

---

## KONZEPT 2. RE-AUDIT

---

### Warum ein 2. Re-Audit?

Die Stärkung von DEIB (Diversity, Equity, Inclusion, Belonging)-Aktivitäten an Hochschulen sind – sowohl international als auch national – wichtiger als je zuvor! Hochschulen stehen zunehmend unter Druck, ihre Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit unter Beweis zu stellen. DEIB spielt dabei eine zentrale Rolle in Bereichen wie Innovationsfähigkeit, Personalentwicklung und Internationalisierung. Gleichzeitig stellen DEIB-Aktivitäten an Hochschulen einen wichtigen Gegenpol zu den wachsenden antidemokratischen Entwicklungen weltweit dar und sind Teil des Bildungsauftrags von Hochschulen. Vor diesem Hintergrund braucht es auf dem Weg zu einer diversitätssensiblen, zukunftsfähigen Hochschulkultur mutige fortlaufende Veränderungen auf Ebene der Gesamtorganisation.

Diese Veränderungen wollen wir im Rahmen eines zweiten Re-Audits in den Blick nehmen!

### Was ist das 2. Re-Audit?

Die zweite Re-Audit ist ein Angebot für alle Hochschulen, die DEIB als Profilelement ihrer Hochschule begreifen, ihre DEIB-Strategie weiterentwickeln und eine DEIB-sensible Hochschulkultur stärken möchten. Die Re-Auditierung dient der erneuten Überprüfung, Konsolidierung und Weiterentwicklung der im Erst-Audit und im ersten Re-Audit erarbeiteten DEIB-Maßnahmen, -strategie und -struktur an der Hochschule – insbesondere vor Hintergrund aktueller gesellschaftlicher Herausforderungen. Das Audit unterstützt auditierte Hochschulen dabei, ihre spezifischen DEIB-Ziele konsequent weiterzuentwickeln und verfolgen. Es ermutigt die Hochschule alle Statusgruppen in die DEIB-Arbeit einzubeziehen und lädt zu einer hochschulweiten Beteiligung aller relevanten Akteurinnen und Akteure ein, um damit der Relevanz von DEIB Ausdruck zu verleihen.

Das Audit ist keine Leistungsbewertung, sondern ein peer-basiertes und vertrauliches Entwicklungsinstrument, das an der individuellen Zielsetzung der jeweiligen Hochschule ansetzt. Es unterstützt Hochschulen bei der Organisationsentwicklung, indem es einen standardisierten Prozess mit individuellen bedarfsorientierten Empfehlungen kombiniert.



CHANGE<sup>®</sup>

Im Rahmen des Auditverfahrens wird von der Hochschule der vorhandene Status quo im Bereich DEIB im Verhältnis zu den zuvor gesetzten Zielen und Empfehlungen aus der ersten Re-Auditierung analysiert. Auf Grundlage der Analyse bietet das Audit Hochschulen die Möglichkeit – mit dem Erfahrungswissen eines Audit-Teams aus anderen Hochschulen und Kontexten – gegenwärtige Aktivitäten und (Teil-)Entwicklungen in den DEIB-Bereichen zu betrachten. In einem individuellen Empfehlungsbericht erhält die Hochschule Impulse für konkrete nächste Umsetzungsschritte und Handlungsmaßnahmen. Die von der Hochschule im Rahmen des zweiten Re-Audit-Verfahrens zur Verfügung gestellten Daten und Informationen werden streng vertraulich behandelt.

### **Mehrwert des 2. Re-Audits 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 im Rahmen des Audit-Besuchs
- Durch das Audit erfährt das Thema DEIB eine hochschulweite Aufmerksamkeit und Stärkung
- Stärkung der institutionellen Resilienz durch inklusivere Strukturen
- 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.

### **Wie läuft das 2. Re-Audit ab?**

Das zweite Re-Audit ist ausgelegt für Hochschulen, die das Diversity Erst-Audit sowie die erste Re-Auditierung durchlaufen haben und deren Zertifikat in Kürze abläuft.

Die Gültigkeit des Zertifikats für das 1. Re-Audit beträgt drei Jahre. Die Bewerbung für das 2. Re-Audit sollte spätestens drei Jahre nach Erhalt des Zertifikats erfolgen. Eine Bewerbung für das 2. Re-Audit im Laufe des dritten Jahres der Zertifizierung gewährleistet einen fristgerechten Anschluss des zweiten Re-Audits.

