



# „Vielfalt gestalten“

an der Europa-Universität Viadrina  
Frankfurt (Oder)

**Diversity Audit des Stifterverbandes**

## **2. Selbstreport**

Februar 2021



## Inhalt

<b>I. Diversitätsstrategie der Viadrina.....</b>	<b>2</b>
A. Ziele, Selbstverständnis und Fokus.....	2
B. Strukturelle Verankerung und Ressourcen.....	3
<b>II. Veränderungen gegenüber der im ersten Selbstreport dargestellten Ausgangssituation der Viadrina.....</b>	<b>4</b>
A. Veränderungen in den Angeboten für Studierende und Mitarbeitende.....	4
B. Veränderungen in der Zusammensetzung der Studierenden und Mitarbeitenden .....	5
<b>III. Entwicklungsziele der Viadrina und deren Erreichung 2018-2020.....</b>	<b>7</b>
A. Ziele der Viadrina .....	7
B. Zielerreichung .....	8
1. Organisation und Steuerung des Prozesses .....	8
2. Befragung zu eigenen und wahrgenommenen Diskriminierungserfahrungen .....	9
3. Richtlinie zum Diskriminierungsschutz .....	9
4. Inklusionsvereinbarung .....	10
5. Diversitätsorientiertes Personalentwicklungskonzept (PEK) für das nichtwissenschaftliche Personal .....	10
6. Überprüfung von Strukturen und Prozessen: Dienstvereinbarungen .....	11
7. Respektvoller Umgang mit trans* und inter* Studierenden sowie –Mitarbeitenden	12
8. Diversitätsorientierte Studierendengewinnung- und –bindung.....	12
9. Diversität in der Lehre.....	13
10. Interne Kommunikation.....	14
C. Bewertung der Maßnahmen .....	15
1. Diversitätsorientierung wird als Querschnittsaufgabe der gesamten Universität betrachtet. ....	15
2. Gender- und Diversity-Monitoring und Controlling werden als Element der Qualitätsentwicklung implementiert. ....	15
3. Empowerment wird als unverzichtbares Mittel anerkannt. ....	15
4. Die Vernetzung innerhalb und außerhalb der Viadrina wird ausgebaut. ....	15
5. Die Öffentlichkeitsarbeit für Gender- und Diversity-Themen wird ausgebaut. ....	16
6. Strukturelle Rahmenbedingungen für die Nachhaltigkeit der Entwicklung werden <i>geschaffen</i> .....	16
D. Veränderung der Ziele .....	16
<b>IV. Reflexion des Auditierungsprozesses.....</b>	<b>17</b>
A. Lessons learnt.....	17
1. Strukturen und Prozesse .....	17
2. Ressourcen und Priorisierung .....	17
3. Organisationsentwicklung.....	18
4. Nachhaltigkeit.....	18
5. Kommunikation .....	18
B. Schwierigkeiten für die Entwicklung und Umsetzung einer Diversitätsstrategie.....	19
C. Erfolgsfaktoren für die Entwicklung und Umsetzung einer Diversitätsstrategie.....	19
<b>V. Ausblick .....</b>	<b>20</b>
A. Vollendung ausstehender Aufgaben .....	20
B. Ziele bis zu einer eventuellen Re-Auditierung.....	21
C. Überprüfung der Ziele für eine eventuelle Re-Auditierung.....	22
<b>VI. Anhänge.....</b>	<b>23</b>
1. Auszüge aus dem Struktur- und Entwicklungskonzept (StEP) .....	24
2. Satzung zum Schutz vor Benachteiligung und Belästigung.....	27
3. Auszug aus den „Leitideen für die Lehre“ (Leitbild Lehre) .....	31
4. Selbstverständnis Diversity (Arbeitsversion) .....	32
5. Checkliste Dienstvereinbarungen .....	33
6. Plakataktion der Social Media-Kampagne I.....	38
7. Claim und Bilder der Social Media-Kampagne II.....	41

# I. Diversitätsstrategie der Viadrina

## A. Ziele, Selbstverständnis und Fokus

Die Förderung von Diversität ist einer der Gründungsaufträge der Europa-Universität Viadrina, die als internationale und interdisziplinäre Universität gegründet wurde.

Die Universität strebt gemäß ihrem vom Senat im Januar 2021 beschlossenen Struktur- und Entwicklungsplan<sup>1</sup> „(...) ein breites Verständnis von Gleichstellung und Familienorientierung an und verfolgt mit ihrer Diversitätspolitik das Ziel, die vielfältigen Lebenssituationen und Hintergründe ihrer Mitglieder und Angehörigen zu berücksichtigen und sich für deren Gleichberechtigung einzusetzen.“

Gemäß ihrer ebenfalls im Januar 2021 vom Senat der Universität erlassenen Satzung zum Schutz vor Benachteiligung und Belästigung<sup>2</sup> ist „(d)ie Schaffung von Arbeits- und Studienbedingungen, die durch Toleranz und gegenseitige Wertschätzung gekennzeichnet sind, (...) die Aufgabe aller Mitglieder und Angehörigen der Europa-Universität Viadrina“.

Das Leitbild Lehre<sup>3</sup> adressiert explizit die Diversität der Studierenden: „**Die Viadrina betrachtet Diversität ihrer Mitglieder als Reichtum**; deshalb fördert sie eine Wissenschafts- und Arbeitskultur, die Individualität respektiert, allen gleiche Chancen einräumt und bei der Entfaltung ihrer Talente und Potentiale unterstützt. Die Akzeptanz aller ihrer Mitglieder und das Engagement gegen Diskriminierung und Rassismus und für Gleichstellung gehören dabei untrennbar zusammen. Die Viadrina geht von dem Potenzial ihrer Studierenden aus und schafft für die Persönlichkeitsentwicklung förderliche Bedingungen. Dabei trägt sie unterschiedlichen Bedürfnissen Rechnung. Hierfür spielt die fachliche und didaktische Unterstützung und Begleitung individualisierter Lernprozesse an geeigneten Orten und in passenden Veranstaltungen sowie die Förderung von Selbstlernkompetenzen und kollaborativem Arbeiten der Studierenden eine wichtige Rolle. Die Viadrina unterstützt Studierende insbesondere beim Studieneinstieg und in der Studieneingangsphase bei ihrer Wissenschaftssozialisation, unter besonderer Berücksichtigung der heterogenen Ausgangsbedingungen von Studierenden, die aus akademischen oder nicht-akademischen Familienkontexten kommen und Hochschulzugangsberechtigungen unterschiedlicher Schulsysteme mitbringen.“

**Internationalität** ist eine zentrale Leitidee der Viadrina seit ihrer Gründung. Sie gehört zu ihrer institutionellen Identität und prägt alle Handlungsfelder: Neben der Internationalisierung von Forschung und wissenschaftlicher Qualifikation sowie der Verwaltung liegt ein Schwerpunkt der Internationalisierungsarbeit auf der Rekrutierung internationaler Studierender sowie der internationalen Mobilität von Studierenden.

Das Gleichstellungs- und Familienkonzept<sup>4</sup> sowie die Regelungen zum respektvollen Umgang mit trans\* und inter\*-Mitgliedern der Universität<sup>5</sup> adressieren die **Diversitätsdimensionen von Geschlecht sowie geschlechtlicher Identität und Orientierung**.

Eine zunehmende Rolle spielen in den letzten Jahren die Diversitätsdimensionen der **physischen und psychischen Beeinträchtigungen**, die zur Schaffung entsprechender Beratungs- und Unterstützungsstellen insbesondere für Studierende geführt hat.

---

<sup>1</sup> Vgl. Auszug in Anhang 1.

<sup>2</sup> Vgl. Satzung in Anhang 2

<sup>3</sup> Vgl. Auszug in Anhang 3

<sup>4</sup> Download möglich unter: [www.europa-uni.de/gleichstellung](http://www.europa-uni.de/gleichstellung)

<sup>5</sup> Siehe: [https://www.europa-uni.de/de/struktur/unileitung/stabsstellen/chancengleichheit/gleichstellung/beratung\\_sensibilisierung/Trans\\_Inter/Beschluss\\_Trans\\_Inter.pdf](https://www.europa-uni.de/de/struktur/unileitung/stabsstellen/chancengleichheit/gleichstellung/beratung_sensibilisierung/Trans_Inter/Beschluss_Trans_Inter.pdf)

Ebenfalls stärker in den Blick gerückt sind die Diversitätsdimensionen der **sozialen und soziokulturellen Herkunft** insbesondere der Studierenden, die die Stabsstelle Diversitymanagement spezifisch in den Blick genommen hat.

Die Ziele, die für das Diversity Audit formuliert wurden, setzen an dieser Diversitätspolitik an und entwickeln sie weiter: Der bislang starke Schwerpunkt auf die Diversität der Studierenden sollte erweitert werden auf das Ziel einer diversitätssensiblen und familienorientierten Lern-, Lehr-, Forschungs- und Arbeitskultur mit besonderer Bedeutung von diskriminierungsfreien Prozessen und Strukturen. Neben den Studierenden sollten also die **Mitarbeitenden in den Fokus** der Diversitätspolitik gerückt werden.

Das im Rahmen des Audits gemeinsam erarbeitete, intersektional angelegte „Verständnis von Diversität an der Viadrina“<sup>6</sup> nimmt zudem die Interdependenz verschiedener Diversitätsdimensionen in den Blick. Konzeptionell soll sich dieses Verständnis beispielsweise in der Verzahnung der bislang getrennten Konzepte für Gleichstellung und Familie sowie Diversität abbilden.

Die Antidiskriminierungsarbeit sollte ebenfalls stärker in den Fokus rücken. Mit der Verabschiedung einer Satzung zum Schutz vor Benachteiligung und Diskriminierung und der darin geregelten Einrichtung einer Beschwerdestelle sowie einer Befragung der Studierenden zu Diskriminierungserfahrungen wurde diese Arbeit aufgenommen.

## B. Strukturelle Verankerung und Ressourcen

Die Stabsstelle **Diversitymanagement** und die **Abteilung Chancengleichheit** sind die **Struktureinheiten**, die in Kooperation mit den jeweiligen fachlich zuständigen Einheiten der Universität die konkrete Verankerung von Diversitäts- und Familienorientierung sowie Chancengleichheit in den verschiedenen Handlungsfeldern der Universität unterstützen. Besonders intensiv arbeiten sie dabei mit der Beratungsstelle für gesundheitlich beeinträchtigte Studierende, der Schwerbehindertenvertretung, der Abteilung für internationale Angelegenheiten, und der Zentralen Studierendenberatung zusammen. Mit dem im Aufbau befindlichen Bereich Studierendenakquise sowie dem Zentrum für Lehre und Lernen ist ebenfalls eine enge Verzahnung geplant.

Die Stabsstelle Diversitymanagement ist momentan mit einer hauptberuflich tätigen Person (37h/Woche) besetzt und einem kleinen Sachkostenbudget ausgestattet. Seit 2020 wird der **Diversitymanager** durch einen studentischen Mitarbeiter unterstützt.

Die Abteilung Chancengleichheit setzt sich zusammen aus dem Gleichstellungsbüro (hauptberuflich tätige **Gleichstellungsbeauftragte** mit 40h/Woche), dem Familienbüro (**Familienbeauftragte** mit 19h/Woche) und dem Viadrina Mentoring (derzeit 1,5 VZÄ), die jeweils mit Sachkostenbudgets ausgestattet sind. Aktuell arbeiten in der Abteilung einschließlich der studentischen Mitarbeiter\*innen acht Personen.

In der **Beratungsstelle für Studierende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen**, die in der Zentralen Studierendenberatung angesiedelt ist, widmet sich eine Vollzeit-Mitarbeiterin als **Beauftragte für die Belange von Mitgliedern und Angehörigen mit Behinderung** mit rund 15h/Woche den Aufgaben der Beratungsstelle, unterstützt durch eine studentische Mitarbeiterin.

Zudem beschäftigen sich zwei weitere Personen mit den Belangen von Mitarbeitenden mit (Schwer-)Behinderungen oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen: die **Schwerbehindertenvertretung** sowie die **Inklusionsbeauftragte** (beide mit nicht exakt zu beziffernden

---

<sup>6</sup> Vgl. Anlage 4.

Stellenanteilen). Ebenfalls in der Studienberatung angesiedelt ist die **Psychologische Beratungsstelle** für Studierende (1 VZÄ).

Die 2021 neu besetzte Einheit für **Studierendenakquise** ist mit 2 Stellen (2 VZÄ) ausgestattet und soll sich explizit mit der Zielgruppenanalyse und -erweiterung der Studiengänge beschäftigen. In der **Abteilung für Internationale Angelegenheiten** beschäftigen sich zahlreiche Personen mit der Beratung und Betreuung internationaler Studierender.

Das 2021 neu aufgestellte **Zentrum für Lehre und Lernen** bündelt die fachlichen und überfachlichen studienunterstützenden Strukturen. Insgesamt 4 Stellen (4 VZÄ) unterstützen Studierende mit ganz unterschiedlichen Voraussetzungen und Hintergründen dabei, die methodischen und sozialen Voraussetzungen, die ein wissenschaftliches Studium von den ihnen verlangt („Studierfähigkeit“), zu stärken.

Zudem setzt die Viadrina **Drittmittel** aus dem Professorinnenprogramm III (2020-2025 412,5 T€) sowie Zielvereinbarungsmittel des Landes Brandenburg (2019-2023 80 T€ p.a.) ein, um gleichstellungs-, familien- und diversitätsbezogene Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen.

## II. Veränderungen gegenüber der im ersten Selbstreport dargestellten Ausgangssituation der Viadrina

### A. Veränderungen in den Angeboten für Studierende und Mitarbeitende

Bei der Studienvorbereitung für internationale Studierende wurden die bislang bestehenden Angebote *Viadrina Fast Track* sowie *Welcome@Viadrina* für Geflüchtete im **Viadrina College** zusammengefasst und durch neue Maßnahmen erweitert: Neben dem *Fast Track* (Vorbereitung für eine ausgewählte Zielgruppe in drei Monaten) wird nun der einjährige *Intensive Track* für die internationalen Studieninteressierten angeboten, deren Deutschkenntnisse eine längere Vorbereitungszeit erfordern. In den *Intensive Track* sind auch die spezifischen Vorbereitungsprogramme für Geflüchtete eingegangen wie das *Welcome*- und das *Female Refugees*-Programm. Internationale Studieninteressierte, deren Hochschulzugangsberechtigung in Deutschland nicht anerkannt wird, können diese am Ende des Colleges erwerben und direkt ein Studium an der Viadrina aufnehmen. Seit 2019 münden alle Tracks in einer gemeinsamen **Projektwoche**, in der die Studienanfänger\*innen in interdisziplinären und national gemischten Gruppen Projekte entwickeln und durchführen.

Die Funktion des\*der **Ausländerbeauftragten** wurde 2020 neu besetzt. Er steht insbesondere bei ausländerrechtlichen Problemen als Beratungsstelle für die große Gruppe der internationalen Studierenden zur Verfügung.

Die **Beschwerdestelle**, deren Einrichtung in der im Januar 2021 verabschiedeten Satzung zum Schutz vor Benachteiligung und Belästigung verankert ist, wird ihre Arbeit am Ende des Auditverfahrens aufnehmen können.

Die Regelungen der Universität zum **respektvollen Umgang mit trans\* und inter\*-Mitgliedern** wurden verabschiedet. Sowohl Studierende als auch Mitarbeitende betreffende Verwaltungsprozesse wurden entsprechend überarbeitet. Die im ersten Selbstbericht als geplant erwähnten **Unisextoiletten** konnten 2018 in allen Gebäuden der Universität umgesetzt werden.

## B. Veränderungen in der Zusammensetzung der Studierenden und Mitarbeitenden

Die Veränderung der Zusammensetzung der Studierenden oder der Mitarbeitenden war kein Ziel des Auditprozesses. Veränderungen sind daher auch eher in geringem Ausmaß zu beobachten und nicht auf spezifische Diversity-Maßnahmen zurückzuführen.

