

Beschluss zur Akkreditierung

des Studiengangs

- „Management von Diversity, Gleichstellung und Antidiskriminierung“ (M.A.)

an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel

Auf der Basis des Berichts der Gutachtergruppe und der Beratungen der Akkreditierungskommission in der 52. Sitzung vom 26./27.08.2013 spricht die Akkreditierungskommission folgende Entscheidungen aus:

1. Der Studiengang „**Management von Diversity, Gleichstellung und Antidiskriminierung**“ mit dem Abschluss „**Master of Arts**“ an der **Christian-Albrechts-Universität zu Kiel** wird unter Berücksichtigung der „Regeln des Akkreditierungsrates für die Akkreditierung von Studiengängen und für die Systemakkreditierung“ (Beschluss des Akkreditierungsrates vom 23.02.2010) mit einer Auflage akkreditiert.

Der Studiengang entspricht grundsätzlich den Kriterien des Akkreditierungsrates für die Akkreditierung von Studiengängen, den Anforderungen der Ländergemeinsamen Strukturvorgaben der Kultusministerkonferenz, den landesspezifischen Strukturvorgaben für die Akkreditierung von Bachelor- und Masterstudiengängen sowie den Anforderungen des Qualifikationsrahmens für deutsche Hochschulabschlüsse in der aktuell gültigen Fassung. Die im Verfahren festgestellten Mängel sind durch die Hochschule innerhalb von neun Monaten behebbar.

2. Es handelt sich um einen **weiterbildenden** Masterstudiengang.
3. Die Akkreditierung wird mit der unten genannten Auflage verbunden. Die Auflage ist umzusetzen. Die Umsetzung der Auflage ist schriftlich zu dokumentieren und AQAS spätestens **bis zum 31.05.2014** anzuzeigen.
4. Die Akkreditierung wird für eine **Dauer von fünf Jahren** (unter Berücksichtigung des vollen zuletzt betroffenen Studienjahres) ausgesprochen und ist **gültig bis zum 30.09.2018**.

Auflage:

1. Es muss ein Konzept zur Einbindung der externen Lehrbeauftragten in die Prozesse der Qualitätssicherung vorgelegt werden, das darauf ausgerichtet ist, die Qualität der Lehre dauerhaft sicher zu stellen.

Die Auflage bezieht sich auf im Verfahren festgestellte Mängel hinsichtlich der Erfüllung der Kriterien des Akkreditierungsrates zur Akkreditierung von Studiengängen i. d. F. vom 23.02.2010.

Zur Weiterentwicklung des Studiengangs werden die folgenden **Empfehlungen** gegeben:

1. Zur Gewährleistung der Nachhaltigkeit des Studienganges sollten die Anstrengungen verstärkt werden, Lehrbeauftragte aus der Universität Kiel zu gewinnen.
2. Die internationalen Bezüge des Curriculums sollten gestärkt werden. Dies könnte in Form von expliziten inhaltlichen Angeboten und durch die Etablierung eines curricular vorgesehenen Mobilitätsfensters realisiert werden.

3. Die Hochschule sollte verlässliche und nachhaltige Strukturen zur organisatorischen Unterstützung der Durchführung von weiterbildenden Studiengängen etablieren.

Zur weiteren Begründung dieser Entscheidungen verweist die Akkreditierungskommission auf das Gutachten, das diesem Beschluss als Anlage beiliegt.



Gutachten zur Akkreditierung

des Studiengangs

- **„Management von Diversity, Gleichstellung und Antidiskriminierung“
(M.A.)**

an der Christan-Albrechts-Universität zu Kiel

Begehung am 14./15.07.2013

Gutachterinnengruppe:

Prof. Dr. Ute Klammer Universität Duisburg-Essen, Prorektorin für Diversity Management

Prof. Dr. Claudia Quaiser-Pohl Universität Koblenz-Landau, Institut für Psychologie

Brigitte Kasztan Ford of Germany/Ford of Europe, Köln (Vertreterin der Berufspraxis)

Jenny Stiebitz Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (studentische Gutachterin)

Koordination:

Kevin Kuhne Geschäftsstelle von AQAS e.V., Köln



AQAS

Agentur für Qualitätsicherung durch
Akkreditierung von
Studiengängen

Präambel

Gegenstand des Akkreditierungsverfahrens sind Bachelor- und Masterstudiengänge an staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschulen. Die Akkreditierung von Bachelor- und Masterstudiengängen wird in den Ländergemeinsamen Strukturvorgaben der Kultusministerkonferenz verbindlich vorgeschrieben und in den einzelnen Hochschulgesetzen der Länder auf unterschiedliche Weise als Voraussetzung für die staatliche Genehmigung eingefordert.

Die Begutachtung der Studiengänge erfolgte unter Berücksichtigung der „Regeln des Akkreditierungsrates für die Akkreditierung von Studiengängen und für die Systemakkreditierung“ in der Fassung vom 23.02.2010.

1. Profil und Ziele des Studiengangs

Die Christian-Albrechts-Universität zu Kiel ist eine Volluniversität mit acht Fakultäten. Sie folgt dem Leitbild „Universität verbundener Wissenschaftskulturen“, in das sich auch der vorgelegte Studiengang einordnet. Sie hat neben zwei Exzellenzclustern und einer Graduiertenschule auch im Rahmen des Qualitätspakts Lehre Projektförderung erfahren und verfolgt das Ziel, intensiv die Qualität der Lehre und die Betreuung von Studierenden zu optimieren.