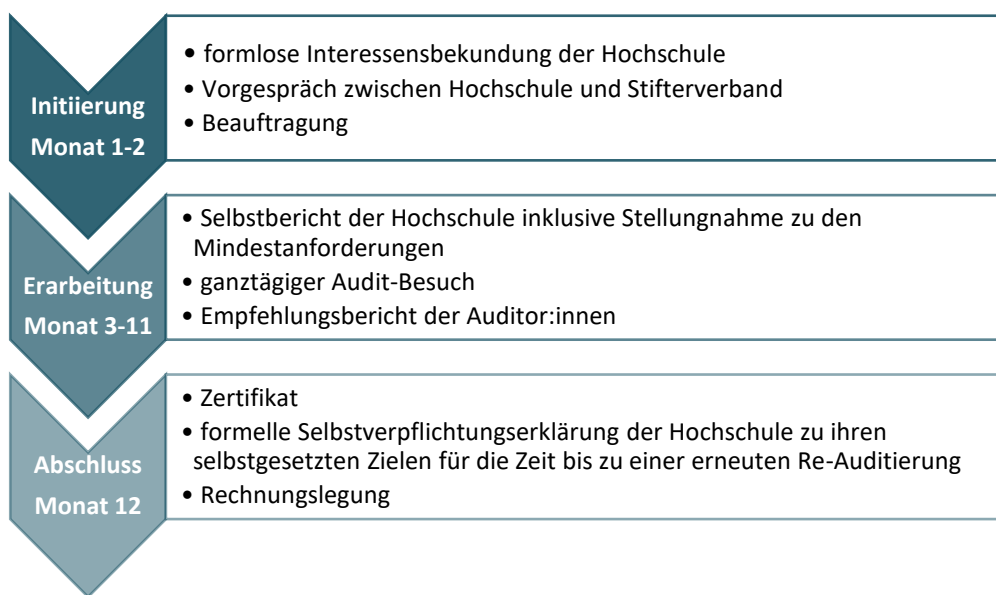
Nach der Auftragsklärung erstellt die Hochschule einen Selbstbericht zum Status quo der Hochschule und den erreichten Zielen seit dem 1. Re-Audit und nimmt Bezug zu den Mindestanforderungen auf Grundlage eines Leitfadens.



CHANGE<sup>®</sup>

Zentrales Element des Audits ist der eintägige Audit-Besuch mit drei Auditor:innen und dem abschließenden Empfehlungsbericht. Das Audit endet mit der Übergabe des Zertifikats mit einer Gültigkeit von 5 Jahren sowie einer Selbstverpflichtungserklärung zu den selbst gesetzten Zielen für die Zeit bis zu einer erneuten Re-Auditierung.

### Übersicht für die 2. Re-Auditierung über rund 12 Monate



### Elemente der 2. Re-Auditierung

#### Die Interessensbekundung

Interessierte Hochschulen können sich jederzeit formlos um eine Re-Auditierung per E-Mail bewerben.

#### Das Vorgespräch

In einem ersten Vorgespräch werden das Konzept der Re-Auditierung erklärt sowie der grobe zeitliche Ablauf geplant.

#### Die Beauftragung

Der Stifterverband sendet der Hochschule ein individuelles Angebot sowie die Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGBs) zu. Die Hochschule bestätigt das Angebot schriftlich und schickt die unterzeichneten AGBs an den Stifterverband zurück.

#### Der Selbstbericht

Der Selbstbericht ist anhand des speziell für das zweite Re-Audit vorgesehenen Leitfadens zu erstellen. Er dient neben einer Kurzbeschreibung des Status Quo der DEIB-Arbeit an der Hochschule vornehmlich der Stellungnahme zu den Mindestanforderungen und der Bilanzierung der gesetzten Entwicklungsziele aus dem



CHANGE<sup>®</sup>

Selbstbericht des 1. Re-Audits der Hochschule sowie zum erhaltenen Empfehlungsbericht des ersten Re-Audits. Abschließend ist im Selbstbericht ein Ausblick zu geben, welche Entwicklungsziele innerhalb der nächsten fünf Jahre – bis zu einer etwaigen nächsten Re-Auditierung – verfolgt werden sollen.

### **Die Mindestanforderungen**

Auf Grundlage der zehnjährigen Erfahrung in der Durchführung von Diversity Audits an Hochschulen hat das Team Stifterverband Change Handlungsfelder an Hochschulen definiert, in denen ein DEIB-sensibles Vorgehen erforderlich ist. Dieser Referenzrahmen inklusive Mindestanforderungen dient den Hochschulen im 2. Re-Audit als Orientierung im Rahmen einer qualitativen Selbsteinschätzung.

### **Der Audit-Besuch**

Der ganztägige Audit-Besuch dient einer kritisch-konstruktiven Diskussion der DEIB-Arbeit durch drei externe Auditor:innen. Es wird vom Stifterverband konzipiert und moderiert und folgt einem standardisierten Programmablauf, welcher allerdings individuell auf die Hochschule abgestimmt wird. Die Veranstaltung sieht mehrere moderierte Gesprächsrunden vor, bei denen die Teilnahme von allen Mitglieds- und Statusgruppen der Hochschule erwartet wird (neben Hochschulleitung, DEIB-Akteur:innen und Studierenden(-Vertretungen) auch z.B. Vertreter:innen der Personalräte, des Qualitätsmanagements sowie der Dekanate, etc.).

