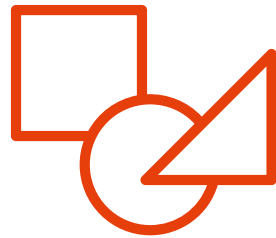




STIFTERVERBAND  
Bildung. Wissenschaft. Innovation.



# VIELFALT<sup>®</sup> GESTALTEN

## Diversity-Audit des Stifterverbandes

Der Kulturwandel hat begonnen

**3 Feiern wir Diversität**

2010 wurde im Programm „Ungleich besser! Verschiedenheit als Chance“ des Stifterverbandes das Diversity-Audit erarbeitet. Über das Instrument zur Strategie- und Organisationsentwicklung berichtet Bettina Jorzik.

**5 The next step towards diversity**

Diversity at universities starts with a varied student body – but it must not stop there, says Josephine De Leon. How can institutions of higher education in the US ensure equal opportunity for all?

**6 Positionen der Partner**

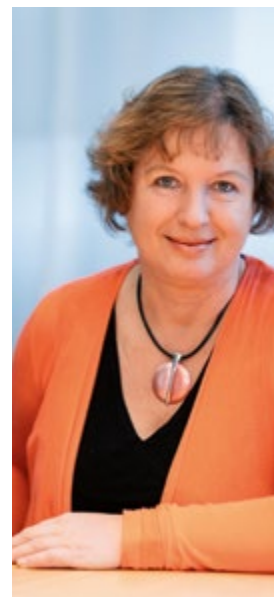
Für sein Diversity-Audit hat der Stifterverband Partner gewonnen: Drei Stiftungen und das nordrhein-westfälische Wissenschaftsministerium schildern ihre Erwartungen an das Audit und die Vorteile einer Diversitätsstrategie für Hochschulen.

**8 Platz für jede Kultur**

Was bewegt eine Hochschule dazu, sich für ein Audit zu bewerben? Welche Veränderungen erhofft sie sich und welche Probleme erwartet sie? Die Hochschule für angewandte Wissenschaften in Coburg steht am Anfang der Auditierung und hat sich mit diesen Fragen beschäftigt. Antworten gibt Präsident Professor Michael Pötzl.

*»An der UDE haben wir das Thema Diversity-Management schon 2008 mit einem Prorektorat in der Hochschulleitung verankert. Das Diversity-Audit war für uns eine Chance, laufende und geplante Vorhaben in den Feldern „Diversitätsfördernde Organisationskultur“, „Diversity-Kompetenz“ und „Diversitätsorientiertes Qualitätsmanagement“ weiterzuentwickeln, zu bündeln und in den Fakultäten und Gremien zu diskutieren.«*

Prof. Dr. Ute Klammer, ehem. Prorektorin für Diversity-Management, Universität Duisburg-Essen



**10 In den Köpfen und Herzen**

Vielfalt ist Chance und Bereicherung – davon ist Georg Krausch, Präsident der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (JGU), überzeugt. Er spricht von einem Kulturwandel, der Zeit braucht, dann aber alle Bereiche der Hochschule wirkungsvoll erfassen wird. Ausdruck für den tief greifenden Prozess ist das im Frühjahr 2015 begonnene Diversity-Audit.

**12 Mit der Diversity-Brille sehen**

An der Folkwang Universität der Künste ist ein Drittel der Studierendenschaft international. Was kann die Hochschule noch aus

einem Diversity-Audit mitnehmen? Eine ganze Menge, sagen Kanzler Michael Fricke und Karoline Spelsberg-Papazoglou, Rektoratsbeauftragte für Gender und Diversity.

**14 Das Diversity-Audit auf einen Blick**

In welchen Bundesländern sind Hochschulen besonders aktiv? Wie hoch sind die Fördersummen? Wie viele Studierende profitieren bereits von Diversity-Strategien? Welche zehn Schritte machen den Prozess des Audits aus? Infografik zu Zahlen und Fakten.

**16 Impressum**

*»Durch das Audit „Vielfalt gestalten“ konnte die TU Dortmund bereits bestehende Bottom-up-Prozesse deutlich stärker mit Top-down-Prozessen verbinden. Graswurzelarbeit wurde zu Mainstreaming-Prozessen weiterentwickelt. Der Kerngedanke des Startprojekts – verschiedene Gruppen der Universität begegnen sich und reflektieren die Diversitätskultur der TU Dortmund – wurde in weitere Projekte übertragen.«*

Prof. Dr. Barbara Welzel, Prorektorin Diversitätsmanagement, Technische Universität Dortmund



# Feiern wir Diversität

Das Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“ – ein Instrument zur Strategie- und Organisationsentwicklung von Hochschulen kurz vorgestellt. | Von Bettina Jorzik

Wenn Sie an die Studierenden an Ihrer Hochschule denken: Wen haben Sie dabei vor Augen? Fällt Ihnen spontan der Abiturient deutscher Herkunft ein, der unmittelbar nach seinem Schulabschluss ein Vollzeitstudium begonnen hat und dieses als seinen Lebensmittelpunkt betrachtet? Oder ist Ihnen gegenwärtig, dass

- 61 Prozent der Studierenden neben dem Studium erwerbstätig sind;
- etwa die Hälfte (51 Prozent) „Studienpioniere“ aus einem nicht akademischen Elternhaus sind und jeder fünfte (20 Prozent) ein „Arbeiterkind“ ist;
- fast ein Viertel (23 Prozent) einen Migrationshintergrund hat;
- 22 Prozent mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung an die Hochschulen kommen;
- 17 Prozent keine allgemeine Hochschulreife mitbringen;
- 11 Prozent internationaler Herkunft sind;
- für 7 Prozent das Studium durch eine gesundheitliche Beeinträchtigung erschwert ist;
- 5 Prozent (ein) Kind(er) haben?

Dabei gilt für nahezu alle genannten Merkmale: Tendenz steigend. Keine Frage, mit der Zahl der Studierenden nimmt auch ihre Diversität immer weiter zu. Je mehr das Studium zum Normalfall wird, umso weniger gibt es den idealtypischen „Normalstudenten“.

Die Hochschulen werden durch diese Diversität in vielfältiger Weise herausgefordert. Sie sehen sich mit einem geänderten Nachfrageverhalten, etwa hinsichtlich der Studienorganisation, neuen Bedarfen an Beratungs- und Unterstützungsleistungen, beispielsweise an Sprachkursen oder Buddyprogrammen, oder auch veränderten Anforderungen an die bauliche und technische Infrastruktur konfrontiert. Wie sollen sie diesen Herausforderungen begegnen? Können und sollten sie auf jeden besonderen Bedarf mit einem zielgruppenspezifischen Angebot antworten? Also Extra-Tutorien

für Studienpioniere? Wissenschaftliches Schreiben nur für internationale Studierende und solche mit Migrationshintergrund? Oder bewirken solche Angebote vor allem die Stigmatisierung der Adressaten? Sollte sich jede Hochschule als offene Hochschule für alle Studierenden verstehen? Oder sollte sie auf bestimmte Diversitätsmerkmale fokussieren und sich beispielsweise als Hochschule für Bildungsaufsteiger profilieren? Wie viel Verschiedenheit kann eine Hochschule aushalten, beziehungsweise wann muss sie sich auf die Gemeinsamkeiten besinnen, die sie als Hochschule zusammenhält? Müssen studentische Gruppierungen, die Exklusion statt Inklusion propagieren und beispielsweise Ängste vor Überfremdung schüren, an einer diversitätsorientierten Hochschule geduldet werden? Welche Anpassungsleistungen an vorhandene Gegebenheiten können von den Studierenden legitimerweise erwartet werden, ohne sie zu diskriminieren? Wie kann es gelingen, über Zusatzmaßnahmen hinaus Diversität auch und gerade in den Kernprozessen an Hochschulen – Lehre und Forschung – angemessen zu adressieren? Verträgt sich die Förderung von Diversität mit dem Streben nach Exzellenz?

