



UNIVERSITÄT ZU LÜBECK

Audit Vielfalt Gestalten

Zweiter Selbstreport

Universität zu Lübeck

Dezember 2018



Inhaltsverzeichnis

1. Grunddaten und Einführung	2
2. Diversitätsstrategie der Universität zu Lübeck	3
Diversitätsdimensionen	3
Strukturelle Verankerung und Ressourcen	4
Akteur*innen und Prozessbeteiligte im Audit ‚Vielfalt Gestalten‘	5
Zukünftige Zusammenarbeit	5
Nutzbare Steuerungselemente	6
3. Entwicklungsziele	6
4. Maßnahmen im Auditierungsverfahren.....	7
Maßnahmen des Audits ‚Vielfalt Gestalten‘ – Übersicht	8
Themenschwerpunkt Profilbildung.....	9
Themenschwerpunkt Barrierefreiheit.....	10
Themenschwerpunkt Bildungsgerechtigkeit.....	12
Themenschwerpunkt Interne Kommunikation.....	15
Themenschwerpunkt Internationalisierung.....	16
Themenschwerpunkt Familie	16
5. Weitere Veränderungen gegenüber der Ausgangssituation von 2016.....	17
6. Reflexion des Auditierungsprozesses.....	23
Reflexion der Entwicklungsziele.....	23
Erfolgsfaktoren für die Entwicklung und Umsetzung einer Diversitätsstrategie	24
Schwierigkeiten in der Entwicklung und Umsetzung einer Diversitätsstrategie	24
Lessons learnt.....	25
7. Ausblick.....	26
Anhänge	28
Anhang 1: Struktur des Diversitätsmanagements.....	29
Anhang 2: Lenkungskreis Diversity	30
Anhang 3: Diversity-Profil der Universität zu Lübeck.....	31

1. Grunddaten und Einführung

Name der Hochschule	Universität zu Lübeck
Hochschultyp	Universität
Trägerschaft	Rechtsfähige Stiftung Öffentlichen Rechts (seit 01.01.2015)
Anzahl der Studierenden	4774 (Stand Wintersemester 2018/19)
Organisatorische Verankerung des Diversity-Managements	Dezernat Chancengleichheit und Familie

Die Universität zu Lübeck ist mit ca. 5000 Studierenden, 2500 Mitarbeitenden¹ und 140 Professuren eine kleine, aber forschungsstarke und agile Stiftungsuniversität. Ursprünglich eine rein medizinische Hochschule, die Anfang der 1990er Jahre um das Fach Informatik erweitert wurde, ist sie seither um zahlreiche Fächer der Life Sciences, der medizinaffinen Informatik und jüngst der Gesundheitswissenschaften gewachsen. Damit vereint die Universität zu Lübeck erstmalig in Deutschland die Humanmedizin und die akademisierten Gesundheitsberufe an einem Standort. Interdisziplinarität an den Schnittstellen zwischen Medizin, Gesundheitswissenschaft, Informatik, Biowissenschaften und Technik kennzeichnet das strategische Forschungsprofil der Universität zu Lübeck.

In 2010 wurde die bisherige Fakultätsstruktur aufgelöst, sodass die strategischen Planungen, einschließlich der für deren Umsetzung erforderlichen Ressourcenplanungen, im Präsidium gebündelt werden konnten. Die Zuständigkeiten der früheren Konvente sind auf die beiden Senatsausschüsse MINT und Medizin übergegangen. Dies ermöglicht der Universität zu Lübeck eine flexible strategische Handlungsfähigkeit, die sich auch positiv auf den Erfolg des Diversity Managements auswirkt (vgl. unten Kapitel 6). 2015 wurde die Universität zu Lübeck in eine Stiftungsuniversität (Rechtsfähige Stiftung Öffentlichen Rechts) umgewandelt, was ihre autonome strategische Handlungsfähigkeit ebenfalls erhöht.

Über den 2012 gegründeten Wissenschaftscampus, der dem Wissens- und Technologietransfer dient, ist die Universität zu Lübeck mit regionalen und überregionalen Partner*innen vernetzt. 2016/17 hat die Universität am HRK-Audit Internationalisierung teilgenommen, dessen Ergebnisse Grundlage des derzeitigen Ausbaus einer Internationalisierungsstrategie und -struktur sind. Ein weiteres strategisches Ziel der Universität ist die Personalentwicklung in Verwaltung und Wissenschaft, die über Zertifikate und Lehrforschung direkt auf die Qualitätssicherung in der Lehre einwirkt.

Die Universität zu Lübeck ist als Familiengerechte Hochschule nachhaltig profiliert und wurde durch das Audit familiengerechte hochschule in 2008, 2011, 2014 und 2017 entsprechend zertifiziert. Zudem hat die Universität in 2011, 2014 und 2017 das TOTAL E-Quality-Prädikat erhalten. Die erfolgreiche Gleichstellungsarbeit – der Frauenanteil an Professuren wurde seit 2009 um das

¹ Davon werden ca. 1200 wissenschaftliche Mitarbeiter*innen vom Personaldezernat des Universitätsklinikums Schleswig-Holstein verwaltet.



2,5fache gesteigert – ist institutionell und inhaltlich eng mit dem Diversitätsmanagement verbunden.

Die Universität zu Lübeck hat 2015 eine Diversitätsbeauftragte ernannt und zeitgleich die Stelle eines Referenten für Chancengleichheit geschaffen. Um den Aufbau dieses neuen Handlungsfelds zu gestalten, nimmt die Universität zu Lübeck seit 2016 am Audit ‚Vielfalt Gestalten‘ des Stifterverbandes teil.

Im Verlauf des Auditierungsprozesses gab es im Präsidium der Universität zwei personelle Wechsel. Im Januar 2018 wurde Prof. Dr. Gabriele Gillessen-Kaesbach zur Präsidentin der Universität gewählt. Sie folgte auf Prof. Dr. Hendrik Lehnert. Im Juni 2018 wurde Sandra Magens zur Kanzlerin der Universität gewählt. Sie war bereits seit Juni 2017 mit der Wahrung der Geschäfte betraut und folgte auf Dr. Oliver Grundei.

Im Folgenden sollen die Entwicklungen und Ergebnisse des Audit-Verfahrens dargelegt werden. Zunächst wird die Diversitätsstrategie, die als wesentliches Ergebnis des Audits gelten darf, vorgestellt (2). Da diese Strategie sich auf die Entwicklungsziele bezieht, die im Audit selbst reflektiert und justiert wurden, werden diese anschließend erläutert (3), um darauf aufbauend die Maßnahmen und die Projektarbeit des Audits zu schildern (4). Daraufhin werden die Arbeitsprozesse reflektiert und die *lessons learnt* dargelegt, die grundlegend sind für die zukünftige Umsetzung der hier skizzierten Strategie (6). Abschließend wird ein Ausblick auf die in Zukunft erfolgende Arbeit gegeben.

2. Diversitätsstrategie der Universität zu Lübeck

Die im ersten Selbstreport zum Audit ‚Vielfalt Gestalten‘ skizzierte Diversitätsstrategie sah erstens vor, personenbezogene Diversitätsdimensionen in vier übergeordneten Themenschwerpunkten – Barrierefreiheit, Bildungsgerechtigkeit, Familie, Internationalisierung – zusammenzufassen. Durch Kooperation verschiedener Arbeitsbereiche der Universität sollten zu diesen Themenschwerpunkten zielgruppenübergreifende Maßnahmen entwickelt werden. Zweitens war es Teil der Diversitätsstrategie, die Kommunikation des Themas in einer für die Universität zu Lübeck kennzeichnenden Weise zu stärken. Aus diesen Aspekten ergaben sich zwei weitere Themenschwerpunkte: Interne Kommunikation und Profilbildung. Die Arbeit zu diesen insgesamt sechs Themenschwerpunkten ist im Kapitel 4: ‚Maßnahmen des Audits‘ beschrieben.

Zugleich wurden mit Familie und Internationalisierung bewusst Themen gewählt, die bereits durch andere Arbeitsbereiche und Audits abgedeckt wurden, um das Diversitätsmanagement in bereits bestehende Strukturen und Netzwerke zu integrieren.

Aus den Erfahrungen mit diesem Arbeitsansatz (vgl. unten Kapitel 5: ‚Reflexion des Auditierungsprozesses‘) ergab sich folgende Diversitätsstrategie für die Universität zu Lübeck.

Diversitätsdimensionen

Die Universität zu Lübeck adressiert grundsätzlich alle Diversitätsdimensionen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes sowie die Dimension der sozialen oder Bildungsherkunft. Aufgrund der

nachweislich hohen Bedeutung der Dimensionen Beeinträchtigung und Herkunft² für Studierende liegen hier allerdings auch in Zukunft Prioritäten.

Strukturelle Verankerung und Ressourcen

Das Handlungsfeld Diversity ist auf drei Ebenen an der Universität zu Lübeck verankert (vgl. hierzu Anhang 1: Struktur des Diversitätsmanagements). Im Präsidium ist das Thema Diversity bei der Kanzlerin verortet. Die Diversitätsbeauftragung liegt zusätzlich bei der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten und Leiterin des Dezernats Chancengleichheit und Familie. Eine Befreiung von Dienstpflichten aufgrund dieses Zusatzamtes besteht zurzeit nicht.

Die zentrale Gestaltung des Handlungsfeldes Diversity liegt beim Referenten für Chancengleichheit, der als Mitarbeiter im Dezernat Chancengleichheit und Familie seit August 2016 in Vollzeit (E 11) und seit April 2018 entfristet ist. Zuvor war die Stelle ein Jahr lang intern mit einem wissenschaftlichen Mitarbeiter (50% E13) besetzt. Der Referent für Chancengleichheit ist seit Mai 2018 ebenfalls Inklusionsbeauftragter nach SGB IX. Unterstützt wird der Referent von einer Projektassistenz in Teilzeit (63% E6, unbefristet, davon 5% für das Audit ‚Vielfalt Gestalten‘).

Das Dezernat Chancengleichheit und Familie arbeitet besonders eng mit dem Dezernat Qualitätsmanagement und Organisationsentwicklung zusammen. Die dort durchgeführten Evaluationen zu Diversity-Themen und Diskriminierungen sind ausschlaggebend für weitere Schwerpunktsetzungen und Maßnahmenentwicklung.

Konfliktberatung und Antidiskriminierungsstelle

Im Dezernat Chancengleichheit und Familie wurde 2018 die Konfliktberatung und Antidiskriminierungsstelle (KoBAS) neu eingerichtet. Hierfür wurden die Tätigkeiten und Beratungsangebote des Referenten für Chancengleichheit zu Antidiskriminierung und der Gleichstellungsbeauftragten zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt gebündelt und um eine Konfliktberatung ergänzt. Hierfür stehen dem Referenten für Chancengleichheit 33% seiner Arbeitszeit zur Verfügung. Der Referent für Chancengleichheit wird für diese Tätigkeit mit einer zweijährigen Weiterbildung „Systemische Beratung in sozialen Systemen und Organisationen“ qualifiziert.