Diversitätsrelevante Daten wurden in den letzten Jahren nicht systematisch abgefragt. Daher liegen nur für einige Dimensionen (**nationale Herkunft, Geschlecht und Alter**) Daten für Studierende und Mitarbeitende der Viadrina vor.

Sehr eingeschränkt stehen Daten zu **psychischen oder physischen Beeinträchtigungen sowie familiären Verpflichtungen** sowohl für die Studierendenschaft als auch für Beschäftigte zur Verfügung.

Zu den Diversitätsdimensionen **sexuelle Identität oder Orientierung, Religionszugehörigkeit und Bildungsherkunft sowie zur Studienfinanzierung** liegen nur Daten für die Studierenden vor.

Die Daten stammen aus den aktuellen Statistiken der Universität, den regelmäßig im Rahmen des Qualitätsmanagements durchgeführten Studierendenbefragungen<sup>7</sup> von 2015<sup>8</sup> und 2018 sowie der Umfrage zu Diskriminierungserfahrungen im Herbst 2020.

- Die Studierendenschaft der Viadrina zeichnet sich durch einen der **bundesweit höchsten Anteile an internationalen Studierenden aus: 26,9%** im WS 2020/21 (im 1. Selbstreport 2018: 24,3%). Von den eingeschriebenen Promovierenden ist ein gutes Viertel (27,2% im WS 2020/21) internationaler Herkunft.
- Aufgrund der Fächerstruktur ist der **Frauenanteil mit 58,6%** im WS 2020/21 überdurchschnittlich (2018: 61,2%).
- Das **Durchschnittsalter** der Studierenden lag bei der Studierendenbefragung 2018 bei **24,1** Jahren (2015: 24,3).
- **3% der Studierenden** gaben 2018 an, mindestens **ein Kind** zu haben (2015: 3%). Bei der Umfrage zu Diskriminierungserfahrungen lag dieser Anteil geringfügig höher (3,5%).
- In der Studierendenbefragung gaben **40,3% der Studierenden an, aus einem nicht-akademischen Haushalt** zu kommen (2015: 37,9%). Die Juristische Fakultät weist mit 47,8% den höchsten Anteil dieser Studierenden auf (2015: 38,2%).
- Bei der **Finanzierung des Studiums** gaben die Studierenden an erster Stelle den **eigenen Verdienst an (73%)**, dicht gefolgt von der Unterstützung durch die **Eltern (70%)** (2015:70,6%), 24% erhielten BAföG und 10% ein Stipendium. Mehrfachnennungen waren möglich.
- Mehr als die Hälfte der Studierenden, 58,1 %, gaben an, während der Vorlesungszeit einer Erwerbstätigkeit nachzugehen (2015: 68,6%).
- In der Befragung zu Diskriminierungserfahrungen 2020 wurden weitere diversitätsrelevante Daten erhoben. So gaben dort **8% der Studierenden an, eine physische Beeinträchtigung zu haben, 7,4% eine psychische**. 2% der Befragten gaben an, mit beiden Beeinträchtigungen zu leben.

---

<sup>7</sup> Vgl. Europa-Universität Viadrina, Studierendenbefragung 2015 und 2018: [https://www.europa-uni.de/de/struktur/unileitung/stabsstellen/qm/eval\\_intern/index.html](https://www.europa-uni.de/de/struktur/unileitung/stabsstellen/qm/eval_intern/index.html)

<sup>8</sup> Diese wurde im 1. Selbstreport herangezogen, da die Daten der Befragung von 2018 noch nicht zur Verfügung standen.

- Auch zur Religionszugehörigkeit machten die Studierenden Angaben: **48,2%** der Studierenden gaben an, **keiner Religion** anzugehören, **36,4% dem Christentum**, **12,2% dem Islam**, **1,2% dem Judentum**.
- In Bezug auf ihre sexuelle Orientierung gaben **19%** der Befragten an, **nicht heterosexuell** orientiert zu sein.

Der Anteil internationaler **akademischer Mitarbeitender** liegt bei 25,2% (2018: 22,6%), ihr Durchschnittsalter bei 36,34 Jahren (2018: 39,2). Der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal liegt bei mehr als der Hälfte (57,4% der Vollzeitäquivalente 2020, 2018: 53%), wobei signifikante Unterschiede zwischen den Fakultäten bestehen (Kuwi: 59,3%, Wiwi: 48,3% Jura: 58,2%, 2018: Kuwi: 62,6%, Wiwi: 41,3%, Jura: 61,8%).

Der Dropout von Wissenschaftlerinnen zeigt sich besonders beim Frauenanteil an Professuren (33,8%, 2018: 35,7%) und unterscheidet sich zwischen den Fakultäten (Kuwi 45,8%, Wiwi 23,1%, Jura 29,8%, 2018: Kuwi: 55,0%, Wiwi 21,1%, Jura: 33,3%).

Bei den **nichtwissenschaftlich Beschäftigten** ist der Anteil internationaler Mitarbeitender mit 11,3% niedriger (2018: 9,6%), das Durchschnittsalter mit 44,7 Jahren höher (2018: 44,8) als bei den wissenschaftlichen Beschäftigten. Der Frauenanteil liegt bei 73,3% (2018: 75%), wobei Frauen in Positionen überrepräsentiert sind, die niedriger vergütet werden und weniger Aufstiegspotentiale bieten.

Zur Bildungsherkunft liegen derzeit für die Beschäftigten insgesamt keine Daten vor. Die Anteile der Mitarbeitenden mit Kindern<sup>9</sup> oder mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung/Behinderung können derzeit nur grob geschätzt<sup>10</sup> werden. Der Anteil der Schwerbehinderten an den Beschäftigten betrug 2018 4,2%.

---

<sup>9</sup> Laut Personalstatistik zum Kindergeld lagen sie 2018 bei ca. 24 %, aktuellere Daten sind nicht verfügbar.

<sup>10</sup> Ca. 20 Personen nach Schätzung der Schwerbehindertenbeauftragten.

### III. Entwicklungsziele der Viadrina und deren Erreichung 2018-2020

#### A. Ziele der Viadrina

Die Viadrina hat sich im Rahmen des Audits folgende langfristige **Ziele**<sup>11</sup> gesetzt:

1. Anhand der Untersuchung von Strukturen und Prozessen werden **Diskriminierungsrisiken identifiziert und Maßnahmen zu ihrem Abbau** entwickelt, um gleiche Zugangs- und Erfolgchancen unabhängig von bestehenden oder zugeschriebenen Diversitätsmerkmalen gewährleisten.
2. Eine **diversitätssensible und familienorientierte Lern-, Lehr-, Forschungs- und Arbeitskultur** wird im Rahmen der Organisationsentwicklung etabliert.

Um diese Ziele zu erreichen, sollten mittelfristig folgende **Meilensteine** erreicht werden:

- *Diversitätsorientierung wird als Querschnittsaufgabe der gesamten Universität betrachtet.*
- *Empowerment wird als unverzichtbares Mittel anerkannt.*
- *Gender- und Diversity-Monitoring und Controlling werden als Element der Qualitätsentwicklung implementiert.*
- *Die Vernetzung innerhalb und außerhalb der Viadrina wird ausgebaut.*
- *Die Öffentlichkeitsarbeit für Gender- und Diversity-Themen wird ausgebaut.*
- *Strukturelle Rahmenbedingungen für die Nachhaltigkeit der Entwicklung werden geschaffen.*

Folgende Maßnahmen wurden festgelegt:

1. Eine **Steuerungsgruppe** wird eingesetzt und ein Arbeitsplan für den zweijährigen Auditprozess erarbeitet.<sup>12</sup>
2. Eine **Befragung von Studierenden und allen Mitarbeitenden**, durch die diversitätsrelevante Rückschlüsse über die Zusammensetzung und Angaben über **eigene und wahrgenommene Diskriminierungen** generiert werden können sowie die Zufriedenheit mit bestehenden Angeboten bzw. Änderungswünschen erhoben werden kann, ist in Kooperation mit der Stabsstelle Qualitätsmanagement extern zu beauftragen.
3. Eine **Richtlinie zum Diskriminierungsschutz** (Entwurfstitel: Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligungen – wertschätzender Umgang bei Arbeit und Studium) ist in Kraft zu setzen.
4. Der Abschluss einer neuen **Integrationsvereinbarung** wird initiiert.
5. Die Entwicklung eines **diversitätsorientierten Personalentwicklungskonzeptes für das nichtwissenschaftliche Personal** wird angestoßen.
6. Erste Überprüfung von Strukturen und Prozessen: Die bereits geltenden oder im Verlauf des Auditierungsverfahrens abzuschließenden **Dienstvereinbarungen werden im Hinblick auf Diversitätsorientierung geprüft.**

---

<sup>11</sup> Vgl. 1. Selbstreport S. 15f..

<sup>12</sup> Entspricht Schritt 1 und 7 des 1. Selbstreports.

## B. Zielerreichung

Bei der Zielerreichung wird zunächst die Umsetzung der Maßnahmen beschrieben. Diese gliedern sich in die im ersten Selbstreport definierten **Maßnahmen (1.-6.)** und **weitere Maßnahmen**, die im Verlauf des Prozesses entwickelt wurden, um eine bessere Zielerreichung zu ermöglichen **(7.-10.)**.

Im Anschluss wird in III.C die Wirkung der Maßnahmen in Bezug auf die zu erreichenden Meilensteine bewertet.

### 1. Organisation und Steuerung des Prozesses

An der Viadrina wurde mit Beginn des Auditierungsprozesses eine Steuerungsgruppe gebildet, die sich aus folgenden Akteur\*innen zusammensetzte:

- Abteilung Chancengleichheit
- Abteilung für Internationale Angelegenheiten
- Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
- Allgemeiner Studentischer Ausschuss (AStA), Vorsitz, Referate Antirassismus, Gleichstellung und Soziales
- Dezernat für Personalangelegenheiten
- Dezernat für studentische Angelegenheiten
- Familienbüro
- Gleichstellungsbüro
- Hochschulleitung
- Juristische Fakultät
- Kulturwissenschaftliche Fakultät
- Personalräte (Gesamtpersonalrat, wiss./nichtwiss. Personalrat)
- Schwerbehindertenvertretung
- Stabsstelle Diversitymanagement
- Stabsstelle Qualitätsmanagement
- Studentenwerk Frankfurt (Oder)
- Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät
- Zentrum für Schlüsselkompetenzen und Forschendes Lernen (ab 2021 Zentrum für Lehre und Lernen)
- Zentrum für Interkulturelles Lernen
- Zentrale Studienberatung

Koordiniert wurde die Steuerungsgruppe durch den Diversitymanager und die Gleichstellungsbeauftragte, die gemeinsam mit der Vizepräsidentin für Hochschulentwicklung, Chancengleichheit und das Collegium Polonicum den Prozess gestalteten. Im Verlauf des Verfahrens fanden alle fünf Workshops in Frankfurt (Oder) statt und die Viadrina nahm an den Austauschforen teil.

Im Laufe des Prozesses bildeten sich mehrere Arbeitsgruppen heraus:

- AG Antidiskriminierung (Umfrage, Richtlinie/Satzung, Inklusionsvereinbarung, Umgang mit trans\* und inter\* Personen)
- AG Viadrina als diversitätssensible Arbeitgeberin (Überprüfung von Dienstvereinbarungen)
- AG Personalentwicklung (Personalentwicklungskonzept)
- AG Studierendengewinnung- und –bindung (Studierendenakquise)
- AG Diversität in der Lehre (Feedback zum Leitbild Lehre, Handreichungen für Lehrende)
- AG Interne Kommunikation (Website, Kampagnen)

## **2. Befragung zu eigenen und wahrgenommen Diskriminierungserfahrungen**

Um Ansätze für die weitere Antidiskriminierungsarbeit zu erhalten und neben den diversitätsrelevanten Daten der Studierendenstatistik und weiteren Befragungen mehr Wissen über die Zusammensetzung der Studierendenschaft zu generieren, wurde im November 2020 eine Online-Studierendenbefragung durchgeführt. Hierdurch wurden 652 Datensätze gewonnen, was einer Rücklaufquote von 11,65 % entspricht. Ein Viertel (25,3%) der Befragten hat Diskriminierung erlebt, ein Drittel (34,4%) selbst beobachtet. Die häufigsten Gründe für beobachtete oder erlebte Diskriminierung sind die ethnische Herkunft (35,6%), das Geschlecht (17,8%), die soziale Herkunft (9,7%) oder das Aussehen (9,3%). Diskriminierungserfahrungen werden vor allem zwischen Studierenden (39,8%) sowie zwischen Lehrenden und Studierenden (33,5%) gemacht.

Der von der Viadrina entwickelte Fragebogen weist Parallelen zu der im Jahre 2012 an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel durchgeführten Befragung auf, so dass einige Befragungsergebnisse im Sinne eines Benchmarking vergleichbar sind. Aus den noch zu ermittelnden Befunden sollen erste konkrete Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligung entwickelt werden. Die Befragung soll im Zwei-Jahres-Rhythmus wiederholt werden, um Entwicklungstendenzen zu beobachten und die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen zu überprüfen.

Eine entsprechende Befragung der Mitarbeitenden ist noch nicht erfolgt. Gleichwohl konnte auf Initiative der Projektverantwortlichen des Auditierungsverfahrens eine Mitarbeitendenbefragung unter Nutzung des „Bielefelder Fragebogens“ eingeleitet werden, die im April 2021 stattfinden wird. Diese Befragung, die auf die Erhebung von Daten an der Schnittstelle zwischen Arbeitssicherheit und betrieblichem Gesundheitsmanagement abzielt, erhebt auch diversitätsrelevante und soziodemographische Items. Auch diese Befragung soll in regelmäßigen Abständen wiederholt werden.

## **3. Richtlinie zum Diskriminierungsschutz**

Die zunächst als Richtlinie konzipierte Regelung wurde im Januar 2021 vom Senat als „Satzung zum Schutz vor Benachteiligungen und Belästigung“ erlassen. Damit wurde zum einen eine im Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vorliegende Schutzlücke für Studierende geschlossen. Zum anderen wurde ein Projekt der Zielvereinbarung zwischen Land und Universität umgesetzt, das die Verabschiedung satzungsförmiger Regelungen sowie den Aufbau von Beschwerdestrukturen vorsieht.

Die Satzung regelt ein formales und transparentes Beschwerdeverfahren und bietet die Grundlage für die Einrichtung einer Beschwerdestelle, an die sich Mitarbeitende, Studierende und Gäste der Universität wenden können. Aufgrund der Kapazitäten einer kleinen Universität

werden der Beschwerdestelle auch Aufgaben in der Präventionsarbeit und der Beratung sowie die Kooperation mit anderen Beauftragten und Beratungsstellen übertragen. Die Satzung wurde im Januar 2021 im Senat der Universität erlassen.

#### **4. Inklusionsvereinbarung<sup>13</sup>**

Wie bereits in der geltenden Inklusionsvereinbarung wird auch in der als Entwurf den Gremien vorliegenden Neufassung der Geltungsbereich (gem. § 166 SGB IX) auf Studierende ausgeweitet. Durch die Regelungen zur barrierefreien Stiftung/Universität und zu behindertengerechten Studienbedingungen (§§ 6 und 7 des Entwurfes) ist beabsichtigt, substantielle Verbesserungen für Studierende mit Behinderung herbeizuführen. Beispielhaft sei hier eine barrierefreie Internetpräsenz, eine bedarfsgerechte Veranstaltungsplanung und – durchführung, die Überarbeitung von Sicherheitskonzepten sowie die Ausstattung mit Orientierungshilfen für Menschen mit sensorischen Einschränkungen genannt. In diesem Zusammenhang wurden bereits mit den zuständigen Mitarbeitenden Gespräche über die Beschaffung entsprechender Leitsysteme (zunächst bei zwei Umbauvorhaben) geführt. Um die Studierendenperspektive angemessen berücksichtigen zu können, ist erstmals ein studentisches Mitglied im Inklusionsteam (§ 9 des Entwurfes) vorgesehen.

Von den im Entwurf vorgesehenen Verbesserungen würden analog die Mitarbeitenden profitieren. Eine Anlage zur Vereinbarung enthält zudem spezifische Regelungen zu Bewerbungsverfahren, die behindertenfreundlich und rechtssicher ausgestaltet werden sollen.

