



EINE

UNIVERSITÄT

FÜR

ALLE

UNIVERSITÄT &
DIVERSITÄT:
STATUS QUO

EINE BESTANDSAUFNAHME DER DIVERSITÄT AN
DEUTSCHEN UNIVERSITÄTEN



ZUSAMMENGEFASST: WO STEHEN DEUTSCHE UNIVERSITÄTEN IN DEN BEREICHEN DIVERSITÄT UND INKLUSION?

STAND: FRÜHJAHR 2023

Diversität und Inklusion sind den Universitäten **sowohl intern, als auch in der Kommunikation nach außen wichtig**. Bei der Umsetzung von zielgerichteten Maßnahmen stehen allerdings nur **bestimmte Diversitätsdimensionen im Fokus**.

Universitätsübergreifende **Diversitätsstrategien** sind das Mittel der Wahl. Oft jedoch **fehlen Ressourcen**, um **Datenlücken in Bezug auf Vielfalt** zu schließen, **Verantwortlichkeiten klar abzugrenzen**, **umfassende Maßnahmen** auf den Weg zu bringen und diese ebenso **an die Universitätsangehörigen zu kommunizieren**.

Die **Studierenden legen viel Wert darauf, dass Diversität und Inklusion an ihren Universitäten vorangetrieben werden** und haben ein **positiveres Bild** vom Engagement ihrer Universitäten als die Universitäten selbst.



INHALT

Diversität und Inklusion sind Universitäten wichtig - aber ohne personelle Ressourcen bleiben Diversitätsstrategien ein Papiertiger Seite 01

 Die hohe Bedeutung von Diversität und Inklusion gilt nicht für alle Diversitätsdimensionen Seite 01

 Universitäten bekennen sich zu Diversität und Inklusion auf ihren Webseiten Seite 03

 Von der Mission zur gelebten Realität mittels Diversitätsstrategien Seite 04

 Die verfügbaren personellen Ressourcen zur Umsetzung der Diversitätsstrategie und die Verantwortung für Diversität sind unklar Seite 04

Ein einheitliches Bild - Universitätsleitungen sind teilweise sehr homogen Seite 07

 Die Universitätsspitzen sind mehrheitlich männlich Seite 07

 Über den Frauenanteil hinaus, gibt es nur wenig Informationen zur Diversität in den Universitätsleitungen Seite 08

Pi mal Daumen - die Durchführung von Maßnahmen für Diversität und ein inklusives Arbeits- und Studenumfeld ist nicht zielgerichtet Seite 10

 Herausforderungen von Diversität und Inklusion sind bei den Universitäten bekannt - um diese mit entsprechenden Maßnahmen anzugehen, fehlen jedoch Ressourcen Seite 10

 Datenlücke verhindert die Durchführung zielgerichteter Maßnahmen Seite 10

 Statusgruppe entscheidet über das Angebot an Maßnahmen Seite 11

Die Brücke fehlt - Den Studierenden ist Diversität und Inklusion wichtig, von den Bemühungen ihrer Universität wissen sie allerdings wenig Seite 12

 Diversität ist den Studierenden wichtig, spielt aber bei der Wahl der Universität eine untergeordnete Rolle Seite 12

 Es gibt eine Diskrepanz zwischen der Wahrnehmung der Universitäten und der Wahrnehmung der Studierenden - die Kommunikation muss verbessert werden Seite 13

 Förderungsmaßnahmen sind den Studierenden nicht bekannt - Die Mehrheit von ihnen sieht Diversität und Inklusion an der Universität weniger kritisch als die Universitäten selbst Seite 13

Methode und Quellen Seite 15



DIVERSITÄT UND INKLUSION SIND UNIVERSITÄTEN WICHTIG - ABER OHNE PERSONELLE RESSOURCEN BLEIBEN DIVERSITÄTS-STRATEGIEN EIN PAPIERTIGER

Die hohe Bedeutung von Diversität und Inklusion gilt nicht für alle Diversitätsdimensionen

Die Mehrheit der befragten Universitäten schätzen die Bedeutung von Diversität sowie einem inklusiven Arbeits- und Studenumfeld als hoch ein. Sie haben größtenteils erkannt, dass eine Auseinandersetzung mit dem Thema unerlässlich ist.

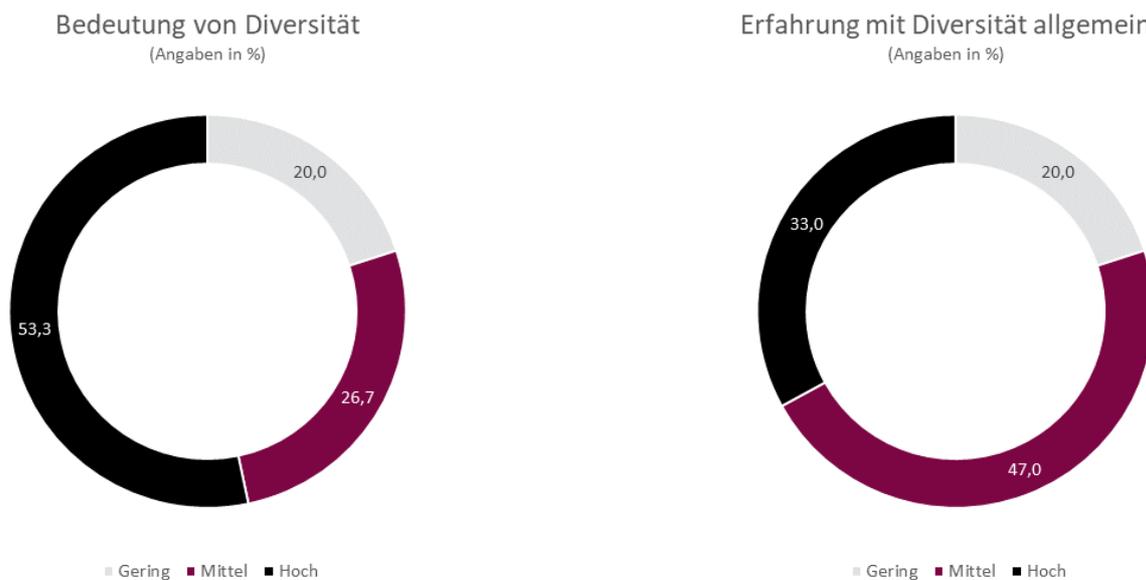


Abb. 1: Einschätzung der Universitäten bezüglich Bedeutung von Diversität und Inklusion sowie Erfahrung mit Diversität im Allgemeinen (Quelle: Universität & Diversität: Status Quo, 2023)

