



Umgang mit dem Thema Diversität

Januar 2021

Kontakt:

Prof. Dr. Gisela Riescher
Prorektorin für Redlichkeit in der Wissenschaft, Gleichstellung und Vielfalt
Rektorat am Fahnenbergplatz
79085 Freiburg

Dieser Bericht wurde am 13.01.2021 vom Rektorat zustimmend zur Kenntnis genommen.

1. Rahmenbedingungen für den Umgang mit dem Thema Diversität

Bereits im Jahr 2008 hat die Universität Freiburg – als bundesweit zweite Hochschule nach der RWTH Aachen – ihr Gleichstellungsverständnis erweitert: In Ergänzung zu der seit 1988 etablierten Arbeit an Frauenförderung und Gleichstellung der Geschlechter wurden nun auch weitere Dimensionen von Diversität in den Blick genommen, nämlich insbesondere die seit 2006 im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz definierten: ethnische Herkunft, Alter, Religion und Weltanschauung, Behinderung, sexuelle Orientierung, darüber hinaus auch die bisher nicht im AGG festgeschriebene Dimension der sozialen Herkunft. Dieses erweiterte Verständnis wurde auf organisationaler Ebene mit der Einrichtung einer beim Rektorat angesiedelten, *top-down* agierenden Stabsstelle Gender and Diversity abgebildet, deren Aufgabe es seither ist, das Rektorat und sämtliche Einrichtungen der Universität in den Entscheidungs-, Planungs-, Umsetzungs- und Bewertungsprozessen zu Gleichstellung und Vielfalt zu beraten und entsprechende strategische Konzepte zu entwickeln. Im Jahr 2014 wurde außerdem ein Prorektorat eingerichtet, das Redlichkeit in der Wissenschaft sowie Gleichstellung und Vielfalt nach innen und außen repräsentiert.

Die Universität Freiburg versteht sich als Ort der Pluralität, der Weltoffenheit und des internationalen Austauschs. Forschung, Lehre, Weiterbildung und Administration gelingen am besten in einem Klima, das durch Neugier und Offenheit gekennzeichnet ist. Daher fördert die Universität die Verwirklichung von Gleichstellung und einen wertschätzenden Umgang mit Vielfalt unter Studierenden, Wissenschaftler*innen sowie Mitarbeitenden in Verwaltung, Service und Technik. Diskriminierendem Verhalten begegnet sie aufs entschiedenste. Im Jahr 2009 hat die Universitätsleitung die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Ein jährliches Highlight für die Weiterentwicklung des universitären Diversity-Verständnisses ist der Tag der Vielfalt.

Gleichstellung und Vielfalt werden an der Universität Freiburg als Querschnittsaufgabe verstanden, die alle Bereiche der Universität betrifft. Auch wenn es für einzelne Diversitätsdimensionen, teils schon seit Jahrzehnten, verschiedene universitäre Anlaufstellen gibt, so werden durch die Stabsstelle Gender and Diversity immer wieder die Verschränkungen dieser Dimensionen untereinander in den Fokus gerückt, um alle Akteur*innen und letztlich alle Mitglieder der Universität für die Chancen und Herausforderungen von Diversität zu sensibilisieren und mittelfristig universitätsweit zu einem ganzheitlichen, intersektionalen Diversitätsverständnis zu gelangen.

Mit der Umsetzung von Gleichstellung und Diversität sind fachlich insbesondere folgende Organisationseinheiten und Einrichtungen befasst:

- Prorektorat für Redlichkeit in der Wissenschaft, Gleichstellung und Vielfalt: Verankerung des Themas auf der Ebene der Universitätsleitung
- Stabsstelle Gender and Diversity: strategisch-konzeptionelle Stabsstelle des Rektorats
- Ständige Senatskommission für Gleichstellungsfragen: beratendes Gremium
- Gleichstellungsbeauftragte: gewählte Vertreterin gemäß Landeshochschulgesetz für die Anliegen von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen
- Beauftragte für Chancengleichheit: gewählte Vertreterin gemäß Chancengleichheitsgesetz für die Anliegen von Frauen in Verwaltung, Service und Technik
- Autonomes Gender-Referat der Studierendenvertretung
- Autonomes Referat für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt der Studierendenvertretung
- Autonomes Referat für internationale Studierende der Studierendenvertretung

