

Zweiter Selbstreport

Diversity Audit

FH Kiel

Impressum

Herausgebende

Präsidium der Fachhochschule Kiel
Hochschule für angewandte Wissenschaften
Sokratesplatz 1
24149 Kiel

Verantwortlich

Alexa Magsaam
Diversitätsbeauftragte
Sokratesplatz 1
24149 Kiel

Januar 2023

www.fh-kiel.de

Diagramme und Zahlen:

Eigene Berechnungen auf Datengrundlage der
Personalabteilung und Hochschulstatistik der FH Kiel



Online-Vorbesprechung der Steuerungsgruppe zum Kick-Off
Workshop zum Diversity Audit am 25. März 2021.
Bildnachweis: Charlotte Köhnke



Inhalt

Informationen zur Fachhochschule Kiel	4
Einleitung: Unser Weg	7
Diversity Audit als externes Steuerungselement.....	7
Zeitplan.....	8
Zielscheibe.....	9
TOWS-Analyse.....	10
Goalscape.....	11
Die Diversitätsstrategie der FH Kiel	12
Diversitätsverständnis.....	13
Strategische und organisatorische Verankerung des DiM.....	14
Ressourcen für Diversitätsarbeit.....	14
Entwicklungsprozesse im Bereich Diversität	15
Antidiskriminierung.....	15
Projekte.....	15
Veranstaltungsorganisation.....	17
Thematische Schwerpunkte für Diversitätsarbeit.....	20
Reflexion	22
Diversity-Audit-Prozess.....	22
Handlungsfelder und Ziele.....	23
Herausforderungen.....	27
Erreichte Ziele.....	28
Lessons Learned.....	29
Ausblick	30
Anhänge	31
1. Tätigkeitsbericht der Diversitätsbeauftragten.....	32
2. Aktionsplan Vision-Aktion-Inklusion.....	33
3. Übersicht der Liste der Veranstaltungen der Diversitätsbeauftragten.....	34
4. Pressemitteilung und Flyer Ringvorlesung „Vision-Aktion-Inklusion“.....	35
5. Pressemitteilung und Flyer Ringvorlesung „Teilhabe.Macht.Inklusion“.....	36
6. Flyer „Der Nachteilsausgleich. Was steckt dahinter und wie stelle ich einen Antrag?“.....	37
7. Rassismuskritisches Wörterbuch.....	38
8. Flyer „Conflict Resolution and the Media“.....	39
9. Titel Diversity-Kampagne.....	40
„Pro Vielfalt! Kein Raum für Diskriminierung“.....	40
10. Artikel der AG Wertschätzende Kommunikation für das Campus Magazin Viel.....	41
11. Übersicht Blogbeiträge und Pressemitteilungen zu Diversity, Januar 2020 bis Dezember 2022.....	42
12. Übersicht Instagram und Facebook Posts zu Diversity, Januar 2020 bis Dezember 2022.....	44
13. Podcast: Pfirsich im Tee.....	46

Informationen zur Fachhochschule Kiel

Die FH Kiel ist die **größte Fachhochschule**

in Schleswig-Holstein

mit **6** Fachbereichen
und **37** Studiengängen.

An der FH Kiel studieren

7.699 Studierende

davon 3.187 Studentinnen und
461 internationale Studierende

42% der Studierenden verfügen
über eine allgemeine
Hochschulreife.

An der FH Kiel arbeiten

484 Personen fest

davon **102** wissenschaftliche Mitarbeiter*innen,
145 Professor*innen, und **237** Mitarbeiter*innen
in Technik und Verwaltung

plus **400** Lehrbeauftragte

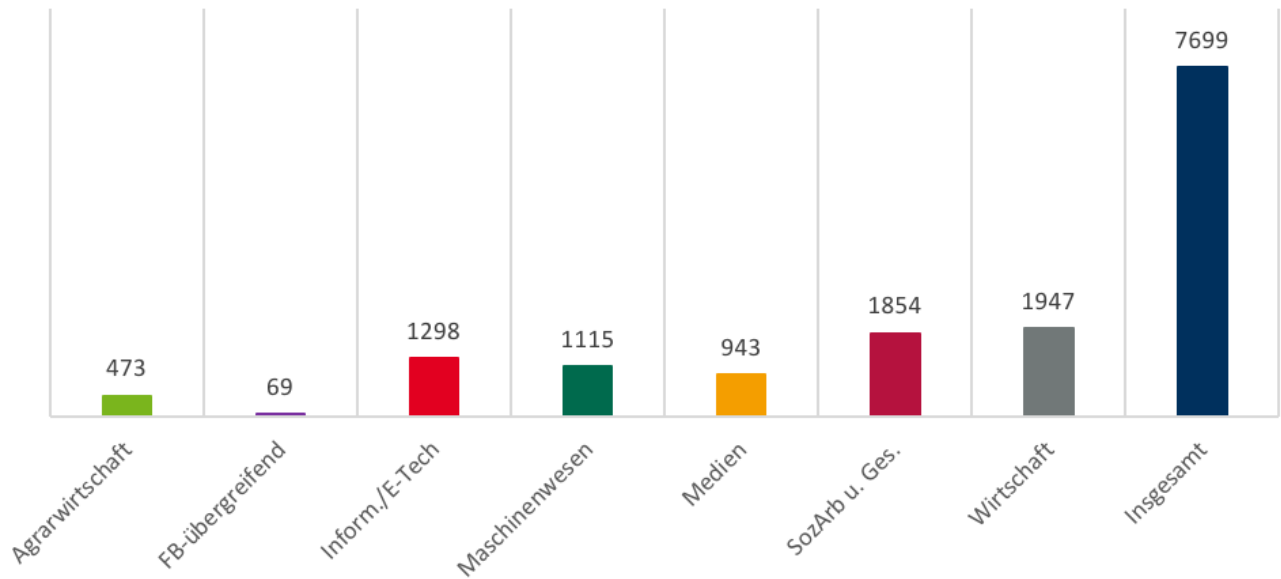
Die FH Kiel hat

108 Partnerhochschulen

in 33 Ländern

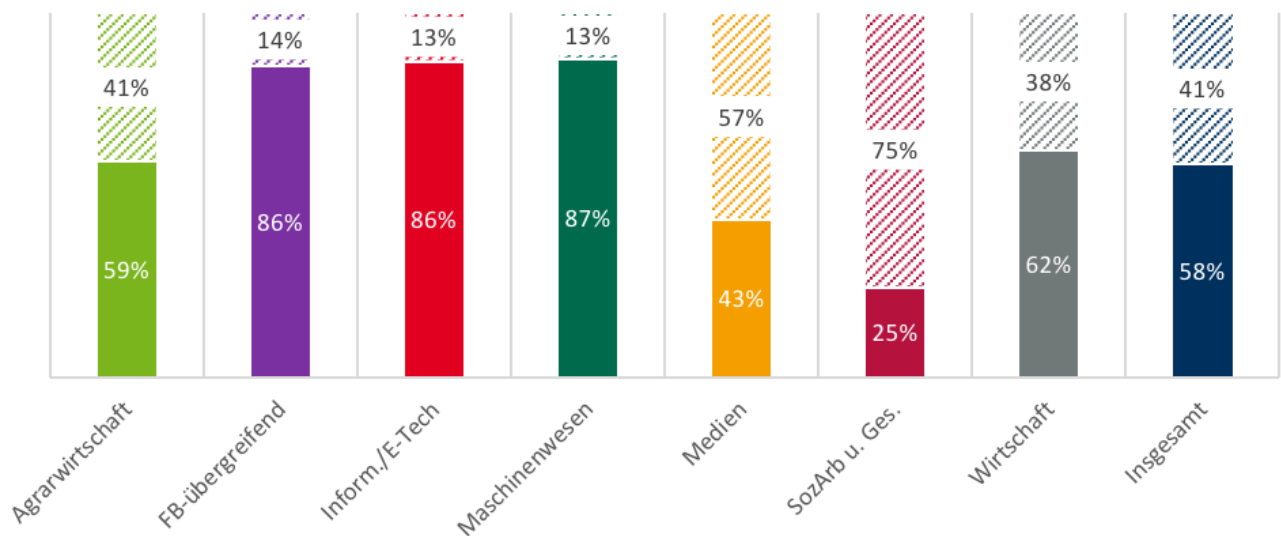
Eine Hochschule, sechs Fachbereiche, 37 Studiengänge, 7.699 Studierende

Studierende nach Fachbereichen und Insgesamt im WiSe 2022/2023



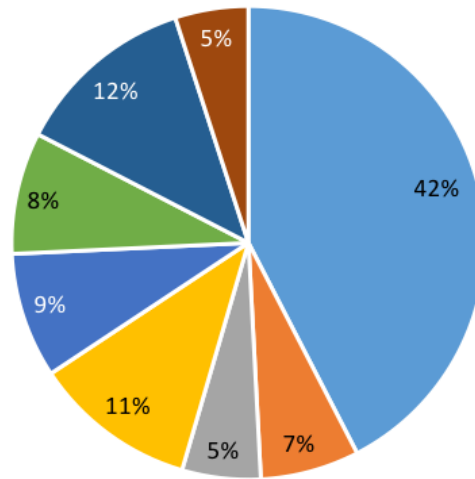
Studierende nach Fachbereich und Geschlecht in Prozent im WiSe 2022/2023
(Anteil weiblicher Studierender schraffiert)

2



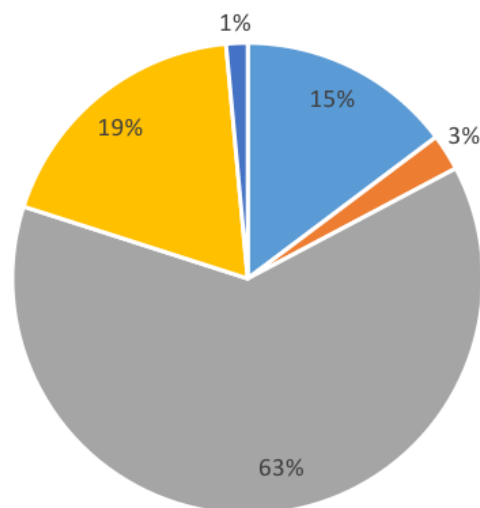
² Anmerkung: Die Optionen „divers“ und „Keine Eintragung“ tauchen in dem Diagramm nicht auf, da die Anteile prozentual bei 0 liegen.

Art der ersten Hochschulzugangsberechtigung der Studierenden in Prozent im WiSe 2022/2023



- Gymnasium
- Gesamtschule
- Fachoberschule
- Sonstige
- berufl. Qualifiziert
- Fachgymnasium
- Berufsfachschule
- sonst. HZB im Ausl.

Internationale Studierende (ohne ERASMUS-Programm) nach Kontinent in Prozent im WiSe 2022/2023



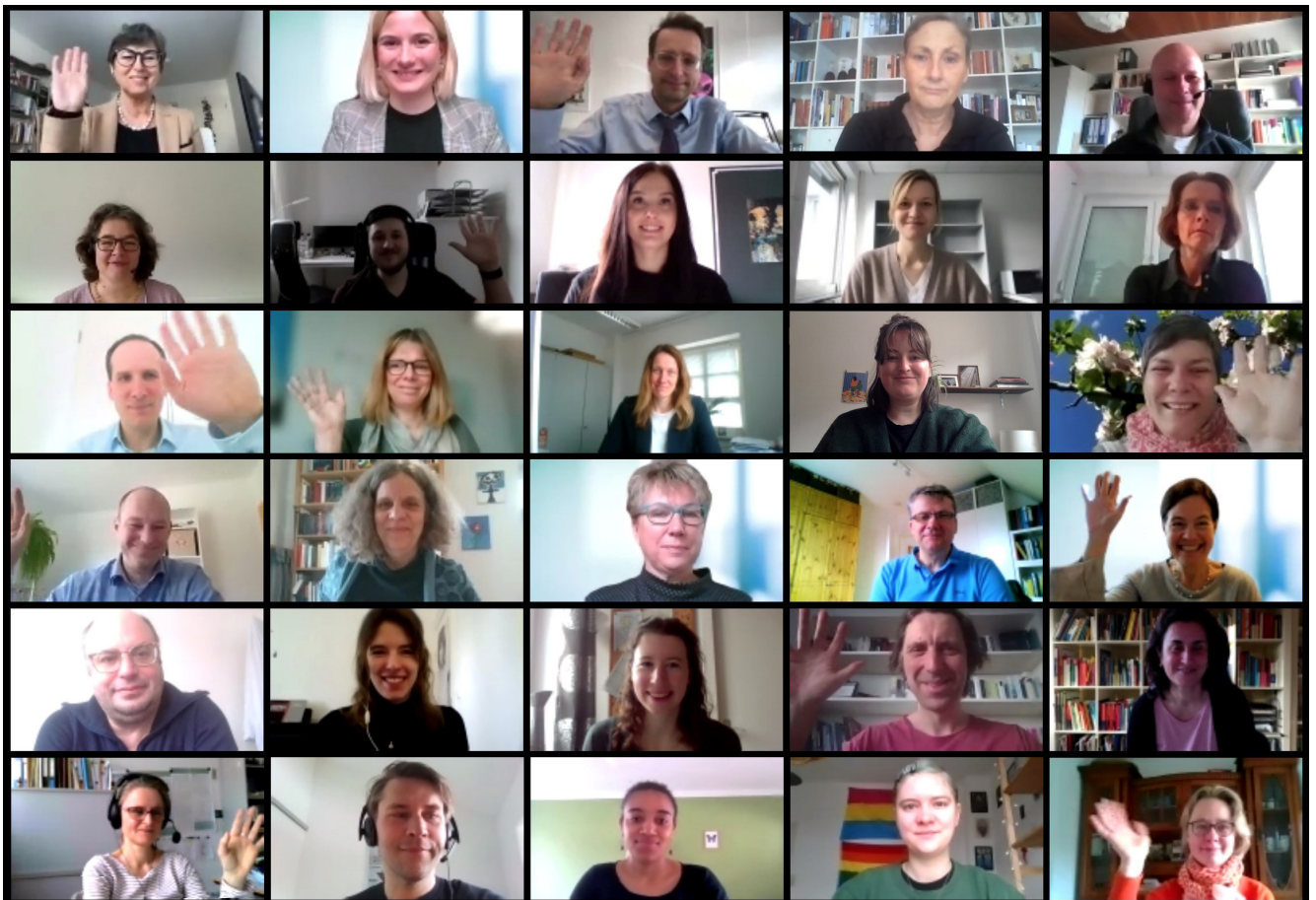
- Afrika
- Amerika
- Asien
- Europa
- Sonstige

Einleitung: Unser Weg

Diversity Audit als externes Steuerungselement

Am 28. Mai 2020 stimmte der Senat der Fachhochschule Kiel (im Folgenden FH Kiel) der Teilnahme am Diversity Audit zu. Begleitet von der Auditorin Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Katrin Hansen wurde in einem zweijährigen Prozess die Grundlage für die Diversitätsstrategie von 30 Stakeholder*innen der FH Kiel partizipativ erarbeitet. Übergeordnetes Ziel für die Teilnahme am Diversity Audit war für die FH Kiel, die nachhaltige strukturelle Verankerung von Diversitätsarbeit an der Hochschule. Hierfür sollte eine Diversitätsstrategie und ein Gremium für Diversitätsarbeit etabliert werden. Diese beiden grundlegenden Ziele konnten in den letzten zwei Jahren mithilfe des Audits erfüllt werden. Mit Abschluss des Diversity Audits verabschiedet die FH Kiel ihre Diversitätsstrategie und beruft den Beirat für Diversität und Inklusion, der künftig die Arbeit der Diversitätsbeauftragten¹ der Hochschule unterstützen soll.

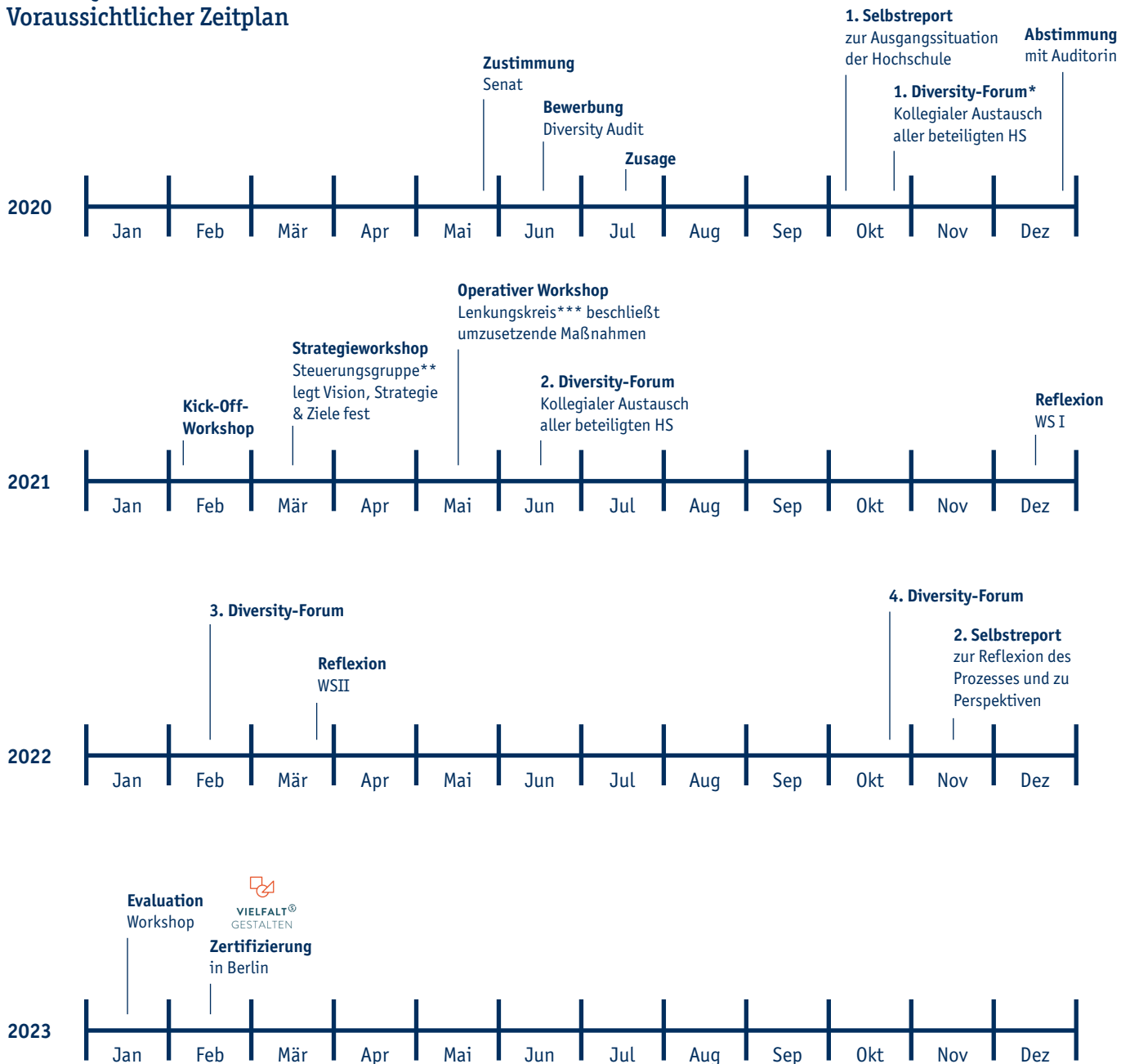
¹ Seit der HSG-Novelle aus dem Jahr 2016 ist im Schleswig-Holsteinischen Hochschulgesetz in Paragraph 27a das Amt der Diversitätsbeauftragten festgeschrieben. Ebenso wie die zentrale Gleichstellungsbeauftragte arbeitet an der FH Kiel auch die zentrale Diversitätsbeauftragte hauptamtlich und weisungsfrei. Die Aufgaben der Diversitätsbeauftragten sind im HSG geregelt.



