



STIFTERVERBAND

Willkommen zum Diversity Check des Stifterverbandes!

Auf der Seite <https://www.stifterverband.org/diversity-check> haben Sie die Möglichkeit, anhand strukturierter Fragen zu verschiedenen Handlungsfeldern des Diversitätsmanagements den Diversity-Reifegrad Ihrer Hochschule einzuschätzen. Das Benchmarking-Tool erfasst die Diversity-Performance in neun wesentlichen Handlungsfeldern:

- Strategie
- Struktur
- Studium & Lehre
- Forschung & Transfer
- Service & Beratung
- Interne Kommunikation & Partizipation
- Externe Kommunikation
- Personalführung, -management & -entwicklung
- IT & Liegenschaften

Für jedes Handlungsfeld werden Ihnen mehrere Aussagen präsentiert. Sie können unter je vier detaillierten Antwortmöglichkeiten diejenige wählen, welche den Reifegrad Ihrer Hochschule Ihrer Ansicht nach am besten beschreibt. Bitte geben Sie für eine korrekte Auswertung im Online-Tool für jede Aussage eine Einschätzung ab.

Diese Druckversion des Diversity Checks steht Ihnen zur Verfügung, um zum Beispiel Fragenkataloge zu einzelnen Handlungsfeldern in Ihrer Hochschule separat bearbeiten zu können. Bitte beachten Sie, dass eine Verwendung zu anderen Zwecken als der Selbsteinschätzung Ihrer Hochschule und/oder der Evaluierung im Rahmen des Diversity Audits „Vielfalt gestalten“ ohne Zustimmung des Stifterverbandes nicht gestattet ist (dies betrifft insbesondere die Weitergabe an Dritte).

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!



Handlungsfeld Strategie

1. Es gibt eine formulierte Diversity Strategie, die auch messbare Zielsetzungen und Maßnahmen beinhaltet.

- Ist nicht umgesetzt.
- Ist gerade in Planung.
- Wird zurzeit umgesetzt.
- Ist erreicht und implementiert.

2. Es gibt einen Maßnahmenplan (ggfs. auch im Hochschulentwicklungsplan) zur Umsetzung der Strategie.

- Ist nicht umgesetzt.
- Ist gerade in Planung.
- Wird zurzeit umgesetzt.
- Ist erreicht und implementiert.

3. Die Zielerreichung wird in regelmäßigen Abständen gemessen bzw. überprüft und kommuniziert.

- Ist nicht umgesetzt.
- Die Zielerreichung wird in regelmäßigen Abständen gemessen bzw. überprüft.
- Die Zielerreichung wird in regelmäßigen Abständen gemessen bzw. überprüft und nach innen kommuniziert.
- Ist erreicht und implementiert.

4. Die Diversity Strategie wurde in einem partizipativen Prozess erarbeitet.

- Ist nicht umgesetzt / Es gibt keine Strategie.
- Die Diversity Strategie wurde von der Hochschulleitung formuliert (Top-Down).
- Es gab eine Bedarfsermittlung aller Fachbereiche/ Fakultäten und zentraler Einrichtungen, um deren Anliegen in den Strategieprozess miteinzubeziehen.
- Die Strategie wurde partizipativ erarbeitet und schließt die gesamte Hochschule mit ein.

5. Die Hochschule bekennt sich in einem Leitbild werteorientiert zum Thema Vielfalt, um eine Kultur der Wertschätzung zu befördern und zu verankern.

- Ist nicht umgesetzt.
- Ist gerade in Planung.
- Wird zurzeit umgesetzt.
- Ist erreicht und implementiert.

6. Das Leitbild wurde in einem kooperativen Prozess erarbeitet.

- Ist nicht umgesetzt / Es gibt kein Leitbild.
- Das Leitbild wurde von der Hochschulleitung formuliert (Top-Down).
- Das Leitbild wurde in einem kooperativen Prozess zwischen Hochschulleitung, Lehrenden und Verwaltung erarbeitet.
- Das Leitbild wurde partizipativ (alle Statusgruppen) erarbeitet, schließt die gesamte Hochschule mit ein und wird regelmäßig aktualisiert und an neue Erkenntnisse angepasst.



STIFTERVERBAND

7. Die Hochschule begreift Diversität als Potenzial und unterstützt eine offene und inklusive Hochschulkultur.

- Vielfalt wird nicht aktiv berücksichtigt und der Status Quo wird verteidigt.
- Die Hochschule fokussiert Strategien und Maßnahmen gegen Antidiskriminierung und für Gleichstellung.
- Die Hochschule verfolgt Antidiskriminierungs-, Gleichstellungs- und Fit-in-Strategien, um ihr Hochschulprofil marktorientiert zu erweitern.
- Die Hochschule verbindet Antidiskriminierungs-, Gleichstellungs- und Belonging-Strategien miteinander, um eine wertorientierte Hochschulkultur zu befördern.



Handlungsfeld Struktur

8. Die Aufgabe des Diversity Managements ist definiert und einem Mitglied der Hochschulleitung oder einer entsprechend beauftragten Person zugewiesen.

- Ist nicht umgesetzt.
- Ist gerade in Planung.
- Wird zurzeit umgesetzt.
- Ist erreicht und implementiert.