Jedoch sind für Universitäten nicht alle Diversitätsdimensionen von gleicher Relevanz. Besonders deutlich wird dies bei den Dimensionen Alter und Religion bzw. Weltanschauung. So sehen nur 40% der befragten Universitäten die Dimension Alter als sehr relevant an, bei der Dimension Religion und Weltanschauung sind es sogar nur 33%. Dementsprechend geben ebenfalls nur 20% bzw. 27% der befragten Universitäten an, über umfangreiche Erfahrung mit diesen beiden Diversitätsdimensionen zu verfügen. Dabei ist insbesondere die Relevanz der Dimension Alter für Universitäten nicht von der Hand zu weisen, sind sie doch durch ihren strukturellen Aufbau durch eine außerordentlich weite Altersspanne gekennzeichnet. Gemäß der verfügbaren Angaben auf den Universitätswebseiten liegen in 2021 zwischen dem jüngsten Rektoratsmitglied mit 39 Jahren und dem ältesten Rektoratsmitglied mit 74 Jahren bereits 35 Jahre Altersunterschied. Laut Erhebung des statistischen Bundesamts "Bildung und Kultur - Studierende an Hochschulen" ist der Großteil

der Studierenden an deutschen Hochschulen im Wintersemester 2021/22 zwischen 20 und 30 Jahren alt, allerdings sind immerhin 9% der Studierenden jünger als 20 Jahre und 16% älter als 30 Jahre. Universitäten stehen somit vor der Herausforderung, den Bedürfnissen ihrer Angehörigen generationsübergreifend gerecht zu werden.

Generell schätzt die Mehrheit der befragten Universitäten ihre Erfahrung mit Diversität im Allgemeinen als mittelmäßig ein. 20% der befragten Universitäten sehen sich als wenig erfahren und nur ein kleiner Prozentsatz beschreibt sich als sehr erfahren. Auffallend ist, dass zumindest in den gesetzlich geregelten Diversitätsdimensionen - Frauen und Menschen mit Behinderungen - die Erfahrungen im Umgang mehrheitlich als sehr umfangreich eingeschätzt werden.

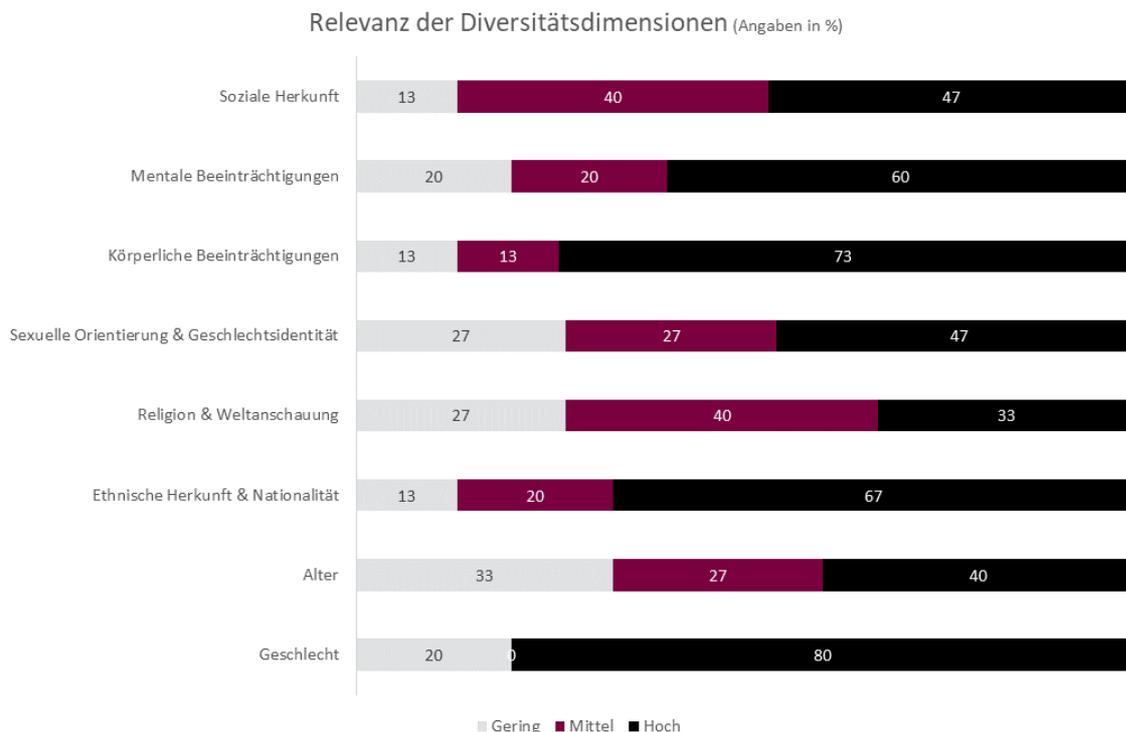


Abb. 2: Einschätzung der Relevanz einzelner Diversitätsdimensionen
(Quelle: Universität & Diversität: Status Quo, 2023)

GUT ZU WISSEN...

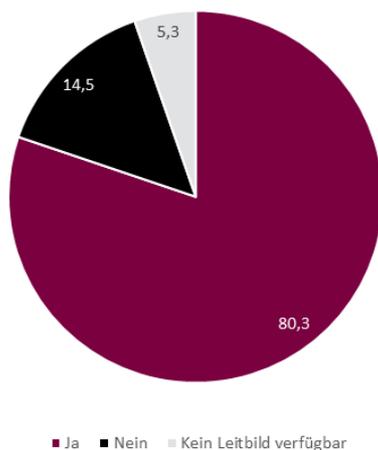
Die Gleichstellung von Frauen und Menschen mit Behinderungen ist für öffentliche Organisationen gesetzlich vorgeschrieben. Die Universitäten erfüllen zumeist nur genau diese Vorschriften, denn für Vielfalt allgemein besteht diese Verpflichtung nicht.

Eine intensive Auseinandersetzung mit allen Diversitätsgruppen stellt für die Universitäten aufgrund von Ressourcenknappheit und unklaren Verantwortlichkeiten eine zusätzliche Herausforderung dar.

Universitäten bekennen sich zu Diversität und Inklusion auf ihren Webseiten

Aufgrund der erkannten Bedeutung von Diversität zeigen alle betrachteten Universitäten ihr Engagement für Diversität sowie ein inklusives Arbeits- und Studiumfeld auf ihren Webseiten. 61 der 76 Universitäten beziehen sich auch in ihrem Leitbild bzw. ihrem Profil auf Diversität. **Die Hälfte der Universitäten erwähnt die Begriffe Diversität, Diversity, Vielfalt oder Heterogenität explizit in ihren Leitbildern.** Die verbleibenden Universitäten umschreiben Diversität, indem sie Aspekte der Chancengleichheit und -gerechtigkeit aufgreifen oder sich auf die Unterschiedlichkeit der Lebensgestaltung der Universitätsangehörigen beziehen. **Eine explizite Nennung der Begrifflichkeiten ist wichtig,** um diversitätsfördernde Maßnahmen klar abzugrenzen und ihre Zielsetzung zu verdeutlichen. Weiterhin hat die explizite Nennung von Diversität Signalwirkung und unterstreicht das Bewusstsein der Universitäten hinsichtlich der Bedeutung von Diversität.

