

## Konzept der ersten Re-Auditierung

### Ziele und Verfahren

#### **Was ist das erste Re-Audit?**

Die Re-Auditierung ist ein Angebot für alle Hochschulen, die Diversität als Profilelement ihrer Hochschule und Strategie stärken und weiterentwickeln möchten. Die Re-Auditierung dient der Überprüfung, Konsolidierung und Weiterentwicklung der im Erst-Audit erarbeiteten Diversitätsstrategie und -maßnahmen. Es will auditierte Hochschulen dabei unterstützen, ihre spezifischen Diversitätsziele konsequent weiter zu verfolgen, und sie ermutigen, alle Mitgliedsgruppe der Hochschule in die Diversitätsarbeit einzubeziehen.

Das Audit ist keine Leistungsbewertung, sondern ein kollegiales und vertrauliches Entwicklungsinstrument, das an der individuellen Zielsetzung der jeweiligen Hochschule ansetzt. Es unterstützt Hochschulen bei der Strategie- und Organisationsentwicklung, in dem es einen standardisierten Prozess mit einer individuell bedarfsorientierten Empfehlung kombiniert.

Im Rahmen des Audit Verfahrens wird von der Hochschule der vorhandene Status quo im Bereich Diversität im Verhältnis zu den zuvor gesetzten Zielen analysiert. Auf Grundlage der Analyse bietet das Audit Hochschulen die Möglichkeit – mit dem Erfahrungswissen von Peers aus anderen Hochschulen und Kontexten – gegenwärtige Aktivitäten und (Teil-)Entwicklungen im Diversitätsbereich zu betrachten und in einem individuellen Empfehlungsbericht konkrete Umsetzungsschritte und Handlungsmaßnahmen zu erhalten. Die von der Hochschule im Rahmen des ersten Re-Audit-Verfahrens zur Verfügung gestellten Daten und Informationen werden streng vertraulich behandelt.

#### **Mehrwert nach innen und außen**

- Weitere hochschulweite Sensibilisierung für und Beschäftigung mit der DEIB-Thematik durch Einbeziehung relevanter Akteur:innen verschiedener Organisationsebenen
- Raum und Gelegenheit zur Ansprache und Identifikation relevanter struktureller und institutioneller Herausforderungen
- Institutionenspezifische Ergebnisse und bedarfsorientierte Entwicklungen von Lösungen (Empfehlungen)
- Austausch mit und Unterstützung durch DEIB-Expert:innen aus anderen Hochschulen und der Wissenschaft
- Austausch und Vernetzung mit anderen Hochschulen
- Bildung nachhaltiger Netzwerke quer durch die Organisation
- Stärkung der institutionellen Resilienz durch inklusivere Strukturen



## STIFTERVERBAND

- Die Hochschule stellt sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung sichtbar nach innen und außen. DEIB-Initiativen sind ein zentraler Bestandteil dieser Mission, weil sie die Akzeptanz aller Menschen vorantreiben und das Bewusstsein für soziale Gerechtigkeit schärfen. Dies ist auch eine Investition in zukünftige Führungspersönlichkeiten, die diese Werte in Gesellschaft und Politik weitertragen werden.

### Prozess

Das erste Re-Audit ist ausgelegt für Hochschulen, die das Diversity Audit „Vielfalt gestalten“ bereits durchlaufen haben und deren Zertifikat in Kürze abläuft. Um das Zertifikat „Vielfalt gestalten“ ohne zeitliche Unterbrechung weiterzuführen sollte die Re-Auditierung drei Monate vor Ablauf des jeweils geltenden Zertifikates beantragt werden.

Bitte beachten Sie darüber hinaus die folgenden Fristen: Interessierte Hochschulen sollen das Re-Audit zwei Jahre nach Ablauf des Zertifikates der Erst-Auditierung abgeschlossen haben. Die Bewerbung für das Re-Audit soll spätestens ein Jahr nach Ablauf des Erst-Zertifikates erfolgen, damit ein fristgerechter Abschluss des Re-Audits gewährleistet ist. Sechs Jahre nach der Erst-Zertifizierung ist ein Re-Audit nicht mehr möglich. In diesem Fall müsste sich die Hochschule ggf. erneut dem Erst-Audit unterziehen.

Die Re-Auditierung erstreckt sich über rund 6 Monate und umfasst folgende Elemente:

- Ein Vorgespräch zwischen dem Stifterverband und der Hochschule,
- einer formlosen Interessensbekundung
- einer Vereinbarung zwischen Stifterverband und Hochschule,
- einen Selbstreport der Hochschule sowie beizufügender Auswertung des Diversity Checks <https://www.stifterverband.org/diversity-check>,
- ein Peer Review,
- einen Empfehlungsbericht
- und ein Zertifikat.

### Die Interessensbekundung

Interessierte Hochschulen können sich jederzeit formlos um eine Re-Auditierung bewerben. Sie erhält darauf ein Formblatt zu Beantragung der Re-Auditierung sowie den Leitfaden zum Selbstreport.