Runder Tisch Inklusion

Im Sommer 2017 wurde der Runde Tisch Inklusion in einem zum Audit ‚Vielfalt Gestalten‘ parallelen Prozess gegründet. Mitglieder sind die Kanzlerin, die Diversitätsbeauftragte, der Inklusionsbeauftragte, die Beauftragte für Belange von Studierenden mit Beeinträchtigung, die Inklusionsbeauftragte der Studierenden, Beratungsstellen des Studentenwerks Schleswig-Holstein, die Personalräte der Universität, der Dezernent für Bau und die Schwerbehindertenvertretung. Mit Abschluss des Audits wird die Projektgruppe Barrierefreiheit in den Runden Tisch Inklusion integriert. Er dient der Vernetzung, der Konzeption von Maßnahmen sowie der Abstimmung über Priorisierung und Ressourcen im Bereich Inklusion.

² E. Middendorf u.a., Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016. 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung, Berlin 2017.

J. Pochowski u.a., beeinträchtigt studieren – best2. Datenerhebung zur Situation Studierender mit Behinderung und chronischer Krankheit 2016/17, Berlin 2018.

Gleichstellungsausschuss

Der Gleichstellungsausschuss wurde im Herbst 2016 um vier dauerhafte Gäste für den Themenbereich Diversity verdoppelt.

Akteur*innen und Prozessbeteiligte im Audit ‚Vielfalt Gestalten‘

Das Audit ‚Vielfalt Gestalten‘ sieht mit der Steuerungsgruppe für strategische Entscheidungen und dem Lenkungskreis für deren Operationalisierung zwei Ebenen zentraler Steuerung vor. Die Universität zu Lübeck hat zudem die Projektgruppen installiert, die die konkreten Maßnahmen umgesetzt haben.

Steuerungsgruppe

Die Steuerungsgruppe setzte sich zusammen aus der Präsidentin (zu Beginn des Audits: aus dem persönlichen Referenten des Präsidenten), dem Vizepräsidenten Lehre, der Kanzlerin (zu Beginn des Audits: dem Kanzler), der Diversitybeauftragten und dem Referenten für Chancengleichheit als Projektleiter des Audits. Die Steuerungsgruppe hat vor Beginn des Audits die Themenschwerpunkte und übergeordneten Entwicklungsziele gesetzt und letztere im Verlauf des Audits justiert. Die Steuerungsgruppe hat im Verlauf des Audits zweimal jährlich getagt und regelmäßig an den Workshops mit Lenkungskreis und Auditorin teilgenommen.

Lenkungskreis

Der Lenkungskreis setzte sich zusammen aus 14 Akteur*innen aus verschiedenen Bereichen der Hochschule (vgl. Anhang 2). Er wurde von der Diversitätsbeauftragten zusammengestellt. In den Workshops des Lenkungskreises wurden die Themenschwerpunkte inhaltlich aufbereitet, diskutiert, mit SMART-Zielen und teilweise konkreten Maßnahmen versehen, schließlich wurden Projektgruppen vorgeschlagen. Der Lenkungskreis hat außerhalb der fünf Workshops nicht getagt.

Projektgruppen

Die insgesamt sechs Projektgruppen setzten sich zusammen aus vier bis acht Mitarbeitenden und Studierenden der Universität, die bereits in den jeweiligen Themen- oder Arbeitsbereichen tätig waren. Sie entwickelten Maßnahmen, führten diese durch und melden die (Zwischen)Ergebnisse an die Steuerungsgruppe und den Lenkungskreis zurück. Die Projektgruppen werden durch eine*n Sprecher*in vertreten und von der Projektleitung des Audits koordiniert.

Zukünftige Zusammenarbeit

Lenkungskreis

In der Reflexion des Auditierungsprozesses (vgl. Kapitel 6) wurde beschlossen, Steuerungsgruppe und Lenkungskreis in Zukunft zusammenzufassen. Der zukünftige Lenkungskreis wird um Mitglieder, insbesondere aus dem Bereich Forschung und Lehre und um studentische Funktionsträger*innen, erweitert. Der Lenkungskreis wird einmal jährlich zu einem Workshop zusammenkommen, um den aktuellen Entwicklungsstand des Handlungsfeldes Diversity zu besprechen, laufende Projekte zu reflektieren und gegebenenfalls neue Projekte zu begleiten. Die Leitung des Lenkungskreises liegt beim Referenten für Chancengleichheit.

Projektarbeit und Maßnahmen

Die Projektarbeit sollte stärker als im Audit in den zuständigen Arbeitsbereichen verbleiben. Nur bei Bedarf sollen gezielt bereichsübergreifend Akteur*innen und Expertisen einbezogen werden. Auf diese Weise soll die dezentrale Verantwortung für und Expertise zu Diversity gefördert werden.

Nutzbare Steuerungselemente

- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz v. 14.08.2006
- SGB IX v. 01.08.2018 / Bundesteilhabegesetz v. 25.07.2017
- Hochschulgesetz Schleswig-Holstein v. 05.02.2016
- Verfassung (Satzung) der Universität zu Lübeck v. 05.03.2015
- Gleichstellungsplan im Struktur- und Entwicklungsplan der Universität zu Lübeck
- Dienstvereinbarung ‚Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz‘, vom August 2012
- Richtlinie der Universität zu Lübeck zum Schutz vor Belästigung, Diskriminierung und Gewalt vom 31. Juli 2018
- Charta der Vielfalt, unterzeichnet am 12.02.2016

3. Entwicklungsziele

Eine der ersten Aufgaben im Auditierungsverfahren war eine Präzisierung der im ersten Selbstreport skizzierten Entwicklungsziele. Die Entwicklungsziele waren im ersten Selbstreport bewusst offen formuliert, da das Auditierungsverfahren auch den Zweck hatte, zu erarbeiten, mit welchen strategischen und Entwicklungszielen das Thema Diversity für die Universität zu Lübeck verbunden ist.

Die Entwicklungsziele im ersten Selbstreport sahen vor, a) Maßnahmen – bereits vorhandene und neu zu erarbeitende – zielgruppenübergreifend zu gestalten, b) Diversitykompetenzen der Mitarbeitenden zu stärken und c) die Kommunikation - intern und extern - zum Themenfeld Diversity zu stärken, auch indem bisher vereinzelt Maßnahmen vernetzt werden sollten.

Zudem war eine Erhöhung des Anteils an Studierenden mit Migrationshintergrund und mit Fürsorgeaufgaben ein Entwicklungsziel. Jedoch wurde dies von Steuerungsgruppe und Lenkungskreis bereits zu Beginn des Audits kritisch gesehen. Da die hier genannten Diversitätsdimensionen statistisch und datenschutztechnisch nur schwer abbildbar sind, eher als langfristige Veränderungen über die Auditlaufzeit hinaus erfolgen können und sich auch unter anderem als eine Reaktion auf die seit 2016 neu etablierten Studiengänge einstellen können, wurde dieses Entwicklungsziel nicht weiter verfolgt.

Die Steuerungsgruppe diskutierte im September 2017 die bisherigen Erfahrungen und Erkenntnisse und formulierte folgende veränderte und präzierte Entwicklungsziele:

1. Diversity soll in einer für die Universität zu Lübeck kennzeichnenden Weise in der externen und internen Kommunikation thematisiert werden.
2. Für ein nachhaltiges Diversity Management an der Universität zu Lübeck sollen Strukturen auf und zwischen Arbeits- und Leitungsebene aufgebaut und strategische Arbeitsweisen entwickelt werden.



3. Die Studienbedingungen für strukturell benachteiligte Studierende, insbesondere für Studierende ohne akademischen Hintergrund und / oder mit chronischen Krankheiten oder Behinderungen, sollen verbessert werden.
4. Um die Wirksamkeit der Maßnahmen zu erhöhen, sollen Mitarbeitende für Diversity sensibilisiert und in ihren Kompetenzen weitergebildet werden.
5. Das Themenfeld Diversity, im umfassenden Sinne sozialer Vielfalt, soll langfristig in das Curriculum der Universität integriert werden, wofür das Audit als impulsgebend genutzt werden soll.

4. Maßnahmen im Auditierungsverfahren

Im Vorfeld des Auditverfahrens hatte die Steuerungsgruppe Themenschwerpunkte für das Audit festgelegt: Profilbildung, Barrierefreiheit, Bildungsgerechtigkeit, Internationalisierung, Familie. In den Workshops I bis III formulierte der Lenkungskreis SMART-Ziele zu den Themenschwerpunkten. Für die Umsetzung der SMART-Ziele wurden fachlich geeignete Personen vorgeschlagen und gefunden, die sich zu Projektgruppen zusammen fanden. Die definierten Ziele wurden dann eigenverantwortlich in den Projektgruppen umgesetzt.

Der Workshop IV (Reflexionsworkshop) diente zur Reflexion und gegebenenfalls Nachjustierung der Projekte. Im Folgenden werden die Maßnahmen des Audits anhand der übergeordneten Entwicklungsziele und der Projektgruppen dargestellt. Der Darstellung voran geht eine tabellarische Übersicht.



Maßnahmen des Audits ‚Vielfalt Gestalten‘ – Übersicht

Themenschwerpunkt	Maßnahme	Handlungsfelder
Diversity	Diversity-Profil	Externe Kommunikation Strategie
Barrierefreiheit	Campus-App	Service und Beratung
	Interviewstudie Barrierefreiheit	Alle Handlungsfelder
	Portal Barrierefreiheit	Service und Beratung
	Nachteilsausgleich	Studium und Lehre
	Bauprozesse und Inklusion	IT & Liegenschaften
Bildungsgerechtigkeit	Sozialbefragung	Studium und Lehre
	Vorbereitung TestAS & TestDAF	Studium und Lehre
	Tutor*innenschulung	Studium und Lehre
	Weiterbildung Mentoring	Studium und Lehre Service und Beratung
	Fachlandkarten Informatik	Studium und Lehre
Interne Kommunikation	Begegnungsstätte	Interne Kommunikation und Partizipation
Familie	Handbuch Familiengerechte Personalführung	Personalmanagement
	FleKS - Ausbau der flexiblen Bereuungsangebote	Service und Beratung



Themenschwerpunkt Profilbildung

Ziel Profilbildung

Bis Juli 2017 soll ein Diversity-Profil entwickelt werden, das sich aus dem Leitbild der Universität entwickeln lässt und die Herausforderungen, die das Leitbild für Diversity darstellt, adressiert, das mit dem Profil ‚Gesunde Hochschule‘ eng verknüpft ist und das die Universität als innovativ, unvoreingenommen und weltoffen kennzeichnet.

Dieses Profil soll als Querschnittsthema in den Forschungsbereichen und in den Studiengängen angelegt sein und verstehbar, spezifisch und tragbar für die Profildomänen der Universität zu Lübeck sein, zur Personal- und Organisationsentwicklung beitragen, damit neben der Fachlichkeit auch eine positive Haltung zur Vielfalt entsteht, die mit einer leistungsstarken Verwaltung einhergeht. Das Profil soll sich über nachvollziehbare Maßnahmen konkretisieren und so verstehbar und lebbar werden.

