

Überlegungen zur diversitybezogenen Organisationsentwicklung – Schritte zu einer Diversity Strategie der ASH Berlin



Inhalt

Überlegungen zur diversitybezogenen Organisationsentwicklung – Schritte zu einer Diversity Strategie der ASH Berlin	1
Einleitung.....	2
Bestands- und Bedarfsanalyse	2
Empfehlungen	5
Bedarfe	6
Anhang 1 - Arbeitsbericht der Diversity-Kommission	8
Anhang 2- Hintergründe der Kommissionsarbeit.....	10
Anhang 3: Diversity-Verständnis der Diversity-Kommission.....	13

Einleitung

Die aktuelle Corona-Krise verstärkt soziale Ungleichheiten (wie bspw. Rassismus und Antisemitismus) und macht sie für viele sichtbar und spürbar. In der kommenden Phase der Krisenbewältigung werden Gleichstellungsanliegen stagnieren oder in Frage gestellt werden. Dem gegenüber positionieren sich derzeit viele SAGE-Wissenschaftler*innen und -student*innen sowie Mitarbeiter*innen der ASH Berlin auch aus ihrer eigenen Forschungs- und Praxiserfahrung mit Ungleichheit mit Zielen wie „Leave no one behind“ gegen Rassismus und andere Ungleichheitsdynamiken. Sie sprechen bspw. sich für eine systematische Verknüpfung von Corona-bedingten Maßnahmen und antidiskriminatorischen Zielen aus. Das fordert auch zum Handeln in der Hochschule auf.

Gleichstellungsziele sind in der ASH seit langem Teil des Selbstverständnisses. So heißt es im Leitbild der Hochschule aus dem Jahr 2011:

„Ein Diversity-Konzept, das der Förderung der gleichberechtigten und gleichgewichtigen Teilhabe aller Hochschulangehörigen gerecht wird, ist selbstverständlich.“

Wir legen heute ein Kurzkonzept vor, das dazu beiträgt als Hochschule Handlungsebenen und –schritte in diese Richtung zu analysieren und zu vereinbaren. Dazu hat der Akademische Senat (AS) am 05.07.2017 einen entsprechenden Beschluss gefasst. Er beschloss mit der Gründung einer Diversity-Kommission das Leitbildziel Diversity weiter zu verfolgen.

Die Diversity-Kommission erachtet den bisherigen diversitätsbezogenen Entwicklungsweg der Hochschule als zu initiativ- und projektbasiert. Sie sieht im Sinne einer Ressourcenoptimierung ein längerfristig angelegtes konzeptionelles und strategisches Handeln als sinnvoll an. Ziel ist, den in der ASH begründet formulierten Gleichstellungs-Anspruch und die bestehenden Anforderungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu untersetzen und die Frage: „Was tun wir gegenwärtig um Fairness und Teilhabe für alle in allen Handlungsfeldern unserer Hochschule zu praktizieren?“ systematisch zu stellen.

Dem vorliegenden Konzept liegen ein in der Diversity-Kommission entwickeltes Diversity-Verständnis, eine Bestands- und Bedarfsanalyse sowie eine Einschätzung der anstehenden Hochschulentwicklungen an der ASH zugrunde. Die Kommission zeigt dem Akademischen Senat mit dem Kurzkonzept eine längerfristige Entwicklungsperspektive hin zu einer Diversity-Strategie auf. Sie regt an, auf dieser Basis Schritte zu verabschieden und bittet den AS geeignete Formen der Überprüfung dieser zu entwickeln.

Bestands- und Bedarfsanalyse

Die bisherigen Initiativen sind kreativ aber zu projektbasiert. Das was bisher an der ASH in Bezug auf Diversity gewachsen ist, gründet auf der Arbeit vieler Einzelpersonen und kleiner Gruppen, sowie von bottom-up Initiativen und Projekten. So treibt das diskriminierungskritische und empowermentorienteerte Engagement der ASH-Hochschulmitglieder in meist zeitlich begrenzten Projekten und Aktionsformen wie z.B. Veranstaltungen zwar immer wieder beeindruckende „Äste“ (vgl. Grafik auf der Titelseite dieses Berichts) aus, die den Ruf der Hochschule nach innen und außen prägen. Doch die Organisationsstrukturen der Hochschule

wachsen nicht ausreichend mit, bzw. sie sind aufgrund der Projektförmigkeit, befristeter Finanzierung noch nicht nachhaltig genug angelegt. So trocknen Projekte aus, qualifizierte Personen gehen verloren und Vorhaben werden aufgrund von Vertrauenskrisen oder Ängsten vor praktischer und moralischer Überlastung nicht in Angriff genommen. Dadurch werden wichtige Impulse und Initiativen, die aus sich heraus weitaus mehr Potentiale entwickeln könnten nicht gefördert und gebündelt.

