

Diversity Statement

Mai 2022

KIT – Die Forschungsuniversität in der Helmholtz-Gemeinschaft



Vorwort

Menschen sind einzigartig und verschieden: Sie unterscheiden sich nicht nur in sichtbaren Merkmalen, wie ihrem Geschlecht, ihrer Herkunft, ihrem Alter o.ä., sondern auch u.a in ihren individuellen Lebensentwürfen, in ihren sozialen und kulturellen Hintergründen oder ihren beruflichen oder privaten Motiven. Mit dieser Vielfalt bewusst und konstruktiv umzugehen und diese in den Arbeitsalltag zu integrieren, ist eine wichtige Aufgabe für das KIT.

Seit dem Jahr 2009 befasst sich das KIT explizit mit dem Thema Diversity und hat inzwischen den Diversitätsgedanken auf verschiedenen Ebenen strukturell verankert. Sowohl in der Dachstrategie „KIT 2025“ als auch im Leitbild kommt dieses Thema zum Ausdruck. Der hohe Anspruch des KIT an diversitätsgerechtes Handeln in Forschung und Lehre sowie Management und Dienstleistung ist dabei kein Selbstzweck, sondern eine zeitgemäße und angemessene Reaktion auf gesellschaftliche Veränderungen und Anforderungen wie beispielsweise den demografischen Wandel, die Globalisierung und nicht zuletzt den Wettbewerb um die besten Köpfe.

Um seine verantwortungsvolle Rolle als öffentliche Institution und Arbeitgeber zu erfüllen, hat sich das KIT zum Ziel gesetzt, eine barriere- und diskriminierungsfreie Arbeits-, Lehr- und Lernumgebung zu schaffen, in der eine wertschätzende Zusammenarbeit möglich ist. Diversity Management ist dabei eine Querschnittsaufgabe für die gesamte Organisation, die alle Beschäftigten am KIT betrifft. Es ist daher nicht auf einige ausgesuchte Zielgruppen oder Organisationsbereiche ausgerichtet, sondern bezieht sich auf alle Mitarbeitenden am KIT. Dabei steht die Wertschätzung des Wissens, der Erfahrung und des Engagements der Beschäftigten sowie die Entfaltung des individuellen (Leistungs-) Potentials zur Erreichung exzellenter Arbeitsergebnisse im Vordergrund.

Das Diversity Statement richtet sich bewusst an alle Beschäftigten des KIT und betont zwei strategische Schwerpunktsetzungen: die Internationalisierung und die Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen.

Am KIT forschen, lehren, arbeiten und studieren Menschen aus mehr als 120 Ländern. Die Bedeutung der kulturellen Vielfalt für das Leben und Arbeiten hebt das KIT in seiner 2018 verabschiedeten Internationalisierungsstrategie hervor. Verschiedene Kulturen und Nationalitäten fördern das Verständnis, die Toleranz und die Wertschätzung

füreinander sowie das Vertrauen ineinander. Die kulturelle und internationale Diversität fördert die Kompetenz, Kreativität und Neugier aller Personen am KIT. Internationalisierung ist ihre gemeinsame Aufgabe.

Der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern am KIT kommt eine besondere Bedeutung zu, unter anderem auch, weil Frauen in Wissenschaftseinrichtungen insbesondere mit naturwissenschaftlich-technischer Ausrichtung noch immer unterrepräsentiert sind. Der Schwerpunkt der Chancengleichheitsarbeit am KIT liegt dabei in der Beseitigung und Vermeidung struktureller Benachteiligungen, um eine tatsächliche Chancengleichheit der Geschlechter zu erreichen. Daher besteht eine wichtige Schnittstelle zwischen den Chancengleichheitsbeauftragten des KIT und der Abteilung Diversity Management.