Der zur Erstakkreditierung vorgelegte Studiengang wird von der Philosophischen Fakultät getragen, die über ein heterogenes Fächerspektrum verschiedene interdisziplinäre Lehr- und Forschungsprofile aufweist. Der Studiengang soll das Angebot der Universität im Bereich weiterbildender Studiengänge erweitern, da langfristig eine Abnahme von Studierendenzahlen in klassischen Vollzeitstudiengängen erwartet wird. Im Wintersemester 2011/12 waren rund 24.200 Studierende in über 100 Studiengängen immatrikuliert.

Die Christian-Albrechts-Universität zu Kiel verfügt seit 2008 über ein Konzept zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit. Seit 2002 ist sie als familiengerechte Hochschule zertifiziert und der Strukturförderungsplan 2020 sieht in diesem Bereich verstärkte Förderungen vor.

Der weiterbildende und berufsbegleitende Masterstudiengang „Management von Diversity, Gleichstellung und Antidiskriminierung“ thematisiert Phänomene wie demographischen Wandel, Migrationsprozesse und Veränderungen der Geschlechterverhältnisse und deren Auswirkungen für Organisationen und Institutionen im privatwirtschaftlichen wie auch öffentlichen Sektor. Er verfolgt das Ziel, den Studierenden Hintergrund- und Kontextwissen zu vermitteln und sie mit den notwendigen Methoden und Instrumenten zur Umsetzung von Diversity- und Gleichstellungsaufgaben vertraut zu machen. Er richtet sich aufgrund seines hohen Anteils an Fernstudienelementen an Studierende in ganz Deutschland, fokussiert aber vornehmlich den Raum Norddeutschland.

Neben den fachlichen und methodischen Kenntnissen soll der Studiengang die Fähigkeit zur Selbstreflexion schulen und merklich zum Abbau von Vorurteilen führen. Damit soll auch eine Sensibilisierung für Ungleichheit oder mangelnde Gleichbehandlung einhergehen, sodass die Studierenden in der Entwicklung ihrer Persönlichkeit begünstigt und zu zivilgesellschaftlichem Engagement angeregt werden.

Nach Wahl der Studierenden kann insgesamt ein stärker forschungsorientiertes Profil oder ein stärker anwendungsorientiertes Profil studiert werden. Beide äußern sich über inhaltliche Schwerpunktsetzungen und die konkrete Ausgestaltung verschiedener wahlpflichtiger Module.

Initiativen zur Integration von internationalen Elementen in den Studienverlauf werden von Seiten der Hochschule unterstützt, sind curricular aber nicht vorgesehen. Als möglicher Rahmen hierfür wird das Praxismodul ausgewiesen. Den Studierenden stehen diverse Beratungsangebote sei-

tens der Universität zur Verfügung und Möglichkeiten für sprachliche Qualifikation sind gegeben. Teilweise orientieren sich die Inhalte des Studienganges an internationalen Themen.

Der Zugang zum vorliegenden Masterstudiengang setzt einen ersten akademischen Abschluss und mindestens ein Jahr Berufserfahrung voraus. Die Zulassungsvoraussetzungen werden zentral bei der Immatrikulation überprüft.

Bewertung

Die Unterlagen sind verständlich, transparent und gut aufbereitet. Der zu akkreditierende weiterbildende Master-Studiengang wirkt gut durchdacht und sinnvoll strukturiert. Er greift mit „Managing Diversity“ einen Bereich auf, dem in der Privatwirtschaft, aber auch in öffentlichen Institutionen immer mehr Aufmerksamkeit zukommt. Insofern ist in den kommenden Jahren mit einer steigenden Nachfrage nach entsprechenden Qualifikationen zu rechnen. Zumindest in Norddeutschland existieren bisher kaum konkurrierende weiterbildende Studienangebote, wengleich der Markt in Bewegung ist und weiter beobachtet werden sollte.

Die Kombination der Schwerpunkte – Diversity, Gleichstellung und Antidiskriminierung – ist sinnvoll und spiegelt das Spektrum der Themen von Gleichbehandlung und Nicht-Diskriminierung bis hin zur Betrachtung von Vielfalt als Potenzial wider, durch das die Diversity-Management-Ansätze und -Debatten bestimmt sind.

Der Vielfalt der möglichen zukünftigen Studierenden im Studiengang wird durch die Ausarbeitung von unterschiedlichen Varianten, einer Vollzeit- und mehreren Teilzeitvarianten Rechnung getragen. Die Varianten spiegeln die vermutlich unterschiedlichen Zeitressourcen, die die verschiedenen Zielgruppen des Studiengangs in das Studium einbringen können. Zu bedenken ist hierbei auch, dass die Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Varianten/Studienverlaufsplänen gewährleistet sein sollte, da sich die individuellen Zeitressourcen im Studienverlauf ändern können.

Auch die vorgesehenen Lehr- und Lernmethoden und Prüfungsformen sind durch Vielfalt und Abwechslung gekennzeichnet. Besonders überzeugt die Wahlmöglichkeit im Modul V zwischen GenDiv Va „Praxisforschung: Design und Methoden“ und GenDiv Vb „Praxisprojekt“ je nachdem, ob der/die Studierende sich eher in Richtung einer Leitungsposition in der Praxis oder aber in Richtung einer weiteren wissenschaftlichen Orientierung (Promotion) orientieren möchte. Ebenso ist die (partielle) Binnendifferenzierung nach öffentlichem und nicht-öffentlichem Sektor nachvollziehbar. Der Studiengang ist vergleichsweise stark an sozialwissenschaftlichen Inhalten orientiert; er könnte durch eine stärkere Einbeziehung anderer Disziplinen (v.a. Wirtschafts- und Rechtswissenschaften) noch weiter gewinnen. Das Studienprogramm beinhaltet sowohl fachliche als auch überfachliche Aspekte; es kann davon ausgegangen werden, dass hierdurch die Persönlichkeitsentwicklung der Studierenden gefördert wird.