9. Das Diversity Management wird durch eine Organisationseinheit in Stab/Verwaltung/akademische Services unterstützt.

- Wir haben keine Unterstützungseinheit.
- Es gibt eine Person in Teilzeit/Vollzeit, die sich dem Diversity Management widmet.
- Es gibt eine Organisationseinheit, die fest im Organigramm der Hochschule verankert ist.
- Es gibt eine zentrale Organisationseinheit und klare dezentrale Ansprechpartner:innen.

10. Das Diversity Management wird durch ein systematisches, datengestütztes und periodisches Monitoring begleitet.

- Wir haben kein Monitoring.
- Wir lassen uns eine Sonderauswertung der Studierendenbefragung des Deutschen Studierendenwerkes erstellen und werten diese im Hinblick auf die Vielfalt der Studierenden aus.
- Wir lassen uns eine Sonderauswertung der Studierendenbefragung des Deutschen Studierendenwerkes erstellen und werten diese im Hinblick auf die Vielfalt der Studierenden aus und erheben dazu eigene Mitarbeitendendaten jenseits des Faktors Geschlecht.
- Wir lassen uns eine Sonderauswertung der Studierendenbefragung des Deutschen Studierendenwerkes erstellen und werten diese im Hinblick auf die Vielfalt der Studierenden aus, erheben dazu eigene Mitarbeitendendaten jenseits des Faktors Geschlecht und begleiten dies durch eigene längsschnittliche Studien.

11. Diversity Management ist Teil des Ziel- und Leistungsvereinbarungswesens.

- Wir haben kein Ziel- und Leistungsvereinbarungswesen, in dem das Thema Diversity vorkommt.
- In den Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Land wird die Themenstellung bearbeitet.
- Diversity Management ist Thema in den ZLV mit dem Land und in einem internen Vereinbarungswesen mit den Fakultäten/Fachbereichen.
- Diversity Management ist Thema in den ZLV mit dem Land und in einem internen Vereinbarungswesen mit den Fakultäten/Fachbereichen. Zusätzlich ist es auch ein fester Parameter in den Berufungsvereinbarungen mit Professor:innen.

12. Für Diversity Management Maßnahmen (jenseits der Gleichstellungsmaßnahmen) stehen ausreichend finanzielle Ressourcen zur Verfügung.

- Ist nicht umgesetzt.
- Die Finanzierung erfolgt hauptsächlich durch Drittmittel.
- Die Finanzierung erfolgt hauptsächlich durch Drittmittelprojekte; es erfolgt teilweise eine nachhaltige Verankerung der Ergebnisse durch Haushaltsmittel.
- Die Finanzierung erfolgt hauptsächlich durch verstetigte Haushaltsmittel; bei Drittmittelprojekten erfolgt eine nachhaltige Verankerung der Ergebnisse.



Handlungsfeld Studium und Lehre

13. Den heterogenen Startbedingungen der Studierenden wird durch eine strukturierte Studieneingangsphase begegnet.

- Ist nicht umgesetzt.
- Es gibt fachliche Brückenkurse.
- Es gibt ein strukturiertes Programm für Studieneinsteiger:innen, das auch sozialisierende Aspekte berücksichtigt und Methoden vermittelt.
- Es gibt ein strukturiertes Programm für Studieneinsteiger:innen, das auch sozialisierende Aspekte berücksichtigt und Methoden vermittelt und eine individuelle Begleitung im Studienstart durch Mentoring oder Beratung.

14. Bedarfe von Studierenden mit Erkrankungen/ Behinderungen/ Inklusionsbedarfen werden berücksichtigt.

- Außer den vorgeschriebenen Nachteilsausgleichen bei Prüfungen ist eine Berücksichtigung besonderer Bedarfe im Studium nicht umgesetzt.
- Es gibt Nachteilsausgleichsregelungen, die bei Prüfungen umgesetzt werden, und die Möglichkeit unterschiedliche Studienassistenzen für verschiedene Erkrankungen/Beeinträchtigungen/Inklusionsbedarfe zu beantragen.
- Es gibt Nachteilsausgleichsregelungen, unterschiedliche Studienassistenzen sowie flexible Prüfungsformen und differenziertes Lehr- und Lernmaterial – zumindest auf Pilotbasis.
- Die Nachteilsausgleiche sind fachbereichsübergreifend einheitlich geregelt und/oder werden längerfristig als für jeweils einzelne Prüfungen gewährt. Es gibt unterschiedliche Studienassistenzen sowie flexible Prüfungsformen und differenziertes Lehr- und Lernmaterial – zumindest auf Pilotbasis.

15. Unterschiedliche Bedarfe von Studierenden in Bezug auf die Vereinbarkeit mit außeruniversitären Anforderungen werden berücksichtigt.

- Ist nicht umgesetzt.
- Die Hochschule unterstützt ein erfolgreiches Studieren durch vielfältige Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten.
- Die Flexibilisierung wird durch vielfältige Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten und durch die Erhöhung des Anteils an Lehre im Blended-Learning-Format (Studienmodule, Propädeutika, ...) erhöht.
- Die Flexibilisierung wird durch vielfältige Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten, durch die Erhöhung des Anteils an Lehre im Blended-Learning-Format (Studienmodule, Propädeutika, ...) und durch Sensibilisierungs-/Weiterbildungsangebote für die beteiligten Hochschulakteur:innen erhöht.



