

Die Diversitätsstrategie der Bauhaus-Universität Weimar entstand im Rahmen des Audits „Vielfalt gestalten“ des Deutschen Stifterverbands, an dem die Universität von 2021 bis 2023 teilgenommen hat. Die Diskussionen und Ergebnisse der Audit-Workshops sowie der verschiedenen Arbeitsgruppen des Audits bilden ihre Grundlage.

Die Strategie wurde am 01.02.2023 vom Senat diskutiert und zustimmend zur Kenntnis genommen.

Vielfalt fördern, Chancengleichheit verwirklichen, Diskriminierung entgegenreten

Diversitätsstrategie der Bauhaus-Universität Weimar

Präambel

Die Bauhaus-Universität Weimar setzt sich aktiv für die Förderung von Vielfalt, die Verwirklichung von Chancengleichheit und den Abbau von Benachteiligung und Diskriminierung ein. Alle Mitglieder und Angehörigen der Universität sollen an der Universität ohne Hindernisse und Einschränkungen studieren, promovieren, arbeiten, lehren, forschen oder künstlerisch-gestalterisch tätig sein können. Sie sollen die Möglichkeit haben, ihre Persönlichkeiten, Fähigkeiten und Stärken bestmöglich zu entfalten – unabhängig von Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, Religion oder Weltanschauung, Behinderung oder chronischer Erkrankung, ethnischer und sozialer Herkunft sowie spezifischer Lebenssituation.

Die Bauhaus-Universität Weimar möchte das Potenzial ihrer Mitglieder und Angehörigen produktiv für Kunst, Wissenschaft sowie Technik und Verwaltung nutzen und den Herausforderungen, die Vielfalt mit sich bringt, konstruktiv begegnen. Exzellenz, Kreativität und Innovation leben von einer Vielfalt der Perspektiven und sind nur in einem wertschätzenden, unterstützenden und diskriminierungskritischen Studien- und Arbeitsumfeld möglich.

Die Bauhaus-Universität Weimar hat zu Beginn des Audits die Charta der Vielfalt unterzeichnet, die die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Diversität in der Arbeitswelt vorantreibt.

Die Bauhaus-Universität Weimar versteht die Förderung von Diversität als Querschnittsaufgabe, die von allen Mitgliedern und Angehörigen der Universität getragen wird und so Eingang in Studium und Lehre, Forschung und Kunst, universitäre Strukturen, Verwaltung und Gremien, Auswahl- und Entscheidungsprozesse findet. Es bedarf Maßnahmen auf allen Ebenen, um individueller sowie gruppenbezogener Diskriminierung entgegenzuwirken und Chancengleichheit zu verwirklichen.

Im Sinne eines Diversity-Mainstreamings finden Diversitätsaspekte als integraler Bestandteil Berücksichtigung in allen Entscheidungen, Prozessen und Strukturen sowie in Strategien und Ziel- und Entwicklungsvereinbarungen der Universität.

Die Universität stellt die notwendigen Ressourcen zur Verfügung, um die Förderung von Diversität, die Verwirklichung von Chancengleichheit und den Abbau von Diskriminierung kontinuierlich auszubauen.

Die Mitglieder und Angehörigen der Universität bewegen sich nicht nur im universitären Kontext, sondern auch in der Stadt Weimar und in Thüringen. Es ist der Bauhaus-Universität Weimar ein besonderes Anliegen, dass alle Mitglieder und Angehörigen in ihrem täglichen Umfeld sicher und ohne Angst vor Diskriminierung und Gewalt leben können. Zusammen mit der Stadt, dem Studierendenwerk Thüringen sowie weiteren Institutionen und Organisationen in Thüringen setzt sich die Bauhaus-Universität Weimar dafür ein, dass die

Universität und die Stadt Weimar für jetzige und zukünftige Studierende und Mitarbeitende ein attraktiver, sicherer Standort ist.

Insbesondere vor dem Hintergrund der Geschichte Weimars und der Historie des Bauhauses versteht die Universität als Bildungsinstitution es als eine wichtige Transferaufgabe, sich offen und nachdrücklich für Demokratie und Vielfalt und gegen gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit einzusetzen.