## Diversität ist Entwicklungsaufgabe

Um Hochschulen zu ermutigen, sich den skizzierten Herausforderungen proaktiv zu stellen, hat der Stifterverband im Rahmen des Programms „Ungleich besser! Verschiedenheit als Chance“ (2010–2012) in Kooperation mit Dr. Daniela De Ridder (CHE Consult/CEDIN Consulting) und acht deutschen Hochschulen das Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“ entwickelt. Der Name ist Programm: Der Stifterverband ist davon überzeugt, dass (studentische) Diversität nicht bloß organisiert und verwaltet werden muss, sondern dass die Haltung





dazu und der Umgang damit eine der großen Entwicklungsaufgaben für Hochschulen ist und auf absehbare Zeit bleiben wird. Es geht darum, Diversität nicht nur als Faktum hinzunehmen und auszuhalten, sondern eine insgesamt diversitätsfreundliche Hochschulkultur zu gestalten, die Wissenschaft, Lehre und Forschung bereichert. Als größte Mitgliedsgruppe der Hochschulen stehen die Studierenden zunächst im Fokus des Audits; die Handlungsfelder, die dabei betrachtet werden (können), gehen aber über die Bereiche Studium und Lehre sowie Service und Beratung hinaus und umfassen beispielsweise auch das Personalmanagement oder die interne Kommunikation.

### Den eigenen Weg finden

Stärker noch als andere Auditierungsverfahren, die im Hochschulbereich bekannt und verbreitet sind (Audit familiengerechte Hochschule, Internationalisierungsaudit der HRK), versteht sich das Diversity-Audit als Instrument der Strategie- und Organisationsentwicklung von Hochschulen: Es dient nicht der Überprüfung, inwieweit extern vorgegebene Diversitätsstandards erfüllt sind, sondern der Erarbeitung und Umsetzung einer hochschulspezifischen Diversitätsstrategie. Denn für den Umgang mit Diversität gibt es keine Blaupause. Jede Hochschule muss ihre eigenen Ziele definieren und ihren eigenen Weg finden. Das Zertifikat, das die Hochschule am Ende des Audits erhält, attestiert folglich auch nicht die Erfüllung von „Diversitätsnormen“, sondern bescheinigt, dass sich die Hochschule diesem intensiven Organisationsentwicklungsprozess unterzogen hat.

Das zweijährige Audit begleitet und unterstützt Hochschulen in diesem Prozess mit seinen beiden zentralen

Elementen: dem hochschulinternen Auditierungsverfahren und dem Diversity-Forum:

### Das hochschulinterne Auditierungsverfahren

umfasst fünf Workshops, die von einem externen Auditor moderiert werden. Die Hochschule analysiert ihre Ausgangssituation, erarbeitet eine Diversitätsstrategie oder entwickelt diese weiter, evaluiert umgesetzte Maßnahmen und steuert gegebenenfalls nach und reflektiert zum Abschluss den gesamten Prozess. Die Rolle des Auditors bei diesen Workshops ist die eines Zuhörers und facilitators, auch die eines Beraters, keinesfalls indes die eines Examinators. Die inhaltliche Verantwortung für das Audit liegt allein bei den Hochschulen; einzig prozessuale Vorgaben gibt es.

### Das Diversity-Forum

dient dem kollegialen Austausch der Hochschulen, die parallel das Audit durchlaufen. Das Forum profitiert von der Vielfalt der Hochschulen, von der Verschiedenheit der Profile und Strategien, unterschiedlichen Herangehensweisen und den damit einhergehenden Irritationen. Die Schwerpunkte und Fragestellungen der insgesamt fünf Treffen des Forums orientieren sich nicht an einer festen Agenda, sondern werden von den teilnehmenden Hochschulen bestimmt.

So flexibel das Instrument auf die spezifischen Wünsche und Anforderungen von Hochschulen eingeht, so verfolgt der Stifterverband mit dem Audit gleichwohl ein übergeordnetes Ziel: zu zeigen, dass Diversität an Hochschulen nicht vorrangig ein Problem ist, sondern diese in ihrer Leistungsfähigkeit stärkt und darüber hinaus zu größerer Chancengerechtigkeit beiträgt. Also, feiern wir Diversität!

### Aktuelle Informationen zum Diversity-Audit:

[www.stifterverband.org/diversity-audit](http://www.stifterverband.org/diversity-audit)



»An der Universität Leipzig wird Diversity durch die breite Akzeptanz und Unterstützung aller Mitgliedergruppen, als Chancengleichheitskonzept der Zukunft verstanden und gelebt. Das Diversity-Audit unterstützt uns dabei, Diversity-Strategien in allen Strukturen und Prozessen zu implementieren.«

Georg Teichert, Gleichstellungsbeauftragter, Projektleiter  
Professorinnenprogramm & Diversity-Audit, Universität Leipzig

# The next step towards diversity

Diversity at universities starts with a varied student body – but it must not stop there, says Josephine De Leon. | Interview by Carolin Brühl



**Josephine De Leon** is Vice President of the Division for Equity and Inclusion at the University of New Mexico. After completing degrees in early childhood education and educational psychology, she obtained a doctorate in curriculum and instruction from New Mexico State University. Apart from her academic focus on culturally, linguistically, and functionally diverse students, Dr. De Leon has campaigned for the recruitment and retention of underrepresented students. In 2005, she led the Educational Equity Division in the New Mexico Higher Education Department, and served as First Vice President of the National Association of Diversity Officers in Higher Education (NADOHE) from 2012 to 2014.

## What is the difference between representational diversity and inclusive excellence?

Most universities demonstrate a commitment to diversity by ensuring access to individuals representing various groups – race, ethnicity, gender, gender expression, sexual orientation, nationality, religion, disability, socio-economic status etc. – to create representational diversity. This is only a first step in being a truly diverse institution. The second step is to create excellence by bringing together and supporting diverse perspectives in research, teaching, and service. It is only by engaging in a deliberate process to meld diversity and excellence that an institution can reach inclusive excellence and create an enriched academic environment from which all groups can benefit.

## What are the challenges that come with the efforts of achieving diversity and inclusivity?

The greatest challenge is ensuring that institutions change the manner in which they do business. Historically, universities did not have to think about diversity. Universities were created for very homogeneous groups. Now they are required to serve diverse groups. In their daily practice, universities must demonstrate their commitment to diversity. Diversity must be visible and permeate all aspects of university work. It should be embedded in the values, vision, and mission of the institution.

## Seeing as there are no diversity audits in the US, how is diversity enforced at institutions of higher education?

In the United States, there is no enforcement of diversity per se, however, we have special laws that require fairness, non-discrimination, inclusion, and equal opportunity for all. These laws require universities to report fair practices in hiring, access, and opportunity for all groups in various aspects of university life from hiring to admissions, enrolment, retention, and graduation. Racial, ethnic, and gender hiring data are reported regularly to the federal government through Affirmative Action Plans. The university also reports data on its student population annually to the Integrated Postsecondary Education Data System (IPEDS).

## What can be done in the future to further the cause?

As the demographics in the United States continue to shift with an increase in more diverse groups, institutions of higher education need to evaluate how they will address that diversity. Each institution of higher education should have executive leadership and a chief diversity officer dedicated to leading diversity initiatives within the institution. The leadership should set the tone for the rest of the institution at all levels. This involves the work of leadership, faculty, staff, and all segments of the university community. In addition, universities must take the steps necessary for becoming truly inclusive and creating inclusive excellence – these are key elements of the work that needs to continue. ■

# Positionen der Partner

Für seine Diversity-Initiative hat der Stifterverband schlagkräftige Partner gewonnen. Ihre Sicht auf das Audit erläutern sie hier.