STIFTERVERBAND

16. Schulungen vermitteln Lehrenden Umgangsweisen/Methoden für eine diversitätsgerechte Lehre.

- Ist nicht umgesetzt.
- Es gibt frei zugängliche Handreichungen/Checklisten/Material-Sammlungen/Toolbox (einführende Informationen, praktische Hinweise für die Lehre und Anregungen zum Weiterlesen) zum Thema Diversität in der Lehre.
- Es gibt frei zugängliche Handreichungen/Checklisten/Material-Sammlungen/Toolbox und zahlreiche hochschuldidaktische Workshops zum Thema Diversität in der Lehre.
- Es gibt frei zugängliche Handreichungen/Checklisten/Material-Sammlungen/Toolbox, zahlreiche hochschuldidaktische Workshops und verschiedene Beratungs- und Coachingformate (kollegiale Beratung, Einzelcoaching, Lehrhospitation, ...) zum Thema Diversität in der Lehre.

17. Es gibt einen Lehrpreis, der explizit diversitätsgerechte Lehre auszeichnet.

- Ist nicht umgesetzt.
- Ist gerade in Planung.
- Wird zurzeit umgesetzt.
- Ist erreicht und implementiert.

18. Diversity-Perspektiven sind in den Regelprozessen des Qualitätsmanagementsystems der Hochschule zur Verbesserung der Studienqualität berücksichtigt.

- Ist nicht umgesetzt.
- Diversity-Perspektiven werden bei der Erstellung der (Re-) Akkreditierungsanträge und bei den Begutachtungsprozessen systematisch berücksichtigt.
- Diversity-Perspektiven werden bei der Erstellung der (Re-) Akkreditierungsanträge und bei den Begutachtungsprozessen systematisch berücksichtigt und sind in die Datenerhebung, -analyse und -kontrolle (z.B. Studienverläufe, Lehr- und Studiengangsevaluation) systematisch integriert.
- Diversity-Perspektiven werden bei der Erstellung der (Re-) Akkreditierungsanträge und bei den Begutachtungsprozessen systematisch berücksichtigt und sind in die Datenerhebung, -analyse und -kontrolle sowie in zentralen Elementen in ZLV mit Fakultäten/ Fachbereichen/ Departments systematisch integriert.

19. Diversitätsrelevante Themen sind in die Fach-Curricula integriert worden.

- Es gibt kein studienbezogenes fachliches Angebot.
- Diversitätsrelevante Themen werden ausschließlich im freiwilligen überfachlichen/ additiven Ergänzungsbereich angeboten.
- Diversitätsrelevante Themen werden in einigen Fächern angeboten.
- Diversitätsrelevante Themen sind in allen Fach-Curricula integriert.



Handlungsfeld Forschung und Transfer

20. Die Zunahme von Vielfalt innerhalb von Forschungsteams wird aktiv unterstützt.

- In Stellenausschreibungen wird eine diversitätssensible und persönliche Ansprache nicht systematisch berücksichtigt.
- In Stellenausschreibungen wird eine diversitätssensible und persönliche Ansprache systematisch berücksichtigt (Abbildung oder Nennung von Zertifikaten).
- In Stellenausschreibungen wird eine systematische diversitätssensible und persönliche Ansprache berücksichtigt und besondere Fähigkeiten, die sich aus der Umsetzung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sowie aus außerberuflichen Qualifikationen ergeben, sind weitere bereichernde Elemente der Stellenausschreibung.
- In Stellenausschreibungen wird eine systematische diversitätssensible und persönliche Ansprache berücksichtigt, besondere Fähigkeiten, die sich aus der Umsetzung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sowie aus außerberuflichen Qualifikationen ergeben, sind weitere bereichernde Elemente der Stellenausschreibung. Zudem erfolgt eine proaktive Ansprache in Forschungskontexten.

21. Das Thema Vielfalt ist in den Regelprozessen der Berufungsverfahren der Hochschule berücksichtigt.

- Die Berufsungsordnung regelt die Durchführung von Berufungsverfahren gemäß den gesetzlichen Bestimmungen (Regelmitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten).
- Die Berufsungsordnung regelt die Durchführung von Berufungsverfahren gemäß den gesetzlichen Bestimmungen und das Berufsungsmanagement stellt die Berücksichtigung von Diversitäts-Aspekten in allen Phasen des Verfahrens sicher (beispielsweise auch durch Berufsungsbeauftragte/n mit Diversitybezug).
- Die Berufsungsordnung regelt die Durchführung von Berufungsverfahren gemäß den gesetzlichen Bestimmungen und das Berufsungsmanagement stellt die Berücksichtigung von Diversitäts-Aspekten in allen Phasen des Verfahrens sicher (beispielsweise auch durch Berufsungsbeauftragte/n mit Diversitybezug). Ferner werden Informationen/ Handreichungen/ Leitfäden zur Verfügung gestellt, um die Durchführung diversitätssensibler Berufungsverfahren zu unterstützen.
- Die Berufsungsordnung regelt die Durchführung von Berufungsverfahren gemäß den gesetzlichen Bestimmungen und das Berufsungsmanagement stellt die Berücksichtigung von Diversitäts-Aspekten in allen Phasen des Verfahrens sicher (beispielsweise auch durch Berufsungsbeauftragte/n mit Diversitybezug). Ferner werden Informationen/ Handreichungen/ Leitfäden zur Verfügung gestellt, um die Durchführung diversitätssensibler Berufungsverfahren zu unterstützen. Für Mitglieder von Berufsungskommissionen werden Kurse/Workshops angeboten, um Berufungsverfahren diversitätssensibler zu gestalten.



