

## Diversity@FU: Diversity Audit „Vielfalt gestalten“

Die Freie Universität Berlin hat sich 2020 erfolgreich um die Teilnahme am [Diversity Audit des Stifterverbands](#) beworben.<sup>1</sup>

Das Diversity Audit hat zum Ziel, die Chancengerechtigkeit innerhalb von Hochschulen zu erhöhen und ausgrenzenden, diskriminierenden Mechanismen und Tendenzen mit wertschätzendem Umgang mit Diversity entgegenwirken.

Das Audit versteht sich als Instrument der Organisationsentwicklung und Qualitätssicherung, das Hochschulen darin unterstützt, ihre eigenen Ziele und Maßnahmen fundiert zu erarbeiten und in der Praxis erfolgreich umzusetzen.

An der Freien Universität wurde bereits zu Beginn des Auditierungsprozesses eine Bestandsaufnahme durchgeführt und das Diversity-Konzept 2021-2023 erarbeitet. Das [Diversity-Konzept](#) dokumentiert Diversity-Verständnis, -Ansatz und -Strategie der Freien Universität Berlin und legt Ziele und Maßnahmen für den Zeitraum 2021-2023 fest.<sup>2</sup> Im weiteren Verlauf des Auditverfahrens soll das Konzept umgesetzt werden. Dadurch sollen Grundlagen geschaffen werden, die eine bedarfsorientierte Zielsetzung und die systematische Umsetzung von zielorientierten Maßnahmen weiter stärken. Vorgesehen ist die anschließende Fortschreibung des Diversity-Konzepts alle vier Jahre.

### Ziele der Freien Universität

Die strategische Schwerpunktsetzung des Auditprozesses an der Freien Universität ist die

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

Um diese übergeordneten Ziele zu erreichen, wurden 27 Ziele und 51 Maßnahmen für das Audit festgelegt.

Die Freie Universität Berlin verfolgt einen grundsätzlich horizontalen Ansatz, d.h. alle ineinandergreifenden Dimensionen von Diversity werden in übergreifenden Zielen und Maßnahmen berücksichtigt. Ergänzend dazu wurden einige spezifische Ziele und Maßnahmen zu folgenden Diversity-Dimensionen festgelegt:

- Behinderung, chronische Erkrankung & psychische gesundheitliche Beeinträchtigungen
- Migrationshintergrund & Rassismus
- Sozialer Status
- Geschlechtliche Identität

