

Abschlussbericht für das Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbands der Deutschen Wissenschaft

Dezember 2017

„Wo, wenn nicht hier, und wer, wenn nicht wir?“ –

Diversity an der Universität Konstanz!



Grunddaten zur Hochschule

Name der Hochschule:	Universität Konstanz
Hochschultyp:	Universität
Trägerschaft:	staatlich
Anzahl der Studierenden:	11.389 (Stand 31.10.2017)

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	3
2. Diversity-Strategie der Universität Konstanz.....	5
2.1. Fokussierung auf einzelne Diversity-Dimensionen	6
Im Bereich Inklusion	6
Im Bereich Studieren im Asyl.....	6
Im Bereich Mehrsprachigkeit	7
Im Bereich LGBTQI	7
2.2. Organisatorische Verankerung von Diversity.....	7
2.3. Ressourcen für die Umsetzung von Diversity	7
2.4. Steuerungsinstrumente der Hochschule.....	8
3. Veränderungen gegenüber dem ersten Selbstbericht in Bezug auf die Ausgangssituation	9
Kommunikation und Marketing	9
Antidiskriminierungsarbeit.....	9
Inklusion.....	9
Studieren im Asyl	9
Mentoring	9
4. Reflexion der Entwicklungsziele: Was wurde erreicht, was hat sich verändert?	10
5. Reflexion des Auditierungsprozesses	13
6. Ausblick auf Ziele für den Zeitraum bis zu einer eventuellen Re-Auditierung	15

Anhänge

- Anhang 1: Tabelle 3 „Strukturelle Maßnahmenvorschläge der AG Studium und Lehre“ und Tabelle 4 „Direkte Unterstützungsleistungen/Individuelle Maßnahmenvorschläge der AG Studium und Lehre“
- Anhang 2: Mitglieder des Lenkungskreises
- Anhang 3: Beispiele für diversity-gerechte Bildsprache
- Anhang 4: Glossar
- Anhang 5: Erster Selbstreport zum Diversity-Audit

1. Einleitung

Die Universität Konstanz unternahm ihre ersten Schritte zur Förderung von Diversity bereits 2009 mit einem Runden Tisch zum Thema „Studieren mit Migrationshintergrund“. Im Jahr 2010 richtete sie die interne Arbeitsgruppe „Diversity“ ein. Erste Meilensteine waren die Integration des Themas Diversity in den b³-Antrag des Qualitätspakts Lehre in 2011 und der Zuschlag aus dem Innovations- und Qualitätsfonds (IQF) für das Projekt „Wege zu einer diversity-gerechten Hochschule“ im Jahr 2013. Aus beiden Projekten (b³ und IQF) entstanden zahlreiche interne und externe Kooperationen und konkrete Maßnahmen im Bereich Diversity. All diese Aktivitäten (incl. struktureller Verankerungen und Schnittstellentätigkeiten) sind zusammenfassend dargestellt in der Interessensbekundung und im ersten Selbstbericht (siehe Anhang 5) der Universität Konstanz für das Diversity-Audit, die vor und zu Beginn der Auditierung für den Stifterverband verfasst wurden.

Die Universität Konstanz entschied sich für die Teilnahme am Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“ (ab September 2015) mit den Zielen, die interne Kommunikation in Bezug auf Diversity zu fördern, eine gemeinsame Diversity-Strategie zu entwickeln und ein gesamtuniversitäres Commitment zur Förderung von Diversity zu formulieren. Es wurden vier Handlungsfelder identifiziert, in denen Diversity nachhaltig etabliert wird. Darüber hinaus wurden Ziele und Maßnahmen zur Stärkung eines diversity-freundlichen Klimas an der Universität entwickelt (Diversity-Klima, siehe Kapitel 2). Begleitet wurde der Prozess von der Auditorin Dr. Daniela De Ridder, der wir hiermit einen herzlichen Dank aussprechen möchten.

An dieser Stelle erlauben wir uns einen kurzen Exkurs zur Klärung des Begriffs „Diversity“ und seiner Verwendung an der Universität Konstanz: „diversity“ heißt wörtlich übersetzt Vielfalt, synonym wird auch von Diversität oder Heterogenität gesprochen. Die aus dem angloamerikanischen übernommene große Schreibweise von „Diversity“ beinhaltet weit mehr: Der Begriff rekurriert auf US-amerikanische Bürgerrechtsbewegungen und bezeichnet ein Konzept, das die Anerkennung von Vielfalt, den Abbau von Diskriminierungen und die gleichberechtigte Teilhabe aller gesellschaftlichen Gruppen beinhaltet. Die deutschen Hochschulen befassen sich erst seit rund 10 Jahren mit Diversity. Die Diskurse an den deutschen Hochschulen entwickelten sich von einem meist defizitorientierten Ansatz, der an einem Verbesserungsbedarf der unterrepräsentierten Gruppen orientiert war, hin zu einem Verständnis von Diversity, das Antidiskriminierung und die Anerkennung von Vielfalt als zwei Seiten einer Medaille betrachtet. Dieses Verständnis von Diversity berücksichtigt die Vielfalt aller Mitglieder einer Organisation und bemüht sich um gleichberechtigte Zugangs- und Teilhabechancen. Es bildet auch die Grundlage für die Diversity-Arbeit der Universität Konstanz (siehe Glossar im Anhang 4). Als zukunftsorientierte Hochschule sind wir bereit, einen kulturellen, sozialen und demografischen Wandel der Gesellschaft zu berücksichtigen und positiv mitzugestalten, wie beispielsweise im Antrag zum Nachwuchspakt dokumentiert.

Die Auditierung begünstigte insgesamt

- einen internen Partizipations- und Kommunikationsprozess zu diversity-relevanten Fragen,
- die Stärkung eines Commitments zur Förderung von Diversity,
- die Akzeptanz von Diversity als Querschnittsthema,
- die Identifizierung von Schnittstellen zu anderen Bereichen (z.B. Internationales, Personalentwicklung),

- die Entwicklung weiterer kurz- und langfristiger Maßnahmen zur Verankerung von Diversity,
- Vorüberlegungen zur Formulierung einer Diversity-Strategie inklusive der Umsetzung einer Diversity Policy (siehe Kapitel 2).

Die vom Stifterverband für die Auditierung vorgegebenen Gremien einer Steuerungsgruppe und eines Lenkungskreises (siehe im Anhang 2 Mitglieder des Lenkungskreises) wurden in Konstanz durch eine im Vorfeld durchgeführte Open Space-Veranstaltung ergänzt. Diese Veranstaltung ermöglichte eine breite Themensammlung für die Auditierung, warb für die Teilnahme an dieser und sensibilisierte für Diversity als Querschnittsaufgabe. Die Ergebnisse aus dieser Veranstaltung dienten dem Lenkungskreis als Ausgangspunkt für seine Arbeit.

Der Lenkungskreis sprach sich zu Beginn der Auditierung für vier Arbeitsgruppen zu den folgenden Handlungsfeldern aus:

- Personalentwicklung
- Beratung
- Interkulturelle Öffnung
- Studium und Lehre

An diesen Arbeitsgruppen beteiligt sind Mitglieder des Lenkungskreises und Kolleg_innen aus der zentralen und dezentralen Verwaltung. Sie erarbeiten relevante Maßnahmen, klären Zuständigkeiten und identifizieren Schnittstellen. Drei Arbeitsgruppen (Personalentwicklung, Beratung und Interkulturelle Öffnung) nahmen bereits eine Priorisierung der Maßnahmen vor. Eine Priorisierung der Maßnahmen im Bereich Studium und Lehre erfolgt im Januar 2018. Alle Maßnahmen werden entlang dreier zentraler Facetten eines Diversity-Klimas betrachtet: diversity-spezifische Managementpraktiken, faire Implementierung von Personalpraktiken, Commitment der Universität Konstanz zu Diversity (siehe Kapitel 2 und 4 sowie Tabelle 2).

Der vorliegende Bericht fasst die Ergebnisse der Auditierung zusammen und reflektiert den Prozess der Auditierung. Er orientiert sich weitgehend an dem vom Stifterverband vorgegeben Leitfaden, in dem der zu Beginn der Auditierung erstellte erste Selbstbericht als Referenz dient. In Kapitel zwei wird die Diversity-Strategie der Universität Konstanz erläutert. Kapitel drei dokumentiert Veränderungen gegenüber der im ersten Selbstbericht geschilderten Ausgangssituation. Kapitel vier diskutiert die anfangs aufgeführten Entwicklungsziele und stellt die im Audit entwickelten Ziele und Maßnahmen vor. Kapitel fünf reflektiert den Auditierungsprozess und Kapitel sechs skizziert zukünftige Ziele.

Dieser Bericht wurde am 13. Dezember 2017 der Hochschulleitung der Universität Konstanz vorgelegt. Im Februar 2018 werden im Rektorat alle erarbeiteten Ziele und Maßnahmen mit detaillierten Ressourcenplänen diskutiert.

Wir danken an dieser Stelle der Baden-Württemberg-Stiftung für die großzügige finanzielle Unterstützung.

2. Diversity-Strategie der Universität Konstanz

Die Universität Konstanz formulierte im ersten Selbstbericht für die Auditierung ihre Diversity-Strategie entlang ihrer bisherigen Arbeit im Bereich Diversity. Diese zielt primär auf die Realisierung von Bildungsgerechtigkeit im Sinne einer Entkoppelung sozialer, ökonomischer und kultureller Hintergründe von individuellen Bildungschancen durch die Förderung von Vielfalt und die Beseitigung von Diskriminierungen.

Im Laufe des Auditierungsprozesses wurde die Zielsetzung der Diversity-Strategie in Anlehnung an das in der einschlägigen organisationspsychologischen Literatur diskutierte Konstrukt „Diversity-Klima“ konkretisiert. Diversity-Klima beschreibt die Wahrnehmung der Mitglieder einer Organisation in Bezug auf Grundsätze, Prozesse und Maßnahmen, die implizit und explizit kommunizieren, in welchem Maße die Organisation Diversity fördert und Diskriminierung verhindert. Ein hoch ausgeprägtes Diversity-Klima stimuliert kollektive Lernprozesse in einer Organisation und ermöglicht dadurch Synergieeffekte. Die Universität Konstanz nimmt damit ihren gesellschaftspolitischen Auftrag als Vorreiterin und als Ausbildungsstätte von zukünftigen Vorbildern wahr und verpflichtet sich zur Stärkung eines positiven Diversity-Klimas, das ihren Besonderheiten entspricht, nämlich einer Kultur der flachen Hierarchien, der kurzen Wege und der offenen Türen. Dementsprechend wird eine partizipative Strategiefindung und -umsetzung angestrebt.

Die Universität Konstanz ist sich dessen bewusst, dass es eine große Diversität ihrer Mitglieder auf allen Organisationsebenen gibt. Zentrale Handlungsgrundsätze der Diversity-Strategie der Universität Konstanz werden im Sinne einer Diversity-Policy wie folgt formuliert: Die Universität Konstanz strebt – soweit noch nicht geschehen – an...

- Diversity als Querschnittsaufgabe zu verankern, um damit umfassend und nachhaltig allen Mitgliedern bestmögliche Studien-, Forschungs- und Arbeitsbedingungen zu ermöglichen,
- Zuständigkeiten für Diversity institutionell anzubinden, ein Diversity-Mainstreaming zu etablieren, die Diversität der Mitglieder auf allen Organisationsebenen sichtbar zu machen (Stabsstelle "Kommunikation und Marketing") sowie die Ressourcen und Synergiepotentiale aller Mitglieder zu fördern, z.B. durch inklusive Sprachregelungen, eine diversity-gerechte Bildsprache etc.,
- Chancengleichheit für Studierende, Forschende und Mitarbeitende aller demografischer Gruppen bei Neueinstellungen, im Studien- und Karriereverlauf sicherzustellen (z.B. bei Zulassungen, Einstellungen, Beförderungen sowie bei allen Entscheidungsprozessen) und dazu Standards und Leitlinien zu entwickeln, die Diversity berücksichtigen,
- eine starke und proaktive Antidiskriminierungsarbeit geltend zu machen. Dazu zählt u.a. strukturelle Barrieren zu identifizieren und abzubauen sowie bei strukturellen Benachteiligungen individuelle Nachteilsausgleiche zu ermöglichen. Darüber hinaus sensibilisiert die Universität für eine intersektionale Perspektive bei Benachteiligungen und Diskriminierung, u.a. durch Fortbildungen und Veranstaltungen,
- über ein Modell des „Flexiblen Studierens“ den Studienerfolg für alle demographischen Gruppen zu ermöglichen und über Mentoringangebote Studierende individuell zu fördern,
- als lernende Organisation eine kontinuierliche Weiterentwicklung zu garantieren, um auch zukünftig flexibel auf gesellschaftliche Veränderungen reagieren zu können, sowie

- ihre gesellschaftspolitische Verantwortung in der Kommune und Region wahrzunehmen und diversity-fördernde Kooperationen zu pflegen. Dazu zählen die Mitarbeit in der AG Gender und Diversity der Internationalen Bodenseehochschule, Lobbyarbeit, regelmäßige Kooperationen mit der Stadt Konstanz und zunehmende Kooperationen im Bereich Gender und Diversity mit der HTWG Konstanz sowie dem Landkreis, z.B. beim Thema „Studieren im Asyl“. Darüber hinaus besteht eine bundesweite Vernetzung (wie das Netzwerk Diversity an Hochschulen, Vernetzungstreffen der Amtsinhaber_innen Diversität auf Hochschulleitungsebene), um aktiv die Diversity-Diskurse der deutschen Hochschullandschaft mitzugestalten.

Maßgeblich für die Umsetzung der Diversity-Strategie sind der Umgang mit den verschiedenen Dimensionen von Diversity (vgl. 2.1), die organisatorische Verankerung des Themas (vgl. 2.2), die Ausstattung mit personellen und finanziellen Ressourcen (vgl. 2.3) sowie die Wahl der Steuerungsinstrumente (vgl. 2.4).

2.1. Fokussierung auf einzelne Diversity-Dimensionen

Unter Diversity-Dimensionen werden gemäß rechtlicher Vorgaben (insbesondere im AGG) persönliche Merkmale wie Geschlecht, Alter, religiöse oder ethnische Hintergründe, soziale Herkunft, sexuelle Orientierung und Behinderung verstanden. Die Universität Konstanz verfolgt insgesamt einen strukturellen Ansatz, der sich nicht primär an einzelnen Diversity-Dimensionen orientiert, sondern die Organisation als Ganze in den Blick nimmt. Dies spiegelt sich in den vier Arbeitsgruppen der Auditierung wider, die jeweils dimensionenübergreifende Handlungsfelder der Hochschule (Personalentwicklung, Beratung, Interkulturelle Öffnung, Studium und Lehre) thematisieren.

Dennoch ist die Arbeit an einzelnen Diversity-Dimensionen oft sinnvoll, um bspw. die Situation unterrepräsentierter Gruppen zu verbessern oder Benachteiligungen zu kompensieren. Teilweise ergibt sich die Arbeit zu einzelnen Dimensionen aus konkreten gesetzlichen Vorgaben, wie bspw. die Bereitstellung einer/ eines Beauftragten für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen oder die Öffnung der Hochschulen für Belange der Migrationsgesellschaft aus dem Partizipationsgesetz. Darüber hinaus nehmen wir einen explizit erkannten und geäußerten Bedarf der Mitglieder mit spezifischen Merkmalen als Arbeitsauftrag ernst.