STIFTERVERBAND

22. Die Zunahme von Vielfalt als Forschungsfeld (Diversitätsforschung und/oder Forschungsfelder mit direkten Bezügen zu diversitätsrelevanten Themen) wird aktiv befördert.

- Es gibt keine Aktivitäten.
- Foren, Fachgespräche, Fachtagungen und/oder Veröffentlichungen befördern die Vernetzung von Wissenschaftler:innen zum Forschungsfeld Diversität/ zu diversitätsrelevanten Themen.
- Foren, Fachgespräche, Fachtagungen und/oder Veröffentlichungen befördern die Vernetzung und den Forschungstransfer von Wissenschaftler:innen zum Forschungsfeld Diversität/ zu diversitätsrelevanten Themen. Zudem werden interdisziplinäre Forschungsteams aktiv befördert (Rolle in internen Forschungsförderungssystemen).
- Foren, Fachgespräche, Fachtagungen und/oder Veröffentlichungen befördern die Vernetzung und den Forschungstransfer von Wissenschaftler:innen zum Forschungsfeld Diversität/ zu diversitätsrelevanten Themen. Zudem werden interdisziplinäre Forschungsteams aktiv befördert (Rolle in internen Forschungsförderungssystemen). Darüber hinaus gibt es in den meisten Fachbereichen/Fakultäten Professuren mit Diversitätsbezug in der Denomination.

23. Die Hochschule betreibt durch ihre Third Mission/ Transfer-Aktivitäten einen engen Austausch mit unterschiedlichen zivilgesellschaftlichen Akteur:innen.

- Ist nicht umgesetzt.
- Die Hochschule engagiert sich im Feld des Technologietransfers mit Partnerfirmen in der Region und/oder arbeitet mit Verbänden und Vereinen in Kultur, Bildung, Wissenschaft und Gesellschaft zusammen.
- Die Hochschule engagiert sich im Feld des Technologietransfers mit Partnerfirmen in der Region und/oder arbeitet mit Verbänden und Vereinen in Kultur, Bildung, Wissenschaft und Gesellschaft zusammen und bietet auch Studienangebote für Hochschulexterne an (z.B. Kinderuni, Seniorenstudium etc.). Zusätzlich erarbeitet sie Service Learning Angebote mit gesellschaftlichen Partnern oder verbindet auf andere Weise hochschulischen und gesellschaftlich orientierten Lernort.
- Die Hochschule engagiert sich im Feld des Technologietransfers mit Partnerfirmen in der Region, arbeitet mit Verbänden und Vereinen in Kultur, Bildung, Wissenschaft und Gesellschaft zusammen und bietet auch Studienangebote für Hochschulexterne an (z.B. Kinderuni, Seniorenstudium etc.). Zusätzlich erarbeitet sie Service Learning Angebote mit gesellschaftlichen Partnern oder verbindet auf andere Weise hochschulischen und gesellschaftlich orientierten Lernort. Es existiert ferner eine strukturelle Plattform für Citizen Science Angebote und inkludierende Forschungsansätze.

24. Die Hochschule besitzt eine Third-Mission/ Transfer-Strategie.

- Ist nicht umgesetzt.
- Die Strategie wird gerade erarbeitet.
- Die Strategie ist vorhanden und wird bereits umgesetzt.
- Die Strategie ist vorhanden und wird umgesetzt. Ferner bezieht diese die beiden Handlungsfelder Diversität und Third Mission dezidiert aufeinander (bspw. durch Service Learning, Community Based Research- Ansätze, diversitätssensible Weiterbildung etc.). Die Hochschule versteht sich als gesellschaftliches Vorbild im Umgang mit Diversität und agiert entsprechend.



Handlungsfeld Service und Beratung

25. Bei der Studienzugsorganisation wird auf die unterschiedlichen Bedarfe von Studieninteressierten eingegangen.

- Ist nicht umgesetzt.
- Es gibt diversitätssensible/ zielgruppenspezifische und barrierefreie Informations-/ Beratungsmaterialien (Informationen für ausl. Studierende, Personen mit Fluchterfahrung, Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen, Frauen in MINT etc.).
- Es gibt ein Konzept für den Studienzugang, das auch diversitätssensible und barrierefreie Informations-/ Beratungsmaterialien berücksichtigt.
- Es gibt ein Konzept für den Studienzugang, das auch diversitätssensible und barrierefreie Informations-/ Beratungsmaterialien und ein Diversity-Consulting beim Studienzugang berücksichtigt (Besuch der Fakultäten, individuelle Bedarfsanalyse und Beratung).

