

Interessenbekundung für die Teilnahme am Diversity Audit

„Vielfalt gestalten“

Erstellt in Zusammenarbeit des Präsidiums und der Diversitätsbeauftragten der
Fachhochschule Kiel

Kiel, den 24. Juni 2020

Inhalt

1. Motivation	3
2. Angestrebte Handlungsfelder und <i>Diversity-Dimensionen</i>	3
2.1 Strategie und Struktur	3
2.2 Studium und Lehre	4
2.3 Beratung und Service	5
2.4 Kommunikation und Partizipation	6
3. Zusammensetzung der Studierendenschaft.....	6
4. Schlussbemerkung.....	7

1. Motivation

Im Leitsatz 6 der Hochschule verpflichtet sich die Fachhochschule Kiel (FH Kiel) zur Förderung von Chancengerechtigkeit und Vielfalt an der Hochschule: „Unsere Hochschule lebt Vielfalt. Sie gestaltet Bildungsprozesse gendergerecht, interkulturell und diskriminierungsfrei.“¹ Deshalb verfolgt die FH Kiel eine Diversity-Mainstreaming-Strategie und möchte Bedarfe auf allen Ebenen der Hochschule analysieren. Bereits vorhandene Angebote der Hochschule sollen im Auditierungsprozess strukturiert und systematisiert werden. Für die Zukunft sollen Maßnahmen und Entwicklungsziele formuliert werden. Die FH Kiel hat sich intensiv mit dem Diversity Audit auseinandergesetzt und sich entschieden, dass das Angebot des Stifterverbands das ideale Steuerungselement darstellt um die Hochschulentwicklung respektive Diversity-Arbeit voranzutreiben und hochschulspezifische Diversity Policies zu entwickeln.

Darüber hinaus ist die FH Kiel ganz besonders an dem kollegialen Austausch im Diversity-Forum und auf Leitungsebene interessiert. Das Präsidium der FH Kiel hat sich ausdrücklich für die Teilnahme am Diversity Audit ausgesprochen und die Diversitätsbeauftragte bei der Vorstellung im Erweiterten Senat unterstützt.

Mit Unterstützung und Empfehlung des Erweiterten Senats am 28. Mai 2020 hat sich die FH Kiel dazu entschieden, sich um die Teilnahme am Diversity Audit „Vielfalt gestalten“ zu bewerben.

2. Angestrebte Handlungsfelder und *Diversity-Dimensionen*

Die FH Kiel hat in Vorbereitung auf das Diversity Audit verschiedene Diversity-Dimensionen und die folgenden Handlungsfelder reflektiert und möchte innerhalb dieser weitere Maßnahmen entwickeln:

2.1 Strategie und Struktur

Die Themen Gleichstellung und Diversität werden durch ein Präsidiumsmitglied auf Leitungsebene der Hochschule vertreten. Darüber hinaus beschäftigt die FH Kiel eine Diversitätsbeauftragte. Das Amt der Diversitätsbeauftragten ist eine Besonderheit im HSG in Schleswig-Holstein, geregelt in Paragraph 27a. Demnach haben Hochschulen in Schleswig-Holstein, ab einer Größe von 5000 Studierenden, eine hauptberuflich tätige Diversitätsbeauftragte, die die Hochschule bei der Planung und Organisation von chancengerechten Lehr-, Studien-, und Arbeitsbedingungen für ihre Angehörigen und Mitglieder unterstützt. Sie setzt sich für die Umsetzung diskriminierungsfreier Strukturen und sozialer Gerechtigkeit an der FH Kiel ein. Damit ist das Thema Diversität an der FH Kiel verankert und verstetigt. Aber nicht nur die Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragte arbeiten an der Umsetzung von Chancengerechtigkeit und Gleichberechtigung, viel mehr fließen die Themen als Querschnittsaufgabe in die verschiedenen Arbeitsbereiche an der Hoch-