Daher haben wir seit 2013 fortlaufend Maßnahmen für folgende Bereiche entwickelt, die einzelnen Dimensionen zugeordnet werden können:

Im Bereich Inklusion

- Die Einrichtung einer Beratungsstelle für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen und eine vernetzte Beratungsstruktur.
- Die Begleitung von psychisch beeinträchtigten Studierenden durch Studierende („SmS“).
- Die Unterstützung von Selbsthilfegruppen von Studierenden mit psychischen Erkrankungen und mit dem Asperger-Syndrom.

Im Bereich Studieren im Asyl

- Intensive Deutschkurse für studieninteressierte Geflüchtete bis zum Niveau C1.
- Ein Beratungsangebot rund um das Thema Studieren in Deutschland.
- Einführende Kurse in die deutsche Hochschulkultur.

Im Bereich Mehrsprachigkeit

- Sensibilisierungsmaßnahmen wie die Vortragsreihe „Mehrsprachige Studierende mit Politiker_innen im Gespräch“ für die gesamte universitäre Öffentlichkeit.
- Lehrangebote zur Förderung der sprachlichen Entwicklung aller, u.a. im Fachbereich Rechtswissenschaft, die inklusiv konzipiert sind, dabei den Bedarf Studierender mit Deutsch als Zweitsprache aufgreifen, ohne die Gruppe herauszugreifen und zu stigmatisieren.
- Schreibdialoge: Ein Mentoringangebot für mehrsprachige Studierende, für die Deutsch Zweit- oder Fremdsprache ist.
- Lehraufträge im Bereich Schlüsselqualifikationen zur Förderung von Herkunftssprachen und der Auseinandersetzung mit den Optionen für die persönliche Entwicklung dieses Potenzials, insbesondere für die Herkunftssprache Russisch.
- Integration von Mehrsprachigkeit in das Curriculum des Lehramtsstudiums.

Im Bereich LGBTQI

- Lehraufträge im Bereich Schlüsselqualifikationen zu sexueller Orientierung und Identität.
- Vorträge und Veranstaltungen zum Thema Transgender.
- Ausstellung zu Mehrheits- und Minderheitssexualitäten.
- Ergänzung der Frauenfördermaßnahmen um die Zielgruppe „gender minorities“.

2.2. Organisatorische Verankerung von Diversity

An der Universität Konstanz ist die Auseinandersetzung mit Diversity verankert im „Referat für Gleichstellung, Familienförderung und Diversity“ und knüpft damit an die bereits etablierte und erfolgreiche Arbeit der Universität im Bereich Gleichstellung und Familienförderung an. Alle drei Bereiche verbinden individuelle Maßnahmen zur Stärkung unterrepräsentierter und potentiell von Diskriminierung betroffener Gruppen mit strukturellen Maßnahmen, die Reflexionsprozesse der eigenen Organisationskultur umfassen. Gleichwohl ist Diversity als Thema an verschiedenen Stellen in der Gesamtuniversität vertreten:

- im Gleichstellungsrat (Senatskommission mit in der Grundordnung verankerter Zuständigkeit für Diversity),
- bei der Ansprechperson für Antidiskriminierung im Rektorat, zurzeit ist dies die Prorektorin für Internationales und Gleichstellung,
- im Senatsausschuss für Lehre und Weiterbildung (ALW), dem Beschäftigte aus dem Referat als beratende Mitglieder angehören,
- in den Projektteams zu bestimmten Themen mit z.B. der Studentischen Abteilung, dem International Office, der Stabsstelle Controlling, dem Sprachlehrinstitut,
- in den Prozessgruppen des Qualitätsmanagements, bspw. zum Konfliktmanagement,
- in den fortbestehenden Arbeitsgruppen aus der Auditierung,
- sowie in den regionalen und überregionalen Arbeitsgruppen zu Diversity-Themen.

2.3. Ressourcen für die Umsetzung von Diversity

Dem Referat für Gleichstellung, Familienförderung und Diversity (RGFD) stehen für Angelegenheiten im Bereich Diversity insgesamt 250 (überwiegend befristete) Stellenprozente aus verschiedenen Programmen zur Verfügung:

- 50% für die Beauftragte für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen zusammen mit ihrer Vertretung (bis 12/2018, danach Wiederwahl und Verlängerung/Entfristung), davon 20% in der Abteilung für Studium und Lehre,
- 50%-Stelle zum Thema „Diversity im Studium/in der Lehre“ im laufenden Qualitätspakt Lehre „b3“ bis 12/2020,
- 40% Ko-Finanzierung aus Exzellenzinitiative bis 12/2018,
- 50%-Stelle für das „Mentoring Plus-Programm“ (Diversity-Mentoring), finanziert aus dem MWK Ba-Wü (CoMenT-Ausschreibung) bis 10/2018,
- 60%-Koordinationsstelle „Studieren im Asyl“, davon 30% aus dem DAAD-Programm „Integra“ und 30% aus Exzellenzmitteln, beides befristet bis 12/2018.

Darüber hinaus gibt es verschiedene ausgewiesene Diversity-Expert_innen in Wissenschaft und Forschung sowie im Wissenschaftsmanagement und in der Verwaltung, die teilweise in der Steuerungsgruppe und im Lenkungskreis vertreten sind:

- Im Fachbereich Politik- und Verwaltungswissenschaft die Professur für Management, insbesondere Strategie und Führung (mit Schwerpunkt Diversity),
- im Fachbereich Soziologie die Professur Gender Studies und die Professur für Mikrosoziologie mit Schwerpunkt Migrationssoziologie,
- im Fachbereich Sprachwissenschaft eine neue Professur für Mehrsprachigkeit und
- im RGFD die Leitung, die als Diversity-Beraterin fortgebildet ist, und eine weitere Mitarbeiterin als Beraterin für interkulturelle Kompetenzen.

2.4. Steuerungsinstrumente der Hochschule

Die Universität Konstanz setzt erprobte Steuerungsinstrumente wie die leistungsorientierte Mittelvergabe und die Qualitätsmatrix für die Gleichstellungsarbeit ein. Am Ende des Auditierungsprozesses wird geprüft, ob die Qualitätsmatrizen „Studium und Lehre“ und „Internationalisierung“ und insbesondere das Monitoring im Rahmen der Systemakkreditierung um das Thema Diversity ergänzt werden. Weiter wird geprüft, welches Steuerungsinstrument Benachteiligungen aufgrund einer oder mehrerer Diversity-Dimensionen aufzeigen kann.

Weitere Steuerungsinstrumente sind Prozessgruppen mit Diversity-Expertisen wie bspw. bei der Erarbeitung des Beschwerdewegweisers, die Erstellung eines quantitativen Monitorings und die qualitativen Erhebungen der relevanten Daten über die Situation von Studierenden und Beschäftigten. Als Beispiele können genannt werden:

- die Promovierendenbefragung mit Angaben zu individuellen Lebensumständen in Bezug auf Karriereverlauf, Finanzierung und Abschluss,
- die Studierendenbefragung,
- Teilbefragungen entsprechend dem jeweils geäußerten Bedarf, z.B. interne Befragungen zu Prüfungsängsten, Befragungen zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz sowie Fragemodule in Studierendenbefragungen zu Diskriminierungserfahrungen an der Universität,
- der Struktur- und Entwicklungsplan mit dem Gleichstellungsplan, der bereits im Jahr 2014 die Ziele und Maßnahmen zur Förderung von Diversity aufgriff und zukünftig noch stärker fokussieren wird.

3. Veränderungen gegenüber dem ersten Selbstbericht in Bezug auf die Ausgangssituation

Für die folgenden Arbeitsbereiche bzw. Maßnahmen ergaben sich seit Beginn des Auditierungsprozesses Veränderungen:

Kommunikation und Marketing

Die Auditierung hat die interne Kommunikation über und das Interesse an Diversity stark vorangetrieben. Mitglieder der Stabsstelle „Kommunikation und Marketing“ waren in den Arbeitsgruppen des Audits vertreten und haben Aspekte der Kommunikation in diesen mitgestaltet. Auch in Zukunft soll das Thema Diversity unter unterschiedlichen Gesichtspunkten anlässlich neuer Entwicklungen aufgegriffen und sowohl universitätsintern als auch -extern kommuniziert werden. In Zusammenarbeit mit der Stabsstelle „Kommunikation und Marketing“ wurde darüber hinaus eine Bildsprache für den expliziten Arbeitsbereich Diversity entwickelt, die alle Diversity-Dimensionen berücksichtigt (Beispiele siehe Anhang 3). Auch die allgemein genutzte Bildsprache wurde um Diversity-Aspekte ergänzt. Die Universität bemüht sich, ihre Vielfalt in allen Bildmaterialien zu spiegeln.

Antidiskriminierungsarbeit

Ein Wegweiser für verschiedene Konfliktformen und Statusgruppen wurde erstellt. Alle Arbeitsgruppen der Auditierung messen dem Thema einen hohen Stellenwert bei und legen Wert darauf, Maßnahmen in diesem Bereich weiterzuentwickeln. Es werden kontinuierliche Fortbildungsmaßnahmen zur Optimierung einer aktiven Antidiskriminierungsarbeit entwickelt (siehe Kapitel 4, Tabelle 2).

Inklusion

Der Arbeitsumfang der Beauftragten für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen ist deutlich über den Umfang einer 50%-Stelle hinaus angestiegen. Bspw. sind seit Beginn des Wintersemesters 2017/18 rund 40 Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen neu eingeschrieben. Zusätzlich steigt die Zahl von Beratungen für Studierende und Nachwuchswissenschaftler_innen mit Behinderungen und weiteren Benachteiligungen.

Studieren im Asyl

Die propädeutischen Maßnahmen für studieninteressierte Geflüchtete wurden intensiviert. Es finden Intensivsprachkurse, Mathematik- und Physikkurse, Schnuppervorlesungen und Workshops statt. Dank der finanziellen Unterstützung der Baden-Württemberg-Stiftung konnten diese Maßnahmen weiterentwickelt werden.

Mentoring

Das bisherige Mentoring für Studentinnen, Doktorandinnen und Absolventinnen wurde ergänzt um ein Diversity-Mentoring („Mentoring Plus“) für Frauen, das Diversity-Dimensionen wie

Behinderungen, kulturelle und soziale Herkunft berücksichtigt und gerade auch für internationale Studierende und Nachwuchswissenschaftler_innen relevant ist, die auf dem deutschen Arbeitsmarkt Fuß fassen möchten. An einem „Mentoringdach“, das alle Mentoringangebote umfasst, und an Mentoringangeboten u.a. für Männer wird aktuell gearbeitet. Mentorinnen und Mentees nehmen im Rahmen des Mentoringprogramms an Diversity-Workshops teil. Die Anfragen bzgl. einer Teilnahme am „Mentoring Plus“-Programm haben sich im Herbst 2017 im Vergleich zum Vorjahr fast verdoppelt und lagen zuletzt bei ca. 20 Interessierten.

4. Reflexion der Entwicklungsziele: Was wurde erreicht, was hat sich verändert?

Für den ersten Selbstbericht wurden in der Steuerungsgruppe erste mögliche Entwicklungsziele für das Audit der Universität Konstanz skizziert. Eine ausführliche Auseinandersetzung mit den Zielen für das Audit fand nach der Einrichtung des Lenkungskreises statt, der in seiner ersten Sitzung vier Arbeitsgruppen entlang der als relevant erkannten Handlungsfelder festlegte (Personalentwicklung, Beratung, Interkulturelle Öffnung, Studium und Lehre). Die Konkretisierung dieser Handlungsfelder und die Übersetzung in entsprechende Ziele und Maßnahmen war Gegenstand der Sitzungen in den Arbeitsgruppen. Im Rahmen dieses Prozesses haben sich die anfangs formulierten Entwicklungsziele teilweise verändert, teilweise wurden sie durch neue Ziele ersetzt. Wir betrachten die offenen Diskussionen im Laufe dieses Prozesses als einen wichtigen Teilerfolg der Auditierung. Im Ergebnis wurden einige der erstgenannten Entwicklungsziele erreicht, andere sind teilweise erreicht worden oder werden außerhalb des Auditierungsprozesses weiterverfolgt. Tabelle 1 zeigt, inwieweit die im ersten Selbstbericht formulierten Entwicklungsziele erreicht wurden.

Tabelle 1: Entwicklungsziele aus dem ersten Selbstbericht

	Ausgangsziele	Bisher erreicht	Weitere Planung
1.	Die Universität misst Diversity einen hohen Stellenwert bei.	Die Zuständigkeit und die Ansprechperson für Antidiskriminierung befinden sich im Prorektorat.	Fortbildungsangebote werden ausgebaut. Über das Amt einer/eines Diversity-Beauftragten wird diskutiert.
2.	Die Universität definiert ihren Begriff des „Migrationshintergrundes“.	Eine Definition wurde im QM für Befragungen festgelegt.	Die Arbeitsgruppe Interkulturelle Öffnung befasst sich mit dem Thema.
3.	Eine Diversity-orientierung wird im Qualitätsmanagement (QM) verankert.	Diversity-Fragen wurden teilweise in interne Erhebungen implementiert.	Ein Diversity/Diskriminierungs-Monitoring wird im Weiteren noch diskutiert (siehe Kapitel 2.4).
4.	Diversity wird bei der Akquise neuer Mitglieder und in Werbematerialien berücksichtigt.	Die Bildsprache und einzelne Marketingstrategien wurden um Diversity-Aspekte ergänzt. Eine interne Fortbildung zum Thema diskriminierungsfreie Sprache wurde abgehalten.	
5.	Der Anteil Studierender und Promovierender mit Migrationshintergrund/von Erstakademiker_innen wird erhöht.	Eine Orientierungswoche für „first generation students“ wird von der Abteilung Studium und Lehre jeweils zu Semesterbeginn angeboten.	Die Themen werden bei der Akquise der studentischen Abteilung berücksichtigt.
6.	Die Inklusion an der Hochschule wird fortgesetzt.	Ein Ruheraum für Studierende und Beschäftigte mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen wird eingerichtet.	Inklusion wird diskutiert und die Arbeit der Beauftragten von allen beteiligten Akteur_innen weitgehend unterstützt.
7.	Liegenschaften/Barrierefreiheit	Die automatischen Öffnungen schwerer Türen wurden erweitert.	Die bauliche Barrierefreiheit ist eine Daueraufgabe der Universität und wird kontinuierlich außerhalb der Auditierung verfolgt. Die Einrichtung einer Unisex-Toilette wird diskutiert.
8.	Flexible Studienorganisation	Die Studierendenbefragung im SS 2017 war diesem Thema gewidmet.	Ziele werden in der AG Studium und Lehre diskutiert, eine gesonderte AG zum Thema wird angestrebt.
9.	Es wird für einen Diversity-Kompetenzgewinn sensibilisiert.	Der Zertifikatslehrgang „Interkulturelle Kompetenz“ für das wissenschaftsunterstützende Personal wurde eingerichtet (2015 von Personalamt, RGF, IO). Weitere Fortbildungen zu unterschiedlichen Diversity-Themen werden kontinuierlich angeboten.	Ein weiterer Ausbau von Fortbildungen wird von den Teilnehmer_innen der Arbeitsgruppen Personalentwicklung und Beratung erarbeitet.