26. Ein Mentoringsystem oder ein Scoutingsystem unterstützen nicht-traditionelle Studierende im Studieneingang.

- Es gibt kein Angebot für nicht-traditionelle Studierende im Studieneingang.
- Ein Mentoringsystem ist in Planung und soll nicht-traditionelle Studierende unterstützen.
- Ein Mentoringsystem (Peer- oder Lehrendenmentoring) wird umgesetzt. Ein Mentoringsystem wird umgesetzt. Darüber hinaus scouten wir aktiv nach nicht-traditionellen Studierenden, deren Potenzial bisher nicht erkannt wurde.

27. Es existieren Beratungsangebote für Studierende, die über die allgemeine Studierendenberatung und die Studienfachberatung hinausgehen.

- Ist nicht umgesetzt.
- Es existieren Beratungsangebote/ Ombudspersonen für Studierende mit Behinderung, berufliche Qualifizierte und Studierende mit Betreuungspflichten, ferner eine psychologische Beratung.
- Es existieren Beratungsangebote/ Ombudspersonen für Studierende mit Behinderung, berufliche Qualifizierte und Studierende mit Betreuungspflichten, psychologische Beratung, Beratungsangebote für (hoch)begabte Studierende, sowie eine individualisierte Entwicklungsberatung.
- Es existieren Beratungsangebote/ Ombudspersonen für Studierende mit Behinderung, berufliche Qualifizierte und Studierende mit Betreuungspflichten, psychologische Beratung, Beratungsangebote für (hoch)begabte Studierende, sowie eine individualisierte Entwicklungsberatung. Eine zentrale Ombudsperson steht darüber hinaus allen Studierenden zur Verfügung. Die Beratungsangebote sind ferner fest in eine strukturierte Studieneingangsphase integriert.

28. Die Arbeit der Beratungs- und Beschwerdestellen wird regelmäßig evaluiert.

- Es gibt keine Beratungs- und Beschwerdestellen.
- Die Arbeit der Beratungs- und Beschwerdestellen wird anlassbezogen intern evaluiert.
- Die Arbeit der Beratungs- und Beschwerdestellen wird anlassbezogen extern evaluiert.
- Die Arbeit der Beratungs- und Beschwerdestellen wird in einem definierten Regelprozess in festem Turnus intern und extern evaluiert.



STIFTERVERBAND

29. Individuelle und strukturelle Diskriminierungsrisiken sowie Risiken des Machtmissbrauchs werden identifiziert und abgebaut.

- Ist nicht umgesetzt.
- Es gibt (außer der gesetzlich vorgeschriebenen AGG-Beschwerdestelle für Beschäftigte) eine Anlaufstelle (Abteilung, Stab, Beauftragte:r, Ombudsperson) für Studierende, Lehrende und Beschäftigte, die Diskriminierung und/oder Machtmissbrauch erleben.
- Es gibt ein eine Anlaufstelle und eine Antidiskriminierungsrichtlinie.
- Es gibt eine Anlaufstelle, eine Antidiskriminierungsrichtlinie sowie Handreichungen/ Empfehlungen und Trainings für Hochschulbeschäftigte.



Handlungsfeld Interne Kommunikation und Partizipation

30. Zur Förderung einer diversitätssensiblen Organisationskultur berücksichtigen vorhandene Instrumente der internen Kommunikation Diversity-Themen.

- Ist nicht umgesetzt. / Es gibt keine/n Arbeitsbereich/Organisationseinheit „Interne Kommunikation“.
- Instrumente der internen Kommunikation werden zur Verbesserung der Studien- und Arbeitssituation diversitätssensibel weiterentwickelt (Top-Down).
- Zur Weiterentwicklung der Instrumente der internen Kommunikation wird der Austausch mit den Stakeholdern kontinuierlich intensiviert.
- Instrumente der internen Kommunikation werden systematisch an konkreten Bedarfen der Stakeholder ausgerichtet und gemeinsam weiterentwickelt.

31. Die Vernetzung und der Austausch der Hochschulakteur:innen wird gefördert.

- Es gibt keine Instrumente/Formate für die Vernetzung von Personen und Teams.
- Unterschiedliche Instrumente/Formate (Peer-Mentoring/Peer-to-Peer-Marktplatz, Random-Lunch, Team-Building-Events, Think Tank, ...) fördern den fakultäts-/deznatsbezogenen Austausch.
- Unterschiedliche Instrumente/Formate fördern den fakultätsübergreifenden/deznatsübergreifenden Austausch.
- Unterschiedliche Instrumente/Formate fördern den hochschulweiten interdisziplinären und crossfunktionalen Austausch.

32. Studierende sind in den Diversity Management-Prozess aktiv einbezogen und gestalten ihn mit.

- Ist nicht umgesetzt. / Es gibt kein Diversity Management.
- Studierende erhalten Einblicke in die Prozess- und Strategieentwicklung.
- Studierende werden in die Prozess- und Strategieentwicklung einbezogen.
- Studierende werden in die Prozess- und Strategieentwicklung einbezogen und gestalten diesen Themen- und/oder Methodenbezogen aktiv mit.