¹ Vision und Leitsätze der FH Kiel: www.fh-kiel.de/leitsätze

schule. So ist die FH Kiel u.a. bestrebt, die Themen der Vielfalt, Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit in hochschulöffentliche Dokumente aufzunehmen, wie bspw. dem am 28. Mai 2020 für die FH Kiel verabschiedeten Kodex für gute Beschäftigungsbedingungen. Eine wichtige Grundlage für die Antidiskriminierungsarbeit an der FH Kiel bildet die Richtlinie der Fachhochschule Kiel zum Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierter Belästigung und Gewalt, die am 29. Mai 2019 verabschiedet werden konnte. Mit dem Aktionsplan Inklusive Hochschule (vgl. Verabschiedung im Erweiterten Senat der Hochschule im September 2020) hat die FH Kiel die Themen *Inklusion* und *Barrierefreiheit* nicht nur gesetzt, sondern einen umfangreichen Maßnahmenkatalog entwickelt, um eine gleichberechtigte Teilhabe für alle Studierenden und Mitarbeitenden der FH Kiel zu ermöglichen. Die Maßnahmen, die bereits im Aktionsplan Inklusive Hochschule beschlossen wurden, sollen im Rahmen des Diversity Audits sukzessive umgesetzt und in die Diversitätsstrategie der FH Kiel eingebunden werden. Damit schließt der Prozess der Auditierung nahtlos an die Fertigstellung des Aktionsplans Inklusive Hochschule an und sorgt in diesem Bereich für Kontinuität. Die Verabschiedung des Aktionsplans Inklusive Hochschule wird ein neuer Meilenstein der FH Kiel für mehr Chancengerechtigkeit und Teilhabe an der Hochschule.

2.2 Studium und Lehre

a) Umgang mit der Heterogenität der Studierendenschaft

Betrachtet man die verschiedenen *Bildungsherkünfte* von Studierenden sehen sich Fachhochschulen und Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Deutschland einer besonders heterogenen Gruppe an Studierenden gegenüber. So führen unterschiedliche Bildungswege an die FH Kiel. Der Anteil an Erststudierenden mit Migrationshintergrund und aus Nichtakademiker*innen-Familien, ist im Vergleich zu Universitäten besonders hoch. Auf die verschiedenen Bildungsherkünfte der Studierenden möchte die FH Kiel bereits in der Studieneingangsphase bzw. der studienvorbereitenden Phase eingehen, indem Angebote für Studierende geschaffen werden, die besondere Unterstützung benötigen. Diesbezüglich werden künftig Maßnahmen, wie bspw. die Einführung eines sogenannten „Orientierungssemesters/Eingangssemester“ oder Mentoring-Programme, entwickelt. Unabhängig von der Bildungsherkunft sollen so für alle Studierenden von Beginn an optimale Studienbedingungen an der FH Kiel geschaffen werden. Das Diversity Audit soll diesen Prozess begleiten und wertvolle Hinweise zur zielgruppengerechten Umsetzung geben.

b) Integration von Gender- und Diversitätsperspektiven

Die Integration von Gender- und Diversitätsperspektiven in Studium und Lehre versteht sich als ein Beitrag, die Vision der Fachhochschule Kiel „Vielfalt leben“ mit Inhalt zu füllen und konkrete Vorschläge zur diskriminierungsfreien Gestaltung von Studium und Lehre zu entwickeln. Das Zentrum für Lernen und Lehrentwicklung (ZLL) bietet schon jetzt ein Angebot für Lehrende, sich mit den Themen der Geschlechtergerechtigkeit und der Diversität weiterzubilden. Dieses Angebot soll im Austausch des ZLL mit der Gleichstellungs- und der Diversitätsbeauftragten künftig weiterentwickelt werden. Grundlagenwissen über Gender und Diversity wird als eine Kernkompetenz aller Lehrenden verstanden und u.a. in Berufungsverfahren berücksichtigt. Auch in der

Akkreditierung von Studiengängen spielen Aspekte der Geschlechter- und Chancengerechtigkeit eine Rolle.

Neuberufene Professor*innen sind über Ziel- und Leistungsvereinbarungen dazu aufgerufen regelmäßig an Schulungen der Fortbildungsreihe INSIDE Date der FH Kiel teilzunehmen. Lehrbeauftragte für besondere Aufgaben und wissenschaftliches Personal sind außerdem eingeladen an den Veranstaltungen zu partizipieren. Im Angebot von INSIDE Date werden auch die Themen der Gleichstellungs- und der Diversitätsbeauftragten berücksichtigt. Gemeinsam gestalten sie eine INSIDE Date Veranstaltung und stellen den neuen Kolleg*innen ihre Arbeitsbereiche und Beratungsangebote vor.

c) Förderung interdisziplinärer Zusammenarbeit

Eine weitere Besonderheit an der FH Kiel sind die Interdisziplinären Wochen (IDW), die einmal im Semester für zwei Wochen stattfinden. Die IDW sind ein Angebot an alle Studierenden, um neben dem fachlichen Wissen auch weitere berufsrelevante Kompetenzen im Rahmen des Studiums zu erlernen. Die IDW sind in dieser kompakten Form bundesweit einzigartig und ermöglichen den Studierenden aller sechs Fachbereiche der FH Kiel, sich umfassend über die Arbeit und die Inhalte der anderen Studienbereiche an der Hochschule zu informieren. Der Blick über das eigene Fach hinaus schafft nicht nur neue Perspektiven, sondern soll auch die Fähigkeit fördern, vernetzt und in strategischen Dimensionen zu denken. Gleichzeitig soll mit den IDW die interdisziplinäre Zusammenarbeit der Fachbereiche der FH Kiel gefördert und Raum für neue Ansätze in Lehre und Forschung gegeben werden.