Projektgruppe

Swen Gärtner (Vorsitz AStA); Dr. Oliver Grundei (Kanzler bis 06/2017); Prof. Dr. Nicole Jochems (Institut für Multimediale und Interaktive Systeme); PD Dr. Thomas Kötter (Institut für Sozialmedizin und Epidemiologie); Dr. Jonathan Kohlrusch (Projektleitung Audit); Sandra Magens (Dezernentin Qualitätsmanagement und Organisationsentwicklung; ab 06/2017 Kanzlerin); Dr. Solveig Simowitsch (Diversitätsbeauftragte); Sprecherin: Prof. Dr. Lisa Malich (Institut für Medizingeschichte und Wissenschaftsforschung)

Arbeitsprozess

Zu Beginn der Projektarbeit haben erstens die Vertreter*innen aus der Wissenschaft für ihre jeweiligen Bereiche Zusammenhänge mit dem Thema Diversity aufgezeigt. Zweitens wurden die Profilmomente der Universität zu Lübeck im Zusammenhang mit Diversity diskutiert. Drittens wurden diversity-bezogene Inhalte des 2015 verabschiedeten Leitbildes³ herausgearbeitet. Alle drei Impulse haben den Arbeitsprozess gut vorbereitet. Auf diesen drei Vorarbeiten aufbauend haben die Sprecherin der Gruppe und der Projektleiter des Audits einen Entwurf für ein Profil erarbeitet, der mehrfach von der Gruppe und Mitgliedern des Präsidiums überarbeitet wurde. Das Diversity-Profil mit dem Titel „Leben in Vielfalt“⁴ wurde im Mai 2018 vom Präsidium beschlossen und dem Senat zur Kenntnis gegeben. Es ist dem Selbstreport beigelegt (Anhang 3).

Das Diversity-Profil wurde im Mai 2018 auf der Homepage der Universität neben dem Leitbild veröffentlicht.⁵ Weiter wurde das Diversity-Profil in der Wintersemester-Ausgabe des Universitätsmagazins focus LIVE mit Kommentaren der Präsidentin Prof. Dr. Gabriele Gillissen-Kaesbach, der AStA-Vorsitzenden Henrike Bäumer, des Leiters des Technischen Dienstes Arne Parzenty, und der Sprecherin im Projekt Barrierefreiheit Prof. Dr. Jeannette Erdmann vorgestellt.

Aus den Inputs der Wissenschaftsbereiche entstand die Idee, das Curriculum der Universität zu Lübeck auf Diversity-Inhalte hin zu untersuchen und gegebenenfalls um Diversity-Inhalte zu ergänzen, mit dem Ziel Expertise auf dem Campus zu identifizieren und Wahlpflichtmodule oder eine Integration in das Pflichtcurriculum zu entwickeln. Diese Idee deckt sich mit dem von der

³ <https://www.uni-luebeck.de/universitaet/im-ueberblick/profil/leitbild.html>

⁴ Das Motto der Universität zu Lübeck lautet: Im Focus das Leben.

⁵ <https://www.uni-luebeck.de/universitaet/im-ueberblick/profil/leben-in-vielfalt.html>

Steuerungsgruppe formulierten Ziel, das Themenfeld Diversity, im umfassenden Sinne sozialer Vielfalt, langfristig in das Curriculum der Universität zu integrieren.

Nächste Schritte

Nach der Publikation und Bekanntmachung sollte das Profil vor allem Grundlage weiterer Reflexionen zur allgemeinen Profilbildung und Werteorientierung der Universität sein.

Für das neu entwickelte Ziel, Diversity-Inhalte in der Lehre zu identifizieren und neu zu entwickeln, wird 2020 ein Projektplan als Grundlage für einen Drittmittelantrag erstellt.

Themenschwerpunkt Barrierefreiheit

Ziel Barrierefreiheit

Wir wollen bis Sommer 2018 die Barrierefreiheit für alle Mitglieder der Hochschule mit akuter Krankheit, mit chronischer Krankheit, mit Behinderung verbessern, indem wir in den Arbeitsfeldern ‚Information‘ und ‚Nachteilsausgleich‘ Maßnahmen entwickeln: Ein Infoblatt / eine App und verbesserte Prozesse für Nachteilsausgleiche.

Projekt 1: Information

Projektgruppe

Mareike Barkmann (Studiengang Psychologie); Henrik Berndt (Studiengangskoordination Medieninformatik); Dr. Stefan Braun (Datenschutzbeauftragter); Linda Brüheim (Dezernat (später: Dezernentin) Qualitätsmanagement und Organisationsentwicklung); Anjes Kiencke (Institut für Medizinische Elektrotechnik); Dr. Jonathan Kohlrausch (Projektleitung Audit); Norbert Kreuzfeldt (Schwerbehindertenvertretung); Arne Parzentny (Leitung Technischer Dienst); Katharina Pletz (Dezernat Qualitätsmanagement und Organisationsentwicklung); Elena Vogt (Cross-Media-Redakteurin); Sprecherin: Prof. Dr. Jeannette Erdmann (Institut für Kardiogenetik)

Arbeitsprozesse

Projekt 1.1 Campus-App

Kurz nach Beginn der Projektarbeit erhielt die Universität die Möglichkeit, sich an einer Campus-App des ebenfalls auf dem Campus angesiedelten Universitätsklinikums Schleswig-Holstein zu beteiligen. Dieses Projekt ist begonnen und liegt in der Verantwortung des Dezernats Qualitätsmanagement und Organisationsentwicklung. Zum gegebenen Zeitpunkt prüft das Dezernat gemeinsam mit dem Inklusionsbeauftragten, inwiefern hier Informationen zu Barrieren / Barrierefreiheit integriert werden können.

Projekt 1.2 Interviewstudie Barrierefreiheit

Da in der Konzeption für eine Campus-App bereits deutlich wurde, dass es für weitere Maßnahmen an Kenntnis der Erfahrungen von Menschen mit Beeinträchtigungen im Studien- und Arbeitsalltag fehlt, entwickelte die Projektgruppe eine qualitative Studie zur Barrierefreiheit an der Universität zu Lübeck. Für diese Umfrage wurden zwei Mitarbeiterinnen des Qualitätsmanagements in die Projektgruppe integriert. Diese erarbeiteten die Umfrage als qualitative Interviewstudie, die mit der AG Qualitative Forschung der Universität zu Lübeck abgestimmt und von der Ethikkommission genehmigt wurde. Die Umfrage richtet sich an Mitarbeiter*innen und Studierende und bezieht sich auf die Gestaltung des Arbeits- und Studienalltags mit Beeinträchtigung / Barrieren. Die Studie befindet sich zurzeit in der Durchführung, die Zwischenbilanz weist auf einen hohen Erkenntnisgewinn hin.

Projekt 1.3 Portal Barrierefreiheit

Ebenfalls wurde in den Diskussionen zu einer Campus-App deutlich, dass generell Informationen die für den Studien- und Arbeitsalltag von Menschen mit Beeinträchtigungen relevant sind, nicht verfügbar und nicht gebündelt sind. Daher wurde ein Portal Barrierefreiheit aufgesetzt, das Informationen in den Bereichen ‚Studium‘, ‚Arbeitsplatz‘, ‚An der Uni mit...‘, ‚Campus‘, ‚Für Dozierende‘ und ‚Strategie‘ bündelt und das zudem ein Meldeformular für Barrieren aller Art enthält. Das Portal wurde vom Inklusionsbeauftragten in Rücksprache mit der Projektgruppe und mit dem Runden Tisch Inklusion konzipiert und erarbeitet. Das Portal ist am 1. Oktober 2018 online gegangen⁶ und hat zahlreiche positive Rückmeldungen erhalten.

Nächste Schritte

Die Ergebnisse der Interviewstudie werden 2019 dem Präsidium und dem Senat vorgestellt werden und grundlegend für weitere Maßnahmen im Bereich Inklusion sein.

Projekt 2: Bauprozesse und Inklusion

Die Projektgruppe Barrierefreiheit hatte frühzeitig angeregt, die mit dem Thema Inklusion / Barrierefreiheit beauftragten Personen gezielt in Bauprozesse zu integrieren. Daher hat die Architektin im Dezernat Liegenschaften und Zentrale Dienste einen ‚Fahrplan Bau und Inklusion‘ erarbeitet, der den*die Inklusionsbeauftragte bereits in der Kick-Off-Phase eines Projektes und dann fortlaufend in die Bauprozesse integriert. Zudem hat sich ein weiterer Mitarbeiter des Dezernates und ebenfalls Architekt zum Thema Barrierefreies Bauen fortgebildet.

Nächste Schritte

Im Abschlussworkshop wird ein dreischrittiger Prozess für die Bestandserneuerung vorgeschlagen: 1) Bedarfs- und Defizitanalyse 2) Maßnahmenplan 3) Baumaßnahmen. Die Initiierung und Koordinierung dieses Prozesses liegt initial beim Inklusionsbeauftragten. Analysen und Maßnahmenpläne werden mit dem Runden Tisch Inklusion abgestimmt.

Projekt 3: Nachteilsausgleiche

Projektgruppe

Tobias Brügger (Dezernat Qualitätsmanagement und Organisationsentwicklung); Sandra Magens (Dezernentin Qualitätsmanagement und Organisationsentwicklung, ab 06/2017 Kanzlerin); Prof. Dr. Till Tantau (Studiengansleiter MINT); Dr. Sabine Voigt (Leitung Studierenden Service Center)

Leitfaden Nachteilsausgleich und ‚Green Card‘

In den Workshops I und II wurde die Idee einer sogenannten Green Card für Nachteilsausgleiche vorgestellt und diskutiert. Sie richtet sich an Studierende mit studienrelevanten Beeinträchtigungen und gilt für den Bereich der Prüfungsleistungen. Anstatt einen Antrag auf Nachteilsausgleich pro Prüfung zu stellen, soll ein Antrag für alle Prüfungen eines längeren Zeitraums gestellt werden, der entsprechend mit einer Bewilligung (oder Ablehnung) für diesen Zeitraum beantwortet wird. Hiermit sollte ein transparenter Prozess geschaffen und der organisatorische Aufwand für Studierende und Prüfungsausschüsse gering gehalten werden. Zudem war das Ziel, dass Studierende ihre Beeinträchtigung nicht laufend thematisieren müssen.

Die Umsetzung wurde vom Dezernat Qualitätsmanagement und Organisationsentwicklung koordiniert. Das Dezernat hat a) ein einheitliches Antragsformular aufgesetzt, b) die Prozesse von

⁶ www.uni-luebeck.de/barrierefreiheit

Antragsstellung, -bewilligung oder -ablehnung in einem Leitfaden für Prüfungsausschüsse und in einem Leitfaden für Studierende dargestellt und schließlich c) das Formblatt für bewilligte Anträge, die sogenannte Green Card aufgesetzt. Die Green Card nennt nur Namen und Matrikelnummer des*der Studierenden sowie die Form des Nachteilsausgleichs, nicht aber die Beeinträchtigung.

Veröffentlicht sind diese Dokumente im Prozessportal der Universität⁷, auf das zudem die Seiten des Studierenden Service Centers und das Portal Barrierefreiheit verlinken.

Nächste Schritte

Der Leitfaden und die Green Card werden im Herbst 2018 von den Dezernaten Chancengleichheit und Familie sowie Qualitätsmanagement und Organisationsentwicklung evaluiert und überarbeitet.