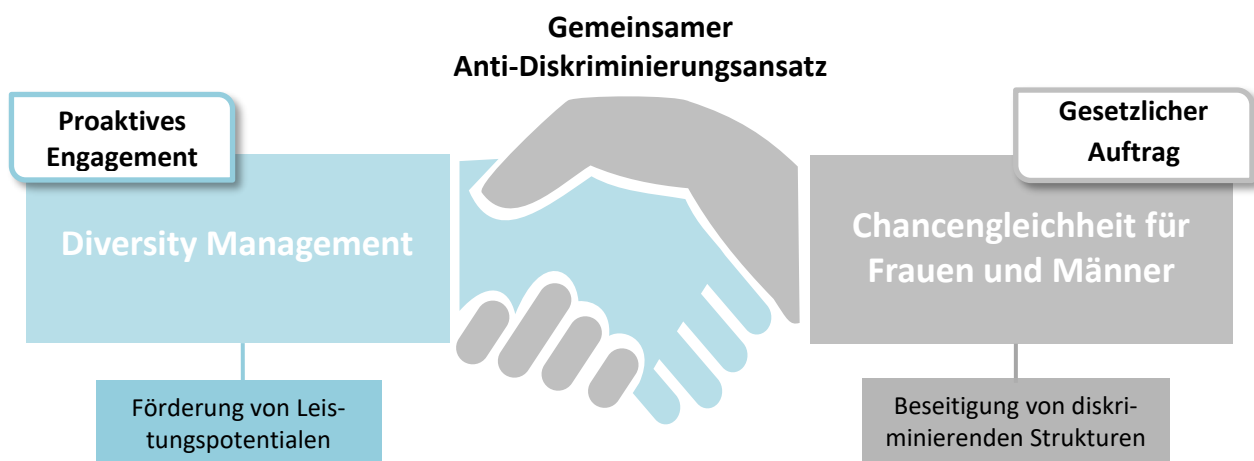


Abbildung 1: Schnittstelle von Diversity Management und der Chancengleichheitsarbeit

Wichtige inhaltliche Grundlagen für das vorliegende Statement wurden im Rahmen des Kultur- und Visionsworkshops des Exzellenz-Vorhabens Gender Equity 1 geschaffen und im Nachgang weiterentwickelt. Zudem wurden diese Inhalte mit den entsprechenden Einrichtungen mit Schnittstellenfunktion rückgespiegelt. Als Forschungsuniversität in der Helmholtz-Gemeinschaft orientiert sich das KIT mit dem hier vorliegenden Statement auch an deren Leitlinie zu Diversität und Inklusion¹.

¹ Leitlinie der Helmholtz-Gemeinschaft zu Diversität und Inklusion 2020 (online unter: <https://www.chg.kit.edu/downloads/Leitlinien%20HGF%20Diversitaet%20und%20Inklusion%202020.pdf>)

Inhaltsverzeichnis

Ausgangssituation: Diversity Management am KIT	4
Drei Schwerpunkte des Diversity Management am KIT	5
Individuelle Lebensentwürfe ermöglichen	7
Transparente und faire Rahmenbedingungen schaffen	9
Diversity-Kompetenzen entwickeln	11
Fazit	13
Literaturverzeichnis	14

Ausgangssituation: Diversity Management am KIT

Diversity Management wurde 2010 am KIT als Querschnittsaufgabe aufgegriffen und strukturell in der Dienstleistungseinheit Personalentwicklung und Betriebliche Ausbildung (PEBA) verankert. Die Abteilung Diversity Management versteht sich dabei als Schnittstelle zu den verschiedenen Einrichtungen am KIT, die sich mit dem AGG bzw. verschiedenen Aspekten von Diversität beschäftigen.

Im Fokus des Diversity Managements steht die Aufgabe, die Entfaltung der Leistungspotentiale und Talente aller Beschäftigten am KIT zu fördern und zu ermöglichen.