In Kooperation der Gleichstellungs- und der Diversitätsbeauftragten mit dem Queer- und Sozial Referat des AstA der FH Kiel und den verschiedenen Fachbereichen findet seit November 2017 jährlich die ‚Gender und Diversity Woche‘ statt. Die ‚Gender und Diversity Woche‘ bietet seit dem den Rahmen für eine intersektionale Auseinandersetzung mit verschiedenen Diskriminierungsstrukturen in Gesellschaft und Hochschule. Besonders Studierende nutzen die Gelegenheit zur Fortbildung innerhalb der ‚Gender und Diversity Woche‘. Zusätzlich werden in diesem Rahmen auch spezifische Weiterbildungsangebote für Lehrende und Mitarbeitende der Verwaltung angeboten.

2.3 Beratung und Service

Die FH Kiel verfügt über ein breites Beratungs- und Serviceangebot für ihre Mitglieder und Angehörigen. Dabei werden schon jetzt die Bedarfe verschiedener Zielgruppen berücksichtigt. So gibt es bspw. eine Studienberatung für Studierende und Studieninteressierte mit *Fluchthintergrund*, angegliedert an die Zentrale Studienberatung. Für Studierende mit *chronischer Erkrankung und/oder Behinderung* gibt es das Beratungsangebot der Beauftragten für Studierende mit chronischer Erkrankung und/oder Behinderung. Die Diversitätsbeauftragte bietet Antidiskriminierungsberatung für alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule an. Sie berät und sensibilisiert zu verschiedenen Themen, wie bspw. *soziale Herkunft, rassistische Strukturen an der Hochschule, Behinderung und/oder chronischer Erkrankung, sexuelle Orientierung, Geschlechtervielfalt*, Mehrfachdiskriminierungen und Intersektionalität, Umgang mit erlebter und beobachteter

Diskriminierung an der Hochschule. Im Falle sexualisierter Grenzverletzung oder Gewalt berät die Gleichstellungsbeauftragte, die darüber hinaus auch Karriereberatung für Frauen anbietet. Außerdem sensibilisiert und berät die Gleichstellungsbeauftragte zu Themen der Geschlechtergerechtigkeit. Die Gleichstellungsbeauftragte und der AstA der FH Kiel haben zusätzlich das Beratungsangebot BASTA! für Studierende, zum Thema sexualisierte Grenzverletzung und Gewalt ins Leben gerufen. Das Familienservicebüro berät und informiert alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule zu Themen der Vereinbarkeit.

2.4 Kommunikation und Partizipation

Ziel ist es, über die breite Palette der bereits bestehenden Angebote der Hochschule im Zusammenhang mit den verschiedenen Diversity Dimensionen zu informieren und diese für alle Hochschulangehörigen sichtbar und zugänglich zu machen. Dazu zählt zum einen das Bekanntmachen der erarbeiteten Diversity Policies der Hochschule. Momentan arbeitet die Diversitätsbeauftragte verstärkt an der Bekanntmachung der Antidiskriminierungsarbeit, vor allem der Antidiskriminierungsberatung auf dem Campus. Bspw. durch das Drucken von Flyern, das Bereitstellen von Informationen, das Vorstellen bei Erstsemesterbegrüßungen oder bei Aktionen wie dem ‚Markt der Möglichkeiten‘ an der FH Kiel. Die Erhöhung der Sichtbarkeit und Repräsentanz von Vielfalt an der FH Kiel ist ein weiterer wichtiger Punkt in diesem Zusammenhang. Die enge Kooperation mit der Kommunikations- und Marketing Abteilung der FH Kiel ist dafür besonders wichtig. Insgesamt ist die Erhöhung der Transparenz in Bezug auf die Diversitätsarbeit an der FH Kiel ein wichtiges Anliegen.