#### **5. Diversitätsorientiertes Personalentwicklungskonzept (PEK) für das nichtwissenschaftliche Personal**

Für das nichtwissenschaftliche Personal wurde innerhalb des Auditierungsverfahrens mit der Erarbeitung eines diversitätsorientierten Personalentwicklungskonzepts begonnen. Die Arbeitsgemeinschaft hat bereits wichtige Aspekte diskutiert und Textentwürfe zu folgenden Handlungsfeldern erarbeitet:

- Führungsverständnis,
- Arbeitskultur,
- Onboarding/Offboarding,
- Leistungsbewertung/Leistungsanreize,
- Gesundheitsmanagement.

Zudem wurden erste Ideen für eine diversitätsorientierte Personalrekrutierung gesammelt, die unter anderem die Förderung von Mehrsprachigkeit bei den Mitarbeitenden und die Erhöhung der Internationalität z.B. durch englischsprachige Ausschreibungen beinhalteten.

Die Universität hat sich auf ein Verständnis von Personalentwicklung geeinigt, das die individuelle berufliche Entwicklung der Mitarbeitenden, die immer auch mit Diversitätsdimensionen verknüpft ist, mit der Entwicklung der Europa-Universität Viadrina als Institution zusammendenkt.

Die Zwischenergebnisse wurden mit der Hochschulleitung rückgekoppelt und weiterentwickelt. Nach mehrmonatiger Unterbrechung der Arbeit aufgrund der Vakanz der Personalabteilungsleitung trat die Arbeitsgruppe letztmalig im September 2020 zusammen. Die Arbeit ruht derzeit, da für das Personalentwicklungskonzept wichtige Handlungsfelder wie zum Beispiel die Erarbeitung einer Richtlinie für Personalgewinnung und

---

<sup>13</sup> Im Rahmen der ab 1.1.2018 geltenden Neufassung des SGB IX ist statt des Begriffes Integrationsvereinbarung nunmehr der Begriff Inklusionsvereinbarung zu verwenden.

Stellenausschreibungen zunächst beendet werden müssen, um dann in das Personalentwicklungskonzept eingearbeitet werden zu können. Mit dem bisher erarbeiteten Entwurf liegt das Zwischenergebnis vor, das im Rahmen des Audits angestrebt war und das eine gute Grundlage für die weitere Arbeit in diesem Handlungsfeld bildet.

## **6. Überprüfung von Strukturen und Prozessen: Dienstvereinbarungen**

Um die Viadrina als diversitätssensible Arbeitgeberin weiterzuentwickeln, begann die gleichnamige Arbeitsgruppe 2019 damit, bestehende sowie sich im Entwurfsstadium befindende Dienstvereinbarungen auf ihre Diversitätsorientierung zu prüfen. Für die Erarbeitung neuer Dienstvereinbarungen erstellte die Arbeitsgruppe eine Checkliste<sup>14</sup>, um unterschiedliche Bedürfnisse und Ressourcen der Mitarbeitenden im Hinblick auf die Diversitätsdimensionen zu berücksichtigen. Diese wurde mit dem Personaldezernat, den Personalräten und der Schwerbehindertenvertretung abgestimmt. Danach wandte die Gruppe die Checkliste bei der Analyse der Dienstvereinbarungen an und erachtete besonders die Fragen und Beispiele als hilfreich. Folgende Dienstvereinbarungen wurden überprüft:

- Entwurf einer Dienstvereinbarung zur Ausschreibung und Besetzung von Stellen
- Entwurf einer neuen Dienstvereinbarung zum Mobilien Arbeiten (zuvor: Einführung von Tele-/Wohnraumarbeit, 2010)
- Entwurf einer neuen Inklusionsvereinbarung (zuvor: Integrationsvereinbarung von 2012, geringfügig aktualisierte Inklusionsvereinbarung 2019)
- Dienstvereinbarung zur Gestaltung von Arbeitsverträgen akademischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (2014, geänderte Fassung von 2018)
- Dienstvereinbarung I über die Ausgestaltung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) und II über die Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) (2012)
- Dienstvereinbarung zur weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeit (FLAZ II, 2011)

Bei den jüngeren Entwürfen konnte festgestellt werden, dass sie in der Regel bereits wesentlich inklusiver formuliert wurden und nur an bestimmten Stellen noch eine Begriffsklärung oder Vereinheitlichung von Schreibweisen fehlte. Ältere Dienstvereinbarungen beachten Geschlechterdiversität in den Formulierungen noch nicht. Keine Dienstvereinbarung liegt derzeit in englischer Übersetzung vor. Ebenso ist ein barrierefreier Zugriff auf diese Dokumente derzeit nicht gegeben. Deutlich wurde auch, dass die Familienorientierung sich immer noch sehr stark an Familien mit Kindern ausrichtet und Personen mit Pflegeaufgaben noch nicht ausreichend berücksichtigt.

Für die Überarbeitung bzw. Weiterentwicklung der Dienstvereinbarungen soll in Zukunft auch darauf geachtet werden, wie die einzelnen Dokumente aufeinander verweisen.

Da die Dienstvereinbarungen Rechtstexte und daher meist in einer komplexen Sprache verfasst sind, sollen in Zukunft die wichtigsten Punkte aus einer Dienstvereinbarung intern in verständlicher Sprache auf Deutsch und Englisch in einem Dossier zusammengefasst und kommuniziert werden. Dazu sollen bei Bedarf FAQ verfasst und für alle zugänglich gemacht werden.

Des Weiteren befasste sich die Arbeitsgruppe mit der Willkommenskultur für neueingestellte Mitarbeitende oder Gastwissenschaftler\*innen, insbesondere solche, deren Muttersprache nicht Deutsch ist. Für die Willkommensmappe wurden zusätzliche Informationsmaterialien auf Englisch erstellt bzw. beigelegt (Informationsbroschüre, Imagebroschüre, mehrsprachiger

---

<sup>14</sup> Siehe Anhang 5.

Stadtplan, Informationen der Stadt Frankfurt (Oder)). Die Informationsbroschüre für neue Beschäftigte wurde um Informationen für (internationale) Lehrende, insbesondere zur deutschen Lehrkultur, erweitert. Zudem sind derzeit zusammenfassende Erläuterungen in englischer Sprache zu Miet- und Arbeitsverträgen für internationale Mitarbeitende in Arbeit. Zusätzliche Ideen wie eine (engl.) Campusführung, eine Kaffeetafel oder eine Mittagessenbörse für neue Mitarbeitende konnten aufgrund der Pandemie 2020 noch nicht umgesetzt werden.

## **7. Respektvoller Umgang mit trans\* und inter\* Studierenden sowie –Mitarbeitenden**

Im November 2019 hat sich die Universität durch Beschluss des Präsidiums zu einem respektvollen Umgang mit trans\* und inter\*-Studierenden sowie –Mitarbeitenden verpflichtet<sup>15</sup>. Sie passt Dokumente und Verfahren fortlaufend so an, dass sie den Diskriminierungen von trans\* und inter\* Personen vermeiden und einen respektvollen Umgang gewährleisten. 2021 befasst sich das Viadrina Mentoring für Frauen mit der Öffnung des Programms für trans\* und inter\*-Personen. Die Abteilung Chancengleichheit hat für die Anpassungen der Programme an Geschlechterdiversität für 2021 durch die drittmittelfinanzierte Aufstockung einer Stelle Ressourcen in dem eigenen Bereich zur Verfügung gestellt.

## **8. Diversitätsorientierte Studierendengewinnung- und –bindung**

Diversitätsorientierte Studierendengewinnung und –bindung wurde im Rahmen des Audits diskutiert. Die Viadrina hat bislang einen erfolgreichen Schwerpunkt in der internationalen Studierendengewinnung, der erhalten und ausgebaut werden soll. Eine zielgruppenspezifische und diversitätsorientierte Differenzierung der inländischen Studierendengewinnung ist bislang nicht erfolgt. Daher hat die Viadrina im 1. Selbstbericht die Erwartung an den Gesamtprozess formuliert, „... auch die Frage (zu) beantworte(n), bei welchen Angeboten die Viadrina gegebenenfalls nachsteuern sollte und ob sie sich – möglicherweise profilschärfend – weiteren Zielgruppen wie zum Beispiel Teilzeit- oder „First-generation-Studierenden“ zuwenden kann“.<sup>16</sup>

Die Arbeitsgruppe „Studierendengewinnung und –bindung“ (vgl. Punkt III.B.8) hat diesen Punkt aufgenommen.

Parallel dazu wurde die Frage der Zielgruppenorientierung auch im Rahmen des im Frühjahr 2019 hochschulübergreifend gestarteten und extern begleiteten Prozesses „Neuausrichtung der Studierendengewinnung“ aufgenommen: Neben zahlreichen Stakeholdern aus den Fakultäten und Zentralen Einrichtungen der Universität wurden auch Mitglieder der Arbeitsgruppe in diesen Prozess integriert. Auf Basis einer intensiven Analyse der bisherigen Akquisestrategien und -maßnahmen, Interviews mit Studierenden und Stakeholdern sowie von Daten- und Marktanalysen wurde ein Handlungsvorschlag erarbeitet und vom Präsidium der Universität 2020 verabschiedet: Kern des Handlungsvorschlags ist die Schaffung einer neuen Struktureinheit für Studierendengewinnung. Diese Struktureinheit ist die Voraussetzung für eine kompetente und nachhaltige Arbeit an den studentischen Zielgruppen der Universität. Die exemplarischen Erkenntnisse, die in Bezug auf die Diversität der Studierendenschaft bereits in diesem Prozess gewonnen werden konnten, haben erste Handlungsspielräume deutlich gemacht und gezeigt, wie wichtig eine strukturierte Zielgruppenformulierung für den Erfolg von Rekrutierungsinstrumenten ist. Die Zielgruppenanalyse und ihre diversitätsorientierte Weiterentwicklung waren daher auch expliziter Gegenstand des Aufgabenportfolios der 2020

<sup>15</sup> [https://www.europa-uni.de/de/struktur/unileitung/stabsstellen/chancengleichheit/gleichstellung/beratung\\_sensibilisierung/Trans\\_Inter/Beschluss\\_Trans\\_Inter.pdf](https://www.europa-uni.de/de/struktur/unileitung/stabsstellen/chancengleichheit/gleichstellung/beratung_sensibilisierung/Trans_Inter/Beschluss_Trans_Inter.pdf)

<sup>16</sup> Vgl. 1. Selbstreport, S.16.

ausgeschriebenen Stellen für Studierendenakquise, die 2021 bereits teilweise erfolgreich besetzt werden konnten. Mit der Schaffung dieser neuen Struktureinheit für Studierendenakquise setzt die Viadrina ab 2021 unter anderem das Ziel, die Zielgruppen der Studiengänge an der Viadrina herauszuarbeiten, zu diversifizieren und neue zu erschließen. Damit konnte das Anliegen der diversitätsorientierten Studierendenakquise langfristig in einer neu geschaffenen Struktur verankert werden. Die neue Abteilung wird eng mit den Akteur\*innen des Diversity-Audits kooperieren.

## 9. Diversität in der Lehre

Die Viadrina betrachtet Diversität ihrer Studierenden als Reichtum, deshalb fördert sie eine Wissenschafts-, Lehr und Lernkultur, die Individualität respektiert, allen gleiche Chancen einräumt und bei der Entfaltung ihrer Talente und Potentiale unterstützt.

Die Diskussionen über die konkrete Umsetzung dieses Anspruches sowie die Verankerung von Diversität als Lehrinhalt und diversitätsgerechte Lehrmethoden mündeten in das Feedback der Arbeitsgruppe zu Diversität in der Lehre zum Entwurf des Leitbilds Lehre: Vorschläge zur diversitätsorientierten Lehre und Weiterqualifizierung der Lehrenden sowie zur Verbindung von Digitalisierung und Inklusion bzw. Barrierefreiheit wurden in das Leitbild<sup>17</sup> übernommen, das im Januar 2021 vom Senat verabschiedet wurde.

Auch bei der Neuausrichtung des Servicezentrums Lehre und Lernen<sup>18</sup> und der studienunterstützenden Angebote 2020 haben die Vielfältigkeit der Studierenden und ihre unterschiedlichen Unterstützungsbedarfe eine bedeutende Rolle gespielt. Kompetenzen im Umgang mit diversen und heterogenen Studierendengruppen<sup>19</sup> gehören daher zu den Einstellungsvoraussetzungen der in dem Zentrum arbeitenden Personen.

Auf Basis des Heterogenität und Diversität adressierenden Leitbilds Lehre hat die Arbeitsgruppe das Diversitätsverständnis der Viadrina intensiv diskutiert und ein ersten Entwurf<sup>20</sup> ausformuliert.

In Bezug auf Inklusion in der Lehre konnten bereits einige konkrete Maßnahmen umgesetzt werden. 2019 wurde der Leitfaden „Inklusive Lehre gestalten“ erstellt. Im Projekt „Uni digital&inklusiv: Barrierefreie Online-Lehre“, das seit dem Sommersemester 2020 über das Sofortprogramm für digitale Hochschullehre des Landes Brandenburg realisiert wird, unterstützen Tutor\*innen die Lehrende dabei, ihre Lehrveranstaltungen barrierearm zu gestalten und Zugänge für alle zu schaffen. Zudem helfen die Tutor\*innen Studierenden mit Beeinträchtigung, für individuelle Bedarfe Lösungen zu finden und stellen zugängliche Informationen sowie Material auf einer Website ([www.europa-uni.de/digitalinklusiv](http://www.europa-uni.de/digitalinklusiv)) zur Verfügung.

Die Universität verfügt über ein breites Spektrum von diversitätsorientierten Beratungsstellen und Informationsmaterialien insbesondere für Studierende. Es wurde allerdings, nicht zuletzt im Rahmen der Umfrage zu Diskriminierungserfahrungen, festgestellt, dass diese oftmals nicht ausreichend bekannt sind, obwohl die Studierenden Beratungsbedarf anmelden.

Ziel ist es nun, Informationen und Material zu bündeln und strukturierter zugänglich zu machen (z.B. durch eine sog. Landing Page und ein vereinfachtes Navigationssystem). Die Beratungsstellen sollen im Zuge dieses Prozesses stärker vernetzt und auf die spezifischen Bedarfe der Studierenden ausgerichtet werden.

---

<sup>17</sup> Vgl. Anhang 3.

<sup>18</sup> Ein Prozess, der seit 2019 unabhängig vom Audit lief. Akteur\*innen dieses Prozesses waren jedoch in Arbeitsgruppen des Audits ebenfalls aktiv.

<sup>19</sup> Genaue Formulierung: „Erfahrung und Kenntnisse im Umgang mit diversen und heterogenen Studierendengruppen (z.B. interkulturell, geschlechtergemischt, „first generation“) und dessen Reflexion“

<sup>20</sup> Siehe Anhang 4.

## 10. Interne Kommunikation

Zu Beginn des Diversity Audits wurde intern über den Auditierungsprozess informiert – einerseits im universitären Newsletter für Beschäftigte, andererseits mit einem universitätsöffentlichen Kick-off-Workshop, bei dem alle Interessierten ihre Ideen für das Audit einbringen konnten.