10.	Beschwerden werden ernst genommen.	Ein Beschwerdemanagement wurde entwickelt.	Fortbildungen in diesem Bereich sind in Planung.
11.	Bildungschancen für Studieninteressierte im Asylverfahren werden verbessert.	Vorbereitungskurse werden angeboten und fluchtbedingte Nachteilsausgleiche gewährt.	

Tabelle 2 gibt einen Überblick über die wichtigsten Themen, Ziele und Maßnahmen, die in den vier Arbeitsgruppen identifiziert wurden, und ihre Einordnung in die relevanten Facetten eines Diversity-Klimas (diversity-spezifische Managementpraktiken, faire Implementierung von Personalpraktiken und Commitment zu Diversity). Die Arbeitsgruppen Beratung, Interkulturelle Öffnung und Personalentwicklung priorisierten bereits Themen und Maßnahmen, nur diese sind hier abgebildet. Die Arbeitsgruppe Studium und Lehre erstellte eine umfangreiche Sammlung von Maßnahmen, die sie im Januar 2018 im Hinblick auf eine Priorisierung und konkrete Umsetzungen diskutieren wird (siehe Anhang 1, Tabellen 3 und 4).

Tabelle 2: Themen, Ziele und Maßnahmen aus den Arbeitsgruppen

Arbeitsgruppen	Themen	Ziele und Maßnahmen der Arbeitsgruppen eingeordnet in Diversity-Klima Facetten		
		Diversity-spezifische Managementpraktiken	Faire Implementierung von Personalpraktiken	Commitment der Universität zu Diversity
Beratung	Qualitätssichernde, nachhaltige Beratung	Entwicklung von Fortbildungsmodulen	Einarbeitung neuer Kolleg_innen optimieren, Diversity-Themen einfließen lassen (z.B. Aufklärung über Antidiskriminierungsarbeit) und Übernahme der erarbeiteten Beratungsstandards, Empowerment für Beratende (Intravisionsräume, kollegiale Beratung)	Mindestqualitätsstandards für alle Beratenden
	Sichtbarmachung von Angeboten	Pflege des Beratungsnavigators für alle, Netzwerk Beratung beleben		Antidiskriminierungsarbeit vorstellen, bekannter machen
Interkulturelle Öffnung (IKÖ)	Antidiskriminierungsarbeit stärken			
	Definition von Interkultureller Öffnung	Indikatoren für Öffnungsprozesse entwickeln	Willkommens- und Anerkennungskultur stärken	Standards formulieren, IKÖ im Leitbild der Universität verankern

Personal-entwicklung	Sensibilisierung zu Diskriminierungen	Sensibilisierungs- trainings, Aktionstag, Gebärdendol- metscher_innen bei Großveran- staltungen	Belange der Mitarbeitenden unterstützen	Antidiskriminie- rungsarbeit bekannt machen, vorstellen
	Ausbau Konfliktmanagement	Fortbildungen für Anlaufstellen	Mediationsstelle für wissenschaftlichen Dienst, Wegweiser für Konfliktmanagement (Konfliktformen / Zielgruppen)	
	Etablierung einer diversity-sensiblen Führungskultur	Diversity in Fortbildungen für Führungskräfte		Führungsgrundsätze entwickeln
Studium und Lehre		Alle bisher besprochenen Maßnahmen sind hier zu verorten. (Siehe Anhang 1, Tabelle 3 und 4)		

5. Reflexion des Auditierungsprozesses

Tabelle 2 zeigt, dass die Universität Konstanz insbesondere Fairness- und Antidiskriminierungsansätzen eine zentrale Bedeutung beimisst: In drei der vier Arbeitsgruppen wird eine stärkere Bekanntmachung der bisherigen Antidiskriminierungsarbeit und eine Optimierung der diesbezüglichen Beratung gefordert. Weiter beabsichtigt jede Arbeitsgruppe eine Festlegung von Standards in den jeweiligen Bereichen unter Berücksichtigung von Diversity. Das spricht dafür, dass eine nachhaltige Verankerung der Diversity-Arbeit in verschiedenen Arbeitsbereichen und Statusgruppen übergreifend erwünscht ist.

Die Auditierung intensivierte die interne Kommunikation darüber, welche Fragen für die Förderung von Diversity relevant sind und welche Standards die Universität setzen möchte, aber auch darüber, wo die Grenzen von diversity-gerechtem Handeln zu ziehen sind, erheblich. In den Arbeitsgruppen überwiegt die Bereitschaft zur differenzierten Auseinandersetzung mit der eigenen Arbeit und zur Entwicklung konstruktiver Lösungsvorschläge. Die Auseinandersetzung mit Diversity wird als integraler Prozess und Querschnittsaufgabe verstanden.

Zum Teil waren die Umsetzungsbereitschaft und das Engagement in den Arbeitsgruppen von durch Stellenbefristungen (s.o.: befristete Stellen im RGFD, Befristungen in anderen relevanten Bereichen der Universität) bedingter Zurückhaltung geprägt: Langfristiges Denken und prinzipielle Überlegungen zur Weiterentwicklung der Universität werden mitunter durch die Ungewissheit über die zukünftige Stellensituation, die Begrenzung der eigenen beruflichen Perspektive sowie die Ungewissheit über Finanzierungsmöglichkeiten von Maßnahmen gehemmt. Dennoch fand das Audit gute Resonanz im wissenschaftsunterstützenden Bereich, was wir als einen großen Erfolg werten. Dementsprechend sind Bereiche wie Beratung und Personalentwicklung intensiver

bearbeitet worden als Studium, Lehre, Forschung und Aspekte der Nachwuchsförderung im wissenschaftlichen Bereich. Im wissenschaftlichen Bereich waren Interesse und Teilnahme dagegen eher gering ausgeprägt. Auch ist es uns nicht gelungen, Studierende und Vertreter_innen unterrepräsentierter Gruppen für die Teilnahme an den Arbeitsgruppen zu gewinnen.

Da die Universität Konstanz bereits über sehr viele Maßnahmen verfügt, die Diversity und Schnittstellen zu Diversity berühren (wie z.B. im Bereich Internationalisierung, Gender Kodex, Richtlinie gegen Diskriminierung und sexuelle Gewalt, Nachwuchskodex), waren die vom Stifterverband vorgesehenen Bestandsaufnahmen für die Berichte nicht immer zielführend.

Die an der Auditierung beteiligten weiteren Hochschulen waren überwiegend HAWs, die sich erst seit kürzerer Zeit mit der Diversity-Thematik beschäftigen und sich in ihren Zusammensetzungen, Strukturen und Organisationskulturen erheblich von Universitäten unterscheiden. Das führte zur Absprache mit dem Stifterverband, dass Vertreterinnen des Rektorats der Universität Konstanz nicht an allen Sitzungen des vom Stifterverband vorgesehenen Diversity-Forums teilnehmen werden, an dem sich die Hochschulen regelmäßig über die Auditierung austauschen. Intern war die zuständige Prorektorin jedoch intensiv in die Steuerungsgruppe, den Lenkungskreis und alle vier Arbeitsgruppen eingebunden.

Besonders erfreulich ist daher, dass die Universität Konstanz Gastgeberin der vierten Sitzung des Diversity-Forums war. Thematische Schwerpunkte waren Antidiskriminierung an Hochschulen und kollegiale Fallberatung als qualitätssicherndes und stärkendes Instrument für Beratende.

Als besonders positiv bewerten wir das große Interesse an der Teilnahme am Lenkungskreis, an dem sich 24 Kolleg_innen beteiligten. Darunter waren: der Kanzler, die Prorektorin für Internationales und Gleichstellung, fünf Abteilungsleitungen der zentralen Verwaltung bzw. einer zentralen Einrichtung, drei Stabsstellenleitungen, drei Vertreterinnen der dezentralen Verwaltung der Fachbereiche, zwei Vertreter_innen des Personalrats und eine Habilitandin (siehe Anhang 2: Mitglieder des Lenkungskreises). Der Lenkungskreis tagte mit einem zusätzlichen Treffen im Vorfeld der Auditierung fünf Mal. Darüber hinaus nahmen die meisten Mitglieder des Lenkungskreises an den Arbeitsgruppen und an der im Vorfeld organisierten Open Space-Veranstaltung teil. Auch das werten wir als großen Erfolg. Die Steuerungsgruppe dagegen bestand aus fünf Personen, die aus unterschiedlichen Perspektiven als Koordinatorinnen prädestiniert erscheinen:

Neben Prof. Dr. Nicole Dehé, Prorektorin für Internationales und Gleichstellung und Ansprechperson für Antidiskriminierung, war der wissenschaftliche Bereich mit Prof. Dr. Sabine Boerner, Lehrstuhl für Management, insbesondere Strategie und Führung, mit Schwerpunkt Diversity, vertreten. Aus dem Wissenschaftsmanagement wirkte Marion Woelki mit, Leiterin des Referats für Gleichstellung, Familienförderung und Diversity und stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte. Aus der Praxis der operativen Umsetzung mit viel Erfahrung im Bereich Interkulturalität bereicherten Anna Blank, Referentin für Diversity und gleichzeitig Beauftragte für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen, sowie Dr. Svenja Kornher, Referentin für Diversity und Mehrsprachigkeit, die Diskussionen und Schwerpunktsetzungen.

6. Ausblick auf Ziele für den Zeitraum bis zu einer eventuellen Re-Auditierung

Erfolge des bisherigen Auditierungsprozesses sind die partizipative Entwicklung einer gemeinsamen Strategie, die gemeinsam erarbeiteten Ziele und Maßnahmen und die Akzeptanz von Diversity als Querschnittsthema. Wir führen diese Erfolge insbesondere auf eine gelungene interne abteilungsübergreifende Kommunikation zurück. Hier zeigte sich eine Stärke unserer Universität: kurze Wege, flache Hierarchien und die Bereitschaft zur zielführenden Zusammenarbeit. Als Ergebnis wird Diversity als Chance wahrgenommen und in laufende Prozesse und Arbeitsschritte integriert.

Die vollständige Umsetzung und nachhaltige Sicherung der identifizierten Ziele wird Aufgabe sein für die Phase nach der Auditierung. Die geplante Fortführung von drei Arbeitsgruppen (Beratung, Interkulturelle Öffnung und Studium und Lehre) sichert die Umsetzung und nachhaltige Verankerung der Ziele und Selbstverpflichtungen.

Neben der Priorisierung zentraler Maßnahmen und Ziele wurden in den Arbeitsgruppen weitere Maßnahmen identifiziert, die für die zukünftige Arbeit von Bedeutung sind, wie bspw. die Förderung von Nachwuchswissenschaftler_innen mit Behinderungen oder kleinere Notfalltöpfe für Studierende und Nachwuchswissenschaftler_innen, die aufgrund einer besonderen Lebenssituation in Not geraten. Hier gilt es, gemeinsame Ziele und partiell bereits umgesetzte Maßnahmen nicht aus den Augen zu verlieren.

Aufgrund der Konzentration auf vier Handlungsfelder mussten andere Bereiche vernachlässigt werden. Hier gilt es genau zu prüfen, welche Bereiche zukünftig mehr Beachtung finden müssen, so z.B. die Überprüfung relevanter Steuerungsinstrumente für ein gerechtes Diversity-Klima oder die Einrichtung eines Diversity-Beirats, der jährlich tagt, um gesetzte Ziele auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen. Für die nachhaltige Verankerung aller Diversity-Maßnahmen und ihres weiteren Ausbaus ist die Sicherung der finanziellen Ressourcen unabdingbar. Obwohl es den Arbeitsgruppen gelungen ist, einige ressourcenneutrale Ziele und Maßnahmen zu vereinbaren, kann insgesamt der ungeschmälerete Fortbestand der Diversity-Arbeit nicht gesichert werden, sollten die zum Ende des Jahres 2018 auslaufenden beiden zentralen Diversity-Stellen (Referentin für Diversity und Koordinatorin des Diversity-Mentorings) nicht verlängert werden.

Als sehr positiv bewerten wir, dass Diversity-Ziele und -Maßnahmen in die zweite Förderlinie des Exzellenzantrags aufgenommen werden.

Anhang 1, Tabelle 3: Strukturelle Maßnahmenvorschläge der AG Studium und Lehre

Titel der Maßnahme	Ziel- oder Impulsgruppe	Ausgangssituation	Ziele und Art der Maßnahme	Ressourcen	Zuständigkeiten evtl. Schnittstellen
Etablierung einer Arbeitsgruppe „Flexibles Studium“	Akteure aus den Fachbereichen, Unterstützende Einheiten, Studierende	Strukturelle Möglichkeiten müssen erschlossen und gesetzliche Grundlagen geklärt werden.	Zusammenhangswissen zu flexibler Studienorganisationen und Studienerfolgen herausarbeiten, Rahmenbedingungen für mehr Chancengleichheit herstellen und fachliche Vertiefung im Studium mit persönlicher Entwicklung kombinieren.	Kommunikation und Kollegiale Beratung	
Universitäres Diversity-Monitoring	Gesamte Studierendenschaft	Wissenslücken über Bedarf einzelner Diversity-Gruppen vorhanden	Diversity strategisch stärken, Diversity-Erfolge besser kommunizieren	48.000€ (75% Referent Diversity-Monitoring) 3200€ Wissenschaftl. Hilfskraft	QM, RGFD, Prof. Dr. Boerner, Prof. Dr. Hachfeld
Berücksichtigung von Diversity-Aspekten in einer (möglichen) Rahmen-PO	Alle Diversity-Dimensionen	Aktuell wird eine Rahmen-PO diskutiert, evtl. könnten Diversity-Aspekte berücksichtigt werden	Aufnahme von Diversity-Aspekten, die bisher nicht berücksichtigt werden, Diskussion und Sensibilisierung für Diversity-Aspekte, Entbürokratisierung von Vorgängen	Zusätzlicher zeitlicher Einsatz von Mitarbeitenden, insbesondere Justizariat	AG Rahmen-PO, Ergänzung Diversity-Expert_innen
Initiative beim MWK: Berücksichtigung von Diversity-Aspekten beim Kennzahlen-Katalog		Bestimmte Kennzahlen, die ans MWK gehen, stehen teils Diversity-Bemühungen entgegen	Sensibilisieren des MWK für diese Aspekte	-	Stabsstelle Controlling, Rektor, LRK

Anhang 1, Tabelle 4: Direkte Unterstützungsleistungen/Individuelle Maßnahmen der AG Studium und Lehre

Die Maßnahmen werden im Januar 2018 noch einmal diskutiert und eine Priorisierung der Maßnahmen wird vorgenommen.