Themenschwerpunkt Bildungsgerechtigkeit

Ziel Bildungsgerechtigkeit

Die Universität zu Lübeck soll bis Ende Sommer 2018 Bildungsgerechtigkeit fördern, indem sie 1) die Sozialbefragung der Studierenden erneuert, Handlungsmöglichkeiten daran ausrichtet und Mittel beantragt, 2) die Vorbereitung auf die Prüfungen TestAS TestDaF anbietet bzw. anpasst, 3) in Kooperation mit der Hochschuldidaktik die Tutor*innen für das Propädeutikum schult und 4) die Themen ‚Zugang zum Studium‘ und ‚Wie geht Studieren‘ adressiert, indem bereits bestehende Maßnahmen erfasst und systematisiert werden und ggf. Neues aufgebaut wird (Mentoring, Guides).

Projekt 1: Sozialbefragung - Umfrage zur finanziellen Situation Studierender

Projektgruppe

Katharina Pletz (Dezernat Qualitätsmanagement); Dr. Sabine Voigt (Leitung Studierenden Service Center); Josefin Wagner (Studiengangskoordination Medizin) und Dr. Jonathan Kohlrausch (Projektleitung Audit).

Sozialbefragung

Das Studierenden Service Center hatte in den Jahren 2008 und 2012 Umfragen zur finanziellen Situation Studierender initiiert und durchgeführt und daraus Maßnahmen wie den Studienfonds (Vgl. Kapitel 5) entwickelt. Diese Umfrage wurde unter Federführung des Dezernats Qualitätsmanagement und Organisationsentwicklung neu aufgesetzt und Ende 2017 durchgeführt. Die Befragung mit einem Rücklauf von 19,8 % der Studierenden befindet sich in der Auswertung.

Nächste Schritte

Die Ergebnisse der Umfrage werden in den Gremien der Universität vorgestellt werden. Aus der Auswertung wird die Projektgruppe nächste Maßnahmen entwickeln.

Projekt 2: Vorbereitung auf TestAS und TestDaF

Das Propädeutikum für Geflüchtete wurde 2016 an der Universität zu Lübeck eingeführt. Die Prüfungen TestDaF und TestAS sind für die Teilnehmenden des Propädeutikums zentral für ihren weiteren Bildungsweg. Die Universität zu Lübeck ist seit März 2017 bundesweites Testzentrum für TestDaF und TestAS. Die Teilnehmenden des Propädeutikums werden ein halbes Jahr lang eingehend auf die Prüfung TestAS vorbereitet. Die organisatorische Verantwortung für diese

⁷ <https://www.uni-luebeck.de/studium/ablaeuft-im-studium-prozessportal.html>

Maßnahmen liegt beim Studierenden Service Center, insofern wurde dieses Ziel ebenso wie das folgende an einen bereits bestehenden parallelen Prozess angebunden.

Projekt 3: Schulung der Tutor*innen im Propädeutikum

Ebenfalls in bereits bestehende und parallel laufende Prozesse eingebunden wurde das Ziel, alle Tutor*innen und Hilfskräfte des Propädeutikums im Dozierenden Service Center hochschuldidaktisch zu schulen. Die aktuellen Tutor*innen wurden geschult. Nachschulungen werden initiiert, wenn neue Tutor*innen angestellt werden. Zudem wurde vom Studierenden Service Center eine Fortbildung zum Thema Traumata durchgeführt.

Projekt 4: Zugang zum Studium / Studienkompetenzen

Projektgruppe

Dr. Bettina Jansen-Schulz (Leitung Dozierenden Service Center); Charlott Danielson (Studentin, ArbeiterKind.de); Prof. Dr. Karl Klotz (Klinik für Anästhesiologie und Intensivmedizin); Dr. Annette Stümpel (Studiengangskoordination Informatik); Prof. Dr. Till Tantau (Studiengangsleiter MINT) Dr. Sabine Voigt (Leitung Studierenden Service Center); Mourad Zoubir (Student, Rock your life!)

Arbeitsprozess

Die Projektarbeit begann mit der Erstellung einer systematischen Darstellung aller Beratungsangebote und Maßnahmen. Sie zeigte, dass die Universität bereits zahlreiche Angebote zum Zugang zum Studium vorhält. In der Projektgruppe konnte keine Einigung dazu erzielt werden, in welche Richtung die Angebote der Universität ausgebaut werden sollten. Ideen waren beispielsweise Informationsangebote für Eltern von Studierenden oder Video-Tutorials zur Einschreibung. Einigkeit herrschte darüber, dass das Propädeutikum ausgebaut werden sollte.

Die Steuerungsgruppe beschloss daraufhin im September 2017, die Projektgruppe in ein Projekt zum Mentoring und in ein Projekt zum Einstieg in das Informatikstudium zu teilen.

Nächste Schritte

Die Universität zu Lübeck hat in einem parallelen Prozess beschlossen, das sehr erfolgreiche Propädeutikum für Geflüchtete auszubauen und, einem integrativen Ansatz folgend, nun auch für deutsche Studierende zu öffnen. Deutsche und ausländische Studierende werden ab 2019 gemeinsam eine halbjährliche Fachvorbereitung für die an der Universität zu Lübeck angebotenen MINT-Fächer durchlaufen. Für den Ausbau des Projektes wird ein Drittmittelantrag gestellt werden. Die Projektverantwortung liegt bei Dr. Sabine Voigt (Leitung Studierenden Service Center).

Projekt 4a: Mentoring

Ziel Mentoring

Im Reflexionsworkshop 2018 wurde als neues Ziel für das Thema ‚Zugang zum Studium‘ formuliert, Diversitykompetenzen von Mentor*innen in bereits vorhandenen Programmen zu stärken.

Projektgruppe

Charlott Danielson (Studentin, ArbeiterKind.de); Michaela Haller (Studiengangskoordination Psychologie); Prof. Dr. Karl Klotz (Klinik für Anästhesiologie und Intensivmedizin); Dr. Jonathan Kohlrausch (Projektleitung Audit); Dr. Karen Sievers (Studiengangskoordination Medizin); Juliana Wiechert (Leitung Dozierenden Service Center seit 01/2018).

Bestandsaufnahme Mentoring

Um eine passgenaue Weiterbildung aufzubauen, wurde eine Bestandsaufnahme der bestehenden Mentoringprogramme vorgenommen, indem die Studiengangskoordinator*innen zur Situation der jeweiligen Mentoringprogramme befragt wurden. Laut Studiengangsordnungen sollte jeder Studiengang ein Mentoringprogramm vorhalten. Ergebnis war, dass von 18 Studiengängen nur vier ein eigenes Mentoringprogramm anbieten und nur in zweien davon die Mentor*innen systematisch eingewiesen werden. Parallel organisieren die Studierenden Patenschaftsprogramme. Die Bestandsaufnahme wurde mit den Studiengangskoordinator*innen diskutiert. Daraus leiteten sich die folgenden weiteren Schritte ab:

Weiterbildung Mentoring

Die Weiterbildung für Mentor*innen und Koordinator*innen von Mentoring-Programmen wurde auf Grundlage eines Entwurfs der Projektgruppe von Juliana Wiechert (Leitung Dozierenden Service Center) und Dr. Karen Sievers (Studiengangskoordination Medizin) konzipiert und wird in 2019 erstmals angeboten. Die Weiterbildung beleuchtet für Interessierte, Koordinator*innen und (potentielle) Mentor*innen an der Universität zu Lübeck die Idee des Mentorings. Sie stellt die verschiedenen Programme an der Universität zu Lübeck vor und erläutert, wie und mit welcher Unterstützung Mentoring aufgebaut werden kann und was eine Teilnahme als Mentor*in beinhaltet. Weitere Themen sind die Vielfalt von Studierenden, Kommunikationsgrundlagen und Verweisberatung.

Aufgaben und Qualifikation von Studiengangskoordinator*innen

In der Diskussion mit den Studiengangskoordinator*innen wurde nicht nur deutlich, dass es für den Aufbau von Mentoringprogrammen an Ressourcen mangelt, sondern auch, dass die Aufgaben der Studiengangskoordinator*innen vielfältiger werden, und dass insbesondere der Beratungsbedarf Studierender steigt. Daher wurde ein weiterer Prozess angestoßen, in dem die Aufgaben und Qualifikationen von Studiengangskoordinator*innen auch in Hinblick auf das Thema Diversity geklärt werden.

Nächste Schritte

Erstellen einer Handreichung für Koordinator*innen von Mentoringprogrammen.

Projekt 4b: Fachlandkarten Informatik

Projektgruppe

Dr. Sebastian Ebers (Institut für Informatik); Dr. Jonathan Kohlrausch (Projektleitung); Dr. Annette Stümpel (Studiengangskoordination Informatik); Prof. Dr. Till Tantau (Studiengangsleiter MINT)

Fachlandkarten: Identifizierung und Nutzung von Diversity in der Studieneingangsphase.

Die Methode ‚Fachlandkarten‘ ist ein an der Technischen Hochschule Lübeck entwickeltes Format, mit der in der Studieneingangsphase unterschiedliches Vorwissen und unterschiedliche Stärken von Studienanfänger*innen identifiziert und in divers zusammengesetzten Lerngruppen nutzbar gemacht werden können. In sogenannten Fachlandkarten erarbeiten Erstsemester sich einen Überblick über Ablauf und Anforderungen ihres Studiengangs. Die Methode ist über mehrere Jahre an der Technischen Hochschule Lübeck erprobt und verbessert worden. Die Projektgruppe entschied die mittlerweile gereifte Methodik auch an der Universität zunächst im Studiengang Informatik auszuprobieren. Das Projekt ‚Fachlandkarten‘ wurde erstmals zu Beginn des Wintersemesters 2018/19 im Studiengang Informatik durchgeführt.

Nächste Schritte

Erste Resultate und eine Evaluation des Projektes sind Ende des Wintersemesters 2018/2019 zu erwarten. Finanziert wird das Projekt initial aus Mitteln des Qualitätspakts Lehre. Ob das Projekt auf andere Studiengänge ausgeweitet wird, hängt zunächst von dessen Evaluation ab.

Themenschwerpunkt Interne Kommunikation

Ziel Interne Kommunikation

Bis Sommer 2018 soll die interne Kommunikation über Diversity verbessert werden, indem (neue) Begegnungsmöglichkeiten geschaffen werden: Möglichkeiten für persönliche Begegnungen im Alltag. Dafür sollen vorhandene geprüft und ggf. angepasst, ggf. neue geschaffen sowie die Kommunikation über die Begegnungsmöglichkeiten optimiert werden. Grundlegend ist die Frage, wie, zu welchen Themen und von wem diese Räume genutzt werden. Ein Schwerpunkt ist daher die Campusgestaltung. Die Projektgruppe erhält den Auftrag, sich regelmäßig mit der AG Interne Kommunikation auszutauschen.

