



Abschlussbericht

der Universität Leipzig im Rahmen
des Diversity-Audits „Vielfalt gestalten“
des Stifterverbandes für die
Deutsche Wissenschaft e.V.

2015 - 2017



VIELFALT [®]
GESTALTEN



UNIVERSITÄT LEIPZIG

Universität Leipzig

Gleichstellungsbeauftragter

Georg Teichert

Ritterstr. 16-22

04109 Leipzig

E-Mail: gleichstellung@uni-leipzig.de

Web: www.gleichstellung.uni-leipzig.de

Impressum:

Herausgeberin: Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Beate Schücking, Rektorin und

Georg Teichert, Gleichstellungsbeauftragter der Universität Leipzig

Redaktion: Carolin Demus, Johanna Nold

Titelbild: Swen Reichhold

Der vorliegende Text wurde in einer gendergerechten Schreibweise verfasst. Dabei werden durch die Verwendung des sogenannten „Binnen-I“ geschlechtlich nicht näher bestimmte oder nicht eindeutig identifizierbare Personengruppen bezeichnet. Das schließt auch Funktionsbezeichnungen mit ein, insofern sich diese nicht explizit auf eine aktuelle Amtsträgerin oder einen Amtsträger beziehen.

Inhaltsverzeichnis

1.	Diversitätsstrategie der Hochschule	S. 3
2.	Veränderungen gegenüber der Ausgangssituation	S. 4
2.1	Diskriminierungserhebung	S. 4
2.2	Arbeitsgruppen	S. 4
2.3	Veranstaltungsformate	S. 5
2.4	Projekte/Programme	S. 6
3.	Rekapitulation der Entwicklungsziele	S. 8
4.	Reflexion des Auditierungsprozesses	S. 10
5.	Ausblick bis zur Re-Auditierung	S. 11
6.	Strukturübersicht	S. 14

1. Diversitätsstrategie der Hochschule

Die Universität Leipzig (UL) verfolgt mit ihrem Vielfaltsverständnis die Maßgabe, der Verschiedenheit aller Angehörigen des Wissen(schafts)standortes durch Diversity als „Chancengleichheitskonzept der Zukunft“ gerecht zu werden.

Legitimiert durch die eindeutige Prämisse der Hochschulentwicklungsplanung des Landes Sachsen, Vielfalt zu fördern und Diskriminierungen abzubauen, umfassen die Maßnahmen auf Hochschulebene sowohl organisationale Prozesse, als auch zielgruppengerechte Angebotsstrukturen, die strategisch durch das Diversity-Konzept verschränkt werden. Im Hinblick auf die Verbindlichkeit eines universitätsweit getragenen Vielfalts-Engagements findet Diversity als Antidiskriminierungsansatz Anwendung.

Im Hinblick auf Diversity Mainstreaming und zur nachhaltigen, vielfaltsgerechten Ausgestaltung von Strukturen an der UL gibt es Maßnahmenbündel, die darauf abzielen, Diversity in verschiedenen Regelungen und Ordnungen zu verankern. Um die Umsetzung der Diversity-Strategie zu legitimieren und zu gewährleisten, sind mittlerweile beispielsweise die Teilbereiche Gleichstellung, Familienfreundlichkeit, Integration ausländischer Studierender sowie die Gleichstellung von Studierenden mit Beeinträchtigung und chronischen Krankheiten in der Grundordnung der UL verankert, die darüber hinaus Bestimmungen zu den verschiedenen Beauftragten enthält.