**Dr. Andreas Weber**  
Abteilungsleiter Bildung  
Baden-Württemberg  
Stiftung GmbH

## Welche Erwartungen verbinden Sie mit dem Diversity-Audit?

Das „Diversity-Audit“ des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft hat uns als Baden-Württemberg Stiftung überzeugt. Daher beteiligen wir uns an diesem Programm und unterstützen baden-württembergische Hochschulen auf ihrem Weg zur Auditierung mit Förderzuschüssen bis zu 15.000 Euro. Wir hoffen, dass sich die baden-württembergischen Hochschulen verstärkt dem wichtigen Thema Diversitätsgerechtigkeit widmen und eigene Konzepte entwickeln. Diversität ist besonders in dem heterogenen Flächenland Baden-Württemberg sehr wichtig. Mit den Universitäten Tübingen und Konstanz sowie der Hochschule Heilbronn lassen sich bisher drei Hochschulen mit unserer Unterstützung zertifizieren. Wir hoffen, dass es noch mehr werden!



**Dorothee Blessing**  
Regional Head  
Deutschland/Österreich/  
Schweiz von J.P.Morgan

Menschen, die aufgrund ihres persönlichen Hintergrunds benachteiligt sind, haben es auf dem Weg durch das deutsche Bildungssystem oft schwerer. Das betrifft sehr häufig auch junge Menschen mit einem Migrationshintergrund. Gleichzeitig braucht Deutschland mehr denn je gut ausgebildeten Nachwuchs. Die J.P.Morgan Chase Foundation fördert Maßnahmen, mit denen die Qualifizierung insbesondere auch benachteiligter Gruppen für die Arbeitswelt verbessert werden soll. Ziel der Förderung des Diversity-Audits in den Jahren 2013 und 2014 war, einen Beitrag dazu zu leisten, dass jungen Menschen mit Migrationshintergrund der Weg in ein Studium erleichtert wird und sie bis zu ihrem erfolgreichen Abschluss optimal begleitet werden.



**Dr. Felix Streiter**  
Leiter Bereich Wissenschaft  
Stiftung Mercator GmbH

Die Stiftung Mercator setzt sich mit ihren Programmen und Projekten für mehr Chancengerechtigkeit im deutschen Bildungssystem ein. Ziel ist es, die Bildungsungleichheit bei den Schul- und Hochschulabschlüssen zwischen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund zu verringern. Hierfür ist es wichtig, einen Bewusstseinswandel in den Hochschulen anzustoßen. Nicht nur die Studierenden müssen sich bemühen, den Anforderungen eines Hochschulstudiums gerecht zu werden. Auch die Hochschulen können einiges tun, um sich als Organisation auf die zunehmende Diversität unter den Studierenden einzustellen. Das Diversity-Audit soll mehr Hochschulen zu solch einer Selbstreflexion ermutigen.



**Svenja Schulze**  
Ministerin für Innovation,  
Wissenschaft und Forschung  
des Landes Nordrhein-Westfalen

Es gibt nicht mehr den klassischen Normstudenten – männlich, Abitur, 18 Jahre. Die Studierendenschaft wird bunter und vielfältiger, nicht nur, was ihren Wissensstand und ihre Lernvoraussetzungen angeht, sondern auch bezüglich ihrer Herkunft und ihrer Lebenserfahrungen. Es gilt, alle Talente zu fördern, mehr Bildungschancen zu bieten und alle Potenziale auszuschöpfen. Alle, die studieren können und möchten, sollen die Chance auf einen Studienabschluss bekommen. Ich bin mir sicher, dass das Diversity-Audit einen wichtigen Beitrag dazu leisten wird.

## Wie sieht für Sie eine diversitätsgerechte Hochschule aus?

Der Umgang mit Diversität ist eine Kernaufgabe der Hochschulen. Eine diversitätsgerechte Hochschule schafft ein Klima, in dem der Studien-erfolg mit der individuellen Leistungsfähigkeit korreliert und nicht von der sozialen und kulturellen Herkunft, dem Geschlecht oder den Lebensumständen abhängt. Dazu müssen die Hochschulen ihre Lehr- und Beratungsangebote anpassen. Die Hochschulleitungen stehen vor der Aufgabe, eine Kultur der Offenheit und Beweglichkeit aufzubauen, die von gegenseitiger Wertschätzung jedes Einzelnen geprägt ist. Dabei müssen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mitgenommen werden. Eine diversitätsgerechte Hochschule ist ein Abbild unserer Gesellschaft.

Eine diversitätsgerechte Hochschule pflegt nach unserer Ansicht eine echte „Willkommenskultur“ – das reicht von der Organisation der Universität hin zu der täglichen Interaktion zwischen Lehrenden und Studierenden.

Diversität hat viele Dimensionen: Herkunft, Alter, Geschlecht, Religion etc. Wichtig erscheint mir, dass Hochschulen sich in ihrem Umgang mit Studierenden deren Verschiedenartigkeit bewusst werden. So hat beispielsweise der kulturelle Hintergrund Auswirkungen auf das Vorwissen Einzelner. Hier darf niemand ausgegrenzt werden. Von einer diversitätsgerechten Hochschule sollten alle Studierenden profitieren, zum Beispiel im Rahmen einer Lehre, die die Bedürfnisse und Potenziale unterschiedlicher Lerntypen individuell fördert. Dadurch wird Diversität zur Bereicherung im Hochschulsystem.

Viele junge Menschen stehen gerade in der Übergangsphase zwischen Schule, Hochschule und Beruf völlig alleine vor der Entscheidung, wie es weitergehen soll. Wir wollen Schülerinnen und Schülern aus Nichtakademikerfamilien den Studieneinstieg erleichtern. Dafür werden in NRW gezielt Talentscouts ausgebildet. Über den Studifinder ([www.studifinder.de](http://www.studifinder.de)) sprechen wir die Studieninteressierten dort an, wo sie heutzutage als Erstes nach Informationen suchen: im Internet.

An vielen Hochschulen werden außerdem Beratungs- und Orientierungsangebote bereitgestellt, damit alle Studienanfängerinnen und -anfänger erfolgreich ins Studium einsteigen und dieses abschließen. Diese Angebote gilt es weiter auszubauen.

## Welche Vorteile hat eine Hochschule von einer Diversitätsstrategie?

Diversität schafft die Basis für einen zentralen Erfolgsfaktor guter Hochschulen: Kreativität, Perspektivenwechsel und Ideenvielfalt. Deshalb liegt der Vorteil einer Diversitätsstrategie auf der Hand. Nebeneffekte sind geringere Abbruchquoten und erfolgreiche Absolventen und Absolventinnen unterschiedlichster sozialer und ethnischer Herkunft, die zu einer Steigerung des Renommées beitragen und die Möglichkeit zur weltweiten Vernetzung geben. Und zusätzlich und wichtiger: Die Hochschulen schaffen auch die Grundlage für eine gerechtere Gesellschaft und entsprechen damit unserem grundgesetzlichen Auftrag der Gleichbehandlung aller Menschen in ihrer Vielfalt.

Studierende, die auf ihrem Weg in und durch ein Studium optimal unterstützt werden, haben bessere Chancen auf einen erfolgreichen Abschluss und auf Erfolg im Berufsleben. Das ist sowohl im volkswirtschaftlichen als auch im Interesse einer integrativen Gemeinschaft. Zudem gilt für eine Hochschule aus unserer Sicht dasselbe wie für Unternehmen: Diversität bringt eine Vielfalt an Ideen und Talenten, von der alle Beteiligten profitieren.

Eine Diversitätsstrategie wirkt nach innen und nach außen. Eine Hochschule kann sich damit in der zunehmend differenzierten Hochschul-landschaft ein individuelles Profil geben. Sie kann neue Zielgruppen für das Studium ansprechen. Eine hochschulweite Strategie kann aber auch den hochschulinternen Diskurs prägen. Sie hilft, das Thema nachhaltig zu verankern und die eigene Zielerreichung zu überprüfen.