In der zweiten Hälfte des Audits wurden neben den themenspezifischen Arbeitsgruppen eine Querschnittsarbeitsgruppe zur internen Kommunikation eingerichtet. Die Arbeitsgruppe hat sich zur Aufgabe gemacht, die Universitätsöffentlichkeit breit für das Thema Diversität zu sensibilisieren und Unterstützer\*innen für den Prozess zu gewinnen. Neben der Arbeit an konkreten Maßnahmen gelang es dadurch ab 2020, das Thema Diversität innerhalb der Universität breiter sichtbar zu machen und positiv zu belegen. Im Sommer 2020 startete die erste **Kampagne „Diversity@Viadrina“**<sup>21</sup>, die mit Zahlen, und Fakten zur Ausprägung von Diversitätsdimensionen an der Viadrina zum Nachdenken anregte. Aufgrund der Pandemie-Lage fand die Kampagne hauptsächlich auf den diversen Social-Media-Kanälen der Universität und weiterer universitärer Akteure statt. Sie war aber auch sichtbar auf dem Campus und im Newsletter für Beschäftigte. Zudem wurde auch eine **zweisprachige Website** zu Diversität an der Viadrina veröffentlicht ([www.europa-uni.de/diversity](http://www.europa-uni.de/diversity)). Ergänzt wurde die Kampagne durch ein offenes digitales Austauschforum für Studierende und Beschäftigte. Ebenfalls im Sommer 2020 wurde an der Viadrina zum ersten Mal die **Regenbogenflagge** gehisst, als Zeichen der Unterstützung der „LesBiSchwulenTour“ (einer Akzeptanzkampagne zu LSBTIQ-Lebensweisen im Land Brandenburg), die in Frankfurt gastierte. Zudem unterstützten Studierende sowie der Diversitymanager und die Gleichstellungsbeauftragte die erste **Doppelstadt-Pride**, die im September 2020 in Frankfurt und Słubice mit 1000 Teilnehmenden stattfand. Auch zu dieser Veranstaltung wurde die Regenbogenflagge gehisst. Im Wintersemester (Januar-März 2021) findet eine weitere Social-Media-Kampagne statt, die Angehörige der Viadrina unter dem **Claim „Wir lieben unsere Uni/Di/versität“**<sup>22</sup> zeigt, die sich mit dem Thema auseinandersetzen und sich dafür engagieren. Im Rahmen der Kampagne werden auch Diversity-Beratungsstellen an der Viadrina vorgestellt. User\*innen können zudem selbst ihre Solidarität zeigen, indem sie interaktive Filter nutzen, die im Rahmen der Kampagne bereitgestellt werden.

Im November 2020 fand im Rahmen des Audits das digitale Austauschforum der am Audit beteiligten Hochschulen an der Viadrina statt mit dem Schwerpunktthema **„First generation in academia“**. Impulsvorträge hielten der Soziologe und **Bildungswissenschaftler Prof. Aladin El-Mafaalani** und die **Gründerin von Arbeiterkind.de, Katja Urbatsch**. Auf Wunsch der Viadrina fanden die Vorträge und die anschließende Diskussion universitätsöffentlich statt, um fortlaufend intern auf das Thema Diversität aufmerksam zu machen. Die Diversitätsdimension soziale Herkunft wird an der Viadrina noch genauer zu analysieren sein, um Ansatzpunkte für passgenaue Maßnahmen zu definieren.

---

<sup>21</sup> Siehe Anhang 6.

<sup>22</sup> Siehe Anhang 7.

## C. Bewertung der Maßnahmen

Die einzelnen Maßnahmen werden im Folgenden danach bewertet, ob sie einen Beitrag zur Erreichung der Meilensteine (siehe S. 7) geleistet haben.

### 1. **Diversitätsorientierung wird als Querschnittsaufgabe der gesamten Universität betrachtet.**

Intendiert war hier, dass Diversitätsorientierung in Prozesse und Entscheidungen systematisch eingebunden wird, um die Grundlage für eine diversitätsorientierte Organisationsentwicklung zu schaffen. So wurden die Stabsstelle Diversitymanagement und die Abteilung Chancengleichheit beispielsweise an der Entwicklung des Struktur- und Entwicklungsplanes (StEP) beteiligt, in den explizite Formulierungen zur Diversitätsorientierung integriert werden konnten. Gleichwohl bedarf es zur Erreichung dieses (mittelfristigen) Zieles, Diversitätsorientierung systematisch in die Organisationsentwicklung einzufügen, noch einiger Zeit und eines proaktiven Vorgehens und der Formulierung konkreter Handlungsbedarfe.

### 2. **Gender- und Diversity-Monitoring und Controlling werden als Element der Qualitätsentwicklung implementiert.**

Mit der Durchführung der Studierendenbefragung zu Diskriminierungserfahrungen wurde ein neues diversitätsorientiertes Monitoringinstrument implementiert. Dieses soll zukünftig auch für Beschäftigte angewendet werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte und der Diversitymanager wurden gezielt an Weiterentwicklung bestehender interner Qualitätssicherungselemente durch die Stabsstelle Qualitätsmanagement beteiligt, um diese durch zusätzliche Fragen und Items (z.B. drittes Geschlecht, Studieren mit Kind, Vereinbarkeit von Studium mit Familienaufgaben und Erwerbstätigkeit) diversitätssensibler zu gestalten.

### 3. **Empowerment wird als unverzichtbares Mittel anerkannt.**

Zu diesem Meilenstein sind noch keine belastbaren Aussagen möglich. Empowerment im Sinne des Aufbaues von Kompetenzen im Umgang mit Diversity bei Studierenden und Mitarbeitenden (Workshops, Vorträge, etc.) wurde bisher im Verlauf des Auditierungsverfahrens noch nicht mit konkreten Maßnahmen unterlegt.

Zwar bietet die Universität für Studierende insbesondere in der Studieneingangsphase Workshops zur interkulturellen Kompetenzentwicklung an. Andere Diversitätsdimensionen wie zum Beispiel Genderkompetenz werden derzeit nicht systematisch entwickelt.

Im Bereich der Mitarbeitenden bedarf es eines Weiterbildungskonzeptes, das zielgruppenspezifische Maßnahmen für Mitarbeitende mit und ohne Führungsverantwortung, sowie mit und ohne Lehraufgaben umfassen sollte. Die Projektverantwortlichen stimmen darin überein, dass diese Aufgabe im Rahmen der Fortführung der bereits eingeleiteten Entwicklungen Priorität genießt und in das Personalentwicklungskonzept integriert werden soll.

### 4. **Die Vernetzung innerhalb und außerhalb der Viadrina wird ausgebaut.**

Im Rahmen des Audits ist es erstmals gelungen, innerhalb der Universität die Akteur\*innen mit spezifischen Diversity-Aufgaben wie den Diversity-Manager oder die Gleichstellungsbeauftragte themenspezifisch mit Bereichen wie dem Qualitätsmanagement, der Öffentlichkeitsarbeit oder den Beratungsstellen zu vernetzen. Vernetzungsinstrumente

waren insbesondere die Steuerungsgruppe und die Arbeitsgruppen. Dies war auch wegen des gewählten, partizipativen Verfahrens (siehe unter IV.A. Lessons learnt) zielführend und soll grundsätzlich intern fortgesetzt werden.

Auch außerhalb der Universität wurde damit begonnen, neue Verbindungen aufzubauen. So gelang es auf regionaler Ebene, sich dem städtischen Projekt „Vielfaltsgestalter – Lokale Bündnisse für Zusammenhalt in Vielfalt“ anzuschließen, das von der Robert Bosch Stiftung finanziert wurde (Förderzeitraum Januar 2019 bis Dezember 2020). Diesem Projekt konnte die Viadrina als Partner beitreten und sich auf diese Weise an der „Frankfurter Erklärung für ein Zusammenleben in Vielfalt“ beteiligen. Gemeinsam mit den Vielfaltsgestaltern wurde auch die o.g. erste Doppelstadt-Pride (vgl. III.B.10), unterstützt.

#### **5. Die Öffentlichkeitsarbeit für Gender- und Diversity-Themen wird ausgebaut.**

Hier wurden durch die AG interne Kommunikation erste Maßnahmen umgesetzt, um das Thema Diversität stärker ins Bewusstsein der Mitglieder und Angehörigen der Universität zu bringen (vgl. III.B.10.)

#### **6. Strukturelle Rahmenbedingungen für die Nachhaltigkeit der Entwicklung werden geschaffen.**

Die an der Viadrina bestehenden Strukturen bilden eine gute Grundlage, um das Thema Diversität in strategischen und operativen Prozessen zu integrieren und voranzutreiben. Die Koordination der einzelnen Akteur\*innen und eine kontinuierliche sowie fokussierte Arbeit ist herausfordernd und bedarf eines neuen strukturellen Rahmens, um die Dynamik zu erhalten und Erreichtes auf Dauer zu sichern und weiterzuentwickeln.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die **konkreten Aufgaben erfüllt oder zumindest – wie beabsichtigt - angestoßen bzw. initiiert wurden.**

## **D. Veränderung der Ziele**

Eine Veränderung der o.g. Richtziele wurde nicht vorgenommen. Es wurden aber einige zusätzliche Maßnahmen entwickelt und umgesetzt, um die mittelfristigen Meilensteine und langfristigen Ziele besser zu erreichen, siehe III. B).

## IV. Reflexion des Auditierungsprozesses

### A. Lessons learnt

#### 1. Strukturen und Prozesse

Als strukturelle Klammer war die Bildung einer Steuerungsgruppe unter Einbindung von Akteur\*innen und Stakeholdern sowie der Hochschulleitung essentiell und funktional. Einer solchen **dauerhaften, von der Hochschulleitung legitimierten Struktur** bedarf es auch weiterhin.

Die Viadrina hat sich mit Beginn des Audits bereits für ein hochschulweites vorwiegend **partizipatives Verfahren** entschieden. So war es nur folgerichtig, bereits in dem ersten „Kick-Off-Workshop“ durch einen (gut besuchten) hochschulöffentlichen Teil Interessierte außerhalb der Steuerungsgruppe zu adressieren. Dieses Verfahrensprinzip wurde während des Auditierungsverfahrens weiterverfolgt und führte dazu, dass sich aus den Arbeitsgruppen wiederum Unterarbeitsgruppen bildeten, die sich fallweise noch einmal differenzierten (Beispiel: aus AG-Diskriminierung bildeten sich die Unter-AGs „Antidiskriminierung“ und „Belange von Trans- und Inter-Personen“, wobei sich die Unter AG „Antidiskriminierung“ wiederum in die Arbeitsgruppe „Studierendenbefragung“ und „Inklusionsvereinbarung“ teilte). Auf den ersten Blick wirkt dies - auch wegen der damit einhergehenden Dynamik- zunächst verwirrend, bringt jedoch verschiedene Vorteile mit sich: Es gelingt, die **verschiedenen Perspektiven** (z.B. Studierende bei der Studierendenbefragung) **einzubinden** und trägt der Tatsache Rechnung, dass Personen mit themenspezifischen Interessen und Kompetenzen in Arbeitsgruppen **vorübergehend engagiert sein können, ohne sich dauerhaft an das Auditierungsverfahren zu binden**. Weitere Vorzüge dieses Verfahrens sind **Effizienz bzw. Schonung der Ressourcen**. Und schließlich bietet ein solches partizipatives und niedrigschwelliges Verfahren eine vergleichsweise große Chance, auch nicht bereits vorab positiv eingestellte Personen für eine Prozessteilnahme zu gewinnen und Hürden, die organisationale Veränderungsprozesse immer mit sich bringen<sup>23</sup>, zu überwinden. Zudem kann hiermit eine **ausreichende „Bottom-Up-Dynamik“** generiert werden, obgleich maßvolle „Top-down“-Maßnahmen weiterhin unverzichtbare Elemente im Veränderungsprozess bleiben. Nach Beendigung des Auditierungsverfahrens wird die Viadrina daher auch bei veränderten Rahmenbedingungen den partizipativen Weg weiterverfolgen. Wichtig wird es allerdings auch sein, Fakultäten und Studiengangverantwortliche noch stärker in die Prozesse einzubinden, da dies für eine Verankerung der Diversitätsorientierung insbesondere in der Lehre von zentraler Bedeutung ist.

#### 2. Ressourcen und Priorisierung

Im Verlauf des Audits wurde deutlich, dass es einerseits immer wieder auf die verfügbaren personellen und zeitlichen Ressourcen ankommt und andererseits eine **Koordinierung und Priorisierung der Aktivitäten** notwendig ist. Wie bereits oben ausgeführt, geriet ein Projekt (Personalentwicklungskonzept) ins Stocken, da zeitweise entscheidende Positionen innerhalb der Universität vakant waren. Auch fehlten zum Ende der ersten Hälfte des Audits Ressourcen in der Koordination, was zu einem befristeten Abflachen der Prozessdynamik führte.

Rückblickend wird daher eingeschätzt, dass bei Projekten dieser Art insbesondere bei einer kleinen Universität wie der Viadrina eine Zeitplanung allein nicht zielführend ist. Es bedarf

---

<sup>23</sup> Vgl. dazu Rogers, Diffusionstheorie in: Diffusion of Innovations, 3. Auflage, s. 241 ff.

vielmehr **einer Priorisierung** und Begrenzung der gesetzten (Teil-)Ziele, um Ressourcen gezielt einzusetzen und zu bündeln. Ggf. können auch, wenn personelle Ressourcen nicht verfügbar sind, Unterstützungsleistungen für ein prioritäres Projekt eingekauft werden, sofern ein Budget vorhanden ist.

### 3. Organisationsentwicklung

Bereits im Rahmen ihrer Interessenbekundung für die Teilnahme am Diversity Audit hat die Viadrina deutlich gemacht, dass es ihr nicht lediglich um die Durchführung eines befristeten Projektes und den Erwerb eines „Gütesiegels“ geht: „Aus Sicht der Organisationsentwicklung wird großer Wert darauf gelegt, dass mit dem Auditierungsverfahren ein interner Prozess beginnt, der bedarfsgerecht Top-down- und Bottom-up-Elemente verbindet und so angelegt ist, dass Studierende, Lehrende, Forschende und Mitarbeitende gleichermaßen auf dem Weg mitgenommen werden können und im besten Falle – unmittelbar oder mittelbar – davon profitieren.“<sup>24</sup> Diversitätsorientierung spielt in zahlreichen Handlungsfeldern der Viadrina wie der Internationalisierung, der Studierendenakquise, der Lehre und der Studienunterstützung, der wissenschaftlichen Qualifikation oder auch der Rekrutierung und Weiterentwicklung des nichtakademischen Personals eine Rolle und sollte mit den jeweiligen Entwicklungs- und Veränderungsprozessen verknüpft werden.

Die Entwicklung von Kompetenzen im Umgang mit Diversität bleibt Studierenden und Mitarbeitenden ein Ziel.

### 4. Nachhaltigkeit

Um die angestoßenen Prozesse fortführen und weiterentwickeln zu können, bedarf es - wie bereits beschrieben - eines strukturellen Rahmens. Denkbar ist eine **Expert\*innen-Gruppe** (Arbeitstitel „Diversity-Board“), bestehend aus Akteur\*innen, in deren Arbeitsportfolio das Engagement für Diversität fest integriert ist oder wird. Koordiniert wird die Gruppe vom Diversitymanager und der Gleichstellungsbeauftragten. Legitimiert und unterstützt durch die Hochschulleitung wird sich das Board damit befassen, konkrete Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen. Um zu verhindern, dass viele und anspruchsvolle Aktivitäten formuliert aber aufgrund von Ressourcen nicht realisiert werden können, sollen **Schwerpunkte** gesetzt werden. **Weitere Engagierte und Stakeholder werden themenbezogen wie im bisherigen partizipativen Prozess** in Arbeitsgruppen hinzukommen. Insbesondere im Zusammenhang mit der strategischen Arbeit in Bezug auf studentische Zielgruppen ist eine stärkere Vernetzung mit den Fakultäten notwendig. Das Diversity Board soll gezielt Schnittstellen zu Bereichen der Viadrina ausbilden, mit welchen ein Zusammenwirken strukturell und/oder anlassbezogen unerlässlich ist, z.B. Studierendenakquise und Qualitätsmanagement.

### 5. Kommunikation

**Interne und externe Kommunikation ist unerlässlich** und muss die strategischen und operativen Aktivitäten permanent begleiten. Leitideen, das Diversity-Selbstverständnis, Ziele, aber auch konkrete Maßnahmen müssen Studierende wie Mitarbeitende erreichen, **Fragen müssen aufgegriffen, schwierige Punkte diskutiert werden**. Obwohl bei einigen gleichsam spontan eine Verbindung der eigenen Person zum Thema hergestellt wird, stellen sich manche immer noch die Frage, was Diversität mit ihnen zu tun hat. Auch hier gilt es, geeignete Kommunikationsformate zu entwickeln.

