

II. Selbstreport

der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU) für das Diversity Audit "Vielfalt gestalten" 2016 - 2018 des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft

Stand: Dezember 2018

```
változatosság mångfald
                                            varietà diversité
Vielfalt
                                                                pestrost
                                            Vielfalt
                            varietà
                                       многообразие cesitlilik diversidad
                                многообразие monimuotoisuusverkosto
                                diversidade ποικιλία
                    diversidad
                                     diversity ÇEŞITLILIK
                diversity Vielfalt
                                  változatosság IIIAN
diversité
                         obleco
                                             diversité
                 ποικιλία varietà
                                             mångfald
                                                               ποικιλία varietà
                         अनेकता
                                              diversité
                                                        változatosság
                                   diversidade
                         diversidad varietà
różnorodność многообразие
                                             многообразие różnorodność
                      różnorodność
                                    diversidad ποικιλία
                                                                    różnorodność
                                        многообразие
çeşitlilik || || |
                                                          变化
                                        変化 çeşitlilik || III | monimuotoisuusverko
pestrost varietà Vielfalt diversidade
                               változatosság pestrost varieta Vielfalt
diversité ποικιλία
                                                 ποικιλία diversity
                                        diversité
                                                                         változa
                                   diversidad mångfald obleco अनेकता
diversidade változatosság różnorodność
                                              diversidade változatosság różnorodnoś
                        MONIMUOTOISUUSVERKOSTO & Lestrost TEAL Varietà
```

Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU)

www.fau.de

Verantwortliche Ansprechpartner*innen:

Prof. Dr. Friedrich Paulsen (Vizepräsident People)

Dr. Ebru Tepecik (Projektleitung)

Büro für Gender und Diversity der FAU

Universitätsstr. 22

91054 Erlangen

Tel. 09131 8524728

Ebru.Tepecik@fau.de

www.gender-und-diversity.fau.de

Die FAU in Zahlen und Fakten (WS 2017/2018)

Volluniversität

5 Fakultäten und 265 Studiengänge

Studierende

39.780, davon: 19. 663 Studentinnen; 4.882 internationale Studierende

Beschäftigte

über 14.200, davon: 579 Professor*innen, 3.493 wiss. Mitarbeitende, 2.287 nichtwiss. Mitarbeitende



Prämiertes Foto von Emma Maier im Rahmen des Diversity Fotowettbewerbs

Drittmittel

199.64 Mio. im Jahr 2017

Partneruniversitäten

500 Hochschulpartnerschaften in über 70 Ländern

Innovation

Die FAU ist die innovativste Universität Deutschlands (Ranking Reuters 2018)









Inhaltsverzeichnis

1.	Diversity Management der FAU: Strategische Ausrichtung und strukturelle Verankerung	1
1.1	. Selbstverständnis und strategische Ausrichtung	1
1.2	. Strukturelle Verankerung	1
2.	Ausgangssituation und zentrale Entwicklungsprozesse im Audi	t 3
2.1	. Fokussiertes Handlungsfeld: Kommunikation und Partizipation	
	2.1.1. Strategische Kommunikation	
	2.1.2. Veranstaltung im Bereich Lehre: "Diversität als kreatives Potenzial"	
	2.1.3. Externe Kommunikation und Kooperation	6
2.2	. Studierende im Blick	6
	2.2.1. Fotowettbewerb "Diversity: Call for Photos!"	
	2.2.2. Diversity Scouts	
	2.2.3. Projekt "Videoclips zu Diversity"	
2.3	. Weitere Handlungsbereiche	10
	2.3.1. Strategie und Struktur	10
	2.3.2. Diversity Monitoring	10
	2.3.3. Antidiskriminierung	11
2.4	. Diversitätsdimensionen	12
	2.4.1. Religiöse und weltanschauliche Vielfalt	12
	2.4.2. Soziale Herkunft	13
	2.4.3. Behinderung: Projekt "Inklusive Bildung"	13
3.	Reflexionen	14
Ο.	Nonexioner:	17
3.1	. Reflexion der Entwicklungsziele	14
3.2	. Reflexion der Implementierungsphase: Hürden und Herausforderungen	15
3.3	. Reflexion des Auditierungsprozesses: Potenziale, Herausforderungen und Erfolgs	faktoren
	15	
	3.3.1. Potenziale	
	3.3.2. Herausforderungen	
	3.3.3. Erfolgsfaktoren	17
1	Auchlick	10

1. Diversity Management der FAU: Strategische Ausrichtung und strukturelle Verankerung

1.1. Selbstverständnis und strategische Ausrichtung

Der Aufgabenbereich Diversity Management wurde 2012 (im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Programms "Qualitätspakt Lehre") als Erweiterung der bisherigen Gleichstellungsstrategie der FAU im Büro für Gender und Diversity eingerichtet. (vgl. https://www.gender-und-diversity.fau.de/diversity/)

Entsprechend konnten seit 2012 vielfältige Maßnahmen und Angebote auf struktureller und individueller Ebene umgesetzt werden. Mit der aktuellen Fassung des Gleichstellungskonzepts der FAU für den wissenschaftlichen Bereich 2018-2022 werden die für die Förderung des übergeordneten Ziels der Chancengleichheit eingesetzten Strategien Gender Mainstreaming, Diversity Management und Förderung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familien auf konzeptioneller und strategischer Ebene noch stärker miteinander verzahnt.

(vgl. https://www.gender-und-diversity.fau.de/files/2018/03/FAU Gleichstellungskonzept 2018-2022 web.pdf)

Die Realisierung von Chancengleichheit für alle Universitätsangehörigen ist ein zentrales Anliegen der FAU. Sie genießt in allen Gremien und Kommissionen sowie auf allen Planungsund Entscheidungsebenen der Universität Priorität. Darüber hinaus hat sich die FAU 2012 als Unterzeichnerin der "Charta der Vielfalt" dazu verpflichtet, eine Arbeitsatmosphäre zu schaffen, die frei von Vorurteilen ist. Alle Mitglieder sollen - unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, sozialer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität – Wertschätzung erfahren.

Die Förderung und Wertschätzung der wachsenden Diversität ihrer Studierenden und Beschäftigten begreift die FAU als Chance und Potenzial, ohne dabei die gegebenen Herausforderungen aus dem Blick zu verlieren; diese Grundauffassung stellt die Rahmenbedingungen für eine freie Entfaltung der individuellen Potenziale sicher. Dabei geht es bei der Entwicklung von Konzepten und Maßnahmen darum, Teilhabe für alle Universitätsangehörigen zu ermöglichen, Gleichstellung zu befördern, Diskriminierungen abzubauen und langfristig eine diversitätsorientierte Wissenschafts- und Hochschulkultur zu etablieren.

1.2. Strukturelle Verankerung

Auf strukturell-strategischer Ebene spiegelt sich im Zuge der universitätsweiten Strategieentwicklung (2017) die Bedeutsamkeit von Vielfalt in der Formulierung eines der drei Handlungsfelder wider. Neben den Leitvisionen "Leidenschaft" und "Innovation" stellt "Vielfalt" ein weiteres Handlungsfeld in der gesamtstrategischen Ausrichtung der FAU dar. Ein breites

Fächerspektrum ist genauso von besonderer Bedeutung wie die Vielfalt von Kulturen. Damit verbunden ist ein respektvolles und kultursensibles Miteinander sowie ein Handeln in gesellschaftspolitischer Verantwortung an der FAU.