Diversität: sinngemäße Erwähnung
(Angaben in %)



Diversität: explizite Erwähnung
(Angaben in %)

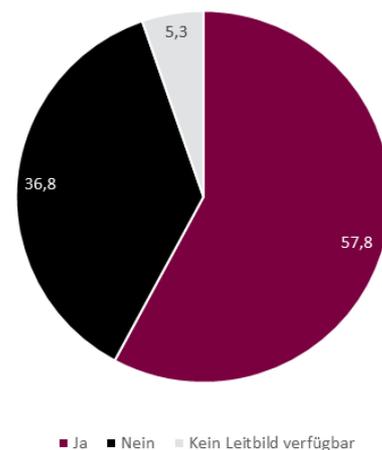


Abb. 3: Verankerung von Diversität in den Leitbildern bzw. Profilen der Universitäten (Quelle: Hochschulwebseiten, Stand 2023)

Die Verankerung von Diversität in der Universität wird als Grundwert verstanden und ist für die betrachteten Universitäten Teil ihrer Mission. Die soziale Verantwortung, in der sich die Universitäten sehen, spiegelt sich auch in den Befragungsergebnissen wider. 63% der teilnehmenden Universitäten nennen diese Aspekte als die relevantesten Gründe für Diversitäts- und Inklusionsbemühungen.

„Eine explizite Nennung der Begrifflichkeiten hat nicht nur Signalwirkung und unterstreicht das Bewusstsein der Universitäten für die Bedeutung von Diversität, sondern kann auch dabei unterstützen, diversitätsfördernde Maßnahmen klar abzugrenzen und ihre Zielsetzung zu verdeutlichen.“



Prof. Dr. Susanne Schmidt, Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

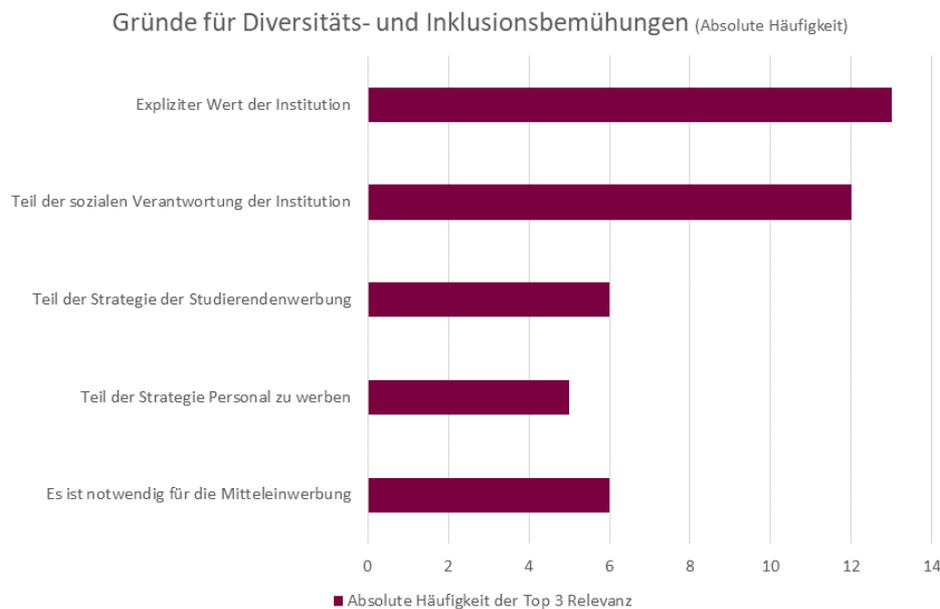


Abb 4: Gründe für Diversitäts- und Inklusionsbemühungen (Quelle: Universität & Diversität: Status Quo, 2023, Mehrfachnennung möglich)

Von der Mission zur gelebten Realität mittels Diversitätsstrategien

Zur Umsetzung der Mission, Diversität und ein inklusives Arbeits- und Studenumfeld im universitären Alltag zu etablieren, nutzen die Universitäten entsprechende Diversitätsstrategien und -konzepte. Lediglich für sechs der 76 betrachteten Universitäten konnten im ersten Erhebungszeitraum Ende 2021 keine Informationen dazu auf der Hochschulhomepage gefunden werden. **88% der betrachteten Universitäten haben hingegen ein Diversitätskonzept verabschiedet und weitere 4% haben ein solches Konzept formuliert und planen die Verabschiedung.** Dabei sind die Konzeptionierungen und Umfänge der Diversitätsstrategien sehr unterschiedlich. Von den 70 betrachteten Universitäten, die eine Diversitätsstrategie / ein Diversitätskonzept verabschiedet haben bzw. eine Verabschiedung planen, berichtet knapp die Hälfte von einem spezifischen Entwicklungsplan für Diversität und Inklusion auf ihren Webseiten. 21% der betrachteten Universitäten inkludieren Diversitätsaspekte in ihren allgemeinen Entwicklungsplänen und 33% fokussieren sich auf ein Gleichstellungskonzept. In 2023 haben alle bis auf zwei der betrachteten Universitäten ihr Engagement in solchen Strategien bzw. Konzepten festgehalten, wobei die Form eines allgemeinen Entwicklungsplans im Gegensatz zum Gleichstellungskonzept etwas an Beliebtheit gewonnen hat.

Die verfügbaren personellen Ressourcen zur Umsetzung der Diversitätsstrategie und die Verantwortung für Diversität sind unklar

Zur Umsetzung und Verankerung der Diversitätsstrategien im universitären Alltag sind personelle Ressourcen notwendig. Daher wurde ebenfalls untersucht, inwieweit die betrachteten Universitäten personelle Ressourcen in Form einer verantwortlichen Person für Diversität sowie für eigenständige Stabsstellen, Referate oder Abteilungen für Diversität und Inklusion verankert haben und inwiefern sie eine verantwortliche Person für Diversität implementiert haben.

Ende 2021 stehen für alle bis auf eine der betrachteten Universitäten Informationen zu einer Organisationseinheit für Diversität oder eine andere Form von personellen Ressourcen auf den Hochschulwebseiten zur Verfügung. Die Organisationseinheiten für Diversität sind bei der Hälfte der betrachteten Universitäten als Referat oder Stabsstelle implementiert. **Ein Drittel der betrachteten Universitäten verfügt über eine gemeinsame Organisationseinheit für Diversität und Gleichstellungsarbeit.** In diesen Fällen ist nicht eindeutig erkennbar, inwieweit die personellen Ressourcen für die Gleichstellungsarbeit mit einem Fokus auf Frauenförderung zur Verfügung stehen oder darüber hinaus zusätzliche Diversitätsdimensionen adressieren. Weitere 15% der betrachteten Universitäten organisieren Diversität und Inklusion in einem Netzwerk bzw. Arbeitskreis. **In einem Netzwerk bzw. Arbeitskreis ist die Zuordnung personeller Ressourcen zur Umsetzung der Diversitätsstrategie unklar, da die Mitwirkenden oftmals auch weitere Tätigkeiten ohne Bezug zu Diversität wahrnehmen.** Vier der betrachteten Universitäten haben das Problem erkannt und bis zum Frühjahr 2023 ihre Organisationseinheit für Diversität als Referat oder Stabsstelle neu organisiert, wie sich den Hochschulwebseiten entnehmen lässt.