Diskriminierungen aller Art, bewusste oder unbewusste, werden am KIT grundsätzlich nicht geduldet und konsequent verfolgt. Diskriminierende Strukturen werden aufgedeckt und beseitigt. Die Integration und die gleichberechtigte Teilhabe aller Beschäftigten im KIT liegt in der Verantwortung aller Führungskräfte. Ein besonderes Augenmerk wird angesichts der internationalen Ausrichtung des KIT auf den Schutz vor Diskriminierung aus rassistischen Gründen, wegen der ethnischen Herkunft, der religiösen und weltanschaulichen Identität oder anderer Gründe gelegt.

Das KIT versteht Diversity Management als einen systematischen Ansatz mit folgenden Zielsetzungen:



Potenziale und Talente seiner Beschäftigten systematisch zu fördern und nutzen



Von der heterogenen Zusammensetzung der Arbeitsgruppen mit deren vielfältigen Perspektiven und ideenreichen Problemlösungen zu profitieren



Das KIT als einen attraktiven Arbeitgeber in einem immer schwieriger werdenden Arbeitsmarkt (Wettstreit um die besten Köpfe) zu präsentieren, national wie international

Der Umgang mit der Diversität der Beschäftigten am KIT ist schon jetzt strategisch und strukturell in die Organisation integriert, z.B. in der Dachstrategie KIT 2025, im Leitbild, im Verhaltenskodex oder den Ethischen Leitlinien. Das Thema Diversity bzw. die Förderung der Diversität der Beschäftigten wird nicht nur durch die Abteilung Diversity Management vorangetrieben: Am KIT gibt es verschiedene Einheiten, Gremien und Beauftragte, die eine Schnittstelle zur Abteilung Diversity Management haben, so zum Beispiel die KIT-Senatskommission Chancengleichheit und Diversität, der/die Antidiskriminierungsbeauftragte, das Netzwerk Gesundheit oder die DE

Internationales sowie viele weitere Einrichtungen, die ihr spezifisches Themenfeld im KIT vertreten und voranbringen. Um speziell die Angebote zum Schutz vor Diskriminierung z.B. aus rassistischen Gründen, wegen der ethnischen Herkunft oder der religiösen und weltanschaulichen Identität zu stärken, sind verschiedene Maßnahmen aktiver Mitwirkung Betroffener für die Sensibilisierung am gesamten KIT erforderlich. Die Umsetzung stützt sich dabei auf drei konzeptionelle Schwerpunkte.

Es ist dem KIT wichtig, eine Haltung zum Thema Diversity am KIT zu konkretisieren.

Drei Schwerpunkte des Diversity Management am KIT

Ein verbreiteter Ansatz von Diversity Management sind die „Four layers of Diversity“, welcher verschiedene Dimensionen adressiert. Dieser Ansatz erweist sich in der Umsetzung allerdings als komplex, zumal er durch die Fokussierung auf einige wenige Dimensionen immer einschränkend wirkt und beispielsweise den Aspekt der Intersektionalität² vernachlässigt.

Ein nachhaltiges Management von Diversität am KIT verfolgt umfassendere Ziele als die alleinige Förderung einzelner Teilgruppen einer Organisation. Am KIT steht deshalb ein ganzheitlicher Ansatz im Vordergrund, um alle Aspekte von Vielfalt als Mehrwert zu verstehen sowie die Fähigkeiten aller als Ressourcen für die Arbeit nutzbar zu machen.

² „4 Layers of Diversity“ nach L. Gardenswartz, u. a. Rowe (2003)

Er adressiert damit den Qualitäts- und Leistungsanspruch des KIT als Wissenschaftseinrichtung, unterstützt gleichzeitig eine hohe Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten und ermöglicht ihnen die freie Entfaltung ihres Potentials in einem Umfeld, das Diskriminierungen erkennt und aktiv abbaut. Die strategische Ausrichtung des KIT führt

dabei zu einer besonderen Betonung der Aspekte Internationalität und Chancengleichheit. Um der Vielfalt aller Mitarbeitenden angemessen zu begegnen und somit auch der Vielfalt an Diversitätsdimensionen gerecht zu werden, wurden drei Diversity-Schwerpunkte identifiziert, die im Diversity Management am KIT Berücksichtigung finden:

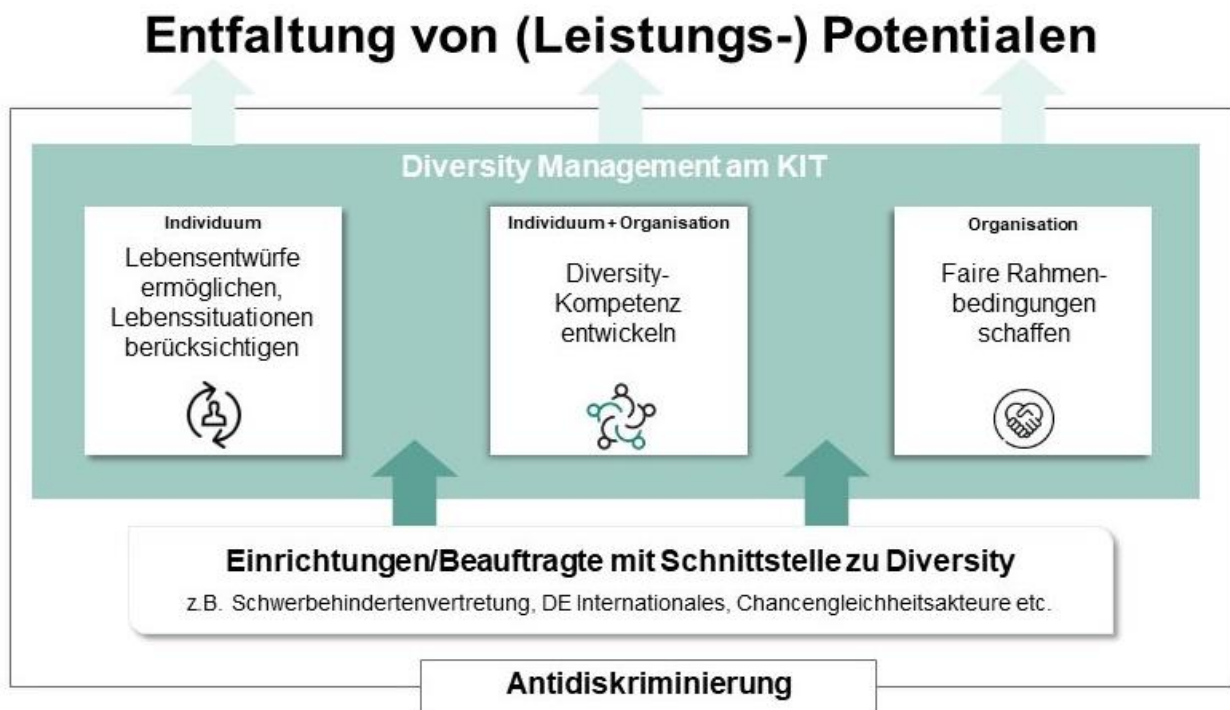


Abbildung 2: Diversity-Ansatz am KIT

Hierbei sind alle Beschäftigten, aber insbesondere die Führungskräfte gefordert. Durch den Ausbau von Diversity-Kompetenzen werden Führungskräfte darin gestärkt, die durch die Organisation bereitgestellten

Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass individuelle Lebensentwürfe ermöglicht werden können, ohne die beruflichen Ziele und Ansprüche sowie die Fairness für alle Teammitglieder aus dem Auge zu verlieren.

Individuelle Lebensentwürfe ermöglichen

Diversity Management ist auch eine Antwort auf die zunehmende Individualisierung der Gesellschaft: Wer ein attraktiver und international wettbewerbsfähiger Arbeitgeber bleiben will, stellt sich auf die unterschiedliche Lebensgestaltung der Beschäftigten ein. Generell ist davon auszugehen, dass Menschen in verschiedenen Lebensbereichen agieren und versuchen, diese miteinander in Einklang zu bringen. Familiäre Verpflichtungen wie die Pflege von Angehörigen oder Kinderbetreuung, ehrenamtliches Engagement oder unterschiedlich zeitintensive Freizeitaktivitäten sind nur einige Aspekte, die das Leben der Mitarbeitenden neben ihrer Berufstätigkeit prägen und für sie bedeutsam sind.