Flankiert durch die Reflexionsprozesse auf Grund der Teilnahme am Diversity-Audit fokussierte die UL ihre Maßnahmen auf Angebotsebene bis Mitte 2016 besonders auf die Diversitätsdimensionen *Geschlecht* und *ethnische Herkunft*. So wurde im September 2015 durch das Rektorat ein Flüchtlingsbeauftragter eingesetzt. Angesichts der Umsetzungsbestrebungen der UN-BRK in Sachsen und der landesweiten ZAROF-Studie¹ wurden seit Sommer 2016 die Arbeitsschwerpunkte um den Bereich *Inklusion* erweitert. Durch die Bereitstellung des Landes Sachsen werden

¹ Die ZAROF-Studie wurde im Auftrag des Sächsischen Landtages erarbeitet und stellt die Situation der Studierenden und MitarbeiterInnen mit Beeinträchtigung an den sächsischen Einrichtungen der Hochschulbildung dar. Die Studie hat die gegenwärtige Situation analysiert und Empfehlungen dazu erarbeitet, wie die Maximen einer inklusiven Hochschule erreicht werden können. Erarbeitet wurde die Studie von der ZAROF GmbH, einer Gesellschaft für Personal, Organisations- und Regionalentwicklung aus Leipzig. Die Studie ist abrufbar unter: <https://publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/26767> (abgerufen am 06.01.2017).

zukünftig Inklusionsmittel sowie eine Personalstelle die Entwicklung und Umsetzung eines *Hochschulaktionsplanes Inklusion* ermöglichen.

Im Jahr 2016 erfolgten überdies die strukturellen Vorbereitungen zur Einrichtung einer Stabsstelle „Chancengleichheit, Diversität und Familie“, die als Dachstruktur ab Frühjahr 2017 die langfristige strategische Umsetzung der Diversity-Strategie bündelt.

2. Veränderungen gegenüber der Ausgangssituation

2.1 Diskriminierungserhebung

Zu Beginn des Audits wurde schnell deutlich, dass gezielt auf die UL abgestimmte Diversity-Maßnahmen nur auf Grundlage konkreter Bedarfsrückmeldungen erfolgen können. So wurde der konzeptionellen Arbeit eine Diskriminierungserhebung vorangestellt, die sowohl verschiedene Beratungsinstitutionen an der UL in den Blick nahm, als auch eine onlinegestützte Vollerhebung zur Situation aller MitarbeiterInnen und Studierenden beinhaltete. Dabei lag im Fokus, die verschiedenen Problemlagen der Betroffenen herauszuarbeiten, die Unterstützungsmechanismen zu analysieren und strukturelle Probleme zu benennen. So wurden die Beratungsinstitutionen in qualitativen ExpertInneninterviews zur ihren Erfahrungen und Eindrücken befragt und hinsichtlich des Vorhandenseins von Diskriminierung an der UL um eine Einschätzung gebeten. In der quantitativen Vollerhebung ging es darum, erlebte und beobachtete Diskriminierung zu schildern, die eigene Einschätzung zum Vorhandensein und der Ausbreitung von Diskriminierung an der UL anzugeben sowie Beratungsinstitutionen nach Bekanntheit zu benennen und zu bewerten. Mit den Ergebnissen der Diskriminierungsstudie werden für die UL fundierte Maßnahmen erarbeitet, die vor allem eine Verbesserung und Bündelung der diversitätsorientierten Service- und Beratungsangebote zur Folge haben (Dachstruktur Stabsstelle). So sollen etwa die Sichtbarkeit der Angebote gefördert werden und die Vernetzung der Beratungsinstitutionen gestärkt werden.

2.2 Arbeitsgruppen

Im Zuge des Audits wurden mit dem Lenkungskreis verschiedene Maßnahmen entwickelt und in der Konzeptionierung, Planung und Umsetzung begleitet. So wurden folgende drei Handlungsfelder ausgemacht und hinsichtlich der Bedarfe analysiert: *urbane Hochschulkommunikation*,

Personalmanagement/Personalentwicklung sowie Lehre und Studium:

Im Bereich der urbanen Hochschulkommunikation wurde anhand einer Analyse der Social-Media-Angebote der UL festgestellt, zu welchen Diversity-Dimensionen vorrangig berichtet wird. Diese Analyse als Ausgangsbasis nehmend, wird in Zukunft verstärkt auf eine diversity-sensible Berichterstattung auf den Social-Media-Kanälen sowie in der internen Kommunikation geachtet, um das Wirken der UL unter Bezug auf Diversity zu präsentieren und eine dauerhafte Sensibilisierung zu ermöglichen. Beim Relaunch der Homepage der UL wird auf Barrierefreiheit gezielt geachtet. Ebenso wurde das Thema „leichte Sprache im universitären Kontext“ in der Arbeitsgruppe diskutiert. Die Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen hat im Zuge des Audits einen *Leitfaden für Leichte Sprache* erstellt, der in den Prozess einbezogen wird.