Die Zulassungsbedingungen sind transparent formuliert und dokumentiert. Sie sehen, wie für weiterbildende Studiengänge üblich, neben einem ersten akademischen Abschluss eine mindestens einjährige Berufstätigkeit vor. Bezüglich der Ausrichtung des vorausgesetzten Studienabschlusses wird ein sehr weites Konzept verfolgt, d.h. es wird neben einem ersten berufsqualifizierenden Abschluss keine inhaltliche Einschränkung vorgesehen. Dies wird damit begründet, dass möglichst alle Interessierten Zugang zu dem Weiterbildungsstudiengang haben sollten, zumal der Studiengang nur finanzierbar ist, wenn er auf genügend Nachfrage stößt (mindestens 12 Teilnehmende pro Durchgang). Hier wird nach Anlaufen des Studiengangs zu überprüfen sein, ob die breite Öffnung für Interessierte möglicherweise zu Teilnehmergruppen mit zu heterogenem Vorwissen bezogen auf die Studieninhalte führt. Ggf. wäre eine engere Abgrenzung des potenziellen Kreises an Teilnehmenden zu erwägen, damit sichergestellt ist, dass die Studienanforderungen erfüllt werden können.

Der Studiengang fügt sich gut in das Profil und das Selbstverständnis der Christian-Albrechts-Universität ein und ist den Unterlagen zufolge auch schon im Struktur- und Entwicklungsplan 2012 – 2016 erwähnt worden. Allerdings existieren an der Universität erst wenige Weiterbildungsstudiengänge und die bisher gesammelten Erfahrungen sind gemischt. In Bezug auf die organisatorischen Rahmenbedingungen berufsbegleitender Weiterbildungsstudiengänge gibt es noch Entwicklungsbedarf hinsichtlich Konitniutät und Nachhaltigkeit der getroffenen Maßnahmen. (Monitum 3)

Die Hochschule hat Konzepte zur Geschlechtergerechtigkeit und Chancengerechtigkeit entwickelt. Die Studiengangsleiterin ist selbst in diesen Feldern ausgewiesen, die zugleich konstitutiv für den zu akkreditierenden Studiengang sind.

2. Qualität des Curriculums

Der Studiengang umfasst 120 Leistungspunkte in vier Semestern und sieben Modulen, die zwischen 8 und 16 Leistungspunkte umfassen. Masterarbeit und Kolloquium zu insgesamt 30 Leistungspunkten sind für das vierte Semester vorgesehen. Der Großteil der Module und Veranstaltungen ist verpflichtend zu belegen, insgesamt 23 Leistungspunkte unterliegen teils inhaltlicher Wahlpflicht durch die Studierenden.

Die Module thematisieren zum einen verschiedene Zusammenhänge aus dem Bereich der Gesellschaftswissenschaften und zum anderen verschiedene Aspekte von Management. Zu ersterem Feld sind neben Inhalten aus dem Bereich Recht und Politik bspw. Theorien über Differenzbildung oder Ungleichheit zu zählen, während sich letzterer vornehmlich auf Organisation, Marketing, Personalmanagement und Controlling abhebt. Das Praxismodul im zweiten Semester kann entweder berufsorientiert oder forschungsbezogen ausgestaltet werden.

Das Studium setzt sich aus Fernstudienelementen, Präsenzlehre und Praxisphasen zusammen. Etwa ein Drittel des Lehrumfanges soll über Studienhefte, Lehrbriefe und e-learning-Module durch die Studierenden im Selbststudium bearbeitet werden, während die Präsenzphasen in erster Linie auf die Reflexion und Diskussion der im Selbststudium erarbeiteten Inhalte abzielen.

Bewertung

Die Gutachterinnengruppe konnte sich im Rahmen der Begehung davon überzeugen, dass es hinsichtlich des Curriculums keinerlei monierenswerte Aspekte gibt. Die Kriterien zur Akkreditierung von Studiengängen werden als vollumfänglich erfüllt angesehen. Darüber hinaus seien jedoch im Folgenden die einzelnen Aspekte aufgeschlüsselt und im Detail beleuchtet, um mögliche Anknüpfungspunkte oder Perspektiven aufzuzeigen.

Das Curriculum umfasst sowohl die Vermittlung zentraler theoretischer Grundlagen von Diversity und Diversity Management, Gleichstellung und Antidiskriminierung. Es ist interdisziplinär ausgerichtet und fokussiert dabei insbesondere gesellschaftswissenschaftliche (v.a. soziologische und erziehungswissenschaftliche), aber auch rechtliche und politische Perspektiven auf diese Phänomene. Es wäre allerdings in den Augen der Gutachterinnen bedenkenswert, noch weitere Disziplinen (u.a. Psychologie, Rechtswissenschaften) durch die gezielte Einbindung von Lehrenden aus diesen Feldern in die grundlagentheoretische Vermittlung mit einzubeziehen. (Monitum 1, siehe Kapitel 5 und 6)

Inhaltlich sollte zudem auf die kontrastierende Reflektion der theoretischen Konzepte Diversity und Diversity in Management im Gegensatz zu anderen eher defizitorientierten Ansätzen besonders geachtet werden, um einen entsprechenden Erkenntnisgewinn bei den Studierenden erzielen zu können. Bestehende Themen/Teilmodule wie z.B. Pädagogik der Vielfalt könnten hier durch weitere ressourcenorientierte Ansätze ergänzt werden.