Art der Organisationseinheit für Diversität (Angaben in %)

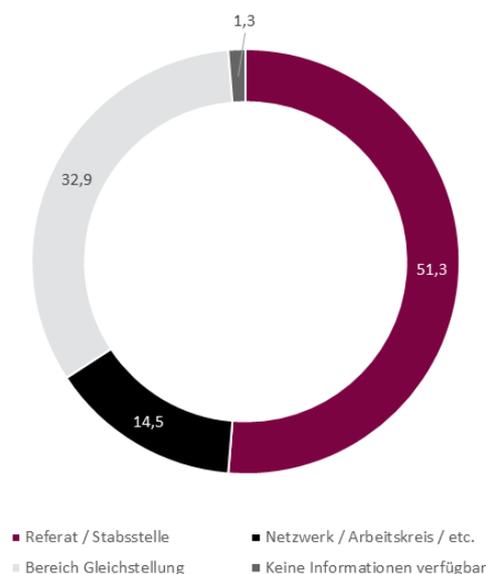


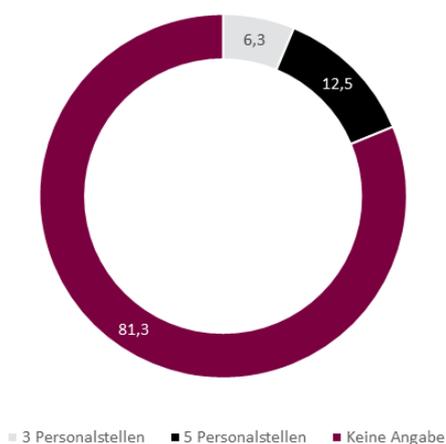
Abb. 5: Art der Organisationseinheiten für Diversität (Quelle: Hochschulwebseiten, Stand 2021)

Neben den Organisationseinheiten ist eine verantwortliche Person für Diversität eine weitere Möglichkeit, personelle Ressourcen für Diversität zu schaffen. Durch die Ernennung einer verantwortlichen Person wird eine Ansprechperson definiert, die bei Problemen vermitteln und in Zusammenarbeit mit einer Organisationseinheit Initiativen vorbereiten und durchführen kann. Dabei ist die Zuordnung von Verantwortlichkeiten entscheidend. Durch eine eindeutige Ansprechperson für Diversität können Rückmeldungen zur Umsetzung von Maßnahmen zentral nachgehalten und an die zuständigen Verantwortlichen weitergereicht werden. Daher ist die Zuordnung von Verantwortlichkeiten für die erfolgreiche Implementierung von Diversität und einem inklusiven Arbeits- und Studenumfeld entscheidend. **Während in nahezu allen Fällen Ansprechpersonen im Bereich Gleichstellung zu finden sind, haben knapp die Hälfte der betrachteten Universitäten bereits Ende 2021 auch eine verantwortliche Person für Diversität auf der Webseite genannt.** Eineinhalb Jahre später lassen sich sogar bei drei Viertel der betrachteten Universitäten Informationen diesbezüglich finden. Ebenfalls steigend ist die Tendenz der Universitäten, ihr personelles Engagement für Diversität auf Leitungsebene durch spezifische Prorektor:innen oder Vizepräsident:innen zu verankern: in 2021 war dies bei etwa einem Viertel der betrachteten Universitäten zu verzeichnen, wobei bis 2023 sechs weitere Universitäten nachgezogen haben.

Beim Einsetzen einer verantwortlichen Person für Diversität muss jedoch beachtet werden, dass diese Person auch ausreichend zeitliche Kapazitäten hat, um sich diesem Verantwortungsbereich zu widmen. **Nur ein Drittel der befragten Universitäten geben an, dass sich die verantwortliche Person für Diversität und ein inklusives Arbeits- und Studenumfeld in Vollzeit für das Thema einsetzen kann. Bei 40% der befragten Universitäten steht der verantwortlichen Person nur die Hälfte ihrer Arbeitszeit zur Verfügung, um sich mit dem Thema zu befassen.** Jede fünfte Universität konnte keine Angabe dazu machen.

Personelle Ressourcen für Diversität scheinen in der Mehrzahl der betrachteten Universitäten zwar organisatorisch verankert, aber es herrscht Unklarheit darüber, wie die entsprechenden Organisationseinheiten und Verantwortlichkeiten aufgestellt sind. Ohne ausreichende personelle Ressourcen und Transparenz über die Verantwortlichkeiten können die Diversitätsstrategien nicht erfolgreich und nachhaltig implementiert werden und bleiben ein Papiertiger.

Organisationseinheit: Anzahl Personalstellen
(Angaben in %)



Verantwortliche Person: Arbeitszeit
(Angaben in %)

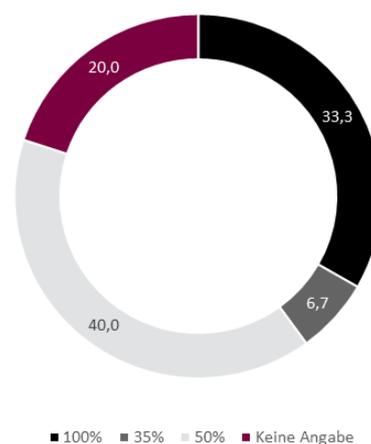


Abb. 6: Einschätzung der Anzahl der Personalstellen in der Organisationseinheit für Diversität sowie den prozentualen Anteil der Arbeitszeit, in dem sich die verantwortliche Person dem Thema Diversität und inklusives Arbeits- und Studenumfeld widmet (Quelle: Universität & Diversität: Status Quo, 2023)

In einem Netzwerk bzw. Arbeitskreis ist die Zuordnung personeller Ressourcen zur Umsetzung der Diversitätsstrategie unklar, da die Mitwirkenden der Netzwerke bzw. Arbeitskreise oftmals auch weitere Tätigkeiten ohne Bezug zu Diversität wahrnehmen.



Prof. Dr. Susanne Schmidt, Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

EIN EINHEITLICHES BILD - UNIVERSITÄTSLEITUNGEN SIND TEILWEISE SEHR HOMOGEN

Die Universitätsspitzen sind mehrheitlich männlich

Die Zusammensetzung der Universitätsleitung hat Signalwirkung für Beschäftigte und Studierende. Eine herausragende Stellung innerhalb der Universitätsleitungen nehmen in diesem Zusammenhang die Rektor:innen bzw. Präsident:innen ein. **Ende 2021 sind lediglich in 22 der betrachteten 76 Universitäten der Leitungsposten mit einer Rektorin bzw. Präsidentin besetzt.** Dies entspricht einer Quote von 29%. Die Universitäten haben in den letzten eineinhalb Jahren aber bereits weitere Schritte in Richtung Parität getan. Bis Frühjahr 2023 sind nach Angaben der Hochschulwebseiten 7 weitere Rektorinnen bzw. Präsidentinnen hinzugekommen, wodurch die Quote auf 38% gestiegen ist.