(vgl. https://www.fau.de/files/2017/10/Strategische-%C3%9Cberlegungen-FAU.pdf)

Das Thema Chancengleichheit ist auf Leitungsebene im Portfolio einer*eines Vizepräsidenten*in verankert. Seit April 2018 ist es dem Vizepräsidenten People zugeordnet. Eine zentrale Rolle bei der Entwicklung und Implementierung von diversitätsorientierten Konzepten und Maßnahmen spielen darüber hinaus die Kommission Chancengleichheit, das Büro für Gender und Diversity, der Diversity Beauftragte der Philosophischen Fakultät und des Fachbereichs Theologie und des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften sowie die Kooperation mit den Universitäts- und Fakultätsfrauenbeauftragten.

Die ständige Kommission Chancengleichheit unter Vorsitz des Vizepräsidenten People erarbeitet Konzepte und Handlungsvorschläge für die Universitätsleitung zur Entwicklung und Implementierung von Gleichstellungs-, Diversity- und Familien-Maßnahmen an der Universität. Gleichzeitig bietet sie ein Austauschforum über den Stand dieser Maßnahmen an den Fakultäten und weiteren Einrichtungen und dient als *Think Tank* zur Weiterentwicklung der Konzepte in den Bereichen Gender, Diversity und Familie der FAU. Dem Büro für Gender und Diversity kommt eine tragende Rolle bei der Konzeption und Umsetzung der Gleichstellungsstrategie und – projekte sowie bei der Implementierung einer Diversity Strategie an der FAU zu. Es unterstützt die Frauenbeauftragten bei der Wahrnehmung ihres gesetzlichen Auftrags. Eine enge Zusammenarbeit in der Gestaltung und zur Umsetzung der o.g. Aufgaben erfolgt mit dem zuständigen Vizepräsidenten People sowie mit weiteren zentralen und dezentralen Einrichtungen und Akteur*innen der FAU.

Die FAU hat als eine der ersten deutschen Hochschulen am HRK-Audit Internationalisierung teilgenommen und wurde 2012 erfolgreich zertifiziert. lm Zuge des Internationalisierung (2015–2019), das im November 2015 begann, soll die Internationalisierung quer durch alle Bereiche und Ebenen der Universitätsgemeinschaft weiterentwickelt und strategisch unterstützt werden. Die Internationalisierung ist als ein Beitrag zur kulturellen Vielfalt zu verstehen. Das gemeinsame Verständnis aus der Perspektive von Internationalisierung und Diversity Management zur Wertschätzung und Förderung von kultureller Vielfalt soll auch auf strategischer Ebene zum Ausdruck kommen. Im Rahmen des laufenden Re-Audits wird eine engere Verzahnung der Internationalisierungsstrategie und des Diversity Managements verfolgt, die die bestehende Zusammenarbeit zwischen dem Büro für Gender und Diversity und dem Referat für internationale Angelegenheiten sowie den dezentralen International Offices noch stärker verknüpft. So wurde auch das FAU Leitbild mit Blick auf eine stärkere Akzentuierung von Internationalität, Chancengleichheit und Diversität überarbeitet. (vgl. https://www.fau.de/universitaet/das-ist-die-fau/leitbild/)

Außer der strukturellen Verankerung auf universitätsübergreifender Ebene sind auf Fakultätsebene weitere strategische Entwicklungen zu nennen.

Im Gleichstellungskonzept der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie (2012) wurde das Amt eines*einer Diversity Beauftragten verankert. Die Arbeit der*des Diversity Beauftragten wurde durch eine Referentin und einer studentischen Hilfskraft unterstützt. In diesem Rahmen wurde ein Diversity-Konzept für die Philosophische Fakultät und Fachbereich Theologie entwickelt und im Dezember 2015 vom Fakultätsrat verabschiedet. (vgl.https://www.phil.fau.de/files/2016/12/DiversityKonzept Phil Fak-FBTheologie.pdf)

Im Juli 2018 wurde im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften ebenfalls ein Diversity Beauftragter ernannt. Eine Zusammenarbeit mit den Diversity-Beauftragten ist sowohl über die Teilnahme in der Kommission Chancengleichheit als beratende Mitglieder sowie in der Vernetzung mit dem zentralen Arbeitsbereich Diversity Management im Büro für Gender und Diversity gegeben.

Die FAU versteht Diversity Management als einen zentralen und dauerhaften Aufgabenbereich und stellt die dafür nötigen strukturellen Rahmenbedingungen durch die Verstetigung einer Stelle (100%, TVL-E 13) sowie weitere finanzielle Ressourcen für Personal- und Sachkosten zur Umsetzung diversitätsbezogener Aktivitäten sicher.

2. Ausgangssituation und zentrale Entwicklungsprozesse im Audit

In diesem Kapitel werden vor dem Hintergrund der im ersten Selbstreport dargestellten Ausgangssituation der FAU zentrale Entwicklungsprozesse vorgestellt, die seither stattgefunden haben. Es werden zudem exemplarisch Maßnahmen in den unterschiedlichen Handlungsfeldern und zu einzelnen Dimensionen, die im Rahmen des Audits durchgeführt wurden, priorisierend präsentiert.

Die FAU hat entlang ihrer im ersten Selbstreport formulierten Entwicklungsziele in einem gemeinsamen Priorisierungsprozess im Lenkungskreis die Entwicklungsziele reflektiert und einen Maßnahmenkatalog erstellt, der unterschiedliche Handlungsfelder und Diversitätsdimensionen in den Blick nimmt. Dabei wurde bereits bei der Bewerbung für das Audit der Fokus auf das Handlungsfeld "interne Kommunikation und Partizipation" gelegt und als eines der vier Entwicklungsziele formuliert.

Folgende Entwicklungsziele wurden im ersten Selbstreport formuliert:

- 1. Förderung einer nachhaltig diversitätsorientierten Wissenschafts- und Hochschulkultur
- 2. Mehr Chancengleichheit und Bildungsteilhabe für unterrepräsentierte Gruppen
- 3. Förderung einer diskriminierungsfreie(re)n Studien- und Arbeitsumwelt
- 4. Erhöhung der internen und externen Sichtbarkeit und Kommunikation von diversitätsorientierten Prozessen und Angeboten

Jedem der vier o.g. Entwicklungsziele ist jeweils eine Arbeitsgruppe – zusammengesetzt aus Personen unterschiedlicher Arbeitsbereiche und Statusgruppen, - zugeordnet, die für die Umsetzung der einzelnen Maßnahmen verantwortlich ist. Jede Arbeitsgruppe hat Sprecher*innen, die die Treffen in der Implementierungsphase koordinieren und wichtige Fragen sowie Ergebnisse der Projektleitung zurückspiegeln.