Der derzeitigen „de facto-Diversity-Strategie“ bestehend aus Einzelmaßnahmen und -prozessen ohne strukturierte Organisationsentwicklungsverfahren und personelle Unterstützung sind erhebliche Grenzen gesetzt: So haben bspw. aufwändigere Vorhaben, wie bspw. die hier vorgelegte Berichterstattung einen sehr langen Vorlauf. Der vorliegende Bericht beruht auf einem langen Prozess: U.a. seit dem Hochschultag 2013 „Diversity an Hochschulen“, dann wieder aufgenommen in Hochschultag & Fokuswoche 2016 „alice solidarisch“, durch Einrichtung der Diversity-Kommission 2018, den Hochschultag 2018, den AS-Beschluss zum Audit 2019, einem trotz AS-Beschluss stagnierenden Organisationsentwicklungsvorhaben (Audit-Vorhaben seit 2019), bis zum vorliegenden Bericht 2020.

Basis des Berichts

Erkenntnisse aus den vergangenen Diskussionsprozessen und Projekten rund um Anti-Diskriminierung, Empowerment, Repräsentationsdefizite, Forderungen nach einer Interessenvertretung, Diversity in Studium und Lehre, Transfer und „Third Mission der Hochschule“, inter- und transdisziplinäre Lehrentwicklungen sowie Studieneingangsphase, um nur einige zu nennen, bilden den Nährboden des hier vorgelegten Konzeptes. Hinzu kam eine aktuelle Analyse der an der ASH vorhandenen und bereits entwickelten Diversity-Maßnahmen und Statistiken sowie eine Erhebung im Rahmen des Hochschultages 2018 (Analyse der an der ASH seit 2014 entwickelten Diversity-Maßnahmen, Erhebung von Bedarfen, Lücken und Stolpersteinen). Einbezogen haben wir zudem eine Einschätzung der laufenden und anstehenden Hochschulentwicklungen, der derzeitigen Corona-bedingten Entwicklungen sowie eine Analyse der Hochschulumwelt und hochschulbildungspolitischer Anforderungen.

Dabei wurden die folgenden Ergebnisse deutlich:

1. Diversitätsorientierte Ziele (Leitlinien und Programme) liegen vor, jedoch verfolgt die ASH trotz einer entsprechenden Leitbildformulierung ("Diversity-Konzept ist eine Selbstverständlichkeit") **kein Diversity-Konzept**.
2. **Diversityorientiertes Engagement** ist an der ASH deutlich vorhanden (wiederkehrende diskriminierungskritische und empowermentorienteerte Projekte und Aktionsformen und -tage), doch es ist **zeitlich begrenzt** (EmpA läuft aus, ASH-IQ läuft aus, Hochschultage sind einmalig), die Aktiven müssen immer wieder den zuvor erreichten Stand wiederherstellen, vielfach läuft das Engagement wieder aus oder trocknet aus.
3. Mit der Verabschiedung der Antidiskriminierungssatzung im Wintersemester 2019 sind **Unterstützungs-/Beratungs- und Interventionsmaßnahmen hinsichtlich erfahrener Diskriminierung** in Entwicklung, bedürfen aber weiterer Aufmerksamkeit.