Lenkungskreis beim Online-Kick-Off Workshop zum Diversity Audit am 26. März 2021. Bildnachweis: Charlotte Köhnke

Zeitplan

Diversity Audit-Prozess 2020-2023 Voraussichtlicher Zeitplan



Mit dem ersten Selbstreport definierte die FH Kiel ihren voraussichtlichen Zeitplan. Der Zeitplan musste an der ein oder anderen Stelle zwar angepasst werden, dennoch konnten die geplanten Workshops und Diversity Foren im Rahmen des Auditprozesses wie vorgesehen stattfinden. Eine besondere Herausforderung dieser Kohorte war die Durchführung des Audits in der Covid19-Pandemie. So mussten sowohl Workshops als auch Diversity Foren überwiegend online stattfinden.

*** Diversity-Forum:**

Sieben Hochschulen haben 2020 eine Zusage zur Teilnahme am Diversity Audit erhalten

**** Steuerungsgruppe:**

VPA+D+G+Dekan Maschinenwesen+ZSB

***** Lenkungskreis:**

Justizariat, Strategische Kommunikation, IO, Personalabteilung, Zentrale Studienberatung, Studienkolleg, Beauftragte für Studierende mit chronischer Erkrankung u./o. Behinderung, Vizepräsidentin für Studium und Lehre, Schwerbehindertenvertretung, Personalrat, ASTA, Vertretungen der Fachbereiche, ca. 30 Personen

Zielscheibe

Im strategischen und operativen Workshop im Rahmen des Audits wurde die Zielscheibe für den fortlaufenden Prozess erarbeitet und definiert. Hierbei wurden verschiedene Aspekte in den Blick genommen. Besonders zentral für die Zielscheibe war die Frage nach dem Sinn des Diversity Audits für die FH Kiel als Arbeitgeberin, Bildungseinrichtung und gesellschaftliche Akteurin. In den Diskussionen und den Gruppenarbeiten während der Workshops konnten schließlich sechs Kernaspekte für den Sinn des Audits für die FH Kiel formuliert werden. Darüber hinaus wurden fünf Aspekte herausgearbeitet, welchen Wandel das Audit für die FH Kiel mit sich bringen soll. Die Punkte Etablierung von Diversität als Thema, Wahrnehmung von Vielfalt als Potenzial und Chance, Abbau von Diskriminierung, Wertefundament schaffen, Stärkung der Identifikation und Bindung mit der Hochschule waren für die Erarbeitung von Maßnahmen im weiteren Arbeitsprozess zentral.

(Campus)Identität

Was macht das mit der Organisation?

- Etablierung von Diversität als Thema
- Vielfalt als Potenzial und Chance
- Abbau von Diskriminierung
- Gemeinsame Werte
- Hochschulloyalität

Akteur*innen

Wessen Unterstützung benötigen wir?

- Alumni
- Politik & Gesellschaft
- Stadt Kiel & Land SH
- Unternehmen & Kammern
- Schulen & Interessierte
- Schüler*innen
- Familie/Freund*innen

Sinn

Wofür machen wir das?
Warum nutzt das der Organisation?

- Erhöhung der Qualität von Lehre und Forschung
- Bewusstmachung/Sensibilisierung/Wertschätzung von Diversität
 - Teilhabe/Barriereabbau
 - Kontinuität von AntiDisArbeit
- Zugang zur FH/Zielgruppenerweiterung
- Kommunikation nach innen und außen

Interessierte

Wem nutzt das?

- Studierende/Studieninteressierte
- Lehrende
- Verwaltung
- Fachbereiche
- Beauftragte
- Zentrale Einrichtungen (z.B. Studienkolleg)
- Lenkungsgruppe
- Hochschulleitung (P und Dekanate)



Arbeitsergebnis

Was wollen wir erreichen?

- FH Kiel als Spiegel der Gesellschaft (Repräsentation)
- Thema Diversity positiv besetzen, greifbar machen: *Was bedeutet Diversität an der FH Kiel?*
 - Leitsatz zu Diversität mit Handreichung zur Umsetzung
 - Wertschätzendes Verhalten (Empathie Lücken schließen) & Realität verändern : Studierende ermutigen und fördern)
 - Nachhaltige (Support)Strukturen & Beratungsangebote
- Sprechfähigkeit herstellen (Mehrsprachigkeit als Ressource & wiss. Sprache lernbar machen, Teilhabe durch Sprache
- Neue Kommunikationskanäle an der FH Kiel aufbauen oder die vorhandenen besser nutzen (Statusübergreifend & interdisziplinär)

Erfolgskriterien

Woran merken wir, dass wir erfolgreich sind?

- (Leitungs)Positionen/Gremien sind divers besetzt
- Erreichbarkeit und erfolgreicher Abschluss am Studienkolleg
- Vielfältige Studierendenschaft an der FH Kiel und Reduzierung von Diskriminierungserfahrungen (Befragung)
- Diversity-Aspekte als Bestandteil bestehender Evaluationen
- Feedbackzyklen (Fachbereiche & Verwaltung)
- Nicken, Bestätigung, wenn das Thema aufkommt & Diversity wird im Alltag gelebt, die Diversity-Beauftragte wird aktiv angesprochen

Restriktionen

- Mangel an Ressourcen, Freiheit der Lehre und Forschung; Wie hoch ist die Bereitschaft und Fähigkeit der Hochschule und ihrer Mitglieder zum Wandel?

Ressourcen

- Zeit, Geld, Stellen, Räume, Bereitschaft für kulturellen Wandel, (Sprach)Kompetenz, Umgangskodex, Kampagne

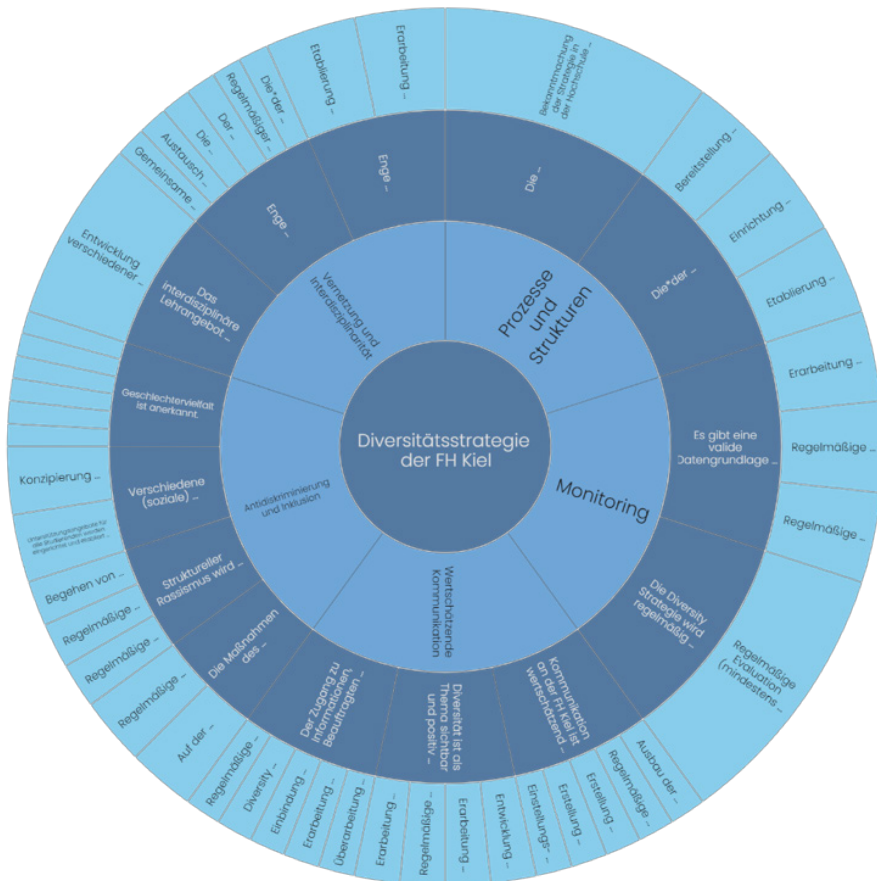
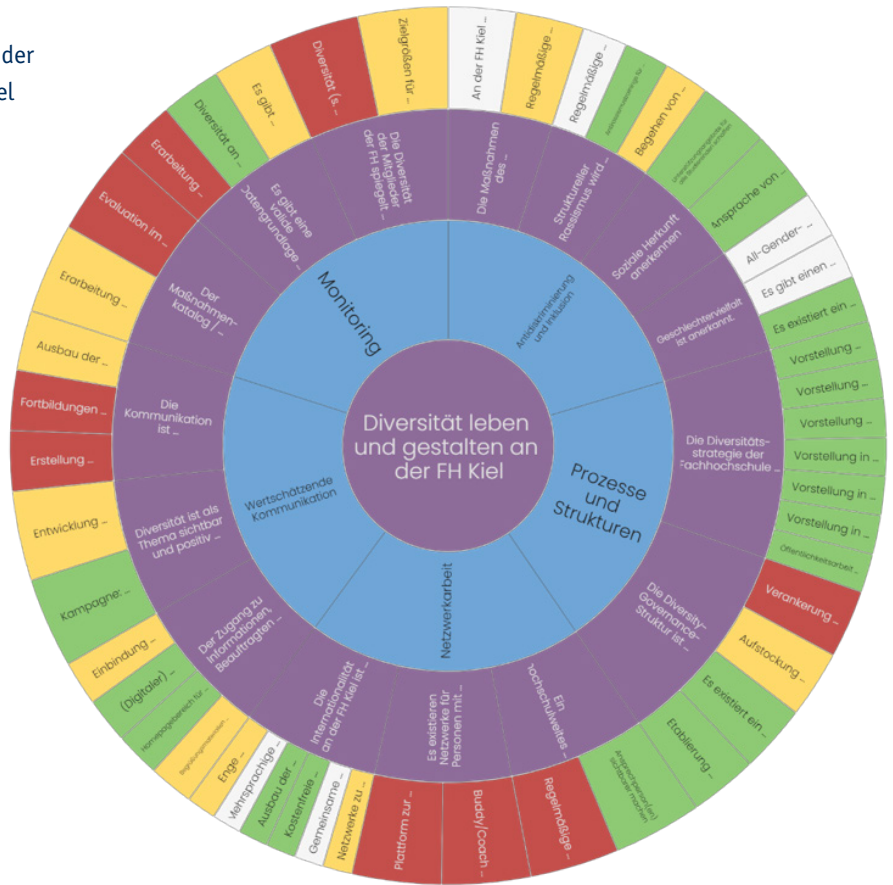
TOWS-Analyse

Grundlage für die Erarbeitung der Zielscheibe war eine TOWS-Analyse, die während des strategischen und operativen Workshops zunächst in Arbeitsgruppen erarbeitet und anschließend im Plenum des Lenkungskeises diskutiert wurde. Hier war Raum für offene Diskussionen, auch kritischer Aspekte, wie bspw. die Zeit- und die Ressourcenfrage.

<p>TOWS MATRIX</p> <p style="text-align: right;">Intern</p> <p>Extern</p>	<p>Strengths</p> <ul style="list-style-type: none"> • Große, interdisziplinäre HS (Verschiedene Lösungsansätze für gesellschaftliche und globale Fragen; Studi-Projekte, z.B. Raceyard, StartIng!, Campus Radio, ...) • Intrinsische Motivation • Aufsteiger*innenhochschule (verschiedene Bildungshintergründe, Herkunftsdiversität) • Industrie- und Praxisnähe (Thesen in Unternehmen) (Transfer); Berufsfeldorientierung • „Sparsamkeit“/Effizienz • Offenheit und Wandlungsfähigkeit (Leitungsebene) • Lösungsorientiert statt problemzentriert • (Internationale) Netzwerke, z.B. Partnerhochschulen 	<p>Weaknesses</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kiel Dietrichsdorf an sich nicht attraktiv (Standort) • Interdisziplinarität (Absprachen schwierig) • Zu schnell, zu stark gewachsen (Raummangel, Verwaltungs- und Lehrkräftemangel) (hoher Workload für wenige Mitarbeitende; zu wenig Personal für zu viele Aufgaben) • Anschlussfähigkeit (Lehre und Forschung) (Ressourcenkonkurrenz) • Ressourceneinsatz zur Herstellung der Studierfähigkeit • Hochschulidentität (junge HS, keine lange Tradition, Bindung, Alumni,...) • Wenig organisierte Studierendenschaft (bspw. kaum HS-Gruppen, keine Fachschaftskonferenz) • Zwei Campi (räumlich getrennt) • Interne Kommunikation (auch zwischen Statusgruppen)
<p>Opportunities</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fachkräftemangel • Vielfältigkeit der Gesellschaft kommt an der FH Kiel an • Attraktiver und dynamischer Standort/ Landeshauptstadt Kiel • Aktuelle Trends (Energiepolitik/ Internationalisierung/Globalisierung/ Digitalisierung) • Autonomie der Hochschule 	<p>SO-Strategien</p> <ul style="list-style-type: none"> • großes, breit ausgebautes Netzwerk im europäischen Hochschulraum nutzen für Studierendengewinnung • Attraktiver Standort: nutzen für Marketing und Studierendengewinnung, auch international • Bestehende Ausschüsse (z.B. Mobilität, Kunst und Kultur) nutzen • Safe Spaces für Studierende ausweiten und nutzen (psychologisch sichere Atmosphäre an der HS verstärken) • Interdisziplinarität als Stärke auf allen Ebenen als Diversitätsmerkmal nutzen 	<p>WO-Strategien</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sprachbarrieren reduzieren, indem Mehrsprachigkeit (bspw. auf Homepage) und Fortbildungsangebote für Lehrende • Partizipation der Studierenden stärken • Daten über den Umgang mit Diversität an der FH Kiel erlangen, Maßnahmen generieren und umsetzen • die als Schwäche benannten schwierigen Absprachen im Kontext der Interdisziplinarität können durch regelmäßig stattfindende und fortlaufende Prozesse wie beispielsweise dem Diversity Audit verbessert und optimiert werden • Bestehende Ausschüsse (z.B. Mobilität, Kunst und Kultur) nutzen • Safe Spaces für Studierende ausweiten und nutzen (psychologisch sichere Atmosphäre an der HS verstärken)
<p>Threats</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auswirkungen von Corona • Strukturelle Benachteiligung von Fachhochschulen im Land SH (Finanzielle Lage) und Wettbewerb Wissenschaft vs. Wirtschaft • Gesellschaftliche Norm/Diskurse/ Hierarchien, bspw. De-Globalisierung (Besinnung auf Nationalstaaten, moralische Konflikte) • Studierendengewinnung (Nachlassendes Interesse in den Ingenieur*innenberufen, Leistungsstärke (Bildungssystem, Schule)) 	<p>ST-Strategien</p> <ul style="list-style-type: none"> • Schulmarketing • Enger Praxisbezug • ZLL als vorhandene Ressource nutzen und ausbauen • die große intrinsische Motivation und Offenheit sowie Wandlungsfähigkeit (auch auf Leitungsebene) der Hochschule kann genutzt werden, um struktureller Benachteiligung entgegen zu wirken 	<p>WT-Strategien</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ressourcen, Ressourcen, Ressourcen • Wie hoch ist die Bereitschaft und Fähigkeit der Hochschule und ihrer Mitglieder zum Wandel? • Strukturelle Benachteiligung, die in der Gesellschaft verankert ist, kann an unserer Hochschule trotz allen Maßnahmen nicht abgeschafft, wahrscheinlich eher nur abgeschwächt werden

Goalscape

Das Management Tool Goalscape diente der Diversitätsbeauftragten als Arbeitsmittel während des Auditprozesses. Die Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen des Audits konnten in das Management Tool übertragen werden und die letzte Priorisierung durch die Mitglieder des Lenkungsraums wurde mit einer Ampel übernommen. Grün deutet auf die am höchsten priorisierten Maßnahmen, gelb auf die Maßnahmen, die mittelfristig angegangen werden sollen und rot auf Maßnahmen, die laut Lenkungsraummitgliedern vorerst nicht zu priorisieren sind. Weiß gekennzeichnete Maßnahmen sind entweder bereits umgesetzt oder wurden gar nicht priorisiert und eingeordnet.



Auch die Diversitätsstrategie wurde bereits in Goalscape übertragen. Das Management-Tool Goalscape dient zukünftig also tatsächlich als Monitoring-Instrument der Diversitätsstrategie, da dort das Fortschreiten der Umsetzung von Maßnahmen dokumentiert werden kann. (Hinweis: Es ist an dieser Stelle nicht beabsichtigt, dass die Inhalte in Goalscape lesbar sind, an dieser Stelle wird lediglich das Tool vorgestellt.)

Die Diversitätsstrategie der FH Kiel

Die Diversitätsstrategie ist eine weitere Strategie der Fachhochschule Kiel, die für das gemeinsame **Ziel der Hochschule** steht und sich in die strategische Ausrichtung der Hochschule insgesamt einfügt. Die Ziele und Maßnahmen wurden in einem zweijährigen Prozess im Rahmen des Diversity Audits des Stifterverbands für Deutsche Wissenschaft mit verschiedenen Stakeholder*innen der FH Kiel partizipativ erarbeitet, so konnten vielfältige Perspektiven von verschiedenen Hochschulangehörigen berücksichtigt werden. Diversitätsarbeit wird hiermit gestärkt und Diversität als Qualitätsmerkmal und wichtige Ressource für eine zukunftsfähige Hochschule anerkannt. Die FH Kiel agiert als lernende Organisation und geht davon aus, dass sich das Thema Diversität weiterhin stark entwickelt. Auch deswegen wurde die Laufzeit der Diversitätsstrategie auf die Dauer von fünf Jahren beschränkt und an die Amtszeit der amtierenden Diversitätsbeauftragten gebunden, um nach diesem Zeitraum Ziele und Maßnahmen evaluieren und die Strategie an neue Herausforderungen anpassen zu können.