Projektgruppe

Dr. Thorsten Biet (Institut für Chemie); Prof. Dr. Enno Hartmann (Vizepräsident Lehre); Dr. Jonathan Kohlrausch (Projektleitung Audit); Kerstin Maybaum (Dezernatsleitung Personalrecht); Annika Munko (Zeitschrift Studentenpack); Thomas Niese (Dezernatsleitung Liegenschaften und zentrale Dienste); Susanne Reinke (Bereichsleitung Veranstaltungsmanagement); Thomas Waldner (Projektleitung Cross-Mediale Kommunikation); Sprecher: Arne Parzentny (Leitung Technischer Dienst)

Arbeitsprozess

Zu Beginn der Projektarbeit hielt Jonathan Kohlrausch einen Impulsvortrag über den Zusammenhang von Diversity und Kommunikation, der a) auf die organisationale Dimension von Diversity abzielte und b) herausarbeitete, wie wenig verknüpft verschiedene Akteur*innen bisher zu Diversity arbeiten. Daraufhin trug die Projektgruppe zusammen, was aus ihrer Sicht Anliegen und Bedarfe bzgl. Interner Kommunikation seien. Beide Impulse wurden als aufschlussreich für die Annäherung an die Thematik bewertet.

Hier wurde kontrovers diskutiert, ob es sinnvoller sei, einen Ort für Begegnung, Austausch und Information zu schaffen, oder Formate an bereits bestehende Orte zu knüpfen. Die Projektgruppe erarbeitete schließlich einen Konzeptentwurf für eine Begegnungsstätte, von dem einzelne Aspekte im Neubau für die Biomedizinische Forschung umgesetzt werden, der 2019 eröffnet wird: Hier wird es ein Café, einen Uni-Shop und einen Infopoint geben, an dem Neuigkeiten zum Thema Diversity kommuniziert werden können. Obwohl das Projekt damit als abgeschlossen gewertet wird, wurde deutlich, dass der Arbeitsauftrag ein grundlegendes Problem darstellte, weil er die Kompetenzen der Projektgruppe überschritten hat. Zugleich wurde das Ziel in weiten Teilen im parallel erfolgenden Ausbau der Stabsstelle Kommunikation umgesetzt, da das Thema Diversity von der Cross-Media-Redaktion vielfältig kommuniziert wird und da ein Intranet entwickelt wurde, das seit November 2018 als ein virtueller Ort interner Kommunikation zur Verfügung steht und neue Kommunikationsformate ermöglicht.

Nächste Schritte

Die Kommunikation über Diversity an der Universität wird weiterhin crossmedial erfolgen, die Vernetzung der Akteur*innen erfolgt im Lenkungskreis Diversity (vgl. oben 2. ‚Diversitätsstrategie‘)

und der Referent für Chancengleichheit erarbeitet mit der Stabsstelle Kommunikation eine Kommunikationsmappe dazu, in welcher Frequenz das Thema in welche Gremien getragen wird.

Themenschwerpunkt Internationalisierung

Ziel Internationalisierung

Die Maßnahmen aus dem Internationalisierungsaudit sollen weitergeführt und umgesetzt werden. Die Projektgruppe Internationalisierung soll die einzelnen Maßnahmen terminieren. Jonathan Kohlrausch wird als Referent für Chancengleichheit in der Projektgruppe mitarbeiten und Diversity-Aspekte adressieren.

Gegebenenfalls sollen weitere Maßnahmen entwickelt werden zu Anti-Diskriminierung sowie zur Integration von Incomings & Beratung von Outgoings. Folgende Fragen sollen bearbeitet werden: Inwiefern spielt Barrierefreiheit eine Rolle? Wo sind englischsprachige Studiengänge sinnvoll?

Projektgruppe

Ein Treffen wurde zu keinem Zeitpunkt einberufen. Die Leitung der Stabsstelle Internationalisierung war zwischen März und November 2018 vakant.

Nächste Schritte

Der Referent für Chancengleichheit und die im November 2018 eingestellte persönliche Referentin der Präsidentin, zugleich als Mitarbeiterin in der Stabsstelle Forschung für den Bereich Internationalisierung verantwortlich, führen ein Gespräch über die weitere Zusammenarbeit.

Themenschwerpunkt Familie

Ziel Familie

Anhand eines verbesserten Kennzahlensets (um die Diversität von Familien besser zu zeigen) und verbesserter interner und externer Kommunikation soll die Sensibilität der Führungskräfte und Lehrenden für das Thema Familie erhöht werden: Hochschul- und Managementkultur weiterentwickeln, z.B. über Schlüsselpersonlichkeiten; Standards für Familiengerechtigkeit kommunizieren. An dieser Stelle wurden Ziele des Audits familiengerechte hochschule (vgl. oben 1. ‚Grunddaten und Einführung‘) in das Audit ‚Vielfalt Gestalten‘ integriert.

Projektgruppe

Die Bearbeitung dieses Ziels übernahm die AG Wissenschaftliche Qualifikation in Familie, die 2015 gegründet wurde. Sie besteht aus Dr. Thorsten Biet (Institut für Chemie); Katharina Pletz (Dezernat Qualitätsmanagement und Organisationsentwicklung); Dr. Inga Oberpichler (Leitung Center for Doctoral Studies); Katrin Obst (Institut für Sozialmedizin und Epidemiologie); Dr. Solveig Simowitsch (Dezernentin Chancengleichheit und Familie); Dr. Daniel Wiswede (Klinik für Neurologie, Lehrbereich Medizinische Psychologie).

Handbuch für eine familiengerechte Personalführung an der Universität

Das Handbuch (deutsch, englisch) enthält neben Standards für eine familiengerechte Personalführung und einer Übersicht über thematische Ansprechpersonen auch einen Leitfaden für Führungskräfte für Standards (Vorschriften, formale Abläufe) nach dem Bekanntwerden einer Schwangerschaft.

Flankierend wurde ein Informationsblatt für Vorgesetzte und schwangere und stillende Frauen an der Universität vom Bereich Arbeitssicherheit und eine Checkliste für schwangere Studentinnen von den Dezernaten Chancengleichheit und Familie und dem Bereich Arbeitssicherheit erarbeitet.

Kinderbetreuung

In Kooperation mit der Kita des Studentenwerks und des AWO ElternServices wurde ab dem Wintersemester 2018/19 das Angebot von FleKS (Flexible Kids Support) – Betreuung an Randzeiten (16.00 – 20.00 Uhr) – um Grundschulkinder erweitert.

Nächste Schritte

Das Handbuch soll veröffentlicht und an alle Führungskräfte kommuniziert werden; die beschriebene Prozesskette soll visualisiert werden; eine Linksammlung mit sämtlichen relevanten Informationsblättern bzgl. Mutterschutz, Schwangerschaft, Elternzeit und Kinderbetreuungsangeboten soll erstellt und vom Personaldezernat kommuniziert werden.

In der Mitarbeiterbefragung 18/19 wird ein Bedarf abgefragt nach einer flexiblen Hausaufgabenbetreuung in Kooperation mit der Schülerakademie der Universität.

Das verbesserte Kennzahlenset wird 2019 erarbeitet.

5. Weitere Veränderungen gegenüber der Ausgangssituation von 2016

Neben der konkreten Bearbeitung der Ziele im Auditierungsprozess sind an der Universität zu Lübeck auch weitere Entwicklungen vorangeschritten, die für das Diversitätsmanagement relevant sind.

Die nachfolgende Tabelle zeigt für diese Prozesse die Veränderungen gegenüber der Ausgangssituation seit dem ersten Selbstreport auf. Den Maßnahmen sind Handlungsfelder nach den Vorgaben des Stifterverbandes und Themenfelder zugeordnet – letztere orientiert an den 2016 gewählten Themenschwerpunkten für das Auditverfahren an der Universität zu Lübeck.

Da sich seit 2016 Antidiskriminierung als Schwerpunkt des Diversity Management herausgebildet hat, ist dieser Themenschwerpunkt hier hinzugefügt, ebenso wie das Querschnittsthema Gleichstellung. Gleichstellungsmaßnahmen werden ebenso wie Maßnahmen zur Vereinbarkeit nur dann aufgeführt, wenn sie einen expliziten Bezug zum Thema Diversity oder zum Handlungsfeld Studium und Lehre haben.



Themenbereich	Maßnahmen / Projekte	Stand September 2016	Veränderungen	Handlungsfeld
Diversity	Diversitätsbeauftragte	2015 wurde die Gleichstellungsbeauftragte zur Diversitätsbeauftragten ernannt.	Keine Veränderung	Strategie und Struktur
	Referent für Chancengleichheit	2015 die Stelle eines Referenten für Chancengleichheit geschaffen.	Der Referent wurde 2018 in der Stelle entfristet.	Strategie und Struktur
	Charta der Vielfalt	Im Januar 2016 hat die Universität zu Lübeck die Charta für Vielfalt unterzeichnet.	Keine Veränderungen	Strategie und Struktur
	Abend der Vielfalt	Der Abend der Vielfalt fand 2015 erstmalig statt und befasste sich mit dem Themenbereich Rassismus.	2017 fand ein Abend der Vielfalt zum Thema Trans* statt.	Interne & Externe Kommunikation
	Kompetenzbereich Vielfalt in der Weiterbildung und Hochschuldidaktik	Die Interne Weiterbildung bietet ein ‚Zertifikat Vielfaltsmanagement‘ an. Das Dozierenden Service Center bietet Hochschuldidaktische Zertifikate an, in denen der Kompetenzbereich Vielfalt verbindliches Modul ist.	Das Zertifikat wurde durch ‚Change Management‘ mit Schwerpunkt Diversity ersetzt; Diversity-Kurse wurden zugleich in den Pflichtbereich aller Zertifikate (Leitung, Projekt-, Forschungsmanagement) integriert.	Studium und Lehre Personalmanagement
	Gleichstellungsausschuss	Der Gleichstellungsausschuss wurde 2016 um vier Mitglieder für das Thema ‚Diversity‘ ergänzt.	Keine Veränderungen	Strategie und Struktur
	Wahlfach Sexuelle Gesundheit / Medizin	Das Wahlfach bestand 2016 noch nicht.	Das Wahlfach arbeitet mit einem Diversity-Ansatz und wird zukünftig interprofessionell angeboten.	Studium und Lehre
Diversity Anti-diskriminierung	ASTA-Referat Queer, Awareness, Equal Rights and Gender Matters	Das 2014 gegründete ASTA-Referat QuARG sensibilisiert für Themen wie sexuelle Orientierung, Geschlechtervielfalt, Feminismus und Anti-Sexismus.	Das QuARG hat in 2018 in Kooperation mit den anderen Lübecker Hochschulen erstmals eine Queere Woche veranstaltet.	Studium und Lehre
Anti-diskriminierung	Richtlinie zum Schutz vor Belästigung, Diskriminierung und Gewalt	Schutz vor Belästigung, Diskriminierung und Gewalt; Strukturen der Beratungsarbeit und Beschwerdewege.	Die Richtlinie wurde erneuert und am 30.7.2018 verabschiedet.	Strategie und Struktur



