazität und Planungssicherheit angesichts Studium und Erwerbstätigkeit (insbesondere während der Corona-Pandemie), hohe Fluktuation durch Studienabschluss- und Prüfungsphasen. Diesen Fragen wird die Freie Universität Berlin im Rahmen der partizipativen Evaluation der Governance-Struktur nachgehen.

Die Freie Universität Berlin formuliert bezüglich der Dimension Geschlecht schon seit Langem Ziele und erhebt systematisch Daten, jedoch steht sie noch am Anfang beim Aufbau einer **robusten Datengrundlage** in Bezug auf andere Diversity-Dimensionen. Die Entwicklung und Umsetzung von **Datenerhebungsverfahren**, -systemen und -dokumentation, die eine datenschutzkonforme Erfassung und Auswertung von quantitativen und qualitativen Diversitydaten erlauben, und die auch intersektional ausgewertet werden

40 Weil z. B. weniger Forschungszeit aufgrund hoher Belastung durch Gremienarbeit zur Verfügung steht. Diese Erfahrung hat die Freie Universität Berlin in Bezug auf die Mitwirkung von Frauen in Gremien in den Bereichen gemacht, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

41 So z. B. die Ergebnisse des Forschungsprojekts des Arbeitsbereichs „Gender & Diversity“ am Otto-Suhr-Institut für Politikwissenschaft (2018–2019).

können, ist mit erheblichem Aufwand verbunden, der bisher bei der Ressourcenallokation für Hochschulen nicht berücksichtigt ist. Auch gibt es bislang keine etablierten inhaltlichen und methodologischen Best-Practice-Erfahrungen hinsichtlich **Qualitäts- und Erfolgskriterien** sowie **Indikatoren** für sozial konstruierte Gruppen und Phänomene wie Diskriminierung, zum Beispiel bei der Erfassung von Daten zu Personen, die (potenziell) Rassismus erfahren haben oder denen ein Migrationshintergrund zugeschrieben wird (vgl. [LADG](#)). Durch die hochschulübergreifende Zusammenarbeit und insbesondere durch die Leitung der Arbeitsgruppe Data Collection des Diversity Council vom 1Europe Projekt wird die Freie Universität Berlin nicht nur von internationalen Erfahrungen profitieren, sondern selbst zur Fortentwicklung dieses Felds beitragen.

Die Freie Universität Berlin ist zuversichtlich, mithilfe einer Kombination von kurz-, mittel- und langfristigen strategischen Zielen in den kommenden Jahren anhand dieses Konzepts weitere Fortschritte insbesondere bei der bedarfsgerechten Steuerung zu erzielen und somit Wirksamkeit ihrer Diversity-Arbeit zu verzeichnen.