Eine weitere zentrale Person, insbesondere für die nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten der Universitäten ist das Amt des Kanzlers/der Kanzlerin. Auch in diesem Amt sind Frauen nicht paritätisch repräsentiert. **Lediglich 28% der Ämter sind 2021 durch Frauen besetzt.** Diese Quote steigt bis 2023 nur marginal auf 29%.

Auffällig ist, dass an 39 der betrachteten 76 Universitäten Rektor bzw. Präsident und Kanzler männlich sind. Der gegenteilige Fall, dass beide Ämter von Frauen besetzt sind, ist in sechs Universitäten der Fall. Im Zeitraffer zeigt sich jedoch, dass die Universitäten ein Bewusstsein für dieses Ungleichgewicht erlangt haben. So ist ein männliches Zweiergespann als Universitätsleitung zwar noch immer kein seltenes Bild, allerdings ist es 2023 nur noch bei 31 der betrachteten Universitäten der Fall, während eine weibliche Doppelspitze nun an 10 Universitäten vorliegt.

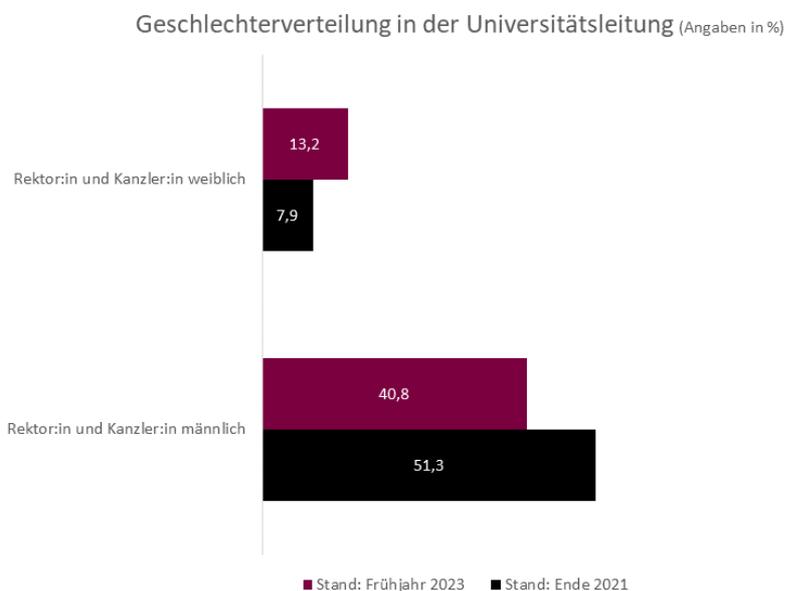


Abb 7: Entwicklung der Anteile der Universitäten mit weiblicher bzw. männlicher Doppelspitze (Quelle: Hochschulwebseiten)

Universitätsleitungen bestehen durchschnittlich aus sechs Personen – davon zwei weibliche Mitglieder. **Somit liegt 2021 der Frauenanteil in den Universitätsleitungen im Mittel bei 37%. Bei 15 der betrachteten Universitäten liegt der Frauenanteil bei unter 25%. Zwei der betrachteten Universitäten haben einen Frauenanteil von mehr als 70%.** Bis 2023 hat sich der mittlere Frauenanteil in den Universitätsleitungen zwar nur geringfügig auf 39% erhöht, jedoch sind es nur noch neun Universitäten, bei denen der Frauenanteil unter 25% liegt.

Bei allen Bemühungen für die Repräsentation von Frauen in den Universitätsleitungen bleibt zu beachten, dass Homogenität sowohl in die eine, als auch in die andere Richtung nicht förderlich für das Zusammenbringen vielfältiger Perspektiven ist. So weisen zwar 51 der betrachteten Universitäten eine männliche Mehrheit in ihren Leitungen auf, aber ebenso gibt es in 12 Universitätsleitungen einen Frauenanteil von mehr als 50%.

Frauenanteil im Rektorat / Präsidium (Angaben in %)

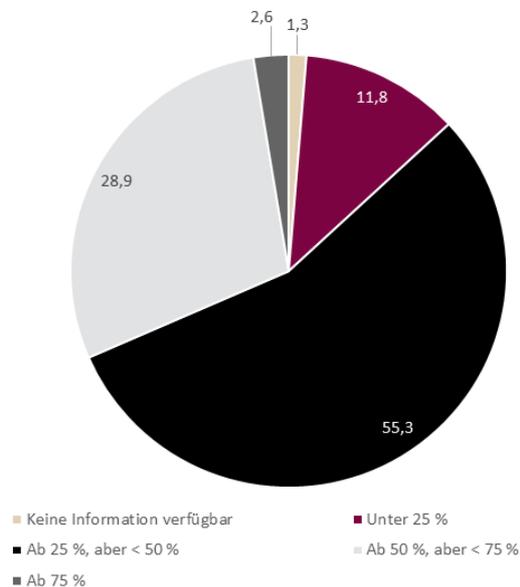


Abb. 8: Anteil von Frauen in den Universitätsleitungen (Quelle: Hochschulwebseiten, Stand 2023)

**Eine durchschnittliche
Universitätsleitung
besteht aus sechs
Mitgliedern - zwei
davon sind weiblich**

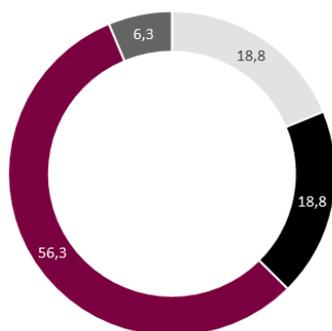


Über den Frauenanteil hinaus, gibt es nur wenig Informationen zur Diversität in den Universitätsleitungen

Zu den weiteren demografische Diversitätsdimensionen auf der Leitungsebene wie Alter und kulturelle Herkunft fehlen oftmals Informationen. Von 429 Mitgliedern der betrachteten Universitätsleitungen wird nur in 35% der Fälle über das Alter bzw. in 22% der Fälle über die kulturelle Herkunft auf den Webseiten berichtet. Zu anderen Diversitätsdimensionen sind keine Informationen verfügbar. Somit lässt sich die Diversität in den Universitätsleitungen nicht umfassend beurteilen. Mehr Transparenz auf den Universitätswebseiten, insbesondere solche, die über sichtbare Diversitätsdimensionen hinausgeht, kann zur Sichtbarkeit und Repräsentation von marginalisierten Gruppen beitragen.