Anti-diskriminierung	AGG-Beschwerdestelle	Die AGG-Beschwerdestelle besteht aus der Gleichstellungsbeauftragten und dem Referenten für Chancengleichheit.	Die Beschwerdestelle wurde zunächst personell aufgestockt und in 2018 von der „Konfliktberatung und Antidiskriminierungsstelle“ getrennt.	Service und Beratung
	Konfliktberatung und Antidiskriminierungsstelle KoBAS	Die Arbeitsstelle bestand 2016 noch nicht.	Die KoBAS berät zu Konflikten, Diskriminierung und Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt und entwickelt Präventionsmaßnahmen. Sie wurde im Sept. 2018 eingerichtet.	Service und Beratung
	Rassismus-Umfrage	2015 wurde die erste Umfrage zum Thema Rassismus durchgeführt. Der Abend der Vielfalt war eine zentrale daraus folgende Maßnahme.	In 2018 (Nov-Dez) wurde eine neu aufgesetzte Folgebefragung durchgeführt.	Studium und Beratung
	Homo-, Bi-, Inter*-, Trans*Beratung	Die Beratungsstelle bestand 2016 noch nicht.	Seit 2017 im Dezernat Chancengleichheit und Familie.	Service und Beratung
Bildungsgerechtigkeit	Integrationsprojekt / Propädeutikum	Die Universität zu Lübeck bietet seit Mai 2016 ein Propädeutikum an, das studieninteressierte geflüchtete Menschen auf ein Studium an der Universität sprachlich und fachlich vorbereitet.	Weitere Entwicklungen S.o. 4. ‚Maßnahmen‘	Studium und Lehre
	Umfrage zur finanziellen Situation Studierender	2008 und 2012 wurden Umfragen zur finanziellen Situation Studierender durch das Studierenden Service Center durchgeführt.	Die Umfrage wurde im Rahmen des Audits erneut durchgeführt. Vgl. unten ‚Maßnahmen des Audits‘	Studium und Lehre
	Studienfonds gGmbH ⁸	Der Studienfonds gGmbH bietet Studierenden seit 2010 zwei Mikroförderungen an, die Lücken bei der Studienfinanzierung füllen und dabei das Verschuldungsrisiko gering halten sollen: Die mind. einjährige studienbegleitende Förderung sowie den BAföG-Überbrückungskredit.	Keine Veränderungen	Studium und Lehre

⁸ <https://www.uni-luebeck.de/studium/studierenden-service-center/wohnen-und-finanzen/studienfonds.html>



Bildungsgerechtigkeit	Schülerakademie	Die Akademie bietet Schüler*innen aller Schulformen ergänzende Bildungsangebote in den Bereichen Medienbildung, Informatik, Mathematik, Lebens- und Ingenieurwissenschaften.	Keine Veränderungen	Service und Beratung Externe Kommunikation
	ArbeiterKind.de	Die Initiative hat sich zum Ziel gesetzt, den Anteil von Nicht-Akademikerkindern an Hochschulen zu erhöhen. Sie wird von Lübecker Studierenden unterstützt und die Lübecker Gruppe erhält auf den Seiten der Universität eine Informationsplattform.	Die Informationsplattform wird nicht mehr bespielt.	Service und Beratung Studium und Lehre
	ASStA-Referat Politik, Ausland und Soziales	Das ASStA-Referat PAS engagiert sich für eine Bandbreite sozialer Themen, z.B. zum Thema Rassismus.	Keine Veränderungen.	Studium und Lehre
Barrierefreiheit	Beratung v. Studierenden mit Behinderungen oder chronischen Krankheiten	Die Beauftragte für die Belange von Studierenden mit Behinderung bietet eine Beratung für Studierende mit Behinderungen und chronischen Krankheiten an.	Keine Veränderungen	Service und Beratung
	Arbeitsgruppe Gesunde Hochschule	Die AG Gesunde Hochschule entwickelt Maßnahmen zur Gesundheitsförderung von Hochschulangehörigen.	Die Universität ist eine Kooperation mit der Techniker Krankenkasse eingegangen, wodurch Maßnahmen und Projektstellen ausgebaut werden konnten.	Personalmanagement Service und Beratung
	Arbeitsgruppe Studierendengesundheit	Die Arbeitsgruppe Studierendengesundheit erhebt seit 2011 regelmäßig Daten zur Studierendengesundheit und erprobt Interventionsmaßnahmen.	Seit 2016 wurde eine neue Mitarbeiterin eingestellt, ein Besetzungsverfahren für eine W3-Professur eingeleitet, zahlreiche Qualifikationsarbeiten betreut und ein Kurs Mind-Body-Medizin-Kurs für Studierende entwickelt.	Studium und Lehre Service und Beratung



Barrierefreiheit	Wahlfach Kommunikation und Kultur Gehörloser	Seit 2002 wird das Wahlfach in der Medizin angeboten; 2016 wurde es mit dem Universitätslehrpreis ausgezeichnet, der unter dem Motto ‚Universität der Vielfalt‘ stand.	Keine Veränderungen	Studium und Lehre
	Runder Tisch Inklusion	Der Runde Tisch bestand 2016 noch nicht.	Seit 2017 trifft sich der Runde Tisch Inklusion quartalsweise unter Leitung der Kanzlerin zum Austausch und zur Initiierung von Maßnahmen.	Strategie und Struktur
	Inklusionsbeauftragte*r der Studierenden	Diese Maßnahme bestand 2016 noch nicht	2018 wurde erstmals eine studentische Inklusionsbeauftragte ernannt.	Studium und Lehre
Internationalisierung	HRK-Audit ‚Internationalisierung der Hochschulen‘	Das Audit entwickelt das internationale Profil der Universität zu Lübeck mit einem Fokus auf die Internationalität der Studierenden, des wiss. Nachwuchses und der Professor*innen.	Keine Veränderungen.	Strategie und Struktur
	Aufbau Sprachenzentrum	Derzeit baut die Universität zu Lübeck ein Sprachenzentrum auf.	Das Sprachenzentrum baut sein Kursangebot laufend aus. Es kooperiert eng mit dem am gleichen Ort stattfindenden Propädeutikum.	Studium und Lehre
	Wahlfach „Interkulturell kompetent in Studium, Beruf und Gesellschaft“	Das Wahlfach bestand 2016 noch nicht.	Im Rahmen des Propädeutikums für Geflüchtete wurde ein Wahlfach erarbeitet, das Studierenden interkulturelle Kompetenzen vermittelt und das im WiSe 2018/19 erstmals angeboten wird.	Studium und Lehre
Familie	Audit ‚Familiengerechte Hochschule‘	Eine Vielzahl von Maßnahmen auch für Studierende mit Fürsorgeaufgaben oder Kindern wurden entwickelt und verstetigt.	Die Universität wurde nach 2017 erneut zertifiziert und befindet sich seither im Dialogverfahren.	Strategie und Struktur
	CaRE – Campus Raben Eltern	Die Studierendeneltern-Kind-Gruppe der Universität trifft sich monatlich.	Für diese und andere Gruppen wird ein Familiencube eingerichtet.	Service und Beratung



Gleichstellung	Total E-Quality	In 2011 und 2014 wurde der Universität zu Lübeck das Prädikat Total E-Quality verliehen, als Auszeichnung für herausragende Aktivitäten und nachhaltigen Erfolg in der Gleichstellung.	2017 wurde das Prädikat erneut für den Bereich Gleichstellung verliehen.	Personalmanagement Strategie und Struktur
	InformatiXX	Das Netzwerk fördert den Kontakt und die Weiterbildung von Studentinnen der Informatik.	Keine Veränderungen	Studium und Lehre
	Wahlfach Gender in der Medizin	Seit 2004 wird das Wahlfach für Studierende der Medizin angeboten und ist mittlerweile eines der größten Wahlfächer der Universität.	Keine Veränderungen	Studium und Lehre
	MLS in vivo	Das Netzwerk vernetzt Studierende der Molecular Life Science und sensibilisiert u.a. für gender- und diversitätspezifische Themen.	Keine Veränderungen	Studium und Lehre
	ProNetzwerk	Wissenstransfer und Vernetzung von Doktorandinnen der Universität zu Lübeck.	Vgl. CareerRopeUp	Personalmanagement
	CareerRopeUp	CareerRopeUp bestand 2016 noch nicht.	Eine Umfrage ergab, dass eine statusübergreifende Vernetzung gewünscht wird. Hierfür wurde eine umfangreiche Verteilerliste nach Abfrage in allen Instituten / Kliniken erstellt (wodurch die Universität erstmals Kennzahlen über die weiblichen Postdocs erhalten hat).	Personalmanagement

6. Reflexion des Auditierungsprozesses

Reflexion der Entwicklungsziele

Entwicklungsziel 1: Diversity soll in einer für die Universität zu Lübeck kennzeichnenden Weise in der externen und internen Kommunikation thematisiert werden.

Bereits durch die Arbeit im Audit selbst, verstärkt aber durch die Veröffentlichung des Diversity-Profiles ist Diversity zu einem Thema interner und externer Kommunikation geworden. Das Diversity-Profil verdeutlicht auf prägnante Weise, wie Diversity an der Universität zu Lübeck gelebt und gestaltet wird.

Entwicklungsziel 2: Für ein nachhaltiges Diversity Management an der Universität zu Lübeck sollen Strukturen auf und zwischen Arbeits- und Leitungsebene aufgebaut und strategische Arbeitsweisen entwickelt werden.

Dieses Entwicklungsziel wurde im Prozess des Auditierungsverfahrens direkt und konkret umgesetzt. Verschiedene Arbeitsebenen wurden durch die Projektgruppenarbeit mit dem Referenten für Chancengleichheit vernetzt. Die Zusammenarbeit in Lenkungsreis brachte Akteur*innen vieler Bereiche zusammen, die bislang nicht miteinander gearbeitet hatten. Vernetzungsstrukturen für ein Diversitymanagement wurden so aufgebaut und ermöglichen auch zukünftig die Gestaltung desselben.

Entwicklungsziel 3: Die Studienbedingungen für strukturell benachteiligte Studierende, insbesondere für Studierende ohne akademischen Hintergrund und / oder mit chronischen Krankheiten oder Behinderungen, sollen verbessert werden.

Diesem Entwicklungsziel sind die Projekte zu Barrierefreiheit und Bildungsgerechtigkeit zugeordnet. Hier wurden zahlreiche Maßnahmen erarbeitet oder überarbeitet. Zudem wurden Zuständigkeiten und Schwerpunkte geklärt beziehungsweise konnten Unklarheiten benannt werden und können daher für die Zukunft aufgelöst werden.

Entwicklungsziel 4: Um die Wirksamkeit der Maßnahmen zu erhöhen, sollen Mitarbeitende für Diversity sensibilisiert und in ihren Kompetenzen weitergebildet werden.

Diesem Entwicklungsziel sind sowohl das Diversity-Profil (Sensibilisierung) wie auch die Mentoring-Weiterbildung (Kompetenzen) zuzuordnen. Parallel zum Audit trägt zur Umsetzung dieses Ziels die Entwicklung der Angebote im Dozierenden Service Center und in der Internen Weiterbildung bei.

Entwicklungsziel 5: Das Themenfeld Diversity, im umfassenden Sinne sozialer Vielfalt, soll langfristig in das Curriculum der Universität integriert werden, wofür das Audit als impulsgebend genutzt werden soll.

Hier stehen weitere Diskussionen aus. Parallel zum Audit sind Wahlfächer und Unterrichtseinheiten zum Thema Diversity insbesondere in den Gesundheitswissenschaften und in der Medizin entstanden, die eine gute Grundlage für weitere Gestaltung bieten.