4. Zunehmend erfolgt eine **Verankerung diversitätsorientierter und antidiskriminatorischer Aspekte in laufende Standard-Prozesse**: aber, es besteht **keine Organisationsstruktur** dafür, um diese stabil und politisch **legitimiert** (analog zur Interessenvertretung von Frauen*) zu realisieren. **Eine Kommission kann dies nicht gewährleisten**. Zudem gibt es durch die anstehende Fachbereichsgründung neue Entwicklungen (Einplanen von Diversity in der akad. Selbstverwaltung, Untermauern des SAGE-Profiles mit Diversität/Gerechtigkeit, Gesundheit, Nachhaltigkeit) und die Entwicklung neuer Studiengänge erfordert es, Diversity im Bereich von Lehre und Didaktik von Anfang an mitzudenken und in den Studiengängen als integralen Bestandteil zu implementieren (KriDiCo, BAP etc.). Dabei ist es sinnvoll, Erwartungen seitens von Student*innen mitzudenken, dass die Hochschule das einlöst, was sie von der Berufspraxis fordert.
5. Die **Zugänglichkeit der Hochschule und Bildungsgerechtigkeit** werden **nicht ausreichend unterstützt**: Es besteht eine fortbestehende Zugangs-Ungleichheit für Gruppen von Organisationsmitgliedern, sichtbar u.a. Bezug auf das Kaskadenmodell¹, wie es bspw. die Deutschen Forschungsgemeinschaft und die Neuen Deutschen Organisationen nutzen. Dem prozentualen Anteil von Studierenden mit Migrationshintergrund (laut Sozialerhebung des Studierendenwerks ca. 23%) steht keine entsprechend zusammengesetzte Professor*innengruppe gegenüber, akademische Karrieren von first generation academic Studierenden (nur 35% Promovierenden laut Sozialerhebung des Studierendenwerks) werden nicht nachhaltig gefördert. AGG-Belehrungen erfolgen durch die FU, wichtiges Wissen verbleibt bei Einzelpersonen. Beratungsstrukturen, die dem Angebot der Frauen*- und Schwerbehindertenbeauftragten entsprechen, fehlen in Bezug auf Rassismus und Antisemitismus; die von Student*innen konsultierten angesprochenen Hochschullehrer*innen haben dafür jedoch keine Ausstattung. Das Rektorat ist für das Verfolgen des Leitbild-Zieles „Förderung der gleichberechtigten und gleichgewichtigen Teilhabe“ sowie „Inter- und Transdisziplinarität“ nicht dezidiert und nachhaltig ausgestattet.
6. Nachhaltigere Entwicklungen werden nur durch eine **Gleichstellungspolitik** erreicht, wie sie im Bereich der Gleichstellung von Frauen* entwickelt wurden, mit Ansprüchen auf **Beteiligung in Gremien, Auswahlkommissionen** und durch eine Entwicklung dezidierter Fördermaßnahmen. Hier bedarf es einer **Interessenvertretung**.
7. **Eine diversitätsorientierte Organisationskultur besteht an der ASH, ist aber verunsichert**: Vertrauenskrisen und/oder Ängste vor praktischer und moralischer Überlastung führen dazu, dass Vorhaben nicht in Angriff genommen werden, ein Beispiel für mögliche Sorgen zeigt sich u.a. im Bereich der Verwaltungsreform. Hier entstehen viele neue Prozesse, die Belastungen bedeuten, zugleich aber auch neue

¹ Das Kaskadenmodell orientiert darauf, dass sich die Zielwerte auf jeder Qualifikationsstufe an den Istwerten der darunterliegenden Qualifikationsstufe orientieren sollten.

Chancen bieten, um die diversitätsorientierten und antidiskriminatorischen/diskriminierungskritischen Ansätze einzubeziehen.

8. Die ASH ist in vielen Kontexten als diversitäts- und menschenrechtsorientiert bekannt. Dazu zählt sowohl die zunehmende Nachfrage von internationalen Angeboten und Kooperationen als auch die Forschungsaktivitäten und die starke Internationalisierung der Student*innenschaft und Forschenden. Bisher wird diese positive Entwicklung und ihre Qualitätsmerkmale nicht angemessen genutzt, geschweige denn strukturiert, um in diesem Bereich zu einer bewussteren oder stärkeren **Profilbildung und Profilierung** zu kommen: Die Hochschule kann im Kreis der Berliner Hochschulen als SAGE Hochschule mit diversitysensiblen Profil ihre Potentiale noch stärker entwickeln und im Sinne der Profilbildung nutzbar machen.
9. Maßnahmen wären auch ein klares **Symbol**, dass die Hochschule gerade angesichts **der gesellschaftlichen Diskriminierungserfahrungen** von BiPoC und jüdischen Student*innen eine Community von Lehrenden und Lernenden auf Augenhöhe bilden will.