Abkürzungen/Glossar

- AGG: [Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz 2006](#). Schützt vor Diskriminierung aus Gründen der Merkmale Ethnizität, Geschlecht, Religion/Weltanschauung, Alter, Behinderung, sexuellen Identität in arbeitsrechtlichen und zivilrechtlichen Verhältnissen.
- AS: [Akademischer Senat](#) der Freien Universität Berlin. Eines der zentralen Gremien der Selbstverwaltung der Universität. Er besteht aus 25 Mitgliedern: 13 Professor*innen und jeweils vier Studierenden sowie wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter*innen. Er ist an allen wichtigen Entscheidungen der Universität beteiligt und bezieht zu allen wesentlichen Themen Stellung.
- AStA: [Allgemeiner Studierendenausschuss](#). Hochschulweite Interessenvertretung und Administrativorgan aller Studierende der Universität. Wird von Studierenden selbst organisiert und gestaltet. Strukturiert in Referate und Beratungsstellen. Referent*innen werden vom Studierendenparlament jährlich gewählt.
- BerlHG: [Berliner Hochschulgesetz](#). Regelt die Rechte und Pflichten von Hochschulen auf Landesebene. Beinhaltet unter anderem Regelungen zur Chancengleichheit der Geschlechter, die Rolle der Frauenbeauftragten und die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium. Übergeordnetes Bundesrecht ist das [Hochschulrahmengesetz](#).
- BBS: [Stabsstelle Berufungsverfahren und Berufungsstrategie](#) (Freie Universität Berlin).
- BIKTG: [Barrierefreie Informations- und Kommunikationsgesetz Berlin 2019](#). Regelt die Anforderungen an eine barrierefreie digitale Kommunikation in der Verwaltung.
- BUA: [Berlin University Alliance. Verbund](#) Freie Universität Berlin, Humboldt-Universität zu Berlin, Technische Universität Berlin und Charité – Universitätsmedizin Berlin. Wird von 2019 an für zunächst sieben Jahre im Forschungswettbewerb Exzellenzstrategie des Bundes und der Länder gefördert. Langfristiges Ziel: integrierter Forschungsraum in Berlin.
- F: [Zentrale Frauenbeauftragte](#) der Freien Universität Berlin. In § 59 [BerlHG](#) sind die Aufgaben, Rechte und Wahl der Frauenbeauftragten geregelt. Sie ist gleichzeitig Frauenvertreterin im Sinne des [LGGs](#).
- HRK: [Hochschulrektorenkonferenz](#). Zusammenschluss der staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen in Deutschland.
- LADG: [Landesantidiskriminierungsgesetz Berlin 2020](#). Erweitert das geltende Antidiskriminierungsrecht des Bundes. Bezieht sich auf behördliches Handeln des Landes Berlin, womit es u. a. die Freie Universität als landesunmittelbare Körperschaft des öffentlichen Rechts bindet.
- LGBG: [Landesgleichberechtigungsgesetz 2006](#). Soll die Herstellung von gleichwertigen Lebensbedingungen von Menschen mit und ohne Behinderung in Berlin sicherstellen.

- LGG: [Landesgleichstellungsgesetz 1991](#). Verpflichtet Einrichtungen des Landes Berlin zur Gleichstellung von Frauen und Männern und zur aktiven Frauenförderung.
- MvBZ: [Margherita-von-Brentano-Zentrum](#). interdisziplinär und international ausgerichtete Zentraleinrichtung für Geschlechterforschung (Freie Universität Berlin).
- PE: [Referat Personalentwicklung](#), Abteilung I der zentralen Universitätsverwaltung: Personal (Freie Universität Berlin).
- PK: [Stabsstelle Presse und Kommunikation](#) (Freie Universität Berlin).
- SGB IX: [Neuntes Sozialgesetzbuch](#). § 2 Abs. 1 definiert Menschen mit einer Behinderung, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.
- SPB3: Diversity- und Gender-Controlling, [Stabsstelle Strategische Planung und Berichtswesen](#) (Freie Universität Berlin).
- TIN*: Trans*, inter* und nichtbinär. Geschlechteridentitäten jenseits eines binären Modells von männlich und weiblich. Siehe z. B. [AG trans*emanzipatorische Hochschulpolitik](#).
- Toolbox: [Toolbox Gender und Diversity in der Lehre](#). Ein Projekt des [Büros der Zentralen Frauenbeauftragten](#) und des [Margherita-von-Brentano-Zentrums](#) der Freien Universität Berlin.
- VA: [Zentrale Services](#). Abteilung V der zentralen Universitätsverwaltung: Lehr- und Studienangelegenheiten inkl. [Beratungsstelle für Studierende mit Behinderungen und mit chronische Erkrankungen](#) (Freie Universität Berlin).
- VP2: Die (unter anderem) für [Diversity und Gleichstellung](#) zuständige [Vizepräsidentin](#) der Freien Universität Berlin: Prof. Dr. Verena Blechinger-Talcott.
- VP3: Der (unter anderem) für [Studium und Lehre](#) zuständige [Vizepräsident](#) der Freien Universität Berlin: Prof. Dr. Hauke Heekeren.
- VZÄ: [Vollzeitäquivalent](#). Die übliche Arbeitszeit eines Vollzeit-Erwerbstätigen. Hilfsgröße bei der Messung von Personalbelegung.