Die Hochschulen bilden ihren eigenen Nachwuchs aus und sind mit dafür verantwortlich, dass wir kein Talent für Wissenschaft und Forschung verlieren. Deshalb zeichnet sich qualitativ hochwertige Lehre durch eine große Anzahl erfolgreicher Absolventinnen und Absolventen und nicht durch eine besonders hohe Abbrecherquote aus. Die Landesregierung unterstützt dieses Umdenken durch ein Prämienmodell, das die Bemühungen der Hochschulen für ein erfolgreiches Studium honoriert. Eine Diversitätsstrategie unterstützt die Hochschulen außerdem dabei, auf Herausforderungen wie etwa die Aufnahme von Studierenden mit Fluchthintergrund adäquat zu reagieren.

# Platz für jede Kultur

Die Hochschule Coburg steht am Anfang der Auditierung. Welche Veränderungen erhofft sie sich und welche Probleme erwartet sie? Antworten gibt Präsident Professor Michael Pötzl. | Von Rebecca Stüsser



Offenes Haus: Hochschule Coburg pflegt transparente Kommunikation

„Der Zeitpunkt für das Audit ist ideal“, erklärt Michael Pötzl. Den richtigen Moment sah er im Sommer 2015 gekommen, als der Hochschulrat den Hochschulentwicklungsplan verabschiedete. Von den 66 Maßnahmen beschäftigen sich rund 20 Prozent im weiteren und engeren Sinn mit dem Thema Diversity. „Natürlich ist der Plan umfangreicher, aber ein strategisches Ziel ist Vielfalt. Wir als Hochschule wollen jetzt konkrete Schritte in diese Richtung gehen“, sagt Pötzl.

Die Hochschule legt großen Wert auf eine gute Beziehung zu ihren Studierenden. Das Zertifikat „Familiengerechte Hochschule“ ist nur ein Beispiel für diesen Anspruch. Seit nahezu zehn Jahren bietet die Hochschule Coburg als eine der ersten in Bayern eine Kinderbetreuung mit großzügigen und flexiblen Öffnungszeiten an. Als einen von vielen Diversitätsaspekten hat sie die Elternschaft in den Blick genommen und durch entlastende Maßnahmen vielen jungen Menschen ermöglicht, ihr Studium ohne große Unterbrechungen fortzuführen.

Beim Diversity-Audit liegt der Fokus auf dem Start an der Hochschule: „Wir konzentrieren uns auf die Migrations- und Willkommenskultur, das sind Bereiche, die

im Hinblick auf die Flüchtlingsentwicklung enormes Gewicht gewinnen“, sagt der Hochschulpräsident.

## Vielfalt als großer Schatz

Die Pflege einer Willkommenskultur für alle – besonders für Ausländer – prägt bereits einen der Leitsätze der Hochschule und wird seit langer Zeit in Coburg aktiv gelebt: Zusammen mit der Stadt organisiert das International Office jährlich Partnerschaften zwischen ausländischen Studierenden und Menschen aus der Region. Michael Pötzl erläutert: „Es ist wichtig, dass sich die neuen Studierenden in der Gesellschaft willkommen fühlen, dabei helfen ihnen Coburger Bürgerinnen und Bürger, die entweder selbst im Ausland waren oder sich einfach für die junge Generation einsetzen wollen.“

Neben Erfahrungen aus diesen Projekten kann die Hochschule beim Thema Diversity auch an fachliche Expertise anknüpfen, erkennbar am Beispiel des Bachelorstudiengangs „Internationale Soziale Arbeit und Entwicklung“. Darüber hinaus zeichnet sich die Strategische Steuerungsgruppe durch fachliches Spezialwissen aus. Zusammen mit dem Hochschulpräsidenten arbeiten die Familienbeauftragte, die Frauenbeauftragte sowie der Leiter des Referats Hochschulentwicklung an der Umsetzung und Steuerung des Audits.

Dazu gehört auch, sich immer neuen Herausforderungen zu stellen, wie etwa der breiten fachlichen Ausrichtung. Das Angebot umfasst insgesamt 34 Studiengänge: von Produktdesign über Soziale Arbeit und Automobiltechnologie bis hin zur Bioanalytik. Bei einer Fächervielfalt wie dieser liege es auf der Hand, dass die Sensibilisierung für „weiche Themen“ unterschiedlich schnell Anklang finde, meint Michael Pötzl: „Klassischerweise haben die Ingenieurwissenschaften eine größere Distanz zur Thematik, weil sie sich nur mittelbar mit dem Menschen beschäftigen. Auch sie für das Thema Diversity zu begeistern, ist eine Aufgabe, die wir in der Steuerungsgruppe meistern wollen.“





Andererseits sei der Blick über den Tellerrand Programm, so Pötzl. Im Rahmen des aus dem Qualitätspakt Lehre mit 7,3 Millionen Euro finanzierten BMBF-Projekts „Der Coburger Weg“ studieren etwa Betriebswissenschaftler, Physiker und Innenarchitekten obligatorisch vom ersten Semester an gemeinsam. Damit soll frühzeitig die Sichtweise anderer Fächerkulturen bekannt und die Zusammenarbeit entwickelt werden.

### Kein Zirkel von Auserwählten

Während des Auditierungsprozesses ist eines für den Hochschulpräsidenten elementar: Alle Beteiligten müssen mit einbezogen werden und gut untereinander vernetzt sein. Das Thema Diversity ist so grundlegend und umfassend, dass es sämtliche Bereiche – angefangen beim Service für Studieninteressierte über die Lehre bis hin zur Verwaltung – wie ein roter Faden durchzieht.

Damit sich bei diesem Prozess keine der Gruppen übergangen fühlt, ist eine stetige und transparente Kommunikation unentbehrlich, betont Pötzl: „Es darf nicht passieren, dass sich ein kleiner Zirkel Auserwählter bildet, der ein Konzept entwirft, zu dem die anderen keinen Bezug haben.“ Deswegen laufen alle Ergebnisse regelmäßig in der Steuerungsgruppe zusammen, von wo aus sie aufbereitet und weiterkommuniziert werden. So hat die Steuerungsgruppe gerade die Ergebnisse ihrer Selbstdokumentation an den Senat und die erweiterte Hochschulleitung übermittelt.

Bei der Kommunikation mit der Öffentlichkeit geht Michael Pötzl bedacht vor: „Bisher haben wir den Erfolg gemeldet, dass wir an dem Audit teilnehmen dürfen. Wenn wir in die inhaltliche Tiefe gegangen sind und Ergebnisse haben, werden wir auch das nach außen transportieren.“

### Die Sicht von außen motiviert

Die Hochschule Coburg wird in nächster Zeit auch an anderer Stelle beansprucht: Bis 2020 will sie die Ziele ihres Hochschulentwicklungsplans verfolgen und aufgrund ihres enormen Wachstums Baumaßnahmen im Umfang von rund 65 Millionen umsetzen. Da liegt die Frage nahe, warum sie sich gerade jetzt der Herausforderung durch ein Audit stellt. Der Präsident hat darauf eine klare Antwort: „Wir wollen eine Hochschule sein, an der jede Kultur ihren Platz findet, das bereichert uns ungemein. Und wir wollen die Vielfalt, die sich an der Hochschule entwickelt hat, durch das Audit so kanalisieren, dass sie zu einem untrennbaren Bestandteil unseres Selbstverständnisses wird.“

Die größte Herausforderung liegt für den Hochschulpräsidenten darin, dass die Beteiligten genügend Kraft und Motivation für das neue Projekt finden müssen,



**Willkommen in Coburg:**  
Erstsemester aller Nationalitäten erhalten einen Blumengruß

gleichzeitig betont er aber, dass das Audit in seiner Struktur viel Unterstützung bietet: „Im inneren Kreis neigt man dazu, sich nur auf die Probleme zu konzentrieren, die externe Sicht auf die Hochschule hingegen bringt viel Lob hervor, das motiviert uns.“