2.1. Fokussiertes Handlungsfeld: Kommunikation und Partizipation

In diesem Handlungsfeld sollten bereits angestoßene Maßnahmen und Initiativen weiterentwickelt und gleichzeitig die interne Kommunikation und Partizipation optimiert werden, um Diversität sicht- und erfahrbar zu machen. Dabei ist eine kontinuierliche und gezielte Kommunikation über Diversität (Top-down) und die Gewinnung von Multiplikator*innen und Steakholdern (Bottom-Up), die das Thema und die Angebote weitertragen sowie in zentrale Prozesse und Strukturen integrieren, eines der Schlüsselprozesse im Diversity Management.

2.1.1. Strategische Kommunikation

In diesem Handlungsfeld ist eine strategische Kommunikation des Diversity Managements als Querschnittsaufgabe innerhalb der Universität eine elementare Aufgabe. Hierzu wurden das Diversity Audit und die Schwerpunkte des Diversity Managements im Senat, in der erweiterten Universitätsleitung mit Dekan*innen und in zentralen Kommissionen (Kommissionen zu den Bereichen Chancengleichheit, Internationalisierung, Lehre und Studium) vorgestellt und diskutiert. Die Ansprache und Partizipation unterschiedlicher Zielgruppen ist über eine wirksame Öffentlichkeitsarbeit nach innen und außen von hoher Bedeutung. In enger Zusammenarbeit mit der Abteilung Kommunikation und Marketing wurden die Themen Chancengleichheit und

Diversität auf der FAU-Webseite zentral platziert, was zu einer wesentlichen Sichtbarkeit und Bündelung des umfassenden Aufgabenbereichs geführt hat. Im FAU-Magazin "Alexander", dass allen Studierenden und Mitarbeiter*innen der FAU sowie der Öffentlichkeit zugänglich ist, erschien eine Titelgeschichte "Untypisch ist normal. Thema Vielfalt: Was ist der FAU wichtig?", in der verschiedene Mitwirkende im Audit aus den unterschiedlichen Ebenen und Statusgruppen ihre individuelle Motivation und Perspektiven zu Diversität zur Sprache gebracht haben.

(vgl.https://www.fau.de/2018/03/header/untypisch-ist-normal-diversity-an-der-fau/)



Zwei O-Töne von den Mitwirkenden im Audit:

Matthias Emmert (Studierendenvertretung/Stuve):

"Schon länger habe ich mich mit dem Thema Diversity beschäftigt. Als sich für die Stuve die Möglichkeit eröffnete, sich am Diversity Audit zu beteiligen, habe ich sofort "zugeschlagen". Insgesamt gilt: Die Studierendenschaft ist an der FAU ohnehin schon sehr divers. Dass dies eine verstärkte Aufmerksamkeit erhält, ist daher nur folgerichtig. Das Audit hat bereits einige Dinge angestoßen, doch darf die FAU an dieser Stelle nicht stehenbleiben. Wo es möglich ist, muss die Universität noch mehr gegen eine mögliche Benachteiligung aufgrund geschlechtlicher Identität, sozialer oder ethnischer Herkunft, Nationalität, sexueller Orientierung, Behinderung oder Betreuungspflichten unternehmen. Damit ist auch verbunden, Vorurteile abzubauen und so einer möglichen Diskriminierung den Boden zu entziehen. Um das zu erreichen, muss das Thema in seiner komplexen Struktur und den Auswirkungen noch mehr in das Bewusstsein von Studierenden und Beschäftigten gerückt werden. Nur so kann an der FAU langfristig eine diskriminierungsfreie Umgebung entstehen, wo wirklich alle dieselben Erfolgschancen besitzen."

Berrin Tezcan, Mitarbeiterin im Bereich Personalentwicklung der FAU:

"Ich halte das Diversity Audit für wichtig, weil wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Arbeitsumfeld ermöglichen wollen, wo sie unabhängig von deren Hintergrund ihr Leistungspotenzial entfalten können. Dafür wollen wir unsere Personalpolitik und Praktiken so gestalten, dass diese Unterschiedlichkeiten anerkannt, wertgeschätzt und gefördert werden. Die Vielfältigkeit betrachten wir als Chance und Potenzial für die Universität. Für den Fortschritt an und die Weiterentwicklung der FAU ist es essenziell, dass kompetente Köpfe für gemeinsame Ziele zusammenarbeiten. Allein die Kompetenz einer Person sollte also wichtig sein, ebenso wie eine entsprechende Organisationskultur sowie Formate, die die Vielfalt fördern. An der FAU haben wir eigentlich eine sehr bunte Mischung. Ich wünsche mir, insbesondere durch kulturelle Veranstaltungen und Projekte davon viel mehr zu erleben. Im Hinblick auf das Personalmanagement ist es wichtig, dass wir ganzheitliche, transparente und verbindliche Personalverfahren haben, die sich an Vielfalt und Chancengleichheit orientieren."

2.1.2. Veranstaltung im Bereich Lehre: "Diversität als kreatives Potenzial"

Die jährlich stattfindende Veranstaltung "Tag der Lehre" wurde am 12.10.17 mit dem Schwerpunktthema "Diversität als kreatives Potenzial" ausgerichtet. Außer der Präsentation des Diversity Audits wurden relevante diversitätsorientierte Fragestellungen im Bereich Lehre und Studium auf wissenschaftlicher und praxisorientierter Ebene bearbeitet. Die Veranstaltung setzte sich mit der organisatorischen Steuerung von Studium und Lehre sowie mit ganz praktischen Konzepten in der Gestaltung von Lehr- und Lernprozessen im Kontext einer diversen Studierendenschaft auseinander. Die eintägige Veranstaltung organisierten in enger Zusammenarbeit das Büro für Gender und Diversity, das Institut für Lern-Innovation, das

Fortbildungszentrum für Hochschullehre und das Referat für Qualitätsmanagement und Evaluation der FAU. (vgl. http://www.fbzhl.fau.de/2017/07/10/tag-der-lehre-fau-2017/)

2.1.3. Externe Kommunikation und Kooperation

Seit 2016 sind enge Kooperationen mit der Stadt Erlangen und Siemens Healthineers in Erlangen entstanden. So wurde beispielsweise im Rahmen des bundesdeutschen Diversity Tages 2017 eine Postkartenaktion unter dem Titel "Heute schon in Schubladen gedacht?" in den drei vernetzten Organisationen zum Thema Sensibilisierung für alltägliche sprachliche Stereotypen und Stereotypisierungen umgesetzt. Mit dem im Alltag gebrauchten und oft unreflektierten Aussagen wie "Die Arme ist an den Rollstuhl gefesselt" oder "Woher kommen Sie denn ursprünglich?" soll auf Stereotype im sprachlichen Miteinander aufmerksam gemacht werden. Zusätzlich wird seit 2017 an gemeinsam festgelegten fünf internationalen Tagen, die im Zeichen der Antidiskriminierung stehen, die Flagge der Charta der Vielfalt an zentralen Gebäuden in ganz Erlangen gehisst. Diese Aktionen setzen ein Zeichen für das vereinte Einstehen und die Wertschätzung von Vielfalt nach innen und außen und sollen das Verständnis einer gemeinsamen gesellschaftspolitischen Verantwortung vermitteln. Planungen zu einer kooperativen Gestaltung des Diversity Tages 2019 unter dem Motto "Blickwechsel" sind mit einem erweiterten Organisationskreis bereits angelaufen.