Aus diesem Grund ist die Bauhaus-Universität Weimar auch Erstunterzeichnerin der Weimarer Erklärung für demokratische Bildungsarbeit (2019) und der Weimarer Erklärung für ein solidarisches Miteinander (2022). Sie wird sich auch in Zukunft in diesem Sinne öffentlich einsetzen und klar positionieren.

Grundlagen der Diversitätsstrategie

Das Motto „Vielfalt fördern, Chancengleichheit verwirklichen, Diskriminierung entgegentreten“ verdeutlicht das Verständnis von Diversität, das der Diversitätsstrategie der Bauhaus-Universität Weimar zugrunde liegt:

Vielfalt fördern

Kreativität, Exzellenz und Originalität profitieren und leben von der Vielfalt unterschiedlicher Perspektiven und Herangehensweisen. Die Bauhaus-Universität Weimar sieht daher ein großes Potential im Zusammenwirken von Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen, Biographien und Erfahrungen. Um Antworten auf die zentralen Fragen und Herausforderungen unserer Zeit zu finden und dabei alle gesellschaftlichen Gruppen einzubeziehen und ihre spezifischen Bedürfnisse zu berücksichtigen, müssen die unterschiedlichen Gruppen auch in der Universität repräsentiert sein und beachtet werden. Die zunehmende Diversität der Universitätsgemeinschaft dient somit der Förderung von herausragendem wissenschaftlichem und künstlerischem Schaffen. Sie erhöht zudem die Attraktivität der Bauhaus-Universität Weimar als Bildungs-, Arbeits- und Forschungsstandort für Studierende und Mitarbeitende aus dem In- und Ausland.

Chancengleichheit verwirklichen

Der Begriff der Chancengleichheit erkennt an, dass jede Person unterschiedliche Voraussetzungen hat und dass entsprechend unterschiedliche Mittel und Maßnahmen benötigt werden, um allen die gleichen Chancen zu eröffnen. Der Abbau von Hindernissen und die Bereitstellung von Ressourcen trägt dazu bei, dass Menschen mit ihren unterschiedlichen Hintergründen und spezifischen Bedürfnissen am universitären Leben teilhaben können.

Die Diversitätsarbeit der Bauhaus-Universität Weimar verfolgt einen zielgruppenübergreifenden Ansatz, welcher auf die Optimierung hochschulinterner Prozesse abzielt. Dabei werden Maßnahmen und Angebote entwickelt, die Zugänge und Teilhabe für alle erleichtern bzw. schaffen sollen. Ergänzt wird dieser Ansatz durch zielgruppenspezifische Maßnahmen und Angebote, die auf die speziellen Bedürfnisse und Anforderungen bestimmter sozial benachteiligter oder diskriminierter Gruppen abzielen. Hierzu setzt die Universität Themen, die schwerpunktmäßig behandelt werden.

Diskriminierung entgegentreten

Die Anerkennung und Wertschätzung von individuellen, sozialen und strukturellen Unterschieden sind die Grundlage einer diskriminierungskritischen Diversitätsarbeit. Die Universität verfolgt einen intersektionalen Ansatz und berücksichtigt insbesondere das Zusammenwirken verschiedener Dimensionen sozialer Ungleichmachung und daraus resultierender Mehrfachbenachteiligungen. Sie erkennt an, dass Diskriminierung und Privilegierung Ausdruck von historisch gewachsenen Ungleichheitsverhältnissen und Machtstrukturen sind, die verhindern, dass einzelne Menschen aufgrund ihrer Zugehörigkeit bzw. zugeschriebenen Zugehörigkeit zu bestimmten sozialen Gruppen den gleichen Zugang zu Ressourcen oder gesellschaftlicher Teilhabe haben. Diskriminierung entgegenzutreten ist daher eine Grundvoraussetzung für Chancengleichheit und somit ein zentraler Bestandteil der Diversitätsstrategie der Bauhaus-Universität Weimar.

Ziele und mögliche Maßnahmen

Folgende Ziele und Maßnahmen ergeben sich hieraus für den Zeitraum 2023 – 2029. Nach drei Jahren sind eine kritische Betrachtung und Anpassung des Maßnahmenkatalogs vorgesehen.