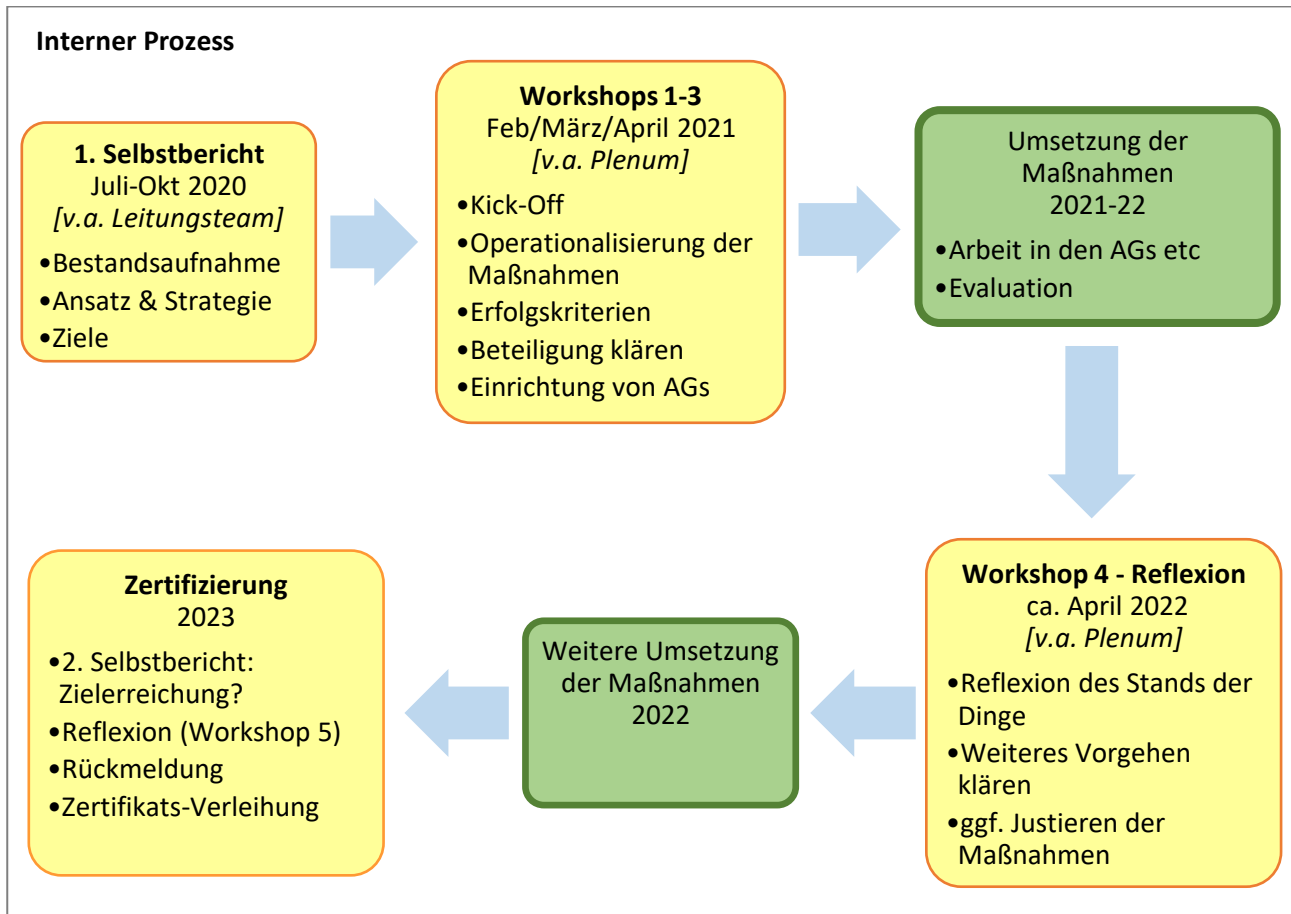
---

<sup>1</sup> Das Diversity Audit ist das Ergebnis des Projekts „[Vielfalt gestalten](#)“, das der Stifterverband von 2010 bis 2012 gemeinsam mit CHE Consult und acht Pilothochschulen durchgeführt hat. Seit 2013 haben 50 Hochschulen (davon 22 Universitäten) das Audit erfolgreich abgeschlossen und aktuell nehmen weitere zehn Hochschulen – inklusive Freie Universität Berlin – am Diversity Audit teil. Bis zu 8 Hochschulen können pro Kohorte teilnehmen.

<sup>2</sup> Das Diversity-Konzept basiert auf dem ‚1. Selbstbericht‘, der 2020 zum Einstieg in das Diversity Audit in Zusammenarbeit zwischen der für Diversity und Gleichstellung zuständigen Vizepräsidentin, Prof. Dr. Verena Blechinger-Talcott, der Arbeitsstelle Diversity- und Gender-Controlling, dem Diversity-Leitungsteam und weiteren Diversity Akteur\*innen der Hochschule erstellt wurde.

## Ablauf des Auditierungsverfahrens

Das Auditierungsverfahren besteht aus einem durch die externe Autor\*in begleiteten internen Prozess, kombiniert mit einem Austausch der Projektleitung mit anderen Hochschulen (in fünf Foren), deren Ergebnisse und Impulse in den internen Prozess zurückfließen. Wenn am Ende des zweijährigen Verfahrens die festgelegten Ziele und Maßnahmen erfolgreich umgesetzt wurden, wird die Hochschule zertifiziert. Die Zertifizierung gilt drei Jahre. Im Anschluss besteht die Möglichkeit der Re-Auditierung.



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.<sup>3</sup>

Nach etwa einem Jahr findet ein Workshop statt, in dem die Beteiligten über die erfolgte 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.

<sup>3</sup> 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 z.B. niedrigschwelligen Gruppendiskussionen bis hin zur Nutzung empirischer Forschungsmethoden zur quantitativen Bemessung der Wirksamkeit.