Titel der Maßnahme	Ziel- oder Impulsgruppe	Ausgangssituation	Ziele und Art der Maßnahme	Ressourcen	Zuständigkeiten, evtl. Schnittstellen
Hilfsmittelpool	Studierende mit Behinderungen / chronischen Erkrankungen	Bedarf besteht insbes. bei Austauschstudierenden ohne Ansprüche auf Eingliederungshilfen	Hilfspool mit technischen Hilfsmitteln, die Studierenden zur Verfügung stehen	ca. 10.000 bis 15.000€	Beauftragte für Studierende mit Behinderungen, ggf. KIM
Lernkurs für Studienanfänger_innen	alle Studienanfänger_innen, insbes. abbruchgefährdete Studierende		Blended Learning-Kurs m. automatischer Anmeldung aller Studienanfänger_innen und Vermittlung grundlegender studienrel. Tipps	Personelle Ressourcen bei ZSB, Kooperationspartner_innen in der UKN	ZSB, ggf. SQ und Fachbereiche
Studienvorbereitungskurs konstant (sechstägig)	<i>First Generation Students</i> , Studienanfänger_innen mit HZB über zweiten Bildungsweg, Geflüchtete		Empowerment für die Zielgruppen, Erweiterung studienrel. Kenntnisse	7500€ für externe Referent_innen und Hilfskräfte	ZSB, UB, Fachschaften und FB
Leitfaden für Lehrende zum Umgang mit Studierenden mit schweren psychischen Erkrankungen	Lehrende, Studierende mit psychischen Erkrankungen	Studierende mit psychischen Erkrankungen können Lehrablauf stören und stellen Lehrende vor bes. Herausforderungen	Aufklärung über Rechten und Pflichten für Studierende und Lehrende, Klärung von zuständigen Verantwortlichkeiten	keine	Beauftragte für Studierende mit Behinderungen, Justizariat, Abteilung Studium und Lehre, Studienberatung, psychologische Beratungsstelle
Systematische Schreibfördermaßnahmen für alle Studierenden	<i>First Generation Students</i> , Studierende mit nicht-deutscher Muttersprache	Für Studierende dieser Zielgruppen kann wissenschaftliches Schreiben eine besondere Herausforderung sein	Ggf. erfolgreiche Maßnahmen evaluieren, weiterentwickeln und institutionalisieren. Evtl. Verankerung von Schreibkompetenz in Lehrentwicklung und Prüfungsordnungen verankern	Aktuell über b ³ abgesichert	Schreibzentrum, diversityorientierte Rahmenprüfungsordnung und weitere Akteure

Hinweis im Zeus auf Beratungsangebote für Diversity-Gruppen

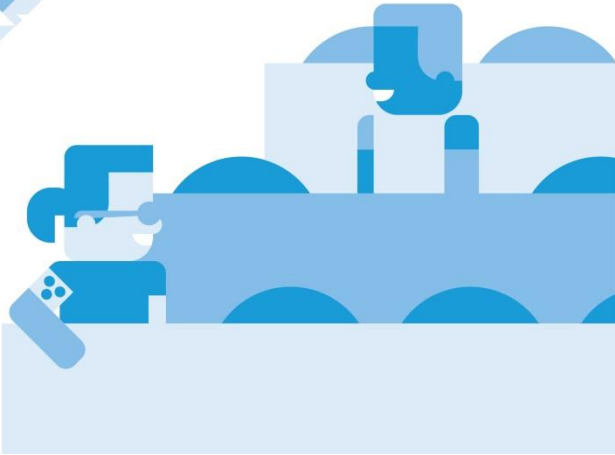
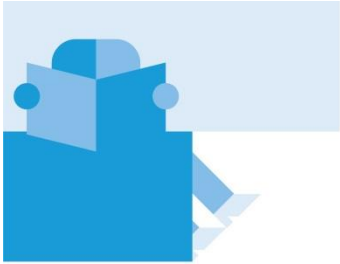
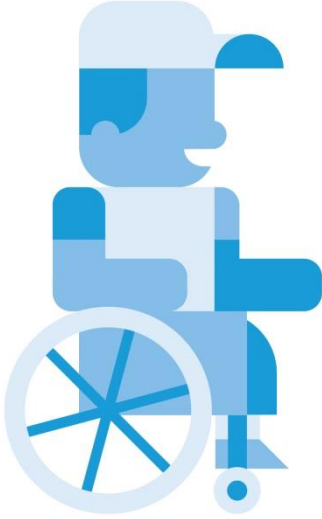
Anhang 1, Tabelle 4: Direkte Unterstützungsleistungen/Individuelle Maßnahmen der AG Studium und Lehre

Diversity-Notfalltöpfe Prüfung der Rahmenbedingungen für Deutschlandstipendien	Alle Studierenden in besonderen Lebenslagen, insbesondere internationale Studierende		Flexible Unterstützung von Studierenden, die in eine besondere Notlage geraten und dadurch ihren Abschluss gefährden		
„Minorities and ...“ Initiativen (vgl. MAP)	Studierende von Minderheiten-gruppen	Wir haben kaum Austausch- und „Selbsthilfegruppen“	Empowerment der Betroffenen, Stärkung eigener Artikulationsräume		
Hausinterne Ausstellung von Sprachzeugnissen					Studentische Abteilung, SLI
Sprachkurse für internationale Studierende					International Office, SLI
Einführung unterschiedlicher Feedbackprozesse Studierender	Studierende	Konstruktive Feedbackmechanismen etablieren und Meinungen Studierender einholen	Die Entwicklung einer respondierenden Organisationskultur stärken	Kosten für Workshop Moderationen	
Proaktive Ansprache von Lehrenden zu Beginn von Lehrveranstaltungen	Studierende mit Beeinträchtigungen	Studierende mit gesundheitlicher Beeinträchtigung trauen sich oft nicht darauf hinzuweisen, dass sie aufgrund einer Beeinträchtigung der Lehrveranstaltung nicht folgen können	Die Zielgruppe ermutigen, ihren Bedarf zu äußern		
Angebots-Tools für Lehrende	Lehrende		Ein Werkzeugkasten für diversityorientierte Lehranregungen		
Individuelle Studienplanerstellung					
Info-Homepage flexible Studienorganisation	Für alle, speziell für Diversity-Gruppen	HRK-Empfehlung individuelle Studienerfolge zu fördern und als einheitliches Modell zu betrachten	Förderung individueller Studienverläufe	Kommunikation und Kollegiale Beratung	AG Flexibles Studieren

Anhang 2: Mitglieder des Lenkungskreises

Name	Funktion
Abele, Christine	Leiterin Stabsstelle Qualitätsmanagement
Apitz, Jens	Kanzler
Bethke, Berit	Leiterin Zentrale Studienberatung
Blank, Anna	Referentin für Diversity, Beauftragte für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen
Boerner, Sabine	Professorin für Management, insbesondere Strategie und Führung
Dehé, Nicole	Prorektorin für Internationales und Gleichstellung
Dingler, Johannes	Leiter International Office
Duval, Bettina	Leiterin Academic Staff Development
Foltin, Natascha	Justizariat
Geldmacher, Sandra	Fachbereichsreferentin Wirtschaftswissenschaften
Griffioen, Amber	Mittelbauvertreterin
Hätscher, Petra	Direktorin Kommunikations-, Informations- und Medienzentrum
Kern, Stefanie	Fachbereichsreferentin Wirtschaftswissenschaften
Kornher, Svenja	Zentrum für Mehrsprachigkeit
Leib-Keßler, Christina	Leiterin Haushaltsabteilung
Melzer, Kerstin	Personalentwicklung und Betriebliches Gesundheitsmanagement
Pfeifer, Renate	Leiterin Personalabteilung
Rieger-Salloukh, Brigitte	Sektionsreferentin für Politik, Recht und Wirtschaft
Rühmann, Maren	Leiterin Abteilung für Akademische und Internationale Angelegenheiten
Salewski, Helmut	Leiter Abteilung Studium und Lehre
Soergel, Roxane	Koordinatorin MentoringPlus
Unger, Jutta	Vertreterin Personalrat
Wandt, Julia	Leiterin Stabstelle Kommunikation und Marketing
Woelki, Marion	Leiterin Referat für Gleichstellung, Familienförderung und Diversity
Zahnen, Nikolaus	Referent für Lehrfragen

Anhang 3: Beispiele der diversity-gerechten Bildsprache



Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG): Vom Bundestag 2006 beschlossenes Gesetz zur Verhinderung und Beseitigung von Benachteiligungen aus Gründen der Hautfarbe oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität (<https://www.gesetze-im-internet.de/agg/AGG.pdf>)

Behinderungen: „[...] langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen, die das Individuum in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können“ (Definition von Behinderung der UN Behindertenrechtskonvention Artikel 1)

b³ Qualitätspakt Lehre: Ein Projekt zur Verbesserung der Studienbedingungen und der Qualität der Lehre. Das Projekt „b³ - beraten, begleiten“, beteiligen wird im Rahmen des Qualitätspakt Lehre durch das BMBF gefördert. Der Förderzeitraum der ersten Phase lief vom 01.04.2012 bis zum 31.12.2016. Die zweite Projektphase läuft seit dem 01.01.2017 und endet am 31.12.2020 (<https://www.uni-konstanz.de/lehren/b3-projekt/>)

Diversity: Aus den US-amerikanischen Bürgerrechtsbewegungen entlehntes Konzept, das die Anerkennung von Vielfalt, den Abbau von Diskriminierungen und die gleichberechtigte Teilhabe aller gesellschaftlichen Gruppen beinhaltet

Diversität: Vielfalt, gelegentlich auch als Synonym verwendet für „Diversity“, verstanden als ein Konzept

Diversity-Audit (auch: Audit „Vielfalt gestalten“): Initiative des Stifterverbandes für die deutsche Wissenschaft, „die Hochschulen dabei [begleitet und berät], Strukturen, Angebote, Instrumente und Maßnahmen für diverse Studierendengruppen zu konzipieren, diese Gruppen in den Hochschulalltag zu inkludieren und zum Studienerfolg zu führen. Das Audit verschränkt Elemente der Organisationsentwicklung mit kollegialer Beratung und externer Begleitung. Moderierte Reflexionen und Gespräche mit allen Beteiligten und potenziellen Anspruchsgruppen (Hochschulleitung, Studierende, Beschäftigte) begleiten und fördern den Prozess innerhalb der Hochschule.“ (<https://www.stifterverband.org/diversity-audit>)

Diversity-Dimensionen: Persönliche Merkmale gemäß rechtlicher Vorgaben (insbesondere im AGG) wie Geschlecht, Alter, religiöse oder ethnische Hintergründe, soziale Herkunft, sexuelle Orientierung und Behinderung

Diversity-Klima: Organisationspsychologisches Konzept, das die Wahrnehmung aller Mitglieder einer Organisation in Bezug auf Grundsätze, Prozesse und Maßnahmen beschreibt, die implizit und explizit Diversity fördern und Diskriminierung verhindern

Diversity-Mainstreaming: Integration des Prinzips „Diversity“ in bestehende Strukturen, Prozesse und Inhalte einer Organisation (Stuber 2002)

Diversity-Management: Untersuchung und ggf. Anpassung bestehender Verfahren, Regelungen und Richtlinien im Hinblick auf ihre Durchlässigkeit und Angemessenheit für unterschiedliche Talente (<https://www.charta-der-vielfalt.de/diversity/diversity-management.html>)

Diversity-Policy: Strategien und Methoden demokratisch verfasster Organisationen, um nachhaltige Veränderungen zu bewirken, die Diversity-Belange wie Antidiskriminierung und Chancengleichheit betreffen

Gender: Geschlecht als soziale Kategorie, als das Produkt gesellschaftlicher und kultureller Zuschreibungen und Festlegungen

Gender Kodex: 2010 vom Rektorat verabschiedete Selbstverpflichtung der Universität Konstanz zur Geschlechtergerechtigkeit (<https://www.uni-konstanz.de/gleichstellungsreferat/gleichstellung/standards/gender-kodex/>)

Gender-Mainstreaming: Erhebung der Gleichstellung von Frauen und Männern zum durchgängigen Leitprinzip und deren Förderung bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen (<https://www.uni-konstanz.de/gleichstellungsreferat/gleichstellung/standards/gendergerechte-sprache/>)

Gleichstellungsplan: Teil des Struktur- und Entwicklungsplans der Universität Konstanz, „Dokumentation der Gleichstellungsstrategie für einen Planungszeitraum von fünf Jahren.“ (<https://www.uni-konstanz.de/gleichstellungsreferat/gleichstellung/standards/gleichstellungsplan/>)

IQF-Projekt „Wege zu einer diversity-gerechten Hochschule: Entwicklung und Implementierung bedarfsorientierter fachspezifischer Maßnahmen“ (2013 – 2016): Aus dem Innovations- und Qualitätsfonds des MWK gefördertes Projekt. Das Referat für Gleichstellung, Familienförderung und Diversity entwickelte gezielte fachspezifische und fachübergreifende Diversity-Maßnahmen in Kooperation mit den Fachbereichen Informatik und Informationswissenschaft, Sprachwissenschaft und Wirtschaftswissenschaften.

Intersektionalität (engl. intersection: Überschneidung, Kreuzung): Die Intersektionalitätsforschung, ebenso wie eine intersektionale Perspektive im Bereich der Diversity-Arbeit, berücksichtigt die Überschneidungen verschiedener persönlicher Merkmale und die damit einhergehende größere Wahrscheinlichkeit von Ausgrenzungen und Diskriminierungen. Insbesondere werden berücksichtigt soziale Herkunft, Hautfarbe und Geschlecht.