Die Arbeitsgruppe Personalmanagement/Personalentwicklung hat sich mit der Berufungspolitik auseinandergesetzt. Hier wurde eine Weiterbildung angeboten, die sich an dezentrale Gleichstellungsbeauftragte richtete, um Berufungsverfahren diversitätssensibel zu gestalten. Aus den Inhalten des Workshops und Überlegungen aus der Arbeitsgruppe soll im Laufe des Jahres 2017 eine Handreichung entstehen, um das Thema nachhaltig in Berufungsverfahren zu verankern. Darüber hinaus sollen regelmäßig Weiterbildungen für PersonalentscheiderInnen in Auswahlverfahren angeboten werden, um diversitätsgerechte Einstellungsverfahren zu etablieren.

Der dritte Schwerpunktbereich bezieht sich auf den Bereich Lehre und Studium. Hier wurde sich mit der Sichtbarkeit und Thematisierung von Diversität im universitären Leben beschäftigt und Diversitätsaspekte in der Lehre diskutiert. So wurde im Mai 2016 das studentische KOLLEKTIV-Festival mit Unterstützung des Lenkungskreises veranstaltet. Dessen Schwerpunkt lag darin inklusive und antirassistische Themen in den Vordergrund zu stellen, sich dazu auszutauschen und diese als Teil der Campuskultur zu verstehen. Das Festival wird im Mai 2017 wiederholt.

2.3 Veranstaltungsformate

Mit dem interaktiven Veranstaltungsformat „Campus in Progress – Your Voice on Diversity“ wurde im Sommer 2016 auf dem Campus Augustusplatz eine Diskussionsplattform etabliert, um Studierende und Mitarbeitende im universitären Alltag auf die Fragestellungen von Diversity Policies aufmerksam zu machen und direkt in die Entwicklung hochschulspezifischer Maßnahmen

einzu beziehen. Im Januar 2017 sensibilisierte die Dokumentarfilmreihe „DOKiversity“ die Studierendenschaft und interessierte Hochschulöffentlichkeit für Diskriminierungen auf Grund sozialer Herkunft, sexualisierter Gewalt und körperlicher Beeinträchtigungen. Ergänzt wurden die jeweiligen Screenings durch Talks mit Beratungsinstitutionen und Betroffenen.

Des Weiteren ist für das Jahr 2017 eine stadtweite Plakatkampagne unter dem Arbeitstitel „Leipziger Allerlei“ geplant, um die vorhandene Vielfalt der Leipziger Hochschulen sichtbar zu machen.

Überdies wird es eine Ausstellung geben unter dem Slogan „Hier sollte Ihr Titel stehen – Unwürdige Depromotionen“, bei der auf 12 Roll-Ups Persönlichkeiten der Universität Leipzig vorgestellt werden, die wegen ihrer sexuellen Identität ihre Dokortitel/akademischen Grade verloren haben. Die Porträtierung ihrer Geschichten soll Universitätsangehörige sowie die breite Öffentlichkeit für die Ungerechtigkeiten sensibilisieren und die gesellschaftliche Anerkennung von Homosexualität fördern.

Grundsätzlich wurde im Bereich barrierefreie Veranstaltungen die technische Unterstützung in den Räumlichkeiten verbessert. So konnten in einigen universitären Komplexen der barrierefreie Zugang ermöglicht und Induktionsschleifen eingerichtet werden. Weiter wurde an der Möglichkeit der Sprach- und Videoaufzeichnung gearbeitet, um auf individuelle Bedürfnisse besser reagieren zu können.