(vgl. https://www.fau.de/2017/05/news/panorama/ein-tag-im-zeichen-der-vielfalt/)

Darüber hinaus ist die FAU in zwei bundesweiten Netzwerken zu Diversity in Hochschulen auf Arbeitsebene und auf der Ebene der Universitätsleitung vernetzt.

2.2. Studierende im Blick

Im Rahmen des Audits sind die Kommunikation und Kooperation mit studentischen Gruppen intensiviert und einzelne Aktivitäten der Studierendenvertretung und Fachschaftsinitiativen, des Queer-Referats und der Initiative People of Colour zu den Themen Antirassismus sowie sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität aktiv unterstützt worden.

2.2.1. Fotowettbewerb "Diversity: Call for Photos!"

Eine öffentlichkeitswirksame und außerordentlich erfolgreiche Maßnahme war die Ausschreibung des studentischen Fotowettbewerbs "Diversity: Call for Photos!" (2017/18), in der Studierende eingeladen waren, ihre studentische Perspektive auf die Vielfalt im Hochschulalltag kreativ abzubilden. Die besten 15 kreativen, diversitätsorientierten Bilder von Studierenden erhielten in einem festlichen Rahmen Geld- und Sachpreise. Die Preisverleihung wurde mit Teilnahme des Vizepräsidenten und einer anschließenden Vernissage am bundesweiten Diversity Tag am 05.06.2018 mit einer regen Teilnahme von Studierenden und FAU-Angehörigen ausgerichtet. Der Fotowettbewerb hatte zwei Ziele: eine aktive Mitwirkung und der Wertschätzung von Studierenden

sowie die Erweiterung des Bilderpools für eine diversitätssensiblere und authentische Außendarstellung der FAU. Die prämierten Bilder werden aktiv von der Marketing-Abteilung der FAU für die Außendarstellung genutzt. Eine Wanderausstellung der Fotos ist sowohl in der Universität (Mensen und Unibibliothek) als auch in der Stadt Erlangen (Rathaus) organisiert. Die eingereichten Fotos sowie die Rückmeldungen zum Fotowettbewerb haben in beeindruckender Weise deutlich gemacht, wie viel kreatives Potenzial unter den Studierenden und in dem Thema Diversität steckt.

(vgl.https://www.fau.de/2018/06/news/universitaet/die-vielfalt-der-fau-in-bildern/)



Gruppenfoto der 15 Gewinner*innen des Fotowettbewerbs Diversity: Call for Photos! (Foto: Harald Sippel)



Platz 1: Fotowettbewerb Diversity: Call for Photos! Titel: "Mensch und Maschine" von Ahmed

Mahmoud



Vitruvianus" von Peter Schweizer



Platz 3: Fotowettbewerb Diversity: Call for Photos! Titel: "Liebe am Roten Platz" von Christina Harreiß

2.2.2. Diversity Scouts

Ein weiteres wichtiges Projekt, das seit 2017 im Rahmen des vom BMBF geförderten Qualitätspakt Lehre (QuiS II) im Büro für Gender und Diversity angesiedelt ist, ist das Peer-to-Peer Angebot "Diversity Scouts" (vgl. https://www.gender-und-diversity.fau.de/diversity/diversity-scouts/). Diversity Scouts sind studentische Ansprechpersonen für Studierende in



vielfältigen Studien- und Lebenssituationen. Studierende verschiedener Altersstufen, mit Migrationserfahrung, internationalem Hintergrund, mit Beeinträchtigungen, mit Care-Aufgaben, mit unterschiedlichen sexuellen Orientierungen und geschlechtlichen Identitäten oder ohne akademische Familienerfahrung werden von Diversity Scouts bei ihrem Einstieg ins Studium sowie der Orientierung an der FAU unterstützt und miteinander vernetzt. Zunächst werden Studierende aller Fakultäten ein Semester vom Büro für Gender und Diversity geschult und bei Interesse danach für ein Jahr als studentische Hilfskräfte angestellt. Sie sind dezentral an den Fakultäten und zentral im Learning Lab eine erste, niedrigschwellige Anlaufstelle, indem sie Verweisberatung anbieten und durch Veranstaltungs- und Vernetzungsangebote die Sensibilisierung für Diversity und Antidiskriminierung fördern. Während im ersten Projektjahr vier Diversity Scouts an zwei Fakultäten für das Büro für Gender und Diversity tätig waren, konnte ihre Zahl im laufenden Projektjahr bereits auf acht an vier Fakultäten erhöht werden. Die Motivation, die die Studierenden für diese Tätigkeit aufbringen, wird zum Beispiel im Interview mit der Diversity Scout Michaela Strickle für den Blog "meine FAU" deutlich: "Ich interessiere mich sehr für Ungleichheiten und Alltagsdiskriminierung. Durch die Teilnahme am Seminar bei Frau Holland wollte ich einen Einblick in die Thematik bekommen und mein Wissen vertiefen. Als ich gehört habe, dass man im Anschluss ein Scout werden kann, habe ich mich sehr gefreut. Ich helfe gerne anderen Menschen und möchte aktiv etwas gegen (https://blogs.fau.de/meinefau/orientierungshilfe-und-Ungleichheiten machen." chancengleichheit-die-diversity-scouts-der-fau-teil-2/)

2.2.3. Projekt "Videoclips zu Diversity"

Das Büro für Gender und Diversity konnte im Zuge des QuiS II Teilprojektes "Digitalisierung in der Lehre" Fördergelder zur Erstellung von diversitätssensiblen E-Learning Videoclips mit dem Schwerpunkt Diversity an der FAU akquirieren. Die Finanzierung zur Konzipierung und Umsetzung dieses Projektes wurde bis März 2019 zugesagt. Durch das Projekt sollen vor allem Studierende durch kreativ und medial aufbereitete Informationen über unterschiedliche Inhalte und Fragestellungen zu Diversität (Begriffsverständnis und Perspektiven, Lern- und Arbeitskultur, Antidiskriminierung etc.) angesprochen und sensibilisiert werden. Modularisierte Filmbeiträge mit dem Fokus auf verschiedene Diversitätsdimensionen sollen sowohl für Lehre und Studium, als auch zum Zweck der Öffentlichkeitsarbeit genutzt werden (z.B.

Lehrveranstaltungen mit entsprechenden Schwerpunkten, Eröffnungsveranstaltungen, interne, (de-)zentrale, mediale Nutzung).

2.3. Weitere Handlungsbereiche

Ergänzend zu den oben vorgestellten Projekten und Maßnahmen werden in diesem Kapitel weitere zentrale Handlungsbereiche, die künftige Schwerpunkte auf strategischer und operativer Ebene abbilden, präsentiert.

2.3.1. Strategie und Struktur

Eine der zentralen Zielsetzungen, die für das Audit formuliert wurden, ist die Bündelung der bestehenden vielfältigen Projekte und Maßnahmen an der FAU zu einem strategischen Gesamtkonzept des Diversity Managements, das nach Abschluss des Auditierungsverfahrens entwickelt werden soll. Dieses Konzept soll zu einer stärkeren Konsolidierung und weiteren Institutionalisierung des Diversity Managements an der FAU beitragen.