Das Audit bedeutet Veränderungen. Wenn der Prozess Vielfalt und Chancengleichheit fördert, war es alle Mühe wert, sagt Pötzl. „Das Feld ist schon zu weiten Teilen bestellt. Jetzt achten wir darauf, dass wir richtig düngen und wässern. Ich bin mir sicher, dass wir das schaffen.“

» Das Diversity-Audit hat der HSD dabei geholfen, das Thema Diversity an unserer Hochschule neu zu strukturieren, bisherige Aktivitäten transparenter zu machen und Akteure an einen Tisch zu bringen. Im Zuge des Audits konnten Fortbildungen im Bereich Diversity initiiert und neue, nachhaltige Projektideen entwickelt werden. Das Audit hat dazu beigetragen, Diversity auch strategisch an der HSD zu verankern.«

**Prof. Dr. Brigitte Grass**, Präsidentin, Hochschule Düsseldorf



# In den Köpfen und Herzen

Diversity wird alle Bereiche der Hochschule erfassen – aber das braucht Zeit, sagt Georg Krausch, Präsident der Johannes Gutenberg-Universität Mainz. Ausdruck für den Prozess ist das im Frühjahr 2015 begonnene Diversity-Audit. | Von Uschi Heidel



JOHANNES GUTENBERG  
UNIVERSITÄT MAINZ

Wie bunt die größte Hochschule in Rheinland-Pfalz ist, zeigt eine Onlinebefragung unter den Studierenden im vergangenen Jahr. Wenn auch nicht repräsentativ, so werden doch Trends deutlich, die eine gute Grundlage für das Audit bilden: Etwa zwei Drittel der Studierenden arbeiten während der Vorlesungszeit neben dem Studium. Jeder zweite Studierende hat Eltern, die keine Hochschule besucht haben, nahezu 5 Prozent der Befragten kümmern sich um Kinder, etwas weniger um pflegebedürftige Angehörige. Der Anteil von Studierenden mit ausländischen Wurzeln ist hoch.

Außerdem zählt die Johannes Gutenberg-Universität Mainz (JGU) zu den Hochschulen, die am stärksten von Studierenden ohne Abitur nachgefragt wird. Da lernen etwa in den vor-klinischen, stark naturwissenschaftlich ausgerichteten Semestern des Medizinstudiums Sanitäter mit viel Berufserfahrung neben Abiturienten, die noch den letzten Physikkurs vor Augen haben. „Das ist Diversität, die die Lehrenden herausfordert, zugleich aber auch große Chancen bietet“, sagt der Präsident. Ein

Kulturwandel in der gesamten Hochschule ist gefordert: Bewusstsein dafür zu schaffen, dass in den Vorlesungen nicht mehr nur der klassische Studierende sitzt und dass gerade die Vielfalt kreatives Potenzial bietet.

## Freiheit von der Lehre für die Lehre

So konzentriert sich die Universität Mainz im Auditierungsverfahren zwar zunächst auf den sozialen Hintergrund ihrer Studierenden, denn diese Gruppe wird immer diverser, nimmt aber gleichwohl die Lehrenden fest in den Blick. „Das Audit passt gut in Entwicklungen, die uns seit einigen Jahren begleiten“, erläutert Georg Krausch und verweist auf das Engagement für innovative Lehrprojekte. Beispielsweise öffnet das „Freisemester von der Lehre für die Lehre“ Raum, neue didaktische Modelle zu schaffen und umzusetzen. Da sich für das „Freisemester“ Wissenschaftler aller Fachbereiche bewerben können, gelangen die Ideen und Methoden in die Breite der Hochschule. „Hier wurde bereits ein Bewusstseinswandel angestoßen, den wir um das Thema Diversität erweitern wollen“, sagt der Präsident.

„Wir brauchen noch viel stärker den Diskurs unter den Kolleginnen und Kollegen dazu, wohin sich universitäre Lehre entwickeln soll und was wir aktiv dazu beitragen können, dass sie sich gut entwickelt, und wir dabei Universität bleiben, ein Ort, an dem Lehre etwas mit Forschung zu tun hat“, betont der experimentelle Physiker. In der kürzlich etablierten „Zukunftswerkstatt Lehre“ mit externen Experten aus dem Feld Studium und Lehre geht es genau um diese Fragen.

Für die verschiedenen Phasen eines Studiums hat die JGU diversitätsbezogene Angebote entwickelt und in die Qualität ihrer Beratungsangebote investiert. Dafür steht insbesondere das Projekt „LOB: Lehren – Organisieren – Beraten“, finanziert aus dem Qualitätspakt Lehre. Hier erhalten Lehrende gezieltes Training für die Beratung ihrer heterogenen Studierendenschaft. Wichtige Themen sind zum Beispiel Durchlässigkeit und Hilfe bei den sensiblen Übergängen im sogenannten student life cycle wie Schule – Hochschule und Hochschule – Arbeitsmarkt oder bei einem vorzeitigen Ende des Studiums. Auch studentische Mentoren oder Buddys werden so geschult, dass „Peer-to-peer-learning“ für beide Seiten Gewinn bringt.



» Die Curricula wurden thematisch fokussiert und die Lehrenden sensibilisiert. Durch eine differenziertere Beratung konnte der Frauenanteil beim Übergang von der Berufsschule in das Studium erhöht werden. In gemeinsamen Workshops mit Arbeitgebern wurden Strategien für die konkrete Umsetzung von Diversity-Aspekten bei der Personalauswahl und -entwicklung erarbeitet. «

Prof. Dr. Rudolf Miller, Prorektor, EBZ Business School Bochum

## An Bestehendes anknüpfen

Die JGU verfügt über viele Instrumente, die zunächst nicht eigens auf Diversität ausgerichtet sind, in der Praxis aber viel damit zu tun haben. „Wir müssen etwa in Maßnahmen aus dem Hochschulpaket keine eigene Diversity-Linie einbringen, weil bereits über die Hälfte des Geldes aus dem Programmbudget in Projekte fließt, die sich konkret auf die Vielfalt der Studierenden beziehen“, sagt der Präsident.



**Hintergrund beleuchtet:** Onlinebefragung unter Studierenden gibt Aufschlüsse über Zusammensetzung

Diversitätsaspekte werden künftig auch wirkungsvoll in die Personalentwicklung einfließen: Sie lassen sich problemlos in die Veranstaltungen für Hochschuldidaktik und Führungskompetenz integrieren, die für alle neu berufenen Professorinnen und Professoren seit Jahren Pflicht sind. Somit dringt ebenfalls auf diesem Weg mehr Bewusstsein für Vielfalt in die Universität ein. Eine Diversity-Checkliste für Lehrende könnte ein weiterer Beitrag sein.

„Das Audit bietet uns die Chance, unser pragmatisch geprägtes Vorgehen zu strukturieren und zu reflektieren“, sagt Krausch. „Wertvoll ist dabei die Außensicht durch die Auditorin.“ Vor allem das Diversity-Forum, bei dem alle beteiligten Hochschulen zusammenkommen, wertet er als „Quelle der Inspiration“. Hier können Aspekte diskutiert werden, die alle betreffen, aber unterschiedlich angegangen werden. Man lernt viel voneinander.

Parallel zur Steuerungsgruppe, dem Lenkungs-kreis und dem Projekt Diversität hat die Universität den Arbeitskreis Diversität mit Beschäftigten aus sehr unterschiedlichen Funktionen und Bereichen sowie Studierenden eingerichtet. Er bringt eigene Ideen ein und achtet auf Intersektionalität, die Verwobenheit und Überkreuzungen der Diversity-Kategorien in jeder einzelnen Person.