1. Personalauswahl und Personalentwicklung

- Weiterentwicklung von Ansätzen und Strategien zu diversitätssensiblen Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren, einschließlich Entwicklung eines Leitfadens
- Ausbau und Institutionalisierung des Angebots von Trainings und Kurzworkshops zu Diversität sowie Integration des Themas Diversität als Querschnittsthema in Angebote der Personalentwicklung und des Bauhaus Track (Führungskräfteentwicklung, Schlüsselkompetenzen u.ä.)
- Verankerung der Beschäftigung mit diversitätsrelevanten Themen in den verschiedenen Arbeitsbereichen der Universität bzw. nachdrückliche Förderung der Teilnahme an Diversity-Trainings für Mitarbeitende
- Ausbau des On-Boarding-Prozesses für alle neuen Mitarbeitenden im Hinblick auf Diversität zur Sensibilisierung neuer Mitarbeitenden für Vielfalt und Diskriminierung sowie zur Erleichterung des Einstiegs neuer Mitarbeitender aus unterrepräsentierten Gruppen
- Überarbeitung und Fortschreibung der Integrationsvereinbarung
- Weiterentwicklung des Personalentwicklungskonzepts hinsichtlich diversitätsorientierter Personalgewinnung und -auswahl

2. Rahmenbedingungen

- Ausarbeitung eines Konzepts zum Abbau sprachlicher Barrieren für internationale Universitätsmitglieder und Universitätsmitglieder mit Beeinträchtigungen (Formulare, Informationen auf den Websites, Studien- und Prüfungsordnungen, gesprochene Sprache) zur Erhöhung ihrer Partizipations- und Teilhabemöglichkeiten am universitären Leben und in der universitären Selbstverwaltung
- Ausbau der baulichen und digitalen Barrierefreiheit gemäß Maßnahmenplan der Bauhaus-Universität Weimar zur UN-Behindertenrechtskonvention, insbes. auch Einbezug in künftige Bauplanung
- Ausbau eines analogen und digitalen Leitsystems zur Erhöhung der barrierefreien Orientierung auf dem Campus
- Weiterentwicklung des Leitfadens zu diskriminierungsarmer Sprache durch eine Erweiterung um andere Dimensionen von Diskriminierung und Anregungen für eine diskriminierungssensible Bildsprache (deutsch und englisch)
- Umsetzung der „Empfehlungen zur Geschlechtervielfalt in der Hochschulverwaltung an Thüringer Hochschulen“ (IT-Systeme, Vorgang zur Änderung Namens- und Geschlechtseintrag) sowie Fortführung des Prozesses zur flächendeckenden Einrichtung von „WCs für alle Geschlechter“ auf dem Campus
- Erstellung eines Konzepts zur rassismuskritischen Hochschule

3. Studium, Lehre und Forschung

- Weiterentwicklung des eLearning-Tools „Diversität in der Lehre“
- Erarbeitung von unterstützenden Materialien für eine diversitätsgerechte Lehre, Bereitstellung auf der Website (einschließlich Literaturverzeichnis zu Diversitätsaspekten in den Fachkulturen) und Organisation regelmäßiger Kurzworkshops zu Diversität in der Lehre

- Unterstützung und Ausbau des Projekts „Diversität in der Lehre“, u.a. im Rahmen von „Learn to teach“
- Integration von Diversitätsaspekten in Lehrevaluationen
- Regelmäßige Bauhaus.Module mit Fokus auf Diversität und Antidiskriminierung (z.B. auch über Lehraufträge), Workshops für Studierende und Promovierende sowie Kurzworkshops im Rahmen regelmäßiger Veranstaltungsreihen der Universität (Tag der Lehre, Lange Nacht des wissenschaftlichen Schreibens u.ä.)
- Unterstützung von Austauschgruppen für BIPoC/LSBTIQ*+/Erstakademiker*innen
- Erhöhung der Zugänglichkeit von Informationen für spezifische Gruppen von Studieninteressierten und Studierenden (Studieren mit Kind, Studieren mit Beeinträchtigung, ...), auch in Hinblick auf Studierendenmobilität
- Evaluation und Weiterentwicklung der Zulassungsverfahren in Hinblick auf Diversität und Chancengleichheit und Fortbildung der in Zulassungsverfahren involvierten Mitarbeitenden
- Entwicklung von Konzepten zur weiteren Flexibilisierung des Studiums
- Intensivierung der Beratung zu Diversität in Forschungsanträgen (z.B. DFG) und zu diversitätsrelevanten Maßnahmen im Rahmen von Graduiertenkollegs u.ä.
- Förderung von diversitätsbezogener Forschung und Lehre durch die Ermöglichung von themenbezogenen Gastbeiträgen und Etablierung einer regelmäßigen Ringvorlesung zu Diversität in Forschung/Lehre sowie zu anderen diversitätsrelevanten Themen