Eines der relevanten Instrumente zur Implementierung von Diversity Management sind Leitbilder. In Leitbildern werden Grundsätze, Werte und Visionen dargelegt, die die Kultur der Institution widerspiegeln und als Orientierung für das Denken und Handeln der Mitglieder dienen. Unter dem ersten Entwicklungsziel "Förderung einer nachhaltig diversitätsorientierten Wissenschafts- und Hochschulkultur" wurde das Leitbild der FAU im Hinblick auf eine Stärkung von Chancengleichheit, Diversität und Internationalisierung in den Blick genommen. Eine Arbeitsgemeinschaft hat Ende 2017 unter Einbeziehung weiterer interner Expertise einen Vorschlag erarbeitet, der in der Universitätsleitung vorgestellt und begrüßt wurde. Im November 2018 wurde der Vorschlag im Senat präsentiert und Anfang Dezember in der Universitätsleitung verabschiedet. (vgl. https://www.fau.de/universitaet/das-ist-die-fau/leitbild/) Danach sollen die dort verankerten Werte und Grundsätze mit entsprechenden Aktivitäten und Maßnahmen konkretisiert und in die Breite der Universität getragen. Geplant ist hierzu eine Veranstaltungsreihe für das WiSe 2019/20 mit einer zentralen Auftaktveranstaltung, in der die o.g. Schwerpunkte im Leitbild und die damit verknüpften Strategien und Angebote zum Bereich Chancengleichheit vorgestellt werden. Darüber hinaus werden weitere Veranstaltungsformate in Kooperation mit Multiplikator*innen in den einzelnen Fakultäten umgesetzt.

2.3.2. Diversity Monitoring

Das Diversity Monitoring ist einer der Kernbereiche im Diversity Management. Für die Analyse des Ist-Zustands an der FAU und die (Weiter)Entwicklung von zielgruppenspezifischen Maßnahmen zur Verbesserung von Teilhabe und Chancengleichheit sowie ihrer Evaluation ist ein umfassendes, kontinuierliches Monitoring erforderlich. Im Bereich Lehre und Studium wird die Zufriedenheit der Studierenden im Qualitätsmanagement über die seit 2011 jährlich online

stattfindende Studierendenbefragung (2011-2015 FAU-Panel, seit 2016 FAU-St) abgefragt. (vgl. https://www.gender-und-diversity.fau.de/chancengleichheit/monitoring/befragungen/)

Im Rahmen der engen Zusammenarbeit mit dem Referat für Qualitätsmanagement und Evaluation ist die regelmäßige Integration eines fakultativen Fragebogens mit Zusatzfragen zu Diversitätsaspekten in FAU-St umgesetzt: Nach einer Prüfung der rechtlich-administrativen Möglichkeiten zur Erfassung weiterer studentischer Diversitätsdaten wurde die Umfrage im Jahr 2017 erstmals um die Dimensionen Bildungsherkunft, Migrationshintergrund und Care-Aufgaben erweitert. In der Befragung im Jahr 2017 haben bei einer Grundgesamtheit von 31.280 Studierenden, 4.104 Studierende, die an FAU-St teilgenommen haben, 3.228 Studierende und damit fast 80% auch die Zusatzfragen beantwortet: Ca. 45% der Befragten stammen aus einem nicht-akademischen Haushalt (beide Eltern ohne Hochschulabschluss), ca. 15% sind Studierende mit deutscher Staatsangehörigkeit und Migrationshintergrund. Weitere 6% der Studierenden haben eine ausländische Staatsangehörigkeit, von denen zwei Drittel im Ausland geboren und zum Studium nach Deutschland gekommen sind. Außerdem gaben 3% der Studierenden an, mindestens ein im selben Haushalt lebendes Kind zu haben. Diese diversitätsrelevanten Daten werden jährlich in zusammenfassender Form auf der Seite des Büros für Gender und Diversity veröffentlicht.

Grundsätzlich ist immer von einer statistischen Veränderung der Zahlen hinsichtlich der im Leitfaden des Selbstreports genannten Dimensionen auszugehen. Jedoch stellt sich hier die zentrale Frage, welche quantitativen Veränderungen nach welchen Determinanten als signifikant bewertet werden, und selbst wenn signifikante Veränderungen vorliegen, stellt sich weiterhin die Frage, wie ein empirisch fundierter Zusammenhang zwischen den zahlenmäßigen Veränderungen und des Audits herzustellen ist. Vor diesem Hintergrund wird eine Darstellung zu einzelnen statistischen Veränderungen in diesem Rahmen als wenig aussagekräftig und sinnvoll erachtet.

2.3.3. Antidiskriminierung

Ein übergreifendes Handlungsfeld auf konzeptionell-strategischer und operativer Ebene ist Antidiskriminierung. Die FAU versteht Vielfalt als Potenzial und stellt die Rahmenbedingungen für eine freie Entfaltung der individuellen Potenziale sicher. Dabei sind der Diskriminierungsschutz und die dafür erforderlichen Vorkehrungen eine wichtige Voraussetzung für die individuellen Entfaltungsmöglichkeiten im Lern-, Arbeits- und Forschungsumfeld der Universität.

Die ursprüngliche Idee der Entwicklung einer Antidiskriminierungsrichtlinie (Top-Down) wurde nach einer längeren Diskussionsphase im Lenkungskreis und dem Erfahrungsaustausch in

externen Foren zugunsten eines Bottom-Up Ansatzes zunächst zurückgestellt. Favorisiert wurde ein konsequent partizipatives Vorgehen.

Als Vorbereitung wurde zunächst eine Recherche zu verschiedenen Anlauf- und Beratungsstellen und Ansprechpersonen zum Thema Diskriminierung in der FAU erstellt und mit einer Umfrage zu Diskriminierungsfragen verknüpft. Es hat sich herausgestellt, dass unterschiedliche Stellen und Personen auf zentraler und dezentraler Ebene mit Diskriminierungsfragen aufgesucht werden und ein Drittel der Stellen konkrete Unterstützung anbietet, während zwei Drittel eine Art Verweisberatung macht. Diese Ergebnisse der Ist-Analyse und der Umfrage bildeten die Grundlage zur Einrichtung eines Austauschforums für Antidiskriminierung.

In einem Dialogprozess sollen zentrale Anlauf- und Beratungsstellen sowie weitere Ansprechpartner*innen an einen Tisch kommen, um im ersten Schritt konkrete Bedarfe zum Thema Antidiskriminierung an der FAU zu identifizieren. Im zweiten Schritt sollen Handlungsempfehlungen erarbeitet werden, die dann in die Umsetzung konkreter Maßnahmen übergehen. Die erste Sitzung hat im Juli 2018 stattgefunden und bereits in dieser Sitzung hat sich u.a. der Bedarf einer konkreten Anlaufstelle für Studierende sowie der Transparenz von Zuständigkeiten und Verfahren im Umgang mit Diskriminierung herauskristallisiert. Der konkrete Arbeitsprozess ist angestoßen und die Arbeit des Austauschforums wird sich über das Audit hinaus fortsetzen. Ein Termin für das zweite Arbeitstreffen steht im WiSe 2018/19 an.