Der Kulturwandel zu einer Wertschätzung von Vielfalt ist nicht nur auf die Universität begrenzt. Der Präsident versteht dies als gesellschaftliche Verantwortung der Hochschule. Dabei spielen Bildungsgerechtigkeit und Teilhabe eine entscheidende Rolle. Georg Krausch weiß, dass es dauern wird, bis „Vielfalt als Chance und Bereicherung die Köpfe und Herzen der Menschen erreicht hat“. Doch er ist sich sicher: „Wir können an vielen Stellen an Bestehendes anknüpfen und werden deshalb viel bewegen.“

»Das Audit hat uns gezeigt, wo Stärken und Schwächen unseres hochschuleigenen Diversity-Ansatzes sind. Es hat wichtige Impulse für unsere heutige Governance-Struktur zur Gestaltung und Steuerung der Diversity-Prozesse gesetzt. Diversity-Kompetenz verstehen wir nicht mehr alleine als Zielgruppenförderung, sondern vor allem als Querschnittsthema der Hochschulentwicklung und somit von Qualitätssicherung.«

**Prof. Dr. Yasemin Karakaşoğlu**, Konrektorin für Internationalität und Diversität, Universität Bremen



# Mit der Diversity-Brille sehen

Die Studierendenschaft der Folkwang Universität der Künste ist international. Welche neuen Weichen stellt ein Diversity-Audit? Darüber sprechen Kanzler Michael Fricke und Karoline Spelsberg-Papazoglou, Rektoratsbeauftragte für Gender und Diversity.

| Von Carolin Brühl



Als sich die Folkwang Universität 2010 für das Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“ bewarb, waren Studierende und Mitarbeiter gleichermaßen überrascht. „Viele fragten sich, warum wir am Audit teilnehmen, wenn unsere Universität schon so divers ist“, erinnert sich Kanzler Michael Fricke. Als Kunst- und Musikhochschule mit allen Sparten – Musik, Theater, Tanz, Schauspiel, Wissenschaften und Gestaltung – sind Interdisziplinarität und Vielfalt im Studienprogramm verankert. Der Blick über den Tellerrand gehört zum Alltag. Beste Voraussetzungen, um sich bereits in die Entwicklung des Verfahrens einzubringen: Die Folkwang Universität hatte die

kulturelle und internationale Vielfalt an Studierenden, die andere Hochschulen anstreben. Vor Beginn des Audits tauschte sich die Kunsthochschule mit anderen Hochschulen aus, verglich Herangehensweisen, Handlungsfelder und Herausforderungen. „Es war sehr bereichernd, sich klarzumachen, dass jede Institution andere Schwerpunkte im Audit setzt, je nachdem, welche Diversität gegeben ist“, sagt Karoline Spelsberg-Papazoglou, Rektoratsbeauftragte für Gender und Diversity.

Trotz ihres Vorsprungs ruhte sich die Folkwang Universität nicht auf dem Erreichten aus.

„Gerade, weil unsere Studierenden so unterschiedlich sind, fanden wir es notwendig, uns organisatorisch mit Diversität auseinanderzusetzen“, sagt Michael Fricke. Mit dem Audit kamen die Fragen: Was bedeutet die internationale Zusammensetzung für Lehre und Verwaltung? Wie wird Diversität wahrgenommen? Wie begegnet man der Vielfalt? Um Antworten zu finden, kamen Studierende, Lehrende und nicht-wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Arbeitsgruppen zusammen. Auch dabei im Fokus: die Diversität innerhalb der Gruppen. „Es war uns wichtig, dass nicht automatisch die Professoren oder Professorinnen die AGs leiten, nur weil sie als Autorität wahrgenommen werden“, betont Michael Fricke. Stattdessen agierten auch Bühnenarbeiter oder Verwaltungsmitglieder als Gastgeber und leiteten die Diskussionen.

## Diversity in Reinkultur

Das gemeinsame Arbeiten auf Augenhöhe war erfolgreich: Die Folkwang Universität entwickelte zahlreiche Maßnahmen im Rahmen des Audits, von der Ernennung der Rektoratsbeauftragten für Gender und Diversity über die jüngst gegründete Gender- und Diversity-Kommission bis hin zu Weiterbildungsangeboten für alle Hochschulangehörigen. Motiviert durch die Gründung des Instituts für lebenslanges Lernen 2011 zielen viele Aktivitäten auf



»Für die TH Köln ist die Vielfalt ihrer Studierenden, Tutorinnen und Tutoren sowie Lehrenden für erfolgreiche Lernprozesse konstitutiv. Die Dimensionen Fachwissen, Arbeitssystematik, Selbstverständnis sowie physisch-psychische Belastbarkeit liegen nun als hochschulweites Verständnis für Diversität zugrunde. Der Blick auf Studium und Lehre bleibt so in einer konstruktiven Feedbackkultur auf Vielfalt gerichtet.«

Prof. Dr. Sylvia Heuchemer, Vizepräsidentin für Lehre und Studium, Technische Hochschule Köln



**Zusammenspiel Diversity:** alle Hochschulangehörigen machen mit

die Didaktik. Studierende widmeten sich etwa der Frage, wie diversitätsorientierte Lehrveranstaltungen und Lernumgebungen aussehen können. Um unterschiedliche Herangehensweisen an Aufgaben zu verdeutlichen, fertigten sie E-Portfolios, virtuelle Sammlungen zur Dokumentation des Lernprozesses, in einer Veranstaltung im fächerübergreifenden Modul Schlüsselkompetenzen an. „Es hat sich gelohnt, Studierende ins Audit mit einzubeziehen“, sagt Spelsberg-Papazoglou. „Intern entwickelte Ergebnisse haben den Vorteil, dass sie an der Universität mehr Akzeptanz finden.“

Tatsächlich machte die direkte Beteiligung den Unterschied. Die Studierenden begrüßten es, sich einbringen zu können und zu wissen, dass die Resultate des Seminars in die Verbesserung der Lehre einfließen würden. Die Dozierenden erhielten auf die Unterschiedlichkeit der Studierenden zugeschnittene Handlungsempfehlungen. Doch an der Folkwang Universität ist Diversity keine Einbahnstraße; sie wird vielfältig gedacht und umgesetzt. Das zeigt sich unter anderem an der neuen Berufungsordnung, die aus dem Audit hervorgegangen ist. „Als Kunsthochschule haben wir hohe kreative

Ansprüche an unsere Dozenten“, sagt Michael Fricke. „Gleichzeitig stellen wir auch organisatorische Anforderungen an sie.“ Um diesem Spannungsfeld zu begegnen, hat eine Diversity-Arbeitsgruppe die Stelle einer Berufungsauftragten ins Spiel gebracht, die das Komitee unter anderem zu Diversity berät und Unterstützungsbedarf identifiziert. Nicht nur im organisatorischen, sondern auch im technischen Bereich wird Vielfalt berücksichtigt. Hat ein Dozent beispielsweise Probleme, das computergestützte Campusmanagementsystem zu bedienen, kann die Diversity-Kommission helfen. Um der unterschiedlichen Technikaffinität gerecht zu werden, sprechen die Kommissionsmitglieder unter anderem Empfehlungen für Hilfestellungen im IT-Bereich aus.