### **Das Audit-Team**

Der Stifterverband stellt das Audit-Team auf Vorschlag der Hochschule zusammen. Als Auditor:innen kommen im Wesentlichen Angehörige von Hochschulen in Betracht, die entweder dort als Mitglieder der Steuerungsgruppe am Erst-Audit bzw. als Verantwortliche beim ersten Re-Audit beteiligt waren oder bereits Auditor:innen bei einem Re-Audit einer anderen zertifizierten Hochschule waren. Die Kommission sollte sowohl aus Personen der (ehemaligen) Hochschulleitungsebene als auch der operativen Ebene des Diversity Managements bestehen. Für einen der Auditor:innen kann von dieser Voraussetzung abgesehen werden. Die:der ehemalige Auditor:in aus dem Erst-Audit kann nicht vorgeschlagen werden.

Grundlage für das Feedback durch die Auditor:innen sind der oben beschriebene Selbstbericht, welcher allen in das Re-Audit eingebundenen Auditor:innen zur Verfügung gestellt werden.

### **Der Empfehlungsbericht**

Die Stellungnahme und Empfehlungen der Auditor:innen werden in einem schriftlichen Ergebnisbericht zusammengefasst und der Hochschule zur Verfügung gestellt. Diese wiederum gibt den Empfehlungsbericht allen Beteiligten der Gesprächsrunden beim Audit-Besuch zur Kenntnis. Sofern Empfehlungen der Auditor:innen auf Belange der teilgenommenen Statusgruppen abzielen, erklärt die Hochschulleitung sich bereit, mit diesen konkrete Umsetzungsschritte auszuhandeln.



CHANGE<sup>®</sup>

### **Das Zertifikat & Selbstverpflichtungserklärung**

Neben der ordnungsgemäßen Durchführung des oben beschriebenen Ablaufes setzt ein Zertifikat voraus, dass die vom Stifterverband vorgegebenen Mindestanforderungen an das Diversity Management erfüllt sind. Nach Abschluss des Re-Audits erneuert der Stifterverband das Zertifikat. Dieses ist fünf Jahre lang gültig. Die Hochschule unterzeichnet eine Selbstverpflichtungserklärung zur Umsetzung der von ihr im Rahmen des Audits selbst gesetzten Zielen für die nächsten fünf Jahre.

### **Die Rechnungslegung**

Mit dem Versand der Urkunde an die Hochschule erfolgt zeitgleich die Rechnungsstellung vom Stifterverband an die Hochschule.

## **Aufwand, Leistungen & Kosten**

### **Aufwand für die Hochschule**

- Erstellung des Selbstberichts (anhand eines Leitfadens)
- Abstimmung des Re-Auditierungsprozesses mit dem Stifterverband (Zeitplanung, Auswahl der Auditor:innen, etc.)
- Vorbereitung und Organisation des Audit-Besuchs in enger Absprache mit dem Stifterverband (1 Tag, an der jeweiligen Hochschule)
- Catering Kosten

### **Leistungen der Audit-Teams**

- Intensive Lektüre und Kommentierung der zur Verfügung gestellten Dokumente (Selbstbericht, etc.)
- Teilnahme am Audit-Besuch
- Erteilen von kritisch-konstruktivem Feedback und ersten Empfehlungen
- Ergänzung des Empfehlungsberichts

### **Leistungen des Stifterverbandes**

- Organisation des Verfahrens der Re-Auditierungen
- Auswertung der Erfüllung der Mindestanforderungen
- Ansprache und Auswahl der Auditor:innen in Absprache mit der Hochschule; Briefing der Auditor:innen
- Konzipierung und Moderation des Audit-Besuchs
- Erstellung der Empfehlungsberichts in Abstimmung mit den Auditor:innen

*Optional:* Bei Bedarf Durchführung eines partizipativen, hochschulweiten Workshops zur Ermittlung des Status Quo und aktuellen Entwicklungsbedarfen mit allen relevanten Statusgruppen der Hochschule (erfordert eine separate Beauftragung und Budgetierung)

Die Gesamtkosten für das 2. Re-Audit belaufen sich auf 15.100 Euro (netto).



CHANGE<sup>®</sup>



#### **Ansprechpersonen im Team von Stifterverband Change**

##### **Suna Jatta**

Programmmanagerin (sie/ihr)

Stifterverband Change

[sunamaren.jatta@stifterverband.de](mailto:sunamaren.jatta@stifterverband.de)



**CHANGE®**