2.4. Diversitätsdimensionen

Bisher wurden an der FAU Maßnahmen und Projekte im Bereich Diversity Management vor allem für Studierende mit Migrationshintergrund unter Berücksichtigung von Studierenden aus nicht-akademischen Familien sowie internationalen Studierenden eingerichtet. Darüber hinaus setzt die FAU ihre bisherigen strategischen Schwerpunkte auf den Ausbau der Angebote und Maßnahmen in den Bereichen Behinderung oder chronische Erkrankung, Care sowie sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität (SOGI). Die Initiativen und Angebote für diese Zielgruppen wurden im Auditierungsprozess weiterentwickelt und gestärkt. Darüber hinaus wurden neue Diversitätsdimensionen und –themen aufgegriffen und erste Maßnahmen umgesetzt. (vgl. https://www.gender-und-diversity.fau.de/diversity/diversitaetsdimensionen/)

2.4.1. Religiöse und weltanschauliche Vielfalt

Das Thema religiöse und weltanschauliche Vielfalt wurde während des Audits aufgegriffen, es konnten wichtige Prozesse angestoßen und erste Ergebnisse erzielt werden. Eine interne Expert*innenrunde unter Leitung der Vizepräsidentin diskutierte den Umgang mit religiöser und weltanschaulicher Vielfalt an der FAU. Koordiniert vom Hochschulpfarramt und unter der Teilnahme von Wissenschaftler*innen und Interessengruppen aus den unterschiedlichen

Disziplinen fand gleichzeitig ein Oberseminar zu dem Thema im WiSe 2017/18 statt. Beides trug dazu bei, einen partizipativen Diskussions- und Meinungsprozess zum Umgang mit religiöser und weltanschaulicher Vielfalt an der FAU zu realisieren. Daraus entstand ein Arbeitspapier mit Empfehlungen, das als Orientierungsgrundlage dient und als solches in der Universitätsleitung begrüßt wurde. Darüber hinaus ist ein Arbeitskreis als Fortsetzung des Oberseminars eingerichtet, der das Thema Religion und Weltanschauung mit unterschiedlichen Formaten lebendig halten und den angestoßenen Diskussionsprozess um weitere Akteur*innen ergänzen soll.

2.4.2. Soziale Herkunft

Eine Maßnahme, die zum Entwicklungsziel "Bildungsteilhabe von unterrepräsentierten Studierendengruppen" durchgeführt wurde, konnte mit einem neuen Angebot für Studierende aus nicht-akademischen Familien im SoSe 2018 umgesetzt werden. Nach positiver Resonanz der Zielgruppe und einer erfolgreichen Evaluation soll das erprobte Angebot im SoSe 2019 erneut angeboten werden. Das Angebot "Heimliche Begleiter", ein Theaterworkshop für Studierende ohne akademischen Bildungshintergrund, arbeitet mit einem theaterpädagogischen Ansatz und dient der Reflexion von bildungsrelevanten Hürden und Chancen im Hochschulstudium sowie zur Stärkung der individuellen Handlungskompetenz der Studierenden. Der Workshop bietet den Studierenden einen geschützten Raum, um sich über individuelle Erfahrungen im Hochschulkontext auszutauschen, über Potenziale und Hemmnisse im Hochschulstudium zu reflektieren und Umgangsstrategien mit Unterstützung einer professionellen Moderation zu entwickeln.

(vgl.<u>https://www.gender-und-diversity.fau.de/diversity/diversitaetsdimensionen/soziale-herkunft-und-bildung/veranstaltungen/)</u>

2.4.3. Behinderung: Projekt "Inklusive Bildung"

Im Bereich Inklusion konnte unter anderem in der Zeit des Audits ein vom Bayerischen Staatsministerium gefördertes Projekt "Inklusive Bildung Bayern" an der FAU, (sowie der LMU München) als Standort Nord in Bayern, angesiedelt werden. In den Vorbereitungen waren außer den Vizepräsident*innen (Education und People) das Kanzlerbüro sowie das Büro für Gender und Diversity einbezogen. Das Projekt "Inklusive Bildung Bayern" von der Access GmbH bildet Menschen mit geistiger Behinderung zu Bildungsfachkräften aus, die gemeinsam mit Lehrenden Bildungsveranstaltungen für Studierende an der Universität durchführen. Zielsetzung ist es, (Lehramts-)Studierenden im Rahmen von Lehrveranstaltungen eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe mit Menschen mit Behinderung zu ermöglichen und die Potenziale und Herausforderungen einer inklusiven Bildung authentisch zu reflektieren. Dabei geht es um einen gemeinsamen Lern- und Erfahrungsprozess, der insbesondere für die

Studierenden wichtige Schlüsselkompetenzen im Umgang mit Vielfalt in Bildungs- und Berufskontexten vermittelt. Die FAU stellt die erforderliche Infrastruktur zur Umsetzung des Projekts und wird das Vorhaben auch in der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit unterstützen.

Im Bereich Barrierefreiheit konnte gegen Ende des Audits ein Projektantrag im Rahmen des Innovationsbündnisses 4.0 für die Entwicklung einer App zur Bündelung und Vermittlung von Informationen zur Barrierefreiheit auf dem Campus beim Bayerischen Staatsministerium gestellt werden. Bei Zusage sollen im Zeitrahmen von 2019-2022 umfassende Maßnahmen zur Gewährleistung einer barrierefreie(ren) Mobilität und Orientierung an der FAU umgesetzt werden.

3. Reflexionen

3.1. Reflexion der Entwicklungsziele

Der bisherige Auditierungsprozess machte deutlich, dass die im ersten Selbstreport als strategische Leitziele formulierten Entwicklungsziele schwerpunktmäßig einen Lern- und Entwicklungsprozess befördert haben, der als ein dynamischer und langfristiger Prozess zu verstehen ist.

Folgende Entwicklungsziele wurden im ersten Selbstreport formuliert:

- 1. Förderung einer nachhaltig diversitätsorientierten Wissenschafts- und Hochschulkultur
- 2. Mehr Chancengleichheit und Bildungsteilhabe für unterrepräsentierte Gruppen
- 3. Förderung einer diskriminierungsfreie(re)n Studien- und Arbeitsumwelt
- 4. Erhöhung der internen und externen Sichtbarkeit und Kommunikation von diversitätsorientierten Prozessen und Angeboten

Insbesondere das erste Entwicklungsziel ist in Richtung eines Kulturwandels zu begreifen, denen die weiteren drei Ziele als strategische Schwerpunkte untergeordnet sind.

Das heißt, eine systematische Evaluation der erreichten Entwicklungsziele ist nicht realistisch, wohl aber die Prüfung der darunter gefassten Maßnahmen, was in Kapitel 2 exemplarisch dargestellt wurde. Die einzelnen Entwicklungsziele sind mit unterschiedlichen Maßnahmen unterfüttert, die der jeweiligen Zielsetzung dienen. So trägt beispielsweise die Maßnahme zur Überarbeitung des Leitbildes (vgl. Kapitel 2.3.1) auf strategischer Ebene dem Ziel einer diversitätsorientierten Wissenschafts- und Hochschulkultur bei. Genauso, wie die konkrete Maßnahme für Studierende aus nicht-akademischen Familien (vgl. Kapitel 2.4.2) dem Ziel der Verbesserung der Bildungsteilhabe von unterrepräsentierten Studierendengruppen dient.