4. Stipendien und Fördermöglichkeiten

- Sensibilisierung der Mitglieder der Vergabekommission für Stipendien im Hinblick auf diversitätsrelevante Auswahlkriterien (z.B. Unconscious Bias, Berücksichtigung biographischer Hürden, etc.)
- breite Streuung von Informationen über Stipendienprogramme und sonstige Fördermöglichkeiten (z.B. Erklärfilm, Testimonial, Q&A-Formate, Workshopformate), um alle Studierende und Promovierende auf die Fördermöglichkeiten aufmerksam zu machen und allen eine Bewerbung zu ermöglichen
- Buddy-Programme für Studierendengruppen, die an der Universität unterrepräsentiert sind
- Ausbau und Schärfung des Diversity Fonds, inkl. Sichtbarmachung der geförderten Projekte

5. Sichtbarmachung von Diskriminierung und Beratungsangeboten, Professionalisierung der Beratungsangebote und der Beschwerdestelle

- Durchführung regelmäßiger Befragungen zum sozialen Klima an der Universität und zu Diskriminierungserfahrungen von Mitarbeitenden und Studierenden
- Einführung einheitlicher Dokumentation der Beratungsfälle in den Beratungsstellen (Art der Anfrage, Zeitpunkt, Mehrfachberatung)
- Awareness-Kampagne zu Antidiskriminierung und gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sowie breite Kommunikation der Ziele der Diversitätsstrategie und der Antidiskriminierungsrichtlinie der Universität (z.B. Plakatkampagne)
- Ausbau der Aufgaben der Diversity Guides als niederschwellige Kontaktmöglichkeit in Fällen von Diskriminierung („erste Hilfe“ im Fall von Diskriminierung; Verweisberatung) sowie Aufbau eines Awareness-Teams für universitäre Veranstaltungen
- Ausbau der Informationstätigkeit zu Beratungsangeboten an der Universität, Verankerung der Übersichtswebseite „Chancengleichheit und Diskriminierungsschutz“ und der Website zu den Beratungsangeboten (inklusive anonymer Briefkasten) auf den Websites der Fakultäten und des Dezernats Studium und Lehre

- Etablierung „Runder Tisch“ der Service- und Beratungsstellen der Fakultäten und des Gewährleistungsbereichs zum regelmäßigen Austausch und zur Abstimmung des Beratungsangebots
- Schulung für die Beauftragten und Mitarbeitenden der Beschwerdestelle zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), zu Gesprächsführung und Mediationstechniken
- Antidiskriminierungsrichtlinie und Diversitätsstrategie werden neuen Mitarbeitenden als Teil der vor der Einstellung zu unterschreibenden Unterlagen vorgelegt

6. Verankerung der Diversitätsarbeit und Kooperation innerhalb und außerhalb der Universität

- Stärkung des Beirats für Diversität als beratendes und unterstützendes Gremium und Professionalisierung der Beiratsmitglieder durch regelmäßige Fortbildungsangebote
- Ausbau der Verankerung der Diversitätsarbeit in den Fakultäten über die Vertreter*innen der Fakultäten im Beirat für Diversität, z.B. über die Erarbeitung von spezifischen Diversitätsplänen der Fakultäten (z.B. mit besonderem Fokus auf Auswahl der Mitarbeitenden)
- Etablierung eines regelmäßigen Austausches zu den Themenbereichen Diversität und Antidiskriminierung mit dem Studierendenwerk, der Stadt Weimar sowie weiteren Institutionen und Organisationen in Weimar und Thüringen
- Kooperation im Netzwerk Diversität an Thüringer Hochschulen und relevanten bundesweiten Netzwerken
- umfassende Einbindung des Bereichs Diversität in die Erstellung und Überarbeitung von Leitlinien, Konzepte, Strategien, (Re-)Akkreditierungen und interne und externe Vereinbarungen mit entsprechenden Maßnahmen im Sinne eines Diversity-Mainstreamings mit dem Ziel der Schaffung einer diversitätsgerechten Universität