## Partizipation im Prozess

Die [Diversity Governance Struktur](#) der Freien Universität bietet ein Gerüst für die Durchführung des Audits.

Aufgaben des Diversity Leitungsteams:<sup>4</sup> Unterstützt den Auditierungsprozess strategisch, z.B. Entwicklung von Zielen, Beratung bei strategischen Fragen. Die Mitglieder treffen und tragen Entscheidungen für ihren Arbeitsbereich.

Aufgaben des Diversity Plenums: Berät die Maßnahmen auf operativer Ebene, z.B. Einrichtung von Arbeitsgruppen, Definition Erfolgskriterien. Die Mitglieder nehmen an den internen Workshops teil.

Mitglieder beider Gremien sind auch Multiplikator\*innen in ihr jeweiliges Arbeitsfeld oder ihre Statusgruppe hinein.

Die Leitung des Audit Prozesses liegt bei dem für Diversity zuständigen Präsidiumsmitglied, [Prof. Dr. Verena Blechinger-Talcott](#) und der Arbeitsstelle Diversity- und Gender-Controlling, Gabriele Rosenstreich.

Begleitet wird der Audit Prozess durch eine externe [Auditorin](#), Dr. Ute Zimmermann.

Für jede Maßnahme wird jeweils ein federführender Arbeitsbereich festgelegt, um eine transparente und verbindliche Umsetzung sicherzustellen und um die Diversity-Arbeit als Querschnittsaufgabe zu verankern (Mainstreaming). In den meisten Fällen findet die Umsetzung der Maßnahme im Rahmen von oder mit Unterstützung von einer zentralen Arbeitsgruppe und anderen Akteur\*innen statt. Dabei wird die Beteiligung aller Statusgruppen und insbesondere betroffener Personengruppen auf Augenhöhe angestrebt.

Hochschulmitglieder (inkl. Mitglieder des Plenums und des Leitungsteams) können sich bei der Umsetzung der Diversity Maßnahmen auf verschiedene Weise einbringen, zum Beispiel durch die Mitarbeit in Arbeitsgruppen, als beratende oder Testpersonen (z.B. bei neuen Verfahren), durch die Teilnahme an Fokusgruppen, u.v.m. Arbeitsform, -umfang und -bedingungen hängen von der jeweiligen Maßnahme ab.

Die Mitarbeit kann über verschiedene Wege erfolgen, insbesondere:

- Einladungen zur Interessensbekundung über die [Diversity@FU Mailingliste](#) oder über andere Kommunikationswege
- über die Arbeitsfunktion, indem eine Arbeitsstelle angefragt wird, jemanden zu benennen
- über Vermittlung durch den AStA, der voraussichtlich eine Vernetzung von studentischen Gremien koordinieren wird.

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, bzw. ggf. im Rahmen von unbezahltem Engagement. Dieser limitierende Faktor und der Bedarf an Ressourcen zur Umsetzung (sowie Finanzierungsmöglichkeiten) werden bei der Konzeption von Maßnahmen berücksichtigt, bleibt jedoch eine Herausforderung.

## Kommunikation

Die Universitätsöffentlichkeit wird insbesondere durch Berichte an den Akademischen Senat, Informationen auf dem [Diversity Webportal der Universität](#) und Meldungen in der [Diversity@FU Mailingliste](#) über den Verlauf des Projektes unterrichtet.

Mitglieder des Diversity Plenums und Diversity Leitungsteams erhalten darüber hinaus in einer FU Box Zugang zu einschlägigen Dokumenten und werden in Treffen über übergreifende Entwicklungen im Prozess informiert. Bei Bedarf wird ein Wiki eingerichtet, um die Zusammenarbeit zu unterstützen.

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, so dass eine hohe Transparenz und somit auch Sensibilisierung in der Hochschule entstehen wird.

Die Arbeitsstelle Diversity- und Gender-Controlling steht für Nachfragen unter [diversity@fu-berlin.de](mailto:diversity@fu-berlin.de) zur Verfügung.

---

<sup>4</sup> Siehe z.B. das [Diversity Konzept](#) für eine Liste der Mitglieder des Diversity Leitungsteams und des Diversity Plenums.