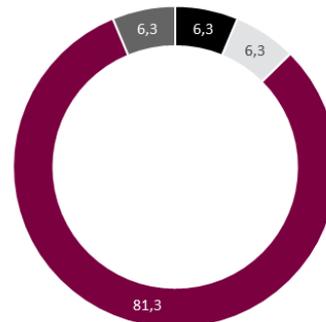
Auch bei der Befragung der Universitäten werden zu nicht sichtbaren Diversitätsdimensionen der Mitglieder keine Angaben getätigt. **Die Sichtbarkeit von Mitgliedern aus unterrepräsentierten Gruppen in Führungspositionen hat Signalwirkung.**

Sexuelle Orientierung & Geschlechtsidentität
(Angaben in %)



- Ein Mitglied unterscheidet sich
- Kein Mitglied unterscheidet sich
- Nicht bekannt
- Keine Angabe

Soziale Herkunft
(Angaben in %)



- Kein Mitglied unterscheidet sich
- Mehr als ein Mitglied, aber weniger als die Hälfte der Mitglieder unterscheiden sich
- Nicht bekannt
- Keine Angabe

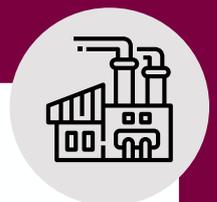
Abb. 8: Kenntnis zur Diversität der Rektorate bzw. Präsidien für sexuelle Orientierung & Geschlechtsidentität sowie soziale Herkunft (Quelle: Universität & Diversität: Status Quo, 2023)



FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN: Bildung vs. Wirtschaft

39,5% der Mitglieder von Universitätsleitungen sind **Frauen.**

Nach Angaben der Hochschulwebseiten, Stand Frühjahr 2023



15,6% der Vorstandsmitglieder in den 200 größten deutschen Unternehmen sind **Frauen.**

Nach Angaben des dritten und vierten Wochenberichts des Managerinnenbarometers 2023 vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung, Stand 2022

PI MAL DAUMEN - DIE DURCHFÜHRUNG VON MASSNAHMEN FÜR DIVERSITÄT UND EIN INKLUSIVES ARBEITS- UND STUDIENUMFELD IST NICHT ZIELGERICHTET



Herausforderungen von Diversität und Inklusion sind bei den Universitäten bekannt - um diese mit entsprechenden Maßnahmen anzugehen, fehlt es jedoch an finanziellen Mitteln

Bei der Etablierung eines inklusiven Arbeits- und Studiensumfeldes sehen sich 80% der befragten Universitäten mit Hindernissen konfrontiert. **Die Mehrheit der befragten Universitäten sehen Schwierigkeiten bei der Etablierung eines inklusiven Arbeits- und Studiensumfeldes. Sie geben an, dass es an finanziellen, zeitlichen und personellen Ressourcen für zielgerichtete Maßnahmen mangelt.** Diese Einschätzung spiegelt sich auch in der Angabe des verfügbaren Budgets für Diversität und ein inklusives Arbeits- und Studiensumfeld wider. So zeigen sich in der Höhe des verfügbaren Budgets beachtliche Unterschiede. **Während einige Universitäten 5.000 Euro für Maßnahmen zur Förderung von Diversität und einem inklusiven Arbeits- und Studiensumfeld zur Verfügung haben, stehen anderen Universitäten beispielsweise bis zu 1,5 Mio Euro zur Verfügung.** Ein Budget zur zielgerichteten Durchführung von Maßnahmen ist jedoch unerlässlich zur Herstellung eines inklusiven Arbeits- und Studiensumfeldes.

Datenlücke verhindert die Durchführung zielgerichteter Maßnahmen

Universitäten wissen oft nicht, wie divers sie wirklich sind, denn für eine angemessene Bestandsaufnahme fehlen Daten. Zur zielgerichteten Durchführung von Maßnahmen wird ein Überblick über die Diversität an der Universität benötigt. Jedoch zeigt sich besonders im Bereich des systematischen Datenmanagements ein erheblicher Nachholbedarf. **Monitoring-Systeme zur Erfassung der Diversität von Studierenden, wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten sowie der Professor:innenschaft sind bei der Mehrheit der Universitäten nicht etabliert.** Die befragten Universitäten geben mehrheitlich an, dass ein Datenmanagement hinsichtlich Diversitätsaspekten für keine der zuvor genannten Statusgruppen systematisch durchgeführt wird. **Eine Ausnahme bildet die Erhebung der kulturellen Herkunft der Studierenden.** Die Hälfte der befragten Universitäten geben an, diese Daten zu erheben. Je nach Statusgruppe und Diversitätsdimension berichten bis zu 25% der Universitäten, dass ein entsprechendes Datenmanagement in Planung ist. Jedoch wird in diesen Fällen Diversität nicht ganzheitlich betrachtet. 19% bzw. 25% der befragten Universitäten planen zurzeit die Einführung eines Datenmanagements für die kulturelle Herkunft der Professor:innenschaft und der Beschäftigten.



Die weiteren Diversitätsdimensionen erfahren kaum Beachtung. Ein Viertel der befragten Universitäten haben für keine der Statusgruppen und Diversitätsdimensionen ein systematisches Datenmanagement etabliert und planen dies auch aktuell nicht.

Die Erhebung von Daten ist unerlässlich für die gezielte Durchführung von Maßnahmen, um die Herausforderungen von Diversität und einem inklusiven Arbeits- und Studenumfeld anzugehen. Die Bildung eines fundierten Wissensstandes zum aktuellen Status der Universität im Bereich Diversität ist dazu der Startpunkt. **Momentan wissen die befragten Universitäten nur wenig über die Vielfalt ihrer Universitätsangehörigen und können so Handlungsbedarfe nicht genau identifizieren und gezielt angehen. Als Konsequenz laufen durchgeführte Maßnahmen oft am tatsächlichen Bedarf vorbei und leisten keinen Beitrag, Diversität und ein inklusives Arbeits- und Studenumfeld zu etablieren.**

Statusgruppe entscheidet über das Angebot an Maßnahmen

Trotz fehlender Informationen über die aktuelle Diversität und den Bedarf an Diversitätsmaßnahmen, unterscheiden die befragten Universitäten bei der Durchführung von Maßnahmen zwischen den Statusgruppen. So fällt bei beispielhafter Betrachtung der **Maßnahmen zur Förderung der sexuellen Orientierung sowie Geschlechtsidentität** an der Universität auf, dass die befragten Universitäten hauptsächlich Maßnahmen für Studierende durchführen. An 13 der 16 befragten Universitäten gibt es LGBTQIA+-Netzwerke für Studierende, jedoch in weniger als der Hälfte der befragten Universitäten für wissenschaftliche Beschäftigte oder die Professor:innenschaft. Auch spezifische Aktionstage sind in erster Linie auf Studierende fokussiert und werden von der Mehrheit der befragten Universitäten angeboten. Für wissenschaftliche Beschäftigte und Professor:innen engagieren sich nicht einmal die Hälfte der befragten Universitäten an entsprechenden Aktionstagen.