→ „Wir sind die Exzellenz-Hochschule für Lehre im Norden“



Das erste Mal in Präsenz: Die Lenkungskreismitglieder vor dem Reflexionsworkshop am 29. März 2022. Bildnachweis: Hartmut Ohm

Diversitätsverständnis

Das Diversitätsverständnis der FH Kiel beruht auf den Leitsätzen der Hochschule und zeichnet sich dadurch aus, dass es mehrdimensionale Unterschiede zwischen Menschen entlang sozialer Kategorien anerkennt und Vielfalt als Chance begreift und wertschätzt:

„Unsere Hochschule lebt Vielfalt. Sie gestaltet Bildungsprozesse gendergerecht, interkulturell und diskriminierungsfrei. Das heißt: Gelebte Vielfalt ist ein Qualitätsmerkmal unserer Hochschule und schließt eine Vielfalt der Disziplinen, Kulturen, Nationalitäten sowie Lern- und Lehrmethoden ein, die wir als bereichernd erleben und pflegen. Vielfalt fordert die Hochschule dazu auf, andere Perspektiven einzunehmen und diese zu respektieren. Gendergerechte Lehre und Forschung sind ein wesentlicher Bestandteil der Hochschule. Die Verschiedenheit von Menschen wird als Bereicherung erfahren. Alle Menschen, die an der Fachhochschule Kiel studieren oder arbeiten, sollen sich hier bestmöglich entfalten können durch die Weiterentwicklung einer Kultur des Respekts, geprägt von der Wertschätzung und Anerkennung jedes einzelnen Menschen.“
(Leitsatz 6 der FH Kiel)

Das Diversitätsverständnis der FH Kiel basiert sowohl auf der Anerkennung der Vielfalt ihrer Mitglieder und dem Wahrnehmen von Vielfalt als positive Ressource, als auch auf dem Grundsatz Diskriminierungsmechanismen anzuerkennen, zu thematisieren und abzubauen.



Diversitätsverständnis, aus der Diversitätsstrategie der FH Kiel

Die Diversitätsarbeit an der FH Kiel geht davon aus, dass soziale Kategorien zusammenwirken und sich bezüglich Privilegierung und in Bezug auf Diskriminierungsmechanismen verstärken oder abschwächen können (Intersektionalität). Das bedeutet in der Praxis, dass Maßnahmen in der Regel nicht nur ein Diversitätsmerkmal im Blick haben.

Aus dem Diversitätsverständnis lassen sich folgende vorrangige Ziele ableiten:

- Stärkung von demokratischen Strukturen und Mitsprache.
- Förderung von Chancengerechtigkeit.
- Unterstützung gleichberechtigter Teilhabe für alle Hochschulmitglieder.
- Abbau von Barrieren und Diskriminierungsmechanismen.

Eine Herausforderung von Diversitäts- und Antidiskriminierungsarbeit ist die Vielfältigkeit der sozialen Merkmale sowie kulturellen Zuschreibungen, die eine Rolle spielen. Hierzu zählen beispielsweise die Diversitätskategorien nach dem AGG und soziale Zuschreibungen von ethnischer Zugehörigkeit, Nationalität, Herkunft und Sprache, in Verbindung mit rassistischen Zuschreibungen, Geschlechtsidentität, Lebensalter, sexueller Orientierung, Behinderungen und chronischer Erkrankungen, Religion und Weltanschauung, sozialer Herkunft sowie wirtschaftlicher und familiärer Situationen.

Die verschiedenen Kategorien sind dabei nur eine Auswahl, außerdem wirken die Kategorien zusammen und miteinander verschränkt. Die künftige Diversitäts- und Antidiskriminierungsarbeit an der FH Kiel möchte auf die folgenden Diversitätsmerkmale einen besonderen Fokus legen:

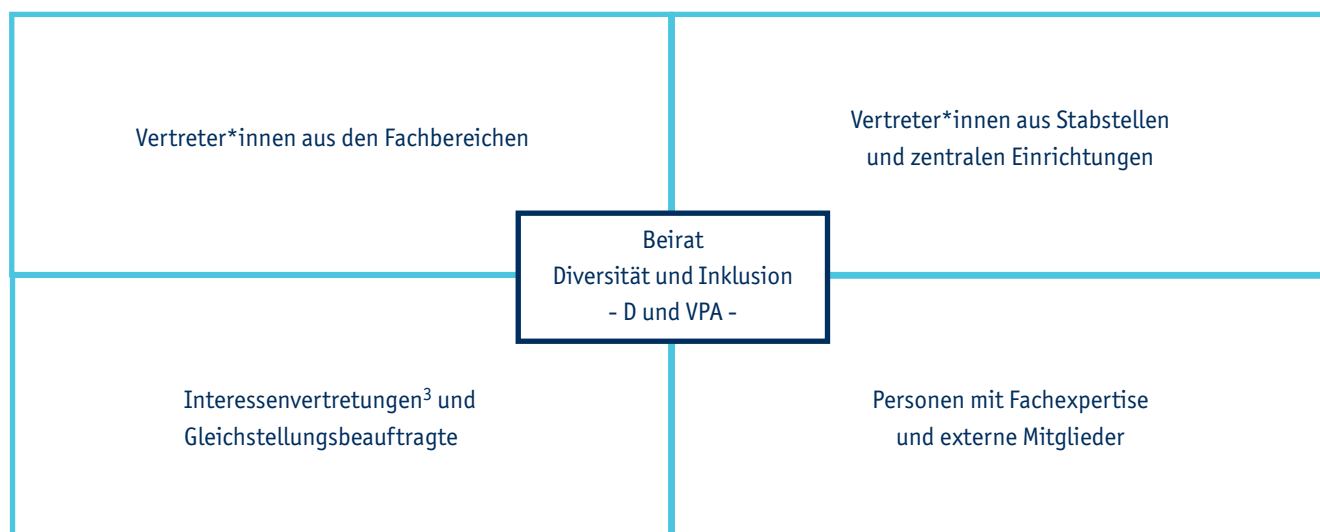
- Behinderungen und chronische Erkrankungen,
- soziale Herkunft (First Generation) / soziale Lage und
- ethnische Zugehörigkeit, Nationalität, Migrationsgeschichte, Herkunft und Sprache, in Verbindung mit rassistischen Zuschreibungen.

In Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten setzt sich die Diversitäts- und Antidiskriminierungsarbeit darüber hinaus auch weiterhin für die Anerkennung von Geschlechtervielfalt an der Hochschule ein. Die Gleichstellungs- und die Diversitätsbeauftragte sind außerdem strategisch miteinander verbunden und arbeiten im kollegialen Austausch eng zusammen.

Strategische und organisatorische Verankerung des DiM Ressourcen für Diversitätsarbeit

Diversitätsarbeit ist eine wichtige Querschnittsaufgabe und an der FH Kiel horizontal verankert. So wird die Diversitätsarbeit zum einen von der Hochschulleitung und der*dem Diversitätsbeauftragten aber auch den Stabsstellen, den Zentralen Einrichtungen und vielfältigen Initiativen und Personen an der Fachhochschule Kiel getragen und umgesetzt. Das Präsidium, die*der Diversitätsbeauftragte und der Beirat Diversität und Inklusion arbeiten gemeinsam an der Konzeption, Umsetzung und Evaluation einzelner Schritte. Die Abstimmung erfolgt im Gegenstromverfahren „top-down“ und „bottom-up“. Maßnahmen werden in einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess überprüft und gegebenenfalls angepasst. Verantwortlich ist die*der Diversitätsbeauftragte in Absprache mit der*dem Vizepräsident*in für Gleichstellung und Diversität. Ihnen zur Seite steht der neue Beirat Diversität und Inklusion. Der Beirat fungiert als Unterstützungs- und Beratungsgremium für die*den Beauftragten für Diversität. Ihm gehören jeweils eine Vertretung aus den Fachbereichen sowie Mitglieder der zentralen Einrichtungen und Stabstellen, Mitglieder der Interessenvertretungen und die Gleichstellungsbeauftragte an. Zusätzlich können Personen mit Fachexpertise und externe Mitglieder eingeladen werden. Die Mitglieder des Beirats werden von der*dem Diversitätsbeauftragten in Absprache mit der*dem zuständigen Vizepräsident*in vorgeschlagen und für die Dauer von zwei Jahren per Beschluss vom Präsidium berufen.

An der FH Kiel ist die Diversitätsbeauftragte nach HSG hauptamtlich tätig. Die FH Kiel hat die Position der Beauftragten seit Erstausschreibung 2016 mit einer halben Stelle ausgestattet. Darüber hinaus hat die Beauftragte zwei studentische Hilfskräfte und jährlich ein festes Budget für ihren Arbeitsbereich. Im Rahmen der Umsetzung der Diversitätsstrategie wird die Position der Diversitätsbeauftragten zunächst um 30 Prozent auf eine 80 Prozent Stelle aufgestockt. Durch die Teilnahme am Diversity Audit und die Erarbeitung der Diversitätsstrategie konnte somit die Position der Diversitätsbeauftragten gestärkt werden. Der Beauftragten für Diversität wird ab dem Sommersemester 2023 ein Beirat zur Seite gestellt, der als beratendes und unterstützendes Gremium tätig sein soll. Außerdem fungieren die Mitglieder des Beirats als Multiplikator*innen für das Thema Diversität und sollen sowohl Bedarfe an die Beauftragte für Diversität und das Präsidium herantragen, als auch Ziele und Maßnahmen in die Hochschule kommunizieren.



³ Hierzu zählt auch der AstA als Interessenvertretung der Studierendenschaft.

Entwicklungsprozesse im Bereich Diversität

In einem ausführlichen Tätigkeitsbericht hat die Diversitätsbeauftragte die Arbeit im Bereich Diversität und Antidiskriminierung an der FH Kiel von Dezember 2019 bis Juni 2022 an der FH Kiel dokumentiert. Der folgende Teil des Selbstreports gibt einen kurzen Einblick in den Bericht und arbeitet einige wichtige Aspekte heraus. Der ausführliche Bericht befindet sich auf der [Website der Diversitätsbeauftragten](#) (Anhang 1).

Antidiskriminierung

Antidiskriminierungsberatung

Die amtierende Diversitätsbeauftragte bietet für alle Hochschulangehörigen Antidiskriminierungsberatung an. Beratungsthemen sind dabei bspw. Inklusion und Barrierefreiheit an der Hochschule, diversitygerechte Formulierungen und Bildsprache, inklusive Vermittlung von Lehrinhalten, diversitätssensible Personalentwicklung, vielfältige Gestaltung von Projekten und Veranstaltungen, Umgang mit erlebter oder beobachteter Diskriminierung im Hochschulkontext, (Mehrfach-)Diskriminierung und Verweisberatung, d.h. spezifische Weitervermittlung an Beratungsstellen inner- und außerhalb der Hochschule. Häufigste Beratungsthemen sind die persönlich erlebte Diskriminierung der Ratsuchenden aufgrund rassistischer Zuschreibungen, der Geschlechtsidentität, chronischer Erkrankungen und/oder Behinderungen.

Strukturen für Antidiskriminierungsarbeit

Bereits 2019 haben die Gleichstellungs- und die Diversitätsbeauftragte die Richtlinie der Fachhochschule Kiel zum Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierter Belästigung und Gewalt in Zusammenarbeit mit dem Justizariat und dem Präsidium erarbeitet. Durch die Richtlinie übernimmt die Fachhochschule Kiel Verantwortung, ihre Mitglieder und Angehörigen vor Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierter Belästigung und Gewalt zu schützen. Alle Hochschulangehörigen und -mitglieder haben das Recht Beratung bei den jeweiligen Anlaufstellen in Anspruch zu nehmen sowie Beschwerde bei der AGG-Beschwerdestelle einzureichen. Auf der FH-Website zum Thema AGG-Beschwerdestelle werden alle Beratungsangebote der FH Kiel aufgelistet, u.a. auch die Beratungsangebote der Gleichstellungs- und der Diversitätsbeauftragten. Die Beteiligung der Beauftragten, bei sie betreffenden Themen, wurde im AGG-Beschwerdeprozess der FH Kiel geregelt.

Projekte

Aktionsplan Inklusive Hochschule

Selbstbestimmung, Chancengleichheit und gleichberechtigte Teilhabe sind demokratische und menschenrechtliche Grundsätze, die zu erreichen allen Menschen möglich sein soll. Dies wurde durch die im Jahr 2006 verabschiedete UN-Behindertenrechtskonvention erstmals explizit auch für Menschen mit Behinderungen festgeschrieben. In Deutschland trat die UN-BRK im März 2009 in Kraft und stärkt seither die Rechte von Menschen mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen in allen gesellschaftlichen Bereichen maßgeblich. Das Recht auf Bildung und Teilhabe sowie Chancengerechtigkeit im Arbeitsleben sind die für Hochschulen besonders relevanten Handlungsfelder in der Umsetzung der UN-BRK. Die FH Kiel beabsichtigt, dieses Recht unter der Maxime der Chancengleichheit zu verwirklichen, und hat zu diesem Zweck einen Aktionsplan erarbeitet. Am 3. Dezember 2020 (dem Aktionstag der Menschen mit Behinderungen) wurde der Aktionsplan „Vision-Aktion-Inklusion“ (Anhang 2) nach dreijähriger Entwicklungsphase mit Zustimmung des Senats verabschiedet. Mit Blick auf sieben hochschulinterne Handlungsfelder wurden Vorhaben entwickelt, die dazu beitragen sollen, eine gleichberechtigte Teilhabe an Bildung und Forschung sicherzustellen und Inklusion nachhaltig strukturell zu verankern. Zum Controlling der Umsetzung des Aktionsplans konstituierte sich am 1. November 2021 der Runde Tisch Inklusion. Seitdem tagen in diesem Rahmen verschiedene Stakeholder*innen, wie beispielsweise die Interessenvertretungen für Studierende und Mitarbeitende mit chronischen Erkrankungen und/oder Behinderungen, der Hochschule mindestens einmal im Semester. Das Präsidium war in der Vergangenheit durch den Kanzler vertreten. Zusätzlich zum Beirat Diversität und Inklusion wird der Runde Tisch Inklusion künftig weiterhin auf operativer Ebene zusammenkommen. Der Maßnahmenkatalog des Aktionsplans wurde in die Diversitätsstrategie in das Handlungsfeld Antidiskriminierung und Inklusion integriert.

Vollbefragung der Studierendenschaft zu Diversität und Diskriminierungserfahrungen

Empirische Daten: Problematiken von Diversity-Arbeit im Hochschulkontext

Eine große Herausforderung für die strategische Planung eines Diversity Managements besteht darin, dass weder über die Zusammensetzung der Studierendenschaft noch zum Ausmaß und den Kontexten von Diskriminierungserfahrungen ausreichend empirische Daten vorliegen. (vgl. Klein/Rebitzer 2012) Die FH Kiel hat deshalb zu Beginn des Wintersemesters 2020/2021 erstmals eine Vollbefragung der Studierendenschaft zu den Themen „Diskriminierungserfahrungen und Diversität an der FH Kiel“ durchgeführt. Dabei ging es zum einen um die Erlangung genauer Kenntnisse über die Zusammensetzung und damit auch Ressourcen der Studierendenschaft. Zum anderen wurden Erfahrungen mit Diskriminierung im Hochschulkontext detailliert abgefragt, um Maßnahmen gegen Diskriminierung passgenau für die FH Kiel entwickeln zu können. Auf Grundlage der Vollbefragung konnten auch die Ziele und Maßnahmen, vor allem im Rahmen der Arbeitsgruppe Antidiskriminierung und Inklusion, für das Diversity Audit evaluiert werden. Die Erkenntnisse aus der Befragung sind außerdem auch in die Diversitätsstrategie der Hochschule eingeflossen. Die AG Monitoring evaluierte im Diversity Audit-Prozess, wie künftige Befragungen zu Diversität und/oder Diskriminierungserfahrungen an der FH Kiel gestaltet werden können. Die AG Diversitybefragung (Prof. Dr. Britta Thege⁴, Prof. Dr. Ayça Polat, Prof. Dr. Vassilis Tsianos, Prof. Dr. Kai Marquardsen und die Diversitätsbeauftragte), die die erste Befragung durchgeführt hat, hat einen ausführlichen Bericht über die ersten Ergebnisse der Befragung geschrieben, der im Wintersemester 2022/2023 fertiggestellt werden konnte. Auf Grundlage des Berichts sollen weitere Befragungen geplant werden. Erst wenn Daten über einen längeren Zeitraum erhoben wurden, können tatsächlich Entwicklungen und Veränderungsprozesse abgeleitet werden.

⁴ Prof. Dr. Britta Thege leitet das Institut für Interdisziplinäre Genderforschung und Diversity (IGD) an der FH Kiel. Das 1992 gegründete IGD ist ein zentrales Institut der Fachhochschule Kiel. Es initiiert, koordiniert und führt Projekte und Studien (wissenschaftliche Begleitstudien, Evaluationen) zu gender- und diversitätsspezifischen Fragestellungen in unterschiedlichen Feldern der Forschung, insbesondere im MINT-Bereich, durch. Mit seinem spezifischen Wissens- und Kompetenzprofil, das durch Anwendungsbezug, Praxisrelevanz, Interdisziplinarität und Internationalität geprägt ist, liefert es essentielle Beiträge zum demografischen Wandel (Forschungsagenda 2020 der FH Kiel). Das Institut betreibt internen und externen Wissenstransfer in Form von Vorträgen, Tagungen, Workshops, Seminaren, Sommerschulen und Publikationen.

Rassismuskritisches Wörterbuch

Das Rassismuskritische Wörterbuch (s. Anhang 7) ist ein Angebot, für die kritische Auseinandersetzung mit rassistischen Sprachgebräuchen im deutschen Sprachkontext, darüber hinaus möchten die Autor*innen des Wörterbuchs (Fenja Rathjen, Çağan Varol, Prof. Dr. Vassilis Tsianos und die amtierende Diversitätsbeauftragte) auch an der FH Kiel Sprach-Alternativen für einen diskriminierungssensiblen und rassismuskritischen Diskurs anbieten. Sowohl die Beratungszahlen der Antidiskriminierungsberatung der Diversitätsbeauftragten als auch die qualitativen Antworten aus der Studierendenbefragung zum Thema Diversität und Diskriminierungserfahrungen im Wintersemester 2020/2021 zeigten, dass es immer wieder Situationen gibt, in denen oftmals unbewusst rassistische Ausdrücke und Begriffe reproduziert werden. Das Wörterbuch ist eine Einladung für die Hochschulangehörigen sich rassismuskritisch mit Sprache auseinanderzusetzen. Anlässlich des Deutschen Diversity Tages 2021 berichtete auch das Schleswig-Holstein Magazin zum Thema. Eine barrierefreie Online-Version des Rassismuskritischen Wörterbuchs befindet sich auf der Website der Diversitätsbeauftragten. Das Rassismuskritische Wörterbuch trägt zu dem Ziel der Diversitätsstrategie bei, strukturellen Rassismus an der Hochschule zu thematisieren und abzubauen.

Podcast: Pfirsich im Tee

Mit Beginn des Diversity Audits stand die Idee im Raum einen Diversity-Podcast an der FH Kiel zu etablieren. Mit einem Podcast sollten Hochschulangehörige aber auch externe Interessierte an verschiedene Diversitätsthemen herangeführt werden und einen niedrigschwelligen Zugang zu Diversitätsthemen erhalten. Das erste Mal wurde der Diversity-Podcast dann anlässlich des Diversity Tages im Mai 2022 im Campusradio der FH Kiel ausgestrahlt. Thema war der aktuelle Stand des Diversity Audits und ein Ausblick in die Zukunft der Diversitätsarbeit an der FH Kiel. Seitdem sprechen die Diversitätsbeauftragte und ihre wissenschaftliche Hilfskraft Alexa Black in ihrem monatlichen Podcast über den „Pfirsich im Tee“. Der Pfirsich im Tee ist der „Elefant im Raum“, also das offensichtliche Problem, das niemand anspricht. Das Themenfeld des Diversity Podcasts ist so breit gefächert wie der Diversitybegriff selbst. Es geht sowohl um institutionelle und strukturelle Fragen als auch um Popkultur, soziale Bewegungen, aktuelle Diskurse, um Serien und Filme. Jedes Mal die Frage: Wo liegt der Hund begraben? Oder: Welcher Pfirsich liegt im Tee?! Der Podcast ist über die [Website der Diversitätsbeauftragten](#) oder direkt auf [Spotify](#) (s. Anhang 13) zu finden.