---

<sup>24</sup> Siehe Interessensbekundung der EUV vom 21.06.2018, S.1

## B. Schwierigkeiten für die Entwicklung und Umsetzung einer Diversitätsstrategie

Eine immer wieder deutlich werdende Herausforderung besteht darin, bestehende **Strukturen, Akteure und Prozesse gut zu vernetzen**, Schnittstellen zu definieren und Kompetenzen zu klären.

Eine weitere Herausforderung ist, dass insbesondere **Studierende bestehende Beratungs- und Unterstützungsangebote zu wenig kennen und nutzen**, obwohl sie – wie die Befragungen zeigen – Beratungsbedarfe artikulieren. Hier sollen Informationen gebündelt und mit einem verbesserten Navigationssystem versehen werden.

Ähnlich herausfordernd ist es, Sensibilisierungs- und Fortbildungsworkshops so zu konzipieren, dass die adressierten Zielgruppen auch erreicht werden.

Auch die **zeitweise Vakanz bei wichtigen Stellen** erwies sich hinderlich für die Dynamik des Prozesses. So war das Amt der Gleichstellungsbeauftragten dreieinhalb Monate unbesetzt, sodass die Koordination in dieser Zeit beeinträchtigt war. Auch die ca. sechs Monate andauernde Vakanz in der Leitung des Personaldezernates war für die Entwicklung des Personalentwicklungskonzeptes hinderlich.

Pandemiebedingt waren auch an der Viadrina 2020 viele Ressourcen gebunden durch Krisenmanagement und Online-Lehre und es kam zu vielen Einschränkungen und Verzögerungen. Auf anderer Ebene hat die Umstellung auf digitale Lehre und Home Office das **Thema Diversität über die Zugänge und Beeinträchtigungen unterschiedlicher Zielgruppen in den Fokus** gerückt. Benachteiligungsstrukturen haben sich in verschiedene Richtungen verändert: Digitalisierung hat teilweise neue Benachteiligungen hervorgebracht oder verdeutlicht - zum Beispiel durch unterschiedliche technische Ausstattung oder unterschiedliche digitale Kompetenzen. Die mangelnde Barrierefreiheit von digitalen Werkzeugen hat Zugänge erschwert, auf der anderen Seite zeigen zahlreiche Untersuchungen, dass die Möglichkeit digitaler Teilhabe ohne physische Präsenznotwendigkeit für viele Menschen inklusive Effekte hat.

In der Viadrina wurden die Auswirkungen der Pandemie im Krisenstab (in dem u.a. die **Gleichstellungs- und die Schwerbehindertenbeauftragte sowie die Studierenden Mitglieder** sind) und in den universitären Gremien intensiv diskutiert und ausgleichende Maßnahmen umgesetzt, wie z.B. die Verlängerung der Verträge wissenschaftlicher Mitarbeiter\*innen um bis zu 12 Monate (Corona-Semester). Im Sommer 2020 veranstaltete die Abteilung Chancengleichheit zudem ein **digitales Austauschforum für Mitarbeitende** mit der Hochschulleitung zum Thema „Schöne neue (digitale) Arbeitswelt?“, das in einem ähnlichen Format im Dezember von den Personalräten aufgegriffen wurde. Weitere Austauschformate sind für 2021 in Planung.

## C. Erfolgsfaktoren für die Entwicklung und Umsetzung einer Diversitätsstrategie

Im Prozess des Auditierungsverfahrens war die Ausgestaltung als **partizipatives Verfahren** ein wesentlicher Faktor für die erzielten Ergebnisse. Auf die diesbezüglichen Ausführungen in Kapitel IV A 1. wird daher an dieser Stelle verwiesen. Es wurden nicht nur gemeinsame Projekte wurden vorangetrieben, sondern auch **weitere Akteur\*innen in den Diversity-Prozess integriert**. Der Prozess soll fortgeführt und verstetigt werden durch Formate, die einen Raum für Austausch, konstruktive Zusammenarbeit sowie adäquate Fortbildung bieten.

In der Antidiskriminierungsarbeit bilden die **Umfrage zu Diskriminierungserfahrungen** und die **Satzung zur Einrichtung eines Beschwerdeverfahrens** Meilensteine. Gleichzeitig sind sie die Basis für die Definition zielgerichteter Maßnahmen in der Prävention und Startpunkt für die Umsetzung eines regelorientierten Beschwerdeverfahrens. Mit der Beschwerdestelle wird eine zentrale Anlaufstelle für alle Angehörigen der Universität geschaffen, die eng mit den jeweiligen Beratungsstellen zusammenarbeitet.

Durch den **Präsidiumsbeschluss zum Umgang mit trans\* und inter\*-Personen** wird die Geschlechtervielfalt an der Viadrina anerkannt und die Basis für eine weitere Sensibilisierung und Unterstützungsangebote geschaffen.

Als Erfolgsfaktor hat sich die konsequente Arbeit sowohl an der **strategischen Ausrichtung** auf Diversität (Struktur- und Entwicklungsplan, Leitbild Lehre, Inklusionsvereinbarung, Personalentwicklungskonzept, Gleichstellungs- und Familienkonzept) als auch an **sehr konkreten Maßnahmen** (Handreichungen, Checklisten, Websites, Social-Media-Kampagnen) erwiesen.

## V. Ausblick

### A. Vollendung ausstehender Aufgaben

Bei der Bilanzierung am Ende des Audits wird deutlich, in welchen Bereichen Aufgaben zu Ende gebracht werden müssen. Dies betrifft vor allem das Abschließen der neuen Inklusionsvereinbarung sowie die weitere Erarbeitung und Fertigstellung des Personalentwicklungskonzepts. Bei anderen gilt es, nach Vollendung die nächsten Schritte zu planen und umzusetzen: Nach der Umfrage zu Diskriminierungserfahrungen Maßnahmen zur Sensibilisierung und Prävention zu entwickeln, die Beschwerdestelle einzurichten und bekannt zu machen, die Willkommenskultur mit Leben zu füllen und ein Konzept für Diversity, Gleichstellung und Familie zu erstellen. Damit einher geht ein Monitoring der Maßnahmen und Zielgruppen.

Die folgende Übersicht soll Grundstein für eine die weitere Planung sein.

<b>Ziel: Diversitätssensible Lern-, Lehr-, Forschungs- und Arbeitskultur etablieren</b>		
<b>Maßnahme</b>	<b>Aktueller Stand</b>	<b>Aufgaben bis zum Re-Audit in 3 Jahren</b>
<b>Personalentwicklungskonzept</b> Zielgruppe: nichtwissenschaftliches Personal	Entwurf teilweise verfasst	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fertigstellung des Konzepts</li> <li>• Verhandlung mit der Hochschulleitung und in den Gremien</li> <li>• Verabschiedung des Konzepts</li> <li>• Bekanntmachung des Konzepts</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifizierung von Maßnahmen in einzelnen Bereichen, die vorrangig umgesetzt werden, z.B. Onboarding, Weiterbildung, psychologische Beratung für Mitarbeitende; hier sollten auch Maßnahmen für alle Beschäftigte im Fokus stehen</li> <li>• Bewerbung und Umsetzung der Maßnahmen</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluation der Maßnahmen, z.B. durch eine Umfrage</li> </ul>

Maßnahme	Aktueller Stand	Aufgaben bis zum Re-Audit in 3 Jahren
<b>Inklusionsvereinbarung</b> Zielgruppe: Beschäftigte und Studierende	Entwurf wird mit Stakeholdern diskutiert	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fertigstellung der Inklusionsvereinbarung</li> <li>• Verhandlung mit der Hochschulleitung und in den Gremien</li> <li>• Verabschiedung des Konzepts</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einberufung des Inklusionsteams</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifizierung von Maßnahmen, die vorrangig umgesetzt werden</li> <li>• Umsetzung der Maßnahmen</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluation der Maßnahmen</li> </ul>
<b>Antidiskriminierungsarbeit</b> Zielgruppe: Mitglieder und Angehörige der Viadrina	Umfrageergebnisse liegen vor	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veröffentlichung der Ergebnisse</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ableiten von konkreten Maßnahmen auf Basis der Umfrage, z.B. anonymisierte Prüfungen</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rückkopplung mit Beschwerdestelle</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vernetzung mit weiteren Akteur*innen</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Umsetzung der Maßnahmen</li> </ul>
	Satzung verabschiedet	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ernennung der Mitglieder der Beschwerdestelle</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bekanntmachung der Beschwerdestelle</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufnahme der Arbeit der Beschwerdestelle</li> <li>• Erstellung von zusätzlichen Arbeitsgrundlagen</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erstellung eines Dokumentationssystems</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifizierung von Sensibilisierungs- und Präventionsmaßnahmen</li> </ul>
<b>Integriertes Konzept</b> für Diversity, Gleichstellung und Familie	Diversity-Elemente in strategischen Dokumenten liegen vor	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erarbeitung des Gleichstellungs- und Familienkonzept für 2022-25</li> <li>• Integration des Selbstverständnisses und von Diversity-Aspekten</li> <li>• Erhebung von weiteren Bedarfen</li> <li>• Erarbeitung eines Maßnahmenkatalogs</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Umsetzung von Maßnahmen</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluation von Maßnahmen</li> </ul>
<b>Empowerment</b>	Erste Überlegungen liegen vor	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifizierung von Bedarfen</li> <li>• Konzeption von Sensibilisierungs- und Empowerment-Workshops unter Berücksichtigung verschiedener Zielgruppen</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Umsetzung der Workshops</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluation der Workshops, ggf. Anpassung</li> </ul>

## B. Ziele bis zu einer eventuellen Re-Auditierung

In den kommenden Jahren soll ein Diversitäts-, Chancengleichheits- und Familienkonzept entwickelt werden, das die entwickelten Strukturen und Maßnahmen bündelt und weiterentwickelt.

Aus den noch offenen Aufgaben des jetzigen Audits ergibt sich schon eine gewisse Schwerpunktsetzung, da diese Aufgaben langfristig zu bearbeiten sind, wie sich im bisherigen Prozess gezeigt hat.

Darüber hinaus soll in der Expert\*innengruppe (Diversity Board) sowie in den Arbeitsgruppen offen diskutiert werden, welche Themen und Maßnahmen an der Viadrina besonders relevant sind. Dies soll einerseits in ein offizielles Selbstverständnis der Viadrina zu Diversität einfließen, welches in ein Diversitätskonzept integriert wird. Andererseits sollen konkrete Maßnahmen für einen Zeitraum definiert werden, an denen die Expert\*innengruppe und die

jeweiligen Arbeitsgruppen mit weiteren Personen, die themenbezogen hinzugezogen werden, arbeiten. Aus dem bisherigen Audit-Prozess sind exemplarisch folgende Schwerpunktthemen denkbar:

- Diversitätsorientierte Studierendengewinnung und –bindung – in Kooperation mit der neu geschaffenen Abteilung Studierendenakquise
- Diversitätsorientierung der studienunterstützenden Angebote in Kooperation mit dem neu gegründeten Servicezentrum für Lehre und Lernen
- Diversität in der Lehre: Hier bietet vor allem die Verzahnung von Online- und Präsenz-Lehre mit allen Fragen der Zugänglichkeit, der barrierefreien Nutzung und der notwendigen Kompetenzentwicklung diversitätsorientierte Chancen und Risiken.
- Antidiskriminierungsarbeit: Vor dem Hintergrund aktueller Entwicklungen gewinnt dieses Thema zunehmend an Relevanz vor allem für Studierende. Ein Schwerpunkt der Antidiskriminierungsarbeit könnte daher auf Sensibilisierungs- und Empowerment-Workshops für Studierende gelegt werden.
- Inklusion: Die Inklusion von Studierenden und Mitarbeitenden mit Behinderung bleibt eine Herausforderung. Dabei wird es darum gehen, auf der Basis des Entwurfes der Inklusionsvereinbarung einen Diskussionsprozess zu beginnen und die Viadrina „barrierefreier“ zu gestalten.

Begleitend sollen alle Aktivitäten mit Diversitätsbezug strukturiert intern kommuniziert werden.

## **C. Überprüfung der Ziele für eine eventuelle Re-Auditierung**

Für die Überprüfung der Zielerreichung sind folgende Kriterien denkbar:

- Es besteht eine legitimierte und ausreichend große Expert\*innengruppe (Diversity Board), die die Umsetzung des Konzepts begleitet.
- Die aus dem Audit verbliebenen offenen Aufgaben sind erledigt und werden evaluiert.
- Darüber hinaus gehend wurden Schwerpunktthemen gesetzt und gemeinsam bearbeitet.
- Ein Fortbildungskonzept zur Sensibilisierung und Kompetenzsteigerung wurde verfasst und umgesetzt.
- Ein umfassendes Konzept für Gleichstellung, Familie und Diversity, welches das Selbstverständnis der Viadrina in Bezug auf Diversität beschreibt und einen Maßnahmenkatalog enthält, ist verfasst.
- Den Angehörigen und Mitgliedern der Universität ist klar, wie die Viadrina in Bezug auf Diversität handelt.

Insgesamt hat das Diversity Audit dazu geführt, dass sich Mitarbeitende wie Studierende vermehrt mit Diversität auseinandergesetzt und sich für Veränderungen in den Strukturen, in der Aufmerksamkeit für und der Diskussion um Diversität eingesetzt haben. Mit den Lessons learnt wollen die Akteur\*innen nun an die bisherigen Erfolge anknüpfen und die Dynamik nutzen, um Teilprojekte abzuschließen, neue Schwerpunkte zu setzen und weitere Interessierte für ein Engagement zu motivieren.

## **VI. Anhänge**

- Anhang 1 Auszug aus dem Struktur- und Entwicklungskonzept (StEP)
- Anhang 2 Satzung zum Schutz vor Benachteiligung und Belästigung
- Anhang 3 Leitbild Lehre der Viadrina
- Anhang 4 Selbstverständnis Diversity (Arbeitsversion)
- Anhang 5 Checkliste Dienstvereinbarungen
- Anhang 6 Plakataktion der Social-Media-Kampagne I
- Anhang 7 Claim und Bilder der Social-Media-Kampagne II

**1. Auszüge aus dem Struktur- und Entwicklungskonzept (StEP)**  
(Senatsbeschluss vom 27.01.2021)

**S. 1, Kap. 1: Leitideen**

1. Die Europa-Universität Viadrina dient der Forschung und Lehre. Sie ist der Freiheit der Wissenschaft und demokratischen Grundwerten verpflichtet.
2. Die Viadrina fördert die (Selbst-)Bildungs- und Erkenntnisprozesse ihrer Studierenden und befähigt sie zur Orientierung und kritischen Reflexion in der komplexen Welt.
3. Die Viadrina schafft für die wissenschaftliche Qualifikation förderliche Bedingungen und gibt frühzeitig und kontinuierlich Rückmeldung zur Karriereorientierung innerhalb und außerhalb der Wissenschaft.
4. Die Viadrina steht für Internationalität und Mehrsprachigkeit.
5. Die Viadrina fördert den Austausch verschiedener Perspektiven. Sie steht für Forschung und Lehre, die die Grenzen der Disziplinen reflektiert und überschreitet.
6. Die Viadrina ist ein Ort der Auseinandersetzung mit europäischen Zukunftsfragen. Sie baut neue Brücken in und nach Europa.
7. Die Viadrina ist aktive Partnerin in der deutsch-polnischen Zusammenarbeit.
8. Die Viadrina gestaltet die Gesellschaft der europäischen Doppelstadt Frankfurt (Oder)-Ślubyce und der Region beiderseits der Oder aktiv mit.
9. Die Viadrina entwickelt ihr Personal entsprechend den Anforderungen einer flexiblen Organisation.
10. Die Viadrina steht als Universität von überschaubarer Größe für direkte und wertschätzende Kommunikation.

## **S. 57-59, Kapitel 5.2: Diversitätsorientierung und Chancengleichheit**

Die Viadrina strebt im Sinne ihres Gründungsauftrags ein breites Verständnis von Gleichstellung und Familienorientierung an und verfolgt mit ihrer Diversitätspolitik das Ziel, die vielfältigen Lebenssituationen und Hintergründe ihrer Mitglieder und Angehörigen zu berücksichtigen und sich für deren Gleichberechtigung einzusetzen.