Anhang: Mitglieder des Diversity-Leitungsteams und Diversity-Plenums

Mitglieder des Diversity-Leitungsteams

2 Jahre Amtszeit

Qua Amt: (11 Mitglieder)
(Benennung vom Präsidium 28.5.2020)

- Das für Diversity zuständige Präsidiumsmitglied: Prof. Dr. Verena Blechinger-Talcott (*Vorsitz*)
- Diversity- & Gender-Controlling: Gabriele Rosenstreich (*Geschäftsführung*)
- Vertreter*in Abteilung I Personal: Regina Adolphs
- Vertreter*in Abteilung V Lehr- und Studienangelegenheiten: Beate Hammers
- Vertreter*in Stabsstelle Strategische Planung und Berichtswesen: Nicole Eschner
- Zentrale Frauenbeauftragte: Dr. Mechthild Koreuber
- Gesamtschwerbehindertenvertretung: André Lefeber
- AGG Beschwerdestelle für Mitarbeiter*innen: *Vakant*
- Leitung Arbeitsbereich Gender and Diversity: Prof. Dr. Gülay Çağlar
- Expert*in für Diversity an der Freien Universität Berlin: Prof. Dr. Martin Lücke
- Expert*in für Diversity an der Freien Universität Berlin: Prof. Dr. Doris Kolesch

Mitglieder des Diversity-Plenums

2 Jahre Amtszeit

Qua Amt: (17 Mitglieder)
(Benennung vom Präsidium 17.11.2020.)

- Diversity- & Gender-Controlling: Gabriele Rosenstreich (*Geschäftsführung und Vorsitz*)
- Schwerbehindertenvertretung: André Lefeber
- Berater*in für Studierende mit Behinderungen & mit chronischen Erkrankungen: Anja Ahrens
- Beauftragte*r für Studierende mit Behinderungen & mit chronischen Erkrankungen: Prof. Dr. Olaf Muthorst
- AGG Beschwerdestelle für Mitarbeiter*innen: Daniela Beitz
- Vertreter*in der ZE Margherita-von-Brentano-Zentrum: Dr. Heike Pantelmann
- Vertreter*in der zentralen Frauenbeauftragten: Nina Lawrenz
- Sprecherin des Plenums der Frauenbeauftragten: Ellinor Trenczek
- Vertreter*in der ZE Studienberatung & Psychologische Beratung: Brigitte Reysen-Kostudis
- Vertreter*in des Arbeitsbereichs Gender & Diversity OSI: i. V. Fallon Tiffany Cabral (Friederike Beier)
- Vertreter*in des Gesamtpersonalrats: Vorstand
- Vertreter*in der Stabsstelle Presse & Kommunikation: Kerrin Zielke
- Vertreter*in des Dual Career & Family Service: Daniel Hippich

- Vertreter*in Abteilung I Personal: Lilith Wanner-Mack
- Vertreter*in Abteilung IV Internationales: Sophie Bahrs
- Vertreter*in Abteilung V Lehr- & Studienangelegenheiten: Katrin Fischer
- Vertreter*in der dezentralen Verwaltungsleitungen: Gisela Rossa-Dubray

Vertreter*innen der Statusgruppen: (8 Mitglieder)
(Benennung durch den Akademischen Senat)

- Studierende: Maris Trettin, Melanie Geuter (AS 8.7.2020)
Stellvertreter*innen: Paula Ranft (AS 8.7.2020), Luca Wagner (AS 9.12.2020)
- Akademische Mitarbeiter*innen: Dr. Martha Zapata Galindo, Katharina Schmidt (AS 8.7.2020)
Stellvertreter*innen: Astrid Petzold (AS 20.1.2020), *Vakant*
- Nichtwiss. Beschäftigte: Alette Winter, Madeleine-Marie Gilles (AS 28.10.2020)
Stellvertreter*innen: Stefanie Bahe, Sera Renée Zentiks (AS 28.10.2020)
- Professor*innen: Prof. Dr. Schirin Amir-Moazami, Prof. Dr. Robin Celikates (AS 8.7.2020)
Stellvertreter*innen: Prof. Dr. Britta Schütt, Prof. Dr. Sascha Hein (AS 8.7.2020)

Impressum

Herausgegeben vom Präsidium der Freien Universität
Februar 2021

Konzeption und Redaktion: Gabriele Rosenstreich, Diversity- und Gender-Controlling

Stabsstelle Strategische Planung und Berichtswesen
Kaiserswerther Straße 16–18
14195 Berlin

www.fu-berlin.de/diversity

Kontakt: diversity@fu-berlin.de