Empfehlungen

Das langfristige Ziel der ASH ist, eine chancengleiche, diversitygerechte und diskriminierungskritische Hochschule zu werden und substantielle Chancengleichheit zu realisieren. Dafür bedarf es einerseits einer abgesicherten anwaltschaftlichen Interessenvertretung von potentiell und real von Diskriminierung Betroffenen (Antidiskriminierungs-, Antirassismus-Beauftragte) und andererseits einer Implementierung des Querschnittsthemas Diversity in Prozessen, Strukturen und Strategien der Hochschule (breit angelegter, solider Organisationsentwicklungsprozess mit Fokus auf macht-/diskriminierungskritischer Diversity, bzw. /„Critical Diversity Mainstreaming“). Diese Prozesse sind mit den bereits bestehenden Chancengleichheits- und Gleichstellungsmaßnahmen in Einklang zu bringen und so zu verzahnen, dass keine „Ungleichheitshierarchien“ entstehen und dass Politikfelder und -maßnahmen nicht auf Kosten anderer etabliert werden. Für die weitere Profilbildung als SAGE-Hochschule sind für die ASH zudem die Verankerung und konzeptionelle wie operative Verbindung der drei strategischen Querschnittsthemen der Hochschulentwicklung – Diversity, Gesundheit, Nachhaltigkeit – bedeutsam.

Daraus leitet die Diversity Kommission die folgenden Empfehlungen zum gemeinsamen Zusammen Wachsen ab:

1. **Vertrocknen verhindern:** Um kontinuierlich Impulse in Richtung einer machtkritischen und intersektional-orientierten Organisationskultur zu setzen, ist sowohl ein Prozess der **Organisationsentwicklung**, als auch eine **längerfristige Planung** und eine **Strukturentwicklung** nötig.
2. **Beteiligungsorientierte Organisationskultur beachten und weiterentwickeln:** In einem diversitätsorientierten Organisationsentwicklungsprozess sollten die Mitglieder der Hochschule einen gemeinsamen Überblick über Diskriminierungseffekte und

Machtverhältnisse gewinnen, evtl. Zurückhaltungsgründe klären und bearbeiten, Maßnahmen planen und ein geteiltes Verständnis von Diversity² entwickeln.

3. **Prozesse absichern und Gleichstellungsabsichten untermauern:** Diversitätsorientierte und antidiskriminatorische Absichten untermauern durch a) **Koordination** (Impulse, Konzeption und Koordination), b) **Interessenvertretung** hinsichtlich Antirassismus/Antisemitismus (Delegations- und Willensbildungsstrukturen), u.a. für die Beteiligung an Prozessen im Bereich Organisations- und Didaktik-Entwicklung, WiMi-Konzept, etc.
4. **Laufende und komplexe Abläufe beachten,** nicht überfordern, aber auch nicht stagnieren: Wir empfehlen längerfristig zu planen, in einem Prozess diversitätsorientierter Organisationsentwicklung Inhalte und Taktung eines Diversity-Konzeptes abzustimmen, einen daran anknüpfenden **mehrjährigen Action Plan** zu entwickeln. Dabei ist systematisch Schritt-für-Schritt und auf Basis klarer Zuständigkeiten vorzugehen, sowie kontinuierlich zu evaluieren im Sinne eines prozessorientierten Monitorings.

Entsprechend schlägt die Diversity-Kommission den folgenden längerfristigen Plan vor.

- 2020 Einrichten einer Stelle "Interessensvertretung und Gleichstellung im Bereich Antirassismus/Antisemitismus" (0,5 VZÄ)
- 2021 Einrichten einer Stelle "Diversity-Koordination" (Referat oder Stabsstelle beim Rektorat, 0,5 VZÄ)
- 2022-2024: Breit angelegter und solider Organisationsentwicklungsprozess mit Fokus auf Diversity-Strategie mit einem Action Plan, der verschiedene Ausgangssituationen und Geschwindigkeiten berücksichtigt (Audit "Vielfalt gestalten" des Stifterverbandes der deutschen Wissenschaft)
- Verbindung der drei strategischen Querschnittsthemen der Hochschulentwicklung: Diversity, Gesundheit, Nachhaltigkeit.
- 2024: Verabschiedung Diversity Konzept mit Action Plan und Diversity-Strategie, nach Möglichkeit Ausbau von Koordination und Interessenvertretung

Bedarfe

1. Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes, geplanter Antrag Sommer 2021, Start 2022, (20.000 Euro für Foren und Workshops sowie die Auditierung, evtl. 10.000 Euro Zuschuss, dann Eigenanteil nur ca. 10.000 Euro), WS 2020/21 bis Ende 2023

² Ein solches Diversity-Verständnis solle aus Sicht der Kommission auf mehr Teilhabe, Schutz vor Diskriminierung, Selbstverortung in Macht- und Ungleichheitsverhältnissen, De-Kolonisierung von Lehre und Wissenschaft und Barriereabbau sowie auf positive Maßnahmen zur Stärkung der Chancengleichheit, der Interessenvertretung sowie des Empowerment gerichtet sein (vgl. Anhang).