Kodex für Nachwuchswissenschaftler_innen: Im „Konstanzer Kodex für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zwischen Promotion und Professur“ legt die Universität Konstanz ihre Leitlinien und Standards fest. Darauf aufbauend werden Details in fachbereichsspezifischen Zielvereinbarungen sowie der Evaluationsordnung für die Juniorprofessur definiert. (<https://www.uni-konstanz.de/forschen/wissenschaftlicher-nachwuchs/konstanzer-kodex-fuer-nachwuchswissenschaftlerinnen/>)

Nachteilsausgleich: „Zentrales Instrument der Chancengleichheit“ und Beitrag zur individuellen Überwindung vorhandener Barrieren (etwa Verlängerung der Bearbeitungszeit bei Prüfungen, Hausarbeiten oder Abschlussarbeiten, personelle oder technische Unterstützung bei Prüfungen) (<https://www.uni-konstanz.de/gleichstellungsreferat/diversity/programme-und-massnahmen-fuer-studierende/studieren-in-besonderen-lebenslagen/nachteilsausgleich/>)

Partizipationsgesetz Baden-Württemberg: Im Dezember 2015 in Kraft getretenes Gesetz, welches „Grundsätze für gelingende Integration sowie konkrete Integrationsaufgaben des Landes [Baden-Württemberg] fest[legt]“ (<https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/de/integration/partizipations-und-integrationsgesetz/>)

Richtlinie gegen Diskriminierungen und sexualisierte Gewalt: 2015 novellierte und erweiterte sowie vom Senat verabschiedete Richtlinie zur Regelung von Zuständigkeiten, Sanktionen und Maßnahmen in Fällen von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt an der Universität Konstanz (<https://www.uni-konstanz.de/gleichstellungsreferat/sicherheit-auf-dem-campus/richtlinie-gegen-diskriminierungen-und-sexualisierte-gewalt/>)

Selbstbericht für das Diversity-Audit

02.10.2015

Grunddaten zur Hochschule

Name der Hochschule:	Universität Konstanz
Hochschultyp:	Universität
Trägerschaft:	staatlich
Anzahl der Studierenden:	11711 (WS 2014/15), 10685 (SoSe 2015)

Organisatorische Verankerung des Diversity-„Managements“: Referat für Gleichstellung und Familienförderung (RGF) und die Senatskommission Gleichstellungsrat

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
2. Ausgangssituation der Hochschule	2
2.1 Zusammensetzung der Studierendenschaft.....	2
2.2 Zielgruppenspezifische Maßnahmen und Angebote in den Handlungsfeldern	7
2.3 Einschätzung erfolgreicher Maßnahmen.....	9
3. Strategieplanung	11
3.1. Diversity-Ansatz im Referat für Gleichstellung und Familien-förderung.....	11
3.2 Fokus auf einzelne Diversitätsdimensionen	12
3.3 Ressourcen für die Umsetzung von Diversity-Strategien	13
3.4 Steuerungsinstrumente der Hochschule	13
4. Entwicklungsziele.....	14

1. Einleitung

An der Universität Konstanz findet im Referat für Gleichstellung und Familienförderung (RGF) seit 2010 explizit Diversity-Politik mit zielgruppenspezifischen Maßnahmen statt. Daher liegt ein Schwerpunkt der hier beschriebenen Maßnahmen, Strategien und [formulierten] Ziele auf der Arbeit des RGF. Bei weiteren Maßnahmen und Angeboten (siehe Kapitel 2.2), die Schnittstellen zu Diversity-Themen beinhalten, wurden die entsprechenden Zuständigkeiten innerhalb der Universität zusätzlich benannt. Darüber hinaus gibt es Angebote und Standards für alle Studierenden, die eventuell implizit diversity-sensibel und diversity-gerecht gestaltet sind und entsprechend einen inklusiven Ansatz verfolgen (wie z.B. dezentrale Studienberatung), aber noch nicht im Rahmen einer expliziten Diversity-Strategie als solche identifiziert, überprüft oder evaluiert wurden. Daher finden sie hier keine Erwähnung, sie sollen aber auch Gegenstand der Auditierung sein und mit einer breiten Universitätsöffentlichkeit diskutiert werden.

Die Motivation zur Teilnahme am Diversity-Audit schließt an Ergebnisse der Studien des Stifterverbands an, die Vielfalt an den Hochschulen heute als „Normalfall“ identifizieren. Wir sind überzeugt, dass Vielfalt in der Zusammensetzung der Studierenden heute der „Normalfall“ ist und dass der klassische „Normalstudierende“ nicht zwangsläufig männlich, ledig, aus akademischem Elternhaus, finanziell abgesichert, mit allgemeiner Hochschulreife, Anfang zwanzig, ohne gesundheitliche Beeinträchtigungen und mit gesichertem Aufenthaltsstaus ausgestattet ist. Wir betrachten es als bildungspolitische und als gesellschaftspolitische Verantwortung der Hochschule, dieser Vielfalt gerecht zu werden. Trotz wahrnehmbarer Vielfalt der Studierenden sind die institutionellen Rahmenbedingungen und die Organisationskultur an der Universität Konstanz jedoch noch nicht entsprechend gestaltet, um allen Studierenden die gleichen Chancen auf einen Hochschulzugang und einen erfolgreichen Hochschulabschluss zu ermöglichen. Wie die Sozialerhebungen des Deutschen Studentenwerks kontinuierlich bestätigen, spielen beispielsweise Geschlecht, kultureller, sozialer, ökonomischer und familiärer Hintergrund sowie der Gesundheitszustand der Studierenden eine Rolle für den Studienverlauf. Institutionelle Öffnung im Sinne diversity-gerechter Organisationsgestaltung ist in Konstanz erst im Entstehen. Zwei gesellschaftliche Phänomene, die auch die Hochschulen betreffen, sollen dies verdeutlichen: Obwohl Deutschland sich heute durchaus schon als Einwanderungsland versteht, haben wir als Gesellschaft noch keinen „interkulturellen“ Öffnungsprozess durchlaufen. Das heißt, es gibt gesellschaftliche Benachteiligungen, die besonders Menschen mit so genanntem „Migrationshintergrund“ betreffen. Ähnliches ist bei „Inklusionsbemühungen“ zu beobachten: Trotz juristisch verankertem Diskriminierungsverbot sind Menschen mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen im Bildungssystem noch immer massiv benachteiligt.

In Kapitel 1 zur Ausgangslage der Universität Konstanz beschränken wir uns überwiegend auf die quantitativen Daten, die regelmäßig erhoben werden (können). Gleichzeitig ermitteln wir in unserer Diversity-Arbeit qualitativ Ist-Zustände und Bedarfe, beispielsweise Abfragen zu Nachteilsausgleichen, die im vorliegenden Bericht keine Erwähnung finden, im Auditierungsprozess aber zur Diskussion gestellt werden sollen. Wir betrachten sie als wichtig, da sie Perspektivenvielfalt, wie Wahrnehmungen aus Sicht der Studierenden, zeigen.

In Kapitel 2 referieren wir unter „Fokus einzelner Diversitydimensionen“ unsere Arbeit in zwei klassischen Diversity-Bereichen. Wir sind uns jedoch der Tatsache bewusst, dass jede klassische „Diversity-Gruppe“ wiederum in sich heterogen ist und Bezeichnungen wie „Studierende mit ‚Migrationshintergrund‘“ oder „Studierende mit ‚Behinderungen‘“ Hilfskonstruktionen sind, die die Gefahr bergen, Gruppenbilder zu konstruieren, da sie unter anderem Stigmatisierungen hervorrufen können. Die beschriebenen Strategien und die in Kapitel 3 genannten Ziele beruhen ebenfalls auf bisherigen Tätigkeiten, die im Auditierungsprozess zur Diskussion stehen.

Der vorliegende Selbstbericht wurde im RGF verfasst, mit den Mitgliedern des Lenkungskreises diskutiert und von der Steuerungsgruppe verabschiedet.

2. Ausgangssituation der Hochschule

Die Zusammensetzung der Studierenden wird im Folgenden vorwiegend anhand der Studierendenstatistik wiedergegeben, die auf regelmäßigen Befragungen des Qualitätsmanagements beruht. Darüber hinaus haben wir im Rahmen unserer bisherigen Diversity-Arbeit weitere Daten zur Situation einzelner Studierenden-Gruppen erhoben: So wurden beispielsweise im IQF-Projekt „Wege zu einer diversity-gerechten Hochschule“ Rohdaten zweier Befragungen des Qualitätsmanagements nach diversity-relevanten Kriterien ausgewertet. In enger Zusammenarbeit mit drei Fachbereichen der Universität Konstanz fanden qualitative und quantitative Erhebungen statt zu den Themen soziale und fachliche Inklusion internationaler Studierender aus dem asiatischen Raum. Des Weiteren wurden zum Thema Prüfungsängste zwei quantitative Befragungen in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Psychologie durchgeführt, daraus entstanden z.B. eine B.A.- und drei Master-Arbeiten. Alle Befragungen bilden die Perspektivenvielfalt der unterschiedlichen Akteure ab; so wurden Studierende wie auch Studienberater_innen, Fachbereichsreferent_innen, Dozent_innen befragt. Diese Daten werden in den folgenden Statistiken nicht genannt, spielen jedoch eine große Rolle für unsere Arbeit. Wir betrachten die Erhebung von Daten und Informationen zu Benachteiligungs- und Diskriminierungserfahrungen von Studierenden als eine eigene Diversity-Maßnahme, die institutionelle Hürden aufzeigt. Befragungen tragen ebenfalls dazu bei, sowohl eine Öffentlichkeit für Themen zu schaffen, wie diese auch zu sensibilisieren. Im weiteren Auditierungs-Prozess sollen die Ergebnisse dieser Befragungen daher zusätzlich vorgestellt und diskutiert werden. Ihre Ergebnisse können dazu beitragen, ein diversity-gerechtes Hochschulklima zu schaffen.

2.1 Zusammensetzung der Studierendenschaft

Angaben zu Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit der Studierenden

Die Studierendenstatistik und die Prüfungsstatistik (Kopfstatistik) erheben Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit der Studierenden sowie der Absolvent_innen, die bei einer Prüfung angetreten sind. Die Studienabschlussbefragung erfasst zusätzlich zu den Prüfungen auch Studienwechsel und Studienabbrüche. Die Rücklaufquoten der Befragung variieren, entsprechend weichen die Ergebnisse teilweise von der Prüfungsstatistik ab.

Kategorie	Angaben		Quellen		
Geschlecht	Studierende inkl. Doktorand_innen N= 11.711 (WS 2014/15)	weiblich	54,5 % (n= 6.363)	Studierendenstatistik WS 2014/15	
		männlich	45,5 % (n= 5.325)		
	Absolvent_innen N= 2.119 (Studienjahr 2013/14)	weiblich	54,5 % (n= 1.155)	Prüfungsstatistik, Studienjahr 2013/2014	
		männlich	45,5 % (n= 964)		
Alter	Studierende N= 11.711 (Stand WS 2014/15)	bis (inkl.) 20 Jahre	23,8 % (n= 2.791)	Studierendenstatistik WS 2014/15	
		21 bis 26 Jahre	60,4 % (n=7.072)		
		27 Jahre und älter	15,8 % (n= 1.848)		
	Absolvent_innen N= 1.045 (Studienjahr 2011/12)	bis 20 (inkl.) Jahre	0,5 % (n= 5,5)	Studienabschlussbefragung, Jahrgänge 2011/12 ¹	
		21 bis 26 Jahre	68,6 % (n= 722,5)		
		27 Jahre und älter	30,9 % (n= 325)		
Nationalität	Studierende N= 11.711 (WS 2014/15)	dt. Staatsangehörigkeit	88,3 % (n= 10.336)	Studierendenstatistik WS 2014/15	
		andere Staatsangehörigkeit	11,7 % (n= 1.374)		
		davon	Vollzeitstudierende		74,2 % (n= 1.020)
		Zeitstudierende	25,8 % (n= 354)		
		Bildungsinländer_innen	23,7 % (n= 326)		
	Bildungsausländer_innen	76,3 % (n= 1.048)			
	Absolvent_innen inkl. Doktorand_innen N= 2.119 (Studienjahr 2013/14)	dt. Staatsangehörigkeit	91,4 % (n= 1.806)	Prüfungsstatistik, Studienjahr 2013/14 ²	
and. Staatsangehörigkeit		8,6 % (n= 171)			

¹ Bei der Ermittlung des Alters der Absolvent_innen mussten aufgrund des langen Erhebungszeitraums (WS 2010/11 bis SoSe 2012) Mittelwerte geschätzt werden. Daher ist n nicht ganzzahlig.

² Von den 142 Lehramtsstudierenden gibt es keine Auskunft über die Staatsangehörigkeit, weshalb sie in dieser Statistik nicht berücksichtigt wurden.

Geschlecht: In der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Sektion studieren 46,1 % Frauen und 53,9 % Männer, in der Geisteswissenschaftlichen Sektion sind es 68,9 % Frauen und 31,1 % Männer und in der Sektion Politik, Recht und Wirtschaft studieren 49,2 % Frauen und 50,8 % Männer.³ Bei den Absolvent_innen ist der Frauenanteil insgesamt deutlich höher als der Männeranteil: 54,5 % zu 45,5 %.⁴

Alter: Die meisten Studierenden (60,4 %) und die meisten Absolvent_innen (68,6 %) sind im Alter von 21 bis 26 Jahren.

Staatsangehörigkeit: 11,7 % der Studierenden haben eine ausländische Staatsangehörigkeit, davon sind 23,7 % Bildungsinländer_innen. Bei den Bildungsausländer_innen ist der Anteil der Studierenden aus Europa am höchsten (Europa geografisch 65,2%, Europa politisch 38,0 %), die zweitgrößte Gruppe kommt aus Asien (30,1 %).⁵

Angaben zu Migrationshintergrund, Bildungsherkunft, Art des Hochschulzugangs, Studierenden mit Kindern und/oder anderen Betreuungspflichten, Studierenden mit gesundheitlicher Beeinträchtigung

Angaben über weitere Diversity-Kategorien werden in Befragungen des Qualitätsmanagements erhoben. Die Teilnahme an den Befragungen ist freiwillig, die Rücklaufquoten sind variierend. Nicht immer werden alle Daten ausgewertet, das ist bei Bedarf aber möglich.

Kategorie	Angaben			Quellen		
Bildungsherkunft	Studierende N=2741	Vater und/oder Mutter mit Hochschulabschluss	Mit Hochschulabschluss	Gesamte Uni	57 %	Sag's uns Befragung 2015, S.19
				Sektion 1	63 %	
				Sektion 2	51 %	
				Sektion 3	57 %	
Absolvent_innen N _{ges.AbsolventInnen} = 819	Vater und/oder Mutter mit Hochschulabschluss	Mit Hochschulabschluss		45,18 % (n= 370)	Studienabschlussbefragung, (Studienjahr 2011/12)	
				Ohne Hochschulabschluss		54,82 % (n= 449)

Bildungsherkunft: 57 % der Studierenden der Sag's Uns Befragung 2015 gaben an, mindestens einen Elternteil mit Hochschulabschluss zu haben. Die Studierendeneingangsbefragung von 2011 ergab ein ähnliches Ergebnis.⁶ Hier gaben 56 % der Bachelorstudierenden, 52 % der Lehramtsstudierenden und 63 % der Jura-Studierenden an, einen Elternteil mit Hochschulabschluss zu haben. In der Exmatrikuliertenbefragung⁷ (2010 bis 2014) liegt der Anteil der Absolvent_innen unabhängig von der Bildungsherkunft fast gleich hoch: Mit akad. Elternteil bei 83 % ohne akad. Elternteil bei 84 %. Bei den

³ Statistik über die Studierenden der Universität Konstanz. Studienjahr 2014/2015, 1. Studienabschnitt (Wintersemester). S. 10. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:bsz:352-0-293161>

⁴ Statistik über die Prüfungen der Universität Konstanz. Studienjahr 2013/2014. Studentische Abteilung. Universität Konstanz. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:bsz:352-0-284223>

⁵ Statistik über die Studierenden der Universität Konstanz. Studienjahr 2014/2015, 1. Studienabschnitt (Wintersemester). S.18. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:bsz:352-0-265874>

⁶ Sag's uns! Erfahrungen der StudienanfängerInnen an der Universität Konstanz; Stabstelle Qualitätsmanagement, Universität Konstanz (2012): www.qm.uni-konstanz.de/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&g=0&t=1443873321&hash=9c71eee425a61661d51ae01648150b265c48bada&file=fileadmin/zentral/universitaet/qualitaetsentwicklung/SEB_Auswertung_12_06_05endes.pdf
Die Rücklaufquote beträgt 54%.

⁷ Exmatrikuliertenbefragung 2010 bis 2014; Stabstelle Qualitätsmanagement, Universität Konstanz (2015): http://www.qm.uni-konstanz.de/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&g=0&t=1441719106&hash=7d12ffa5f4069cab72f3163573fd73cece38cfcf&file=fileadmin/zentral/universitaet/qualitaetsentwicklung/Berichte/Gesamtberichte/WS1415/ExMat_5Jahre_Bericht_2_.pdf

Hochschulwechsler_innen haben 15 % einen akad. Elternteil und 11% keinen akad. Elternteil. Bei den Abbrecher_innen haben 2% mindestens einen Elternteil mit Hochschulabschluss; 3 % haben keinen Elternteil mit Hochschulabschluss.