33. Eine interne Kommunikationsstrategie bezieht alle Stakeholder mit ein und befördert das Bewusstsein für Vielfalt.

- Es gibt keine interne Kommunikationsstrategie.
- Die interne Kommunikationsstrategie verdeutlicht z.B. mit Zahlen, Daten und Fakten das Innovationspotential diverser Teams.
- Die interne Kommunikationsstrategie macht durch das Aufzeigen von positiven Beispielen und Mitarbeiter:innen-Statements Vielfalt erlebbar.
- Die interne Kommunikationsstrategie macht durch das Aufzeigen von positiven Beispielen und Mitarbeiter:innen-Statements Vielfalt erlebbar und hebt durch Botschaften/ Testimonials einen Perspektivenwechsel hervor, um den Wandel „in den Köpfen“ weiter zu treiben.

34. Das Thema Vielfalt wird in einem Code of Conduct berücksichtigt und als Leitlinie proaktiv kommuniziert.

- Es gibt keinen Code of Conduct.
- Ist gerade in Planung.
- Wird zurzeit umgesetzt.
- Ist erreicht und implementiert.



STIFTERVERBAND

35. Der Code of Conduct wurde in einem partizipativen Prozess erarbeitet.

- Es gibt keinen Code of Conduct.
- Der Code of Conduct wurde von der Hochschulleitung formuliert (Top-Down).
- Der Code of Conduct wurde in einem kooperativen Prozess zwischen Hochschulleitung, Lehrenden und Verwaltung erarbeitet.
- Der Code of Conduct wurde partizipativ erarbeitet und schließt die gesamte Hochschule mit ein.

36. Eine diversitätssensible Sprache wird in der internen Kommunikation systematisch berücksichtigt.

- In der internen Kommunikation wird die Vielfalt von Geschlecht nicht berücksichtigt („Zweigeschlechtlichkeit“).
- In der internen Kommunikation (Intranet o.ä.) wird eine inklusive Sprache sowie die Verwendung von genderneutralen Begriffen berücksichtigt.
- In der gesamten internen Kommunikation (Intranet, Korrespondenz, Formulare, Ordnungen, Dienstvereinbarungen, etc.) wird eine inklusive Sprache berücksichtigt.
- In der gesamten internen Kommunikation wird eine inklusive Sprache berücksichtigt und es wird ein öffentlich zugänglicher Leitfaden für eine diversitätssensible Sprache zur Verfügung gestellt.



Handlungsfeld Externe Kommunikation

37. Eine barrierefreie Homepage ist realisiert (Farben/einfache Sprache/ Fremdsprache englisch mind.).

- Ist nicht umgesetzt.
- Ist gerade in Planung.
- Wird zurzeit umgesetzt.
- Ist erreicht und implementiert.

38. Eine diversitätssensible Sprache wird in der externen Kommunikation systematisch berücksichtigt.

- In der externen Kommunikation wird die Vielfalt von Geschlecht nicht berücksichtigt („Zweigeschlechtlichkeit“).
- In der externen Kommunikation (Homepage etc.) wird eine inklusive Sprache sowie die Verwendung von genderneutralen Begriffen berücksichtigt.
- In der gesamten externen Kommunikation (Homepage, Ausschreibungen, etc.) wird eine inklusive Sprache berücksichtigt.
- In der gesamten externen Kommunikation wird eine inklusive Sprache berücksichtigt und es wird ein öffentlich zugänglicher Leitfaden für eine diversitätssensible Sprache zur Verfügung gestellt.

39. Diversitätsgerechte Bildmaterialien verdeutlichen die Vielfalt der Hochschule und unterstützen so auch den Abbau von Stereotypen und Vorurteilen.

- Eine diversitätssensible Kommunikation über Bilder wird nicht berücksichtigt.
- Diversity-Themen werden in der Bildsprache in der externen Kommunikation (Homepage, etc.) berücksichtigt.
- In der gesamten externen Kommunikation (Homepage, Plakate, Flyer, Powerpointfolien, ...) werden Diversity-Themen in der Bildsprache berücksichtigt und Stereotype (Sprach-)Bilder vermieden.
- In der gesamten externen Kommunikation wird eine diversitätsgerechte Bildsprache berücksichtigt und es wird ein öffentlich zugänglicher Leitfaden für eine diversitätssensible (Bild-) Sprache zur Verfügung gestellt.

40. Das Thema Vielfalt wird in der hochschulischen Social Media Strategie berücksichtigt.

- Es gibt keine Social Media Strategie.
- Ist gerade in Planung.
- Wird zurzeit umgesetzt.
- Ist erreicht und implementiert.

41. Zur Gewinnung der „besten Köpfe & Talente“ wird das Thema Vielfalt in hochschulischen Employer-Branding-Maßnahmen berücksichtigt.

- Es gibt keine Employer-Branding-Maßnahmen.
- Ist gerade in Planung.
- Wird zurzeit umgesetzt.
- Ist erreicht und implementiert.



Handlungsfeld Personalführung, -management und -entwicklung

42. In der Personalentwicklung werden Diversitätsaspekte systematisch und umfassend berücksichtigt.

- Diversitätsaspekte werden in der Personalentwicklung noch nicht umfassend berücksichtigt.
- Ein modernes Talentmanagement/ Personalentwicklungskonzept erfasst alle Beschäftigten und ist lebensphasenorientiert (von der Einstellung bis zum beruflichen Ende oder ggf. darüber hinaus).
- Ein modernes Talentmanagement/ Personalentwicklungskonzept erfasst alle Beschäftigten in jeder Lebensphase und neben einem Onboarding ist auch das „Offboarding“ in der Personalentwicklung verankert.
- Ein modernes Talentmanagement/ Personalentwicklungskonzept erfasst alle Beschäftigten in jeder Lebensphase, berücksichtigt On- und Offboarding. Zudem wird eine Kompensation von Formalqualifikationen durch Berufs- und Lebenserfahrung zur systematischen Identifikation und Nutzung der Potenziale berücksichtigt.