2.4 Projekte/Programme

Das Großprojekt „Studieren in Leipzig“ (STiL) vom BMBF wurde für eine zweite Förderungsphase (2016–2020) ausgewählt. Unter anderem setzt das Projekt einen Schwerpunkt auf „Gute Lehre“ und fördert einzelne Projekte mit besonders innovativen Lehransätzen. Für die neuen Förderungskohorten soll Diversität als Kriterium in den Bewertungskatalog mit aufgenommen werden. Weiter fördert STiL Unterstützungsangebote für Studierende, die sowohl den Studieneinstieg als auch den Berufseinstieg auf vielfältige Weise unterstützen sollen. Dieses Angebot kann durch die weitere Förderung ausgebaut werden und sich individuellen Bedürfnissen noch besser anpassen. Insbesondere haben damit ausländische Studierende durch das an zehn von 14 Fakultäten etablierte BE-Buddy-Programm die Möglichkeit, auf verschiedene integrative und unterstützende

Angebote zurückzugreifen.

Seit April 2015 gibt es an der UL das Förderprogramm t.e.a.m. für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Postdoktorandinnen. Dabei stehen das Zusammenspiel von Mentoring-Tandems mit Weiterbildungen sowie der Wissenstransfer durch ExpertInnen der Universität Leipzig und die Vernetzung mit erfolgreichen Alumnae im Fokus. Das Programm bietet Nachwuchswissenschaftlerinnen mit verschiedenen ethnischen Hintergründen und familiären Verantwortungen vielfältige Impulse für ihre Laufbahn in der Wissenschaft.

Der Familienservice bietet in den Sommer- und Winterferien mit dem „FerienCampus“ zudem nicht nur eine verlässliche Ganztagsbetreuung für Schulkinder, sondern auch ganz neue Eindrücke von der Universität als Arbeitsplatz der Eltern. Für die Betreuung von Kindern während Tagungen und Kongressen steht mit „makz“ – dem mobilen, ausleihbaren Kinderzimmer – eine flexibel einsetzbare Betreuungsmöglichkeit zur Verfügung.

Für den Vereinbarkeitsaspekt bietet die UL außerdem im Rahmen des Familienservice seit 2017 in Kooperation mit Pflegespezialisten CareConcept24 das kostenlose Beratungsangebot »Eldercare – Vereinbarkeit von Pflege und Beruf« an. Eldercare bietet pflegenden Angehörigen durch individuelle und umfassende Beratung eine wertvolle Entlastung in einer existenziellen Lebenssituation und unterstützt den Aufbau einer sicheren und stabilen Versorgungsstruktur.

Im Zuge des Christopher-Street-Day-Woche hat die UL im Juli 2016 neben dem Hissen der Regenbogenfahnen am Hauptgebäude des Campus Augustusplatz auch die Charta der Vielfalt² unterzeichnet und so ihre Bestrebungen für ein wertschätzendes Arbeitsumfeld zum Ausdruck gebracht.

Auch wenn Veränderungen in der Zusammensetzung der Studierendenschaft³ im Zuge des Audits nicht prioritär waren, lässt sich im Vergleich zu den Studierendenzahlen des ersten

² Die Charta der Vielfalt ist eine Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen. Bundeskanzlerin Dr.ⁱⁿ Angela Merkel ist Schirmherrin. Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Aydan Özoğuz, unterstützt die Initiative.

Die Initiative will die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Unternehmenskultur in Deutschland voranbringen. Organisationen sollen ein Arbeitsumfeld schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.

³ Zur Datengrundlage: An der UL werden neben Geschlecht nur Alter und Art der Hochschulzugangsberechtigung erfasst.