Veranstaltungsorganisation

Ein Hauptanliegen der Teilnahme am Diversity Audit war u.a. das Setzen des Themas Diversität an der FH Kiel und dem Aufzeigen der vielfältigen Facetten von Diversitäts- und Antidiskriminierungsarbeit. Besonders wichtig ist es stets, die Mitglieder und Angehörigen der Hochschule für Diversitätsthemen und Diskriminierungsmechanismen zu sensibilisieren. Ein besonderes Augenmerk legte die Diversitätsbeauftragte deshalb auf die Organisation von Veranstaltungen, mithilfe verschiedener Formate.

In 58 Veranstaltungen und Kooperationsveranstaltungen informierte und sensibilisierte die Diversitätsbeauftragte der FH Kiel im Zeitraum von Mai 2020 bis Dezember 2022 für die vielseitigen Facetten von Diversitäts- und Antidiskriminierungsarbeit. Neun Veranstaltungen beschäftigten sich mit dem Thema Diversität und Antidiskriminierung allgemein, darunter auch zwei Schulungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) für die Beschäftigten der FH Kiel. Elf Veranstaltungen fanden zu dem Thema Geschlechtervielfalt und Diskriminierung aufgrund der Geschlechtsidentität statt, 17 Veranstaltungen zu den Themen Inklusion und Barrierefreiheit, 16 Veranstaltungen zu den Themen Rassismus und Antisemitismus, eine Veranstaltung zum Thema Klimagerechtigkeit, drei Veranstaltungen zum Thema soziale Herkunft und eine Veranstaltung zum Krieg in der Ukraine. Für differenziertere Informationen zu Titeln und Formaten, wird die Liste der Veranstaltungen in Anhang 3 aufgeführt. Im Folgenden erhalten Sie einen Überblick in einige der Erarbeiteten Formate und Veranstaltungen, die durchgeführt werden konnten. Besonders positiv hervorzuheben ist die gute Zusammenarbeit mit der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (CAU zu Kiel) und der Muthesius Kunsthochschule (MKHS). Mit beiden Hochschulen konnten im Rahmen von Diversity und anderen Aktionstagen verschiedene hochschulübergreifende Formate umgesetzt werden. So konnten sowohl hochschulübergreifende Lehrangebote für Studierende als auch Fortbildungen für Mitarbeitende und Lehrende stattfinden.

Ringvorlesung „Diversity im Hochschulkontext“

Die Kieler Diversitätsbeauftragten der CAU zu Kiel, der MKHS und der FH Kiel organisierten im Wintersemester 2020/2021 die gemeinsame Vortragsreihe „Diversity im Hochschulkontext“. In neun digitalen Vorträgen und einer digitalen Online-Schulung sprachen Fachleute zu unterschiedlichen Aspekten rund um Diversität und Diskriminierung im Hochschulbereich. Den Auftakt machte am 12. November Nathalie Schlenzka von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit dem Vortrag „Diskriminierungsschutz aktiv gestalten – Herausforderungen und Möglichkeiten für Hochschulen“. Weitere Themen der Vortragsreihe waren Geschlechtervielfalt, Rassismus, nicht-sichtbare Behinderungen und Inklusion, Intersektionalität und Schwarzer Feminismus, Rassismus, Technikphilosophie, Ungleichheiten im Umgang mit Corona und soziale Herkunft. Die Veranstaltungsreihe war mit jeweils zwischen 100 bis 350 Teilnehmer*innen sehr gut besucht und wird aufgrund der Kooperation der drei Hochschulen und dem vielseitigen Angebot in Diversitykontexten bundesweit als Good Practice besprochen.

DIVERSITY IM HOCH SCHUL KONTEXT

Eine Vortragsreihe der Kieler Diversitätsbeauftragten



Nathalie Schlenzka / Né Fink / Marco Miguel Valero Sanchez / Dr. Natasha A. Kelly / Dr. Vanessa Eileen Thompson / Prof. Dr. Lann Hornscheidt / Prof. Dr. Katharina Mangold / Dr. Janina Loh / Tanja Abou / Maryam Kamil Abdulsalam

ANMELDUNG UNTER: [HTTPS://DIVERSITYVORTRAGSREIHE.EVENTBRIT.DE](https://diversityvortragsreihe.eventbrite.de)



Diversity Tage

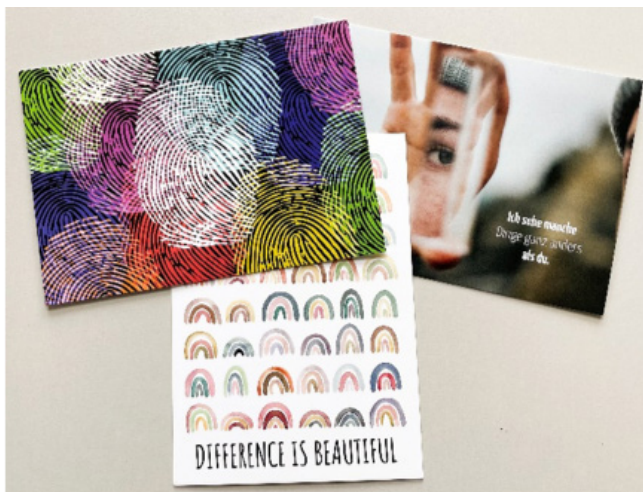
Seit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt im März 2020 feiert die FH Kiel den Deutschen Diversity Tag. Mit der Foto-Aktion „Fachhochschule Kiel für Alle!“ beteiligte sich die Fachhochschule Kiel an der Social-Media-Aktion der Charta der Vielfalt zum Deutschen Diversity Tag 2020. Mit den gemeinsamen Diversity Tagen 2021 zeigten Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, Muthesius Kunsthochschule und Fachhochschule gemeinsam Flagge für Vielfalt. Vom 17. bis 21. Mai 2021 bot sich den Hochschulangehörigen der drei Hochschulen ein umfangreiches Programm mit Vorträgen, Workshops, einer Inhouse-Schulung und einer Lesung. In ihrem zweiten großen Kooperationsprojekt nahmen die Diversitätsbeauftragten der drei Hochschulen das Thema soziale Gerechtigkeit in den Fokus. Beteiligt waren in Form einer gemeinsamen Videobotschaft auch die Präsidien der Hochschulen. Für die FH Kiel war Vizepräsident Prof. Dr. Tobias Hochscherf zu sehen, gedreht wurde das Video von Medienstudierenden der FH Kiel. In den acht Online-Veranstaltungen sprachen Forschende und Fachleute über unterschiedliche Aspekte von Diversität und Diskriminierung im Hochschulkontext. Es gab unter anderem einen Workshop zu geschlechterge-

rechter Lehre, Vorträge zu Kolonialismus, Klimagerechtigkeit und Autismus. Den Abschluss der Veranstaltungsreihe bildete die Lesung der Kulturwissenschaftlerin Dr. Mithu Sanyal, die aus ihrem Roman „Identitti“ vorlas, für den sie für den Deutschen Buchpreis nominiert war.

Im Mittelpunkt des Diversity-Tages 2022 stand der Status quo der Diversitätsarbeit an der FH Kiel: Gemeinsam berichtete die Diversitätsbeauftragte mit ihrer wissenschaftlichen Hilfskraft, der Medienstudentin Alexa Black, am 31. Mai 2022 von 12 bis 13 Uhr live im CampusRadioAktiv. Im Diversity-Talk wurde ausführlich über den Prozess des Diversity Audits gesprochen. Sichtbar wurde der Diversity-Tag an der FH Kiel unter anderem auch mit dem erstmaligen Hissen der Flagge der Charta der Vielfalt. Für eine weitere Aktion hatte die Diversitätsbeauftragte mit Petra Langmaack und Studierenden vom Fachbereich Medien zusammengearbeitet: Anlässlich des Diversity-Tages hatten sich Medienstudierende für das Projekt PictureDiversity@FH Kiel mit dem Thema Diversität auseinandergesetzt und drei verschiedene Postkarten entworfen.



Bildnachweis: Charlotte Köhnke



Bildnachweis: Petra Langmaack

Interdisziplinäre Lehre: Gender und Diversity Wochen

Seit November 2017 organisieren die Gleichstellungsstelle und die Diversitätsbeauftragte in Kooperation mit dem AstA der FH Kiel gemeinsam die „Gender und Diversity Woche(n)“. In 92 Veranstaltungen konnten bisher etwa 2.000 Studierende verschiedene Formate zu den Themen Geschlechtergerechtigkeit, Geschlechtervielfalt, Inklusion, Diversität, Intersektionalität, Selbstbehauptung, Rassismuskritik und vieles mehr besuchen. Die „Gender und Diversity Woche(n)“ sind etablierter Bestandteil der Interdisziplinären Wochen (IDW) im November und werden als Schwerpunkt im IDW-Programm geführt. Mittlerweile tragen verschiedene Lehrpersonen ihre Veranstaltungen unter dem Schwerpunkt in das IDW-Programm ein, so dass viele verschiedene Stakeholder*innen der Hochschule die „Gender und Diversity Woche(n)“ gestalten. Im November 2022 fanden die „Gender und Diversity Woche(n)“ bereits zum sechsten Mal an der FH Kiel statt. Für November 2023 sind sie erneut in Planung. Die Interdisziplinarität ist ein wichtiges Merkmal für die FH Kiel und so soll sowohl die Interdisziplinäre Lehre als auch die Interdisziplinäre Forschung (Forschungsschwerpunkt: Gesellschaftliche Teilhabe) weiter um Diversitätsthemen ausgebaut werden.

Bildungs- & Aktionswochen gegen Antisemitismus

2021 beteiligte sich die FH Kiel in Kooperation mit der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel erstmals an den bundesweiten Bildungs- und Aktionswochen gegen Antisemitismus der Amadeu-Antonio-Stiftung. Zusammen mit dem AstA der FH Kiel und der Landesweiten Informations- und Dokumentationsstelle Antisemitismus SH (LIDA SH) luden die Diversitätsbeauftragten 2021 zu einer Online-Vorführung des Kurzfilms „Mazel Tov Cocktail“ ein. Der Kurzfilm behandelt den Alltag eines jüdischen Jugendlichen, seinen Umgang mit Stereotypen gegenüber der Shoa und jüdischem Leben in Deutschland. Im Anschluss an die Veranstaltung hatten die Teilnehmenden die Gelegenheit mit dem Regisseur des Kurzfilms Arkadij Khaet und der Co-Autorin Merle Teresa Kirchhoff ins Gespräch zu kommen. Zusätzlich fand in Kooperation mit LIDA SH an der FH Kiel erstmals die Projektion antisemitischer Vorfälle in Deutschland im Foyer von Gebäude 2 statt. Die Inhalte der Projektion werden jährlich von der Amadeu-Antonio-Stiftung dokumentiert und bundesweit für Veranstaltungen innerhalb der Bildungs- und Aktionswochen gegen Antisemitismus bereitgestellt. 2022 beteiligten sich die beiden Hochschulen erneut mit einer Kooperationsveranstaltung an den bundesweiten Bildungs- und Aktionswochen gegen Antisemitismus. Diesmal mit einem Vortrag zum Thema „Israelbezogener Antisemitismus – Wie kann ich ihn erkennen“ mit der Referentin Wencke Stegemann von dem Verein Stories for Tomorrow.

ISRAELBEZOGENER ANTISEMITISMUS

Wie kann ich ihn
erkennen?

Online-Vortrag
Am Mittwoch, den
09. November 2022
17:00 – 18:30 Uhr

Bildnachweis: Sarah Flint

Feier- und Aktionstage

Unter dem Titel „Diversity in Aktion“ konnten die Diversitätsbeauftragten der CAU zu Kiel, der MKHS und der FH Kiel im Wintersemester 2021/2022 erneut eine gemeinsame Veranstaltungsreihe umsetzen. Die Veranstaltungen orientierten sich an internationalen Feier- und Gedenktagen, wie dem Transgender Day of Remembrance und dem Internationalen Tag der Menschen mit Behinderungen. Die Exkursion ins Jüdische Museum zum internationalen Gedenken an die Opfer des Nationalsozialismus musste coronabedingt ausfallen, konnte aber in den IDW im Sommersemester 2022 mit 20 Teilnehmenden nachgeholt werden.

Darüber hinaus hisste die FH Kiel zu verschiedenen Aktions- und Gedenktagen, wie bspw. dem IDAHOBITA* oder dem Transgender Day of Visibility, die Regenbogen- oder die Trans*Pride-Fahne, um auf geschlechtsbezogene Diskriminierung aufmerksam zu machen. Im November 2022 hat das Präsidium die Dauerbeflaggung an der FH Kiel mit Regenbogenfahne, als Zeichen des Respekts und der Wertschätzung von Vielfalt, beschlossen. Mit Beendigung des Audits soll die Fahne dauerhaft gehisst werden.



Bildnachweis: Merle Eckert

Thematische Schwerpunkte für Diversitätsarbeit

Für die Diversität- und Antidiskriminierungsarbeit der Diversitätsbeauftragten an der FH Kiel konnten im Diversity-Audit-Prozess die folgenden Themenschwerpunkte herausgearbeitet werden. An dieser Stelle werden in den verschiedenen Bereichen Entwicklungen dargestellt und einige künftige To Do's aufgezeigt.

Chronischen Erkrankungen und/oder Behinderungen

Entwicklungen

- Zwei Ringvorlesungen zu den Themen Inklusion und Barrierefreiheit (Flyer s. Anhang 4 und Nr. 5), darüber hinaus Veranstaltungsorganisation anlässlich von Feiertagen oder den IDW
- Beratungsangebot der Zentralen Studienberatung dauerhaft um den Schwerpunkt „Beratung für Studieninteressierte und Studierende mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen“ erweitert (Schaffung einer unbefristeten 50 Prozent Stelle)
- Abschaffung der Position der Beauftragten für Studierende mit chronischer Erkrankung und/oder Behinderung, politische Vertretung der Studierenden künftig durch die Diversitätsbeauftragte
- Service-Website „Studieren mit Behinderung“ überarbeitet
- Schwerpunktsetzung Nachteilsausgleich im Jahr 2022, Partizipative Erarbeitung des Flyers „Der Nachteilsausgleich Was steckt dahinter und wie stelle ich einen Antrag?“ mit den Prüfungsausschussvorsitzenden der sechs Fachbereiche der FH Kiel (Ergebnis s. Anhang 6)

To Do's

- Sukzessive Umsetzung des Aktionsplans Inklusive Hochschule

Soziale Herkunft / Soziale Lage

Entwicklungen

- Schwerpunkt im Netzwerk Antidiskriminierung an Hochschulen
- Schwerpunktsetzung bei Veranstaltungen
- Einrichtung des [Jugendcampus](#) an der FH Kiel
- Als Navigationshilfe für Studieninteressierte für MINT-Fächer: Einrichtung des [Orientierungssemesters „Förde Kompass“](#)
- Das Thema First Generation Studierende an der FH Kiel wird mit Artikeln der Strategischen Kommunikation auf der Startseite der FH-Website gesetzt
- Bewerbung um Mittel für ein Peer-Coaching-Programm („Diversity-Coaching-Programm“) für Studierende im Zuge der HRK-Ausschreibung „Vielfalt an deutschen Hochschulen“

To Do's

- Kontakt zu Arbeiterkind herstellen
- Entwicklung von Unterstützungsangeboten für Studierende (Idee: Peer-Mentoring-Ansatz)

Geschlechtervielfalt

Entwicklungen

- [Leitfäden für Geschlechtergerechte \(An\)Sprache](#)
- [All-Gender/All-Ability-WCs auf dem Campus eingerichtet](#)
- Schwerpunktsetzung bei Veranstaltungen
- Begehen von Feier- und Gedenktagen

To Do's

- Entwicklung und Umsetzung eines Verfahrens zur selbstbestimmten Vornamens- und/oder Personenstandsänderung für alle Hochschulmitglieder

Rassismuskritische Hochschule

Entwicklungen

- Antidiskriminierungsberatung, häufige Beratungsanfragen an die Diversitätsbeauftragte zu erlebter Diskriminierung durch rassistische Sprache
- Veröffentlichung des Rassismuskritischen Wörterbuchs als Ringbuch im September 2021, davor Instagram-Aktion zum Diversity Tag am 18. Mai 2021 (s. Anhang 12, Übersicht über Instagram-Posts zu Diversität an der FH Kiel)
- Einbindung des Themas im Rahmen einer Tagung des Fachbereichs Medien „Conflict Resolution and the Media“, Screening des Films „Mo und die Arier“, Moderation durch die Diversitätsbeauftragte (s. Anhang 8)
- Schwerpunktsetzung bei Veranstaltungen (s. Anhang 3)

To Do's

- Im Wintersemester 2023/2024 zeigt die Diversitätsbeauftragte die Ausstellung „ZWISCHEN PETITION UND REBELLION. Wanderausstellung auf den Spuren des anticolonialen Widerstands in Kamerun“ an der FH Kiel.
- Weiterhin Veranstaltungsorganisation im Rahmen der IDW
- Aufnahme von Antirassismustrainings in Inhouse-Schulungen für Mitarbeitende und Lehrende
- Weiterentwicklung der Idee der Peer/Empowerment-Beratung für BIPoC-Studierende

Reflexion

Diversity-Audit-Prozess

Sechs Workshops

An der FH Kiel haben wir mit dem Lenkungskreis im Rahmen des Diversity Audits sechs Workshops durchgeführt:

- 26. März 2021: Kick-Off-Workshop (online)
- 22. April 2021: Strategie-Workshop (online)
- 29. April 2021: Operativer Workshop (online)
- 10. Dezember 2021: Zwischenfazit (online)
- 29. März 2022: Reflexion und Priorisierung (Präsenz)
- 20. Januar 2023: Evaluations-Workshop (Präsenz)

Im Rahmen der Steuerungsgruppe und des Lenkungskreises waren am Prozess insgesamt 30 Stakeholder*innen der Hochschule beteiligt.

Die Steuerungsgruppe hat den Auditierungsprozess unterstützt und die Diversitätsbeauftragte in ihrer Funktion als Projektleitung strategisch beraten. Mitglieder der Steuerungsgruppe waren Anna Utzolino (Leitung der Zentralen Studienberatung), Prof. Dr. Rainer Geisler (Dekanat FB Maschinenwesen), Prof. Dr. Tobias Hochscherf (Vizepräsident für Internationales, Gleichstellung, Diversität, Forschungs- und Wissenstransfer),

Dr.ⁱⁿ Marike Schmeck (Gleichstellungsbeauftragte) und Alexa Magsaam (Diversitätsbeauftragte).