### **Gleichstellung und Familienorientierung**

Seitdem das erste Gleichstellungskonzept (2011-2013) beschlossen wurde, hat die Viadrina gleichstellungsfördernde Maßnahmen konsequent umgesetzt und positive Bewertungen erhalten: So hat die DFG die Viadrina 2013 positiv evaluiert und festgestellt, dass ein „überzeugendes Gesamtkonzept [...] überwiegend bereits implementiert“ ist. Für die erste Fortschreibung des Konzepts von 2014-17 erhielt die Viadrina eine Spitzenbewertung durch die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz des Bundes und der Länder (GWK) und wurde als eine von zehn Hochschulen bundesweit als „herausragendes Vorbild für chancengerechte Hochschulen“ gewürdigt. Seit 2018 bildet das gemeinsame Gleichstellungs- und Familienkonzept (2018-21) das grundlegende Instrument der Viadrina, um eine durchgängige Implementierung von Gleichstellungszielen und Familienorientierung zu erreichen.

In Bezug auf die Familienorientierung liegt dem Konzept ein umfassendes Verständnis des Begriffs „Familie“<sup>25</sup> zugrunde, der die langfristige Verantwortung für andere Menschen in den Mittelpunkt stellt. Mit diesem Verständnis trägt die Viadrina der Vielfalt möglicher Lebensentwürfe und -situationen Rechnung. Die Viadrina hat zwei Mal erfolgreich das audit familiengerechte hochschule durchlaufen und ist seit 2014 aktives Mitglied im Best Practice-Club bzw. Verein Familie in der Hochschule. Sie trägt zudem die 2017 von der BLRK und dem MWFK beschlossenen Qualitätsstandards zur Chancengleichheit und Familienorientierung an brandenburgischen Hochschulen aktiv mit und unterstützt mit ihren Maßnahmen den 2016 vom Brandenburgischen Landtag beschlossenen Aktionsplan Queeres Brandenburg.

Ziel für die nächsten Jahre ist es, das erreichte hohe Niveau in bundesweiten Benchmarkings zur Gleichstellung zu sichern und weiterzuentwickeln. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Verwaltung und im Wissenschaftsmanagement wird konsolidiert und Frauen werden durch strukturierte Weiterbildungsmaßnahmen in ihren Positionen gestärkt bzw. auf Führungspositionen vorbereitet. Zentrale Aufgabe ist weiterhin die Steigerung von Frauen auf Professuren, bspw. durch die Implementierung aktiver Rekrutierungsmaßnahmen<sup>26</sup>, chancengerechtere Auswahlverfahren und durch Förderprogramme wie das Viadrina Mentoring für Frauen aller Qualifikationsstufen. Die paritätische Besetzung von Gremien wird angestrebt und Frauen für Gremienarbeit motiviert und entlastet<sup>27</sup>.

Als familienfreundliche Hochschule möchte die Viadrina bestehende Angebote zur Vereinbarkeit sichern und weiterentwickeln, u.a. durch flexible Unterstützungsmöglichkeiten in kritischen Phasen des Studiums und der (wissenschaftlichen) Karriere sowie durch zusätzliche Formate für Studierende und Beschäftigte mit Pflegeaufgaben.

---

<sup>25</sup> Zur Familie zählen dabei neben Großeltern, Eltern und Alleinerziehenden mit leiblichen und nicht leiblichen Kindern auch Hochschulangehörige mit pflegebedürftigen Angehörigen sowie Ehepaare, eingetragene Partnerschaften und Paare in eheähnlichen Lebensverhältnissen ohne Kinder.

<sup>26</sup> Vgl. Zusammenfassung und Empfehlungen 2020 der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG.“

<sup>27</sup> Vgl. ebenda.

## Diversität

Die Vielfalt an Lebenssituationen und Hintergründen von Mitgliedern und Angehörigen der Viadrina differenziert sich neben Geschlecht und Lebensentwürfen nach sexueller Identität, Alter, sozialer und ethnischer Herkunft, Religion und Behinderungen/Beeinträchtigungen aus. Die im Gleichstellungs- und Familienkonzept enthaltenen Maßnahmen nehmen daher Überschneidungen mit weiteren Dimensionen von Diversität mit einem intersektionalen Ansatz in den Blick.

So erhält die Teilnahme am Diversity-Auditierungsverfahren des Stifterverbandes (2018-2021) eine besondere Bedeutung für die Viadrina. Anders als andere Hochschulen hat sie nicht nur Studierende, sondern auch ihre Mitarbeitenden als Zielgruppe fokussiert. Mit Beginn des Verfahrens hat sich die Viadrina zum Ziel gesetzt, sich partizipativ zu einer diskriminierungsfreieren und diversitätssensibleren Organisation zu entwickeln und eine diversitätsorientierten Lern-, Lehr-, Forschungs- und Arbeitskultur zu etablieren. Im Rahmen des Audits beschäftigt sich die Viadrina insbesondere mit:

- Erstellung einer Satzung zum Schutz vor Benachteiligungen und Schaffung einer Beschwerdestelle (Einrichtung Anfang 2021)
- diversitätsorientiertes Personalentwicklungskonzept für das nichtwissenschaftliche Personal
- Erarbeitung von Hinweisen für diversitätsorientierte Lehre
- Studierendenbefragung zu Diskriminierungserfahrungen
- Regelung zum Umgang mit trans\* und inter-Personen in Forschung, Lehre und Verwaltung
- Neufassung der Inklusionsvereinbarung (SGB IX)

Im Anschluss an das Audit wird sich die Viadrina darauf konzentrieren, auf den Erkenntnissen und Erfahrungen aufzubauen. Diversität soll einem intersektionalen Ansatz folgend in die 2021 anstehende Fortschreibung des Gleichstellungs- und Familienkonzepts integriert werden.

Die **Stabsstelle Diversitymanagement** und die **Abteilung Chancengleichheit** sind die Struktureinheiten, die in Kooperation mit den jeweiligen fachlich zuständigen Einheiten der Universität die konkrete Verankerung von Diversitäts- und Familienorientierung sowie Chancengleichheit in den verschiedenen Handlungsfeldern der Universität unterstützen.

## **2. Satzung zum Schutz vor Benachteiligung und Belästigung** (Senatsbeschluss vom 27.01.2021)

Auf Grund von § 5 Absatz 1 Satz 2 in Verbindung mit § 64 Absatz 2 Nr. 2 des Brandenburgischen Hochschulgesetzes (BbgHG) vom 28.04.2014 (GVBl. I/14 Nr. 18), zuletzt geändert durch Gesetz vom 23. 09. 2020 (GVBl.I/20, Nr. 26), in Verbindung mit § 10 Abs. 3 Nr. 1 und § 24 Abs. 3 der Grundordnung der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) vom 04.09.2019 (Amtliche Bekanntmachungen der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) Nr. 02/2020, S. 1), zuletzt geändert durch Änderungssatzung vom 06.11.2019 (Amtliche Bekanntmachungen der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) Nr. 02/2020, S. 14), erlässt der Senat die folgende:

# **Satzung zum Schutz vor Benachteiligung und Belästigung**

## **I. Abschnitt: Grundlagen und Begriffe**

### **§ 1 Geltungsbereich**

Diese Satzung gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) im Sinne von § 60 BbgHG. Sie findet Anwendung, wenn mindestens eine beteiligte Person zum Personenkreis nach Satz 1 gehört und die Benachteiligung oder Belästigung entweder in den Räumlichkeiten der Europa-Universität Viadrina oder auf andere Weise im Zusammenhang mit der Universität stattgefunden hat.

### **§ 2 Begriffsbestimmungen**

(1) Die Begriffe (unmittelbare und mittelbare) Benachteiligung, Belästigung und sexuelle Belästigung werden gemäß § 3 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) verwendet.

(2) Mobbing ist jedes Verhalten, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde einer anderen Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(3) Unbefugtes Nachstellen (Stalking) liegt vor, wenn eine Person beharrlich die räumliche Nähe einer anderen Person aufsucht, unter Verwendung von Telekommunikationsmitteln oder sonstigen Mitteln der Kommunikation oder über Dritte Kontakt zu dieser Person herzustellen versucht, unter missbräuchlicher Verwendung von personenbezogenen Daten dieser Person Bestellungen von Waren oder Dienstleistungen für sie aufgibt oder Dritte veranlasst, Kontakt mit ihr aufzunehmen, die betroffene Person mit der Verletzung von Leben, körperlicher Unversehrtheit, Gesundheit oder Freiheit ihrer selbst, eines ihrer Angehörigen oder einer anderen ihr nahestehenden Person bedroht oder eine andere vergleichbare Handlung vornimmt.

### **§ 3 Grundsätze**

(1) Die Europa-Universität Viadrina sieht es als eine ihrer Aufgaben an, Mitglieder, Angehörige und Gäste gemäß ihrer Grundordnung vor

- Benachteiligung aufgrund der Abstammung, der Nationalität, der Sprache, des Geschlechts, der sexuellen Identität oder Orientierung, der sozialen Herkunft oder Stellung, einer Behinderung, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung, des Alters oder der familiären Situation,
  - rassistischer Benachteiligung sowie vor
  - sexueller Belästigung und Gewalt,
  - Mobbing und Stalking
- zu schützen.

Sie missbilligt entsprechendes Verhalten und wendet sich gegen eine Kultur des Wegsehens.

- (2) Die Schaffung von Arbeits- und Studienbedingungen, die durch Toleranz und gegenseitige Wertschätzung gekennzeichnet sind, ist die Aufgabe aller Mitglieder und Angehörigen der Europa-Universität Viadrina.
- (3) Mitglieder und Angehörige der Europa-Universität Viadrina, die Lehr-, Prüfungs-, Ausbildungs- oder Führungsfunktionen haben, tragen wegen der bestehenden Abhängigkeitsverhältnisse eine besondere Verantwortung.
- (4) Unbeteiligte Dritte sind, wenn sie Fehlverhalten beobachten, dazu aufgerufen, einzuschreiten und den Betroffenen Hilfe zu leisten.
- (5) Personen, die von Mobbing, Stalking, sexueller Belästigung und Gewalt oder Benachteiligung betroffen sind, werden darin bestärkt, über solche Vorfälle zu sprechen, sich beraten zu lassen und sich zu beschweren.
- (6) Die Europa-Universität Viadrina verpflichtet sich, Vorfälle dieser Art vertraulich und nicht ohne vorherige Abstimmung mit den Betroffenen zu behandeln und stellt sicher, dass einschreitenden Dritten und Betroffenen durch ihr Verhalten keinerlei Nachteile entstehen.

## **II. Abschnitt: Verfahren**

### **§ 4 Beratung**

- (1) Von Benachteiligung Betroffene haben den Anspruch, im Vorfeld einer formalen Beschwerde nach § 6 von der Beschwerdestelle beraten zu werden. Die Zuständigkeiten anderer Beauftragter und Beratungsstellen der Europa-Universität bleiben von dieser Satzung unberührt.
- (2) Das Ziel der Beratung besteht darin, den Betroffenen innerhalb eines vertraulichen Rahmens die Möglichkeit zur Aussprache zu geben und sie bei der Auswahl von Handlungsalternativen zu unterstützen. Insbesondere soll deutlich gemacht werden, dass die Universität durch
  - Sofortmaßnahmen,
  - ein formales Beschwerdeverfahren (Prüfung des erhobenen Vorwurfes und Entscheidung der Hochschulleitung) oder
  - professionelle Konfliktlösungsverfahren (Mediation)
 unterstützend tätig werden und verbindlich handeln kann.
- (3) Den Betroffenen steht es innerhalb der Beratung frei, anonym zu bleiben.

### **§ 5 Konfliktlösung unter den Beteiligten (Mediation)**

- (1) Bei nicht gewalttätigem und nicht strafbewehrtem Fehlverhalten oder wenn die Beteiligten dies ausdrücklich wünschen, bietet die Beschwerdestelle an, ein professionelles Verfahren zur Konfliktlösung durchzuführen (Mediation).
- (2) Ein solches Verfahren kann nur durchgeführt werden, wenn die Beteiligten ihre freiwillige Teilnahme erklären.
- (3) Die Beschwerdestelle prüft, ob die Voraussetzungen für ein Konfliktlösungsverfahren gegeben sind und koordiniert ein solches Verfahren. Die Hochschulleitung<sup>28</sup> ist darüber unverzüglich zu informieren.

### **§ 6 Formales Beschwerdeverfahren**

- (1) Mitglieder, Angehörige und Gäste, die geltend machen, Mobbing, Stalking, sexueller Belästigung und Gewalt sowie Benachteiligung durch Mitglieder oder Angehörige der Universität ausgesetzt (gewesen) zu sein, haben die Möglichkeit, bei der Beschwerdestelle der Europa-Universität Viadrina formal Beschwerde einzureichen. Anonymität ist innerhalb des Beschwerdeverfahrens nicht möglich, da der Person, der ein Fehlverhalten vorgehalten wird, rechtliches Gehör gewährt und Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben werden muss. Die Vertraulichkeit des Verfahrens ist weiterhin von allen am Verfahren beteiligten Personen zu bewahren.

---

<sup>28</sup> Dieser Begriff umfasst das Präsident\*innenamt als Vertreter\*in sowohl der Universität gemäß § 65 Absatz 1 Satz 1 BbgHG als auch der Stiftung gemäß § 10 Absatz 6 StiftG-EUV.

- (2) Die Beschwerde kann mündlich oder schriftlich erhoben werden. Benötigen Betroffene weitere Hilfsmittel oder Dolmetscher\*innen, um sich zu erklären, werden diese von der Beschwerdestelle beauftragt. Betroffene können sich von einer Vertrauensperson begleiten oder vertreten lassen.
- (3) Das Beschwerdeverfahren läuft in folgenden Schritten ab: Die Beschwerdestelle
- a) informiert die Betroffenen über ihre Rechte, den Verfahrensgang und weitere Unterstützungsmöglichkeiten,
  - b) informiert unverzüglich die Hochschulleitung über das anhängige Verfahren,
  - c) macht der Hochschulleitung einen Vorschlag zur Durchführung von erforderlichen Sofortmaßnahmen, soweit dies zum zeitnahen Schutz der Betroffenen notwendig oder geboten ist,
  - d) nimmt den Sachverhalt auf unter Einbeziehung aller Beteiligten und Zeug\*innen. Unverzüglich nach Eingang der Beschwerde fordert die Beschwerdestelle die Person, der ein Fehlverhalten vorgeworfen wird, zu einer Stellungnahme auf.
  - e) Das Viadrina Konfliktmanagement oder andere Mediator\*innen können im Fall eines Konflikts bzw. voraussichtlich umstrittener Sachverhaltsbewertungen im Einvernehmen mit allen Beteiligten hinzugezogen werden.
  - f) Nach der Ermittlung des Sachverhalts übergibt die Beschwerdestelle das Verfahren an die Hochschulleitung zur Entscheidung. Die Beschwerdestelle gibt eine Stellungnahme gegenüber der Hochschulleitung ab.
  - g) Die Hochschulleitung entscheidet über die weiteren Maßnahmen und informiert die Beschwerdestelle, soweit datenschutzrechtliche Belange nicht entgegenstehen, ob eine Maßnahme nach Absatz 7 verhängt wurde oder ob das Beschwerdeverfahren ohne Maßnahme beendet wurde.
  - h) Die Hochschulleitung informiert die Beteiligten über das Ergebnis des Beschwerdeverfahrens. Sie bittet die Beschwerdestelle in aus ihrer Sicht geeigneten Fällen um die Begleitung der Umsetzung beschlossener Maßnahmen.
- (4) Zur Erfüllung ihrer Aufgaben nach Abs. 3 kann die Beschwerdestelle – sofern die Betroffenen damit einverstanden sind - weitere beratende Personen hinzuziehen. Soweit es sich um Mitarbeitende handelt, nehmen sie diese Unterstützung im Rahmen ihrer dienstlichen Tätigkeit wahr.
- (5) Die Beschwerdestelle ist dafür verantwortlich, den Beschwerdevorgang zu dokumentieren. Dies erfolgt unabhängig von ggf. stattfindenden behördlichen Ermittlungen.
- (6) Im Falle von strafbewehrtem Verhalten oder solchem Verhalten, das zur Einleitung eines Disziplinarverfahrens führt, gibt die Beschwerdestelle das Beschwerdeverfahren unverzüglich an die Hochschulleitung ab. Dies gilt nicht, wenn das Delikt nur auf Antrag verfolgt wird.
- (7) Unbeschadet der tatsächlichen Feststellungen durch die Beschwerdestelle prüft die Hochschulleitung den Sachverhalt. Zur Vorbereitung dienst- oder arbeitsrechtlicher Maßnahmen kann sie der Beschwerdestelle Weisungen zur Aufklärung des Sachverhalts erteilen. Die Hochschulleitung oder der nach § 15 BbgHG zuständige Ordnungsausschuss entscheidet über die notwendigen Maßnahmen, die das Haus- oder Direktionsrecht oder das Hochschulrecht ermöglichen. Kann ein Fehlverhalten nicht festgestellt werden, teilt die Hochschulleitung dies den Beteiligten schriftlich mit und beendet damit das Verfahren.