Selbstreports (Stand: Wintersemester 2013/14) sagen, dass der Frauenanteil bei den Studierenden von 59,4 % auf 58,9 % gesunken ist, trotz einer generell steigenden Zahl Studierender an der UL insgesamt (von 28.138 auf 29.227). Der Anteil an Studierenden mit nicht deutscher Staatsbürgerschaft ist um etwa 1 % auf insgesamt 12 % gestiegen.⁴

3. Rekapitulation der Entwicklungsziele

Ziel 1: Erarbeitung eines Diversity-Konzepts und Monitoring-Instruments

In Bezug auf dieses Entwicklungsziel wird konstatiert, dass durch das Audit das Arbeiten an einem umfassenden Konzept weiter vorangeschritten ist. So wurden für einzelne Dimensionen, wie etwa Gender oder Internationalisierung, Leitfäden entwickelt oder erweitert. Im Bereich Inklusion wird ein eigener Aktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK erarbeitet und bis Oktober 2017 verabschiedet werden. Durch die Schaffung einer ReferentInnenstelle für Diversität im letzten Quartal 2016 wird auch die Konzeptionierung einer Hochschulentwicklungsstrategie in Bezug auf Diversity Policies als Antidiskriminierungsansatz vorangetrieben.

Weiterhin steht die Entwicklung eines Monitoringinstruments für die UL aus. Jedoch ist mit dem vorliegenden Umfragetool zur Diskriminierungserhebung hierfür wertvolle Vorarbeit geleistet. Diese Vorarbeit soll im Rahmen einer Promotion dazu dienen, ein spezifisches Diversity-Monitoring-Tool zu entwickeln, welches die Erfolge der Antidiskriminierungsmaßnahmen der UL messbar macht.

Ziel 2: Angebotserweiterung im Bereich Lehre und Studium

Hierbei sollten einerseits die Sensibilisierung des Lehrpersonals hinsichtlich didaktischer Fähigkeiten im Vordergrund stehen und andererseits die inhaltliche Einbeziehung von Diversity zur Förderung der diversitätsorientierten Kompetenzen der Studierenden in der Lehre voranschreiten. Für das Lehrpersonal stehen verschiedene Weiterbildungsangebote des Dezernats für Personal

⁴ Die Zahlen sind dem Jahresbericht 2015 der UL entnommen. Dieser ist abrufbar unter: https://www.zv.uni-leipzig.de/fileadmin/user_upload/Service/PDF/Publikationen/Unile_Jahresbericht_2015_gesamt_web.pdf (abgerufen am 06.02.2017).

und Finanzen sowie in Zusammenarbeit mit dem hochschuldidaktischen Zentrum Sachsen (HDS) zur Verfügung. Dabei gehen Einzelne nun auch verstärkt auf Diversitätsdimensionen ein, womit eine Sensibilisierungsplattform zur Verfügung steht.

Im Bereich Lehre konnte durch einige Veranstaltungen ein zusätzliches Angebot geschaffen werden: So gibt es die Vorlesungsreihe „Studium universale“, die sich im Wintersemester 2016/2017 mit dem Thema der Identität beschäftigt und verschiedene Vorträge zur sexuellen Orientierung, ethnischen und kulturellen Herkunft oder religiöse Identität anbot.⁵ Auch wurde eine öffentliche Vorlesungsreihe zum Thema „Wer ist dieser Herr Gender?“ vom Gleichstellungsbüro der UL angeboten, welche Geschlechterforschung aus unterschiedlichen Fachdisziplinen beleuchtete. In Kooperation mit dem Referat für Gleichstellung von Frau und Mann der Stadt Leipzig wird diese Veranstaltungsreihe künftig noch stärker einer urbanen Zielgruppe geöffnet werden, um auch der gesellschaftspolitischen Verantwortung von universitärer Gleichstellungsarbeit stärker Rechnung zu tragen.

Aus einer Kooperation zwischen dem internationalen Fellowship-Programm des Career Service Universität Leipzig, dem Forschungsseminar "Coding Gender in Romance Cultures" und dem Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung der Universität Leipzig entstand ein Seminar, welches sich ein Semester lang mit der Forschung zur LGBT Kultur in Leipzig beschäftigte. Solche und weitere Angebote konnten das Lehrangebot an der UL erweitern. Auch in den nächsten Jahren sollen die Angebote ausgeweitet werden, um Diversität in der Lehre zu verankern und diesbezügliche Kompetenzen der Studierenden zu fördern.