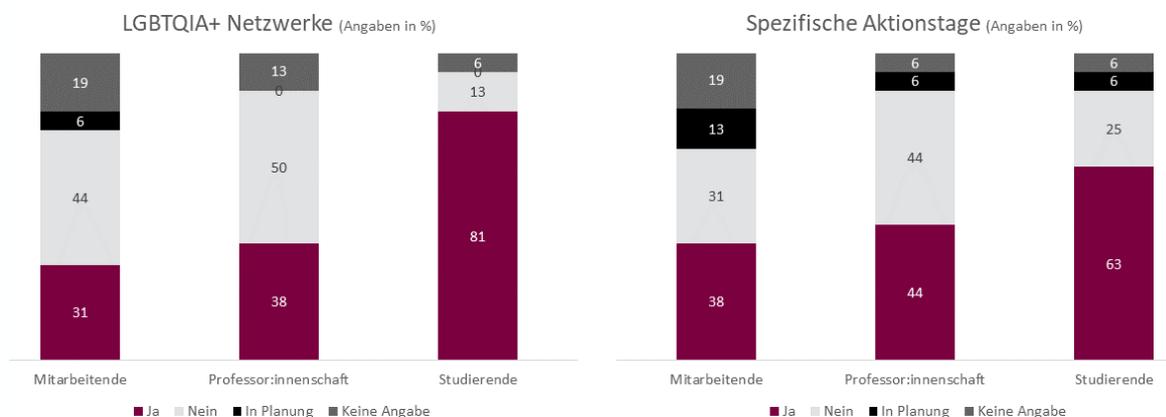


Abb. 9: Vergleich der Statusgruppen in Bezug auf die Existenz ausgewählter Maßnahmen zur Förderung der LGBTQIA+-Community (Quelle: Universität & Diversität: Status Quo, 2023)

DIE BRÜCKE FEHLT - DEN STUDIERENDEN IST DIVERSITÄT UND INKLUSION WICHTIG, VON DEN BEMÜHUNGEN IHRER UNIVERSITÄT WISSEN SIE ALLERDINGS WENIG



Diversität ist den Studierenden wichtig, spielt aber bei der Wahl der Universität eine untergeordnete Rolle

Etwa drei Viertel der befragten Studierenden geben an, dass ihnen das Thema Diversität generell wichtig ist. Bei der Wahl der Universität ist das Thema Diversität dagegen nur für 14% der befragten Studierenden ausschlaggebend. Allerdings haben 18% der befragten Studierenden bereits konkrete Erfahrungen mit Diskriminierung und Ausgrenzung im universitären Kontext machen müssen. Da die Studierenden die strukturellen Verankerungen mehrheitlich kaum wahrnehmen, sehen einige von ihnen Verbesserungsbedarf im inklusiven Studenumfeld an der Universität. Dementsprechend nehmen 16% der befragten Studierenden eine geringe Bedeutung von Diversität an ihrer Universität wahr.

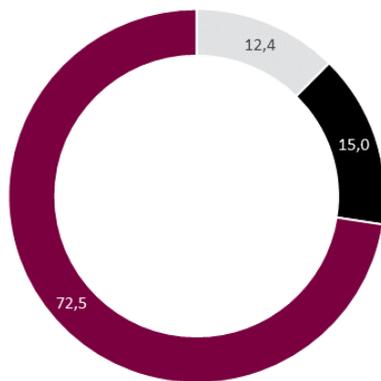


Das grundlegende Denken und Einstellungen von Personen an der Uni muss sich ändern. Für Vorurteile und stereotypes Denken dürfte kein Platz sein. Um diesen Zustand zu erreichen, müsste viel mehr Aufklärung stattfinden, die unter den Studierenden immer mehr vorhanden ist, aber bei Lehrpersonal und oder MitarbeiterInnen der Universität (meinem Gefühl nach) noch völlig fehlt.

~ Stimme aus der Studierendenschaft ~

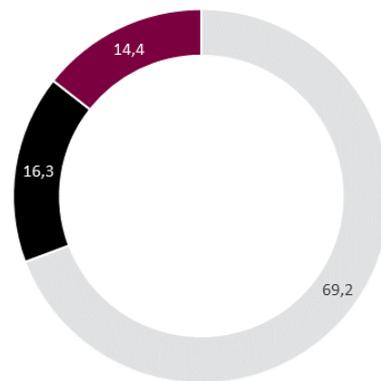


Wichtigkeit Diversität allgemein
(Angaben in %)



■ Unwichtig ■ Weder noch ■ Wichtig

Wichtigkeit Diversität bei Universitätswahl
(Angaben in %)



■ Unwichtig ■ Weder noch ■ Wichtig

Abb. 10: Wichtigkeit von Diversität im Allgemeinen und bei der Universitätswahl der befragten Studierenden (Quelle: Universität & Diversität: Status Quo, 2023)

Einzelne Stimmen aus der Studierendenschaft fordern zwar ein Umdenken und konkrete Handlungspläne zur Etablierung eines inklusiven Studenumfelds, die Mehrheit der befragten Studierenden nimmt jedoch eine hohe Bedeutung von Diversität und Inklusion an ihren Universitäten wahr. **Obwohl die Studierenden zu konkreten Förderangeboten wenig informiert sind, nehmen sie dennoch die Bemühungen der Universitäten im Allgemeinen, Diversität zu fördern und ein inklusives Arbeits- und Studenumfeld zu etablieren soweit wahr, dass sie dem Thema eine hohe Bedeutung zuschreiben.**

Es gibt eine Diskrepanz zwischen der Wahrnehmung der Universitäten und der Wahrnehmung der Studierenden - die Kommunikation muss verbessert werden

Im Einklang mit den Angaben der Universitäten empfinden knapp die Hälfte der befragten Studierenden, dass Diversität und ein inklusives Studenumfeld explizite Werte ihrer Universität sind sowie Teil der sozialen Verantwortung der Universität. Diese beiden Aspekte sind nach Einschätzung der befragten Studierenden die relevantesten Impulse für ihre Universitäten, um Maßnahmen zur Förderung von Diversität und einem inklusiven Studenumfeld durchzusetzen. Auffällig ist jedoch, dass die befragten Studierenden die Erfüllung von Diversitätsquoten für Studierende und Diversität als Strategie in der Studierendenwerbung ebenfalls als relevante Gründe für die universitären Bemühungen sehen. Bei den Studierenden entsteht also der Eindruck, dass Diversität und ein inklusives Studenumfeld auch ein hilfreiches Werkzeug zur Akquise von Studierenden ist. Allerdings spielt das Engagement von Universitäten für Diversität nur für 14 % der befragten Studierenden eine wichtige Rolle.

Förderungsmaßnahmen sind den Studierenden nicht bekannt - Die Mehrheit von ihnen sieht Diversität und Inklusion an der Universität weniger kritisch als die Universitäten selbst

Generell zeigt sich bei den Studierenden eine deutliche Unwissenheit in Bezug auf die Bemühungen und das Angebot an Maßnahmen zur Förderung von Diversität und einem inklusiven Studenumfeld: 60% der befragten Studierenden können keine Angaben machen, ob es eine verantwortliche Person für Diversität an ihrer Universität gibt. Noch deutlicher zeigt sich die Unwissenheit bei der Frage nach einer Strategie oder einem Konzept zur Stärkung von Diversität und der Etablierung eines inklusiven Arbeits- und Studenumfeld an den Universitäten. Hier konnten 77% der befragten Studierenden keine Angabe machen. **Es zeichnet sich also ab, dass die Studierenden die umfangreiche Kommunikation der Universitäten auf den Webseiten zu Diversitätsstrategien nicht wahrnehmen und somit nicht über die Ziele der Universitäten für Diversität und ein inklusives Arbeits- und Studenumfeld informiert sind.**

Bei der Einschätzung nach der Erfahrung mit Diversität und einem inklusiven Studenumfeld zeigt sich, dass die Universitäten ihre Lage deutlich kritischer reflektieren, als die Studierenden. Die Erfahrung ihrer Universität mit Diversität und einem inklusivem Arbeitsumfeld schätzen 58% der befragten Studierenden allgemein als hoch ein. Die befragten Universitäten präsentieren sich aber

wenig selbstsicher und schätzen sich nur zu 33% dementsprechend ein. Dass Selbst- und Fremdwahrnehmungen auseinanderklaffen, wird auch bei den wahrgenommenen Schwierigkeiten bei der Etablierung eines inklusiven Studiensumfelds an der Universität deutlich. **Die Mehrheit der befragten Studierenden sehen keine Schwierigkeiten, bei den befragten Universitäten sind es allerdings nur ein Drittel.** Aus Perspektive der Studierenden können die Universitäten also durchaus selbstbewusster zu den Bemühungen um Diversität und ein inklusives Studiensumfeld auftreten.