3. Zusammensetzung der Studierendenschaft

Im Wintersemester 2019/2020 waren an der FH Kiel insgesamt 7.797 Studierende immatrikuliert, davon waren 3.322 Studentinnen. 6,3 Prozent der Studierenden der FH Kiel waren im Wintersemester 2019/2020 Bildungsausländer*innen; darüber hinaus studierten an der FH Kiel in 2019/2020 99 Personen aus 25 verschiedenen Ländern, die über das ERASMUS-Programm an die Hochschule gekommen sind.

Im Sommersemester 2017 hat der AstA der FH Kiel eine einmalige Befragung der Studierendenschaft zu der Thematik „Studieren mit Beeinträchtigung“ durchgeführt. Auf den Ergebnissen dieser Umfrage fußt z.T. auch der Aktionsplan Inklusive Hochschule, so konnten aus der Umfrage zielgruppenspezifische Maßnahmen abgeleitet werden. Ein Hauptproblem der Umsetzung von Diversity Policies im Hochschulbereich besteht weiterhin darin, dass weder über die Zusammensetzung der Studierendenschaft noch zum Ausmaß und den Kontexten von Diskriminierungserfahrungen ausreichend empirische Daten vorliegen.² Die Diversitätsbeauftragte der FH Kiel möchte deshalb, in Kooperation mit Professorinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen des Fachbereichs Soziale Arbeit und Gesundheit, eine Vollbefragung der Studierendenschaft zu den

² s. dazu: Uta Klein/Fabian A. Rebitzer (2012): Diskriminierungserfahrungen von Studierenden: Ergebnisse einer Erhebung. In: Heitzmann, D./Klein, U. (Hg.): Diversity konkret gemacht. Wege zur Gestaltung von Vielfalt an Hochschulen. Weinheim: Beltz Juventa, 120-137.

Themen „Diversität und Diskriminierungserfahrungen an der FH Kiel“ durchführen. Dabei geht es zum einen um die Erlangung genauer Kenntnisse über die Zusammensetzung und damit auch Ressourcen der Studierenden. Zum anderen werden Erfahrungen mit Diskriminierung im Hochschulkontext detailliert abgefragt, um Maßnahmen gegen Diskriminierung passgenau für die FH Kiel entwickeln zu können. Antidiskriminierung ist ein zentraler Aspekt der Diversitätsarbeit an der FH Kiel.

4. Schlussbemerkung

Die FH Kiel hat bereits verschiedene Strukturen und Angebote im Bereich der Diversitätsarbeit geschaffen, versteht Diversity als Querschnittsthema und misst dem Thema eine zukunftsweisende Bedeutung zu. Dass es an der FH Kiel die Position der Diversitätsbeauftragten gibt, die für Kontinuität und Handlungssicherheit in dem Bereich beiträgt, ist sicherlich eine Besonderheit, die auch für andere Hochschulen im kollegialen Austausch interessant sein kann. Besonders die Erkenntnisse, die die FH Kiel im Prozess der Entwicklung des Aktionsplans Inklusive Hochschule gesammelt hat, sind Erfahrungswerte, die die FH Kiel gerne mit anderen Hochschulen teilt. Des Weiteren konnten an der FH Kiel positive Erfahrungen in den IDW, bei der Organisation der ‚Gender und Diversity Woche‘ gesammelt werden. Es hat sich gezeigt, dass das kontinuierliche Anbieten von einem vielfältigen Programm zu den Themen Gender und Diversity zu einer hochschulweiten Sensibilisierung für die Themen beiträgt. Besonders zu betonen ist außerdem die enge Zusammenarbeit der Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragten mit dem AstA der Hochschule. Darüber hinaus die enge Zusammenarbeit zwischen der Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragten und die konstruktive Zusammenarbeit mit dem Präsidium, den zentralen Abteilungen und den Fachbereichen der Hochschule.

Von der Teilnahme am Diversity Audit verspricht sich die FH Kiel zum einen die Systematisierung, Weiterentwicklung und Professionalisierung bereits vorhandener Angebote an der Hochschule im Umgang mit Diversity. Außerdem möchte die FH Kiel eine nachhaltige Struktur für die Diversitätsarbeit an der Hochschule bewirken, auf der die Arbeit im Umgang mit Diversity an der Hochschule kontinuierlich weiterentwickelt werden kann. Von der Begleitung durch die externe Expertise einer*eines Auditor*in, durch den Stifterverband und den kollegialen Austausch mit anderen Hochschulen erhofft sich die FH Kiel eine konstruktive Diskussion zu Diversity-Themen und eine zielführende Unterstützung in der Entwicklung hochschulspezifischer Maßnahmen.

Diversitätsarbeit bedeutet für die FH Kiel:

Vielfalt anerkennen. Potenziale fördern. Haltung zeigen.