Ziel 3: Ausbau von Service- und Beratungsangeboten

Die Bündelung von Informationen und Förderung der Sichtbarkeit wurden im Zuge der Diskriminierungsstudie auch als sehr wichtiges Anliegen von Seiten der Beratungsinstitutionen der UL offensichtlich. Um dieses Ziel zu erreichen, wurde die Stabsstelle Chancengleichheit, Diversität und Familie im Geschäftsbereich der Rektorin eingerichtet. Diese neue Serviceschnittstelle wird

⁵ Das Studium universale hat als Anspruch verschiedene Themen aus unterschiedlichen Blickwinkeln zu beleuchten und mit der Öffentlichkeit zu diskutieren. Das aktuelle Programm zum Thema Identität ist abrufbar unter: <http://www.zv.uni-leipzig.de/studium/weiterbildung/studium-universale/aktuelles-programm.html> (abgerufen am 06.02.2017).

neben den Projekten des bisherigen Gleichstellungsbüros die Vernetzung der verschiedenen AkteurInnen fördern und eine Austauschplattform bieten. Außerdem wird durch die Stabsstelle zukünftig vor allem die Sichtbarkeit von Unterstützungsangeboten für die Mitarbeitenden und Studierenden erhöht. Neben dem Gleichstellungsbeauftragten werden auch die Senatsbeauftragte für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen, die AGG-Beschwerdestelle des Arbeitgebers, der Flüchtlingsbeauftragte, die Vertrauensperson für Menschen mit Behinderungen sowie die Ausländerbeauftragte an dieser neuen Schnittstelle arbeiten.

Ziel 4: Verbesserung der Kommunikationsstrukturen

Die Arbeit des Lenkungskreises hat durch die breite hochschulinterne und -externe Beteiligung der zahlreichen Institutionen der Universität, des Studentenwerkes und der Stadt Leipzig essentielle strategische Überlegungen und Maßnahmen hervorgebracht. Aus diesem Grund wurde entschieden, den Lenkungskreis beizubehalten und regelmäßig zu tagen, um diese Kommunikationsstrukturen weiter auszubauen.

Die Umstrukturierung der Pressestelle und der Stelle für Öffentlichkeitsarbeit zur Stabsstelle für Universitätskommunikation hat dazu geführt, dass auch in der direkten Kommunikation mit MitarbeiterInnen und Studierenden diversitätsgerechte Sprache mehr in den Vordergrund gerückt wurde. Dabei steht auch in der Kommunikation nach außen das Markenversprechen der UL eine - Hochschule der Vielfalt - zu sein konsequent im Vordergrund.

4. Reflexion des Auditierungsprozesses

Grundsätzlich sind die an der Umsetzung des Audits Beteiligten sich des großen Aktivierungspotentials bewusst, welches mit der strategischen und institutionsweiten Umsetzung von Diversity einherging und auch weitergehen wird.

Rückblickend hat sich der Beteiligungsprozess der breiten Hochschulöffentlichkeit als größte Schwierigkeit herausgestellt. So sollte die aktive Mitwirkung der verschiedenen AkteurInnen im Vordergrund stehen, um gemeinsam mit Einbeziehung der verschiedenen Interessen eine ganzheitliche Hochschulstrategie zur Umsetzung von Diversity zu entwickeln. Bei einer Universität in dieser Größenordnung ist es zunächst eine Herausforderung die verschiedenen Interessen- und Statusgruppen zu erreichen, um ein ernsthaftes Interesse für das Thema zu schaffen, welches

auch in einem langjährigen Prozess nicht abbricht. Zwar konnten auf vielen Ebenen bestehende Kooperationen genutzt werden, in denen schon eine Themensensibilisierung und ein Diversity-Verständnis vorhanden waren, dennoch wurde während des Auditierungsprozesses auch vielen Interessensgruppen noch einmal bewusstgemacht, was das Verfolgen von Diversity-Strategien für einzelne Bereiche bedeutet.