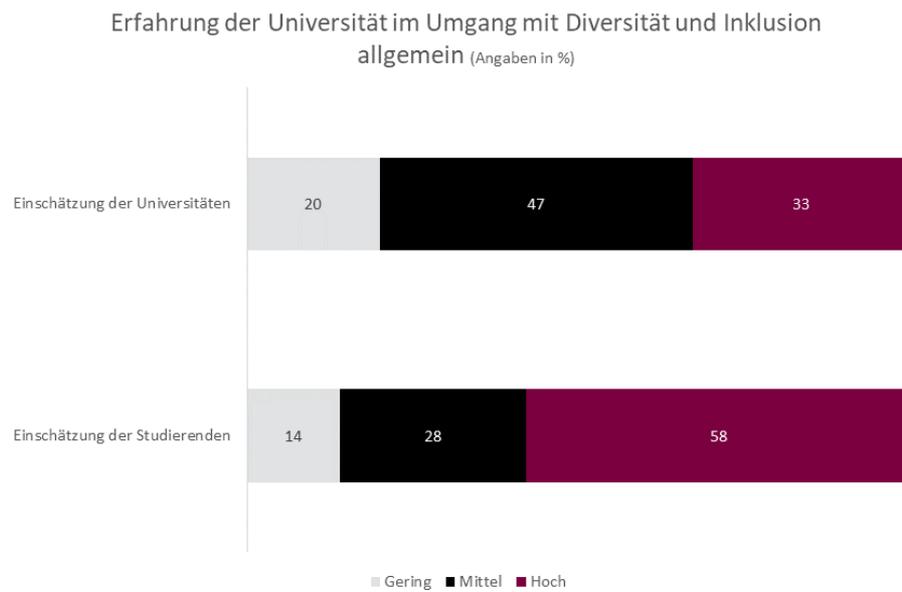


Abb. 11: Einschätzung der Erfahrung der Universitäten im Umgang mit Diversität und einem inklusiven Arbeits- sowie Studiensumfeld (Quelle: Universität & Diversität: Status Quo, 2023)

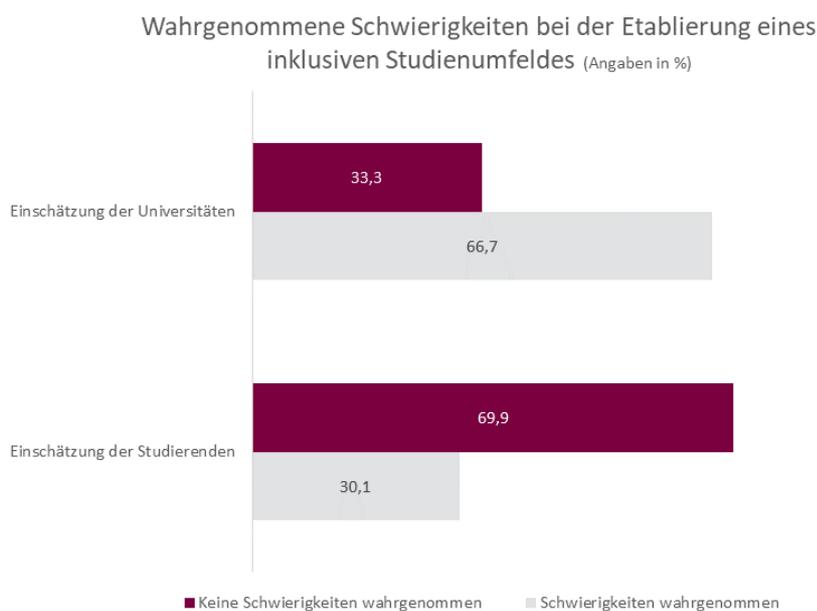


Abb. 12: Einschätzung der Schwierigkeiten bei der Etablierung eines inklusiven Studiensumfeldes (Quelle: Universität & Diversität: Status Quo, 2023)

METHODE UND QUELLEN

Fokus dieser Studie sind 76 öffentlich-rechtliche Universitäten in Deutschland, inklusive Technischen Universitäten, die Fernuniversität und die Universitäten der Bundeswehr. Hochschulen für Medizin, Tiermedizin oder Sport, Kirchliche und Philosophisch-Theologische Hochschulen und Pädagogische Hochschulen wurden nicht betrachtet.

Die Angaben beruhen auf Informationen, die den **Webseiten der Universitäten** entnommen wurden und spiegeln den Stand September/Oktober 2021 sowie Februar/März 2023 wider, sodass die Daten keine reine Momentaufnahme zeigen, sondern auch aktuelle Entwicklungen beleuchten. Bei der Recherche waren wir um größtmögliche Sorgfalt bemüht, haften aber nicht für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der Angaben.

Ergänzend wurde eine **Befragung der Verwaltungen in den betrachteten Universitäten** durchgeführt. Die Angaben wurden von Juli bis September 2021 in standardisierten webbasierten Umfragen erhoben. Es wurden die Universitätsleitungen aller 76 betrachteten Universitäten eingeladen, an der Umfrage teilzunehmen. Universitäten aus 10 verschiedenen Bundesländern haben an der Umfrage teilgenommen.

Um die Perspektive und Wahrnehmung der Universitäten weiter zu ergänzen, wurde ergänzend eine **Befragung der Studierenden der betrachteten Universitäten** durchgeführt. Die Daten wurden vom August 2021 bis November 2021 und vom Dezember 2021 bis Januar 2022 in standardisierten webbasierten Umfragen erhoben. Insgesamt haben Studierende von 59 der betrachteten Universitäten an der Umfrage teilgenommen.

IMPRESSUM

WISSENSCHAFTSTEAM:



HERAUSGEGEBEN VON: Lehrstuhl für Internationales Management, Otto-von-Guericke-Universität
Magdeburg, Universitätsplatz 2, 39106 Magdeburg
E-Mail: international.management@ovgu.de

Einen herzlichen Dank an Dr. Sandra Tiefel und Dr. Melanie Kintz für die tatkräftige Unterstützung und Beratung bei der Konzeptionalisierung und Durchführung des Projekts.