Die explizite Unterscheidung von Strategien für Profit- und Non-Profit-Organisationen im Wahlpflichtbereich von Modul IV erscheint sinnvoll. Es sollte allerdings dafür Sorge getragen werden, dass beide Bereiche auch durch externe Lehrbeauftragte in angemessener Weise vertreten sind.

Durch die Integration eines Praxisforschungsprojekts sowie eines Praxisprojekts in das Curriculum ist sowohl der forschungsmethodische als auch der notwendige Anwendungsbezug gewährleistet. Hierbei sollte dafür gesorgt werden, dass etwaige Defizite in den forschungsmethodischen Kenntnissen der Studierenden vorab in angemessener Weise kompensiert werden können.

Schlüsselkompetenzen sind in ausreichendem Umfang in das Curriculum integriert. Auch die Möglichkeit der Anerkennung von entsprechenden Kenntnissen aus anderen Studiengängen ist gegeben. Darüber hinaus, d.h. auch außerhalb des Moduls I „Grundlagen“, sollte ein besonderes Augenmerk auf die Vermittlung kommunikativer und sozialer Kompetenzen auf Seiten der Studierenden gelegt werden.

Formal wäre es wünschenswert sowohl für die Vollzeit- als auch für die Teilzeit- bzw. berufs begleitende Variante des Studiums konkrete Studienverlaufspläne exemplarisch auszuführen und den Studierenden zur Verfügung zu stellen.

Die Qualifikationsziele des Studienprogramms werden erreicht, soweit sie sich auf den beruflichen Bereich von Diversity und DiM in Politik und Verwaltung beziehen. Im Hinblick auf DiM in Profit-Unternehmen sollte die Vernetzung mit solchen Unternehmen in den beiden Praxismodulen gezielt ermöglicht werden.

Der Studiengang entspricht sowohl formal als auch inhaltlich den Anforderungen an weiterbildende und berufs- und tätigkeitsbegleitende Masterstudiengänge. Nicht nur das inhaltliche Angebot, sondern auch die zeitliche Strukturierung des Curriculums sowie die Kombination von Präsenz- und E-Learning-Angeboten befähigen die Studierenden zum zivilgesellschaftlichen Engagement und gewährleisten Persönlichkeitsentwicklung.

Durch die Kombination unterschiedlicher Lehrformen (seminaristischer Unterricht, eLearning-Module, Praxisphasen) ist eine den Themen angemessene Vielfalt an Lernmöglichkeiten sichergestellt. Insbesondere im Hinblick auf das eLearning-Angebot, das mit Hilfe der Plattform OLAT gewährleistet wird, sollte besondere Sorgfalt auf die Abstimmung mit und die Schulung der externen Dozierenden sowie der Studierende gelegt werden, damit diese Lehr-Lern-Plattform auch optimal genutzt werden kann. (Monitum 1, siehe Kapitel 5 und 6)

Für jedes Modul ist eine Modulprüfung vorgesehen. Die Wahl der Prüfungsformen für die einzelnen Module ist sinnvoll strukturiert. Hausarbeiten und Klausuren dominieren in den Modulen zur theoretischen Grundlagenvermittlung, Forschungs- und Praktikumsberichte sowie Fallaufgaben sind als Prüfungsform für die Praxismodule vorgeschrieben. In der Prüfungsordnung ist darüber hinaus eine große Zahl unterschiedlichster Prüfungsformen (z.B. Klausur, Hausarbeit, Gruppenprojekte, Fallaufgaben, Forschungsberichte) verankert. Dadurch ist das Kennenlernen eines angemessenen Spektrums an Prüfungsformen sichergestellt.

Die Module sind im Modulhandbuch inhaltlich vollständig beschrieben und werden nach den gängigen Mustern aktualisiert. In den Wahlpflichtmodulen IV und V wäre zum besseren Verständnis ein ergänzender Satz zur unterschiedlichen Verteilung der Leistungspunkte je nach Wahl der Teilmodule angebracht. Dieser findet sich bisher nur in der Fußnote. Insgesamt wirkt die Benennung der Module durch Nummerierung plus Kürzel sehr stark von formalen und weniger von inhaltliche Kriterien geleitet. Stärker inhaltlich orientierte Benennungen sowie die Verwendung inhaltsbezogener Abkürzungen würden das Verständnis der Modulstruktur und der Curriculumsinhalte auf Seiten der Studierenden sicherlich erhöhen.

Bisher ist kein Mobilitätsfenster verpflichtend in das Curriculum eingebunden. Die explizite Einbindung eines solchen wäre aber durchaus empfehlenswert, speziell im Hinblick auf die Verbess-

serung der für den Tätigkeitsbereich unabdingbaren interkulturellen Kompetenzen der Studierenden und späteren Absolventinnen und Absolventen. Des Weiteren stellen Auslandsaufenthalte während des Studiums insbesondere für eine Tätigkeit in Profit-Unternehmen allgemein und insbesondere in internationalen Unternehmen eine Schlüsselqualifikation dar und verbessern dort maßgeblich das Qualifikationsprofil der Absolventinnen und Absolventen. Dieser Aspekt sollte deshalb im Rahmen der Weiterentwicklung des Studiengangs explizit berücksichtigt werden. (Monitum 2)

3. Studierbarkeit des Studiengangs

Die Zuständigkeiten in Bezug auf den Studiengang sind durch Benennung verschiedener Verantwortlicher geregelt. Neben Modulverantwortlichen wurde eine Studiengangsleiterin benannt. Die Gesamtverantwortung für die Lehre trägt der Dekan der Fakultät. Die konkrete Organisation des Studienablaufes obliegt einer Geschäftsstelle, die in Kooperation durch die Hochschule und einen Förderverein verantwortet wird. Bei der Planung des Lehrangebotes stellen Studiengangsleiterin und Modulverantwortliche die Überschneidungsfreiheit der Lehre sicher.