Der Anspruch der Universität Leipzig, Diversität als ganzheitliches Konzept in die Hochschule zu implementieren, konnte in dem Zeitraum des Audits noch nicht vollständig realisiert werden. Dennoch konnte durch die Vollerhebung zu Diskriminierungserfahrungen eine breite Hochschulöffentlichkeit (4.465 bereinigte Datensätze, darunter 1.378 Mitarbeitende und 3.087 Studierende) erreicht werden, die so Teil des Auditierungsprozesses wurde und die Möglichkeit hatte, konkrete Maßnahmen anzuregen und Aktionsfelder mitzugestalten. Die hohe Beteiligung verlängerte allerdings den Auswertungsprozess der Erhebung deutlich über den anvisierten Zeitplan hinaus, sodass die Handlungsempfehlungen nur zeitlich verzögert implementiert werden können.

Einer der wichtigsten Erfolgsfaktoren für die Umsetzung einer Diversity-Strategie war die breite Unterstützung der verschiedenen Hochschulinstitutionen in ihren Fachgebieten. So ist ein unabdingbares Element das Engagement der Hochschulleitung für Diversitätsthemen, um diese in den verschiedenen Bereichen zu positionieren. Dank der klaren Anbindung des Auditierungsverfahrens an das Rektorat und die permanente Einbeziehung des Audits in die gesamtuniversitäre Entwicklungsstrategie wurde das Audit inneruniversitär zunehmend bekannt und eine Teilnahme an Veranstaltungen/Sitzungen durch die Mitarbeitenden als normativ empfunden.

5. Ausblick bis zur Re-Auditierung

Folgende Handlungsfelder des Hochschulmanagements werden über die Auditierung hinaus als Teil der Diversity-Strategie weiterentwickelt:

1) Strategie und Struktur

- Die mittlerweile von der Staatsregierung verabschiedete Hochschulentwicklungsplanung 2025 erhebt Diversity erstmals zu einer von 7 Leitlinien der Hochschulentwicklungsplanung. Konkret heißt es dort:

„Die Hochschulen nutzen die soziale Vielfalt der Hochschulangehörigen und Mitglieder konstruktiv. Sie heben die Verschiedenheit der Hochschulangehörigen und Mitglieder positiv hervor und versuchen diese zu ihrem Vorteil zu nutzen. Dabei werden Diskriminierungen jeder Art verhindert, die Gleichberechtigung und Chancengleichheit (Leitbild der inklusiven Hochschule) sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert.“⁶

Somit bleibt die Verankerung von Diversity in den Steuerungsinstrumenten der Hochschule oberstes Ziel. Die Universität Leipzig wird diesen Anspruch in ihrer eigenen hochschulspezifischen Hochschulentwicklungsplanung aufgreifen und verbindlich festschreiben. Dazu soll unter anderem der hochschulspezifische HEP 2025 genutzt werden, in dem etwa der Hochschulaktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK verankert sein wird.

- Außerdem soll ab April 2017 das Diversity-Monitoring-Tool im Rahmen einer Promotion entwickelt werden. Die UL verfolgt dabei den Anspruch, dass Veränderungen nicht nur beschrieben, sondern auch erklärbar werden sollen. Daher ist neben einem quantitativen Monitoring auch ein qualitatives Monitoring angedacht.
- Um dem besonderen Stellenwert einer inklusiven Hochschule gerecht zu werden, wird im März 2017 ein Beirat für Inklusion an der Hochschule eingerichtet, der sich gemeinsam mit der Stabsstelle der Konzeptionierung des Hochschulaktionsplans Inklusion widmen wird. Der Beirat soll perspektivisch die Hochschulleitung bei Fragen der Inklusion beraten und über die Vergabe der Inklusionsmittel entscheiden.
- Um eine Regelungslücke zu schließen und an der UL dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) auch für Studierende ohne Anstellung zur Geltung zu verhelfen, wird eine zusätzliche AGG-Richtlinie erarbeitet. Dabei geht es um die Einführung von Sanktionsmöglichkeiten für die Hochschule bei Benachteiligungen im Sinne des AGG, für die es bis jetzt an der UL keine Handlungsmöglichkeiten gibt.