- Dual Career Service: Beratungsangebot für Professor*innen und Führungskräfte
- Stabsstelle Familienservice und Familienservice gGmbH: Beratungsangebot zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Trägerschaft der universitätseigenen Kinderbetreuungseinrichtungen
- Autonomes Referat für Studierende mit familiären Verpflichtungen der Studierendenvertretung
- Zentrum für Anthropologie und Gender Studies: wissenschaftliche Einrichtung
- Schwerbehindertenvertretung: gewählte Vertretung der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten
- Beauftragte für Studierende mit Behinderung/chronischer Krankheit: gewählte Beauftragte gemäß Landeshochschulgesetz
- Autonomes Referat für Studierende mit Beeinträchtigung und chronischer Krankheit (Studieren ohne Hürden – SoH) der Studierendenvertretung

2. Maßnahmen zum Umgang mit Diversität

a) Erfolgsfaktoren

Einen professionellen, wertschätzenden und potentialorientierten Umgang mit Diversität an der Universität zu erreichen ist eine Daueraufgabe, die kontinuierlichen Einsatz und die Beteiligung aller Universitätsmitglieder erfordert, insbesondere, aber nicht ausschließlich, derjenigen mit Führungsverantwortung. Als die Universität Freiburg im Jahr 2008 ihr Gleichstellungsverständnis erweiterte und damit begann, neben Geschlechterfragen auch andere Diversitätsdimensionen in den Blick zu nehmen, sorgte dies rasch für ein breiteres Interesse und breitere Akzeptanz dieser Themen innerhalb der Universität. Die Beschäftigung mit Diversität bringt erkennbar das Potential mit sich, auch solche Zielgruppen für das Thema zu gewinnen, die sich bisher nicht mit Fragen von Gleichstellung und Teilhabe befasst hatten.

Ein wesentlicher Erfolgsfaktor war auch die – inzwischen an nahezu allen deutschen Universitäten getroffene – Entscheidung, die gesamtuniversitäre strategische Ausrichtung auf Diversität in einer Stabsstelle beim Rektorat anzusiedeln und so *top-down*-Prozesse anstoßen zu können. Erfolgskritisch ist darüber hinaus die aus Freiburger Sicht untrennbare Verbindung von Gender **und** Diversity: Es handelt sich nicht um zwei (oder mehr) getrennte Aufgabenfelder, sondern um ein erweitertes Verständnis von und neue Perspektiven auf Fragen der Gleichstellung, der Teilhabemöglichkeiten und der Sichtbarkeit von Menschen, die unterschiedliche Voraussetzungen und Eigenschaften an die Universität mitbringen. Zu diesem Verständnis gehört auch die intersektionale Auffassung von Diversität, das heißt die Orientierung an den Verschränkungen verschiedener Merkmale miteinander (z.B. Geschlecht und Herkunft und Religion) statt einer Adressierung einzelner Zielgruppen (z. B. Frauen oder Beschäftigte mit Behinderung) als vermeintlich homogen. Dieser Aspekt ist prägend für die Sensibilisierungsangebote, die die Stabsstelle Gender and Diversity für die Universität fortlaufend weiterentwickelt. Es geht hier um einen langfristigen Prozess einer Kulturveränderung hin zu mehr Offenheit, Partizipation und Inklusion. Dabei ist es für den Erfolg und die Akzeptanz innerhalb der Universität von größter Bedeutung, dass ein ganzheitliches Diversitätsverständnis vermittelt wird und nicht einzelne Dimensionen rhetorisch oder bezüglich der Ressourcen gegeneinander ausgespielt werden. Die Stabsstelle Gender and Diversity der Universität Freiburg hat zu diesem Verständnis schon früh Veranstaltungen auf Bundesebene angeboten (z.B. bukoF-Jahrestagung 2015: Workshop „Diversity schluckt Gleichstellung – oder doch nicht?“).