Vielfältige und individuelle Lebensentwürfe im Rahmen des Arbeitsverhältnisses zu ermöglichen bedeutet, auf lange Sicht leistungsfähigere Menschen zu beschäftigen, welche unmittelbar zur Zielerreichung des KIT beitragen. Das KIT strebt daher an, seinen Mitarbeitenden in einem angemessenen Rahmen eine flexible Arbeitsgestaltung und Freiräume zu ermöglichen sowie auf spezifische Bedarfe z.B. auf Grund von u.a. körperlichen Beeinträchtigungen einzugehen und hat hierfür verschiedene Maßnahmen eingeführt³.



³ Die im Folgenden vorgestellten Maßnahmen werden von verschiedenen KIT-Einheiten angeboten.

Beispiele für bereits implementierte Maßnahmen am KIT zur Berücksichtigung von Lebenssituationen und individuellen Lebensentwürfen:



Flexible Arbeitszeitregelungen (Gleitzeit-, Teilzeit- und Beurlaubungsmöglichkeiten mit Wiedereinstiegsregelungen) sowie flexible Arbeitsortregelungen (Telearbeit und mobile Arbeit)



Mobilität: JobTicket Baden-Württemberg (für den Universitätsbereich)



ACCESS@KIT: Zentrum für digitale Barrierefreiheit und Assistive Technologien, welches konkrete Unterstützung für sehbeschädigte Studierende anbietet sowie Forschung vom barrierefreien Zugang zu naturwissenschaftlich-technischen Inhalten bis hin zur Entwicklung von assistiven Technologien durchführt



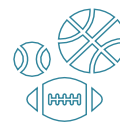
Umfassendes Kinderbetreuungsangebot: Kitas, Ferien- und Notfallbetreuung



Beratungsangebote: zu Rente, beruflicher Weiterentwicklung, Pflege von Angehörigen wie Elder Care oder spezifisch für internationale Beschäftigte



(Peer-) Coachings und Workshops: zu Themen wie Work-Life-Balance oder Selbstmanagement



Gesundheitsförderung: Sport- und weitere Angebote wie z.B. zum Gesundheitsmanagement (Stressabbau, Ernährung etc.)



Raum der Stille



Angebote zur gemeinsamen Freizeitgestaltung, z.B. im Chor oder Orchester

Transparente und faire Rahmenbedingungen schaffen

Die Rahmenbedingungen für die Anerkennung, Wertschätzung und Förderung von Vielfalt sind der Bestandteil des zweiten Diversity-Schwerpunkts. Die Leitung des KIT berücksichtigt die Diversität der Beschäftigten und die Förderung dieser Vielfalt. Um gleiche Chancen für alle Mitarbeitenden zu gewährleisten, müssen Rahmenbedingungen der Arbeit am KIT, sprich Richtlinien, Prozesse und Strukturen, fair, transparent und nachvollziehbar gestaltet sein.

Dies umfasst sowohl die formellen Entscheidungs-, Kommunikations- und Informationswege als auch die Leistungsstandards der Organisation mit Bezug auf die Aufgabenfelder Lernen, Lehren, Forschen und Arbeiten. Im Speziellen sollen sowohl das Arbeitsverhältnis als auch Karrierewege und der Zugang zu diesen transparent und planbar gestaltet werden. Darüber hinaus wird der Schutz vor Diskriminierung sichergestellt, die Teilhabe aller Beschäftigten ermöglicht und die Sensibilisierung für einen respektvollen und fairen Umgang aller Mitglieder des KIT untereinander gefördert.⁴



⁴ Die im Folgenden dargestellten Maßnahmen werden durch unterschiedliche Einheiten des KIT angeboten.