### **Vielfalt immer mitdenken**

In der Hochschulleitung ist das Thema präsent. Tauscht man sich aber mit Mitarbeitern aus anderen Abteilungen aus, so Michael Fricke, merke man oft, dass die Diversity-Maßnahmen noch nicht überall gleich wahrgenommen werden. Auch deshalb entschied sich die Hochschule 2012 zur Bewerbung beim Audit „Vielfalt



gestalten in NRW“, bei dem die nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter und damit die Verwaltungsstrukturen im Mittelpunkt standen. Das Verfahren sollte alle Abteilungen und Gruppen der Hochschule mitnehmen, ob Lehre, Studierende oder Prüfungsamt. Karoline Spelsberg-Papazoglou nennt das die Diversity-Brille: „Es geht nicht darum, Diversity nur an sich zu thematisieren, sondern es bei allen Arbeitsschritten und in allen Bereichen mitzudenken.“ Mit der Teilnahme an den Audits hat die Folkwang Universität einen großen Schritt in die richtige Richtung unternommen: das Thema Diversity, das dort schon immer mitschwang, zu institutionalisieren. Aber Michael Fricke ist sich auch bewusst: „Es hat keinen Sinn, sich nur auf einem Gebiet mit Vielfalt auseinanderzusetzen – wenn Diversity die Hochschule nachhaltig verändern soll, muss es ein Querschnittsthema werden.“ ▀

# Das Diversity-Audit auf einen Blick

## Der Weg zum Zertifikat



**VIelfALT** <sup>§</sup>  
GESTALTEN  
DIVERSITY-AUDIT  
DES STIFTERVERBANDES

### 1. Bewerbung

Jeweils zum 15. Juni mit einer formlosen Interessensbekundung

### 2. Zulassung

Bis Ende Juli teilt der Stifterverband die Eröffnung des Auditierungsverfahrens mit, für jährlich acht bis zehn Hochschulen

### 3. Erster Selbstreport

Die Hochschule dokumentiert Ausgangslage, geplante Diversitätsstrategie und Entwicklungsziele für das Audit

### 4. Steuerungsgruppe und Lenkungskreis

Drei bis fünf Personen bilden die strategische Steuerungsgruppe, zehn bis zwölf Personen aus relevanten Mitgliedsgruppen und Funktionsträgern den Lenkungskreis

### 5. Diversity-Forum

Kollegialer Austausch der am Audit beteiligten Hochschulen fünf Mal während des Audits, das erste Forum markiert den offiziellen Start

### 6. Hochschulinternes Auditierungsverfahren

Hochschulinterne Workshops, moderiert durch externen Auditor:

- 1. Monat:** Kick-off-Workshop: Analyse der Ausgangssituation
- 2. Monat:** Strategieworkshop: Priorisierung strategischer Ziele und Handlungsfelder
- 3. Monat:** operativer Workshop: Erarbeitung eines Maßnahmenkatalogs
- 13. Monat:** Evaluationsworkshop: Zwischenevaluation und ggf. Nachsteuerung
- 22./23. Monat:** Zertifizierungsworkshop: Reflexion der Diversity-Strategie und des Auditierungsprozesses

### 7. Wahl des Auditors

Die Hochschule wählt aus vom Stifterverband autorisierten Personen: [www.stifterverband.org/diversity-audit](http://www.stifterverband.org/diversity-audit)

### 8. Kooperationsvereinbarung

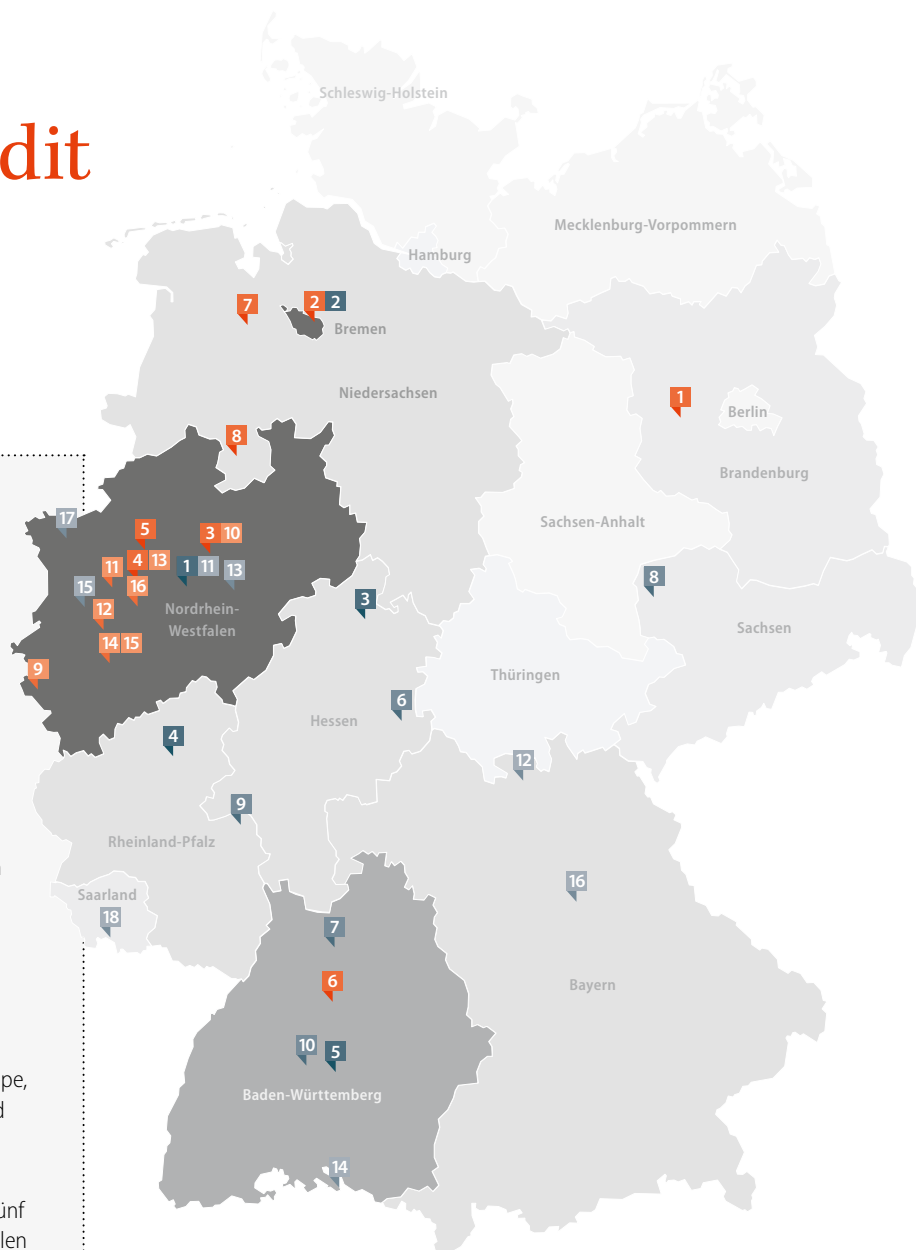
Aufgaben und Leistungen des Stifterverbandes, der Hochschule und des Auditors werden schriftlich fixiert

### 9. Zweiter Selbstreport

Fazit zum Auditierungsprozess nach dem letzten Workshop (Erreichung der Ziele, Bewertung der Maßnahmen, Verfolgung der Diversitätsstrategie in Zukunft)

### 10. Zertifikatsverleihung

Ca. zwei Jahre nach Beginn des Audits durch den Stifterverband



## Fördervolumen

insgesamt 525.000,- € (pauschal 15.000,- €/Hochschule)

Ministerium für  
Innovation, Wissenschaft  
und Forschung des Landes  
Nordrhein-Westfalen  
€ 120.000,- €