Ein alljährlicher Höhepunkt ist der Tag der Vielfalt: In wechselnden Formaten und mit wechselnden Akteur*innen werden seit 2012 verschiedene Dimensionen von Diversität und deren Bedeutung für die Universität thematisiert. Die Veranstaltung richtet sich an alle Mitglieder der Universität und findet seit 2020 zeitgleich mit dem von der Charta der Vielfalt ausgerufenen Deutschen Diversity-Tag statt.

Im Umgang mit Diversität setzt die Universität Freiburg auf die querschnittsartige Einbeziehung des Themas in alle Handlungsfelder. Im Bereich der **Hochschulsteuerung** zielt die Arbeit der Stabsstelle Gender and Diversity darauf ab, dass Diversität in allen Prozessen der Universität sichtbar gemacht und berücksichtigt wird. Dazu gehören die regelmäßige Struktur- und Entwicklungsplanung der Universität mit einem eigenen Kapitel zu Gleichstellung und Vielfalt sowie die Erstellung von Konzepten, Leitbildern, Vereinbarungen und Anträgen auf zentraler Ebene. Mit einem Gender and Diversity Monitoring wird die statistische Entwicklung von Diversität an der Universität überprüft und nach innen und außen sichtbar gemacht. Die Ständige Senatskommission für Gleichstellungsfragen nimmt auch in Diversitätsfragen eine beratende Rolle gegenüber dem Senat ein. Zu den Steuerungsinstrumenten zählt darüber hinaus der jährlich vergebene Bertha-Ottenstein-Preis für besonderes Engagement für Gleichstellung und/oder Vielfalt an der Universität. Für die Hochschulsteuerung zu Diversität ist schließlich auch das Engagement der Stabsstelle Gender and Diversity in der Policy Group „Equality, Diversity and Inclusion“ der League of European Universities (LERU) sowie in der Kommission „Queere* Gleichstellungspolitik an Hochschulen“ der bukoF zu nennen. Aus diesen externen Vernetzungen ergeben sich wertvolle Impulse für die interne Arbeit.

Im Handlungsfeld **Personalpolitik** bringt die Stabsstelle Gender and Diversity Diversitätsaspekte in die Personalentwicklung ein. Aktuell besteht hier eine enge Zusammenarbeit in einem Projekt zur Professionalisierung der Personalauswahl. Stellenausschreibungen der Universität werden durchgängig in geschlechterinklusive Schreibweise (mit Asterisk) veröffentlicht. Die weitere, umfassend diversitätsgerechte Ausgestaltung von Stellenausschreibungen und schließlich allen Personalprozessen ist fortlaufend in Arbeit. Die Stabsstelle Gender and Diversity hat im Jahr 2020 für Akteur*innen der Personalentwicklung einen Workshop zu diversitätsgerechter Personalauswahl organisiert und wird im Jahr 2021 einen weiteren zu dem übergeordneten Thema Diversität in Personalprozessen anbieten. In Zusammenarbeit mit der Freiburger Akademie für universitäre Weiterbildung bietet sie regelmäßig Veranstaltungen zur Sensibilisierung für Diversitätsthemen für wechselnde Zielgruppen an (z.B. zu diversitätssensibler Führungskultur, Umgang mit Geschlechtervielfalt, inklusiver Sprache).