2. Ressourcen für Koordination des Audits (50% VZÄ, TVL13, Erfahrungsstufe 3, wenn die Mittel steuerrechtlich als hoheitliche Zuwendung eingestuft werden, 47.000 €, als wissenschaftliche Dienstleistung 63.000 € + anteilige Kosten für Büro und Verbrauchskosten)
 3. Ressourcen für Antirassismus-Beauftragte (50% VZÄ, TVL13, Erfahrungsstufe 3, wenn die Mittel steuerrechtlich als hoheitliche Zuwendung eingestuft werden, 47.000 €, als wissenschaftliche Dienstleistung 63.000 € + anteilige Kosten für Büro und Verbrauchskosten)
- Punkt 2 und 3 sind nach BerIHG-Novelle ggf. über BerIHG-Beauftragten-Stelle Antirassismus/Diversity finanzierbar.

Anhang 1 - Arbeitsbericht der Diversity-Kommission

Vom SoSe 2018 bis SoSe 2020 haben 20 Kommissions-Sitzungen und -Klausurtagungen sowie mehrere Unter-AG-Sitzungen stattgefunden, im Rahmen derer konzeptionell-strategische Arbeit geleistet wurde.

Sommersemester 2018

Die Diversity-Kommission hat seit dem AS Beschluss zur Einrichtung der Kommission und ihrer Gründung wichtige Schritte auf dem Weg zur Entwicklung eines Diversity-Konzeptes und einer Diversity-Strategie für die ASH unternommen bzw. erfolgreich durchgeführt.

Hierzu gehörte zunächst der Aufbau von Arbeitsstrukturen innerhalb der Kommission. Diese hatten angesichts der Aufgabe auch einen Schwerpunkt auf der machtkritischen Selbstverständigung und Selbstverortung.

Die Diversity-Kommission hat an ihrem Selbstverständnis gearbeitet und ein Mission-Statement, inklusive einer Diversity-Definition (work in progress), verfasst sowie strategische und operative Ziele für ihre Arbeit entwickelt.

Diese erste Arbeitsphase hatte das Grundverständnis und Grundherangehen der Diversity-Kommission zum Ergebnis, dass die Organisationsentwicklung partizipativ verlaufen und, dass ein machtkritisches Diversity-Verständnis zugrundegelegt werden soll.

Wintersemester 2018/19

Die Diversity-Kommission hat sich aktiv in die Konzeption, Organisation und Durchführung des Hochschultages im Wintersemester 2018/19 zum Thema Diversity, Nachhaltigkeit und Achtsamkeit eingebracht. In einer Plenumsveranstaltung wurden vergleichende Analysen und Vorschläge für einen beteiligungsorientierten Diversity-Organisationsentwicklungsprozess eingebracht. Im Rahmen einer öffentlichen Kommissionssitzung wurde zudem ein Dialograum zur Erfassung von Leerstellen und Stolpersteinen einer diversitätsorientierten Hochschulentwicklung und zum Nachdenken über ein diskriminierungskritisches Diversity-Konzept für die ASH Berlin geöffnet.

Im Zuge der Arbeit wurde deutlich, dass Arbeit in und an der Organisation vier Dimensionen umfasst:

- **Strategieentwicklung** (Diversity-Verständnis, -Konzept, -Strategie/ Action-Plan)
- Pflege und Etablierung einer diversityorientierten **Organisationskultur** (diversityorientierte Impulse, Kommunikations-, Verständigungs- und partizipative Gestaltungsprozesse)
- Einbindung von Diversity/Antidiskriminierung in laufende hochschulische **Regel-Prozesse** (Impulse/ Mitgestaltung von bspw. Leitbild Lehre, Studieneingangsphase, (Online-)Didaktik, WiMi-Konzept, diversityorientierte Arbeit der Hochschulkommunikation etc.)
- Arbeit im Bereich der **Strukturentwicklung** (Absicherung von Prozessen und Impulsen)