Beispiele für bereits implementierte Maßnahmen am KIT zur Gestaltung fairer Rahmenbedingungen:



Regelungen und Bekenntnis zu fairen Arbeitsbedingungen im Verhaltenskodex, der Selbstverpflichtung „Gute Arbeit am KIT“ sowie der Dachstrategie KIT 2025



Systematische, transparente Personalauswahlverfahren wie beispielsweise Potenzialanalysen



Umfassendes Personalentwicklungskonzept



Verschiedene Partizipationsmöglichkeiten für Beschäftigte des KIT



Umfangreiche Willkommens- und Integrationsangebote für internationale WissenschaftlerInnen und Studierende



Ethische Leitlinien



Planbare Karrierewege, z.B. durch YIG Prep Pro und Excellent Tenure

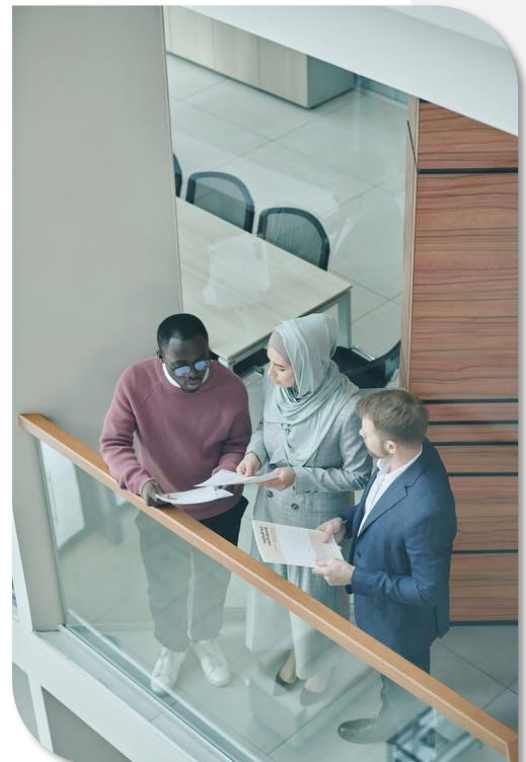


EVA-Verfahren für Entfristungen

Diversity-Kompetenzen entwickeln

Unter Diversity-Kompetenz lässt sich „die Fähigkeit zur organisationalen und individuellen Bewältigung von sich ständig wandelnden Anforderungen und Aufgaben“⁵ verstehen. Subkompetenzen wie u.a. Ambiguitätstoleranz (also das Zurechtkommen mit mehrdeutigen Situationen und Aufgaben), Reflexionsfähigkeit, Analysefähigkeiten, emotionale Intelligenz oder die Fähigkeit zum Perspektivwechsel und auch interkulturelle Kompetenz zählen hierzu. Diversity-kompetente Führungskräfte sind in der Lage, die einzelne Person anhand ihrer individuellen Leistungspotentiale zu fördern und gleichzeitig in Teamkonstellationen integrierend zu wirken.

So können die unterschiedlichen Expertisen, Perspektiven und Motive der einzelnen Teammitglieder möglichst gewinnbringend zusammengebracht werden und die erwünschten Synergien entstehen. Aufgrund der wissenschaftspolitischen und gesellschaftlich relevanten Fragestellungen benötigt es nicht zuletzt diversity-kompetente Menschen in Organisationen, welche den internen wie externen Wandel aktiv mitgestalten.⁶



⁵ Schröder 2012, S.5 in Greifswalder Beiträge zur Hochschullehre 2015, S.17

⁶ Die im Folgenden dargestellten Maßnahmen werden durch unterschiedliche Einheiten des KIT angeboten.