Die Mitglieder des Lenkungskreises haben den Auditierungsprozess auf operativer Ebene begleitet. Sie haben die unterschiedlichen Statusgruppen innerhalb der Hochschule repräsentiert, die den Prozess aus unterschiedlichen Perspektiven und Bereichen mitgestalten sollten.

Über den fortlaufenden Diversity Audit-Prozess konnten sich alle Hochschulmitglieder auf der [Website der Diversitätsbeauftragten](#) informieren.

Für die Kommunikation mit den Arbeitsgruppen wurde für jede AG eine Ansprechperson benannt, mit der die Diversitätsbeauftragte während des Prozesses und in Arbeitsphasen kommunizieren konnte. Die Ansprechpersonen der verschiedenen AGs und die Diversitätsbeauftragte trafen sich vor allem in 2021 regelmäßig zu Jour-fixes, um Arbeitspakete zu diskutieren. Darüber hinaus gab es inhaltliche Arbeitstreffen mit den AGs und der Diversitätsbeauftragten vor allem in 2021. Im Jahr 2022 arbeitete vor allem die AG Wertschätzende Kommunikation weiter an der Entwicklung der Diversity-Kampagne „Pro Vielfalt! Kein Raum für Diskriminierung“ (s. Anhang 9)

Insgesamt haben sich im Rahmen des Audits fünf Arbeitsgruppen konstituiert (Stand: 29. April 2021):

Aus den Arbeitsgruppen wurden die fünf Handlungsfelder für die Diversitätsstrategie definiert (Stand: Januar 2023):

AGs im Diversity Audit-Prozess

Handlungsfelder der Diversitätsstrategie



Handlungsfelder und Ziele

Im ersten Selbstreport (vgl. 1. Selbstreport) hat die FH Kiel Ziele und Maßnahmen für den Audit-Prozess definiert, die im Laufe des Prozesses, im Rahmen der Workshops, in den Arbeitsgruppen angepasst und weiterentwickelt wurden. Da die Struktur der Vorhaben im Vergleich zum 1. Selbstreport so verschieden angelegt ist, sind an dieser Stelle die Ergebnisse des Audit-Prozesses abgebildet, die gleichzeitig die Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen der Diversitätsstrategie der FH Kiel bilden.

- Gleichberechtigte Teilhabe für alle Hochschulmitglieder.
- Die Schaffung eines diversitätsgerechten Studien- und Arbeitsortes.
- Die Stärkung der Identifikation mit und der Bindung an die FH Kiel über das Thema Diversität.
- Ein gelebtes Miteinander im Sinne von „FH Kiel für alle!“
- Die Erarbeitung von Maßnahmen im Bereich Personalmanagement und Personalgewinnung.

Übergeordnete Ziele (langfristig)

- Die Etablierung von Diversitätsarbeit an der FH Kiel.
- Die Schaffung eines gemeinsamen Wertefundaments an der FH Kiel basierend auf der Diversitätsstrategie als Teil der Gesamtstrategie der Hochschule.
- Das Wahrnehmen von Vielfalt als Potenzial und als Chance für eine zukunftsfähige Hochschule.
- Das Thematisieren und Abbauen von Ausgrenzungs- und Diskriminierungsmechanismen an der Hochschule.

Neben den übergeordneten Zielen wurden für die Diversitätsstrategie der FH Kiel weitere Ziele und Maßnahmen in fünf Handlungsfeldern erarbeitet:

1. *Prozesse und Strukturen,*
2. *Monitoring,*
3. *Wertschätzende Kommunikation,*
4. *Antidiskriminierung und Inklusion* und
5. *Vernetzung und Interdisziplinarität*

Übersicht Ziele und Handlungsfelder (kurz und mittelfristig)

1. Handlungsfeld: Prozesse und Strukturen	
Ziele	Maßnahmen [Zuständigkeiten]
1.1 Die*der Diversitätsbeauftragte verfügt über notwendige Ressourcen und Arbeitsstrukturen.	Bereitstellung ausreichender Ressourcen für die Tätigkeit der*des Diversitätsbeauftragten [P, K]
	Einrichtung eines Beirats für Diversität und Inklusion [D, VPA]
	Etablierung und Bekanntmachung der Arbeit der Diversitätsbeauftragten [D, M]
1.2 Die Diversitätsstrategie der Fachhochschule Kiel ist bekannt und erfährt breite Akzeptanz.	Bekanntmachung der Strategie in der Hochschule [D, VPA]

2. Handlungsfeld: Monitoring	
Ziele	Maßnahmen [Zuständigkeiten]
2.1 Es gibt eine valide Datengrundlage in Bezug auf Diversität und Diskriminierungserfahrungen.	Erarbeitung und Einführung von Monitoringinstrumenten- und verfahren [D, Q]
	Regelmäßige Erhebungen zur Diversität der Studierenden und der Mitarbeitenden der FH Kiel [D, Q]
	Regelmäßige Erhebungen zu Diskriminierungserfahrungen von Studierenden und Mitarbeitenden der FH Kiel [D, Q]
2.2 Die Diversitätsstrategie wird regelmäßig evaluiert.	Regelmäßige Evaluation und Austausch über den Umsetzungsstand (mindestens aber einmal im Semester) im [Beirat für Diversität und Inklusion]

3. Handlungsfeld: Wertschätzende Kommunikation	
Ziele	Maßnahmen [Zuständigkeiten]
3.1 Die Kommunikation an der FH Kiel ist wertschätzend und wird der Diversität unserer Gesellschaft gerecht.	Ausbau der FH-internen Bilddatenbank; Orientierung an bestehenden Diversity-Datenbanken [M]
	Regelmäßige Fortbildungsangebote zu verschiedenen Diversitätsthemen für alle Hochschulangehörigen [D, ZLL, PGF, IV, K1]
	Erstellung eines Leitfadens zu diversitätsgerechter (Bild-) Sprache [D, G]
	Erstellung eines Leitfadens zu diversitätsgerechter Lehre [D, G]
	Einstellungs- und Onboarding Verfahren werden diversitätssensibel gestaltet [K, IV/A, IV/B]
3.2 Diversität ist als Thema sichtbar und positiv besetzt.	Entwicklung und regelmäßige Verleihung (einmal im Jahr) eines Nachwuchsforschungspreises Diversity [D]
	Erarbeitung einer Diversitätskampagne [D, M]
	Regelmäßige Veranstaltungsformate rund um das Thema Diversität, wie bspw. anlässlich des Deutschen Diversity Tages der Charta der Vielfalt [D]
	Erarbeitung und Durchführung eines Diversity Podcasts [D]
3.3 Der Zugang zu Informationen, Beauftragten und Beratungsangeboten ist bekannt und niedrigschwellig.	Überarbeitung der Informationsmaterialien der* des Diversitätsbeauftragten und der Informationen auf der Website der* des Diversitätsbeauftragten [D, M]
	Erarbeitung eines (digitalen) Diversity Campusplan [D, M]
	Einbindung von Diversität in reguläre Informationsveranstaltungen der Fachbereiche [D, FB]
	Diversity Aspekte finden Eingang in Onboarding-Prozesse, bspw. Begrüßungsmaterialien für neue FH-Mitarbeitende [K, D, IV/A, IV/B]
	Regelmäßige Informationsangebote für Lehrende und Mitarbeitende im Rahmen von internen Fortbildungsprogrammen (VIP und INSIDE) [D, K1, PFG]

4. Handlungsfeld: Antidiskriminierung und Inklusion	
Ziele	Maßnahmen [Zuständigkeiten]
4.1 Die Maßnahmen des Aktionsplans Inklusive Hochschule sind priorisiert und werden umgesetzt	Auf der operativen Ebene existiert ein Runder Tisch Inklusion [D, ZSB, S, IO, AStA]
	Regelmäßige Überprüfung durch den Senat der Hochschule [Senat]
4.2 Struktureller Rassismus wird thematisiert und abgebaut.	Regelmäßige Informations-, Empowerment- und Sensibilisierungsangebote für Studierende (bspw. im Rahmen der IDW) [D, IO]
	Regelmäßige Informations-, Empowerment- und Sensibilisierungsangebote für Mitarbeitende [D, ZLL, PGF, IV, K1, IO]
	Begehen von Feier- und Aktionstagen/Wochen, wie. z.B. den Internationalen Tag gegen Rassismus [D]
4.3 Verschiedene (soziale) Herkünfte von den Hochschulmitgliedern werden anerkannt.	Unterstützungsangebote für alle Studierenden werden eingerichtet und etabliert bzw. ausgebaut. Bspw. Konzipierung eines zusätzlichen Mentoring-Programms und/oder Study-Buddy-Programmen [D, ZSB, FB, JC, IO]
	Konzipierung von geeigneten Ansprechmöglichkeiten von künftigen Studierenden bspw. aus nicht-akademischen Haushalten [D, ZSB, JC, IO]
4.4 Geschlechtervielfalt ist anerkannt.	Einrichtung von All Gender Toiletten auf dem Campus [D, G, I]
	Es gibt eine Empfehlung für eine geschlechtergerechte (An)Sprache [G, D, IGD]
	Einrichtung von Verfahren für eine selbstbestimmte Namens- und/oder Personenstandsänderung für die verschiedenen Hochschulgruppen [D, G]
	Regelmäßige Informations-, Empowerment- und Sensibilisierungsangebote für Studierende (bspw. im Rahmen der IDW) [D, G]
	Regelmäßige Informations-, Empowerment- und Sensibilisierungsangebote für Mitarbeitende [D, G, ZLL, PGF, IV, K1]
	Begehen von Feier- und Aktionstagen, bspw. Transgender Day of Visibility [D, G]

5. Handlungsfeld: Vernetzung und Interdisziplinarität	
Ziele	Maßnahmen [Zuständigkeiten]
5.1 Das interdisziplinäre Lehrangebot an der FH Kiel wird um das Themenfeld Diversität erweitert und ausgebaut.	Entwicklung verschiedener interdisziplinärer Angebote mit dem Schwerpunkt Diversität im Rahmen der Interdisziplinären Lehre (bspw. Interdisziplinäre Wochen) [D, ZLL]
5.2 Enge Zusammenarbeit des Arbeitsbereichs Diversität mit dem International Office, dem Studienkolleg und dem Zentrum für Sprachen und Interkulturelle Kompetenz	Gemeinsame Diversitätsziele mit Partnerhochschulen sind definiert und kommuniziert [IO, D]
	Austausch über konkrete Maßnahmen im Bereich Inklusion mit den Partnerhochschulen [IO, D]
	Die Diversitätsstrategie wird internationalen Studierenden und Partnerhochschulen auf Englisch zur Verfügung gestellt [IO, D]
	Im Rahmen der Staff-Mobility richten sich die Austauschprogramme der FH Kiel ausdrücklich auch an Mitarbeitende in der Verwaltung. Der internationale Austausch der Verwaltungsmitarbeitenden wird ausdrücklich erwünscht und gefördert [IO, VPA]
	Regelmäßiger Austausch (Jour-fix) der*des Diversitätsbeauftragten mit VPA, IO, ZSIK und Studienkolleg
Die*der Diversitätsbeauftragte ist Mitglied im Beirat Internationales. Die Leitungen des IO, des ZSIK und des Studienkollegs sind Mitglieder im Beirat Diversität und Inklusion.	
5.3 Enge Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten, dem Familienservice und der Zentralen Studienberatung sowie weiteren Interessenvertretungen	Etablierung regelmäßiger Austauschrunden der verschiedenen Anlaufstellen für Studierende [G, D, ZSB, F, III, IO, AStA]
	Erarbeitung einer (digitalen) Übersicht über die verschiedenen Beratungsangebote an der FH Kiel, Beratungskompass [G, D, ZSB, F, IO, AStA, M]

Herausforderungen

Nach der Teilnahme am Diversity Audit geht die Arbeit für die FH Kiel erst richtig los. Die Themen, die bisher gesetzt werden konnten, gilt es, weiter mit Leben zu füllen. Zwar konnten schon erste Schritte gegangen und einige Projekte umgesetzt oder angestoßen werden, dennoch müssen die Ziele und Maßnahmen, die die Hochschule für dich definiert hat, nun konsequent umgesetzt werden. Die Laufzeit der Diversitätsstrategie wurde auf fünf Jahre festgelegt, so dass nach fünf Jahren eine eingehende Überprüfung des Umsetzungsstandes stattfinden kann. Des Weiteren plant die FH Kiel auch an dem Re-Auditierungsverfahren des Deutschen Stifterverbandes teilzunehmen.

Der Bereich Diversität und Antidiskriminierung wird von stetigen gesellschaftlichen und politischen Entwicklungen beeinflusst. Hier ist es wichtig, als Hochschule für aktuelle Entwicklungen offen zu sein und kurzfristig reagieren zu können. Die Hochschule muss offen sein für Themen, die gesellschaftlich bewegt werden und somit auch Teil der Hochschuldebatte sind. Dabei wird es auch immer Themen geben, bei denen es Uneinigheiten gibt. Die Diskurse um die verschiedenen Diversitätsthemen sind dabei häufig von unterschiedlichen Vorstellungen und Verständnissen von Diversität und von großen Wissensunterschieden geprägt. Umso wichtiger ist es daher im Gespräch zu bleiben, konstruktive Debatten zu führen und sich immer weiter Auseinanderzusetzen.

Darüber hinaus gilt es die Motivation aus dem Prozess rund um das Diversity Audit mitzunehmen. Die Kampagne „Pro Vielfalt! Kein Platz für Diskriminierung!“, die im Sommersemester 2023 im Anschluss an das Audit starten soll, ist eine Maßnahme um genau dieses Ziel zu erreichen. (s. hierzu den Anhang 10, Artikel der AG Wertschätzende Kommunikation für das Viel. Magazin der FH Kiel)

Besonders wertvoll rund um den Audit-Prozess, und auch darüber hinaus, war die Berichterstattung der Abteilung Strategische Kommunikation und der Pressestelle rund um die Arbeit der Diversitätsbeauftragten. Insgesamt gab es 13 Blogbeiträge, 19 Pressemitteilungen und 48 Instagram und Facebook Posts zu Diversitätsthemen. Zusammengerechnet mit Posts anderer Arbeitsbereiche, wie bspw. der Gleichstellungsstelle oder der Ringvorlesung gegen Rechtsextremismus des Fachbereichs Soziale Arbeit und Gesundheit „Reality Strikes Back“ waren es sogar noch mehr. Eine Übersicht über die verschiedenen Online-Artikel und Social-Media-Posts befindet sich in den Anhängen 11 und 12. Um dem Thema Diversität weiterhin Sichtbarkeit zu verleihen ist die künftige Berichterstattung maßgeblich. Be-

sonders erfreulich ist deswegen auch, dass das Campus-Magazin Viel. der FH Kiel für das Frühjahr 2023 den Themenschwerpunkt Diversität gewählt hat. In dem Schwerpunkt wird der Diversity-Audit-Prozess thematisiert, die Diversitätsstrategie vorgestellt, darüber hinaus werden einzelne Initiativen und Personen vorgestellt.

Die größten Herausforderungen bleiben die Faktoren Zeit, finanzielle sowie personelle Ressourcen. Für die Qualität der Diversitätsarbeit an der FH Kiel wird die künftige Ressourcenausstattung der Diversitätsbeauftragten entscheidend sein. Zwar konnte die Position der Diversitätsbeauftragten vorerst weiter aufgestockt werden, bisher konnte aufgrund finanzieller Herausforderungen im Grundhaushalt aber keine langfristige Entscheidung hierzu getroffen werden. Darüber hinaus sind die mangelnden Zeitressourcen der Hochschulangehörigen ein Hauptproblem. Sowohl Personen, die das Thema aktiv mitgestalten möchten als auch Skeptiker*innen verfügen nur über ein bestimmtes Zeitkontingent und häufig können Herausforderungen bzw. Aufgaben, die zusätzlich hinzukommen, belastend wirken. Dieses Problem wurde auch im Audit-Prozess an der FH Kiel viel diskutiert. Eine einfache Lösung hierfür gibt es nicht, es spricht aber dafür Diversität – wie bereits vorgesehen – im Querschnitt zu verankern und Herausforderungen und Aufgaben gut zu koordinieren, sodass Mehraufwände in Grenzen gehalten werden. Hierfür ist es besonders wichtig, bereits bestehende Prozesse fortlaufend zu überprüfen und um Diversitätsthemen anzureichern.

Ebenso interessant wie schwierig ist die Debatte um die Messbarkeit des Erfolgs der Diversitätsstrategie der FH Kiel. Da es bis dato kein etabliertes Diversity-Monitoring an Hochschulen gibt, zumindest kein einheitliches Verfahren, dass alle Hochschulen, ähnlich wie Gleichstellungsmonitoring verwenden, werden Personen, die sich klare Zahlen wünschen, an denen Entwicklungen abzulesen sind, zunächst enttäuscht. Letztlich kann die FH Kiel durch die Verwendung des Management-Tools Goalscape aber beobachten, wie die Umsetzung der Diversitätsstrategie voranschreitet. Darüber hinaus sind Teilnehmendenzahlen bei Veranstaltungen gute Gradmesser, ob ein Thema in der Hochschule breit Anklang gefunden hat oder eher weniger.

Zentrale Aspekte für eine weitere erfolgreiche Diversitäts- und Antidiskriminierungsarbeit an der FH Kiel

- Räume für Austausch schaffen
- Konstruktive Debatten führen
- Fehlerkultur etablieren
- Offen sein für Entwicklungen
- Wertschätzung und Antidiskriminierung

Erreichte Ziele

Strukturelle Verankerung:

- Das Thema Diversität ist auf Leitungsebene im Präsidium verankert.
- Die Position der Diversitätsbeauftragten wurde gestärkt.
- Die Einrichtung eines Beirats für Diversität und Inklusion wurde beschlossen.
- Auf operativer Ebene werden nach Bedarf weiterhin thematische Arbeitsgruppen arbeiten.
- Die Diversitätsstrategie der FH Kiel wurde verabschiedet.

Ressourcen für Diversitätsarbeit:

- Die Ausstattung der Position der Diversitätsbeauftragten wurde vorerst verbessert.
- Die Diversitätsbeauftragte hat ein sicheres Budget, das im Haushalt der Hochschule für Diversitätsarbeit vorgesehen ist.
- Die Diversitätsbeauftragte kann studentische Hilfskräfte einstellen.
- Zur weiteren strukturellen Verankerung von Diversitätsarbeit an der FH Kiel wird der Beirat Diversität und Inklusion eingerichtet.

Lessons Learned

1

Es ist wichtig unbequeme
Tatsachen anzunehmen
und anzugehen.
Konstruktiver Streit hilft
bei Richtung finden.

2

Verschiedene Positionen
lassen sich nicht immer
vereinbaren aber wir können
uns gegenseitig respektieren
und Kompromisse finden.

3

Die Unterstützung
der Leitungsebene ist
unabdingbar.

6

Diversitätsarbeit braucht aber
auch klare Zuständigkeiten
und Ansprechpersonen.

5

Diversitätsarbeit ist eine Quer-
schnittsaufgabe der Hochschule
und wird von allen Akteur*innen
der Hochschule gestaltet.