Im Handlungsfeld **Forschung und Innovation** spielt die seit langem etablierte Beratung und Begleitung von Drittmittelforschungsverbänden zu Gleichstellung und Vielfalt durch die Stabsstelle Gender and Diversity in enger Abstimmung mit den Freiburg Research Services eine maßgebliche Rolle. Bei der Entwicklung von Konzepten und Maßnahmen für Drittmittelanträge und laufende Forschungsverbände fließen schon seit langem immer wieder auch Diversitätsaspekte ein, die bei den Forschungsverbänden große Resonanz finden. Dies wird durch die Initiative der DFG zur Relevanz von Geschlecht und Vielfältigkeit in der Forschung noch unterstützt. Auch zu diesem Themenkomplex bietet die Stabsstelle Gender and Diversity regelmäßig Veranstaltungen für Forschende oder zukünftige Forschende an, etwa den Workshop „Fresh Perspectives for Research and Innovation“ (für Professor*innen, Postdocs, Promovierende und Studierende) mit der international als Pionierin auf diesem Gebiet anerkannten Expertin Londa Schiebinger im Jahr 2015, mehrere Workshops in Kooperation mit der Transferberatung der Freiburg Research Services zum Thema „Forschen mit sozialer Verantwortung“ (für Promovierende und Postdocs) sowie verschiedene gemeinsame Projekte mit dem Freiburger Zentrum für Anthropologie und Gender Studies. Letztere sind seit 2019 gebündelt in einem gemeinsamen Projekt „Forum Transferwissen Gender and Diversity“, das die strukturierte, leicht zugängliche Bereitstellung von Online-Materialien für Gender- und diversitätsgerechte Forschung und Lehre zum Ziel hat. Gender- und Diversity-Expertise wird von einer stetig zunehmenden Zahl von Forschungseinrichtungen der Universität bei der Stabsstelle Gender and Diversity angefragt und in die eigene Arbeit einbezogen, etwa durch fachliche Inputs,

Retreat-Veranstaltungen, Zufriedenheitsbefragungen und die Entwicklung eigener Diversity-Strategien.

Für die Stärkung von Diversitätskompetenzen in **Studium und Lehre** hat die Stabsstelle Gender and Diversity einen Online-Werkzeugkasten „Diversity in der Lehre“ entwickelt. Darüber hinaus bietet sie bedarfsgerecht zugeschnittene Workshops für Lehrende aller Fakultäten sowie ein regelmäßiges Seminar „Diversity-Kompetenz“ für Studierende im Bereich „Berufsfeldorientierte Kompetenzen“ an. Es ist geplant, Diversitätsaspekte noch stärker als bisher in das Qualitätsmanagement in Studium und Lehre und in die diesbezüglichen Befragungen der Studierenden, Absolvent*innen und Lehrenden einzubeziehen.

Die Arbeit an diversitätsgerechten **Rahmenbedingungen** an der Universität ist ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess. Sie erfolgt unter anderem in den Arbeitskreisen Familienfreundliche Universität und Barrierefreiheit, im Inklusionsteam der Universität sowie an zahlreichen dezentralen Stellen, die sich bedarfsorientiert mit dem Thema befassen. Auch hier ist die Stabsstelle Gender and Diversity jeweils eingebunden.

b) Herausforderungen und Hemmnisse

Aufgrund der komplexen Organisationsstrukturen und Kommunikationswege der Universität sowie der Fluktuation der Mitglieder besteht eine der größten Herausforderungen darin, durchgängig alle Universitätsmitglieder zu erreichen und sie von der Notwendigkeit und den Chancen von Diversitätsarbeit zu überzeugen. Hier erweist sich zwar die starke Vernetzung der Themen und Akteur*innen als hilfreich, es bedarf aber noch weiterer Anstrengungen, um möglichst allen ca. 7.000 Beschäftigten und ca. 24.000 Studierenden die bestehenden Angebote bekannt zu machen und ihnen die Mitgestaltung einer diversitätsgerechten Universität zu ermöglichen. In diesem Zusammenhang steht auch die kommunikative Herausforderung, dass Arbeit an Diversitätsthemen häufig als zusätzliche Belastung über die eigentlichen Aufgaben hinaus angesehen wird – statt als neue Perspektive auf diese Aufgaben.