Stifterverband € 150.000,- €

Stiftung Mercator  
€ 60.000,- €



JPMorgan Chase  
Foundation € 120.000,- €

Baden-Württemberg  
Stiftung € 75.000,- €

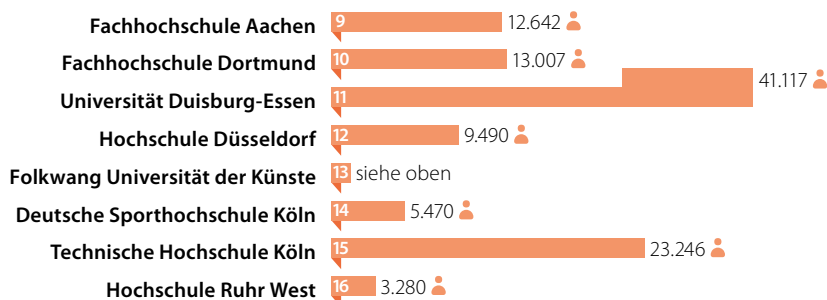
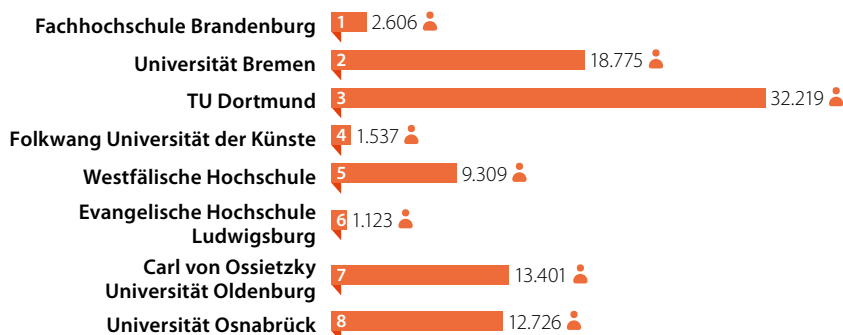
Von insgesamt 35 Förderzuschüssen sind bisher 18 vergeben. Weitere 17 Hochschulen können sich um einen Zuschuss für das Diversity-Audit bewerben.

## Bereits auditiert: 15 Hochschulen = Anzahl Studierende

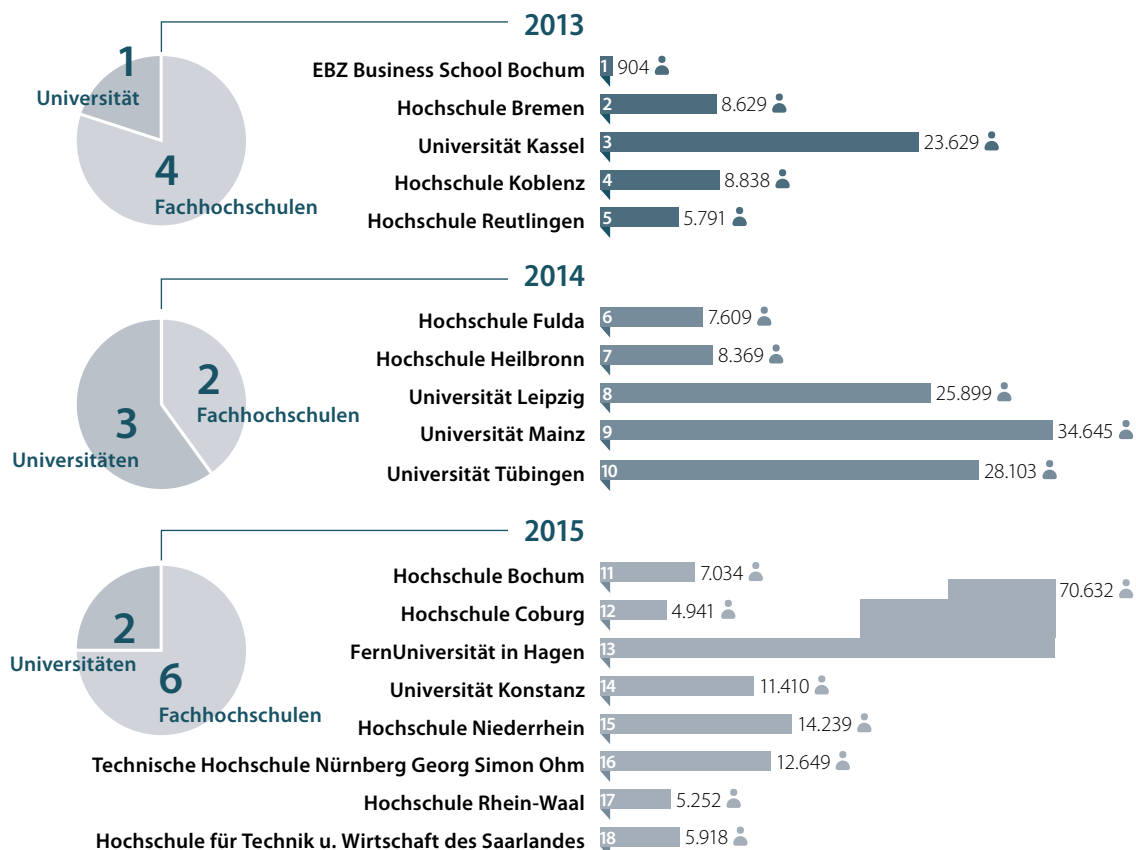
Mitglieder des Benchmarking Clubs „Ungleich besser/Verschiedenheit als Chance“, zertifiziert am 2. Juli 2012.



Audit „Vielfalt gestalten in NRW“ in Kooperation mit dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung NRW, zertifiziert am 9. Dezember 2014. Die Folkwang Universität der Künste nahm an beiden Audits teil.



## Im Prozess: 18 Hochschulen = Anzahl Studierende



Anzahl Studierende an den auditierten Hochschulen: **rd. 200.000**

Anzahl Studierende an den Hochschulen, die aktuell am Audit teilnehmen: **rd. 300.000**



**Beilage zur duz – DEUTSCHE UNIVERSITÄTSZEITUNG,  
29. Januar 2016.**

**Das duz SPECIAL erscheint in der DUZ Verlags- und Medienhaus GmbH.**

**Verantwortlich für diese Ausgabe:**

Bettina Jorzik  
Programmleitung Lehre, Akademischer Nachwuchs  
Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V.  
www.stifterverband.de  
www.stifterverband.org/diversity-audit

**Konzeption und Redaktion dieser Ausgabe:**

Katja Spross, Uschi Heidel, Trio Medien, Bonn  
www.trio-medien.de

**Verantwortliche duz SPECIAL-Redaktion:**

DUZ Verlags- und Medienhaus GmbH, Berlin  
Koordination und Marketing:  
Stefanie Kollenberg, s.kollenberg@duz-medienhaus.de  
Redaktion:  
Angelika Fritsche, a.fritsche@duz-medienhaus.de  
Veronika Renkes, v.renkes@duz-medienhaus.de

**Gestaltung und Satz:**

axeptDESIGN, Berlin, www.axeptdesign.de

**Korrektorat:**

Nicole Woratz, Berlin; en.comms, Bonn

**Fotos:**

www.antidiskriminierungsstelle.de, S. 3 | Baden-Württemberg Stiftung, S. 6 |  
Simon Bierwald, Stiftung Mercator, S. 6 | Dr. Josephine De Leon, S. 5 | Arnd Drifte,  
Universität Duisburg-Essen, S. 2 | Prof. Mareike Föcking, S. 9 | Hochschule Coburg,  
S. 8 | JP Morgan, S. 6 | Heike Kandalowsk, S. 13 | Seda Karaoglu, S. 12–13 |  
Prof. Rudolf Miller, S. 10 | Rehling, Universität Bremen, S. 11 | Swen Reichhold,  
Universität Leipzig, S. 4 | Thilo Schmülgen, Technische Hochschule Köln, S. 12 |  
Martin Settele, Hochschule Coburg, S. 8–9 | Technische Universität Dortmund, S. 2  
| Universität Mainz, S. 11 | Dietmar Wadewitz, S. 6

**Druck:**

SDL Digitaler Buchdruck; Berlin

**Verlag:**

DUZ Verlags- und Medienhaus GmbH  
Kaiser-Friedrich-Straße 90  
10585 Berlin  
Tel.: 030 2129 87-0  
info@duz-medienhaus.de  
www.duz-medienhaus.de

Dr. Wolfgang Heuser  
(Geschäftsführer)  
w.heuser@duz-medienhaus.de

**Redaktionsschluss:**

Januar 2016

© DUZ Verlags- und Medienhaus GmbH