43. In Führungskräfteleitlinien/ Führungsmanagementkonzepten werden Diversitätsaspekte systematisch und umfassend berücksichtigt.

- Es gibt keine Führungskräfteleitlinien/ kein Führungsmanagementkonzept.
- Führungskräfte fördern mit unterschiedlichen Instrumenten der Personalentwicklung die unterschiedlichen Kompetenzen ihrer Mitarbeiter:innen in jeder Lebensphase.
- Führungskräfte fördern mit unterschiedlichen Instrumenten der Personalentwicklung die unterschiedlichen Kompetenzen ihrer Mitarbeiter:innen in jeder Lebensphase. Zudem nehmen sie an Sensibilisierungsworkshops (unconscious bias) zur diskriminierungsfreien Durchführung von Personalauswahlgesprächen, Mitarbeiter:in-Gesprächen und Fördergesprächen teil.
- Führungskräfte fördern mit unterschiedlichen Instrumenten der Personalentwicklung die unterschiedlichen Kompetenzen ihrer Mitarbeiter:innen in jeder Lebensphase und nehmen an Sensibilisierungsworkshops (unconscious bias) zur diskriminierungsfreien Durchführung von Personalauswahlgesprächen, Mitarbeiter:in-Gesprächen und Fördergesprächen teil. Zudem werden sie in Bezug auf ihre Führungskompetenzen evaluiert.



STIFTERVERBAND

44. Diversitätssensible Rekrutierungsverfahren sind etabliert.

- In Stellenausschreibungen wird eine diversitätssensible und persönliche Ansprache berücksichtigt.
- In Stellenausschreibungen wird eine diversitätssensible und persönliche Ansprache berücksichtigt und besondere Fähigkeiten, die sich aus der Umsetzung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sowie aus außerberuflichen Qualifikationen ergeben, sind weitere bereichernde Elemente der Stellenausschreibung.
- In Stellenausschreibungen wird eine diversitätssensible und persönliche Ansprache berücksichtigt, besondere Fähigkeiten, die sich aus der Umsetzung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sowie aus außerberuflichen Qualifikationen ergeben, sind weitere bereichernde Elemente der Stellenausschreibung. Zudem werden neue Strategien erprobt, um bislang unterrepräsentierte Gruppen zu erreichen.
- In Stellenausschreibungen wird eine diversitätssensible und persönliche Ansprache berücksichtigt, besondere Fähigkeiten, die sich aus der Umsetzung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sowie aus außerberuflichen Qualifikationen ergeben, sind weitere bereichernde Elemente der Stellenausschreibung. Zudem werden neue Strategien erprobt, um bislang unterrepräsentierte Gruppen zu erreichen und Führungskräfte erhalten Unterstützung durch eine zentral vorgehaltene Handreichung für Diversität in der Personalgewinnung und -auswahl.

45. Es existieren Gleichstellungspläne und -strategien auf der zentralen Ebene (Rahmenplan) und auf der dezentralen Ebene von Fakultäten/ Fachbereichen/ zentralen Einrichtungen.

- Es gibt einen Gleichstellungsplan (zentraler Rahmenplan) für die gesamte Hochschule.
- Es gibt einen Gleichstellungsplan (zentraler Rahmenplan) für die gesamte Hochschule und Gleichstellungspläne für alle Fakultäten/ Fachbereiche/ Zentrale Einrichtungen mit fach- und einrichtungsspezifischen Zielen und Maßnahmen.
- Es gibt einen Gleichstellungsplan (zentraler Rahmenplan) für die gesamte Hochschule und Gleichstellungspläne für alle Fakultäten/ Fachbereiche/ Zentrale Einrichtungen mit fach- und einrichtungsspezifischen Zielen und Maßnahmen. Zudem wird Gleichstellung als verschränkter top-down-bottom-up-Prozess zwischen der Hochschulleitung und den Fakultäten/ Fachbereichen/ zentralen Einrichtungen gestaltet.
- Es gibt einen Gleichstellungsplan (zentraler Rahmenplan) für die gesamte Hochschule und Gleichstellungspläne für alle Fakultäten/ Fachbereiche/ zentrale Einrichtungen mit fach- und einrichtungsspezifischen Zielen und Maßnahmen. Zudem wird Gleichstellung als verschränkter top-down-bottom-up-Prozess zwischen der Hochschulleitung und den Fakultäten/ Fachbereichen/zentralen Einrichtungen gestaltet und Gespräche zur Evaluation/Fortschreibung der Pläne genutzt, um offene Diskurse zu zielführenden Maßnahmen zu führen.