4

Es braucht Raum
für Unsicherheiten
und Fragen.

9

Die Beschäftigung mit
Diversität im Hochschulkontext
ist als Prozess zu betrachten.
Hierbei geht es nicht darum
diesen Prozess abzuschließen
sondern ihn fortlaufend
anzunehmen und zu gestalten.

7

Diversity Management
braucht Strukturen.

8

Externe Beratung und
kritische Freund*innen
können dabei helfen,
den eigenen Weg für die
Institution zu finden.

11

Es ist wichtig die Komplexität der
verschiedenen Diversitätsthemen zu
akzeptieren und zu thematisieren.
Binäres Denken in „Entweder-Oder“
ist dabei in jeglicher Hinsicht
hinderlich. Entwicklung einer
3. Position zur Lösungsfindung
kann unterstützen und ermöglicht
Austausch und Veränderung.

10

Für die Durchführung und
die Akzeptanz des Diversity
Audits war es zentral die
verschiedenen Fachbereiche
und Fachkulturen in den Prozess
an der FH Kiel einzubeziehen.

Ausblick

Entscheidend ist es, wie es nach dem Diversity-Audit-Prozess weitergehen wird. Mit der (voraussichtlichen) Zertifizierung erlangt die FH Kiel eine Auszeichnung, der sie in den kommenden Jahren gerecht werden möchte. Hierzu zählt vor allem die Kontinuität von Diversitätsarbeit an der Hochschule weiter aufrecht zu erhalten. Mit der Diversitätsstrategie und dem Einrichten des Beirats Diversität und Inklusion wurden hierfür entscheidende Weichen gelegt. Die FH Kiel hatte von Beginn an den großen Vorteil vor anderen Hochschulen, dass für das Thema Diversität bereits eine personelle Zuständigkeit durch die Diversitätsbeauftragtenposition, die im Hochschulgesetz Schleswig-Holstein verankert ist, geregelt wurde. Diese Zuständigkeit bleibt weiterhin bestehen. Im Rahmen des Audits wurde die Stelle der Beauftragten aufgestockt. Diese Aufstockung wurde vorerst um ein Jahr verlängert, um die Umsetzung der Diversitätsstrategie einzuleiten.

Neben der Diversitätsbeauftragten der FH Kiel, wird die Diversitätsarbeit an der Hochschule aber noch von vielen weiteren Akteur*innen gestaltet. Letztlich sind alle Hochschulmitglieder aktiver Teil von gelebter Diversität und einem wertschätzenden

und diskriminierungssensiblen Umgang mit der Vielfalt an der Hochschule. Nicht zuletzt durch die Verankerung im Präsidium wird das Thema für die Hochschule gestärkt, denn eine aktive Unterstützung der Themen der Diversitätsarbeit durch die Leitung der Hochschule ist unabdingbar.

„Die nachhaltige und vor allem strukturelle Verankerung von Diversitätsarbeit, innerhalb eines partizipativen Prozesses – gleichzeitig Top-down, durch das Präsidium und den Senat unterstützt und begleitet, und Bottom-up, durch die Fachbereiche, Zentralen Einrichtungen, Studierenden und Interessengruppen getragen – ist das übergeordnete Ziel der Teilnahme der FH Kiel am Diversity Audit.“ (FH Kiel, 1. Selbstreport)

Nach einem zweijährigen, intensiven Prozess an der FH Kiel wurde dieses übergeordnete Ziel für die Teilnahme am Audit-Prozess in jedem Fall erreicht und durch das Engagement und das Einbringen von Expertisen und Perspektiven der verschiedenen Hochschulakteur*innen im Diversity Audit konnte darüber hinaus noch viel mehr erreicht werden, nämlich dass das Thema Diversität an der FH Kiel für die Zukunft fest gesetzt ist.



Abschlussfoto mit dem Präsidenten der FH Kiel, Prof. Dr. Björn Christensen (2.v.r.), vor dem Evaluationsworkshop am 20. Januar 2023. Bildnachweis: Kim-Naja Kaufner

Anhänge

Anhang 1: Tätigkeitsbericht der Diversitätsbeauftragten der FH Kiel

Anhang 2: Aktionsplan Vision-Aktion-Inklusion

Anhang 3: Übersicht der Liste der Veranstaltungen der Diversitätsbeauftragten

Anhang 4: Pressemitteilung und Flyer Ringvorlesung „Vision-Aktion-Inklusion“

Anhang 5: Pressemitteilung und Flyer Ringvorlesung „Teilhabe.Macht.Inklusion“

Anhang 6: Flyer „Der Nachteilsausgleich Was steckt dahinter und wie stelle ich einen Antrag?“

Anhang 7: Rassismuskritisches Wörterbuch

Anhang 8: Flyer „Conflict Resolution and the Media“

Anhang 9: Titel Diversity-Kampagne „Pro Vielfalt! Kein Raum für Diskriminierung“

Anhang 10: Artikel der AG Wertschätzende Kommunikation für das Campus Magazin Viel.

Anhang 11: Übersicht Blogbeiträge und Pressemitteilungen zu Diversity, Januar 2020 bis Dezember 2022

Anhang 12: Übersicht Instagram und Facebook Posts zu Diversity, Januar 2020 bis Dezember 2022

Anhang 13: Podcast: „Pfirsich im Tee“

1. Tätigkeitsbericht der Diversitätsbeauftragten



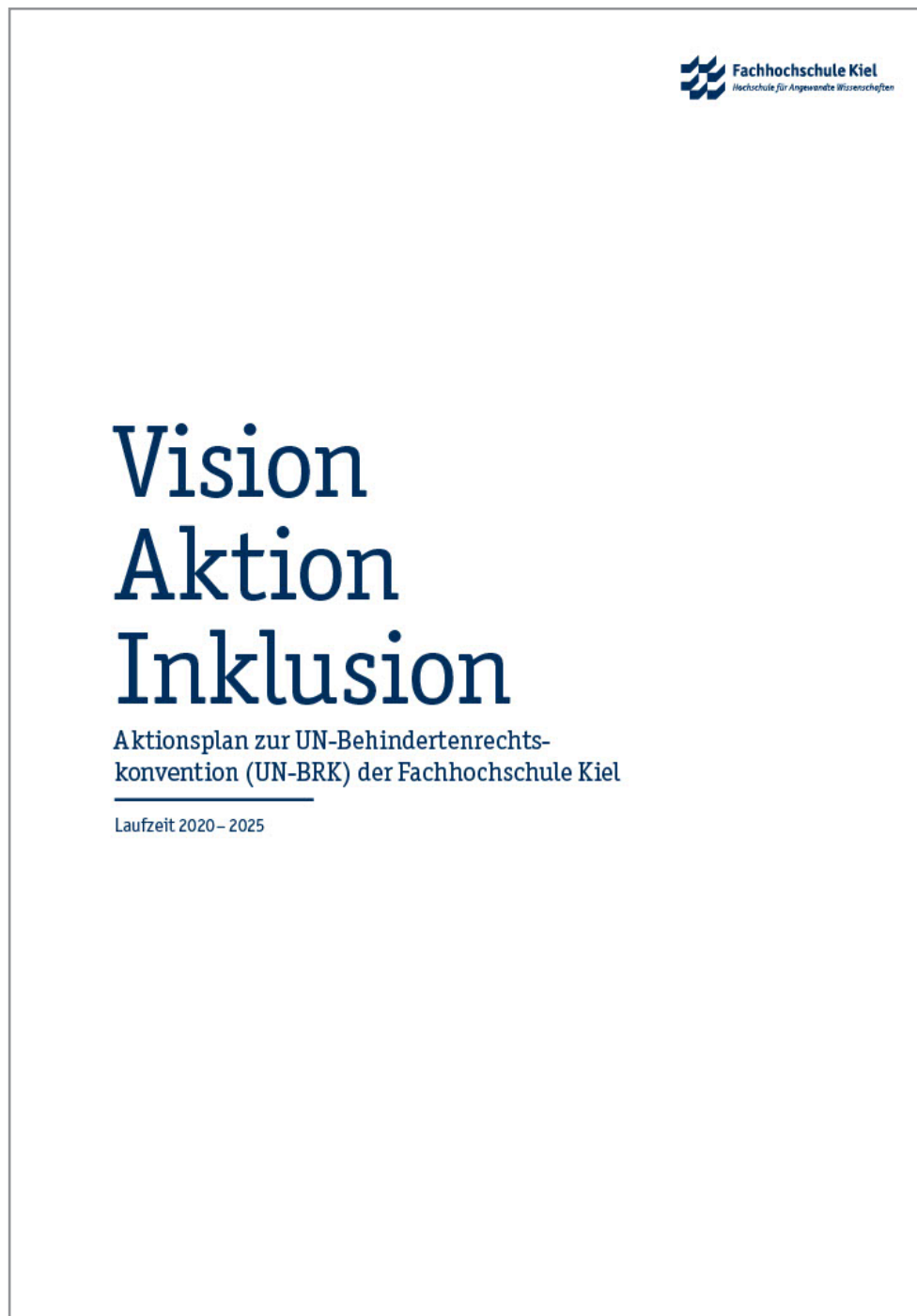
Tätigkeitsbericht der Diversitätsbeauftragten der Fachhochschule Kiel

Berichtszeitraum Dezember 2019 bis Juni 2022



[Hier ansehen](#)

2. Aktionsplan Vision-Aktion-Inklusion



[Hier ansehen](#)

3. Übersicht der Liste der Veranstaltungen der Diversitätsbeauftragten

Veranstaltungsübersicht aus dem Arbeitsbereich Diversität der FH Kiel Mai 2020 bis Dez. 2022

Veranstaltungsübersicht aus dem Arbeitsbereich Diversität an der FH Kiel	
2020	
26.05.	1. Deutscher Diversity Tag@FH Kiel
28.09.	FH-Intern: AGG Schulung für Mitarbeitende aus Technik und Verwaltung und Lehrende
07.10.	WS: Zum Umgang mit Hate Speech für die Studierendenvertretungen
12.11.	Vortragsreihe - Diversity im Hochschulkontext: "Diskriminierungsschutz aktiv gestalten: Herausforderungen und Möglichkeiten für Hochschulen"
19.11.	Vortragsreihe Diversity im Hochschulkontext - Online-Seminar: Geschlechtervielfalt in Lehre und Verwaltung
20.11.	Vortragsreihe - Diversity im Hochschulkontext: Trans* Sein an der Hochschule – Erfahrungen und Chancen
23.11.	IDW - Vortrag: Barrierefrei studieren - geht das überhaupt?
26.11.	IDW - Vortrag: Das Bundesteilhabegesetz – Einführung in die Systematik, aktueller Stand, Chancen und Herausforderungen
26.11.	Vortragsreihe Diversity im Hochschulkontext - "Zum Umgang mit Akademiker:innen mit nicht-sichtbaren Beeinträchtigungen und chronischen Krankheiten an deutschen Hochschulen"
10.12.	Vortragsreihe Diversity im Hochschulkontext - "Schwarzer Feminismus – Intersektionalität im Kontext von Corona"
2021	
07.01.	Vortragsreihe Diversity an Hochschulen - "Rassismus an Hochschulen"
21.01.	Vortragsreihe Diversity an Hochschulen - Wie frei ist Gender?
29.01.	Vortragsreihe Diversity an Hochschulen - "Inklusive Ethik der Gefähr*innenschaft - kritischer Posthumanismus und feministische Technikkritik in den Wissensräumen"
04.02.	Vortragsreihe Diversity an Hochschulen - Jede*r kann es schaffen?
11.02.	Vortragsreihe Diversity an Hochschulen - "Intersektionalität: Analyse und Sichtbarmachung von Benachteiligung im Recht"
26.04.	IDW - Online-Film mit Diskussion: Mo Asumang: Die Arier
27.04.	IDW - Online-Vortrag: Antisemitismus in Schleswig-Holstein
04.05.	IDW - Online-WS: Safer Space und Empowerment für BIPOC
05.05.	IDW - Online-WS: Impulse für Kritisches Weißsein
17.05.	Diversity Tage - Online-WS: Geschlechtliche Vielfalt in der Lehre (für Lehrende) (IDAHOBITA)
17.05.	Diversity Tage - Online-Vortrag: Empowerment und Allyship
18.05.	Diversity Tage - Inhouse-Schulung: Nachteilsausgleiche als prüfungsrechtliche Bausteine einer inklusiven Hochschule
18.05.	Diversity Tage - Vortrag: Autismus - na und? Abseits der Norm, aber enorm in Ordnung!
19.05.	Diversity Tage - AGG-Schulung: Mit Recht gegen Diskriminierung (abgesagt)
20.05.	Diversity Tage - Lecture: Climate Justice and Diversity (Englisch)
21.05.	Diversity Tage - Online-Lesung: Identitti
01.06.	Ringvorlesung Vision-Aktion-Inklusion: Der Realitätscheck - Aktionspläne zur Inklusion und ihre Wirkmacht im Fokus
08.06.	Ringvorlesung Vision-Aktion-Inklusion: Studieren mit einer nicht-sichtbaren chronischen Erkrankung – Was die Hochschulen für ein gelingendes Studium tun müssen
22.06.	Ringvorlesung Vision-Aktion-Inklusion: Von der behindernden zu einer diversitätsgerechten Hochschule – Reise zu einer Vision
11.10.	Aktionswochen gegen Antisemitismus: Filmabend: Masel Tov Cocktail
11.10.	Aktionswochen gegen Antisemitismus: Screening Antisemitischer Vorfälle im Foyer Gebäude 2
02.11.	IDW - AGG-Schulung für Beschäftigte
03.11.	IDW - WS: Allyship - weiße Räume rassismuskritisch gestalten
05.11.	IDW - WS: Leichte Sprache
09.11.	IDW - Vortrag: If you can't see it - you can't be it. Wie Medien unsere Realität beeinflussen, im Kontext von Diversity.
22.11.	Diversity in Aktion - Online-Vortrag: Transgesundheit (TransDayOfRemembrance)
03.12.	Diversity in Aktion - Online-Vortrag: Vision einer Inklusiven Hochschule
2022	
12.04.	Ringvorlesung Teilhabe.Macht.Inklusion: Auftaktveranstaltung Teilhabe Macht Inklusion!?
19.04.	Lecture: Cognitive warfare. Russian propaganda as a weapon of war.
26.04.	Ringvorlesung Teilhabe.Macht.Inklusion: Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung macht Inklusion
04.05.	IDW - Peer Support und Empowerment bei chronischen Erkrankungen
04.05.	IDW - Feministisches Café - Film: Promising Young Woman
05.05.	IDW - Exkursion ins Jüdische Museum nach Rendsburg
13.05.	IDW - Vernissage: Hey Sexy!
17.05.	IDAHOBITA Feministisches Café/Film: Ab heute
24.05.	Ringvorlesung Teilhabe.Macht.Inklusion: Lesung "Am liebsten bin ich Hamlet"
31.05.	Diversity Tag@FH Kiel - Campusradio: Diversity Talk zum Diversity Audit-Prozess
31.05.	Diversity Tag@FH Kiel - PictureDiversity@FH Kiel Postkartenaktion von Medienstudierenden
07.06.	Ringvorlesung Teilhabe.Macht.Inklusion: Gelebte Teilhabe - Von der Werkstatt für Menschen mit Behinderungen in die Uni
13.07.	Movie-Streaming "The Aryans" (Conference@FH Kiel: Conflict Resolution and the Media)
28.10.	IDW - WS: Wie soll ich das nur schaffen? Stressbewältigung und Selbstfürsorge im Studium
03.11.	IDW - Online-Vortrag: Critical Whiteness – Eine Einführung
07.11.	IDW - WS: Leichte Sprache ist nicht einfach
08.11.	IDW und Bildungs- und Aktionswochen gegen Antisemitismus - WS: Antisemitismus in Sprache
09.11.	IDW und Bildungs- und Aktionswochen gegen Antisemitismus - Online-Vortrag: Israelbezogener Antisemitismus
25.11.	Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen (Kooperationsveranstaltung mit der Gleichstellungsstelle)
02.12.	Tag der Inklusiven Hochschule: Workshop "Wege zur barrierefreien Lehre – Lehrmaterialien barrierefrei gestalten"
02.12.	Tag der Inklusiven Hochschule: Workshop „Stress lass nach!“ Wie wir unser Stresserleben besser verstehen und auch in turbulenten Zeiten gut für uns sorgen

4. Pressemitteilung und Flyer Ringvorlesung „Vision-Aktion-Inklusion“

VISION
Ringvorlesung
AKTION
01.–22. Juni 2021
INKLUSION

Fachhochschule Kiel
Hochschule für Angewandte Wissenschaften

VORTRAG I	VORTRAG II	VORTRAG III
<p>Titel: Der Realitätscheck – Aktionspläne zur Inklusion und ihre Wirkmacht im Fokus</p> <p>Referent*in: Kay Macquarrie</p> <p>Datum: 01.06.2021 17:00 - 18:30 Uhr</p> <p>Ort: Online https://fh-kiel.zoom.us/j/64067910469</p> <p>Wir schreiben das Jahr 12 nach Inkrafttreten der UN-BRK. Es ist ein bahnbrechendes Gesetz der Vereinten Nationen, dass in Deutschland grundlegende Dinge zur Barrierefreiheit und Inklusion regelt. Alle Bundesländer haben es angenommen und es gilt rechtsverbindlich. Recht haben und Recht bekommen sind indes zwei paar Schuhe. Neben unzähligen Barrieren im Alltag (die Stufe vor dem Café), der Mobilität (Mist, doch ein Stufenbus) und der Kommunikation (DGS – was ist das?) gibt es auch noch Barrieren in den Köpfen. In den letzten Jahr hat sich der Begriff Ableism herausgearbeitet. Er beschreibt eine Haltung und innere Überzeugung, die Menschen mit Behinderung grundsätzlich wenig zutraut. Es ist Voreingenommenheit ("Bias") mit laanger Geschichte und struktureller Verankerung, auch in Gesetzen. Vor diesem Hintergrund sind „Aktionspläne zur Barrierefreiheit“ zu sehen. Die Deutsche Bahn hat seit 20 Jahren ein Programm. Die Fachhochschule Kiel ist seit Dezember 2020 mit einem Aktionsplan dabei. Und just hat die Europäische Kommission eine auf 10 Jahre ausgerichtete Strategie hervorgebracht. Die große Frage: Wie können diese Pläne halten, was sie versprechen – nämlich gleichwertigen Zugang und gleichberechtigte Teilhabe?</p>	<p>Titel: Studieren mit einer nicht-sichtbaren chronischen Erkrankung – Was die Hochschulen für ein gelingendes Studium tun müssen</p> <p>Referent*in: Prof. Dr. Dieter Röh</p> <p>Datum: 08.06.2021 17:00 - 18:30 Uhr</p> <p>Ort: Online https://fh-kiel.zoom.us/j/6454325482</p> <p>Im Vortrag werden die besonderen Anforderungen in der Lebens- und Studiensituation von Menschen mit einer sog. nicht-sichtbaren, chronischen Erkrankung beleuchtet. Studierende mit somatischen oder psychischen Erkrankungen machen den größten Anteil derjenigen aus, die aufgrund einer gesundheitlichen Beeinträchtigung eine Studienschwernis erleben. Anders als beispielsweise bei Mobilitätsbeeinträchtigungen oder machen offensichtlichen Sinnesbeeinträchtigungen besteht einerseits bei vielen nicht-sichtbaren Beeinträchtigungen ein erhöhtes Risiko der Diskriminierung und Stigmatisierung, das die Betroffenen erheblich einschränken kann, und andererseits sind die einstellungs- und umweltbedingten Barrieren leichter abbaubar als bauliche Barrieren. Denn hier kommt es häufig nur auf eine Veränderung des Bewusstseins von Lehrenden und Kommiliton*innen sowie der Anpassung von Prozessen an, um die Teilhabe an Hochschulbildung zu ermöglichen.</p>	<p>Titel: Reise zu einer Vision – Von der behindernden zu einer diversitätsgerechten Hochschule</p> <p>Referent*in: Dr. PH Nicole Viktoria Przytulla</p> <p>Datum: 22.06.2021 17:00 - 18:30 Uhr</p> <p>Ort: Online https://fh-kiel.zoom.us/j/68663970824</p> <p>Behinderungen entstehen an Hochschulen – nicht nur für Studierende mit gesundheitlichen Einschränkungen – durch hegemoniale Denk- und Handlungsstrukturen. Durch diese werden Wissensformen, Erfahrungen und Seinsweisen abgewertet und nicht-wahrnehmbar gemacht, die nicht den in unserer Gesellschaft gültigen „Logiken“ des rigorosen Wissens, der linearen Zeit, der naturalisierten Differenz, des dominanten Maßstabs, der kapitalistischen Produktivität und Effizienz sowie des Einzelkörpers entsprechen. Mit Hilfe des Analyseverfahrens „Soziologie der Abwesenheiten“ des portugiesischen Soziologen Boaventura de Sousa Santos können die verleugneten Wissensformen, Erfahrungen und Seinsweisen wieder wahrnehmbar gemacht und ihnen Glaubwürdigkeit verliehen werden. So wird ein Raum für einen diversitätsgerechten Wissensdialog geöffnet. Im Vortrag wird an den Instrumenten des inklusiven Studierens angesetzt, um eine Vision für ein diversitätsgerechtes Studium zu kreieren.</p>
		<p>Anmeldung: Inklusion Alexa Magsaam Diversitätsbeauftragte Email: diversity[at]fh-kiel.de</p>



Hier ansehen

5. Pressemitteilung und Flyer Ringvorlesung „Teilhabe.Macht.Inklusion“

TEILHABE MACHT INKLUSION

Vier Termine.
Immer dienstags.
Immer abends.