Eine Änderung der formulierten Entwicklungsziele hat nicht stattgefunden, da diese übergeordneten Ziele einer Strategiesetzung und dem weiteren Handlungskonzept dienlich

sind und dadurch zu einer wichtigen Weichenstellung zur Entwicklung eines Gesamtkonzeptes Diversity beitragen.

3.2. Reflexion der Implementierungsphase: Hürden und Herausforderungen

Außer der Vielzahl an umgesetzten Maßnahmen konnten einige Maßnahmen aufgrund von bestimmen Hürden und Herausforderungen nicht realisiert werden. Häufig handelte es sich dabei um strukturelle Hindernisse, wie:

- Knappheit an zeitlichen, personellen und finanziellen Ressourcen und Kapazitäten
- Zuständigkeiten auf anderen Ebenen oder unklare Zuständigkeiten
- Langwierige Abstimmungs- und Entscheidungsprozesse auf unterschiedlichen Hierarchieebenen

Das Problem der zeitlichen Ressourcen zeigte sich bereits zu Beginn des Audits in der Mobilisierung und Gewinnung von aktiven Teilnehmenden für die Mitwirkung im Lenkungskreis. So war es trotz mehrfacher Bemühungen nicht möglich, Vertreter*innen aus allen fünf Fakultäten zu gewinnen. Die häufigste Begründung lag in dem zeitlichen Anspruch des Verfahrens und den eingeschränkten individuellen Kapazitäten der angefragten Personen. Das Problem der knappen Ressourcen zeigte sich phasenweise auch im Verlauf des Umsetzungsprozesses, so dass bestimmte Maßnahmen nur mit Nachdruck und teilweise nur mit dem zusätzlichen Einsatz der Projektleitung realisiert werden konnten.

Ein weiterer Grund für den Mangel einer breiteren Partizipation über den Lenkungskreis hinaus, liegt sicherlich auch an einem unterschiedlichen Bewusstsein der verschiedenen Statusgruppen zur Relevanz des Aufgabenbereichs für die FAU und den eigenen Arbeitsbereich. Diese Situation stellt eine der grundsätzlichen Herausforderungen des Diversity Managements dar, nämlich die Sensibilisierung und Partizipation von unterschiedlichen Status- und Zielgruppen sowie die Durchdringung der organisationalen Ebene. Die Aktivierung weiterer Studierender im Audit stellte ebenfalls eine Herausforderung dar, da viele Studierende mit den Anforderungen des Studiums ausgelastet sind und es einzelnen studentischen Initiativen an personellen Kapazitäten mangelt.

3.3. Reflexion des Auditierungsprozesses: Potenziale, Herausforderungen und Erfolgsfaktoren

3.3.1. Potenziale

Das Audit stellt eine wichtige Reflexionsphase im Hinblick auf die bisherige Arbeit des Diversity Managements und einzelner Projekte und Maßnahmen an der FAU dar; "Zielgruppenorientierte vs. zielgruppenübergreifende Maßnahmen?" lautet eine dieser Reflexionsfragen. Ein Ergebnis ist, dass es nicht um ein *Entweder-Oder* geht. Vielmehr sind

die tatsächlichen Bedarfe, die bisherigen Erfahrungen und die Rahmenbedingungen an der FAU ausschlaggebend, so dass weiterhin eine bedarfsorientierte Entwicklung von zielgruppenspezifischen Maßnahmen mit der Berücksichtigung einer intersektionalen Perspektive umgesetzt wird. Ebenso werden zielgruppenübergreifende Projekte und Maßnahmen im Sinne eines Mainstreaming verfolgt und erprobt. Die langfristige Zielrichtung ist es, strukturverändernde Maßnahmen zu etablieren, um eine nachhaltige und systematische Durchdringung und Veränderung zentraler Prozesse und Strukturen im Sinne einer diversitätssensiblen Hochschule zu erreichen und letztlich einen Kulturwandel zu befördern. Das Audit hat außer einer intensiveren Kommunikation zu Diversität wesentlich dazu beigetraten, dass zentrale Entwicklungsprozesse mit konkreten Outputs wie z.B. im Bereich

beigetraten, dass zentrale Entwicklungsprozesse mit konkreten Outputs wie z.B. im Bereich Antidiskriminierung und religiöse und weltanschauliche Vielfalt realisiert wurden. Dabei ist es wichtig zu erwähnen, dass das Audit, als ein von der Universitätsleitung verantwortetes Projekt, die Mobilisierung und Motivation von relevanten Akteur*innen zur Umsetzung von Maßnahmen oder zur Partizipation allgemein sehr befördert hat.

Erfreulich war die Bereitschaft der Mitwirkenden im Lenkungskreis, bereits vor Beginn der offiziellen Auditierung in mehreren vorbereitenden Arbeitssitzungen in gemeinsamer Arbeit die Entwicklungsziele zu formulieren und den ersten Selbstreport zu erarbeiten. So wurde ein konsequent partizipatives Vorgehen von Beginn an signalisiert und umgesetzt.

Während des Audits fand eine breitere Kommunikation über Diversität allgemein und zu Einzelaspekten von Diversität mit Bezügen zu den verschiedenen Handlungsfeldern und Zielgruppen sowie eine Auseinandersetzung über Verständnisse, Berührungspunkte sowie Unklarheiten statt. Dabei war auch der Einblick in die unterschiedlichen Erfahrungswerte und Perspektiven im Umgang mit Diversität und im Sinne eines gemeinsamen Lernprozesses sehr bereichernd. So haben sich Veränderungen der Perspektive durch die Entdeckung konkreter Bezüge zur Person und zum Arbeitsbereich des umfassenden Themenkomplexes Diversity gezeigt. Zitatbeispiele von Mitwirkenden zur Reflexion des Audits:

"Thema und Bezüge sind klarer geworden" "Wichtige Stellschrauben gedreht" "Akteure haben sich besser kennen gelernt" "Ich habe mich verändert: Diversität ist vielfältiger als gedacht"

Der konzentrierte Arbeitsprozess im Audit hat zu einer wesentlichen Stärkung der internen Vernetzung unterschiedlicher Ebenen (z.B. Zentrale Universitätsverwaltung (ZUV), Personalentwicklung, Studierende) und auch zu einer Ausweitung der Zusammenarbeit auf strategischer Ebene (Internationalisierung, Personal) geführt.

Darüber hinaus wurde eine deutliche Intensivierung der externen Kooperation vor Ort aber auch bundesweit in den externen Foren des Audits gestärkt. Zusätzlich profitiert die FAU durch ihre Mitgliedschaft in zwei weiteren bundesweiten Netzwerken zu Diversität von dem

fruchtbaren Erfahrungsaustausch im Netzwerk sowie den themenbezogenen Dialogen mit einzelnen Hochschulen.