STIFTERVERBAND

46. Ein/e lebensphasenorientierte/s Personalmanagement/ Personalentwicklung ist etabliert.

- Das Personalmanagement/ die Personalentwicklung ist nicht lebensphasenorientiert ausgerichtet.
- Das Personalmanagement/ die Personalentwicklung ist lebensphasenorientiert gestaltet und unterstützt mit Angeboten wie z.B. flexible Arbeitszeitmodelle, Langzeitarbeitskonten, alternierende Telearbeit oder Teilzeitbeschäftigung die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Das Personalmanagement/ die Personalentwicklung ist lebensphasenorientiert gestaltet und unterstützt mit unterschiedlichen Angeboten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Für den erfolgreichen beruflichen Wiedereinstieg wurde ein Konzept erarbeitet.
- Das Personalmanagement/ die Personalentwicklung ist lebensphasenorientiert gestaltet und unterstützt mit unterschiedlichen Angeboten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Für den erfolgreichen beruflichen Wiedereinstieg und zur Organisation von Kinderbetreuung und Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger wurden Konzepte erarbeitet.

47. Chancengerechtigkeit ist integraler Bestandteil der Personalentwicklung.

- Ist nicht umgesetzt.
- Die Erhöhung des Anteils von Frauen in höheren Führungspositionen wird systematisch in Leistungs- und Entwicklungsdialogen berücksichtigt.
- Die Erhöhung des Anteils von Frauen in höheren Führungspositionen wird systematisch in Leistungs- und Entwicklungsdialogen berücksichtigt. Zur Erhöhung des Anteils an schwerbehinderten Beschäftigten werden Vereinbarungen hinsichtlich der Arbeitsbedingungen getroffen, die auf individuelle Bedürfnisse angepasst sind.
- Die Erhöhung des Anteils von Frauen in höheren Führungspositionen wird systematisch in Leistungs- und Entwicklungsdialogen berücksichtigt. Zur Erhöhung des Anteils an schwerbehinderten Beschäftigten werden Vereinbarungen hinsichtlich der Arbeitsbedingungen getroffen, die auf individuelle Bedürfnisse angepasst sind. Zur Erhöhung des Anteils an Beschäftigten mit Zuwanderungsgeschichte ist der Umgang mit kultureller Vielfalt Bestandteil der Kompetenzentwicklung der Beschäftigten.



Handlungsfeld IT und Liegenschaften

48. Bei der Einführung von IT-Lösungen werden die Nutzer:innen eingebunden.

- Ist nicht umgesetzt.
- Nutzer:innen werden systematisch eingebunden.
- Nutzer:innen werden systematisch eingebunden und die heterogenen Generationenanforderungen werden berücksichtigt.
- Nutzer:innen werden systematisch eingebunden und die heterogenen Generationenanforderungen werden berücksichtigt. Zudem erfolgen Informations-E-Mails mit Handlungsanweisungen und Nutzer:innen- Hinweisen und Gespräche/Veranstaltungen, die über die Hintergründe der Softwareeinführung oder über die Inhalte der Softwarelösung informieren.

49. Die Einführung und Umsetzung innovativer Technologien befördern soziale Innovationen.

- Die Digitalisierung der Abläufe und Prozesse erfolgt Nutzer:in-orientiert (EGovG, OZG, BITV, ...).
- Die Digitalisierung der Abläufe und Prozesse erfolgt Nutzer:in-orientiert und unterstützt die Flexibilität von Arbeitszeit und Arbeitsort.
- Die Digitalisierung der Abläufe und Prozesse erfolgt Nutzer:in-orientiert, unterstützt die Flexibilität von Arbeitszeit und Arbeitsort und befördert eine positive Fehlerkultur.
- Die Digitalisierung der Abläufe und Prozesse erfolgt Nutzer:in-orientiert und unterstützt die Flexibilität von Arbeitszeit und Arbeitsort. Zudem wird eine positive Fehlerkultur und eine partizipativere Führungskultur (Leadership) befördert.



STIFTERVERBAND

50. Eine systematische Barrierefreiheit für existierende Hochschulgebäude im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention wird regelmäßig überprüft, Baumaßnahmen werden abgeleitet.

- Ist nicht umgesetzt.
- Ist gerade in Planung.
- Wird zurzeit umgesetzt.
- Ist erreicht und implementiert.

51. Bei neu zu bauenden Gebäuden werden Vielfaltsaspekte konsequent berücksichtigt.

- Ist nicht umgesetzt.
- Nur baurechtlich vorgeschriebene Punkte werden umgesetzt.
- Alle Neubauten werden Diversity Management Akteur:innen der Hochschule vorgestellt und diversity-gerechte Änderungen diskutiert.
- Alle Neubauten werden Diversity Management Akteur:innen der Hochschule vorgestellt, diversity-gerechte Änderungen diskutiert und mit Personen mit Beeinträchtigungen wie auch durch das Erleben von verschiedenen Einschränkungsformen (z.B. mobil: im Rollstuhl/mit dem Rollator, visuell: mit Blindenstock oder mit Seheinschränkung, auditiv: mit eingeschränkter Hörfähigkeit und im Alter mit Alterssimulationsanzug) geprüft.

52. Es gibt in den Gebäuden Unisex-Toiletten / All Gender Restrooms.

- Ist nicht umgesetzt.
- Ist gerade in Planung.
- Wird zurzeit umgesetzt bzw. ist in einzelnen Gebäudeteilen erreicht.
- Ist erreicht und implementiert.