Die Studierenden können die verschiedenen zentralen und dezentralen Beratungsangebote der Universität nutzen. Rücksprache mit den Lehrenden ist zu vereinbarten Terminen möglich. Unterstützend werden Tutorien angeboten. Ein spezielles Beratungskonzept für spezifische Fragen berufsbegleitender Studien befindet sich laut Hochschule in der Entwicklung.

Die allgemeinen Bewertungsstandards sind schriftlich fixiert und werden samt stichpunktartigen inhaltlichen Schwerpunkten in die Verträge mit den Lehrenden integriert.

Prüfungsordnung und Modulhandbuch sehen Klausuren, Referate, Wissenschaftsposter, Hausarbeiten, Übungsaufgaben, Gruppenprojekte, Forschungsberichte, Praxisberichte und Fallaufgaben als Prüfungsformen vor. Die Prüfungszeiträume werden zwei Jahre im Voraus festgelegt, um Lehrenden wie auch Studierenden Planungssicherheit zu geben. Die detaillierte Terminierung geschieht zu Beginn des jeweiligen Semesters. Wiederholungsprüfungen werden spätestens zu Beginn des Folgesemesters angeboten.

Der Workload der Studierenden umfasst pro Leistungspunkt 30 Arbeitsstunden. Der Zuschnitt der Module orientiert sich an methodischen und inhaltlichen Gesichtspunkten und greift auf Erfahrungen anderer Masterstudiengänge zurück.

Der Studiengang greift auf einen Mix aus Präsenzphasen und begleiteten Fernstudienanteilen zurück. Die Präsenzphasen finden im Semester zweiwöchentlich am Freitag und Samstag statt. Jede vierte Woche wird auch auf Abendtermine an Donnerstagen zurückgegriffen. Die ersten Präsenzphasen dienen der umfangreichen Einführung und organisatorischen Unterstützung des Studiums, während die ersten Module fachliche und methodische Grundlagen vermitteln. Einige Präsenzphasen werden aufgezeichnet und sollen ortsunabhängig verfolgt werden können.

Die Fernstudienelemente werden von Lehrenden bewertet und tutoriell moderiert, bzw. begleitet. Als Distributionsrahmen für Lehrmaterialien wird die Lernplattform OLAT genutzt, die durch den zentralen e-learning Service der Hochschule unterhalten wird. Das Material erstellen und aktualisieren die Lehrenden des Studienganges in etwa zwei bis dreijährigen Intervallen. Nach Absprache mit den Modulverantwortlichen können hierfür auch auswärtige Experten beauftragt werden.

Die Regeln zur Anerkennung von außerhalb der Hochschule erbrachten Leistungen orientieren sich an den Bestimmungen der Lissabon-Konvention. Darüberhinaus sind explizit verschiedene Module vorgesehen, die bei Nachweis von Berufserfahrung in bestimmten Bereichen oder vorausgehende akademische Kenntnisse anerkannt werden können.

Der Nachteilsausgleich ist in § 12 der Prüfungsordnung geregelt. Eine Teilzeitvariante des Studienganges ist explizit vorgesehen.

Die Fachprüfungsordnung liegt als Entwurf vor.

Bewertung

Die Gutachterinnengruppe konnte sich im Rahmen der Begehung vor Ort von der Studierbarkeit des Studienganges „Management von Diversity, Gleichstellung und Antidiskriminierung“ als einzigartigem Studiengang im norddeutschen Raum überzeugen. Die Studiengangsverantwortlichen gaben an, dass der Studiengang berufsbegleitend studierbar sein soll, eine Variante mit vier Semestern Regelstudienzeit soll für Vollzeitbeschäftigte nur wählbar sein, wenn der Arbeitgeber die Studierenden durch Reduktion der Arbeitszeit unterstützt.

Der Studiengang soll zeitlich individuell studierbar sein, so dass das Konzept neben der regulären Vollzeitvariante von vier Semestern mehrere Teilzeitmodelle von fünf, sechs, sieben oder acht Semestern vorsieht. Die Abfolge der Module der Teilzeitvarianten wurde nach inhaltlich logischen Kriterien konzipiert. Ein Wechsel vom Voll- in das Teilzeitmodell muss beantragt und begründet werden, wobei die öffentlich einsehbare Teilzeitstudiumsordnung einen Rahmen möglicher Fälle anführt. Der Wechsel ist einmal jährlich zum Wintersemester möglich.

Die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für die inhaltliche und organisatorische Beratung sind auf der Webseite namentlich benannt. An der Christian-Albrechts-Universität sind neben der Fachberatung auch Stellen für technische Beratung, insbesondere zum eLearning, allgemein studienbezogene Beratung sowie speziell für Studierende mit Behinderung verfügbar.

Um die interessierten Studiengangsbewerber und Studiengangsbewerberinnen besser auf ein berufsbegleitendes Studium vorzubereiten, gibt es die Möglichkeit für individuelle Gespräche. Hier wird die persönliche berufliche Belastung und eventuelle familiäre Verpflichtungen besprochen und eine passende Studienvariante gefunden, um schon vorab die Gefahr späterer Überforderung zu verringern.

Im ersten Semester soll eine Auftaktveranstaltung stattfinden, die den Studierenden weitere Orientierung bietet. Des Weiteren sollen Gesprächsrunden aus Lehrenden und Studierenden an die letzten Veranstaltungen des ersten Semesters gekoppelt sein, um Rückmeldungen zu den Modulen zu erhalten. Zu diesem Zweck ist von der wissenschaftlichen Weiterbildungsstelle eine Stelle frei gestellt worden, um mit der notwendigen Expertise die individuellen Gespräche führen zu können. Grundsätzlich gibt es im Rahmen der Präsenzphasen am Freitag Sprechstunden und darüberhinaus sind Tutoren und Tutorinnen auf verschiedenen digitalen Kommunikationswegen unter der Woche ansprechbar.

Im Studiengang sind die Verantwortlichkeiten klar geregelt, bspw. wurde für jedes Modul eine verantwortliche Person benannt. Die inhaltliche und organisatorische Abstimmung geschieht durch die enge Zusammenarbeit der Studiengangsverantwortlichen. Ebenso gibt es ausreichend Informationen und Orientierungsmöglichkeiten durch die Webseite und die diversen Beratungsangebote. Lediglich eine explizit mit der Organisation weiterbildender Studiengänge betraute Institution erscheint wünschenswert, um die Aktivitäten der Christian-Albrechts-Universität in diesem Bereich zu bündeln und ihr Portfolio weiter auszubauen. (Monitum 3)

Die Arbeitsbelastung der Studierenden wurde bei der Studiengangskonzeptionierung angemessen berücksichtigt. Der Workload erscheint zunächst angemessen, muss sich aber in den kommenden Jahren durch die Evaluation bestätigen. Auch der optionale Praxisanteil ist kreditiert.

Sehr positiv aufgefallen sind die ausgewogenen heterogenen Prüfungsformen: Klausuren, Hausarbeiten sowie Präsentationen, diverse Berichte und Übungsaufgaben kommen gleichermaßen vor. Die Prüfungsorganisation und Prüfungsdichte scheint angemessen. Die zweiwöchigen Prüfungszeiträume stehen mindestens zwei Jahre im voraus fest, um den Studierenden die Planung

zu erleichtern. Die Zeiträume gelten vorrangig für Klausuren, da viele andere Prüfungsformen ohne feste Terminierung erbracht werden können. Eine zu starke Häufung von Prüfungen am Semesterende erscheint daher ausschließbar. Darüberhinaus positiv aufgefallen ist die feste Sommer-, Oster- und Winterferienzeit, die eine Vereinbarkeit von Beruf sowie Studium und Familie begünstigt.

Insgesamt sollte der Studiengang sehr gut studierbar sein, zumal es lediglich eine verpflichtende Präsenzveranstaltung pro Monat geben soll und verschiedene andere Vorlesungen aufgezeichnet werden. Auch die offen gehaltenen Zugangsvoraussetzungen dürften eine Möglichkeit liefern, das Ziel der Vielfalt während des Studiums mit Leben zu füllen. Ebenso ist die Möglichkeit zur individuellen Schwerpunktsetzung hinsichtlich Forschungs- oder Praxisorientierung für Studierende sehr ansprechend.

4. Berufsfeldorientierung

Der Studiengang soll neben den Bereichen Personalmanagement und Organisationsentwicklung auch für Tätigkeiten in den Feldern Qualitätssicherung, strategische Steuerung, Gleichstellungsberatung und Projektentwicklung qualifizieren. Als mögliche Arbeitsfelder werden Unternehmen, die öffentliche Verwaltung oder NGOs identifiziert.

An der Konzeption des Studienganges sind seit 2010 Vertreter verschiedener Institutionen und Organisationen beteiligt, um den Bedarf von Absolventinnen und Absolventen zu prüfen. Diese Kooperation hat sich über die Entwicklungsphase hinweg verstetigt und soll in Zukunft zur Weiterentwicklung des Studienganges genutzt werden. Der Absolventenverbleib soll über einen informellen Kreis nachvollzogen werden.

Bewertung

Das Themengebiet „Diversity, Gleichstellung und Antidiskriminierung“ hat in den vergangenen Jahren innerhalb von Deutschland an Bedeutung gewonnen, wodurch die damit verbundenen Fragestellungen zunehmend von Interesse sind - sowohl in Wirtschaftsunternehmen als auch in öffentlichen Organisationen.

Im norddeutschen Raum gibt es bislang kein Angebot dieser Art. Bereits bei der Entwicklung des neuen Studienganges wurden Vertreter von Institutionen und Organisationen der öffentlichen Verwaltung sowie aus Wirtschaftsunternehmen in die Entwicklung einbezogen. Die Entwicklung des Studienganges ist daher durch den Wunsch nach einer formalen Ausbildung in diesem Bereich geprägt.

Durch die im Curriculum angelegte Kombination von Persönlichkeitsbildung und fachwissenschaftlichen Grundlagen erhalten die Studierenden umfassende Ausbildung und Kenntnisse des Fachgebietes. Die unterschiedlichen Ansätze – normativ vorwiegend im öffentlichen Sektor und pragmatisch/gewinnorientiert in der Privatwirtschaft – werden gleichwertig behandelt. Darüberhinaus werden konkret benötigte Fertigkeiten vermittelt, die beispielsweise für die konkrete Umsetzung von Diversity/Gleichstellung hilfreich sind (Führungs-, Informations-, Kommunikations- und Positionierungsstrategien). Die Möglichkeit zur Einbeziehung anderer Fakultäten zur Vertiefung der einzelnen Gebiete ist angedacht (z.B. Rechtswissenschaften).

Durch die Integration von „Good & Best Practices“-Beispielen werden Einblicke in die Praxis von Diversity Management, Gleichstellung und Antidiskriminierung vermittelt. Der Bezug zur Praxis wird durch ein Praxissemester, in dem ein Projekt bearbeitet werden soll, noch verstärkt. Zudem sehen einige Module die Bearbeitung eines Fallbeispiels aus der Praxis vor. Eine Spezialisierung auf Praxis bzw. Forschung erlaubt eine konkrete Ausrichtung auf das jeweilig angestrebte Arbeitsgebiet.

Bei den gesellschaftswissenschaftlichen Grundlagen wird auch ein Blick auf den Umgang mit Vielfalt in anderen Ländern geworfen. Es wäre wünschenswert, vornehmlich in Anbetracht von international tätigen Unternehmen, den internalen Aspekt noch zu verstärken, beispielsweise durch entsprechende Best-Practice-Vorträge. Auch denkbar wäre die Verankerung eines fest vorgesehenen Mobilitätsfensters. (Monitum 2)

Die Zugangsvoraussetzungen sind sehr breit angelegt, je nach vorherigem Studienabschluss kann sich die Umsetzung im beruflichen Umfeld als schwierig erweisen, z.B. bei vorherigem naturwissenschaftlichem Abschluss. In der Begehung wurde aber deutlich, dass bereits einige konkrete Anfragen vorliegen, zurzeit noch vornehmlich aus dem Bereich der öffentlichen Verwaltung und aus Pflegeeinrichtungen. Erste Industriekontakte bestehen und sollen weiter ausgebaut werden.

Der Studiengang wird auch als Teilzeitstudiengang angeboten, so dass damit die Studierbarkeit für Berufstätige deutlich verbessert wird, indem der Doppelbelastung Rechnung getragen wird.

Insgesamt gesehen findet sich in dem Studiengang eine gelungene Mischung aus theoretisch-wissenschaftlichen und praxisrelevanten Elementen. Insofern ist davon auszugehen, dass das Angebot für einen speziellen Kreis von hohem Interesse und großer Relevanz ist. Obgleich schon heute Gleichstellungsbeauftragte bzw. Diversity Manager als Berufsbild vorhanden sind, ist eine weitere Professionalisierung durch einen Masterstudiengang von Interesse. Das Aufgabengebiet an sich ist ein sehr komplexes mit vielen bereichsübergreifenden Verknüpfungen. Eine wissenschaftlich aufbereitete und vertiefte Auseinandersetzung mit den unterschiedlichen Themenbereichen wird diesen Berufsbildern eine noch höhere Akzeptanz verleihen.

Obwohl davon ausgegangen werden kann, dass sich eher Studieninteressierte bewerben, die aus angrenzenden Fachgebieten stammen, könnte u. U. darüber nachgedacht werden, in welcher Weise gewährleistet werden kann, dass auch völlig Fachfremde, z. B. aus dem Bereich der Ingenieurwissenschaften, auf ein Basisniveau in Bezug auf sozialwissenschaftliche, psychologische oder ähnliche Hintergründe gebracht werden können, bevor sie das Studium aufnehmen.

5. Personelle und sächliche Ressourcen

An der Durchführung des Studienganges sind zwei Professuren und eine Ratsstelle beteiligt. Der Großteil des Lehrangebotes wird jedoch durch Lehraufträge gedeckt, die direkt über die Studiengebühren refinanziert werden. Als Lehrbeauftragte sollen nur einschlägig ausgewiesene Vertreter von Fachgesellschaften oder Organisationen in Frage kommen. Die ersten Verträge sind für das Jahr 2013 vorgesehen. Einige Veranstaltungen der hauptamtlich Lehrenden werden auch übergreifend für andere Masterstudiengänge angeboten.

Pro Jahrgang sollen mindestens 12 und maximal 25 Studierende aufgenommen werden.

Sächliche und räumliche Ressourcen sind laut Hochschule in ausreichendem Umfang vorhanden.

Bewertung

Bei einer Bewertung der personellen Ressourcen für den geplanten Studiengang fällt auf, dass das Lehrangebot zu großen Teilen über externe Lehrbeauftragte gedeckt werden soll. Dies stellt hohe Herausforderungen an die Studiengangsleitung und wird von der Gutachterinnengruppe als nicht unproblematisch angesehen, zumal die vorgesehenen Lehrbeauftragten – soweit bisher erkennbar – mehrheitlich nicht promoviert sind, überwiegend aus der Praxis kommen und teilweise wenig Erfahrung in der universitären Lehre haben. Es wird daher empfohlen, ein Konzept zur Qualitätssicherung zu erstellen, das die Anforderungen an die zu rekrutierenden externen Lehrbeauftragten und Maßnahmen zu ihrer Unterstützung festlegt. Hier wäre z.B. an Einführungs- und Vernetzungstreffen der Lehrenden, didaktische Schulungsangebote und Einführungen in die ver-

wendete Lernplattform Open OLAT zu denken. Die Christian-Albrechts-Universität verfügt über gute Angebote zur Weiterqualifikation der Beschäftigten, es ist jedoch nicht klar ersichtlich, ob Lehrbeauftragte diese Angebote in Anspruch nehmen können.

In Ergänzung hierzu wird empfohlen, mehr Lehrende der aus den Reihen der Universität selbst zur Mitwirkung an dem geplanten Studiengang zu gewinnen und auf diese Weise das Verhältnis zwischen internen und externen Lehrenden zugunsten interner Lehrender zu verschieben und die Chancen auf einen nachhaltigen Betrieb des Studiengangs zu verbessern. (Monitum 1, siehe Kapitel 2 und 6)

Insgesamt erscheinen die personellen und sächlichen Ressourcen, die für den Studiengang vorgesehen sind, zufriedenstellend, auch wenn er knapp kalkuliert wurde. Es ist in diesem Zusammenhang darauf hinzuweisen, dass weiterbildende Studiengänge in der Anfangsphase zumeist der Unterstützung durch zentrale Ressourcen bedürfen, ehe sie kostendeckend betrieben werden können. Angesichts der von der Hochschulleitung bekundeten Bedeutung, die dem Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildungsstudiengänge in der Entwicklung der Hochschule beigemessen wird, ist eine temporäre Unterstützung durch zentrale Ressourcen in der Startphase des Studiengangs anzuraten.

6. Qualitätssicherung

Die Hochschule setzt folgende Maßnahmen zur Qualitätssicherung ein: jährliche Studierendenbefragungen, Lehrveranstaltungsevaluationen, Befragungen der Absolventinnen und Absolventen in Zusammenarbeit mit dem Internationalen Hochschulforschungszentrum Kassel (INCHER) sowie in einigen Fächern ein dreistufiges Evaluationsverfahren von Studium und Lehre im Verbund Norddeutscher Universitäten mit den Schritten Selbstevaluation, Begutachtung und Austausch mit anderen Universitäten. Zur Steuerung der Verfahren der Qualitätssicherung ist eine Lenkungsgruppe eingerichtet worden. Mit der Einrichtung der Stabsstelle Qualitätsmanagement im April 2011 hat sich die Universität Kiel zudem dazu entschieden, ein umfassendes Qualitätsmanagementsystem zu implementieren.

Die Universität hat eine Evaluationssatzung verabschiedet, laut derer die genannten Verfahren vom Präsidium durchgeführt werden. Ausnahme bilden die Lehrveranstaltungsevaluationen, die in der Verantwortung der Fakultäten liegen. Daten, die aus dem Studierendenfeedback gewonnen werden, werden in den Fakultäten gesammelt und ausgewertet. Der Bericht, der auf der Grundlage der Auswertungen und Diskussionen in den Konventen und Studiausschüssen erstellt wird, wird ans Präsidium weitergeleitet. Eine personenbezogene Auswertung wird dem Präsidium nicht zur Verfügung gestellt.

Die Lehrenden haben die Möglichkeit, am Basisprogramm Hochschuldidaktik der Universität teilzunehmen sowie die Zertifikate Hochschuldidaktik PLUS+, Leadership und Leadership PLUS+ zu erwerben. Für neu eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist die Teilnahme am Basisprogramm verpflichtend.

Bewertung

Im Rahmen der Systemakkreditierung der Christian-Albrechts-Universität werden neue Maßnahmen zur Qualitätssicherung aufgegriffen und sukzessive implementiert. Während der Begehung vor Ort wurden die Grundsätze des Qualitätsverständnisses für den Bereich Studium und Lehre sowie das Evaluationskonzept vorgestellt.

In dem vorgestellten Studiengang werden darüber hinaus Feedbackrunden am Ende des Semesters mit Studierenden und Lehrenden stattfinden um Änderungsbedürfnisse zeitnah aufzuzeigen und einzuarbeiten. Desweiteren soll einmal jährlich eine Veranstaltung für die Vernetzung und den Austausch unter den Lehrbeauftragten stattfinden.

Die studiengangsbezogene Evaluation soll einmal jährlich stattfinden und die Anforderungen an Studiengänge mit besonderem Profilanspruch berücksichtigen. Der daraus resultierende Datenreport wird dem Studiengang zurückgespiegelt und mit den zuvor festgelegten Zielvereinbarungen abgeglichen.

Die Gutachterinnengruppe sieht hier die Erfüllung der Akkreditierungskriterien als gegeben. empfiehlt aber um die Nachhaltigkeit des Studienganges zu gewährleisten, sollten die Anstrengungen verstärkt werden, auch Lehrbeauftragte aus der Universität Kiel zu gewinnen. Angesichts der hohen Anzahl an externen Lehrbeauftragten sollte ein Konzept zur Einbindung dieser Personen in die Prozesse der Qualitätssicherung ausgearbeitet werden, um die Qualität der Lehre dauerhaft sicher zu stellen. (Monitum 1, siehe auch Kapitel 2 und 5)

7. Empfehlung der Gutachtergruppe

Die Gutachtergruppe empfiehlt der Akkreditierungskommission von AQAS, den Studiengang „**Management von Diversity, Gleichstellung und Antidiskriminierung**“ an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel mit dem Abschluss „**Master of Arts**“ ohne Auflagen zu akkreditieren.

Monita:

1. Zur Gewährleistung der Nachhaltigkeit des Studienganges sollten die Anstrengungen verstärkt werden, Lehrbeauftragte aus der Universität Kiel zu gewinnen. Angesichts der hohen Anzahl an externen Lehrbeauftragten sollte ein Konzept zur Einbindung dieser Personen in die Prozesse der Qualitätssicherung ausgearbeitet werden, um die Qualität der Lehre dauerhaft sicher zu stellen.
2. Die internationalen Bezüge des Curriculums sollten gestärkt werden. Die könnte in Form von expliziten inhaltlichen Angeboten und durch die Etablierung eines curricular vorgesehenen Mobilitätsfensters realisiert werden.
3. Die Hochschule sollte verlässliche und nachhaltige Strukturen zur organisatorischen Unterstützung der Durchführung von weiterbildenden Studiengängen etablieren.