Erfolgsfaktoren für die Entwicklung und Umsetzung einer Diversitätsstrategie

Die Erfolgsfaktoren lassen sich unter folgenden Stichworten zusammenfassen: Bewusstseinsbildung – Vernetzung und Partizipation – Koordination – Maßnahmen.

Bewusstseinsbildung

Durch das Audit ist ein Bewusstsein für Diversity entstanden und das Thema ist an der Universität bekannt geworden. Zahlreiche Akteur*innen können sich mit dem Thema identifizieren. Die konkreten Maßnahmen konnten verständlich machen, was mit dem zuvor als abstrakt empfundenen Thema Diversity gemeint ist.

Vernetzung und Partizipation

Die Zusammensetzung des Lenkungskreises aus Akteur*innen ganz verschiedener Bereiche hat viele verschiedene Akteur*innen an einen Tisch gebracht, gleiches gilt für die Projektarbeit. Dadurch sind neue Netzwerke entstanden und es hat sich im Einzelnen mehr Verständnis für andere Akteur*innen und Arbeitsbereiche entwickelt. Die Struktur des Audits (Steuerungsgruppe, Lenkungskreis, Projektgruppen) hat für einen hohen Grad an Partizipation gesorgt.

Koordination und Arbeitsweisen

Die Koordination der verschiedenen Prozesse in Steuerungsgruppe, Lenkungskreis und in den Projektgruppen war gelungen und hilfreich.

Maßnahmen

Es wurden viele Ideen angestoßen und in Maßnahmen umgesetzt. Dabei hat das Audit an manchen Stellen auch als ‚Beschleuniger‘ für bereits vorhandene Ideen gewirkt (vgl. Green Card). Die zeitlich nicht sehr umfangreiche Projektarbeit hat die Partizipation erleichtert.

Schwierigkeiten in der Entwicklung und Umsetzung einer Diversitätsstrategie

Die Schwierigkeiten lassen sich in folgenden Stichworten zusammenfassen: Struktur und Prozesse – Ressourcen – Fehlende Akteur*innen

Struktur

Die Abgrenzung zu beziehungsweise Integration von parallelen Prozessen war nicht immer gelungen. Das Audit hat einerseits Vorhandenes eruiert, andererseits Neues geschaffen, diese verschiedenen Entwicklungsprozesse waren nicht deutlich gekennzeichnet. Dies mag auch Grund für einige interne Widerstände gegenüber dem Audit gewesen sein. Hier wären eine größere Transparenz der Organisationsstruktur des Audits (und deren Zweckhaftigkeit) hilfreich gewesen.

Ressourcen

(Dezentrale) Ressourcen sind auch für Diversity Management begrenzt. Hier wären eine rechtzeitige zentrale Klärungen und Priorisierung hilfreich gewesen, um Ziele besser zu definieren und deren Umsetzung zu ermöglichen. Gleiches gilt für die Mitarbeit im Lenkungskreis und (teilweise) in den Projektgruppen, die viele Personalressourcen gebunden hat.

Fehlende Akteur*innen

Insbesondere im Lenkungskreis haben bestimmte Bereiche und Entscheidungsträger*innen der Universität gefehlt, so hat der Lenkungskreis keine flächendeckende Einbindung insbesondere auch der neuen Studiengänge erzielt. Die Beteiligung an Projektgruppen und Lenkungskreis war nicht immer kontinuierlich, dies lag auch an ungeklärten Ressourcen. In der Projektarbeit fehlte punktuell die Abstimmung mit Entscheidungsträger*innen.

Lessons learnt

Die lessons learnt sind in drei Stichworten zusammenzufassen: Prozessbeteiligte – Ziele und Aufträge – Projektarbeit – Integration und Expertise.

Diese Stichworte übergreifend ist ein wesentliches Fazit des Audits, dass die Struktur der Universität (vgl. oben Grunddaten und Einführung) günstig für ein Diversity Management ist. Die Nähe der zentralen Steuerung zu Fachbereichen und Arbeitsbereichen ermöglicht eine flexible strategische Steuerung und Justierung sowie eine enge Kooperation und Kommunikation auf horizontaler und vertikaler Ebene. Zudem hat sie es ermöglicht, dass Impulse des Audits zügig in Regelprozesse hineingewirkt haben (vgl. Bauprozesse) und dass Erkenntnisse des Audits weitere Entwicklungsprozesse angeregt haben (vgl. Mentoring).

Prozessbeteiligte

Deutlich wurde, dass Akteur*innen gefehlt haben, sowohl in der Breite, als auch in der Hierarchie. Die Zusammensetzung des Lenkungskreises wird dahingehend überarbeitet werden. In Zukunft müssen Entscheidungsträger*innen rechtzeitig und gezielt in Prozesse einbezogen werden. Zugleich muss es möglich sein, trotz verbesserter zentraler Steuerung, dass Akteur*innen sich auch bottom-up an Projekten und Prozessen beteiligen.

Ziele und Aufträge

Entwicklungsziele für Diversity müssen klar definiert und die Ressourcen für ihre Umsetzung geklärt sein. Projektgruppen benötigen klare Arbeitsaufträge / Arbeitspakete.

In vielen Projektgruppen mussten Sachverhalte erst einmal fundiert erschlossen werden. Dies ist in der Definition von Zielen zu berücksichtigen.

Projektarbeit

Die Projektgruppen waren diskursfreudig, haben Debatten angestoßen (vgl. Profilbildung) oder aufgezeigt, wieviel Handlungsbedarf besteht (vgl. Barrierefreiheit). Dies wurde einerseits als bereichernd und impulsgebend gewertet, andererseits als zeitintensiv kritisiert. Projektgruppen sollten den Anteil an Diskussion und Maßnahmenplan bedarfs- und ressourcengerecht abstimmen.

Als hilfreich hat sich erwiesen, Maßnahmen aus den bereichsübergreifenden Projektgruppen in der konkreten Umsetzung an kleinere Gruppen mit Fachexpertise zu delegieren und erst zur Justierung wieder in Projektgruppe oder Lenkungskreis zurückzugeben.

Integration und Expertise

Diversity muss in alle strategischen Ziele der Universität integriert werden und nicht als gesondertes Strategieziel verfolgt werden. Hierzu bedarf es dezentraler Expertise, die entwickelt und integriert werden muss, sei es in der Entwicklung von Zielen oder in deren Umsetzung. Das Audit hat Reflexions- und Erkenntnisprozesse auch in Bereichen, die zunächst nicht mit Diversity identifiziert waren angestoßen, und bietet daher für die Entwicklung dezentraler Diversity-Expertise eine gute Grundlage.

7. Ausblick

Die Ziele, die in Zukunft verfolgt werden sollen, entsprechen den unter 3. ‚Entwicklungsziele‘ dargestellten und im September 2017 formulierten Entwicklungszielen. Darunter fallen konkret zunächst insbesondere die unter 4. ‚Maßnahmen‘ beschriebenen ‚Nächsten Schritte‘.

Konkrete Ansätze zur Umsetzung und Überprüfung der Ziele werden im Folgenden dargelegt:

Entwicklungsziel 1: Diversity soll in einer für die Universität zu Lübeck kennzeichnenden Weise in der externen und internen Kommunikation thematisiert werden.

In Kooperation des Referenten für Chancengleichheit mit der Stabsstelle Kommunikation wurde bereits eine Kommunikationsmappe für die Kommunikation in Gremien u.ä. erstellt und werden neue Formate crossmedialer Kommunikation erarbeitet. Zu Überprüfen ist dieses Ziel am erfolgten Output.

Entwicklungsziel 2: Für ein nachhaltiges Diversity Management an der Universität zu Lübeck sollen Strukturen auf und zwischen Arbeits- und Leitungsebene aufgebaut und strategische Arbeitsweisen entwickelt werden.

Mit dem Audit sind Arbeitsstrukturen und Arbeitsweisen etabliert. Vgl. 2. ‚Diversitätsstrategie‘ und 6. ‚Reflexion des Auditierungsprozesses – lessons learnt‘. Im Vorfeld einer eventuellen Re-Auditierung wären diese durch den Lenkungskreis zu evaluieren, sodass eine Re-Auditierung eine Justierung von Strukturen und Arbeitsweisen leisten könnte.

Entwicklungsziel 3: Die Studienbedingungen für strukturell benachteiligte Studierende, insbesondere für Studierende ohne akademischen Hintergrund und / oder mit chronischen Krankheiten oder Behinderungen, sollen verbessert werden.

Zentral für den Themenbereich Bildungsgerechtigkeit wird in Zukunft das Integrationsprojekt Propädeutikum sein. Zu überprüfen ist die Umsetzung daran, ob eine Finanzierung gesichert wird und ein dementsprechender Ausbau erfolgen kann.

Die wiederholten Umfragen zur finanziellen Situation Studierender sind weiterhin aussagekräftig, auch hinsichtlich der Situation von Studierenden mit studienrelevanten Einschränkungen oder mit Fürsorgeaufgaben. Das Projekt Fachlandkarten wird evaluiert werden. Im Projekt Mentoring muss sich zeigen, ob die Interventionen zu einem stärkeren Ausbau der Mentoringprogramme führen.

Im Themenbereich Inklusion sind viele Strukturprozesse angestoßen worden. Infolge der Interviewstudie werden neue Maßnahmen entwickelt werden. Inwiefern mit diesen Prozessen und Maßnahmen die Studienbedingungen für Studierende mit Behinderungen, chronisch-somatischen oder psychischen Erkrankungen verbessert werden, muss in den bereits vorhandenen Evaluationen und Umfragen erhoben werden. Zugleich sollte der Austausch im Runden Tisch Inklusion und mit in der Beratung tätigen Personen Einschätzungen hierzu erbringen.



Entwicklungsziel 4: Um die Wirksamkeit der Maßnahmen zu erhöhen, sollen Mitarbeitende für Diversity sensibilisiert und in ihren Kompetenzen weitergebildet werden.

Die Diversitykompetenzen von Mentor*innen, die durch die Weiterbildung geschult werden sollen, sind schwerlich zu erheben – allerdings wird die Weiterbildung für Mentor*innen und Koordinator*innen wie alle Weiterbildungen von den Teilnehmenden evaluiert.

Zentral für die Ausbildung von Diversity-Kompetenzen aller Mitarbeitenden der Universität ist das neu aufgesetzte Zertifikatsprogramm (vgl. 5. ‚Weitere Veränderungen – Themenbereich Diversity‘). Hier muss sich zeigen, wie der Umbau des Weiterbildungsangebots zum Themenfeld Diversity angenommen und von den Teilnehmenden evaluiert wird.

Entwicklungsziel 5: Das Themenfeld Diversity, im umfassenden Sinne sozialer Vielfalt, soll langfristig in das Curriculum der Universität integriert werden, wofür das Audit als impulsgebend genutzt werden soll.

Für 2020 geplant ist ein Antrag für eine drittmittelfinanzierte Stelle zur Analyse des Curriculums und Aufbau neuer Lehrinhalte (Vgl. 4. ‚Maßnahmen – Profilbildung‘). Kriterium für die erfolgreiche Umsetzung ist daher, ob eine Finanzierung eingeworben werden kann.