Online Ringvorlesung

Mit der Ringvorlesung **Teilhabe.Macht.Inklusion**, werden drei Aspekte von Inklusion und Diversität in den Blick genommen, die stets zusammenhängen. Den Auftakt zur Ringvorlesung macht ein Fachdialog zwischen Prof.in Dr. Marianne Irmeler und Prof. Dr. Sebastian Möller-Dreischer vom Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit, die sich dem Thema aus ihrer jeweiligen wissenschaftlichen Perspektive nähern. Nach dem Motto „Nicht ohne uns über uns“ berichtet in der zweiten Veranstaltung Dr. Carsten Rensinghoff über seine Erfahrungen in der unabhängigen Teilhabeberatung (EUTB) Stendal. In der dritten Veranstaltung liest Schauspieler und Synchronsprecher Sebastian Urbanski aus seinem Buch „Am liebsten bin ich Hamlet“. Es ist das erste Buch aus der Perspektive eines Menschen mit Down-Syndrom. Über Möglichkeiten gelobter Teilhabe sprechen wir auch in der letzten Veranstaltung der Ringvorlesung mit Mitarbeiter*innen des Instituts für Inklusive Bildung. Das Institut unterwirft eine Vision einer inklusiven Hochschule als Teil einer inklusiven Gesellschaft.
 Die Ringvorlesung findet immer dienstags und online statt. Sollten Sie Unterstützungsbedarfe haben und bspw. Untertitel benötigen, können Sie sich an die Diversitätsbeauftragte Alexa Magsaam wenden: diversity@fh-kiel.de. Eine Anmeldung zu den Veranstaltungen ist nicht notwendig. Sie können einfach online via Zoom-Link teilnehmen.
 Die Ringvorlesung ist eine Kooperationsveranstaltung der Diversitätsbeauftragten mit dem Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit, der AG Inklusion und der Beauftragten für Studierende mit chronischen Erkrankungen und/oder Behinderungen der FH Kiel.



Dienstag | 12.04.2022 | 17:00 – 18:30 Uhr
Fachgespräch

Teilhabe Macht Inklusion!?
Ein Fachgespräch mit Prof.in Dr. Marianne Irmeler und Prof. Dr. Sebastian Möller Dreischer

Moderation: Alexa Magsaam, Diversitätsbeauftragte FH Kiel
Grußwort von: Vizepräsident Prof. Dr. Tobias Hochschäfer und Michaela Pires, Landesbeauftragte für Menschen mit Behinderung (anfrage@)

Teilhabe macht Inklusion oder Teilhabe, Macht, Inklusion? Bei Betrachtung des Dreiklangs des Titels der gleichnamigen Ringvorlesung fragt sich die Frage, was mit dem Titel gemeint sein könnte. Drei wichtige Begriffe in Diskurs von Inklusion und Diversität werden hier adressiert, die auch einen Satz bilden könnten. In der Auftaktveranstaltung nähern wir uns den drei Begrifflichkeiten aus unterschiedlichen wissenschaftlichen Perspektiven. Prof.in Irmeler und Prof. Möller-Dreischer sprechen über Definitionenfragen und Definitionsmacht. Über Fragen der Inklusion und was sich eigentlich hinter dem Begriff der Inklusion verbergen kann. Warum ist ein Fokus auf Behinderung notwendig und warum können wir in diesem Zusammenhang auch kritisch über Macht diskutieren? Und was bedeutet all dies eigentlich im Kontext von Hochschule und Ausbildung?

Marianne Irmeler ist seit 2011 Professorin für Behinderung und Ethik am Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit der FH Kiel. Sie forscht bislang insbesondere zu dem Thema Selbstbestimmt Leben von Kindern mit geistigen Behinderungen, arbeitet 14 Jahre als Heilpädagogin in unterschiedlichen Settings und beschäftigt sich derzeit überwiegend mit der Wirklichkeit und Umsetzung von Dehne-Fußförderung.

Sebastian Möller Dreischer ist seit 2020 Professor für Grundringspädagogik am Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit der FH Kiel. Im Blick auf die Ausbildung von Kreisringspädagog*innen beschäftigt er sich derzeit überwiegend damit, wie Inklusion als Querschnittsthema in Studiengängen etabliert werden kann. Ausgangspunkt dabei ist die mehrjährige Beschäftigung im dem Themenfeld der sog. „Inklusion Pädagogik“ im Rahmen einer vorgegebenen Professur sowie als Sonderpädagoge in Settings des Gemeinsamen Lernens.

Zoom-Link:
<https://fh-kiel.zoom.us/j/63433663342?pwd=QkZkdG5lZWpSc0p1d292Z292aU9kZWp1>

Kenncode: 312700

Dienstag | 26.04.2022 | 17:30 – 19:00 Uhr
Vortrag

Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung macht Inklusion

Mit Dr. Carsten Rensinghoff, Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB) Stendal

Bei der EUTB handelt es sich um ein niedrigschwelliges Beratungsangebot für Menschen mit drohender Behinderung, Behinderung oder Ruhestandenden von Menschen mit drohender Behinderung bzw. Behinderung. Die Macht spielt hier eine sehr unterschiedliche Rolle, weshalb in dieser Anknüpfung auch für die hoch benutzten und. Kritische werden auf Aspekte und im konkreten Fall durch gleichartig Betroffenen berufen. In diesem Vortrag wird die Arbeitweise der EUTB und die Bedeutung der Beratung von Betroffenen durch Betroffenen vorgestellt.

Dr. Carsten Rensinghoff hat in Köln Sonderpädagogik studiert. Er arbeitet an diversen Fach- und Hochschulen sowie in Einrichtungen für behinderte Menschen. Derzeitig arbeitet er in der Ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung (EUTB) in Stendal.

Zoom-Link:
<https://fh-kiel.zoom.us/j/62871138832?pwd=TWp1d292Z292aU9kZWp1d292aU9kZWp1>

Kenncode: 020619

Dienstag | 24.05.2022 | 18:00 – 19:30 Uhr
Lesung mit Gespräch

„Am liebsten bin ich Hamlet“

Mit Sebastian Urbanski

Schauspieler und Synchronsprecher Sebastian Urbanski liest aus seinem Buch „Am liebsten bin ich Hamlet“. Es ist das erste Buch aus der Perspektive eines Menschen mit Down-Syndrom. Er schreibt über seine Kindheit in der ehemaligen DDR, seine Jugend nach der Wende und seine schicksalhafte Karriere. Dabei schildert er, was er alles passieren kann, wenn man das, was heute als Inklusion bezeichnet wird, auch selbst erlebt.

Sebastian Urbanski wurde 1978 in Berlin geboren und hat das Down-Syndrom. Seit 2001 geht er als Schauspieler am Theater Ensemble des altdeutschen Theaters in Berlin, er spielte zudem in mehreren Spielfilmen mit. 2015 erschien sein autobiografisches Buch „Am liebsten bin ich Hamlet“ im Fischer Verlag. 2019 wurde Sebastian Urbanski als Sachverständiger in den Vorstand der Bundesvereinigung Lebenshilfe berufen und 2021 wiedergewählt.

Zoom-Link:
<https://fh-kiel.zoom.us/j/63488891912?pwd=UkZkdG5lZWpSc0p1d292Z292aU9kZWp1>

Kenncode: 537543

Dienstag | 07.06.2022 | 17:00 – 18:30 Uhr
Vortrag

Geliebte Teilhabe – Von der Werkstatt für Menschen mit Behinderungen in die Uni

Mit dem Institut für Inklusive Bildung

Am Institut für Inklusive Bildung der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel arbeiten sechs Bildungsfachkräfte, die alle früher in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen gearbeitet haben. Heute sprechen die mit Studierenden, Fach- und Führungskräften darüber, wie wir eine inklusivere und höhere Gesellschaft gestalten können: ganz im Sinne der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen „Nicht ohne uns über uns“.

Im Rahmen der Veranstaltungen geben wir einen ganz praktischen Einblick in die Bildungsarbeit vom Institut für Inklusive Bildung von heute sowie unsere Vision für morgen – ein barrierearmes Inklusionszentrum.

Das Institut für Inklusive Bildung verbindet und realisiert Bildungsangebote von und mit Menschen mit Behinderungen. All qualifizierte Bildungsfachkräfte verfügen über die Lebenserfahrung, Bedarfe und spezifischen Sichtweisen von Menschen mit Behinderungen. Das Team unterstützt (unfreiwillig) Lehr-, Fach- und Lehrgangsinhalte auf Augenhöhe.

Zoom-Link:
<https://fh-kiel.zoom.us/j/63555991435?pwd=LWp1d292Z292aU9kZWp1d292Z292aU9kZWp1>

Kenncode: 599573



Hier ansehen

6. Flyer „Der Nachteilsausgleich. Was steckt dahinter und wie stelle ich einen Antrag?“

Wie stelle ich einen Antrag auf Nachteilsausgleich während des Studiums?

Ein Antrag auf Nachteilsausgleich wird in schriftlicher Form an das Prüfungsamt des jeweiligen Fachbereichs gestellt. Der Antrag sollte so früh wie möglich, jedoch spätestens zum Fristende der Prüfungsanmeldung gestellt werden. Zur Vorbereitung ist eine vertrauliche Beratung durch die Zentrale Studienberatung ratsam.

```

graph TD
    Beratung --> Student[Student*in]
    Student --> Antrag
    Antrag --> Pruefungsamt[Prüfungsamt]
    Pruefungsamt --> Pruefungsausschuss[Prüfungsausschussvorsitz]
    Pruefungsausschuss --> Bescheid
    Bescheid --> Pruefer[Prüfer*in]
    Pruefer --> Umsetzung
    
```

Der Nachteilsausgleich

Was steckt dahinter und wie stelle ich einen Antrag?

Jetzt informieren

Weitere Informationen finden Sie hier: www.fh-kiel.de/studium/beratung/studieren-mit-behinderung

Kontakt
 Fachhochschule Kiel
 Zentrale Studienberatung
 Sokratesplatz 3
 24149 Kiel
 Telefon: 0431 210-1760
 E-Mail: studienberatung@fh-kiel.de

Was ist ein Nachteilsausgleich?

Ein Nachteilsausgleich ist dafür da, chancengleiche Bedingungen für Studierende in besonderen Lebenslagen, insbesondere Studierende

- mit Behinderungen einschließlich psychischer oder chronischer Erkrankung
- im Mutterschutz
- mit Kindern oder mit pflegebedürftigen Angehörigen,

herzustellen, einen gleichberechtigten Zugang zu Hochschule und Prüfungen zu gewährleisten und damit Teilhabe zu ermöglichen.

Was sind die Voraussetzungen für einen Nachteilsausgleich?

Bei der Bewerbung

Im Studium

Mögliche Nachteilsausgleiche

Bei der Bewerbung

- Härtefallregelung
- Verbesserung der Note
- Verbesserung der Wartezeit

Während des Studiums

- Für Prüfungen und Leistungsnachweise (z.B. Klausur, mündliche Prüfung, Hausarbeit)
- Für Lehrveranstaltungen und Studienorganisation (z.B. Anwesenheitspflicht, Praktika)

Härtefall-Regelung

Voraussetzungen: Schwerwiegende gesundheitliche, soziale oder familiäre Gründe, sodass nicht zugemutet werden kann, auch nur ein Semester auf die Zulassung zu warten.

Verbesserung der Note oder Verbesserung der Wartezeit

Voraussetzungen: Leistungsbeeinträchtigungen die*den Bewerber*in daran gehindert haben, die Hochschulzugangsberechtigung zu einem früheren Zeitpunkt zu erwerben oder eine bessere Durchschnittsnote der Hochschulzugangsberechtigung zu erlangen. Es müssen Nachweise des Leistungsverlaufs der Schulzeugnisse (amtlich beglaubigte Kopien) und ggf. ein Schulgutachten vorgelegt werden.

Anlaufstelle bei Fragen

Abteilung für studentische Angelegenheiten
 Telefon: 0431 210-1330

Im Studium

- Eine länger andauernde gesundheitliche Beeinträchtigung/ Mutterschutz/Kind(er)/pflegebedürftige Angehörige.**

Mögliche Nachweise:

 - Haus-, Fach- oder amtsärztliche Atteste
 - Atteste oder Befundberichte von approbierten psychologischen Psychotherapeut*innen
 - Feststellungsbescheid über einen Grad der Behinderung oder Schwerbehindertenausweis
 - Entlassungsberichte über (teil-) stationäre Aufenthalte
 - Bewilligungs- oder Feststellungsbescheide der Krankenkasse etc.
 - Mutterpass, Geburtsurkunde des Kindes
 - Bescheinigung einer Pflegeeinrichtung
- Ein Nachteil, falls Leistungen unter den regulären Bedingungen absolviert werden müssen.**

Möglicher Nachweis:

Eine schriftliche Erklärung über den konkreten Nachteil und mögliche Ausgleichsmaßnahmen. Am besten eignet sich eine Erklärung von der Stelle, die den Nachweis für 1. ausgestellt hat (z.B. Arzt/Ärztin).
- Die Beeinträchtigungen sind inhaltlich nicht prüfungsrelevant.**

Anlaufstelle bei Fragen


Zentrale Studienberatung
 Telefon: 0431 210-1760

7. Rassismuskritisches Wörterbuch



[Hier ansehen](#)

8. Flyer „Conflict Resolution and the Media“




Fachhochschule Kiel
University of Applied Sciences

Conflict Resolution and the Media

IAMHIST conference 2022
Kiel University of Applied Sciences

2022
July 12 - 14





Hier ansehen

9. Titel Diversity-Kampagne

„Pro Vielfalt! Kein Raum für Diskriminierung“



ProVielfalt

Kein Platz für Diskriminierung!



Vielfalt – Anerkennung – Entfaltung

10. Artikel der AG Wertschätzende Kommunikation für das Campus Magazin Viel.

Ein Blick in die Arbeit im Rahmen des Diversity Audits

Ziele und Maßnahmen der AG Wertschätzende Kommunikation

Gelebte Vielfalt ist einer der zentralen Leitsätze der Fachhochschule Kiel. Sie ist wichtiges Qualitätsmerkmal einer diversitätsgerechten Hochschule und bildet die Grundlage für eine Kultur der Wertschätzung und Akzeptanz im Hochschulalltag. Um diesem Leitsatz gerecht zu werden und Bildungsprozesse möglichst gendergerecht, interkulturell und diskriminierungsfrei zu gestalten, hat die Fachhochschule Kiel nicht nur die Charta der Vielfalt unterzeichnet und den Aktionsplan Inklusive Hochschule verabschiedet, sondern auch zahlreiche Bildungs- und Aktionsangebote etabliert.

So veranstaltet die Hochschule seit nunmehr sechs Jahren im Rahmen der Interdisziplinären Wochen im November die Gender und Diversity Wochen, beteiligt sich am bundesweiten Deutschen Diversity Tag und den Bildungs- und Aktionswochen gegen Antisemitismus. Darüber hinaus begeht sie internationale Gedenk- und Aktionstage, wie den Internationalen Tag der Menschen mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankungen und den Trans Gender Day of Remembrance. All dies dient der Sichtbarkeit marginalisierter Gruppen an der Hochschule und fördert die gelebte Vielfalt. Formate wie das Informationsblatt Geschlechtergerechte Sprache und das Rassismuskritische Wörterbuch regen Studierende und Beschäftigte zu einer kritischen Auseinandersetzung mit dem eigenen Sprachgebrauch an und bieten Alternativen für einen diskriminierungssensiblen Diskurs im Hochschulalltag.

Unter dem Motto „Vielfalt gestalten“ legte die Fachhochschule Kiel im Jahr 2020 mit der Teilnahme am Diversity Audit des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft einen weiteren Grundstein für eine nachhaltige Diversitätsarbeit an der Hochschule.

Im Rahmen des Diversity Audits gründeten wir die Arbeitsgruppe Wertschätzende Kommunikation und entwickelten verschiedene Ziele und Maßnahmen für unser Handlungsfeld. Als wichtigstes Ziel unserer Arbeit definierten wir eine wertschätzende Hochschulkommunikation, die der Diversität unserer Gesellschaft Rechnung trägt.

Eine solche Kommunikation fußt auf einem respektvollen und von gegenseitiger Akzeptanz und Toleranz geprägten Umgang miteinander. Voraussetzung hierfür ist ein bewusster Umgang mit Diskriminierung, eine respektvolle Fehlerkultur sowie eine klare Positionierung gegen Ungleichheit und für Chancengerechtigkeit.