### Die Vereinbarung

Die Vereinbarung klärt die Leistungen des Stifterverbandes sowie die Kosten für das Verfahren formell und muss von beiden Parteien unterzeichnet werden.



## STIFTERVERBAND

### **Der Selbstreport**

Der Selbstreport dient der Reflexion der Diversitätsstrategie und -arbeit und der Bilanzierung des seit der Erst-Auditierung Erreichten: Inwieweit ist es gelungen, die Diversitätsstrategie nachhaltig in der Hochschule zu verankern? Welche organisatorischen Strukturen und welche Maßnahmen haben sich im Hochschulalltag bewährt? In welchen Handlungsfeldern besteht besonderer Handlungsbedarf? Welche Entwicklungsziele sollen innerhalb der nächsten drei Jahre verfolgt werden?

Der Selbstreport ist anhand des hierfür vorgesehenen Leitfadens zu erstellen.

### **Der Diversity Check**

Der Diversity Check bietet Hochschulen die Möglichkeit in verschiedenen Handlungsfeldern den Diversity-Reifegrad ihrer Institution einzuschätzen. Dabei werden neun Handlungsfelder erfasst: Strategie, Struktur, Studium und Lehre, Forschung und Transfer, Service und Beratung, interne Kommunikation und Partizipation, ex-terne Kommunikation, Personalmanagement und -entwicklung sowie IT und Liegenschaften. Nach dem Beenden der Selbsteinschätzung erscheint eine Auswertung mit Informationen zum Reifegrad Ihrer Hochschule. Nach Abschluss der Selbsteinschätzung erhält die Hochschule eine Auswertung mit Informationen zum Reifegrad ihres Diversity Managements. Die Auswertungsergebnisse stehen als PDF-Datei zur Verfügung und sind dem Selbstreport als Anhang beizufügen.

Das Ergebnis des Diversity Checks hat in der ersten Re-Auditierung keinen Einfluss auf den Erhalt des Zertifikates. Die erhaltene Auswertung des Diversity Checks dient lediglich als zusätzliche Grundlage für Empfehlungen im Peer Review bzw. Peer Bericht.

### **Das Peer Review**

Das ganztägige Peer Review dient einer kritisch-konstruktiven Diskussion und Würdigung der Diversitätsarbeit durch, je nach Größe der Hochschule, vier externe Peers. Es wird vom Stifterverband moderiert und folgt einem standardisierten Programmablauf. Die Veranstaltung sieht mehrere Gesprächsrunden vor, bei denen die Teilnahme von vorgegebenen Mitglieds- und Statusgruppen der Hochschule erwartet wird.

Der Stifterverband stellt die Peer-Kommission auf Vorschlag der Hochschule zusammen. Als Peers kommen im Wesentlichen Angehörige von Hochschulen in Betracht, die als Mitglieder der Steuerungsgruppe am Audit „Vielfalt gestalten“ beteiligt waren. Außerdem sollte die Peer-Kommission sowohl aus Personen der Hochschulleitungsebene als auch der operativen Ebene des Diversity Managements bestehen. Für einen der Peers kann von dieser Voraussetzung abgesehen werden. Mitglieder des Auditor:innen-Pools können nicht als Peers vorgeschlagen werden.

Grundlage für das Peer Review sind der oben beschriebene Selbstreport sowie die Ergebnisse des Diversity Checks, welche allen in das Re-Audit eingebundenen Peers zur Verfügung gestellt werden.

### **Der Empfehlungsbericht**

Die Stellungnahme und Empfehlungen der Peers werden in einem schriftlichen Ergebnisbericht zusammengefasst und der Hochschule zur Verfügung gestellt. Dieser wäre Grundlage einer erneuten Re-Auditierung.

### **Das Zertifikat**

Parallel zur Übersendung des Ergebnisberichts des Peer Review erneuert der Stifterverband das Zertifikat „Vielfalt gestalten“. Dieses ist drei Jahre lang gültig. Danach ist eine weitere Re-Auditierung nötig, um das Zertifikat weiterzuführen.

### **Aufwand und Leistungen**

#### **Aufwand für die Hochschule**

- Erstellung des Selbstberichts (anhand eines Leitfadens)
- Vorbereitung und Mit-Organisation des Re-Auditierungsprozesses
- Vorbereitung und Mit-Organisation des Peer Reviews (1 Tag, an der jeweiligen Hochschule)

#### **Leistungen der Peers**

- Teilnahme am Peer Review
- Erteilen von kritisch-konstruktivem Feedback und ersten Empfehlungen
- Korrektur des Empfehlungsberichts

#### **Leistungen des Stifterverbandes**

- Organisation und Moderation des Verfahrens der Re-Auditierungen
- Rekrutierung der Peerkommission in Absprache mit der Hochschule
- Erstellung der Berichte zu den Re-Auditierungen