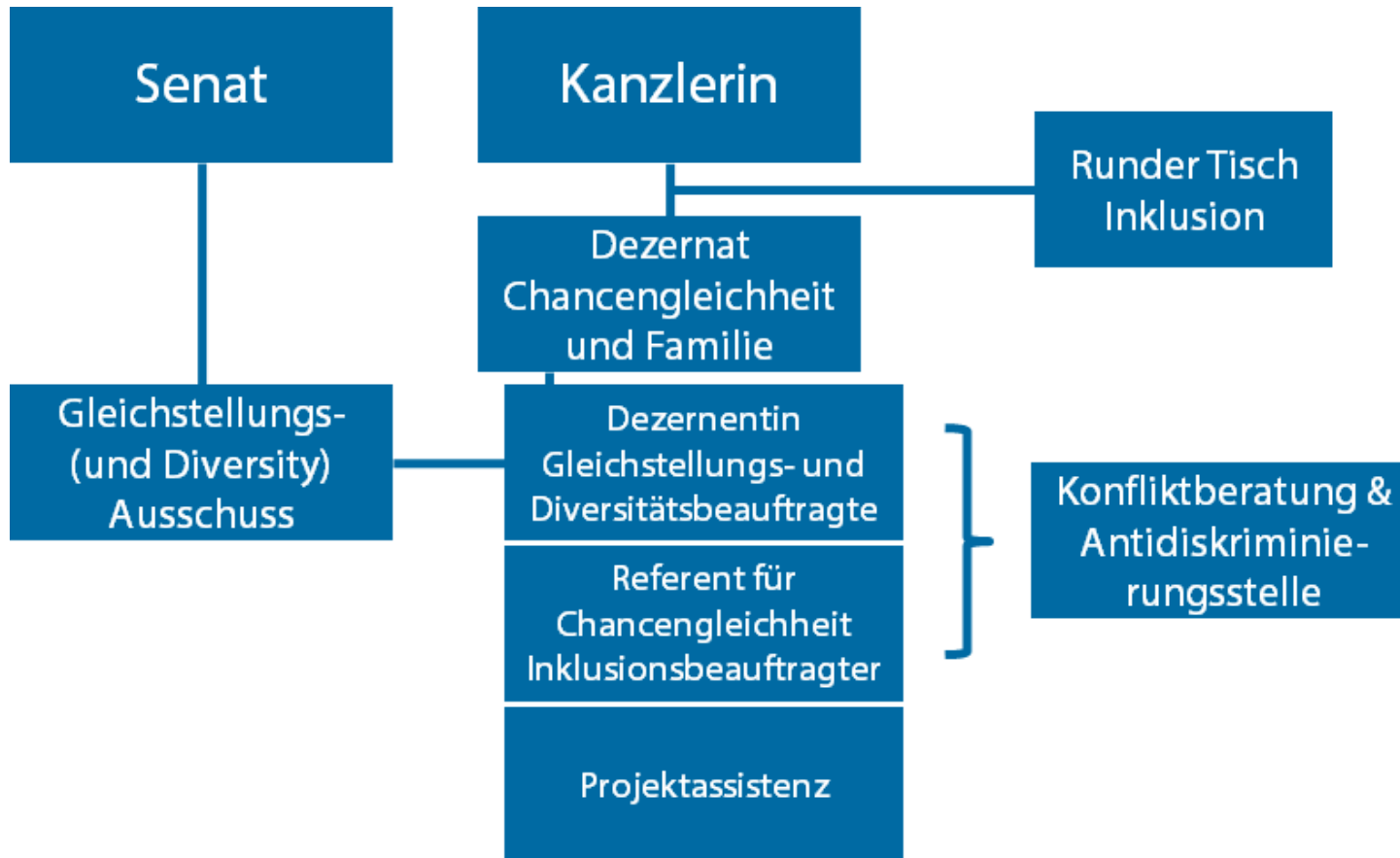
Anhänge

Anhang 1: Struktur des Diversity Managements

Anhang 2: Zusammensetzung des Lenkungskreises

Anhang 3: Diversity-Profil der Universität zu Lübeck

Anhang 1: Struktur des Diversitätsmanagements



Anhang 2: Lenkungskreis Diversity

<u>Zusammensetzung im Audit ‚Vielfalt Gestalten‘⁹</u>	<u>Zukünftige Zusammensetzung</u>
Prof. Dr. Gabriele Gillessen-Kaesbach (Präsidentin) Sandra Magens (Kanzlerin) Prof. Dr. Hartmann (Vizepräsident I Lehre)	Sandra Magens (Kanzlerin) Prof. Dr. Enno Hartmann (Vizepräsident I Lehre) Dr. Julia Figge (Persönliche Referentin der Präsidentin)
Dr. Solveig Simowitsch (Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragte) Dr. Jonathan Kohlrausch (Referent für Chancengleichheit, Projektleitung)	Dr. Solveig Simowitsch (Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragte) Dr. Jonathan Kohlrausch (Referent Chancengleichheit)
Henrike Bäumer (AStA)	Henrike Bäumer / Jonas Schöttler (Vorsitzende AStA) Mareike Barkmann (Inklusionsbeauftragte der Studierenden)
PD Dr. Amir Madany Mamlouk (Institut für Neuro- und Bioinformatik) Prof. Dr. Till Tantau (Koordinierender Studiengangsleiter MINT)	PD Dr. Amir Madany Mamlouk (Inst. Neuro- und Bioinformatik) Prof. Dr. Till Tantau (Studiengangsleiter MINT) Insgesamt vier noch zu benennende Vertreter*innen der Fächer(gruppen) Naturwissenschaft, Psychologie, Medizin, Gesundheitswissenschaft
Una Doherty (Akademisches Auslandsamt) Sandra Magens (Dezernatsleitung Qualitätsmanagement und Organisationsentwicklung), bis 06/2018 Kerstin Maybaum (Dezernatsleitung Personal II) Arne Parzentny (Sachgebietsleitung Technischer Betrieb und Gebäudemanagement) Suanne Reinke (Bereichsleitung Veranstaltungsmanagement) Dr. Sabine Voigt (Dezernatsleitung Studierenden Service Center) Juliana Wiechert (Leitung Dozierenden Service Center, Bereichsleitung Personalentwicklung)	Linda Brüheim (Dezernatsleitung Qualitätsmanagement und Organisationsentwicklung)Una Doherty (Akademisches Auslandsamt) Kerstin Maybaum (Dezernatsleitung Personal II) Arne Parzentny (Sachgebietsleitung Technischer Betrieb und Gebäudemanagement) Suanne Reinke (Bereichsleitung Veranstaltungsmanagement) Dr. Sabine Voigt (Dezernatsleitung Studierenden Service Center) Juliana Wiechert (Leitung Dozierenden Service Center, Bereichsleitung Personalentwicklung)

⁹ In verschiedenen Funktionen gab es personelle Wechsel. Hier sind die jeweils aktuellen Personen verzeichnet.

Anhang 3: Diversity-Profil der Universität zu Lübeck

Leben in Vielfalt. Diversity-Profil der Universität zu Lübeck

Im Focus die Vielfalt des Lebens

Die Universität zu Lübeck ist ein Ort der Vielfalt. Wir treten für eine plurale Gesellschaft, für Weltoffenheit und Chancengleichheit ein und engagieren uns entschieden gegen Diskriminierungen. Unser aktives Bekenntnis zu Diversität ist die ethische Grundvoraussetzung eines gerechten und friedlichen Zusammenlebens und zugleich Merkmal einer leistungsstarken und international vernetzten Universität.

*Die Universität zu Lübeck fördert das Bewusstsein für Diversität. Sie integriert das Wissen um soziale Kategorien wie Geschlecht, Herkunft, Religion, Behinderung, Alter und Sexualität in ihre Organisationsentwicklung und in ihre Forschung. Als Querschnittsaufgabe und als nachhaltige Strukturentwicklung bildet Diversity Management das Qualitätsmerkmal einer lernenden und lehrenden Organisation. Hierzu zählt eine umfassende Bildung, die Studierende und Mitarbeitende als gesellschaftlich verantwortliche Akteur*innen adressiert und herausfordert.*

Wissenschaft und Diversität

Mit ihren Forschungsschwerpunkten in Medizin und Gesundheitswissenschaften, in Naturwissenschaft, Informatik und Technik gestaltet die Universität zu Lübeck relevante gesellschaftliche Schnittstellen. Partizipation und Zentriertheit auf den Menschen sind besondere Kompetenzen ihrer anwendungsorientierten Fächer. Zu diesen Forschungsperspektiven gehört es, die soziale, kulturelle und individuelle Vielfalt menschlichen Lebens in den Fokus zu nehmen. Reflexive Fächer wie Wissenschaftsforschung und -ethik fördern eine kritische Auseinandersetzung mit gesellschaftspolitischen Dimensionen von Wissen und Zugangswegen zur Universität. Schließlich schafft eine diversitätssensible Hochschuldidaktik durch innovative Formate Raum für Reflexion und Eigeninitiative. All diese akademischen Schwerpunktsetzungen der Universität zu Lübeck bieten neue vielversprechende Perspektiven auf Diversität und eröffnen Dialoge über menschliche Vielfalt.

Ein Arbeits- und Studienplatz für Viele

Chancengleichheit in Studium und Beruf sind Kernanliegen der Universität. Durch den Abbau von diskriminierenden, sexistischen oder rassistischen Strukturen und durch die Integration vielfältiger Perspektiven und Kompetenzen fördert die Universität ein wertschätzendes und tolerantes Miteinander.

Barrierefreiheit, Gleichstellung und ein Zugang zu universitärer Bildung und Weiterbildung unabhängig von der sozialen und kulturellen Herkunft bereichern die Universität und sind Teil ihrer gesellschaftlichen Verantwortung. Arbeits- und Studienbedingungen werden familiengerecht gestaltet, wobei die Universität zu Lübeck einen vielfältigen und inklusiven Familienbegriff zugrunde legt. Um die Lebenslagen aller Hochschulangehörigen zu berücksichtigen, baut die Universität ihr Angebot an Beratung und Förderprogrammen stetig aus. Auch die Gesunde Hochschule fördert mit ihrer Expertise und ihren diversitätssensiblen Angeboten die Teilhabe aller an Arbeit und Studium.



Im Austausch und in Kooperation

Diversität erfordert Austausch. Dafür bietet die Universität zu Lübeck mit ihren offenen Kommunikationsstrukturen und ihrem kooperativen Ansatz die notwendigen Voraussetzungen. Als Institution der kurzen Wege ohne Fakultätsgrenzen bildet sie einen Ort des Dialogs und der Vernetzung. Dies ermöglicht in besonderem Maße ein flexibles, lösungsorientiertes und zugleich nachhaltiges Diversity Management, sowohl auf der Ebene der Leitung wie auch auf der Ebene der Mitarbeitenden.

Kooperationen des BioMedTec Wissenschaftscampus und mit weiteren Institutionen in Kultur, Wissenschaft und Wirtschaft geben der Universität eine zentrale Rolle in der Region, die weit über den akademischen Kontext hinausreicht. In dieser Verantwortung gestaltet die Universität zu Lübeck eine gemeinsame wissenschaftliche und gesellschaftliche Zukunft.