Sommersemester 2019

Die Ergebnisse des Hochschultages wurden kommissionsintern ausgewertet und der Hochschulöffentlichkeit zurückgespiegelt. Ein Artikel im *alice* Magazin (Nr. 37, SoSe 2019) fasst die Ergebnisse und Empfehlungen zusammen. Gemeinsam mit der Hochschulleitung wurden mögliche Ausrichtungen eines diversitätsorientierten Organisationsentwicklungsprozesses ausgelotet und in der Hochschule abgeklärt. Die Kommission sichtete mögliche Anbieter von diversityorientierten OE-Prozessen und empfahl eine Teilnahme am Diversity-Audit "Vielfalt gestalten" des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft. Sie führte einen AS-Beschluss (23.04.2019) zur Durchführung des Diversity-Audits des Stifterverbandes herbei, um den Diversity-Organisationsentwicklungsprozess angemessen strukturell und strategisch einbetten und begleiten zu können. Dies wurde einstimmig beschlossen. Da die Hochschulleitung jedoch aufgrund der Haushaltslage keine Möglichkeit sah, die für die Koordination eines solchen Prozesses notwendige Finanzierung zu Verfügung zu stellen, wurde 2019 und 2020 vorerst kein Antrag auf Teilnahme am Diversity-Audit gestellt.

Wintersemester 2019/20

Es wurden Gespräche mit der Hochschulleitung zu Ressourcen geführt sowie mögliche Drittmittelgeber*innen recherchiert und ausgelotet, da für konzeptionelle, beratende und koordinierende Tätigkeiten (u.a. im Auditierungsprozess) erfahrungsgemäß eine 50%-WiMi-Stelle notwendig und auch an anderen Hochschulen üblich ist.

Die Kommission erarbeitete einen Rahmen für die diversityorientierte Hochschulentwicklung. Sie erstellte einen „Selbstreport“ für die Antragstellung beim Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft. Unter Berücksichtigung weiterer parallellaufender Hochschulentwicklungsvorhaben der ASH und ihrer knappen Ressourcen traf die Kommission (in Rücksprache mit der Rektorin) eine Entscheidung für die im OE-Prozess/ Audit schwerpunktmäßig zu fokussierenden Handlungsfelder: „Studium und Lehre“ und „Strategie und Strukturen“. Die Kommission erstellte den hier vorliegenden konzeptionellen Bericht, plant eine hochschulweite Informationsveranstaltung dazu und bereitete die Vorstellung im AS im SoSe 2020 vor.

Sommersemester 2020

Die Kommission bereitet die Berichterstattung im AS vor und verständigt sich in Vorbereitung auf den Hochschultag mit anderen Hochschulangehörigen über diversitätssensible und diskriminierungskritische Lehr-Lern-Settings. Sie arbeitet an einer Stellungnahme dazu vor.

Anhang 2- Hintergründe der Kommissionsarbeit

Die Arbeit der Diversity Kommission knüpft an verschiedene Vorarbeiten und Grundlagen innerhalb der ASH und in der Hochschullandschaft an, hier seien einige wesentliche Grundlagen zusammengestellt.

- **Leitbild der ASH: Diversity Konzept (2011)**

"Gleichstellung und Diversity. Chancengerechte Hochschule": Die ASH Berlin setzt sich für Fairness, Akzeptanz und Wertschätzung von personeller Vielfalt ein. In diesem Bewusstsein fördert sie Mitarbeitende und ihre persönlichen Talente. Wir engagieren uns im Sinne der Chancengleichheit. Gender Mainstreaming und Antidiskriminierungsarbeit sind wichtige Bestandteile des Hochschulalltags. Ein **Diversity-Konzept**, das der Förderung der gleichberechtigten und gleichgewichtigen Teilhabe aller Hochschulangehörigen gerecht wird, ist selbstverständlich. Um der gesellschaftlichen Vielfalt gerecht zu werden, verfolgt und entwickelt die ASH Berlin differenzsensible Ansätze in Forschung, Lehre und Praxis und stärkt die Repräsentation und Partizipation ethnischer Minderheiten bei den Studierenden, Lehrenden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Hochschule." (Leitbild der ASH Berlin 2011, <https://www.ash-berlin.eu/hochschule/profil/leitbild/>)

- **ASH-IQ (2011-2020):**

Das **Zentrum für Innovation und Qualität in Studium und Lehre** als zentrale, strategische Einrichtung der Hochschule im Bereich der partizipativen Lehr- und Hochschulentwicklung wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung "Gemeinsames Bund-Länder-Programm für bessere Studienbedingungen und mehr Qualität in der Lehre" (Qualitätspakt Lehre) in zwei Förderphasen von Oktober 2011 bis Dezember 2020 gefördert. Die ASH Berlin verfolgt hiermit das **Ziel, durch die Steigerung der Qualität in Studium und Lehre unter dem Dach von Diversity, Antidiskriminierung und Bildung durch und in Verantwortung eine stärkere Durchlässigkeit und mehr Chancengerechtigkeit im Bildungssystem zu erreichen.** Besondere Bedeutung kommt der Weiterentwicklung innovativer berufsbegleitender Studienformate, einer stärkeren interdisziplinären Verschränkung der Studiengänge sowie der Integration von bedarfsgerechten Unterstützungsangeboten zu.