Hochschulzugangsberechtigung: Die Hochschulzugangsberechtigungen wurden in den meisten Studienabschluss-Befragungen erhoben, aber nicht immer ausgewertet. Die Studierendeneingangsbefragung des WS 2011/12 befragte Studierende im ersten und zweiten Semester.⁸ Von 1.419 teilnehmenden Studierenden hatten 90 % eine allgemeine und 5 % eine fachgebundene Hochschulzugangsberechtigung. Laut Exmatrikuliertenbefragung⁹ sind von den ehemaligen Studierenden mit allgemeiner Hochschulreife 84 % Absolvent_innen, 13 % Wechslerl_innen und 2 % Abbrecher_innen.

Exmatrikuliertenbefragung (2010 -2014)	Allgemeine Hochschulreife (n=2.072)	Fachgebundene Hochschulreife (n=31)	Dt. Staatsang. (n=2.275)	Ausl. Staatsang. (n=243)
Absolvent_innen	84 %	87 %	83 %	81 %
Wechsler_innen	13 %	13 %		
Abbrecher_innen	2 %	-		
Unentschlossenen	1 %	-	3 %	1 %

Migrationshintergrund: Der Migrationshintergrund wird ähnlich wie beim Mikrozensus aus den Angaben zur eigenen Staatsangehörigkeit und der Staatsangehörigkeit der Eltern bzw. dem eigenen Geburtsland oder dem Geburtsland der Eltern ermittelt. Bei der Studierendenbefragung Sag's Uns! (2015) gaben 14 % an, einen Migrationshintergrund zu haben, vgl. S. 19.

Studierende mit Kindern und/oder anderen Betreuungspflichten: Aktuell haben 1,36 % (n=145) der Studierenden ein Kind.¹⁰ Die letzte Absolvent_innenbefragung der Jahrgänge 2011 und 2012 ergab, dass 3,41 % ein Kind haben. Es gibt keine Angaben von Studierenden, die weitere Betreuungs-/Versorgungspflichten haben.

Studierende mit gesundheitlicher Beeinträchtigung: In der Studierendenbefragung Sag's Uns! vom WS 2013/14 (N=2517) wurden die Studierenden gefragt, ob bei ihnen „irgendeine Art der Beeinträchtigung“ vorliegt. Dies beantworteten 7 % der Befragten mit „ja“, wobei der überwiegende Teil (53 % bzw. 4 % der Grundgesamtheit) unter einer chronischen Erkrankung (physisch oder psychisch) litt. Studierende mit Behinderung machten in der Befragung weniger als ein Prozent aus. Prüfungsangst bereiteten 31 % der Befragten Schwierigkeiten im Studium. 2015 gaben 3 % (von N=2709) der Studierenden an, eine körperliche Beeinträchtigung zu haben, die ihnen Schwierigkeiten bereitet. 30 % gaben an, dass sie aufgrund psychischer Belastungen Probleme im Studium haben. Die Sonderauswertung der BEST-Studie 2011 ergab, dass in Konstanz überdurchschnittlich viele der beeinträchtigten Studierenden an psychischen Erkrankungen leiden (57,7 % von N=93). 50 % der Betroffenen sind in ihrem Studium durchgehend beeinträchtigt und 50 % nur zeitweise. 94 % der Beeinträchtigungen sind nicht sichtbar.¹¹

⁸ Die Studieneingangsbefragung wurde zweimal (WS 11/12 und WS 12/13) durchgeführt. Sie fand danach Eingang in die alle Studierenden umfassende Studierendenbefragung Sag's Uns!. Alle Berichte finden sich auf der Website der Stabsstelle QM: <http://www.qm.uni-konstanz.de/befragungen/studierendenbefragung-sag-s-uns/>

⁹ Exmatrikuliertenbefragung 2010 bis 2014, Stabsstelle Qualitätsmanagement, Universität Konstanz: <http://www.qm.uni-konstanz.de/befragungen/exmatrikulierten-und-absolventenbefragung/>

¹⁰ STEP-Daten des SoSe 2015

¹¹ „Beeinträchtigt studieren: Sonderauswertung: Universität Konstanz“. IHS (2011)

Erwerbstätigkeit von Studierenden

Kategorie	Angaben	Quellen		
Studierende, die neben dem Studium erwerbstätig sind / Finanzierung des Studiums	Studierende	Finanzierungsquellen Lebensunterhalt: Eigener Verdienst, Universität Konstanz: 57% (von 2.741 Befragten).	Studierendenbefragung Sag's uns! 2015	
	Absolvent_innen	Während des Studiums... nicht erwerbstätig	16,80 % (n= 177)	Auswertung der Studienabschlussbefragung 2011/12 nach Diversitykriterien ¹²
		Unregelmäßig erwerbstätig	31,90 % (n= 337)	
		Überwiegend während des Semesters erwerbstätig	14,4 % (n= 152)	
		Überwiegend während der Semesterferien erwerbstätig	8,2 % (n= 86)	
		Ständig erwerbstätig	28,7 % (n= 303)	

¹² Exmatrikuliertenbefragung 2011/2012 (Diversity-Auswertung durch RGF, da in der „Sag's-Uns-Umfrage“ nicht zwischen ständig erwerbstätigen Studierenden und jenen, die nur gelegentlich gearbeitet haben, unterschieden wurde).

2.2 Zielgruppenspezifische Maßnahmen und Angebote in den Handlungsfeldern

Die folgende Auflistung erfasst nur explizite Diversity-Maßnahmen, teilweise zusammengefasst, so dass nicht jede Teilmaßnahme Erwähnung findet. Bei nur vom RGF organisierten Angeboten wird dies nicht erwähnt, bei Kooperationen sind RGF Partner erwähnt: Academic Staff Development (ASD), Ausschuss für Lehre und Weiterbildung (ALW), Hochschuldidaktik (HD), International Office (IO).

Handlungsfelder/ Zielgruppen	Strategie und Struktur	Studium und Lehre	Service und Beratung	Kommunikation	Partizipation	Personalmanagement	Liegenschaften
Studierende	Besetzung des Amtes „Beauftragte für Studierende mit Behinderung“ mit Diversity-Referentin (30%) und Vertretung mit Studienberaterin (20%)	<ul style="list-style-type: none"> • Seminare, Schreibtrainings zu Mehrsprachigkeit • Seminare „Handling Germany“ /Deutsche Akademische Kultur • Diversityangebote in Schlüsselqualifikationen • Studierenden-Elternpass • Begleitung von Nachteilsausgleich • Wiss. Arbeiten für internationale Studierende • Seminar zum fachspezifischen Arbeiten deutsch /englisch in den Sprachwissenschaften • Studienvorbereitende Programme für internationale Studierende • Deutschkurse für Studieninteressierte im Asylverfahren • Projekt „Fachliche Integration“ in englischspr. Masterstudiengängen • Studienabschlussstipendien f. int. Studierende 	<ul style="list-style-type: none"> • Beratung bei Diskriminierung • Diversity-Mentoringangebote • Beratung und Coaching bei Prüfungsangst • Rechtsberatung AStA • Diversity-Beratung an drei Fachbereichen • Lernräume für Stud. mit Prüfungsängsten • Fachliche Beratung Internationale Studierende in FB (Austausch/Fachstudienberater) und nichtakademische Beratung im IO • Beratung Auslandsaufenthalte mit Kind / Behinderung (IO) • Buddy Programm (IO) • Beratung für Flüchtlinge (IO, RGF) • Gasthörerschaften für studieninteressierte Flüchtlinge • „Blindenarbeitsplatz“ in der Bibliothek • Rollstuhlgerechte Selbstausleihe/Kopierer • Bücherbringenservice bei Gehbehinderungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Inforeveranstaltungen • Flyer, Postkarten • Soziale Medien für deutsche + int. Studierende • Auszeichnungen für int. Studierende • barrierefreies Webangebot (in Planung) 	<ul style="list-style-type: none"> • MultiKon: Gruppe mehrsprachiger Studierender, einschließl. Social Media-Aktivitäten • Fokusgruppe Stud. mit Kindern • Selbsthilfegruppe Stud. mit psych. Beeinträchtigung • Hochschulgruppen und AStA-Referat • Studentische Prüfungsberatende (FB WiWi) • interkulturelle Feste (Informatik) • Exkursionsprogramm (IO) 		Barrierefreiheit in der Bibliothek

Wissenschaftler_innen	Nachwuchskodex: „...eine Kultur der Wertschätzung und der Anerkennung von Vielfalt.“	<ul style="list-style-type: none"> • Diversity in Hochschuldidaktik (HD) • Forschungs- und Lehrassistenzen für int. Doktorand_innen (IO) • Angebote ASD 	<ul style="list-style-type: none"> • Coaching und Trainings ASD • Welcome Center 	<ul style="list-style-type: none"> • Exzellenzcluster „Kulturelle Grundlagen von Integration“ • Kolloquium „Gender und Diversity in Progress“ 	
Nichtwissenschaftliche Beschäftigte	Schwerbehindertenbeauftragter	<ul style="list-style-type: none"> • Beratung Vereinbarkeit • Caritas • Diversity-Training 	<ul style="list-style-type: none"> • Newsletter 	Fortbildung zu Interkultureller Kompetenz	
Handlungsfelder	Strategie und Struktur	Studium und Lehre	Partizipation	Personalmanagement	Liegenschaften
Strukturelle Maßnahmen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Leitbild: „...Sie [die Universität Konstanz] baut benachteiligende Barrieren ab und schafft ein Arbeitsumfeld und eine Wissenschaftskultur, die frei von Vorurteilen und Stereotypisierung sind. So ermöglicht sie eine Wertschätzung aller Mitglieder – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.“ 2. Gender Kodex und Struktur- und Entwicklungsplan (GPlan) benennen Entwicklung eines D-Konzepts und vier Maßnahmenpakete 3. Grundordnung benennt Gleichstellungsrat als zuständiges Gremium neu: „...Dieser berät das Rektorat und den Senat in allen Fragen, die die Realisierung der Gleichstellung, der Chancengleichheit und die Förderung von Diversity betreffen. Er wirkt gemeinsam mit Rektorat und Senat darauf hin, die Universitätsstrukturen sowie die Organisations- und Wissenschaftskultur geschlechter- und diversitygerecht sowie familienfreundlich zu gestalten.“ 4. Neue Richtlinie gegen Diskriminierungen und sex. Gewalt (2015) 	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisierung durch Trainings, Vorträge und Podien zu Diversity: Mehrsprachigkeit, Arbeiterkind, Behinderung • Sensibilisierung durch Befragungen • Projekt Gender und Diversity in der Lehre mit HD • Ausschreibungen für Diversityprojekte in Fächern (ALW) • neue Prüfungsformate • Diversityberater_innen in drei Fachbereichen • Analyse von Barrieren • Aufbau Monitoring • Gleichstellungsreferat des AStA mit Aktionstagen • Uniqueer: Hochschulgruppe mit Café-Angebot 	<ul style="list-style-type: none"> • AG Diversity • AG Studieren mit Beeinträchtigung • AG Hochschule für alle • Runder Tisch „Studieren im Asyl“ 	Betriebliches Gesundheitsmanagement	<ul style="list-style-type: none"> • Infrastruktur für Familien • Sicherheitskonzept
Kommentar	Im Profil der Universität Konstanz findet Diversity noch keine Berücksichtigung (http://www.profil.uni-konstanz.de/profil/).	Diversity nicht im Konzept SQ			<ul style="list-style-type: none"> • fehlende Ruheräume • keine behindertengerechten Türen

2.3 Einschätzung erfolgreicher Maßnahmen

Als erfolgreich schätzen wir ein, dass:

1. Themen wie Mehrsprachigkeit oder psychische Belastungen/Beeinträchtigungen und Studieren im Asylverfahren im Laufe erster Diversity-Tätigkeiten an Bedeutung gewannen und heute fester Bestandteil der Diversity-Arbeit sind.
2. Diversity-Themen erstmalig partizipativ diskutiert werden und dass die Beteiligung der Mitglieder der Universität an diversity-orientierten Fragen wächst, so z.B. in Arbeitsgruppen und Kooperationen wie der „AG Diversity“, „AG Studieren mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen“ (vorher explizit für Studierende mit psychischer Beeinträchtigung). Auch eine zunehmend vernetzte Beratungsstruktur nach dem Modell der vernetzten Beratung für Studierende mit Kind(ern) ist ein Resultat erfolgreicher Kooperationen.
3. die Bereitschaft, Diversity-Maßnahmen mit Blick auf die Institution zu diskutieren, durch strukturelle Maßnahmen unterstützt wird wie bspw. durch die Bestellung einer Beauftragten für Studieren mit Behinderung.

Für die gesamte Hochschule sehen wir:

1. dass der Sensibilisierungsprozess für Diversity-Themen zunimmt. Dies führen wir auf verschiedene Veranstaltungsformate, Vernetzungstätigkeiten, Maßnahmen und Befragungen zurück, aber auch auf eine zunehmende Wahrnehmung der Hochschule als vielfältiger Raum (z.B. im Rahmen der Internationalisierung).
2. dass strukturelle Maßnahmen wie die Zuständigkeit im Gleichstellungsrat für Diversity oder die Aktualisierung der Richtlinie „Zum Schutz von Frauen vor sexueller Belästigung“ in eine neue „Richtlinie gegen Diskriminierungen und sexualisierte Gewalt“ erfolgreich umgesetzt werden konnten. Alle Maßnahmen, die strukturell verankert wurden, schätzen wir als erfolgreich ein, da sie für die Hochschule profilbildend wirken und für die Zielgruppen transparente Verfahrenswege sicherstellen.
3. Laufende Pilotprojekte für die Zielgruppen Studierende mit Mehrsprachigkeit und Studierende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen haben sich als besonders erfolgreich erwiesen. Die Themen werden an der Universität partizipativ in zentralen und dezentralen Abteilungen diskutiert, konkrete Maßnahmen wurden erprobt und stoßen bei Zielgruppen und in Hochschulstrukturen auf positive Resonanz.

Ein positives Beispiel, das strategische und methodische Überschneidungen unserer Arbeit spiegelt, ist die „Richtlinie gegen Diskriminierung und sexualisierte Gewalt“. Sie umfasst in ihrem Entstehungsprozess eine Kombination aus struktureller und Sensibilisierungs-Arbeit, sie hatte profilbildende Auswirkungen und fokussiert den Blick auf die Hochschule als Ganzes. Gleichzeitig steht sie exemplarisch für den Diversity-Ansatz und eine Diversity-Teilstrategie des RGF. Seit 2013 beinhaltet die Diversity-Arbeit des RGF einen Antidiskriminierungs-Ansatz, der neben institutionellen, strukturellen Diskriminierungsformen (siehe Kapitel 2 Strategie) auch unmittelbare Diskriminierungsformen, z.B. in sozialen Interaktionssituationen berücksichtigt. So fand 2013 auf Anregung „internationaler“ Studierender mit Diskriminierungserfahrungen eine sehr gut besuchte Veranstaltung zu Alltagsrassismen im

Hochschulkontext statt, 2014 hatten wir einen sehr gut besuchten Antirassismus-Workshop für Studierende. Darüber hinaus bieten wir regelmäßig Seminare und Workshops zu „interkulturellen Kompetenzen“ aus rassismuskritischer Perspektive an. Eine Tabuisierung des Themas Rassismus erzeugt für Studierende mit diesen Erfahrungen ein besonderes Spannungsverhältnis, das auch Auswirkungen auf Studienerfolge und die Studienleistungen der Betroffenen haben kann.