2) Service und Beratung

- Mit der Schaffung der Stabsstelle Chancengleichheit, Diversität und Familie werden alle auf Arbeitsebene notwendigen Maßnahmen und Aktivitäten für die Erreichung einer vielfältigen

⁶ Vgl. Hochschulentwicklungsplanung 2025, S. 6., Stand: 22. November 2016.

UL gebündelt. Das so entstehende Potential kollegialen Austausches und engerer Kooperationen wird den Angehörigen der UL zugutekommen. Auch die sich aus der Diskriminierungsbefragung ergebende Notwendigkeit, die Service- und Beratungsstrukturen an der UL zu verbessern, wird dadurch Rechnung getragen.

- Informationsmaterialien für Studierende mit Beeinträchtigung sollen zukünftig neben Deutsch in mindestens zwei weiteren Sprachen sowie in Brailleschrift zur Verfügung gestellt werden.

3) Interne und externe Kommunikation und Partizipation

- Da der Lenkungskreis seine Arbeit fortsetzen wird, bleibt das Augenmerk auf diversitätssensibler interner und externer Hochschulkommunikation bestehen. Durch kontinuierliche Evaluationen wird nachvollziehbar, welche Diversitätsdimensionen die UL nach innen und außen sichtbar werden lassen.
- Auch die externe Vernetzung der UL im Bereich Diversität wird weiter vorangetrieben. So wird eine stärkere Beteiligung im „Netzwerk Diversity an Hochschulen“ angestrebt. Auch soll weiter Kontakt zu den beteiligten Hochschulen des Audits bestehen, um sich auch über den Auditierungszeitraum hinaus regelmäßig über den Prozessfortschritt auszutauschen.
- Eine besondere Rolle kommt der UL auch beim innersächsischen Wissenstransfer zu. Als bisher einzige sächsische Hochschule, die sich dem Diversity-Audit unterzogen hat, sollen die Ergebnisse in enger Abstimmung mit der Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen im Sinne des kollegialen Austausches auch anderen sächsischen Hochschulen zugänglich gemacht werden.

6. Strukturübersicht

Auditorin

Dr.ⁱⁿ Daniela De Ridder CEDIN Consulting

Projektleitung

Georg Teichert Gleichstellungsbeauftragter

Steuerungsgruppe

Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Beate Schücking	Rektorin
Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Birgit Dräger	Kanzlerin
Prof. Dr. Thomas Hofsäss	Prorektor für Bildung und Internationales
Georg Teichert	Gleichstellungsbeauftragter

Lenkungskreis

umfasst die Mitglieder der Steuerungsgruppe sowie folgende Personen

Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Annett Thiele später Annett Ammer-Wies	Beauftragte für Studierende mit Behinderung und chronischen Erkrankungen
Thomas Arndt	Personalentwicklung
Kerstin Backhaus/ Dr. ⁱⁿ Katrin Gurt	Vertreterinnen des Personalrats
Prof. Dr. Ulrich Brieler	Referatsleiter Referat Wissenspolitik der Stadt Leipzig
Dr. ⁱⁿ Alexandra Denzel-Trensch	Dezernentin Finanzen und Personal
Dr. ⁱⁿ Andrea Diekhof	Geschäftsführerin des Studentenwerks Leipzig
Dr. ⁱⁿ Cornelia Engler	Vertrauensperson für Menschen mit Behinderung im Hochschulbereich
Nadia Galina	Referentin für Gleichstellung und Lebensweisenpolitik des Student_innenRats
Annika Kirchhof	Leiterin der Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen
Genka Lapön	Referatsleiterin Referat Gleichstellung der Stadt Leipzig und Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Leipzig
Dr. ⁱⁿ Madlen Mammen	Leiterin der Stabsstelle Universitätskommunikation
Dr. ⁱⁿ Kerstin Marschner-Franzke/ Corinna Schandert	Stabsstelle für Berufsangelegenheiten
Johannes Noack	Referent für Inklusion des Student_innenRats
Cornelia Wächter	Zentrale Studienberatung