Beispiele für bereits implementierte Maßnahmen am KIT zur Entwicklung und Reflexion von Diversity-Kompetenz auf Mitarbeitenden- sowie Organisationsebene:



Unconscious Bias-Workshops zur Sensibilisierung, zum Wissenserwerb, zur Reflexion sowie zum Erfahrungsaustausch für Beschäftigte, Führungskräfte und andere Multiplikatoren und Multiplikatorinnen sowie Projektgruppen und Teams



Organisationsinterne Reflexion durch Befragungen und Evaluationen im Kontext Diversity und Gender



Gendergerecht und inklusiv: Sprache und Bildsprache am KIT



Aktive Teilnahme am jährlichen bundesweiten Diversity Tag



Online-Schulungsmodul zum Aufbau von Genderkompetenz



Breites Weiterbildungsportfolio für Subkompetenzen bzw. zur integrierten Sensibilisierung und zum Kompetenzaufbau bei verschiedenen Zielgruppen

Fazit

Das KIT steht für eine offene Forschungs-, Lehr- und Arbeitskultur und drückt dies auch in seinem Diversity Statement aus. Anhand der strategischen Ausrichtung des KIT werden bestimmte Dimensionen fokussiert – insbesondere Gender und Internationalisierung – und gleichzeitig hat das KIT sein Diversity Management flexibel und ganzheitlich ausgerichtet. Damit erhält das KIT eine zeitgemäße Orientierung, die eine selektive Gruppenausrichtung hinter sich lässt und alle Beschäftigten in ihrer Vielfalt anspricht.

Im Rahmen des Diversity Managements werden kontinuierlich die Maßnahmen entsprechend der drei Schwerpunkte ergänzt und angepasst bzw. weiterentwickelt. Insbesondere die Einrichtungen und Beauftragten am KIT mit Schnittstelle zum Thema Diversity wie beispielsweise die Schwerbehindertenvertretung, die DE Internationales, die Chancengleichheitsbeauftragten und insbesondere auch die Senatskommission für Chancengleichheit und Diversität sind dabei wichtige Impulsgebende (vgl. Abbildung 2). Denn gerade das Diversity Management einer so großen Organisation wie KIT profitiert von unterschiedlichen Perspektiven und Expertisen!

„Das Fundament der Vielfalt ist die Einzigartigkeit“

~ Ernst Ferstl



Literaturverzeichnis

1. L. Gardenswartz, u. a. Rowe (2003) „4 Layers of Diversity“ / Quelle:
<https://personalwesen.univie.ac.at/gleichstellung-diversitaet/diversitaet/worum-geht-es-bei-diversitaet>
2. Hunt, Yee (2018) Mc Kinsey & Company „Delivering through diversity“ / Quelle:
www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/delivering-through-diversity
3. Olsson, Thomas; Mårtensson, Katarina; Roxå, Torgny (2010). Pedagogical Competence – A development perspective from Lund University. In: Ryegård, Åsa; Apelgren, Karin; Olsson, Thomas (Hrsg.). A Swedish perspective on PEDAGOGICAL COMPETENCE. S. 121-132.
4. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2012): Endbericht
Diskriminierungsfreie Hochschule – Mit Vielfalt Wissen schaffen.
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Diskriminierungsfreie_Hochschule/diskriminierungsfreie_hochschule_endbericht_20120705.html
5. Institut für Diversity-& Antidiskriminierungsforschung (2017): „Out im Office?!“
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Umfragen/umfrageergebnisse_out_im_office_20170719.pdf?__blob=publicationFile&v=4
6. Helmholtz-Gemeinschaft (2020): Leitlinie zu Diversität und Inklusion.
https://www.helmholtz.de/assets/helmholtz_gemeinschaft/Downloads/Leitlinie_Diversitaet_Inklusion.pdf
7. Wissenschaftsrat (2018): Internationalisierungsempfehlungen Hochschulen.
https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/7118-18.pdf?__blob=publicationFile&v=3
8. Greifswalder Beiträge zur Hochschullehre (2015): Vermittlung von Schlüsselkompetenzen in der polyvalenten Lehre.
https://www.uni-greifswald.de/storages/uni-greifswald/2_Studium/2.1_Studienangebot/2.1.4_Qualitaet_in_Studium_und_L

[ehre/Greifswalder Beitraege zur Hochschullehre/GBzH 5 Schluesselkompe
tenzen_2015.pdf](#)