Die Richtlinie wurde auf potentielle Diskriminierungsmerkmale entsprechend dem AGG erweitert. Da das AGG nur für Beschäftigte der Universität gilt und die Gruppe der Studierenden somit keinen juristischen Schutz vor Diskriminierungen erfährt, ist diese Richtlinie für diese Statusgruppe besonders relevant. Die Richtlinie regt bewusst dazu an, auch subjektive Wahrnehmungen von Diskriminierungserfahrungen an Ansprechpersonen zu melden. Damit soll entsprechend den Empfehlungen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes einer Tabuisierung von Diskriminierungserfahrungen vorgebeugt werden. Auch benennt die Richtlinie verschiedene Ansprechpersonen für verschiedene Diskriminierungserfahrungen und berücksichtigt dabei einen niedrigschwiligen Zugang zu Ansprechpersonen. Diese waren bisher z.T. nur im Justizariat und im Rektorat benannt. Insbesondere bei subjektiv wahrgenommenen Diskriminierungen stellte dies eine Hürde dar.

Die Richtlinie wurde im Vorfeld mit allen für die Verabschiedung relevanten Akteuren abgesprochen, zusätzlich wurde eine AG des Senats eingerichtet. Die Richtlinie ist in der Grundordnung verankert. Die Umsetzung der Richtlinie sieht vor, transparente Beschwerdewege für alle Statusgruppen zu optimieren und Ansprechpersonen zu schulen. Darüber hinaus soll in Kooperation mit der Stadt Konstanz und der Hochschule für Technik, Wissenschaft und Gestaltung Konstanz eine gemeinsame Stelle geschaffen werden, die Institutionen übergreifende und nachhaltige Antidiskriminierungsarbeit vorbereitet: eine Koordinationsstelle für Antidiskriminierung. Wir sind uns dessen bewusst, dass ein diskriminierungsfreier Lebensraum auch außerhalb der Hochschulen für den Studienerfolg und die Attraktivität der Hochschule für bestimmte Zielgruppen relevant ist.

3. Strategieplanung

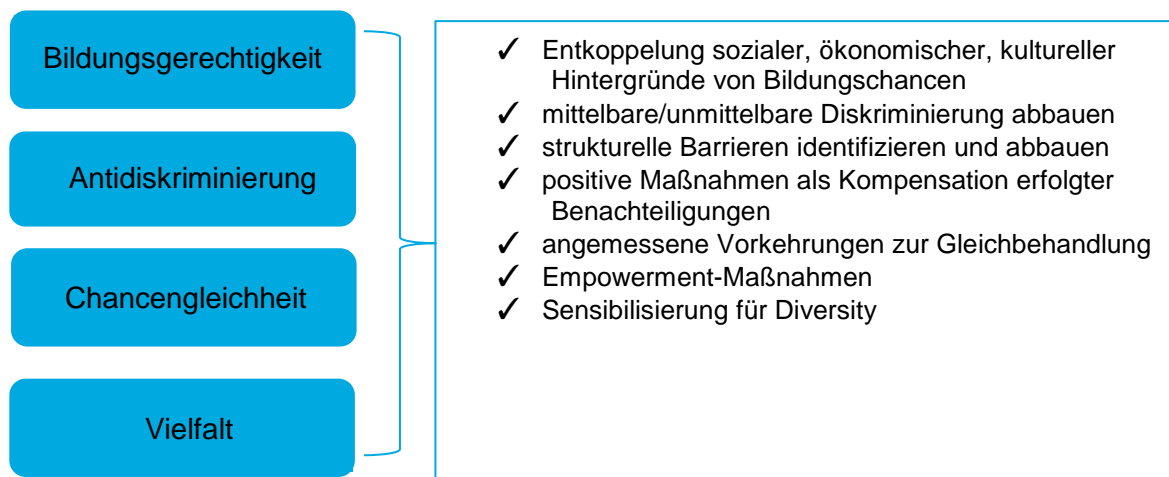
Der Selbstreport der Universität Konstanz spiegelt einen Großteil bisheriger Tätigkeiten, Ansätze, Überlegungen und daraus resultierenden Teilstrategien im Bereich Diversity wider. Das Thema Diversity ist zentral im Referat für Gleichstellung und Familienförderung verankert, gleichwohl sind viele Diversity-Aspekte an der Gesamtuniversität vertreten und bilden Schnittpunkte verschiedener Einrichtungen. Es ist ein internes Ziel und eine Erwartung an das Auditierungsverfahren, für die Gesamtuniversität eine auf Konsens und Langfristigkeit beruhende Diversity-Strategie zu entwickeln. Entsprechend erwarten wir neben einer partizipativen Strategiefindung (top down und bottom up) auch die Entwicklung von passenden Steuerungsinstrumenten. Der vorliegende Selbstreport ist eine Diskussionsgrundlage für den Strategieprozess, den wir inklusiv und partizipativ gestalten wollen. Ein weiterer Schritt in diesem Prozess wird eine interne open-space-Veranstaltung mit dem Arbeitstitel „Vielfalt an der Universität Konstanz (er)-leben“ sein, die Ende 2015/Anfang 2016 vor Beginn der Workshops stattfinden soll. Die open-space-Veranstaltung soll alle Universitätsmitglieder dazu einladen, sich zum Thema Gedanken zu machen und sich auszutauschen sowie potentiell auch eine Teilnahme an nachfolgenden Arbeitsprozessen zu ermöglichen.

Diversity-**Mainstreaming** oder Diversity-**Management** ist nicht explizit im Leitbild der Hochschule verankert, jedoch wird darin die Förderung von Vielfalt als Aufgabe benannt. In der Grundordnung, im Gender-Kodex, im Struktur- und Entwicklungsplan und im Nachwuchskodex ist Diversity als Thema und Aufgabenbereich integriert (siehe 2.2). Der Gleichstellungsrat als beratender Senatsausschuss befasst sich neben Fragen der Gleichstellung und Familienförderung auch mit diversity-relevanten Themen.

Im März 2015 hat die Universität Konstanz gemeinsam mit der HTWG (Hochschule für Technik, Wirtschaft und Gestaltung) und der Stadt Konstanz die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet. Neben der Selbstverpflichtung, ein diskriminierungsfreies Studien-, Arbeits- und Lebensumfeld zu schaffen und Vielfalt zu fördern, ist die Unterzeichnung auch eine symbolische Geste für die gesellschaftspolitische Verantwortung der Universität und ihre Brückenfunktion zur Kommune. Als Reformuniversität pflegt die Universität Konstanz im Selbstverständnis eine Organisationskultur der flachen Hierarchie, der kurzen Wege und der offenen Türen. Ziel ist es, eine Diversity-Strategie zu entwickeln, die an diese Grundsätze anschließt, Diversity als Teil der Profilbildung etabliert und Besonderheiten der unterschiedlichen Handlungsfelder berücksichtigt. Die Diversity-Strategie soll flexibel und bedarfsgerecht gestaltet werden, um mit Teilstrategien anderer Universitätseinheiten wie z.B. der Internationalisierungsstrategie vereinbar zu sein.

3.1 Diversity-Ansatz im Referat für Gleichstellung und Familienförderung

Diversity ist an der Universität Konstanz explizit im Referat für Gleichstellung und Familienförderung angesiedelt und setzt hier bislang operativ und strukturell an gleichstellungs- und familienfördernden Strategien an. Diese sind bereits erfolgreich implementiert und sind Teil der Profilbildung der Universität Konstanz. Bisherige Diversity-Tätigkeiten beruhen auf einem interdependenten Verständnis von Chancengleichheit, Bildungsgerechtigkeit, Antidiskriminierung und Förderung von Vielfalt:



- ✓ Entkoppelung sozialer, ökonomischer, kultureller Hintergründe von Bildungschancen
- ✓ mittelbare/unmittelbare Diskriminierung abbauen
- ✓ strukturelle Barrieren identifizieren und abbauen
- ✓ positive Maßnahmen als Kompensation erfolgter Benachteiligungen
- ✓ angemessene Vorkehrungen zur Gleichbehandlung
- ✓ Empowerment-Maßnahmen
- ✓ Sensibilisierung für Diversity

Bisherige Diversity-Maßnahmen wurden partizipativ mit internen Expertinnen und Experten entwickelt. Einzelne Maßnahmen verbinden individuelle Förderungen mit strukturellen Maßnahmen und stehen überwiegend im Sinne der Potentialförderung.

3.2 Fokus auf einzelne Diversitätsdimensionen

Von den klassischen Diversity-Dimensionen ausgehend, standen aufgrund der vorhandenen Personalkapazitäten bislang vorrangig folgende Dimensionen und Gruppen im Fokus:

1. Studierende mit Migrationshintergrund: Basierend auf Empowerment-Ansätzen und aus Gründen einer positiven Ansprache ging es zunächst insbesondere, aber nicht ausschließlich, um die Gruppe der mehrsprachigen Studierenden. Zugrunde liegt das im Fachdiskurs verankerte Konzept lebensweltlicher Mehrsprachigkeit.
2. Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen: Angebote und Maßnahmen orientieren sich vorrangig am Abbau und Ausgleich struktureller Benachteiligungen entsprechend gesetzlichen Regelungen.
3. Soziale Herkunft: es bestehen gute Kontakte zur bundesweiten Initiative „Arbeiterkind.de“, die systematisch u.a. über gemeinsame Veranstaltungen unterstützt wird, jedoch in Konstanz derzeit auf eher wenig Interesse stößt.

Weitere Diversity-Felder entstanden aus identifizierten Barrieren und ermittelten Bedarfen, wie bspw. sozio-kulturelle Barrieren für manche internationale Studierende und zusätzliche psychische Belastungen für Studierende mit besonders ausgeprägten Prüfungsängsten sowie seit Anfang 2014 Studieninteressierte im Asylverfahren.

Insgesamt verfolgen wir einen horizontalen Ansatz und sind um eine intersektionale Perspektive ¹³ bemüht. Gerade die Verschränkung von "Migrationshintergrund" und

¹³ Unter Intersektionalität wird dabei verstanden, dass soziale Kategorien wie Gender, Nationalität oder Klasse nicht isoliert voneinander konzeptualisiert werden können, sondern in ihren ‚Verwobenheiten‘ oder ‚Überkreuzungen‘ (intersections) analysiert werden müssen. Additive Perspektiven sollen überwunden werden, indem der Fokus auf das gleichzeitige Zusammenwirken von sozialen Ungleichheiten gelegt wird. Es geht demnach nicht allein um die Berücksichtigung mehrerer sozialer Kategorien, sondern ebenfalls um die Analyse ihrer Wechselwirkungen“ (Walgenbach, Katharina (2012): Intersektionalität als Analyseperspektive heterogener Stadträume. In: Scambor, Elli/ Zimmer, Fränk (Hg.): Die intersektionelle Stadt. Geschlechterforschung und Medien an den Achsen der Ungleichheit. Bielefeld.: 81).

"Bildungsherkunft" gilt es an der Universität Konstanz aus Praxisperspektive aufzuarbeiten. Ferner berücksichtigen wir strukturelle und institutionelle Barrieren, um mittelbare und unmittelbare Benachteiligungen für bestimmte Diversity-Kategorien zu identifizieren und abzubauen. Damit möchten wir die Organisation kontinuierlich weiterentwickeln und dies mit individuellen Angeboten begleiten.

3.3 Ressourcen für die Umsetzung von Diversity-Strategien

Folgende befristete Personalressourcen stehen im RGF zur Zeit zur Verfügung:

- 50 % für die Beauftragte für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen und ihre Vertretung (bis Ende 2018),
- 200% im Rahmen des IQF-Projekts „Wege zu einer diversity-gerechten Hochschule“, 100 % im RGF und 100 % in Fachbereichen (bis März 2016), dann bis Ende 2016 nur noch 30 % im RGF,
- 30 % im laufenden Qualitätspakt Lehre b³ und bei positiver Begutachtung 50% im Verlängerungsantrag b³ ab 2017,
- 50 % Kofinanzierung aus Exzellenzinitiative.

Darüber hinaus gibt es verschiedene ausgewiesenen Diversity-Kompetenzen in der Wissenschaft und Forschung sowie im Wissenschaftsmanagement und in der Verwaltung, die auch in der Steuerungsgruppe und im Lenkungskreis integriert sind:

- Im Fachbereich Politik und Verwaltung ist dies der Lehrstuhl für Management mit Schwerpunkt Diversity,
- im Fachbereich Soziologie die Professur für Empirische Sozialforschung und die Professur für Mikrosoziologie mit Schwerpunkt Migrationssoziologie,
- im RGF sind Mitarbeiterinnen fortgebildet als Diversity-Beraterin (TU Dortmund), im Lehrgang Diversity Management in Organisation (Austrian Society for Diversity Management/Alpen Adria Universität) und als Beraterin für interkulturelle Kompetenzen.

3.4 Steuerungsinstrumente der Hochschule

Die Universität Konstanz hat erprobte Steuerungsinstrumente wie die Leistungsorientierte Mittelvergabe und die Zieletafeln schon seit Längerem für die Gleichstellung eingesetzt. Am Ende der Auditierung kann überprüft werden, in wieweit die Zieletafeln um Diversitykriterien ergänzt werden müssen.

4. Entwicklungsziele

Die folgenden Entwicklungsziele wurden durch die Steuerungsgruppe aus unserer bisherigen Arbeit heraus abgeleitet und werden als Diskussionsgrundlage für den Prozess verstanden.

1. Universität misst Diversity hohen Stellenwert bei

Diversity ist bislang als Querschnittsaufgabe für die gesamte Universität definiert und auf beratender und operativer Ebene angesiedelt (Gleichstellungsrat und RGF). Es fehlt aber die formale Verortung auf einer weisungsungebundenen Ebene.

Zielerreichung durch strukturelle Verankerung

Es wird das Amt einer oder eines Beauftragten für Diversity eingerichtet, das weisungsungebunden ist. Neben dem Amt soll im Prorektorat eine Zuständigkeit für Diversity etabliert werden.

Ebenso sinnvoll ist ein Ausbau der Studienberatung mit Schwerpunkt Diversity durch eine gezielte Personalentwicklung mit Fortbildung des wissenschaftlichen und beratenden Personals.