- **Hochschulentwicklungsplan der ASH 2016-2020**

Im Hochschulentwicklungsplan der ASH ist die geplante Verbindung von Gleichstellungskonzept und Diversity-Konzept verankert: „Bis 2020 soll das Gleichstellungskonzept in ein Diversity-Konzept eingebettet werden.“ (HEP ASH 2016-2020, S.64)

- **Hochschulvertrag der ASH 2018-2022**

Im Hochschulvertrag der ASH 2018-2022 ist die Entwicklung von Diversity-Policies verbunden mit Antidiskriminierung und die Entwicklung einer Diversity-Strategie festgeschrieben:

"2.1. Die Hochschulen werden einen wertschätzenden Umgang mit Diversity weiter pflegen und zugleich Diskriminierungen in jeglicher Form entgegenwirken.

Diversity beschreibt dabei die Verschiedenheit von Menschen hinsichtlich der im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) genannten Dimensionen (ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität) ergänzt um die soziale Herkunft. Durch Diversity Policies, die unter anderem unter Beteiligung der Frauenbeauftragten zu entwickeln sind, sollen Potentiale aller Hochschulmitglieder zur Geltung gebracht und Kreativität und Problemlösungskompetenzen gestärkt werden. Diversity Policies sind Teil der Qualitätsentwicklung. Ein diversitätssensibles Studier- und Arbeitsumfeld zu bieten, hat positive Effekte auf die Zufriedenheit aller Mitglieder und ihre Bindung an die Hochschule und stärkt die Hochschule im internationalen Wettbewerb.

2.2. In einer zukünftigen Diversity-Strategie werden Maßnahmen zur Umsetzung von Diversity mit Maßnahmen zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit und Gender Mainstreaming im Sinne der Interdependenz von sozialen Kategorien verzahnt.

(Hochschulvertrag ASH Berlin, S. 25, online verfügbar unter:

<https://www.berlin.de/sen/wissenschaft/politik/hochschulvertraege/>)

Praxisforschungsprojekt BWQF (Konzept zur nachhaltigen Förderung der Berufswege und der wissenschaftlichen Qualifizierung von Frauen* an der Hochschule) 2016-2019

Um ein Konzept zur nachhaltigen Förderung der Berufswege und der wissenschaftlichen Qualifizierung von Frauen* an der Hochschule zu entwickeln, wurden im Rahmen des durch das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (Berliner Chancengleichheitsprogramm – BCP) der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung geförderten BWQF-Projektes die bisherigen Erfahrungen im Bereich der Promotionsförderung und rund um die Arbeitsbedingungen der akademischen Mitarbeiterinnen* in Lehre und Forschung ausgewertet. In der Folge wurde zum einen ein Promotionskonzept für die ASH erarbeitet, zum anderen wurde am WIMI-Konzept mit eigenen Handlungsempfehlungen mitgearbeitet. Zudem wurde eine Verankerung gleichstellungsorientierter Ziele in diversen Prozesse, bspw. in der Besetzung von Auswahlkommissionen angeregt und umgesetzt.

- **Bundesweite Empfehlungen und Programme**

Wissenschaftsrat: Der Wissenschaftsrat hat in den vergangenen Jahren verschiedenste Empfehlungen zum Themengebiet herausgegeben, wie z.B.: Empfehlungen zur Chancengleichheit (2007) und zur Differenzierung der Hochschulen (2010).

HRK: Die HRK hat in den letzten Jahren über verschiedene Programme und Empfehlungen das Thema Diversity und Chancengerechtigkeit in der Hochschulbildung adressiert und auf die Agenda der Hochschulen gesetzt, wie z.B. Offensive Chancengleichheit (2006), Hochschule für alle (2009), Nexus Projekt: Chancen erkennen

– Vielfalt gestalten. Konzepte und gute Praxis für Diversität und Durchlässigkeit (2010),
Gegen sexualisierte Diskriminierung und sexuellen Missbrauch an Hochschulen (2018).