## **§ 7 Beschwerdestelle**

- (1) Die Hochschulleitung richtet eine Beschwerdestelle ein, deren Mitglieder von der Hochschulleitung unter Berücksichtigung der Diversität an der Europa-Universität Viadrina für die Dauer von vier Jahren bestellt werden. Die Beschwerdestelle besteht aus mindestens zwei, höchstens vier Mitgliedern der Hochschule.
- (2) Die Aufgaben der Beschwerdestelle sind:
1. Als erste Ansprechstelle im Fall von Benachteiligung und Belästigung zu fungieren,
  2. Information und Beratung der Betroffenen zur weiteren Vorgehensweise (Verweis an Beratungsstellen, Aufklärung zum Beschwerdeverfahren, Information zu alternativen Lösungsmöglichkeiten) zu leisten,

3. Beschwerdeverfahren gemäß § 6 durchzuführen,
4. Konfliktlösungsverfahren gemäß § 5 zu koordinieren und
5. Benachteiligungs- und Beschwerdefälle zu dokumentieren.

Sie kommt den Aufgaben außer in den Fällen des § 6 Abs. 7 S. 2 weisungsfrei nach.

- (3) Für die Erledigung der ihr übertragenen Aufgaben stellt die Hochschulleitung der Beschwerdestelle ein jährlich festzusetzendes Budget zu Verfügung. Auf Antrag werden im begründeten Einzelfall darüber hinausgehende notwendige Kosten übernommen.
- (4) Die Beschwerdestelle berichtet der Hochschulleitung regelmäßig in allgemeiner Form unter Wahrung der Anonymität der Betroffenen von ihrer Tätigkeit.

### **III. Abschnitt: Sonstige Regelungen**

#### **§ 8 Vertraulichkeit/Datenschutz**

- (1) Soweit in dieser Satzung und in anderen Rechtsvorschriften nicht anders geregelt oder von den Betroffenen ausdrücklich autorisiert, sind alle am Verfahren Beteiligten verpflichtet, personenbezogene Daten vertraulich zu behandeln. Der Kreis der am Verfahren Beteiligten ist möglichst klein zu halten. Die Verarbeitung personenbezogener Daten auf Grund dieser Satzung erfolgt nur, soweit sie im Einzelfall für das Beschwerdeverfahren oder die weitere Bearbeitung durch die zuständige Stelle notwendig ist. Im Übrigen werden personenbezogene Daten grundsätzlich anonymisiert.
- (2) Unterlagen und elektronische Dateien mit personenbezogenen Daten, die während der Beratungen entstanden sind, sind von den Verantwortlichen sechs Monate nach Abschluss der Bearbeitung zu vernichten bzw. zu löschen. Weitere vorgangsbezogene Dokumente, die im Rahmen des Beschwerdeverfahren angelegt und genutzt werden, sind zwei Jahre nach Beendigung des Verfahrens zu vernichten bzw. zu löschen.

#### **§ 9 Inkrafttreten**

Diese Satzung tritt am Tag nach der Veröffentlichung in den „Amtlichen Bekanntmachungen“ der Europa-Universität in Kraft. Gleichzeitig wird diese Satzung auf der Homepage der Universität veröffentlicht und den Mitarbeitenden bei Einstellung/Amtsantritt ausgehändigt.

### 3. Auszug aus den „Leitideen für die Lehre“ (Leitbild Lehre) (Zustimmend zur Kenntnis genommen vom Senat, 27.01.2021)

S. 2

#### Herausforderungen und Entwicklungschancen

##### *Diversität und Heterogenität*

Die Viadrina betrachtet Diversität ihrer Mitglieder als Reichtum; deshalb fördert sie eine Wissenschafts- und Arbeitskultur, die Individualität respektiert, allen gleiche Chancen einräumt und bei der Entfaltung ihrer Talente und Potentiale unterstützt. Die Akzeptanz aller ihrer Mitglieder und das Engagement gegen Diskriminierung und Rassismus und für Gleichstellung gehören dabei untrennbar zusammen.

Die Viadrina geht von dem Potenzial ihrer Studierenden aus und schafft für die Persönlichkeitsentwicklung förderliche Bedingungen. Dabei trägt sie unterschiedlichen Bedürfnissen Rechnung. Hierfür spielt die fachliche und didaktische Unterstützung und Begleitung individualisierter Lernprozesse an geeigneten Orten und in passenden Veranstaltungen sowie die Förderung von Selbstlernkompetenzen und kollaborativem Arbeiten der Studierenden eine wichtige Rolle. Die Viadrina unterstützt Studierende insbesondere beim Studieneinstieg und in der Studieneingangsphase bei ihrer Wissenschaftssozialisation, unter besonderer Berücksichtigung der heterogenen Ausgangsbedingungen von Studierenden, die aus akademischen oder nichtakademischen Familienkontexten kommen und Hochschulzugangsberechtigungen unterschiedlicher Schulsysteme mitbringen.

S. 4

#### Hochschullehre im digitalen Zeitalter

(...)

##### *Lernen als soziale Erfahrung*

Die Viadrina hat sich als Ort der exzellenten, auf das jeweilige Lernziel ausgerichteten Lehre positioniert. Die hohe Zufriedenheit der Studierenden ist eng mit der guten und intensiven Vorort- Betreuung und dem direkten Kontakt zu den Lehrenden verknüpft – so das in zahlreichen internen wie externen Evaluationen geäußerte Feedback der Studierenden. Dies spiegelt wider, was einen wesentlichen Aspekt des Lernens an Hochschulen und gerade an der Viadrina darstellt: Lernen ist eine soziale Erfahrung. Direkte persönliche Kommunikation und Präsenz sind wesentliche Elemente erfolgreichen Lernens.

Universitäre Lehre findet überwiegend in Vorlesungen, Seminare und projektförmigen Lehrveranstaltungen statt, die ganz unterschiedliche Chancen und Herausforderungen bieten. Seminaristische Präsenzformate stehen z.T. vor Problemen wie der ungenügenden Vorbereitung der Studierenden und deren Passivität. In Vorlesungen hingegen werden oft wiederkehrend vergleichbare Wissensstände vermittelt, so dass die Gefahr besteht, dass die Funktion der Lehrenden sich auf die Erarbeitung einer Darstellungsform für das Wissen beschränkt und die kritische Reflektion und Wissensproduktion von Seiten der Studierenden zu kurz kommen. Eine Erweiterung des analogen Lehrraums ins Digitale ist einer von mehreren Wegen, mit solchen Chancen und Herausforderungen umzugehen und eine inklusive und barrierefreie Umgebung für verschiedene Lernstile und -bedarfe zu schaffen.

#### **4. Selbstverständnis Diversity (Arbeitsversion)**

Fassung vom 12.06.2020

##### **Unser Verständnis von Diversität an der Viadrina**

Die Viadrina betrachtet die Vielfalt von Menschen als Bereicherung. Als Arbeitgeberin und Bildungseinrichtung trägt sie für Chancen- und Bildungsgerechtigkeit besondere Verantwortung. Daher verfolgt sie das Ziel, Unterschiede von Mitgliedern und Angehörigen zu erkennen und wertzuschätzen sowie deren Potenzial zu nutzen und besondere Bedarfe zu berücksichtigen. Sie setzt sich dafür ein, Barrieren und Nachteile abzubauen und tritt jeglicher Form von Ausgrenzung und Diskriminierung entschieden entgegen.

Im Hochschulkontext adressiert die Viadrina die Diskriminierungen und Beeinträchtigungen, die insbesondere aus den folgenden Dimensionen von Diversität erwachsen können. Die Viadrina nimmt dabei den Zusammenhang zwischen den Diversitätsmerkmalen in den Blick, um Mehrfachdiskriminierungen zu erkennen und ihnen entgegenzutreten.

- Alter/Generation,
- familiäre Situation/individuelle Lebensentwürfe,
- Geschlecht, Geschlechterrollen und geschlechtliche Identität
- Nationalität/ethnische Herkunft,
- körperliche, geistige und psychische Verfasstheit/Behinderung
- Religion/Weltanschauung,
- sexuelle Orientierung sowie
- soziale Herkunft /Bildungshintergrund.

## 5. Checkliste Dienstvereinbarungen

### Checkliste für die Erarbeitung von Dienstvereinbarungen (DVen)

Stand August 2020

Unser Verständnis von Diversität an der Viadrina (aktueller Entwurf, 12.06.2020)

Siehe Anhang 4

Wie werden die unterschiedlichen Bedarfe, Bedürfnisse und Ressourcen von verschiedenen Mitarbeitenden im Hinblick auf die Diversitätsdimensionen berücksichtigt?

Wie kann flexibel damit umgegangen werden?

Phase/Dimension	Ja	Nein	Erläuterung bei Nein
<b>I Initiale Phase</b>			
Eine Person in der Arbeitsgruppe hat die Aufgabe übernommen, die Diversitätsorientierung der DV, ggf. auch einer Richtlinie (Rili), im Blick zu behalten (Div-Beauftragte*r). Diese Aufgabe umfasst: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hinweis der Mitglieder der Arbeitsgruppe auf Diversitätsorientierung, Selbstverständnis Diversität an der Viadrina</li> <li>• Einladung von Beauftragten/Betroffenen/Expert*innen</li> <li>• Ausfüllen der Checkliste</li> <li>• Dokumentation der Adressierung der Diversitätsdimensionen (Checkliste plus Erläuterungen)</li> <li>• Erläuterung der Diversitätsorientierung in der Aushandlung</li> <li>• Information der Stakeholder (Beauftragte, Betroffene)</li> </ul>			
Die Beauftragten (DiM, GBA, FBA, SBV, Vertrauenspersonen) sind von Anfang an beteiligt.			
Es wurde darauf geachtet, neben den Beauftragten Personen einzubeziehen, die von der DV/Rili unmittelbar betroffen sind. <i>Z.B.: Bei einer Rili für WHK müssen die WHK beteiligt werden.</i>			
Der Anlass/das Thema, zu dem eine DV/Rili verfasst werden soll, wurde darauf geprüft, ob eine bestimmte Vielfaltsdimension besonders relevant wird.			
Wenn ja, dann wurden neben den Beauftragten weitere Expert*innen eingeladen/zu Rat gezogen worden.			
<b>II Arbeitsphase</b>			
<b>Alter/Generation</b>			
Für die Erstellung der DV/Rili wurde geprüft, welche Auswirkungen die Regelungen auf Menschen unterschiedlichen Alters haben und dass diese Regelungen keine Diskriminierung und Benachteiligung hervorrufen.			
Es wurden Betroffene unterschiedlichen Alters einbezogen in den Prozess.			
Bedarfe und Bedürfnisse in Bezug auf die Richtlinie wurden gesammelt, diskutiert und aufgenommen.			
Alter wird in der DV/Rili wertschätzend behandelt. Dabei werden die Vorteile und Ressourcen, die Menschen unterschiedlichen Alters mitbringen, hervorgehoben. <i>Bsp.: hohe Erfahrung von älteren Mitarbeitenden, neue Kompetenzen von jüngeren Mitarbeitenden, Aufgeschlossenheit, Risikobereitschaft, Verantwortungsgefühl, etc.</i>			
Es wurde insbesondere darauf geachtet, diskriminierungsfreie Begriffe und Formulierungen zu verwenden.			

Phase/Dimension	Ja	Nein	Erläuterung bei Nein
<b>Familiäre Situation/individuelle Lebensentwürfe</b>			
Für die Erstellung der DV/Rili wurde geprüft, welche Auswirkungen die Regelungen auf Menschen in unterschiedlichen familiären Situationen (z.B. Betreuung von Kindern, Pflege von Angehörigen etc.) und mit unterschiedlichen Lebensentwürfen (z.B. Ehrenamt, zivilgesellschaftliches und/oder politisches Engagement, Arbeitsmobilität, Wohnort) haben und dass diese Regelungen keine Diskriminierung und Benachteiligung hervorrufen.			
Die Familienbeauftragte wurde einbezogen in den Prozess.			
Es wurden Betroffene in den Prozess miteinbezogen.			
Bedarfe und Bedürfnisse in Bezug auf die Richtlinie wurden gesammelt, diskutiert und aufgenommen. <i>z.B. flexible Arbeitszeiten, Stundenreduzierungen, Teilzeit, Notfallbetreuung, Home Office, Freistellung, Ferienregelungen</i>			
Familiäre Situation/individ. Lebensentwürfe werden in der DV/Rili wertschätzend behandelt. Dabei werden die Vorteile und Ressourcen, die Menschen mit unterschiedlichen familiären Situationen/Lebensentwürfen mitbringen, hervorgehoben. <i>Bsp.: Organisationskompetenzen, Belastbarkeit, Kreativität...</i>			
Es wurde insbesondere darauf geachtet, diskriminierungsfreie Begriffe und Formulierungen zu verwenden.			
<b>Nationalität/ethnische Herkunft</b>			
Für die Erstellung der DV/Rili wurde geprüft, welche Auswirkungen die Regelungen auf Menschen unterschiedlicher Nationalität/ethnischer Herkunft haben und dass diese Regelungen keine Diskriminierung und Benachteiligung hervorrufen.			
Mehrsprachigkeit wurde berücksichtigt. <i>v.a. englischsprachige Angebote, aber auch nicht nur englische Fassungen</i>			
Die*Der Diversity-Manager*in und Vertreter*innen der Abtlg. für internationale Angelegenheiten wurden einbezogen in den Prozess.			
Es wurden Betroffene in den Prozess miteinbezogen.			
Bedarfe und Bedürfnisse in Bezug auf die Richtlinie wurden gesammelt, diskutiert und aufgenommen.			
Nationalität/Ethnische Herkunft werden in der DV/Rili wertschätzend behandelt. Dabei werden die Vorteile und Ressourcen, die Menschen mit unterschiedlichen Nationalitäten/ethnischer Herkunft mitbringen, hervorgehoben. <i>Bsp.: andere Sprachen, Fähigkeit zum Perspektivwechsel, andere Arbeitsweisen, Traditionen, Offenheit, Ambiguitätstoleranz, etc.</i>			
Es wurde insbesondere darauf geachtet, diskriminierungs-/rassismusfreie Begriffe und Formulierungen zu verwenden.			