Zu überprüfen nach Abschluss des Audits: Konzepterstellung einer oder eines Diversity-Beauftragten, Ressourcenfestlegung, Angebot an Fortbildungen, Besetzung des Amtes

2. Universität definiert ihren Begriff des „Migrationshintergrundes“

Die Universität diskutiert, wie sie ihre Rolle in der Migrationsgesellschaft verstehen will und strebt u.a. eine anschlussfähige, transparente Definition des Begriffs „Migrationshintergrund“ an, um geeignetere Begrifflichkeiten und/oder Gruppenkonstruktionen (als „mit Migrationshintergrund“ und „ohne Migrationshintergrund“) verwenden zu können. Für die interne und externe Kommunikation wird erarbeitet, wie diese Definition in Beziehung gesetzt werden kann zu den „amtlichen“ des Statistischen Bundesamtes oder zu den Vorgaben der Kultusministerkonferenz (letztere bezieht anders als die Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks oder das Statistische Bundesamt die familiären Herkunftssprachen prominent ein).

Zielerreichung durch universitätsweiten Diskussionsprozess

Alle interessierten Mitglieder und Angehörigen der Universität, insbesondere Studierende, nehmen am Diskussionsprozess teil und formulieren einen Vorschlag. Teil der Diskussion sollte auch sein, auf welcher Grundlage von Gruppen überhaupt gesprochen wird, um zugleich auch klären zu können, wie und ob, „Bildungsaufsteigende“, „Arbeiterkinder“ und „First Generation Students“ als Diversity-Gruppe in den Blick genommen werden sollen.

Zu überprüfen nach Abschluss des Audits: öffentliche Erklärung

3. Diversityorientierung im Qualitätsmanagement (QM)

Im Monitoring von QM sollten Diversity-Dimensionen, insbesondere die diffizile Erhebung des Migrationshintergrundes, noch ausführlicher im Berichtswesen aufgenommen werden. Bisher werden verschiedene Dimensionen bereits regelmäßig erhoben (s.o.), eine heterogene Studierendenschaft ohne Zulassungshürden nach Geschlecht oder Herkunft ist bereits als Kriterium in der Zieletafel „Studium und Lehre“ des Senats formuliert. Das Berichtswesen fokussiert jedoch vorrangig Anteile und selten Verläufe und Studienerfolg dieser Gruppen. Ziel sollte sein, dass Diversity im PDCA-Zyklus¹⁴ fester Bestandteil wird und kontinuierlich im gesamten Haus wahrgenommen und als Querschnittsaufgabe bearbeitet werden kann.

¹⁴ PDCA: Plan - Do - Check - Act nach Deming ist die dem Qualitätsmanagement der Universität Konstanz zugrundeliegende Herangehensweise.

Zielerreichung durch Indikatorenentwicklung

In Abstimmung mit dem RGF erarbeitet QM Struktur und Funktionen eines Diversity-Monitorings, eventuell werden auch die Zieletafeln aktualisiert. Ggf. werden zusätzliche Ressourcen zur Verfügung gestellt.

Zu überprüfen nach Abschluss des Audits: Aufbau eines Diversity-Monitorings eingeleitet

4. Diversity-Akquise

Um Studieninteressierte mit Migrationshintergrund, mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen, im Asylverfahren und angehende Erstakademiker_innen, – und je nach Verlauf des Auditierungsprozesses möglicherweise auch weitere Gruppen – proaktiv zu umwerben, muss die Universität Konstanz kommunizieren, welche Chancen sie als inklusive Einrichtung bietet. Dazu werden diese Gruppen zielgruppengerecht und zukünftig stärker angesprochen – diese Kommunikationsmaßnahmen und -instrumente werden von der Studentischen Abteilung und der Stabsstelle Kommunikation und Marketing entwickelt. Über spezielle Maßnahmen hinaus wird die Stabsstelle Kommunikation und Marketing eine allgemeine Kommunikation der Diversity-Maßnahmen über ihre verschiedenen Kanäle und Print- und Onlinematerialien anbieten – darunter das interne und externe Newsletter-System der Universität Konstanz, Pressemitteilungen, Broschüren, Flyer und Magazine wie uni'kon.

Zielerreichung durch Strategieentwicklung

Zur Umsetzung eines spezifischen Marketings werden in den zuständigen Abteilungen entsprechende **Strategien** und Maßnahmen entwickelt.

Zu überprüfen nach Abschluss des Audits: interne Veröffentlichung eines Kommunikationskonzeptes und entsprechende Messe-/Internetauftritte

5. Erhöhung des Anteils Studierender und Promovierender mit Migrationshintergrund/Erstakademiker_innen

Die indirekte Benachteiligung von Schüler_innen mit Migrationshintergrund und/oder mit Eltern, die selbst nicht studiert haben, hat individuelle und strukturelle Folgekosten. Sie wird von den Betroffenen großenteils durch weiterführende Qualifizierung in beruflichen Schulen oder auf dem Zweiten Bildungsweg durch individuelle Anstrengung aufgearbeitet. Studierende mit Migrationshintergrund sind häufig mehrfach benachteiligt, insbesondere dann, wenn die familiäre Zuwanderung im Rahmen der zwischen 1955 und 1968 zwischen der Bundesrepublik Deutschland und anderen Staaten geschlossenen Anwerbeabkommen stattfand. Neben Rassismuserfahrungen können Benachteiligungen im Studium dadurch entstehen, dass die Familie wenig Hilfestellung beim Hineinfinden in das universitäre Leben geben kann, denn ca. 21 % der Studierenden mit Migrationshintergrund kommen aus Elternhäusern mit niedrigster Bildungsherkunft, ohne Migrationshintergrund sind es hingegen nur 5%. Zudem finanzieren sich Studierende mit Migrationshintergrund zu 22 % durch BAFöG, ohne Migrationshintergrund dagegen nur 15%.

Bundesweit haben 34,6% der unter Fünfjährigen einen Migrationshintergrund, daher ist diese Gruppe zukünftig noch stärker zu beachten. 2012 betrug der Anteil der Studierenden mit Migrationshintergrund bundesweit 23%, an der Universität Konstanz geben aber nur 14% an, einen Migrationshintergrund zu haben.

Die Universität Konstanz nimmt ihre gesellschaftliche Verantwortung wahr, indem sie sich zum Ziel setzt, die Gruppe der Studierenden mit Migrationshintergrund zu fördern.

Zielerreichung durch Selbstverpflichtung:

Die Universität diskutiert das in der Gleichstellung bewährte Kaskadenmodell. Sie trifft ggf. Maßnahmen und Vereinbarungen, die jeweils fachbereichsspezifisch beispielsweise festlegen können, dass 2025 20 % der Studierenden und Absolvent_innen einen Migrationshintergrund

haben und 2030 25%. Bei den Promovierenden könnten es 15 bzw. 20 % sein und bei den Habilitierenden 7 bzw. 15%.

Zu überprüfen nach Abschluss des Audits: Abgabe der Selbstverpflichtung

Zielerreichung durch Kooperationsbildung

Zu den in der Selbstverpflichtung genannten Maßnahmen zählen strategische Verbindungen zu Bildungseinrichtungen, die von Schüler_innen und Studierenden mit Migrationshintergrund häufig besucht werden.

- a. Berufliche Schulen: Die Universität Konstanz wird mit beruflichen Oberschulen und Gymnasien verstärkt Kooperationen schließen, um frühzeitig Kontakt zu Studieninteressierten aufzubauen und um ihnen Konstanzer Bildungschancen und Fördermöglichkeiten aufzuzeigen.

Zu überprüfen nach Abschluss des Audits: Zahl der zusätzlichen Kooperationen oder zusätzlichen Projekte mit bestehenden Kooperationsschulen bis 2025: 5

- b. Allgemeinbildende Schulen: Die Universität Konstanz wird mit weiteren Schulen Kooperationen schließen, deren Schüler_innenschaft häufig einen Migrationshintergrund hat oder deren Eltern überwiegend nicht studiert haben, um frühzeitig Kontakt zu Studieninteressierten aufzubauen und um ihnen Konstanzer Bildungschancen und Fördermöglichkeiten aufzuzeigen. Diese Schulen können in bestimmten Regionen identifiziert werden.

Zu überprüfen nach Abschluss des Audits: Zahl der zusätzlichen Kooperationen oder zusätzlichen Projekte mit bestehenden Kooperationsschulen bis 2025: 5

- c. Fachhochschulen, Hochschulen für angewandte Wissenschaften: Die Universität Konstanz wird mit Hochschulen der Region Promotions-Kooperationen schließen, deren Absolvent_innen häufig einen Migrationshintergrund haben oder die Erstakademiker_innen sind, um diese gezielt als akademischen Nachwuchs zu rekrutieren, der gemeinschaftlich durch Dozierende der Universität Konstanz und eine Fachhochschule oder Hochschule für angewandte Wissenschaften betreut wird.

Zu überprüfen nach Abschluss des Audits: Zahl der Kooperationen bis 2025: 3

Zielerreichung durch Veränderung der Lernkultur

In den drei Fachbereichen, in denen sich in den letzten fünf Jahren der höchste Anteil an Studierenden mit Migrationshintergrund befunden hat, werden E-Learning-Vorhaben aufgebaut und explizit mit gezielten Maßnahmen zur Förderung akademischer Mehrsprachigkeit kombiniert.

Zu überprüfen nach Abschluss des Audits: Commitment der Fachbereiche liegt bis dahin vor, entsprechend Ressourcen sind für Diversity-Projekte festgelegt, die nach dem Audit beginnen sollen

6. Inklusion an der Hochschule fortsetzen

Die durch Inklusion angestoßenen Veränderungen in den Schulen sollen an der Universität fortgesetzt werden und bisher bestehende Angebote als Brückenschlag zwischen den Bildungseinrichtungen etabliert werden, um Studieninteressierten mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen von Anfang an zu signalisieren, dass sie unterstützt werden und um den Übergang förderlich zu begleiten. Im Studium sollte eine spezifische studienorganisatorische Beratung zur Verfügung stehen.

Zielerreichung durch Selbstverpflichtung

Die Universität Konstanz bekennt sich zur Inklusion gemäß der UN Behindertenrechtskonvention.

Zu überprüfen nach Abschluss des Audits: Abgabe der Erklärung

Zielerreichung durch Finanzierung einer Stelle

Eine Stelle zur studienorganisatorischen Beratung und Ressourcen zur Begleitung von betroffenen Studierenden.

Zu überprüfen nach Abschluss des Audits: Ressourcenfestlegung

Zielerreichung durch Schaffung eines weiteren Ruheraums

Bereits für Schwangere, Stillende und Eltern mit kleinen Kindern ist der einzige verfügbare Ruheraum knapp bemessen. Für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen sind keine Ruheräume vorhanden, dabei ist der Bedarf hier hoch.

Zu überprüfen nach Abschluss des Audits: Identifikation eines geeigneten, zentral zugänglichen Raumes, entsprechende Nutzungszuweisung, Ressourcenfestlegung zur Raumausstattung

7. Barrierefreiheit**Zielerreichung durch Selbstverpflichtung**

Die Universität Konstanz verfolgt langfristig das Ziel, barrierefrei werden zu wollen, insbesondere ist für automatische Türöffner an den maßgeblichen Durchgangswegen zu sorgen.

Zu überprüfen nach Abschluss des Audits: gemeinsame Begehung des Hauses mit Mitgliedern des Rektorats, des RGF, des Gleichstellungsrates, des Personalrates, des AStA, des Facility Managements, mit dem Schwerbehindertenbeauftragten und interessierten Fachbereichsreferent_innen, Abgabe der Erklärung im SEPL

8. Flexible Studienorganisation

Studierende mit Behinderung und erwerbstätige Studierende brauchen mehr Flexibilität im Studium, ähnlich wie Studierende des Spitzensports und Studierende mit Kindern. Für sie sind Möglichkeiten transparent aufgearbeitet und Regelungen strukturell verankert worden, die für weitere Zielgruppen angepasst werden sollten.

Zielerreichung durch bedarfsgerechte Gestaltung von Studienbedingungen

Ermittlung und Implementierung von Maßnahmen zur bedarfsgerechten Gestaltung von Studienbedingungen (ggf. Unterscheidung in flankierende und flexible Maßnahmen der Studienorganisation), Definition von Erwerbstätigkeit als studienerschwerendes Kriterium, das zur Flexibilisierung berechtigt.

Zu überprüfen nach Abschluss des Audits: strukturelle Verankerung der Berechtigung zur Flexibilisierung (analog zum Studierenden-Elternpass)

9. Sensibilisierung für einen Diversity-Kompetenzgewinn

Im Sinne von Diversity Mainstreaming sollte Diversity als Querschnittsaufgabe von allen Mitarbeitenden und allen Angehörigen in der Universität getragen werden. Diversity-Kompetenzen aller Mitglieder der Universität sollen gefördert und gestärkt werden. Sie sind Qualitätsmerkmale von Dienstleistung, Lehre, Arbeits- und Studienklima. Studierende als angehende Fachkräfte sind MultiplikatorInnen für Diversity-Sensibilität im Arbeitsumfeld.

Zielerreichung durch Diversity-Fortbildungen

Um zu informieren und Impulse zu Haltungsänderungen zu geben, soll ein E-Learning-Tool eingesetzt werden. Ein Diversity-Online-Self-Assessment wird entwickelt und angeboten. Das Tool ist anonym, für Studierende und Gäste der Universität ist die Teilnahme empfohlen, aber freiwillig; für den akademischen Nachwuchs, Wissenschaftler_innen (aufgrund ihrer Betreuungsverantwortung) und für den wissenschaftsunterstützenden Bereich sollte eine einmalige Teilnahme Pflicht sein. Alternativ ist auch die Entwicklung eines Diversity-Zertifikats über Fortbildungen denkbar.

Zu überprüfen nach Abschluss des Audits: Aufnahme in entsprechende Pflichtenkataloge, Ressourcenfestlegung zur Entwicklung

Zielerreichung durch Diversity-Trainings

Um zu informieren und Impulse zu Haltungsänderungen zu geben, soll es neben dem individuellen E-Learning auch Diversity-Trainings mit den Themenschwerpunkten Antidiskriminierung, Antirassismus, Inter-/Transkulturalität geben. Möglichst viele Mitarbeitende und Universitätsangehörige, im Besonderen, diejenigen, die Services für Studierende und Wissenschaftler_innen anbieten, sollten daran teilnehmen.

Zu überprüfen nach Abschluss des Audits: Abgabe einer entsprechenden Erklärung, Integration in SEPL

10. Beschwerden werden ernst genommen

Der Universität fehlt ein Beschwerdemanagement, insbesondere in Bezug auf diversity-relevante Aspekte.

Zielerreichung durch Einrichtung eines Beschwerdemanagements

Struktur und Funktionen eines Beschwerdemanagements werden entwickelt, seine Finanzierung sichergestellt und implementiert.

Zu überprüfen nach Abschluss des Audits: Schaffung einer Anlaufstelle und Vereinbarung über Prozessabläufe

11. Bildungschancen für Studieninteressierte im Asylverfahren verbessern

Für Studieninteressierte im Asylverfahren ist die Aufnahme eines Studiums mit besonders erschwerenden Hürden verbunden. Diese könnten in der Gestaltung eines Orientierungssemesters abgebaut werden. Ein erstes Konzept für die Umsetzung liegt bereits vor.

Zielerreichung durch transparente Verfahrensschritte und Etablierung eines „Semesters Null“ für die Zielgruppe

Zu überprüfen nach Abschluss/während des Audits: Verfahrensfestlegung, Ausgestaltung des Semesters Null.