BMBF: Das BMBF hat mit ihrem groß angelegten Förderprogramm "Qualitätspakt Lehre" und dem Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ die Qualitätsentwicklung in Studium und Lehre unter den Prämissen der Erhöhung der Durchlässigkeit, Diversity in Studium und Lehre und Erhöhung der Teilhabe als zentrale Aufgaben der Hochschulen im Handlungsfeld Studium und Lehre gesetzt und seit 2011 gefördert. Mit der am 3. Mai 2019 von der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) vereinbarten neuen Bund-Länder-Vereinbarung „Innovation in der Hochschullehre“ setzen Bund und Länder ihre insbesondere durch den "Qualitätspakt Lehre" begonnenen Anstrengungen zur Förderung und Verbreitung innovativer Hochschullehre fort. Es ist davon auszugehen, dass die angestrebte Förderung der Weiterentwicklung der Hochschullehre sowie ihre Stärkung im Hochschulsystem insgesamt durch die das Förderprogramm umsetzende Organisationseinheit weiterhin auch die oben genannten Ziele fortführen wird. Auch im unbefristeten "Zukunftsvertrag Lehre" (Nachfolge Hochschulpakt 2020) sind die Themen Erhöhung der Durchlässigkeit und Adressierung von Diversity sowie die Verbesserung von Übergängen im Bildungssystem zentral implementiert.

KMK und weitere, bspw. seitens des DAAD: Die Kultusministerkonferenz (KMK) hat sich in den vergangenen Jahren im Rahmen verschiedener Beschlüsse und Empfehlungen mit dem Thema "Durchlässigkeit und Chancengerechtigkeit erhöhen" befasst, wie etwa im Kontext des lebenslangen Lernens, des Hochschulzugangs für beruflich Qualifizierte sowie zuletzt auch des Hochschulzugangs für Menschen mit Fluchtgeschichte. Auch der DAAD hat seit 2015 Programme und Handreichungen zum Thema Hochschulzugang für Menschen mit Fluchterfahrung entwickelt und bzw. gemeinsam mit dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) herausgegeben, z.B. die Handreichung "Hochschulzugang und Studium von Flüchtlingen. Eine Handreichung für Hochschulen und Studentenwerke" (2016). Auch die Förderprogramme "Welcome" und "STIBET" sind hier zu verorten.

Anhang 3: Diversity-Verständnis der Diversity-Kommission

Die ASH ist als eine Hochschule mit emanzipatorischem Anspruch dem gesellschaftlichen Auftrag Soziale Gerechtigkeit und kritischer Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Machtverhältnissen und Entwicklungen verpflichtet. Die ASH sieht sich als eine gesellschaftliche Akteurin und somit in der Verantwortung, Wissenschafts- und Gesellschaftsräume frei von Diskriminierungen zu befördern.

Mit dem Begriff Diversity erkennt die ASH die Pluralität der Gesellschaft, die mit sozialen Ungleichheiten verbunden ist, und die Gleichberechtigung aller Menschen an. Entsprechend des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sowie der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der UN (AEMR) ist die ASH bemüht, rassistische Benachteiligung und Benachteiligung aufgrund von Hautfarbe, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Identität, Sprache, Nationalität, sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Stand zu verhindern und zu beseitigen.

Diversity ist mit unterschiedlichen Möglichkeiten der Einflussnahme und der Verfügung über Ressourcen in der Hochschule und der Gesellschaft verbunden. Dahinter steht ein komplexes Zusammenspiel von mehrdimensionalen Zugehörigkeiten, Zuschreibungen und ineinandergreifenden Ungleichheits- und Ausgrenzungsmechanismen wie z.B. Rassismus, Sexismus und Homophobie. Die ASH sieht Differenzverhältnisse als Machtverhältnisse mit individuellen, sozialen, strukturellen und politischen Dimensionen. Sie sind kontextspezifisch, dynamisch und veränderbar.

Die ASH strebt ein differenzsensibles, proaktives Engagement für Chancengerechtigkeit, den Abbau von Diskriminierung, das Empowerment von marginalisierten Gruppen ebenso wie die Förderung einer inklusiven, fördernden und respektvollen Lern-, Lehr-, Forschungs- und Arbeitsumgebung an. Die ASH stellt sich der Herausforderung, die Komplexität von Diversity in allen Bereichen der Hochschule selbstkritisch einzubeziehen.