Begleitet wurde das Audit von der Auditorin Dr. Isabell Lisberg-Haag, der die FAU hiermit einen herzlichen Dank ausspricht.

3.3.2. Herausforderungen

Als Herausforderungen sind insbesondere eine nachhaltige Bündelung und Vernetzung von vielfältigen diversitätsbezogenen Projekten und Maßnahmen auf den unterschiedlichen Ebenen der Hochschule und die fortdauernde, flächendeckende Etablierung des Diversity Managements als Querschnittsaufgabe und eines diversitätssensiblen Bewusstseins (Top-Down und Bottom-Up) zu nennen. Ebenso muss die interne und externe Kommunikation und ein Agenda Setting betrieben werden, um Diversität sicht- und erlebbar zu halten.

Ein weiteres wichtiges Ziel ist eine strategische Balance zwischen zielgruppenspezifischen Maßnahmen und zielgruppenübergreifenden Angeboten. Es gilt, eine intersektionale, reflektierte Haltung bei der Umsetzung von zielgruppenspezifischen Maßnahmen und die Zielrichtung eines Diversity Mainstreaming im Rahmen einer Organisationsentwicklung nicht aus dem Blick zu verlieren.

Eine besondere Herausforderung für die FAU, als eine Volluniversität mit fünf großen Fakultäten, einer breiten Fächerkultur, über 39.000 Studierenden und Standorten in drei Städten (Erlangen/Fürth/Nürnberg), ist insbesondere eine breitenwirksame Kommunikation und Partizipation und damit verknüpft eine ganzheitliche Durchdringung der Organisation zu erreichen.

3.3.3. Erfolgsfaktoren

Als Erfolgsfaktoren sind eine strategische Verankerung des Diversity Managements als Leitungs- und Querschnittsaufgabe und die Bereitschaft, sich auf einen Lern- und Entwicklungsprozess als Organisation einzulassen, zu nennen. Diversity Management ist kein Provisorium oder ein Trend, sondern ein dauerhafter Aufgabenbereich, der durch entsprechende nachhaltige Strukturen und Ressourcen (personelle, finanzielle Ausstattung, klare Zuständigkeit und Befugnisse) gesichert sein muss.

In der Strategieentwicklung des Diversity Managements sollte eine Verzahnung mit weiteren universitätsweiten Strategieprozessen stattfinden, um dadurch die Durchdringung und übergeordnete Verknüpfung innerhalb der Organisation Hochschule zu unterstützen.

Hervorzuheben ist außerdem eine kontinuierliche Kommunikation nach innen, um eine Bündelung von Aktivitäten und die Vernetzung mit Multiplikator*innen voranzutreiben sowie die Partizipation von unterschiedlichen Zielgruppen zu erreichen.

Eine Vernetzung und Kooperationen nach Außen verstärkt die Positionierung am Hochschulstandort und in der Region und trägt zu einer Breitenwirkung und Attraktivität der Hochschule bei.

4. Ausblick

Kontinuität

Nach Abschluss des Audits soll die wertvolle Arbeit des Lenkungskreises gesichert und weitergeführt werden, um die Vernetzung und Zusammenarbeit fortzuführen und auszubauen. In der Kommission Chancengleichheit (11/18) wurde bereits über eine Fortsetzung des Lenkungskreises mit einer engen Anknüpfung an die Kommission entschieden. Ein erstes Treffen des bestehenden Lenkungskreises soll direkt nach Abschluss des Audits (Februar 2019) erfolgen. Über die konkrete Zusammensetzung und Leitung dieses Lenkungskreises soll beim ersten Treffen gemeinsam abgestimmt werden.

Gesamtkonzept Diversity

Auf strukturell-strategischer Ebene steht die Entwicklung eines Gesamtkonzeptes Diversity entlang der Reflexion und der strategischen Schwerpunktsetzungen aus dem Audit an. Dabei bilden, wie bereits erwähnt, die formulierten Entwicklungsziele und die angestoßenen Prozesse im Audit die Grundlage für die Entwicklung des Gesamtkonzepts.

Durchdringung als Querschnittsaufgabe

Die Durchdringung von Diversity Management als Querschnittsaufgabe und die strategische Kommunikation und Sensibilisierung in Richtung einer diversitätssensiblen Hochschulkultur ist als eine Daueraufgabe und als langfristiger Prozess zu verstehen.

Antidiskriminierung

Das eingerichtete Austauschforum Antidiskriminierung wird, im Rahmen einer längerfristigen Vernetzung und in gemeinsamen Arbeitsprozessen, Handlungsempfehlungen für einen einheitlichen Umgang und Transparenz mit Diskriminierungsfragen für Beratende und Anlaufstellen erarbeiten. Dazu ist die Entwicklung eines Leitfadens zur Klärung konkreter Handlungsmöglichkeiten und einheitlicher, transparenter Verfahrenswege in Diskriminierungsfragen sowie Schulungen für die Beratungsstellen geplant.

Religiöse und weltanschauliche Vielfalt,

Die Diskussionen zu religiöser und weltanschaulicher Vielfalt sollen über die eingerichtete

interdisziplinäre Arbeitsgruppe fortgeführt werden. Allerdings ist hier das Subsidiaritätsprinzip tragend, so dass Anliegen und Aktivitäten von den Anspruchsgruppen selbst formuliert und gestaltet und nicht Top-down gesteuert werden sollen. Die Arbeitsgruppe soll im nächsten Schritt ein Konzept zu Formaten entwickeln, die den begonnen Diskussions- und Meinungsprozess verbreiten und mit unterschiedlichen Aktivitäten zu konkreten Fragestellungen lebendig halten. Die Aktivitäten sollen mit unterschiedlichen Akteur*innen und der Unterstützung des Büros für Gender und Diversity durch Kooperationsveranstaltungen realisiert werden. Ferner arbeitet eine Expert*innengruppe auf der Grundlage des erarbeiteten Arbeitspapiers "Umgang mit religiöser und weltanschaulicher Vielfalt an der FAU" unter Federführung des Vizepräsidenten People derzeit an der Entwicklung von Leitlinien zum Umgang mit Religion und Weltanschauung im öffentlichen Raum der FAU.

Barrierefreiheit

Zur Verbesserung der Barrierefreiheit wird ab 02/2019 mit Hilfe der beantragten Projektmittel aus dem Innovationsbündnis 4.0 (2019-2022) eine App für eine barrierefreiere Mobilität und Orientierung in der FAU für Studierende und Beschäftigte entwickelt. Dafür ist eine 50% (13 TV L-Stelle) vorgesehen, die im Büro für Gender und Diversity angesiedelt wird. Das Projekt wird in enger Zusammenarbeit mit dem Sachgebiet Bau, Institut für Lerninnovation und der Marketingabteilung koordiniert. Nach einer systematischen Dokumentation und Bündelung verfügbarer Daten zu Barrierefreiheit in den zentralen Gebäuden und Räumlichkeiten soll die Erfassung weiterer Barrieren erfolgen. Diese Bestands- und Bedarfsanalyse dient als Grundlage für ein nachhaltiges Konzept zum Thema Barrierefreiheit an der FAU und für konkrete Maßnahmen wie die Entwicklung einer App.