Nachdem es gleichwohl in den vergangenen Jahren gelungen ist, das Thema Diversität in viele Bereiche der Universität zu kommunizieren und ein Verständnis dafür zu generieren, gilt es nun die Umsetzung, also den Aspekt der Inklusion, weiter zu stärken und zu intensivieren. Eine Fülle von Themen liegt gewissermaßen in der Luft und wird in nächster Zeit gesamtuniversitär zu adressieren sein, etwa die konkrete Umsetzung von Geschlechtervielfalt in allen Strukturen und Prozessen, Arbeit am Thema *implicit bias*, Antirassismuserbeit sowie Schritte zu einer Dekolonialisierung des Kanons in der Lehre.

Die Frage der personellen, finanziellen und zeitlichen Ressourcen für Diversitätsarbeit stellt sich bei steigender Nachfrage aus den verschiedenen Bereichen der Universität und steigenden Anforderungen seitens der nationalen und internationalen Wissenschaftspolitik regelmäßig aufs Neue. Die Stabsstelle Gender and Diversity als strategisch-konzeptionelle Organisationseinheit und Impulsgeberin für die gesamte Universität ist derzeit mit zwei dauerhaften Vollzeitäquivalenten ausgestattet, darüber hinaus mit temporär verfügbaren Projektmitteln im Umfang von 1,25 VZÄ.

Eine weitere Herausforderung ergibt sich aus gewissen Widersprüchen zwischen konkreten Handlungsbedarfen einerseits und restriktiven administrativen Vorgaben andererseits. Dies trifft beispielsweise auf den nach wie vor schwierigen Umgang mit den Gleichstellungsmitteln DFG-geförderter Forschungsverbünde zu: Die meisten Verbünde haben Bedarf und Interesse, diese Mittel auch für Diversitätsmaßnahmen einzusetzen, die nicht oder nicht nur auf Geschlechterfragen zielen – dies ist jedoch aufgrund der geltenden Vorgaben nicht möglich. Hier wäre eine Erweiterung der Verwendungsmöglichkeiten sehr zu begrüßen. In diesem Zusammenhang gehört auch die Schwierigkeit, diese Mittel bedarfsgerecht so einzusetzen, dass die Mitglieder DFG-geförderter Forschungsverbünde auch kurzfristig und spontan auf Angebote zu Gleichstellung und Diversität zugreifen können. Dazu wäre es überaus hilfreich, wenn diese

Mittel auch zur Deckung von Vorhaltekosten für Gleichstellungs- und Diversitätsmaßnahmen verwendet werden könnten. Zugunsten einer flexiblen, bedarfsgerechten Handhabung der Mittel durch die Forschungsverbände und einer optimalen Unterstützung durch die Strukturen der Universität wäre es eine enorme Erleichterung, wenn künftig statt der bisher geforderten Spitzabrechnung eine pauschale Abrechnung der von den Forschungsverbänden eingekauften Services genüge.

Einwilligungserklärung zum Datenschutz und zur Datenverarbeitung

Mit der Einreichung der Berichte bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) willigt die einreichende Einrichtung ein, dass die in den Berichten enthaltenen Daten von der DFG elektronisch gespeichert und verarbeitet, für evaluative und statistische Zwecke ausgewertet und an DFG-Gremien weitergeleitet werden. Sie ist einverstanden, dass in aus den Auswertungen eventuell hervorgehenden Veröffentlichungen die in diesen Berichten vorgelegten Informationen in anonymisierter Form zitiert werden. Zudem wird zugestimmt, dass die Berichte unter Nennung der abfassenden Einrichtung in einer passwortwortgeschützten Onlineplattform ausschließlich den Mitgliedern der DFG zur Verfügung gestellt wird. Diese Erklärung kann jederzeit ohne Angabe von Gründen widerrufen werden.

Ort, Datum

Unterschrift Einrichtungsleitung