Phase/Dimension	Ja	Nein	Erläuterung bei Nein
<b>Geschlecht, Geschlechterrollen und geschlechtliche Identität</b>			
Es wird bei der Erstellung der DV/Rili die Grundannahme einer binären und nicht-binären Geschlechtszuordnung (weiblich, männlich, trans*, inter*) vorausgesetzt.			
Für die Erstellung der DV/Rili wurde geprüft, welche Auswirkungen die Regelungen auf Menschen unterschiedlichen Geschlechts haben und dass diese Regelungen keine Diskriminierung und Benachteiligung hervorrufen. <i>Bsp. Anrede, Namensänderung, Formulare</i>			
Die Gleichstellungsbeauftragte wurde einbezogen in den Prozess.			
Es wurden Betroffene in den Prozess miteinbezogen.			
Bedarfe und Bedürfnisse in Bezug auf die Richtlinie wurden gesammelt, diskutiert und aufgenommen.			
Geschlecht wird in der DV/Rili wertschätzend behandelt. Dabei werden die Vorteile und Ressourcen, die Menschen unterschiedlichen Geschlechts mitbringen, hervorgehoben. <i>Bsp.: Fähigkeit zum Perspektivwechsel, Umgang mit Komplexität, Offenheit, Reflexion, Ambiguitätstoleranz, etc.</i>			
Es wurde insbesondere darauf geachtet, diskriminierungsfreie Begriffe und Formulierungen zu verwenden.			
<b>Körperliche, geistige und psychische Verfasstheit/Behinderung</b>			
Für die Erstellung der DV/Rili wurde geprüft, welche Auswirkungen die Regelungen auf Menschen unterschiedlicher körperlicher Verfasstheit/Behinderung haben und dass diese Regelungen keine Diskriminierung und Benachteiligung hervorrufen. <i>z.B. Barrieren: Online-Zeiterfassung, Bewerbungsportal, Informationen auf Websites oder in Broschüren für Sehbehinderte, Zugänge für gehbehinderte Menschen, komplexe Fachsprache, Geräuschbelastung, enge Räume, dienstliche (Flug-)Reisen, lange Termine</i>			
Die Schwerbehindertenvertretung (=Vertrauensperson insbes. für Beschäftigte mit Behinderungen), die Beauftragte für Belange von Hochschulmitgliedern und –Angehörigen mit Behinderungen sowie die Inklusionsbeauftragte der Arbeitgeberin wurden einbezogen in den Prozess.			
Es wurden Betroffene in den Prozess miteinbezogen.			
Bedarfe und Bedürfnisse in Bezug auf die Richtlinie wurden gesammelt, diskutiert und aufgenommen.			
Körperliche Verfasstheit/Behinderung wird in der DV/Rili wertschätzend behandelt. Dabei werden die Vorteile und Ressourcen, die Menschen mit Behinderungen oder unterschiedlicher körperlicher Verfasstheit mitbringen, hervorgehoben. <i>Bsp.: andere Perspektiven und Kommunikationsformen, hohe Sensitivität für Körpersprache und Partizipation, etc.</i>			
Es wurde insbesondere darauf geachtet, diskriminierungsfreie Begriffe und Formulierungen zu verwenden.			

Phase/Dimension	Ja	Nein	Erläuterung bei Nein
<b>Religion/Weltanschauung</b>			
Für die Erstellung der DV/Rili wurde geprüft, welche Auswirkungen die Regelungen auf Menschen mit unterschiedlicher Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung haben und dass diese Regelungen keine Diskriminierung und Benachteiligung hervorrufen.			
Die Vertreter*innen von Religionsgruppen an der Viadrina wurden einbezogen in den Prozess.			
Es wurden Betroffene in den Prozess miteinbezogen.			
Bedarfe und Bedürfnisse in Bezug auf die Richtlinie wurden gesammelt, diskutiert und aufgenommen.			
Unterschiedlicher Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung werden in der DV/Rili wertschätzend behandelt. Dabei werden die Vorteile und Ressourcen, die Menschen mit unterschiedlicher Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung mitbringen, hervorgehoben. <i>Bsp.: andere Perspektiven, Wertegebundenheit, Erfahrung mit Gemeindefarbeit, Seelsorge/Beratung, Krisenmanagement, sozialer Unterstützung, etc.</i>			
Es wurde insbesondere darauf geachtet, diskriminierungsfreie Begriffe und Formulierungen zu verwenden.			
<b>Sexuelle Orientierung</b>			
Für die Erstellung der DV/Rili wurde geprüft, welche Auswirkungen die Regelungen auf Menschen mit unterschiedlicher sexueller Orientierung haben und dass diese Regelungen keine Diskriminierung und Benachteiligung hervorrufen.			
Die Gleichstellungsbeauftragte sowie die*der Diversitymanager*in wurden einbezogen in den Prozess.			
Es wurden Betroffene in den Prozess miteinbezogen.			
Bedarfe und Bedürfnisse in Bezug auf die Richtlinie wurden gesammelt, diskutiert und aufgenommen.			
Sexuelle Orientierung wird in der DV/Rili wertschätzend behandelt. Dabei werden die Vorteile und Ressourcen, die Menschen mit unterschiedlicher sexueller Orientierung mitbringen, hervorgehoben. <i>Bsp.: Fähigkeit zum Perspektivwechsel, Ambiguitätstoleranz, Offenheit, Umgang mit Komplexität, Resilienz, Selbstpräsentation, Selbstfürsorge, etc.</i>			
Es wurde insbesondere darauf geachtet, diskriminierungsfreie Begriffe und Formulierungen zu verwenden.			

Phase/Dimension	Ja	Nein	Erläuterung bei Nein
<b>Soziale Herkunft /Bildungshintergrund</b>			
Für die Erstellung der DV/Rili wurde geprüft, welche Auswirkungen die Regelungen auf Menschen mit unterschiedlicher sozialer Herkunft/Bildungshintergrund haben und dass diese Regelungen keine Diskriminierung und Benachteiligung hervorrufen. <i>z.B. Habitus, Sprache, Selbstbewusstsein/Haltung, Kommunikationsweise</i>			
Die*Der Diversity-Manager*in wurde einbezogen in den Prozess.			
Es wurden Betroffene in den Prozess miteinbezogen.			
Bedarfe und Bedürfnisse in Bezug auf die Richtlinie wurden gesammelt, diskutiert und aufgenommen.			
Unterschiedliche sozialer Herkunft/Bildungshintergrund wird in der DV/Rili wertschätzend behandelt. Dabei werden die Vorteile und Ressourcen, die Menschen mit unterschiedlicher sozialer Herkunft/Bildungshintergrund mitbringen, hervorgehoben. <i>Bsp.: Durchhaltevermögen und Durchsetzungsfähigkeit, Disziplin, Umgang mit Stress und Komplexität, hohe Sensitivität für Partizipation und Chancengleichheit, etc.</i>			
Es wurde insbesondere darauf geachtet, diskriminierungsfreie Begriffe und Formulierungen zu verwenden.			
<b>III Abstimmungsphase</b>			
Die*Der Diversitätsbeauftragte der Arbeitsgruppe hat mit allen involvierten Personen die finale Version geprüft.			
Die*Der Diversitätsbeauftragte der Arbeitsgruppe hat in den Verhandlungen mit der Hochschulleitung die Diversitätsorientierung erläutert.			
Die*Der Diversitätsbeauftragte der Arbeitsgruppe hat ggf. Änderungen mit den betroffenen Stakeholdern (Beauftragte, Betroffene) diskutiert und erneut in die Verhandlungen eingebracht.			
Die DV/Rili ist diversitätsgerecht formuliert.			
Die DV/Rili enthält Aussagen zur Diversitätsorientierung (finaler Check).			
Die*Der Diversitätsbeauftragte hat die Diversitätsorientierung dokumentiert (Checkliste, Erläuterungen).			
<b>IV Abschlussphase</b>			
Die*Der Diversitätsbeauftragte der Arbeitsgruppe hat alle Stakeholder über die fertige DV/Rili informiert.			
Die*Der Diversitätsbeauftragte hat zusammen mit der Arbeitsgruppe über Multiplikator*innen und eine entsprechende Informationskampagne alle Universitätsangehörigen informiert.			
Die*Der Diversitätsbeauftragte ist bei einer Evaluation der DV/Rili einbezogen worden.			

6. **Plakataktion der Social Media-Kampagne I**  
Sommersemester 2020

#diversity

**3,4 %**  
der Viadrina-  
Studis sind älter  
als 40 Jahre.

DAS DURCHSCHNITTSALTER LIEGT  
BEI 25,9 JAHREN.  
DEUTSCHLANDWEIT SIND ES 23,3 JAHRE.

[www.europa-uni.de/diversity](http://www.europa-uni.de/diversity)

Quelle: Studierendestatistik Viadrina 2020, BMBF 2018/19

#diversity

**58,3 %**  
der Viadrina-  
Studis kommen  
aus einem  
„akademischen  
Haushalt“.

DEUTSCHLANDWEIT SIND ES 52 %.

[www.europa-uni.de/diversity](http://www.europa-uni.de/diversity)

Quellen: Studierendbefragung Viadrina 2018, Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks 2017

#diversity

**3 %**  
an der Viadrina  
studieren mit  
mindestens  
einem Kind.

DEUTSCHLANDWEIT SIND ES 5 %.

[www.europa-uni.de/diversity](http://www.europa-uni.de/diversity)

Quellen: Studierendbefragung Viadrina 2018, Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks 2017

#diversity

**26,7 %**  
Viadrina-Studis  
haben eine nicht-  
deutsche Staats-  
angehörigkeit.

DEUTSCHLANDWEIT SIND ES 13,8 %.

[www.europa-uni.de/diversity](http://www.europa-uni.de/diversity)

Quellen: Studierendestatistik Viadrina 2019/2020, Statista 2018/19

#diversity

**35 % Profs,  
60 % Studis**  
an der Viadrina  
sind weiblich.

DEUTSCHLANDWEIT SIND ES 24,7 %  
BZW. 49,1 %.

[www.europa-uni.de/diversity](http://www.europa-uni.de/diversity)

Quellen: Studierendestatistik Viadrina 2019/2020, Statista 2018

#diversity

**31 %**  
der nichtwissen-  
schaftlichen  
Beschäftigten sind  
männlich.

100 % DER SEKRETARIATE SIND VON  
FRAUEN BESETZT.

[www.europa-uni.de/diversity](http://www.europa-uni.de/diversity)

Quelle: Statistik Viadrina 2016

#diversity

**11 %**  
**aller Studierenden**  
**in Deutschland**  
**haben eine**  
**gesundheitliche**  
**Beeinträchtigung.**

STATISTISCH WÄREN DAS AN DER  
 VIADRINA CA. 600 STUDIERENDE

[www.europa-uni.de/diversity](http://www.europa-uni.de/diversity)

Quelle: 21. Sozialerhebung Deutscher StudentInnen 2017

#diversity

**ca. 20**  
**Beschäftigte mit**  
**Schwerbehin-**  
**derung arbeiten**  
**an der Viadrina.**

[www.europa-uni.de/diversity](http://www.europa-uni.de/diversity)

Quelle: Schätzung Behindertenbeauftragte Viadrina

#diversity

**3**  
**Unigruppen zum**  
**Thema Religion**  
**gibt es an der**  
**Viadrina.**

SEIT 2015 GIBT ES IM HG DEN  
 GEBETSRAUM. VOR ALLEM FÜR  
 MUSLIMISCHE STUDIERENDE

[www.europa-uni.de/diversity](http://www.europa-uni.de/diversity)

Die Plakate wurden auf dem Campus aufgehängt und auf der Website [www.europa-uni.de/diversity](http://www.europa-uni.de/diversity) mit erläuternden Texten und Rückmeldedefunktion publiziert. Plakate und Website existieren auch auf Englisch.

#Diversity  
 Viadrina

[www.europa-uni.de/diversity](http://www.europa-uni.de/diversity)  
[www.europa-uni.de/en/diversity](http://www.europa-uni.de/en/diversity)

## Diversi-was? – Ein paar Zahlen & Fakten zum Nachdenken:

...zum Thema Alter & Generation



Wie stellt ihr euch jemanden vor, die\*der an der Uni studiert? Egal welchen Geschlechts, welcher Haarfarbe, Sprache oder Statur – jung ist das Adjektiv, das die meisten mit Studierenden verbinden. Es ist sicher schön, zu einer Gruppe junger Leute zu gehören, die lernen und ins Leben stürmen wollen. Und doch sind da auch einige, die schon eine Ausbildung gemacht, gearbeitet oder jemanden betreut haben, mehr Lebenserfahrung mitbringen, sich weiterbilden wollen, in der Rente endlich das studieren wollen, was sie zuvor nicht konnten.

An der Viadrina sind nur wenige Studierende älter als 40 Jahre – aber das Durchschnittsalter liegt über dem deutschlandweiten Wert. Wie macht sich das im Studi-Alltag bemerkbar? Was sind eure Erfahrungen mit unterschiedlichem Alter der Studis?

>> **Teilt uns eure Gedanken zum Thema hier mit, freiwillig und anonym.**

...zum Thema Nationalität & ethnische Herkunft

Die Internationalität der Viadrina ist legendär – der Anteil an internationalen Studierenden so hoch, dass andere Hochschulen davon träumen. Viele Studierende haben einen Auslandsaufenthalt fest im Curriculum stehen, ebenso wie das Erlernen von Fremdsprachen. Es gibt Doppelabschlüsse und Summer Schools, das studienvorbereitende College und für die Beschäftigten Staff Exchange.

Die Abteilung **Viadrina Internationale Angelegenheiten** unterstützt Incomings und Outgoings und koordiniert die weltweit etwa 250 Partnerschaften. Interstudis und Buddys heißen die internationalen Studierenden willkommen, „Fremde werden Freunde (FF)“ bieten Familienanschluss in Frankfurt, Peer Tutor\*innen unterstützen beim Lernen.



Doch was heißt das für den Studienalltag? Wer spricht Englisch und wer Deutsch? Welche Missverständnisse treten im Studium auf? Wie unterscheiden sich Lern- und Lehrkulturen? Lernen sich nationale und internationale Studierende kennen? Wie lebt es sich in Frankfurt (Oder) als **BIPoC (Black, Indigenous and People of Color)**? Was ist positiv und was nervt? Wie leicht ist es, Anschluss zu finden? Welche Stereotype sind einfach nicht kleinzukriegen? Merkt ihr bei euch selbst Stereotype? Wie denkt ihr darüber?

>> **Teilt uns eure Gedanken zum Thema hier mit, freiwillig und anonym.**

## 7. Claim und Bilder der Social Media-Kampagne II

Wintersemester 2020/21

Mit der Foto-Kampagne wollen wir ein Zeichen der Anerkennung und der Solidarität setzen. Unter dem Claim:



werden im Wintersemester Bilder von Personen an der Viadrina gepostet. Wir wollen die Gesichter der Viadrina zeigen, die sich mit Diversität beschäftigen und auseinandersetzen. Wir wollen keine Symbolbilder zeigen oder versuchen, Vielfaltsdimensionen in Bilder zu fassen. Wir wollen nach innen und außen kommunizieren, dass es immer Personen sind, die den Umgang mit Diversität prägen.

### Text zu Beginn der Kampagne:

Wir ♥ unsere Uni-Di-versität Viadrina!

Diversität an der Viadrina – das erkennen wir an, dafür stehen wir, das finden wir gut, dafür engagieren wir uns.

Diversität ist kein trockenes Konzept oder eine leere Worthülse. Diversität wird täglich gelebt: Studierende und Beschäftigte der Viadrina setzen sich für Vielfalt an der Uni ein, unterstützen andere, entwickeln Ideen, die uns voranbringen, benennen Fehlendes oder kritische Umstände.

Wir ♥ unsere Uni-Di-versität Viadrina! Du auch?

Dann zeige es mit unserem Profilbilddesign „Diversity Viadrina“ und nutze den Hashtag #DiversityViadrina.

Dann zeige es mit unserem Filter und tagge @via\_chancengleichheit.

#DiversityViadrina

#diversitymatters #diversityisbeautiful #diversityandinclusion #unitydiversity

[www.europa-uni.de/diversity](http://www.europa-uni.de/diversity)

We ♥ our uni-di-versity Viadrina!

Diversity at Viadrina – we respect that, that’s what we stand for, that’s what we think is good and that’s what we are committed to.

Diversity is not a dry concept or an empty phrase. Diversity is lived every day. Students and employees of Viadrina stand up for diversity at our university, support others, develop ideas that show progress, name what is missing or demonstrate critical circumstances.

We ♥ our Viadrina University! Do you, too?

Feel free to show it in your profile picture frame and use the hashtag #DiversityViadrina.

Feel free to show it with our filter and tag @via\_chancengleichheit.

#DiversityViadrina

#diversitymatters #diversityisbeautiful #diversityandinclusion #unitydiversity

[www.europa-uni.de/diversity](http://www.europa-uni.de/diversity)

Einige Bilder:

