



Vielfalt an Hochschulen Auf dem Weg zum Diversity-Management

Vorstellung der Untersuchung: Nachholtermin zum Forum Diversity an Hochschulen 2022
- Chancen und Herausforderungen -

Dr. Ingrid Ostermann

- Ausgangslage
- Zielsetzung
- Methodik
- Die sechs befragten Institutionen
- Ergebnisse
 - u.a. unter Berücksichtigung von Perspektiven & Pandemiesituation
 - Leitungsebene
 - Operative Ebene

Agenda – Fortsetzung –

- Fazit und Ausblick
- Schlaglicht: Formale Verfahren
- Fragen & Austausch



- Auseinandersetzung mit (baulicher) Barrierefreiheit
- Inklusion als Einflussgröße mit wachsender Bedeutung an Hochschulen
- Inklusion weitergedacht! ...

Zielsetzung – eine erste Bestandsaufnahme als Schlaglicht

- Den strategischen Stellenwert ermitteln
- Diversitätsverständnis klären
- Persönliche Einstellung erfragen

Zielsetzung – eine erste Bestandsaufnahme als Schlaglicht

- Ort und Art der organisatorischen Einbettung erfassen
- Praxis erkennen: Welche Themengebiete & Aufgabenstellungen, wo verortet
- Einblick in die Praxis mit Good-Practice-Beispielen
- Welche existierenden Qualitätssiegel/Verfahren finden Anwendung?

- Qualitativ angelegte, nicht anonymisierte Befragung
- Leitfaden gestützte Interviews
- Leitungsebene und operative Ebene
- Ergänzt um Einblicke aus Forschung und Lehre
- Interviews verschriftlicht, Autorisierung, Berichterstellung
- Hinweis: Leitfaden im Anhang offengelegt

- Zufällige Auswahl, nicht identisch mit Vorgängerstudie
- HAW und Uni
- Streuung im Bundesgebiet und bezüglich Größe
- Zeitraum der Interviews Juni bis November 2020

3 Universitäten

- **Universität Rostock**
rund 13.000 Studierende
- **Leibniz Universität Hannover**
rund 30.000 Studierende
- **RWTH Aachen**
rund 45.000 Studierende

3 Hochschulen

- **Hochschule Neubrandenburg**
rund 2.200 Studierende
- **Fachhochschule Kiel**
rund 7.800 Studierende
- **Hochschule Düsseldorf**
rund 11.200 Studierende

Teilnehmende Einrichtungen / Leitungsebene

Universität Rostock

- Rektor
- Prorektorin für Internationales, Gleichstellung & Vielfaltsmanagement (Doppelinterview)

Leibniz Universität Hannover

- Präsident

RWTH Aachen

- Prorektorin für Personal und wissenschaftlichen Nachwuchs

Hochschule Neubrandenburg

- Rektor

■ Fachhochschule Kiel

- Präsident

Hochschule Düsseldorf

- Präsidentin

Teilnehmende Einrichtungen / operative Ebene

Universität Rostock

- Leiter d. Stabsstelle Diversity

Leibniz Universität Hannover

- Referentin für Diversity im Hochschulbüro für ChancenVielfalt

RWTH Aachen

- Leiterin und Mitarbeiterin der Rektoratsstabsstelle Integration Team – Human Resources, Gender and Diversity Management (IGaD) (Doppelinterview)
- Gleichstellungsbeauftragte

Hochschule Neubrandenburg

- Leiterin des Gleichstellungsbüro
- Wissenschaftliche Mitarbeiterin Professorinnenprogramm III (Doppelinterview)

Fachhochschule Kiel

- Diversitätsbeauftragte

Hochschule Düsseldorf

- Teamleiter Diversität/Inklusion, Stabsstelle Diversity

Teilnehmende Einrichtungen / Ergänzung Lehrkörper

RWTH Aachen

- Zusätzlich aus dem Lehrkörper:

Professorin f. Gender u. Diversity in den Ingenieurwissenschaften, Fakultät für Bauingenieurwesen

Hochschule Neubrandenburg

- Zusätzlich aus dem Lehrkörper:

Professorin für Sozialpädagogik/ Arbeit mit Menschen mit Behinderungen, FB Soziale Arbeit, Bildung u. Erziehung

Verständnis: Vielfalt, Diversität und Diversity

- Vier von sechs befragten Hochschulleitungen bevorzugen den Begriff Vielfalt, da dieser den Aspekt der Bereicherung betone, beziehungsweise beim Begriff Diversity der Schwerpunkt auf der Verschiedenheit läge und somit „Diskriminierung“ stärker im Fokus stünde.
- Übereinstimmung hinsichtlich des Verständnisses von „Vielfalt“ auf Basis des Wortlauts im zweiten Absatz der Urkunde der Charta der Vielfalt von 2006

Verständnis: Auszüge Charta der Vielfalt

- *„Die Umsetzung der „Charta der Vielfalt“ in unserer Organisation hat zum Ziel, ein **wertschätzendes Arbeitsumfeld für alle** [Mitarbeitenden] zu schaffen – **unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft.**“*
- *Alle beteiligten Hochschulleitungen stehen hinter dem Schlusswort der Charta: „Wir sind überzeugt: Gelebte Vielfalt und Wertschätzung dieser Vielfalt haben eine positive Auswirkung auf unsere Organisation und auf die Gesellschaft in Deutschland.“*

Verständnis: Hervorhebung von Dimensionen

- Vier von sechs hoben einige dieser sieben Kern-Dimensionen besonders hervor.
- — insbesondere **Geschlecht** sowie **soziale bzw. kultureller Herkunft** (Migrationshintergrund, bildungsfernes Elternhaus).
- Von einer Hochschule wurde die Wichtigkeit des „lebenslangen Lernens“ herausgestellt und die aktive Ansprache älterer Personengruppen genannt.
- Zudem Internationalisierung (Sonderfall)

Motivlagen

- Unstrittig: Umsetzung von gesetzlichen Vorgaben sowie (politischer) Verpflichtungen
- Aufgreifen (zivil)gesellschaftlicher Bedarfe und Forderungen:
 - Vielfalt und Nachhaltigkeit lasse sich nicht getrennt voneinander denken
 - Vorreiterrolle einnehmen und Vorbildfunktion erfüllen
- Sensibilisierung für Vielfalt wird als gesellschaftlicher Auftrag begriffen
- Vier von sechs Hochschulen befassen sich wissenschaftlich mit Fragen, Chancen und Möglichkeiten von Vielfalt und Inklusion im weitesten Sinne.

Motivlagen

- Wettbewerbsfaktoren
 - Attraktivität des Standorts (Berufungen, Erhöhung von Studierendenzahlen, Gelder)
 - Ansprechen von bisher weniger beachteten Gruppen (Potenziale nutzen)
 - Studienerfolg sichern durch spezielle Angebote
- Drei der sechs Hochschulleitungen nennen explizit die nachgewiesenermaßen besseren Ergebnisse von vielfältigen Teams, wollen Synergieeffekte nutzen
- Voraussetzung für Zuteilung von Forschungsgeldern (Exzellenz, DFG etc.)

Stellenwert

- Als Querschnittsaufgabe teilweise in Konkurrenz zu: Digitalisierung, Internationalisierung, Nachhaltigkeit und Hochschulfinanzierung
- Hervorgehoben wird Erhöhung des Frauenanteils und Internationalisierung
- Der besondere Stellenwert manifestiert sich anhand der Leitbilder

Stellenwert

- Große Affinität der leitenden Personen im Rektorat bzw. Präsidium zu Diversität führt dazu, dass sie stärker als Kernaufgabe wahrgenommen wird und erfährt von dort zumindest ideelle Unterstützung.
- Thematische Schwerpunktsetzungen sind teilweise persönlich bedingt.

Perspektiven

- Herausforderungen dem Stellenwert gerecht zu werden:
Aufbrechen struktureller Diskriminierung, Durchdringung des Systems Hochschule bzw. kultureller Wandel, Zeit- und Ressourcenfaktor, bauliche Beschränkungen
- Hier liegen auch die Perspektiven:
- Es geht um die Stärkung durch Verankerung bis auf Fakultätsebene, Verstetigung durch entsprechende Personalentwicklung, Strategie(-weiter-)entwicklung
- Stärkung im Bereich Lehre durch spezifische Angebote

Stichwort Corona – Einschätzung zu Vielfalt und Pandemiesituation

- Insgesamt positives Resümee zur Bewältigung der ersten Phase
- Krise hat Probleme im Diversitätsspektrum sichtbar gemacht → Angehen
- 3 HS Befragungen der Studierenden zur Lage
- Negativ
 - Wegfallen der Kinderbetreuung (Stichwort Gender-Gap) → unbürokr. Hilfe
- Ambivalente Bewertung
 - Entwicklungen im digitalen Bereich
 - Flexibilisierung der Arbeitsorte (Stichwort Homeoffice/Mobile Working) und Familienfreundlichkeit

Stichwort Corona – Einschätzung zu Vielfalt und Pandemiesituation

Entwicklungen im digitalen Bereich/Homeoffice

- **Negativ:** Zwangsouting von Transpersonen, Vereinsamung, Strukturierungsprobleme, mangelnde Ausstattung bedürftiger Studierender
Exkludierende Wirkung für sozial- oder sinnesbeeinträchtigte Personen, u.a., da die Lehre nicht ad hoc barrierefrei angeboten werden konnte
- **Positiv:** Vorteilhaft für Mobilitätseingeschränkte, besser organisierbar für Personen mit Care-Aufgaben, für Personen, die sich an anderen Orten aufhalten, teilweise für Studierende mit psychischen Einschränkungen bspw. im Autismus-Spektrum

Ergebnisse – Operative Ebene

Organisation und Zusammenarbeit

- Interne und externe Vernetzung wird gepflegt, Wichtigkeit wird hervorgehoben
- Interne Vernetzung ist unabdingbar für Kulturwandel
- Gemeinsame Initiativen stärken das Thema
- Strategieentwicklung erfolgt über Zusammenarbeit aller Ebenen
- Besondere Abteilungen: Öffentlichkeitsarbeit und Gebäudemanagement

Verständnis: Vielfalt, Diversität und Diversity

- Verständnis wird teilweise dezidiert beschrieben, im Fokus stehen Gesichtspunkte wie „Bereicherung durch Vielfalt“ und „Empowerment“
- Insgesamt, vergleichbar der Leitungsebene, Übereinstimmung hinsichtlich des Verständnisses von „Vielfalt“ auf Basis der Charta der Vielfalt von 2006

Erfahrungen

- Beobachtung: Es fehlt – im Gegensatz zur klassischen Gleichstellungsarbeit – häufig an belastbaren Kennzahlen zu den verschiedenen Vielfaltsaspekten jenseits von Geschlecht und Alter

Aufgaben - Routinemäßige Daueraufgaben und deren Koordination sowie Bearbeitung themenbezogener Projekte

- Daueraufgaben, neben Erarbeitung von Strategiepapieren & der Begleitung von Audits und ähnlichen Verfahren u.a.
 - Organisation von Informationsveranstaltungen für Studierende
 - Erstellen von Informationsmaterialien
 - Erarbeiten und Fortschreiben von Leitfäden
 - Erarbeiten und Fortschreiben von Aktionsplänen und Checklisten
 - Externe Vernetzung; Vernetzungsformate entwickeln
 - Interne Gremienarbeit
 - Angebot von Fortbildungen und Schulungen für verschiedene Statusgruppen
 - Einzelcoachings (u.a. für Führungskräfte und Gremienmitglieder)
 - Ausbau des Beratungsservices/Antidiskriminierungsberatung

Aufgaben – Metabene

- Sichtbarkeit schaffen
- Dranbleiben und Grenzen akzeptieren
- Erfolge feiern
- Strukturen schaffen
- Konflikte aushalten
- Glaubwürdig bleiben

Ergebnisse - Operative Ebene

Perspektiven/Wünsche

- Bessere Ausstattung/Verstetigung
- Verankerung erreichen, die personenunabhängig ist
- Durchdringung der Organisation Hochschule, insbesondere des Bereichs Forschung und Lehre

Perspektiven/Wünsche

Etablierung ...

- eines hochschulweiten Commitments zu Diversity
- der Einsicht, dass die menschliche Gesellschaft von der bunten Zusammenstellung profitiert, ohne Ängste, jemanden würde etwas weggenommen
- eines Perspektivwechsels bzw. stärkere Fokussierung auf die Vorteile und Chancen‘ von Vielfalt
- einer Strategieentwicklung in Hinblick auf eine inkludierende Personal- und Organisationsentwicklung, auch für die Bereiche Technik und Verwaltung
- stärkerer Forschungsschwerpunkte auf Gender und Diversity

Perspektiven/Wünsche

Etablierung ...

- einer/eines Diversitybeauftragte:n und/oder Institutionalisierung einer Koordinierungsstelle, zusätzlich zu bereits existierenden Beauftragten
- entsprechender Denominationen auf Leitungsebene (Stichworte: Sichtbarmachung/Stärkung)
- eines Diversity-Mainstreamings in Verbindung zum Querschnittsthema Nachhaltigkeit, dieses inhaltlich und bundesweit stärken und weiterführen und so die ökologisch-soziale Transformation im hochschulpolitischen Kontext begleiten und gestalten

Stichwort Corona – Einschätzung zu Vielfalt und Pandemiesituation

Decken sich vielfach mit der Leitungsebene, insbesondere auf der Negativseite

- Ergänzung negativ: digital ist es schwieriger, Probleme anzusprechen sowie Diskussionsveranstaltungen durchzuführen
- Positiv: Erkenntnisgewinn in vielen Bereichen wie Home-Office funktioniert, Präsenz ist nicht alles, Zeitgewinn und Gewinn für Nachhaltigkeit durch weniger Reisen, Flexibilisierung ist möglich (Stichwort: Ausweitung des mobilen Arbeitens).
Zudem: Flexibilisierung von Studienabläufen (z.B. Praktika)
- Angebote der Stabstellen & Beauftragten wurden intensiv nachgefragt.
 - Umstellung auf digital gelang häufig besonders gut und zügig
 - Zudem brachen andere Angebote weg und es gab großen Bedarf

- Historische Entwicklungen, persönliche Affinitäten und die spezifische Rahmenbedingungen führen zu unterschiedlichem Umgang mit der Thematik
- In der Regel an den HS ein breites Vielfaltsverständnis, in der Praxis jedoch teilweise stärkere Fokussierung auf klassische Gleichstellungsarbeit bezüglich Mann/Frau
- Bestrebungen hinsichtlich Vielfalt teilweise noch unter anderer Nomenklatur und von anderen Akteur:innen im operativen Geschäft vorangebracht → Bündelung zu einem Diversity-Management beziehungsweise einer Einrichtung, die sich im breitesten Sinne mit Chancengerechtigkeit befasst, kann hier der nächste Schritt sein.

- Diskrepanz zwischen den Zielen der Leitung und dem operativen Bereich, der sich fast natürlich aus der Funktion der Personen ergibt; während die Hochschulleitung bei der Umsetzung stärker auf den Nutzen für die Attraktivität des Standorts, die Studierendenzahlen und finanzielle Aspekte fokussiert ist, steht für den operativen Bereich ein gesellschaftlicher Wandel bottom-up, Chancengerechtigkeit und der einzelne Mensch stärker im Mittelpunkt des Interesses.
- Etliche der genannten übergeordneten vermeintlichen Konkurrenzthemen sind gar nicht ohne Diversität zu denken beziehungsweise profitieren von einer verschränkten Betrachtungs- und Herangehensweise. → Synergieeffekte

- Ein gut aufgestelltes Diversitätsmanagement kommt letztendlich den Hochschulen zugute, intern über eine wachsende Zufriedenheit in den Statusgruppen, letztendlich möchten wir alle gesehen und anerkannt werden mit allem, wie wir sind und was wir haben und extern, denn eine Attraktivitätssteigerung des jeweiligen Hochschulstandorts wird nicht ausbleiben.
Etliche der genannten übergeordneten vermeintlichen Konkurrenzthemen sind gar nicht ohne Diversität zu denken beziehungsweise profitieren von einer verschränkten Betrachtungs- und Herangehensweise.

Mögliche weitere Untersuchungsfragen

- Ist eine inhaltliche und organisatorische Trennung des Themas Vielfalt an Hochschulen sinnvoll, beispielsweise durch eine beauftragte Person.
Welche Nutzeneffekte entstehen, wenn die Themen der Vielfalt koordinierter und weniger selektiert bearbeitet würden, als Querschnittsthema?
- Welche Bedeutung kommt der Unterstützung von Landesregierung/Ministerien (finanziell/ideell) zu?
- Welche Bedeutung kommt Vielfalt im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie zu?

- Diversity Audit „Vielfalt gestalten“ (Stifterverband) 1 + 1 in Durchführung
- Charta der Vielfalt e. V. 5 von 6 unterzeichnet
- Audit „Internationalisierung der Hochschulen“ (Hochschulrektorenkonferenz) 4 von 6
- audit familiengerechte hochschule (berufundfamilie Service GmbH) alle 6 durchlaufen
- Charta „Familie in der Hochschule“ 3 von 6 unterzeichnet
- TOTAL-E-QUALITY Deutschland e. V. 3 von 6 erlangt
- Hochschulspezifischer Nachhaltigkeitskodex (Nachhaltigkeitsrat) keine

Formale Verfahren – zu Vielfalt

Name	Diversity Audit	Audit Internationalisierung	audit familiengerechte hochschule (berufundfamilie Service GmbH)	Familie in der Hochschule	Charta der Vielfalt	Prädikat TOTAL-E-QUALITY	DNK für Hochschulen	
Organisation	Stifterverband	HRK	gemeinnützige Hertie-Stiftung	Robert Bosch Stiftung und CHE	gemeinnütziger Verein Charta der Vielfalt e. V.	TOTAL-E-QUALITY Deutschland e. V.	Deutscher Nachhaltigkeitsrat	
Eigenanalyse		x		x		x	x	
Selbstverpflichtung				x	x	x	x	
Benchmarking	x			x				
externe Prozessbegleitung	x	x	x					
externe Prüfung	x	x	x			x		
jährliche Teilnahme limitiert	x							
regelmäßige Wiederholung	x			x				
Zertifikat	x	x	x			x		
Logo	x	x	x	x	x	x	x	
Gebühren (Größenordnung)	25000-35000	38.000	9.450-17.450	100	keine	300-2.400	keine	
Teilnehmende deutsche HS	53	90	100	235	118	56	12	

Charakterisierung der Verfahren und Anzahl der teilnehmenden Hochschulen (Stand Juni 2021)

Die Studie steht zum Download auf unserer Website zur Verfügung.

<https://medien.his-he.de/publikationen/detail/vielfalt-an-hochschulen>



„Die reinste Form des Wahnsinns ist es,
alles beim Alten zu belassen und gleichzeitig
zu hoffen, dass sich etwas ändert.
(Albert Einstein)

Danke für Ihre Aufmerksamkeit

Dr. Ingrid Ostermann

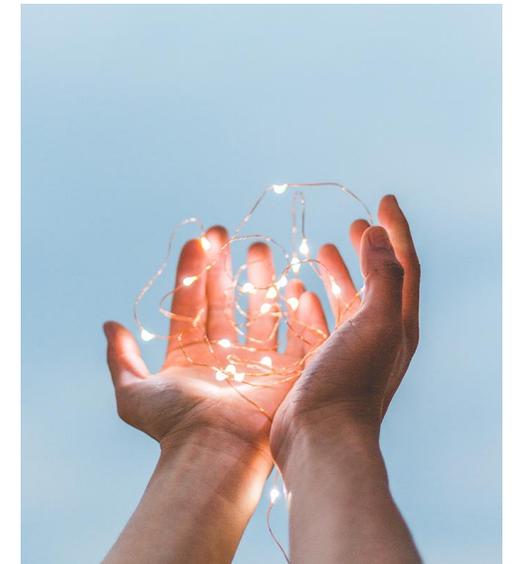
HIS-Institut für Hochschulentwicklung e.V.

Goseriede 13a | 30159 Hannover

his-he.de

Ostermann@his-he.de

Tel.: 0511/16 99 29 -59



Raum für Fragen und Austausch