Als weiteres Ziel definierten wir, dass Diversität an der FH Kiel als Thema sichtbar und dabei positiv besetzt sein soll. Um dieses Ziel zu erreichen, griffen wir die Idee für eine Diversitätskampagne auf, die im Rahmen eines Projekts am Fachbereich Medien entstanden war. Medienstudierende hatten mit ihrer Dozentin Petra Langmaack und der Diversitätsbeauftragten Alexa Magsaam die Kampagne „Pro Vielfalt! Kein Platz für Diskriminierung!“ entwickelt. Die Kampagne wurde im Verlauf des Audits als eine der Maßnahmen der Arbeitsgruppe Wertschätzende Kommunikation weiter ausgestaltet und mit der Stabsstelle für strategische Kommunikation weiterentwickelt.

Im Rahmen der Kampagne sollen im Sommersemester 2023 - im Anschluss an das Diversity Audit - Studierende und Mitarbeitende der FH Kiel zu Wort kommen und der Diversität im Hochschulalltag ein Gesicht verleihen. Außerdem sollen Plaketten mit der Aufschrift: „Pro Vielfalt! Kein Platz für Diskriminierung!“ an den Außenfassaden von zentralen Gebäuden auf dem Campus der Fachhochschule Kiel in Dietrichsdorf und Osterrönfeld ein Zeichen für den Stellenwert sein, die die Hochschule der Diversität ihrer Mitglieder beimisst.

11. Übersicht Blogbeiträge und Pressemitteilungen zu Diversity, Januar 2020 bis Dezember 2022

Übersicht Diversity - Januar 2020 bis Dezember 2022

Datum	Blogbeitrag	Pressemitteilung
28. Nov 22		https://www.fh-kiel.de/news/diversitaetsbeauftragte-der-uni-und-fh-kiel-veranstalten-gemeinsam-tag-der-inkluisiven-hochschule/
21. Nov 22		https://www.fh-kiel.de/news/internationaler-tag-zur-beseitigung-von-gewalt-gegen-frauen-3/
17. Nov 22		https://www.fh-kiel.de/news/maennlichkeiten-in-rechtspopulismus-und-rechtsextremismus-6/
03. Nov 22		https://www.fh-kiel.de/news/aktionswochen-gegen-antisemitismus/
29. Okt 22		https://www.fh-kiel.de/news/alter-und-aelterwerden-ringveranstaltung-und-ausstellung-an-der-fh-kiel/
24. Aug 22		https://www.fh-kiel.de/news/gard-projekt-prueft-die-bedeutung-von-gender-in-applied-research-development/
05. Jul 22	https://www.fh-kiel.de/news/karriereweg-fh-haw-professorin/	
04. Jul 22		https://www.fh-kiel.de/news/alexa-magsaam-als-diversitaetsbeauftragte-der-fh-kiel-wiedergewaehlt/
13. Jun 22		https://www.fh-kiel.de/news/schleswig-holsteinische-hochschulen-laden-zu-informationsveranstaltung-karriereweg-fh-haw-professorin-ein/
06. Jun 22	https://www.fh-kiel.de/news/welcome-german-course-deutschkurs-fuer-gefluechtete-aus-der-ukraine/	
31. Mai 22	https://www.fh-kiel.de/news/welcome-german-course-deutschkurs-fuer-gefluechtete-aus-der-ukraine/	
23. Mai 22		https://www.fh-kiel.de/news/reality-strikes-back/
19. Mai 22		https://www.fh-kiel.de/news/ringvorlesung-teilhabemachtinklusion-lesung-an-der-fachhochschule-kiel/
29. Apr 22		https://www.fh-kiel.de/news/drin-marika-schmeck-als-zentrale-gleichstellungsbeauftragte-der-fh-kiel-wiedergewaehlt/
26. Apr 22		https://www.fh-kiel.de/news/maennlichkeiten-in-rechtspopulismus-und-rechtsextremismus-5/
25. Apr 22		https://www.fh-kiel.de/news/teilhabemachtinklusion-1/
08. Apr 22		https://www.fh-kiel.de/news/prof-vassilis-tsianos-ist-neuer-vorstandsvorsitzender-des-rates-fuer-migration-e-v/
07. Apr 22		https://www.fh-kiel.de/news/teilhabemachtinklusion/
06. Apr 22	https://www.fh-kiel.de/news/in-mint-berufe-schnuppern-am-girls-day-2022-an-der-fh-kiel/	
01. Mär 22	https://www.fh-kiel.de/news/standwithukraine-aufruf-zu-sachspenden-fuer-die-menschen-in-der-ukraine/	
22. Feb 22	https://www.fh-kiel.de/news/der-diskriminierung-einen-riegel-vorschieben/	
20. Feb 22	https://www.fh-kiel.de/news/was-ist-eigentlich-soziale-gerechtigkeit/	
17. Feb 22	https://www.fh-kiel.de/news/all-gender-toiletten-ein-wichtiger-schritt-zu-mehr-gleichberechtigung-an-der-fh-kiel/	
11. Feb 22	https://www.fh-kiel.de/news/mit-dem-professorinnenprogramm-in-die-akademische-laufbahn/	
24. Jan 22	https://www.fh-kiel.de/news/ein-ehrenamt-gegen-soziale-ungleichheit-kieler-standorte-suchen-studierende/	
10. Jan 22		https://www.fh-kiel.de/news/die-rechte-mitte/
04. Jan 22		https://www.fh-kiel.de/news/fh-kiel-schreibt-erneut-promotionsstipendien-fuer-frauen-aus/
01. Dez 21	https://www.fh-kiel.de/news/kooperation-mit-dem-institut-fuer-inklusive-bildung-sensibilisiert-studierende/	

25. Nov 21	https://www.fh-kiel.de/news/flagge-zeigen-gegen-gewalt-an-frauen-und-maedchen/	
18. Nov 21		https://www.fh-kiel.de/news/antisemitismus-und-jugend/
15. Nov 21		https://www.fh-kiel.de/news/diversity-in-aktion/
07. Nov 21	https://www.fh-kiel.de/news/im-umgang-mit-der-digitalen-oeffentlichkeit-sind-wir-noch-neandertaler/	
05. Okt 21		https://www.fh-kiel.de/news/bildungs-und-aktionswochen-gegen-antisemitismus-an-der-fh-und-uni-kiel/
20. Sep 21		https://www.fh-kiel.de/news/ringvorlesung-zu-rechtsextremismus-an-der-fh-kiel-feiert-jubilaum/
26. Aug 21		https://www.fh-kiel.de/news/bessere-bildungsintegration-schulpflichtiger-fluechtlinge/
18. Aug 21	https://www.fh-kiel.de/news/gut-vorbereitet-in-das-studium-starten/	
14. Jun 21		https://www.fh-kiel.de/news/eine-neue-adresse-rund-um-gendergerechte-stadt-und-landschaftsplanung/
02. Jun 21		https://www.fh-kiel.de/news/informationsveranstaltung-karriereweg-fachhochschulprofessorin-1/
01. Jun 21		https://www.fh-kiel.de/news/vision-aktion-inklusion-1/
11. Mai 21		https://www.fh-kiel.de/news/die-postmigrantische-gesellschaft-und-ihre-feinde-1/
07. Mai 21	https://www.fh-kiel.de/news/die-kraft-der-gendergerechten-sprache/	
06. Mai 21	https://www.fh-kiel.de/news/studentin-konzipiert-modul-zu-diversity/	
05. Mai 21		https://www.fh-kiel.de/news/diversity-tage-an-kieler-hochschulen/
22. Apr 21		https://www.fh-kiel.de/news/rassismuskritik-an-deutschen-hochschulen/
08. Apr 21		https://www.fh-kiel.de/news/maennlichkeiten-in-rechtspopulismus-und-rechtsextremismus-4/
26. Mär 21		https://www.fh-kiel.de/news/ausmass-und-schwerpunkte-antisemitischer-vorfaelle-in-schleswig-holstein/
26. Mär 21		https://www.fh-kiel.de/news/rassismuskritik-in-der-sozialen-arbeit-und-antisemitische-vorfaelle-in-schleswig-holstein/
25. Mär 21	https://www.fh-kiel.de/news/diversity-audit-vielfalt-gestalten/	
09. Mär 21	https://www.fh-kiel.de/news/equal-pay-day-2021/	
08. Mär 21	https://www.fh-kiel.de/news/internationaler-frauentag-2021-mehr-frauen-in-fuehrungspositionen/	
02. Feb 21		https://www.fh-kiel.de/news/sprache-konstruiertheit-und-wirkweisen-einer-gesellschaftlichen-differenzordnung-am-beispiel-der-elementarpaedagogik/
19. Jan 21		https://www.fh-kiel.de/news/die-postmigrantische-gesellschaft-und-ihre-feinde/
05. Jan 21		https://www.fh-kiel.de/news/ueber-die-ansteckungsgefahr-von-verschwörungstheorien/
17. Dez 20	https://www.fh-kiel.de/news/fh-alumna-stefanie-kohlmorgen-beraet-sexarbeiterinnen/	
12. Dez 20	https://www.fh-kiel.de/news/frauen-in-den-angewandten-wissenschaften/	
08. Dez 20		https://www.fh-kiel.de/news/maennlichkeiten-in-rechtspopulismus-und-rechtsextremismus-3/
03. Dez 20		https://www.fh-kiel.de/news/vision-aktion-inklusion/
25. Nov 20	https://www.fh-kiel.de/news/internationaler-tag-zur-beseitigung-von-gewalt-gegen-frauen/	
02. Nov 20		https://www.fh-kiel.de/news/diversity-im-hochschulkontext/
22. Okt 20	https://www.fh-kiel.de/news/isabelle-suessmann-ist-neue-betreuerin-des-professorinnenprogramms-iii/	
22. Okt 20		https://www.fh-kiel.de/news/vielfalt-gestalten/
24. Jun 20	https://www.fh-kiel.de/news/basta-beratungsangebot-an-der-fh-fuer-faelle-von-sexualisierter-grenzverletzung/	
18. Mai 20	https://www.fh-kiel.de/news/vielfaltverbindet-fh-kiel-fuer-alle/	
	Diversity: 13 Blogbeiträge	Diversity: 19 PMs
	Diversity + Gleichstellung: 25 Blogbeiträge	Diversity + Reality strikes back + Gleichstellung: 38 PMs

Sonstiges

Ringvorlesung Reality strikes back

Gleichstellung

12. Übersicht Instagram und Facebook Posts zu Diversity, Januar 2020 bis Dezember 2022

Übersicht Diversity - Januar 2020 bis Dezember 2022

Datum	Thema	Instagram (ebenfalls auf Facebook)
25. Nov 22	Int. Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen	https://www.instagram.com/p/CYf6fuNrip/
20. Nov 22	Int. Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen	https://www.instagram.com/p/CIMKDMHoigY/
26. Okt 22	Israelbezogener Antisemitismus	https://www.instagram.com/p/CkL5CXEq23Y/
24. Aug 22	GARD-Projekt	https://www.instagram.com/p/Chpl2lcKPC/
14. Jul 22	International Bon-binary People's Day	https://www.instagram.com/p/Cf KUusyqONC/
09. Jul 22	#wirmachen	https://www.instagram.com/p/CfzGbiPKEmc/
04. Jul 22	Zweite Amtszeit Alexa Magsaam	https://www.instagram.com/p/CfmJ4U1Kecf/
31. Mai 22	10. Deutscher Diversity-Tag	https://www.instagram.com/p/CeN8ZosqBms/
19. Mai 22	"Am liebsten bin ich Hamlet"	https://www.instagram.com/p/Cdvvl9Crie6/
17. Mai 22	IDAHOBITA*	https://www.instagram.com/p/CdqPOBGK_PV/
13. Mai 22	IDAHOBITA* - Dokumentation "Ab Heute"	https://www.instagram.com/p/CdgRAGyqkvs/
10. Mai 22	Ausstellung "Hey Sexy" Catcalls of Kiel	https://www.instagram.com/p/CdYinhgKtTc/
29. Apr 22	Wiederwahl Dr. Marike Schmeck	https://www.instagram.com/p/Cc752JXkLfk/
05. Apr 22	Teilhabe Macht Inklusion	https://www.instagram.com/p/Cb-azRJqMbP/
27. Mär 22	Rassismuskritisches Wörterbuch	https://www.instagram.com/p/CbnPwlgN-jv/
29. Mär 22	Lenkungskreis Diversity Audit	https://www.instagram.com/p/CbryUzftQkO/
21. Mär 22	Gleichstellungsstelle - Gewalt gegen Frauen	https://www.instagram.com/p/CbX_zjPLWM8/
05. Mär 22	Spenden Ukraine	https://www.instagram.com/p/CauHnxpA4jv/
01. Mär 22	Spenden Ukraine	https://www.instagram.com/p/CakZ8xfo_YY/
17. Feb 22	All-Gender-Toiletten	https://www.instagram.com/p/CaFnDlMr3W2/
04. Jan 22	Professorinnenprogramm	https://www.instagram.com/p/CYUNp8fI4YA/
25. Nov 21	Orange the world	https://www.instagram.com/p/CWtOfg1rRAa/
22. Nov 21	Diversity in Aktion	https://www.instagram.com/p/CWkrQkKACKX/
03. Nov 21	Akademischer Karriereservice für Frauen	https://www.instagram.com/p/CV0QLBVlCxl/
18. Aug 21	Clever studieren für Studierende mit Fluchtbiografie	https://www.instagram.com/fachhochschule_kiel/
15. Jun 21	Rassismuskritisches Wörterbuch	https://www.instagram.com/p/CQJVuwTAQO6/
12. Jun 21	Rassismuskritisches Wörterbuch	https://www.instagram.com/p/CQCFR5ZAm6x/
10. Jun 21	Rassismuskritisches Wörterbuch	https://www.instagram.com/p/CP8kMIzgegW/
05. Jun 21	Rassismuskritisches Wörterbuch	https://www.instagram.com/p/CPv0xc_g3uz/
04. Jun 21	Reality strikes back	https://www.instagram.com/p/CPTe6dlqPBO/
01. Jun 21	Vision Aktion Inklusion	https://www.instagram.com/p/CPkvw4Ygkk8/
30. Mai 21	Rassismuskritisches Wörterbuch	https://www.instagram.com/p/CPgNonvAGfQ/
27. Mai 21	Rassismuskritisches Wörterbuch	https://www.instagram.com/p/CPYyLKAOL/
25. Mai 21	Rassismuskritisches Wörterbuch	https://www.instagram.com/p/CPTMc20A6Ju/

27. Mai 21	Rassismuskritisches Wörterbuch	https://www.instagram.com/p/CPYYyLKAOI/
25. Mai 21	Rassismuskritisches Wörterbuch	https://www.instagram.com/p/CPTMc20A6Ju/
18. Mai 21	Video Diversity-Tag	https://www.instagram.com/p/CPAoyHFIauc/
17. Mai 21	IDAHOBIT	https://www.instagram.com/p/CO96iGYL2q4/
15. Mai 21	Rassismuskritisches Wörterbuch	https://www.instagram.com/p/CO5VlakAK7P/
05. Mai 21	Diversity Tage	https://www.instagram.com/p/COFUKbIA0Ei/
21. Apr 21	Ankündigung Film "Die Arier"	https://www.instagram.com/p/CN7gNK8K1HT/
17. Apr 21	Gendergerechte Sprache (IDW-Veranstaltung)	https://www.instagram.com/p/CNw60cxjH9N/
12. Apr 21	Reality strikes back	https://www.instagram.com/p/CNkKvTgDx_t/
05. Apr. 21	Reality strikes back	https://www.instagram.com/p/CNSN-s_gro0/
29. Mär 21	Lenkungskreis Diversity Audit	https://www.instagram.com/p/CM_mlejska/
08. Mär 21	8m-kiel.de / Professorinnenprogramm	https://www.instagram.com/p/CMJkAtXD3qK/
27. Feb 21	Aktionsplan Inklusive Hochschule	https://www.instagram.com/p/ClzDFpWq8_G/
24. Feb 21	Aktionsplan Inklusive Hochschule	https://www.instagram.com/p/CLrR95DqoRF/
11. Feb 21	Diversity im Hochschulkontext: Intersektionalität	https://www.instagram.com/p/CLJoaxIDfMh/
04. Feb 21	Diversity im Hochschulkontext: Jede*r kann es schaffen	https://www.instagram.com/p/CK3uo_ajp5Y/
02. Feb 21	Reality strikes back	https://www.instagram.com/p/CKyqMyuq7Ko/
29. Jan 21	Diversity im Hochschulkontext: „Inklusive Ethik der Gefährt*innenschaft“	https://www.instagram.com/p/CKohRv6gAOi/
24. Jan 21	Diversity Audit (viel.)	https://www.instagram.com/p/CKbfCe2jUC9/
21. Jan 21	Diversity im Hochschulkontext: Wie frei ist Gender?	https://www.instagram.com/p/CKThNOxj5Hp/
18. Jan 21	Reality strikes back	https://www.instagram.com/p/CKL73U6Dab0/
12. Jan 21	Diversity Audit	https://www.instagram.com/p/CJ8czFbDtPO/
07. Jan 21	Diversity im Hochschulkontext: Rassismus an der Hochschule	https://www.instagram.com/p/CJvWEU1Difo/
04. Jan 21	Reality strikes back	https://www.instagram.com/p/CJoG7yYqm46/
28. Dez 20	Wünsche für 2021	https://www.instagram.com/p/CJv0_YwUxi/
17. Dez 20	Frauenetzwerk zur Arbeitssituation	https://www.instagram.com/p/CI5Yk7XjauZ/
10. Dez 20	Diversity im Hochschulkontext: Schwarzer Feminismus	https://www.instagram.com/p/ClNZKGPdYRJ/
26. Nov 20	Diversity im Hochschulkontext: Akademiker*innen mit unsichtbaren chronischen Krankheiten an Hochschulen	https://www.instagram.com/p/CIDbjm3D8L7/
25. Nov 20	Internationalen Tag zur Beseitigung von Gewalt an Frauen	https://www.instagram.com/p/CIaj3uuDaKN/
20. Nov 20	Diversity im Hochschulkontext: Trans* sein an der Hochschule	https://www.instagram.com/p/CHz2xy7jXIS/
20. Nov 20	Transgender Day of Remembrance	https://www.instagram.com/p/CHzkz0LDzWD/
12. Nov 20	Diversity im Hochschulkontext: Diskriminierungsschutz aktiv gestalten	https://www.instagram.com/p/CHfYFT1jZQt/
02. Nov 20	Diversity im Hochschulkontext	https://www.instagram.com/p/CHfgdz7gPs4/
25. Sep 20	Infoveranstaltung Studierende mit Migrationshintergrund	https://www.instagram.com/p/CFits0DAnsQ/
14. Jul 20	Non-binary-day / Charta der Vielfalt	https://www.instagram.com/p/CCnpgMVA2zE/
26. Mai 20	Diversity Tag	https://www.instagram.com/p/CApHJ27ICth/
19. Mai 20	Charta der Vielfalt	https://www.instagram.com/p/CAXyBxZIRv4/
18. Mai 20	IDAHOBITA*	https://www.instagram.com/p/CAUvu46oE2f/

Anzahl der Posts
Diversity: 48 IG-Posts
Gesamt: 74 IG-Posts

Gleichstellung
Reality strikes back
Sonstiges

13. Podcast: Pfirsich im Tee



Podcast auf
Spotify anhören

